

**Journal of Mani Chettha Ram Wat Chommani** (JMCR)
วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี
ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 - พฤษภาคม - มิถุนายน 2566 ISSN : 2774-0978 (Online) 2774-0455 (Print)





วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

Journal of Mani Chettha Ram

Wat Chommani

ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม – มิถุนายน 2566)

Vol 6 No.3 (May - June 2023)

P-ISSN : 2774-0455 (Print)

E-ISSN : 2774-0978 (Online)

วัตถุประสงค์

วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทวิจารณ์หนังสือ แก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณี ท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดออกวารสารปีละ 2 ฉบับ (ราย 6 เดือน)

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม



เจ้าของ

111/1 วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 43000 โทร 06-10186156
e-mail: manichettharam@gmail.com

ที่ปรึกษา

พระเทพกิตติมณี, ดร.

ที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระราชรัตนาลงกรณ์, รศ.ดร.

เจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระศรีวชิรโมลี

รองเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระครูปลัดสุวัฒนพรหมจริยคุณ

รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บรรณาธิการบริหาร

พระครูสุตรัตนภรณ์

เจ้าอาวาสวัดจอมมณี

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ดร.เกษญา ผาทอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

พระศรีญาณวงศ์, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย



พระครูภาวนาธรรมโฆสิต, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระครูปริยัติสุวรรณวัฒน์, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระนัสชนะ ส่างช้าง, ดร.

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

พระมหาจ้านงค์ สิริวิณโณ, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระมหาฐิติวัตร หนั้นกิจ, ดร.

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์

มหาวิทยาลัยรังสิต

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.ธโสธร ตูทองคำ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วินิจ ผาเจริญ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พลตรี ดร.วัลลภ มณีเชษฐา

มหาวิทยาลัยเนชั่น

ดร.สมพงษ์ เกษานุช

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ดร.ประภาส แก้วเกตุพงษ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผศ.ดร.สมชาย ดำเนิน

สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย



ดร.ธีร์दनัย กัปโก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ดร.ภูกาญจนกฤษฎี ปุสันรัมย์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ดร.วุฒิพงษ์ บัวซ้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

 **ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ**

พระมหาสายัณ ติกขปญโญ

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

นายสมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย

 **ฝ่ายประสานงานและจัดการ**

พรเทพ เข้มเครือ

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ณรงค์ฤทธิ์ ดีทองหลาง

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

 **ฝ่ายกฎหมาย**

ชัยวิทย์ ฤทธิพิชัยวัฒน์

นิติกรกรชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

 **ออกแบบปก**

สมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย



จัดรูปเล่ม

พระวินัย นาคา

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

พิมพ์ที่

ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ใน
พระบรมราชูปถัมภ์ เลขที่ 1 หมู่ 20 ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 13180
โทรศัพท์ 0 2529 0574 7, 0 2909 1633 www.vru.ac.th



บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้เป็นฉบับที่ 3 ประจำปีพุทธศักราช 2566 บทความที่ได้รับการคัดเลือกให้เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ เนื้อหาสาระของบทความยังคงเนื้อหาสาระที่หลากหลายเช่นเคย จำนวนบทความทั้งหมด จำนวน 8 เรื่อง ซึ่งประกอบด้วย บทความวิจัย จำนวน 4 เรื่อง บทความวิชาการ จำนวน 4 เรื่อง วารสารผ่านการประเมินคุณภาพวารสารใหม่เข้าสู่จากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) ให้วารสารจัดอยู่กลุ่มที่ 2 ระยะเวลาการรับรองคุณภาพวารสารตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2565 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2567 และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัยและนักศึกษาระดับบัณฑิต ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

กองบรรณาธิการวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิก และท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน บรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

พระครูสุตริตนาภรณ์

บรรณาธิการ

สารบัญ

บรรณาธิการ	(ก)
บทบรรณาธิการ	(ฉ)
สารบัญ	(ช-ฎ)

บทความวิจัย : Research Article

การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

THE DEVELOPMENT OF AN INNOVATIVE MODEL FOR SCHOOL
ADMINISTRATION, OFFICE AREA CHONBURI RAYONG SECONDARY
EDUCATION

รักชนกชรินทร์ พูลสุวรรณนธิ, ภูมิภาควัฒน์, ภูมิพงศ์คชศร, อมรรัตน์ พันธงาม, จำรัส แจ่มจันทร์,
วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และ ชินวงศ์ ศรีงาม

รูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21

AN INNOVATIVE MODEL FOR DEVELOPING BASIC EDUCATION IN THE 21ST CENTURY

ภูมิภาควัฒน์, ภูมิพงศ์คชศร, ขจรศักดิ์ ศรีรัมย์, รักชนกชรินทร์ พูลสุวรรณนธิ, วีระวัฒน์ พัฒนกุล,
พิภพ วังเงิน และ ชินวงศ์ ศรีงาม

แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

THE GUIDELINES FOR THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF THE
SCHOOLS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สิทธิภาพ ไชยคินี และ ชัยณพพงศ์ ศรีจันทร์

ปัญหาการคุ้มครองสิทธิบัตรกรรมวิธีในการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความ
คาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค

PROBLEMS OF PROCESS PATENT PROTECTION IN AESTHETIC SURGERY
CONCURRENCING PLASTIC SURGERY

ลลิตา สมใจนีก

บทความวิชาการ : Academic Article

**พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาด้วยแนวคิดการ
สร้างตัวชี้วัดที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก** 66-83

DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS TO INNOVATIVE
ORGANIZATIONS WITH THE CONCEPT OF OBJECTIVES AND KEY
RESULTS

กุลพัทธ์ กุลชาติติก

“สองพระเคียว” ความเป็นมา และอานิสงส์การสร้างพระพุทธรูป 84-99

CHALONG PHRA KRUA: THE HISTORY AND BENEFITS OF THE CREATION
OF THE BUDDHA IMAGES

พจนนราภรณ์ เขจรเนตร, นนทวรรณ แสนไพโร, เพ็ญพรรษา อัยปัดมวงค์

และ ศตวรรษ มะละแซม

**แนวทางการส่งเสริมการครองคนตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหาร
การศึกษาในศตวรรษที่ 21** 100-117

THE GUIDELINES FOR PROMOTING HUMAN REIGN ACCORDING TO THE
FOUR BRAHMA VIHARA PRINCIPLES FOR EDUCATION ADMINISTRATORS
IN THE 21ST CENTURY

พระมหารักษ์ศักดิ์ ปญญาวุฑฒโฒ (บุญชัย)

หลักพุทธธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 118-133

PRINCIPLES OF DHARMA FOR THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

พระมหาเกรียงไกร ฐิตวิโร

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน 134-154

การพัฒนาารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง*

THE DEVELOPMENT OF AN INNOVATIVE MODEL FOR SCHOOL
ADMINISTRATION, OFFICE AREA CHONBURI RAYONG SECONDARY
EDUCATION

รักชนกชรินทร์ พูลสุวรรณนที¹, ภูมิภควัชจ ภูมพงศ์คชศร², อมรรัตน์ พันธงาม³, จำรัส แจ่มจันทร์⁴,
วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย⁵, และ ชินวงศ์ ศรีงาม³

Rakchanokcharin Poonsuwanntee¹, Phumphakhawat Phumphongkhochasorn², Amomrat Phanngam³, Chamras Jamchan⁴,
Weerawat Pattanakunchai⁵ and Chinnawong Srinagar⁶

¹⁻⁶วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹⁻⁶College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding author E-mail: phumphakhawat.ps@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน 2) เพื่อการพัฒนาารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน และ 3) เพื่อประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของการพัฒนาารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ระยะที่ 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 50 คน ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 50 คน ระยะที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลในการจัดสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้วิธีการสรุปเป็นความเรียง

* Received 27 June 2023; Revised 29 June 2023; Accepted 29 June 2023



ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานการพัฒนาในรูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านหลักการองค์กรแห่งการเรียนรู้ รองลงไปคือด้านหลักการฝึกอบรมและการพัฒนา 2. การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 4) แนวการประเมินรูปแบบและ 5) ผลที่ได้จากการใช้รูปแบบระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่จัดทำขึ้นโดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากและเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าทุกข้อมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากขึ้นไป 3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าผู้ประเมินมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, นวัตกรรม, การบริหารโรงเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the operational conditions of school administration innovation, 2) to develop a school administration innovation model, and 3) to assess the feasibility of developing a school administration innovation model. The samples used in the Phase 1 study consisted of: Administrators of schools, Office of Secondary Education, Chonburi, Rayong, Academic Year 2022, number 50, civil servants, teachers who act as head of academic work group, School, Office of Secondary Education, Chonburi, Rayong, number 50 people. In the second phase, 9 respondents in the focus group discussions used in data analysis were quantitative data such as percentage, mean and standard deviation and experts by means of essay summaries.

The study found that; 1) The overall results of the analysis of the development of school administration innovation model were at a very good level. The aspect with the highest average was the principle of learning

organization. Followed by training and development principles. 2) The development of the school administration innovation model consisted of 5 components: 1) the principles of the model, 2) the objectives of the model, 3) methods of operation of the model, 4) guidelines for evaluating the model, and 5) results from its use. The overall level of opinions of the experts prepared was appropriate at a high level and when considering each eye, it was found that every eye had a higher level of evaluation. 3) The results of the analysis of opinions of experts and experts found that the assessors had the overall opinions at the highest level when considering in terms of all aspects found that they were at the highest level.

Keywords: Model Development, Innovation, School Administration

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีวิต และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ความเป็นพลังสร้างสรรค์ การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาว่าประเทศไทยจะต้องเข้าสู่วงจรของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูงพลังอำนาจของชาติจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยพลังอำนาจของคนที่มีความรู้เท่านั้น การศึกษาจึงมีความสำคัญสูงสุดในการสร้างชาติ (เยาวพา เดชะคุปต์, 2542)

การบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จสูงสุดโดยการใช้ทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้ หรือกระบวนการบริหารซึ่งการบริหารที่ดีจะต้องอาศัยทักษะและกระบวนการการบริหารงานเป็นหลัก ตลอดจนการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งหลักการบริหารงานของโรงเรียนจะประกอบไปด้วยงาน 4 ด้าน อันประกอบไปด้วยการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงาน



งบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยหลักของการบริหารงานทั้ง 4 ด้านโดยการบริหารงานทั่วไปและต้องเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองเป็นอย่างมากของการบริหารงานทั่วไป และมีข้อปฏิบัติดีมากมายที่จะต้องให้ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างสูงสุดโดยจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานให้ผลงานที่จะได้ออกมานั้นเป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2545)

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งได้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพ เชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาดังปรากฏในบทบัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า "มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง" การกระจายอำนาจดังกล่าว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ทำให้สถานศึกษาทุกสถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School based management : SBM) ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

การบริหารงานของสถานศึกษาจัดได้ว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการศึกษาที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากผู้บริหารสถาบันการศึกษา รวมทั้งผู้เรียนมุ่งหวังให้การเรียนการสอนบรรลุผลอย่างสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดอาคารสถานที่ของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่ดี มีปริมาณเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องประชุม หรือแม้กระทั่งห้องอาหารก็ตาม ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆอย่างพอเพียง เช่น บันไดขึ้นลง โต๊ะเก้าอี้ ห้องส้วม แม้กระทั่งระบบป้องกันเพลิงไหม้ และ

สัญญาณเตือนภัยต่างๆ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ทางเดินระหว่างตึก ที่นั่งรอระหว่างเรียน เป็นต้น เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากที่สุด อาคารและสถานที่ของสถาบัน การศึกษามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้ใช้งานเป็นอย่างมาก การวางแผนด้านการจัดการอาคารและสถานที่จึงที่เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานได้โดยสะดวก ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่องานด้านนี้ไม่น้อยไปกว่าด้านอื่นๆ ภายในสถานศึกษา เพราะเป็นแหล่งที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครูผู้สอนให้เป็นแหล่งถ่ายทอดวิทยาการของชุมชน อาคารและสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยจึงเป็นงานที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องพิจารณาพิจารณาพิเคราะห์และบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545)

จากความสำคัญและปัญหาการดำเนินงานดังกล่าวข้างต้นจึงนับเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งทั้งในแง่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลและยังไม่มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานในเรื่องนี้ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและจะต้องมีการศึกษาการพัฒนาในรูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สำหรับเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
- 2) เพื่อการพัฒนาในรูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
- 3) เพื่อประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของการพัฒนาในรูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 3 ระยะดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 50 คน และข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 50 คน รวม 100 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีลักษณะปลายปิด เพื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ โดยแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพ ฯ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Server Research) ประชากรประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 50 คน และข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 50 คน รวม 100 คน

3.2 ระยะที่ 2 การวิจัยแบบการจัดกลุ่มสนทนาประเด็นเฉพาะ (Focus Group Discussion) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

3.3 ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของร่างการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองเป็นการวิจัยแบบ (Focus Group Discussion) ครั้งที่ 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้ชำนาญการ จำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการรวบรวมแนวคิดทางทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นคำถาม ในแบบสอบถามการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ประกอบด้วยข้อความที่เป็นการวัดระดับดำเนินงานการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 3 ประกอบด้วยข้อความที่เป็นการวัดระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 4 ประกอบด้วยข้อความที่เป็นการวัดระดับการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาการดำเนินงานนวัตกรรมการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 100 คน ส่วนมากประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 65 ตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 63.5 และผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 52.33

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานนวัตกรรมการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านหลักการองค์กรแห่งการเรียนรู้ รองลงไป คือ ด้านหลักการฝึกอบรมและการพัฒนาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วมและรายด้านพบว่า



1.2.1 ด้านหลักการจัดโครงสร้างองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดีมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความมุ่งมั่นและเชื่อว่าการจัดโครงสร้างองค์กรจะเป็นแรงบันดาลใจ ในการสร้างนวัตกรรมรองลงไป คือการจัดโครงสร้างองค์กรมีส่วนสนับสนุนส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อการจัดโครงสร้างองค์กรมีความรู้สึกร่วมที่เป็นอันหนึ่งเดียวกัน

1.2.2 ด้านหลักการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือโรงเรียนให้ความสำคัญกับการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรองลงไปคือโรงเรียนมีการกระจายอำนาจ การจัดการศึกษาของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการแสดงภาระงานที่ตรวจสอบได้

1.2.3 ด้านหลักการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับดีมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือจัดการอบรมและสร้างประสบการณ์ในการพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ รองลงไป คือโรงเรียนได้จัดให้บุคคลได้ไปดูงานหรือศึกษานอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับนวัตกรรมและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น e-learning ให้บุคคลในองค์กรได้เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม

1.2.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับดีมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขปัญหาย่อยอยู่เสมอรองลงไป คือเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์หรือกระบวนการทำงานใหม่ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

1.2.5 ด้านหลักการองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับดีมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือระบบที่จะสามารถเข้าถึง และรวบรวมข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนรองลงไป คือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการดำเนินงานโครงการต่างๆทั้งภายในภายนอกโรงเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีนโยบายมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบนวัตกรรมการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2.1 รูปแบบนวัตกรรมการพัฒนาแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

- 2.1.1 หลักการของรูปแบบ
- 2.1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 2.1.3 วิธีดำเนินงานของรูปแบบ
- 2.1.4 แนวการประเมินรูปแบบ
- 2.1.5 ผลที่ได้จากการใช้รูปแบบ

2.2 ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างการ
พัฒนาแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง ที่จัดทำขึ้นโดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากและเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ
พบว่าทุกข้อมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากขึ้นไประยะที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของการพัฒนา
รูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
พบว่าผู้ประเมินมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดด้านความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดด้านความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้ ผลการวิเคราะห์ระดับ
ระดับสภาพการดำเนินงานนวัตกรรมพัฒนาแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านหลักการองค์กรแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านหลักการฝึกอบรม
และการพัฒนาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วมทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
ผู้บริหาร สถานศึกษามีความเอาใจใส่ด้านการพัฒนาด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกับ
งานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2554) และรางวัลคุณภาพ



แห่งชาติยุโรป (2553) กล่าวว่า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญใน ด้านสารสนเทศ รวมทั้งการจัดการความรู้ของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร และจัดการสารสนเทศความรู้และ เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งสอดคล้องกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศญี่ปุ่น เดมมิ่ง ไพรซ์ซ ที่กล่าวว่าความสามารถในการจัดเก็บและเครือข่ายสารสนเทศ ทั้งภายในและภายนอกกำหนด สภาวะของการประยุกต์ใช้เครื่องมือทางสถิติ มาสู่การวิเคราะห์ข้อมูล ความสามารถในการใช้ สารสนเทศสาธารณะของการใช้ประโยชน์ของคอมพิวเตอร์สำหรับกระบวนการรวบรวมข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสิงคโปร์(สำนักงานรางวัลคุณภาพ แห่งชาติ, 2554) กล่าวว่าเป็นการมุ่งเน้นการจัดการในด้านสารสนเทศและการใช้ข้อมูล เทียบเคียงและการเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในทุกระดับของ องค์กร การจัดระบบสารสนเทศ การเปรียบเทียบกับคู่แข่งและสิ่งที่ดีที่สุดสอดคล้องกับบาร์บารา (Barbara, 2009) พบว่าในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานั้น คือการใช้ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนการเพิ่มทักษะการสอนให้ครู ผู้บริหาร โรงเรียน สนับสนุนและส่งเสริมด้านทรัพยากรงบประมาณรวมทั้งให้ครูได้พัฒนาการสอนของตนอยู่เสมอ และในการปรับองค์กรให้สามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดการในการผสมผสานความสามารถของระบบเทคโนโลยี สารสนเทศในการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศและความสามารถของคนเข้าด้วยกันอย่าง เหมาะสม และสอดคล้องกับชว น ภารังกุล (2552) ได้วิจัยเรื่อง งานวิจัย นวัตกรรมการบริหาร โรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย โรงเรียนชายแดนภูมิภาค ตะวันตกสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 43 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 564 คน ผลการวิจัยพบว่า มีพหุองค์ประกอบ นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตกจำนวน 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะ ผู้นำ 2) การพัฒนานวัตกรรม 3) การกระจายอำนาจ 4) การวางแผน 5) การจัดการความรู้ 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 8) การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) การ พัฒนาระบบการเรียนรู้ และรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 9 องค์ประกอบ ที่มี ความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้และรายด้านพบว่า 1) ด้าน หลักการจัดโครงสร้างองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความมุ่งมั่น และเชื่อว่าด้านหลักการจัดโครงสร้าง องค์กรจะเป็นแรงบันดาลใจ ในการสร้างนวัตกรรมรองลงไป คือมีกิจกรรมหรือโครงการที่

ส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมและข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อด้านหลักการจัดโครงสร้างองค์กรมีความรู้สึกร่วมที่เป็นอันหนึ่งเดียวกัน 2) ด้านหลักการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือโรงเรียนให้ความสำคัญกับการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรองลงไป คือโรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการอยู่เสมอและข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ครู บุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถทักษะประสบการณ์เป็นหลัก 3) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือจัดการอบรมและสร้างประสบการณ์ในการพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ รองลงไปคือโรงเรียนได้จัดให้บุคคลได้ไปดูงานหรือศึกษานอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับนวัตกรรมและข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ จัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น e-learning ให้บุคคลในองค์กรได้เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม 4) ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขปัญหาอยู่เสมอรองลงไป คือเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์หรือกระบวนการทำงานใหม่ๆและข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 5) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือระบบที่จะสามารถเข้าถึง และรวบรวมข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนรองลงไป คือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการดำเนินงานโครงการต่างๆทั้งภายในภายนอกโรงเรียนและข้อที่มีค่าน้อยที่สุดมีนโยบายมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และ มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาารูปแบบนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อให้โรงเรียนสามารถเติบโตและพัฒนาไปในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคมนวัตกรรมที่ดีสามารถช่วยให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้นได้ ดังนั้น นี่คืองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนโดยการใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลโดยโรงเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ เช่น



ระบบฐานข้อมูลครู-นักเรียน ระบบการจัดการสารสนเทศการเรียนรู้ และระบบการติดตามและวิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูลและการตัดสินใจ และการใช้แพลตฟอร์มการเรียนการสอนออนไลน์: โรงเรียนสามารถใช้แพลตฟอร์มการเรียนการสอนออนไลน์เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และสนับสนุนการพัฒนาทักษะให้กับนักเรียน แพลตฟอร์มเหล่านี้สามารถให้บทเรียนที่ก้าวหน้ามากขึ้น และให้นักเรียนมีโอกาสเรียนรู้ที่หลากหลายมากขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ควรมีนโยบายให้สถานศึกษาโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้พัฒนา นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2. จากสรุปผลการวิจัยที่ได้ข้อเสนอการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่เชื่อมั่นได้ว่ามีความเหมาะสม มีประโยชน์และเป็นไปได้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหาที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริงซึ่งกระบวนการวิจัยในแต่ละขั้นตอนถือได้ว่าอาศัยกระบวนการดำเนินงานนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาควรนำรูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนจากการวิจัยไปดำเนินการปรับใช้ในการบริหารต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาให้ชัดเจนมากขึ้น

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสนับสนุนให้บุคคลากรนำเทคโนโลยีมีมาใช้กับกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานในสถานศึกษามากขึ้นเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการดำเนินงาน

3. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนในด้านการจัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น e-learning ให้บุคคลในองค์กรได้เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม

4. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักเรียนโดยการสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมากขึ้น
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสนับสนุนควรส่งเสริมสนับสนุนครูโดย มีนโยบายมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และ มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้
6. โรงเรียนควรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยกับการเรียนรู้ เช่น ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องดนตรี ห้องศิลปะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาศึกษารูปแบบการพัฒนาที่มีอิทธิพลต่อการสร้างนวัตกรรมด้านสังคม เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
2. ศึกษาแบบการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมรรถนะของบุคลากรเกี่ยวกับบทบาททักษะและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนที่เอื้อต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของโรงเรียน
3. รัฐบาลควรลงทุนจัดสรรสื่อ IT มาให้กับโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ ทินแยง. (2551). รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กต้นแบบการเรียนรู้แบบคนละชั้น โรงเรียนบ้านแม่กองแป แม่ฮ่องสอน. แม่ฮ่องสอน: โรงเรียนบ้านแม่กองแป.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2554). วิกฤตคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก. เรียกใช้เมื่อ 21 สิงหาคม 2555 จาก <http://www.kriengsak.com/node/1880>
- เกษม วัฒนชัย. (2545). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.
- ขวัญใจ ตรีบุรุษ. (2548). การบริหารโรงเรียนเทศบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศในเขตการศึกษา 3 และ 4. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัตติยา ด้วงสำราญ. (2552). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2546). ปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR. วารสารครุศาสตร์, 1(32), 1-19.



- ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2541). การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย ใน ทศพร ศิริสัมพันธ์ (บรรณาธิการ), เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวนภารังกุล. (2552). นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. (2556). การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ทศนาแซมมณีและคนอื่นๆ. (2547). วิทยาการด้านการคิด. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบรรยายรายวิชาสัมมนาการบริหารการศึกษาเรื่อง “รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ” .ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). วิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประหยัด สุขสำราญ. (2555). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พระมหาสุทิตย์อากาศโร. (2548). เครือข่ายธรรมชาติความรู้และการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- พรทิพา เหลืองวัฒนกิจ. (2549). ผู้ประกอบการกับการพัฒนานวัตกรรมในพลวัตนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- สมานอัครภูมิ. (2550). การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2,83-84.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2549). แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อุษาการพิมพ์.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2554). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21*

AN INNOVATIVE MODEL FOR DEVELOPING BASIC EDUCATION IN THE 21ST CENTURY

ภูมิภาควัจ ภูมิพงศ์คชสร¹, ขจรศักดิ์ ศิริรัมย์², รักชนกชรินทร์ พูลสุวรรณธนธ³,
วีระวัฒน์ พัฒนกุล⁴, พิภพ วังเงิน⁵ และ ชินวงศ์ ศรีงาม⁶

Phumphakhawat Phumphongkhochasom¹, Khajomsak Sirimai², Rakchanokcharin Poonswannate³,
Weerawat Pattanakunchai⁴, Phipop Worchangngem⁵ and Chinnawong Srinagar⁶

¹⁻⁶วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹⁻⁶College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand
Corresponding author E-mail: phumphakhawat.ps@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษารูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อพัฒนารูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 3) เพื่อประเมินความพึงพอใจรูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 400 ตัวอย่างคือระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1- 6 ระดับชั้นละ 30 คน จำนวนทั้งหมด 200 คน และ บุคลากร จำนวนทั้งหมด 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า โดยใช้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสามารถหาได้จาก การหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีตำแหน่งในสถานศึกษาเป็นนักเรียน โดยรวม พบว่า ด้านการจัดการการศึกษาในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ การสนับสนุน ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ ข้อมูลความรู้หรือเนื้อหาวิชา ด้านผู้เรียน

* Received 27 June 2023; Revised 29 June 2023; Accepted 29 June 2023



ในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ พัฒนาเทคโนโลยีในด้านความสามารถอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบนวัตกรรม, พัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, ศตวรรษที่ 21

Abstract

This study has the following objectives: 1) to study an innovation model for developing basic education in the 21st century) to develop an innovative model for developing basic education in the 213th century) to assess an innovative model for educational institution development Fundamental in the 21st century. The sample used in the study of 400 samples were grade 12-6, 30 people per grade. A total of 200 people and a total of 200 personnel using a questionnaire as a primary data collection tool. and using the quota random sampling method. By using the questionnaire as a tool for collecting data and finding the confidence value of the questionnaire can be obtained from Finding Cronbach's Alpha Coefficient

The study found that Most of the respondents were female. under the age of 20 years, having positions in educational institutions as students. Overall, it was found that the overall educational management classified as the most When considering each side in order of average, it was found that the first order was support. Overall learning resources classified as the most When considering each side in order of average, it was found that the first order was knowledge or subject content. The overall student classified as the most When considering each aspect in order of average, it was found that the first priority was the development of technology in terms of ability in the most criteria.

Keywords: Innovation Model, Basic Education Development, 21st Century

บทนำ

ยุคสมัยไทยแลนด์ 4.0 นับว่าเป็นการพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัย และมีรายได้มากขึ้น เพื่อให้ประเทศก้าวพ้นจากการเป็นประเทศที่มีรายได้ระดับปานกลาง โดยจะต้องทำการผลิตนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ และสามารถติดต่อกำขายกับต่างประเทศได้ด้วย สำหรับการศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องมีการพัฒนา” เพื่อการสนับสนุนให้นโยบายในการพัฒนาประเทศดังกล่าวประสบผลสำเร็จโดยการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 นั้น การศึกษาเป็นสิ่งที่มนุษย์ควรมีกันทุกคนและเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น และสำคัญมากในชีวิตประจำวันเหมือนคำพูดที่ว่า การเรียนรู้การศึกษานั้นก็เหมือนชีวิตเราและชีวิตก็เหมือนกับการศึกษาเช่นเดียวกัน เพราะทั้งชีวิตเราสามารถไปเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้และนำมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ ในชีวิตของเราเอง การเรียนของคนเรานั้นเริ่มตั้งแต่เกิดมาแต่การศึกษาและเรียนรู้จริงๆ นั้นจะเริ่มก็ต่อเมื่อเราเริ่มมีพัฒนาการถึงวัยที่เรียนรู้หลังจากที่เกิดมานั้น และตลอดชีวิตเราจะต้องเรียนรู้ไปตลอดมันจึงทำให้รู้ว่าการศึกษาที่จริงแล้วมันมีความสำคัญต่อชีวิตของเรา คนเราทุกคนนั้นต้องการ การศึกษาเพื่อที่จะได้เรียนรู้อยู่ในชีวิตประจำวันเพราะการศึกษาช่วยให้เรารู้ว่าเราควรจะพัฒนาตัวเองเพื่อที่จะใช้ชีวิตในแต่ละวันปรับการใช้ชีวิตให้เหมาะสมและเข้ากับคนอื่นได้ และไม่เป็นภาระของสังคมการศึกษานอกจากจะช่วยให้ความรู้แล้วยังช่วยให้รู้จักเข้าสังคมและพัฒนาตัวเองเพื่อจะได้นำไปใช้ประโยชน์ในหลายๆ ด้านจะได้พัฒนาทั้งบุคคลและประเทศชาติต่อไปแต่การศึกษาในสมัยนี้ยังมีข้อที่ได้อยู่เพราะการเรียนการสอนแต่ละบทเรียนนั้นจะเป็นการเรียนแบบที่กำหนดไว้ โดยระบบการศึกษาเราควร เปลี่ยนระบบให้เหมาะกับตัวเด็กและคนที่เรียนได้พัฒนาตัวเองให้ได้มากที่สุด เพราะอย่างน้อยคนเราก็ไม่ได้ถนัดในด้านที่เหมือนกันการเรียนจึงควรที่จะมีอะไรที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนนั้นใช้ศักยภาพทางด้านที่ถนัดเพื่อนำไปพัฒนาและต่อยอดจะได้เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติอีกด้วย (clarissaforoaklandschools, 2562)

เมื่อแนวโน้มการพัฒนาประเทศมุ่งเน้นที่การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม แล้วการศึกษาของประเทศควรจะพัฒนาระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมในยุค “ประเทศไทย 4.0” เมื่อการเข้าถึงเนื้อหาความรู้มีลักษณะเปิด เข้าถึงได้ง่าย การแสวงหาความรู้จึงทำได้เร็ว เด็ก เยาวชนยุคใหม่ มีลักษณะเป็น ชนพื้นเมืองดิจิทัล Digital native ทำให้การเรียนการสอนแบบเก่าในห้องเรียน ที่ใช้วิธีการท่องจำเนื้อหา ตามแผนการสอน ตามกรอบหลักสูตร หรือทำโจทย์ ทำข้อสอบแบบเดิมจึงไม่เหมาะกับการศึกษายุคใหม่ ด้วยปัจจัย



การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้เห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงแนวคิดทางการจัดการศึกษา คนที่จะเป็นกำลังในการพัฒนาชาติในยุค 4.0 นอกจากจะต้องมีทักษะจากความรู้ตามหลักสูตรที่ได้จดจำมาแล้ว (Cognitive skills) ส่วนหนึ่งแล้วยังต้องมีทักษะอีกส่วนหนึ่งคือทักษะที่ได้จากการทำงานของสมองส่วนหน้า ซึ่งมาจากการหล่อหลอมฝึกฝน (Non-Cognitive skills) ปฏิบัติให้เป็นคนไม่มั่งง่าย รู้จักใช้ความคิดใคร่ครวญ ไตร่ตรอง แสวงหาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สร้างสรรค์แนวทางในการพิชิตแก้ปัญหา มีความมุ่งมั่นบากบั่นไม่มั่งง่าย ถือว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต้องปลูกฝังให้กับเยาวชนทุกคน นอกเหนือไปจากการให้ความรู้เนื้อหาวิชาในตำราเรียน ที่เรียกว่า พุทธิศึกษา พลศึกษา จริยศึกษา และหัตถศึกษา เป็นทักษะที่ทุกคนต้องมีและจะต้องสร้างขึ้น โดยการหล่อหลอมฝึกให้ทำงานชำนาญจนติดเป็นนิสัยที่แสดงออกโดยอัตโนมัติ คำว่า จิตตะ มานะ วิริยะ อุตสาหะ เป็นเพียงความรู้ที่เราสอนให้จดจำ แต่เราไม่เคยปลูกฝัง ในยุคนี้ครูอาจารย์ในสถานศึกษาทุกระดับ จะต้องทำหน้าที่ให้ครบทั้งสองส่วน คือให้ความรู้และปลูกฝังนิสัยที่เกิดจากการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของสมองส่วนหน้า โดยอาศัยกระบวนการสอน และการฝึกให้ทำซ้ำ ๆ ให้มีความมุ่งมั่นบากบั่นมานะไม่ย่อท้อง่าย ๆ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากองค์ความรู้ผ่านทางนวัตกรรมที่เกิดขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง (สุเมธ หงษ์นาค, 2560)

การบริหารสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์และยุคของการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจทางการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความสามารถและอำนาจในการตัดสินใจ และต้องมีภาวะผู้นำ มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีเครื่องมือในการบริหารจัดการ นวัตกรรม เป็นเครื่องมือประเภทหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย การบริหารสถานศึกษาแนวใหม่จึงจำเป็นต้องนำ นวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ (บุญเลิศ วีระพรกานต์, 2555)

จากนโยบายการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ที่ทางรัฐบาลได้ใช้ในการปรับเปลี่ยนแนวทางในการพัฒนาประเทศ แนวโน้มการพัฒนาประเทศมุ่งเน้นไปที่การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และความสำคัญของการศึกษา ทำให้เกิดนวัตกรรมเพื่อการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารจัดการ การนำไปใช้จะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยและบริบทต่างๆอีกหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร ทีมงานต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหารที่นำมาใช้ สามารถปฏิบัติได้ ถ้ายทอดเป็น และองค์กรหรือสถานศึกษาต้องมีความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กร

แห่งนวัตกรรม ในการรองรับนวัตกรรมเพื่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป ด้วยเหตุนี้ทางผู้ศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการนำนวัตกรรมไปช่วงพัฒนาสถานศึกษาและเป็น ประโยชน์ต่อผู้สนใจทั่วไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อพัฒนารูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21
3. เพื่อประเมินความพึงพอใจรูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง รูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากรภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยเป็นนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา และบุคลากร ปีการศึกษา 2565 และ ทราบขนาดประชากรที่ชัด จึงกำหนดขนาด ตัวอย่างดังนี้ โดยการกำหนดความเชื่อมั่น 95 % ค่าความคาดเคลื่อน 10 % โดยใช้สูตรของ Yamane' (1960 อ้างถึงใน พิสนุ พองศรี, 2550)

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดย แบ่งเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 และ บุคลากร ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยให้ตอบ แบบสอบถามที่ทางผู้วิจัยได้มีการแจกแบบสอบถามให้กับประชากรนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปี ที่ 4-6 และ บุคลากร ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง แบ่งสัดส่วนเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4- 6 ระดับชั้นละ 30 คน จำนวน ทั้งหมด 200 คน และ บุคลากร จำนวนทั้งหมด 200 คน



2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ เพศ ตำแหน่งของท่านในสถานศึกษา เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Closed-end question) ที่มีคำตอบให้เลือก (check list) เพียงคำตอบเดียวจากหลายคำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งข้อความที่สร้างขึ้นมามีทั้งทางบวกและทางลบ มีเกณฑ์ การให้คะแนน ดังนี้

	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนในการวัดระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวม มีหลักเกณฑ์ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

ค่าเฉลี่ยคะแนน ระดับค่านิยม

4.21 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจต่อรูปแบบนวัตกรรมอยู่ในระดับเห็นมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง ความพึงพอใจต่อรูปแบบนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง ความพึงพอใจต่อรูปแบบนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง ความพึงพอใจต่อรูปแบบนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.30 หมายถึง ความพึงพอใจต่อรูปแบบนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุดยิ่ง

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสามารถหาได้จาก การหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เป็นการหาความเชื่อมั่นโดยการทดสอบว่าแบบสอบถามแต่ละข้อมีความสัมพันธ์กับข้ออื่นๆในฉบับเดียวกันหรือไม่ ค่าความเชื่อมั่นจะมีค่า

อยู่ระหว่าง 0.00-1.00 ยิ่งมีค่าใกล้ 1.00 จะยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง เกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่นมีค่าดังนี้

0.00 – 0.20	ความเชื่อมั่นต่ำมาก / ไม่มีเลย
0.21 – 0.40	ความเชื่อมั่นต่ำ
0.41 – 0.70	ความเชื่อมั่นปานกลาง
0.71 – 1.00	ความเชื่อสูง

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้กำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ SPSS Windows ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ เพศ ตำแหน่งของท่านในสถานศึกษาโดยหาค่าความถี่และค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 นำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานของการศึกษา

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ สถิติเชิงพรรณนา ใช้เพื่ออธิบาย บรรยาย หรือสรุป ลักษณะของกลุ่มข้อมูลที่เป็นตัวเลข ที่เก็บรวบรวมมาซึ่งไม่สามารถอ้างอิงลักษณะประชากรได้ (ยกเว้นมีการเก็บข้อมูลของประชากรทั้งหมด) เช่น ความถี่ ค่ากลาง ค่าการกระจาย เพื่อศึกษารูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบนวัตกรรมการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาการศึกษา ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ ด้านผู้เรียน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง



ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อ 1 ศึกษารูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 โดยข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 โดยข้อมูลความพึงพอใจต่อรูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง 1. ด้านการจัดการการศึกษาในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 (SD= 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ การจัดการองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 (SD = 0.46) จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 2. ด้านการจัดการการศึกษาในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 (SD = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ การสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 (SD = 0.45) จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 3. ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 (SD = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ ข้อมูลความรู้ และบุคลากร ทั้งสองด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 4.46 (SD = 0.74) จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 4. ด้านผู้เรียนในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (SD = 0.625) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ พัฒนาเทคโนโลยีในด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 (SD = 0.47) จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อประเมินความพึงพอใจรูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 เมื่อทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งในสถานศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อรูปแบบนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบด้วยเพศ อายุ ตำแหน่งในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพศผลการศึกษา พบว่า เพศไม่มีผลต่อรูปแบบนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอายุผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ซึ่งเป็นนักเรียน เป็นผู้ที่ได้รับผลโดยตรงจากการพัฒนาสถานศึกษา จึงมีความต้องการรูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ที่ดี จึงมีความ

สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ อายุมีผลต่อรูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตำแหน่งในสถานศึกษาผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นนักเรียน เป็นผู้ที่ได้รับผลโดยตรงจากการพัฒนาสถานศึกษา จึงมีความต้องการรูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยองที่ดี จึงมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งในสถานศึกษามีผลต่อรูปแบบนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยการศึกษารูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาการศึกษา ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ ด้านผู้เรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านการจัดการ การศึกษา ผลการศึกษาพบว่า นวัตกรรมด้านการจัดการการศึกษา ประกอบด้วย การจัดการองค์การ การจัดการบุคลากร ได้รับความพึงพอใจระดับมากที่สุด แสดงว่า มีความความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ผลการศึกษาพบว่า นวัตกรรมด้านการพัฒนาการศึกษา ประกอบด้วย การวิจัย การออกแบบ การผลิต การใช้ การสนับสนุน การประเมินผล และการเผยแพร่ ได้รับความพึงพอใจระดับมากที่สุด แสดงว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านผู้เรียนผลการศึกษาพบว่า นวัตกรรมด้านผู้เรียน ประกอบด้วย นวัตกรรมการพัฒนาเทคโนโลยีในด้านข้อมูลส่วนตัว การพัฒนาเทคโนโลยีในด้านความสามารถ และการพัฒนาเทคโนโลยีในด้านคุณสมบัติอื่น ๆ ได้รับความพึงพอใจระดับมากที่สุด แสดงว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง



อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งในสถานศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง แตกต่างกันได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ตำแหน่งในสถานศึกษา ส่งผลต่อแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นสิ่งที่ทำให้ความต้องการมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ยูบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเลือกต่างๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น เป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย

โดยจากผลการศึกษาพบว่า อายุ ส่งผลต่อการเลือกแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง เนื่องจาก อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม โดยผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ซึ่งคือนักเรียน คนกลุ่มนี้มักจะมีค่านิยมตามเพื่อน ซึ่งเพื่อนจะมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อการตัดสินใจ โดยมักจะชอบความแปลกใหม่ เริ่มมองหารูปแบบนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สนองความต้องการทางการศึกษาหลายๆ ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ นิคม จารุมณี (2544) ที่ได้ระบุว่า อายุของบุคคลที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน จะมีความคาดหวัง ตลอดจนความสามารถในการเลือกแตกต่างกันด้วย

ตำแหน่งในสถานศึกษา ส่งผลต่อการเลือกแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง เนื่องจาก เนื่องจากปัจจัยตำแหน่งในสถานศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้แบ่งแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง เพื่อที่จะให้รูปแบบนวัตกรรมการศึกษาเหมาะสมกับทุกตำแหน่งในสถานศึกษา โดยผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นนักเรียน เป็นผู้ที่ได้รับผลโดยตรงจากการพัฒนาสถานศึกษา จึงมีความต้องการรูปแบบนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษาที่ดี

นอกจากนี้ผลการวิจัย พบว่า เพศ ไม่มีผลต่อรูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง เนื่องจากแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง มีหลากหลาย ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเพศใด ต่างก็ให้ความสนใจกับรูปแบบนวัตกรรมการศึกษา เพราะการการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบนวัตกรรมต่างๆ ย่อมเป็นผลดีต่อทุกเพศ ไม่จำกัดแค่เพศใด เพศหนึ่งเท่านั้น สอดคล้องกับเพชรฯ ชาญพันธ์ (2556) และพลสวัสดิ์ คำมุงคุณ (2556) ที่พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การศึกษาแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

รูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ประกอบด้วยด้านการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาการศึกษา ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ ด้านผู้เรียน ส่งผลต่อรูปแบบนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบนวัตกรรมการศึกษา เป็นการผสมผสานองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งหลาย ที่จะเกื้อหนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Seels & Richey, 1994) ที่พบว่าเทคโนโลยีการศึกษาเป็นทฤษฎีและการปฏิบัติของการ ออกแบบ การพัฒนา การใช้ การจัดการ และการประเมิน ของทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ สามารถนำเทคโนโลยีการศึกษา มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียนได้

โดยจากผลการศึกษาพบว่า ด้านการจัดการการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง เนื่องจาก การจัดการศึกษา เป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของเทคโนโลยี การศึกษา อาจเรียกได้ว่าเป็นการบริหารงานด้านการศึกษา เพราะการจัดการศึกษาเน้นในเรื่องกิจกรรมต่าง ๆ ของวิธีระบบ เพื่อจัดดำเนินการหรือบริหารให้การจัดการศึกษาและการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ด้านการพัฒนาการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง เนื่องจาก เทคโนโลยี



การศึกษา เป็นศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับวิถีระบบ โดยมีการจัดรูปแบบองค์การ และวางตัวบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ ในด้านการพัฒนาการศึกษานี้ มีการดำเนินการไปตามขั้นตอนและสอดคล้องกับทรัพยากรการเรียนรู้

ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง เนื่องจากเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่คอยกระตุ้นให้ ผู้เรียนอยากเรียนและเรียนได้ด้วยดี

ด้านผู้เรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง เนื่องจาก ผู้เรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเทคโนโลยี ถ้าเราสามารถทำความเข้าใจลักษณะเฉพาะของผู้เรียน จะเป็นข้อมูลสำคัญที่ นำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกใช้เทคโนโลยีการศึกษาที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้การจัดการศึกษา ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาารูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญที่จะสนับสนุนการเติบโตและพัฒนาของนักเรียนในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคม นี่คือนวัตกรรมใหม่ของนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 เป็นการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนรู้: การใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย นักเรียนสามารถใช้อุปกรณ์เช่นคอมพิวเตอร์และแท็บเล็ตเพื่อเรียนรู้ที่อยู่นอกห้องเรียนและเรียนรู้ในรูปแบบที่สร้างสรรค์กว่าเดิม โดยการเรียนรู้ตามความต้องการของบุคคล และการให้ความสำคัญกับการปรับแต่งกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการและสิ่งที่นักเรียนสนใจ นักเรียนสามารถเลือกเรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมกับรูปแบบการเรียนของตนเอง เช่น การเรียนรู้อิสระ การเรียนรู้ทีม หรือการเรียนรู้ผ่านการทำโครงการ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษารูปแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาการศึกษา ด้านทรัพยากร การเรียนรู้ ด้านผู้เรียน แต่ในทุกด้านยังมีจุดอ่อนที่สถานศึกษาควรตระหนักและพัฒนาตามลำดับดังนี้

1. ด้านการจัดการศึกษา ควรมีการเชื่อมหน่วยงานต่าง ๆ บุคลากรและกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมที่จะส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุย้งวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
2. ด้านการพัฒนาการศึกษา ควรมีการวิเคราะห์ปัญหา และหาข้อแก้ไขปัญหา จะช่วยในการพัฒนา และเอื้ออำนวยต่อกระบวนการสอน
3. ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ ครูต้องเรียนรู้และต้องปรับตัว ไปกับเด็กเมื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมเปลี่ยนเร็ว ครูไม่สามารถเป็นผู้ครอบครองความรู้ได้เหมือนแต่ก่อน เพราะจากนี้ไปการรอต่ำราเรียน รอความรู้ที่ครูถ่ายทอดไม่เพียงพอแล้ว เพราะปัจจุบันเด็กเข้าถึงข้อมูลได้เร็วกว่าการมาเจอครู

เอกสารอ้างอิง

- นุจรี ไพบุลย์. (2557). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 2. ใน การศึกษาอิสระ (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรชัย อินอ้อย. (2562). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. ใน การศึกษาอิสระ (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพชรฯ ชาญพั้น. (2556). ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนอำเภอพรหมพิราม 6 จังหวัดพิษณุโลก. การศึกษาอิสระ (การบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.
- พลสวัสดิ์ คำมุงคุณ .(2556).การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ใน การศึกษาอิสระ (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.



- ลภัสธยาน์ วรกฤติประเสริฐ. (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2. ใน การศึกษาอิสระ (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพรรณษา บำรุง. (2556). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ใน การศึกษาอิสระ (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุลัดดาวัลย์ อัฐนาค. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานีเขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*
THE GUIDELINES FOR THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF THE
SCHOOLS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

สิทธิภพ ไชยคินี¹ และ ชิชณพงศ์ ศรีจันทร์²

Sithhiphop Chaiyakinee¹ and Chitsanpong Sonchan²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁻²Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding author E-mail: Sitthhiphop8582@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่ง สติติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่มีเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหา

* Received 26 June 2023; Revised 27 June 2023; Accepted 29 June 2023



การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ไม่แตกต่างกัน 3. สถานศึกษาควรมีการจัดทำหลักสูตรสอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นโดย การมีส่วนร่วม วิเคราะห์จุดด้อยและจุดเด่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ วางแผนดำเนินการการวัดผลและประเมินผล ระบบและต่อเนื่อง ประเมินผลการ จัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง พัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ABSTRACT

This research objectives 1) to study the problems of academic administration of educational institutes under the Office of Loei Primary Educational Service Area 1 2) to compare the problems of academic administration of educational institutions Under the Office of Loei Primary Education Service Area 1 classified by gender, education level working position 3) to study the development guidelines for academic administration of educational institutes Under the Office of Loei Primary Educational Service Area 1, the samples used in the research were 297 school administrators and teachers. The research tools were questionnaires and semi-interviews. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation.

The research findings were as follows: 1. Problems of academic administration of educational institutions. 2. The educational institute administrators and teachers under the Office of Loei Primary Educational Service Area 1 were overall at a high level. different There are opinions towards the level of academic administration problems of educational institutions. 3. Educational institutions should develop curriculum consistent with local curriculum with participation. Analyze the weaknesses and strengths of teaching and learning activities that focus on students as the main point. Plan, conduct

measurements and evaluate. system and continuous Evaluate learning management results according to actual conditions. Develop measurement and evaluation tools to meet standards.

Keywords: Academic Administration, Primary Educational Service Area Office

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรหลักในการยกระดับพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดี ตระหนักและรู้คุณค่าของ ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมที่ดั่งงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศได้ เพื่อให้การจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันนับว่าโรงเรียนประถมศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัด การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน นอกจากนี้ผลการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาใน สังกัดจำนวน 32,879 แห่ง สถานศึกษา ดังกล่าวนี้เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมา มากกว่า 10,000 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) สถานศึกษาขนาดกลางที่มีนักเรียนต่ำกว่า 720 สถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนต่ำกว่า 1680 และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษที่มี นักเรียนตั้งแต่ 1680 ขึ้นไป ทำให้นักเรียนในโรงเรียนขนาด เล็กเหล่านั้นได้รับการศึกษาไม่เท่า เทียมกับสถานศึกษาขนาดอื่นที่จะเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ ของรัฐบาล ทั้งนี้การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในสถานศึกษา ถือเป็นหัวใจของการพัฒนา คุณภาพการศึกษา การศึกษาทางวิชาการเป็นกระบวนการพัฒนาคน ให้เป็นผู้มีความรู้เพื่อเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การบริหารงานวิชาการโรงเรียนนับเป็นการบริหารที่มีความ แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ จากการสรุปของสำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ดำเนินการวิเคราะห์สภาพการจัด การศึกษาพบจุดอ่อน ด้านการบริหารการศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากยังขาด



ศักยภาพ ทั้งด้านครู วัสดุครุภัณฑ์ การพัฒนาวิชาการ รวมทั้งมีความแตกต่างกันทั้งในคุณภาพ และมาตรฐานของสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน อยู่ 86 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 61 โรงเรียนขนาดกลางที่มีจำนวนนักเรียนเกิน 120 คน อยู่ 53 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 37 โรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 1 และขนาดใหญ่พิเศษอยู่ 2 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 1 จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ผลการประเมินของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 ยกเว้น การงานอาชีพและเทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 52.98 และสังคมศึกษาและวัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50.64 เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ร้อยละ 52.98 สังคมศึกษา และวัฒนธรรม ร้อยละ 50.64 ภาษาไทยร้อยละ 45.45 ศิลปะร้อยละ 43.02 วิทยาศาสตร์ร้อยละ 41.84 คณิตศาสตร์ร้อยละ 40.04 ภาษาอังกฤษ ร้อยละ 34.97 และ สุขศึกษาพลศึกษา ร้อยละ 34.97

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ให้มีคุณภาพดีขึ้น เพื่อผลการวิจัยในครั้งนี้จะได้เป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1,257 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 297 คน โดยเทียบจากตารางสัดส่วน Krejcie and Morgan (1970 : 608 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

กลุ่มเป้าหมายเชิงคุณภาพ ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 2 คน, ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน, ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน, ครูผู้สอน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 รวมทั้งสิ้น 8 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม มีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ 1. ด้านหลักสูตรสถานศึกษา 2. ด้านการเรียนการสอน 3. ด้านการวัดผลและประเมินผล 4. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5. ด้านการนิเทศการศึกษา และ 6. ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างใช้สำหรับสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 เป็นข้อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านหลักสูตรสถานศึกษา 2. ด้านการเรียนการสอน 3. ด้านการวัดผลและประเมินผล 4. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5. ด้านการนิเทศการศึกษา และ 6. ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา



3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

ผู้ทำวิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1. ขอนหนังสือจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล 2. ส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 3. ส่งแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 297 ฉบับ พร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์/กลุ่มตัวอย่างพร้อมแบบสอบถาม 4. เก็บรวบรวมข้อมูลคืนมาให้ได้ครบทั้ง 297 ฉบับ 5. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 2 คน, ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน, ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน, ครูผู้สอน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 รวมทั้งสิ้น 8 คน ด้วยตัวเอง 6. ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามโปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบทต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples)

4. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิ

การศึกษา และประสพการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

การวิจัยเชิงคุณภาพ 1) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (In-Depth interview) และจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Questionnaire) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสังเคราะห์เนื้อหา แล้วเขียนความเรียง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยการหาค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence)

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธี ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1. สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples
2. สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe') เนื่องจากสามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากันหรือต่างกันได้

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้าน ด้านที่มี



ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการนิเทศ การศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ด้านหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และประเมินผล อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตาม รายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ การจัดประชุมครูเพื่อวางแผนร่วมกันในการ วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การประชุมคณะกรรมการ สถานศึกษาผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมาก และการจัดทำคู่มือครูเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและการเรียนการสอน อยู่ใน ระดับมาก ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษาชั้น พื้นฐานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามราย ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญมีความ สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การ จัดครูเข้าสอนเหมาะสมตามความรู้ความสามารถและความถนัด อยู่ในระดับมาก และการ วิเคราะห์จุดด้อยและจุดเด่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสอนซ่อมเสริมและส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพปรากฏหลักฐานและสามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก ตามรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ การใช้เครื่องมือการวัดผลและประเมินผล การเรียนมีความหลากหลาย อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การรายงานผลการเรียนและ พฤติกรรมที่ควรแก้ไขของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ อยู่ในระดับมาก และการวิเคราะห์ผลการ เรียนของนักเรียนเพื่อหาแนวทางช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้ปกครองในการวัดผลประเมินผลการ เรียน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตาม รายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ การสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพ การศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ใน ระดับมาก รองลงมา คือ การจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ให้แก่ครู สถานศึกษา บุคคล

ครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น อยู่ในระดับมาก และการจัดตั้งพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ และจัดบริการต่างๆที่เป็นการสนับสนุนการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ การปฏิบัติการนิเทศตามแผนที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศ อยู่ในระดับมาก และผู้รับผิดชอบการนิเทศสามารถปฏิบัติตามแผนการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาด้านการนิเทศ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ การกำหนดการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีการตรวจสอบทบทวนและการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่กำหนดขึ้น อยู่ในระดับมาก และการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาโดยหน่วยงานต้นสังกัด ในส่วนกลางที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดมาตรฐานความคาดหวังที่โรงเรียนจะต้องบรรลุถึง อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีเฉพาะด้านการเรียนการสอน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1



โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

6. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า สถานศึกษาควรมีการจัดทำหลักสูตรสอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วม วิเคราะห์จุดด้อยและจุดเด่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วางแผนดำเนินการการวัดผลและประเมินผล ระบบและต่อเนื่อง ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง พัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นเพื่อส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดกิจกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศ และกำหนดมาตรฐานการประเมินของสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ดำเนินการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา มีการการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ให้แก่ครู สถานศึกษา บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ได้มีการจัดตั้งพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ และจัดบริการต่างๆที่เป็นการสนับสนุนการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัย ศิริพล รวมสุข (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่ม 6 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย อาเพียต สัตยดำรง (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ มีความรู้ ความสามารถ และเข้าใจการบริหารงานด้านวิชาการเป็นอย่างดี ตลอดจนมีการส่งเสริม ช่วยเหลือ ย่อมส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดและประเมินผล การศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ศักยภาพดีหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการยอมรับของสังคมมากขึ้น ซึ่งอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การ



ควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ จึงส่งผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย อาเพียต สัตยดำรง (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิ การศึกษา อายุและขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย วรสิทธิ์สิน ไชยอัษฎาพร (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า สถานศึกษาควรมีการจัดทำหลักสูตรสอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วม วิเคราะห์จุดด้อยและจุดเด่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วางแผนดำเนินการการวัดผลและประเมินผล ระบบและต่อเนื่อง ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง พัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นเพื่อส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เข้าร่วมกัน กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดกิจกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศ และกำหนดมาตรฐานการประเมินของสถานศึกษา

ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสติปัญญา และความนึกคิดของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนมีคุณค่าในสังคมเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน เป็นตัวชี้วัดคุณภาพของโรงเรียน ความสำเร็จและความสามารถของบริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ตลอดการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จรรยาภรณ์ ภูกลาง (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผล การเรียนการสอนโดยเน้นความแตกต่างรายบุคคล สถานศึกษามีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ มีการติดตามเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูทุกคนต้องผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารกำหนดให้ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน และสถานศึกษากำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัย นุชเรศ คำดีบุญ (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีผลการประเมินความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก โดยมีแนวทางการพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตร คือ ควรบูรณาการเนื้อหาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนเป็นมาตรฐานเดียวกัน การวางแผนงานวิชาการ คือ ควรจัดเวลาของกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดตารางเรียนของโรงเรียน ลดภาระงานอื่นๆ ของครูที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน คือ ควรมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเสริมสร้างจัดบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน พัฒนาห้องสมุดให้เอื้อต่อการเรียนรู้แก่นักเรียน การวัดผลและประเมินผล คือ ควรวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อใช้เป็นแนวทางในปีต่อไป และพัฒนานักเรียนให้ศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีให้เพิ่มมากขึ้น



องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สรุปผลการวิจัยโดยเป็นองค์ความรู้ใหม่ดังภาพโน้ตส์

1) ด้านหลักสูตรสถานศึกษา มีการจัดประชุมครูเพื่อวางแผนร่วมกันในการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และมีการจัดทำคู่มือครูเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และการเรียนการสอน

2) ด้านการเรียนการสอน มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการจัดครูเข้าสอนเหมาะสมตามความรู้ความสามารถและความถนัด และมีการวิเคราะห์จุดด้อยและจุดเด่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3) ด้านการวัดผลและประเมินผล มีการใช้เครื่องมือการวัดผลและประเมินผลการเรียนมีความหลากหลาย มีการรายงานผลการเรียนและพฤติกรรมที่ควรแก้ไขของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ และมีการวิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียนเพื่อหาแนวทางช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล

4) ด้านการพัฒนาแหล่ง มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ให้แก่ครู สถานศึกษา บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น และมีการจัดตั้งพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ และจัดบริการต่างๆที่เป็น การสนับสนุนการเรียนการสอน

5) ด้านการนิเทศการศึกษา มีการปฏิบัติกรนิเทศตามแผนที่วางไว้ มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศ และมีผู้รับผิดชอบกรนิเทศสามารถปฏิบัติตามแผนการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา มีการกำหนดการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีการตรวจสอบทบทวนและการมีส่วนร่วม มีการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่กำหนดขึ้น และมีการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาโดยหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลางที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา



สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1” สรุปได้ดังนี้

1.1 ปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่มีเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

1.3 สถานศึกษาควรมีการจัดทำหลักสูตรสอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วม วิเคราะห์จุดด้อยและจุดเด่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วางแผนดำเนินการการวัดผลและประเมินผล ระบบและต่อเนื่อง ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง พัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ประสานความ



ร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นเพื่อส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดกิจกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศ และกำหนดมาตรฐานการประเมินของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัญหา และความต้องการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทั้งของรัฐบาลและเอกชน เพื่อจะได้ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มาตรฐานยิ่งขึ้น

2.2 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550).แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการกระจายอำนาจการบริหารการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กมล ภูประเสริฐ (2547). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์ พับบลิเคชั่น.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3).

นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.

ชุมศักดิ์ อินทร์รัตน. (2547). การบริหารวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 3). ปัตตานี: ฝ่ายสำนักงาน

เทคโนโลยีสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

จรรยาภรณ์ ภูกลาง. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาด

เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นุชเรศ คำดีบุญ. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วริทธิ์สิน ไชยอัษฎาพร. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. ใน สารนิพนธ์หลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. (2546). คู่มือบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล
ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. นครสวรรค์: ริมปีงการ
พิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการ
พัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่ง
ประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของไทย.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). กรอบทิศทางการพัฒนาศึกษาในช่วง
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับ
แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ฉบับสรุป. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพล รวมสุข. (2565). สภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในศูนย์
การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. ใน การศึกษาค้นคว้า



ด้วยตนเองหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

อาเพียต สัตยดำรง. (2565). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตวันรำง ระบายปี. ใน สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

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

ปัญหาการคุ้มครองสิทธิบัตรกรรมวิธีในการศัลยกรรมเสริมความงาม
ที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค*

PROBLEMS OF PROCESS PATENT PROTECTION IN AESTHETIC
SURGERY CONCURRENCING PLASTIC SURGERY

ลลิตา สมใจนิก

Lalita Somjainuk

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author E-mail: Lalitadewdew@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิบัตรกรรมวิธีในการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค 2) ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองสิทธิบัตรกรรมวิธีในการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการคุ้มครองสิทธิบัตรกรรมวิธีในการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเอกสาร เน้นการวิจัยทางกฎหมาย

ผลการวิจัยพบว่า 1) พระราชบัญญัติสิทธิบัตรฯ มาตรา 9(4) กำหนดว่ากรรมวิธีที่เป็นการรักษาโรคไม่อาจขอรับความคุ้มครองได้ แต่มีได้กำหนดขอบเขตไว้อย่างชัดเจน ทั้งที่กรรมวิธีในการศัลยกรรมเสริมความงามบางกรรมวิธีสามารถนำไปใช้ได้ทั้งการเสริมความงามและรักษาโรค ซึ่งต่างจากกฎหมายสิทธิบัตรของสหภาพยุโรปและสหราชอาณาจักรที่มีการกำหนดขอบเขตกรรมวิธีในการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค แต่มีการกำหนดขอบเขตที่ค่อนข้างแคบและไม่สอดคล้องกับความหมายของการศัลยกรรมทางการแพทย์ที่แท้จริง 2) ด้วยความนิยมของการศัลยกรรมเสริมความงามในประเทศไทยส่งผลให้มีการกรรมวิธีใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น จึงควรให้ความคุ้มครองแก่กรรมวิธีในการศัลยกรรมเสริมความงามที่มี

* Received 20 May 2023; Revised 27 May 2023; Accepted 20 June 2023



ความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคเพื่อคุ้มครองผู้คิดค้นกรรมวิธี ไม่ควรปฏิเสธการคุ้มครองเพียง เพราะกรรมวิธีการศัลยกรรมนั้นนำไปใช้ในการรักษาโรคได้ 3) เมื่อประเทศไทยควรให้ความ คุ้มครองแต่เพื่อไม่ให้เป็นการผูกขาดสิทธิแต่ผู้เดียวของผู้ทรงสิทธิบัตร จึงต้องมีกลไกในการ คุ้มครองสาธารณประโยชน์เพื่อให้สังคมสามารถใช้กรรมวิธีดังกล่าวให้แก่ผู้ป่วยได้โดยไม่เป็น การละเมิดสิทธิบัตร

คำสำคัญ: สิทธิบัตร, สิทธิบัตรกรรมวิธี, กรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงาม

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the law relating to the protection of the aesthetic surgery process concurrent with plastic surgery 2) to study and analyze problems of the aesthetic surgery process concurrent with plastic surgery 3) to study of recommendations for the aesthetic surgery process concurrent with plastic surgery. It is a qualitative research. Documentary research studies emphasis on legal research.

The results showed that : 1) The Patent Act, Section 9(4) proscribes that plastic surgery process is an invention not receiving protection in accordance with the patent law. The prescription does not include the treatment using the surgery process. However, certain aesthetic surgery processes can be used for both aesthetic surgery and plastic surgery. This differs from the European patent and The Patent Act 1977 with the determination of the scope for aesthetic surgery concurrent with plastic surgery. However, the European patent and The Patent Act determine the scope of aesthetic surgery concurrent with plastic surgery narrowly and not in consonance with the definition of actual medical surgery. 2) The popularity of aesthetic surgery in Thailand has increased which results in novel aesthetic surgery processes. Thailand should provide protection to aesthetic surgery processes concurrent with plastic surgery in order to protect the inventors of the processes based on the concepts and

theories of the patent law. Protection should not be denied only because the surgery process can be used in plastic surgery. 3) In order not to allow the patentee to have a monopoly, The Patent Act should provide protection for the aesthetic surgery process concurrent with plastic surgery. Public interests should be protected in order to use the aesthetic surgery process in plastic surgery without having an offence in accordance with the Patent Act.

Keywords : Patent, Process Patent, Plastic Surgery Process

บทนำ

วิธีการ กระบวนการ หรือขั้นตอนทางการแพทย์ด้านศัลยกรรม (Surgery) นั้น ถือได้ว่า มีลักษณะเป็นการประดิษฐ์ตามนัยบทบัญญัติมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 หมายความว่า การประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์และกรรมวิธี ซึ่งกรรมวิธี หมายความว่า วิธีการ กระบวนการ ในการผลิตผลิตภัณฑ์ใดชิ้นใหม่ การเก็บรักษาให้คงสภาพหรือให้มีคุณภาพดีขึ้น ซึ่งผลิตภัณฑ์โดยกฎหมายยังให้คำว่ากรรมวิธีนั้น หมายความว่ารวมถึงการใช้กรรมวิธีด้วย แต่ในทางปฏิบัติการขอรับสิทธิบัตรกรรมวิธี นอกจากจะระบุถึงกรรมวิธีโดยตรงแล้ว ยังอาจจะระบุถึงกรรมวิธีในลักษณะอื่น ๆ อีก อย่างขั้นตอน วิธีการ การเตรียมสาร การสกัด การทำให้บริสุทธิ์ เป็นต้น ซึ่งกรรมวิธีที่มีลักษณะเป็นการประดิษฐ์มีอยู่ในหลากหลายสาขาเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิตยา วิธีการผลิตอุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ ขั้นตอน และวิธีการทางการแพทย์ด้านอายุรกรรม หรือศัลยกรรม เป็นต้น

อย่างไรก็ดี แม้กรรมวิธีการศัลยกรรมจะมีลักษณะเป็นการประดิษฐ์ อันเป็นวัตถุแห่งสิทธิที่จะขอรับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 ได้ แต่สิ่งที่ผู้ประดิษฐ์จะต้องคำนึงอีกประการที่สำคัญอย่างมาก คือ การประดิษฐ์ที่เป็นวิธีการ ขั้นตอนในการรักษาโรคนุชย์นั้น ถูกต้องห้ามมิให้ขอรับสิทธิบัตรตามมาตรา 9 (4) แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 ในคู่มือการตรวจสอบคำขอรับสิทธิบัตรการประดิษฐ์และอนุสิทธิบัตร ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดการให้ความหมายของวิธีการวินิจฉัย บำบัด หรือรักษาโรคนุชย์ หรือสัตว์นี้ ว่าหมายความว่ารวมถึงพฤติกรรมใด ๆ ที่มีผลเพื่อการวินิจฉัย บำบัด ยับยั้ง ระงับ บรรเทา ฟื้นฟู หรือ รักษาโรค อาการเจ็บป่วย ภาวะผิดปกติ หรือความทรมาณจากการเจ็บป่วย



หรือจากภาวะผิดปกติ หรือ โรคร้ายไข้เจ็บในมนุษย์ หรือในสัตว์ และการศัลยกรรม หมายความว่า กรรมวิธีที่กระทำต่อร่างกายโดยการผ่าตัด หรือ การควบคุมร่างกาย ซึ่งไม่จำกัดอยู่เฉพาะ การผ่าตัดเท่านั้น ยังรวมถึงการศัลยกรรมแบบปิด หากกรรมวิธีในการศัลยกรรมนั้นมีผลเป็นการบำบัดรักษาโรค หรือภาวะผิดปกติของร่างกาย ย่อมไม่อาจขอรับสิทธิบัตรได้ตามมาตรา 9 (4)

ในทางการแพทย์ กรรมวิธีการศัลยกรรมมิได้นำมาใช้ในการรักษาโรคให้แก่มนุษย์ เท่านั้น โดยสามารถแบ่งออกได้หลายประเภทด้วยกัน เช่น ศัลยกรรมทั่วไป (General Surgery) ศัลยกรรมทรวงอก (Thoracic Surgery) ศัลยกรรมตกแต่ง (Plastic Surgery) เป็นต้น

ศัลยกรรมตกแต่ง คือ การผ่าตัดแก้ไขอวัยวะที่ผิดปกติที่เป็นผลจากการประสบอุบัติเหตุ โรคร้าย หรือเป็นความผิดปกติมาแต่กำเนิดให้มีรูปร่างที่ใกล้เคียงกับธรรมชาติ ถ้าเป็นการผ่าตัดที่จำเป็นสำหรับคนไข้ จะเรียกว่า Plastic Surgery แต่ถ้าเพื่อเสริมความงาม เพื่อความพึงพอใจของผู้ที่ต้องการความสวยอย่างเดียว มักจะเรียกว่า Cosmetic หรือ Aesthetic Surgery โดยวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอนในการศัลยกรรมตกแต่งหนึ่งกรรมวิธีอาจใช้ได้ทั้งในการแก้ไขความผิดปกติในร่างกายของมนุษย์ที่เป็นมาแต่กำเนิด หรือ ความผิดปกติของอวัยวะจากการประสบอุบัติเหตุ พวกที่มีรูปร่างผิดปกติมาแต่กำเนิดจากความพิการ เช่น ปากแหว่ง เพดานโหว่ พวกที่ต้องเสริมหลังผ่าตัดจากการเป็นเนื้องอกที่งอกหรือมะเร็งที่บริเวณงอก และใช้ในรายที่ต้องการจะเสริมความงามโดยไม่มี ความผิดปกติใด ๆ ของร่างกาย

เมื่อพิจารณาจากความหมายการศัลยกรรมในทางการแพทย์แล้วเห็นได้ว่า กรรมวิธีในการศัลยกรรมตกแต่งหนึ่งกรรมวิธี สามารถใช้ในการเสริมความงามได้ และในขณะเดียวกันก็สามารถนำไปใช้กับผู้ป่วยที่มีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขความผิดปกติของอวัยวะที่มีมาแต่กำเนิด หรือแก้ไขความบกพร่องของอวัยวะอันเป็นผลจากการประสบอุบัติเหตุ หรือจากโรคต่าง ๆ เมื่อมาพิจารณาประกอบกับพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 มีปัญหาที่น่าสงสัยว่า กรรมวิธีในการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคได้ด้วยนั้น กฎหมายจะให้ความคุ้มครองกรรมวิธีในการศัลยกรรมเสริมความงามดังกล่าวอย่างไร เพราะกรรมวิธีในการศัลยกรรมที่ใช้ในการรักษาความผิดปกติของร่างกาย แก้ไขความบกพร่องของอวัยวะนั้น ถือเป็นกรรมวิธีที่ใช้ในการรักษาโรคมมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 อันเป็นการประดิษฐ์ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 9 (4) แต่กรรมวิธีการศัลยกรรมในการเสริมความงาม เป็นการประดิษฐ์ที่ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับการรักษาโรคมมนุษย์ จึงสามารถ

ขอรับสิทธิบัตรตามพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 ได้ หากเป็นกรรมวิธีที่มีลักษณะครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และไม่ถือว่าเป็นกรรมวิธีที่ใช้ในการรักษาโรคที่จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแต่อย่างใด

ในปัจจุบันไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความนิยมในการทำศัลยกรรมเพื่อการเสริมความงามได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อความนิยมมีมากขึ้น ย่อมส่งผลให้มีการคิดค้นนวัตกรรมกรรมวิธีใหม่ ๆ ที่ใช้ในการศัลยกรรมเสริมความงามเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเพื่อแข่งขันกันในตลาดธุรกิจด้านความงาม จากข้อมูลของการยื่นคำขอรับสิทธิบัตรในประเทศไทย มักจะปรากฏแต่คำขอรับสิทธิบัตรในอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการศัลยกรรมเท่านั้นที่รัฐออกสิทธิบัตรให้ แต่กรรมวิธีในการศัลยกรรมเสริมความงามไม่มีการพิจารณาออกสิทธิบัตรให้แก่ผู้ประดิษฐ์ เพราะได้รับการพิจารณาว่าเป็นกรรมวิธีในการรักษาโรคนุษย์ ทั้งที่กรรมวิธีในการศัลยกรรมเสริมความงามเป็นกรรมวิธีที่มีลักษณะเป็นการประดิษฐ์ และมีได้มีวัตถุประสงค์ที่จะนำไปใช้รักษาโรคนุษย์ตามนัยแห่งบทบัญญัติมาตรา 9 (4) พระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 ไม่อาจถูกจำกัดการขอรับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายสิทธิบัตร

ฉะนั้น หากกรรมวิธีในการศัลยกรรมเสริมความงามได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 จะทำให้ผู้ทรงสิทธิบัตรมีสิทธิเด็ดขาดในกรรมวิธีดังกล่าวแต่เพียงผู้เดียว จึงอาจเกิดปัญหาให้พิจารณาต่อไปอีกว่า หากกรรมวิธีนั้นสามารถนำไปใช้ในการรักษาโรคได้เช่นกัน อันเป็นกรรมวิธีในการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค การให้ความคุ้มครองแก่กรรมวิธีดังกล่าวจะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในการใช้กรรมวิธีเพื่อรักษาโรค เพราะจะเป็นการปิดกั้นไม่ให้แพทย์ใช้วิธีการที่ดีที่สุดในการรักษาให้กับผู้ป่วย

สำหรับบทความนี้ผู้ศึกษาจะวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าวโดยการนำปัญหาการคุ้มครองสิทธิบัตรกรรมวิธีในการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคมานำวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศต่าง ๆ และความตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิบัตรกรรมวิธีในการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค และความหมายทางการแพทย์



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากฎหมายไทย กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิบัตรกรรมวิธีในการคัดลอกเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองสิทธิบัตรกรรมวิธีในการคัดลอกเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการคุ้มครองสิทธิบัตรกรรมวิธีในการคัดลอกเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาวิจัยโดยเอกสาร (Documentary Research) เน้นการวิจัยทางกฎหมาย (Legal Research) โดยใช้วิธีการศึกษาด้วยการค้นคว้า วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลเชิงคุณภาพเฉพาะ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีอันเกี่ยวกับการศึกษาคุ้มครองกรรมวิธีการคัดลอกเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคภายใต้กฎหมายสิทธิบัตรไทยเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับกฎหมายสิทธิบัตรของต่างประเทศ ความตกลงทริปส์ คำพิพากษา คำวินิจฉัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

ผลการวิจัย

1. พระราชบัญญัติสิทธิบัตรฯ มาตรา 9 (4) กำหนดถึงกรรมวิธีที่เป็นการรักษาโรคไม่อาจขอรับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติสิทธิบัตรฯ ได้ แต่ไม่ได้มีการกำหนดขอบเขตไว้อย่างชัดเจน ทั้งที่กรรมวิธีการคัดลอกเสริมความงามบางกรรมวิธีสามารถนำไปใช้ได้ทั้งในการเสริมความงามและการรักษาโรคนุชย์ ซึ่งต่างจากกฎหมายสิทธิบัตรของสหภาพยุโรปและสหราชอาณาจักรที่ได้มีการกำหนดขอบเขตกรรมวิธีการคัดลอกที่เป็นการรักษาโรค การคัดลอกเสริมความงาม และการคัดลอกเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค แต่กฎหมายสิทธิบัตรของสหภาพยุโรปและสหราชอาณาจักรมีการกำหนดขอบเขตกรรมวิธีการคัดลอกเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคที่ค่อนข้างแคบและไม่สอดคล้องกับความหมายของการคัดลอกทางการแพทย์ที่แท้จริงอันอาจส่งผลให้ผู้คิดค้นกรรมวิธีการ

ศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคไม่อาจขอรับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายสิทธิบัตรได้

2. กฎหมายสิทธิบัตรไทยควรให้ความคุ้มครองแก่กรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามและกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคเฉพาะข้อถือสิทธิที่ระบุถึงกรรมวิธีการศัลยกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้นอกเหนือจากการรักษาโรคนุชย์แต่เพียงอย่างเดียว กล่าวคือ หากข้อถือสิทธิในกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามของผู้ยื่นคำขอรับสิทธิบัตร สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในการเสริมความงามตามที่ระบุไว้ในข้อถือสิทธิ อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้ในการรักษาโรคให้แก่ผู้ป่วยได้ด้วยอันมีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค โดยไม่ได้ใช้ได้แต่เพียงในการรักษาโรคนุชย์หรือมีผลเป็นการรักษาโรคนุชย์แต่เพียงอย่างเดียวแล้ว รัฐก็ไม่ควรจำกัดการให้ความคุ้มครองสิทธิบัตรแก่กรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามนั้นเพียงเพราะสามารถนำกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามมาปรับใช้ในทางการแพทย์ได้อันมีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค แม้หลักการในทางการแพทย์จะต้องใช้วิธีการที่ดีที่สุดในการรักษาโรคให้แก่ผู้ป่วย แต่ในสถานการณ์การเข้ารับบริการของผู้ป่วยในปัจจุบันก็ยังคงตกอยู่ภายใต้เงื่อนไขของปัจจัยทางการเงินในการรักษา ฉะนั้น กรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค ก็ไม่ควรถูกยกเว้นการให้ความคุ้มครองเพียงเพราะสามารถนำวิธีการศัลยกรรมดังกล่าวไปใช้ในรักษาโรคนุชย์ได้ด้วย

3. เมื่อกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวในการรักษาโรคถือเป็นการกรรมวิธีที่ได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติดังกล่าวแล้ว อาจส่งผลให้ผู้ทรงสิทธิบัตรมีสิทธิแต่ผู้เดียวเหนือกรรมวิธีในสิทธิบัตรนั้น กฎหมายสิทธิบัตรควรกำหนดบทบัญญัติยกเว้นการละเมิดสิทธิบัตรให้แก่แพทย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการแพทย์ในการรักษาผู้ป่วยที่ได้ใช้กรรมวิธีการศัลยกรรมที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคให้แก่ผู้ป่วยในขณะที่ทำการรักษาผู้ป่วย โดยไม่มีโอกาสที่จะขออนุญาตผู้ทรงสิทธิบัตรก่อนนั้นได้ดังเช่นหลักการในมาตรา 287 (c) แห่งกฎหมายสิทธิบัตรของสหรัฐฯ โดยนำมาบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติสิทธิบัตรฯ มาตรา 36 วรรคสอง หรือมาตรา 51 เพื่อเป็นการยกเว้นความรับผิดชอบจากการละเมิดสิทธิบัตรให้แก่แพทย์และคุ้มครองสาธารณสุขประโยชน์ตามหลักการของกฎหมายสิทธิบัตร



อภิปรายผล

1. ปัญหาขอบเขตของกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค

กฎหมายสิทธิบัตรไทยได้ยกเว้นการให้ความคุ้มครองแก่กรรมวิธีที่ใช้ในการรักษาโรค มนุษย์ดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสิทธิบัตร (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มาตรา 9 (4) มิได้กำหนดว่า วิธีการ ที่ใช้ในการรักษาโรค มนุษย์ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติสิทธิบัตรฯ มาตรา 9 (4) ว่าหมายความว่าถึงวิธีการใด มีเพียงการอธิบายในคู่มือคำขอรับสิทธิบัตร ฉบับปรับปรุงใหม่ ปี พ.ศ. 2562 ว่าวิธีการรักษาโรคมนุษย์หมายความว่ารวมถึงพฤติกรรมใด ๆ ที่มีผลเพื่อการวินิจฉัย บำบัด ยับยั้ง ระวัง บรรเทา ฟื้นฟู หรือรักษาโรค อาการเจ็บป่วย ภาวะผิดปกติ หรือความทรมาณจากการเจ็บป่วย หรือจากภาวะผิดปกติ หรือโรคภัยไข้เจ็บในมนุษย์ และตัวอย่างว่าการศัลยกรรมเพื่อเสริมความงาม เป็นการศัลยกรรมและไม่สามารถขอรับความคุ้มครองได้ ไม่ได้อธิบายหรือให้คำนิยามอย่างชัดเจน เป็นเพียงการสรุปรวมว่าการศัลยกรรมเพื่อเสริมความงามไม่สามารถขอรับความคุ้มครองสิทธิบัตรได้ ซึ่งต่างจากอนุสัญญาสิทธิบัตรยุโรป และกฎหมายสิทธิบัตรแห่งสหราชอาณาจักร ฯ ที่ได้มีการบัญญัติกฎหมายอย่างชัดเจนว่ากรรมวิธีการรักษาโรคมนุษย์ด้วยการศัลยกรรมไม่อาจขอรับสิทธิบัตรได้ กฎหมายสิทธิบัตรทั้งสองฉบับจึงได้มีการกำหนดขอบเขตลักษณะของกรรมวิธีการศัลยกรรมที่เป็นการรักษาโรค การศัลยกรรมเสริมความงาม และกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคอย่างชัดเจน

แม้กฎหมายสิทธิบัตรไทยตามพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสิทธิบัตร (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ไม่ได้บัญญัติถึงขอบเขตของกรรมวิธีการศัลยกรรมที่เป็นการรักษาโรคมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน แต่ยังมีกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องทางการแพทย์และได้บัญญัติถึงความหมายของการรักษาโรคไว้ คือ พระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. 2525 ซึ่งได้ให้คำนิยามของคำว่าโรคไว้ในมาตรา 4 หมายความว่า ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ ความผิดปกติของร่างกายหรือจิตใจ และหมายความว่ารวมถึงอาการที่เกิดจากภาวะดังกล่าวด้วย ตัวอย่างการรักษาโรค เช่น การผ่าตัดแก้ไขความบกพร่องที่เกิดจากความพิการต่าง ๆ ของร่างกาย อันเป็นความผิดปกติของร่างกาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นโดยกำเนิดหรือเกิดขึ้นภายหลังเนื่องจากการประสบอุบัติเหตุหรือเพราะความเจ็บป่วยที่เกิดจากโรคต่าง ๆ ก็ได้รวมทั้งการผ่าตัดแปลงเพศในพวกหลงเพศ (Transsexualism) ที่ผู้เข้ารับการผ่าตัดแปลงเพศ

โดยในทางการแพทย์ถือว่าการรักษาความผิดปกติทางจิต จึงนับว่าเป็นโรคตามความหมายของคำนิยามตามมาตรา 4 นี้ ซึ่งพระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. 2525 ได้กำหนดคำนิยามเฉพาะคำว่าโรคเท่านั้น โดยไม่ได้กำหนดถึงความหมายของคำว่าศัลยกรรมว่ามีลักษณะอย่างไร อีกทั้งยังไม่มีกฎหมายฉบับใดให้ความหมายไว้ จึงต้องศึกษาจากความหมายทางการแพทย์ โดยในทางการแพทย์การศัลยกรรม หมายรวมถึง การผ่าตัด และการศัลยกรรมทางการแพทย์ได้แบ่งออกเป็นหลายสาขา หนึ่งในสาขาของการศัลยกรรมที่ในทางการแพทย์ไม่ถือเป็นการรักษาโรค คือ การศัลยกรรมเสริมความงามอันเป็นการผ่าตัดเพื่อดัดแปลง หรือปรับปรุงส่วนของใบหน้าและร่างกายให้มีลักษณะสวยงามตามที่คุณเข้ารับการผ่าตัดต้องการตามความพึงพอใจของตนเอง โดยในทางการแพทย์ถือว่าผู้ที่เข้ารับการผ่าตัดในศัลยกรรมสาขาเสริมความงามนี้ไม่ได้เจ็บป่วยหรือเป็นโรคแต่อย่างใด จึงไม่ถือเป็นการรักษาโรคอันสอดคล้องกับนิยามคำว่าโรคที่บัญญัติในพระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. 2525 มาตรา 4

อนุสัญญาสิทธิบัตรยุโรปและกฎหมายสิทธิบัตรแห่งสหราชอาณาจักร ฯ ที่ได้มีการบัญญัติกฎหมายอย่างชัดเจนว่ากรรมวิธีการรักษาโรคมนุษย์ด้วยการศัลยกรรมไม่อาจขอรับสิทธิบัตรได้ กฎหมายสิทธิบัตรทั้งสองฉบับ จึงได้มีการกำหนดขอบเขตลักษณะของกรรมวิธีการศัลยกรรมที่เป็นการรักษาโรค การศัลยกรรมเสริมความงาม และกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคอย่างชัดเจน อนุสัญญาสิทธิบัตรยุโรป (European Patent Convention: EPC) และกฎหมายสิทธิบัตรแห่งสหราชอาณาจักร 1977 (The Patents Act 1977) กำหนดว่ากรรมวิธีการศัลยกรรมต้องเป็นการผ่าตัดที่กระทำต่อร่างกายมนุษย์ที่ยังมีชีวิตอยู่ โดยคณะกรรมการอุทธรณ์ได้วินิจฉัยว่ากรรมวิธีการศัลยกรรมตามนัยของบทบัญญัติมาตรา 53 (c) แห่งอนุสัญญาสิทธิบัตรยุโรปรวมถึงการแทรกแซงทางกายภาพในร่างกายมนุษย์ที่เป็นการรักษาชีวิตและสุขภาพโดยต้องเป็นกรรมวิธีที่ใช้ในการรักษาหรือฟื้นฟูสุขภาพ ความสมบูรณ์ทางร่างกายหรือทางกายภาพเพื่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ และครอบคลุมถึงการกระทำใด ๆ ที่เป็นการแทรกแซงทางกายภาพ โดยผู้มิวิชาชีพทางการแพทย์ ด้วย และมาตรา 4A (1) กฎหมายสิทธิบัตรแห่งสหราชอาณาจักรฯ ได้กำหนดว่า กรรมวิธีการศัลยกรรมที่อยู่ในขอบเขตของมาตราดังกล่าว รวมถึงการสอดคลอง การเจาะ การฉีดยา การตัดตอน และการสอดสายหรือท่อ เข้าไปในร่างกายด้วย

จากปัญหาของการที่กฎหมายสิทธิบัตรไทยไม่มีการกำหนดถึงกรรมวิธีการศัลยกรรมว่าเป็นวิธีการรักษาโรคมนุษย์ตามมาตรา 9 (4) ไว้อย่างชัดเจนจึงทำให้ไม่มีการกำหนดขอบเขต



ของกรรมวิธีการศัลยกรรมที่ใช้ในการรักษาโรคมุขอย่างแท้จริงและส่งผลให้เกิดปัญหาแก่กรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงาม และกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคโดยถูกต้องความเป็นกรรมวิธีที่ไม่อาจขอรับสิทธิบัตรได้ หากกรรมวิธีการศัลยกรรมดังกล่าวไม่ใช่กรรมวิธีการศัลยกรรมที่ใช้ในการรักษาโรคโดยเป็นกรรมวิธีการศัลยกรรมในการเสริมความงามและมีลักษณะเป็นกรรมวิธีที่ขอรับสิทธิบัตรได้ รัฐก็จำเป็นต้องให้ความคุ้มครองตอบแทนการคิดค้นกรรมวิธีการศัลยกรรมที่ใหม่และเป็นประโยชน์ต่อสังคม และเมื่อผู้คิดค้นกรรมวิธีการศัลยกรรมได้ทำการเปิดเผยรายละเอียดกรรมวิธีการศัลยกรรมในการขอรับสิทธิบัตรทำให้สังคมได้รับประโยชน์จากการเปิดเผยข้อมูลกรรมวิธีการศัลยกรรมและเกิดการต่อยอดกรรมวิธีการศัลยกรรมนั้นให้ดีขึ้นหรือปรับปรุงกรรมวิธีการศัลยกรรมให้มีความพัฒนาขึ้น อีกทั้งยังเป็นการจูงใจให้แก่ผู้ที่เสียสละแรงกาย ความรู้ เวลาและทุนทรัพย์ในการคิดค้นด้วย เมื่อกรรมวิธีการศัลยกรรมดังกล่าวสามารถนำไปใช้ได้ทั้งในการรักษาโรคและการเสริมความงามกฎหมายสิทธิบัตรไทยจะให้ความคุ้มครองอย่างไร โดยการที่จะวิเคราะห์ถึงประเด็นการให้ความคุ้มครองได้นั้นก็ต้องวิเคราะห์ถึงขอบเขตของกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคอันเป็นวัตถุแห่งสิทธิในการขอรับสิทธิบัตรเป็นประเด็นแรกก่อนว่ามีขอบเขตอย่างไร

เมื่อได้พิจารณาคำนิยามทางกฎหมายของประเทศไทย อนุสัญญาสิทธิบัตรยุโรป และกฎหมายสิทธิบัตรแห่งสหราชอาณาจักร รวมทั้งความหมายทางการแพทย์ถึงกรรมวิธีการศัลยกรรมที่เป็นการรักษาโรคแล้ว จึงวิเคราะห์ได้ว่า ขอบเขตของกรรมวิธีการศัลยกรรมที่จะถือเป็นการรักษาโรคมุขนั้นต้องเป็นกรรมวิธีในการผ่าตัดหรือการแทรกแซงทางร่างกายมนุษย์ไม่ว่าด้วยวิธีการใดเพื่อรักษาความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ รวมทั้งความผิดปกติของร่างกายหรือจิตใจ ไม่ว่าจะเข้ามาโดยกำเนิด จากการประสบอุบัติเหตุหรือจากโรคก็ตาม ฉะนั้น หากผู้เข้ารับการศัลยกรรมไม่ได้มีความผิดปกติของร่างกายหรือจิตใจ หรือไม่ได้มีอาการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการประสบอุบัติเหตุ กรรมวิธีการศัลยกรรมดังกล่าวก็ไม่ถือว่าเป็นการรักษาโรค เพราะผู้เข้ารับการศัลยกรรมนั้นไม่ได้เป็นโรคตามความหมายของคำว่าโรค แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. 2525 มาตรา 4 โดยเป็นการให้ความหมายถึงการรักษาโรคที่มีความสอดคล้องกับทางการแพทย์ กรรมวิธีการศัลยกรรมที่เป็นการรักษาโรคและไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 9 (4) แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสิทธิบัตร (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 นั้น ควรมีขอบเขตเฉพาะกรรมวิธีการศัลยกรรมที่กระทำต่อร่างกายมนุษย์ที่ยังมีชีวิตเพื่อรักษาการเจ็บป่วย การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ

จนเกิดความผิดปกติทางร่างกายหรือจิตใจ อันเป็นการฟื้นฟูสุขภาพ สภาพร่างกาย ให้สามารถ
ใช้การและดำเนินชีวิตได้โดยปกติเท่านั้น ดังนั้น กรรมวิธีการศัลยกรรมที่ไม่ได้เป็นการรักษาการ
เจ็บป่วย หรือรักษาความผิดปกติทางร่างกาย ถือว่าอยู่นอกขอบเขตของการรักษาโรคตาม
มาตรา 9 (4) และอาจเป็นกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่ได้รับความคุ้มครองตาม
กฎหมายสิทธิบัตร หากกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามใดที่สามารถนำไปใช้ในการรักษา
ความผิดปกติทางร่างกายได้ด้วย ก็ถือว่าเป็นกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบ
เกี่ยวเป็นการรักษาโรค

การพิจารณาการคุ้มครองกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็น
การรักษาโรครายใต้กฎหมายสิทธิบัตรไทยนั้น ผู้ศึกษาเห็นว่า หากกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริม
ความงามที่มีผู้ยื่นคำขอรับสิทธิบัตรสามารถนำไปใช้ได้ทั้งการรักษาโรคนุชย์และการเสริม
ความงาม แม้จะถือเป็นกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษา
โรค ก็ไม่ควรได้รับการพิจารณาว่า เป็นกรรมวิธีการศัลยกรรมที่เป็นการรักษาโรคนุชย์ตาม
มาตรา 9 (4) ที่จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 แก้ไข
เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสิทธิบัตร (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวถือเป็นบท
ยกเว้นการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายสิทธิบัตรที่ต้องตีความโดยเคร่งครัดเฉพาะกรรมวิธีที่
เป็นการรักษาโรคนุชย์เท่านั้นที่จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 9 (4) ไม่รวมถึงกรรมวิธีที่
ใช้ในกรณีอื่น รัฐไม่ควรจำกัดการให้ความคุ้มครองเพียงเพราะเหตุผลทางจริยธรรมหรือการ
รักษาชีวิตมนุษย์แต่เพียงด้านเดียวจนเป็นการจำกัดสิทธิของผู้คิดค้นกรรมวิธีที่จะได้รับความ
คุ้มครองในการเป็นเจ้าของทรัพย์สินที่เกิดจากการใช้สติปัญญา แรงงาน ความรู้ของตน และ
เมื่อกรรมวิธีการศัลยกรรมดังกล่าวที่ผู้คิดค้นกรรมวิธีได้ทำการคิดค้นขึ้นเป็นประโยชน์แก่สังคม
และไม่ให้ความรู้นั้นถูกเก็บไว้เป็นความลับของผู้คิดค้นกรรมวิธีแต่เพียงผู้เดียวอันจะส่งผลเสีย
แก่สังคมมากกว่าประโยชน์ที่สังคมจะได้รับ รัฐจึงควรให้ความคุ้มครองแก่กรรมวิธีการศัลยกรรม
เสริมความงามที่แม้จะมีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคในการให้สิทธิเด็ดขาดอันเป็นสิทธิแต่ผู้
เดียวตามกฎหมายสิทธิบัตร เพื่อให้ผู้คิดค้นกรรมวิธีทำการเปิดเผยรายละเอียดกรรมวิธี ซึ่งเป็น
ขั้นตอนสำคัญอันเป็นการแลกเปลี่ยนที่ผู้คิดค้นกรรมวิธีจะได้รับความคุ้มครอง แม้ผู้ยื่นคำขอรับ
สิทธิบัตรในกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคได้รับ
สิทธิบัตรและมีสิทธิเด็ดขาดแต่ผู้เดียวตามกฎหมายสิทธิบัตรก็ตาม แต่กฎหมายสิทธิบัตรได้ให้
สิทธิเด็ดขาดในการหาประโยชน์จากสิทธิบัตรที่ตนได้รับจากรัฐเพียงแคภายในระยะเวลาการ



คุ้มครองของกฎหมายสิทธิบัตรในกรณีวิธีการคัดลอกกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค กล่าวคือ 20 ปีนับแต่วันขอรับสิทธิบัตรเท่านั้น หลังจากครบระยะเวลาในการให้ความคุ้มครองแล้ว กรณีวิธีการคัดลอกดังกล่าวก็จะตกเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (Public Domain) ไม่ได้มีผลเป็นการให้สิทธิเด็ดขาดแก่ผู้ทรงสิทธิบัตรตลอดไป

2. ปัญหาการพิจารณาข้อถือสิทธิกรรมวิธีการคัดลอกกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค

การที่รัฐจะออกสิทธิบัตรให้แก่ผู้ยื่นคำขอรับสิทธิบัตรรายใด รัฐจำเป็นต้องพิจารณารายละเอียดของกรรมวิธีที่ผู้ยื่นคำขอรับระบุไว้ในข้อถือสิทธิเป็นสำคัญ โดยข้อถือสิทธิของกรรมวิธีการคัดลอกกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค จะต้องไม่ใช่กรรมวิธีการคัดลอกกรรมที่ใช้ในการรักษาโรคมมนุษย์ได้เพียงกรณีเดียว เพราะจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสิทธิบัตร (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มาตรา 9 (4) โดยในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวไม่ได้กำหนดไว้โดยตรงว่า กรรมวิธีการคัดลอกกรรมที่ถือเป็นการกรรมวิธีที่ใช้ในการรักษาโรคมมนุษย์นั้นจะต้องมีลักษณะอย่างไร แต่ในคู่มือการตรวจสอบคำขอรับสิทธิบัตรของกรมทรัพย์สินทางปัญญาได้กำหนดไว้เพียงว่า หากในคำขอรับสิทธิบัตรส่วนวิธีการรักษาโรคมมนุษย์เป็นวิธีการที่ทำได้โดยเฉพาะบุคคล (แพทย์) ดังนั้นวิธีการรักษาโรคมมนุษย์หมายความรวมถึงพฤติกรรมใด ๆ ที่มีผลเพื่อการวินิจฉัย บำบัด ยับยั้ง ระวัง บรรเทา ฟื้นฟู หรือรักษาโรค อาการเจ็บป่วย ภาวะผิดปกติ หรือความทรมาณจากการเจ็บป่วย หรือจากภาวะผิดปกติ หรือโรคภัยไข้เจ็บในมนุษย์ และตัวอย่างว่าการคัดลอกกรรมเพื่อเสริมความงาม เป็นการคัดลอกกรรมและไม่สามารถขอรับความคุ้มครองได้ โดยมีได้กำหนดถึงลักษณะของข้อถือสิทธิในกรรมวิธีการคัดลอกกรรมที่เป็นการรักษาโรคมมนุษย์ ที่จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายสิทธิบัตรไว้อย่างชัดเจน เป็นเพียงการนำเอาการตีความของกฎหมายต่างประเทศมากำหนดไว้ ทั้งที่กรรมวิธีการคัดลอกกรรมในการรักษาโรคมมนุษย์ เป็นกรรมวิธีที่ไม่อาจขอรับสิทธิบัตรได้ตามพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสิทธิบัตร (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มาตรา 9 (4) ซึ่งในสิทธิบัตรยุโรปและกฎหมายสิทธิบัตรแห่ง สหราชอาณาจักรฯ ได้มีคำวินิจฉัยของสำนักงานสิทธิบัตร คณะกรรมการอุทธรณ์ (The Board of Appeal) และคำวินิจฉัยของศาลถึงปัญหาในการพิเคราะห์ข้อถือสิทธิในกรรมวิธีการคัดลอกกรรมไว้ว่า อย่างไรที่จะเป็นการรักษาโรคมมนุษย์ การเสริมความงามรวมทั้งกรรมวิธีการคัดลอกกรรมที่มีความคาบเกี่ยวระหว่างการเสริมความงามและการรักษาโรค

ขั้นตอนการพิจารณาข้อถ้อยสิทธิในกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามของสำนักงานสิทธิบัตรยุโรปที่จะได้รับยกเว้นจากการคุ้มครองสิทธิบัตรตามมาตรา 53 (c) ต้องประกอบด้วยสองขั้นตอน กล่าวคือ ขั้นตอนแรกจะพิจารณาจากกรรมวิธีการศัลยกรรมว่ามีการแทรกแซงทางกายภาพหรือไม่ และขั้นตอนที่สอง หากการแทรกแซงทางกายภาพเป็นการรักษาที่มีผลหรืออาจมีผลเป็นการบำรุงรักษาหรือฟื้นฟูสุขภาพที่สมบูรณ์ทางกายภาพ รวมทั้งความเป็นอยู่ทางกายภาพของมนุษย์ ก็จะต้องถือว่าเป็นกรรมวิธีการศัลยกรรมที่ใช้ในการรักษาโรค โดยมิได้พิจารณาถึงจุดประสงค์ที่ผู้ยื่นคำขอรับสิทธิบัตรจะใช้กรรมวิธีการศัลยกรรมดังกล่าวตามที่ระบุในข้อถ้อยสิทธิแต่อย่างใด ฉะนั้นกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามใดที่ประกอบครบทั้งสองขั้นตอนนี้ก็จะได้รับการพิจารณาว่า เป็นกรรมวิธีการศัลยกรรมที่ได้รับการยกเว้นการคุ้มครองตามมาตรา 53 (c) แห่งอนุสัญญาสิทธิบัตรยุโรป แต่ถ้าข้อถ้อยสิทธินั้นขาดลักษณะขั้นตอนนี้ใดขั้นตอนนี้หนึ่งก็จะเป็นข้อถ้อยสิทธิที่ไม่ใช่กรรมวิธีการศัลยกรรมในการรักษาโรค และสามารถขอรับสิทธิบัตรได้ โดยข้อถ้อยสิทธิในกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่สามารถนำไปปรับใช้ในการรักษาโรคหรือมีผลเกี่ยวข้องเป็นการรักษาโรคได้อันมีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคมักจะถูกปฏิเสธในการให้ความคุ้มครองตามอนุสัญญาสิทธิบัตรยุโรปเพราะได้รับการพิจารณาว่าเป็นกรรมวิธีการศัลยกรรมที่ใช้ในการรักษาโรค ดังเช่นในคดี T290/86 แม้กฎหมายสิทธิบัตรแห่งสหราชอาณาจักร จะมีแนวคิดและการตีความคล้ายกับอนุสัญญาสิทธิบัตรยุโรป แต่จากการศึกษาถึงคำวินิจฉัยต่าง ๆ ของสำนักงานสิทธิบัตรแห่งสหราชอาณาจักรนั้น มีการตีความที่แคบกว่าอนุสัญญาสิทธิบัตรยุโรปอยู่มาก เพราะการพิจารณาข้อถ้อยสิทธิในกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคของกฎหมายสิทธิบัตรแห่งสหราชอาณาจักร มาตรา 4A (1) จะไม่ได้พิจารณาเฉพาะวัตถุประสงค์ของการศัลยกรรมแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่พิจารณาไปถึงลักษณะที่แท้จริงของกรรมวิธีการศัลยกรรมว่า ข้อถ้อยสิทธิในกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามใดมีการแทรกแซงทางกายภาพและเป็นการรักษาชีวิตและสุขภาพของมนุษย์จะได้รับการพิจารณาว่าเป็นกรรมวิธีการศัลยกรรมตามมาตรา 4A (1) และหากข้อถ้อยสิทธิในกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามนั้นจำเป็นต้องดำเนินการโดยแพทย์ หรือต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างศัลยแพทย์ แม้จะระบุในข้อถ้อยสิทธิว่า ประสงค์จะใช้ในด้านความงามและเป็นกรรมวิธีการศัลยกรรมที่ใช้เฉพาะการเสริมความงาม สำนักงานสิทธิบัตรแห่งสหราชอาณาจักรมักจะพิจารณาว่าเป็นข้อถ้อยสิทธิในกรรมวิธีการ



ศัลยกรรมที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคต้องห้ามตามกฎหมายสิทธิบัตรแห่ง สหราชอาณาจักร มาตรา 4A (1)

คณะกรรมการอุทธรณ์ (The Board of Appeal) ของสำนักงานสิทธิบัตรยุโรปได้ให้ความเห็นไว้ในคดี T0144/83 ว่าข้อถือสิทธิในกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีผลทั้งเป็นการเสริมความงามและการรักษาโรคไม่ควรถูกปฏิเสธการคุ้มครองสิทธิบัตรเพียงเพราะเหตุผลที่ยากจะแยกแยะผลทางด้านความงามและการรักษาโรคออกจากกัน เมื่อกรรมวิธีการศัลยกรรมนั้นสามารถนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นได้โดยไม่ต้องจำกัดว่าต้องใช้ในการรักษาโรคเท่านั้น ก็ต้องถือว่ากรรมวิธีการศัลยกรรมนั้นไม่ใช่กรรมวิธีทางการแพทย์ที่ใช้ในการรักษาโรค ซึ่งผู้ศึกษาเห็นด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการอุทธรณ์ในคดีนี้ เพราะเมื่อวิเคราะห์ถึงหลักการให้ความคุ้มครองแก่กรรมวิธีใด ๆ ภายใต้แนวคิดทฤษฎีของกฎหมายสิทธิบัตรโดยกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามนั้นไม่ได้ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการรักษาโรคมนุษย์แต่เพียงอย่างเดียวแล้ว เมื่อผู้คิดค้นกรรมวิธีการศัลยกรรมได้ใช้ทั้งความรู้ ทักษะ แรงกาย เวลา และทรัพย์ของตน ในการคิดค้นกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงาม แม้จะสามารถนำไปปรับใช้ในการรักษาโรคได้ ก็ไม่ควรยกเว้นการให้ความคุ้มครองแก่กรรมวิธีดังกล่าวเพียงเพราะสามารถนำไปใช้ในการรักษาโรคมนุษย์ได้ด้วย รัฐควรให้ความคุ้มครองแก่กรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามดังกล่าว เพื่อเป็นการให้รางวัลแก่ผู้คิดค้นกรรมวิธีและเพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้คิดค้นกรรมวิธีการศัลยกรรมได้นั้นมีแรงจูงใจในการคิดค้นกรรมวิธีการศัลยกรรมใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์แก่สังคม มากกว่าที่จะยกเว้นไม่ให้ความคุ้มครองแก่กรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามภายใต้กฎหมายสิทธิบัตร

3. ปัญหาข้อยกเว้นความรับผิดชอบของแพทย์ผู้ใช้กรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคในการรักษาโรค

เมื่อกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคควรได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายสิทธิบัตร และกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามนั้นสามารถนำไปปรับใช้ในการรักษาโรคในทางการแพทย์ได้เช่นกัน จึงอาจเกิดปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งว่าหากแพทย์ที่ไม่ใช่ผู้ทรงสิทธิบัตรต้องการจะใช้กรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคที่ได้รับสิทธิบัตรดังกล่าวในการรักษาโรคให้แก่ผู้ป่วย อาจเกิดปัญหาเป็นการละเมิดสิทธิบัตรของผู้ทรงสิทธิบัตรในกรรมวิธีการศัลยกรรมนั้น อีกทั้งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสิทธิบัตร (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ไม่มีบทบัญญัติถึงการใช้กรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยว

เป็นการรักษาโรคที่ได้รับสิทธิบัตรแล้วของแพทย์ที่จะนำไปใช้รักษาโรคให้แก่ผู้ป่วยว่า จะต้องมีความรับผิดชอบจากการใช้กรรมวิธีการคัดลอกกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคอันเป็นการละเมิดสิทธิบัตรของผู้ทรงสิทธิบัตรดังกล่าวหรือไม่ หรือจะต้องมีขั้นตอนในการขออนุญาตใช้กรรมวิธีการคัดลอกกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคกับผู้ทรงสิทธิบัตรก่อนอย่างไรหรือจะถือเป็นข้อยกเว้นในการละเมิดสิทธิบัตรที่จะส่งผลให้แพทย์ผู้ใช้กรรมวิธีการคัดลอกกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคตามสิทธิบัตรให้แก่ผู้ป่วยไม่ต้องรับผิดชอบในการละเมิดสิทธิบัตรของผู้ทรงสิทธิบัตรและสามารถใช้กรรมวิธีการคัดลอกกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคที่ได้รับสิทธิบัตรแล้วได้ทันทีโดยไม่ต้องขออนุญาตจากผู้ทรงสิทธิบัตร

กฎหมายสิทธิบัตรไทยไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่กำหนดถึงการใช้กรรมวิธีการคัดลอกกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคที่ได้รับสิทธิบัตรแล้วว่าจะเป็นข้อยกเว้นการละเมิดสิทธิบัตรได้หรือไม่ หรือการใช้กรรมวิธีการคัดลอกกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคในกรณีใดบ้างที่จะไม่เป็นข้อยกเว้นการละเมิดสิทธิบัตรของผู้ทรงสิทธิบัตร เมื่อพิจารณาประเทศที่ให้ความคุ้มครองแก่กรรมวิธีการคัดลอกกรรม ไม่ว่าจะเป็นการคัดลอกกรรมเพื่อเสริมความงามหรือกรรมวิธีการคัดลอกกรรมที่ใช้ในการรักษาโรคทางการแพทย์ภายใต้กฎหมายสิทธิบัตรมักจะมีบทบัญญัติยกเว้นเพื่อให้แพทย์สามารถใช้กรรมวิธีการคัดลอกกรรมที่ได้รับสิทธิบัตรโดยไม่ถือเป็นการละเมิดสิทธิบัตร ดังเช่นกฎหมายสิทธิบัตรของสหรัฐอเมริกา (Title 35 of the United States Code) ระบบกฎหมายสิทธิบัตรสหรัฐฯ เลือกที่จะให้ความคุ้มครองแก่กรรมวิธีการรักษาโรคนุเคราะห์ด้วยการคัดลอกกรรม อันเป็นการคุ้มครองผู้คิดค้นกรรมวิธีตามหลักทฤษฎีของกฎหมายสิทธิบัตร และในขณะเดียวกันก็จะต้องให้ความคุ้มครองแพทย์ผู้ทำการรักษาและคุ้มครองชีวิตของผู้ป่วยอันเป็นประโยชน์สาธารณะด้วยเช่นกัน จึงเกิดข้อจำกัดในการให้ความคุ้มครองและการบังคับใช้สิทธิในกรรมวิธีการรักษาทางการแพทย์ด้วยการคัดลอกกรรมตามมาตรา 287 (c) โดยเป็นการวางหลักการเสียจากการละเมิดสิทธิบัตรที่เกี่ยวกับวิธีการรักษาทางการแพทย์ด้วยการคัดลอกกรรมจะไม่นำไปใช้บังคับกับแพทย์หรือผู้ที่ประกอบวิชาชีพเวชกรรมที่ได้ดำเนินกิจกรรมทางการแพทย์ (Medical Activity) หรือการบำบัดรักษาโรค โดยกฎหมายสิทธิบัตรสหรัฐฯ ได้ให้ความหมายของการดำเนินกิจกรรมทางการแพทย์ (Medical Activity) หมายความว่า การปฏิบัติการทางการแพทย์ หรือขั้นตอนการผ่าตัด การคัดลอกกรรมในร่างกายมนุษย์ ซึ่งในมาตราดังกล่าว



เจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานภาครัฐของสหรัฐ ฯ สามารถใช้หรืออนุญาตให้ใช้กรรมวิธีหรือขั้นตอนการศัลยกรรมทางการแพทย์ที่ได้รับสิทธิบัตรแล้ว ในการรักษาผู้ป่วยได้ โดยมีต้องขออนุญาตหรือได้รับความยินยอมจากผู้ทรงสิทธิบัตรโดยตรงและไม่ถือเป็นการละเมิดสิทธิบัตร ผู้ทรงสิทธิบัตรไม่มีสิทธิห้าม ยับยั้งการใช้กรรมวิธีการศัลยกรรมตามสิทธิบัตรที่แพทย์จะนำไปใช้ในการรักษาให้ผู้ป่วยได้ และผู้ทรงสิทธิบัตรไม่อาจฟ้องร้องผู้ใช้กรรมวิธีดังกล่าวว่ากระทำการละเมิดสิทธิบัตรตนได้ อันเป็นมาตรการพิเศษที่ผู้ทรงสิทธิบัตรจะถูกบังคับโดยรัฐให้ผู้ทรงสิทธิบัตรยอมรับข้อกำหนดดังกล่าวหรือที่เรียกว่ามาตรการบังคับการใช้สิทธิ (Compulsory Licensing) และรัฐก็จะมอบค่าใช้สิทธิ (Royalty Free) ที่เหมาะสมเป็นการตอบแทนจากการถูกบังคับใช้มาตรการบังคับการใช้สิทธิให้แก่ผู้ทรงสิทธิบัตร อันเป็นการกระทำที่สอดคล้องกับหลักการสร้างดุลประโยชน์ระหว่างผู้ทรงสิทธิบัตรและสังคม (Balance Benefit) ตามหลักการของกฎหมายสิทธิบัตร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาดังกล่าวอาจสรุปได้ ดังนี้

1. กฎหมายสิทธิบัตรไทยควรให้ความสำคัญคุ้มครองแก่กรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามและกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคเฉพาะข้อถือสิทธิที่ระบุถึงกรรมวิธีการศัลยกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้ นอกเหนือจากการรักษาโรคมุขย์แต่เพียงอย่างเดียว กล่าวคือ หากข้อถือสิทธิในกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามของผู้ยื่นคำขอรับสิทธิบัตร สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในการเสริมความงามตามที่ระบุไว้ในข้อถือสิทธิ อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้ในการรักษาโรคให้แก่ผู้ป่วยได้ด้วยอันมีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค โดยไม่ได้ใช้ได้แต่เพียงในการรักษาโรคมุขย์หรือมีผลเป็นการรักษาโรคมุขย์แต่เพียงอย่างเดียวแล้ว รัฐก็ไม่ควรจำกัดการให้ความสำคัญคุ้มครองสิทธิบัตรแก่กรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามนั้น เพียงเพราะสามารถนำกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามมาปรับใช้ในทางการแพทย์ได้อันมีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค แม้หลักการในทางการแพทย์จะต้องใช้วิธีการที่ดีที่สุดในการรักษาโรคให้แก่ผู้ป่วย แต่ในสถานการณ์การเข้ารับบริการของผู้ป่วยในปัจจุบันก็ยังคงตกอยู่ภายใต้เงื่อนไขของปัจจัยทางการเงินในการรักษา ฉะนั้น กรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค ก็ไม่ควรถูกยกเว้นการให้ความสำคัญคุ้มครองเพียงเพราะสามารถนำวิธีการศัลยกรรมดังกล่าวไปใช้ในรักษาโรคมุขย์ได้ด้วย

2. หากกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค ที่ปรากฏในข้อถ้อยสิทธิเป็นกรรมวิธีการศัลยกรรมที่มีผลเป็นการรักษาโรคมุขหยาแต่เพียงด้านเดียว กรรมวิธีการศัลยกรรมที่ได้ยื่นคำขอรับสิทธิบัตรก็ควรจะได้รับพิจารณาว่าเป็นกรรมวิธีการศัลยกรรมที่ใช้ในการรักษาโรคมุขหยาตามมาตรา 9 (4) พระราชบัญญัติ-สิทธิบัตร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสิทธิบัตร (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง

เมื่อได้บทสรุปแล้วว่า กฎหมายสิทธิบัตรไทยควรให้ความคุ้มครองแก่กรรมวิธีการศัลยกรรมที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค และเพื่อให้กฎหมายสิทธิบัตรไทยมีความสอดคล้องกับการให้ความคุ้มครองแก่กรรมวิธีการศัลยกรรมดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. มาตรา 9 (4) แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตรฯ เดิมบัญญัติว่า “วิธีการวินิจฉัย บำบัด หรือรักษาโรคมุขหยา หรือสัตว์” ซึ่งไม่มีความชัดเจนว่าการรักษาโรคมุขหยาหมายถึงวิธีการใดบ้าง ดังนั้นควรบัญญัติให้ชัดเจนถึงวิธีการรักษาโรคมุขหยา ว่าหมายถึง กรรมวิธีการศัลยกรรมที่เป็นการรักษาโรคมุขหยา จะทำให้ผู้คิดค้นกรรมวิธีการศัลยกรรมเข้าใจได้อย่างชัดเจนว่า หากเป็นกรรมวิธีการศัลยกรรมที่ใช้ในการรักษาโรคมุขหยาแล้ว จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติดังกล่าว แต่หากกรรมวิธีการศัลยกรรมอยู่นอกขอบเขตดังกล่าว ย่อมเป็นกรรมวิธีที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายสิทธิบัตร

2. เมื่อมีการแก้ไขบทบัญญัติมาตรา 9 (4) แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร ฯ โดยระบุให้วิธีการรักษาโดยกรรมวิธีการศัลยกรรมเป็นการรักษาโรคมุขหยา เป็นการประดิษฐ์ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติสิทธิบัตร ฯ กฎหมายสิทธิบัตรจะต้องกำหนดขอบเขตของกรรมวิธีการศัลยกรรมที่เป็นการรักษาโรคมุขหยา ว่าหมายถึงรวมถึง การกระทำทางการแพทย์ ด้วยการผ่าตัดที่กระทำต่อร่างกายมนุษย์ที่ยังมีชีวิตอยู่รวมถึงการแทรกแซงทางกายภาพไม่ว่าด้วยวิธีการใดที่เป็นการรักษาการเจ็บป่วยที่เกิดจากโรค การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจนเกิดความผิดปกติทางร่างกายหรือจิตใจ อันเป็นการฟื้นฟูสุขภาพ สภาพร่างกายให้สามารถใช้การและดำเนินชีวิตโดยปกติได้เท่านั้น หากนอกเหนือจากขอบเขตดังกล่าวก็ไม่ถือเป็นกรรมวิธีการศัลยกรรมที่ใช้ในการรักษาโรคมุขหยาตามมาตรา 9 (4) ซึ่งอาจกำหนดในพระราชบัญญัติสิทธิบัตร ฯ หรือกำหนดในคู่มือการตรวจสอบคำขอรับสิทธิบัตร และควรกำหนดหลักการพิจารณาขอบเขตของกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค โดยกำหนดเพิ่มเติมไว้ในคู่มือการตรวจสอบคำขอรับสิทธิบัตรของกรมทรัพย์สินทางปัญญาให้



ชัดเจนว่า ข้อถือสิทธิในกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคใดที่พิจารณาแล้วว่า กรรมวิธีการศัลยกรรมนั้นไม่ได้มีผลเป็นการรักษาโรคแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังสามารถใช้ในการเสริมความงามได้เช่นกัน ก็จะถือเป็นกรรมวิธีการศัลยกรรมที่ไม่ตกอยู่ภายใต้มาตรา 9 (4) เพราะปัจจุบันคู่มือดังกล่าวไม่ได้กำหนดถึงการพิจารณาในกรรมวิธีการศัลยกรรมไว้อย่างชัดเจน จึงอาจทำให้ผู้คิดค้นกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรคเข้าใจว่า กรรมวิธีการศัลยกรรมทุกประเภทเป็นกรรมวิธีการศัลยกรรมที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 9 (4) แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร ฯ เมื่อได้กำหนดขอบเขตไว้อย่างชัดเจนในคู่มือการตรวจสอบคำขอรับสิทธิบัตรดังกล่าวแล้ว ก็จะช่วยให้การพิจารณาข้อถือสิทธิในคำขอรับสิทธิบัตรและการออกสิทธิบัตรมีแนวทางที่เป็นมาตรฐานตามกฎหมายที่ถูกต้องตรงกัน

3. เมื่อกรรมวิธีการศัลยกรรมเสริมความงามที่มีความคาบเกี่ยวในการรักษาโรคถือเป็นกรรมวิธีที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติดังกล่าวแล้ว และมีลักษณะเป็นกรรมวิธีที่ครบเงื่อนไขในการได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 5 ที่อาจส่งผลให้ผู้ทรงสิทธิบัตรมีสิทธิแต่ผู้เดียวเหนือกรรมวิธีในสิทธิบัตรนั้น กฎหมายสิทธิบัตรควรกำหนดบทบัญญัติยกเว้นการละเมิดสิทธิบัตรให้แก่แพทย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการแพทย์ในการรักษาผู้ป่วยที่ได้ใช้กรรมวิธีการศัลยกรรมที่มีความคาบเกี่ยวเป็นการรักษาโรค ให้แก่ผู้ป่วยในขณะที่ทำการรักษาผู้ป่วย โดยไม่มีโอกาสที่จะขออนุญาตผู้ทรงสิทธิบัตรก่อนนั้นได้ดังเช่นหลักการในมาตรา 287 (c) แห่งกฎหมายสิทธิบัตรของสหรัฐฯ โดยนำมาบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติสิทธิบัตรฯ มาตรา 36 วรรคสอง หรือมาตรา 51 เพื่อเป็นการยกเว้นความรับผิดชอบจากการละเมิดสิทธิบัตรให้แก่แพทย์และคุ้มครองสาธารณสุขประโยชน์ ตามหลักการของกฎหมายสิทธิบัตร

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ เย็นสุดใจ และคณะ. (2525). ศัลยกรรมตบแต่ง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ป. สัมพันธ์พาณิชย์.
- ทวีวิน ต้นประยูร และคณะ. (2550). ตำราศัลยศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ประชากร อินเตอร์พรีน.
- พระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสิทธิบัตร (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542.



ยรรยง พวงราช. (2543). คำอธิบายกฎหมายสิทธิบัตร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
วิญญูชน.

Agreement on Trade-Related Aspect of Intellectual Property Rights: TRIPS.

Cynthia M. Ho. (2000). Patent, Patents, and Public Policy: An Incomplete
Intersection at 35 U.S.C 287 (c) Loyola University Chicago School of Law.

พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา
ด้วยแนวคิดการสร้างตัวชี้วัดที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก*

DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS TO INNOVATIVE
ORGANIZATIONS WITH THE CONCEPT OF OBJECTIVES AND KEY RESULTS

กุลพัทธ์ กุลชาติดีลก

Kullaphat Kulchartdilok

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding author E-mail: Kullaphat.qa@gmail.com

บทคัดย่อ

การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาด้วยแนวคิดการสร้างตัวชี้วัดที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก เป็นการศึกษาถึงแนวคิด องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา รวมทั้งแนวคิด พื้นฐานความสำคัญ วิธีการออกแบบและแนวทางการนำไปใช้ของการสร้างตัวชี้วัดที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก โดยบทความนี้จะแสดงถึงการนำ OKRs ไปใช้ในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โดยกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาในการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาและถ่ายทอดลงสู่หน่วยงานและบุคลากรตามลำดับเพื่อนำไปปฏิบัติรวมทั้งมีการกำหนดผลลัพธ์หลักและวิธีการประเมินผลลัพธ์หลักเพื่อใช้ในการกำกับติดตามการดำเนินงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักหรือไม่ ซึ่งการนำแนวคิด OKRs มาใช้นั้นจะทำให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดรวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีผลลัพธ์การดำเนินงานที่สอดคล้องกับองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาเพื่อแข่งขันได้ในระดับชาติและนานาชาติต่อไป

* Received 30 May 2023; Revised 8 June 2023; Accepted 21 June 2023

คำสำคัญ: การพัฒนา, องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา, วัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก

Abstract

Developing higher education institutions to be organizations of educational innovation with the concept of creating indicators that meets objectives and key results is a study of the concept Organizational elements of educational innovation including the concept Fundamentals Design methods and implementation guidelines for creating indicators that meet objectives and key outcomes. In this article, it will show the use of OKRs to develop higher education institutions to become organizations of educational innovation. The objectives are set in line with the directions and goals of the higher education institution to become an organization of educational innovation and conveyed to the departments and personnel respectively for implementation. Monitoring whether operations are in line with objectives and key results The adoption of the concept of OKRs will enable higher education institutions to develop the quality of education in line with the specified directions or objectives, as well as increase the competency and elevate the quality of education for higher education institutions in Thailand to achieve the operational results. In line with the Organization of Educational Innovation to continue to compete at the national and international levels.

Keywords: Development, Educational innovative organization, OKRs



บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการใช้ชีวิตยุคใหม่ของทุกเพศวัยทำให้ระบบการศึกษาสามารถเข้าถึงได้จากทุกมุมโลกในรูปแบบแพลตฟอร์มออนไลน์ซึ่งเห็นได้จากสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำต่าง ๆ ของโลกได้มีการนำหลักสูตรการสอน เปิดให้คนทั่วไปเข้าถึงได้ฟรีผ่านทางเว็บไซต์และ YouTube ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าไปเรียนรู้ได้โดยตรงเสมือนกำลังเรียนในสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ประกอบกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยียังทำให้เกิดการเปลี่ยนโครงสร้างอาชีพที่ส่งผลให้บางอาชีพหายไป และมีอาชีพใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะอาชีพที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล (สุขุม เฉลยทรัพย์, 22 มกราคม 2561, ออนไลน์) ซึ่งจากที่กล่าวมานั้น ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องเร่งพัฒนาหลักสูตร สร้างสินค้าหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่เข้ากับยุคสมัยและเป็นที่ต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ที่บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมในการเพิ่มประสิทธิภาพหรือการสร้างผลผลิตในทุก ๆ ด้านที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติ (มรกต จันท์ระพี และ กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2562)

การที่สถาบันอุดมศึกษาจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาได้นั้นสถาบันอุดมศึกษาโดยผู้บริหารต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และผลลัพธ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน ในการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โดยการดำเนินการดังกล่าวนี้ได้มีแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ที่กำลังได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบันและสอดคล้องกับการกำหนดเป้าหมายดังกล่าว คือ การสร้างตัวชี้วัดที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก (Objectives and Key Results; OKRs) ซึ่งเป็นนวัตกรรมการบริหารที่มีการใช้ในองค์กรหลายประเภท ทั้งองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่ง OKRs มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ วัตถุประสงค์ (Objectives) และผลลัพธ์หลัก (Key Results) โดยวัตถุประสงค์เปรียบเสมือนเป้าหมายหรือทิศทางในการขับเคลื่อนองค์กรส่วน ผลลัพธ์หลัก เปรียบเสมือนตัวบ่งชี้เชิงปริมาณที่วัดระดับความสำเร็จของวัตถุประสงค์ขององค์กร (Jamison, 2019)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการจะพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาด้วยแนวคิด OKRs นั้น จำเป็นต้องศึกษาแนวคิดและองค์ประกอบในการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา รวมถึงต้องศึกษาเครื่องมือ OKRs ว่ามีแนวทางในการ

ดำเนินการอย่างไร โดยผลการศึกษารั้ครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาด้วยเครื่องมือ OKRs เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งสามารถแข่งขันและอยู่รอดภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตได้อย่างยั่งยืน

ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาเป็นองค์กรที่มีการใช้นวัตกรรมในการเปลี่ยนแปลงหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดคุณค่าต่อองค์กรและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดย ภารดี อนันต์นาวิ (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ กระบวนการใหม่ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ McKeown (2008) ที่หมายถึงองค์กรที่มีการปรับปรุง พัฒนา และเปลี่ยนแปลงเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นนวัตกรรม และ วาทีณี พูลทรัพย์ (2563) ที่หมายถึงองค์กรที่มีการคิดค้นสิ่งใหม่เพื่อการพัฒนาทั้งกระบวนการและผลผลิตที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานหรือบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

กล่าวโดยสรุปองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาเป็นองค์กรที่มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการคิดค้น การสร้างสรรค์ การทำสิ่งใหม่ หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้นเป็นนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการในทุกพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมที่สามารถยกระดับองค์กรให้แข่งขันในระดับชาติและนานาชาติได้

ปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา

ปัจจัยและองค์ประกอบที่สามารถทำให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรนวัตกรรมศึกษามีทั้งเกิดจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร โดยองค์กร ประจันเขตต์ (2557) ได้สรุปว่าการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาจะต้องมีปัจจัยที่สำคัญที่สามารถแสดงให้เห็นว่าถ้าองค์กรหรือสถานศึกษามีปัจจัยเหล่านี้ จะสามารถทำให้เป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาได้ คือ



1. ภาวะผู้นำ ซึ่งผู้นำของการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ต้องมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่สามารถผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ รวมทั้งผู้นำต้องมีสมรรถนะที่หลากหลายและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร

2. บรรยากาศนวัตกรรมการศึกษา จะต้องเกิดจากวัฒนธรรมองค์กรที่มีการส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นบวก มีอิสระที่จะคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างกำลังใจ ให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ

3. นิสัยนวัตกรรมการศึกษา การที่จะไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาจำเป็นต้องให้บุคลากรในองค์กรทั้งหมดมีนิสัยนวัตกรรมการศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีแรงขับในตนเองสูง ที่จะคอยผลักดันให้ตัวเอง กระตือรือร้นที่จะศึกษาเรียนรู้ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ และจะต้องเป็นผู้มีความฝัน มีวิสัยทัศน์ที่จะไปให้ถึงโดยไม่เกรงกลัวความล้มเหลว

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าการที่จะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาจะต้องมี 3 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ บรรยากาศนวัตกรรมการศึกษา และนิสัยนวัตกรรมการศึกษา ถ้าองค์กรขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาอาจจะไม่สำเร็จได้

และองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา สำนักงานนวัตกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2553) ได้อธิบายถึงความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางองค์กร ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยผู้นำที่ชัดเจน มีการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ และบุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมในการดำเนินกิจกรรมหรืออำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

2. การทำให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ต้องมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการฝึกฝนและพัฒนาให้บุคลากรทุกคนมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรต้องมาจากมุมมองของลูกค้ำทั้งภายในและภายนอก

3. การทำให้เกิดการสร้างสรรคณ์วัดกรรมอย่างยั่งยืน ต้องสร้างวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นความรู้สึกร่วมขององค์กรผ่านระบบการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวนี้ได้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของนักวิชาการทั้งหลาย เช่น รัตนาดี โมรากุล (2560) ที่ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์พบว่าองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ 1.การจัดการความรู้ 2.การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3.ภาวะผู้นำ 4.บรรยากาศองค์กร 5.การทำงานเป็นทีม 6. โครงสร้างองค์กร 7.การจัดการค่าตอบแทน 8.การกำหนดกลยุทธ์ 9.วัฒนธรรมองค์กร และ 10.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ สุริศา ริมศิริ (2562) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิเคราะห์พบว่าองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1.การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2.การบริหารและพัฒนาบุคลากร 3.โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม 4.บรรยากาศนวัตกรรม 5. การสื่อสาร 6.ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 7.นีสัยนวัตกรรม 8.การจัดการความรู้ และ 9.ผลลัพธ์นวัตกรรม

กล่าวโดยสรุปปัจจัยและองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา มีปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1.ด้านภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้และความเข้าใจ ในการบริหารกระบวนการนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์และมีการกระตุ้น ชี้นำ ให้บุคคลในองค์กรมีความเต็มใจในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อเป้าหมายหรือความสำเร็จขององค์กร 2. ด้านโครงสร้างองค์กร ที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดการสร้างสรรคณ์วัดกรรม และให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานต่าง ๆ 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ที่มีกระบวนการในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ที่จะพัฒนาเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดนวัตกรรม 4. ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลสารสนเทศ ที่มีกระบวนการจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ 5. ด้านบรรยากาศภายในองค์กร ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และมีอิสระในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร และ 6. ด้านนีสัยนวัตกรรม ที่เป็นพฤติกรรมที่จะ



ผลักดันให้บุคลากรในองค์กร เรียนรู้ที่จะพัฒนาปรับปรุงหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร

แนวคิด ทฤษฎีการสร้างตัวชี้วัดที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก หรือ OKRs

แนวคิดของ OKRs ไม่ใช่แนวคิดใหม่แต่เป็นแนวคิดที่ต่อยอดจากแนวคิดการบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ โดยแนวคิดของ OKRs สรุปลงจากนักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศ ที่ได้ให้ความหมายไว้ (กิตติพัทธ์ จิรวังวงศ์, 2562; ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2562; นภดล ร่มโพธิ์, 2561; Door, 2018; Wodtke, 2016) คือ เป็นระบบการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์ที่จะทำให้องค์กรมั่นใจได้ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีวิธีการในการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ คือ 1. การกำหนด objective หรือวัตถุประสงค์ที่เราต้องการทำให้สำเร็จ ซึ่งจะต้องชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ และ 2. การกำหนด key result หรือผลลัพธ์ที่จะวัดเพื่อให้รู้ว่า เราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้ง ซึ่งจะต้องชัดเจน มีระยะเวลา และวัดหรือระบุได้ว่าบรรลุผลสำเร็จหรือไม่

พื้นฐานความสำคัญของการสร้างตัวชี้วัดที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก หรือ OKRs

OKRs เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรโดยมีโครงสร้างที่สำคัญ คือ 1. วัตถุประสงค์และ 2. ผลลัพธ์หลัก ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารองค์กร Doerr (2018) ที่มีพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1. เน้นเฉพาะเรื่องสำคัญ กล่าวคือ ระบบ OKRs จะมีการตั้งเป้าหมายไม่มากนัก ซึ่งการตั้งเป้าหมายจำนวนมากจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบว่าจะไหนเป็นเรื่องที่สำคัญและมีความจำเป็น 2. มีความเชื่อมโยงและมีการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ ระบบ OKRs จะมีการตั้งเป้าหมายที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กร โดยเริ่มจากเป้าหมายสูงสุดขององค์กร ไหลลงมาจนเป็นเป้าหมายของทีมงาน และ เป้าหมายของพนักงานแต่ละคน 3. มีผู้รับผิดชอบและติดตามได้ง่าย กล่าวคือ ระบบ OKRs จะกระตุ้นให้พนักงานแต่ละคนได้กำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักของตนเองซึ่งสอดคล้องกันทั้งองค์กร โดยมีหัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายคอยกำกับติดตามเป็นรายไตรมาสและรายเดือน 4. มีการ

ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย กล่าวคือ ระบบ OKRs จะตั้งเป้าหมายโดยที่ไม่มีการผูกติดกับค่าตอบแทน ทำให้พนักงานสามารถตั้งเป้าหมายการดำเนินงานได้สูงขึ้น

ซึ่งจากพื้นฐานที่สำคัญทั้ง 4 ประการที่กล่าวมานั้น ทำให้ OKRs กลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่องค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศได้มีการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างแพร่หลายโดยมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สำคัญรวมทั้งมีระบบการติดตามวัดผลที่เชื่อมโยงกันทั้งองค์กร

การออกแบบการสร้างตัวชี้วัดที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก หรือ OKRs

ในการออกแบบระบบ OKRs ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ

1. การออกแบบวัตถุประสงค์ โดยการออกแบบที่ดีนั้นต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญที่เรียกว่า SMART ซึ่งเป็นหลักการในการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าประสงค์ให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยหลักการดังกล่าวมีรายละเอียดที่สำคัญ Wade (2009) ดังนี้ 1) Sensible & Specific หมายถึง วัตถุประสงค์ที่ดีต้องมีความเป็นไปได้และชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง 2) Measurable หมายถึง วัตถุประสงค์นั้นต้องสามารถวัดผลได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 3) Attainable & Assignable หมายถึง วัตถุประสงค์ที่ดีต้องสามารถบรรลุผลและมอบหมายได้กล่าวคือสามารถมอบหมายให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติได้ 4.) Reasonable & Realistic หมายถึง วัตถุประสงค์ที่ดีต้องสามารถอธิบายได้และสามารถปฏิบัติได้จริง 5) Time Available หมายถึง วัตถุประสงค์ที่ดีต้องเหมาะสมกับช่วงเวลาในขณะนั้น เช่น ระยะเวลา 1 เดือน 3 เดือน หรือ 1 ปี เป็นต้น โดยการออกแบบวัตถุประสงค์ที่สำคัญ จะต้องคำนึงถึงทิศทางขององค์กร กิตติพัทธ์ จิรวังวงศ์ (2562) กล่าวคือ จะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และเมื่อมีวัตถุประสงค์ระดับองค์กรแล้วก็จะสามารถถ่ายทอดลงไปในระดับหน่วยงาน และระดับบุคคลได้ และการออกแบบวัตถุประสงค์นั้น Doerr (2018) ไม่ควรมีวัตถุประสงค์จำนวนมากจนเกินไป ซึ่งถ้ามีมากจนเกินไปจะเป็นการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในทุก ๆ เรื่อง พร้อมกัน ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้



กล่าวโดยสรุป การออกแบบวัตถุประสงค์ที่ตั้นต้องชัดเจน ปฏิบัติได้จริง วัดผลได้ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เหมาะสมกับห้วงเวลา สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และ วัตถุประสงค์ต้องมีจำนวนไม่มากเกินไป

2. การออกแบบผลลัพธ์หลักที่ตั้น กิตติพัทธ์ จิรวังวงศ์ (2562) ต้องมีความชัดเจน ในตัวมันเอง คือ สามารถวัดผลได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีจำนวนไม่มากนัก โดยทั่วไป ต่อหนึ่ง วัตถุประสงค์จะกำหนดให้มีผลลัพธ์ที่สำคัญ เพียงแค่ 2-3 เรื่องเท่านั้น โดยในการเขียน ผลลัพธ์หลักนั้น จะต้องมีการออกแบบค่าเป้าหมายและค่าเป้าหมายจะต้องมีความท้าทายแต่ เป็นไปได้

กล่าวโดยสรุป การออกแบบผลลัพธ์ที่ตั้นต้องมีความชัดเจนวัดผลได้ทั้งเชิง ปริมาณและคุณภาพ มีจำนวนไม่มากเกินไปและความท้าทายที่เป็นไปได้

แนวทางการนำการสร้างตัวชี้วัดที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก หรือ OKRs มาใช้ในองค์กร

OKRs ถือเป็นเครื่องมือการบริหารจัดการที่สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างก้าวกระโดด แต่การที่องค์กรใดจะนำ OKRs มาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่าง ยิ่งต้องเข้าใจถึงหลักการ สภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กร ดังนั้นเพื่อให้้องค์กรสามารถนำ OKRs ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ ผู้บริหารระดับสูง จึงควรทำความเข้าใจแนวทางการนำ OKRs มาใช้ในองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2563) ได้กำหนดแนวทางการนำ OKRs มาใช้ในองค์กร โดยมี หลักการที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างขององค์กร ควรวิเคราะห์ให้ชัดเจนทั้งภารกิจหน้าที่ การแบ่งงานกันทำ สายการบังคับบัญชา ขนาดของการควบคุม จำนวนบุคลากร และจำนวนภารกิจที่ต้องปฏิบัติใน สายงาน

2. วัฒนธรรมองค์กร ควรสร้างจิตสำนึกในความเป็นหุ้นส่วนร่วมกันเพื่อให้บุคลากรใน องค์กรได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยวัฒนธรรมองค์กรที่ควรมีใน

การสนับสนุน OKRs องค์กรวิทย์ แสนทอง (2562) มี 3 ประเด็นสำคัญ คือ 1. Conversation (การสื่อสาร) เป็นการสนทนาระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานแบบรายคนหรือรายกลุ่มเกี่ยวกับ OKRs ที่กำหนดขึ้น ซึ่งจะต้องเชื่อมโยงและตอบสนองเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร เป็นลักษณะองค์การสื่อสารจากล่างขึ้นบนมากกว่าการสื่อสารจากบนลงล่าง 2. Feedback (ข้อมูลป้อนกลับ) เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับจากบุคคลรอบข้างที่ทำงานร่วมกัน ในลักษณะ 360 องศา ไม่ใช่จากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง โดยหัวหน้างานทำหน้าที่โค้ช ผลงานของพนักงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดขึ้น 3. Recognition (การชื่นชมยกย่อง) การชื่นชมยกย่องเป็นวิธีการกระตุ้นให้พนักงานเกิดกำลังใจที่จะทำหน้าที่ของตนเอง รับผิดชอบทำงานได้สำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดและเกิดพลังใจที่จะทำให้ OKRs ของตนเองในช่วงไตรมาสถัดไป

3. การสื่อสารองค์กร ควรพิจารณาให้ครอบคลุมการสื่อสารทุกระดับ ทั้งการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา การสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนเพื่อเป็นการสื่อสารให้เกิดเสียงสะท้อนจากผู้ปฏิบัติงานถึงผู้บริหาร

4. การกำหนดวัตถุประสงค์องค์กรต้องท้าทายและกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่วัดผลได้ในเชิงของการนำไปปฏิบัติ

5. บุคลากรทุกฝ่ายต้องทำงานร่วมกันในการรวบรวมข้อมูลและกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูล

ซึ่งแนวทางการนำ OKRs มาใช้ในองค์กรดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้บริหารสูงสุดต้องเข้าใจและพร้อมที่จะนำ OKRs มาปรับใช้ในองค์กร และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยใช้ OKRs ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง คือ โครงสร้างองค์กรต้องชัดเจน วัฒนธรรมองค์กรต้องสนับสนุนให้มีการนำ OKRs มาใช้ การสื่อสารองค์กรต้องครอบคลุมทุกระดับ วัตถุประสงค์ต้องท้าทาย ตัวชี้วัดต้องสามารถวัดผลและสามารถนำไปปฏิบัติได้



แนวทางการนำ OKRs ไปใช้ในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

การนำ OKRs ไปใช้ในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การศึกษา ต้องเริ่มจาก ผู้นำ ซึ่งจะเป็นผู้กำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่าง ๆ และต้องสร้าง ความรู้ ความเข้าใจและสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและเข้าใจว่ามี การนำ OKRs ไป ใช้ในองค์กร หลังจากนั้นผู้นำต้องกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Objective) ที่ชัดเจน ทำ ทายและกำหนดผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results) ที่สามารถเป็นตัวชี้วัดการดำเนินงานตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ โดยแนวทางการนำ OKRs ไปใช้ในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ผู้เขียนได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์บริบทและเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อกำหนด ทิศทางในการดำเนินงานให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาต้องร่วมกับบุคลากรในองค์กรในการวิเคราะห์บริบทของ สถาบันอุดมศึกษาโดยอาจใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT เพื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์หรือทิศทางการดำเนินงานใน การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ปรับโครงสร้างองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น

ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับ ภารกิจหน้าที่และเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะไปถึง โดยเน้นให้องค์กรมีการทำงานที่ สอดคล้อง เชื่อมโยงและประสานกัน ดังเช่น บุญอนันต์ พิณภัทรชัย (2556) ที่ศึกษาพบว่า โครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรม ต้องมีสายการบังคับบัญชาที่น้อย มีโครงสร้างที่กระชับ คล่องตัวและยืดหยุ่นและมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดค่านิยมของบุคลากรและวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษา ให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ให้บุคลากรในองค์กร พร้อมดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2556) ที่ศึกษาพบว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สิ่งสำคัญที่ต้องปรับปรุงอันดับแรกคือ คน และอันดับรอง คือ ระบบการทำงาน โดยหมายความรวมถึง การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรและค่านิยมของคนที่พร้อมทุ่มเทกับองค์กร

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Objective) และผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results) หรือ OKRs ของสถาบันอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับองค์แห่งนวัตกรรมการศึกษา

ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ต้องมีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรที่จะไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา และกำหนดผลลัพธ์ที่สำคัญในการวัดผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และมีการถ่ายทอดเป้าหมายและ OKRs ลงไปในระดับต่าง ๆ ให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญนั้นต้องมีจำนวนไม่มาก โดยต้องเน้นเฉพาะเรื่องที่สำคัญและท้าทายและการกำหนดผลลัพธ์หลักต้องสามารถวัดผลได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Doerr, 2018)

ขั้นตอนที่ 5 การนำวัตถุประสงค์ (Objective) และผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results) หรือ OKRs ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การนำ OKRs ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เริ่มจากผู้บริหารในการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา และถ่ายทอดไปยังรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และอาจารย์หรือบุคลากรสายสนับสนุน ตามลำดับ โดยในแต่ละระดับนั้นจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หลักในแต่ละระดับ โดยผู้เขียนของยกตัวอย่างในการนำ OKRs ไปใช้ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างการนำ OKRs ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

5.1 อธิการบดีกำหนดเป้าหมายในการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมการศึกษา โดยวิเคราะห์องค์ประกอบที่เป็นมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมการศึกษาเพื่อนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญระดับองค์กร ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 วัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญระดับองค์กร

เป้าหมายของ การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมการศึกษา
สถาบันอุดมศึกษา

วัตถุประสงค์ (Objective)	เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับองค์กร แห่งนวัตกรรมการศึกษา
ผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results 1)	มีผลงานวิชาการหรืองานวิจัยที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ร้อย ละ xx
ผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results 2)	มีระบบสารสนเทศที่ส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษา จำนวน xx ระบบ
ผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results 3)	มีองค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม จำนวน xx ความรู้

5.2 อธิการบดีสื่อสารและถ่ายทอดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญระดับองค์กรให้
บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยได้รับทราบและเข้าใจถึงเป้าหมายของมหาวิทยาลัยในการเป็น
มหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมการศึกษา

5.3 นำเอาผลลัพธ์ที่สำคัญขององค์กรมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของรองอธิการบดีที่
เกี่ยวข้องเพื่อที่จะได้กำหนดเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญ ดังตารางที่ 2 โดยตัวอย่างนี้ขอยกตัวอย่างเป็น
OKRs รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

ตารางที่ 2 วัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญ ของรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

วัตถุประสงค์ (Objective)	มหาวิทยาลัยมีผลงานวิชาการหรืองานวิจัยที่ส่งเสริมให้เกิด นวัตกรรม ในการเพิ่มมูลค่าให้แก่มหาวิทยาลัย สังคม และ ประเทศ
ผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results 1)	มีผลงานวิชาการที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ในการเพิ่มมูลค่า ให้แก่มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศ ร้อยละ XX
ผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results 2)	มีผลงานวิจัยที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ในการเพิ่มมูลค่าให้แก่ มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศ ร้อยละ XX
ผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results 3)	มีโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมให้ความรู้อาจารย์ในการทำ

Results 3) ผลงานวิชาการหรืองานวิจัยที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ในการเพิ่มมูลค่าให้แก่มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศ จำนวน XX โครงการ

5.4 นำเอาผลลัพธ์ที่สำคัญของรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัยมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะได้กำหนดเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญ ดังตารางที่ 3 โดยตัวอย่างนี้ขอยกตัวอย่างเป็น OKRs ผู้บริหารที่ดูแลโครงการ/กิจกรรมด้านวิจัย

ตารางที่ 3 วัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญ ของผู้บริหารที่ดูแลโครงการ/กิจกรรมด้านวิจัย

วัตถุประสงค์ (Objective) มหาวิทยาลัยมีโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมให้ความรู้อาจารย์ในการทำผลงานวิชาการหรืองานวิจัยที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ในการเพิ่มมูลค่าให้แก่มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศ

ผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results 1) อาจารย์มีการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมให้ความรู้ อาจารย์ในการทำผลงานวิชาการหรืองานวิจัยที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ในการเพิ่มมูลค่าให้แก่มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศ ไม่น้อยกว่า XX โครงการ

ผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results 2) มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรในการจัดโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ความรู้อาจารย์ในการทำผลงานวิชาการหรืองานวิจัยที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ในการเพิ่มมูลค่าให้แก่มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศ ไปใช้ประโยชน์ จำนวน XX หลักสูตร

ผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results 3) อาจารย์มีการนำองค์ความรู้จากโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ความรู้อาจารย์ในการทำผลงานวิชาการหรืองานวิจัยที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ในการเพิ่มมูลค่าให้แก่มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศ ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ XX จากผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด



5.5 นำเอาผลลัพธ์ที่สำคัญของผู้บริหารที่ดูแลด้านวิจัยมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะได้กำหนดเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญ โดยบุคลากรทุกคนนั้นจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญตามภาระหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญของหน่วยงานหรือของผู้บริหารที่ดูแลด้านวิจัย

ขั้นตอนที่ 6 การดำเนินงานตามแผนงานหรือแนวทางตาม OKRs ที่กำหนด

ผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากร ดำเนินการตามแผนงานหรือแนวทางของ OKRs แต่ละบุคคล โดยในระหว่างการทำงานนั้นต้องมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรม โดยอาจมีการนำเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาใช้อำนวยความสะดวกในการทำงาน

ขั้นตอนที่ 7 การกำกับติดตามผลงาน OKRs

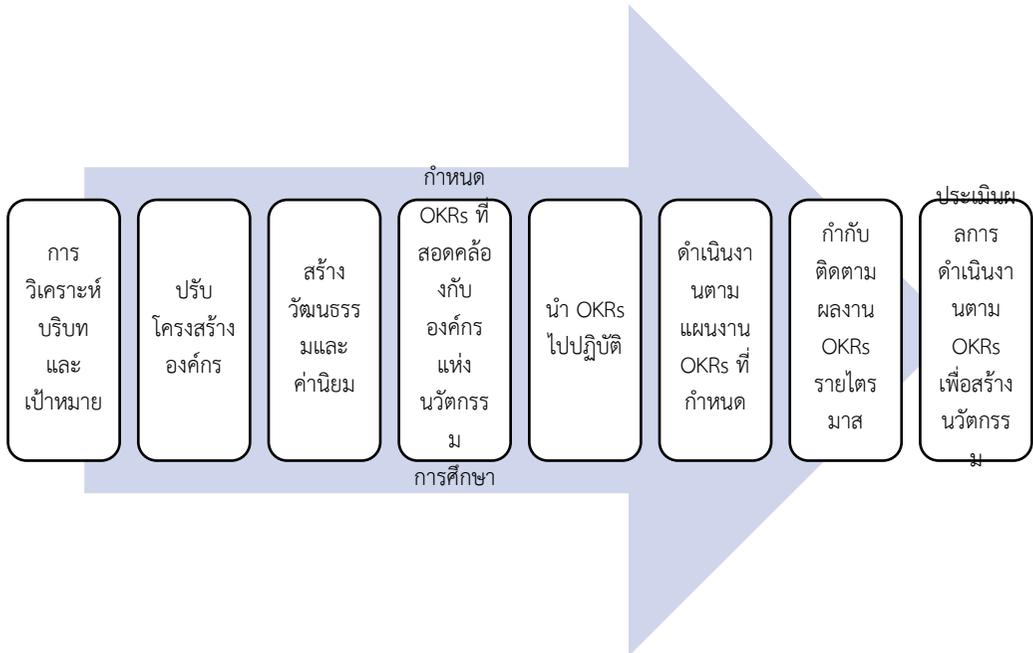
ผู้บริหารควรมีการกำกับติดตามการดำเนินงานตาม OKRs แต่ละระดับเป็นระยะหรือตามรายไตรมาสว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่และถ้าไม่เป็นไปตามเป้าหมายจะมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานอย่างไร โดยระบบในการกำกับติดตามนั้นอาจขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา

ขั้นตอนที่ 8 การประเมินผลการดำเนินงานตาม OKRs และปรับปรุงพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรม

ผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากร ที่มีการนำ OKRs ไปใช้ในการดำเนินงาน เมื่อสิ้นสุดตามระยะเวลาแล้วต้องประเมินผลว่าการดำเนินงานตามผลลัพธ์ที่สำคัญนั้นบรรลุหรือไม่บรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ ถ้าบรรลุเป้าหมายก็พัฒนาผลการดำเนินงานให้ดีขึ้นยิ่งไป โดยอาจตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อความท้าทายหรือตั้งเป้าหมายเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ถ้าไม่บรรลุเป้าหมายก็หาทางแนวทางในการแก้ไขเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในรอบการดำเนินงานถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับ อุบลวรรณ หอมสิน และ ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์ (2564) ที่ศึกษาพบว่า การสะท้อนคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม คือ การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิมหรือการตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อความท้าทาย

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าวข้างต้นผู้เขียนได้สรุปเป็นแนวทางการนำ OKRs ไปใช้ในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาตามขั้นตอน ดังกล่าวข้างต้น ดังแสดงในภาพที่ 1 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการนำ OKRs ไปใช้ในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

สรุป

การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ตั้งแต่ กระบวนการทำงาน และการผลิตผลงาน ที่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยแนวคิด OKRs จะต้องเริ่มจาก ผู้บริหารสูงสุดในสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กรในการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โดยผู้บริหารสูงสุดของสถาบันอุดมศึกษาต้องมีแนวคิดที่จะปรับเปลี่ยน



โครงสร้างขององค์กรให้กระชับและยืดหยุ่น มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการกำหนดค่านิยมของบุคลากรในองค์กรให้มีเป้าหมายเดียวกันในการสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นเลิศ โดยในการดำเนินงานนั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการวัดความสำเร็จที่สอดคล้องกับแนวทางของ OKRs คือ ต้องกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักให้สอดคล้องกับทิศทางหรือบริบทขององค์กรที่จะไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาและมีการถ่ายทอด OKRs ลงไปในระดับต่าง ๆ รวมทั้งมีการกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาสและพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาตามบริบทและวัตถุประสงค์ของแต่ละสถาบัน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพัทธ์ จิรวังวงศ์. (2562). OKRs @ Work บริหารผลงานสู่ความเป็นเลิศด้วย OKRs. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เกรท มีเดีย เอเจนซี จำกัด.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2562). คู่มือประยุกต์ใช้ระบบการบริหารผลงานด้วยแนวคิดแบบ OKRs. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นภดล ร่มโพธิ์. (2561). พัฒนาองค์กรและชีวิตด้วยแนวคิด OKRs. นนทบุรี: เอ็นพี อินเทลลิเจนซ์.
- นิพาพรรณณ เจนสันติกุล. (2563). การบริหารองค์การด้วยการประยุกต์ใช้แนวคิด Objective and Key Results. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, 37(2), 367-382.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2556). องค์กรแห่งนวัตกรรม: การปรับตัวขององค์กรภาครัฐในทศวรรษหน้า. วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน, 20, 71-93.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2564). องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา: การบริหารจัดการ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 10(2), 10-21.
- มรกต จันทร์กระพ้อ และกฤษดา เขียววิวัฒนสุข. (2562). การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์การ. วารสารนักบริหาร, 39(1), 52-66.
- รัตนวดี โมรากุล. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการ Veridian E – Journal, Silpakorn University: ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(3), 2341-2355.

- วาทีณี พูลทรัพย์. (2563). องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. ใน
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพมหานคร: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2561). มหาวิทยาลัยไทย ทำอย่างไร จึงจะอยู่รอด. เรียกใช้เมื่อ 18 มีนาคม
2566 จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_810261.
- สุริศา रिมีศรี. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- องค์อร์ ประจันเขตต์. (2557) องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหาร
การศึกษา. วารสารพยาบาลทหารบก, 15(1), 45-51.
- อุบลวรรณ หอมสิน และขจรศักดิ์ บัวระพันธ์. (2564). การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนา
คุณภาพแบบก้าวกระโดดด้วยแนวคิด I-OKRR. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 44(1), 1-12.
- Doer , J. (2018). Measure What Matters. Penguin Random House, New York.
- Jamison, L.E. (2019). Measuring Performance within Anti-Gang Task Forces in
Texas. Naval Postgraduate School Monterey United States.
- McKeown, M. (2008). The Truth About Innovation. London, Prentice Hall.
- Wade, D. T. (2009). Goal Setting in Rehabilitation: An Overview of What, Why
and How, Clinical Rehabilitation, 23, 291-295.
- Wodtke, C. (2016). Introduction to OKRs. CA: O,Reilly Media, Inc.

“สองพะเคือ” ความเป็นมา และอานิสงส์การสร้างพระพุทธรูป*
CHALONG PHRA KRUA: THE HISTORY AND BENEFITS OF THE
CREATION OF THE BUDDHA IMAGES

พจนนารากรณ์ เขจรเนตร¹, นนทวรรณ แสนไพร์², เพ็ญพรธษา อัยปัตตมาวงศ์³ และ ศตวรรษ มะละแซม⁴

Pojjahnawaraporn Khejonnet¹, Nontawan Seanprai², Penpansa Uypatchawong³ and Satawat Malasam⁴

¹สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²⁻⁴สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Institute of Language, Arts and Culture Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand

²⁻⁴Department of Social Studies Faculty of Education Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand

Corresponding author E-mail: Pojjahnawaraporn1991@snru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้เป็นการศึกษาความเป็นมา และอานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปในดินแดนอีสาน ที่ปรากฏ ในหนังสือ “สองพะเคือ” ฉบับวัดพระธาตุเชิงชุมวรวิหาร ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ต้นฉบับบันทึกด้วยอักษรธรรมลาว – อีสาน บนแผ่นลานดิบ จำนวน 1 ผูก ประกอบด้วย 16 ลาน กล่าวถึง ประวัติความเป็นมาของการสร้างพระพุทธรูปขึ้นเป็นครั้งแรกในสมัยพุทธกาลของพระเจ้าประเสนชิตหรือพระเจ้าปเสนทิโกศล ผู้ครองนครสาวัตถี แคว้นมคธ พร้อมกับการพรรณนาอานิสงส์ว่าด้วยการสร้างพระพุทธรูปจากวัสดุต่าง ๆ รวมแล้ว 14 ชนิด อันได้แก่ ใบไม้ ฝ้าย ดินจี้ ครั่ง ไม้ ปูน กระจุก หิน ตะกั่ว ทอง เงิน แก้ว ทองคำ และการนำวัสดุที่กล่าวมานำมารวมกันจัดสร้างเป็นองค์พระ ซึ่งพบว่า เนื้อหายังมีความคล้ายคลึงกับหนังสืออานิสงส์สร้างพระเจ้าที่นิยมในดินแดนล้านนา ที่หยิบยกเนื้อหาขึ้นต้นของเรื่องมาจากตำนานพระแก่นจันทน์ ตอนท้ายจึงพรรณนาอานิสงส์ สำหรับหนังสือดังกล่าวในอดีตนิยมนำมาแสดงธรรมเทศนาฉลองสมโภชเมื่อมีการสร้างพระพุทธรูปของคณะผู้มีจิตศรัทธา ทั้งนี้ พระพุทธรูปจัดเป็นงานทัศนศิลป์ ในกลุ่มของอุเทสิกเจดีย์ที่สร้างขึ้นแทนองค์

* Received 5 May 2023; Revised 21 June 2023; Accepted 25 June 2023

สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เพื่อเป็นพุทธานุสติกับการเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ โดยชาวอีสานเรียกพระพุทธรูปว่า “พระเจ้า” หรือ “อุปพระเจ้า” แสดงถึงการยกฐานะให้เป็นที่เคารพเหนือสิ่งอื่นใดอย่างไม่สงสัย อย่างไรก็ตามก็ดีจะเห็นได้ว่า หนังสือสองพะเคือเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงสารัตถะทางความคิดกับคติความเชื่อเกี่ยวกับ “การสร้างบุญ” ที่ประกอบด้วยการสร้างสรรค์ชิ้นงานที่เป็นทัศนศิลป์ผสานกับความศรัทธาของพุทธศาสนิกชนผู้มีจิตศรัทธา ในการสร้างสรรค์รูปเคารพแทนองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าจากวัสดุต่าง ๆ ในท้องถิ่นที่นำไปสู่การได้รับยังผลอานิสงส์ผลบุญที่มนุษย์พึงมีได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ: หนังสือสองพะเคือ, ความเป็นมา, อานิสงส์การสร้างพระพุทธรูป

Abstract

This article studies the history and benefits of creating the Buddha images in the Isan region that appeared in the book “Chalong Phra Krua.” This book is the edition of the Wat Phra That Choeng Chum Worawihan, That Choeng Chum subdistrict, Mueang Sakon Nakhon district, Sakon Nakhon province. The manuscript of this book was recorded through Thammalao-Isan alphabets on a raw courtyard sheet which consisted of 16 courtyards. The manuscript mentioned the history of the first creation of Buddha images in the Buddha's time of Prasenajit or Pasenadi of Kosala, who dominated the Sravasthi city in Bihar. The benefits description of creating Buddha images from mixing 14 materials, including leaves, fabric, terracotta, sealing wax, wood, cement, bones, stone, lead, brass, silver, glass, and gold, was also mentioned. The information gathered from this documentary study reveals that the content of the Chalong Phra Krue book is similar to the book "Benefits of Building of Phra Chao," which is famous in the Lanna Kingdom. The essence of the book "Benefits of Phra Chao" begins with some contents from the legend of Phra Kaen Chan, then describes the benefits of the building of Phra Chao at the end. This book is also used to deliver a sermon for the celebration when Buddha images are built on



each special occasion in the past. In addition, the Buddha images are a piece of visual art in a group of the object stupa that represents the Lord Buddha. They are built for the recollection of the Buddha, and the Isan people call it "Phra Chao" or "Hoob Phra Chao" to show their respect for the Lord Buddha. According to this study's information, the "Chalong Phra Krua" demonstrates the essence of thoughts and beliefs about making merits that includes a piece of visual art creation combined with the faith of the Buddhists. This practice occurs in order to create images of the Lord Buddha from different types of local materials so that people can receive the sanctioned merits.

Keywords: Chalong Phra Krua, History and Benefits, Buddha Images Creation

บทนำ

“อีสาน” หรือภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยเป็นดินแดนที่ปรากฏหลักฐานและร่องรอยของอารยธรรมโบราณ มีความเก่าแก่ตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์ และมีพัฒนาการของชุมชนที่รับเอาอิทธิพลทางวัฒนธรรมจากภายนอกและบางส่วนเกิดจากการสังสมภายในชุมชน ส่งผลให้ภาคอีสานประกอบด้วยความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมีความโดดเด่นในด้านต่าง ๆ อาทิ ประวัติศาสตร์ สังคม ประเพณี วิถีชีวิต และความเชื่อทางศาสนา โดยเฉพาะพระพุทธศาสนา เป็นที่ยอมรับนับถือของประชากรที่อาศัยอยู่ในภูมิภาคอีสาน เจริญรุ่งเรืองควบคู่กับความเชื่อพื้นถิ่น เห็นได้จากงานทัศนศิลป์ที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อทางพระพุทธศาสนา อันได้แก่ งานสถาปัตยกรรม งานประติมากรรม และงานจิตรกรรม ซึ่งปรากฏอยู่ในชุมชนต่าง ๆ ทั่วภูมิภาค เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความศรัทธาในพระพุทธศาสนาของชนชาวอีสานที่ยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานได้เป็นอย่างดี (กานต์ กาญจนพิมาย, 2565)

นับตั้งแต่พุทธศตวรรษที่ 22 เป็นต้นมา นอกจากอิทธิพลทางพระพุทธศาสนาได้เข้ามา มีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้คน ยังปรากฏคติว่าด้วย “การสร้างบุญ” ในลักษณะของการปฏิบัติบูชา และอามิสบูชา ซึ่งคติการสร้างบุญอย่างหนึ่งยังแสดงออกผ่านงาน

ทัศนศิลป์สัญลักษณ์ทางพระพุทธศาสนา อาทิ พระพุทธรูป ศาสนาการ และเครื่องบูชา เป็นต้น (จังหวัดสกลนคร, 2559) ให้ออกมาในรูปแบบสัญลักษณ์แทนองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า อันเกิดจากพลังศรัทธาและพลังความคิดสร้างสรรค์ “พระพุทธรูปปฏิมา” หรือ “พระพุทธรูป” จัดเป็นอุเทสิกเจดีย์ที่พุทธศาสนิกเวทิตนสร้างขึ้น โดยจะมีลักษณะสำคัญที่เรียกว่า “มหาบุริชลักษณะ” หมายถึง ลักษณะมหาบุริช 32 ประการ ซึ่งระบุในตำนานว่าเป็นลักษณะของพระพุทธรูป (ปฐม หงส์สุวรรณ, 2555) ยกตัวอย่างเช่น มีลักษณะพระบาทราบเสมอกัน มีลักษณะของกรงจักรบนพื้นพระบาท และเมื่อประทับยืนไม่ต้องน้อมพระองค์ลงก็ลุบคลำถึงพระชานด้วยฝ่าพระหัตถ์ เป็นต้น (มหาจุฬา-ลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) การสร้างพระพุทธรูปจึงเป็นไปเพื่อให้อยู่ในลักษณะรูปแทนแห่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในพื้นที่ชุมชนวัฒนธรรมที่ยอมรับนับถือพระพุทธศาสนา โดยการรับรู้ศติการสร้างบุญด้วยพระพุทธรูปผ่านหนังสือ “สองพะเคือ” ว่าด้วยความเป็นมาและอานิสงส์จากการสร้างพระพุทธรูป

อย่างไรก็ดี ในปัจจุบันการรับรู้ความเป็นมาและอานิสงส์ของการสร้างพระพุทธรูปในหนังสือสองพะเคือ เริ่มขาดหายไปจากวิถีชุมชนที่นับถือพุทธศาสนา จึงเป็นเหตุผลของการศึกษาหนังสือ เรื่อง “สองพะเคือ” ใน 3 หัวข้อหลัก คือ ที่มาและความหมาย วัสดุที่ใช้สร้างพระพุทธรูป และอานิสงส์การสร้างพระพุทธรูป เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาสารัตถะทางความคิดและค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างบุญและความปรารถนาอานิสงส์ผ่านการสร้างพระพุทธรูปต่อไป

ที่มาและความหมาย

“หนังสือสองพะเคือ” หรือ “หนังสือสองพระเจ้า” เป็นคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาที่สมัยโบราณนิยมใช้เทศน์แสดงในงานทำบุญฉลองสมโภชพระพุทธรูป โดยบันทึกลงในใบลานด้วยวิธีการจาร ด้วยตัวอักษรธรรมลาว ในรูปคำประพันธ์แบบร้อยแก้ว ประกอบด้วยคำบาลีแปลตามศัพท์ด้วยภาษาพื้นถิ่น มีเนื้อหากล่าวถึงเหตุการณ์ปฐมบทการสร้างพระพุทธรูปด้วยไม้แก่นจันทน์โดยพระเจ้าปเสนทิโกศลในสมัยพุทธกาล ตอนกลางเรื่องกล่าว อานิสงส์ที่พึงได้รับจากการสร้างพระพุทธรูปด้วยวัสดุต่าง ๆ จำนวน 14 ประการ อันได้แก่ ใบไม้ ฝ้า ดินจี ฝรั่ง ไม้ปุน กระจุก หิน ตะกั่ว ทอง เงิน แก้ว ทองคำ และการนำวัสดุที่กล่าวมานำมารวมกันจัดสร้างเป็นองค์พระ และตอนปลายของเรื่องกล่าวถึงอานิสงส์จากการซ่อมแซมพระพุทธรูป ซึ่งมีความ



คล้ายคลึงกับหนังสือ “อานิสงส์สร้างพระเจ้า” (อรุณรัตน์ วิเชียรเขียว, 2554) หรือ “อานิสงส์สร้างพุทธพิมพ์” ของทางดินแดนล้านนา โดยมีเค้าโครงของโครงเรื่องมาจากชินกาลมาลีปกรณ์และตำนานพระเจ้าแก่นจันทน์ อีกทั้งบางส่วนมาจากวัฏฏังคุลีชาดก ซึ่งเป็นชาดกนอกนิบาตที่นิยมในดินแดนล้านนา ซึ่งอาจอนุมานว่าหนังสือ “สองพะเคือ” ที่ว่าด้วยความเป็นมาและอานิสงส์ของการสร้างพระพุทธรูปที่ปรากฏได้รับจากดินแดนล้านนาและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในสมัยหนึ่ง

ความหมายของคำว่า “สองพะเคือ” อ่าน สอง – พะ – เคือ คำว่า “สอง” เป็นภาษาถิ่นอีสานตรงกับคำภาษาไทยกลางว่า “ฉลอง” โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 ให้ความหมายคำว่า “ฉลอง” เป็นคำกริยาหมายถึง ทำบุญหรือบูชาสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นงานเอิกเกริกเพื่อแสดงความปิติยินดี เช่น ฉลองพระ ฉลองหนังสือ ฉลองอายุ จัดงานเอิกเกริกเพื่อแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ส่วนคำว่า “พะ” หรือ “พระ” ในที่นี้หมายถึง พระปฏิมาหรือองค์พระพุทธรูปที่มีการสร้างขึ้นโดยเจ้าศรัทธาและในส่วนของคำว่า “เคือ” หรือ “เคือ” ในความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 เป็นคำนามหมายถึง เถาไม้ เรียกพรรณไม้ที่เป็นเถาว่าเคือ เช่น มะกล่ำเคือ มะแว้งเคือ ขมิ้นเคือ เชื้อสาย วงศ์วาน เช่น เคือญาติ, เรียกงวงที่มีหวีกล้วยติดอยู่ว่า เคือกล้วย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) โดยผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตคำว่า “เคือ” ที่ปรากฏในชื่อเรียก อาจสื่อถึงการพรรณนาอานิสงส์สืบเนื่องที่ผู้สร้างพึงได้รับการสร้างพระพุทธรูปอย่างไม่มีสิ้นสุด

ตำนานการสร้างพระพุทธรูป

หนังสือสองพะเคือ ของภาคอีสาน มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำนานพระเจ้าแก่นจันทน์ และอานิสงส์การสร้างพระเจ้า ที่แพร่หลายในดินแดนล้านนา กล่าวเรื่องราวการสร้างพระพุทธรูปเป็นอันเดียวกันกับที่ปรากฏในหนังสือสองพะเคือ ที่ผู้ศึกษาได้ทำการปริวรรตเป็นภาษาไทยกลาง กล่าวถึงเหตุการณ์เมื่อครั้งพระพุทธเจ้าประทับที่วัดพระเชตะวันวิหาร เมืองสาวัตถีในวันหนึ่งพญาปเสนทิโกศล ได้ส่งบริวารจัดเตรียมเครื่องสักการบูชาอันประกอบด้วย ฐูป เทียน และของหอมต่าง ๆ เพื่อไปถวายแด่พระพุทธเจ้า ครั้นเมื่อพญาปเสนทิโกศล พร้อมบริวารเสด็จมาถึงไม่พบพระพุทธเจ้า จำต้องเสด็จกลับคืนเข้าสู่บ้านเมือง วันต่อมาพญาปเสนทิโกศลพาบริวารไปเข้าเฝ้าพระพุทธเจ้า พร้อมทูลขอสร้างพระพุทธรูปไว้แทน จากนั้นพระพุทธเจ้าทรง

อนุญาต ฝ่ายพยาบาลเสนทิโกศลให้ช่างไปหาไม้จันทน์มาจำหลักเป็นองค์พระพุทธรูปขนาดเท่า พระวรกายพระพุทธรเจ้าพร้อมทำการลงรักปิดทอง ห่มครองด้วยผ้าอ้อมผาด จากนั้นอัญเชิญไปประดิษฐานบนพระแท่น จากนั้นทูลเชิญพระพุทธรเจ้ามากระทำภัตตกิจภายในเมืองและทอดพระเนตรพระพุทธรูป ครั้นเมื่อพระพุทธรเจ้าเสด็จมาถึง พระพุทธรูปที่สร้างขึ้นนั้นได้ลุกจากพระแท่นลงมาถวายความเคารพต่อพระพุทธรเจ้า แต่พระพุทธรเจ้าทรงตรัสห้ามไว้ พร้อมตรัสกับพระแก่นจันทน์ว่า อีกไม่นานพระองค์ก็จะเสด็จเข้าสู่ปรินิพพาน พร้อมได้ฝากศาสนาของพระองค์กับพระแก่นจันทน์ซึ่งเปรียบประดุจรูปแทนพระองค์ トラบอายุพระพุทธรศาสนาครบ 5,000 พระวัสสา ฝ่ายพระเจ้าปเสนทิโกศลพร้อมทั้งบริวารเห็นเหตุการณ์อัศจรรย์บังเกิดความศรัทธานำเครื่องสักการบูชาต่าง ๆ มาถวายเป็นอันมาก จากนั้นพยาบาลเสนทิโกศลทรงทูลถามถึงอานิสงส์การสร้างพระพุทธรูป แล้วพระพุทธรเจ้าจึงทรงพรรณนาอานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปโดยพิสดาร ครั้นแล้วพระพุทธรเจ้าจึงเสด็จกลับวัดพระเชตะวัน ผู้ได้รับฟังนั้นบางคนได้สวดปาตติมรรค บางคนได้สัททาคามิมรรค บางคนได้อนาคามิมรรคเป็นอันมาก

วัสดุและอานิสงส์การสร้างพระพุทธรูป

วัสดุสร้างพระพุทธรูปในปัจจุบันโดยทั่วไปมักมีความเข้าใจว่า ต้องเป็นวัสดุที่มีความคงทนถาวรมีคุณค่าเท่านั้น หากแต่การสร้างพระพุทธรูปในอดีตพบว่า มีการสร้างด้วยวัสดุที่มีความหลากหลาย ตามความนิยมและทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ มารังสรรค์ให้เกิดเป็นงานพุทธศิลป์ที่มีความงดงามและเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของฝีมือช่าง (ศักดิ์ชัย สายสิงห์, 2556) และไม่ได้จำกัดด้วยขนาดขึ้นอยู่กับศรัทธาที่แน่นแน โดยหนังสือสองพระเคียว พบวัสดุที่ใช้สร้างพระพุทธรูปและอานิสงส์ของการสร้างพระพุทธรูปด้วยวัสดุต่าง ๆ จำแนกออกเป็น 14 ชนิด ดังนี้

1. ใบบัว (ปณณลิจิตตา)

การสร้างพระพุทธรูปบนใบบัวใช้วิธีวาดเขียนลายเส้นลงบนผิวใบ โดยใช้เหล็กจารให้เกิดเป็นลายเส้นแล้วลบด้วยเม่า นิยมใช้ใบบัวในการขีดเขียน อย่างไรก็ตามไม่เป็นที่นิยมเท่าใดนัก เนื่องจากวัสดุประเภทนี้ไม่มีความคงทนถาวรมีอายุการใช้งานไม่มากผุพังเสื่อมสลายง่ายและยากต่อการเก็บรักษา อานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปด้วยการขีดเขียนลงบนใบบัวให้อานิสงส์ 5 กัป

2. ผ้า (ปูน)

พระพุทธรูปที่ถูกสร้างลงบนพื้นผ้า เรียกว่า “พระบฏ” ตามความหมายของ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 ให้ความหมายของ “พระบฏ” หมายถึง ผืนผ้าที่มีรูปพระพุทธรูป เป็นต้น และแขวนไว้เพื่อบูชา (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ซึ่งช่างฝีมือ อาจสร้างสรรค์ด้วยวิธีต่าง ๆ อาทิ การวาดเขียนลงบนผืนผ้า การปักดินและเลื่อมลงบนผืนผ้า และการถักทอลงบนผืนผ้า อย่างไรก็ตามในปัจจุบันการสร้างพระบฏมีความนิยมลดน้อยลง อานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปด้วยผืนผ้าให้อานิสงส์ 10 กัป



ภาพที่ 1 พระพุทธรูปแบบพื้นถิ่นทำจากวัสดุต่าง ๆ ภายในองค์พระธาตุเชิงชุม จังหวัดสกลนคร

3. ดินจีหรืออิฐ (มติกมย)

ดินจี หมายถึง ดินเหนียวที่ผ่านกรรมวิธีขึ้นรูปตากให้แห้งแล้วทำการสุมไฟ เพื่อให้เกิดความแข็งแรงของชิ้นงาน โดยทั่วไปมักเริ่มต้นด้วยการเตรียมดินเหนียว ขึ้นรูปโดยใช้โลหะหรือไม้ไผ่เป็นแกนทำให้เกิดรูปทรงขององค์พระ นำไปตากในที่ร่มแล้วทำการเผาเพื่อให้ความคงทน ซึ่งพระดินจีมีทั้งแบบลอยองค์และแบบพระพิมพ์ อานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปด้วยดินจีหรืออิฐให้อานิสงส์ 15 กัป

4. ครั่งและว่าน (ขตุกายวา)

“ครั่ง” หรือ “เอื้องครั่ง” เป็นแมลงเปลือกชนิดหนึ่งตัวรังมีลักษณะเหนียวแข็งพบได้ตามต้นไม้ ชาวอีสานนิยมนำครั่งผ่านกระบวนการทำให้เกิดความอ่อนตัวมีการผสมผวงว่านมงคลตามความเชื่อ นำมาขึ้นรูปเป็นพระพุทธรูป โดยพบทั้งแบบลอยองค์ซึ่งเป็นวิธีการปั้น และแบบพระพิมพ์ โดยใช้แม่พิมพ์ดินหรือโลหะกดลงไปให้เกิดภาพด้านใดด้านหนึ่ง โดยพระพุทธรูปชนิดนี้นิยมนำไปบรรจุไว้ในถ้ำ หรือในองค์พระเจดีย์ อานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปด้วยครั่งและว่านให้อานิสงส์ 20 กัป

5. ไม้ (ทารุกมยวา)

ไม้เป็นวัสดุที่หาง่ายในท้องถิ่น พบพระพุทธรูปที่สร้างขึ้นด้วยไม้ในหลายชนิด อรุณรัตน์ วิเชียรเขียว (2558) กล่าวว่า ไม้ที่นิยมนำมาสร้างพระพุทธรูปส่วนใหญ่เป็นไม้แก่นไม้จริง เช่น ไม้สัก ไม้ทองกลาง ไม้โชค ไม้จันทร์ ไม้สะเลียม ไม้กุ่ม ไม้ขนุน ไม้พุทรา และไม้โพธิ์ นิยมแกะเป็นแบบลอยองค์ บางครั้งมีการลงรักปิดทอง เพื่อเพิ่มความสวยงาม อานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปด้วยไม้ให้อานิสงส์ 25 กัป

6. กระจุก เขา นอ งา (ทนตมยวา)

เป็นวัสดุที่ได้จากสิ่งมีชีวิต อาทิ กระจุกข้าง เขาของวัว ควาย กระทิง เก้ง กวาง นอของแรด กระซู่ รวมไปถึงงาช้าง บางชนิดที่กล่าวมานับเป็นของทาสีหัตถ์ มีความปลั่งงานความขลังในตัว บางชนิดเป็นของมีราคาสูง ยกตัวอย่าง อาทิ พระพุทธรูปที่แกะสลักจากงาช้างมักแกะสลักทั้งกึ่ง โดยทำเป็นช่อง ๆ แกะภาพพระพุทธรูปเจ้าตามขนบความเชื่อท้องถิ่น จากคนไปจรดปลายและทำแท่นสำหรับประดิษฐาน อานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปด้วยกระจุก เขา นอ งาให้อานิสงส์ 30 กัป

7. ปูนปะทาย (สุททายวา)

เป็นการขึ้นรูปองค์พระด้วยปูน ซึ่งต้องอาศัยโครงสร้างในการยึดเกาะและขึ้นรูป โดยอาจใช้ดินจี่หรืออิฐ ในการขึ้นเป็นโคลนแล้วฉาบแต่งด้วยปูน ในบางกรณีใช้เหล็กในการขึ้นโครงสำหรับปูนในอดีตต้องไปเอาบนเทือกเขาที่มีแหล่งหินปูน นำมาก่อนเอาเป็นรูปกรวยคว่ำนำหินปูนใส่เข้าไปในเตา สุมไฟทางด้านล่างให้หินสุก แล้วนำไปแช่น้ำเกิดเป็นปูนขาวผสมทรายสำหรับก่อฉาบ อานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปด้วยปูนปะทายให้อานิสงส์ 35 กัป



8. หิน (สึลายวา)

หินเป็นวัสดุที่มีความแข็งแรง ต้องอาศัยฝีมือความชำนาญของผู้สร้างในการแกะสลักด้วยสิ่ว โดยทั่วไปพระพุทธรูปหินอาจเป็นคติสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมเขมร พบการสร้างพระพุทธรูปด้วยหินทราย และหินศิลาแลงในส่วนน้อย โดยมากนิยมนำมาทำเป็นโคลนองค์พระ ฉาบแต่งด้วยปูน อานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปด้วยหิน ให้อานิสงส์ 40 กัป

9. ซิน, ตะกั่ว ดีบุก (ติปุคมยัว)

“ซิน” หรือ “ชิน” หมายถึง ตะกั่ว เป็นแร่จำพวกโลหะ เนื้ออ่อนหลอมละลายง่าย เรียกอย่างหนึ่งว่า “เหล็กเปี้ยก” พบว่ามีการนำวัสดุประเภทนี้สร้างพระพุทธรูปในลักษณะแบบลอยองค์ และแบบพิมพ์ด้านเดียว อานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปด้วยซิน ตะกั่ว และดีบุกให้อานิสงส์ 45 กัป

10. ทอง (กัสมยัว)

คำว่า “ทอง” ในความหมายของพื้นที่วัฒนธรรมล้านนา – ล้านช้าง หมายถึง สำริด ทองแดง ทองเหลือง และทองผสม โดยเกิดจากการนำวัสดุโลหะหลายชนิดมาหลอมผสม ซึ่งเป็นองค์ความรู้ทางโลหะวิทยา อนุมานว่า เป็นองค์ความรู้ที่ตกทอดมาตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์ พระพุทธรูปที่สร้างด้วยวัสดุชนิดนี้ ต้องอาศัยการขึ้นหุ่นด้วยขี้ผึ้ง แล้วพอกดินทำการสุญญ์จากนั้นจึงเททองเข้าไปแทนที่ ครั้นเมื่อเย็นตัวลงและผิวดินออก ชัดแต่งให้พื้นผิวเรียบ หากแต่ในบางกรณีเมื่อมีการหล่อไม่สมบูรณ์มักไม่นิยมนำมาหลอมยุบใหม่ซึ่งเป็นบาปเสมือนการได้การทำร้ายพระพุทธเจ้า (พระครูสุกัลป์ญาณุทธ, ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2565) อานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปด้วยทองให้อานิสงส์ 50 กัป

11. เงิน (รชชฎามย)

“เงิน” เป็นวัสดุมีค่าอย่างหนึ่ง มักนำมาทำเป็นเครื่องประดับ และเครื่องใช้ เป็นสิ่งบ่งบอกฐานะทางสังคม การสร้างพระพุทธรูปด้วยเงินพบในลักษณะรูปหล่อลอยองค์ แบบเทพพิมพ์ด้านเดียว แบบดุนลาย และแบบตีพิมพ์ หรือหลูบลงบนวัสดุประเภทไม้และอื่น ๆ อานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปด้วยเงินให้อานิสงส์ 55 กัป

12. แก้ว (รตตมย)

คำว่า “แก้ว” ในความหมายของพื้นที่วัฒนธรรมล้านนา – ล้านช้าง หมายถึง หินมีค่าชนิดใดชนิดหนึ่งที่มีความโปร่งแสงมีลักษณะพิเศษ รวมทั้งอัญมณี แก้วโดยทั่วไปมีหลายชนิด พระพุทธรูปที่สร้างด้วยแก้ว ปรากฏในรูปแบบลอยองค์และแบบนูนต่ำหรือนูนสูง อานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปด้วยแก้วให้อานิสงส์ 60 กัป

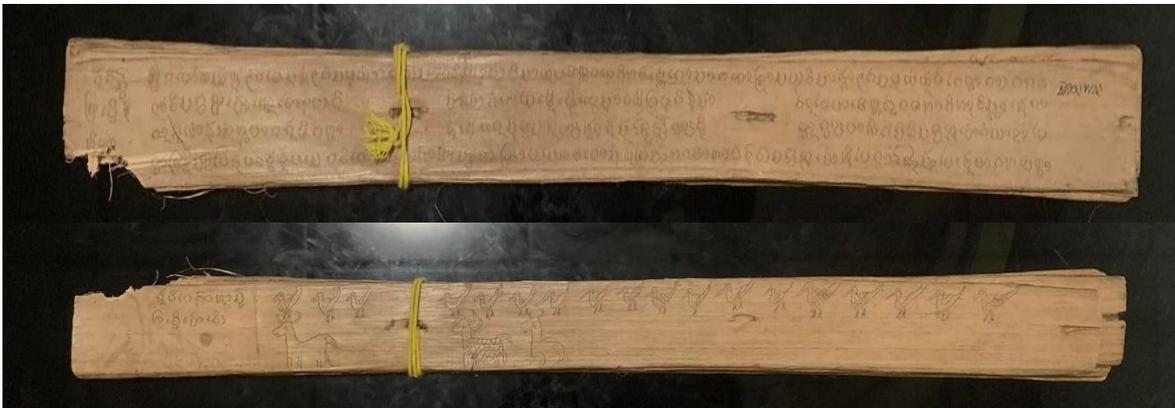
13. คำ (สุวรรณมัย)

คำว่า “คำ” ในความหมายของพื้นที่วัฒนธรรมล้านนา – ล้านช้าง หมายถึง ทองคำ ซึ่งเป็นโลหะมีค่าเนื้ออ่อนมีสีเหลือง ด้วยการที่เป็นวัสดุที่หายากมีราคาสูง การสร้างพระพุทธรูปด้วยวัสดุประเภทนี้จึงพบได้น้อยกว่าวัสดุอื่น โดยปรากฏในลักษณะของพระพุทธรูปหล่อสุญผึ้งขนาดเล็ก แบบคุณลาย แบบบุหุ่มแกนวัสดุชนิดต่าง ๆ อานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปด้วยคำให้อานิสงส์ 65 กัป

14. การรวมกันของวัสดุต่าง ๆ

ในที่นี้หมายถึงการสร้างพระพุทธรูปด้วยวัสดุต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว ผ่านกรรมวิธีการบัดเป็นผง ผสมเข้ากันปั้นขึ้นรูปเป็นองค์พระพุทธรูป พบในลักษณะของแบบลอยองค์และแบบกตพิมพ์ อย่างไรก็ตามพระพุทธรูปชนิดนี้ค่อนข้างแยกชัดเจนได้ยาก เนื่องจากคล้ายกับกลุ่มที่สร้างจากดินจี ปูนปั้น และครั้ง อานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปด้วยการรวมกันของวัสดุต่าง ๆ ให้อานิสงส์ 70 กัป

จากที่กล่าวมาในตอนนี้จะเห็นได้ว่า คติความเชื่อเรื่องการสร้างพระพุทธรูปไม่ถูกจำกัดว่าต้องเป็นวัสดุที่ทรงคุณค่า และมีราคาแพงเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากพระพุทธรูปเป็นสิ่งที่พุทธศาสนิกชนให้การเคารพสักการบูชาในการจัดสร้างด้วยวัสดุกลุ่มใดตามที่กล่าวมาแล้วก็ตาม วัสดุที่นำมาสร้างนั้นต้องเป็นวัสดุที่มีความสะอาดและต้องได้มาโดยบริสุทธิ์เป็นสำคัญ ในส่วนของอานิสงส์



ภาพที่ 2 ต้นฉบับหนังสือฉลองพะเคือ ฉบับวัดพระธาตุเชิงชุมวรวิหาร ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เก็บรักษา ณ ห้องสมุดสกลนครศึกษา สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



การปริวรรตหนังสือสองพะเคือ ในครั้งนี้ผู้เขียนได้ศึกษาเลือกฉบับวัดพระธาตุเชิงชุมวรวิหาร ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งเก็บรักษา ณ ห้องสมุดสกลนครศึกษา สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ต้นฉบับบันทึกด้วยอักษรธรรมลาว – อีสาน บนแผ่นลานดิบ จำนวน 1 ผูก ประกอบด้วย 16 ลาน โดยผู้ศึกษาทำการปริวรรตเป็นตัวอักษรไทยปัจจุบัน ในที่นี้จะขอแนะนำเป็นบางลาน ดังนี้

1/1 นิโมตสสตถุ เอวเมสุตถุ เอก์สมย์ภควา สวตถิย์ อุปนิสสายเซตวเน วิหรนโต โภสาธโว ดุรา สปุริสสาทั้งหลาย เอก์สมย์ ยังมีในกาลคาบ 1 ภควา อันว่า สัพพะัญญเจ้าแห่งเรา อุปนิสสาย ก็อาศัยซึ่งเมืองแก้วสาวตถิ พระมุนีอยู่สำราญในป่าเขตะวันมหาวิหาร ทิสวา เห็นอาการพันลำทุกข์สำหู่ปาดอันมีกัตตาตตน เต็มแพงสมภารแห่งภายหลัง อันสังโหมฮอยชายคืดกว้างอว่ายปราณี คจฉนติ พระสัพพะัญญเจ้าก็เสด็จไปคว่ำไผดสัตว์ ไปทันมา ดังนั้น ปเสนทิโกสาโรราชา ส่วนว่า พญาปเสนทิโกศล ตนกษัตริย์ อาชาติตา บรู๊ว่า สัพพะัญญเจ้าหนีไปคว่ำไผดสัตว์ ไปทันมา คหเปตวา/

1/2 ยังคนทั้งหลาย ให้ถือเอาอาามิสบูชาทั้งหลาย หมายถึงต้นว่า ประรูป ประทีปดอกไม้ คันธรสของหอมเนื่องนิตย์ นิกขมิตวา ออกไป นครา จากเวียง ถิสยย กับด้วยยศศักดิ์บริวารอันมาก ปวิสิตวา พญาก็เข้าไปเยี่ยมสุป่าเขตะวันอาราม ยามนั้น ราชา อันว่า พญา อทิสสวา ก็บ่เห็นสัพพะัญญเจ้า กปปยมา นหททโย มีหัวใจอันสะบันหิวหอดกันฮนฮาว จิตวา กล่าวซึ่งคนทั้งหลายว่า ดุรา ชาวเราชุมมา ออ์ โลกา อันว่าโลกอันนี้ สุญโญ เป็นอันเปล่า อนาถา หาที่พึ่งที่อาศัยไปได้แล ภควา อันว่า สัพพะัญญเจ้า ตุนฮี คนตวา หนีไปในที่ใดนี้จา พญากล่าวดังนั้นแล้ว แลบุชายังอาสนา อันพระบรมสัตถาธรรงเทศน์ ด้วยเครื่องวิเศษณา ๆ อ่าลาทุกหมู่ เข้าสู่เมืองตนก็มีแล ปุนทิวเส ในเมื่อวัน/

2/1 ลุนรุ่งเช้า พระกษัตริย์เจ้าแจ้งจอต สตถา คหเปตวา ยังคนทั้งหลายสะพาด ให้ถือเอาเครื่องอาบูชา นิกขมิตวา ออกจากเวียงไปคินเค้า ตั้งไต่เต้าเต็มตามสุอารามนั้น ราชา อันว่า พญา ทิสวา เห็นแล้ว ยังพระยอดแก้วนาโถ โสมนสสप्तโต มีใจอันภริมย์ชมชื่นยินดีมาก ปุเซตวา พญาก็บูชาทั้งหลายด้วยบุปผา วนทิตวา ไว้แล้วยังพระยอดแก้วนาโถ นิสินโน เนานั่ง เอกมนต์ บ่อนหนึ่ง แล้วเล่าจา วนตวา กลอยกล่าวถามแถมเจ้าพุทโธว่า ภาเนต ข้าไหว้สัพพะัญญตนเป็นครูล้ำเลิศ ประเสริฐกว่าปานัง มย ผุงข้าทั้งหลาย อันมานี้ คหเปตวา ไต่เต้าเพื่อจักไหว้บาทเจ้าพุทโธ ในวันวานนี้ก็ข้าณา อทิสวา สุรุโป เล่าบ่เห็นบาทเจ้า ใจข้าเถ้าหากสมเทธ ปุเซตวา ข้าบุชายังอาสนาอัน/

2/2 พระวรมสัถถานานัง สพรังพร้อมมาลา ปวิสิสา ชุมบ่าวทั้งข้าต่าวคีน วันนั้บุญตุ้ม
เครื่องซักแมนจวบแก่นไ้สัถธา สาธู มวายาจา มิตั้งข้าจักขอวารธนาซึ่งพุทธาธรงแก่น เป็น
แวนแก้ว กโรติ อนุภยนติ พระมุณีเยินโผดข้ามโทด มิตดา ทททยา อันใจวังอุดสาหลังดูสัตร์
โลก อันตกสุโภคค โมหา คือคนเทวดา มัวมิตข้าฮู้ฮืดไ้ตตามแขวน คั้นค้ำน้ำยวงแจ่งส่องให้สัตร์
เยี่ยมย้อม มคค์ อหิ อันว่า ผู้ข้า ปเสนราชา กริสสามิ จักกระทำตกแต่ง ควัดฮูปไม้ แปงฮูปพระ
องค์ พลอยประสงค์สร้างไว้ เพื่อให้เป็นที่ไหว้แลบูชาแก่นคนแลเทวดาอยู่ตาควรก็ข้าริ้อ อุหาหุ รือ
ว่าบ่ควรนี้จา ต่สุตวา อันว่า พระสัพพัญญูเจ้าฟังข่าวไ้ยินค้ำกล่าวพญาวารธนา อห พระก็
เทศนาอนุญาตว่า ดูรา/

3/1 มหาราช ตั้งมาคิดฉลาดแท้ดี ๆ ตถาคต มุณีบไ้ได้ว่าสัง กต มหาราชจงกระทำไว้ให้
เป็นที่ไหว้แลบูชาที่ข้าเทอญ อหิ อันว่า พระตถาคต อนุถานามิ ก็ให้อนุญาตแก่นมหาราช บัดนี้แล
ตโต ในกาลเมื่อสัพพัญญูไ้वादให้อนุญาตปนแปงตั้งนั้น ปนุนราชา กษัตรามหาราชขมขึ้นอาด
นนหารทิตวา ไ้ว่าทยังโอกาสอันแปงแห่งสัพพัญญุพุทธรูปเจ้า แต่สำนักเค้ามอดองค์ วนทา ลง
ลาบาตยัรยาดรย้ายเมื่อเมือง ปโก สาเปตตวา ให้หาทันมา กมมกรา ผุงช่างไม้ ปไ้รหมุ่ทาสา
การาเปตตวา ให้มาริจนาเทียมไว้ควัดฮูปไม้แปงองค์ประสงค์หาไม้อันมีกลิ่นหอม จนทสเรน
ด้วยแก่นจันท์แดงควรค่าแพงมีมาก คือฮูปพระตถา ลิปิตตวา ทาลวาดน้ำเกลี้ยงฝาด/

3/2 แต่มหางคำปลิวบางปลาย ต้องแสงเลื่อมหลากนา ๆ ปารูปิตวา ยังพุทธรูปเจ้าเจ้า
องอาจ ใ้หุ่งผ้าย้อมฝาดออกแดง รัศมีแสงสพาดคือตั้งน้ำคั้งคาคไตค้ำ ก็มีแล สา พุทธรูปวิมา
มุงมาตรูปนั้งอาสน์โสรภี ดูดีเหมือนองค์แท้ งามแ่อแห่งคำเติน งามใจเวินวางตอก แสงเลื่อมออก
ภาวันนา ตทา ในกาลยามนั้น ปเสนราชา พระกษัตรามหาราช ขมขึ้นอาชญ์อนุโม ปสสโนไสยยัง
ใจเลื่อมสิ่งมณฑา การาเปตตวา ยังคนทั้งหลายให้แปงรัตน ยังผามแล้วด้วยแก้ว 7 ประการ คือ
สถานตั้งวิมานเทวราช บุเครื่องอาสน์นา ๆ นิสิธาเปตตวา พุทธรูปเจ้าให้อยู่สพุเหนือบัลลังก์ผาย
ยอยืนดอกไม้ขึ้นประนัยเนื่องเทียนธูปเฮืองมีมากบูชาหลากนา ๆ กษัตรามหาราช พญาอาชญ์/

15/1 ส้าเพียเข้าก้าคุณเมืองเพียคำเฮืองฮ้อยโชติ เครื่องเอมโอชนัน วดธา ปิลนทา
ประดับแห่งเชิงแก้วกระจจวร หมู่สังวาลดูเหลือแหล่ทุกก้านา ๆ บ่ออาจสังขยานับได้ บไ้ฮัหมู
ทานังยัง ๆ ปทสยบุคคลผู้นั้นไปในประเทศที่ใด ๆ ก็ดีอันคนแลเทวดาหากสักการะบูชาตถาคต
วาในที้นั้นสิ่งเดียวก็มีแล สัพพโรคาอันว่า พยาธิโรคาทั้งหลายทั้งมวลมีต้นว่า ทิตสไล ไอเอียง คอ
คต ขอตนเป็นเทเวทนา ผุงเจ็บตาแลปวดท้องฮ้องให้อยู่ที่ท้าว ๆ คือว่า คันหนมาลาแลผีปะอา
เป็นกาทอยู่ชะเมินเงินเป็นเฮือนกานตุ้ม คอฮิตต้อ แลฮิตเปี้ยเมียเยี้ยฮ้ายมะเร็งฮ้อนลับปน



เปื่อยสุกก้ากากฮ้ายดำกินในเจ็บหัวใจว่า กระบุงก้อน ฮ้อนท้องแสบสันหลัง เป็นฮานยังยาดเฮื้อ
ปวดเนื่อว่า เอ็นทก คัดอกแมน หมากโหก ดังโหก ๆ ว่ากะยื่อ ปือลือ/

15/2 ว่าชี้ทูต มุดยุดแมนปองจีน ผังตีนว่าลวงพื้น ทกที่ฮ้อนว่าดำแดง หลังแข็งว่าออก
เห็ด ฮากเลื่อว่าลวงค้อมือขอว่าเงาะง่อย เอ็นค้อยเฮ็ดเซื่อเลื่อ เอื้อเตื่อแมนหุหนา งาวจิวว่าตา
บอด ออดทอ้งต้องลมห้วยาบมีแลแคงลึบเป็นบ้ำบิบเต็งตน เฮอนฮ้อนให้พยาธิทั้งหลายผุ้งนี้ก็มี
แก่บุดคละผู้สร้างฮูปพระบุญกว้างพิมพาเทียมองค์พระตถาคต สมพุทเท ในกาลเมื่อพระศรี
อาริยมตตริยตนล้าเลิศ จักลงมาเกิดเป็นพระในกาลจักมาภายหน้าได้ลุ่มฟ้าโลกา เตนรา ฮันว่า
คนทั้งหลาย ผุ้งสร้างพุทพิมพาเทียมองค์ตถาคตจักเกิดมาในศาสนาแห่งพระศรีอาริยมตต
ริยเอ็งฮิจ ปาปุนิสสนตักิ จังได้ถึงทุกขสันตังยังท้อสุดที่เสี้ยงแห่งทุกข์ทั้งมวล ในสำนักอัครวร
เมตตริยเจ้าองค์นั้นบ่คลาดบ่คาแท้ดีหลีณา ตสมภากรณา/

16/1 เหตุตั้งนั้น ปณณิตโโปโส นรหญิงชายทวยยกผู้มีผญา การเย เฟิงกระทำยังฮู
ปพระตถาคตยอด้ให้เพื่อให้เป็นที่ไหว้แลบูชาแก่คนแลเทพยดาทั้งหลาย เทสนาปริโยสนเน ใน
กาลเมื่อแล้วพระยอด้แก้วเทธรรม ไชคำควรสอนสั่งสพรั่งพร้อมโมทนาทานมีผญาเป็นเค้า ชม
ขึ้นเอาโอษฐ์ต้องมาเนิงนงใสโสจร เว้นจากโทษนา ๆ บางพ่องเอ็งโสดาดวงยอด้ ลางเล่าฮอด
ที่ปเท่า สกิทาคา บางพ่องเอ็งอนาคา ตามกัตตาดนตกแต่ง ลางเล่าฮอดแห่งเบื่องระหัน เสียง
มีนคั้นเค้า ตั้งแต่เข้าเอ็งสววยลิมแลงายมียาก แห่งแห่งเจ้าฟ้าผ่านผามหลวง ทั้งปวงนำพระ
บาทฮัยวราตตราเข้าปักตุง ลงอาฮามช่วงเขตร์ในป่าเขตตวันมหาวิหาร ฮันเป็นที่อยู่ชะพุพร้อม
ภิกษุสงฆ์ทั้งกว้างก้องอามาตย์พญาอาจลือฮาเชิญพระวรสัตถา/

16/2 ขึ้นแท่นแก้วจีแจ้ว ๆ ทรงแท่นแก้วบัลลังก์พุทฮูป ปสสถิ นิตถิติ ก็เสด็จบรรวร
ควรท่อนี้ก่อนแล.....รีจนาแล้วยามกองแลงโกลัลลิต้าเจ้าพ่อคุณเฮย...เดือน 8 ขึ้น 8 ค่ำ วัน
จันทร์เจ้าเฮย...เจ้าหัวฮ้วน บ้านม่วงคำ เมืองสากนคร เป็นผู้เขียนหนังสือสองพระเครือไว้กับ
ศาสนาพระพุทเจ้าตราบต่อเท่าเข้าสู่ันรพานก็เข้าเทอญ...ฮันหนึ่งขอให้ผู้เข้าผู้เขียนนี้เป็นหนังสือ
มาก ๆ ก็เข้าเทอญ...ฮันหนึ่งขอส่งบุญให้พ่อแม่พี่น้องปู่ย่าตาทายอ้ายชายทุกตนทุกคนก็เข้าเทอญ
...ฮันหนึ่งขอให้ฮอดครุบาอาจารย์ทุกตนทุกองค์ก็เข้าเทอญ...

คุณค่าและประโยชน์จากหนังสือ สองพะเคือ

หนังสือสองพะเคือ ได้มีการนำเสนอข้อมูลที่มาและความหมาย วัสดุที่ใช้สร้างพระพุทธรูป และอานิสงส์การสร้างพระพุทธรูป ซึ่งเป็นบันทึกลงในใบลานด้วยตัวอักษรธรรมลาว ในรูปคำประพันธ์แบบร้อยแก้ว ประกอบด้วยคำบาลีแปลตามศัพท์ด้วยภาษาพื้นถิ่น ผู้ที่มีความสนใจสามารถที่จะเรียนรู้เรื่องราวที่มีความเกี่ยวข้องกับทางพระพุทธศาสนา ข้อมูลที่ปรากฏในหนังสือเป็นแนวทางในการนำมาใช้เป็นข้อมูล หลักฐานเพื่อการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่มุ่งเน้นทางประวัติศาสตร์ ตลอดจนเนื้อหาในหนังสือสองพะเคือสะท้อนถึงแนวคิด ความเชื่อ วิถีชีวิตของคนในอดีตที่มีความผูกพันกับพระพุทธศาสนาในการสร้างพระพุทธรูปจากวัสดุสิ่งไม่จำกัดว่าเป็นสิ่งใด เพียงให้มีความบริสุทธิ์ สะท้อนภาพการให้คุณค่ามากกว่ามูลค่า

สรุป

พระพุทธรูป คือ รูปเคารพทางศาสนาที่มีความสำคัญเนื่องจากเป็นตัวแทนแห่งองค์สมเด็จพระสัมมา สัมพุทธเจ้า ที่ผู้สร้างต้องอาศัยพลังศรัทธาและศิลปะ ในการสร้างสรรค์ขึ้นเป็นองค์พระพุทธรูป นอกจากนี้การสร้างพระพุทธรูปยังให้อานิสงส์เล็กน้อยตามวัสดุที่ใช้ในการสร้าง ตามที่ปรากฏในหนังสือ ฉลองพะเคือ ที่มีเนื้อหาอย่างเดียวกันกับอานิสงส์การสร้างพระพุทธรูปของทางล้านนา ประกอบด้วยวัสดุ 14 ชนิด ประกอบด้วย ใบไม้ (ปณณลิจิตตา) ให้อานิสงส์ 5 กัป ผ้า (ปฏ) ให้อานิสงส์ 10 กัป ดินจีหรืออิฐ (มติกมย) ให้อานิสงส์ 15 กัป ครั่งและว่าน (ชตุกายวา) ให้อานิสงส์ 20 กัป ไม้ (ทารุกมยวา) ให้อานิสงส์ 25 กัป กระดุก, เขา, นอ, งา (ทนตมยวา) ให้อานิสงส์ 30 กัป ปูนปะทาย (สุทหายวา) ให้อานิสงส์ 35 กัป หิน (สิลายวา) ให้อานิสงส์ 40 กัป ซิน, ตะกั่ว, ดีบุก (ดีปุกมยวา) ให้อานิสงส์ 45 กัป ทอง (กัสมยวา) ให้อานิสงส์ 50 กัป เงิน (รชชฎามย) ให้อานิสงส์ 55 กัป แก้ว (รตตนมย) ให้อานิสงส์ 60 กัป คำ (สุวณณมย) ให้อานิสงส์ 65 กัป การรวมกันของวัสดุต่าง ๆ ให้อานิสงส์ 70 กัป อีกทั้งยังส่งผลให้ผู้สร้างพระพุทธรูปมีสติปัญญา มีความเฉลียวฉลาด มียศศักดิ์สูง และมีบริวารมาก เป็นต้น จึงพบว่าผู้คนในพื้นที่ทางพระพุทธศาสนามักสร้างพระพุทธรูปถวายประจำพระอาราม สะท้อนถึงกระแสการสร้างบุญวิถีที่ตกทอดมาจากอดีตจวบจนปัจจุบัน เป็นสิ่งที่ควรค่าแก่การศึกษา รักษา สืบทอด



สิริรัศมี สิงห์สนธิ และพระมหามฆวรินทร์ ปุริสุตโตโม. (2563). พระพุทธรูป : การตีความเชิง

สัญลักษณ์ทางพระพุทธศาสนา. วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 4(1), 88-98.

อรุณรัตน์ วิเชียรเขียว. (2558). พระพุทธรูปตามคติชาวล้านนา. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์

แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แนวทางการส่งเสริมการครองคนตามหลักพรหมวิหาร 4
สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21*

THE GUIDELINES FOR PROMOTING HUMAN REIGN ACCORDING TO
THE FOUR BRAHMA VIHARA PRINCIPLES FOR EDUCATION
ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY

พระมหาทักษักดิ์ ปณญาวุฑโฒ (บุญชัย)

Phra Maharaksak Panyawutto (Boonchai)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Mahachulalongkomrajavidyalaya University, KhonKaen Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: raksak.1530@gmail.com

บทคัดย่อ

ผู้บริหารการศึกษาที่ดีควรเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติทั้งด้านความรู้ หลักการบริหาร ภาวะผู้นำ และมีคุณธรรมจริยธรรม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งบอกถึงสมรรถภาพของผู้บริหาร การศึกษาซึ่งการสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อใช้ในการบริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของ ผู้บริหารที่จะทำให้สามารถดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บทความนี้ผู้เขียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อเชื่อมโยงแนวทางการ ส่งเสริมการครองคนตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วย การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ โดยการเชื่อมโยงให้เห็นความสำคัญของการนำ หลักธรรมมาใช้ในการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหารและเพื่อประโยชน์ ส่วนรวมขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาซึ่งเปรียบเสมือนกับต้นเรือที่จะนำลูกเรือมุ่งสู่ เป้าหมายของสถานศึกษานั้นควรมีหลักธรรมเพื่อใช้ในการครองคน ซึ่งหลักธรรมพรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา นั้นเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องในการครอง คนและเป็นหลักธรรมที่จดจำง่าย โดยผู้บริหารการศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม กับสถานการณ์ภายในสถานศึกษาของตนเองเพื่อให้เท่าทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง

* Received 16 June 2023; Revised 20 June 2023; Accepted 27 June 2023

คำสำคัญ: ผู้บริหารการศึกษา, พรหมวิหาร 4, ศตวรรษที่ 21

Abstract

A good educational administrator should be well equipped with both knowledge and skills. principles of management, leadership and morality and ethics These will be indicators of the competence of educational administrators. Creating morality and ethics for use in administration is one of the important things for administrators to be able to operate smoothly and achieve the goals of organization with efficiency and effectiveness This article, the author aims to connect the guidelines for promoting the dominance of people according to the Four Brahma Vihara for educational administrators in the 21st century by applying the Four Brahma Vihara principles. By connecting to see the importance of applying moral principles in management to promote morality and ethics for executives and for the benefit of the organization as a whole. Therefore, educational administrators, who are like ship captains who lead crew towards the goals of educational institutes, should have moral principles to use in managing people. The four Brahma Vihara principles, consisting of Metta, Karuna, Mudita, and Upekkha, are relevant to human dominance and are easy to remember. which educational administrators can apply to suit the situation within their own educational institutions in order to keep up with the changing times

Keywords: Educational Administrators, Brahmavihara 4, 21st century

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทั้ง ด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา จึงทำให้ประเทศไทยต้องตื่นตัวโดยเฉพาะด้านการศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องยกเครื่องการศึกษาไทยให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล และสอดคล้องกับสังคมโลกยุคใหม่ กระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศให้มีการศึกษาเป็นวาระแห่งชาติในปี 2556 เป็นปีแห่งการรวมพลังยกระดับคุณภาพ



การศึกษาซึ่งต้องอาศัยพลังของสังคมทั้งมวลมาช่วยกันขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลและสานต่องานที่ได้ดำเนินการไว้แล้ว เมื่อนโยบายได้กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและขับเคลื่อนงานให้ตรงตามนโยบาย ในส่วนของแผนพัฒนาการศึกษาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ระบุให้คนเป็นศูนย์กลางเน้นการพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา มีนโยบายและ พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภทการศึกษา รวมทั้งปลูกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม จะเห็นได้ว่านโยบายหลักก็คือการพัฒนาคนให้มีคุณภาพการที่จะได้คุณภาพของคนนั้นต้องมุ่งเน้นมาในเรื่องของศีลธรรม จึงเป็นหน้าที่ของผู้ที่ส่วนเกี่ยวข้องที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) นอกจากจะคำนึงถึงสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสังคมไทย ภูมิภาคอาเซียน และสังคมโลก ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาคน รวมทั้งกฎหมายที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศ และมีผลให้อำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการปรับเปลี่ยนไปจากเดิมแล้ว กระทรวงศึกษาธิการได้ยึดกรอบหลักการที่สำคัญอันได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) 2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และ 3) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2574 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และแนวทางให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรม เกิดประโยชน์กับผู้เรียนและประชาชนผู้รับบริการ ได้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปีข้างหน้า ทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และมิติการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

การศึกษาซึ่งเป็นรากฐานอันสำคัญในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของ ประเทศชาติ หากการบริหารการศึกษาของชาติมีคุณภาพ ย่อมหมายถึง ประชาชนในประเทศมี คุณภาพตามไปด้วย ดังนั้นโรงเรียนจึงนับว่าเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด บุคคลากรของ โรงเรียนก็มีความสำคัญตามไปด้วย การที่จะบริหารบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ดีนั้น ผู้บริหาร จะต้องมีความสามารถในการบริหารงาน มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมี ศักยภาพ มีทักษะ มีวิสัยทัศน์ ทำให้การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540) สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการให้บริการการศึกษา และสร้างคนให้มีคุณภาพ ตามเป้าหมายของรัฐบาล การบริหารงาน

บุคคลจึงเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่ง และจะต้องดำเนินการเพื่อให้ คนทำงานได้ผลดีที่สุด ในขณะเดียวกันคนที่ทำงานจะต้องมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงานดังนั้น บุคลากรจึงมีความสำคัญและเป็นหัวใจหลักของการบริหาร เพราะบุคลากรเป็นกลไก ขับเคลื่อนในการนำองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยเฉพาะสถานศึกษาที่เป็นแหล่งให้ความรู้ให้ การศึกษาอบรมแก่เด็กและเยาวชน จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนในการนำองค์กร ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาที่ดีควรเปรียบพร้อมด้วยคุณสมบัติทั้งด้านความรู้ หลักการบริหาร ภาวะผู้นำ และมีคุณธรรมจริยธรรม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งบอกถึงสมรรถภาพของผู้บริหารการศึกษาซึ่งการสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อใช้ในการบริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้สามารถดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะเห็นได้ว่านอกจากหลักวิชาการแล้วสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องมียูในตัวตนของผู้บริหารการศึกษาคือคุณธรรมจริยธรรมหรือการมีหลักธรรมที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหลักธรรมที่ผู้บริหารศึกษานำมาใช้เพื่อการครองคนมีหลากหลายประการ โดยหลักพรหมวิหาร 4 (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เป็นธรรมประจำใจที่จะช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และกำกับความประพฤติ จึงจะได้ชื่อว่าดำเนินชีวิตอย่างโปร่งใส และปฏิบัติตนโดยชอบทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่นที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

บทความนี้ผู้เขียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสนอแนวทางการครองคนของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยการนำหลักพรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร โดยการเชื่อมโยงให้เห็นถึงความสำคัญของหลักธรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมซึ่งช่วยให้เกิดผลดีและมีประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร



แนวคิดคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารการศึกษา

คุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่ดีของทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารการศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาทุกระดับ โดยทุกหน่วยงานปรารถนาให้การยอมรับนับถือผู้บริหารที่มีคุณภาพนั่นก็คือเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญงาน มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นต้น แต่ที่เหนือสิ่งอื่นใดคือ ความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธาซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารการศึกษาสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารการศึกษาที่ขาดคุณธรรมย่อมเป็นเหตุของความเสื่อมของสถานศึกษา มักเกิดความแตกแยกของผู้ร่วมงาน ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาลดลง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมย่อมเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานสามารถนำพาสถานศึกษาสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล แม้ว่าจะมีข้อถกเถียงกันในสังคมอย่างกว้างขวางในทางเลือกระหว่างผู้บริหารที่มีจริยธรรม (Ethics) กับผู้บริหารที่มีความสามารถ (Competent) ทำให้มีเสียงสะท้อนจากสังคมที่ต้องการผู้บริหารที่มีคุณสมบัติพร้อมทั้งสองประการ คือทั้งเก่งและดี (สิวลีศิริไล, 2550)

ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาที่ทรงไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม ควรมีหลักธรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารตน บริหารคนและบริหารงาน ซึ่งล้วนต้องอาศัยหลักธรรมประกอบควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ซึ่งตัวบ่งชี้ด้านคุณธรรมจริยธรรมของประเทศไทยมีความก้าวหน้าช้ากว่าต่างประเทศ ขาดระบบเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค รัฐบาลต้องแสดงจุดยืนในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมซึ่งตัวบ่งชี้ที่เร่งด่วนสำหรับการเฝ้าระวังในสังคมไทยมี 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความรับผิดชอบ 3) ความมีสติสัมปชัญญะ 4) ความขยันหมั่นเพียร 5) ความมีวินัย (นงลักษณ์ วิรัชชัยศิมาศ ณ วิเชียร, 2551) และต้องประกอบด้วยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ ได้แก่ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะ

ด้านการบริหาร ทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการประเมิน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารการบริหารจัดการ และ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน โดยทักษะที่มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุด ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับแรก คือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน โดยมีแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมพรหมวิหาร 4 คือ ทักษะด้านมนุษย คือ ผู้บริหารควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสเข้ากับคนได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานเป็นหลักธรรมที่จะสามารถคลายความขัดแย้งและสร้างความสามัคคีของคนในสังคมคือหลักพรหมวิหารธรรมควรนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขความขัดแย้งเพราะหลักพรหมวิหารธรรมมีเนื้อหาครอบคลุมทั้งด้านการกระทำทางกายวาจาและใจอันนำมาสู่การแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่าผู้บริหารกับหลักคุณธรรมและจริยธรรมควรอยู่ควบคู่กัน โดยหลักคุณธรรมจริยธรรมเปรียบ เสมือนคู่มือหรือแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควร เป็นเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารการศึกษาเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

แนวคิดด้านคุณธรรมจริยธรรม

ศตวรรษที่ 21 เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายหลายด้าน โดยเฉพาะโลกแห่งข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ส่งผลให้เป็นสังคมโลกที่สลับซับซ้อนเชื่อมโยงและเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคนี้ ส่วนใหญ่มุ่งเน้นความเจริญด้านนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความสะดวกสบายมากกว่าความต้องการพื้นฐาน ทำให้เกิดสังคมที่มีแต่การแข่งขันเพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิตภายใต้การเปลี่ยนแปลงจนขาดความตระหนักด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจริงแท้แล้วนั้นคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานที่สำคัญของคนทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือวิชาชีพใดไม่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและแห่งวิชาชีพนั้นๆ ที่ยิ่งกว่านั้นก็คือการขาดคุณธรรมจริยธรรมทั้งในส่วนบุคคลและในวิชาชีพ อาจมีผลร้ายต่อตนเอง สังคมและวงการวิชาชีพ ในปัจจุบันสามารถพบเห็นได้จากการเกิดวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพหลายแขนง ทั้งวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร นักการเมืองการปกครอง ฯลฯ



จึงมีคำกล่าวว่าเราไม่สามารถสร้างครุฑขึ้นพื้นฐานของคนไม่ดี และไม่สามารถสร้างแพทย์ ตำรวจ ทหารและนักการเมืองที่ดี ถ้าบุคคลเหล่านั้นมีพื้นฐานทางนิสัยและความประพฤติที่ไม่ดี สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ที่ทรงตรัสว่า การจะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถนา คือให้เป็นประโยชน์และเป็นธรรมด้วยนั้น จะอาศัยความรู้ แต่เพียงอย่างเดียวมิได้ จำเป็นต้องอาศัยความสุจริต ความบริสุทธิ์ใจ และความถูกต้องเป็นธรรม ประกอบด้วยเพราะเหตุว่าความรู้นั้น เสมือนเครื่องยนต์ที่ทำให้รถยนต์ที่ไปไหนได้ ประการเดียว ส่วนคุณธรรมดังกล่าวแล้ว เป็นเสมือนหนึ่งพวงมาลัยหรือหางเสือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำทางให้รถยนต์ดำเนินไปถูกทางด้วยความสวัสดิ คือ ปลอดภัย บรรลุจุดประสงค์ (พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2525)

คุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักการที่มนุษย์ในสังคมควรยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคมที่รอบล้อมด้วยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งคุณธรรมที่เกิดจากการปฏิบัติตามหลักธรรมที่มีอยู่ด้วยการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกันเป็นการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่สภาวะของความเป็นสุขของผู้ปฏิบัติและบุคคลรอบข้าง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีจริยศาสตร์ของ อริสโตเติล (Aristotle) ที่มองว่าคุณธรรมจริยธรรม ส่งให้มนุษย์มองเห็นแต่สิ่งที่มีคุณค่าเป็นลักษณะคุณธรรมเชิงพุทธิปัญญาซึ่งเกิดจากการเรียนการสอน การได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม โดยธรรมชาติของมนุษย์ต้องอาศัยการอยู่ร่วมกันประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมจะต้องมีลักษณะสภาวะความเป็นกลางซึ่งความดีหรือลักษณะทางสายกลางเป็นสิ่งที่ทำได้ยากเพราะต้องสลัดสิ่งที่ติดอยู่ที่ปลายทั้งสองด้านที่เป็นความเข้มข้นและความอ่อนด้อยออกเสียก่อนสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของคานท์ (Kant) ที่กล่าวว่า คุณค่าของการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมว่าต้องเป็นเจตนาที่ดีและเกิดจากความตั้งใจจริงหรือมีมูลเหตุที่จงใจให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเริ่มจากเหตุการณ์จุดใจที่ดีจะเป็นเงื่อนไขในการกระทำดี และผลจากการกระทำดีนั้นจะเป็นผลดีและมีประโยชน์ (จำเรียวรัตน์ เจือจันทร์, 2548) ซึ่งผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำงานโดยใช้คนอื่นดังนั้นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร คือ พรหมวิหาร 4 ซึ่งหมายถึง ธรรมของพรหม หรือ ธรรมของท่านผู้เป็นใหญ่ (พระธรรมปิฎก เป็นหลักธรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา สามารถปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องให้มีความสุข และมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้มากที่สุด(สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต), 2546)

จากที่กล่าวมาข้างต้นคงปฏิเสธไม่ได้ว่า หลักธรรมเป็นสิ่งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคคล โดยหลักธรรมกับผู้บริหารนั้นมีความสอดคล้องกันอย่างมหัศจรรย์ ดังนั้น การ

บริหารจัดการสถานศึกษาหรือองค์การทางการศึกษา ปัจจัยที่สำคัญ คือการมีผู้บริหาร การศึกษาที่นำหลักธรรมมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม นอกจากนี้ คุณธรรมและจริยธรรมยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะสร้างศรัทธาซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เกิดความสามัคคีร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายองค์กรอย่างเป็นหนึ่งเดียว ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนในองค์กรเกิดความเชื่อถือและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากผู้บริหารมี หลักธรรมที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมไม่ว่าจะเป็นการใช้หลักธรรมในการครองตน ครองคนหรือครองงาน โดยหลักธรรมที่จะสามารถสลายความขัดแย้ง และสร้างความสามัคคีของคนในสังคมคือหลักพรหมวิหารธรรม ควรนำมาเป็นแนวทางในการ แก้ไขความขัดแย้ง เพราะหลักพรหมวิหารธรรมมีเนื้อหาครอบคลุมทั้งด้านการกระทำทางกาย วาจาและใจอันนำมาสู่การแก้ไขปัญหา (พระครูปลัดไพฑูริย์เมธิโก (มหาบุญ), 2557) พรหม วิหารธรรม 4 จึงเป็นธรรมสำหรับนักบริหาร โดยนักบริหารที่จะปกครองคนได้ต้องอาศัยธรรมที่ เรียกว่า ธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชพระคุณควบคุมการบริหาร (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธรรมจิตโต, 2549)

สรุปได้ว่า หลักธรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้ปฏิบัตินั้นมีอยู่มากมาย ล้วนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมของบริบทหรือสถานการณ์ที่บุคคลกำลัง เผชิญ ในที่นี้ผู้เขียนของกล่าวถึง หลักธรรมในการครองคนเนื่องจากชีวิตประจำวันของบุคคล ทุกคนหนีไม่พ้นการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารแล้วนั้น เรื่องการ ครองคนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการเริ่มต้นงานที่ดีที่ ตามคำกล่าวที่ได้ยินกันว่า “คนสำราญ งานสำเร็จ” โดยความสามารถในการครองคนนั้นเป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้บริหารจำเป็นต้องมี เนื่องจากการทำงานใดๆ ล้วนไม่สามารถทำคนเดียวได้ ซึ่งการปรารถนาดี การเห็นอกเห็นใจ การยินดีกับผู้อื่น และการวางใจเป็นกลางนั้นได้ถูกบรรจุในหลักธรรมพรหมวิหาร 4 อัน ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งมีความเหมาะสมในการนำมาใช้เป็น แนวทางในการครองคนเนื่องจากเป็นหลักธรรมพื้นฐานและจดจำง่าย



แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ

พุทธธรรมหรือคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามีมากมายถึง 84,000 พระธรรมชั้นตรี รวมอยู่ใน 3 ปิฎก คือพระวินัยปิฎก พระสุตตันตปิฎก และพระอภิธรรมปิฎก การจะแยกระบุว่าอะไรเป็นพุทธธรรมสำหรับการบริหารหรือการปกครองนั้นไม่ได้ เว้นเสียแต่จะสงเคราะห์หมวดธรรมเหล่านั้นให้เข้ากับหลักการดังกล่าวเท่านั้นเอง พระพุทธศาสนาเป็นศาสตร์ทางด้านจิตใจเน้นข้อเท็จจริงและประสบการณ์เป็นศาสนามีใช้ปรัชญาที่ตั้งใจไว้กัน เพื่อให้เข้าใจร่วมกันจึงแบ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้ชาวพุทธแสดงความเคารพภักดีต่อธรรมชาติทั้งปวง เหตุเพราะชาวพุทธมองทุกสิ่งทุกอย่างในฐานะที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ไม่มีอะไรจะคงอยู่ได้แบบโดดเดี่ยว แม้ใจและกายก็เนื่องอยู่ด้วยกันและกัน ต้องได้รับการพัฒนาไปด้วยกัน หากจะทำให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนแล้วจะต้องพัฒนาสิ่งทั้งปวง โดยพัฒนาด้านร่างกาย (กายภาวนา), ด้านสังคม (ศีลภาวนา), ด้านจิตใจ (จิตภาวนา), และด้านปัญญา (ปัญญาภาวนา) อันเป็นทุกมุมของชีวิตคนเรา (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2543))

1. ความหมายการบริหารการศึกษาเชิงพุทธ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงหลักธรรมที่มีความจำเป็นในการนำมาใช้ในการบริหารงาน ธรรมะข้อนั้นคือ พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน ผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีเต็มน้ำใจต่อกันทำสังคมเป็นสุข ดังคำสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าซึ่งเป็น สัจธรรมที่ผู้ปฏิบัติตามทุกคนย่อมสามารถรู้แจ้งเห็นจริง ธรรมะของพระพุทธองค์เป็นความรู้อันบริสุทธิ์ที่สามารถเยียวยารักษาจิตใจของมวลมนุษยชาติให้หลุดพ้นจากความโลภ ความโกรธ ความหลง เพราะเมื่อใจปราศจากสิ่งเหล่านี้ใจย่อมสะอาดบริสุทธิ์ ทุกคนที่ปฏิบัติตามหลักธรรมเกิดมีความเมตตากรุณาปราณี มีแต่ความรักความปรารถนาดีต่อกัน ทำให้คนที่อยู่ร่วมกันทำงานร่วมกัน มีการประสานการทำงานในทุกเรื่องเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551) กระบวนการจัดการศึกษาในพระพุทธศาสนาเป็นการฝึกอบรมที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าจะเป็นการเรียนการสอนในทางทฤษฎี เมื่อก้าวในเชิงบริหารเราต้องยอมรับว่าพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้พระพุทธศาสนาจึงเชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษา (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2549))

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเชิงพุทธ หมายถึง การนำหลักพุทธธรรมมาบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าสิ่งที่ถูกใจ ยึดเอาประโยชน์ส่วนรวมก่อนเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถพฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์กับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาบุคคลตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่ สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หลักพุทธธรรมนั้นคือ พรหมวิหาร 4

2. ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเชิงพุทธ

ในทางการศึกษาเมื่อมองโดยรวมพระพุทธศาสนาจัดเป็นวิชาสำหรับการเรียนรู้โดยสถานะหลักคือ ในฐานะที่เป็นระบบจริยธรรมสำหรับประชาชนส่วนใหญ่ หรือเป็นแหล่งคำสอนของประชากรทั้งหมดของประเทศ ทั้งทางด้านวัตถุธรรม และในด้านนามธรรม ซึ่งมีอิทธิพลครอบคลุมมากที่สุดอย่างหนึ่งในวิถีชีวิตของสังคม เป็นมาตรฐานการดำเนินชีวิตสำหรับผู้นับถือ และเป็นสภาพแวดล้อมอันกว้างใหญ่ทางสังคมสำหรับผู้ที่ได้นับถือ พระพุทธศาสนาเป็นจริยศึกษา เพื่อรับมือกับปัญหาพัฒนาให้คนไทยได้รู้จักเก็บรวบรวมศึกษา และเลือกใช้ประโยชน์จากข้อมูลทั้งหลายเกี่ยวกับการสร้างเสริมความเจริญอย่างเพียงพอยิ่งกว่านั้น สภาพความเจริญที่ร่อยุ่ข้างหน้าในวิถีทางของการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างที่ทำกันอยู่ทุกวันนี้ ก็ยิ่งทำให้มีความต้องการจริยธรรม (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การที่จะทำให้นักทำงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องเข้าไปอยู่ในใจของคนทำงานก่อน ทำให้เขายอมรับ ทำให้เขาพร้อมที่จะร่วมงานด้วย แม้ในขณะที่ทำงานก็ต้องทำให้ผู้ร่วมงานอยากทำงานอยู่ด้วย หลักธรรมที่จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ให้อยากอยู่ร่วมทำงานกับเราและทำให้เราเป็นผู้บริหารเข้าไปอยู่ในใจเขานั้นก็คือ หลักธรรมพรหมวิหาร 4 นั้นเอง (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2549)

ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเชิงพุทธ เป็นการที่พระพุทธศาสนาอยู่คู่คนไทยมานาน กลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิต ด้วยวิถีชีวิตแบบพอเพียง ในบางครั้งเคยประสบวิกฤตการณ์หนักหลายครั้ง คนไทยก็ปฏิบัติตามหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาจึงผ่านพ้นในเหตุการณ์เหล่านั้นมาได้ ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2559 ซึ่งต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะตามมา เพื่อรับมือกับปัญหาของยุคพัฒนาที่ร่อยุ่ข้างหน้า จึง



จำเป็นต้องศึกษาหลักธรรมให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องนำทางคนไทยให้ผ่านพ้นกับสถานการณ์ที่จะเผชิญให้ผ่านไปด้วยดี ซึ่งหลักธรรมที่จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนให้อยากอยู่ร่วมทำงานกับเราและทำให้เราเป็นผู้บริหารเข้าไปอยู่ในใจเขานั้นก็คือ หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ว่าด้วยเรื่องธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนนั่นเอง

3. หลักการบริหารการศึกษาเชิงพุทธ

การบริหารในพระพุทธศาสนาของพระสัมมาสัมพุทธเจ้านั้น เมื่อถึงจุดที่ต้องขยายงาน การเผยแผ่พระองค์ทรงมอบอำนาจการบวชให้แก่หมู่สงฆ์ตามลำดับ เห็นได้จากการให้การบรรพชาอุปสมบท ดังนี้ การศึกษาในทางพระพุทธศาสนาเริ่มต้นเมื่อพระพุทธเจ้าทรงอุปสมบทให้อัญญาโกณฑัญญะ เป็นคนแรก ณ ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน แขวงเมืองพาราณสี พระองค์ตรัสว่า “จงเป็นภิกษุมารเกิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว จงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” และต่อมาเมื่อทรงอนุญาตให้พระภิกษุบรรพชาอุปสมบทกุลบุตรได้ โดยวิธีการเปล่งวาจาถึง พระรัตนตรัย (ติสสรณคณูปสัมปทา) ทรงกำหนดให้ผู้ที่เข้ามาบวชต้องมีครูซึ่งเรียกว่า อุปัชฌาย์ หน้าที่ของอุปัชฌาย์ เรียกว่า อุปัชฌาย์วัตร ต่อมา เมื่อทรงอนุญาตให้ทรงอุปสมบทกุลบุตรได้ด้วยพิธีที่เรียกว่า ญัตติจตุกกรรมอุปสัมปทา มีกระบวนการซับซ้อนยิ่งขึ้น ทรงกำหนดหน้าที่ของอาจารย์ ซึ่งต้องปฏิบัติต่อศิษย์เรียกว่า อันตเวทลิกวัตร และทรงกำหนดหน้าที่ซึ่งศิษย์ต้องปฏิบัติต่ออาจารย์ เรียกว่า อาจารย์วัตร (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

พระพุทธเจ้าทรงมีทั้งอดีตหิสมบัติที่เกิดจากปัญญาคุณและปรหิตปฏิบัติที่เกิดจากพระกรุณาคุณ จึงทรงวางรากฐานในการประกาศพระพุทธศาสนาด้วยการแสดงโอวาทปาติโมกข์ แก่พระอรหันต์ 1,250 รูป ในวันมาฆบูชา หลังตรัสรู้ได้ 9 เดือน โอวาทปาติโมกข์ หมายถึง คำสอนที่เป็นหลักสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่พระอรหันต์ เพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป ในโอวาทปาติโมกข์นี้ มีการกำหนดให้นิพพานหรือความหลุดพ้นทุกข์เป็นเป้าหมายสูงสุดในการปฏิบัติธรรม แนวทางการปฏิบัติธรรมให้ยึดหลัก 3 ประการ คือ ไม่ทำชั่วทั้งปวง ทำดีให้ถึงพร้อม และทำจิตใจให้ผ่องใส ด้วยเหตุนี้พระพุทธศาสนาจึงได้ชื่อว่ามีการจัดระบบการวางแผนการบริหารให้เกิดขึ้นมาตั้งแต่นั้นแล้ว การวางแผนเพื่อบริหารองค์กรของพระพุทธเจ้านั้นมีการใช้วิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ และพันธกิจขององค์กรคณะสงฆ์ไว้อย่างชัดเจน (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต, 2549) หลักคำสอนสำคัญของพระพุทธศาสนาอันเป็นไปเพื่อป้องกัน และแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตเป็นไปเพื่อความหลุดพ้น หรือคำสอน อันเป็นหัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนา (สุริย์ มีผลกิจ และคณะ, 2543)

สรุปได้ว่า หลักการบริหารการศึกษาเชิงพุทธ จึงยึดการบริหารที่มีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดหลักการในการทำงาน และบอกวิธีการดำเนินการมีขั้นตอนชัดเจน เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายโดยมุ่งเน้นประโยชน์ต่อส่วนรวมให้มากที่สุด ซึ่งมีการกระจายอำนาจให้ผู้ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติเพื่อการขยายงานให้รวดเร็วขึ้น

หลักพรหมวิหาร 4

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร 4 ไว้ใน “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม” ว่า พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่าง ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิต หมั่นจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ประกอบด้วย (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต), 2546)

1) **ด้านการบริหารตามหลักเมตตา** เมตตา คือ หลักแห่งการมีใจที่เปี่ยมด้วยความรัก ความมีไมตรี ความปรารถนาดี ความอยากให้ผู้อื่นมีความสุขและประสบแต่สิ่งที่เป็น คุณประโยชน์ ซึ่งโดย ความหมายก็ได้แก่ ความเป็นมิตรต่อกันนั่นเอง ซึ่งความเป็นมิตร หมายถึง การที่ปัจเจกชนคน หนึ่งที่ปรารถนาดีต่อผู้อื่น หรือปรารถนาให้ผู้อื่นตลอดจนสรรพ สัตว์อื่น ๆ มีความสุข ประสบแต่สิ่ง ที่เป็นประโยชน์ ปัจเจกชนในลักษณะนี้ ถือได้ว่า เป็นบุคคล ที่ชื่อว่า มิตร เช่น พ่อ แม่ ดังพุทธ ภาษิตว่า “...มารดาชื่อว่า เป็นมิตรในเรือนของตน” หรือ “... สหายเป็นมิตรของผู้มีความต้องการ เนื่อง ๆ” (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2) **ด้านการบริหารตามหลักกรุณา** กรุณา คือ ความสงสาร เห็นอกเห็นใจ ที่แสดง ออกมาด้วยการช่วยเหลือผู้อื่นและปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์โดย การเปิดใจฟัง ปัญหา ของผู้อื่นแล้วหาหนทาง แนวทาง ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้เขาด้วยความเต็มใจ ใน ขณะเดียวกันการช่วยเหลือผู้อื่นนั้นต้องไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน หากผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ ตามนี้ในองค์กรที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดปัญหาเรื่องความแก่งแย่ง ชิงดี ชิงเด่นกัน มี เพียงความยินดี ความสงสารให้ในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ทำให้องค์กรเจริญเติบโตตาม วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ขององค์กรเหล่านั้นได้ตามเป้าหมายที่กำหนดนโยบายไว้

3) **ด้านการบริหารตามหลักมูทิตา** มูทิตา คือ ความยินดี ปรารถนาดีให้ ผู้อื่นเป็นสุข ไม่ว่าจะ เป็นมนุษย์ หรือสรรพสัตว์ รู้สึกพลอยชื่นชม เมื่อผู้อื่นได้มาซึ่งชื่อเสียง ลาภ ยศ สรรเสริญหรือยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความกินดีอยู่ดี มีจิตใจแจ่มใสและเปิดโอกาสให้ทุก คนทำงาน



แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มความสามารถ ถ้าเห็นว่าความคิดของเขาเป็นสิ่งที่ดี ถูกต้องก็ต้องสนับสนุนให้เขามีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป เมื่อคุณธรรมข้อนี้มีอยู่ในจิตสำนึก แล้วย่อมปรามเสียซึ่งความอิจฉาริษยาในความสำเร็จของผู้อื่น

4) **ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา** อุเบกขาคือ ความวางเฉยเป็นกลาง ตั้งมั่นอยู่ในธรรมโดยปราศจากอคติทั้งปวง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เลือกที่รัก มักที่ชัง มีความยุติธรรมในการให้รางวัล หรือการลงโทษและต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจึงจะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสงบไม่วุ่นวาย

สรุปได้ว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ในพระพุทธศาสนาเป็น ธรรมประจำใจอันประเสริฐหรือธรรมประจำใจของ ผู้ใหญ่ เป็นธรรมที่ต้องมีไว้เพื่อเป็นหลักใจและกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดยชอบถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรม เป็นธรรมที่ช่วยให้บุคคลอยู่ร่วมกันด้วยความสุขไม่เบียดเบียนกัน ไม่อิจฉาริษยาซึ่งกันและกัน 1. เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีให้ผู้อื่นเป็นสุข 2. กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ 3. มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข 4. อุเบกขา การวางใจเป็นกลางให้ความยุติธรรมแก่ผู้อื่น วางเฉยไม่ตีใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ หลักธรรมนี้ยังช่วยให้ผู้บริหารและครูผู้สอนเกิดการพัฒนาระบบการบริหารงานทุกด้าน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน สามารถทำหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จได้ตามที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี

แนวทางการส่งเสริมการครองคนตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหาร การศึกษาในศตวรรษที่ 21

ศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาด้านต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย เช่น การปฏิรูประบบการศึกษา การปรับเปลี่ยนหลักสูตร การพัฒนาจัดการเรียนการสอนรวมทั้งมาตรฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้วนเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริงและความเหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในศตวรรษนี้ อาจส่งผลกระทบต่อทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยผลกระทบอาจแตกต่างกันไปตามบริบทและสถานการณ์ผู้ที่มีความสำคัญในการรักษาสมดุลจากการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่เกิดขึ้นนั้นคงหนีไม่พ้นผู้บริหารการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรมีหลักธรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการครองคนซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

จากการศึกษาแนวคิดต่างๆ ผู้เขียนขอสรุปแนวคิดการครองคนตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. เมตตา เป็นหลักธรรมแรกของพรหมวิหาร 4 ที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการครองคน โดยการมอบความรัก ความหวังดีแก่ผู้อื่น เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารการศึกษาพึงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนผู้ร่วมงานมิใช่ลูกน้องซึ่งความรักความเมตตาจะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารมองเห็นส่วนที่ดีของผู้ร่วมงาน หากพบข้อบกพร่องของผู้ร่วมงานที่ไม่ได้มีผลกระทบต่อผู้อื่นหรือองค์กร ผู้บริหารควรมองข้ามและให้อภัย ไม่ควรเก็บมาเป็นข้อต่อรองในการบริหารงานรวมทั้งนำข้อมูลพื้นฐานด้านความสามารถของผู้ร่วมงานมาใช้ในการวางแผนการบริหารคนให้เหมาะกับงาน ซึ่งการแสดงออกถึงความรักความหวังดีเป็นการช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคนให้ประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน ดังนั้นความเมตตาจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาควรปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างยิ่งเนื่องจากในศตวรรษที่ 21 เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านต่างๆ รวมทั้งมีการแข่งขันสูงเกิดขึ้นในสังคมเพื่อคงความอยู่รอดหากผู้บริหารการศึกษาปราศจากความเมตตาในการครองคนแล้ว ก็มีโอกาสดำเนินการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้

2. กรุณา เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติต่อเนื่องจากความเมตตา ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารการศึกษามีความเมตตาแล้วความกรุณาจะมีผลตามมาโดยอัตโนมัติ โดยผู้บริหารที่มีจิตใจที่เกื้อกูลต่อผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในองค์กร และสามารถช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากการทำงานหรือปัญหาส่วนตัว โดยที่ไม่ทอดทิ้งหรือวางเฉย ซึ่งความกรุณาอาจเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หรือเป็นการปฏิบัติตนของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อผู้ร่วมงานโดยการไม่ทำให้ผู้ร่วมงานต้องทุกข์ใจกับภาระที่ต้องทำงานกับผู้บริหารการศึกษาที่ไม่มีความกรุณา เช่น ผู้บริหารการศึกษาที่มีนิสัยเกรี้ยวกราด อารมณ์ฉุนเฉียว ดุด่าว่ากล่าวโดยไม่รับฟังเหตุผล พุดจาถูกเหยียดหยาม หรือใช้วาจาหยาบคาย ดังนั้นความกรุณาจึงมีความเหมาะสมสำหรับผู้บริหารการศึกษาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่เกิดขึ้นมากมายในศตวรรษที่ 21 โดยเริ่มจากการพัฒนาหรือปรับปรุงตนเองให้มีความเมตตาต่อผู้อื่นความกรุณาก็จะมีผลตามมา



3. มุทิตา เป็นหลักธรรมของผู้บริหารการศึกษาสามารถปฏิบัติได้โดยการชื่นชมยินดี เมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือประสบผลสำเร็จในชีวิต เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารการศึกษาร่วมแสดงความยินดี หรือส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสดำเนินความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เพิ่มขึ้น เปรียบเสมือนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้แสดงออกอย่างเต็มความรู้ความสามารถรวมทั้งพฤติกรรมแสดงความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานได้ดี เช่น ยินดีเมื่อผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการยินดีโดยไม่เสแสร้งหรืออคติ ไม่อิจฉาหรือเกรงว่าผู้ร่วมงานจะได้ดีกว่าตน ดังนั้นมุทิตาจึงมีความเหมาะสมสำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการนำมาใช้สำหรับการครองคน เนื่องจากหลักมุทิตาเป็นการแสดงออกด้านจิตใจที่ผู้บริหารการศึกษาพึงกระทำต่อผู้ร่วมงาน

4. อุเบกขา เป็นหลักธรรมหรือวิธีการของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องมีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดโดยการตั้งตนเป็นกลางและใช้ปัญญาพิจารณาอย่างมีเหตุผล เช่น กรณีที่เกิดความขัดแย้งของผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในองค์กรผู้บริหารการศึกษาควรตัดสินใจอย่างเที่ยงธรรมภายใต้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อสร้างความเชื่อถือแก่ผู้ร่วมงานการวางตัวและการวางใจเป็นกลางนั้นควรพิจารณาจากข้อเท็จจริงตามเหตุผลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจภายใต้ความถูกต้องและเที่ยงธรรมตามหลักเกณฑ์หรือระเบียบขององค์กรแนวทางการนำอุเบกขามาประยุกต์ใช้ในการครองคนให้เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 เช่น เมื่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาประสบกับอุปสรรคในการทำงานผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ผ่านพ้นอุปสรรคโดยไม่ซ้ำเติมด้วยการลงโทษอย่างไม่เป็นธรรมหรือไร้เหตุผล

ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาเปรียบเหมือนกับต้นเรือ ที่นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย ความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาใช้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเปรียบเหมือนลูกเรือ โดยการดูแลเอาใจใส่เสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัวที่พร้อมจะนำเรือไปสู่เป้าหมายเดียวกันภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากมายหลายด้านในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลให้คนในสังคมเกิดการแข่งขัน จึงดีจึงเด่นเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ส่งผลให้คนในสังคมมองข้ามคำว่าคุณธรรม จริยธรรม ที่ควรมี ดังนั้นการทำงานต้องได้ใจผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่ได้แต่งงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขกับการทำงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย คือ 1) คิดปรับปรุงงานที่ทำให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2)ลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ได้คิดไว้ และ 3) ทำงานด้วยหัวใจ ซึ่งเป็นหัวใจที่ต้องหล่อเลี้ยงด้วยความรัก คือ รักงานที่ทำ และรักที่จะทำงานให้ดี

สรุป

พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการศึกษาที่จะนำมาเป็นแนวทางในการครองคน โดยหลักสำคัญของการบริหารนอกเหนือจากการบริหารงานแล้วนั้น การบริหารคนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยไปกว่าการบริหารงาน เนื่องจากการบริหารงานใดๆ ก็ตามหากขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการร่วมคิดร่วมทำ อาจทำให้การบริหารงานนั้นๆ ประสบกับความไม่ราบรื่นตามที่ได้วางแผนไว้ ดังนั้นการบริหารคนเพื่อครองคนจึงเป็นสิ่งสำคัญเสมอในการบริหารงาน ซึ่งพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่สามารถปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวันของผู้บริหารการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่ผู้บริหารการศึกษากำลังเผชิญ โดยเมตตาเป็นการทำให้ผู้อื่นสุขยิ่งขึ้น กรุณาเป็นการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้เขาพ้นทุกข์ที่มีอยู่ มุทิตาเป็นการพลอยยินดีเมื่อเขาได้ดี และอุเบกขาเมื่อเขาเกิดประสบสิ่งไม่ดีก็ไม่ซ้ำเติมเขา ให้อภัยให้เป็นกลาง ดังนั้นพรหมวิหาร 4 จึงเป็นหลักธรรมหนึ่งที่เหมาะสมในการนำมาประยุกต์ใช้ในการครองคนของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และทุกยุคทุกสมัย ซึ่งสงเคราะห์มาเป็นองค์ความรู้ใหม่ตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการส่งเสริมการครองคนตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหาร
การศึกษาในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554), แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11. (พ.ศ. 2555 – พ.ศ. 2559), กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2559), แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ,

_____. (2551). การจัดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.

- จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2548). จริยศาสตร์ : ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา (ETHICS : Ethical Theories For Educational Asministrators). กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัยศจีมาศณ วิเชียร. (2551). การสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรม จริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- พระครูปลัดไพฑูริย์ เมธิโก (มหาบุญ). (2557). พรหมวิหารธรรมแนวทางการแก้ไขความขัดแย้ง ของสังคมไทย. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์, 1(2), 55.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2543). โลกทัศน์ของชาวพุทธ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
- _____. (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. (2565). พระราชทานในพระราชพิธี บวงสรวงสมเด็จพระมหากษัตริยาธิราช ณ ท้องสนามหลวง. เรียกใช้เมื่อ 16 มิถุนายน 2565 จาก <http://nkrafa.ac.th/edu/kingspeech.html>
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, (2540). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวล ธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอสอาร์พรินติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด.
- สุรีย์ มีผลกิจ และคณะ. (2543). พระพุทธกิจ 45 พรรษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทคอมฟอร์ม.
- สิวลี ศิริไล. (2550). คุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ ใน เอกสารประกอบคำบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

หลักพุทธธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์*

PRINCIPLES OF DHARMA FOR THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

พระมหาเกรียงไกร ฐิตวิโร

PramahaKraingkai Titavero

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar, Thailand

Corresponding author E-mail: titavero029@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นบทความวิชาการ มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ ตามหลักพระพุทธศาสนา มีคำสอนของพระพุทธเจ้ามากมายที่ปรากฏในพระไตรปิฎกที่น่าศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้ เพราะทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร หลายองค์การจึงให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงาน หรือ ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ด้วยเหตุนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญในยุคโลกาภิวัตน์ รวมทั้งหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคสมัยปัจจุบันเช่นเดียวกัน เพราะทำให้เรารู้จักและเข้าใจคนอื่น มองคนอื่นในแง่ดี ในการทำงานร่วมกับคนอื่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่ถือว่ายากที่สุด เพราะคนเรามีหลายประเภท หรือเปรียบเทียบกับดอกบัวสี่เหล่าที่พระพุทธองค์ทรงพิจารณาเวไนยสัตว์จึงควรทราบหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพระพุทธศาสนาได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ หลักอคติธรรม สังคหวัตถุธรรม พรหมวิหารธรรม อปริหานิยธรรม สาราณียธรรม และการปฏิบัติต่อกันด้วยหลักทศ 6 เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาแก้ไขและปรับปรุงบทบาทของการบริหารคนในองค์กรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและที่กำลังจะตามมาในอนาคตได้เป็นอย่างดี หลักธรรมหรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้านั้น ถึงแม้ว่าจะมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล

* Received 7 June 2023; Revised 20 June 2023; Accepted 28 June 2023

นับถึงปัจจุบันเป็นเวลา 2500 กว่าปีแล้ว แต่ทุกหลักธรรมยังคงทันสมัยอยู่เสมอ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องดำเนินชีวิตและแนวทางในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหลักธรรมดังกล่าวเป็นความจริงที่สามารถพิสูจน์ได้ที่เรียกว่า “สัจธรรม” ปฏิบัติให้เห็นผลได้อย่างแท้จริง อยู่ที่เรานำหลักธรรมข้อใดมาใช้ให้เหมาะสมกับตัวเราหรือการบริหารงานมากที่สุด

คำสำคัญ: พุทธธรรม, การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This is an academic article. The purpose of this article was the principles of human resource management in various organizations according to Buddhist principles. There are many teachings of the Buddha that appear in the Tripitaka that are worth studying and applying. Human resource is an important factor for management in many organizations. Therefore, they it pays attention to taking care of employees or their subordinates to be able to work to their fullest potential.

For this reason, correct and appropriate human resource management is essential in the era of globalization, including principles in Buddhism It is very necessary in modern times as well, because it makes us to know and understand others, looking at others optimistically in working with others, dominating people is considered the most difficult thing because people have many types or comparable to the four lotuses that the Lord Buddha considered for those who deserve to be taught. Therefore, Therefore, should know the principles of human resource management. which Buddhism has clearly defined, prejudice, act of aiding or supporting, and sublime states of



mind, things leading never to decline but only to prosperity, virtues for fraternal living and practice towards each other with the 6 directions, Buddhism has clearly defined for use in considering, amending and improving the roles of human management in the organization to keep up with the current and future changes as well.

Even though the Dharma principles have existed since era to the present for more than 2,500 years, but all principle is always up to date. It can be applied as a lifestyle tool and a guideline for management as well, because the aforementioned Dharma principles are true that can be proven called "Truth Dharma", can be practiced and truly effective. It is up to us which principles to use that best suit ourselves or our administration.

Keywords: Principles of Dharma, Human Resource Management

บทนำ

เมื่อสังคมโลกเข้าสู่ศตวรรษ 21 สู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า ยุคโลกาภิวัตน์ มิติของสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมแบบเดิม อาจต้องถูกทับซ้อนด้วยแนวคิด รูปแบบวิธีการ ความเชื่อและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ตามยุคสมัยอย่างรวดเร็ว องค์กรต่างๆ ในปัจจุบันจึงดำเนินการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ต้องเผชิญกับสภาวะการณ์ของการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรจำเป็นต้อง พัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรเพื่อก้าวไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง คือ องค์กรที่มีแผนรองรับกับสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับเพื่อเตรียมความพร้อมในทุกมิติของการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว ตอบสนองต่อการผันแปรอย่างรวดเร็ว ทำทายจากปัจจัยที่เป็นแรงกดดัน และคงไว้ซึ่งความสามารถใน การแข่งขันเพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืนขององค์กรใน

ระยะยาว (รัตติกาล โสภะภาส, 2563)

ในการอยู่ร่วมกันเป็นองค์การหรือสังคมชุมชนจึงเป็นธรรมดาที่ว่าเมื่ออยู่ร่วมกันแล้ว ย่อมจะพบปัญหาต่าง ๆ ในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นย่อมทำให้การทำงานในองค์การ นั้น ๆ ย่อมติดขัดวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ก็บรรลุผลได้ยาก บางองค์การก็อาจล้มเหลวหรือเสื่อม สลายไปในที่สุด สาเหตุแห่งปัญหาในองค์การที่สำคัญที่สุด คือปัญหาด้านคนในองค์การ ซึ่งมี พฤติกรรมที่หลากหลายมีที่มาแตกต่างกันพฤติกรรมก็ย่อมต่างกันทำให้เกิดความขัดแย้งกันทั้ง ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม เช่น ทักษะคติในการทำงานแตกต่างกัน ผลประโยชน์ขัดกัน วิธีการทำงานแตกต่างกัน การขาดภาวะผู้นำ การอิจฉาริษยากัน ปัญหาการมีมนุษยสัมพันธ์ นัก บริหารไม่มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการกับคนในองค์การ พระธรรมราชานุวัตร ท่านเล่าว่า การบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งยากเพราะคนมีชีวิตจิตใจ จะทำให้คนมารักเราทำได้ ยาก เพราะคนรักเท่าผืนหนัง คนชังเท่าผืนเสื่อ คนที่รักเรามีน้อย แต่จะทำให้คนรักเราก็ต้อง กลับไปบนพื้นฐานของธรรมะเหมือนกัน (พระธรรมราชานุวัตร, 2566) หลักธรรมนั้นมีเนื้อหา ครอบคลุมเรื่องคุณธรรมความดีความงาม และความสุจริต เป็นการทำนาคคุณค่าของแนวทาง มาตรฐานความประพฤติเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มีต่อกันด้วยการปลูกฝังลักษณะ นิสัยในตนเองไปจนถึงการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งพระพุทธศาสนาถือว่า สังคมเป็น สื่อกลางที่ช่วยให้ทุกคนมีโอกาสอันเท่าเทียมกันที่จะพัฒนาตนเอง และเข้าถึงประโยชน์สุขได้ มากที่สุด เพราะฉะนั้น การดำเนินชีวิตที่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องส่วนตน บุคคลรอบข้าง ญาติมิตร เพื่อนร่วมงาน จึงจำเป็นต้องมีธรรมะเป็นเครื่องกำกับ เพื่อเกื้อหนุนจุดหมายที่ตั้งไว้ และเพื่อบรรลุประโยชน์สุขของชีวิตไปตามลำดับขั้นอันเหมาะสม (พระมหาจรัญ อภิธมฺมจิตโต และคณะ, 2562) จริงๆ แล้วทุกองค์กรก็ต้องการให้มีบุคลากรที่เป็นทั้งคนเก่งและคนดีไป พร้อมๆ กัน ถ้าหากเป็นไปได้ก็คงจะเป็นเรื่องที่ดีมากๆ แต่หากเป็นไปได้การจะคัดสรรเอาไว้ ก็คงจะหนีไม่พ้นการเลือกคนดีเอาไว้ เพราะคนเก่งสามารถเรียนรู้และพัฒนาจนเกิดความ ชำนาญได้ แต่คนดีมันต้องสร้างมาจากภายในไม่มีใครสามารถบังคับได้ ผู้บริหารหลายคน พยายามหาวิธีการบริหารจัดการแบบใหม่ๆ มากมายเพื่อที่จะสร้างให้บุคลากรภายในองค์กร เป็นทั้งคนเก่งและคนดี ซึ่งบางองค์กรก็ประสบความสำเร็จแต่บางองค์กรก็ต้องพบกับความ ล้มเหลวความสัจจริงในเรื่องของการดำเนินชีวิตรวมถึงหลักธรรมในการบริหารคนของ พระพุทธเจ้ายังคงใช้ได้อยู่ทุกยุคทุกสมัย หากท่านใคร่ครวญดูท่านจะพบว่าเราไม่จำเป็นต้องเอา การบริหารจัดการของต่างประเทศเข้าใช้มาเลย เพราะหลักการบริหารจัดการของพุทธศาสนานี้



แหละชัดเจนที่สุดและใช้ได้จริง ส่งผลให้เกิดความรักความสามัคคีกันในองค์กร มีความเที่ยงธรรม ปราศจากความลำเอียง รู้จักการสงเคราะห์ ช่วยเหลือกันตามฐานะ แสดงออกระหว่างกันได้อย่างดีและเหมาะสม รู้จักร่วมกันรับผิดชอบที่จะช่วยป้องกันความเสื่อม นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขกล่าวคือหลักพุทธธรรมจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เป็นเพื่อนร่วมงานเป็นหลักปฏิบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

นักทฤษฎีบริหารในยุคแรก คือ แมรี พาร์เกอร์ โพลเลทท์ (Mary Parker Folleett) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารว่า “เป็นศิลปะวิทยาในการสร้างความสำเร็จของงานโดยให้บุคคลอื่นทำ” (Steers, Ungson and Mowday , 1985) นั่นก็คือผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถหรือศิลปะในการจัดการให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ โบวิน และฮาร์สวี่ (Bowin & Harvey 2001) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กิจกรรมในการพัฒนา จูงใจ การปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรให้อยู่ในระดับสูงรวมทั้งการหลอมรวมความต้องการของบุคคลแต่ละคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management at work) เป็นสิ่งสำคัญยิ่งและมีความจำเป็นที่ต้องกระทำเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในสถาบัน หรือองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าของสถาบันหรือองค์กร การพิจารณามองหาบุคคล ต้องมองว่าเป็นเรื่องของการลงทุน มองคนให้เป็น Asset เป็นการลงทุนที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจ้างคนจึงต้องคำนึงถึงการบริหารความเสี่ยงด้วย โดยแนวคิดการบริหารปริมาณคน (Human Capital Idea) ต้องมองคนเป็น Asset ไม่ใช่ liability จึงจะเป็นการลงทุนทำให้เพิ่มมูลค่าได้ซึ่งขอแบ่งทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 “คนดีคนเก่ง” เป็นคนที่มีจิตคุณธรรมที่ดีมีมนุษย์สัมพันธ์มีความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดีเป็นกลุ่มคนที่หายากที่ทุกๆ สถาบัน หรือองค์กรต่างอยากได้และอยากมีมากๆ

กลุ่มที่ 2 “คนดีคนไม่เก่ง” เป็นคล้ายกับคนกลุ่มที่ 1 เพียงแต่อาจจะมีความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในระดับปานกลางเรียกว่า เก่งน้อยหน่อย แต่ถ้าได้ประสบการณ์มากขึ้น ก็จะสามารถเก่งขึ้นไปได้เรื่อย ๆ กลุ่มนี้ทางสถาบัน หรือองค์กรต่าง ๆ อาจจะหาเข้ามาอย่างน้อยก็เป็นคนดีความเก่งสามารถฝึกฝนกันได้ถ้าให้โอกาส

กลุ่มที่ 3 “คนไม่ดีแต่เป็นคนเก่ง” แม้จะเป็นคนที่มีความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดีแต่ความคิด ความประพฤติทุจริตคอร์รัปชัน เอาดีเข้าใส่ตัว ไม่มีจิตคุณธรรม คนกลุ่มนี้จึงน่ากลัวมากเพราะจะใช้ความเก่งในทางที่ผิด จะสามารถทำให้สถาบัน หรือองค์กรถึงกาลล่มสลายได้

กลุ่มที่ 4 “คนไม่ดีคนไม่เก่ง” เป็นคนไม่ดีมีความคิด ความประพฤติทุจริตคอร์รัปชัน เอาดีเข้าใส่ตัว ไม่มีจิตคุณธรรมอยู่แล้ว ยังเป็นคนด้อยปัญญา มีความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ น้อยนิดคิดว่า คงไม่มีสถาบัน หรือองค์กรไหนเอาคนกลุ่มนี้เข้ามาทำงานเป็นเน่ยกเว้นการเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อการทุจริต (กนกพันธรณ์ โลกุตรวงศ์, 2555)

ในเบื้องต้นของการพิจารณารับบุคคลเข้ามาทำงาน ต้องเลือกคนดีเป็นประการแรก ความเก่งจึงเป็นรอง เป็นทักษะที่ต้องอาศัยประสบการณ์ การที่จะพิจารณาดูว่า คนไหนเป็นคนดี หรือคนไหนเป็นคนไม่ดี หรือเป็นคนชั่ว ดูได้จากพฤติกรรม ผลงานและแนวคิดในการปฏิบัติตน ดังนั้น คนจะดีก็อยู่ที่เจตนาของความคิดและการกระทำของแต่ละบุคคล เพราะยังมีความยุติธรรมอยู่ จึงยังมีคำพูดที่ว่า “ทำดีแล้วไม่ได้ดี ทุ่มเทการทำงานด้วยจิตวิญญาณแล้ว แต่เจ้านายไม่เห็น” ซึ่งมีให้เห็นอยู่ทั่วไปในสังคมมนุษย์ ผู้บริหาร หรือ ผู้นำ จำต้องมีหลักในการครองใจคนตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อจะได้บริหารคนในองค์กรของตนให้เป็นคนเก่ง และคนดี สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จสูงสุดต่อไป

หลักพุทธธรรมสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของคำว่า “พุทธธรรม” หรือ “พระธรรม” คือ ธรรมะของพระพุทธเจ้า นั้นมีมากมายถึง 84,000 พระธรรมชั้นเกี่ยวกับความจริงตามธรรมชาติของมนุษย์ที่มีทั้งความทุกข์ และ วิธีการดับทุกข์

คำว่า “หลักพุทธธรรม” ในที่นี้จึงหมายถึง หลักธรรมคำสอนที่เชื่อกันว่าเป็นผลแห่งการค้นคว้า เป็นภูมิรู้ ภูมิปัญญา ของพระพุทธองค์ ที่ถูกถ่ายทอดสืบต่อมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า



2500 ปี แล้ว และได้ชื่อว่าเป็นภูมิปัญญาโลก เป็นภูมิปัญญาของมนุษยชาติเป็นมรดกโลกที่หาค่ามิได้ (สุภาคย์ อินทองคง, 2550)

เมื่อผู้บริหารสามารถบริหารตนได้ดีแล้ว สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้แล้ว ก็จะพัฒนาไปสู่การบริหารบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบริหารคนอื่นได้ โดยการบริหารคนในหลักการทางพระพุทธศาสนา เป็นการสงเคราะห์กันช่วยเหลือแบ่งปันกัน ประสานความร่วมมือกัน ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ซึ่งสามารถยึดเหนี่ยวจิตใจคนเอาไว้ได้ เพื่อประโยชน์ที่สำคัญของการจัดการเกี่ยวกับคนในองค์กร นักบริหารจึงต้องมีหลักธรรมในการบริหารคน ดังนี้

1. หลักอคติธรรม

หลักการบริหารคนจากพระพุทธศาสนาประการแรก คือ อคติ คือ ความลำเอียง หรือความไม่เที่ยงธรรม เป็นธรรมที่นักบริหารควรหลีกเลี่ยง หรือเว้นไม่ประพฤติดิจจากความเที่ยงธรรม นักบริหารจะต้องดำรงความเป็นธรรมให้ความเสมอภาค และความยุติธรรมแก่ทุกคน ทุกฝ่าย เป็นแนวทางการอยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ไม่บาดหมางใจกัน อคติ มี 4 ประการประกอบด้วย (ประวัตติ พินผาสุก, 2549)

1.1 ฉันทาคติ คือ ความลำเอียงเพราะรัก นักบริหารจะต้องละเว้นความลำเอียงเพราะรักหรือความพอใจส่วนตัว ไม่ว่าจะโดยจะเป็นรักด้วยสายเลือด รักด้วยเครือญาติ หรือรักด้วยความมีคนเอาอกเอาใจหรือประจบสอพลออะไรก็ตาม ต้องมีความยุติธรรมและมีเกณฑ์ที่เป็นการยอมรับของสังคมที่เป็นมาตรฐาน

1.2 โทสาคติ คือ ความลำเอียงเพราะความไม่ชอบ ความโกรธ ความเกลียดชัง สิ่งเหล่านี้อาจเกิดได้จากหลายกรณี เช่น โกรธหรือไม่ชอบเพราะท างานไม่ถูกใจ เพราะไม่ยอมอ่อนข้อหรือไม่เห็นด้วยกับนักบริหาร หรือไม่ชอบเพราะเป็นของฝ่ายตรงข้าม หากนักบริหารไม่สามารถละอคติข้อนี้ได้ จะก่อให้เกิดกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร แบ่งเป็นพรรคเป็นพวกในที่สุดก็หาความเจริญไม่ได้

1.3 โมหาคติ คือ ความลำเอียงเพราะหลง ใฝ่ หลง รู้เท่าไม่ถึงการณ์ มีความมั่นใจหรือสำคัญถึงความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่ ไม่เปิดใจรับความคิดเห็นใหม่ ๆ เคยเชื่ออย่างไรก็ยึดมั่นอย่างนั้นตลอด ทั้งๆที่เหตุผลไม่มี หรือว่าเคยมีแต่ขณะนี้เหตุการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไป แต่นักบริหารที่ลำเอียงก็ยังคงยึดมั่นความคิดเห็นโดยมีความเชื่อว่าถ้าเปลี่ยนไปตัวเองจะเสียหาย จึงเป็นเรื่องที่ยอมไม่ได้ความคิด เช่นนี้นับเป็นความคิดที่โง่เขลาเบาปัญญาและเป็นตัวถ่วงความเจริญและการพัฒนาในองค์กรทั้งสิ้น

1.4 ภัยาคติ คือ ความลำเอียงเพราะกลัว ความกลัวของนักบริหารก็มีมาก เช่นเดียวกับปุถุชนธรรมดาทั่ว ๆ ไป บางคนอาจจะกลัวลูกน้องไม่รัก กลัวงานไม่ดีไม่ก้าวหน้า กลัวผู้บังคับบัญชาตำหนิไม่ถูกใจ กลัวสารพัดเรื่อง เลยเกิดความหวาดระแวงไม่ไว้วางใจผู้คนแม้แต่คนรอบข้างในที่สุดนักบริหารที่ติดต้องกลัวในสิ่งที่ถูกต้อง ทั้งกลัวในการตัดสินใจและการกระทำ อย่างอาจหาญ

อคติ 4 ประการดังกล่าวมานี้ นับเป็นหลักการเบื้องต้นในการบริหารคนอย่างเสมอภาค ของนักบริหาร โดยเริ่มต้นจากการไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งเพราะรัก เพราะโกรธเกลียด เพราะลุ่มหลง และเพราะกลัว หากความลำเอียงเกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์การใดก็ตาม ย่อมจะนำความขัดข้องบาดหมาง และความเสียหายได้

2. หลักสังคหัตถุธรรม

หลักบริหารคนจากพระพุทธศาสนาประการที่สอง คือ สังคหัตถุธรรม คือ คุณธรรมที่จะสร้างความสามัคคีในหน่วยงานหรือองค์การเป็นคุณธรรมที่จะช่วยให้คนรู้จักการสงเคราะห์ช่วยเหลือกันตามฐานะและบทบาท ช่วยให้เกิดความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันในสังคม ซึ่งพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ความหมายของหลักสังคหัตถุนี้ว่า เป็นหลักสงเคราะห์หรือหลักยึดกุมสังคม คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา เป็นชุดออกสังคมที่คู่กับชุดในใจคือพรหมวิหาร 4 ธรรมประจำใจอย่างประเสริฐได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เมื่อจับคู่กันจึงมี 4 ชุด โดยสงเคราะห์กัน คือ

2.1 ทาน การช่วยเหลือกันในยามเดือดร้อนไม่ว่าจะมีมากน้อยก็แบ่งปันให้ เพื่อแสดงความรักความปรารถนาดี เอื้อเฟื้อโอบอ้อมอารี นี่คือนานด้วยเมตตา มีความทุกข์เดือดร้อนเจ็บไข้ได้ป่วยก็ไปให้ เพื่อช่วยเหลือ นี่คือนาน ด้วยกรุณา เขาทำดีสร้างสรรค์ความเจริญอกงามของสังคม เช่น เป็นนักประดิษฐ์ที่ดี ก็ไปให้ ให้กำลังใจส่งเสริมนี่คือนานด้วยมุทิตา

2.2 ปิยวาจา เมื่ออยู่กันตามปกติ ก็พูดกันด้วยความรักความปรารถนาดี พูดจาสุภาพอ่อนโยน นี่คือนานด้วยเมตตา เขามีทุกข์มีปัญหาชีวิต ก็ไปพูดปลอบโยนแนะนำบอกวิธีแก้ไขปัญหาให้กำลังใจ นี่คือนานด้วยกรุณา เขาทำความดีบำเพ็ญประโยชน์ไปทำบุญทำกุศล ก็พูดอนุโมทนาชวนกันส่งเสริม นี่คือนานด้วยมุทิตา

2.3 อตถจริยา เมื่ออยู่กันตามปกติ ก็ทำประโยชน์แก่เขา ช่วยออกแรงทำนั่นทำนี่ให้ด้วยความรักความปรารถนาดี นี่คือนานด้วยเมตตา เขามีความทุกข์เดือดร้อน ตกน้ำไฟไหม้มีงานใหญ่เหลือกำลัง ต้องการเรี่ยวแรงกำลังใจช่วยเหลือ ก็ไปช่วยให้เขาพ้นทุกข์พ้นปัญหา



ด้วยเรี่ยวแรงกำลังกาย หรือกำลังความสามารถ นี่คือ อุตถจริยกรรณา เขาทำความดีหรือบำเพ็ญประโยชน์กัน เช่น มีงานวัด ก็มาช่วยจัดเตรียมงานต่าง ๆ ส่งเสริมการทำความคิด นี่คืออุตถจริยด้วยมุทิตา และข้อสุดท้าย

2.4 สมานัตตตา ความมีตนเสมอ ก็หมายความว่า เสมอภาคกันมีความเป็นธรรม มีความเป็นธรรม เทียงธรรม ก็เข้าข้ออุเบกขา อุเบกขาก็ออกมาที่สมานัตตตา ซึ่งแสดงออกในแง่ต่าง ๆ มีตนเสมอกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ดูถูกดูหมิ่นกัน ไม่เอาไรต์เอาเปรียบกัน มีความเป็นธรรมแล้วก็ทำตนให้เสมอสมานเข้ากันได้ จะเห็นว่าถ้าปฏิบัติตามหลักธรรมชุดสังคหวัตถุนี้ ก็จะสามารถสุขขึ้นได้ในสังคม และเวลาเราปฏิบัติธรรมเพื่อสังคมเหล่านี้ก็คือการปฏิบัติธรรมของนักบริหารนั่นเอง (พระพรหมคุณาภรณ์, 2554)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า สังคหวัตถุ คือ ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี นักบริหารต้องยึดหลักนี้ เพื่อจะได้ใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนไว้ได้ ก่อให้เกิดความเคารพ ความรัก ความนับถือต่อกัน เป็นความงดงามในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในองค์กรได้และเหมือนกับยานพาหนะที่จะนำไปสู่ความสุขความเจริญ

3. หลักพรหมวิหารธรรม

หลักการบริหารคนจากพระพุทธศาสนาประการที่สาม คือ หลักพรหมวิหาร 4 ประการ ซึ่งถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ผู้นำจะต้องมีอยู่ประจำในจิตใจ เพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่ดีและเหมาะสม สำหรับตัวผู้นำถ้าสามารถแสดงออกได้อย่างดีและเหมาะสมแล้ว ก็จะนำไปสู่ศรัทธาจากบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร และทำให้สามารถนำพาทุกคนไปในทิศทางเดียวกันได้ การที่ผู้นำดำรงตนอยู่ในพรหมวิหาร 4 อันได้แก่ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549)

3.1 เมตตา คือ ความรัก ความหวังดี หรือความคิดปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข ผู้นำที่ดีจะต้องให้ทั้งความรักและความหวังดีต่อลูกน้อง ไม่เลือกที่รักมักที่ชังทุกคนได้รับความเป็นธรรมและมีความเสมอภาค

3.2 กรุณา คือ ความสงสาร ความคิดปรารถนาจะให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสงสารและเห็นใจผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาส่วนตัว ปัญหาในการทำงาน หรือปัญหาทั่วไปอื่น ๆ ควรให้ความสนใจ เพียงแต่จะต้องมีวิจาร์ณญาณว่าเรื่องใดควรจะไป เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด มิใช่ว่าหากมิใช่เรื่องเกี่ยวกับงานแล้วจะไม่ขอเข้าไปยุ่งเกี่ยว เช่นนั้นถือได้ว่าผู้นำขาดความกรุณา

3.3 มุทิตา คือ ความเบิกบานพลอยยินดีด้วยเมื่อผู้อื่นได้ดี ไม่คิดอิจฉาริษยาผู้อื่น โดยเฉพาะ ลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง เมื่อเขาได้ดีกว่าก็ควรร่วมแสดงความยินดีด้วยอย่างเปิดเผยและ เหมือนกันทุก ๆ คนและที่สำคัญจะต้องมีความเสมอต้นเสมอปลายด้วย โดยเฉพาะควรแสดงความยินดีใน วาระพิเศษของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.4 อุเบกขา คือ ความมีใจเป็นกลาง วางเฉยไม่ตีใจหรือเสียใจเมื่อผู้อื่นเผชิญวิบัติ ผู้นำจะต้องไม่ซ้ำเติมผู้อื่นโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเขาเกิดความผิดพลาดจนเกิดความเสียหายต่อตนเอง ต่องาน หรือต่อผู้อื่น ผู้นำต้องรู้จักการส่งเสริมและให้กำลังใจ ไม่คิดทำลาย ด้วยคำพูด การแสดงออก หรือการปฏิบัติตรง ๆ

ดังนั้น ผู้นำที่ดีต้องมีพรหมวิหาร คือ ธรรมสำหรับผู้ใหญ่ 4 ประการ เพราะเมตตาจะทำให้ นัก บริหารรู้จักมองแง่ดีของเพื่อร่วมงาน และจดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คน ให้เหมาะสมกับ ลักษณะที่ดีของเขา กรุณา จะทำให้ผู้นำเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น มุทิตาทำให้ผู้นำ ส่งเสริมคนให้ทำงาน มีโอกาส พัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และอุเบกขาทำให้ผู้นำมีความยุติธรรม ในการให้รางวัลและลงโทษ โดยรู้เท่าทันคนร่วมงานทุกคน

4. หลักการบริหารนิยธรรม

หลักการบริหารคนจากพระพุทธศาสนาประการที่สี่ คือ อปทานิยธรรม หมายถึง ธรรมที่ไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญเป็นธรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคี องค์การหรือหน่วยงานใด หากนักบริหารได้นำหลักการบริหารนิยธรรมนี้ไปในการพัฒนาองค์การ ย่อมส่งผลให้องค์การมีแต่ความเจริญก้าวหน้า พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารนิยธรรมว่า เป็นหลักการร่วมรับผิชอบที่จะช่วยป้องกันความเสื่อม นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองฝ่ายเดียว มี 7 ประการ คือ

4.1 หมั่นประชุมกันเป็นนิตยัม พบปะหารหรือกิจการงานที่พึงรับผิชอบตามระดับของตนโดยสม่ำเสมอ

4.2 พร้อมเพรียงการประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันกิจทั้งหลายที่พึงทำร่วมกัน

4.3 ไม่ถืออำนาจใครต่อความสะดวก บัญญัติวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อันมิได้ตกลงบัญญัติวางไว้ และไม่เหยียบย่ำล้มล้างสิ่งที่ตกลงวางบัญญัติไว้ แล้วถือปฏิบัติมั่นอยู่ในบทบัญญัติใหญ่ที่วางไว้เป็นธรรมนุญ



4.4 ท่านผู้ใดเป็นผู้ใหญ่มีประสบการณ์มายาวนานให้เกียรติ นับถือท่านเหล่านั้น มองเห็นความสำคัญแห่งถ้อยคำท่านว่าเป็นสิ่งที่พึงรับฟัง

4.5 ให้เกียรติและคุ้มครองสตรี มิให้มีการเบียดเบียนข่มเหงรังแกกัน

4.6 เคารพบูชาสักการะเจดีย์ ปุชนียสถาน อนุสาวรีย์ประจำชาติอันเป็นเครื่องเตือนความทรงจำให้เราทำดี และเป็นที่ยอมรับของหมู่ชน ไม่ละเลยพิธีเคารพบูชาอันพึงทำต่ออนุสรณ์สถานเหล่านั้นตามประเพณี

4.7 จัดการให้ความอารักขา บำรุงคุ้มครองอันชอบธรรมแก่บรรพชิตผู้ทรงศีลบริสุทธิ์ ซึ่งเป็นหลักใจและเป็นตัวอย่างทางศีลธรรมของประชาชน เต็มใจต้อนรับและหวังให้ท่านอยู่โดยผาสุก (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2547)

สรุปได้ว่า อปทานิยธรรม เป็นธรรมสำหรับการปกครองที่จะช่วยป้องกันความเสื่อม นำไปสู่ความเจริญของหมู่คณะ องค์กร หน่วยงานต่างๆ รวมถึงการปกครองระดับประเทศ สำหรับลักษณะอปทานิยธรรมที่จะนำมาใช้ในองค์กรนั้นจะต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้มีธรรม ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้มีธรรม และมีหลักการบริหารจัดการที่ดี หลักอปทานิยธรรมนี้จึงเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารองค์กรพึงนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

5. หลักสาราณียธรรม

หลักการบริหารคนจากพระพุทธศาสนาประการที่ห้า คือ สาราณียธรรมเป็นธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่ยรักเคารพ เป็นไปเพื่อความไม่ทะเลาะวิวาท เพื่อความพร้อมเพรียงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ อันจะสามารถทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขกล่าวคือเป็นหลักธรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการหรือร่วมชุมชน ตลอดจนพี่น้องครอบครัวที่พึงปฏิบัติตามหลักการอยู่ร่วมกัน พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตฺโต) (2547) ได้อธิบายไว้ดังนี้

5.1 เมตตาทายกรรม ทำต่อกันด้วยเมตตา กล่าวคือ แสดงไมตรีจิตและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชนด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

5.2 เมตตาวจีกรรม พุดกันด้วยเมตตา กล่าวคือช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

5.3 เมตตามโนธรรม คิดต่อกันด้วยเมตตา กล่าวคือ จัดตั้งความปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสแจ่มใสต่อกัน

5.4 สาธารณโภคี ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปัน กล่าวคือ แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคต่อกัน

5.5 สีสลสามัญญตา ประพฤติดีเหมือนเขา กล่าวคือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ท าทนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

5.6 ทิฐูสามัญญตา ปรับความเห็นเข้ากันได้ กล่าวคือ รับฟังความคิดเห็นมีความเห็นชอบร่วมกันตกลงกันได้ในหลักการสำคัญ ยึดถืออุดมคติหลักแห่งความถูกต้องดีงาม

จะเห็นได้ว่าหลักสารณียธรรม 6 ประการ ดังกล่าวมา เป็นหลักที่สมาชิกในองค์การจำต้องนำมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพ ความสมัครสมานสามัคคีของคนในองค์การ โดยนักบริหารต้องเป็นแบบอย่างในการนำหลักธรรมนี้ไปปฏิบัติ ในการช่วยเหลือกิจธุระของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอนแนะนำตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นส่วนหนึ่งของพุทธวิธีในการบริหารเพื่อให้เกิดผลดีแก่องค์การและเพื่อร่วมงาน

นอกจากจะแสดงหลักธรรมในการสร้างความปรองดองในหมู่คณะแล้ว ในทางธรรมยังแสดงถึงเหตุแห่งการทะเลาะวิวาท ไว้ 6 ประการด้วย ซึ่งก็คือการเป็นผู้มักโกรธ เป็นผู้ลบหลู่ตีเสมอ เป็นผู้มักริษยามีความตระหนี่ เป็นผู้โอ้อวด มีมารยาท มีความเห็นผิด และความเป็นผู้ยึดมั่นในความเห็นของตน คือร้อน คลายได้ยาก ท่านว่าบุคคลที่มีคุณสมบัติเหล่านี้ ย่อมไม่มีความเคารพยำเกรงแม้ผู้ที่ควรเคารพ ไม่เคารพแม้ในคนดี ย่อมก่อความวิวาท ซึ่งเป็นไปเพื่อมิใช่ประโยชน์แก่คนส่วนมาก เพื่อพินาศแก่คนส่วนมาก เพื่อความทุกข์แก่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย เป็นต้น

เมื่อแสดงเหตุแล้วท่านก็แสดงวิธีแก้ ด้วยการให้พิจารณาถึงมูลเหตุแห่งการวิวาทดังที่กล่าวมานี้ ทั้งภายในและภายนอก พยายามละเหตุแห่งความวิวาทเสีย การทะเลาะวิวาทก็จะระงับได้จะเห็นได้ว่าทางธรรม ท่านให้ผู้ที่อยู่ในการทะเลาะวิวาทใช้การพิจารณาตนด้วยปัญญา ว่าคุณตนมีเหตุแห่งการวิวาทอยู่หรือไม่ แล้วละที่เหตุ เพราะการที่มีปัญหาเกิดขึ้นนั้น สามารถพูดคุยกันดี ๆ ได้ ไม่จำเป็นต้องทะเลาะวิวาท ถ้าเราไม่เป็นคนมักโกรธ พยายามละโทษของเราลง เพิ่มขันติ ความอดทน ไม่ร้อนหรือโลภมากเกินไป รับฟังเหตุผล ปรึกษาหารือ แล้วคิดถึง



ประโยชน์ของหมู่คณะด้วย เพราะการสร้างสามัคคีนั้นตามหลักสาราณียธรรมต้องอาศัยหลักความไม่เบียดเบียนและความจริงใจที่เสมอกันทุกฝ่าย เอาชนะความโกรธ (ทั้งภายนอก คือ ความโกรธของคนอื่น และภายใน คือ การโกรธของเราเอง) ด้วยความไม่โกรธ จึงจะเป็นการประพฤติธรรม หากใช้หลักตาต่อตาฟันต่อฟัน การทะเลาะวิวาทย่อมมีแต่จะบานปลาย จะเกิดความเสียหายมาก เพราะมุ่งแต่การทะเลาะ ไม่มีใครฟังใคร และไม่ได้แก้ปัญหาคือต้นเหตุที่แท้จริง

6. หลักเหฐิมมิต (ทิศเบื้องล่าง)

หลักการบริหารคนจากพระพุทธศาสนาประการที่ห้า คือ เหฐิมมิต เป็นหลักธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ปรากฏในสิงคาลกสูตร โดยเป็นหลักมนุษยสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะพึงปฏิบัติต่อกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทั้งสองฝ่าย (พระราชนิพนธ์มโหสิ (ทองดี สุรเตโช), 2525) มีดังนี้

6.1 จัดการงานให้ตามกำลัง กล่าวคือ มอบหมายหน้าที่การงานให้สมควรแก่กำลังความรู้ สติปัญญาความสามารถ หรือเรียกอีกอย่างว่า ใช้คนให้ถูกกับงาน

6.2 ให้อาหารและรางวัล กล่าวคือ ให้ค่าแรงตามความเหมาะสมกับฐาน เมื่อทำดีก็รู้จักยกย่อง ชมเชย และสามารถอุดหนุนให้ได้รางวัล เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม เมื่อทำไม่ดีก็คอยตักเตือนแนะนำสั่งสอน ให้พัฒนาสมรรถภาพให้ดีขึ้น

6.3 รักษาพยาบาลในเวลาเจ็บไข้กล่าวคือ ต้องรู้จักดูแลสารทุกข์สุกดิบของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เป็นผู้เล็งน้ำใจในยามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความทุกข์ยาก

6.4 ด้วยแจกอาหารที่มีรสชาติดีๆ ให้รับประทาน กล่าวคือ ให้รู้จักมีน้ำใจ แบ่งปันอาหารการกิน ของใช้ดีๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

6.5 ด้วยปล่อยในสมัย กล่าวคือ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีวันหยุดพักผ่อนบ้างตามโอกาสอันสมควรส่วนผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเจ้านายหรือบังคับบัญชาปฏิบัติดูแลตนอย่างนี้แล้วก็พึงปฏิบัติอนุเคราะห์ให้เจ้านายหรือผู้บังคับบัญชา 5 ประการ คือ

6.5.1 ลูกขึ้นทำงานก่อนนาย คือ ให้รับสนองงานผู้บังคับบัญชาด้วยความขยันขันแข็งควรทำงานก่อนผู้บังคับบัญชา อย่างน้อยก็ให้มาทันเวลาทำงาน ไม่มาสายกว่าผู้บังคับบัญชาหรือมาสายกว่าเวลาทำงานตามปกติ

6.5.2 เลิกการทำงานหลังผู้บังคับบัญชา คือ ทำงานด้วยความขยันขันแข็งแม้เมื่อเวลาเลิกงานก็เลิกทีหลังผู้บังคับบัญชา อย่างน้อยก็อยู่ทำงานให้เต็มเวลา ไม่หนีกลับบ้านก่อนเวลาเลิกงาน

6.5.3 ถือเอาแต่ของที่ผู้บังคับบัญชาให้ คือ มีความซื่อสัตย์ความจงรักภักดี ไม่คดโกงนาหรือผู้บังคับบัญชา ไม่คอร์รัปชั่น ไม่เรียกร้องต้องการโดยไม่เป็นธรรมเกินกว่าเหตุ

6.5.4 ทำงานให้ดีขึ้น คือ ต้องรู้จักพัฒนาตนเอง ทั้งด้านคุณวุฒิ ทักษะความสามารถและสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูง

6.5.5 นำคุณของนายไปสรรเสริญ คือ ต้องรู้จักนำคุณงามความดีของผู้บังคับบัญชาไปยกย่องสรรเสริญ ตามความเป็นจริงตามสถานที่และโอกาสอันสมควร

กล่าวโดยย่อ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปฏิบัติต่อกันดังคำนักปกครองนักบริหารแต่โบราณที่กล่าวไว้ว่า “อยู่สูงให้นอนคว่ำ อยู่ต่ำให้นอนหงาย”

อยู่สูงให้นอนคว่ำ หมายความว่า เป็นผู้ปกครองผู้บังคับบัญชาหรือเป็นผู้นำคน พึงดูแลเอาใจใส่ทำนุบำรุงผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องด้วยดี คือ ด้วยความเป็นธรรม เพื่อให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจในการสนองงานได้เต็มที่ อย่าให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกท้อแท้ ท้อถอยหรือหมดกำลังใจ

อยู่ต่ำให้นอนหงาย หมายความว่า ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ก็พึงปฏิบัติตนต่อเจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาด้วยดี รับสนองงานท่านด้วยความยินดีด้วยใจจริง และทำงานด้วยความเข้มแข็งตามหลักธรรมคือเหตุภูมิทิศ ดังกล่าว

สรุป

ปัจจัยสำคัญของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ นั่นก็คือ มนุษย์, เงินทุน, วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และการบริหารจัดการ ใน 4 ประการนี้ส่วนที่มีความสำคัญที่สุดเห็นจะเป็นมนุษย์นั่นเอง เพราะนี่คือทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีศักยภาพในคราวเดียวกันด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างไม่สะดุดใดๆ หน้าที่ในการบริหารจัดการบุคคลนี้ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่งปัจจุบันนี้ การทำงานในสถาบันหรือองค์การ จึงมีผู้บริหารอยู่หลายช่วงอายุคน (Generation) ซึ่งคนแต่ละรุ่น (Generation) ก็จะมีแนวคิดและมุมมองที่แตกต่างกันไป ดังนั้น สถาบัน หรือองค์การใดที่มีผู้บริหาร หรือบุคลากรหลาย Generations อยู่ด้วยกัน ย่อมทำให้เกิดปัญหาในสถาบัน เนื่องจากมีแนวคิด มุมมองและความต้องการที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้บริหารยังจะต้องมีทักษะและความสามารถในการ



บริหารจัดการความขัดแย้งจากที่ประชุมที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันและถ้าสมาชิกต่างยึดมั่นและถือมั่นต่อความเห็นของตนเอง จะนำไปสู่ความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องยาก ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารหรือผู้นำจึงต้องมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาปรับใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อครองใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีขวัญกำลังใจและสนองงานได้เต็มที่ ไม่มีอคติลำเอียง มีความเสมอภาค เป็นหลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างก่อให้เกิดความเคารพ ความรัก ความนับถือต่อกัน ลดความขัดแย้งวิวาทะระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นหลักในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข รวมทั้ง เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำไปประพฤติปฏิบัติ อันจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานได้

เอกสารอ้างอิง

- กนกพันธ์ โลกุลตรวงศ์. (2555). แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันและองค์กร. วารสาร TPA news 16 (184). 45. เรียกใช้เมื่อ 2 พฤษภาคม 2566 จาก <https://www.tpa.or.th/tpanews/index.php?id=55>
- ประวัติ พันผาสุก. (2549). คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- พระราชวิสุทธโณลี (ทองดี สุรเตโช). (2525). หลักธรรมสำหรับการพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2547). ธรรมานุญชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 30). กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). พุทธวิธีในการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมราชานุวัตร. (2566). "ครองตน ครองคน ครองงาน". เรียกใช้เมื่อ 2 พฤษภาคม 2566 จาก <https://www.banmuang.co.th/news/activity/211593>
- พระมหาจรรุญ อภิธมมจิตโตและคณะ. (2562). การประชุมวิชาการระดับชาติ มจร. ครั้งที่ 3 นวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0. เรียกใช้เมื่อ 2 พฤษภาคม 2566 จาก http://econ.mcu.ac.th/wp-content/uploads/2020/05/Article_Personal.pdf

รัตติกาล ไสวะภาส. (2563). การพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูงในศตวรรษที่ 21.

ใน วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการดุขฎิบัถนชิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สุภาศย อินทองคง. (2550). การใช้หลักพุทธธรรมนำการวิจัยและพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียงสู่สุภภาพองครวม. สงขลา: ศูนย์เรียนรู้อุมชนภาคใต้ (ศรช.).

Steers, RM, Ungson, G R & Mowday, R T. (1985), Managing Effective Organization: An Introduction, California, Kent Publishing Company

Bowing, R.B. and Harvey D. (2001). Human Resource Management an Experiential Approach. 2nd Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความทวิการณหนังสือ แก่นักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษาทุกระดับ และผู้สนใจทั่วไป ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารที่ชนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา ทางวารสารกำหนดออกวารสารปีละ 2 ฉบับ (ราย 6 เดือน) ดังนี้ ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน และ ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

- 1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- 2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจัยหรือเสนอแนวคิดใหม่

3. รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 8 - 12 หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ THSarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทย จำนวนคำอยู่ที่ 300-350 คำ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ให้เว้นระยะห่าง 1 บรรทัด

7) การใช้ตัวเลข ค่าย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) **บทคัดย่อ (Abstract)** เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป สั้นกะทัดรัดได้ใจความ

2) **บทนำ (Introduction)** ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) **วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)** ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4) ผลการวิจัย (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ

5) อภิปรายผล (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

6) องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

7) สรุป (Conclusion) / ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

8) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) บทนำ (Introduction)
- 3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) สรุป (Conclusion)
- 5) เอกสารอ้างอิง (Reference)

4. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ตัวอย่างเช่น การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมจะต้องเตรียมพร้อมในหลาย ๆ ด้านและสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ การเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมใหม่และเศรษฐกิจยุคใหม่ เป็นการพัฒนาคนสู่อุตสาหกรรมอนาคต เชื่อมโยงทรัพยากรบุคคล ความรอบรู้ นวัตกรรมทางความคิด และเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นหนึ่งเดียวกับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม (ธนิต โสรัตน์, 2559) โดยเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการอ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์ / เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า แล้วตามด้วยชื่อหน่วยงานผู้จัดทำ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) พร้อมปีที่พิมพ์ ตัวอย่าง เช่น “ภิกษุทั้งหลาย รูปเวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ เป็นอนัตตา ภิกษุทั้งหลาย ถ้ารูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้จักเป็นอัตตาแล้วไซ้รูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้ไม่พึงเป็นไปเพื่ออาพาธ” (วิ.ม. 4/20/27) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)
- 2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกสวดี เชี่ยวชาญ, 2557)
- 3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (นิรมัย คุ้มรักษา และอัจจิมา ศิริพิบูลย์ผล, 2560)
- 4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งรายแรก แล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ทศพร คำผลศิริ และคณะ, 2560)
- 5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคน ให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงกับปีปัจจุบันมากที่สุด (ค้นพบล่าสุด) หรือหากเป็นแนวคิดทฤษฎี

ก็ควรอ้างอิงเจ้าของแนวคิดทฤษฎี หรือบุคคลผู้เป็นที่ยอมรับของวงการวิชาการส่วนใหญ่เป็นสำคัญ

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Phathong, K., 2007)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลาง ตามด้วยนามสกุลของผู้แต่งรายที่สอง และตามด้วยอักษรย่อของชื่อภาษาอังกฤษ แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Werker, J. F. & Desjardins, R. N, 2004)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Bloom, B. S., et al.)

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).//ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา.//สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).//ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).//สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษภา ผาทอง. (2548). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง.// (เลขหน้าที่อ้าง).// สถานที่พิมพ์. / สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

ชลิตา บัณฑิตวงศ์. (2556) ข้าวและชาวนาไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลง ใน พจนก กาญจนจันทร์ (บรรณาธิการ), คน ข้าว นา ควาย ในวัฒนธรรมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (หน้า 39-68). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์.

(4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร.// ปีที่/(ฉบับที่), /เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษฎา ผาทอง และคณะ. (2562). พระพุทธศาสนากับการเมือง. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทรรศน์, 3(2), 16-31.

(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อสารานุกรม,/(เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).
สถานที่พิมพ์. / สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สนิทาอาจพันธ์. (2537). หม้อคอกควาย. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต หัวเมืองฝ่ายเหนือ, (หน้า 274-275). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้น.

(6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์, /เลขหน้า.

ตัวอย่าง :

สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น.13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย**รูปแบบ :**

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.// ใน/ ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา./ ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

ตัวอย่าง :

พรไทย ศิริสาธิตกิจ. (2558). การพัฒนารูปแบบการปรับตัวของชาวนาอย่างยั่งยืนในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นายมนัส ภาคภูมิ. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน. ใน รายงานการวิจัย. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) สัมภาษณ์**รูปแบบ:**

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).// ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.// (ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

ไชยศิริ สิริวิกุล. (5 พ.ย. 2562). วิธีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อดิถาวร, สัมภาษณ์)

(9) สื่อออนไลน์**รูปแบบ :**

ผู้แต่ง.// (ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.// เรียกใช้เมื่อ/ จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

ตัวอย่าง :

ถัยชนก จริงจิตร. (2555). กลยุทธ์ข้าวไทยบนฐาน AEC เพื่อก้าวสู่การเป็น Trading Nation เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก <http://www.tpsoc.moc.go.th/sites/default/files/862-img.pdf>

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). เลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คำสั่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ 593/2562 . เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก <http://www.onab.go.th/category/news/คำสั่ง-ประกาศ/>

(10) ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย. //(ปีที่พิมพ์). //ชื่อเรื่อง(ถ้ามี). //ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่/ตอนที่/หน้า/(วันเดือนปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย
Developmental Surveillance and Promotion Manual (DSPM) Promotion
Manual (DSPM). เชียงใหม่: สยามพิมพ์นานาชาติ.
- ประภัสสร ปรีเอี่ยม และธรรมนุญ รวีผ่อง. (2554). ผลการส่งเสริมพัฒนาการ กล้ามเนื้อมัดเล็ก
สำหรับเด็กพัฒนาการช้าโดยพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษใน จังหวัด
มหาสารคาม. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- พระสุตริภักษ์ วิสุทโธ และเดชชาติ ตรีทรัพย์. (2561). บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน
ในตำบลทรายขาว อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสังคมศาสตร์และ
วัฒนธรรม, 2(2), 8-13
- พระสถาพร ปุณณนนโท (เจ้าจวนจระ) และคณะ. (2562). การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธ
ธรรมในการทำงานจิตอาสา ของชุมชนวัดสระเกษ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา.
วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 3(2), 16-31.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่
57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2535). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก
2500. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานสาธารณสุขอ่างทอง. (2560). รายงานทารกน้ำหนักน้อยกว่า 2,500 กรัม ได้รับการ
คัดกรองพัฒนาการ DSPMปีงบประมาณ 2560 (อินเทอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 15
มิถุนายน 2562 จาก <http://atg.hdc.moph.go.th>
- สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพัทลุง. (2563). ศิลปะการแห่งโนราห์. เรียกใช้เมื่อ 9 กุมภาพันธ์
2563 จาก https://www.m-culture.go.th/phetthalung/ewt_news.php?nid=508&filename=index.
- Elizabet, B. (1990). Ecotourism: The Potentials and Pitfalls. Vol.1 and 2. World
Wildlife Fund. Washington, D.C.

Dunst, C. J. & Triette, C. M. (1996). Empowerment, effective helping practices and family-Centered care. *Pediatr Nurs*, 22(2), 334-337.

5. หลักเกณฑ์การส่งต้นฉบับบทความเพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ได้ที่

<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/issue/view/25> เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง Email : manichettharam@gmail.com

6. ขั้นตอนการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 12 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

7. สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสารลี้ลับฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี



ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300-350 คำ)

(16 pt).....วัตถุประสงค์ของการวิจัย. ระบุประเภทของวิจัย. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. การเก็บรวบรวมข้อมูล. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย ที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด).....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

.....(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words



บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า)

...(16 pt) 1. กล่าวถึงความจำเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้าง
นโยบาย กฎหมาย หรือแนวคิดทฤษฎีมารองรับ).....

2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ.....

3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา.....

4.สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 pt)

1..... (16 pt).....

2..... (16 pt).....

3..... (16 pt).....

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt)..... ระบุรูปแบบของการวิจัย... ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง... วิธีการได้มาซึ่ง
กลุ่มตัวอย่าง... การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ... การเก็บรวบรวมข้อมูล
การวิเคราะห์ข้อมูล.....



องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)

(16 pt).....ระบุนองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สั้งเคราะห์ที่ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุป/ข้อเสนอแนะ (18 pt)

(16 pt) สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กระชับรัดได้ใจความ.....พร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....และการนำผลการวิจัยไปใช้ ร่วมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

...(16.pt) ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2559 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในบริบทภาคใต้ตอนล่าง.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16.pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300-350 คำ)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

...(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words



**กระบวนการพิจารณาบทความ
วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี**

ส่งบทความผ่านระบบ Thaijo

<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/index>

1

ระยะเวลาดำเนินการ

ไม่เกิน 5 วัน หลังได้รับบทความ

ตรวจรูปแบบบทความ

-รูปแบบ Template
-ตรวจความซ้ำซ้อน

2

ไม่ผ่าน

ผ่าน

ส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน
(Peer Review)

3

ผู้ทรงคุณวุฒิใช้เวลาประเมิน
บทความ ไม่เกิน 14 วัน

ส่งผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ให้ผู้เขียนปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

4

ส่งผลการประเมินให้ผู้เขียน
หลังได้รับผล Peer
ไม่เกิน 7 วัน

ผู้เขียนส่งไฟล์บทความ
ฉบับแก้ไขเข้าระบบของวารสาร

5

ตรวจสอบผลการปรับแก้
รอบละไม่เกิน ไม่เกิน 7 วัน

ไม่ผ่าน

ผ่าน

ออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์

6

ไม่เกิน 7 วัน

ตรวจบทคัดย่อ/Abstract (7 วัน)
พิสูจน์อักษร (7 วัน)
จัดรูปแบบ (7 วัน)

7

ไม่เกิน 14 วัน

จัดพิมพ์และเผยแพร่บทความ

<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/index>

8

ตามกำหนดการเผยแพร่
ของวารสาร

ส่งกลับให้ผู้เขียนปรับแก้
รูปแบบ Template และ/หรือ
ความซ้ำซ้อน ภายใน 7 วัน
(ข้อสงวนสิทธิ์ไม่รับบทความพิจารณา
ตีพิมพ์ ในกรณีผู้เขียนไม่ดำเนินการ
ตามเงื่อนไขที่วารสารกำหนด)

ส่งผู้เขียนปรับแก้และ
ส่งบทความฉบับแก้ไข
ผ่านระบบ ภายใน 14 วัน

ผู้เขียนปรับแก้ รอบที่ 2
ภายใน 7 วัน
ขอสงวนสิทธิ์ไม่ออกหนังสือตอบรับ
การตีพิมพ์ ในกรณีผู้เขียนไม่ปรับแก้
และไม่มีคำชี้แจงต่อบรรณาธิการ

ผู้เขียนปรับแก้และ
ส่งบทความฉบับแก้ไข
ผ่านระบบฯ ภายใน 7 วัน

หมายเหตุ: ระยะเวลาของกระบวนการพิจารณาบทความตั้งแต่ผู้นิพนธ์ส่งบทความเข้าระบบ ขั้นตอนที่ 1-6 ใช้ระยะเวลา
ประมาณ 1 เดือน ในการออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์ (ผู้นิพนธ์บทความต้องปรับแก้บทความตามกำหนด)