



วารสารวิจัยธรรมศึกษา

JOURNAL OF DHAMMASUKSA RESEARCH

ISSN 3027-8457 (Online) ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2567



ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม



วารสารวิจัยธรรมศึกษา

JOURNAL OF DHAMMASUKSA RESEARCH

ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2567)

Vol. 7 No. 1 (January – June 2024)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นวารสารตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย บทความหนังสือ และบทความวิชาการประเภทอื่นๆ
2. เพื่อเป็นสื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการของนักวิจัยและนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ
3. เพื่อเป็นวารสารเสนอองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานุรักษ์ตามหลักการศึกษาศาสนาและศาสตร์ต่างๆ
4. เพื่อพัฒนาวารสารให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาและเป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผลงานการวิจัยและบทความทางวิชาการทางพระพุทธศาสนาและศาสนาต่างๆ รวมทั้งปรัชญาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน TCI

เจ้าของ

ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม (RESEARCH CENTER FOR DHAMMASUKSA PHRAPARIYATTIDHAMMA OF WATAWUTWIKASITARAM SCHOOL) ฤๅฤๅณแม่ขาลั้ง ห้อง 305 เลขที่ 137 วัดอาวุธวิกสิตาราม ถนนจรัญสนิทวงศ์ 71 บางพลัด กรุงเทพฯ 10700 โทร 0860864258

ที่ปรึกษา

พระธรรมวชิรสุธี	เจ้าอาวาส/เจ้าสำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม
พระราชดิลก, ดร.	ประธานกรรมการบริหารการศึกษา
พระศรีวินยาภรณ์, ดร.	เจ้าคณะแขวงบางพลัด
พระมหาพรภวิทย์ จีรวิโช	อาจารย์ใหญ่สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม
พระศรีวัชรวาที, ผศ.ดร.	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาพรชัย สิริวโร, ผศ.ดร.	รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.เนตร หงษ์ไกรเลิศ	มหาวิทยาลัยสยาม
นาวาเอก ดร.นพดล บงกชกาญจน์	กรมยุทธศึกษาทหารเรือ
ดร.วิลาสินี วัฒนมงคล	ผู้พิพากษาสมทบ ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสมุทรสงคราม

บรรณาธิการวารสาร

พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร.

กองบรรณาธิการวารสาร

พระบุญฤทธิ์ อภิภูณโณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.มนัสวี ศรีนนท์	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.ธเนศ เกษศิลป์	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.สุณี เวชประสิทธิ์	มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
พ.ต.ท.หญิง ดร.ปิยะนุช ศรีสรานุกรม	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
นายครรชิต มีซ่อง	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ฝ่ายจัดรูปเล่ม/สมาชิกวารสาร

ดร.สมเจต หลวงกัน	นายอริย์ชัย เลิศอมรไชยกิจ
นายสุขชาน มักสัน	นางสาวพรทิพย์ พงษ์กิตติวงศ์

พิมพ์ที่

จี คลาส (G CLASS) เลขที่ 26/19 ศาลายา พุทธมณฑล นครปฐม 73170
โทร 028892223 โทรสาร 028893204 อีเมลล์ g_class@hotmail.com

บทบรรณาธิการ

สำหรับการดำเนินการของวารสารวิจัยธรรมศึกษา ฉบับที่ 9 นี้ เป็นการปรับปรุงและพัฒนาให้ชัดเจนขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามประกาศเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI รอบที่ 5 พ.ศ. 2568-2572 ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre) ในหัวข้อเกณฑ์หลัก ลำดับที่ 2 วารสารมีเลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (ISSN) ที่จดทะเบียนตามชื่อภาษาอังกฤษที่ถูกต้องตามหลักสากล โดยทางกองบรรณาธิการวารสารได้ทำการขอยกเลิกหมายเลข ISSN หมายเลข 2730-1753 กับสำนักหอสมุดแห่งชาติ และขอจดหมายเลขใหม่ให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารวิชาการ เป็น ISSN 3027-8457 (Online) ต่อไป

ฉะนั้น ในวารสารฉบับนี้ ก็ยังเต็มไปด้วยบทความที่ทรงคุณค่าและมีคุณภาพอีกเช่นเคย ซึ่งเหมือนกับฉบับก่อน ๆ ที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ไปแล้ว กล่าวคือบทความทั้งหมดที่นำมาตีพิมพ์เผยแพร่นั้นเป็นบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งมาจากหลากหลายหน่วยงาน ได้แก่ มีนักวิชาการไม่น้อยกว่า 3 หน่วยงานได้นำผลงานวิชาการในรูปแบบบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทปริทรรศน์หนังสือมาเผยแพร่ โดยบทความทั้งหมดเป็นผลงานของนักศึกษาและนักวิชาการโดยทั่วไป

ดังนั้น ในนามบรรณาธิการและกองบรรณาธิการวารสารวิจัยธรรมศึกษาจึงขอขอบพระคุณและขอขอบคุณเจ้าของผลงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้นำผลงานอันทรงคุณค่าและมีคุณภาพมาเผยแพร่ จึงนับว่าเป็นการร่วมกันสร้างองค์ความรู้ดี ๆ ออกสู่สังคมไทยและสังคมโลกต่อไป

กองบรรณาธิการวารสาร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	ค
สารบัญ	ง
TRANSFORMATIONAL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP FACTORS AFFECTING TEACHERS' WORKING EFFECTIVENESS IN ART COLLEGES INDALIAN CITY, LIAONING PROVINCE Ju Huihui, Pornthep Muangman, Peerapong Tipanark	1-19
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATION FACTOR ON THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION IN LUXUN ACADEMY OF FINE ART UNDER LIAONING PROVINCE Zhan He, Peerapong Tipanark, Pornthep Mengman	20-35
FACTORS AFFECTING ACADEMIC PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC STAFF AT PRIVATE UNIVERSITIES IN SHENYANG UNDER LIAONING PROVINCE Cheng Mi, Peerapong Tipanark, Pornthep Mungman	36-52
การอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ปาริชาติ ปุ่กคานนท์	53-62
ADMINISTRATORS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP MODEL FOR HIGHER ART SCHOOLS IN SHENYANG, LIAONING PROVINCE Li Xiaonan, Peerapong Tipanark, Pornthep Mengman	63-78
FLEXIBLE AND MECHANISM MANAGEMENT AFFECTING TEACHERS' WORKING INCENTIVE IN UNIVERSITY OF QIQIHAR, HEILONGJIANG PROVINCE Ge Yue, Sataporn Pruettikul, Sukhoom Moonmuang	79-93
NEW PARADIGM OF MUSIC EDUCATION MANAGEMENT IN UNIVERSITIES UNDER GUANGDONG PROVINCE Wang Feiyu, Kamolmal Chaisirithanya, Chuanchom Chinatangkul	94-108
A CAUSAL MODEL FACTORS AFFECTING PSYCHOLOGICAL CRISIS PROBLEMS OF STUDENTS IN ANHUI UNIVERSITY OF ARTS, ANHUI PROVINCE Wang Zhe, Sataporn Pruettikul, Sutida Horwatanakul	109-123
A STRUCTURAL EQUATION MODELING ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING TEACHERS' COMMITMENT FOR THE UNIVERSITIES IN SHENYANG UNDER LIAONING PROVINCE Guo Pinxi, Peerapong Tipanark, Pornthep Muangman	124-140

FACTORS OF ADMINISTRATOR'S RESILIENCE LEADERSHIP AFFECTING TEACHERS' JOB SATISFACTION IN INNER MONGOLIA UNIVERSITY FOR NATIONALITIES IN TONG LIAO CITY, INNER MONGOLIA	141-154
Bai Xue, Pornthep Muangman, Peerapong Tipanark	
QUALITY MANAGEMENT MODEL OF PUBLIC COLLEGES AND UNIVERSITIES UNDER GUANGDONG PROVINCE	155-163
Liang Fengjin, Kamolmal Chaisirithanya	
THE SERVANT LEADERSHIP MODEL FOR ADMINISTRATORS OF ART AND DESIGN COLLEGES IN BEIJING METROPOLIS	164-175
Gou Lipeng, Pornthep Muangman, Peerapong Tipanark	
ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	176-186
จิตเวทย์ จันทศร, กลิ่นแก้ว มาตา , พิจิตรา เกษประดิษฐ์	
ผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะ การแสวงหาความรู้ ของนักศึกษาสาขาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	187-195
ปิยกานต์ ปานอุไร, สุดาพร วิจิตชัยชาคร, สุภา สุขวิบูลย์, บุญฤทธิ์ บุญยงมณีรัตน์ , สกฤตม์ จันทร์สืบสาย	
การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการปรับตัวของนักศึกษาสาขาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	196-206
นิตยา ศรีมกุณฑิ์, ขนิษฐา ศรีตะวัน , สุดารัตน์ เปรมชื่น , ปิยกานต์ ปานอุไร	
การทำดีตามหลักประโยชน์นิยม	207-214
วิเศษ แสงกาญจนวนิช	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยปรัชญาหลักการทำงาน ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช	215-227
เมธา หริมเทพาธิป, รวิช ตาแก้ว , เอนก สุวรรณบัณฑิต	
แนวคิดพระโพธิสัตว์ของพุทธปรัชญาเถรวาทในมุมมองมหายาน	228-242
พระวิเชียร ถ้วนใจ (กาญจนาไตรภพ)	
การทำดีตามหลักหน้าที่นิยม	243-248
วิเศษ แสงกาญจนวนิช	
จริยธรรมแห่งการดูแลสำหรับสัตว์ในสวนสัตว์	249-262
เอนก สุวรรณบัณฑิต	

แนวคิดการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญา ที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล เมธา หริมเทพาธิป, รวิช ตาแก้ว , เอนก สุวรรณบัณฑิต	263-275
สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ว่าที่ร้อยตรีเบจพัฒน์ เสพสวัสดิ์, ชัตติยา ดั่งสำราญ	276-283
จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารวิจัยธรรมศึกษา ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม	284-285
การเตรียมต้นฉบับเพื่อการเสนอจัดพิมพ์ในวารสารวิจัยธรรมศึกษา ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม	286-287

**TRANSFORMATIONAL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP FACTORS
AFFECTING TEACHERS' WORKING EFFECTIVENESS IN ART COLLEGES IN DALIAN CITY,
LIAONING PROVINCE**

Ju Huihui

Pornthep Muangman

Peerapong Tipanark

Educational Administration, Faculty of Education,

Bangkokthonburi University

E-mail: 1026841736@qq.com

Received : 17 March 2023

Revised : 27 June 2024

Accepted : 27 June 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To study the administrators' transformational leadership factors in art colleges in Dalian City, Liaoning Province. 2) To study the administrators' transformational leadership factors affecting teachers' working effectiveness in art colleges in Dalian City, Liaoning Province. 3) To propose the leadership guidelines for the development of teachers' working effectiveness in art colleges in Dalian City, Liaoning Province.

The study was a mixed methods study. The total population is 1,226 teachers, teacher leaders, and college administrators from the three art colleges in Dalian City, Liaoning Province. The researchers determined a sample size of 294 teachers and administrators (deans, associate deans, department heads, etc.) using Krejcie and Morgan's tables, using stratified random sampling techniques. Tools for data collection included studying and analysis of relevant literature, content analysis of semi-structured interviews with key informants, questionnaire surveys and focus group discussions. Data analysis and statistics were mainly carried out by frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy is 0.94, Bartlett's Test of Sphericity (Chi-Square) is 13682.873, df is 1830, Sig. is 0.00.

The research results show that: (1) From the five transformational leadership factors: intellectual stimulation, vision and inspiration, modeled by followers, high performance expectation, and provide individual support, the framework for transformational leadership in art colleges in Dalian City, Liaoning Province was constructed; (2) Administrators transformational leaderships had a directly influence faculty teachers' working effectiveness ; (3) Putting forward 61 guidelines for improving teachers' working effectiveness.

Keywords: Transformational leadership, Teacher's Working Effectiveness, Affecting

1. Introduction

With the continuous development of social economy, more and more importance has been attached to education, especially higher education. The number of higher education student is increasing year by year. the demand for talents at different levels is also expanding. As the cradle of training talents, colleges and universities play an important role in improving the quality of education which is a subject that colleges and universities must attach importance to. In the development of colleges and universities, the development of art colleges and universities started relatively late, and there is relatively little research on the leadership of art education and the effectiveness of teachers.

As a special worker, college teachers have their own professional characteristics, which requires different evaluation emphases from other workers. As a special group of university personnel, teachers have the dual roles of educators and researchers, and undertake the dual work of teaching and scientific research. They should not only teach and educate people, but also research and innovation, so as to make contributions to teaching and society. Therefore, teachers' work should be evaluated from both teaching and scientific research. The particularity and complexity of teachers' work objects and the periodicity of the realization of teachers' labor value require that teachers' evaluation should not only focus on short-term results, but also their behaviors and efforts which should be included in the evaluation scope and even given higher weight. In addition, in the process of education and training to the student, teachers' behavior has a strong

demonstration, it affects students' psychology and behavior. The teacher's own ideological quality and performance of behavior would be a subtle impact on students.

Sometimes, teachers in such aspects as the outlook on life, values, aesthetic consciousness, consciously or unconsciously, has higher affection to students than the specific teaching behavior. So, the assessment of teachers' professional ethics is an important aspect. Although it is difficult to evaluate teachers' work behavior and quality accurately, a scientific and comprehensive teacher evaluation index system should be designed because of their importance.

Teacher's work effectiveness is an important index to evaluate teacher's work quality and achievement. China's education system is mainly run by the public. In this system, leaders have great authority and influence, so the influence of leadership style on teachers' work effectiveness should be paid attention to. In recent years, China has made great efforts to develop education to catch up with world-class standards, but the development is still slow. This is mainly manifested in two aspects. (1) Compared with foreign universities, the overall level of Chinese universities is not high, (2) Within China, there are significant differences in education levels between regions, so the competition among universities is very fierce and teacher flow frequently. As an old industrial area, Liaoning is under great pressure in educational competition. How to improve the efficiency of teachers' work and enhance the competitiveness of schools has become a subject that must be paid attention to.

Due to the continuous development of art education, various problems have been encountered, so the researchers start from the transformational leadership to study how to improve the teachers' working effectiveness. To propose the leadership guidelines for the development of teachers' working effectiveness in art colleges in Dalian City, Liaoning Province.

2. Research Questions

(1) What are the administrators' transformational leadership factors in art colleges in Dalian City, Liaoning Province?

(2) What are the administrators' transformational leadership factors affecting teachers' working effectiveness in art colleges in Dalian City, Liaoning province?

(3)What is the leadership guidelines for developing teachers' working effectiveness in art colleges in Dalian City, Liaoning province?

3. Research Objectives

(1) To study the administrators' transformational leadership factors in art colleges in Dalian, Liaoning Province.

(2) To study the administrators' transformational leadership factors affecting teachers' working effectiveness in art colleges in Dalian, Liaoning Province.

(3) To propose the leadership guidelines for the development of teachers' working effectiveness in art colleges in Dalian, Liaoning Province.

4. Research Method

4.1 Research Design

Used mixed method, both qualitative and quantitative, first the qualitative to determine the components and indicators of the transformational leadership through content analysis from 20 document and research related, included 9 key informants. After that quantitative method was employed to collected the empirical data from the respondent through survey questionnaire.

4.2 Population and Sample

The population were administrators, staff and teachers of 3 Higher Art Colleges in Liaoning Province, total 1226 persons. The sample group is used to select respondents by proportional stratified random sampling , totally at least 294 persons.

4.3 Research Instruments

Use the Chinese website “WJX.cn” to create a five-point rating scale questionnaire and manage it on a professional platform for online data collection. It consists of the following three parts.

Part I: Demographic variables, general information of the respondents, totaling 7 items, such as gender, age, education level, position, working years, etc.

Part II: Rating scale questionnaire (Five-point rating scale), which asks about the development of transformational leadership for administrators of Art Colleges in Liaoning Province, totaling 61items.

Part III: Rating scale questionnaire (Five-point rating scale), which asks about the development of administrators' transformational leadership factors affecting teachers' working effectiveness of Art Colleges in Liaoning Province, totaling 9 items.

All type of questionnaires will be Likert's rating scale with 5 choices (Likert, R. 1932 p. 1-55).

1 = Strongly Disagree,

2 = Disagree,

3 = Neutral,

4 = Agree,

5 = Strongly Agree.

All of these develop are to use the IOC and Cronbach's alpha coefficient to find the validity and reliability.

4.4 Validity and Reliability of the instrument

Through the questionnaire design, a total of 90 items were obtained. After the IOC of 5 experts and the data collection of 30 out-of-sample teachers and administrators from three art colleges, it was found that 70 items greater than 0.60 were retained.

Scale reliability refers to the degree to which a measuring instrument can consistently obtain similar results when measuring the same sample under similar test conditions. Cronbach's alpha coefficient will be used to measure the degree of reliability of the scale. In this study, Cronbach's α coefficient above 0.70 is acceptable. In this study, 70 items were statistically analyzed to obtain data. All items are higher than 0.80, Cronbach's alpha coefficient is 0.94, indicating that the reliability of this questionnaire is very high.

4.5 Data Collection

The steps for data collection will be as follow:

Step 1: Request permission to collect data for research to the BTU Educational Faculty.

Step 2: Request a letter of recommendation for the researcher from the BTU Educational Faculty.

Step 3: Selection the coordinating teachers to help assist in coordinating data collection in each institution. Those will be oriented to understand the details of the questionnaire administration and data collection.

Step 4: Carry out data collection with the selected samples by sending questionnaires to the coordinator teacher who will help for collect data with the selected samples in each school/college/department.

4.6 Data Analysis

4.6.1 Descriptive statistics to describe the demographic variables and to know the characteristics of transformational leadership studied. The analysis was performed using percentage, mean and standard deviation, etc. as follows:

Mean score Level of transformational leadership that administrators were shown

1.0-1.49	Lowest
1.50-2.49	Low
2.50-3.49	Moderate
3.50-4.49	High
4.50-5.0	Highest

1. Analyzing administrators' transformational leadership factors in art colleges in Dalian City, Liaoning Province. The arithmetic mean was used by the researchers in Best' analysis (John W. Best, 1997: 190).

2. Data analysis for frequency and percentage in order to know the status of the sample group, i.e., gender, age range, educational level, position level, professional title, work experience, professional attribute, etc.

3. Average data analysis, Standard deviations and coefficients distribution to determine the suitability of the indicators for the selection of indicators in the model. by specifying the following criteria, the mean value is equal to or more than 3.00 and the distribution coefficient (CV.) is equal to or less than 20% (Suthitt Khonkan, 2004).

4.6.2 Inferential statistics, for studying the administrators' transformational leadership factors affecting teachers' working effectiveness in art colleges in Dalian, Liaoning Province. Exploratory factor analysis (EFA) will be employed for finding and estimate the parameter in this situation as follows:

1. Data analysis to take into account the suitability of variables to be analyzed for further components by analyzing the Pearson correlation coefficient. In order to determine the degree and direction of correlation, if the variables are not correlated then there is no common component. There was a statistically significant correlation at

the .01 level ($p < .01$) (Nongluck Wiratchai, 1999). Bartlett's statistical analysis, which is a statistical test of the correlation matrix hypothesis between variables and Identity Matrix, considering the Bartlett's test of Sphericity and the probability that Is there an appropriate correlation to be used for further component analysis. By considering the statistical significance and analysis of the Kaiser-Myers-Allkil index. (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy: MSA) Considering the criterion, a value greater than .80 indicates very good, less than .50 indicates invalid (Kim & Mucle, 1978 cited in Somkiat Thanok, 1996), The value of the reliability coefficient of Intellectual Stimulation, Vision and Inspiration, Modeled by Followers, High Performance Expectation, Provide Individual Support and Teachers' Working Effectiveness is 0.940, 0.930, 0.940, 0.914, 0.947 and 0.943, which are greater than 0.9, thus indicating hat the data are of high reliability quality and can be used for further analysis. For the "alpha coefficient of item deleted", there is no significant increase in the reliability coefficient when any question item is deleted, thus indicating that the question item should not be removed from the treatment.

2. Factor analysis of components of transformational leadership model of administrators as perceived by respondents in this study. The researcher analyzed the arithmetic mean (\bar{x}), standard deviation (S.D.), skewness (Sk.), kurtosis (Ku.) and coefficient of variation (C.V.) by comparing the derived arithmetic mean to the criteria based on Best's concepts. In order to show the appropriateness of the indicator by compared with the criteria, the average or mean score threshold is equal to or greater than 3.00. Skewness and kurtosis should be ± 2 or ± 3 , and not > 10 for kurtosis, but if sample size > 200 normality not serious (Hair et al, 2022). And a distribution coefficient (C.V.) equal to or less than 20%.

(1) The Component Intellectual Stimulation contains 13 items, all the study items correspond to a common degree value higher than 0.4, which indicates that the information of the study items can be extracted effectively. In addition, the KMO value is 0.966, which is greater than 0.6, and the data can be extracted information effectively. In addition, the explained variance value of 1 factor is 58.423% respectively, and the cumulative explained variance after rotation is 58.423% $> 50\%$. It means that the information of the study term can be extracted effectively.

(2) The Component Vision and Inspiration contains 12 items, all the study items correspond to a common degree value higher than 0.4, which indicates that the information of the study items can be extracted effectively. In addition, the KMO value is

0.956, which is greater than 0.6, and the data can be extracted information effectively. In addition, the explained variance value of 1 factor is 56.663% respectively, and the cumulative explained variance after rotation is 56.663% > 50%. It means that the information of the study term can be extracted effectively.

(3) The Component Modeled by Followers contains 13 items, all study items correspond to a common degree value higher than 0.4, which indicates that the information of the study items can be extracted effectively. In addition, the KMO value is 0.959, which is greater than 0.6, and the data can be extracted information effectively. In addition, the explained variance value of 1 factor is 58.215% respectively, and the cumulative explained variance after rotation is 58.215% > 50%. It means that the information of the study term can be extracted effectively.

(4) The Component High Performance Expectation contains 9 items, all the study items correspond to a common degree value higher than 0.4, which indicates that the information of the study items can be extracted effectively. In addition, the KMO value is 0.944, which is greater than 0.6, and the data can be extracted information effectively. In addition, the explained variance value of 1 factor is 59.452% respectively, and the cumulative explained variance after rotation is 59.452% > 50%. It means that the information of the study term can be extracted effectively.

(5) The Component Provide Individual Support contains 12 items, all study items correspond to a common degree value higher than 0.4, which indicates that the information of the study items can be extracted effectively. In addition, the KMO value is 0.967, which is greater than 0.6, and the data can be extracted information effectively. In addition, the explained variance value of 1 factor is 59.026% respectively, and the cumulative explained variance after rotation is 59.026% > 50%. It means that the information of the study term can be extracted effectively.

5. Research Results

The research procedures consisted of 3 steps;

Step (1) Determining the components and variables of Administrators transformational leadership required by Administrators. It was qualitative research. The researcher has studied related literatures about the concept, principles, and theories, related research on 20 documents as well as in-depth interview from 9 key informants

who were deans, vice dean and professors in administration from LiaoNing, China, with more than 5 years' experience from art colleges and universities in Liaoning Province. Snowball sampling method was employed. Semi-structured interview form was used. Data collection was performed by the researcher. The collected data was analyzed by Content Analysis. Finally, it is concluded that there are 5 factors, Intellectual, Stimulation, Vision and Inspiration, Modeled by Followers, High Performance Expectation, Provide Individual Support;

Step (2) To study the administrators' transformational leadership factors affecting teachers' working effectiveness in art colleges in Dalian City, Liaoning Province. It was quantitative research. The researcher used the components and variables of transformational leadership required by administrators from step (1) to prepare an instrument as a questionnaire as to collect data from samples in order to study the administrators' transformational leadership factors affecting teachers' working effectiveness in art colleges in Dalian City, Liaoning Province. Population consisted of 1226 who were High-Level Administrators (Dean, Vice Dean, Party Secretary, Deputy Party Secretary), Staff (Assistant Dean, Party and Mass Organizations, Administrative Staff, Director of Teaching and Research Office, Department Head, Academic Committee, Teaching Steering Committee, Lab Technician) and Teachers. They came from 3 Art colleges in Dalian city, Liaoning Province. The sample size was approximate 294 samples, determined by the G*Power program, with a proportional stratified random sampling technique. In order to make accuracy in Confirmatory Factor Analysis, the researcher has increased the sample size to be approximate 326 samples. The researcher employed a questionnaire which composed of three parts; Part I: General information of the respondents (Checklist), Part II: Questionnaire about administrators' transformational leadership in Dalian City, Liaoning Province (five-level rating scale), and Part III: Teacher's working effectiveness (five-level rating scale), there were a total of 70 questions. Instrument was developed from step (2) as a questionnaire. The quality of questionnaires was assessed by content validity and reliability. For the content validity, it was checked by five experts and analyzed by Item-Objective Congruence (IOC). The item value was ≥ 0.60 . For the reliability, it was analyzed by Cronbach alpha at 0.94. The questionnaires were sent by online and researcher. The data of demographic variables were analyzed by descriptive statistics; frequency, and percentage. The components and variables of administrators' resilient leadership of Higher Art Schools in Liaoning Province were analyzed by descriptive statistics; Arithmetic

Mean (\bar{x}), Standard Deviation (S.D.), Skewness (Sk.), Kurtosis (Ku.) and Coefficient of Variation (C.V.). The inferential statistics used in the analysis include Pearson Correlation Coefficients and KMO and Bartlett's Test.

Step (3) The focus group discussions were conducted by the researcher to develop administrators' transformational leadership in art colleges in Dalian, Liaoning Province from 5 factors. The seven main interviewees include professors, directors, academic leaders, and heads of department management. At the same time, it proposes a leadership guidelines for improving the effectiveness teachers' working effectiveness.

From the research objectives, major findings were revealed as follows:

NO.	Components	Frequency	Grande
12	Intellectual stimulation	26	1
22	Vision and inspiration	23	2
5	Modeled by followers	21	3
27	High Performance Expectation	21	3
7	Provide individual support	17	5

Table 1: Results of transformational leadership components by source of relevant research and experts in order of frequency

Cronbach alpha coefficient	0.934
----------------------------	-------

Table 2: Cronbach's α coefficient value

Therefore, it can be concluded that the Administrator's transformational leadership that have 5 components, they are 1) Intellectual Stimulation, 2) Vision and Inspiration, 3) Modeled by Followers, 4) High Performance Expectation, 5) Provide Individual Support.

KMO	0.944
Bartlett's Test of Sphericity (Chi-Square)	13682.873
df	1830
p value	0.000

Table 3: The statistic of Bartlett and KMO index of administrators' transformational leadership affecting teachers' working effectiveness.

Through focus group discussions. There was total 61 leadership guidelines to improve teachers' working effectiveness in art colleges in Liaoning Province. Details were as follows;

Table 2: Cronbach's α coefficient value

1. Administrators should have an open mind to lead the team.
2. Administrators should create fast and convenient communication methods to ensure efficient information exchange between teams.
3. Administrators should understand the ideological dynamics of each team member.
4. Administrators should have innovative spirit to lead team development.
5. Administrators should continuously put innovation and development as the top priority of team development.
6. Administrators should understand the actual abilities of employees and make development plans for each employee according to their characteristics.
7. Administrators should encourage every team member to improve their own ability, and stimulate every employee's thinking ability and creative ability.
8. Administrators should set an example and inspire the thinking ability of team members, so that members can think more comprehensively.

9. Administrators should pay attention to the democratic management of team development and actively listen to the actual opinions of team members.

10. Administrators should encourage each team member to attach importance to their own development and encourage them to set a vision for personal development.

11. Administrators should encourage team members to break through their current situation and face more difficult work bravely.

12. Administrators should put forward higher requirements for the completion and integrity of team members. Let each member think about the possibilities of work development.

13. Administrators should be good at thinking in multiple directions, and use this ability to stimulate the thinking ability of team members, so as to promote the development of team members' thinking ability.

14. Administrators should let each team member understand the overall goal of team development

15. Administrators should often describe the overall direction of team development for team members to encourage their confidence in development.

16. Administrators should pay attention to the reform needs of team development, and pass this demand to each team member through meetings or other ways.

17. Administrators should set an example and make the long-term planning goal the development ideal of each team member.

18. Administrators should be good at encouraging employees' work progress.

19. Administrators should be able to understand the personal needs of employees, and be able to effectively combine personal needs with team development needs.

20. Administrators should be able to help each team member establish personal development aspirations.

21. Administrators should be good at communicating with members and establish common ideals.

22. Administrators should be able to offer rewards for employees' performance development.

23. Administrators should pay attention to emotional management and establish a positive and optimistic development spirit in the team.

24. Administrators should make it popular on the basis of establishing a long-term development.

25. Administrators should strengthen the belief of team development ideals in the team.

26. Administrators should be successful in the industry.

27. Administrators can have an important impact on the development of the department.

28. Administrators should use excellent and successful management schemes for team management.

29. Administrators need to have noble morality.

30. Administrators can deal with team problems in a fair and fair way.

31. Administrators can sacrifice their own interests for the development of the team.

32. Administrators need to set an example in their work and have a good working attitude.

33. Administrators should build team confidence

34. Administrators should be a model for the team.

35. Administrators should be able to use management theory to influence team members

36. Administrators should have substantive working ability.

37. Administrators should help each team member in their work.

38. Administrators should should play an exemplary role in the team and provide support for teachers' personal development.

39. Administrators should be good at managing employees in combination with regulations.

40. Administrators should be able to support teachers applying new method on work.

41. Administrators should encourage teachers' ability development

42. Administrators should put forward work requirements in a humanized way.

43. Administrators should be good at understanding the development of the industry and be able to put forward targeted development suggestions.

44. Administrators should make development plans practically and realistically.

45. Administrators should be good at praising teachers.

46. Administrators should clarify the specific standards for excellent work.

47. Administrators should give material rewards to employees for their good working.

48. Administrators should be able to be fair and equal to teachers.

49. Administrators should deal with team relations from the perspective of work.

50. Administrators should be able to accept teachers' opinions.

51. Administrators should support teachers' work.

52. Administrators support members' personal development.

53. Administrators should allow members to try their work.

54. Administrators should understand the personal situation of team members.

55. Administrators should understand the general life problems of teachers.

56. Administrators should understand the personal advantages of teachers.

57. Administrators should consider the actual situation of members to assign tasks.

58. Administrators should help members solve general life problems.

59. Administrators should arrange work tasks according to the actual needs of teachers.

60. Administrators should understand the teachers' inner thoughts.

61. Administrators should create necessary conditions for teachers' development.

6. Conclusion

From the research objectives, major findings were revealed as follows:

There were 5 main administrators' transformational leadership factors affecting teachers' working effectiveness in art colleges in Dalian City, Liaoning Province which consisted of (1) Modeled by followers, (2) Provide individual support, (3) Intellectual stimulation, (4) Vision and inspiration, (5) High performance expectation; and 61 indicators.

7. Discussion

Discussion about administrators' transformational leadership factors in art colleges in Dalian City, Liaoning Province:

There were 5 components and 61 indicators of transformational leadership required by Administrators which consisted of (1) Intellectual stimulation, (2) Vision and inspiration, (3) Modeled by followers, (4) High performance expectation, (5) Provide individual support. administrators' transformational leadership factors are important for improving teachers' working effectiveness. This research finding was in accordance with the theories or research of Rowold & Heintz (2007), Jantzi & Leithwood (1996), Avolio & Bass (1995), Penjira (2022), Bass (1998), tesfaw (2014), khasawneh (2012), Avolio et al. (2004), Shamir et al. (1998), Avolio (1999), Walumbwa and Lawler (2003), Kouzes and Posner (2002, 2003, 2007), nasra (2015), Leithwood et al. (2008), litz(2016), Leithwood and Jantzi (2000) , minckler (2013), Leithwood and Sun (2012), Kilinc (2022), berkovich (2016).

Discussion about the administrators' transformational leadership affecting teachers' working effectiveness in Art colleges in Dalian City, Liaoning Province :

The code and knowledge variable of personal factors, the family support variable of family factors, the leadership behavior variable of organizational factors, the academic environment variable of organizational factors can significantly positively influence the leadership of administrators in colleges. The major findings were revealed as such because as administrators in colleges that having good code is a necessary quality for working in colleges. Good code and rich knowledge can not only bring positive influence administrators in colleges themselves, but also influence people around them and improve the effectiveness of leadership. This research finding was in accordance with the theories or research of Miao & Huo (2006), Zhao Kailun (2020), Huang Jinghan (2006), Jiao Lili (2007), Li Jing (2012), Zhu Jian (2017), Shi Qinghua (2012), Chen Qian (2009), James M. kouzes (2021), Alice H. Eagly (2011), and Peter G. Northhouse (2012) which was found that

the code and knowledge variable of personal factors can significantly positively influence the leadership of administrators in University.

Discussion about guidelines for the development of administrators' transformational leadership in art colleges in Dalian City, Liaoning Province:

There were total 61 guidelines of for leadership improvement of administrators in colleges. This research finding was in accordance with the theories or research of Shi Qinghua, Zhao Xiaohong and Ma Guohua (2012), Parker M. Andreoli, Hans W. Klar, Kristin Shawn Huggins and Frederick C. Buskey (2020), Chen Qian (2009), Liu Zhen (2015), and Zhao Kailun (2020) which was found that administrators should pay attention to improving ideological ethics and academic ethics; administrators should have rich professional knowledge and management knowledge; and administrators need to understand their role correctly. This research finding was in accordance with the theories or research of Li Jing (2012), and Alice H. Eagly and Linda L. Carli (2011) which was found that administrators need to balance family and work. This research finding was in accordance with the theories or research of Alice H. Eagly and Linda L. Carli (2011) which was found that administrators need to build good working relationships with their colleagues; and administrators need to build motivation mode. This research finding was in accordance with the theories or research of Shi Qinghua, Zhao Xiaohong and Ma Guohua (2012), Li Jing (2012), and Zhao Kailun (2020) which was found that universities should optimize the academic research environment; and universities should improve their academic management systems.

8. Recommendations

1. Recommendation for Policies Formulation

In order to make better use of administrators' transformational leadership to affect teachers' work effectiveness. In the formulation of policies, we should first standardize the code of administrators, resolutely punish the administrators who violate code in universities, and not be employed the administrators who have bad code. Secondly, we should consider the family situation of administrators in universities. administrators in universities who have no time to take care of their families should be given appropriate subsidies.

2. Recommendation for Practical Application

For the practical application of transformational administrators' leadership in Art colleges in Dalian City, Liaoning Province. First, administrators in universities should be consistent in speaking and acting, improve their own code and enrich their knowledge, set an example for their subordinates, motivate subordinates with good code and rich knowledge, and improve subordinates enthusiasm in work. Second, administrators in universities should communicate harmoniously with their husbands, get support from their husbands, and let their families support own work, so that administrators in universities can exert better leadership efficiency and promote the development of the organization. Third, administrators in universities should establish a harmonious relationship with their subordinates, improve listening ability of administrators in universities, administrators in universities give care and help of subordinates, and timely solve the difficulties subordinates encounter in work and life. Fourthly, universities should establish a good educational philosophy and provide a good academic research environment, so that administrators in universities can have a better environment for leadership and promote subordinates to work better for the organization.

3. Recommendation for Further Research

First, "The Guideline to Improve Transformational administrators' Leadership in Art colleges in Dalian City, Liaoning Province" can be researched from different perspectives. Secondly, the results of the research may change with the change of the environment. Although this research analyzes the factors influencing the leadership of administrators in University in Dalian City, and the guidelines to improve transformational administrators' leadership. The results of this study found that 3 of the 7 components had the highest comprehensive statistical values, namely, "Learning and Professional Growth", "Cooperation and Communication" and "Strategy and Decision".

1) Because of limited conditions, the scope of this research is limited to Dalian City, and the sample size of administrators is small, only 326. In the next step, the research scope can be expanded.

2) The respondents in this research were only teachers and administrators. In the next step, the respondents of the questionnaire survey can be workers. Through the different perspectives to research the factors of transformational administrators' leadership in colleges. Through the comparative analysis of the factors influencing leadership, the research results are more scientific.

3) In this research, the factors of transformational administrators' leadership affecting teachers' working effectiveness have many research variables and many item in the questionnaire. The respondents may feel tired when answering the questionnaire, which may have influence on the survey results. In the next step, research should use more semi-structured interviews, the design of the questionnaire should be concise and accurate to improve the accuracy of the survey.

In the following research, other methods can be used to conduct research to verify the final results and find the guidelines for the factors of transformational leadership to improve teachers' work effectiveness.

It has pointed out the management direction, clarified the management objectives, and formed the guidelines for improving teachers' working effectiveness in art colleges in Dalian and even Liaoning Province. In the future, administrators will be able to consciously and effectively manage their own organizations in accordance with the above aspects, so that leading cadres of higher education in Dalian, Liaoning, and even the whole country can exert the greatest transformational leadership. It has extensive influence and reference value on the development of education in the country, society and universities, including managers, related personnel, teachers and students.

Bibliography

- Ahmad, B, Liu, D, Asif, M. H. , Irfan, M. , Ali, S. , & Akbar, M. . (2021). **Understanding the antecedents and consequences of service-sales ambidexterity: a motivation-opportunity-ability (moa) framework**. Sustainability, 13.
- Alamir, I, Ayoubi, R. M. , Massoud, H. , & Hallak, L. A. . (2019). Transformational leadership, organizational justice and organizational outcomes a study from the higher education sector in syria. **The Leadership & Organization Development Journal**, 40(7), 749-763.
- Dhar, R. L. (2016). **Ethical leadership and its impact on service innovative behavior: the role of lmx and job autonomy**. Tourism Management, 57, 139-148.
- Hoffman, J. N. (2004). Building resilient leaders. **Leadership**, 34(1), 35-38.
- Jong, J. & Hartog, D. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. **European Journal of Innovation Management**, 10(1), 41-64.

- Jr, R. W. , Raffo, D. M. , & Clark, L. A. (2018). Charisma as an attribute of transformational leaders: what about credibility?. **Journal of Management Development**, 37(6), 512-524.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2022). **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. 3rd Ed., Sage: Thousand Oaks.
- Jiang Mengting. (2020). The Connotation and Enhancement Logic of Unit Management Resilience. **Leadership Science** (24), 71-73.
- Mccallaghan, S, Jackson, L. T. B, & Heyns, M. M. (2019). Transformational leadership, diversity climate, and job satisfaction in selected south african companies. **Journal of Psychology in Africa**, 29(3), 195-202.
- Puni, A, Hilton, S. K, & Quao, B. (2020). **The interaction effect of transactional-transformational leadership on employee commitment in a developing country**. *Management Research Review*, 44.
- Spendlove, M. (2007). Competencies for effective leadership in higher education. **International Journal of Educational Management**, 21(4-5), 407-417.

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATION FACTOR ON THE RELATIONSHIP
BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION IN LUXUN ACADEMY
OF FINE ART UNDER LIAONING PROVINCE

Zhan He

Peerapong Tipanark

Pornthep Mengman

Educational Administration, Faculty of Education,

Bangkokthonburi University

E-mail: 674649592@qq.com

Received : 17 March 2023

Revised : 27 June 2024

Accepted : 27 June 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to propose a model of mediating effects of organizational commitment on the relationship between administrators' transformational leadership and faculty members' job satisfaction within Luxun Academy of Fine Art in Liaoning province (2) to evaluate the model fit with the empirical data, and focus to the variables were influenced the job's satisfaction of faculty members.

The total population of this study included 595 faculty members from Luxun Academy of Fine Art. A stratified random sampling method was used to sample, totaling 342 person which calculated from G*Power program. The instrument for collecting data was a questionnaire. Descriptive statistics and inferential statistics were used to perform data analysis by using statistical computer software.

Research results revealed that: (1) A mediating effects of organizational commitment relationship between administrator's transformational leadership and faculty member's job satisfaction model fit with the empirical data at statistically significant $p < 0.01$, the value of full model: Chi-square = 61.49, $df = 51$, $p = 0.15$, GFI = 0.97, AGFI = 0.96, CFI = 0.99, NFI = 0.98, and SRMR = 0.02. (2) Administrators' transformational leadership, and faculty members organizational commitment had a directly influence faculty member's job satisfaction (3) Administrator's transformational

leadership not indirectly influence faculty members job satisfaction through organizational commitment.

Keywords: Mediating effects of organizational commitment, transformational leadership, job satisfaction, Luxun Academy of Fine Art

1. Introduction

Leadership is one of the basic and most important needs in each organization. It is often considered as the solution to most organizational problems (Daft & Marcic, 2006). It can direct human resources toward the strategic objectives of the organization and ensure that organizational functions are aligned with the external environment (Zaccaro & Klimoski, 2001). Leadership as crucial factor of organizational effectiveness Leadership is one of the basic and most important needs in each organization. It is often considered as the solution to most organizational problems (Daft & Marcic, 2006). It can direct human resources toward the strategic objectives of the organization and ensure that organizational functions are aligned with the external environment (Zaccaro & Klimoski, 2001).

Transformational/Transactional Leadership several different approaches have evolved over the years to describe leadership styles. Integrative leadership theories are the new approach in leadership which have been established based on combining trait, behavioral, and contingency approaches and the transformational leadership is one of them (Silong, Abu Daud, 2010). It was first mentioned in 1978 by James McGregore Burns and was developed by Bass in 1985 and by Bass and Avolio in 1994 (Hinkin & Schriesheim, 2008; Northouse, 2007; Piccolo & Colquitt, 2006). This theory consists of three part transactional, transformational, and laissez-faire leadership. Transactional leadership emphasizes the transaction or exchange that takes place among leaders, colleagues, and followers. This exchange is based on the leader discussing with others what is required and specifying the conditions and rewards these others will receive if they fulfill those requirements (Bass & Avolio, 1994). This type of leadership focuses on maintaining the status quo and motivating people through contractual agreement (Bass, 1985).

Job Satisfaction and Leadership style as a key factor affects subordinates job satisfaction which in turn is essential for success of each organization. Job satisfaction is one of the crucial outcomes of leadership (Bass & Avolio, 1994). Research findings have endorsed significant effect of transformational leadership on subordinates" job

satisfaction (Antonakis et al., 2003; Avolio and Bass, 2004; Bass and Avolio, 1994; Griffith, 2004; Wiratmadja et al., 2008). It has shown that job satisfaction has important effects on efficiency, productivity, employee relations, absenteeism, turnover, and organizational performance (Chen et al., 2006; Koustelios, 2001; Okpara et al., 2005; Oshagbemi, 2003; Schroder, 2008). It is a crucial factor that influences positive employee behavior, when employees are satisfied with their job, they feel more responsible, accountable and committed to the organization (Sihombing & Gustam, 2007). They also have a tendency to remain within the organization longer (Santhapparaja & Seyed Shah Alam, 2005).

Numerous studies have been conducted on the relationship between leadership and employee job satisfaction (Bass, 2008; Bass & Riggio, 2006), but comparatively little research has examined institutes of higher education (Alonderiene & Majauskaite, 2016). The researcher has awareness and interest in this matter, the purpose of this quantitative, non-experimental, correlational study would to explore the leadership styles of the administrators: deans and department chairs within the institution, as perceived by the faculty members in order to examine the relationship between leadership styles and staff 's overall job satisfaction, and to determine to what extent these leadership styles predicted the staff faculty's overall job satisfaction. The independent variables were the transformational, transactional, and passive-avoidant leadership styles. The dependent variable was the overall satisfaction level of faculty members in the institution. Hopefully the outcome of this study will help administrators, stakeholders, and policy makers gain a better understanding of various leadership styles and their impact on faculty job satisfaction, which is a critical factor in regard to making decisions concerning organizational improvement, training, and effectiveness.

2. Research Questions

This study sought to answer the following research questions:

- (1) What are the transformational leadership, faculty members job satisfaction and organizational commitment within Luxun Academy of Fine Art?
- (2) What, if any, relationship exists between the transformational leadership and faculty members job satisfaction as a mediating effect through organizational commitment?

3. Research Objectives

(1) To propose a model of mediating effects relationship between administrator's transformational leadership and job satisfaction of faculty members within Laxun Academic of Fine Art.

(2) To evaluate the model fit with the empirical data, and focus on the variables were influenced the job's satisfaction of faculty members within Luxun Academic of Fine Art.

4 Research hypotheses

H 1: Administrator's transformational leadership directly influence job satisfaction of faculty members.

H 2: Administrator's transformational leadership directly influence organizational commitment of faculty members.

H 3: Organizational commitment directly influence job satisfaction of faculty members.

H 4: Administrator's transformational leadership indirectly influence job satisfaction through organizational commitment of faculty members.

5. Research Method

(1) Research Design

Used mixed method, both qualitative and quantitative, first the qualitative to determine the components and indicators of the resilient leadership model through content analysis from 20 document and research related, included 9 key informants. After that quantitative method was employed to collected the empirical data from the respondent through survey questionnaire

(2) Population and Sample

In this research study, the main population used were 595 faculty members, using 342 samples in the study which calculated by G*Power program, the researchers increased the sample to 400 respondents in order to fit the research methodology using CFA statistics. (Hair, at al., 2016)

(3) Research Instruments

The main instruments used in this research is a 5-level rating scale questionnaire that the researcher created from the review of literature and the validity checked by 5 experts, included the reliability the alpha coefficient greater than 0.80.

(4) Data Collection

The steps for data collection will be as follow: Request permission to collect data for research from Bangkokthonburi University and from Luxun Academy of Fine Art, then carry out data collection with the selected samples by sending questionnaires to the coordinator teacher who will help for collect data with the selected samples in each school/college/department.

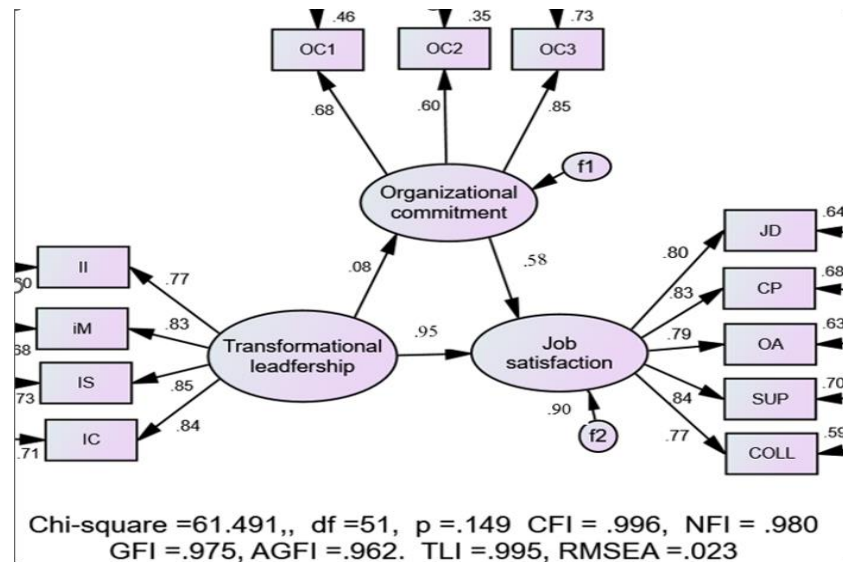
(5) Data Analysis

Descriptive statistics, including percentages and frequencies, used to describe about the characteristics of the respondents. The assumptions for each test were checked and then inferential statistics are calculated. The researcher tested the fit between the proposed model and data collected by using structural equation modelling, which could be manipulated by LISREL to test the hypotheses. The structural model was used to capture die causal influences of exogenous latent variables on endogenous latent variables and of endogenous latent variables upon one another. For assessment the model fit with the empirical data, based on the suggestions of Bagozzi and Yi (1988), Bollen (1989), Browne and Cudeck (1993), Byrne (1998), Chou and Bentler (1995), Jdreskog and Sdrbom (1993), and Hair et al. (1998), that the statistics used such as Chi-Square (χ^2) the value should not be significant, CFI, NFI, GFI, AGFI, and TLI, the values should be larger than 0.90, and RMSEA, the values should less than 0.05.

The test of the structural model included direction, magnitude, and R^2 of parameter estimates should be statistically significant, the direction must be corrective, and R^2 must have enough magnitude of explanation.

6. Research Results

1. Model of mediating effects of organizational commitment on the relationship between administrators' transformational leadership and faculty members' job satisfaction within Luxun Academy of Fine Art in Liaoning province that proposed which fit with the empirical data as showed in Figure below:



The model fit with empirical data, the fit index of χ^2 , CFI, NFI, GFI, AGFI, and TLI, the values resulted according to the specified criteria. The result of this model as shown in Table 1

Table1: Shows overall fit index of the model fit with the empirical data

Fit indices	Statistic
Chi-square (c^2) with df = 51	61.49 (p = 0.15)
Goodness of fit index (GFI)	0.99
Adjusted goodness of fit index (AGFI)	0.95
Comparative fit index (CFI)	0.99
Normed fit index (NFI)	0.98
Teker Lewis Index (TLI)	0.99
Root means square error of approximation (RMSEA)	0.02

2. The model fit with the empirical data has shown in Figure and Table 1, and when focus on the variables were influenced the job's satisfaction of faculty members within Luxun Academic of Fine Art, the results shown in Table 2 and Table 3 as follows:

Table 2: Shows the Regression Coefficient Estimate of the model

Parameter	Non-Standardized coefficient	Standard error	T-value	Standardized coefficient	R ²
λ_1 : II	0.58	0.03	22.75*	0.77	0.60
λ_2 : IM	0.64	0.03	23.94*	0.83	0.68
λ_3 : IS	0.62	0.03	25.17*	0.85	.073
λ_4 : IC	0.64	0.03	23.95*	0.84	0.71
λ_5 : OC1	0.68	0.04	15.36*	0.68	0.46
λ_6 : OC2	0.86	0.04	22.98*	0.60	0.35
λ_7 : OC3	0.90	0.04	25.98*	0.85	0.73
λ_8 : JD	0.58	0.05	9.78*	0.80	0.69
λ_9 : CP	0.63	0.05	11.05*	0.83	0.68
λ_{10} : OA	0.69	0.06	14.96*	0.79	0.63
λ_{11} : SUP	0.68	0.06	11.82*	0.84	0.70
λ_{12} : COOL	0.56	0.05	9.73*	0.77	0.59
γ_1 : TL \rightarrow OC	0.08	0.06	1.37 ^{NS}	-	-
γ_2 : TL \rightarrow JS	0.87	0.04	19.99*	0.95	0.90
b_1 : OC \rightarrow JS	0.58	0.06	7.36*	0.58	0.34

* $p < 0.05$; NS = non-significant

The results found that (1) the standardized coefficient of transformational leadership to job satisfaction (γ_2 : TL \rightarrow JS) was 0.95 with a standard error of 0.04 and a T-value of 19.99 ($p < 0.05$), indicating that the hypothesis “H I: Transformational leadership directly influence job satisfaction” is accepted. (2) the standardized coefficient of

transformational leadership to organizational commitment (β_1 : TL \rightarrow OC) was 0.08, with a standard error of 0.06 and a T-value of 1.37 ($p > 0.05$), this means the transformational leadership has a little direct effect on organizational commitment, however not statistically significant. The hypothesis that stated “H 2: Transformational leadership directly influence organizational commitment” is rejected. (3) the standardized coefficient of organizational commitment to job satisfaction (b_1 : OC \rightarrow JS) was 0.58, with a standard error of 0.06 and a T-value of 7.36 ($p < 0.05$), this means the organizational commitment has direct effect on job satisfaction. Therefore, the hypothesis that stated “H 3: Organizational commitment directly influence organizational commitment” is accepted, and (4) the last, the standardized coefficient of transformational leadership to job satisfaction VIA the organization commitment was the mediator variable, the indirect effect was at 0.05 (0.08×0.58). therefore, the hypothesis that stated “H 4: Transformational leadership indirectly influence job satisfaction through organizational commitment” is rejected. However, the indirect effect was lower than direct effect. In summary, this model studied was consistent fit with the empirical data. The hypotheses that stated almost all were accepted as shows in the Table 4

Table 3: shows Summary results of the hypotheses testing in this study

Hypotheses that stated	T-value	Decision
H 1: Transformational leadership directly influence job satisfaction.	19.99*	Supported
H 2: Transformational leadership directly influence organizational commitment.	1.37 ^{NS}	Not Supported
H 3: Organizational commitment directly influence job satisfaction.	7.36*	Supported
H 4: Transformational leadership indirectly influence job satisfaction	-	Not Supported

* Statistically significant, $p < .05$

NS means non-significant, $p > .05$

7. Discussion

The research results reveal that the administrator's transformational leadership as perceived by the faculty member of Luxun Academy of Fine Art was not moderate effected. Because of in these situations, the two latent variables: transformational leadership to job satisfaction the value of $R^2 = 0.95$, transformational leadership to organizational commitment $R^2 = 0.08$, and organizational commitment to job satisfaction $R^2 = 0.58$, and the power from transformational leadership to job satisfaction through organizational was only 0.50. This may be due to other factors that were not involved in this study, included organizational commitment and job satisfaction variables were relatively highly correlated, resulting in such results, which is consistent with some of the studies that have reported. As reported by Bruce J. Avolio, et al., (2004) first, consistent with previous studies (e.g., Dvir et al., 2002; Howell & Hall-Merenda, 1999; Kirkpatrick & Locke, 1996; Walumbwa & Lawler, 2003), they found a positive association between transformational leadership and organizational commitment. However, contrary to the initial expectations, the relationship between transformational leadership at the direct immediate level was only modestly related to followers' level of empowerment and organizational commitment based on correlational analyses and was not significantly related in the SEM analyses. It is possible that close followers are more likely to see some of the inconsistencies in their leader's behavior, which may affect how committed they feel to the organization, as well as how empowered. Also, the discretion for lower-level supervisors in organization to empower their direct followers may be limited, potentially reducing the level of empowerment provided. According to all the researchers discussed, it can be seen that the organization's management will achieve that. It relies on factors to support and first foremost, it is the management of the organization that will require a lot of effort. In order for the organization to reach its intended destination, the most important supporting factor is the manpower at work, which in the school is the teachers themselves. The organization's work simply cannot be carried out at all. Therefore, personnel management is of paramount importance at the top of the academy. It's a challenge for administrators to see what to do to make good teachers and staffs that knowledgeable have a happiness, satisfaction and attachment to work with the organization. These things are internal feelings of the individual, so it is the duty of the management and related parties to show leadership in order to give the teacher a good feeling until there is satisfaction and attachment to the work with the organization, which

can be carried out in a variety of ways and in various channels. It is based on principles and theories, therefore, in this study, researchers would propose in some part such as: the employee engagement is based on Maslow's hierarchy of needs. It reflects an employee's engagement level as determined by how well their needs are being met, namely:

1. Survival: Improving employee engagement is a task that starts with organizations working from the ground up, meaning that leaders must understand the most basic human needs in terms of why a particular individual has chosen to work in their organization. The most basic need of all: survival. Employees at this level of engagement are doing the job to fulfil their most pressing needs, such paying the bills and putting food on the table.

2. Job security: Coming second to pay and also reflecting a basic need is job security. In order to be engaged, employees need to feel as if the job they are in is stable and secure before they invest more time and effort into their work.

3. Belonging to/part of a team: Covering those first two bases lays a strong foundation for building an engaged staff. When in place, organizations can begin to escalate their engagement efforts by first taking steps towards allowing employees to feel as if they truly belong in the organization and are not just there for the job.

4. Importance/value: A study "What Drives Employee Engagement and Why It Matters" released in 2012 by MSW Research and Dale Carnegie Training made one thing loud and clear: feeling valued by leadership plays a huge role in an employee feeling engaged in his or her job. According to the study, there are three key drivers: Relationship with immediate supervisor, Belief in senior leadership, Pride in working for the organization. Having a direct relationship with management has a far greater impact on employee engagement than expected.

5. Self-actualization: This is the level that every organization should strive to build their employees up towards: self-actualization. In this phase of engagement, experienced and knowledgeable employees actively seek ways to support the organization themselves by sharing their successes and their knowledge with others in the company. This has a cyclical effect and will continue to help create a larger force of engaged employees.

And the results of this issue are also inter-twined with Gallup Engagement Hierarchy by Jim Clifton & Jim Harter (2019), as depicted in the bestselling book "It's the

Manager: Gallup finds the quality of managers and team leaders is the single biggest factor in your organization's long-term success”.

The research results in this part indicated that the administrators should learn the following related matters about the factors that strengthen engagement in the organization by: properly assess the teacher's engagement with the organization, develop a plan to strengthen engagement, encourage everyone to participate in building engagement, and reward good teachers with appropriate rewards, of this must be subject to the environmental factors that contribute to the engagement of the organization both organizational level, departmental level and individual level. And to build bonds with teachers for the organization to exist and improve, the factors were divided into 4 aspects so that the school management can continue to develop into activities or projects, namely: (1) Basic Needs include: Environment and facilities ease of work; Expectations derived from work such as welfare, participation in various activities, support for improving the quality of life, etc. (2) Management Support consists of supervisors or colleagues, promote the development of knowledge and abilities, receive attention/praise at work, be willing and fully engaged in work, etc. (3) Teamwork consists of having good colleagues. Colleagues are committed to working to fulfill the mission/objectives of the organization There is an opportunity to comment on the work, and (4) Growth consists of learning opportunities and progress in work, etc. which this propose results was consistent with the academic works of many scholars as the researcher have discussed all.

8. Recommendations

There are three main recommendations: recommendations based on research findings and policy recommendations. Suggestions for utilization and suggestions on issues that should be further research study.

Based on research findings and policy formulation.

1. Chief executive of Luxun Academy of Fine Art should take this research results into consideration to set a policy for school administrators in order to maintain and development, as a result of this research, in particular, with personnel bipartisanship, which is a priority in the work of the organization to be accomplished. Administrators must have leadership behavior like as transformational leadership style, which is critical to job engagement/commitment and organization, because this gives people a sense of commitment. Fully committed to work, not fleeing elsewhere with management able to

go on. To be used these in planning develop the transformational leadership skills of school administrators and faculty members' engagement /commitment in each level. To allow school administrators to be developed into professional executives in line with the leadership by self-development or and in-service short course training program.

2 Organizations should maintain employees' positive attitudes and behavior by applying the transformational leadership style and ensuring job satisfaction, which plays a central role in the organization by orienting employee psychology, motivation and positive behavior to change

3 Office of the personal administration include Education Commission in Shenyang, Liaoning, School District and Provincial Offices, should take the transformational leadership for school administrators as a result of this research to be a policy to develop school administrators particularly in higher art school to have knowledge and understanding the value of leadership and the value of worker job engagement/ organizational commitment in themselves. Especially the transformational leadership skills for administrators which are skills that need to be strengthened at various levels. By using the following methods:

(1) Inservice training by highly experienced experts in this field.

(2) Organize the faculty members particularly art teacher's job satisfaction and organizational commitment an annual survey and report to the organization and everyone to recognize and find way to improve and development.

(3) Use the results of the survey study according to Item 2 to plan and development projects as appropriate in order the faculty members to be satisfied and have a commitment to the organization.

Suggestions for utilization

1 This study demonstrated the critical role of transformational leadership and job satisfaction on faculty members commitment to organizational change in the context of an emerging economy. The research model linked the leadership literature and organizational change literature based on an individual-level approach. It also employed a three-component model extension of organizational commitment in the context of the organizational change.

2. Luxun Academy of Fine Art leaders should predominantly implement transformational leadership in every leadership layer.

3. The leader and the management of Luxun Academy of Fine Art should increase the employee's work satisfaction level. Furthermore, the middle management should optimize their capabilities in reaching the set target to improve the members loyalties job performance. Efforts in developing job satisfaction should focus on the main contributing factors such as: activities, compensation, independence, reward, social status and social services.

4. The leader and the management of Luxun Academy of Fine Art should enhance organizational commitment. This can be done through embedment of organizational vision through the three aspects of commitment, namely affective, normative and rational commitment.

Suggestions for further study

This research did not find indirect effects of transformational leadership to faculty members' job satisfaction through organizational commitment as a moderator effect. This is considered a new knowledge, which requires further study as to what caused it. The suggestion further study, there are as follows:

1 The theories that have been developed in this research can be further developed and continued in the future research conduct, to create more comprehensive problem-solving model for transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and job performance.

2 No matter whether considering the measurement model or the full model, the values of some model fit a problem with predictive validation. As this may capitalize on sample idiosyncrasy, the researcher recommends conducting a cross-validation study using another sample in future research.

3 Another important limitation of this study is that this study only dealt with die issues of transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction. This is a small integration model so other mechanisms influencing job satisfaction could not be comprehensively examined. For future research, the researcher calls for the integration of other factors, such as personal characteristics, work motivation, quality of work life, professional attitude, self-efficacy and organizational culture.

4 Finally, all analyses were based on cross-sectional data. This means that longitudinal evaluation of the model could not be done. It would be interesting to examine the relationships among transformational leadership or leadership practice,

organizational commitment, and job satisfaction across time. To deal with this aspect could enhance nomological validity for the theory proposed in the full model

Bibliography

Abualhamael, Z. W. (2017). **The power of productive organizational energy in relation to leadership style and job satisfaction: The context of Saudi Arabian universities.** [Doctoral dissertation, Manchester Metropolitan University]. Manchester Metropolitan University Library. https://espace.mmu.ac.uk/619873/1/My%20Final%20version%2810_10_2017%29.pdf

AbuAlRub, R., & Alghamdi, M. (2012). **The impact of leadership styles on nurses' satisfaction and intention.** *Journal of Nursing Management*, 20, 668-678. doi:10.1111/j.1365-2834.01320.x

Alamir, I. (2010). **Testing the impact of transformational and transactional leadership on job satisfaction and organizational commitment in private Syrian organizations.** *International Journal of Arts and Sciences*, 3(12), 405-415. Retrieved from <http://www.universitypublications.net/ijas/index.html>

Alghamdi, H. (2017). **Examining motivation-hygiene theory: Job satisfaction among faculty members in Saudi higher educational institution.** (Publication No. 10287522) [Doctoral dissertation, Edgewood College]. ProQuest Dissertations & Theses Global.

Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). **Leadership style and job satisfaction in higher education institutions.** *International Journal of Educational Management*, 30 (1): 140-164.

Al-Tarawneh, K. A., Alhamadani, S. Y., & Mohammad, A. A. (2012). **Transformational leadership and marketing effectiveness in commercial banks in Jordan.** *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 2012(46): 71-87. Retrieved from www.europeanjournalofeconomicsfinanceandadministrativesciences.com

Amin, M. (2012). **The relationship of principals/directors' leadership styles, as perceived by the faculty, to the job satisfaction of the faculty members in a public university of Punjab, Pakistan.** (Publication No. U605702) [Doctoral dissertation, University of Leicester]. ProQuest Dissertations & Theses Global.

- Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N. (2003). **Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the multifactor leadership questionnaire**. *The Leadership Quarterly*, 14, 261-295.
- Atmojo, M. (2012). The influence of transformational leadership on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance. **International Journal of Business Studies**, 5, 113-128. Retrieved from <http://www.ijimt.org>
- Avolio, B. (2007). **Promoting more integrative strategies for leadership theory building**. *American Psychologist*, 62, 23-33.
- Avolio, B. J. and Bass, B. M. (1991). **The full range leadership development programs: basic and advanced manuals**. Binghamton, New York: Bass, Avolio Associates.
- Avolio, B. J. & Bass, B. M., (2004). **Multifactor Leadership Questionnaire: Third edition manual and sampler set**. Mind Garden.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). **Leadership: Current theories, research, and future directions**. *Annual review of Psychology*, 60(1), 421-449.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. **Journal of Organizational Behavior**, 25, 951-968.doi:10.1002/job.283.
- Barnett, A. M., Marsh, H. W., & Craven, R. G. (2003). **What type of school leadership satisfied teachers? A mixed method approach to teachers' perceptions of satisfaction**. Self-Research Center, University of Western Sydney, Australia.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: The Free Press
- Bass, B. M. (1990). **Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and applications**. (3rd ed.). The Free Press.
- Bass, B. M. (1998). **Transformational leadership: Individual, military and educational impact**. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 8(1): 9-32.
- Bateh, J. & Heyliger, W. (2014). Academic administrator leadership styles and the impact on faculty job satisfaction. **Journal of Leadership Education**, 13(3): 34-49.

Belias, D., Koustelios, A., Sdrollias, L., & Koutiva, M. (2013). The influence of demographic features on the job satisfaction of Greek bank employees. **International Journal of Human Resource Management and Research**, 3(4): 15-28.

FACTORS AFFECTING ACADEMIC PERFORMANCE EFFECTIVENESS
OF ACADEMIC STAFF AT PRIVATE UNIVERSITIES IN SHENYANG
UNDER LIAONING PROVINCE

Cheng Mi

Peerapong Tipanark

Pornthep Mungman

Educational Administration, Faculty of Education,

Bangkokthonburi University

E-mail: 520049245@qq.com

Received : 19 March 2023

Revised : 27 June 2024

Accepted : 27 June 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to determine factors affecting academic performance of academic staff at private universities in Shenyang under Liaoning Province, and (2) to propose a model of factors affecting academic performance effectiveness of academic staff at private universities in Shenyang under Liaoning Province.

The total population of this study included 7,267 academic staffs from the private university in Shenyang. Proportional stratified random sampling method was used to collected data, totaling 400 academic staffs which calculated from package software. The main instrument for collecting data was a 5- level rating scale questionnaire. Descriptive statistics and inferential statistics such as SEM. Statistical were used to prove the hypotheses and used in path analysis. Overall, of data analysis through the statistical package software.

Research results revealed that: 1) The effectiveness of academic performance of academic staff at private universities in Shenyang was moderate level. The factors affecting academic performance effectiveness were quality of work life, perceived organizational support, transformational leadership, job motivation, and job satisfaction, which had high level and 2) The factors affecting academic performance effectiveness of academic staff at the private universities in Shenyang with the statistically significant include quality of work life, perceived organizational support, transformational leadership,

job motivation, and job satisfaction, all together could exactly direct/indirect predict the academic performance effectiveness was at 51 percent.

Keywords: Factor affecting academic performance effectiveness, academic staff, universities in Shenyang, Liaoning province

1. Introduction

Most countries worldwide have been able to get significant economic growth due to their quality of education. Due to education helps individuals to become better and self-sufficient citizens. Therefore, any country's future depends on the standard of its education system, and the education system relies on the quality of academic faculty. If the quality of the academic staff is flawed, the educational system falls. Regina (2014) defined that the educational system can guide an individual towards obtaining knowledge, skills and capacities, positive thoughts, and skills needed to achieve success for living a purposeful life. Teachers are the pillars of the nation, who make the individuals' foundation strong. Further, Regina (2014) described that the universities' strong foundations are crucial in a higher level of the educational system and found that the latest knowledge, technology, and skills are required to prepare for leadership positions in every work of life equal and socially justifiable promotion.

Because of education is a fundamental position in formation of comprehensive national strength as mention above. Considered education as a key tool of cultivating the new generation ready to engage in social life, and it is also the key link to inherit and carry forward the production experience of human society The new situation puts forward new and more urgent requirements for education in cultivating and creating a generation of high-quality new citizens in China In the 21st century, art design education is an extremely important factor or tool in the development of education system. Specifically, "China's Education Modernization 2035" proposed to "comprehensively strengthen and improve the aesthetic education in schools". In the stage of higher education, the Ministry of Education issued the opinions on effectively strengthening the aesthetic education of higher education in the new era, which set the positioning, policies and responsibilities for the reform and development of aesthetic education in colleges and universities. Through a series of policy collaborative design, the basic structure is a step-by-step aesthetic education system, and a relatively perfect aesthetic education content and curriculum system are initially formed (YangYinqiao & JiangFenfen, 2020).

Therefore, art design education in the field of higher education and the opinions on deepening the reform of education and teaching to comprehensively improve the quality of compulsory education plays a crucial role, the lack of Chinese university art design education about quality effectiveness that caused from administration ability competence research and imperfect human resources system seriously restrict the development (Xining, Xing. 2021). How to identify what are important factors affecting art design education has become one of the urgent problems to be solved in the field of the new era of art Design Education in universities under Shenyang, Liaoning Provinces.

2. Research Questions

The main question needs to answer in this study is: what factors effect or influence on the effectiveness of academic staffs' performance at private university in Shenyang, Liaoning province?

3. Research Objectives

(1) to determine factors affecting academic performance effectiveness of academic staff at private universities in Shenyang under Liaoning Province, and

(2) to propose a model of factors affecting academic performance effectiveness of academic staff at private universities in Shenyang under Liaoning Province.

4. Research Hypotheses

Theoretically relevant factors examined and found to have a direct or indirect effect on the effectiveness of academic staffs' selected performance include: (1) quality of work life, (2) perceived of organizational support, (3) transformational leadership, (4) job motivation, and (5) job satisfaction. By a job satisfaction was shown as a mediating effect. Hypotheses, therefore, needs to approve were as follow:

Hypothesis 1: Quality of working life directly affects the effectiveness of academic.

Hypothesis 2: Recognition of organizational support directly affects the effectiveness of academic.

Hypothesis 3: Transformational leadership directly affects the effectiveness of academic.

Hypothesis 4: Job motivation directly affects the effectiveness of academic.

Hypothesis 5: Job satisfaction directly affects the effectiveness of academic staff.

Hypothesis 6: Quality of work life directly affects job satisfaction of academic.

Hypothesis 7: Quality of working life indirectly affects academic performance effectiveness through job satisfaction

Hypothesis 8: Recognition of organizational support directly affects job satisfaction.

Hypothesis 9: Recognition of organizational support indirectly affects academic performance effectiveness through job satisfaction.

Hypothesis 10: Transformational leadership directly affects job satisfaction of academic staffs.

Hypothesis 11: Transformational leadership indirectly affects academic performance effectiveness through job satisfaction

Hypothesis 12: Job motivation directly affects job satisfaction of academic staffs.

Hypothesis 13: Job motivation indirectly affects academic performance effectiveness through job satisfaction

5. Research Method

5.1 Research Design

The quantitative method was employed to propose the Structural Equation Modeling of factors affecting academic performance effectiveness of academic staff at private universities in Shenyang under Liaoning Province.

5.2 Population and Sample

Population used in this study was art teachers within seven comprehensive universities of Shenyang, Liaoning Province which includes of (1) Dalian Art College, (2) Liaoning Communication University, (3) College of Arts and Information Engineering, (4) Dalian Polytechnic University, (5) Haihua College of Liaoning Normal University, (6) He University, (7) Dalian University of Science and Technology, (8) Shenyang City University, (9) Shenyang Urban Construction University, (10) Liaoning University of International Business and Economics, total of 7,267 persons.

In this study, G*Power software was used to determine the sample size. And the proportional stratified random sampling was employed to this study. As this study had multiple observed variables to define the latent variables, a large sample size was needed. In this study, since there were 22 observed variables, the sample size should be at least somewhere between 110 and 220. For this study, 400 valid questionnaires were

obtained, which is much larger than the suggested 110 or 220, including 345 that stated in an initially.

5.3 Research Instruments

Research Instruments for this research are as follows:

Part 1: is a question about the personal data of the respondents using a closed-ended question, each question has multiple options. but could choose only one answer, namely gender, age, education, academic position etc.

Part 2-6 are questions about factors influencing operational effectiveness, academic aspects of university staff. It is a 5-level rating scale questionnaire about the latent variable of Quality of work life, Transformational leadership, Job motivation, Job satisfaction.

Part 7: Is a question about academic performance effectiveness of academic staff.

Questionnaire quality have checked by 5 experts in management to check the accuracy of the objectives. Content and language used and reported as – Objective Congruence (IOC). Included the reliability test, Cronbach's alpha coefficient was used to determine the accuracy and reliability that it was at an acceptable level. (Suchart Prasit Ratsin, 2001: 248-257).

5.4 Data Collection

Step 1: Request permission and request letter to collect data for research to the Bangkokthoburi University (BTU).

Step 2: Selection the coordinating teachers to help assist in coordinating data collection in each institution. Those will be oriented to understand the details of the questionnaire administration and data collection.

Step 3: Carry out data collection with the selected samples by sending questionnaires to the coordinator teacher who will help for collect data with the selected samples in each school/college/department.

5.5 Data Analysis

5.5.1 Descriptive statistic to describe the variables using frequency, percentage, mean, and standard deviation

5.5.2 Correlation analysis between independent variables to study the relationship among variables for Multicollinearity check.

5.5.3. Data analysis to answer research hypothesis the values used to check the harmonization and coherence of the structural equation model with the empirical data include: Chi Square test, Goodness – of – Fit Index (GFI), Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI), Normed Fit Index (NFI), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) is a value that indicates the size of the average remainder based on comparison with empirical data.

5.5.4 Interpreting and Modifying the Model) in the analysis of linear structural equations. Upon examining the model, it was found that the model is not yet in harmony with the empirical data. The model will be adjusted by considering (1) theoretical feasibility and related research papers, and (2) considering the model adaptation index. (Modification Indices), and then start analyzing the data from the first step.

6. Conclusion of research findings

1. Quantitative Data Analysis

The results of the analysis of factors influencing the effectiveness of academic staff performance found that “Factors of quality of work life” as a whole were at a high level. When considering each aspect, it was found that the fair remuneration, advancement and job security the average is at a high level. Meanwhile safe working conditions, opportunities to develop competency, balance in life and family was at a moderate level,

Factors perceived organizational support as a whole found that the average is at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect of justice, coupled with the support of the superiors and in terms of awarding and organizing suitable working environment the mean was also at a high level.

The overall transformational leadership factor found that the average is at a high level. when considering each aspect. It was found that the influence in ideology motivation and individualized consideration the average was at a high level.

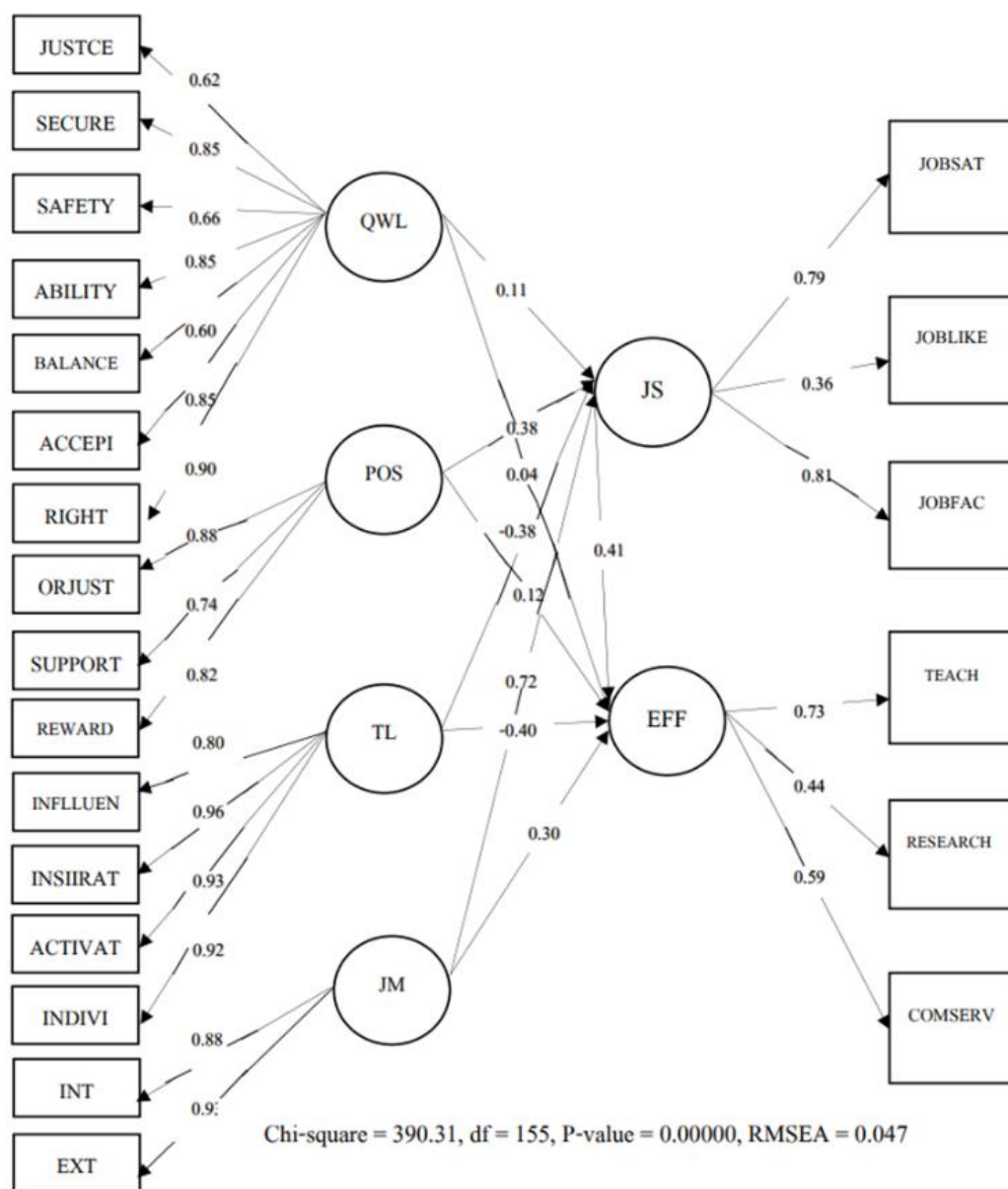
Job motivation factors, Overall, it was found that the average is at a high level. When considering each side, it was found that the factors within the event available at the internal and external factors were at a high level.

Job satisfaction factor found that the average was at a high level. When considering each side, it was found that satisfaction with the job was at a medium level. Generally

liked the nature of the work being done was at average level. However, like to work in this faculty/institute the average was at a high level.

The last, effectiveness of academic staff performance as a whole found that only average was at moderate. When considering each aspect, it was found that the teaching aspect was at a high level, meanwhile research and academic service were only at moderate level.

2. The results of the hypothesis testing



Chi-square= 390.31, df=155, P-value = 0.00, GFI = 0.95, AGFI = 0.92 CFI = 0.99, NFI = 0.99, TLI 0.99, RMR = 0.03, and RMSEA=0.047

Figure 1: Hypothetical Structural Equation Model, showed the factors that influence the effectiveness of academic staff performance (final adjustment).

The results of data analysis from the index used to check the consistency. after structural equation adjustment, it was found that $X^2/df = 2.52$, $GFI = 0.95$, $AGFI = 0.92$, $RMSEA = 0.047$, $CFI = 0.99$, $NFI = 0.99$, $TLI = 0.99$, and $RMR = 0.03$ considering that all consistency indices were all criteria values. In addition, in order to make the Structural Equation Modeling more complete, the researcher will the data analysis results are presented as follows:

The predictive coefficient (R^2) of the exogenous observed variables inspirational motivation had the highest predictive coefficient equal to 0.90, followed by intellectual stimulation, external factors taking into account the personal rights, the predictive coefficients were 0.89, 0.84 and 0.80 respectively.

Accuracy or the predictive coefficient (R^2) of the endogenous observed variables, working preference in the Faculty/Institution had the highest predictive coefficient equal to 0.65, followed by job satisfaction. and teaching effectiveness was equal to 0.62 and 0.52 respectively.

Component weight or factor loading value of latent variables, it was found that quality of work life: personal rights aspect had a highest weight value ($\lambda_x = 0.90$), balance in life and family was weighted minimal ($\lambda_x = 0.60$).

Perception organization support had a weight value the highest ($\lambda_x = 0.88$), the perception of supervisor's support had a lowest value ($\lambda_x = 0.74$).

The transformational leadership found that the inspiration motivation aspect had the highest weight ($\lambda_x = 0.96$), and the idealized influence had the lowest weight ($\lambda_x = 0.80$).

Job motivation variables in terms of external factors, there was a weight value the most component ($\lambda_x = 0.93$) and internal factors has the lowest weight ($\lambda_x = 0.85$).

Job satisfaction variables, it was found that the preference for working in the Faculty/Institution, the weight of components was the highest ($\lambda_x = 0.81$) and in terms of job preference. has the least weight ($\lambda_x = 0.36$).

The academic performance effectiveness, in term of teaching side the component weight was the highest ($\lambda_x = 0.73$), and the research side had the lowest component weight ($\lambda_x = 0.44$).

Conclusions from the analysis of the overall measurement model. have an acceptable level of precision. The researcher presents the path analysis results of the influencing factor Structural Equation Modeling. The effectiveness of academic performance staff as follows:

The predictive coefficient (R^2) of the Structural Equation Modeling, it was found that variable of: quality of working life, perceived organizational support, transformational leadership, job motivation, and job satisfaction can together explain the variance of academic performance effectiveness was at 51%. and the results of the hypothesis test can be summarized as Table 1:

Table 1: Summary of results from hypothesis testing.

Hypothesis	Result
1. The quality of work life directly affects the academic performance effectiveness of academic staff	Not in accordance with the assumptions.
2. The perception organizational support directly affects the academic performance effectiveness of academic staff	Not in accordance with the assumptions.
3. Transformational leadership direct effect the academic performance effectiveness of academic staff	According to the assumptions.
4 . Job motivation directly affects the academic performance effectiveness of academic staff	According to the assumptions.
5 . Job satisfaction directly the academic performance effectiveness of academic staff	According to the assumptions.
6. Quality of working life directly affects job satisfaction of academic staff	Not in accordance with the assumptions.
7 . Quality of work life indirectly affects academic performance effectiveness of academic staff through job satisfaction	Not in line with the assumptions.
8. Perception organizational support directly affects job satisfaction of academic staff	According to the assumptions.
9. Perception organizational support indirectly affects the academic performance effectiveness of academic staff through job satisfaction	According to the assumptions.

Hypothesis	Result
1 0 . Transformational leadership direct effect on job satisfaction of academic staff	According to the assumptions.
1 1 . Transformative leadership indirect effect on academic performance effectiveness of academic staff through job satisfaction	According to the assumptions.
1 2 . Job motivation directly affects job satisfaction of academic staff.	According to the assumptions.
13. Job motivation indirectly affects academic performance. Effectiveness of academic staff through job satisfaction	According to the assumptions.

In conclusion, hypotheses that have proven factors influencing academic performance effectiveness consists of 9 items, divided into 6 items that directly affect and 3 items that indirectly affect.

7. Discussion

(1) Quality of working life directly affects the academic performance effectiveness of the academic staff with no statistical significance. In generally when mention the quality of work life, if personnel have a good quality of work life will make them satisfied in the effectiveness of the work, the development of the quality of work in the organization, the idea, creativity in work and dedication to work to achieve the organization's goal of reducing transfer and resignation. Hackman and Suttle (1977) stated that having a good quality of life not only gives people satisfaction but also affects to social and environmental conditions various productive economy and most importantly, the quality of work life will lead to job satisfaction and organizational engagement contributes to lower absenteeism, turnover and accident rates. which the results of this study were inconsistent with the findings of some study that reported by Beh & Rose (2007), which found that quality of work life was positively correlated with work performance.

(2) Perception of the organizational support should increase efficiency academic practice with no statistical significance. The organizational support makes employees willing to put in effort and dedicate their time working for the organization to receive various awards from the organization through social exchange as positive perceptions about the employment relationship led to more productive behaviors. The results of this

study are inconsistent with the findings of Rhoades & Eisenberger (2002) which found that perceptions organizational support is fairness, supervisor support, and organizational rewards and the environment in favorable job conditions have a direct correlation with job performance.

(3) Transformational leadership directly affects academic performance effectiveness of statistically significant with staffs in a negative direction. Higher performance is due to changes in employee values, attitudes, and motivations by gradual stimulation from low to high levels (Bass, 1985). Follower's success including willingness to put extra effort in work, satisfaction with leaders recognizing the importance of performance and perceived achievement at work.

(4) Job motivation directly affects to academic performance effectiveness of academic staff with statistical significance. Job motivation is extremely important for both personal and organizational performance (Addison and Brundrett, 2008), while Shaari, Yaakub and Hashim (2002) show that highly motivated individuals have a tendency to perform well at work and to be more responsible and diligent. Likewise, Halepota (2005) argues that incentives make employees work better, thereby resulting in higher productivity.

(5) Job satisfaction directly affects academic performance effectiveness of academic staff with statistical significance. Due to job satisfaction is one of the factors that will enable the organization to work productively. If individuals are satisfied with their job responsibilities, it will lead to high productivity and an organization with increased turnover. A person's job satisfaction is not static and changes with the circumstances of the job, work and other factors within organization, changes in job satisfaction will affect behavior of individuals over time. Mega Fisher & Menghetti (2010) stated that job satisfaction is an important factor affecting work behavior and organizational performance. Therefore, job satisfaction was clearly correlated with the pattern of behavior.

(6) Quality of work life directly affects employee satisfaction at academic work with not statistically significant. Improving the quality of work life. It is one way to develop an organization. which is regarded as having an impact directly with workers in the organization The executives should pay attention and pay attention to the personnel in the organization is considered a very important resource that the organization has. Hackman & Suttle (1977) said that having a good quality of life not only makes people

satisfied but also sends effect on social conditions environment, economy, various products and most importantly, the quality of work life will lead to.

(7) The quality of work life indirectly affects academic performance effectiveness of the academic staff through job satisfaction with no statistical significance. Because the results of the study in this research found that quality of life in work directly affects job satisfaction of academic with no statistical significance. It is inconsistent with some results of the study as the Augustine Acheampong, Musa Ahmed Muhammed and Kingsley Agyapon. (2016) they reported that although much research found that the quality of work life possibly direct on academic performance, however some did not always the case.

(8) Perceived organizational support directly affects work satisfaction of university staff significantly. It is what the organization expresses by giving benefits in return satisfied employees, such as recognition and praise compensation increase promotion, information and other assistance necessary to help work better which is what employees want organizations feel connected and supportive to them. The results of this study are consistent with the results of the study of Rhoades & Eisenberger (2002) that found that the perception of support from the organization is fairness support from supervisors and receiving awards from the organization and environment in favorable job conditions are directly related to job satisfaction.

(9) The perceived organizational support indirectly affects the academic performance effectiveness of academic staff through job satisfaction with statistical significance. It can be explained that because the perception of support from the organization directly affects job satisfaction is consistent with Azadehand & Ahranjani (2014), Farooqui & Nagendrab (2014), Huang et al., (2013) Springers (2010) that job satisfaction affecting the performance of employees. They were explained that perception organizational support as a resulted in job satisfaction at a high level that encouraged efficiency in the work itself.

(10) Transformational leadership directly affects employee job satisfaction. Academic university Rajabhat University in Thailand is statistically significant, with a negative direction. Higher performance results from change employee values, attitudes, and motivations by gradual stimulation from low to high levels (Bass, 1985, p. 32). amount of follower success both willingness to put extra effort into work Leader Satisfaction Recognizing the importance of performance and perceived success at work (Bass as cited in Krishnan, 2005, p. 14). Pianella (2014) examined the impact of transformational

leadership on job satisfaction of nurses The results of the study revealed that transformational leadership delivered directly on job satisfaction of nurses The head nurse with transformational leadership will able to motivate subordinates to achieve the goals of the department and have a good working attitude in addition, it also affects the intention to serve patients. quality of care.

(11) Transformational leadership indirectly affects academic performance effectiveness of academic staff through work satisfaction with statistical significance with a negative direction. Explained from the results of this research study found that transformational leadership has a negative direct effect on academic job satisfaction, it will have consequences, namely, the effectiveness of work is reduced, this is in line with Stewart's (1996) idea that resistance to change affects job satisfaction, leading to dissatisfaction. And the effectiveness of work is reduced, may be the staff anti-change manner resulting in a negative impact on the results academic work through the feeling of dissatisfaction resulting in various behaviors that do not want to work for achieve the goals that the leader or supervisor wants them to be.

(12) Job motivation has a direct effect on job satisfaction with statistical significance. Job motivation to work is an expression of the emotional state of the person towards the stimuli and then appears. It is behavior towards the goal of satisfying or dissatisfied emotions (McClelland, 1961). The results of this study are consistent with the concept of Ghafoor (2014) found that work motivation with 6 questions about work effort, work effectiveness, work participation. dedication to work working beyond workload and happiness at work.

(13) Job motivation indirectly affects the academic performance effectiveness of academic staff through job satisfaction with statistical significance. It can be explained that the motivation is a background for a person to act in order to describe the duties that have been set and when accomplished, one will feel pride and satisfaction in the work which will affect the effectiveness of the organization to succeed in the future.

8. Recommendations

1. Policy recommendations

(1) From research findings that the effectiveness of academic performance of academic staff was influenced by job satisfaction variables both direct and indirect influence.

(2) Based on the findings of transformative leadership roles that affect negative direct effects on both job satisfaction and academic performance effectiveness of academic staff with statistically significant. Therefore, the university should have to change the organizational management policy in command line by reducing the administrators' role of transformative leadership behaviors to reduce resistance to change.

(3) From the finding on the quality of work life the university should have a policy, especially in terms of welfare that is higher than the basic standards that university staffs should receive, this included creating stability in the career by setting a clear career path and individual developing plan to clear and concrete to achieve academic position or academic performance.

(4) From the findings about the perception of support from the organization indirectly affecting academic performance effectiveness through job satisfaction, the university should have a fair administration policy or good governance, that can be inspected, which will make academic staff satisfied with their work.

(5) The findings on operational effectiveness, particularly in research, that found that were at low level, should regulate research policies by integrating missions, research, academic service, and teaching into concrete.

2. Practical recommendations

(1) Teaching side should use information technology to help reduce the burden of various administrative tasks that are not related to academic performance in conjunction with the management system effective management or increasing the number of support lines which, when compared to the number academic staff have a very low proportion. Causing teachers to bear some of the workload such as preparing documents for quality assurance, including the workload that is not related or not directly responsible, should reduce the teaching workload since the number of teaching hours per week is currently at an average which more than standard. In addition to the various administrative tasks that must be done, it makes it impossible to manage time for research or writing textbooks efficiently.

(2) In terms of research, the academic staff should go to the area to find research problems. and explore the needs of local to solve problems. If this kind of research can be done, it will affect research, service, academic and teaching that truly meets the needs. With an experienced teacher as the head team and set goals for research work and doing academic work.

(3) Academic service that should emphasize the integration of research that answers local problems, encouraging personnel to go out for academic services. To external agencies, being a consultant to both public and private agencies to create acceptance.

(4) In term of job security whether in the matter fair employment contract various welfare better than the social security system that is currently received. Although some places have other welfare such as group accident insurance, etc., but it is still unclear.

(5) Work motivation because the motivation to work will encourage working people feel satisfied with their work. This will increase productivity in work.

(6) Build morale and morale in work in order to reduce pressure by using contracts hired as a tool.

(7) Clear division of workload according to staff aptitude, not everyone has to do everything the same.

(8) Administrators 'leadership is important to help followers work efficiently, however the executives should understand their work and help promote to support employees or subordinates to work and build good working relationships.

3. Recommendation for Further Research

(1) This Structural Equation Modeling process can be explaining the variation in effectiveness of academic performance about 51%. There were other factors involved such as work participation variables, organizational management, self-development management, governance morale and encouragement, profesional attitude, organizational commitment, relationship in the organization, etc., which those who are interested can use to create a perfect model to do research related to the effectiveness of academic performance.

(2) From the research results, it can be seen that the effectiveness of academic performance in research is the lowest level when comparison with teaching and academic service. So, in-depth results able to study qualitatively on this issue. that there will be a way to add research effectiveness.

(3) This Structural Equation Modeling, there was a variable of job satisfaction as a variable. To study the indirect influence on academic performance effectiveness, the mediator variable for study, interested in studying, may use other variables such as political factors. organizational loyalty, organizational commitment, good membership

behavior, etc., to obtain the best model for the study of academic performance effectiveness.

Bibliography

- Adams, J. S. (1965). Inequality in Social Exchange. In L. Berkowitz **Advances in Experimental Psychology**, 2, 267-299.
- Addison, R., & Brundrett, M. (2008). Motivation and demotivation of teachers in primary schools: the challenge of change. Education 3-13: **International Journal of Primary, Elementary and Early Years Education**, 36(1), 79-94.
- Augustine Acheampong, Musa Ahmed Muhammed and Kingsley Agyapon. (2016). Perceived Quality of Work Life and Work Performance among University Academic Staff. **International Journal of Current Research and Academic**, 4(4), 1-13
- Azadehand, A., & Ahranjani, P. M. (2014). The impact of job security, satisfaction and stress on performance assessment and optimization of generation companies. **Journal of Loss Prevention in the Process Industries**, 32, 343-348.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership** (2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Beh, L., & Rose, C. R. (2007). Linking QWL and job performance: implications for organizations. **Performance Improvement**, 46(6), 30-35.
- Farooqui, S., & Nagendrab, A. (2014). The Impact of Person organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. **Procedia Economics and Finance**, 11(2014), 122 – 129.
- Ghafoor, M. (2014). **Antecedents and Consequences of Job Satisfaction: Evidence from Pakistani Universities**. Ph.D. Dissertation, University of Dundee.
- Hackman, R. J., & Suttle, L.J. (1977). **Improving Life at Work: Behavior Science Approaches to Organizational Change**. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.
- Halepota, H. (2005). Motivational theories and their application in construction. **Cost Engineering**, 47(3), 14-35.
- Huang, Y. S., Huang, C. Y., Chang, H. W., Chang, Y. L., & Kao, H. P. (2013). Exploring the Effects of Teacher Job Satisfaction on Teaching Effectiveness: Using' Teaching

Quality Assurance' as the Mediator. **International Journal of Modern Education Forum (IJMEF)**, 2(1), 17-30.

McClelland, D. C. (1961). **Business Drive and National Achievement**. New York: D. Van Nostrand.

Pianella, A. T. (2014). **Transformational leadership impacting staff nurse job satisfaction as it relates to quality of care**. Master's thesis, Utica College.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. **Journal of Applied Psychology**, 87(4), 698-714.

Shaari, A., Yaakub, N., & Hashim, R. (2002). Job motivation and performance of secondary school teachers. **Malaysian Management Journal**, 6(1-2), 17-24.

Stewart, J. (1996). **Managing Change Through Training and Development**. sterling: Stylus Pub LLC.

**การอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2**
**DIRECTING OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS
OF SCHOOL UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2**

ปาริชาติ ปุงคานนท์
Paricharat Pungkhanon
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University
E-mail: paraoka2526@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 2 เมษายน 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 27 มิถุนายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 27 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาการอำนวยการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 และ 3) ศึกษาการอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) หัวหน้าฝ่าย และ 3) ครู จำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการอำนวยการของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การอำนวยการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก และปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ และด้านการจูงใจ ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ระดับมากและมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ

3. การอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายประสิทธิผลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้ร้อยละ 84.6

คำสำคัญ: การอำนวยการ, ผู้บริหาร, ประสิทธิภาพ

ABSTRACT

This research aimed to study 1) Study the management of executives Under the Office of Nakhon Pathom Primary Education Service Area 2. 2) Study the effectiveness of the school. Under the Office of Nakhon Pathom Primary Education Service Area 2 and 3) to study the administration of administrators that affect school effectiveness. Under the Office of Nakhon Pathom Primary Education Service Area 2. The sample group of informants consisted of 1) school administrators, 2) department heads, and 3) teachers, totaling 328 people. The research tool was a questionnaire on management administration and school effectiveness Data analysis using a packaged program Statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean standard deviation and hypothesis testing Stepwise multiple regression analysis was used.

1. The management of administrators under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level overall, and each aspect was at a high and moderate level, ranked from descending to descending as follows: Communication, Leadership and Motivation, respectively.

2. School effectiveness Under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2, the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was at the highest and highest level. In descending order: the ability to develop students to have a positive attitude, the ability to solve problems within the school, the ability to change and educational institution development, and in terms of the ability to produce students with academic achievement, respectively.

3. Administrative directives affecting school effectiveness Under the Office of Nakhon Pathom Elementary Educational Service Area 2 overall, there was a statistical significance at the .01 level, able to predict school effectiveness. under the Office of Nakhon Pathom Primary Education Service Area 2 at 84.6 percent.

Keywords: administration, management, effectiveness

1. บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและการยืนหยัดต่อนานาประเทศ ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต หลายประเทศทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและต้องการขับเคลื่อนในการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่ไปกับการดำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศทั้งนี้ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานในปัจจุบัน และการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทย เป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีการ, 2559, หน้า 1)

การที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการโดยเฉพาะ ทรัพยากรทั้ง 4 Ms ได้แก่ คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ในบรรดาปัจจัยที่สำคัญเหล่านั้น “ทรัพยากรมนุษย์” จัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง ดังมีคำกล่าวว่า “ถ้าประเทศใดไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ก็ไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรด้านอื่นได้มากนักไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง” (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2544, หน้า 6) ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ที่มุ่งเน้นพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็ง มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีดุลยภาพใน 3 ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์ และเอื้ออาทรต่อกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์โดยมีการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญนั้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์คุณภาพผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 79)

จากการผลการวิเคราะห์และข้อค้นพบรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ปีการศึกษา 2563 (2563, หน้า 10) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบจุดที่ควรพัฒนาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมในด้านคุณภาพผู้เรียน คือ 1) การพัฒนาทักษะการอ่าน การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การ

แก้ปัญหาตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม ทักษะการคิดคำนวณ และการบูรณาการ การแก้ปัญหาในวิชาต่าง ๆ และ 2) การปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้มุ่งไปที่ให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ ด้วยตนเอง และการส่งเสริมทัศนคติในการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาใช้ ส่วนด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ คือ 1) การสร้างความเข้าใจและให้ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษากับคณะครู บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคน ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษา 2) ควรมีหลักฐานข้อมูลแสดงผลการพัฒนา 3 ปีย้อนหลัง และเพิ่มการเป็นตัวอย่างที่ดีหรือมีนวัตกรรมและ 3) ช่องทางการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ให้ทุกภาคส่วนทราบการดำเนินการของโรงเรียน และด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ 1) ครูควรใช้เทคโนโลยีปลูกฝังการรู้ให้หลากหลาย และส่งเสริมการเรียนรู้ไปสู่ความยั่งยืนต่อยอดเป็นต้นแบบขยายเครือข่ายต่อไป 2) การดำเนินการประเมินผู้เรียนจากสภาพจริงมีการประเมินอย่างเป็นระบบ ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดตามแก้ไข จัดทำวิจัยในชั้นเรียนนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้พัฒนายิ่งขึ้น 3) การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 4) จัดทำข้อมูลการประเมินผลระหว่างเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไขส่งเสริมผู้เรียน และเป็นข้อมูลใช้สำหรับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้สอนซึ่งปัญหาทั้งหมดที่พบย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญของงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการอำนวยการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
3. เพื่อศึกษาการอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

3. ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย 4 อำเภอ คือ อำเภอนครชัยศรี อำเภอสามพราน อำเภอบางเลน และอำเภอฟุทธมณฑล จำนวน 123 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้มาจากการตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (Krejcie andMorgan), (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2555, หน้า 264) จากประชากรจำนวน 123 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าฝ่าย 1 คน และครู 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน จำนวนทั้งสิ้น 388 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย ประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการอำนวยการของผู้บริหาร ผู้วิจัยนำมาจาก การสังเคราะห์ตามแนวคิดของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2553) บรรยงค์ โตจินดา (2542, หน้า 172-197) พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, หน้า 3 – 4) กนกอร ยศไพบุลย์ (2546, หน้า 34) สัมมา รณนิตย์ (2556, หน้า 27) รักเกียรติ หงส์ทอง (2559, หน้า 79-80) และ เดล โยเดอร์ (Dale Yoder) (1973, p. 412) ประกอบด้วย 1) การจูงใจ (Motivation) 2) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และ 3) การเป็นผู้นำ (Leadership)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีของการประเมินประสิทธิผลของมอท์ (Mott, 1972, p. 97) ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย 4 อำเภอ คือ อำเภอนครชัยศรี อำเภอสสามพราน อำเภอบางเลน และอำเภอพุทธมณฑล จำนวน 123 โรงเรียน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับการอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ทราบการอำนวยการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

2. ทำให้ทราบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

3. ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคและแนวทางการอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และหน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำข้อมูล และสารสนเทศที่ได้ไปใช้ประโยชน์เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อไป

5. ผู้บริหารได้แนวทางการบริหารระบบการศึกษาแบบใหม่เพื่อจูงใจทั้งผู้สอนและผู้เรียนต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องนำเทคนิคด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อแก้ไขปัญหาโดยเฉพาะสถานการณ์โควิด 19 ในเรื่องของเทคโนโลยี และบริหารจัดการการเรียนการสอนในทุกช่วงสถานการณ์ให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

5. วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็นสามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ

เป็นการจัดเตรียมโครงการดำเนินการวิจัย ด้วยการศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ รายงานการวิจัย รายงานของหน่วยงานต่าง ๆ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อจัดทำโครงร่างงานวิจัย การสร้างเครื่องมือ การทดลอง และการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วเสนอโครงร่างต่อคณะศึกษาศาสตร์เพื่อขออนุมัติให้ ดำเนินการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและความเชื่อมั่นแล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วเขียนรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานการวิจัยนำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการแล้วปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ เมื่อปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลการอำนวยการของผู้บริหารใช้ค่าเฉลี่ย (X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์แปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

7. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการอำนวยการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2

การอำนวยการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการเป็นผู้นำ และ 3) ด้านการจูงใจ ตามลำดับ

1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิธีในการถ่ายทอดนโยบายได้ชัดเจน

1.2 ด้านการเป็นผู้นำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการแสดงภาวะการเป็นผู้นำที่ดี รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ด้านการจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเร่งเร้าเพื่อให้บุคลากรใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มตามความสามารถ และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมสร้างพลังเพื่อผลักดันให้บุคลากรทำงานได้เต็มความสามารถ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 2) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ

2.1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารและครูกระตุ้นให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูแนะนำให้ให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเอง และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารและครูมีการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรม

2.2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนานักเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนานักเรียนให้เป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันนำแนวคิด นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการวางแผนปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารการเรียนการสอน และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามความต้องการของท้องถิ่น

2.4 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม และน้อยที่สุดคือ นักเรียนส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับดีสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้

8. อภิปรายผล

การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการหรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความเข้าใจในการติดต่อและการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายแต่หากไม่เรียนรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง (วิโรจน์ โสวัณณะ ,2555, หน้า 95) เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นสื่อกลางเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และอาจช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางไว้ (พัธรา นักร้า 2550, หน้า 25) ซึ่งความสำคัญในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรว่าการสื่อสารในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ และเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะเอื้อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร (พัชนี ธารเสนา, 2550, หน้า 12) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชฌาย์ เหลืองนวล (2555) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับแมคเคอร์เทน (McCurtain, 1989, p. 128) ได้

ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา และประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา ในอกลาเมตารัฐ แคริฟอร์เนีย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถมากเท่าไร ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามากเท่านั้น และผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูงจะต้องมีทักษะในการสื่อสาร เพื่อสามารถทำให้ครูในสถานศึกษา ตลอดจนนักเรียนและชุมชนรู้ถึงระดับความสามารถของตนเอง

9. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปไว้ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

การอำนวยการของผู้บริหารในด้านการจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 ดังนั้นผู้บริหาร จึงควรให้ความสำคัญกับการจูงใจ และการติดต่อสื่อสาร และนำไปปฏิบัติเพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการวิจัยพบว่า การอำนวยการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจูงใจ ดังนั้นผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญต่อการจูงใจ เพราะว่าการจูงใจมีความสำคัญต่อการสั่งการบุคลากรให้ปฏิบัติงานหรือกระตุ้นให้อยากทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

2. จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการจัดการและดำเนินงานภายในสถานศึกษาลดความตึงเครียดและส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น รวมถึงพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน พัฒนาการจัดกิจกรรมเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับนักเรียน และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการเรียนรู้ การใช้สื่อการสอน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในประเด็นที่เกี่ยวกับการอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2

2. ควรมีการศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและนำไปกำหนดเป็นนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

- จริญญา ดวงเกิด. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา. **สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยพะเยา.**
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.** สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กนกอร ยศไพบูลย์. (2546). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา.** ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2544). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์, จันทบุรี: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.**
- บรรยงค์ โตจินดา. (2542). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2550). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัธรา นักรำ. (2550). กลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). **วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชาสัมพันธ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- รักเกียรติ หงส์ทอง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลง. **วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, 18(2)**
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). **ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544. **รายงานการวิจัย.** กรุงเทพฯ: ร.ส.พ.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement, 30(3).**
- McCurtain, B. L. (1989). Elementary school principle competencies and school Effectiveness instructional staff perception. **Dissertation Abstracts International, 18(1).**

**ADMINISTRATORS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP MODEL
FOR HIGHER ART SCHOOLS IN SHENYANG, LIAONING PROVINCE**

Li Xiaonan

Peerapong Tipanark

Pornthep Mengman

Educational Administration, Faculty of Education,

Bankokthonburi University

E-mail: 26598732@qq.com

Received : 17 March 2023

Revised : 27 June 2024

Accepted : 27 June 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to determine the components of transformational leadership required by administrators; (2) to propose the model of transformational leadership for administrators of higher art schools in Shenyang, Liaoning Province; (3) to evaluate the model of transformational leadership for administrators of higher art schools in Shenyang, Liaoning Province.

The research was a mixed methodology, including qualitative and quantitative research design. The population of the research consisted of 564 who were administrative staff and teachers of Higher Art Schools in Shenyang, Liaoning Province. A proportional stratified random sampling method was used to sample, totaling 320 persons. The instruments used for data collection were semi-structured interview and a five-level rating scale questionnaire. The statistical used for data analysis were descriptive statistics and CFA. (Confirmative Factor Analysis).

The research findings revealed that: (1) there were four components and thirteen indicators of transformational leadership required by administrators, it consisted of: inspirational motivation, individualized consideration, intellectual stimulation and idealized influence, (2) The transformational leadership model for administrators of Higher Art Schools in in Shenyang, Liaoning Province that developed was consistent with the empirical data: Relative Chi-square = 43.26, Degree of Freedom = 34, Goodness of Fit Index = 0.99, Adjusted Goodness of Fit Index = 0.97, Root Mean Square Error of

Approximation = 0.02, and Standard Root Mean Square Residual = 0.01 all in line with specified criteria. The important components of the model were idealized influence ($\lambda = 0.96$), followed by intellectual stimulation ($\lambda = 0.95$), inspirational motivation ($\lambda = 0.92$) and individualized consideration ($\lambda = 0.90$), respectively, (3) the results of the model evaluation in terms of utility, feasibility, propriety and accuracy found that it was of a high level.

Keywords: Administrators transformational leadership model, Higher art school in Shenyang, Liaoning Province

1. Introduction

School is an important educational establishment in order to develop people to be knowledgeable and able to step into the world of change. Competitive potential able to stand firmly and with dignity in the world society. Therefore, the school administrators play an important role in improving the quality of learners in accordance with the intentions of the National Education Act. Which is to enable human beings to learn self-development according to aptitude according to their potential, create learning habits through self-seeking in order to produce quality personnel that meet the overall needs of the country. The 21st century expectations of school's place new demands on educational leaders. Aside from providing instructional leadership, today's administrators face challenges that include budget reduction amidst increased school enrolment, school insecurity caused by general societal insecurity, accountability, quality issues, public relations as well as the onerous task of managing teachers who will prepare students to become global citizens. These are daunting tasks for school administrators. These demands have brought a new focus on administrators who are at the forefront of higher education. As leaders, they are pivotal to schools' goal attainment.

China, like other countries, has always given importance to and has provided education for its people from the past to the present. By making it a law that requires everyone to be educated. as well as defining regulations and schemes as a mechanism for driving The Ministry of Education is the main organization responsible for the national education management and education reform. which has several important policies in determining which educational institutions are in all sectors of the country both public and private has played a role in driving educational reforms to success

because it is considered an operational level in applying the principles and policies of educational administration to make them appear concrete and quality

In this situation, which will provide good results for education, there is a standard quality according to the intended purpose or not. In academics, it depends on a number of factors, one of which is School administration and operation processes (Sergiovanni. 1980; Pierce, 1991; Edmonds, 1979; Glickman, Stephen and Ross-Gordon, 2004) because it is considered that the school is closely related to the students who receive education directly. Therefore, it is imperative that schools build their educational institutions into a standardized quality organization. To act as a knowledge manager, develop knowledge, develop ideas, and develop the potential of educational management to be effective and efficient.

The modern environment, within which a school organization operates, is characterized by dynamic development. As a result, this represents a challenge for the school organization, in order for it to be able to respond to changes with flexibility and determination, and establish a positive outlook, thus avoiding stagnation. Therefore, it is an imperative need for leaders/administrators to possess an appealing and charismatic personality, combined with a strong influence and a broad vision; these leaders should be able to ignite enthusiasm among teachers and inspire them to reach optimum utilization of their skills and capabilities,

Which the leadership of the school administrators is considered important and directly affect the contextual education management of changes in modern times. Because in the change can create clarity about (1) being a vision (2) believing that the schools are for learning (3) Valuing Human Resources (4) communicators and listeners (5) Proactive behavior (6) Being a risky person. In accordance with Bass and Avolio (1994: 49) that gives the meaning of the behavior that Is a process that the leaders influence colleagues or followers by passing 4 behavior components called "Four's" is an influence. There is an idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, taking into account the individualized consideration. From the study, it was found that the leadership of quality educational institution administrators' leadership of new executives will be the leader of change which has been studied and developed more and more branches by based on the main idea of Bass. However, in the context of the leaders in higher art schools under Shenyang city of Liaoning province haven't found any studies on this subject yet. Therefore, the researcher is interested in studying and researching to

propose a model for developing quality change leadership. According to the concept of Bass for administrators of educational institutions under art schools for the agencies involved in the development of educational institution administrators to be able to implement them in a practical manner, providing direct benefits for administrators in considering their transformational leadership Improving or developing oneself to become an effective change leader in management and lead to personal job satisfaction, engagement, organizational commitment and job performant of colleagues in art educational program.

2. Research questions

- 1) What are the components of administrators' transformational leadership for higher art school in Shenyang, Liaoning province?
- 2) What are the administrators' transformational leadership development model for the higher art school in Shenyang, Liaoning province?
- 3) How to evaluate the model of transformational leadership for administrators of higher art schools in Shenyang, Liaoning Province.

3. Research objectives

- 1) To determine the components of administrators' transformational leadership for higher art schools.
- 2) To propose the model of transformational leadership for administrators of higher art schools in Shenyang, Liaoning Province.
- 3) To evaluate the model of transformational leadership for administrators of higher art schools in Shenyang, Liaoning Province.

4. Research Hypotheses

Transformational leadership model for administrators of Higher Art Schools in Shenyang, Liaoning Province was fit with the empirical data.

5. Research Method

5.1 Research Design

The research was mixed methodology design, however, most of this process based on the explanatory research design by using second order of Confirmative Factor Analysis in order to answer the research question, objectives and hypotheses.

5.2 Population and Sample

The population were administrative staff and teachers of seven Higher Art Schools in Shenyang, Liaoning Province, total 564 persons. The sample group is used to select respondents by proportional stratified random sampling by using G*Power program., totally at least 320 persons.

5.3 Research Instruments

Use the Chinese website “WJX.cn” to create a five-point rating scale questionnaire and manage it on a professional platform for online data collection. It consists of the following three parts.

Part I: Demographic variables, general information of the respondents, totaling 8 items, such as gender, age, education level, position, working years, etc.

Part II: Rating scale questionnaire which asks about the development of transformational leadership model for administrators of Higher Art Schools in Shenyang, Liaoning Province.

Part III: Suggestions and additional comments (Open Ended).

All type of questionnaires will be Likert’s rating scale with 5 choices (Likert, R. 1932 p. 1-55).

- 1 = Strongly Disagree,
- 2 = Disagree,
- 3 = Neutral,
- 4 = Agree,
- 5 = Strongly Agree.

All of these develop are to use the IOC and Cronbach's alpha coefficient to find the validity and reliability. It was found that t overall items that IOC. were greater than 0.80 and Cronbach’s alpha coefficient above 0.80, indicating that the reliability of this questionnaire is very high.

5.4 Data Collection

The steps for data collection will be as follow:

Step 1: Request permission to collect data for research to the Faculty of Education, Bangkokthonburi Univerity (BTU)

Step 2: Request a letter of recommendation for the researcher from the BTU Educational Faculty.

Step 3: Selection the coordinating teachers to help assist in coordinating data collection in each institution. Those will be oriented to understand the details of the questionnaire administration and data collection.

Step 4: Carry out data collection with the selected samples by sending questionnaires to the coordinator teacher who will help for collect data with the selected samples in each school/college/department.

5.5 Data Analysis

5.5.1 Descriptive statistics to describe the demographic variables and to know the characteristics of transformational leadership studied. The analysis was performed using percentage, mean and standard deviation, etc. as follows:

Mean score Level of Resilient Leadership that administrators were shown

1.0-1.49	Lowest
1.50-2.49	Low
2.50-3.49	Moderate
3.50-4.49	High
4.50-5.0	Highest

1. Analyzing the model that the transformational leadership of administrators should be developed. The arithmetic mean was used by the researchers in Best' analysis (Best W. John, 1997: 190).

2. Data analysis for frequency and percentage in order to know the status of the sample group, i.e., gender, age range, educational level, position level, professional title, work experience, professional attribute, etc.

3. Average data analysis, Standard deviations and coefficients distribution to determine the suitability of the indicators for the selection of indicators in the model. by specifying the following criteria, the mean value is equal to or more than 3.00 and the distribution coefficient (CV.) is equal to or less than 20%.

5.5.2 Inferential statistics, for development model of transformational leadership for administrators. Confirmatory factor analysis (CFA) will be employed for finding and estimate the parameter in this situation as follows:

1. Data analysis to take into account the suitability of variables to be analyzed for further components by analyzing the Pearson correlation coefficient. In order

to determine the degree and direction of correlation, if the variables are not correlated then there is no common component. There was a statistically significant correlation at the .01 level ($p < .01$) (Nongluck Wiratchai, 2005). Bartlett's statistical analysis, which is a statistical test of the correlation matrix hypothesis between variables and Identity Matrix, considering the Bartlett's test of Sphericity and the probability that there is an appropriate correlation to be used for further component analysis. By considering the statistical significance and analysis of the Kaiser-Meyer-Olkin index. (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy: MSA) Considering the criterion, a value greater than .80 indicates very good, less than .50 indicates invalid (Kim & Mucille, 1978 cited in Somkiat Thanok, 1996)

2. Confirmatory Factor Analysis by testing the conformity of the structural correlation model and weighting the sub variables used to generate the empirical data indicators obtained from the weighted analysis of the data from the questionnaire. The sub variables used to generate the indicators and to verify the coherence of the research model are the theoretical models created by the researcher by analyzing second-order confirmation elements with the empirical data. Thereafter, the coherence of the research model with the empirical data was examined. If the results of the first data analysis do not meet the specified criteria, the researcher must adjust the model to meet the specified criteria. According to the viewpoint of Nongluck Wirachchai (2005), the statistical values to be used as the audit criteria are as follows:

(1) Chi-square Statistics is a statistical value used to test the statistical hypothesis that the function Harmony is zero. The lower the Chi-square Statistics, the closer to zero the model is consistent with the empirical data.

(2) Harmony Level Index (Goodness-of-Fit Index: GFI), which is the ratio of the difference between the harmonious functions from the model before and after the model was adjusted to the harmonization functions before the model was adjusted GFI values from 0.90-1.00 indicate that the model was consistent with the empirical data.

(3) Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI), in which the GFI is adjusted taking into account the size of freedom (df), which includes the number of variables and the sample size if the AGFI values from 0.90-1.00 indicate that the model is consistent with the empirical data.

(4) Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) error indicates the dissonance of the model generated with the population covariance matrix which is A

value of RMSEA less than 0.05 indicates that the model is consistent with the empirical data.

(5) Apply the results of the analysis to verify the consistency of the model. The following criteria were selected for indicators showing Factor Loading: 1) equal to or greater than 0.7 for parent component (Farrell & Rudd, 2011), and 2) equal to or greater than 0.30 for sub-element and identifier (Taq, 1997).

Therefore, the researcher used the statistics based on the opinion of Nongluck Wiratchai (2005) as a criterion to check the consistency between the models developed by the researcher from theory and research to empirical data. The variables used to generate the indicators and to verify the coherence of the research model are the theoretical models created by the researcher by analyzing second-order confirmation components with the empirical data. Thereafter, the coherence of the research model with the empirical data was examined. If the results of the first data analysis do not meet the specified criteria, the researcher must adjust the model to meet the specified criteria.

6. Research Results

The results of this research can be summarized according to the research objectives as follows:

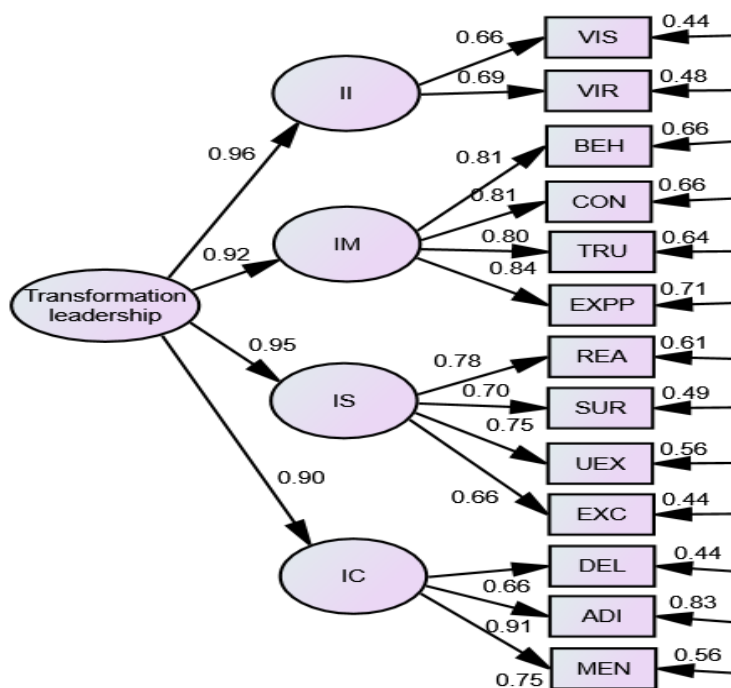
6.1 From the study of the components of transformational leadership for art school administrators by documentary research and in-depth interviews from the experts can be concluded that there are 4 components, consisting of idealized influence, inspiration motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Overall have 13 indicators, including: creating a vision, creating prestige, emphasis on practice, confidence building in the ideological endpoints creating expectations in follower's abilities reasoning emphasis on survival using experience, focusing on excellence, emphasizing development emphasis on individual differences and being a mentoring .

6.2 The research results can be summarized as follows:

1. Basic statistics and correlation coefficients of transformational leadership for art school administrators in Shenyang can be concluded that art school administrators had the average of the overall transformational leadership at the high level. and considering by component, it was found that stimulating the use of intelligence had the highest average, followed by individual considerations, inspirational and idealized influence, respectively, and the indicators of transformational leadership for art school administrators

in Shenyang found that development-emphasis (DEL) and emphasis on differences between people (ADI) were correlated. The relationship between Excellence Orientation (EXC) and Vision Creation (VIS) was the lowest.

2. Confirmatory Factor Analysis of transformational leadership components for art school administrators in Shenyang. Summarize the results of bringing the components of transformational leadership as harmonize with empirical data show that the generated model can be used to describe the condition. The transformational leadership of art school administrators has 4 components: idealized influence; Inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration, in this situation, component of idealized influence has the highest standardized component weight was 0.96. There was a high level of variation with transformational leadership (92 %), use wisdom and inspiration the standardized weights were 0.95 and 0.92. There was a high level of variation with transformational leadership (90 and 85 percent). The lowest standardized weight was equal to 0.90, and there was a high level of variation with transformational leadership (81%).



$\chi^2 = 43.26$, $df = 34$, $p = .13$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$, $CFI = 1.00$,
 $RMSEA = 0.02$, and $SRMR = 0.01$

Figure 1: Second order Confirmatory Factor Analysis of transformational leadership for higher art school administrators in Shenyang

6.3 Developing and evaluating the transformational leadership development model for art school administrators in Shenyang can be summarized as follows:

1. Developing a transformational leadership development model for art school administrators have 3 phases: 1) pre-development preparation process, 2) development process, and 3) supervision, monitoring and evaluation process.

2. Evaluate the transformational leadership development model with 4 assessment standards: utility standard, feasibility standard, property standard, and accuracy standard. All 4 aspects had the highest average level and when considering according to the assessment list, it was found that the suitability standards had the highest mean, followed by the standard of probability usefulness standards and accuracy standards, respectively. The overall results as showed in Table 1

Table 1: Evaluate the transformational leadership development model of higher art school administrators in Shenyang as perceived by 7 experts

No.	Assessment Standards	\bar{X}	S.D.	Level Quality
1	Usefulness Standard	4.93	0.17	Highest
2	Feasibility Standard	4.97	0.05	Highest
3	Suitability Standards	5.00	0.00	Highest
4	Accuracy Standards	4.91	0.23	Highest
Overall		4.95	0.11	Highest

7. Discussion

7.1 Component measurement model of transformational leadership for art school administrators in Shenyang the standardized component weight was between 0.30 - 0.96, where every component and every indicator had a statistical significance at the .01 level with idealized influence having the highest standard component weight, followed by intellectual stimulation and force building inspired by individual considerations has a minimum standardized weight of 0.96, 0.95, 0.92 and 0.90, respectively, by the model measuring the components of transformational leadership of art school administrators was consistent with the empirical data, meaning that the generated model can be used

to explain the transformational leadership for the administrators and shows that if the management practice by relying on such components, it will inevitably affect the transformational leadership of the administrators according to the theory.

The research results were consistent with many researchers, such as Minhyun Kim at al, (2017), Liu Yuou (2023), Wang Zihao (2023), therefore, the research in line can indicate that the efficiency and benefits of transformational leadership have been documents extensively, in particular as applied to education, as the same in line of Kirkbride (2006). According to Burns (1978), transformational leadership can allow leaders as well as followers to elevate their morality and motivation. Specifically, transformational leadership can be carried out by providing clear and compelling goals (Kim, 2010), displaying as a role model and motivating followers to accomplish the goals. Bass (1985) introduced four dimensions of transformation leadership: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration. The description below provides more in-depth information about each dimension.

Idealized influence. Idealized influence implies that followers consider their leaders as role models who practice ethical conduct that inspires respect and trust (Barling, Christie, & Hopton, 2010). Transformational leaders resist pressures of immoral and unethical behaviors, by demonstrating highly ethical behavior and extensive personal rapport such as respect, trust, honesty, dignity, enthusiasm, responsibility and influencing positive behaviors, the transformational leader is able to instill critical life virtues into followers.

Inspirational motivation. Inspirational motivation takes place when leaders share a vision and goal with the organization and followers (Pounder, 2003). Transformational leaders identify and set clear visions and realistic goals as they relate to followers' goals and enthusiasm (Bass & Avolio, 1994). This can be done by communicating clearly with followers, and encouraging and supporting them.

Intellectual stimulation. Intellectual stimulation involves promoting followers' curiosity, problem-solving, and novel ways of thinking by stimulating followers' intelligence. According to Daft (2014), "people admire leaders who awaken their curiosity, challenge them to think and learn, and encourage openness to new, inspiring ideas and alternatives". Transformational leaders recognize all types of issues and problems and help followers to solve problems in creative and innovative ways.

Individualized consideration. Individualized consideration takes place when leaders seek and respond to followers' specific needs and capabilities (Bass & Avolio, 1994). By listening and caring about followers' concerns and issues, transformational leaders should be able to help and support properly (Avolio & Bass, 1998). Being effective communicators implies multiple important aspects, such as skill in building an intimate relationship, and listening and providing proper reinforcement.

7.2 The development of transformational leadership development model of art school administrators in Shenyang that is divided into 3 phases: preparatory process, development process, development process. And found that experts had an opinion that the model for development of transformational leadership for art school administrators created is useful. Possibility, suitability and correctness must, in general, at the highest level with a mean of 4.95 with a standard deviation of 0.11.

This research result may be due to the model for the use of the transformational leadership development model that has been developed to be reliable and comprehensive, and has a model that can be used to develop skills and transformational leadership of school administrators in Shenyang, thus contributing to the transformational leadership development model were usefulness, feasibility, appropriateness and accuracy according to real conditions and reliable. In order to conducting research on this title, some scholars development guidelines Transformational leadership consists of 3 phases and is a guideline for continuous development as follows: Pre-development phase consists of 1) Study and analysis of administrators development needs 2) Assessment of competency before development the importance of developing the development process phase consists of 3) using a variety of development methods; 4) self-development; 5) developing by creating a professional learning community with guidance and mentoring; 6) organizing development workshops. The post-development phase consists of 7) monitoring and follow-up. 8) Organize exhibitions or seminars to present performance results. This is in line with the concept of Steiner (1988: 148) and Keeves (1988: 561-565) who proposed a method for constructing a model as follows: The model should consist of a structured relationship, use it as a guide in forecasting the results that will occur from using the model. Must indicate or point out the rational mechanism of the subject being studied and consistent with Scriven, & Stufflebeam (1983: 399-402) that the examination pattern testing can be done in 2 ways: 1) pattern testing by evaluating and examining patterns, which are classified into 4 categories: feasibility Standards, utility

standards, safety standards. appropriate or propriety standards and accuracy standards
2) assessment by qualified experts (Focus group discussion or connoisseurship)

7.3 However, in this research the transformational leadership is very important for the administrators, but no educational change can be successful without involving the final beneficiaries, such as teachers, students, and school administrators. Future research studies that assess school leaders' professional development need to focus on how leaders' overall management skills, the support they give their staff, their goal setting, and their progress monitoring can help leaders to eventually enhance their roles and improve the education quality. Previous studies on educational leadership suggest that school administrators' leadership plays a major role in educational reforms. This indicates that although the education system can provide policy directions for schools, the school system is contingent on the motivations and actions of leaders at the school level (Moos and Huber, 2007; Leithwood et al., 2008).

8. Recommendations

1. This research were identifying key components and indicators of transformational leadership for art school administrators in Shenyang which has a standardized component weight between 0.90-0.96. The indicator was statistically significant at the .01 level, with idealized influence having the highest standard component weight of 0.96. high level (92%), followed by intellectual stimulation and inspiration motivation, with standardized weights of 0.95 and 0.92. There was a high level of variation with transformational leadership (90% and 85% respectively), while individual considerations had the lowest standard component weight of 0.90. There was a high level of variation with transformational leadership (81%). Manage educational institutions under higher art school in Shenyang can lead to self-development and operational adjustments to become effective leaders in manage work and affect work satisfaction of colleagues in higher art school by applying all 4 components according to the appropriate context and situation in order of importance.

2. Developing a model and evaluating the transformational leadership development model of art school administrators in Shenyang, the model is divided into 3 phases: preparatory process before development. development process and the process of follow up and evaluate, and the results of the evaluation of the transformational leadership development model from experts the usefulness, feasibility, suitability and

accuracy in the overall picture were at the highest level with a mean of 4,95 with a standard deviation of 0.11 and when considering each side, found that it was at the highest level. all sides therefore, it should be useful information for the Office of Teacher Competency Development and Higher Art School Office involved can be used in development transformation leadership for the school administrators in Shenyang, Liaoning.

Suggestions for further research

The researcher has suggestions for further research as follows:

1. There should be qualitative research on leadership in Art Educational Institutions. with outstanding management received an award.
2. There should be research on creating a transformational leadership scale for school administrators in Shenyang standardized art institutions for the administrators to use as a tool for self-assessment of leadership.
3. The transformational leadership development model of school administrators should be applied. Under the higher art education institutes that have been developed for trial with the educational institute administrators in Shenyang.

Bibliography

- Avolio, B. J. and Bass, B. M. (1991). **The full range leadership development programs: basic and advanced manuals**. Binghamton, New York: Bass, Avolio Associates.
- Barbara M. Byrne. (2016). **Structural Equation Modeling with AMOS Basic Concepts, Applications, and Programming, Third Edition**. First Published 2016 eBook Published 30 June 2016. Pub. New York: Imprint Routledge.
- Barling, J., Christie, A., & Hopton, A. (2010). **Leadership**. In S. Zedeck (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 183-240). Washington, DC: American Psychological Association.
- Baskett, S., & Miklos, E. (1992). **Perspectives of effective principals**. The Canadian administrator. administrator.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance beyond Expectations**. Collier Macmillan: Free Press.
- Bass, B. M. (1990). **From Transactional to Transformational Leadership: Learning to share the vision**. Organizational Dynamics, 18, 19-36.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Best W. John. (1997). **Research in Education**. Boston MA. : Allyn and Bacon.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. NY: Harper & Row.
- Cameron, Kim S. and Quinn, Robert E. (1999). **Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on The Competing Values Framework**. Reading Mass: Addison-Wesley
- Chen, Yongxia, Jia, Liangding & Li, Chaoping et al. (2006). **Reforming Leader, Psychological Empowerment, and Employee's Organizational Commitment: Empirical Research in China**. Management World. No.1. P.96-105.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. **Journal of Applied Psychology**, 78(1): 98-104.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). **Designing and Conducting Mixed Methods Research** (3 ed.). Los Angeles: SAGE Publications, Inc.
- Liu Yuou. (2023). Effects of Administrators' Transformational Leadership on Organizational Commitment of Art School Teachers in Shenyang, Liaoning Province. **Journal of Dhammasuksa Research**, Vol 6 No 1 (January- June 2023).
- Minhyun Kim, Glenn Hushman, Lauren Holz and Hosung So California. (2017). The Effect of Transformational Leadership on Middle School Students' Intrinsic Motivation and Expectancy-Value in Physical Education. **European Journal of Educational Sciences**, EJES June 2017 edition Vol.4, No.2 ISSN 1857- 6036.
- Moos L, Huber S (2007) School leadership, school effectiveness and school improvement: Democratic and integrative leadership. In: Townsend T (ed.). **International Handbook of School Effectiveness and Improvement**. Dordrecht: Springer, pp. 579–597.
- Muchinsky, P.M. (2006). **Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. (8th ed.). California: Thomson/Wadsworth.
- Nongluck Wirachchai. (2005). **The development of indicators>for quality assessment of administration and management**. Area>Location: Education. Bangkok: Than Aksorn.
- Pounder, J. S. (2003). Employing transformational leadership to enhance the quality of management development instruction. **Journal of Management Development**, 22, 6-13.

Wang Zihao. (2023). Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Leadership Behavior and Job Satisfaction of Art Teachers in Shenyang, Liaoning Province. **Nimitmai Review Journal**, Vol 6 No 1 (January-June 2023).

**FLEXIBLE AND MECHANISM MANAGEMENT AFFECTING TEACHERS’
WORKING INCENTIVE IN UNIVERSITY OF QIQIHAR, HEILONGJIANG PROVINCE**

Ge Yue

Sataporn Pruettikul

Sukhoom Moonmuang

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 6263210042.edu@bkkthon.ac.th

Received : 18 April 2023

Revised : 29 June 2024

Accepted : 29 June 2024

ABSTRACT

The research objectives were: 1) To study the component of teachers’ working incentive and flexible and mechanism management in university of Qiqihar, 2) To development the model of flexible and mechanism management factors affecting teachers’ working incentive in university of Qiqihar, And 3) To verify the Model of flexible and Mechanism management factors effecting teachers’ working incentive to fit well with the empirical data. The research design using the quantitative methodology, the population were 2,311 teachers in two public universities of Qiqihar in Heilongjiang Province, The sample size were 396 teachers, determined by G*power program and using stratify random sampling method, the data collecting by a 5 rating scale questionnaires. Divided to 5 sections, There were validity (IOC) of each item between .80-1.0 and reliability on each section between .89-.99, Data analysis by X. SD. CFA and SEM with SPSS and AMOS statistical package program.

The research were finding; the teachers’ working incentive divided on the 3 components namely; teachers’ need, teachers’ self-efficacy and teachers’ motivation, and overall was a high level, The model of flexible and mechanism management factors affecting teachers’ working incentive in university of Qiqihar, Heilongjiang province fit well with empirical data (Chi-square =57.387, df =49, CFI=0.999, TLI= 0.998, RMSEA= 0.021), Flexible and mechanism management has positive direct effect on teachers working incentive and Organizational climate with statistically significance at .01, but no significant indirect effect on teachers working incentive.

Keywords: teachers' working incentive, flexible and mechanism management, model factors affecting, Qiqihar city

1. Research Background and Significance

The flexible and mechanism management in university was organizational administrative method that emphasizes the objectives and teachers' ability to be important. In order to correctly understand and effectively implement the flexible management in university, they are under great pressure. For teachers in colleges and universities, proper pressure can increase the motivation to work, but excessive occupational pressure will affect the physical and mental health of teachers, and also produce a series of problems. Through statistical analysis, it can be found that there are the following problems in the work pressure of teachers in colleges and universities: Teachers have low pressure on teaching tasks, but have great pressure on scientific research tasks and requirements; On the quantitative assessment and evaluation and professional title evaluation conditions, university administrative management system, salary, welfare benefits, social and self-expectations and other aspects of the general performance of pressure. From the perspective of age, teachers aged between 31 and 40 are relatively stressed; Generally speaking, teachers in colleges and universities are under great pressure in salary, administrative management system of universities, expectations and requirements of society for teachers in colleges and universities, and conflicts between work and study. For example, teachers' dissatisfaction, passivity, high mobility and absence bring hidden dangers to the development of education. At the school level, appropriate workload should be determined, reasonable management system should be established, and harmonious interpersonal relationship should be built

In 2011, researchers investigated the pressure and work enthusiasm of college teachers in Heilongjiang Province, China, and the results were not optimistic. 2021 In a press release, the Ministry of Education of China announced relevant documents on comprehensively deepening the construction of the teaching staff in the new era of reform, including the policy of promoting the reform of the wage system, realizing the value orientation of the income distribution policy, exploring the construction of the college salary level survey system, improving the college capital mechanism, improving the internal incentive mechanism. In order to give full play to the incentive and guidance role of the income distribution policy, It also includes further reducing the burden on teachers, reducing the work unrelated to education and teaching activities, so that teachers can concentrate on

teaching, stimulate teachers' work enthusiasm, and stimulate teachers' potential. How to use the incentive mechanism to stimulate teachers' work potential and better motivate on the teachers.

Looking at the application of incentive theories and methods at home and abroad, western incentive theories are relatively mature. For example, Maslow's hierarchy of needs theory reveals that the fundamental impact of people's flexibility is their needs. Mayo believes that workers' work efficiency changes with the extent to which their superiors can meet their social needs. Federer's contingency theory advocates that managers should be different according to specific people, Take different management measures flexibly and vary from person to person,. Driven by the reform of China's higher education system, the reform has brought more development space and opportunities to teachers, which is related to more challenges and pressures. Therefore, colleges and universities and their teachers must face more onerous teaching reform tasks, as well as issues such as professional title promotion, social pressure, income pressure, etc.

University as the important place for academic research, fosters the talent, has the development of science, cultural heritage, social services, such as multi-functional, excellent teachers team, the key factor of personnel structure of colleges and universities teachers not only is the educator, but also to create new knowledge and cultivate the researchers, university education is the important factor in the development of education in our country, Leaders in terms of the present personnel management in colleges and universities should be in line with the flexibility of the flexible management policy, inspire teachers' independent work, study, make teachers consciously in teaching work rather than impose pressure, incentive mechanism and flexible management are now are more suitable for university teachers' management system, how to use is a good choice, as a manager of important decisions, It is also the management mode and management behavior of managers.

2. Research questions

This research will focus on the following questions:

1. What is the components of the teachers' working incentive and flexible and mechanism management in university of Qiqihar, HeiLongJiang Province.

2. What is the model of flexible and mechanism management factors affecting the teachers' working incentive in university of Qiqihar, HeiLongJiang Province?

3. The model of flexible and mechanism management factors affecting the teachers' working incentive in university of Qiqihar, HeiLongJiang Province was fit well with the empirical data.

3. Research objectives

The purposes (objectives) of this research are:

1) To study the components of the teachers' working incentive and flexible and mechanism management in university of Qiqihar, HeiLongJiang Province.

2) To development the model of flexible and mechanism management factors affecting the teachers' working incentive in university of Qiqihar, HeiLongJiang Province.

3) To verify the Model of flexible and mechanism management factors on the teachers' working incentive fit well with the empirical data.

4. Research hypothesis

The model of flexible and mechanism management factors affecting on the teachers' working incentive in university of Qiqihar, HeiLongJiang Province, when fit well with the empirical data . there were the hypothesis as follows:

H1 : Flexible and mechanism management had positive direct effect on the Teachers' working incentive.

H2 : Flexible and mechanism management had positive direct effect on the Administrators' leadership.

H3 : Flexible and mechanism management had positive direct effect on the Organization climate.

H4 : Administrator leadership had positive direct effect on the Teachers' working incentive.

H5 : Organization climate had positive direct effect on the Teachers' working incentive.

H6 : Organization climate had positive direct effect on the Administrators' leadership.

H7 : Flexible and mechanism management had positive indirect effect on the Teachers' working incentive via Administrators' leadership.

H8 : Flexible and mechanism management had positive indirect effect on the Teachers' working incentive via Organization climate.

H9 : Flexible and mechanism management had positive indirect effect on the Teachers' working incentive via Organization climate and Administrators' Leadership.

H10 : Organization climate had positive indirect effect on the Teachers' working incentive via Administrators' leadership

5. Conceptual framework

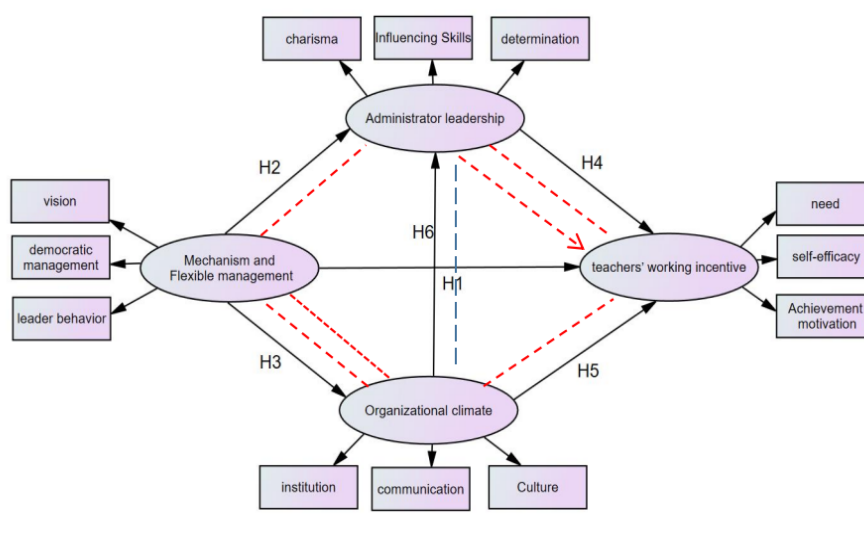


Figure 1: the conceptual framework

6. Methodology

1) Research Design

The this research methodology divide to three main parts as follow;

Part 1. To study on the literature review on the theory and some research about the working incentive, and the factors effected on the teachers working incentive in universities of Qiqihar in Heilongjiang Province, and analysis the collected data by content analysis.

Part 2. To development the flexible and mechanism management factors affecting on the teachers' working incentive in university of Qiqihar, HeiLongJiang Province. The data correcting by 5 scale rating questionnaires and the data analysis by X, SD, CFA and SEM with SPSS and AMOS statistical package program.

Part 3. To verify the model of the teachers' working Incentive was fit on the empirical data with Chi-square, df, CFI, TLI, RMSEA indicators and suggestion on the direct and indirect effect of factors affecting teachers' working incentive.

2) Population and sample

Population and sample were the teachers in university of Qiqihar in Heilongjiang province. The population were total 2,311 teachers and determined the sample size to 396 by G*power program and using stratify random sampling method. As figure 2

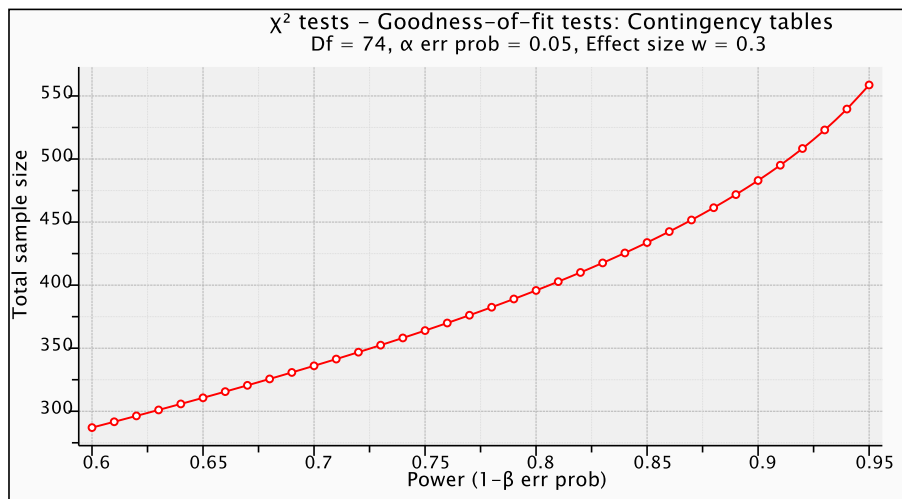


Figure 2: the sample size

χ² tests - Goodness-of-fit tests: Contingency tables

Analysis: A priori: Compute required sample size

Effect size = 0.3,

α err prob= 0.05,

Power (1-**β** err prob)= 0.8,

Df=74

Table 1: Population and samples by stratify random sampling method

university	Population	samples
QIQIHAER UNIVERSITY	1580	271
QIQIHAER MEDICALUNIVERSITY	731	125
Sum	2311	396

3) Research Instrumentation

The instrument for data collecting of the research was a 5 rating scale questionnaires. There were content validity of each item on questionnaire by index of Item-

Objective congruence (IOC) with score were between .60-1.00. and The reliability of instrument when tryout on the 30 teachers (not samples group). by the Cronbach coefficient reliability test. The coefficient of reliability each factor of questionnaires were between 0.9-1.0. acceptable (more than 0.7 and excellent) There were good reliability of each section of questionnaire were excellent as table 2;

Table 2: Show reliability of questionnaires

Measures	Number of items	Reliability
Teachers working incentive	17	.951
Flexible and mechanism management	16	.911
Administrator Leadership	18	.954
Organizational climate	15	.960

7. Research finding

1) Descriptive data of observed variables of factor

The data normality distribution of factors (T_W2, F_L2, O_C2, A_L2.) could be show as table 3

Table 3: The means, Standard Deviations, Skewness, Kurtosis for normality test.

Variables	\bar{X}	S.D.	Skewness		Kurtosis	
			Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
T_W2	N1	3.689	0.935	-0.930	0.123	0.367
	SE	3.701	0.923	-0.900	0.123	0.377
	AM	3.735	0.946	-0.894	0.123	0.235
		3.708	.90189	-.986	.123	.510
F_M2	VI	3.738	0.899	-0.986	0.123	0.506
	DM	3.708	0.938	-0.862	0.123	0.072
	LB	3.721	0.924	-0.967	0.123	0.385
		3.722	3.7223	.88202	-1.036	.123
O_C2	OS	3.753	0.964	-0.925	0.123	0.254
	COM	3.728	0.960	-0.871	0.123	0.160
	CO	3.726	0.947	-0.940	0.123	0.283

Variables	\bar{X}	S.D.	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
O_C2	3.729	3.7356	.91846	-.981	.123	.368
CH	3.722	0.933	-0.927	0.123	0.289	0.245
DE	3.711	0.945	-0.884	0.123	0.135	0.245
IN	3.726	0.048	-0.882	0.123	0.191	0.245
A_L2	3.719	3.7195	.91098	-.968	.123	.305

From Table 3, It showed the characteristics observed variables of factors; Teachers working incentive (T_W2), Flexible and mechanism management (F_M2), Organizational climate (O_C2), and Administrator Leadership (A_L2). There were the mean average of the variable were 3.708, 3.722, 3.729 and 3.719 respectively for full score of 5, which showed that the means of all indicators were at high level. The standard deviations 0.899 to 0.964 means which showed that all observed variables have moderate dispersion and can be used for indicators. There were Skewness value between -0.882 to -0.930, and Kurtosis value between 0.072 to 0.506. Both Skewness and Kurtosis showed that all variables still distributed normally.

2) Correlation analysis

The Intra correlation matrix, all indicators could be show as table 4

Table 4: Intra-correlation by Pearson product Correlation

	N	SE	AM	VI	DM	LB	OS	COM	CO	CH	DE	IN
N1	1											
SE	.907**	1										
AM	.905**	.877**	1									
VI	.365**	.397**	.371**	1								
DM	.348**	.376**	.356**	.874**	1							
LB	.366**	.390**	.378**	.895**	.864**	1						
OS	.253**	.262**	.242**	.340**	.295**	.329**	1					
COM	.278**	.298**	.268**	.352**	.304**	.340**	.887**	1				
CO	.264**	.279**	.256**	.345**	.299**	.324**	.869**	.888**	1			
CH	.246**	.258**	.234**	.351**	.322**	.337**	.881**	.894**	.900**	1		
DE	.281**	.278**	.265**	.338**	.293**	.328**	.884**	.887**	.906**	.903**	1	
IN	.252**	.259**	.241**	.343**	.322**	.350**	.863**	.882**	.888**	.900**	.883**	1

**p<0.01

From Table 4, It was summarized that showed the significance correlation level of all observed measures was 0.01. As a result, there is a significant correlation between .234 to .907, and they were positive correlation and statistically significant ($p < 0.01$). According to the data analysis, all pairs of correlations show a positive link with a moderate scale and can be utilized as indicators in a model of confirmatory factor analysis.

3) Measurement model analysis

The model was specified to compose of 4 factors, 1) Teachers working incentive (T_W2) factor with 3 indicators, 2) Flexible and mechanism management (F_M2) factor with 3 indicators, 3) Organizational climate (O_C2) factor with 3 indicators, and 4) Administrator leadership (A_L2) factor with 3 indicators. when testing the fit of the structural model with empirical data on the CFA measurement model with indicators found that: Chi-square=50.287 , df=48, $p=.383$, CFI=1.000, TLI=1.0001, RMSEA=.011, that show the structural model fit well on empirical data.

Reliability, Validity and Discriminant of measurement model

MaxR(H) were used to determine the validity and depend ability. In general, each variables' MaxR(H) value ought to be higher than its CR value and the MaxR(H) value for variables A_L2, T_W2, F_M2 and O_C2 are 0.963, 0.958, 0.958 and 0.966 receptively, which AVE values of 0.896, 0.881, 0.878 and 0.897. The findings demonstrated that all four latent variables, demonstrating the models' high dependability and validity. (Hu & Bentler, 1999)

Composite Reliability (CR)

The composite reliability (CR) of 4 factors ranged from 0.956 to 0.963 which were over 0.8 As a result, it pointed that all factors had excellent reliability. Prior to evaluating structural reliability and validity, a composite reliability (CR) must be established to measure the reliability and internal consistency of the measurement variables representing the underlying structure. A measure of internal consistency reliability. (Hair, et. al, 2019, p. 115-142).

Convergent validity (AVE)

It was summarized that the number on the diagonal represents the square root of AVE. In this study the Hu & Bentler (1999), criterion was used measure of discriminant validity and the square root of all AVE is greater than the correlation coefficient between all the other latent variables. As a result, it showed that the factors had excellent discriminant validity.

Hypothesis model

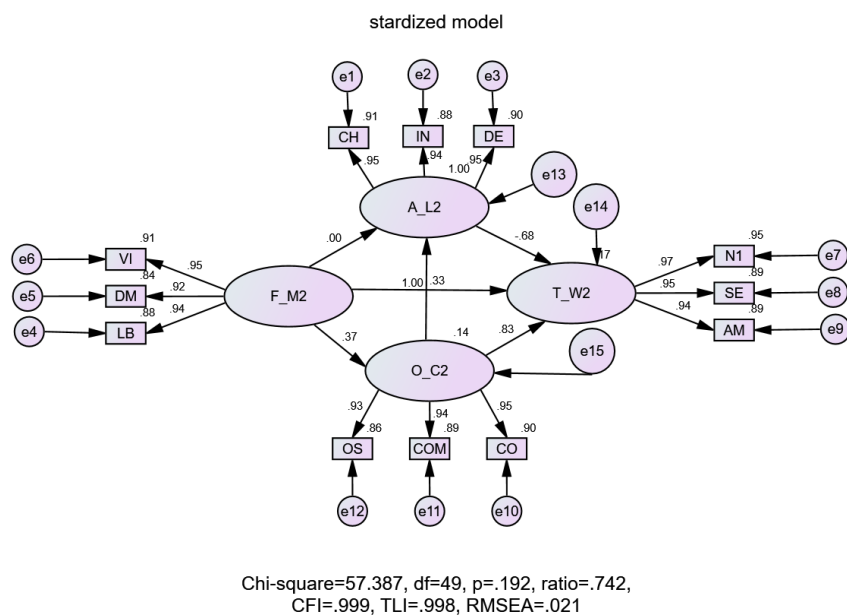


Figure 3; Hypothesis model

On the figure 3: It was summarized that the results of statistics and indicators to evaluate the model with empirical data, found that the Chi-square (CMIN) of test statistics = 57.387, df = 49, p-value = .192, that shown the model no statistically significant or the model fit well with empirical data, Moreover the others indicators could acceptable with excellent level namely : The relative chi-square (CMIN/DF) = 1.171 which less than 3, The comparative fit index (CFI) = 0.999 and the Tucker- Lewis index (TLI) = 0.998 which more than 0.95, The root mean square error of approximation (RMSEA) = 0.021 and they were excellent. So the structural model fit well on the empirical data with indicators was acceptable. it was summarized that the estimated effect and indirect effect of the factor affecting teacher working incentive; as table 4

Table 4: The table, it was summarized the direct effect and indirect effect

Factors	Direct effect			Indirect effect			Total effect		
	F_M2	A_L2	O_C2	F_M2	A_L2	O_C2	F_M2	A_L2	O_C2
A_L2	-	-	0.99**	-	-	-	-	-	0.99

O_C2	0.37**	-	-	-	-	-	0.37	-	-
T_W2	0.33**	-0.68	0.83	-0.18	-	-0.68	0.15	-0.68	0.15

From the table, there were summarized that the flexible and mechanism management (F_M2) factor and Organizational climate (O_C2) factor had positive direct effect on teachers working incentive (T_W2) with statistically significant at .01 level, but indirect effect on teachers working incentive (T_W2) did not statistically significant. And organizational climate (O_C2) factor had positive direct effect on Administrator Leadership (A_L2) only. The Administrator Leadership (A_L2) and Organizational climate (O_C2) does not mediating on relationship between flexible and mechanism management (F_M2) and teachers working incentive (T_W2).

8. Discussion

1) The Flexible and mechanism management (F_M2) has positive effect on teachers working incentive (T_W2). There was summarized that the path coefficient of the effect of F_M2 on T_W2 in standardized total effect were 0.33, there was statically significant ($p < .001$), which pointed out the result follow up the hypothesis 1 or hypothesis was right.

As we all know, due to the nature of teachers' work, it is impossible for teachers to completely separate their rest time from their work time, such as correcting homework in class, preparing lessons and visiting home. On the contrary, the unified management system will make teachers' work passive and work for the completion of tasks, thus restricting the display of teachers' talents and work innovation, and becoming a stumbling block in teaching work. Flexible management is helpful for teachers to deal with the related problems in teaching and life flexibly, can effectively mobilize the initiative and creativity of teachers, and also reflects the people-oriented modern teaching concept. The better the flexible management system is implemented, the higher the work enthusiasm of teachers. On the contrary, the more dogmatic management system, the lower the work enthusiasm of teachers. Another study to show the correlation between alternate work arrangements and motivation found that offering work flexibility resulted in increased job satisfaction, which, in turn, lowered turnover intentions (Khan, and Eerde, 2018, p 141). Moreover, Petak and Miller (2019) also highlights that flexibility increases motivation levels, which in term heightens both motivation and organizational productivity. Their research points out that flex time's alternative work arrangement increases employees' motivation levels.

Flexible and mechanism management has positive effect on Organizational climate (Hypothesis 3; H3). summarized that the path coefficient of the effect of F_M2 on O_C2 in standardized total effect were 0.37, and was statically significant ($p < .001$), which pointed out that the result follow up the hypothesis 3 or hypothesis was right and concluded that there were relationship between F_M2 and O_C2. But there was not positive direct effect on Administrator Leadership (Hypothesis 4; H4), that the flexible management system can make employees easier to work, no rigid system of dogma, employees will be more trust and appreciation of the organization, in the work will also have a good mood, and then better communication between employees, and the communication between superiors and so on, the formation of a good organizational climate, so that they can have better enthusiasm for work. The advantages of flexible working extend to employers as much as employees. Giving freedom to employees means business owners gain more control over their workplace design and cost. Flexibility in work habits translates to flexibility in workplace design, which often results in the creation of agile spaces that maximize utilization. Employees and employers alike have embraced the concept of flexible work environments. Given the opportunity to self-govern around a set of guidelines, the benefits for both are obvious: improved productivity, better morale, work-life balance, and positive culture. Flex work isn't just in-demand, it's on its way to becoming the new norm. (Nickl, 2000), Despite the collaborative nature of flex is paces, employees need the ability to work in smaller groups or alone. They're a quick break from the generally noisy, fast-paced, agile environment. Quiet zones are also a must to balance the busy hum of open spaces; they allow for privacy and focused thinking (Dunavete, 2022). Have a positive impact on the organizational atmosphere and create a sense of satisfaction among employees. Most subjects evaluated flexible working conditions (Meyer. et al, 2002).

However there was not indirect effect on T_W2. So that, Flexible and mechanism management (F_M2) had not indirect effect on teachers working incentive (T_W2). Its, shown the Administrator Leadership (A_L2) and Organizational climate (O_C2) did not mediating on relationship between flexible and mechanism management (F_M2) and teachers working incentive (T_W2). This may be due to the fact that the Chinese government system focuses on composing the same system rather than differences between organizations or individuals. Therefore, different practices from the established system have no effect.

2) Organizational climate has positive effect on Administrator Leadership.
(Hypothesis; H6):

There was summarized that the path coefficient of the effect of O_C2 on A_L2 in standardized were 0.99 and was statically ($p < .001$), which pointed out that the hypothesis was right, and concluded that there were relationship between O_C2 and A_L2. According on Harvard Business Review, “when employees feel empowered at work, it is associated with stronger job performance, job satisfaction, and commitment to the organization.” leadership styles have a positive relationship with organizational climate, whereas limiting (Pulleyn, 2012), However, the largest effect was for safety climate and open/positive climate. The large effects of safety climate and leadership behaviors are supported in the literature (Gaa, 2010; Groom, 2006; Merrill, 2011). Similarly, there are many studies that support the relationship between leadership and open/positive climates (Ballard, 2008; Clabough, 2006; Ham, 1999; Lindbeck, 2004; O’ Connor, 2002). Research on the characteristics of leaders and organizational climate has shown that transformational leadership has a positive effect on the formation of an efficient, visionary, and mission-oriented organizational climate (Zuraik and Kelly, 2019). It can promote a culture of team innovation, create an atmosphere of equality and freedom, and promote cooperation among team members (Cantu, 2012; Liu, 2017). Harvard Business Review, “when employees feel empowered at work, it is associated with stronger job performance, job satisfaction, and commitment to the organization.”

9. Recommendation

1) Recommendation for Policies Formulation

The policy is based on the principle of combining strict system with flexible management and appropriate incentives, the principle of combining rigor and softness. Strengthening the management of teachers should not rely on pure compulsory management and simple flexible management, but should combine the two organically. In combination with the form, give play to the management function of the school externally, standardize the management mechanism of teachers; The inner form should realize the humanization of management. The two complement each other and unify each other. Rigid and flexible management has its own strengths. Rigid management emphasizes the "hard" factors in management, such as system, discipline, norms, etc., and highlights the role of "management", that is, mandatory, strict and normative. It attaches importance to the scientific nature of management and advocates the rationalist management mode. Flexible management attaches importance to the "soft factors" in management, such as people's motivation, needs, emotions, psychology, highlighting the role of "reason", attaches

importance to the artistry of management, and advocates the management mode of irrationalism.

2) Recommendation for Practical Application

Flexible management is based on human nature and people-oriented management, reflected in the university management is to take teachers as the main body. The central work of colleges and universities is teaching and scientific research, and the main body of the work is teachers and scholars. All departments of colleges and universities shall administer teachers on the basis of respect for talents and for the purpose of service, so as to solve their worries in work and life and create favorable working conditions for them. We should always understand, respect and serve teachers so that they can spend more time and concentrate more on teaching and scientific research. Especially in the aspect of service, we should take the initiative to do a good job for teachers, so that the teachers' spiritual needs can be met, so as to increase the sense of identity of school and work;

A good leader can often determine the future development of a university and the height it can reach. From this, we can see that university leaders play a pivotal role in realizing the huge and complex organizational goals of the university, and the charm of leadership lies in this. Specific to the school management such a complex situation with a specific background, the university leaders put forward the following requirements:

Bibliography

- Anca Dunavete. (2022). <https://www.yarooms.com/blog/what-is-flexible-office-space-6-flexible-workspace-design-ideas>.
- Azar, S, Khan, A& Van Eerde, W. (2018). "Modelling linkages between flexible work arrangements' use and organizational outcomes." Journal of Business Research, (91):13,143.
- Baka Ł. (2017). The Norwegian Teacher Self-Efficacy Scale - Psychometric Characteristics of the Polish version of the Scale. Medical Press 2017; 68(6): 743-755.
- Ballard, R. L. (2008). Principals' leadership style and school climate as perceived by teachers in African-American Christian schools in the Baltimore-Washington, D.C. metropolitan area. Unpublished doctoral dissertation. Capella University, Minneapolis.
- Bandura A. (1986). Social foundations of thought and action: a social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Cantu, R. J. (2012). **Exploring the Relationship Between Perceived Principal Leadership Styles and Perceived School Climate**. Our Lady of the Lake University: San Antonio, TX. Dissertations & Theses – Gradworks.
- Gaa, S. M. (2010). **An exploratory analysis of the relationships between leadership, safety climate, and organizational citizenship behavior within high-containment biosafety laboratories**. Unpublished doctoral dissertation. Capella University, Minneapolis.
- Hair, J. F. et. al. (2019). **Partial least squares structural equation modeling-based discrete choice modeling: An illustration in modeling retailer choice**. Business Research, 12(1): 115-142.
- Hu, L and Bentler, P.M. (1999). "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives" SEM. 6(1): 1-55.
- Markow, D., & Pieters, A. (2012). **The MetLife survey of the American teacher: Teachers, parents and the economy**. MetLife, Inc. <http://eric.ed.gov/?id=ED530021>
- Meyer, et al. (2002). **Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences**. Journal of Vocational Behavioral, 61, 20-52.
- Petak, T. A and Miller, G. S. (2019). **“Increasing employee motivation and organizational productivity by implementing flex-time.”** TIME. 26, 409–423. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2232469313>
- Pulley, J. L. (2012). **The relationships between teachers’ perceptions of principal leadership and teachers’ perceptions of school climate**. Unpublished doctoral dissertation. University of Nevada, Reno.
- Reagan Nickl. (2000). **What is A Facilities Manager?, It Spans All of These**. <https://spaceiq.com/blog/benefits-of-coworking/>.
- Zuraik, A., and Kelly, L. (2019). **The role of CEO transformation leadership and innovation climate in exploration and exploitation**. Eur. J. Innovate. Manag. 22, 84–104. doi: 10.1108/EJIM-10-2017-0142.

NEW PARADIGM OF MUSIC EDUCATION MANAGEMENT IN UNIVERSITIES UNDER GUANGDONG PROVINCE

Wang Feiyu

Kamolmal Chaisirithanya

Chuanchom Chinatangkul

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 6263210026.edu@bkkthon.ac.th

Received : 18 April 2023

Revised : 29 June 2024

Accepted : 29 June 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to propose new paradigm of music education management in universities under Guangdong Province; (2) to develop the future wheel of implication for new paradigm of music education management in universities under Guangdong Province in the next decade. The research methodology was qualitative research with Delphi technique. Key informants were 17 experts in music education management in universities. Data from the three-round interview was encoded and classified using the Delphi technique and the future wheels study. The instruments used for data collection were open-ended interview form, and a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were mode, median, Inter Quartile Range, and content analysis was employed.

The research findings were revealed that: (1) there were six dimensions of the new paradigm of music education management in Guangdong universities namely as follows: leadership for the new era of music education, music educational management functions, music education system and mechanisms, normativeness of human resources in music education, teaching quality supervision and management in music education and application-oriented students 'talents education.; and (2) the future wheels for the new paradigm of music education management in universities under Guangdong Province were developed, based on the results of an analysis of the feasibility trends of new paradigm of music education management in universities under Guangdong Province of a group of experts.

Keywords: New Paradigm, Music Education Management, Guangdong Province

1. Research Background and Significance

The management of music education in universities is a relatively new field. In the history of China, the tradition of music education is mainly carried out through family, teacher-apprentice, and private schools. It was not until the beginning of the 20th century that Western music education began to enter China that a school-cantered music education model was gradually formed (Qi, 2013). At the beginning of the 20th century, music education in China was mainly court music, opera, and folk music, and this music was mainly passed down through master-apprentice teaching and family education (Min, 2018). However, with the influence of western music culture and the establishment of the modern education system, music education in China has gradually moved closer to the school education system (Tingting, 2018). In the history of modern education in China, the earliest conservatory established was the "Nankai Conservatory of Music" established in Shanghai in 1927, which also marked that China's higher music education has officially entered the modernization stage. Subsequently, the number of domestic conservatories, music departments, and musicology majors gradually increased, gradually forming a certain music education system (Jiguang, 2015). However, in China's music education system, due to historical reasons and differences in cultural traditions in various places, different music education models have formed. Among them, the music education system in Guangdong Province has a long history and has been one of the birthplaces of music art in South China since ancient times, with distinctive local characteristics and cultural heritage. In the late 1980s and early 1990s, China's higher education experienced a stage of rapid development, and higher music education also developed to a certain extent (Baohong, 2008). However, in the course of practice, the deficiencies in the management of music education in universities have gradually emerged. Problems such as the irrational structure of the teaching staff, uneven distribution of educational resources, lagging discipline construction, and imperfect teaching management system are gradually emerging (Lei M. , 2016). In this context, the management of music education in universities under Guangdong Province has entered an experimental stage. The development of music education management in universities under Guangdong Province also presents some unique characteristics and styles (Hong, 2010).

Guangdong university music education management is an important component of the development of higher education in China and is closely related to China's 14th Five-

Year Plan. In the 14th Five-Year Plan, education is considered an important component of supporting national modernization and development. Higher education is recognized as an important way to cultivate high-quality talents and plays a crucial role in enhancing the country's modernization and innovation capabilities (Lin, 2019). In this context, the management of Guangdong university music education needs to strengthen its own construction and better adapt to and contribute to the country's development (Lili, 2014). In the 14th Five-Year Plan, higher education will continue to strengthen teaching reform and talent cultivation to achieve high-quality, comprehensive development (Yanan, 2017). Specifically, the plan proposes the goal of cultivating high-quality innovative talents, and university music education management should actively respond by strengthening music major curriculum settings and providing students with more comprehensive and systematic music education (Liu Yanxia, 2019). In addition, the 14th Five-Year Plan also proposes the requirement to strengthen education management, which is also an important guiding principle for Guangdong university music education management (Qinglin, 2013). The plan proposes to establish a scientifically effective education management system, improve the teacher evaluation system, teaching quality monitoring system, etc., and strengthen teaching management and education evaluation (Xiaofeng, 2017). This provides specific guidance and requirements for the management of Guangdong university music education.

In China, music education includes professional music education and general music education. The former belongs to the training of professional musicians, while the latter refers to basic music education. General higher education music education is a new discipline, and its research object is non-music university students. Music education is an important component of Chinese education and is an indispensable content of national basic education. Chinese universities also have the responsibility to promote the reform and development of music education. Guangdong Province is located at the southernmost tip of the Chinese mainland and is a frontier in China's reform, opening up, and economic development. Guangdong Province not only has a rapid economic development but has always attached great importance to the development of education. There are historic universities such as Lingnan University, Sun Yat-sen University, Guangdong Ocean University, and unique schools such as the overseas Chinese school Jinan University (Yu D. , 2018). With the establishment of more and more universities, various higher education activities have also been launched, including the management of music education in higher education institutions. In 1912, Guangdong Normal University made "music and singing" a compulsory

course in its pre-university curriculum, which was the beginning of music education in Guangdong's general universities. Lingnan University also offered music courses in 1924; the Arts Society of Liberal Arts Music of National Guangdong University (the predecessor of Sun Yat-sen University) was an art organization organized by liberal arts students and teachers. The music education activities of these famous schools in Guangdong have played an important role in promoting the comprehensive development of students. The support and representative significance shown in the history of music education management in general universities in Guangdong are also self-evident. In recent years, China's higher education music education has developed rapidly and has made significant achievements in discipline construction, talent training, academic research, and other aspects. As for the management of music education in higher education institutions, it is difficult to effectively combine management theory with the characteristics of music disciplines (Qiang Z., 2016). In this environment, not only is the training mode of music talents in normal universities facing problems, but the management of music education in universities is also facing challenges.

2. Research questions

This research will focus on the following questions:

- (1) What is the new paradigm of music education management in university under Guangdong Province?
- (2) What is the future wheel of implication for new paradigm of music education management in universities under Guangdong Province in the next decade?

3. Research objectives

The purposes (objectives) of this research are:

- (1) To propose new paradigm of music education management in universities under Guangdong Province.
- (2) To develop the future wheel of implication for new paradigm of music education management in universities under Guangdong Province in the next decade.

4. Conceptual framework

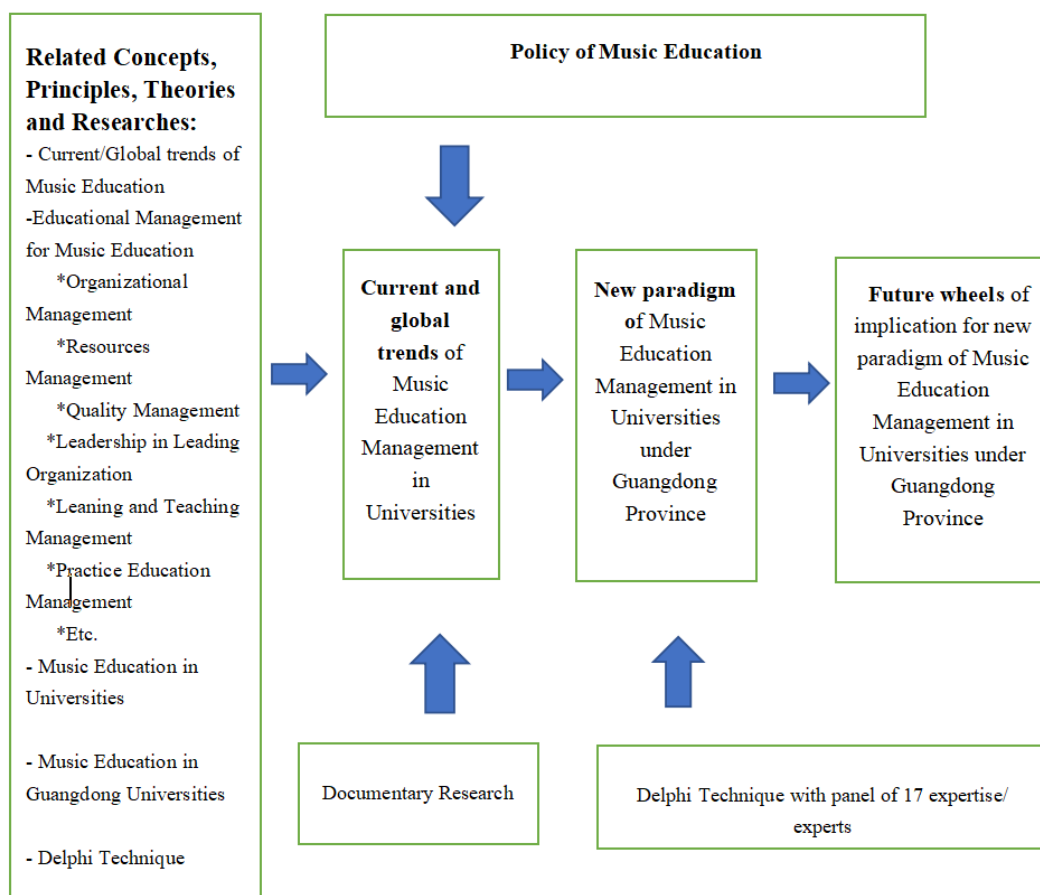


Figure 1: the conceptual framework

5. Research Method

The research process consists of three steps: (1) examining the variables of the new paradigm of music education management in Guangdong universities. This study adopts a qualitative research method. Research examines relevant literature, including concepts, principles, and theories, as well as related studies on the new paradigm of music education management in Guangdong universities, to obtain conceptual variables and concepts as a foundation for further research. In addition, the researchers conducted in-depth interviews with 17 key stakeholders who are experts (professors) in different directions of music education management research and have over 15 years of experience. The first round uses open-ended questions, and data collection is carried out by research. The collected data is analyzed through content analysis. The first step aims to collect qualitative data from key informants on the new paradigm of music education management in Guangdong universities.

The next survey is the first round of Delphi survey questions, aimed at obtaining personal opinions on key issues. (2) Based on the survey results of the new paradigm of music education management in Guangdong universities, the second round aims to achieve consensus on the constituent elements of the new paradigm. (3) The development of a future blueprint for the new paradigm of music education management in Guangdong universities is a quantitative study.

Research use management variables of the new paradigm of music education in Guangdong universities to develop a survey questionnaire from the first to the third steps to collect sample data to test the constituent elements of the new paradigm of music education management in Guangdong universities. The survey targets 17 key stakeholders who are experts (professors) in different directions of music education management research and have over 15 years of experience. The research prepared a questionnaire based on five dimensions and used the Likert (1932) scale to code it. The Likert scale is the most commonly used summated rating scale, where items that are constructed similarly are summed for a score, and individual items are meaningless. The scale was developed by American social psychologist Rensis Likert (1932) as an improvement on the original summated rating scale. (2) The scale consists of a set of statements, with five response options for each statement: "Strongly Disagree," "Disagree," "Neutral," "Agree," and "Strongly Agree," recorded as 1, 2, 3, 4, and 5, respectively. Each respondent's total attitude score is the sum of their answers to each question, indicating their attitude intensity or different states on the scale.

The research used a questionnaire consisting of three parts: Part I: Demographic information of key stakeholders; Part II: Interview questions, 1) In your opinion, what is the new paradigm of Music Education Management in universities in Guangdong Province? 2) Please give an example to show the new paradigm of Music Education Management in universities in Guangdong Province in the following dimensions: (Leadership for the new era of music education; Music educational management functions; Music education system and mechanisms; Normativeness of human resources in music education; Teaching quality supervision and management in music education; Application-oriented students' talents education) Part III: Suggestions (open-ended). The questionnaire was distributed online, via email, and through the researchers. Descriptive statistics, including frequency and percentage, were used to analyze the demographic variables data. Descriptive statistics,

including mean and standard deviation (S.D.), were used to analyze the variables of the new paradigm of music education management in Guangdong universities.

The research used the Delphi technique to analyze the various components of the new paradigm of music education management in Guangdong universities to determine the related variables. Step (3) developing future wheel of implication for new paradigm of music education management in universities under Guangdong Province in the next decade. This is a qualitative study. The research used each component of the new paradigm of music education management in Guangdong universities, starting from Step (2). The researchers explored and analyzed the data using the Delphi technique. The study is titled "Data Analysis Results of the New Paradigm of Music Education Management in Guangdong Universities." They have reasonable experience or achievements in music education management, and their success in music education management has been widely recognized. Through open-ended questionnaire interviews, the researchers acted as facilitators. Data collected from literature were analyzed through content analysis. After completing data collection, the collected data were analyzed using content analysis.

6. Conclusion

Based on the research objectives, the following main findings have been obtained: The new paradigm of music education management in Guangdong universities has six dimensions: (1) Leadership for the new era of music education; (2) Music education management functions; (3) Music education system and mechanism; (4) Normativeness of human resources in music education; (5) Teaching quality supervision and management in music education; (6) Application-oriented students' talents education.

Based on the feasibility trend analysis of the new paradigm of music education management in Guangdong universities by 17 key stakeholders, a blueprint for future development can be created using the analysis results. The blueprint includes the following six dimensions: (1) Leadership for the new era of music education: a total of 16 items. (2) Music educational management functions: a total of 21 items. (3) Music education system and mechanisms: a total of 13 items. (4) Normativeness of human resources in music education: a total of 19 items. (5) Teaching quality supervision and management in music education: a total of 19 items. (6) Application-oriented students' talents education: a total of 16 items.

7. Discussion

(1) New Paradigm of Music Education Management in Universities under Guangdong Province of six distinct dimensions, which include the Leadership of music education in the new era, Music education management functions, Music education system and mechanism, Normativeness of human resources in music education, Teaching quality supervision and management in music education, and Application-oriented students' talents education. These dimensions have only been brought to light through systematic reforms and updated management concepts. With the growing emphasis on human resource management based on music education management and the crucial role of cultivating high-quality talents required by society, music education management must continuously elevate its quality and management level. In my opinion, the new paradigm of music education management in Guangdong universities represents an innovative and exploratory field across these six dimensions. This research result was consistent with the theory or research of Liu Jianzhong (Jianzhong, 2019). Liu Jianzhong's theory is consistent in starting from the uniqueness of the field of music education and the concept of educational leadership, elucidating the importance of leadership in the field of music education and the key elements to construct leadership in the field of music education, such as motivation mechanism, team building, communication ability, etc. The author points out that leadership in the field of music education not only needs to possess traditional leadership qualities such as executive power and decision-making ability but also needs to possess a unique background and professional competence in music education to better promote the development and innovation of music education. At the same time, he suggests that the field of music education needs leaders with excellent leadership skills who can effectively motivate teachers and students and promote the development of music education. The article also introduces different types of leadership and their impact on music education, including task-oriented leadership, relationship-oriented leadership, and transformational leadership. Liu Jianzhong believes that outstanding music education leaders should possess characteristics of multiple types of leadership to respond to different situations and needs. He also proposes methods and strategies for developing music education leadership, including leadership training, curriculum design, and teacher training. Through factor analysis, they construct a six-dimensional ability characteristic model, including (1) leadership vision, (2) organizational management ability, (3) team collaboration ability, (4) communication ability, (5) innovation ability, (6) interpersonal relationship ability. This model can help music education leaders

comprehensively assess their leadership abilities and target specific dimensions for improvement and development. The conclusion of the article is that music education leaders should possess comprehensive leadership qualities and a background in music education, focus on team building, promote change, and pay attention to personalized needs of teachers and students. By continuously learning and developing, they can continually enhance their leadership skills and make positive contributions to the development of music education.

(2) The Future Wheel of the New Paradigm of Music Education Management in Guangdong Province has been developed. Therefore, the Future Wheel is a way of organizing thinking and questioning the future, and it is a structured manifestation of music education. The Future Wheel can develop multiple concepts about possible future developments by providing a perspective of future consciousness. After three rounds of Delphi analysis and data analysis, 104 new paradigm elements were determined to be in six dimensions, providing a foundation for future development and developing its own music education system mechanism. The Future Wheel can provide normativity for referencing human resources management in higher education music education management. In addition, the Future Wheel can be used to make decisions, supervise, provide organizational strategies, and develop student talent education for application. The research results show that the six dimensions of the New Paradigm of Music Education Management in Guangdong Province can be understood through the Future Wheel. Therefore, the Future Wheel provides valuable insights and guidance for the development of the New Paradigm of Music Education Management in Guangdong Province. The research conducted by Xiao and Liu (Xiao Gang, 2020) on the value, path, and practice of cultivating applied talents in universities is consistent with the theoretical model of the new paradigm for music education management in Guangdong Province. This study proposes several characteristics that music education management must possess: student-centeredness, emphasis on improving teacher professionalism and teaching standards, strengthening connections with society, and innovative management to achieve scientific, standardized, and informationized education management and improve education management quality. These characteristics align with the principles of the new paradigm, which emphasize the cultivation of students' practical abilities, teacher professional development, innovation in education management, and close connections with society. In addition, the research by Zhang (Yaping, 2021) focuses on the standardization and sustainable development of music education talent cultivation.

Zhang suggests that music education must continuously improve to meet the demands of social development and economic transformation, making standardization of music education talent cultivation a current hot topic. Zhang proposes a series of issues related to music education talent cultivation standardization, such as how to establish a complete talent cultivation mechanism and how to improve practical skills of music education professionals. Zhang analyzes the shortcomings of current music education talent cultivation and offers countermeasures and recommendations, such as promoting education teaching reforms, strengthening music teacher training, and improving student music literacy and practical skills.

8. Recommendations

(1) Recommendation for Policies Formulation

With the continuous deepening of research in music education management, more and more organizational management models and methods are being introduced into other fields and achieving extensive application and results. In the field of higher music education management, this is a complex process involving knowledge transmission and talent cultivation, thus posing more stringent and challenging requirements for music education managers. Although the competitiveness model is not the goal of music education management research, the corresponding management model must support a certain management mode to meet the needs of higher music education management. Based on the research results derived from the "Six-dimensional Model of New Paradigm of Music Education", tailored talent management models can be established for different majors and universities, using this model as a development tool to enhance the appointment accuracy of music education management and the scientific management level of universities. This approach can not only promote the healthy development of music education but also improve the management efficiency and talent cultivation quality of universities, achieving the coordinated development between education and society.

Establish a public service platform for human resource management based on the new paradigm of music education management. This platform can integrate human resources from universities, music education institutions, and related industries to provide comprehensive support for talent recruitment, training, mobility, and management. At the same time, this platform can collect and analyze various types of talent data, including the

quantity, quality, mobility status, and career development of talents, to provide scientific data support and decision-making basis for relevant institutions.

Strengthen the research strength of music education management and promote the organic integration of discipline construction and talent cultivation. The government can increase support for research projects in the field of music education management, encourage universities, research institutions, and businesses to collaborate on scientific research, explore the forefront areas and hot issues of music education management, and promote the organic integration of discipline construction and talent cultivation, cultivating a high-level talent team in music education management. At the same time, the government can also introduce incentive policies to encourage outstanding music education management personnel to engage in scientific research, improve their academic influence and reputation. This can continuously improve the academic level of music education management, promote innovation and development, and provide better music education services for students.

The development of national occupational standards is one of the important measures to promote innovation and improve the management level in music education. The establishment of unified occupational standards can standardize and clarify the responsibilities and competency requirements for music education management positions, which is beneficial for the selection and evaluation of management personnel. At the same time, occupational standards can also serve as the basis for developing job training plans, career development plans, and incentive mechanisms, thereby improving the professional competence and work performance of management personnel. Establishing national occupational standards can also promote the exchange and sharing of management experience and capabilities among different regions and universities, thereby improving the overall management level of the industry.

(2) Recommendation for Practical Application

Based on the theoretical research and policy recommendations presented earlier, we propose the following practical suggestions for the management of music education in universities:

Strengthen the construction of information technology and the application of multimedia teaching. Universities should enhance the application of information technology and multimedia technology, establish efficient and intelligent information platforms for

music education management, and improve the management and teaching level of music education through network management and resource sharing.

Promote the deep integration of education and industry. Universities should actively explore the deep integration of music education and music industry, establish platforms such as school-enterprise cooperation and campus innovation practice base, and provide students with more practical opportunities and career development support.

Establish a scientific talent management system. Universities should develop a talent management system that conforms to the "Music Education New Paradigm Six-Dimensional Model" and the national occupational standards, including recruitment, training, flow, and management. At the same time, through the human resources management public service platform, comprehensive data analysis and scientific evaluation of talents should be conducted to improve the quality and efficiency of talents.

Strengthen scientific research capacity building. Universities should actively carry out scientific research projects in the field of music education management, promote the organic integration of discipline construction and talent cultivation, and improve the academic level and innovative ability of music education management through academic research and continuous exploration of the frontier areas and hot issues of music education management.

Improve the incentive mechanism and management evaluation system. Universities should establish a scientific management evaluation system to comprehensively evaluate the performance of management personnel and adopt corresponding incentive and punishment measures according to the evaluation results to promote the continuous innovation and development of music education management. At the same time, an incentive mechanism should be established to provide promotion, rewards, and career development opportunities for outstanding management personnel, improving their work motivation and job satisfaction.

(3) Recommendation for Further Research

Based on previous research and practical applications, we propose the following suggestions for further research on a new paradigm of music education management in Guangdong universities:

Firstly, it is necessary to study the implementation effect of the new paradigm. Several universities in Guangdong can be selected as research subjects to implement the new music education management paradigm. Through evaluation of the implementation

effect, we can summarize the experience and shortcomings, and further optimize and improve the specific content and implementation methods of the new music education management paradigm.

Secondly, we need to explore the international application of the new paradigm of music education management. We can study and learn from excellent music education management models in foreign universities and combine them with the actual situation in Guangdong to explore the feasibility and effectiveness of their application to music education management in Guangdong universities. This can promote the internationalization level of music education management in Guangdong universities.

In addition, we need to study innovation and entrepreneurship education under the new paradigm of music education management. During the implementation of the new paradigm, we can combine the concepts and methods of innovation and entrepreneurship education to explore how to cultivate music talents with innovation spirit and entrepreneurial ability and provide more talent support for the development of Guangdong's music industry.

Furthermore, we need to explore the fit between the new paradigm of music education management and social demands. During the development and implementation of the new paradigm, we can combine the needs of Guangdong's music industry and social development to explore how to better serve the social and industrial development through music education management and contribute more to the sustainable development of Guangdong's music industry and society.

Through the above research suggestions, we can continuously optimize and improve the new paradigm of music education management in Guangdong universities, promote its better service to the development of Guangdong's music industry and society, and contribute to the cultivation of more excellent music talents and the promotion of the music industry's development. At the same time, we can use disciplinary advantages and interdisciplinary research, fully utilize the latest and highest academic achievements, solve major practical problems and theoretical gaps, systematically explore and even open up a new discipline, formulate a set of national industry standards, promote the scientific, standardized, and systematic management of human resources in various fields, and effectively guide the recruitment, training, and performance evaluation of universities and enterprises. It is also necessary to increase research method design, strengthen overall and structural research.

Finally, we need to combine the needs of Guangdong's music industry and social development to explore how to better serve social and industrial development through music education management and contribute more to the sustainable development of Guangdong's music industry and society.

Bibliography

- Baohong, C. (2008). **Problems and Countermeasures of Music Education Management in Colleges and Universities.** Music Creation, 128-129.
- Hong, L. (2010). **Problems and Countermeasures of Music Education Management in Colleges and Universities.** Music Times, 128-130.
- Jianzhong, L. (2019). **On Leadership in Music Education.** Music Curriculum Innovation and Research, 82-83.
- Jiguang, Z. (2015). **On the Reform and Innovation of the Music Education System.** Cultural Aspects, 148-149.
- Lei, M. (2016). **The current situation and countermeasures of music education management in colleges and universities.** Modern Music Education, 111-112.
- Lili, Z. (2014). **Problems and Countermeasures of Music Education Management in Colleges and Universities.** Education and Teaching Research, 110-111.
- Lin, C. (2019). **The Dilemma of Music Education Management in Colleges and Universities and Its Solutions.** Chinese Music Education, 83-84.
- Liu Yanxia, & J. (2019). **Strategies and Practices of Music Education and Teaching Reform in Colleges and Universities.** Music and Times, 97-98.
- Min, J. (2018). **The current situation and thinking of the development of China's higher music education.** Art Education Research, 47-54.
- Qi, C. (2013). **The history and current situation of the development of music education in China.** Sports Science and Technology Literature Bulletin, 58-59.
- Qiang, Z. (2016). **Research on the Management Problems and Countermeasures of Music Education.** Music Art Education, 22-23.
- Qinglin, N. (2013). **Discussion on improving the quality of music education in colleges and universities from the perspective of discipline construction.** Musicology Research, 11.
- Tingting, C. (2018). **A Brief Analysis of the Research Status and Trends of Music Education Management in Colleges and Universities.** Friends of Music, 156-158.

- Xiao Gang, & L. (2020). **On the Value, Path and Practice of Talent Cultivation in Applied Universities.** Modern Educational Management, 12-16.
- Xiaofeng, W. (2017). **Analysis of the current situation and development of music education management in colleges and universities.** Music Creation, 98-99.
- YananWang. (2017). **Thinking and Practice of Music Education Management in Colleges and Universities.** Music Teaching and Research, 115-117.
- Yaping, Z. (2021). **Research on the Standardization of Music Education Talent Training.** Music Times, 67-68.
- Yu, D. (2018). **Current Situation and Problem Analysis of Online Music Education Platform.** Technology and Music, 55-56.

**A CAUSAL MODEL FACTORS AFFECTING PSYCHOLOGICAL CRISIS PROBLEMS
OF STUDENTS IN ANHUI UNIVERSITY OF ARTS, ANHUI PROVINCE**

Wang Zhe

Sataporn Pruettikul

Sutida Horwatanakul

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 6263210042.edu@bkkthon.ac.th

Received : 26 April 2023

Revised : 29 June 2024

Accepted : 29 June 2024

ABSTRACT

The research objectives were: 1) To investigate the status psychological crisis problems of students in Anhui University of Arts. 2) To develop the causal model factors affecting on psychological crisis problems of students in Anhui University of Arts. 3) To find factors affecting direct/indirect effect of the psychological crisis problems of students in Anhui University of Arts. This research design method on quantitative research. The population were 4,212 students in Anhui University of the Arts, and the sample was 476 students with determined by G*power statistical package and using stratified sampling method. Data collecting with five rating scale questionnaires. The data analyzed by descriptive statistics, confirmatory factor analysis and Structural equation model with statistical package program (SPSS & AMOS).

Research findings: The status on psychological crisis problems of students in Anhui University of Arts, Overall were at high level and consists of Psychological conflict, Psychological counselling, and Psychological crisis intervention system. A causal model factors affecting on Psychological crisis problems of students in University of Arts was fit well with empirical data (Chi-square/df=1.531, GFI=0.902, AGFI=0.890, NFI=0.909, TLI=0.964, CFI=0.966, RMSEA=0.033). The Money and Family factors, Friend and love factors, Learning stress factors and Body and healthy factors had positive direct effect and indirect effect on psychological crisis problems of students in Anhui University of Arts.

Keywords: Psychological crisis problem, The causal model, Art students, Anhui Province

1. Research Background and Significance

In recent years, China's higher art universities have developed rapidly in higher education, which have played a positive role in the expansion of higher education resources and the satisfaction of the needs of higher education popularization. In China, a number of higher art universities rise rapidly and have become an important force in the field of higher education that cannot be ignored. Contemporary university students is the future of the family and country, is also the nation's hopes, but with the tremendous growth of the arts universities students groups, as well as the rapid development of modern society, education, employment, emotion and discipline particularity, the influence of such factors as higher art university students' psychological health problems, such as psychological conflict problem more and more prominent, more and more serious, more and more common, This paper will focus on and improve the higher art university students psychological crisis management pertinence, effectiveness and insufficiency, etc., to develop the perfect management system, effectively relieve dry art college students psychological crisis, ensure that students can normal learning and life, will eventually with a healthy and perfect personality to the society.

As early as the end of the 1990s, the World Health Organization predicted that human beings have entered the era of "psychological disease", and psychological disease will replace physical disease and become the biggest enemy endangering human health. However, no disaster can bring people so persistent and profound pain as psychological crisis. According to the results of the 2021 Adolescent Mental Health status and Needs Research report, 18.5% of Chinese university students are prone to depression, 4.2% have a high risk of depression, and 8.4% have an anxiety tendency (Adolescent Mental Health Status and Needs Research Report, 2021). What is more worrying is that in universities, psychological disorders and mental diseases of university students, as well as suicide and homicide caused by psychological crisis and other extreme behaviors occur from time to time. And according to relevant statistics, among the abnormal deaths of university students in China, the death caused by suicide ranks first, and university students become the high-risk group of suicide risk. All kinds of signs show that university students in China have become the main "vulnerable group" of mental health problems. In recent years, with the rapid development of China's economy and culture, a number of higher art universities have mushroomed. However, with the large growth of students in higher art universities, as well as the obvious particularity of art university students in professional learning and psychology compared with other university students, the unique problems of mental health and

psychological conflict of university students in higher art universities gradually surfaced. In China, the management system for students' mental health problems has been established in colleges and universities, and has been constantly improved and perfected. However, compared with some developed countries, there are still many problems and defects. Especially in the management and research of the psychological crisis of students in art universities, the particularity is not paid enough attention to, the implementation of the management process is not strong, the effect is not significant and other problems are increasingly acute. Some educators even confuse the psychological problems of university students majoring in art with moral problems, which not only fails to solve the problems, but also often delays the best treatment opportunity for students' psychological problems. However, at the same time, there are few researches on the development of psychological crisis management system for students in art universities. In this context, it is urgent to pay attention to and improve the pertinence, effectiveness and long-term of psychological crisis management of students in art universities, develop and establish a perfect management system, and solve the problems of students' mental health conflicts in a timely and effective manner. So this research were to study on model that factors affecting psychology crisis problems for using the result to solving the problems or make a plan for help them.

2. Research questions

1. What is the status on psychological crisis problems of students in Anhui University of Arts?
2. What is the causal model of factors affecting on psychological crisis problems of students in Anhui University of Arts?
3. What the factors affecting on psychological crisis problems of students in Anhui University of Arts?

3. Research objectives

1. To investigate the status psychological crisis problems of students in Anhui University of Arts.
2. To develop the causal model factors affecting on psychological crisis problems of students in Anhui University of Arts.
3. To find factors affecting direct/indirect effect of the psychological crisis problems of students in Anhui University of Arts.

4. Research hypothesis

H1: The causal model of factors affecting on Psychological crisis problems of students in Anhui University of Arts was fit well on the empirical data.

H2: The Money and family factors had positive direct effect and indirect effect on the Psychological crisis problems of university students

H3: The Friend and love factors are positive effect and indirect effect on the Psychological crisis problems of university students

H4: The Healthy and body factors are direct effect and indirect effect on the Psychological crisis problems of university students.

H5: The Learning stress factors are direct effect on the Healthy and body factors.

H6: The Learning stress as Mediating factors on relationship between Money and family factors, Friend and love factors, Healthy and body factors with Psychological crisis problems of university students.

5. Methodology

1) Research Design

The Research methodology divide to three parts as follow;

Part 1: To investigate on the situation of psychological crisis problems of students in Anhui University of Arts.

Part 2: To development the causal model factors affecting of psychological crisis problems of students in Anhui University of Arts. Data correcting by 5 rating scale questionnaires. The data analysis by CFA and SEM with SPSS and AMOS statistical package program.

Part 3: To find out the Factors affecting on the psychological crisis problems of students in Anhui University of Arts. This part according on the third research objective.

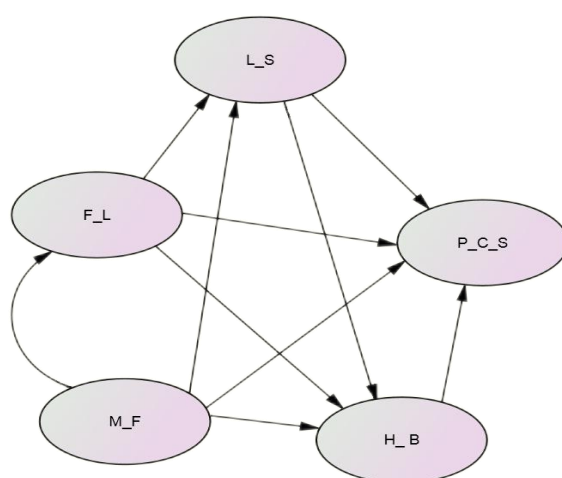
2) Population and sample

Population and sample were the students in Anhui University of Arts, Anhui Province. The population were total 4,212 students; Determined the sample size to 476 by G*power program (Effect size = 0.3, α err prob= 0.05, Power (1- β err prob)= 0.8, Df =113) and using stratify random sampling method.

Table 1: the Population and the samples

Students	Population	Samples
Department of Art Design	1461	165
Department of Music and Dance	871	98
Department of Journalism and Communication	1104	125
Department of Drama, Film and Television	776	88
Total	4212	476

6. Conceptual framework



P_C_S = Psychological crisis of students, F_L = The Friend and Love factors
M_F = The Money and Family factors, L_S = The Learning Stress factors
H_B = The Healthy and Body factors

Figure 1: The conceptual framework

3) Research Instrument

A set of questionnaires for collected data about the psychological crisis of students in Anhui University of Arts and the factors affecting of students' psychological crisis. There were divided to 5 sections namely; Section 1) for the status on psychological crisis of students. Section 2) for the learning factors, Section 3) for the money and family factors, Section 4) for the friend and love factors and Section 5) for the healthy and body. Each the section of questionnaires has 5 rating scale , and the each scale were meaning as follow;

All the sections of questionnaires passed to find out the quality. The validity each item had IOC value between .60-1.00 and there had reliability each sections between .870 to .938.

7. Research Finding

1) Descriptive statistical analysis

The relationship model proposed in this study has 5 variables and 40 items. All scales used a 5-level Likert scale, The descriptive statistical results of 40 measurement items are shown in Table 2.

Variable	Model variable	N	The mean	Standard deviation	Skewness	Kurtosis	VIF
Psychological crisis problem	P C S1	476	3.96	1.152	-1.100	0.491	2.821
	P C S2	476	3.65	1.029	-0.417	-0.332	2.362
	P C S3	476	3.60	0.980	-0.649	0.224	2.519
	P C S4	476	3.85	1.094	-0.825	-0.080	3.146
	P C S5	476	3.63	1.081	-0.444	-0.514	2.452
	P C S6	476	3.73	1.040	-0.618	-0.142	2.626
	P C S7	476	3.74	0.982	-0.545	-0.293	2.287
	P C S8	476	3.61	1.005	-0.658	0.030	2.482
	P C S9	476	3.58	1.038	-0.469	-0.197	2.330
	P C S10	476	3.70	1.122	-0.744	-0.060	3.850
	P C S11	476	3.71	1.045	-0.651	-0.033	3.241
Total			3.71	1.052	-0.647	-0.082	
Learning stress	L S1	476	3.65	1.106	-0.526	-0.400	2.452
	L S2	476	3.70	1.044	-0.495	-0.458	2.310
	L S3	476	3.69	1.061	-0.647	-0.190	2.485
	L S4	476	3.78	1.015	-0.510	-0.522	2.382
	L S5	476	3.67	1.089	-0.529	-0.401	2.423
	L S6	476	3.75	1.036	-0.611	-0.203	2.087
	L S7	476	3.71	1.061	-0.554	-0.404	2.348
	L S8	476	3.65	1.048	-0.520	-0.371	2.134
	L S9	476	3.72	1.005	-0.473	-0.323	2.195
Total			3.70	1.047	-0.541	-0.364	

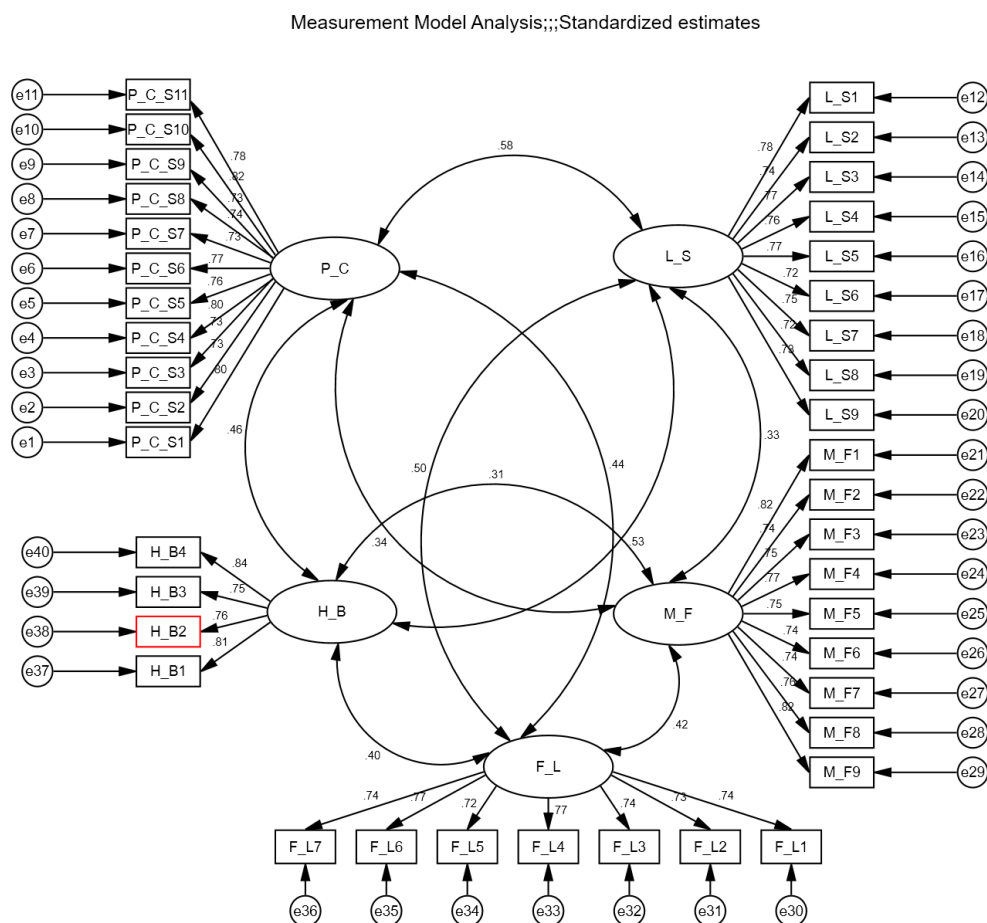
Variable	Model variable	N	The mean	Standard deviation	Skewness	Kurtosis	VIF
Money and family	M F1	476	3.17	1.276	-0.356	-1.079	2.828
	M F2	476	3.26	1.337	-0.267	-1.182	2.221
	M F3	476	3.25	1.360	-0.321	-1.147	2.456
	M F4	476	3.25	1.440	-0.210	-1.357	2.361
	M F5	476	3.28	1.322	-0.347	-1.095	2.286
	M F6	476	3.18	1.276	-0.218	-1.173	2.243
	M F7	476	3.25	1.370	-0.266	-1.256	2.292
	M F8	476	3.32	1.443	-0.255	-1.355	2.311
	M F9	476	3.23	1.359	-0.361	-1.221	2.851
Total			3.30	1.354	-0.289	-1.207	
Friend and love	F L1	476	3.69	1.263	-0.777	-0.445	2.143
	F L2	476	3.66	1.178	-0.643	-0.446	2.078
	F L3	476	3.63	1.141	-0.730	-0.161	2.188
	F L4	476	3.74	1.218	-0.794	-0.346	2.267
	F L5	476	3.64	1.214	-0.599	-0.614	1.959
	F L6	476	3.70	1.211	-0.727	-0.439	2.309
	F L7	476	3.71	1.180	-0.669	-0.489	2.164
Total			3.70	1.200	-0.706	-0.420	
Healthy and body	H B1	476	3.67	0.923	-0.472	-0.021	2.513
	H B2	476	3.85	1.003	-0.632	-0.168	2.178
	H B3	476	3.75	0.933	-0.452	-0.201	2.153
	H B4	476	3.75	0.998	-0.484	-0.271	2.707
Total			3.76	0.964	-0.510	-0.165	

From the table 2. ; There were the students psychology crisis problems total average mean =3.71, (S.D. =1.052, skewness= -0.647, kurtosis= -0.082). It's meaning there were the psychological crisis problems at high level,

From the table 2. ; there were the learning stress total average mean =3.70, (S.D. =1.047, skewness = -0.541, kurtosis = -0.364). at high level. The money and family average mean= 3.30, S.D.= 1.354, skewness= -0.289, kurtosis =-1.207). at high level. The friend and love average mean = 3.70, S.D.=1.200, skewness =-0.706, kurtosis= -0.420). at high level and

the healthy and body average mean =3.76, S.D.=0.964, skewness=-0.510, kurtosis=-0.165). at high level.

2) Structural equation model fitting test



Chi-square=1.531, DF.=730, P-value=.000, Ratio=.936,;;;CFI=.966, TLI=.964, RMSEA=.033

The figure 2: Confirmatory factor model

it show about the criterions for the measurements model fit well with the empirical data as the table 3.

Table 3: Model fitting index

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
Chi/df	1.531	<3	Excellent
GFI	0.902	>0.8	Excellent

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
AGFI	0.890	>0.8	Excellent
NFI	0.909	>0.9	good
TLI	0.964	>0.9	Excellent
CFI	0.966	>0.9	Excellent
RMSEA	0.033	<0.08	Excellent

As can be seen from the table, Chi/df is 1.531, less than 3; GFI is 0.902, more than 0.8; AGFI is 0.890, more than 0.8; NFI is 0.909, more than 0.9; CFI and TFI are both more than 0.9; RMSEA is 0.033, less than 0.08. According to the standard of model fitting index, the fitting indexes of the model meet the requirements, so the model was fit well with the empirical data.

3) Convergent validity, composite reliability and discriminative validity test

3.1) Convergence validity and composite reliability

Convergent Validity means that when two different measurement tools are used to measure the same concept, the classification obtained is highly correlated . Based on the suggestions of Rong Taisheng (2009, P.145), this study tested the convergent validity through component reliability (CR) and mean variance extraction value (AVE). The construction reliability is usually > 0.7, AVE > 0.5 to meet the standard.

3.3) Validity of discriminant, as table 4.

Table 4: discriminative validity analysis test.

	Psychological crisis	Learning stress	Money and Family	Friends and Love	Health and Body
Psychological crisis	0.762				
Learning stress	0.579	0.748			
Money and Family	0.338	0.327	0.769		
Friends and Love	0.439	0.502	0.416	0.745	
Health and Body	0.462	0.526	0.309	0.405	0.791

Note: The value in bold in the upper right corner is the square root of the AVE value. (Fornell and Lacker, 1981)

It can be seen from the table that AVE of all dimensions is greater than 0.5, and the square root of AVE is greater than the correlation coefficient between dimensions, indicating that the scale has good discriminative validity.

6) Hypothesis testing

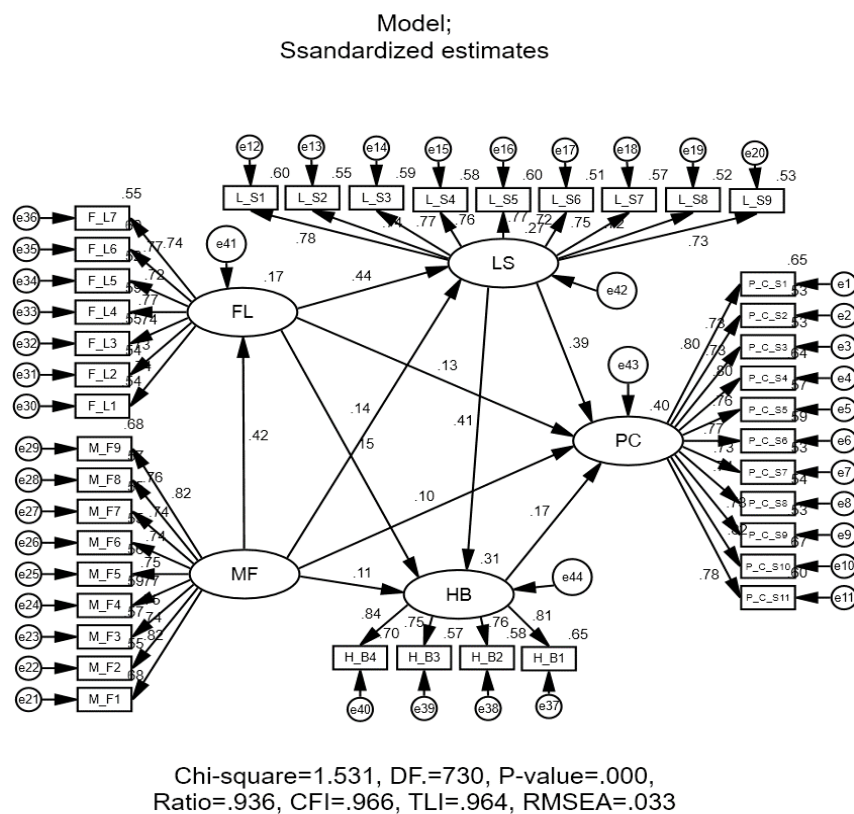


Figure 3: Running results of structural equation model graph

In this study, AMOS21.0 software was used to analyze the path of structural equation model, The standardized regression coefficient and variance parameter estimation of structural equation model in this study were shown the direct effect as table.

Table 5: the direct effect test on structural equation model.

Relation of paths			Standard path coefficient	Residual error	C.R.	p
Friends and Love	<---	Money and Family	0.416	0.045	8.111	***

Relation of paths			Standard path coefficient	Residual error	C.R.	p
Learning stress	<---	Money and Family	0.142	0.04	2.888	**
Learning stress	<---	Friends and Love	0.443	0.051	7.975	***
Health and Body	<---	Money and Family	0.112	0.035	2.244	**
Health and Body	<---	Friends and Love	0.150	0.046	2.644	**
Health and Body	<---	Learning stress	0.414	0.049	7.284	***
Psychological crisis	<---	Money and Family	0.103	0.04	2.282	*
Psychological crisis	<---	Friends and Love	0.131	0.051	2.532	*
Psychological crisis	<---	Learning stress	0.389	0.061	6.928	***
Psychological crisis	<---	Health and Body	0.172	0.064	3.331	***

Note: *** stands for $p < 0.001$.

From the table 5. that show on the direct effect as followed

1) The Money and family factors had positive direct effect on psychological crisis problems of students, Learning stress factor, Health and body factors and friends and love factors with statistically significant ($p < .05$)

2) The Friend and love factors had positive effect on the psychological crisis problems and learning stress factors with statistically significant ($p < .05$)

3) The Learning stress factors had positive effect on the psychological crisis problems and Body and healthy factors with statistically significant ($p < .05$).

4) The Learning stress factors and Body had positive effect on the psychological crisis problems with statistically significant ($p < .05$).

For the test of mediating effect, when applying Bootstrap method, it is assumed that the total effect of independent variable on dependent variable had mediating effects as follows.

Table 6: Test results of indirect effect.

path	Effect value	Lower	Upper	P
------	--------------	-------	-------	---

path	Effect value	Lower	Upper	P
Money and Family ->Learning stress ->Psychological crisis problems	0.055	0.019	0.092	***
Money and Family ->Health and Body ->Psychological crisis problems	0.019	0.002	0.036	***
Friend and love ->Learning stress ->Psychological crisis problems	0.173	0.118	0.225	***
Friend and love ->Health and Body ->Psychological crisis problems	0.026	0.004	0.051	***
Learning stress->Health and Body ->Psychological crisis problem	0.071	0.033	0.119	***

Note: *** stands for $p < 0.001$.

From the table 6. above, the Money and Family factor had indirect effect on Psychological crisis problems via Learning stress factor and Health and body factor with statistically significant ($p < .05$). Or the Learning stress factor and Health and body factor were mediating factors between Money and Family and Psychological crisis problem.

The Friend and love factor had indirect effect on Psychological crisis problems via Learning stress factor and Health and body factor with statistically significant ($p < .05$). Or the Learning stress factor and Health and body factor were mediating factors between Friend and love factor and Psychological crisis problems.

The Learning stress factor had indirect effect on Psychological crisis problems via Health and body factor with statistically significant ($p < .05$). Or the Health and body factor were mediating factors between Learning stress and Psychological crisis problems.

8. Discussion

According to the research hypothesis discussion as follows:

The Money and family factors and the Friends and love factors had effects on the Psychological crisis problems both direct and indirect effect with statistically significant ($p < .05$). That maybe a causal from Chinses society most families have only one child, the child is overpampered by the rest of the family, making it more protective. In addition, children's life is relatively simple, only the university has a certain competitive atmosphere, and there are no other group activities, so individuals do not know how to communicate

with others, and do not deal with the relationship between people, which leads to problems in interpersonal communication, resulting in anxiety, was consistent with Liu Na (2021). The students were confused, Lack of self confidence when being alone which different family and society, and was consistent with the research of Yao Benxian et al., , (2007) found the students from low family income is often associated with a low level of self-concept, and poor university students tend to develop a lower level of self-concept than non-poor college students. Self-concept is considered to be one of the components of core mental health qualities. Moreover, Hai Di, (2022). results research were university students will have many negative problems when they encounter setbacks in love, and once they fail to meet the standards or needs set by themselves, they are easy to get frustrated, and even use exaggerated and over general ways to understand problems, causing inner tension and anxiety, resulting in negative emotions and behaviors.

The Learning stress factors and Health and body factor had positive direct effect on Psychological crisis problems with corresponding significance ($p < .05$). that maybe a causal from all the students are in the range of adolescence which is an age that has change on their body and emotional change, Therefore positive impact of learning stress factors, and health and body factor directly, moreover the Learning stress factors and Health and body factor were mediating factors between the Money and family factors, the Friends and love factors had effects on the Psychological crisis problems, so the both factors could more Psychological crisis problems of students, This research finding is consistent with the theory or research of Li Xiaoxin et al., (2019) studied and compared with the group of high class, the group of low class has fewer social and economic resources, was more susceptible to the influence of external environment changes, and therefore faces more threats, negative emotions and social pressure and Chen Xiaoyi (2018) research found university students will encounter various psychological troubles during school. Study pressure is one of the psychological problems that university students are prone to. The results of this study show that the more students study pressure, the more serious the phenomenon of learning burnout. Under the strong learning pressure, students will appear learning efficiency decline, lose interest in learning, learning pressure can not be controlled and alleviated for a long time, will lead to students learning burnout, weariness, and even affect students' mental health level. On the other hand, some college students lack interest in their major, but are keen on various campus activities and making friends. As time goes by, difficulties will arise in study, such as sleeping in class, skipping class and playing games.

9. Recommendation for Further Research

In the process of studying the causal model factors affecting the psychological crisis of students in Anhui University of Arts, due to the limitations of time and conditions, as well as the richness and complexity of the subject itself, the research is still not comprehensive and in-depth. Therefore, we will continue to explore, follow up and study in the future.

(1) The causal model factors affecting the psychological crisis of students in Anhui University of Arts are dynamic in nature, and it is necessary to further follow up this problem over time according to the changes of the actual situation.

(2) It is necessary to increase the coverage of interviews and questionnaires, expand the number of samples and improve the quality of data. The psychological crisis of students in other provinces and cities is studied and compared.

(3) Clarifying the psychological differences of students in art universities under different natural conditions can help universities and the government transition to the refined stage of psychological crisis management of students. This requires a special study on the psychology of students of different genders, nationalities, disciplines and families.

Bibliography

- Chen Xiaoyi. (2018). **Guangzhou College, South China University of Technology.** Education Modernization, December, No. 53.
- Dai Jianwu, Liu Dan & Ruan Fanghua. (2012). **The influence of modern lifestyle on college students' physical health and countermeasures.**
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). **Valuating structural equation models with unobservable variables and measurement error.** Journal of Marketing Research.
- Hai Di. (2022). **Exploring how it is possible for college students in the new era to feel "frustrated" but not "broken".** Journal of Taiyuan City Vocational and Technical College.
- Liu Na. (2021). **Individual Psychological Factors of college students' Social Anxiety.** Xinzhou Teachers University. Chinese Journal of Multimedia and Network Teaching.
- Li Xiaoxin, Ren Zhihong, Hu Xiaoyong & Guo Yongyu. (2019). **Why are college students of low family social class more Prone to social Anxiety?-The multiple mediating roles of psychosocial resources and rejection sensitivity.** Psychological science.
- Li Xinting, Wang Ganyu, Sun Jiangnan & Wang Yuping. (2021). **The Relationship between Perfectionism, Social anxiety and Miss Anxiety among college students.**

Rong Taisheng. (2009). **AMOS and research methods**. Chongqing. Chongqing University Press.

Yao Benxian & Lu Lu. (2007). **Current situation and prospect of mental health education research of Chinese college students**. Psychological science.

**A STRUCTURAL EQUATION MODELING ANALYSIS OF FACTORS
AFFECTING TEACHERS' COMMITMENT FOR THE UNIVERSITIES
IN SHENYANG UNDER LIAONING PROVINCE**

GuoPinxi

Peerapong Tipanark

Pornthep Muangman

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: guopinxi0227@163.com

Received : 23 September 2023

Revised : 29 June 2024

Accepted : 29 June 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To propose a structural equation model of the influencing factors of teachers' commitment in colleges and universities in Shenyang, which is consistent with the empirical data. (2) Investigate the direct and indirect factors affecting teachers' commitment in Shenyang.

Most of the process used in the study is a quantitative study to determine the reasons that affect the teaching management commitment of teachers in Shenyang University. The number of people is 10,206. Using proportional stratified sampling method, a total of 456 people. The instruments for data collection were semi-structured interviews and a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were descriptive statistics and confirmatory factor analysis.

The research findings revealed that: (1) The statistical significance of the Structural Equation Model SEM of the influencing factors of college teachers' engagement in Shenyang City reaches the 0.05 level. 0.972, AGFI = 0.959, CFI = 0.997, RMSEA = 0.020. The overall results show that the Hypothetical Structural Equation Model is consistent with the empirical data. (2) The quality of working life has a positive and direct impact on teacher engagement. Quality of work life has positive indirect effects on teacher commitment through teacher motivation, teacher professional attitude, and self-efficacy. Teacher motivation has a positive indirect effect on teacher commitment. Through teacher self-efficacy. Teachers' professional attitude has a positive and direct impact on teachers' input. Teachers' professional attitude

has a positive indirect effect on teachers' commitment. Through teacher self-efficacy and teacher self-efficacy has a positive direct impact on teacher commitment.

Keywords: Factors Affecting Teacher's Commitment, Universities in Niversities in Shenyang, Liaoning Province

1. Introduction

The general approach of education is usually based on the principle that all learners have the ability to learn and develop. Due to the learners are the most important, the educational process must encourage them to develop naturally and reach their full potential. Therefore, educational institutions and related agencies should take action. (1) Organize the content and activities in accordance with the interests and aptitudes of the learners by taking into account the differences between individuals (2) Practice skills, thinking processes, management. Coping and applying knowledge to prevent and solve problems (3) Organize activities for students to learn from real experiences. (4) Provide teaching and learning by combining various knowledge in a balanced manner, including: (5) Instilling virtues, good values and desirable attributes in all subjects taught. Instructors can set the atmosphere. Environment, learning materials, and facilities for students to be born They can also use research as part of the learning process. Teachers and learners may learn simultaneously from various types of teaching materials and scientific resources (6) Manage learning at anytime, anywhere. Cooperation with all parties to jointly develop learners according to their potential (Peerapong, 2022: Interview).

Education is a very important to increase knowledge and enhance cognitive development include attitude and morality of a person to be a good person. Having knowledge and morality helps to develop society and the nation to be prosperous in the era of globalization. Countries are therefore using education as a tool for development the human resources, in which those who are responsible for training instruct individuals to have knowledge. Academic talents are teachers start from kindergarten to higher education. Teachers must be dedicated to learning management which is a great job because dedication is an important factor that helps teachers to be willing to train.

The spirit of dedication is the fine tradition and style of the Chinese nation. It is the backbone, soul, driving force and source of the prosperity of the Chinese nation. It is the highest realm of socialist professional ethics. Education is the cornerstone of national

development and bears on the prosperity of the nation, the well-being of the people and the future of the country. In one hundred for education for this education plans teacher for this. Education requires teachers to have a high sense of responsibility, not only responsible for the healthy growth of each student, but also have a high sense of social responsibility. Education is a career; the success of the career lies in dedication. As the inheritor of human civilization, the engineer of human soul, the imparting of scientific and cultural knowledge, the builder of socialist cause and the training of successors, contemporary people's teachers should take the lead in carrying forward the development of advanced productive forces and advanced culture, as well as guiding and guiding the healthy growth of young students. They should achieve or pursue the realm of selfless dedication. Teachers' dedication belongs to the category of teachers' professional ethics, which is a noble moral quality of teachers. "Spring silkworm to die silk, wax torch ash tears dry." It is a vivid portrayal of teachers' dedication. The vast majority of people's teachers work silently in ordinary posts, such as professor Meng Eroding of Peking University and other selfless dedication in difficult conditions; Such as Xinjiang Shihezi professor, sheep experts such as the generation of Jiangsheng in the critical moment, such as Hanchuan earthquake Tan Qianqiu. Embodies the people's teachers mind the motherland, love the people. Learn to be a teacher, the behavior of the world, silent work, selfless dedication of the noble spirit.

Since the 20th century, with the rapid development of the new era, people pay more and more attention to the value and quality of education and teaching. Countries are actively using various ways to promote the development of education and teaching. At present, the improvement and diversification of the development model of teaching management in colleges and universities in my country needs to be further deepened. Facing the three stages of elite education, mass education and popular education in the world's higher education, the requirements for teaching management and development are bound to form new standards and directions. Teaching quality is the basis for higher education and teaching concepts and the realization of school-running goals. The effective guarantee of teaching quality depends on the execution of teaching management. The goals of various management work in colleges and universities should always be carried out around the teaching center work. It is an effective way to improve teaching quality. way. Teaching is a rewarding profession.

As a place for cultivating talents, colleges and universities, the teaching management of teachers is particularly important. Those who have knowledge dependent on society in this profession must do it with love. And to appreciate success and to maintain, protect and defend the dignity of the profession must not be underestimated or trampled upon. Make teachers, teachers effective spiritual masters are often kind, caring, accepting and tolerant towards students. Learn in a different way Teachers are considered very important people because teachers are not just teachers or subject instructors only for a living. A true teacher has to point out the responsibility of right and wrong, moral education develops the human spirit and enables young people to grow into complete human beings . Therefore, the quality of teachers is very important. It is important to keep the education reform process going and achieve its goals. Those involved in education must find ways to sustain the teaching force by getting teachers to teach with passion, dedication and time.

Teachers' professionalism and teaching management are reflected in three aspects. First of all, although the level of teaching quality is related to the level of teachers' academic level, it mainly depends on the professional quality and teaching skills of teachers. Only by strengthening teaching management and promoting the development and improvement of teachers' professional quality and teaching skills can the teaching quality be effectively improved. Secondly, the quality of school teaching is certainly related to the individual quality of teachers, but more importantly, it is related to the energy exerted by the entire collective of teachers. The energy of each teacher can only be fully exerted under a reasonable combination, and the arrangement and combination of teaching staff is one of the contents of teaching management. Promoting successful teaching experience and scientific teaching methods through teaching management means can promote the improvement of teaching quality.

A study by Paterson (1990) found that work dedication was positively correlated with good work behavior. It is very important to jointly cultivate learners' education according to their potential, which will promote the development of thinking and intelligence to a certain extent. A teacher has a good attitude and ethics to be a good leader. Use knowledge and virtue to benefit the development of society and nation. Therefore, in order to prosper in the era of globalization, countries use education as a tool for development, and human resources have the responsibility to train and teach people who possess knowledge and academic abilities. They are all teachers from kindergarten to

higher education itself. Which teachers must be committed manages to learn a lot, as dedication is a key factor and what matters is the teacher's willingness to train to teach more students to facilitate learning management.

With the development of China's economy, the country and society pay more and more attention to the quality and management of education. In the past 20 or 30 years, the research on educational leadership has achieved fruitful results. After reviewing the literature, the researchers found that there is a serious shortage of literature on teaching management engagement in current Chinese studies. The research perspectives are different. There are many bases for the connotation of the main leadership, from the perspective of teachers' dedication and learning management; most of the related research is mainly qualitative research, with little combination of qualitative and quantitative, and lack of comprehensive consideration. It is of great significance for learning management to investigate and study the factors of teachers' dedication to learning management effectiveness.

For the above reasons, researchers are interested in the relational factors of research effort. The teaching of fine arts teachers in colleges and universities in Shenyang is committed to the learning management of teachers, and the application of research results as a guideline for teachers recognizes their ability, self-esteem, and relevant departments have rectified, perfected and promoted the development of education, improve educational outcomes, and drive national human resources. development.

2. Research Questions

(1) What is the Structural Equation Modeling (SEM) of factors affecting teachers' commitment at the universities in Shenyang that consistent with the empirical data?

(2) What are the factors direct and indirect affecting teacher' s commitment at the universities in Shenyang?

3. Research Objectives

(1) To propose the Structural Equation Modeling of the factors affecting the teacher' s commitment at the universities in Shenyang that consistent with the empirical data.

(2) To investigate the factors direct and indirect affecting the teacher' s

commitment at the in Shenyang.

4. Research hypotheses

1. Quality of work life (QWL) has a positive direct effect on teachers' commitment. (COM).
2. Quality of work life (QWL) has a positive indirect effect on teachers' commitment. (COM) through teachers' motivation (MOT), teachers' professional attitude (ATT), and self-efficacy (SELF)
3. Teachers' motivation (MOT) has a positive indirect effect on teachers' commitment. (COM) through teacher self-efficacy (SELF).
4. Teachers' professional attitude (ATT) has a positive direct effect on teachers' commitment. (COM).
5. Teachers' professional attitude (ATT) has a positive indirect effect on teachers' commitment. (COM) through teachers' self-efficacy (SELF).
6. Teachers' self-efficacy (SELF). has) has a positive direct effect on teachers' commitment. (COM).

4. Research Method

4.1 Research Design

Most of the processes used in research are quantitative research in order to identify causal factors that affect the teacher's teaching management commitment at the university in Shenyang.

4.2 Population and Sample

Population and sample used in this study consists of teachers of seven public compressive university in Shenyang city, Liaoning province. Overall, of teacher are 10,206 persons. A sample size of 456 was determined using the G*Power program, considering the research methodology that utilizes confirmatory factor analysis (CFA) statistics.

4.3 Research Instruments

The main instruments used in this research was a 5-level rating scale questionnaire that the researcher created from the review of literature and the validity checked by 5 experts.

4.4 Data Collection

The researchers conducted a step-by-step process. as follows

1. The researcher requested an official letter from the faculty of education, Bangkok

Thonburi University to request cooperation from the university in applying for permission to use as a sample of the temple response.

2. The researcher submitted a letter requesting the courtesy of collecting the data for research purposes by presenting it to the administrators who were the sample, along with informing the purpose of the research. sample

3. Prepare a measurement form that exceeds the sample loop to be used as a backup in case of loss or incomplete response of the sample.

4. The researcher and teamwork's used questionnaires to collect data manually from the schools in the sample.

5. Take the collected questionnaire Complete the response validation and select the complete measurement. The score is analyzed using statistical process.

4.5 Data Analysis

In this research, the researchers used a Statistical Package Software Program in order to achieve the results as follows:

1. Analyze the basic statistics of the sample from the measurement by using the value of frequencies, mean, standard deviation, including the normality check , the interpret each variable measurement.

2. Correlation analysis between independent variables to study the relationship among variables for Multicollinearity check.

3. Data analysis to answer research hypothesis The researcher uses inferential statistics to test the research hypothesis. by analyzing structural equations, the values used to check the harmonization and coherence of the structural equation model with the empirical data.

4. Interpretation and adaptation (Interpreting and Modifying the Model).

5. Research Results

1. The general information of 456 respondents was conclusion as follow: most of respondents was male more than female, age range were between 31-40, the education level was doctoral degree, most of them were the lecturer position and the have work experience between 6-10 years

2. The Structural Equation Modeling (SEM) of the factors affecting the teacher's commitment at the universities in Shenyang, the SEM was statistically significant at .05 level, the value of the full model: Chi-square = 110.897, df = 93, p-value = 0.099, GFI = 0.972,

AGFI = 0.959, CFI = 0.997, RMSEA= 0.020. Overall results indicating that the hypothetical model is consistent with the empirical data.

6. Discussion

From the hypothesis testing, the research results can be discussed as follows.

(1) Quality of work life factor was statistically significant directly affects to the teachers' commitment in Shenyang universities.

This is because the hypothetical models created have been studied from principles, concepts, theories, and therefore according to Schaufeli and Bakker (2002), assuming that the model is consistent with empirical data, that job commitment or enthusiasm is a dimension of positivity and that the sense of complementarity with job-related mental states is only temporary but in emotion, cognition and cognition The aspect of permanence and universality, regardless of the objective individual event or behavior, contains three main characteristics: 1) vigor 2) dedication, and 3) absorption. Professionalism is not just a matter of mental structure, but it also includes roles in determining performance, it also includes emotional states and commitment concepts. This is a study related to work Attitude, which involves interpreting values at work in order to examine working conditions in relation to personal commitment. And personal non-dedication. It can be concluded that commitment engagement, dedication and apathy are behaviors associated with status. Whether it's physical expression, mental expression or emotional expression at work. It is related to three mental states: 1) Psychological meaningfulness; 2) psychological safety as a sense of being; 3) psychological need. (Psychological availability), therefore the model is assumed to be consistent with empirical data. In the profession of predicting teacher job commitment. the results show that teachers with teacher spirit are determined to perform assigned tasks to the best of their ability. The form expressed until the willing completion of work together warns diligence patience in the face of obstacles, honesty, pursuit. Knowledge development teaching and learning.

In this context of QWL, it's very important refer to the process by which interest groups in an organization learn how to work better together, and how to determine for themselves which activities, changes and improvements are desirable and effective for the organization to be more efficient. The work and living environment can respond physically and mentally to tasks including having the ability to live happily in society and work efficiently to achieve goals. The quality of work life is explained according to the teachers

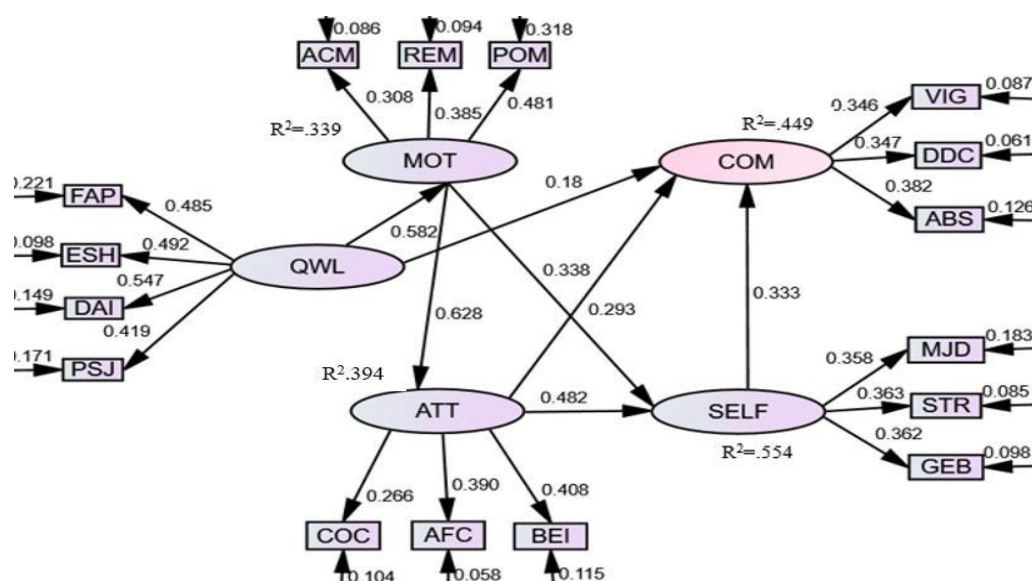
‘commitment conditions that constitute the ideal quality of life and teachers’ job (Davis, 1983; Rhoades, & Eisenberger, 2002; Rose & Idris, 2006; Chan & Wyatt, 2007; Sirgy et.al., 2008; Bagtasos, 2011; Tasdemir Afsar, 2011; Selda Tasdemir, 2014). These main context of QWL, researcher relied on Walton's core framework (1980), Timossi et.al.(2008), and Fernandes et.al. (2017) because the concept had appropriate variables that fit the school context and were popular. It defines eight key areas, however only four areas were selected to this study, there were fair and adequate remuneration, a hygienic and safe environment, development of a person's abilities, and progress and stability in the job, the rest were social integration, work characteristics based on law or justice, overall balance of life, and direct relevance and relationship with society. Therefore there should be further study later. In this study the research results as showed in Table 4.7 the QWL as perceived by the teachers of the universities in Shenyang, mean score between 4.22 – 4.35 which indicated that there were at high level. Paricularly the most level was Fair Adequate compensation (FAP) follow with the Environmental Safety and hygiene and (EHS), and Progress and Stability in Job (PSJ) respectively. And the 3 best one variable were the items of “I work in a school where school buildings and structures are maintained in a safe condition” “I have the opportunity to work with decision-making authority and increased job responsibilities”, and “I have the opportunity to advance in my career.” And the 3 least items but at high level as well were “I have the opportunity to develop my abilities from a job description that uses a variety of skills and abilities” “The work I perform is unique and has clarity” and “I am encouraged to attend meetings, seminars or training sessions for the professional development of teachers from time to time. These results showed that the overall of teachers’ quality of work life at the university of Shenyang were at high level, however but still not the highest. Therefore, the university administrators must consider whether what thing is already good should be preserved or maintained and make it even better.

From review of literature about teachers’ QWL found that it’s the result of many factors, especially the environment factor in the school around the teacher and the teachers themselves (Walton, 1979, 1980; Timossi et.al., 2008; Fernandes et.al., 2017; Amelia Lalompohm 2019). Therefore, some selected dimension of QWL in this study as stated above: Fair Adequate compensation (FAP), Environmental Safety and hygiene and (EHS), and Progress and Stability in Job (PSJ), this is the result of the aforementioned factors. And from the research results, it reflects that this is true because from the research results, Teachers’ job commitment (TOC) was at Hight

level as showed in Table 4.3 the average of overall teachers' commitment, the mean score between 4.13 – 4.29, the most level was absorption (ABS) follow with the dedication (DDC), and vigor (VIG). The most level of this matter, there were the item of “When there is a new technique toward learning management model I will quickly apply to my students”, “Although I have a small salary, I will share the money to buy equipment for learning management, and “While I was working on learning management, I have a feeling that time has passed very quickly”. All of these were coming from motivation to work, Table 4.4 the level of teachers' motivation was at high level. The most one was achievement motivation (ACM) follow with the relative motivation (REM) and power motivation (POM). Particularly, the best variable were the items of “My work has been recognized by my superiors and colleagues”, “I want to thrive in my teacher career”, “I will dedicate my learning management to being selected as an outstanding teacher, and “I have successfully arranged the learning for the students as assigned by them”.

The last were come from the teacher professional attitude, including from self-efficacy that also at high level.

Therefore, from the results of this research, The Structural Equation Modeling (SEM) of the factors affecting the teacher's commitment at the universities in Shenyang is a model that university administrators in Shenyang must be aware of and can apply the results to management in order to balance the quality of teachers living in good work. By look at the Figure 4.1, Table 4.10 and 4.11 as showed in chapter 4, the correlation coefficient between variables and the influence coefficient. of the causal factor model influencing the teachers' commitment fit with empirical data. The correlation coefficient between Quality of work life (QWL) was at 0.18, and teachers' professional attitude was at 0.293. This is showed that the teachers' professional attitude more important than quality of work life. The results indicated that quality of work life was important to teachers' commitment but indirect through the variables of teacher job motivation teachers' professional attitude and teacher self-efficacy. These results were consistent of many esearchers such as Pan et.al. (2015); Li Wang and You, (2017); Ronaldo et.al., (2020); Madigan and Kim, (2021); Matos and laochite, (2022).



Hence, in the modification, improvement and support, encouraging teachers to have an attitude towards the teaching profession is one of the important factors affecting teachers' investment in learning management. In schools, therefore, administrators must find strategies to create good attitudes for teachers. By opening up opportunities to use ideas, such as creating, supporting and exchanging ideas. And persuading teachers to have an attitude towards the teaching profession, because when teachers have a good attitude towards their dedication in the management of learning, it leads to achievement and quality. The school education is also better. (1) The factors direct and indirect affecting the teacher's commitment at the universities in Shenyang, the research results reveal that: quality of work life (QWL) has a positive direct effect on teachers' commitment. (COM). Quality of work life (QWL) has a positive indirect effect on teachers' commitment (COM) through teachers' motivation (MOT), teachers' professional attitude (ATT), and self-efficacy (SELF). Teachers' motivation (MOT) has a positive indirect effect on teachers' commitment. (COM) through teacher self-efficacy (SELF). Teachers' professional attitude (ATT) has a positive direct effect on teachers' commitment. (COM). Teachers' professional attitude (ATT) has a positive indirect effect on teachers' commitment. (COM) through teachers' self-efficacy (SELF). And teachers' self-efficacy (SELF). has) has a positive direct effect on teachers' commitment. (COM).

The findings of this research are consistent with principal foundation, theories and research related that supports it, as well as from the realities that all teachers can understand. Because of Quality of work life (QWL) that were related to the performance

and job commitment of teachers. (Walton, 1973; Gibson, 2003; Saraji, 2006; Sari, et al 2019). In addition, the research result was supported by Amelia Lalompoh (2019) and Jolly Sahni 2019 which studied the Quality of work life in school and Its Effect on job commitment. This studie4d reported that both QWL and job engagement have proven to be important variables that affect work performance, impacting both the productivity and competitiveness of organizations. Given that these two variables are key in the management of organizations, it is important to analyze the relationship between them, since finding possible relationships allows understanding the characteristics of the interactions between their dimensions in a more defined way and providing evidence-based orientations for the development of strategies aimed at achieving high levels of employee commitment through programs to improve the QWL. Abd based on this, the present study was proposed in order to identify the relationship/ effects between QWL as a predictor variable and engagement as a criterion variable. (Zhang Yufang (2019) Yu Siyao (2021) In this event, Amelia Lalompoh (2019) was mentioned that the quality of work life is significantly influenced by the administrators' managerial competence and teachers' emotional intelligence as the same the research reported of Yang Shengfang (2010) In addition, the administrators' managerial competence and teachers' emotional intelligence have a significant contribution to the job engagement and performance of teachers.

The research results consistent with Chan (2006) that studied about teachers' motivation and dedication to learning and found that there was statistically significant correlation between motivation and teaching engagement. Hoy, Sweetland & Smith (2002) was studied the relationship between efficacy and efficacy and academic achievement and tested structural educational models of perceived teacher effectiveness in terms of professional attitudes, tolerance, and sacrifice. Overall, it is a predictor of academic achievement in mathematics. The results showed that teachers' perceptions of competence had an impact on students' academic performance and were more important than students' socioeconomic status. For Temesgen Yitbarek (2017) was study on Teachers' Perception of their Quality of Work Life and its Effect on Affective Commitment, the research concluded that statistically significant between quality of work life dimensions and teachers' commitment.

Additionally, quality of Work Life (QWL) has a statistically significant positive effect and indirectly affects the investment in learning management (COM). Work experience helps organization personnel to have confidence in their work, love their work and love the

organization. And dedication to the work done, which will lead to the highest efficiency of the development of the work life quality of the government teachers is the degree of job satisfaction. When government teachers have a good quality of work life and are paid adequately and fairly. It has been developed to fully self-value through the use of knowledge. The sense of challenge in work, being accepted by colleagues, having a good working atmosphere, school administrators working happily, proud, and wanting to do long-term work in the organization. Knok and Iving (1997) proposed that the work factor is an important factor affecting people's quality of life. These include two main parts: getting adequate and fair compensation; And safe and health-promoting working conditions. Overall, these factors are consistent and supportive. The concept of the quality of work life component is consistent with that of Huse and Cumming (1995), which states that fair and appropriate compensation for it is an important factor in making a person work. Willingness and commitment must make that person feel good about the reward they are about to receive. A safe workplace potential development work, social relations, progress and stability of the company constitution independence from work and pride in the organization Pride and encouragement in work This is consistent with the findings of Pensri Wechpraphan (Phensri Wechpraphan, 2014) research on quality of work life.5.2.3 Motivation of learning management has an indirect effect on teachers' professional attitudes (0.628), and a direct and indirect effect on perceived self-efficacy (0.338 and 0.338, respectively) 0.303. The Influence of indirect Influence on Dedication of Teachers' Learning Management in Shenyang University."

Learning management motivation (MOT) is a variable that indirectly affects learning ability. Committed to the learning management (COM) of civil servants, has positive statistical significance, with an impact of 0.397, and transmits attitudes towards the teaching profession (ATT) and perceived competence. SELF, because it is a kind of similar to the need to know oneself whether in ability includes other potential and use of the ability of the desire. As well as making full use of the potential of believing that go-getters act in an ambitious, competitive, and attempt to improve themselves. And enjoy the activity they are doing, in line with Abraham H. Maslow's theory:1) Human needs are limitless. 2) Unmet needs are behavioral stimuli. 3) Human needs are hierarchical and develop gradually from the basic level. McClelland's need theory points out that human beings have three needs related to organizational behavior: 1) achievement need, 2) relationship need, and 3) power need. In order to succeed in work, there must be a high degree of achievement motivation. Success

at work will make it important to be able to accomplish the need for success through stimulation. When the need for success is high, everyone can pitch in and help the organization be effective. Work is also one of the factors affecting the government teachers' learning management efforts, including "success needs, relationship needs and power needs".

Teacher professional attitude (ATT) is a variable of direct and indirect influence Committed to teacher (COM) learning management through self-efficacy perception (SELF), because the characteristics of a good teacher should have characteristics. Attitude or attitude is a good measure of a person's behavior, attitude is the source of behavior. Because it can indicate the expression of various behaviors, that is, a positive attitude toward work will help to indicate that creative behaviors will personally be opposed to negative attitudes toward work, it can be helpful. If a person has a negative attitude or is dissatisfied with their job, there are many problems that follow. The act of expression may be deliberate.

Self-efficacy (SELF) has a significant direct effect. It may be that the teacher estimates his or her ability to perform the assigned task in order to result. If their work is not done, teachers will be more dedicated. Will affect the success of the organization and that is, people with high self-efficacy are less stressed, will not develop negative emotions about themselves, can do activities or difficult workloads will have an effort not to be discouraged. By focusing and trying to act from a set goal and making that goal a condition that must be achieved, he will not be discouraged if he faces failure. But it is unreasonable to infer low self-efficacy results due to insufficient effort, which is consistent with Anita Woolfolk's (1995) research that self-efficacy is a teacher's belief that he or she can help with learning. For students who have difficulty achieving academic achievement, teacher effectiveness seems to be one of the few personal characteristics of teachers. It is related to student achievement.

Self-efficacy can be predicted that teachers with higher self-efficacy will work harder and continue to contribute to students' learning. Because teachers believe in themselves and believe in their students.

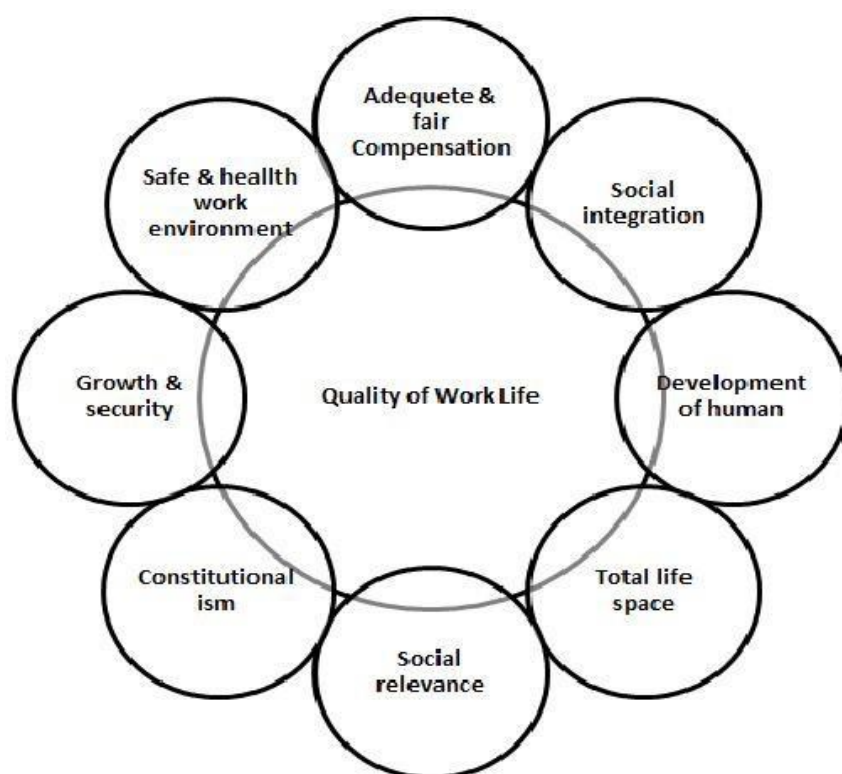
7. Recommendations

From the results, it is found that the variable that has the greatest influence on learning management effort is the attitude towards the teaching profession. Therefore, in the modification, improvement and support, encouraging teachers to have an attitude towards

the teaching profession is one of the important factors affecting teachers' investment in learning management. In schools, therefore, executives must find strategies to create good attitudes for teachers. By opening up opportunities to use ideas, such as creating, supporting and exchanging ideas. And persuading teachers to have an attitude towards the teaching profession, because when teachers have a good attitude towards their dedication in the management of learning, it leads to achievement and quality. The school education is also better.

Temesgen Yitbarek (2017) was study on Teachers' Perception of their Quality of Work Life and its Effect on Affective Commitment, the research concluded that quality of work life dimensions were consisted of : (1). Adequate and fair compensation (2).Safe and Healthy Working Conditions (3).Opportunity to Use and Develop Human Capacities (4).Opportunity for Career Growth and Security (5).Social Integration at Work (6).Constitutionalism in the Work Organization (7).Work and Personal Life (8).Social Relevance of Work

Siti Intan at.al' (2018). was reviews literature on "Quality Teacher's Working Life, and they conclusion about the dimension of quality of work life as show in this Figure



The most important administrative ingredients in the schools are academic administration and personnel administration. And the main factors therein depends on the teacher or academic staff. The teachers, being one of the key players in education, should also be given enough attention to ensure better delivery of instruction. There is a need to provide enough support and assistance so that they could be job commitment and perform their tasks effectively.

Bibliography

- Brown. (1980). **Organization theory and management: A macro approach**. New York: John Wiley and Sons.
- Brown and Leigh. (1996). **A New Look at Psychological**. *Journal Applied Psychology*, 8(4), 358–368.
- Cascigo, W. F. (1992). **Manage Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits**. New York: Mc Graw Hill.
- Chan, K. (2006). **In-service Teachers' Motives and Commitment in Teaching**. *Hong Kong Teachers' Centre Journal*, 5, 112–128.
- Prasad Babu; T.J.M.S. Raju. (2013). **Attitude of Student Teachers Towards Their Profession**. *IJSSIR*, Vol.2 (1), January (2013).
- Emtinan Alqurashi. (2016). **Self-Efficacy In Online Learning Environments: A Literature Review**, *Home Archives Vol. 9 No. 1* (2016) Articles.
- Elshareif, Elgilani; Mohamed, Elfadil A. (2021). **The Effects of E-Learning on Students' Motivation to Learn in Higher Education**. *Online Learning*, v25 n3 p128-143 Sep 2021.
- Gong Yunfeng. (2011). **Research on the Construction of Teachers' Network Learning Community Based on Personal Knowledge Management**.
- Hana Ovesleová. (2014). **User-Interface Supporting Learners' Motivation and Emotion: A Case for Innovation in Learning Management Systems**. *DUXU 2016: Design, User Experience, and Usability: Novel User Experiences* pp 67–75.
- Jiang Peijun. (2018). **Dedication Spirit - Intrinsic Requirements of Teachers' Professional Ethics** Kahn. (1990). **Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work**. *Academy of Management Journal*, 33, 692–274.100
- Wichadee, Saovapa. (2014). **Students' Learning Behavior, Motivation and Critical Thinking in Learning Management Systems**. *Journal of Educators Online*, v11 n3 Jul 2014.

- Yun Zheng, Jianfeng Wang, William Doll, Xiaodong Deng & Melvin Williams. (2018). **behaviour & information technology**.
- He, B., Li, Z., & Zheng, H. (2014). **Content structure model and validation study of intercultural leadership: A case study of Sino-German intercultural teams**. Economics and Management, (12), 83-94.
- Li Jiang. (2022). **Application of Lingnan non-material cultural heritage in art education of universities in the Greater Bay Area: a case study of Xing Lion in Foshan**. Mass Art, (23), 187-189.
- Li, J. Y. (2022). **A survey of intercultural sensitivity in the new media environment**. Forum on Communication, 5(14), 82-84.
- Liu, Y. (2021). **The generation logic and construction path of cross-cultural leadership under the background of "One Belt One Road"**. Leadership Science Forum, (01), 132-135.
- Schneider, S. C., & Zhang, G. (2019). **Managing Across Cultures**. Machinery Industry Press.
- Zhang Ting, Wang Xiaohui, Zhou Fan. (2021). **Cross-cultural Communication Leadership and Arts Education in Universities in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area**. Art Education Research, 2, 83-89.

**FACTORS OF ADMINISTRATOR'S RESILIENCE LEADERSHIP AFFECTING TEACHERS' JOB
SATISFACTION IN INNER MONGOLIA UNIVERSITY
FOR NATIONALITIES IN TONG LIAO CITY, INNER MONGOLIA**

Bai Xue

Pornthep Muangman

Peerapong Tipanark

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 2647517860@qq.com

Received : 8 October 2023

Revised : 29 June 2024

Accepted : 29 June 2024

ABSTRACT

The objectives of this study were: (1) To explore the components and indicators of administrators' leadership and teachers' job satisfaction; (2) To study the factors of administrators' leadership affecting teachers' job satisfaction in Tongliao City University of Nationalities, Inner Mongolia; (3) To propose the guidelines for improving the leadership of administrators at Tongliao University for Nationalities in Inner Mongolia.

The study utilized a mixed-method approach combining quantitative and qualitative research. The population of thesis research consisted of 2037 teachers of Inner Mongolia University for Nationalities, totaling 330 samples. The key informants were five administrators drawn from Inner Mongolia University for Nationalities and from the institutions through purposive sampling method. The experts for the focus group discussions consisted of five experts. Data collection instruments included a five-point scale questionnaire and a validity and reliability checklist. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, (EFA) exploratory Factor Analysis and confirmatory factor analysis. Both in-depth interviews and focus group discussions were analyzed using content analysis.

The results of the revealed showed : 1. There factors of resilient leadership 1) mental toughness, 2) emotional toughness, 3) social toughness, and 4) moral humanity, as well as 15 components, 1) Occupational Mental Toughness 2) Work Environment and Facilities, 3) Salary and Benefits, 4) Career Development Opportunities 5) Student Relations and Teaching Experiences, and 15 Components of teacher job satisfaction. 2. The four influencing factors of

resilient leadership have an impact on teachers' job satisfaction at Inner Mongolia University for Nationalities factors leading. 3. 15 guidelines for leadership improvement and teacher satisfaction at Inner Mongolia University for Nationalities are proposed. Through the policy implementation of resilient leadership, the vision of the leadership function of Inner Mongolia University for Nationalities will be realized to lead the development of higher education, to promote the administrative function of higher education and to improve the viability of each university.

Keywords: resilient leadership, teacher job satisfaction, Inner Mongolia University for Nationalities

1. Introduction

With the development of a prosperous society and the promotion of education equality, consolidating and increasing the accomplishments of poverty alleviation in education have become the central pillars of education activity in China. According to a Chinese saying, "for a nation to flourish, it must respect its instructors," therefore increasing the teachers' working zeal will increase the quality of education (Yan, 2022).

Inner Mongolia University for Nationalities is a public university in the Inner Mongolia Autonomous Region of China. Located in Tongliao City in the east, Inner Mongolia University for Nationalities is a comprehensive university for nationalities. It is a key construction university in the Inner Mongolia Autonomous Region. The school was founded in 1958. In 2006, the school was established as a key university in the autonomous region. The university has 2,037 faculty members, 24,134 students, 21,287 undergraduates, 1,989 masters, 24 doctoral students, and 10,801 minority students. The school has 23 teaching units, 79 undergraduate majors, and 11 disciplines including economics, law, education, literature, history, agriculture, management, and art.

2. Research Questions

In order to attain the study's research purpose, the following research questions will be investigated:

- 1: What are the factors of administrators' leadership and teachers' job satisfaction?
- 2: What the factors of administrators' leadership affecting teachers' job satisfaction in inner university for nationalities in Tong liao city, Mongolia?

3: What is the guideline for improving administrators' leadership inner Mongolian university for nationalities in Tong liao cily, inner Mongolia?

3. Research Objectives

The following goals were created in order to achieve the dissertation's purpose.

1: To study the factors of administrators' leadership and teachers' job satisfaction.

2: To study the factors of administrators' leadership affecting teachers' job satisfaction in inner Mongolia university for nationalities in Tong liao cily, inner Mongolia.

3: To study the guideline for improving administrators' leadership in inner Mongolia university for nationalities in Tong liao cily, inner Mongolia.

4. Research Methodology

4.1. Research Design

Phase 1. The functional ability of leaders and managers in Inner Mongolia University for Nationalities is studied step by step, (1) A questionnaire was compiled to investigate the influencing factors of teachers' job satisfaction by leaders of Inner Mongolia University for Nationalities.

Phase 2. The functional ability of leaders and managers in Inner Mongolia University for Nationalities is studied step by step, (1) A questionnaire was compiled to investigate the influencing factors of teachers' job satisfaction by leaders of Inner Mongolia University for Nationalities.

Phase 3. The functional ability of leaders and managers in Inner Mongolia University for Nationalities is studied step by step, (1) A questionnaire was compiled to investigate the influencing factors of teachers' job satisfaction by leaders of Inner Mongolia University for Nationalities.

4.2 Population and Sample

The phase 1. Conducted in-depth interviews with 9 key leaders, including 4 professional leaders to discuss leadership and management. under the age of 40 years old, experienced, academic management staff (department head, dean) 2, required to have management experience, and 3 presidents, with more than 5 years of work experience.

The phase 2. The study included leaders and faculty of Inner Mongolia University for Nationalities. A total of 2037 faculty members. The sample group will consist of 330 leaders and faculty from the G * Power program using proportional stratified random sampling.

The phase 3. The population of the study will be experts or key informants in the field of educational management and higher education. A purposive sampling technique will be used to select nine experts at Inner Mongolia University for Nationalities.

4.3 Instruments

Phase 1: The tool for data collection consisted of two parts. In the first part, data will be collected from the reviewed literature using a data recording form. In the second part, after the researcher's content analysis of the reviewed literature, nine experts will be asked to screen the factors of resilient leadership on teachers' job satisfaction required by the administrators, and this part of the instrument uses the Semi-Structured Interview Form (SSI).

Phase 2: The research instrument of this phase is Questionnaire.

Phase 3: Collect Data obtained by experts through focus group discussions.

4.4 Data collection

Phase 1. Data collection were performed by researcher.

Phase 2. Data collection were performed by researcher.

Phase 3. By Focus Group Discussion, the researcher was as a facilitator.

1) Getting in touch with key informants and show identify and willingness.

2) Visiting or sending questions by email or other means.

3) Summarizing the discussion and specific data.

4.5 Data analysis

Phase 1. The collected data were analyzed by content analysis.

Phase 2. The data of demographic variables were analyzed by descriptive statistics; Frequency, and percentage. The variables of Network Education Management were analyzed by descriptive statistics; mean; Standard Deviation for interpretation criteria about classifying mean score, it was analyzed by the concept of Best (John W. Best, 1997:190). The components resilient leaders and teachers of Network Education Management was analyzed by Exploratory Factor Analysis (EFA).

Phase 3. The data from Focus Group Discussion was analyzed by content analysis.

5. Research Results

5.1 Demographic Information

Demographic Information		Frequencies	Percentage
1.Gender			
	Male	163	52.6
	Female	147	47.4
2.Age range			
	Lower than 26 years	11	3.5
	26 –45 years	162	52.3
	46– 55years	115	37.1
	More than 56-65 years	22	7.1
3.Educational level			
	Master degree	219	70.6
	Doctor degree	77	24.8
	Postdoctoral degree	14	4.5
4.Years of working experience			
	Lower than 1 years	77	24.8
	1-8 years	135	43.5
	6-18years	66	21.3
	More than 18 years	32	10.3
5.Professional title			
	Teaching assistant	139	44.8
	Lecturer	101	32.6
	Associate Professor	44	14.2
	Professor	26	8.4

5.2 Reliability analysis of initial measurement

Phase 1: The data consists of two parts. In the first part, a data recording form will be used from the 44 pieces of literature reviewed. In the second part, after the content analysis of the reviewed literature, nine experts will be asked to screen nine components as well as 30 indicators on the factors that influence the job satisfaction of teachers by flexible

leaders as requested by the administrators.

Phase 2: There are 69 questionnaires in this phase.

Stage 3: The experts collected data through focus group discussions and the Cronbach's alpha for the Flexible Leadership factor scale was 0.969 and the Cronbach's alpha for the Teacher Job Satisfaction factor scale was 0.977, which indicated high internal consistency of the scales.

5.3 Exploratory factor analysis (EFA)

The table provides the results of the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy and the Bartlett's test of sphericity. The KMO measure is a statistical test used to assess the suitability of data for factor analysis. In this case, the KMO measure is 0.964 which indicates a high level of sampling appropriateness. This indicates that the data is suitable for factor analysis. Bartlett's test is another statistical test used to assess the suitability of data for factor analysis. The test assesses whether there is sufficient correlation between the variables for factor analysis. The approximate chi-square value of the Bartlett's test is 6903.531 with a corresponding degree of freedom (df) of 406. The correlation p-value (Sig.) of the test is 0.000, which is less than the typical significance level of 0.05. This indicates that there is sufficient correlation between the variables for factor analysis.

Table 1: Showed Eigenvalues, Percentage of Variance, Percentage of Cumulative Variance

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	% of		Cumulative %	% of		Cumulative %	% of		Cumulative %
	Total	Variance		Total	Variance		Total	Variance	
1	15.49	53.445	53.445	15.499	53.445	53.445	6.670	23.000	23.000
9									
2	1.594	5.497	58.942	1.594	5.497	58.942	4.456	15.365	38.365
3	1.243	4.286	63.228	1.243	4.286	63.228	4.228	14.579	52.943
4	1.047	3.609	66.837	1.047	3.609	66.837	4.029	13.893	66.837

The "Rotated Loadings Sum of Squares" column shows the total variance explained by each component after rotation. Rotation helps to simplify and explain the components, maximizing the variance explained by fewer components. Component 1 explains the most variance, with an initial eigenvalue of 15.499, which accounts for 53.445 of the total variance.

after extraction and rotation, it still explains the most variance, at 6.670 and 23.000, respectively. components 2, 3, and 4 also contribute significantly to the overall variance explained. However, the variance explained by each component decreases as we move down the list. The cumulative percentage shows how much of the total variance is explained by each component cumulatively. All components explained 66.837. In summary, principal component analysis successfully reduced the dimensionality of the data and provided a summary of the variance of the variables explained by the extracted components.

Table 2: Showed Eigenvalues, Percentage of Variance, Percentage of Cumulative Variance

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	21.205	53.013	53.013	21.205	53.013	53.013	9.118	22.796	22.796
2	2.590	6.474	59.487	2.590	6.474	59.487	6.161	15.403	38.199
3	1.541	3.852	63.339	1.541	3.852	63.339	4.820	12.050	50.249
4	1.382	3.455	66.794	1.382	3.455	66.794	4.778	11.945	62.194
5	1.186	2.964	69.758	1.186	2.964	69.758	3.026	7.564	69.758

The "Rotated Loadings Sum of Squares" column shows the total variance explained by each component after rotation. Rotation helps to simplify and explain the components, maximizing the variance explained by fewer components. Component 1 explains the most variance, with an initial eigenvalue of 21.205, which accounts for 22.796 of the total variance. after extraction and rotation, it still explains the most variance, at 9.118 and 23.000, respectively. components 2, 3, 4, and 5 also contribute significantly to the overall variance explained. However, the variance explained by each component decreases as we move down the list. The cumulative percentage shows how much of the total variance is explained by each component cumulatively. All components explained 69.758 In summary, principal component analysis successfully reduced the dimensionality of the data and provided a summary of the variance of the variables explained by the extracted components.

Table 3: The factors of kindergarten principal's leadership affecting administration effectiveness in Chaoyang City in Liaoning Province

Order	Assembly	Number of variables	Factor Loading
1	Factor 1	12	0.584-0.756
2	Factor 2	5	0.674-0.734
3	Factor 3	6	0.645-0.721
4	Factor 4	6	0.610-0.716
All		29	

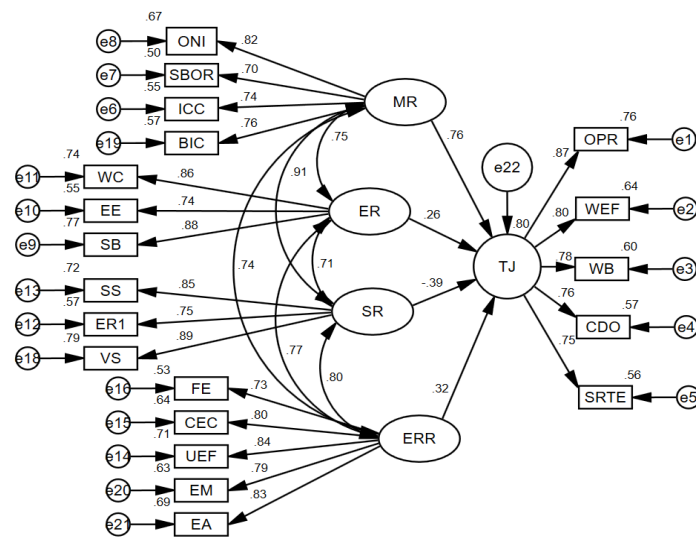
The following table presents the rotated component matrix derived by principal component analysis (Varimax rotation and Kaiser normalization). The matrix shows the loadings of each variable on the six components.

Table 4: The factors of kindergarten principal's leadership affecting administration effectiveness in Chaoyang City in Liaoning Province

Order	Assembly	Number of variables	Factor Loading
1	Factor 1	19	0.520-0.778
2	Factor 2	6	0.640-0.778
3	Factor 3	5	0.640-0.737
4	Factor 4	6	0.633-0.768
5	Factor5	4	0.545-0.676
All		40	

The following table presents the rotated component matrix derived from principal component analysis (Varimax rotation and Kaiser normalization). The matrix shows the loadings of each variable on the six components.

5.4 Factors Affecting Resilient leaders of Teachers' Job Satisfaction by AMOS Path Analysis



The graph shows the impact of these four variables: psychological resilience, emotional resilience, social resilience, and moral resilience on teachers' job satisfaction encompassing these five dimensions: occupational psychological resilience, work environment and facilities, salary and benefits, opportunities for professional development, student relations, and teaching experience.

Table 5: The Results of Path Analysis

Path	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TJ <--- ER	.269	.089	3.033	.002	par_12
TJ <--- MR	1.000				
TJ <--- SR	-.443	.119	-3.728	***	par_13
TJ <--- ERR	.350	.115	3.052	.002	par_14
OPR <--- TJ	1.000				
WEF <--- TJ	.907	.052	17.609	***	par_15
WB <--- TJ	.883	.053	16.605	***	par_16
CDO <--- TJ	.830	.052	16.050	***	par_17
SRTE <--- TJ	.782	.052	15.084	***	par_18

Table 6: The Results of Path Analysis

Path			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SBOR	<---	MR	.936	.078	11.946	***	par_1
ONI	<---	MR	1.180	.085	13.871	***	par_2
SB	<---	ER	1.000				
E	<---	ER	.834	.054	15.456	***	par_3
WC	<---	ER	.946	.051	18.695	***	par_4
ER	<---	SR	1.000				
S	<---	SR	1.188	.078	15.315	***	par_5
UEF	<---	ERR	1.000				
CEC	<---	ERR	.917	.055	16.676	***	par_6
FE	<---	ERR	.849	.059	14.512	***	par_7
VS	<---	SR	1.173	.072	16.253	***	par_8
BIC	<---	MR	1.052	.082	12.785	***	par_9
EM	<---	ERR	.948	.058	16.395	***	par_10
EA	<---	ERR	.912	.051	17.713	***	par_11
ICC	<---	MR	1.000				

This table presents the results of the path analysis showing the standardized path coefficients, standard errors, critical ratios, and p-values for the various paths.

This table presents the results of the path analysis showing the standardized path coefficients, standard errors, critical ratios and p-values for the various paths.

In the above table, 9 components and 15 variables were validated, as can be seen from the above table, P is less than 0.001, which is statistically significant, indicating that each indicator explains the variables to which it belongs well. In addition, except for ER→TJ 0.269, SR→TJ 0.443, ERR→TJ 0.350, which are less than 0.7. CR is greater than 0.7, therefore, the variables have good combinatorial reliability and convergent validity, which indicates that the factors affecting flexible leadership on teachers' job satisfaction in this study are feasible.

5.5 Based on the above study, five guidelines are proposed to improve the administrative leadership of Inner Mongolia University for Nationalities.

1. Enhancing Mental Toughness in Executive Leadership at Inner Mongolia University for Nationalities.
2. Cognitive Reframing: Foster a positive mindset that sees problems as

opportunities rather than obstacles. Encourage executive leaders to view challenges in a positive light and look for opportunities to learn and grow from them.

3. Emotional Adjustment: Help executive leaders learn to manage their emotions and remain calm and rational when faced with difficult situations. Promote healthy ways of expressing emotions and avoiding emotional buildup.

4. Goal Setting: Help executive leaders set clear goals and break them down into manageable steps. This helps provide direction and motivation while making larger goals more attainable.

5. Problem Solving: Encourage executive leaders to develop problem solving skills. This includes thinking systematically, finding diverse solutions, and implementing plans effectively.

6. Adaptability: Help executive leaders adapt to changing environments and situations. Remind them that adaptability is the key to success, while encouraging flexibility and innovation.

7. Positive Coping with Stress: Teach executive leaders techniques for coping with stress, such as deep breathing, meditation, and physical exercise. These methods can help them stay calm and focused.

8. Relationship Management: Emphasize the importance of good relationships for mental toughness. Encourage executive leaders to develop a support network that is able to share experiences, listen to the advice of others, and support each other.

9. Self-Care: Reminds executive leaders to value their physical and mental health. Diet, sleep and exercise are essential to maintaining mental resilience.

6. Discussion

Based on the research objectives, the discussion will be presented as follows:

Factor 1: mental toughness of resilient leaders leadership (1) focused vision (2) acceptance of new ideas; (3) interest in complex issues; (4) interpersonal communication.

Factor 2: Emotional Resilience Leadership for Resilient Leaders (1) Strong Beliefs; (2) Compassion; (3) Intellectual Courage.

Factor 3: Social Resilience Leadership for Resilient Leaders: (1) Empowering Relationships; (2) Spontaneity; and (3) Providing Unity.

Factor 4: Ethical Resilience Management for Resilient Leaders: (1) Using Ethical Filters; (2) Creating an Ethical Culture; (3) Ethics; (4) Ethical Management; Ethical Application.

Regarding the impact of resilient leaders on teachers' job satisfaction, there are 5 factors and 15 indicators of teachers' job satisfaction, which are.

Factor 1: Occupational mental toughness of teaching job satisfaction: (1) cheerful attitude; (2) self-discipline skills; (3) social security.

Factor 2: Work Environment and Facilities for Teachers' Job Satisfaction: (1) Office Space; (2) Work Equipment; (3) Environmental Hygiene.

Factor 3: Salary and Benefits for Teacher Job Satisfaction: (1) Salary and Stipends; (2) Benefits and Perks; (3) Teacher Participation and Decision Making;

Factor 4: Faculty Job Satisfaction in Career Development Opportunities: (1) Promotion Opportunities; (2) Teaching, Research, and Program Involvement; and (3) Professional Certification and Licensure Exams.

Factor 5: Teacher Job Satisfaction with Student Relationships and Teaching Experiences: (1) Mutual Trust and Respect, (2) Individualized Instruction, and (3) Attention to Students' Social-Emotional Development.

7. Recommendations

Mental toughness: a guide to mental toughness duties for administratively resilient leaders emphasizes that leaders should be adaptable, positive thinkers, decision makers, and problem solvers in a changing environment. They need to manage stress effectively, encourage teamwork and communication, continue to learn about self-development, take on social responsibility, and maintain integrity. At the same time, keeping calm in a crisis, building trust, and driving innovation and improvement are key responsibilities for them. These requirements help leaders to be role models, promote teamwork, maintain organizational stability, and remain optimistic and determined in the face of challenges, contributing positively to the success and growth of the organization as a whole.

Emotional Resilience: the Emotional Resilience Duties Guide for Executive Resilient Leaders emphasizes the important role of leaders at the emotional level. They should have the ability to emotionally support and communicate to build a culture of positive mindset. Also, encouraging the development of emotional intelligence in teachers and students enhances teamwork and student-teacher relationships. By encouraging innovation, focusing on employee satisfaction, and promoting diversity and inclusion, leaders can positively impact campus climate and school reputation. Through these responsibilities, leaders can create a supportive environment for the school that enhances the quality of teaching and learning, as well as contributing to the continuous improvement of the overall quality of education.

Social resilience: a guide to social resilience responsibilities for executive resilience leaders emphasizes impact at the societal level. They should actively build partnerships, promote interdisciplinary collaboration, and maintain effective communication with stakeholders. Through the practice of social responsibility, crisis management response, and coordination of resources, leaders can enhance the school's social impact and reputation. At the same time, advocating for diversity and equity and shaping a positive campus culture can help create an inclusive and innovative learning environment. Through these responsibilities, leaders can enable the school to better fulfill its social mission and promote comprehensive development and sustainability.

Moral Resilience: the Moral Resilience Duties Guide for Administratively Resilient Leaders emphasizes leading at the ethical level. They should set ethical examples, reinforce ethical education, and build a culture of integrity. By emphasizing social responsibility and promoting equity and justice, leaders can shape a positive campus climate and enhance the quality of teaching and learning. Advocating social responsibility, addressing ethical challenges, and building trust contribute to a strong organizational moral foundation. Through these responsibilities, leaders not only model ethics in management, but also influence the overall culture and values of the school.

The combination of the practice of resilient leadership on teachers' job satisfaction:

The psychological resilience of administrative leaders and teachers' careers:

A Guide to the Practical Application of Resilient Leadership to the Careers of Administrative Leaders and Teachers is designed to promote the development of resilience competencies to meet the challenges of the educational field. At the leadership level, encouraging adaptability to change and maintaining positive thinking, effective decision-making and problem-solving skills, as well as stabilizing emotions and stress management, helps create a positive work environment. At the same time, promoting teamwork, continuous learning, ethical role modelling and crisis response can contribute to robust organizational development.

For teachers, building resilience, encouraging positive thinking and coping with frustration can help improve the quality of teaching and student satisfaction. Teachers should develop decision-making and problem-solving skills while learning to manage stress and emotions to better support student development. Promoting teamwork, continuing professional development, and teaching with integrity help to shape a positive educational environment.

Bibliography

- Abbas, G, Iqbal, J., Waheed, A., & Naveed Riaz, M. (2012). **Relationship between transformational leadership style and innovative work behavior in educational institutions.** *Journal of Behavioural Sciences*, 22(3).
- Aboramadan, M., & Kundi, Y. M. (2020). **Does Transformational Leadership Better Predict Work-Related Outcomes Than Transactional Leadership in the NPO Context Evidence from Italy.** *Voluntas*, 31(6), 1254–1267. <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00278-7>
- Akhmedova, M. T., Narmetova, Y. K., Nurmatova, I. T., & Malikova, D. U. K. (2022). **Communicative Competence Formation in Future Teachers Based on an Integrated Approach.** *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(4), 54–60.
- Ali, N., Ali, S., Ahsan, A., Rahman, W., & Jan Kakakhel, S. (2014). **Effects of leadership styles on job satisfaction, organizational citizenship behavior, commitment and turnover intention (empirical study of private sector schools’ teachers).** *Life Science Journal*, 11(4), 175–183.
- Anderson, M. (2017). **Transformational leadership in education: A review of existing literature.** *International Social Science Review*, 93(1), 1–13.
- Asghar, S., & Oino, D. (2017). **Leadership styles and job satisfaction.** Asghar, S., & Oino, I.(2018). *Leadership Styles and Job Satisfaction*, *Market Forces*, 13(1), 1–13.
- Aziri, B. (2011). **Job satisfaction: a literature review.** *Management Research & Practice*, 3(4).
- Barnes, R. W., Grove, J. W., & Burns, N. H. (2003). **Experimental assessment of factors affecting transfer length.** *Structural Journal*, 100(6), 740–748.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership: Good, better, best.** *Organizational Dynamics*, 13(3), 26–40.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). **Transformational leadership and organizational culture.** *Public Administration Quarterly*, 112–121.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). **Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership.** *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207.
- Bishay, A. (1996). **Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method.** *Journal of Undergraduate Sciences*, 3(3), 147–155.

QUALITY MANAGEMENT MODEL OF PUBLIC COLLEGES AND UNIVERSITIES UNDER GUANGDONG PROVINCE

Liang Fengjin

Guangzhou Sport University, China

Kamolmal Chaisirithanya

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 398162653@qq.com

Received : 17 March 2023

Revised : 30 June 2024

Accepted : 30 June 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to propose the quality management model of public colleges and universities under Guangdong Province; (2) to verify result of quality management model of public colleges and universities under Guangdong Province with empirical data.

This research was a mixed research method, including quantitative research and qualitative research. The total population was 46,311, and a total of 480 samples were obtained by stratified random sampling technique. The key informants were principals, vice principals and management experts of public universities in Guangdong Province, obtained by purposive sampling technique, a total of 13 experts. Management experts have worked in universities for more than 10 years. The instruments used for data collection were semi-structured interviews and a five-point rating scale. Data analysis was performed by using statistical software, analyzing frequency, percentage, Standard Deviation, and data were tested using Confirmatory Factor Analysis.

The results showed that: (1) the quality management model consisted of nine components: leadership and decision-making, teaching management, logistics management, administrative power and academic power, external resources, school satisfaction, teacher development and talent training, students' professional knowledge and skills. Teaching quality and scientific research results; and (2) the quality management model of public colleges and universities under Guangdong Province was fit well.

Keywords: Quality Management Model, Public Colleges and Universities, Guangdong Province

1. Introduction

In today's world, China is one of the fastest growing and best growing countries. China's rise as a major country is thanks to institutional innovation and development. The secret of China's development and take-off is the popularization of education and the improvement of the quality of the whole people. Guangdong Province has the best economy and education in China, the forefront of China's reform and opening up, and the center of the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area. The quality management problem of Guangdong public university is the internal management mechanism problem of the university. Quality comparison, which this research thinks, is mainly reflected by comparing the data of public universities in Guangdong Province. The research on the quality management of universities in Guangdong province can effectively improve the teaching quality and quality management level of Guangdong universities, improve the competitiveness of universities, stimulate the vitality of running schools and improve the efficiency of running schools. Through investigation, analysis and practical research, this paper reveals the problems existing in the quality management of public universities and colleges in Guangdong Province and proposes effective solutions.

2. Research Objectives

The research objectives were as follows:

1. To propose the quality management model of public colleges and universities under Guangdong Province.
2. To verify result of quality management model of public colleges and universities under Guangdong Province.

3. Research Methodology

The title of this research was " Quality Management Model of Public Colleges and Universities under Guangdong Province". This research operates a mixed methodology of qualitative research and quantitative research. This research mainly discusses the composition of university quality management indicators, secondly discusses the influence of quality management indicators on university management, and finally puts forward the guidance of quality management. This research was mainly divided into three steps:

Step 1: Propose the quality management model of public colleges and universities under Guangdong Province;

Step 2: Establish the quality management model of public universities and colleges in Guangdong Province;

Step 3: Validate the quality model of public universities and colleges in Guangdong Province.

4. Data Analysis

The title of this research was " Quality Management Model of Public Colleges and Universities under Guangdong Province". This research used mixed methodology of qualitative research and quantitative research. The total research population was 46,311 people, and 480 samples were obtained by stratified random sampling. Through semi-structured interviews, 13 university principals or management experts were interviewed, all of whom have worked in the university for more than 10 years. The tools used for data collection were the semi-structured interviews and a five-point rating scale. Analysis was performed using SPSS and AMOS, Test and analysis was performed using the CFA method.

The researchers analyzed the data collected from semi-structured interviews and questionnaires, and divided the results of the data analysis into two parts:

Part 1 The data analysis of the constituent variables of the quality management model of public colleges and universities in Guangdong Province;

Part 2 To verify and analyze the results of the quality management model of public colleges and universities in Guangdong Province.

5. Summary

The research title "Quality Management Model of Public Colleges and Universities under Guangdong Province". Mixed method, both qualitative and quantitative research were employed to operate in this research. The research aims to research the competency variables that important for quality management model indicators, and then to find out the components and indicators that suitable for quality management indicators of Guangdong Province public universities. included verify the competency model, and summarizes the research methodology consisting of 3 steps as follows:

Step 1: The result was to analyze the components of quality management in public universities in Guangdong Province.

1. The researcher defined the research conceptual framework. Through understanding the relevant concepts and theories of quality management by reviewing the literature.

2. From the literature review, the index framework of university quality management was preliminarily constructed, and 13 university management experts were interviewed through the semi-structured interview form.

3. The researchers summarized the index variables of quality management from the literature analysis and expert interviews, and created a 5-level meter, which determined the validity of the questionnaire by five experts. The IOC was between 0.60-1.00.

Step 2: Proposing a model of quality management in public universities in Guangdong Province.

1. The researcher according to the actual situation of universities in Guangdong Province, create the quality management model of public universities in Guangdong Province.

2. Test the applicability of the university quality management model in Guangdong Province.

Step 3: Verifying the scientificity of the quality management model of universities in Guangdong Province and invite 20 management experts to evaluate.

1. Use Confirmatory Factor Analysis, to verify the scientificity of the quality management model of public universities in Guangdong Province. This model is suitable for public universities in Guangdong Province.

2. Invite management experts from universities to evaluate the quality management model of Guangdong Province.

6. Conclusion

The quality management model of public colleges and universities in Guangdong Province has been verified and successful. The results of the research were as follows:

1. propose the quality management model Index composition

1.1 The quality management model of public universities in Guangdong Province was divided into driving indicators and outcome indicators, among which the driving indicators account for 57% and the outcome indicators account for 43%.

1.2 There were 5 driving indicators, including: administrative power and academic power, 16%; leadership and strategic decisions, 12%; logistics management, 11%; teaching management, 8%; external resources, 10%.

1.3 In the leadership and strategic decisions index, the component coefficient was between 0.842 and 0.887, of which decision-making ability and Incentive mechanism effectiveness, was the most important variable. In the teaching management index, the component coefficient is between 0.835 and 0.873, where professional course setting and

teaching outline formulation, is the most important variable. In the logistics management index, the component coefficient was between 0.767 and 0.817, with logistics service facilities being the most important variable. In the administrative power and academic power index, the component coefficient was between 0.828 and 0.858, with academic power being the most important variable. In the External resource utilization test analysis index, the component coefficient was between 0.825 and 0.892, with capital introduction being the most important variable.

1.4 There were 4 outcome indicators, including: teaching quality and scientific research results, 14%; teacher development and talent training, 10%; students' professional knowledge and skills training, 10%; school satisfaction, a percentage of 9%.

1.5 In the school satisfaction index, the component coefficient was between 0.790 and 0.810, with student employment being the most important variable. In the teacher development and talent training test analysis index, the component coefficient was between 0.835 and 0.862, with achievements in scientific research being the most important variable. Teacher development and talent training test analysis, In the teaching quality and scientific research results test analysis indicators, the component coefficient was between 0.817 and 0.874, where, self-study ability and scientific research conversion rate was the most important variable.

1.6 Create a quality management model for universities in Guangdong Province. The model includes:

Driven management index:

- 1.6.1) leadership and strategic decisions
- 1.6.2) teaching management
- 1.6.3) logistics management
- 1.6.4) administrative power and academic power
- 1.6.5) external resource utilization

Outcome management indicators:

- 1.6.6) school satisfaction results
- 1.6.7) teacher development and talent training results
- 1.6.8) students' professional knowledge and skills training results
- 1.6.9) teaching quality and scientific research results

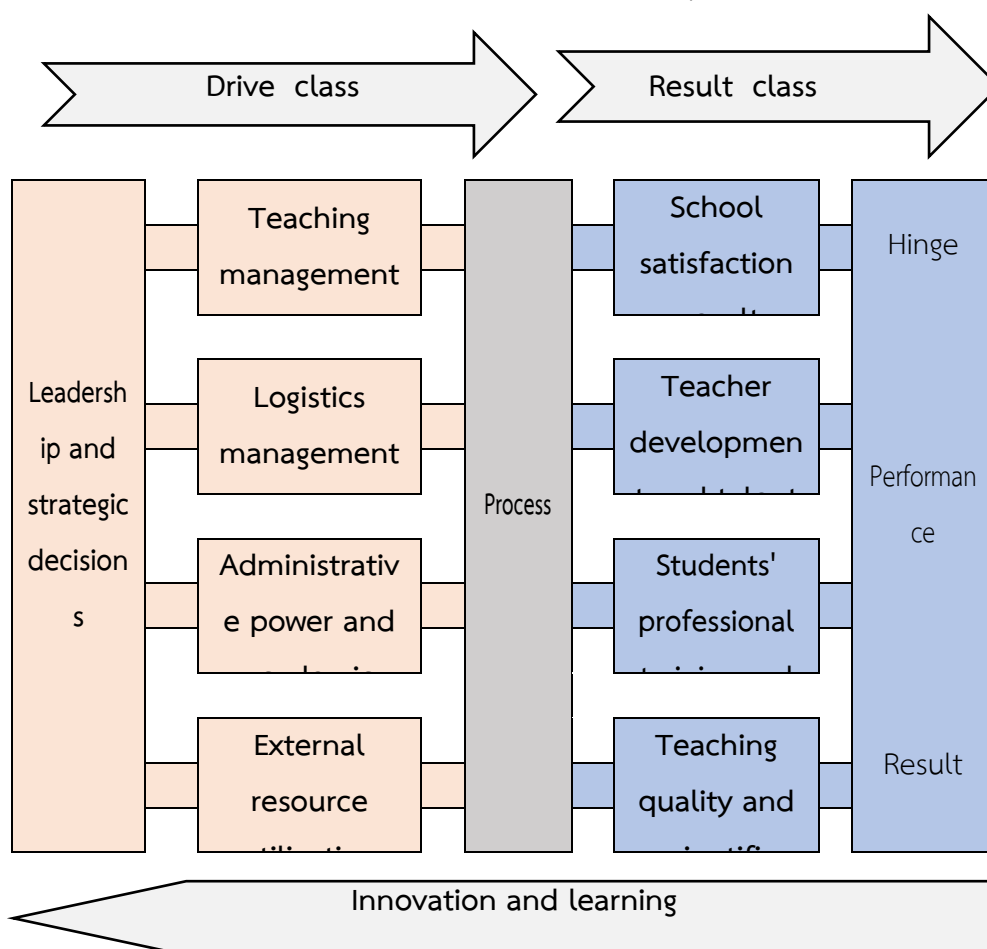
2. Verification results of the quality management model

2.1 Quality management model of public universities in Guangdong Province, as shown in the figure below:

2.2 Certified by management experts, this management model was practical, feasible and accurate, and can be used to guide actual work.

7. Discussion

Based on the research objectives, the discussion will be presented as follows:



7.1 Section 1 Discussion about the components of the Components of the quality management model of public colleges and universities in Guangdong Province

The quality management model of public colleges and universities in Guangdong Province has 2 components and 9 elements in total. Including (1) Drive class indicators; (2) Result class indicators. Among them, the Drive class index includes five items, namely: leadership and strategic decisions, teaching management, logistics management, administrative power and academic power, external resource utilization; the Result class index includes four items, namely: school Satisfaction results, teacher development and talent training results, students' professional knowledge and skills training results, teaching quality and scientific research results. The main findings were revealed, because university management was a part of university career development, and university management was to promote the efficiency

of running a university and improve the innovation ability of management work. This was a creative and systematic work. University management was a complex system engineering. It was necessary to establish an effective management system in the management work. Therefore, on the one hand, an organization with good quality management was required, and on the other hand, managers were required to have higher quality and ability.

The results of this study were consistent with the theoretical results of Guo Xiao (2015). Management content includes teaching management, scientific research management, teacher management, student management, administrative and academic management, etc. The essence of school quality management lies in regulation, coordination and control. (1) Manage according to scientific and practical characteristics and rules. (2) Mainly rely on experienced management experts to fully balance the characteristics of administrative management and academic management. (3) Adopt scientific methods, give full play to the role of quality management, organize management experts in different fields to discuss, choose correct opinions, and provide managers with scientific leadership and decision-making power. (4) In quality management, improving the comprehensive ability and active service awareness of managers was the primary task for the success of quality management, and it was also the key task of quality management. Therefore, the two components and nine elements of the research results were important elements of the quality management of public colleges and universities in Guangdong Province and an important means of quality management. Research on these nine elements can bring more opportunities for quality management of public colleges and universities in Guangdong Province.

7.2 Section 2 discusses the determination of the quality management model of public colleges and universities in Guangdong Province.

The research results confirmed 2 components and 9 elements of the quality management model of public universities in Guangdong Province: (1) the Drive class index includes five items, namely: leadership and strategic decisions, teaching management, logistics management, administrative power and academic power , external resource utilization; (2) the Result class index includes four items, namely: school satisfaction results, teacher development and talent training results, students' professional knowledge and skills training results, teaching quality and scientific research results. Nine elements were established 44 key variables, and model fitting with empirical data was carried out for all indicators. The researchers found that the model has 9 elements and 44 key variables by reviewing a large amount of literature. First, the research method was based on valid data obtained by analytical instruments, with good validation results and good model results. The model data

were analyzed by confirmatory factor analysis to establish a suitable model. Through model analysis, this research has obtained a good model structure on the basis of existing data analysis. In addition to the data conforming to the model, this research has also been further researched and analyzed by experts in the field of management to illustrate the effectiveness of the model. Through confirmatory factor analysis, the components of the quality management model of public colleges and universities in Guangdong Province were nine elements that pass the data inspection, and they were discussed.

The results of this research can provide theoretical support for the quality management of public universities in Guangdong Province. The role of leadership in improving administrative management and building a harmonious management atmosphere has become increasingly prominent, thereby driving the development of local higher education. Put forward the road of development based on the actual situation, and try to provide a valuable reference for the development of higher education academic management. The results of this research were consistent with the theory or research results of Sun Jing (2007). in the research "The Construction of Higher College Quality Management System." Research has found that university leaders and administrators were critical to the quality development of universities. Leadership and decision-making affect the quality management of the university, and improving the quality management of the university was mainly to enhance leadership and coordination, and balance various relationships within the university. The results of this research were consistent with those of He Liying. (2006). in the research "Research on the Quality of Higher Education". Through the analysis of the quality of higher education, it was found that to improve quality management, one was to base itself on social needs, clarify the belief in running schools, and insist on rejuvenating the country through education. The second was to clarify management rights and responsibilities, clarify the role of university managers, and improve the quality management system. The third was to strengthen leadership, scientific decision-making, strict implementation, and improve management charm.

8. Recommendation

The construction model of this paper can be applied to the practice of quality management in universities. Researchers have the following suggestions:

1. General advice

In practical work, using the university quality management model, school administrators should research the content and details of the model. Contact with the reality, to judge whether it is in line with the actual situation.

2. Further research was recommended

2.1 Apply this research model to scientifically train school managers to understand the components of quality management.

2.2 Through the research of quality management mode in universities, further improve the management ability of managers, and improve the development and application of quality management mode.

2.3 According to the actual needs, the manager should further improve the quality management mode.

Bibliography

- Australian Professional Standard. (2019). **The Principals and the Leadership Profiles**. Audits of Quality Assurance Sysytes of Finnish Higher Education Institutions.
- Audit Manual. (2007). **Finnish Higher Education Evaluation council**.
- David Billing. (2004). **International Comparisons and Trends in External Quality Assurance of Higher Education: Commonality or Diversity** Kluwer Academic Publisher.
- Everard K.B., & Morris.,G.&Wilson. (2004). **Effective School Management in a Global Context: Evolving Policy and Practice in Employability, Work Integrated Learning, and Career Development Learning**. Retrieved from: <https://ro.uow.edu.au/>.
- Eagan Minnesota: Thompson Corporation. MacMillan, J. H., & Schumacher, S. (2001). **Research in Education**. A Conceptual Introduction (5th ed). Longman: Boston.
- Lussier, Robert N. (1996). **Leadership Theory, Application, Skill Development**.
- Fullan, M. (2020). **The nature of leadership is changing**. European Journal of Education. <https://doi.org/>
- Guo Xiao. (2015). **Research on the Effectiveness of Administrative Management in Colleges and Universities**. Master Thesis of Qinghai Normal University
- He Liying. (2006). **Research on the Quality of Higher Education**. Master's dissertation from East China Normal University, Shanghai.
- Shah M, Jarzabkowski L. (2013). **The Australian higher education quality assurance framework**. Perspectives.
- Sun Jing. (2007). **The Construction of Higher College Quality Management System**. Southwest University of Science and Technology (Higher Education Studies)
- Wang Guiyang-Yan. (2013). **Research on Internal Quality Index in American Universities**. PhD thesis of Xiamen University.
- Wang Jiayi. (2009). **Main measures and characteristics of quality assurance in British universities**. Education Research of Tsinghua.

THE SERVANT LEADERSHIP MODEL FOR ADMINISTRATORS OF ART AND DESIGN COLLEGES IN BEIJING METROPOLIS

Gou Lipeng

Pornthep Muangman

Peerapong Tipanark

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 892124157@qq.com

Received: 7 July 2022

Revised: 30 December 2023

Accepted: 30 December 2023

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To determine the components and indicators of Servant Leadership for Administrators; (2) To develop the model of Servant Leadership for Administrators of art and design colleges in Beijing Metropolis.

The research was a mixed methodology, including qualitative and quantitative research. The population of the research consisted of 7,174 who were teachers of art and design colleges in Beijing Metropolis. A proportional stratified random sampling method was used to sample, totaling 418 persons. The instruments used for data collection were semi-structured interview and a five-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were descriptive statistics and Confirmatory Factor Analysis.

The research findings revealed that: (1) there were 7 components and 27 indicators of servant leadership for administrators of art and design colleges in Beijing Metropolis, which consisted of Empathy / Trusting, Trust, Credibility / Empowerment, Authorization / Altruism / Vision, Foresight / Listening / Service; and (2) the developed servant leadership model for administrators of art and design colleges in Beijing Metropolis was consistent with the empirical data. The value of Relative Chi-square (χ^2/df) = 1.012, Chi-square (χ^2) = 318.749, Degree of Freedom (df) = 315, p-value = .430, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.946, Adjusted goodness of fit index (AGFI) = 0.936, Tucker-Lewis Index (TLI) = 1.00, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.005, all in line with specified criteria. And the key components had the weight between 0.96-1.00 higher than 0.70.

Keywords: Servant Leadership Model, Administrators, Art and Design Colleges, Beijing

1. Introduction

This paper aims to explore the factors influencing the evolution of leadership, observe the servant leadership and the existing operation situation, and evaluate whether the servant leadership is the next wave of leaders to achieve sustainable success. There is relatively little literature available on servant leadership for university managers. Starting from the servant leadership factors for administrators, this paper discusses the development model of Servant Leadership for administrators of art and design colleges in Beijing Metropolis, the People's Republic of China, and identifies and confirms this model by consulting experts and key informants. To establish servant leadership model for higher art institutions, educational administrators and related personnel in Beijing Metropolis and the country. It has extensive reference and influence on the educational development of the country, society, colleges and university.

2. Research Objectives

2.1 To determine the components and indicators of Servant Leadership for Administrators.

2.2 To develop the model of Servant Leadership for Administrators of art and design colleges in Beijing Metropolis.

3. Research Methodology

3.1 Research Design

Used mixed method, both qualitative and quantitative, first the qualitative to determine the components and indicators of the servant leadership model through content analysis from 20 document and research related, included 8 key informants. After that quantitative method was employed to collected the empirical data from the respondent through survey questionnaire.

3.2 Population and Sample

The population were teachers of 15 art and design colleges in Beijing Metropolis, total 7,174 persons. The sample group is used to select respondents by proportional stratified random sampling by using G*Power program. (Set as Chi-square test at: Df = 315, α err prob = .05, Effect size w = 0.4, power = 0.8), totally at least 418 persons.

3.3 Research Instruments

Use the Chinese website “WJX.cn” to create a five-point rating scale questionnaire and manage it on a professional platform for online data collection. All of these develop are to use the IOC and Cronbach's alpha coefficient to find the validity and reliability. Through the design of the questionnaire, a total of 84 items were obtained. After the IOC conducted by 5 experts, it was found that there were 70 items that were greater than 0.60 and remained. In this study, 70 items were statistically analyzed and the data were obtained. All items were higher than 0.80, and the Cronbach's alpha coefficient was 0.99, indicating that the reliability of this questionnaire is very high.

3.4 Data Analysis

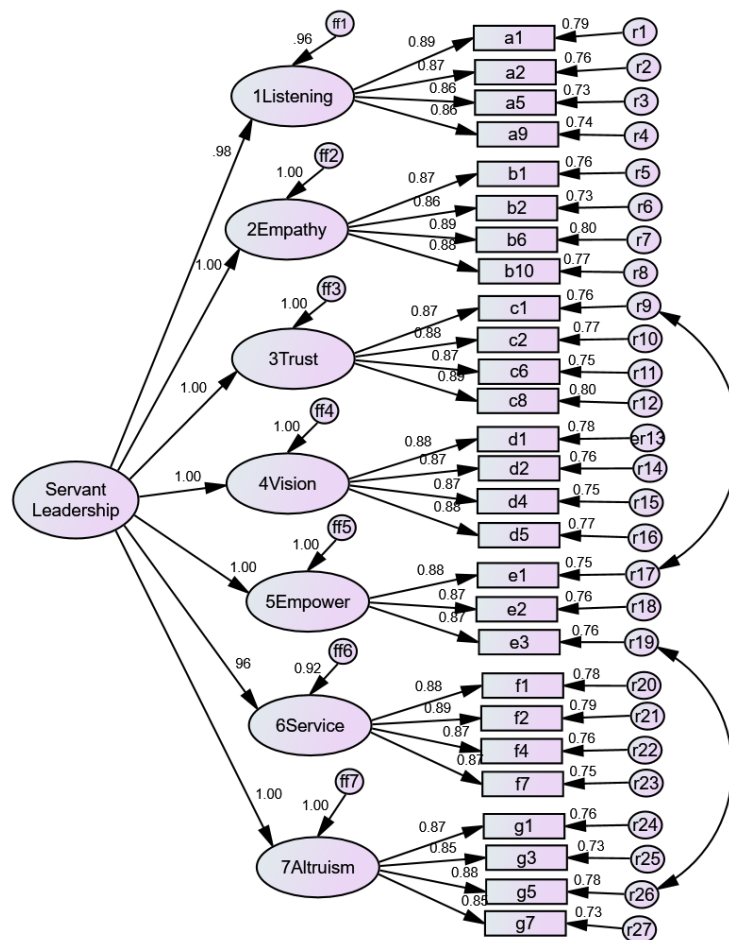
3.4.1 Descriptive statistics to describe the demographic variables and to know the characteristics of servant leadership studied. The analysis was performed using percentage, mean and standard deviation, etc. (1) Analyzing the model that the servant leadership of administrators should be developed. The arithmetic mean was used by the researchers in Best' analysis (John W. Best, 1997: 190). (2) Data analysis for frequency and percentage in order to know the status of the sample group, i.e., gender, age range, educational level, position level, professional title, work experience, professional attribute, etc. (3) Average data analysis, Standard deviations and coefficients distribution to determine the suitability of the indicators for the selection of indicators in the model. by specifying the following criteria, the mean value is equal to or more than 3.00 (Suthitt Khonkan, 2004).

3.4.2 Inferential statistics, for development model of servant leadership for administrators. Confirmatory factor analysis (CFA) will be employed for finding and estimate the parameter. Therefore, the researcher used the statistics based on the opinion of (Nongluck Wiratchai, 2005) as a criterion to check the consistency between the models developed by the researcher from theory and research to empirical data. The variables used to generate the indicators and to verify the coherence of the research model are the theoretical models created by the researcher by analyzing second-order confirmation components with the empirical data. Thereafter, the coherence of the research model with the empirical data was examined. If the results of the first data analysis do not meet the specified criteria, the researcher must adjust the model to meet the specified criteria.



4. Conclusion

From the research objectives, major findings were revealed as follows:



Chi-square = 318.749, $df = 315$, $p = .430$, GFI = 0.946, AGFI = 0.936,
TLI = 1.00, SMSEA = 0.005

Figure 1: Show the second order of servant leadership model
that consistent with the empirical data

From Figure and Table above the results of the second order by CFA. With the AMOS, the following confirmative index values were obtained: Relative Chi-square (χ^2/df) = 1.012, Chi-square (χ^2) = 318.749, Degree of Freedom (df) = 315, p-value = .430, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.946, Adjusted goodness of fit index (AGFI) = 0.936, Tucker-Lewis Index (TLI) = 1.00, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.005. By this evaluate index meet the specified criteria, Relative Chi-square (χ^2/df) < 2 (Diamantopoulos, A. et al., 2000; Schumacker, R. E. and Lomax, R. G., 2010), $p > 0.05$, GFI, TLI, CFI ≥ 0.95 and RMSEA ≤ 0.05 (Jöreskog and Sörbom, 1996; Diamantopoulos, A. et al., 2000; Fan and Sivo, 2009; Hair et al, 2010, Poonpong Suksawang, 2020).

Table 1: Show the rank order of Squared Multiple Correlations

Components		Squared Multiple Correlations R^2
Component 1	Empathy	1.000
Component 2	Trusting, Trust, Credibility	1.000
Component 3	Empowerment, Authorization	1.000
Component 4	Altruism.	1.000
Component 5	Vision, Foresight	0.996
Component 6	Listening	0.966
Component 7	Service	0.929

From Table 1 in these components that important listed in the following order were the component 1: Empathy, the component 2: Trusting, Trust, Credibility, the component 3: Empowerment, Authorization, the component 4: Altruism, the component 5: Vision, Foresight, the component 6: Listening, and the component 7: Service, respectively. And the standardized regression weights or factor loading are 1.000, 1.000, 1.000, 1.000, 0.998, 0.983 and 0.964 respectively.

There was total 7 components and 27 observed variables of administrators' servant leadership of art and design colleges in Beijing Metropolis. Details were as follows: component 1: Empathy, it's the latent variable that consisted of 4 indicators: b1, b2, b6, and b10; component 2: Trusting, Trust, Credibility, it's the latent variable that consisted of 4 indicators: c1, c2, c6, and c8; component 3: Empowerment, Authorization, it's the latent variable that consisted of 3 indicators: e1, e2, and e3; component 4: Altruism, it's the latent variable that consisted of 4 indicators: g1, g3, g5, and g7; component 5: Vision, Foresight, it's the latent variable that consisted of 4 indicators: d1, d2, d4, and d5; component 6: Listening, it's the latent variable that consisted of 4 indicators: a1, a2, a5, and a9; component 7: Service, it's the latent variable that consisted of 4 indicators: f1, f2, f4, and f7.

In conclusion the servant leadership model for administrator of art and design colleges in Beijing Metropolis as showed in Figure 2:

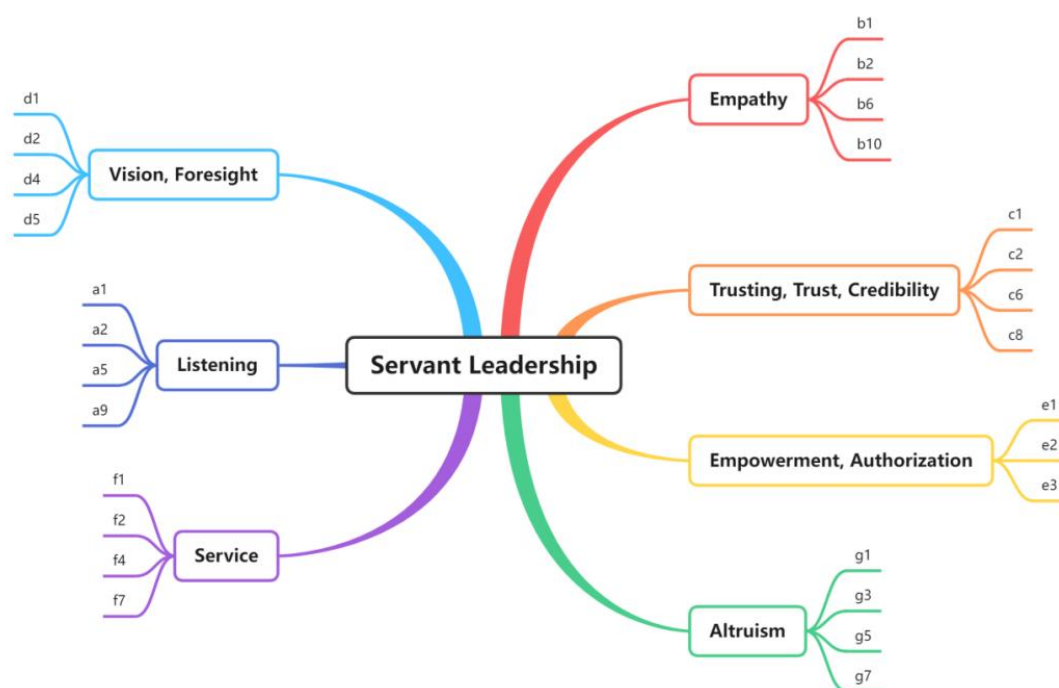


Figure 2: The servant leadership model mind map for administrators of art and design colleges in Beijing Metropolis

5. Discussion

5.1 Discussion about major findings of determining the components and indicators of Servant Leadership required by Administrators:

There were 7 components and 27 indicators of servant leadership required by administrators of art and design colleges in Beijing Metropolis which consisted of: (1) Empathy, (2) Trusting, Trust, Credibility, (3) Empowerment, Authorization, (4) Altruism, (5) Vision, Foresight, (6) Listening, and (7) Service. The major findings were revealed as such because these components and corresponding indicators can improve the servant leadership for administrators of art and design colleges in Beijing Metropolis and even the whole country. Administrators' servant leadership can give full play to the initiative and enthusiasm of everyone in the organization and improve the organization's self-regulation and adaptability, which has become the development trend of management research in the new century. Also, the findings were in the same direction with Greenleaf, R. K. (1977), Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008), and (Cameron, K. S. (2011).

5.2 Discussion about major findings of developing the model of Servant Leadership for Administrators of art and design colleges in Beijing Metropolis:

The servant leadership Model for administrators of art and design colleges in Beijing Metropolis from theory and research related was consistent with the empirical data. Servant leadership focuses on serving others, developing individuals, fostering collaboration, and creating a culture of empowerment and ethical behavior. These focal points contribute to numerous advantages, including increased employee engagement, improved teamwork, and long-term organizational success. This research finding was in accordance with Greenleaf, R. K. (1977), Ken Blanchard (2003), James Autry (2001).

6. Recommendations

6.1 Recommendation for Policy Formulation

Based on the seven components of servant leadership, here are some recommendations for policy formulation to develop a servant leadership model for administrators of art and design colleges in Beijing Metropolis: (1) Incorporate empathy in decision-making: Develop policies that encourage administrators to empathize with students, faculty, and staff. This could involve creating channels for open communication, conducting regular surveys to understand their needs and concerns, and considering their perspectives when making decisions; (2) Foster a culture of trust and credibility: Implement policies that promote transparency, integrity, and accountability within the college administration. This can include providing clear guidelines for decision-making processes, ensuring fairness in resource allocation, and maintaining open and honest communication channels; (3) Empower faculty and staff through authorization: Establish policies that delegate authority and decision-making power to faculty and staff within their areas of expertise. This can be achieved by implementing shared governance structures, encouraging participation in decision-making processes, and providing opportunities for professional development and autonomy; (4) Encourage altruistic behavior: Create policies that promote a sense of service and community within the college. This could involve organizing community service initiatives, supporting faculty and staff in engaging with the local art and design community, and recognizing and rewarding acts of altruism; (5) Promote vision and foresight: Develop policies that encourage administrators to articulate a clear vision for the college and establish long-term goals. This can include strategic planning processes, regular assessment of the evolving needs of the art and design field, and fostering a forward-thinking mindset among administrators; (6) Enhance listening practices: Implement policies that prioritize active listening and open dialogue between administrators, faculty, staff, and students. This can involve creating feedback mechanisms, establishing regular forums for communication and feedback, and ensuring that

diverse perspectives are considered in decision-making processes; (7) Emphasize service-oriented policies: Design policies that explicitly reflect a commitment to service and the well-being of students, faculty, and staff. This can include providing comprehensive support services for students, fostering a positive and inclusive learning environment, and prioritizing the professional development and work-life balance of faculty and staff.

It is important to note that these recommendations should be tailored to the specific context of art and design colleges in Beijing, considering cultural, organizational, and regulatory factors. Engaging stakeholders in the policy formulation process and regularly evaluating the effectiveness of implemented policies will be crucial for the successful development and implementation of a servant leadership model.

6.2 Recommendation for Practical Application

To facilitate the practical application of the servant leadership model for administrators of art and design colleges in Beijing Metropolis, here are some recommendations: (1) Leadership training and development: Provide administrators with comprehensive training programs focused on servant leadership principles. Offer workshops, seminars, and coaching sessions to enhance their understanding of the components of servant leadership and develop practical skills for implementation; (2) Create servant leadership guidelines: Develop a set of guidelines or a code of conduct that explicitly outlines the expectations and behaviors associated with servant leadership. Communicate these guidelines to administrators and encourage their adherence to the principles of empathy, trust, empowerment, altruism, vision, listening, and service; (3) Performance evaluation and feedback: Integrate servant leadership principles into the performance evaluation process for administrators. Incorporate criteria related to servant leadership behaviors and competencies, and provide regular feedback to administrators on their progress and areas for improvement; (4) Recognition and rewards: Establish a system to recognize and reward administrators who consistently demonstrate servant leadership behaviors. This can include acknowledging and celebrating examples of servant leadership through awards, public recognition, or other forms of appreciation; (5) Supportive communication channels: Create platforms for open and transparent communication between administrators, faculty, staff, and students. Implement regular feedback mechanisms, such as suggestion boxes, surveys, or online forums, where individuals can express their opinions, concerns, and ideas. Ensure that administrators actively listen and respond to these inputs; (6) Continuous improvement and learning: Encourage administrators to engage in continuous learning and development in servant leadership. Provide opportunities for administrators to attend conferences, seminars, or workshops

focused on servant leadership, and establish a culture that values ongoing personal and professional growth; (7) Encourage servant leadership in curriculum and pedagogy: Integrate servant leadership principles into the curriculum and pedagogy of art and design programs. Emphasize the development of leadership skills, ethical practices, and service-oriented mindsets among students, preparing them to become future servant leaders in the field.

By implementing these practical recommendations, art and design colleges in Beijing Metropolis can foster a culture of servant leadership and empower administrators to effectively lead with empathy, trust, empowerment, altruism, vision, listening, and service. The servant leadership model for administrators of art and design colleges in Beijing Metropolis can be used as a systematic model to evaluate the level of servant leadership for art and design colleges in Beijing Metropolis and even national colleges and universities, as well as foreign universities, to measure the servant leadership and management effectiveness of administrators in various colleges and universities in management positions, and to continuously adjust and improve according to their own level.

6.3 Recommendation for Further Research

To further advance the understanding and application of servant leadership in the context of administrators of art and design colleges in Beijing Metropolis, here are some recommendations for future research: (1) Longitudinal studies: Conduct longitudinal studies to examine the long-term impact of servant leadership on the performance, satisfaction, and well-being of administrators, faculty, staff, and students in art and design colleges. This can provide valuable insights into the sustainability and effectiveness of servant leadership practices over time; (2) Cross-cultural studies: Explore the influence of cultural factors on the manifestation and effectiveness of servant leadership in art and design colleges. Compare and contrast the experiences of servant leadership across different cultures, including Eastern and Western perspectives, to identify cultural nuances and adaptations that may be necessary for successful implementation; (3) Student outcomes: Investigate the effects of servant leadership on student outcomes, such as academic achievement, creativity, and personal development. Examine the role of servant leadership in creating a supportive and inspiring learning environment that fosters student success and engagement; (4) Leadership succession: Study the impact of servant leadership on leadership succession within art and design colleges. Explore how servant leaders cultivate and prepare future leaders, as well as the influence of servant leadership on the continuity of servant leadership practices in the institution; (5) Servant leadership in different administrative roles: Explore the application of servant leadership principles in specific administrative roles within art and design colleges, such as

department chairs, program coordinators, or deans. Investigate how servant leadership can be tailored and applied to address the unique challenges and responsibilities of these roles; (6) Comparative studies: Conduct comparative studies to compare servant leadership practices in art and design colleges with other types of educational institutions or industries. Analyze the similarities and differences in servant leadership implementation, outcomes, and challenges to gain a broader perspective on the effectiveness and transferability of servant leadership principles; (7) Servant leadership measurement tools: Develop and validate measurement tools specific to servant leadership in the context of art and design colleges. Create reliable and valid instruments that capture the unique aspects and challenges of servant leadership in these institutions, enabling more accurate assessment and comparison of servant leadership practices.

By pursuing these research recommendations, scholars and practitioners can deepen their understanding of servant leadership in the context of administrators of art and design colleges in Beijing Metropolis and contribute to the knowledge base surrounding servant leadership theory and its practical applications.

In the future, researchers expect to conduct more in-depth research. First, the currently obtained servant leadership model has 7 components and 27 indicators. Of course, in the specific practice process, the organization should not be limited to the 7 themes in this research, but should be based on the characteristics of the servant leadership needs. The specific situation and the environment are flexibly adjusted, and design an efficient management approach that suits organizational practices. In the future, a wider range of other factors and strategies may be explored within the same servant leadership model. Second, the population and sample data of this study only come from art and design colleges. In the future, the sample scope may be further expanded, and some universities and more representative organizations in the country or abroad may be selected as the research objects. This requires a lot of time and energy to do research, which also provides ideas for follow-up in-depth research.

Bibliography

- Autry, J. (2001). *The Servant Leader: How to Build a Creative Team, Develop Great Morale, and Improve Bottom-Line Performance*. New York: Three Rivers Press.
- Barbuto Jr, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management*, 31(3): 300-326.

- Blanchard, K. (2003). *The Servant Leader*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Blanchard, K., Zigarmi, P., & Zigarmi, D. (2013). *Leadership and the One Minute Manager*. New York: William Morrow.
- Chen, Y., & Zhu, Y. (2018). Servant leadership: A Confucian perspective. *Journal of Business Ethics*, 152(1): 83-95.
- Dong, Y., Yang, F., & Zhang, Q. (2018). Servant leadership and employee creativity: The mediating role of trust in leader. *Journal of Business Research*, 89: 292-299.
- Ferch, S. R., & Spears, L. C. (Eds.). (2018). *Servant Leadership: Developments in Theory and Research*. New York: Palgrave Macmillan.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- James B. Laub (1999). The Essence of Servant Leadership Author: Leadership & Organization Development. *Journal Volume*, 20 (4): 205-214.
- Jaworski, J. (1996). *Synchronicity: The Inner Path of Leadership*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- John W. Best, James V. Kahn Published by Allyn & Bacon. (1997) *Research in Education* (8th Edition), 190.
- Jöreskog, K. G. & Sörbom, D., (1993). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Chicago, IL: Scientific Software International, Inc.,
- Laub, J. A. (1999). Assessing the servant organization: Development of the Servant Organizational Leadership Assessment (SOLA) instrument. *Dissertation Abstracts International*, 60(02): 0033.
- Lencioni, P. (2016). *The Ideal Team Player: How to Recognize and Cultivate The Three Essential Virtues*. Hoboken, New Jersey: Jossey-Bass.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Liao, C., & Meuser, J. D. (2014). Servant leadership and serving culture: Influence on individual and unit performance. *Academy of Management Journal*, 57(5): 1434-1452.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly*, 19(2): 161-177.
- Liu Xueying. (2010). *Servant Leadership Research in China: A Review and Future Research Directions*.
- Liu, X., & Gong, Y. (2020). Linking servant leadership to employee well-being: The role of work-family conflict and psychological capital. *Journal of Business Ethics*, 164(3): 527-541.

- Page and Wong. (2000). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*.
- Patterson K. (2003). *Servant leadership: A theoretical model*[D]. Virginia Beach: Regent University.
- Russell R F. (2001). The role of values in servant leadership[J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(2): 76-83.
- Sendjaya, S., & Sarros, J. C. (2002). Servant leadership: Its origins, development, and application in organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(2): 57-64.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Currency Doubleday.
- Sinek, S. (2014). *Leaders Eat Last: Why Some Teams Pull Together and Others Don't*. New York: Portfolio.
- Spears, L. C. (2010). Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1): 25-30.
- Stone, A. G., Russell, R. F., & Patterson, K. (2003). Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4): 349-361.
- Sun Jianmin and Wang Biying. (2010). *An Empirical Study on the Dimensions of Servant Leadership in Chinese Context*.
- Van Dierendonck, D., & Nuijten, I. (2011). The servant leadership survey: Development and validation of a multidimensional measure. *Journal of Business and Psychology*, 26(3): 249-267.
- Wang Chunxiao, Ling Qian, Zhang Xiujuan. (2009). Design and test of the public servant leadership scale of Chinese enterprises [fJ]. *Nankai Management Review*, 12(3): 94-103.
- Wang, H., Zhang, Y., & Hu, Y. (2019). Servant leadership and employee creativity in China: A moderated mediation model. *International Journal of Human Resource Management*, 30(9): 1408-1430.
- Washington R R, Sutton C D & Field H S. (2006). Individual differences in servant leadership: the roles of values and personality. *Leadership & Organization Development Journal* 1, 27(\$): 700-716.
- Wu, H., & Huang, X. (2020). Servant leadership in China: A review and research agenda. *Journal of Business Research*, 116: 387-396.
- Zhang, J. J., & Gong, T. (2018). Servant leadership in China: A case study of Haier. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(1): 55-75.

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาระดับปฐมวัย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Factors Affecting the Decision to Study at the Program in Early Childhood Education, Bangkokthonburi University

จิตเวทย์ จันทสร

Chitawate Juntasorn

กลิ่นแก้ว มาตา

Klinkaew Mata

พิจิตรา เกษประดิษฐ์

Pigitra Ketpradit

สาขาวิชาการศึกษาระดับปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์

Brach Program in Early Childhood Education

Department Faculty of Education

E-mail: chitawate.jun@bkkthon.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 25 เมษายน 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 มิถุนายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาการศึกษาระดับปฐมวัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาการศึกษาระดับปฐมวัย จำนวน 100 คน ปีการศึกษา 2565 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม จำนวน 5 ด้าน เกณฑ์ที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาระดับปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านองค์ประกอบของหลักสูตร รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา รองลงมา คือ ด้านสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านสถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัย และลำดับสุดท้าย คือ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

คำสำคัญ: การตัดสินใจเข้าศึกษา, ปัจจัย, ปฐมวัย

ABSTRACT

This research aimed to investigate the factors affecting decision to study at program in early childhood education, Bangkokthonburi University. The population consisted of 100 full-time first year students in academic year 2022. The research instrument was a consisting of 5 aspects questionnaire, constructed 5 - level rating scale. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, standard deviation.

The research results revealed that: The factors that influenced their decisions to study at this university were at a high level, ranking in the order of mean from high to low as curriculum components, tuition fees, media and teaching aid, University Place, At the lowest level was atmosphere and environment.

Keyword: Decisions to Study, Factor, Early Childhood

1. บทนำ

โลกของการศึกษาในปัจจุบัน เป็นโลกของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตในทุก ๆ ด้าน มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างแพร่หลาย สำหรับประเทศไทยก็มีการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการก้าวเข้าสู่การศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเน้นให้คนไทยคิดเป็น สร้างสรรค์ได้ รวมทั้งสร้างและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ส่งผลให้ทุกคนต้องปรับตัวเพื่อให้ทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ทุกสิ่งเกิดขึ้นได้ก็คือ คนในประเทศ ที่จะต้องได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม และทั่วถึง สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงมีหน้าที่อันในการใช้กระบวนการทางการศึกษา ปลุกฝังแนวความคิด ให้ความรู้ ความเข้าใจ และความ เป็นไปในสังคมที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการ พัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการอุดมศึกษาไทยเป็นแหล่งสร้างปัญญาให้สังคม นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรม งานวิจัย ที่เสนอทางเลือกและแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) ดังนั้น จึง จำเป็นต้องจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การปฏิรูปการเรียนรู้จึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับสังคมโลกยุค ดิจิทัล เพราะ การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาและบ่มเพาะคนให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2563)

การกำหนดเป้าหมายเชิงหลักการของแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปีสะท้อนให้เห็นเจตนารมย์ เพื่อให้ระบบอุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญเพื่อการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย เป้าหมายด้านคุณภาพ หมายถึง คุณภาพ บัณฑิต คุณภาพการวิจัยและนวัตกรรม การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศระดับโลก เป้าหมาย ด้านประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารแบบมืออาชีพ การบริหารต้นทุนคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิต

บัณฑิต ธรรมาภิบาล และประสิทธิภาพ การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม เป้าหมายด้านความเสมอภาค หมายถึง โอกาสและความหลากหลายของผู้รับบริการ กลไกการพัฒนากลุ่มผู้ด้อยโอกาส และการระดมทุน เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา เป้าหมายด้านการตอบสนอง บทบาทที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง การปรับตัวของการผลิตบัณฑิตเข้าสู่ความต้องการที่เหมาะสม การลดช่องว่างทักษะ ของบัณฑิตกับความ ต้องการของนายจ้าง ความสัมพันธ์กับภาคการผลิตและชุมชน การสร้างงาน การเป็นผู้ประกอบการ และการมีงานทำ และการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนสามารถใช้ประโยชน์จากการวิจัยและนวัตกรรม (สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย ได้มีบทบาทอย่าง สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับบ้านเมืองและเป็นสถาบันหลักที่มีบทบาทชี้นำสังคมมาโดย ตลอด สังคมทั่วไปได้ให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาว่า เป็นหลักที่ประชาชนและ องค์กรต่าง ๆ สามารถพึ่งพาได้ เมื่อมีปัญหาต้องแก้ไขด้วยวิชาการและปัญญา ความหวังของสังคมและ ภารกิจที่มีอยู่ ทำให้สถาบันอุดมศึกษา ให้ความสำคัญเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วนและรักษา ในความเชื่อมั่นและความศรัทธาต่อสังคมตลอดไป (ประดิษฐ์ มีสุข และทรงธรรม ชีระกุล, 2551)

ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีจำนวนมากถึง 156 แห่ง โดยเป็นมหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐ จำนวน 19 แห่ง เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 62 แห่ง (รัฐ 15, ราชภัฏ 38 แห่ง, ราชชมคล 9 แห่ง) มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 43 แห่ง กับ 12 สถาบัน และวิทยาลัยเอกชน จำนวน 20 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) จากจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่มีจำนวนมาก พบว่า สถาบันอุดมศึกษาบางแห่งประสบปัญหาในเรื่องของจำนวนนิสิต/นักศึกษา ที่มีจำนวนน้อยลงในบาง หลักสูตร ประกอบกับสถาบันอุดมศึกษามีหลักสูตรที่ให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนมากขึ้น จึงส่งผลให้การรับ นิสิต/นักศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ใน เนื่องจาก นิสิต/นักศึกษามีทางเลือกในการศึกษามากขึ้น การที่นักเรียนจะศึกษาต่อ หลักสูตรใด สาขาใด สถาบันการศึกษาแห่งใด ขึ้นอยู่กับว่าสถาบันการศึกษาใด สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ศึกษาได้มากน้อยเพียงใด (ปรีดาภรณ์ กาญจนสำราญวงศ์ และคณะ , 2559)

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่จัดการเรียนการสอนให้กับ นักศึกษาในระดับอุดมศึกษา จัดตั้งเป็นสถาบันอุดมศึกษาในประเภทของวิทยาลัยขึ้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2545 ภายหลังได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ยกฐานะขึ้นเป็น มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ.2552 ก่อตั้งขึ้นจากเจตนารมณ์ของ ศาสตราจารย์ ดร.บังอร เบ็ญจาธิกุล อธิการบดี ซึ่งบุคลากรมีความสามารถเชี่ยวชาญด้านการศึกษา โดยจัดการศึกษาที่ เปิดโอกาสให้บุคคลได้มีโอกาสศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ความสามารถ ควบคู่กับการมีคุณธรรม จรรยาบรรณในวิชาเรียน และดำรงตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติ โดยมีปรัชญาที่ว่า สร้างปัญญา พัฒนาคน ฝึกฝนคุณธรรม รวมทั้งมีปณิธานในการมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีภาวะ ผู้นำสังคมมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม นำไปประกอบอาชีพและดำรงชีวิตด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มี การพัฒนาตนเองสังคมและประเทศชาติ

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ซึ่งในปัจจุบันได้เปิดการเรียนการสอน จำนวน 16 คณะ โดยในแต่ละคณะมีหลักสูตรที่แตกต่างกันไปในแต่ละสาขาวิชา โดยมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการผลิตบัณฑิตในทุกหลักสูตร โดยเฉพาะหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ หนึ่งในนั้นคือ การผลิตบัณฑิตครู มหาวิทยาลัยได้เปิดการเรียนการสอนในวิชาชีพครู โดยในปี พ.ศ.2554 บัณฑิตวิทยาลัย เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา 3 หลักสูตร ได้แก่ ระดับมหาบัณฑิต 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา และสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน และระดับดุษฎีบัณฑิต 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา และปี พ.ศ.2556 มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ รวมทั้งเปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย และสาขาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา และโดยควมบรมบบัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา มาอยู่ในสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ และในปี พ.ศ.2562 คณะศึกษาศาสตร์ ได้ปรับเปลี่ยนหลักสูตรในระดับปริญญาตรี จากหลักสูตร 5 ปี เป็นหลักสูตร 4 ปี ตามแนวปฏิบัติของคุรุสภา และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ในฐานะที่ผู้วิจัย ปฏิบัติการสอนในระดับปริญญาตรี หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ซึ่งปัจจุบันนักศึกษาที่เข้าศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มีหลากหลายปัจจัยในการตัดสินใจเลือกเรียน อาทิเช่น สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัย สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ค่าใช้จ่ายในการศึกษา และองค์ประกอบของหลักสูตร เป็นต้น ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการตัดสินใจเข้าศึกษาในสาขาวิชา และอีกประการที่สำคัญที่สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยได้ร่วมกันพัฒนา คือ ความเข้มแข็งทางวิชาการ พัฒนาการเรียนการสอนอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นครูปฐมวัยที่มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีตามมาตรฐานวิชาชีพครู พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม สามารถก้าวสู่ความเป็นครูอย่างมืออาชีพ เท้าทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต จากความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาวิธีการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มโอกาสสำหรับการตัดสินใจของนักศึกษาในการเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

3. การทบทวนวรรณกรรม

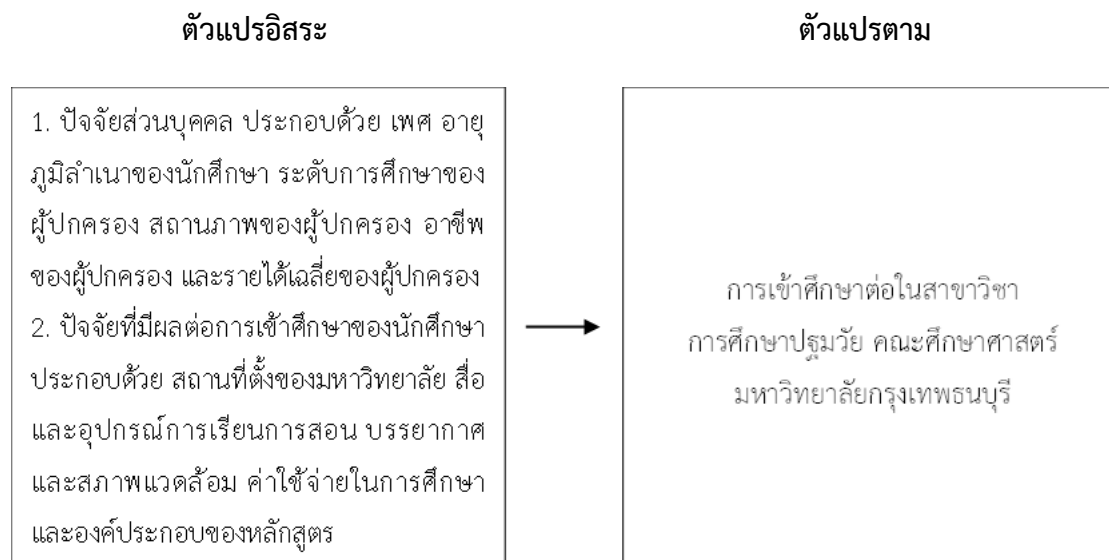
ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำหลักการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของ Reeder (1971) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีทางสังคมวิทยา ที่สามารถนำมาอธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกี่ยวกับการตัดสินใจของมนุษย์

โดยมองในแง่เศรษฐกิจและสังคม แต่ Reeder เชื่อว่า ปัจจัยภายนอกจริง ๆ แล้วไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจ Reeder กล่าวว่า การกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดของคน ประกอบด้วย ปัจจัยตั้ง (เป้าหมาย/จุดประสงค์ ความเชื่อ มาตรฐานค่านิยม นิสัยและขนบธรรมเนียม) ปัจจัยผลึก (ความคาดหวัง ข้อผูกพัน การบังคับ) ปัจจัยความสามารถ (โอกาส ความสามารถ การสนับสนุน)

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำงานวิจัยของ ชัยพร จุฬลดี (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเลือกเรียนระดับ อุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายกรณีศึกษาในจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายฯ 2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถาบันอุดมศึกษาฯ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2564 ในจังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 554 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบตามสะดวก โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ การแจกแจง ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติสัมพันธ์สัมพัทธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมปัจจัยด้านสถาบัน อุดมศึกษา มีผลต่อความต้องการเลือกเรียนระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดนนทบุรี ในระดับมาก (\bar{X} = 4.13, S.D. = .891) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่านิยมเป็นปัจจัยเพียงข้อเดียว ที่มีผลต่อความต้องการเลือกเรียนระดับอุดมศึกษา ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.30, S.D. = 1.387) โดยปัจจัยด้านสถาบันอุดมศึกษาที่ผลต่อความต้องการเลือกเรียนระดับอุดมศึกษาของนักเรียน มัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดนนทบุรี 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม (\bar{X} = 4.36, S.D. = .754) สวัสดิการและการบริการ (\bar{X} = 4.32, S.D. = .777) และหลักสูตร (\bar{X} = 4.31, S.D. = .732) ตามลำดับ

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานเอกสารที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชา การศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

5. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามการตัดสินใจเข้าศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามการตัดสินใจเข้าศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยด้านปัจจัยส่วนบุคคลใช้การคิดค่าร้อยละ ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียน ใช้การคิดค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criteria) ตามแนวทางของ Best (1981)

6. ผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็น

ข้อมูลสนับสนุนในการทำวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 97.00 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 3.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 18-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 89.00 ภูมิลำเนาของนักศึกษา ส่วนใหญ่อาศัยอยู่กรุงเทพมหานคร/ปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 28.00 ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.00 สถานภาพของผู้ปกครอง ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 45.00 อาชีพของผู้ปกครองส่วนใหญ่ คือ พนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 26.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน คือ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.00 2) ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ภาพรวมค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการเข้าศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเท่ากันอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านองค์ประกอบของหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา รองลงมา คือ ด้านสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านสถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัย และลำดับสุดท้าย คือ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และ 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ มหาวิทยาลัย มีรถขนส่งสาธารณะฟรีที่ให้บริการน้อย มีสื่อ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์พร้อมใช้งาน คอยให้บริการ อยากให้มหาวิทยาลัยเพิ่มต้นไม้บริเวณรอบ ๆ อาคารเรียนเพิ่มมากขึ้น อยากให้มีแหล่งเงินทุนที่สนับสนุนทางด้านการศึกษาให้นักศึกษา เช่น ทุนเรียนดี เป็นต้น การจัดการเรียนการสอนของแต่ละรายวิชา มีการสอนที่เน้นให้นักศึกษาลงมือปฏิบัติมากขึ้น และอาจารย์ในหลักสูตรฯ ดูแลนักศึกษาเป็นอย่างดี ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในทุกเรื่อง

7. อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มากกว่า เพศชาย เนื่องจากเมื่อจบการศึกษาส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพ ครูอนุบาล ซึ่งทำให้เป็นเหตุผลสำคัญในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชา นี้ โดยอายุของนักศึกษาส่วนใหญ่ที่เข้าเลือกเข้าศึกษาจะมีอายุใกล้เคียงกัน เพราะ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่าในปีการศึกษา 2564 และตัดสินใจเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรีทันที สำหรับผู้ปกครอง ในเรื่องภูมิลำเนาของนักศึกษา ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง สถานภาพของผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครองส่วนใหญ่ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว จะไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต เพราะ ส่วนมากผู้ปกครองจะให้นักศึกษาเป็นผู้ตัดสินใจในการเลือกสาขาวิชา ที่จะศึกษาต่อเอง และแม้ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดก็ตาม นักศึกษาสามารถอยู่หอพักสวัสดิการของมหาวิทยาลัยได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายหรืออยู่หอพักเช่าภายในมหาวิทยาลัย (ราย่อมเยา) ได้เช่นกัน ส่วนในเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว จะไม่มีความแตกต่างในการตัดสินใจให้

นักศึกษาเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีเช่นกัน เพราะ ผู้ปกครองทราบข้อมูลของมหาวิทยาลัยในการหาแหล่งเงินทุนที่สนับสนุนทางการศึกษาให้แก่นักศึกษา เช่น กยศ. กรอ. เป็นต้น ทำให้ผู้ปกครองลดภาระค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ได้มากและที่สำคัญในระหว่างการศึกษาเล่าเรียน นักศึกษาสามารถทำงานในช่วงวันหยุด หรือทำงานในช่วงหลังจากเรียนหนังสือเสร็จสิ้นได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผศ.ดร.นันทน์ มีหาร (2536) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในวิทยาลัยและการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สายครุศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า เพศ ภูมิฐานะ ผลสัมฤทธิ์การเรียน และการศึกษาบิดามารดาของนักเรียน เป็นผลทำให้ตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อแตกต่างกัน

2. ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับเลือกเข้าศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านสถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก สถานที่บริเวณใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างครบครัน เช่น ตลาดสด ร้านสะดวกซื้อ และห้างสรรพสินค้า เป็นต้น สถานที่ตั้งอยู่ใกล้กับบ้าน ที่อยู่อาศัยหรือที่พักของ มีรถขนส่งสาธารณะคอยให้บริการและมีรถแท็กซี่ที่จอดคอยให้บริการอยู่บริเวณหน้ามหาวิทยาลัย และชุมชนรอบมหาวิทยาลัยมีความปลอดภัย และเดินทางมามหาวิทยาลัยได้อย่างสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัส เหล่ามะลอ (2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีการศึกษา 2562 โดยผ่านการคัดเลือกด้วยระบบ TCAS ประชากรคือ นักศึกษาชั้น ม.6 ที่สนใจเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากที่สุดคือ ปัจจัยทางด้านสถาบันการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาปัจจัยด้านหลักสูตร และปัจจัยทางด้านสังคม ตามลำดับ

2.2 ด้านสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก มหาวิทยาลัยมีสื่อเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่หลากหลาย ทันสมัย พร้อมใช้งาน ครบครัน และเหมาะสมกับการใช้งานของผู้สอนและผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รจเรข สายคำ และวัฒนา พัดเกตุ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาและความสนใจเข้าศึกษาต่อในคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยคือ นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนในเขต 9 จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านระบบการสอบคัดเลือกมีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมของสถาบัน และค่าธรรมเนียมการศึกษา/แหล่งเงินทุน/ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตามลำดับ

2.3 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก มหาวิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความร่มรื่น และมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวกให้นักศึกษา เช่น สนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย ห้องสมุด ห้องพยาบาล ศูนย์อาหารเปิด/ปรับอากาศ และสถานที่พักผ่อน มีอาคารเรียนและห้องเรียนมีความสวยงาม และทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยพร จุฬลดี (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเลือกเรียนระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย กรณีศึกษาในจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดนนทบุรี 2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถาบันอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดนนทบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม ปัจจัยด้านสถาบันอุดมศึกษา มีผลต่อความต้องการเลือกเรียนระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดนนทบุรี ในระดับมาก (\bar{X} = 4.13, S.D. = .891) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่านิยมเป็นปัจจัยเพียงข้อเดียว ที่มีผลต่อความต้องการเลือกเรียนระดับอุดมศึกษา ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.30, S.D. = 1.387) โดยปัจจัยด้านสถาบัน อุดมศึกษาที่ผลต่อความต้องการเลือกเรียนระดับอุดมศึกษาของนักเรียน มัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดนนทบุรี 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม (\bar{X} = 4.36, S.D. = .754) สวัสดิการและการบริการ (\bar{X} = 4.32, S.D. = .777) และหลักสูตร (\bar{X} = 4.31, S.D. = .732) ตามลำดับ

2.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก มีแหล่งเงินทุนที่สนับสนุนทางการศึกษาให้นักศึกษา เช่น กยศ. กรอ. เป็น มหาวิทยาลัยมีหอพักสวัสดิการ (ฟรี) ไว้ให้บริการ นักศึกษาพักอาศัย มีแนวทางให้นักศึกษาในการผ่อนผันการชำระค่าธรรมเนียมการศึกษาอย่างเหมาะสม และยืดหยุ่น ค่าธรรมเนียมการศึกษาของสาขาวิชาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมีความเหมาะสม มหาวิทยาลัยมีสัญญาณอินเทอร์เน็ต (wifi) ในการค้นคว้าข้อมูลทางการศึกษา โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการลดค่าใช้จ่ายในการเรียนเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญา ดวงเกิด (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยของมหาวิทยาลัยพะเยาที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของนิสิตในการเลือกศึกษาและเพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพมีช่วงคะแนนอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษามีช่วงคะแนนอยู่ในระดับมากและด้านบุคคล จากผลการศึกษายังพบปัญหาอุปสรรคในการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยพะเยา 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย คือ ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารในการศึกษาต่อไม่เพียงพอ 2) ด้านที่ตั้งของมหาวิทยาลัยตั้งอยู่ห่างไกลจากชุมชน 3) ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา คือ ค่าธรรมเนียมทางการศึกษาสูงเกินไป และมีข้อเสนอแนะได้แก่ 1) ควรปรับปรุงคุณภาพของการให้บริการรถเมล์ให้เพียงพอต่อการให้บริการ 2) การให้ทุนการศึกษา ควรคัดเลือกจากการสอบวัดความรู้ เป็นวิธีที่ดีกว่าการวัดจากผลการเรียน 3) อุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษาในห้องเรียนควรจัดสรรอย่างเพียงพอ

2.5 ด้านองค์ประกอบของหลักสูตร อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ได้รับการรับรองหลักสูตรฯ จากคุรุ-สภาและกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้นักศึกษาและผู้ปกครองมีความมั่นใจในการเข้าศึกษา และอาจารย์ผู้สอนมีคุณสมบัติตรง มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาปฐมวัย และวิชาชีพครู การจัดการเรียนการสอนของแต่ละรายวิชาในหลักสูตรตรงตามจุดมุ่งหมาย มีการสอนเนื้อหาภาคทฤษฎีและให้นักศึกษาลงมือปฏิบัติ และมีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย รวมทั้งมีโรงเรียนเครือข่ายให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งเมื่อบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตร จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และเป็นที่ยอมรับของสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยากร ช่วยทุกข์เพื่อน (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนในระดับ อุดมศึกษาที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ 1. ปัจจัยด้านหลักสูตร 2. ปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอนและ 3. ปัจจัยด้านสวัสดิการและการบริการ ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนในระดับ อุดมศึกษา จำแนกตามเพศ ก่อนเข้าเรียนและหลังเข้าเรียนมีความคิดเห็นของปัจจัยไม่สอดคล้องกัน แต่เมื่อจำแนกตามคณะที่สังกัดมีความคิดเห็นของปัจจัยสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ และเมื่อพิจารณาในภาพรวม ทั้งจำแนกตามเพศ คณะที่สังกัด ก่อนและหลังเข้าเรียน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนในระดับอุดมศึกษาที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ คือ ปัจจัยด้านหลักสูตร และปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอน

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1. มหาวิทยาลัยฯ ควรเพิ่มเติมไม้บริเวณรอบ ๆ อาคารเรียนให้มากขึ้น
2. มหาวิทยาลัยอาจหาแหล่งเงินทุนที่สนับสนุนทางด้านการศึกษาให้นักศึกษา เช่น ทุนเรียนดี ฯลฯ

3. อาจารย์ผู้สอนควรจัดการเรียนการสอน โดยเน้นให้นักศึกษาลงมือปฏิบัติมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยการตัดสินใจศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ปัจจัยอื่น อาทิเช่น ด้านภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ด้านอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น
2. ควรศึกษาปัจจัยการตัดสินใจศึกษาต่อในสาขาวิชาอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต จากสถานที่ทำงาน หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ที่บัณฑิตรับเข้าทำงาน

บรรณานุกรม

- จริญญา ดวงเกิด. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชัยพร จุลลดี. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเลือกเรียนระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย กรณีศึกษาในจังหวัดนนทบุรี*. สารนิพนธ์ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ประดิษฐ์ มีสุข และทรงธรรม ชีระกุล. (2551). วิกฤตคุณภาพบัณฑิตศึกษากับบทบาทมหาวิทยาลัย. *วารสารทักษิณวิชาการ*, 51:119 - 143.
- ปรีดาภรณ์ กาญจนสำราญวงศ์ และคณะ. (2559). ความต้องการการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนรัฐบาล จังหวัดสงขลา. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 1(11): 75-90.
- รจเรข สายคำ และวัฒนา พัดเกตุ. (2560). ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารนเรศวรวิจัย*, ครั้งที่ 13: 1348-1358.
- วรินทร์ รัชโพธิ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 7(1): 429-448.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2563). สมรรถนะเด็กไทยในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World). *ครูสภาวิทยากร*, 1(1): 8-18.
- วิทวัส เหล่ามะลอ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีการศึกษา 2562 โดยผ่านการคัดเลือกด้วยระบบ TCAS*. สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). *สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด (ออนไลน์)*. แหล่งข้อมูล : http://www.mua.go.th/index_mua.html. [17 กรกฎาคม 2563].
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). *แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ.2561-2580*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. New Jersey: Prentice - Hall.
- Reeder, W. William. (1971). *Partial theories from the 25 Years Research Program on Directive Factors in Believer and Social Action*. New York: Mc Grow Hill.

**ผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะ
การแสวงหาความรู้ของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**

**THE EFFECT OF USING THE SELF-DIRECTED LEARNING MODEL TO DEVELOP KNOWLEDGE-SEEKING
SKILLS AMONG EARLY CHILDHOOD EDUCATION STUDENT FACULTY OF EDUCATION
BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY**

ปิยกานต์ ปานอุไร

Piyakarn Parnurai

สุดาพร วิชิตชัยชาคร

Sudaporn Wichitchaichakorn

สุภา สุขวิบูลย์

Supa Sukvibul

บุญฤทธิ์ บุญยงมณีรัตน์

Boonrit Boonyongmaneerat

สกุลรัตน์ จันทร์สืบสาย

Sakulrat Chansuebsai

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Education, BangkokThonburi University

E-mail: piyakarn.par@bkkthon.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 31 ตุลาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 มิถุนายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการแสวงหาความรู้ของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีที่กำลังศึกษาในรายวิชา EH 308 นวัตกรรมและภูมิปัญญาในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แผนการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษา ในรายวิชา EH 308 นวัตกรรมและภูมิปัญญาในการพัฒนาเด็กปฐมวัยและแบบวัดทักษะการ

แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นมีประสิทธิภาพที่จะทำให้ผู้เรียนในกลุ่มทดลองมีทักษะการแสวงหาความรู้ในระดับที่สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลองในทุกด้าน

คำสำคัญ: การเรียนรู้ด้วยตนเอง, การแสวงหาความรู้, การศึกษาปฐมวัย

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) To study of the using Knowledge-seeking skills to the self-directed learning of early children education student, Faculty of education Bangkokthonburi university. 2) To compare Knowledge-seeking skills of early childhood education student, Faculty of education. Bangkokthonburi university before and after the using The self-directed learning. The sample group used in this research were 3rd year student of early children education student, Faculty of education Bangkokthonburi university in EH 308 Innovation and Folk Wisdom for Early Childhood Development during semester 2 of 2022 academic year. The samples were divided into experimental and controlling group of 25 student. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test.

The research findings were as follows : The self-directed learning was effective in making the learners in the experimental group have a higher level of Knowledge-seeking skills than before the experiment, at statistically significant levels 0.1 and there was an increase from before the experiment in all aspects.

Keywords: The self-directed learning, Knowledge-seeking skills, Early childhood education

1. บทนำ

โลกในยุคปัจจุบัน เป็นโลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะเป็นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากหลายด้าน ไม่ที่จะเป็นการแข่งขันกันในด้านอุตสาหกรรม เศรษฐกิจหรือความเจริญก้าวหน้าที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ที่มีผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในการใช้ชีวิตประจำวันอีกทั้งการใช้เทคโนโลยีในการทำการเกษตร อุตสาหกรรม ซึ่งจะต้องส่งผลต่อการศึกษาในปัจจุบันที่จะทำการผลิตคนออกสู่สังคม โดยจะต้องคำนึงถึงความต้องการของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากเทคโนโลยีเข้ามาสู่วิถีชีวิตประจำวันของมนุษย์มากระบบการศึกษาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงโดยการผลิตคนตามความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะความต้องการแรงงานคนจะลดลงและหันมาใช้เทคโนโลยีมากขึ้น (จินดารัตน์ แก้วพิกุล,

2559) ดังนั้น การจัดการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความใหม่ รูปแบบการเรียนการสอนที่มีความแตกต่างไปจากเดิมเพื่อเป็นการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งผู้เรียนจะต้องมีทักษะที่จำเป็นหลายด้านที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและสามารถแก้ไขปัญหาได้ ทักษะการสื่อสารและเท่าทันสื่อ ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ ทักษะความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ทักษะความร่วมมือและความเป็นภาวะผู้นำ เป็นต้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

เมื่อสถานการณ์ของโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงไป การจัดการศึกษาจึงจะต้องมีการจัดที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ พร้อมทั้งจะต้องมีนโยบายการศึกษาที่เตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความพร้อมรับมือกับโลกอนาคต แนวคิดในการจัดการศึกษาของไทยมีจุดเน้นในเรื่องของคุณภาพของผู้สอนให้จัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ลดปริมาณเนื้อหาที่สร้างความซ้ำซ้อนลงไป มีการนำผลการประเมินของการศึกษาในอดีต ผลการศึกษาทางวิทยาศาสตร์ พัฒนาการทางสมองและหลักจิตวิทยาการเรียนรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนทุกระดับตั้งแต่ระดับอนุบาลจนกระทั่งถึงระดับอุดมศึกษา โดยมีการศึกษาวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษานั้นมีคุณภาพมากขึ้นในทุกระดับเพื่อเป็นการมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะที่มีความจำเป็นในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ให้เพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจัดการศึกษา (พรทิพย์ ศิริภัทรราชย์, 2556)

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542) กล่าวถึงการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษาที่ดีนั้นจะต้องเน้นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีเจตคติและความรู้สึกที่ดีต่อการเรียนรู้ และสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนคือความสามารถในการคิดในสิ่งต่าง ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น การใช้ศักยภาพในตนเองของผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง การจัดการกิจกรรมกระตุ้นการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้คิดเป็น ทำเป็นและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง รวมถึงบทบาทของผู้สอนที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและกระตุ้นการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัดและความต้องการของตนเองเพื่อนำไปสู่กระบวนการทำงานในอนาคต

การจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญมาก เป็นการพัฒนาก้าวหน้าให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่มากพอที่จะเป็นแกนนำหลักในการพัฒนาประเทศชาติ แนวทางในการจัดการศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาจึงเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น ซึ่งในศตวรรษที่ 21 นั้น สถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด ทั้งในเรื่องสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ผู้เรียนที่เรียนในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ จึงมีหลายองค์กรที่ร่วมมือกันในการกำหนดแนวทางร่วมกันในการพัฒนานักศึกษาที่กำลังเรียนและจะต้องใช้ชีวิตในการทำงานในยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นการช่วยให้นักศึกษารู้จักคิดในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ การค้นหาความรู้ใหม่ ๆ รู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดองค์ความรู้นั้น ๆ ขึ้นมา ได้มีการสื่อสารร่วมกับผู้อื่น รู้จักการทำงานร่วมกัน เป็นผู้นำในการทำงานได้อย่างมีคุณภาพตลอดชีวิต (Bellancy; & Brandit, 2010) ในประเทศไทยนั้นมีการกำหนดแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551 - 2565) ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ที่จะเป็แนวทางเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาผลิตบัณฑิตที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อรองรับ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยได้กำหนดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (Thailand Qualification Framework : TQF) เพื่อใช้ในการนำไปสู่การปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาทุกสถาบันอย่างเป็นรูปธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีการปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอนที่จะต้องให้สอดคล้องกับแนวทางการทำงานในโลกยุคใหม่หรือการเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์แห่งโลกของการทำงาน (วิจิตร ศรีสอาน, 2557) นอกจากนี้มาณี ไชยธีรานุวัฒน์ (2547) ได้กล่าวถึงการติดตามการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นว่า บางหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาบางแห่งขาดความหลากหลายในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การเรียนการสอนไม่มีความยืดหยุ่น ขาดการบูรณาการ วิธีการจัดการเรียนการสอนไม่น่าสนใจ นำไปใช้ในการทำงานได้ไม่มาก อีกทั้งยังไม่มีความทันสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อนำมาปรับกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้มีกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้น สามารถหาคำตอบในสิ่งที่ต้องการค้นหาได้ด้วยตนเอง เพราะในกระบวนการเรียนการสอนนั้น ผู้เรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด ผู้สอนจะมีบทบาทเป็นเพียงแค่ผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและผู้ที่ยอแซ่แนะ อำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนเท่านั้น

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะต้องค้นพบความรู้ของตนเองมาจากการบวนการคิด การลงมือปฏิบัติจริงอย่างลึกซึ้ง เน้นความเข้าใจในเนื้อที่เรียนรู้และทำการค้นคว้าด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองจะเกิดจากการเปิดโอกาสของผู้สอนที่ให้โอกาสผู้เรียนได้ลงมือแก้ปัญหาในการเรียนการสอนเอง ผู้เรียนได้แก้ปัญหา ทำความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง โดยการนำเอาประสบการณ์เดิมของผู้เรียนที่มีอยู่ นำมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ที่มีความท้าทายและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิด หาความรู้และใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้บริบทที่เรียนรู้อย่างเป็นอิสระของผู้เรียน อีกทั้งผู้สอนจะต้องทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน โดยการชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ด้วยตนเองและช่วยผู้เรียนในการสร้างความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น (Walker, 2002) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบลูม (Bloom, 1956) ที่ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่ควรจะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่มีทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) และด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) ซึ่งทั้ง 3 ทักษะนี้ควรที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา ที่ผู้เรียนทุกคนควรจะได้รับ การปลูกฝังและกระตุ้นให้เกิดทักษะเหล่านี้ในตนเองโดยเฉพาะด้านพุทธิพิสัยซึ่งเป็นพฤติกรรมทางด้านเกี่ยวกับความคิดในสิ่งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ การเฝ้าหาความรู้ด้วยตนเอง นำมาประมวลผลเพื่อทำให้เกิดทักษะการแสวงหาความรู้เกิดขึ้น

ในรายวิชา EH 308 นวัตกรรมและภูมิปัญญาในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ของสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นรายวิชาที่สอนนักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3 จะมีเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัยและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยในวิชานี้ นักศึกษาจะต้องทำการศึกษานวัตกรรมที่จะนำมาพัฒนาเด็กปฐมวัยในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงภูมิปัญญาของท้องถิ่นแต่ละภูมิภาคเพื่อเป็นการนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งเนื้อหาของนวัตกรรมการศึกษาปฐมวัยและภูมิปัญญาท้องถิ่นจะมีรายละเอียดที่ผู้เรียนจะต้องทำการศึกษาดูด้วยตนเองผ่านใบกิจกรรมที่จะเป็นคำถามปลายเปิดที่ผู้เรียนจะต้อง

ทำการค้นคว้าเนื้อหา เพื่อที่จะนำมาอภิปรายร่วมกับเพื่อนในห้อง ดังนั้นเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาการส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ของ นักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการแสวงหาความรู้ของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่องผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ของ นักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยได้ศึกษาแนวคิดของบลูม (Bloom, 1956) ที่ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของ การจัดการศึกษาที่ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย ซึ่งด้านที่ เกี่ยวข้องกับทักษะการแสวงหาความรู้ของผู้เรียนจะเป็นด้านพุทธิพิสัย ซึ่งมีพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าผู้เรียนจะเป็นผู้ที่ แสวงหาความรู้ในสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการรู้ได้ คือ กระบวนการที่เป็นการวางแผนในการหาความรู้ การเข้าใจ เนื้อหา การนำเนื้อหาไปประยุกต์ใช้ โดยผ่านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินค่า หากผู้เรียนมี กระบวนการเหล่านี้ในการเรียนรู้ด้วยตนเองจะทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดทักษะการแสวงหาความรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **นักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย** หมายถึง นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในวิชา EH 308 นวัตกรรม และภูมิปัญญาในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ของสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

2. **การเรียนรู้ด้วยตนเอง** หมายถึง การเรียนการสอนรูปแบบหนึ่งที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำในการ ค้นคว้า สืบค้นความรู้ที่ต้องการด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่ตรงกับความต้องการของตนเองอย่าง อิสระ โดยมีกระบวนการในการสืบค้นหาข้อมูลอย่างเป็นระบบ

3. **ทักษะการแสวงหาความรู้** หมายถึง การแสดงออกของผู้เรียนในการหาความรู้ด้วยตนเองและการ สร้างความรู้ใหม่เพิ่มเติมจากความรู้เดิม โดยการศึกษา การทดลอง การค้นคว้าและปฏิบัติด้วยตนเอง อีกทั้งยังเป็นการเชื่อมประสบการณ์เดิมเข้ากับประสบการณ์ใหม่ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองนั้นอาจจะเป็น การศึกษาหาความรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ กระบวนการของทักษะการแสวงหาความรู้ มีดังนี้

3.1 การกำหนดประเด็นปัญหาในการสืบค้นสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนด ขอบเขตในการค้นคว้า การอธิบายและการแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่ต้องการนำไปค้นคว้า

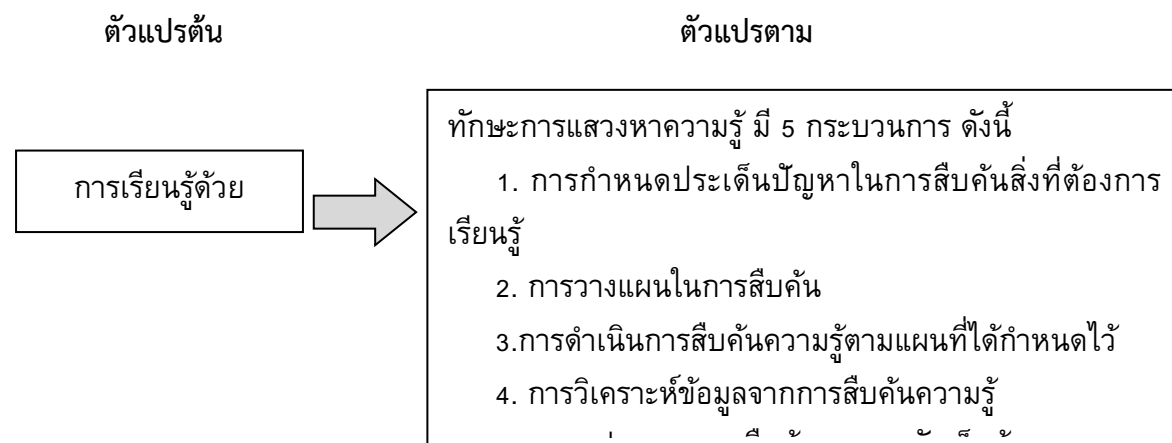
3.2 การวางแผนในการสืบค้น หมายถึง การกำหนดเป้าหมายในการสืบค้นความรู้ว่า ต้องการสืบค้นเรื่องอะไร สืบค้นที่ไหน สืบค้นอย่างไรและทำอย่างไรจึงจะได้ข้อมูลที่ต้องการสืบค้น

3.3 การดำเนินการสืบค้นความรู้ตามแผนที่ได้กำหนดไว้ หมายถึง กระบวนการในการสืบค้นความรู้ตามแผนที่ได้วางไว้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์มากที่สุด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสืบค้นความรู้ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นมา จำแนก จัดกลุ่มและจัดลำดับของข้อมูล โดยการพิจารณาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ได้รับมา

3.5 การสรุปผลจากการสืบค้นและการจัดเก็บข้อมูล หมายถึง การสรุปข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าโดยการบันทึกเป็นเอกสาร

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ของนักศึกษาสาขาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

6. ระเบียบวิธีการวิจัย

1. การรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1) แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในรายวิชา EH 308 นวัตกรรมและภูมิปัญญาในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2) แบบทดสอบวัดทักษะการแสวงหาความรู้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าการใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ของนักศึกษาสาขาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยมีกระบวนการขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาระดับของทักษะการแสวงหาความรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย
- 2) เปรียบเทียบข้อมูลของทักษะการแสวงหาความรู้ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้ T – test แบบ Dependent Sample
- 3) เปรียบเทียบข้อมูลของทักษะการแสวงหาความรู้ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 โดยใช้ T – test แบบ Dependent Sample

7. ผลการวิจัย

หลังจากที่จัดกิจกรรมผู้เรียนที่เรียนในรายวิชา EH 308 นวัตกรรมและภูมิปัญญาในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ในรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่าผู้เรียนมีทักษะการแสวงหาความรู้สูงขึ้นกว่าก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการประเมินตามสภาพจริง พบว่า ผู้เรียนมีทักษะการแสวงหาความรู้สูงขึ้นตามลำดับ จากก่อนการเรียนรู้ด้วยตนเองในครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

8. อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีและเพื่อเปรียบเทียบทักษะการแสวงหาความรู้ของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากผลการวิจัย พบว่า ผู้เรียนมีทักษะการแสวงหาความรู้สูงขึ้นกว่าก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้าสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะทำให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเป็นศูนย์กลาง ดังที่วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2545) ที่ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทในการหาความรู้ด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมและมีความกระตือรือร้นเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอีกด้วย

9. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนแต่ละระดับนั้นสามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นในผู้เรียนได้ โดยที่ผู้สอนจะต้องให้คำแนะนำให้ผู้เรียนมีความสามารถค้นหาความรู้ที่ต้องการได้ โดยการสร้างกิจกรรมที่มีการค้นคว้าที่หลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

2) ผู้สอนจะต้องจัดแหล่งค้นหาความรู้ที่มีความหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาคำตอบที่ต้องการได้ เช่น การจัดหาหนังสือ การส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าสู่การค้นคว้าทางออนไลน์ให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองในระดับการศึกษาต่าง ๆ เช่น ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา เป็นต้น

2) ควรมีการวัดความพึงพอใจของผู้เรียนต่อรูปแบบการศึกษด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วย

3) ควรมีการทำการวิจัยเพื่อส่งเสริมทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของรายวิชาอื่น ๆ ในสาขาการศึกษาปฐมวัยเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551 – 2565). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----- . (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

จงจิตร เลิศวัฒนาพร. (2551). การพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยกิจกรรมโครงงานภาษาอังกฤษประกอบการประเมินตามสภาพจริง. ปริญญาโท กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จินดารัตน์ แก้วพิกุล. (2559). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมาตรฐานสากล. ปริญญาโท ปร.ด. (วิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นัตตา อังสุวทัย. (2550). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนวิชาเคมีที่เน้นกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. ปริญญาโท กศ.ด. (วิทยาศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรทิพย์ ศิริภทราชัย. (2556, เมษายน - มิถุนายน). STEM Education กับการพัฒนาทักษะใน ศตวรรษที่ 21. นักบริหาร. 2(33): 50 – 56.

มาณี ไชยธีรานุวัตรศิริ. (2547). ร่าง รายงานการติดตามและประเมินสถานภาพการปฏิรูปการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

รุจิรัตน์ รุ่งหัวไผ่. (2549). การศึกษาความสามารถในการทำโครงงานคณิตศาสตร์ ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จากการจัดกิจกรรมโครงงานคณิตศาสตร์. ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรชัย สุทธิไชย. (2559). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ เรื่อง เทคโนโลยีอวกาศและทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสังคม. สารนิพนธ์ กศ.ม. (วิทยาศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2545, มีนาคม). เทคนิคและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- วิจิตร ศรีอ้าน. (2557). แนวโน้มการศึกษาไทย: การสอนในปัจจุบันและอนาคตสำหรับครูมืออาชีพ. ในองอาจ นัยพัฒน์ (บรรณาธิการ). การวิจัยสถาบันและกระบวนการเรียนรู้สู่อนาคต. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). พลังการเรียนรู้ : ในกระบวนการทัศน์ใหม่. นนทบุรี: เอสอาร์พรินติ้ง.
- สรวงพร กุศลสง. (2561). การพัฒนารูปแบบทักษะการศึกษาวิจัยด้านปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร. 20 (2) กรกฎาคม – ธันวาคม 2561: 61 - 72
- สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนเชิงรุกสำหรับคณาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้. ปริญญาโท. ปร.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Bellancy, James & Brandit, Ron. (2010). 21st Century Skills: Rethinking How Student learn. Solution Tree Press: Bloomington, In 47404.
- Bloom, Benjamin. S.; Kruthwohl, David.R.; & Masia, Bertram B. (1956). Taxonomy of educational Objectives The Classification of Educational Goals. Handbook II: Affective Domain. Illinois : Longmans.
- Walker, G. H. (2002) . Concept mapping and curriculum design. Retrieved from <http://www.utc.edu/Teaching-Resource-Center/concept.html>.

การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการปรับตัวของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

The Development in Problem solving and Adaptive of Early Childhood
student in Faculty of Education Bangkok Thonburi University

นิตยา ศรีมกุฎพันธุ์

Nitaya Srimakutphun

ชนิษฐา ศรีตะวัน

Kanitha Sritawan

สุดารัตน์ เปรมชื่น

Sudarat Premchun

ปิยกานต์ ปานอุไร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: nitayasatit@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 27 ตุลาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 มิถุนายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

วิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อทักษะการแก้ปัญหาและการปรับตัวของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการแก้ปัญหาและการปรับตัวของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ระดับชั้นปีที่ศึกษา (ปี1,ปี3) 3. หาข้อเสนอแนะทักษะการแก้ปัญหาและการปรับตัวของนักศึกษาวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ชั้นปีที่ 1,3, จำนวน 108 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทักษะการแก้ปัญหาและการปรับตัวของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย S.D และการทดสอบค่า t

ผลวิจัยพบว่า 1.การแก้ปัญหาและการปรับตัวของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 4 ด้านได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านสังคม ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล และ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบการแก้ปัญหาและการปรับตัว ด้านด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ธนบุรีชั้นปีที่แตกต่างกันพบว่านักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาระดับชั้นปีที่1 และนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาระดับชั้นปีที่3 มีการแก้ปัญหาและการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ข้อเสนอแนะการแก้ปัญหาและการปรับตัวของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาระดับชั้นปีที่1 ด้านสังคมนักศึกษาต้องการสถานที่พักผ่อน รวมกลุ่มพูดคุยกันเฉพาะชั้นปีอย่างเป็นสัดส่วน ด้านการเรียน อยากให้มีเอกสารประกอบรายวิชาทุกวิชาเพราะนักศึกษายังไม่ชินกับรูปแบบการเรียนในระดับอุดมศึกษา ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ควรลดให้น้อยลง เผลี่ยให้ชั้นปีอื่นๆ ทำกิจกรรมบ้าง

คำสำคัญ: การแก้ปัญหา, การปรับตัว, ทำกิจกรรม

ABSTRACT

This research, studies problem solving and adjustment of students in four aspects; i.e, academic, social, personal and emotional adjustment, and participating the university activities. The purposes of this study are to study the level of adjustment of the first and third year students in early childhood education of faculty of education at Bangkokthonburi University, to compare the adjustment of students between the first year and the third year. The sample consists of 108 students of faculty of education in the first semester of the academic year 2022. The data are collected using questionnaire.

The results of the study show that 1. the level of adjustment of the first and third year students in each aspect and overall adjustment are at high level. 2. There are differences between the first year and the third year students for the overall, academic, social, personal, emotion adjustments and participating the university activities. At the significant level of .05 3. Suggestion social the student want the location to rest, academic they want the document for the subject, the university activities the first year student want to have a few activities.

Keywords: problem solving, adjustment, a few activities

1. ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์เกิดขึ้นมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมทำให้บุคคลต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เมื่อ บุคคลไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ จะส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพจิต ซึ่งการปรับตัวของ มนุษย์ในสังคมนั้นถือเป็นเรื่องสำคัญ และการที่บุคคลจะอยู่ในสังคมได้นั้นต้องเรียนรู้ในการปรับ สภาพทางจิตใจ ทางกาย และไม่ว่าจะมีบทบาทใดหน้าที่ใดก็ตามจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อส่งผล ต่อความสำเร็จในการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน เมื่อต้องการมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตจะต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญคือการมีสุขภาพจิตที่ดี จิตใจเข้มแข็ง กล้าตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่

เข้ามา ซึ่งบุคคลที่สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสังคม นั้นๆ ได้เป็นอย่างดี การแก้ปัญหาการปรับตัว จึงเป็นส่วนสำคัญที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตของคนเรามากที่สุด

จากชีวิตนักเรียนมาสู่ชีวิตการเป็นนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาการปรับตัวของนิสิตนักศึกษาในช่วง เริ่มต้นการศึกษา ใหม่มีหลายประการด้วยกันดังที่ จิรวัดน์ วีรังกรม, (2548) ได้กล่าวไว้ในคัมภีร์ชีวิตนักศึกษา ใหม่ ดังนี้ 1. ปรับทัศนคติตนเองให้สอดคล้องกับความเป็นผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา เพื่อจะได้วางแผนการ เรียนรู้ของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย 2. เปลี่ยนวิธีการใช้ชีวิตทางการศึกษาที่สมควร ด้วยการแสวงหาการ เรียนรู้ใหม่จากการเข้าร่วมทำกิจกรรมเพิ่มเติมหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมปัญญาที่หน่วยงานของมหาวิทยาลัย ได้จัดขึ้น การฝึก จัดการเวลาในการใช้ชีวิตโดยมีการจัดทำแผน เพื่อโอกาสเปิดโอกาสตนเองให้มีกลุ่มเพื่อนเพิ่ม มากขึ้นทั้ง ภายในสาขาวิชา ต่างสาขาวิชา ต่างคณะ และต่างสถาบัน การพัฒนาตนเองจากเดิมที่เคยพึ่งพา ผู้อื่นในเรื่องการ เรียนไปสู่การพึ่งตนเองมากขึ้น 3. ปรับรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ยุคใหม่ เนื่องจากการเรียนรู้ในปัจจุบันเป็นการ เรียนรู้ที่ไร้พรมแดน แหล่งความรู้มีอยู่ทั่วโลกที่นักศึกษาสามารถเข้าถึง ได้ ดังนั้นนักศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยน ท่าทีการเรียนรู้ใหม่ จากเดิมที่พึ่งพาความรู้จากอาจารย์ ตำราเรียน และ ห้องสมุดของสถาบันเป็นหลักไปสู่การ เรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งการเรียนรู้ทั่วโลก มีการพัฒนาทักษะการ เรียนรู้ของตนเองให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ยุค ใหม่ เช่น ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทักษะการ นำเสนอมีการพัฒนาทักษะการใช้ ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เพื่อสร้างศักยภาพในการเข้าถึง ข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาทักษะการ แสวงหาความรู้ เพื่อให้สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ผ่านระบบเครือข่าย ของมหาวิทยาลัยและเครือข่ายอื่นๆ พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง โดยพัฒนาการมองเห็นเหตุการณ์ สภาพการณ์รอบตัวในเชิงการเรียนรู้ และ พัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับข้อมูลความเคลื่อนไหวเหตุการณ์ที่ เกี่ยวข้องกับศาสตร์ที่ตนศึกษา นักศึกษาที่เข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยเป็นนักศึกษาที่มาจากต่างจังหวัดซึ่งมี ความแตกต่างกัน การที่นักศึกษาได้เข้ามาใช้ ชีวิตในรั้วมหาวิทยาลัย นักศึกษาจะต้องพบวิธีการเรียนการสอนที่ ต่างจากเดิม สภาพแวดล้อม หลักสูตรการเรียน การสอน อาจารย์ผู้สอน การเข้าร่วมกิจกรรม รวมไปถึงการอยู่ ร่วมกับสังคมกลุ่มเพื่อนในมหาวิทยาลัย นักศึกษาจะต้องรู้จักแบ่งเวลาและรับผิดชอบตนเอง ซึ่งนักศึกษาบาง คนต้องพบกับปัญหาเข้าเรียนไม่ทัน เวลาเข้ากับเพื่อน ไม่ได้ นอกจากนี้นักศึกษายังต้องทำกิจกรรมของ มหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางมหาวิทยาลัย เพื่อให้ นักศึกษาเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป นั่นคือเมื่อเข้ามาศึกษาใน ระดับอุดมศึกษาต้องมีการปรับตัวในทุกๆ ด้านเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

จากปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของนักศึกษาดังกล่าว จึงสนใจวิจัยการปรับตัวของ นักศึกษา สาขาการศึกษาปฐมวัยชั้นปีที่ 1, 3 จำนวน 4 ด้าน ด้านการเรียน ด้านสังคม ด้านอารมณ์แต่ละ บุคคลและด้านการเข้าร่วมกิจกรรม

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อหาระดับทักษะแก้ปัญหาและปรับตัวของนักศึกษา สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะแก้ปัญหาและปรับตัวของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ปี1, ปี3

3. เพื่อหาข้อเสนอแนะทักษะการแก้ปัญหาและการปรับตัวของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

3. ทบทวนวรรณกรรม

Bernard ได้กล่าวถึงการปรับตัวว่า หมายถึง การที่บุคคลสามารถปรับตัวว่า หมายถึง การที่บุคคล
สามารถปรับตัวให้เข้ากับ ตนเองและโลกภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพความพึงพอใจ ความแจ่มใสอย่าง
สูงสุดมีพฤติกรรมที่เหมาะสม กับสภาพสังคม มีความสามารถที่จะเผชิญและยอมรับความจริงของชีวิต
(Bernard, 1960)

ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy, 1999) รอยได้ให้ความหมายของมนุษย์ว่า เป็นบุคคลเดียว
ครอบคลุม กลุ่ม องค์กร และชุมชนเป็นระบบการปรับตัวแบบองค์รวม (Holistic adaptation system) ระบบ
ของมนุษย์เป็นทั้งหมดใน หนึ่ง เดียวแสดงถึงพฤติกรรมที่มีความหมายของมนุษย์ มีความสามารถในการคิด
มีสติ และมี ความหมาย ซึ่งจะมีการพิจารณาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะทำการเปลี่ยนแปลงคนและ
สิ่งแวดล้อมจะมีรูปแบบและมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ระบบการปรับตัวของบุคคล
เป็นระบบเปิด ภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่งมี ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
ตลอดเวลา รอยมองว่า บุคคล ประกอบด้วยกาย จิต และสังคม (Biopsychosocial being) ความเป็นองค์
รวม ไม่สามารถแยกจากกันใดเพื่อความปกติสุข หรือภาวะสุขภาพที่ดี นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับระดับ การ
ปรับตัว (Adaptation level) ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าสู่ระบบการปรับตัวของบุคคลอีกตัวหนึ่ง

4. การปรับตัวของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

1. การปรับตัวด้านการเรียน

ดวงแข วิทยาสุนทรวงศ์ (2541) กล่าวว่า การเรียนของนักศึกษาให้ได้ ผลดีมีลักษณะ ดังนี้

1. ความอยากเรียน (Motivation) การทำให้มีความศรัทธาอยากเรียนนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นใน อันดับ
แรกของการเรียนและเป็นความสำเร็จไปแล้วเกินครึ่ง วิธีการกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดความอยากเรียน คือ ต้อง
เข้าใจตนเองให้เกิดความสนใจอยากเรียน

2. การแสดงต่อการเรียน (Reaction) การเรียนจะได้ผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ ความ
พร้อมของผู้เรียน คือ ผู้เรียนจะต้องมีความพร้อมอย่างแรงกล้ามีจุดหมายในการเรียนอย่างแน่วแน่ ย่อมจะ
เรียนได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความพร้อมในการเรียน

3. มีสมาธิในการเรียน (Concentration) การเรียนจะมีประสิทธิภาพต้องอาศัยความตั้งใจที่จะ จดจ่อ
อยู่กับการเรียน ความพร้อมที่จะเรียน และสนใจในวิชานั้นจริง ๆ สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อ สมาธิในการเรียน เช่น
ความหิว ความอึด เหนื่อยล้า ฯลฯ ต้องขจัดให้หมดไปขณะที่ฟังคำบรรยายหากเกิดข้อสงสัยควรรีบจดไว้ เพื่อ
ไม่ให้ข้อสงสัยนั้นรบกวนสมาธิในการเรียนในช่วงนั้น ๆ

4. การจัดลำดับเรื่องที่เรียน (Organization) นักศึกษาจะต้องรู้จักจัดลำดับในเรื่องที่จะเรียนให้ เป็นหมวดหมู่ก่อนหลัง มิฉะนั้นจะสับสนปนเปทำให้เรียนไม่เข้าใจ เกิดความเบื่อหน่ายไม่ยอมเรียน

5. ความเข้าใจ (Comprehension) นักศึกษาจะต้องเข้าใจเรื่องที่จะเรียนว่ามีความมุ่งหมาย อย่างไร รู้จักจับหลักสำคัญของเรื่องนั้นๆ

พระมหามานตรี สามารถไทย (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปรับตัวของพระนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในส่วนกลางพบว่า ด้านการเรียนพระนิสิตมีการปรับตัวมาก

สรุป การปรับตัวด้านการเรียน หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจฟังอาจารย์อธิบายตลอดชั่วโมงเรียน รู้จักซักถามเมื่อเกิดข้อสงสัยไม่เข้าใจ รู้จักสรุปใจความสำคัญและบันทึกย่อมีเอกสารในการเรียนพร้อมไม่ทำกิจกรรมอื่นในขณะที่เรียน ศึกษาวิชาเรียนมาล่วงหน้าหรือค้นคว้า เพิ่มเติมจากห้องสมุด มีความตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมายและส่งงานตรงตามกำหนดเวลา สามารถนำความรู้จากการเรียนมาใช้ในห้องปฏิบัติการได้ รู้จักแบ่งเวลาระหว่างการเรียนและการทำกิจกรรม มีความพอใจในสาขาที่เรียนและมีความมุ่งมั่นจะเรียนให้ สำเร็จ

2. การปรับตัวด้านสังคม

อรุณี สุปัญญา (2545) ได้กล่าวถึงลักษณะที่แสดงออกถึงความยุ่งยากในการปรับตัวทางสังคมของเด็กวัยรุ่น ดังนี้ 1. พูดติดอ่าง 2. มีความรู้สึกว่าตนมีปมด้อย 3. มีความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย 4. ขอบปฏิสันคำขอร้องจากคนอื่น 5. เคร่งขรึม จริงจัง ไม่ชอบพูดล้อเล่น 6. ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์หวั่นไหวง่าย 7. ชอบแยกตัวอยู่ในโลกของตนเอง ไม่สนใจโลกภายนอก 8. ปฏิบัติตนตามความเคยชิน ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่รู้จักยืดหยุ่น

สุกัญญา ตันตระบัณฑิตย์ (2548) กล่าวว่า การปรับตัวทางสังคม หมายถึง กระบวนการปรับความต้องการและพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในการ คบหาสมาคมกับผู้อื่น เพื่อให้ เขาจะได้รับความพอใจและสามารถดำรงความสัมพันธ์ที่พึงปรารถนาไว้

Hurlock (1978) ให้ความหมายของการ ปรับตัวทางสังคมว่า เป็น ความสำเร็จซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ปรับตัวให้เข้ากับบุคคลทั่วไปและกลุ่มบุคคลที่ปรับตัวได้ดีจะเรียนรู้ทักษะ ทางสังคมได้ดี เช่น ความสามารถในการเกี่ยวข้องกับ บุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนและบุคคลแปลกหน้า และจะช่วยพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อสังคมด้วย เช่น มีความตั้งใจจะช่วยเหลือบุคคลอื่น

เฮอร์ล็อกได้ให้เกณฑ์ในการปรับตัว ทางสังคมของบุคคล ดังนี้

1. การแสดงออกที่เหมาะสม คือ มีการแสดงออกที่เหมาะสมเป็นไปตามความคาดหวังของกลุ่ม ซึ่งจะทำให้ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม

2. การปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มต่างๆ คือ สามารถปฏิบัติตัวเข้ากับบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่ กว่าหรือเพื่อน

3. ทัศนคติต่อสังคม คือ มีเจตคติที่ดีต่อบุคคลต่างๆ ต่อการเข้าร่วมสังคมและตอบทบาทของ ตนเองในสังคม

4. ความพึงพอใจในตนเอง คือ มีความพึงพอใจในบทบาทของตนเองทั้งในการเป็นผู้นำและผู้ ตาม

สรุป การปรับตัวด้านสังคม หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติได้ตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของสถาบันที่กำลังศึกษา ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ สามารถสร้างความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รวมทั้งการทำความรู้จักกับเพื่อนต่างเพศและทำงานร่วมกันด้วย รู้จักเห็นอกเห็นใจ เคารพในสิทธิผู้อื่น วางตัวได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. การปรับตัวด้านอารมณ์แต่ละบุคคล

ธีระ มูลธิยะ (2530) ได้นิยามความหมายของการปรับตัวด้านอารมณ์ว่าเป็น ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ที่มีต่อตนเองในด้านความกดดันทางอารมณ์ ความวิตกกังวล ความสุข ความเศร้า ความขุ่นเคือง ความตึงเครียด ความท้อแท้ และความเบื่อหน่าย

อารี เพชรผุด (2547) ให้ความหมายของอารมณ์ว่าเป็นภาวะที่อินทรีย์ถูกรบกวนทำให้เกิดการตอบสนองที่เรียกว่าผลกระทบจากสิ่งเร้า ไม่ว่าผลกระทบอันนั้นจะหนักหรือเบา ก็ตามก็จะทำให้เกิดปฏิกิริยาขึ้นได้

Paul T. Young (1973) ได้นิยามว่าอารมณ์ คือ กระบวนการหรือ สภาวะทางด้านความรู้สึกที่ถูกทำให้หวั่นไหวซึ่งแสดงออกมาโดยการเปลี่ยนแปลงของร่างกายในกล้ามเนื้อเรียบ ต่อมต่างๆ และพฤติกรรม

สรุป การปรับตัวด้านอารมณ์ หมายถึง การที่บุคคลสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม รู้จักควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง เป็นคนมองโลกในแง่ดี ยอมรับตนเอง ตามสภาพความเป็นจริง รู้จักข้อดีข้อบกพร่องของตนเอง มีการนับถือตนเอง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลรู้จักใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา

4. การปรับตัวด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาและปรับพฤติกรรมของนิสิต นักศึกษา ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการกำหนดทิศทางในการพัฒนาเพื่อความเหมาะสมกับนิสิต นักศึกษา ซึ่งในส่วนของการจัดกิจกรรมก็มีส่วนทำให้นิสิต นักศึกษาได้พัฒนาตนเองจนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

ราตรี พงษ์สุวรรณ, (2549) กล่าวว่า ช่วงการเปิดเรียนใหม่เป็นช่วงที่นักศึกษาใหม่ ต้องเผชิญกับการปรับตัว อย่างรอบด้านทั้งที่อยู่อาศัย การเรียนการปรับตัวเข้ากับเพื่อน การปรับตัวเข้ากับกิจกรรมใหม่ รวมทั้งการปรับตัวเข้ากับสังคมใหม่ๆ จึงทำให้เป็นช่วงที่นักศึกษาต้องอยู่ในภาวะความกดดัน และก่อให้เกิดความเครียด อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากการจัดกิจกรรมในรูปแบบที่ไม่เหมาะสม เช่น กิจกรรมที่มีการบังคับ บังคับขู่เข็ญ การทำกิจกรรมที่ล่อแหลมต่อการทำร้ายร่างกายและจิตใจ ก็อาจส่งผลให้นักศึกษาใหม่ อยู่ในภาวะที่กดดันและ เครียดได้ และที่สำคัญก็จะส่งผลต่อการเรียน การใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยทำให้นักศึกษาบางรายถึงกับลาออก ด้วยปัญหาที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งปัญหาด้านการเข้าร่วมกิจกรรมถือว่าเป็นประการหนึ่งส่งผลให้นักศึกษาวิตกกังวล นักศึกษาบางรายไม่ค่อยคุ้นเคยกับการทำกิจกรรมในมหาวิทยาลัย เช่น การประชุมเชียร์ กิจกรรมกีฬา กิจกรรมอื่นๆ

5. ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

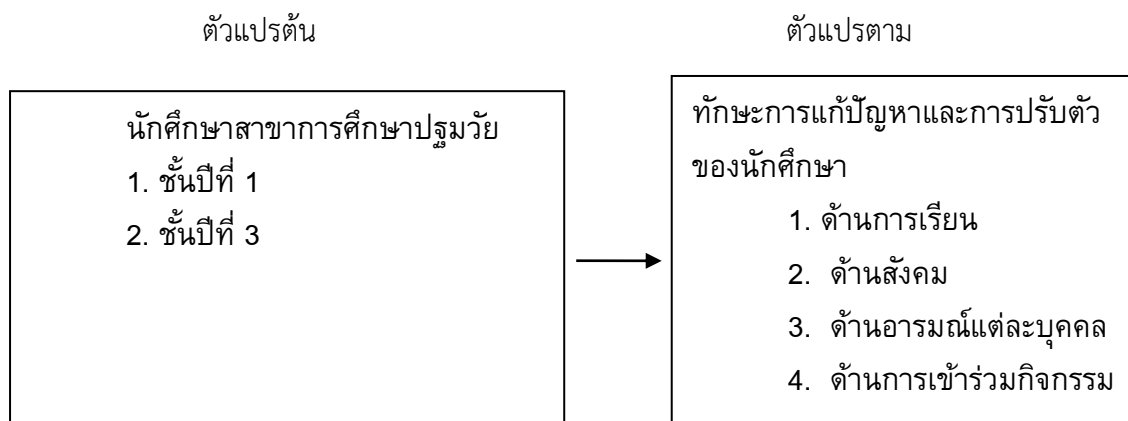
ประชากร ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ชั้นปีที่ 1,3 จำนวน 153 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ชั้นปีที่ 1,3, จำนวน 108 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหา กลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ นักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำแนกตามชั้นปี
 1. ชั้นปีที่1
 2. ชั้นปีที่3
2. ตัวแปร ตาม ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหาและการปรับตัวของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
 - 2.1 ด้านการเรียนรู้
 - 2.2 ด้านสังคม
 - 2.3 ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล
 - 2.4 ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย



1. นักศึกษา วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีระดับการปรับตัวโดยรวม และการปรับตัวในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก
2. นักศึกษาชั้นปีที่แตกต่างกันมีการแก้ปัญหาและการปรับตัวแตกต่างกัน

7. วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ท จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชั้นปีที่ศึกษา ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการแก้ปัญหาและการปรับตัวของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 4 ด้านได้แก่ ด้านการเรียน ด้านสังคม ด้านอารมณ์ แต่ละบุคคล และ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับทักษะการแก้ปัญหาและการปรับตัวของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 4 ด้านได้แก่ ด้านการเรียน ด้านสังคม ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล และ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ โดยใช้วิธีทางสถิติโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชั้นปีที่ศึกษา ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมระดับปริญญาตรี โดยหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลทักษะการแก้ปัญหาและพฤติกรรมในการปรับตัวของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 4 ด้านได้แก่ ด้านการเรียน ด้านสังคม ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล และ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและรายข้อ

3. การเปรียบเทียบทักษะการแก้ปัญหาและพฤติกรรมในการปรับตัวของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา โดยใช้ t-test

4. วิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาจากการตอบคำถามปลายเปิด แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

8. สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลวิเคราะห์การแก้ปัญหาและพฤติกรรมในการปรับตัวของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 4 ด้านได้แก่ ด้านการเรียน ด้านสังคม ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล และ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล ($\bar{X}=4.32$) ด้านสังคม ($\bar{X}=4.10$) ด้านการเรียน ($\bar{X}=4.02$) และด้านการเข้าร่วมกิจกรรม ($\bar{X}=3.97$)

2. ผลการเปรียบเทียบการแก้ปัญหาและการปรับตัวด้านด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีชั้นปีที่แตกต่างกันพบว่านักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัยชั้นปีที่1 และนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัยชั้นปีที่3 มีการแก้ปัญหาและการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะ ในการแก้ปัญหาและการปรับตัว นักศึกษาได้มีการเสนอแนะดังนี้3. ข้อเสนอแนะการแก้ปัญหาและการปรับตัวของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย ด้านสังคมนักศึกษาต้องการสถานที่พักผ่อน

รวมกลุ่มพูดคุยกันเฉพาะชั้นปีอย่างเป็นสัดส่วน ด้านการเรียน อยากให้มีเอกสารประกอบราย วิชาทุกวิชาเพราะ นักศึกษายังไม่ชินกับการเรียนแบบเลคเชอร์ในระดับอุดมศึกษา ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ควรลดให้น้อยลง เผลี่ยให้ชั้นปีอื่นๆบ้าง

9. อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลวิเคราะห์การแก้ปัญหาและการปรับตัวของนักศึกษาวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 4 ด้านได้แก่ ด้านการเรียน ด้านสังคม ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล และ ด้านการเข้าร่วม กิจกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะเป็นเพราะนักศึกษาเริ่มเข้าสู่วัยรุ่นตอนปลายและวัยผู้ใหญ่ ตอนต้น ส่วนใหญ่จะมีความคิดว่าการเรียนในระดับมหาวิทยาลัยเป็นการเรียนรู้ที่จะต้องนำไปใช้ในชีวิตรการทำงาน และชีวิตในมหาวิทยาลัยเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการเป็นผู้ใหญ่จึงเตรียมพร้อมในการแก้ปัญหา และการปรับตัวสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทนพ เข้มเพ็ชร (2561) ได้ศึกษาความสามารถในการปรับตัวของ นิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยผลการศึกษา พบว่า ความสามารถในการปรับตัวด้านสังคม ความสามารถในการปรับตัวด้านอารมณ์ และความสามารถในการปรับตัวด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย มีการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ส่วนการปรับตัวด้านการเรียนมีการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง การปรับตัวของนิสิตเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบการแก้ปัญหาและการปรับตัวด้านด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครชั้นปีที่แตกต่างกันพบว่านักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย ชั้นปีที่1 และนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัยชั้นปีที่3 มีการแก้ปัญหาและการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ซึ่งใช้เวลาในมหาวิทยาลัยมากกว่ามีการ เรียนรู้ในการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยมากขึ้นประกอบกับมีวุฒิสูงขึ้นจึงมีการปรับตัวได้ดีกว่านักศึกษาชั้นปีที่ 1 ซึ่งเพิ่งเข้ามาเรียนในมหาวิทยาลัยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ แสนสุภาและคณะ (2563) ได้ ทำการศึกษาการปรับตัวในสถานการณ์โควิด 19 ของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงผล การศึกษาพบว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างนักศึกษาชั้นปีที่แตกต่างกัน พบว่านิสิตที่มีชั้นปีที่แตกต่างกันมีการ ปรับตัวแตกต่างกัน

10. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่านักศึกษาชั้นปีที่ยังมีการปรับตัวด้านการเข้าร่วมกิจกรรมได้คะแนน น้อยสุด ควรปรับกิจกรรมให้นักศึกษาเห็นว่าเป็นการทำให้มีความสามัคคี และเกิดความสนิทสนม มี ความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มเพื่อนและกลุ่มพี่น้องชั้นปีที่แตกต่างกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะนักศึกษาวิชาเอกการศึกษาปฐมวัยเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษานักศึกษาสาขาอื่นๆของคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่าง และเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ แสนสุภาและคณะ. (2563). การปรับตัวของนักศึกษาในสถานการณ์โควิด-19. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(2), 83-97.
- จิรวัดน์ วิจรกร. (2548). คัมภีร์ชีวิตนิสิตใหม่, กรุงเทพฯ: โครงการก้าวแรกสู่บัณฑิตยุคใหม่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฐิระ ทองเหลือ. (2549). นื่องใหม่กับการปรับตัว. วารสารแม่โจ้ปริทัศน์, 7(4), 67-70.
- ดวงแข วิทยาสุนทรวงศ์. (2541). ผลของกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการปรับตัวด้านการเรียนของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง จังหวัดตรัง. ปริญญาโท กศ.ม., จิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ธีระ มูลธิยะ. (2530). ผลการให้คำปรึกษาแบบโรเจอร์ที่มีต่อการพัฒนาอัตโนมัติด้านการปรับตัวทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์, การศึกษามหาบัณฑิต, จิตวิทยาการแนะแนว, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นันทนพ เข้มเพ็ชร. (2561). ความสามารถในการปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี. ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารการเมืองการปกครอง, 8(2), 186-197
- พระมหามนตรี สามารถไทย. (2548). การปรับตัวของพระนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในส่วนกลาง. ปริญญาโท กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ราตรี พงษ์สุวรรณ. (2540). ปัญหาการเรียนของนักศึกษา ชั้นปีที่1 มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริญญาโท กศ.ม., จิตวิทยาการแนะแนว, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2574. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุกัญญา ตันตระบัณฑิตย์. (2548). การศึกษาการปรับตัวของนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ปริญญาโท กศ.ม., การอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อรุณี สุปัญญา. (2545). การปรับตัวทางสังคมของวัยรุ่นชายในสถานสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดกองสงเคราะห์เด็กและวัยรุ่นกรมประชาสงเคราะห์. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี เพชรผุด. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

Bernard, Harold W. (1960). Mental Health for Classroom. New York: McGraw-Hill Book Company.

Hurlock, Elizabeth. B. (1978). Child Development. Auckland: McGraw-Hall.

Roy, Mayer. (1976). Applying Behavior-Analysis Procedures with Children and Youth. New York : Holt, Rinehart.

การทำดีตามหลักประโยชน์นิยม

Doing Good according to Utilitarianism

วิเศษ แสงกาญจนวิณิช

Wiset Sangkanjanavanich

E-mail: metha.ang@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 11 เมษายน 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 มิถุนายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำดีตามหลักประโยชน์นิยม วิธีการศึกษาเป็นแบบเชิงคุณภาพ โดยศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำดีตามหลักประโยชน์นิยมของเจเรมี เบนธัม คือ การแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองเป็นหลัก เบนธัมเชื่อว่าเมื่อมนุษย์ได้รับประโยชน์ส่วนตนอย่างเต็มที่แล้ว ก็จะทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นภายหลัง อันนับได้ว่าเป็นผลพลอยได้จากการสนับสนุนเรื่องประโยชน์ของตนเอง จึงเป็นแนวคิดแบบอัตนิยม (egoism)
2. การทำดีตามหลักประโยชน์นิยมของจอห์น สจ๊วต มิลล์ คือ การแสวงหาประโยชน์เพื่อส่วนรวมเป็นหลัก มิลล์ เชื่อว่า “เงื่อนไขสำคัญที่สังคมจะดำรงอยู่ได้ด้วยดี ก็คือ ผลประโยชน์ส่วนรวมจะต้องมาก่อนและได้รับการพิจารณาค่าของผลประโยชน์สมาชิกในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน” จึงเป็นแนวคิดแบบปรตถนิยม (altruism)

คำสำคัญ: การทำดี, ประโยชน์นิยม, แนวคิดแบบปรตถนิยม

Abstract

The objective of this article was to study doing good according to Utilitarianism. The methodology was based on the qualitative approach by studying and compiling information from all related documents and research papers. The results showed as follows. 1. Doing good according to Utilitarianism of Jeremy Bentham was to mainly seek for self-interest. He believed that when humans obtained their full self-interest, they would make interest for others later. This deemed the by-product from supporting self-interest, so it was Egoism. 2. Doing good according to Utilitarianism of John Stuart Mill was to mainly seek for public

interest. Mill believed that “Society between equals can only exist on the understanding that the interests of all are to be regarded equally”, so it was Altruism.

Keywords: Doing Good, Utilitarianism, altruism

1. บทนำ

นักปรัชญาประโยชน์นิยมที่สำคัญ ได้แก่ เจเรมี เบนธัม (Jeremy Bentham, 1748 - 1832) เป็นนักปรัชญาศีลธรรมชาวอังกฤษและอดีตนักปฏิรูปกฎหมาย ผู้ก่อตั้งลัทธิอรรถประโยชน์นิยม (utilitarianism) และจอห์น สจ๊วต มิลล์ (John Stuart Mill, 1806 - 1873) ผู้รับมรดกความคิดจากบิดาและเบนธัม แม้ว่าทั้งสองท่าน คือ เบนธัมกับมิลล์ จะได้ชื่อว่าเป็นก่อตั้งลัทธิประโยชน์นิยม และมีเป้าหมายคือประโยชน์สุขมากที่สุดแก่คนจำนวนมากที่สุด แต่วิถีที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายนั้นยังมีข้อแตกต่างกันอยู่ รวมถึงการให้ความสำคัญกับปริมาณและคุณภาพของความสุข

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการทำดีตามหลักประโยชน์นิยมของทั้งสองท่าน เพื่อนำไปเป็นข้อมูลสำหรับนำไปวิเคราะห์ ประเมินค่า เพื่อการประยุกต์ใช้ในสังคมให้เหมาะสมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการทำดีตามหลักประโยชน์นิยม

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปรัชญา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งแบ่งเอกสารเป็นเอกสารปฐมภูมิและเอกสารทุติยภูมิ

3.1 เอกสารปฐมภูมิ ประกอบด้วย หนังสือ 2 เล่มสำคัญ ดังนี้

1) หนังสือเรื่อง The Principle of Moral and Legislation เขียนโดย Jeremy Bentham ปี ค.ศ. 1984

2) หนังสือเรื่อง “Utilitarianism” in Ethical theories. A Book of Readings เขียนโดย John Stuart Mill แปลโดย A. I. Melden ปี ค.ศ. 1967

3.2 เอกสารทุติยภูมิ ประกอบด้วย เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักประโยชน์นิยม

เมื่อรวบรวมเอกสารเสร็จสิ้นแล้ว นำเอกสารมาเรียบเรียง จากนั้นวิเคราะห์เพื่อนำไปสรุปผลอภิปรายผล และเสนอแนะในบทสุดท้าย

4. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการทำดีตามหลักประโยชน์นิยม พบว่า

1. การทำดีตามหลักประโยชน์นิยมของเจเรมี เบนธัม คือ การแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองเป็นหลัก เบนธัมเชื่อว่าเมื่อมนุษย์ได้รับประโยชน์ส่วนตนอย่างเต็มที่แล้ว ก็จะทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นภายหลัง อันนับได้ว่าเป็นผลพลอยได้จากการสนับสนุนเรื่องประโยชน์ของตนเอง จึงเป็นแนวคิดแบบอัตนิยม (egoism)

2. การทำดีตามหลักประโยชน์นิยมของจอห์น สจ๊วต มิลล์ คือ การแสวงหาประโยชน์เพื่อส่วนรวมเป็นหลัก มิลล์ เชื่อว่า “เงื่อนไขสำคัญที่สังคมจะดำรงอยู่ได้ด้วยดี ก็คือ ผลประโยชน์ส่วนรวมจะต้องมาก่อนและได้รับการพิจารณาค่าของผลประโยชน์สมาชิกในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน” จึงเป็นแนวคิดแบบปรัถนิยม (altruism)

5. อภิปรายผล

1. การทำดีตามหลักประโยชน์นิยมของเจเรมี เบนธัม สอดคล้องกับแนวคิดของ Kapila Vatsyayan (1986, p. 83) กล่าวว่า เบนธัมมีความคิดเห็นว่า ธรรมชาติของมนุษย์นั้นเป็นผู้ที่เห็นแก่ตัวมาแต่กำเนิด ไม่ว่าเรื่องใดก็ตามก่อนที่มนุษย์จะคิดถึงคนอื่น เขาจะต้องคิดถึงตัวเองก่อนเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำ การพูดหรือการคิดก็ตาม และการที่เขาคิดจะช่วยเหลือคนอื่น ก็เพียงแค่อยากจะได้รับประโยชน์จากการช่วยเหลือนั้น เว้นจากผลประโยชน์ของตนเองแล้ว ไม่มีทางที่จะเป็นไปได้ที่มนุษย์จะหันไปช่วยเหลือคนอื่นโดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน ด้วยเหตุนี้ เบนธัมจึงกล่าวว่า “อย่านึกว่าใคร เขาจะกระตือรือร้นช่วยท่าน นอกจากการช่วยนั้นจะเป็นประโยชน์แก่เขา คือ เขามองเห็นประโยชน์ที่เขาจะได้รับอย่างแจ่มแจ้งแล้ว มนุษย์ไม่เคยจะคิดช่วยเหลือใครเปล่า ๆ ธรรมชาติของมนุษย์ถูกสร้างขึ้นด้วยวัตถุดิบปัจจุบันนี้เอง เขาจะช่วยท่านก็ต่อเมื่อเขาแน่ใจว่า เป็นการช่วยเหลือตัวเขาเองด้วยเท่านั้น” และสอดคล้องกับแนวคิดของ เบนธัม (Jeremy Bentham, 1984, p. 3) กล่าวว่า ประโยชน์ของชุมชนและบุคคล โดยได้กล่าวไว้ว่า “ไม่มีประโยชน์อะไรที่จะพูดถึงประโยชน์ของชุมชนโดยไม่เข้าใจว่าอะไรคือประโยชน์ของบุคคล และการกระทำใด ๆ ก็ตามที่ถือว่าเข้ากับหลักอรรถประโยชน์ได้ก็โดยที่การกระทำนั้นมีแนวโน้มที่จะเพิ่มความสุขของชุมชนมากกว่า มีแนวโน้มที่จะลดความสุขของชุมชนนั้น” เบนธัม (Bentham, 1984, p. 1) จะกล่าวถึงอรรถประโยชน์ เขาเริ่มต้นด้วยการยอมรับหลักการทางจิตวิทยาเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ว่า “ธรรมชาติได้จัดให้มนุษย์ผู้อยู่ใต้บังคับการของสิ่งที่ยิ่งใหญ่ 2 อย่าง คือ ความเจ็บปวดและความสุข ซึ่งเป็นตัวกำหนดว่า เราควรทำอะไรดี อีกแง่หนึ่ง ความสุขก็เป็นมาตรฐานตัดสินความดี และอีกแง่หนึ่ง ทั้ง 2 สิ่งนี้ เป็นแรงจูงใจให้เราทำ พูด และคิด แม้ว่าเราจะพยายามทุกวิถีทางที่จะเป็นอิสระจากการตกอยู่ในอำนาจของทั้ง 2 อย่างนี้ แต่กลับเป็นการพิสูจน์ว่า เรากลับเป็นทาสของความสุขและความเจ็บปวดนั้น” และสอดคล้องกับแนวคิดของ Ross Harrison (1988, p. 158) กล่าวว่า สำหรับเบนธัมแล้ว ความ

เพลิตเพลินคือความเพลิตเพลิน และความเจ็บปวดก็คือความเจ็บปวด พื้นฐานเดียวที่จะตัดสินประสบการณ์ใดประสบการณ์หนึ่งว่าดีกว่าหรือแย่กว่าอีกประสบการณ์หนึ่งคือ ความเข้มข้นและระยะเวลาของความเพลิตเพลินหรือความเจ็บปวดที่มันสร้างขึ้น ความเพลิตเพลินชั้นสูงหรือคุณธรรมที่สูงส่งกว่าเป็นเพียงอะไรก็ตามที่สร้างความเพลิตเพลินที่เข้มข้นและยาวนานกว่า เบนธัมไม่แยกแยะคุณภาพของความเพลิตเพลินชนิดต่าง ๆ เขาเขียนว่า “ถ้ามันผลิตปริมาณความเพลิตเพลินเท่ากัน เกมพูชพินก็ดีพอ ๆ กับกวีนิพนธ์” และสอดคล้องกับแนวคิดของ กิรติ บุญเจือ (2512, หน้า 116) กล่าวว่า เบนธัมมีความคิดเห็นว่าการที่จะทำให้คนเห็นแก่ตัวหันมาเห็นแก่ประโยชน์ของคนอื่นได้นั้นจะต้องมีความพร้อมในความต้องการของตนเองเสียก่อน เมื่อตนเอง ได้ประโยชน์เพียงพอแล้วประโยชน์ส่วนรวมก็จะเกิดขึ้นตามมาเอง เช่น เมื่อรัฐบาลเข้าใจในหลักความเห็นแก่ตัวของมนุษย์นี้ ก็ควรปล่อยให้ประชาชนเห็นแก่ตัวกัน ตามสบาย เพียงแต่ควบคุมไม่ให้ประชาชนเบียดเบียนกันเท่านั้นก็พอ เมื่อบุคคลคิดเห็นแต่ประโยชน์ส่วนตัวโดยไม่เบียดเบียนคนอื่นแล้วผลดีก็จะเกิดขึ้นมาเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ น้อยแรมและกิรติ บุญเจือ (2561, หน้า 5) ศึกษาวิจัยเรื่อง “พระปฐมบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช กับประโยชน์นิยม : การศึกษาเชิงวิเคราะห์” กล่าวว่า หลักประโยชน์นิยมของเบนธัม จัดอยู่ในประเภท “ประโยชน์ นิยมแบบสุขนิยม” หรือ “รตินิยม” เพราะมีทรรศนะว่า แรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์ทำการที่แท้จริง คือ ความพึงพอใจ มาตรการเช่นนี้เป็นธรรมชาติดั้งเดิมของมนุษย์ เพราะมนุษย์มีธรรมชาติที่เห็นแก่ตัวมาแต่กำเนิด

2. การทำดีตามหลักประโยชน์นิยมของจอห์น สจ๊วต มิลล์ สอดคล้องกับแนวคิดของ (วิทย์ วิศวแพทย์, ม.ป.ป., หน้า 101 - 102) กล่าวว่า ความเชื่อพื้นฐานทางจริยธรรมของมิลล์อยู่บนพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์เหมือนกับเบนธัม คือ เชื่อในเหตุผลทางวิทยาศาสตร์เท่านั้น มิลล์ เห็นว่า หลักการทางศีลธรรมนั้นไม่มีทางที่จะพิสูจน์ได้ ชาวประโยชน์นิยมจะยึดเอาผลของการกระทำ เพราะหลักประโยชน์นิยมจะไม่ได้ตัดสินที่บุคคล เนื่องจากการดูที่แรงจูงใจเป็นการดูอดีตของการกระทำ การดูผลการกระทำก็คือ การดูอนาคตของการกระทำ เพราะฉะนั้น แรงจูงใจจึงไม่เกี่ยวข้องกับผลของการกระทำแต่อย่างใด และสอดคล้องกับคำกล่าวของมิลล์ (John Stuart Mill, 1951, pp. 42 - 43) กล่าวว่า “หลักประโยชน์นิยมถือว่าความสุขเป็นสิ่งที่น่าพึงปรารถนาและเป็นสิ่งเดียวเท่านั้นที่น่าพึงปรารถนา ในฐานะเป็นจุดหมาย (The Ends) สิ่งอื่นทั้งหมดนั้นเป็นสิ่งที่น่าพึงปรารถนาในฐานะเป็นวิธี (means) ที่จะนำไปสู่จุดหมายเพียงเท่านั้น” มิลล์ ได้เสนอกรอบแนวคิดของหลักประโยชน์นิยมไว้ว่า “เป็นลัทธิซึ่งยอมรับประโยชน์หรือหลักมสุขเป็นรากฐาน ถือว่า การกระทำที่ถูกต้อง คือ การกระทำที่มีแนวโน้มจะก่อให้เกิดความสุข และการกระทำที่ผิดก็คือ การกระทำที่มีแนวโน้มจะก่อให้เกิด สิ่งที่สวนทางกับความสุข ความสุข หมายถึง ความรื่นรมย์และปราศจากความเจ็บปวด ความทุกข์ (อสุข) หมายถึง ความเจ็บปวดและภาวะไร้ความพึงพอใจ” (John Stuart Mill, 1951, p. 8) และสอดคล้องกับแนวคิดของ นภาเดช กาญจนะ (ม.ป.ป., หน้า 92) อธิบายถึง

แรงจูงใจตามความเชื่อของมิลล์ว่า “หากมีเจตนาหรือความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้องแล้วทำให้ประโยชน์สุขลดน้อยลง ก็เป็นสิ่งที่ต้องละเว้นเสีย แต่หาก การกระทำนั้นทำไปเพื่อการเป็นผู้ให้ความอบอุ่น ความเห็นใจ ทำให้ประโยชน์สุขเพิ่มขึ้น (โดยไม่เสียไป) ย่อมเป็นไปได้ที่มนุษย์จะกระทำในลักษณะเช่นนั้น ในกรณีนี้ลัทธิประโยชน์นิยม ก็ไม่ห้าม” และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทอม เล เบอแชมป์ (Tom Le Beauchamp, 1982, p. 74) ได้อธิบายให้ทราบว่า ลัทธิประโยชน์นิยมประกอบด้วยหลักการพื้นฐาน 2 ประการ คือ หลักการทั่วไปของอรรถประโยชน์ และหลักการทางจิตวิทยาเกี่ยวกับทฤษฎีธรรมชาติมนุษย์ 1) หลักการทั่วไปของอรรถประโยชน์ ได้แก่ การกระทำที่ถูกคือ การกระทำที่สนับสนุนความสุข ส่วนการกระทำที่ถือว่าผิด ก็คือ การกระทำที่สวนทางกับความสุข 2) หลักการทางจิตวิทยาเกี่ยวกับทฤษฎีธรรมชาติมนุษย์ ได้แก่ ความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีพื้นฐานอยู่กับการปรารถนาประโยชน์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเพื่อนมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับเขา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Ethel M. Albert (1980, p. 225) กล่าวว่า มิลล์มีความคิดเห็นว่า โดยปกติแล้ว มนุษย์พอใจในความสุขเยี่ยงมนุษย์ และแม้ว่ามีความทุกข์ทรมานอย่างมนุษย์เขาก็ยินดีรับความทุกข์นั้นมากกว่าจะยินดีรับความสุข เยี่ยงสัตว์เดรัจฉาน การคำนึงถึงศักดิ์ศรี (sense of dignity) นั้น เป็นธรรมชาติของมนุษย์ทุกคน ดังนั้น มิลล์ จึงกล่าวว่า “ความสุขบางชนิดมีค่าสูงกว่าและ น่าปรารถนามากกว่าบางชนิด การพิจารณา ถึงค่าของสิ่งอื่น ๆ นั้น เราพึงคิดถึงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งเป็นเรื่องเหลวไหล หากเราจะนึกถึงแต่ปริมาณอย่างเดียวในการพิจารณาถึงค่าของความพึงพอใจ” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษภา ผาทองและคณะ (2562, หน้า 183) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประโยชน์นิยม : แนวคิดสู่ปรากฏการณ์ทางการเมืองไทย” กล่าวว่า มิลล์ได้เขียนแนวคิดของเขาลงในงานเขียนอันมีชื่อว่า ลัทธิประโยชน์นิยม (Utilitarianism) ในปี ค.ศ. 1861 ซึ่งแนวคิดของเขาเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า หลักมสุข (The Greatest Happiness Principle) แนวคิดนี้สืบเนื่องมาจากการยึดความสุขเป็นเป้าหมายหลักในชีวิต หลักมสุขในตอนแรก เรียกว่า ลัทธิประโยชน์นิยมแบบการกระทำ(Act-Utilitarianism) โดยมีแนวคิดว่าการกระทำที่จะถือว่าถูกได้นั้น จะต้องเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดความสุขแก่มหาชน ความผิดของการกระทำอยู่ที่ก่อให้เกิดความทุกข์แก่มหาชน โดยการพิจารณามสุขนั้นพิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำในแต่ละครั้ง การกระทำโดยตัวมันเองไม่ได้ ดี ชั่ว ถูก ผิด แต่ขึ้นอยู่กับว่ามันจะก่อให้เกิดประโยชน์แค่ไหน ลัทธินี้จึงสังกัดสุขนิยมเพราะถือว่าความสุขเป็นสิ่งดีที่สุดของมนุษย์ดีกับสุขเป็นเรื่องเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพวรรณ เตรียมไธสง, พระครูภาวนาโพธิคุณ และจรัส ลีกา (2564, หน้า 1) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวคิดประโยชน์นิยมในการประกอบธุรกิจ” ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดประโยชน์นิยมในทัศนะของ John Stuart Mill มีแนวคิดที่เห็นว่าการตัดสินค่าทางจริยธรรมว่า การกระทำอันใดดีหรือเลวนั้นอยู่ที่ประโยชน์ การกระทำใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือความสุขแก่คนจำนวนมากที่สุด ในระยะเวลานานที่สุด ดีที่สุดหรือถูกที่สุด และการกระทำใดที่ก่อให้เกิดความทุกข์ก็ถือว่า

เป็นการกระทำที่เลว ความสุขของคนทุกคนเป็นตัวกำหนดค่าของพฤติกรรมของคน ความดีกับความสุข
เป็นสิ่งเดียวกัน เราไม่อาจตัดสินการกระทำอันใดอันหนึ่งว่าถูกหรือผิดขาดตัวลงไป

6. ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

การทำดีตามหลักประโยชน์นิยม สามารถนำมาใช้กำหนดเกณฑ์ทางสังคมในเชิงนโยบายได้ ด้วยการเอาหลักการของเบเนธมาวางเป็นพื้นฐานทางจริยธรรม พื้นฐาน หรือ standard หมายถึง ความประพฤติดีต่ำสุดที่พอรับได้ เป็นเรื่องของการละเว้นการเบียดเบียนกันทางสังคม ในทางกฎหมายควรวางตามมาตรฐานนี้ เพื่อรักษาสีติ ผลประโยชน์ของแต่ละคนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในสังคม ส่วนการทำดีเกินกว่าระดับมาตรฐานหรือการทำดีเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นเรื่องของจิตสาธารณะที่คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม ควรส่งเสริมให้เป็นเรื่องของการอบรมบ่มนิสัยอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านศีลธรรมทางศาสนา และด้านจริยธรรมทางปรัชญา โดยอาจจัดเป็นกิจกรรมเพื่อให้เกิดการระเบิดจากข้างใน ผสานความต้องการส่วนตนเข้ากับความต้องการส่วนรวม หากดูร่วมกันเพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตในทุกมิติ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยจึงเสนอแนะพอเป็นตัวอย่างเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การทำดีตามหลักเจตนาดีของคน
2. การทำดีตามหลักกาลามสูตร
3. การทำดีตามหลักพุทธปรัชญามหายาน

บรรณานุกรม

- กิริติ บุญเจือ. (2512). **ปรัชญาเบื้องต้นและตรรกวิทยาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: ผดุงวิทยา.
- เกษภา ผาทองและคณะ (2562). “ประโยชน์นิยม : แนวคิดสู่ปรากฏการณ์ทางการเมืองไทย”. **วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ**. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 175-188.
- เทพวรรณ เตรียมไธสง, พระครูภาวนาโพธิคุณ และจรัส ลีภา. (2564). “การศึกษาแนวคิดประโยชน์นิยมในการประกอบธุรกิจ”. **Journal of Modern Learning Development**. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (มีนาคม-เมษายน): 1-12.
- นภาเดช กาญจนะ. (ม.ป.ป.). **ความรู้พื้นฐานปรัชญา**. กรุงเทพฯ: ประดิพัทธ์.
- วิทย์ วิศทเวทย์. (ม.ป.ป.). **จริยศาสตร์: มนุษย์กับปัญหาจริยธรรม** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: อักษรทัศน์.
- สุภารัตน์ น้อยแรมและกิริติ บุญเจือ. (2561). “พระปฐมบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช กับประโยชน์นิยม: การศึกษาเชิงวิเคราะห์”. **วารสารธรรมสาร**. ปีที่ 16 ฉบับ 3 (กันยายน-ธันวาคม): 1-14.
- Beauchamp, T.L. (1982). **Philosophical Ethics: An Introduction to Moral Philosophy**. New York: McGraw-Hill.

Ethel M. Abert Theodore C. Denise Sheldon P. Peterfreund. (1980). **Great Trasittions in Ethics**. (4th ed.). New York: Wabsworth Publishing Company Inc.

Mill, J.S. (1951). **Utilitarianism, Liberty and Representative Government**. New York: E.P. Dutton and Company Inc.

Ross Harrison. (1988). "Bentham". **The Journal of Philosophy**. Vol. 85, No. 3 (Mar): 154-158.

Vatsyayan, K. (1986). **Made Easy Ethics**. New Delhi: Kedar Nath Ram Nath.

แนวคิดการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญา

ที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล

The concept of driving the philosophy of sufficiency economy
into practice with a philosophy aimed at developing the quality
of life in a holistic and balanced way

รวิช ตาแก้ว

Ravich Takaew

เอนก สุวรรณบัณฑิต

Anek Suwanbundit

เมธา หริมเทพาธิป

Metha Harimtepathip

Email: metha.ha@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 16 พฤษภาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 มิถุนายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาด้วยวิธีการทางปรัชญา มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทฤษฎีปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง และ 2) เพื่อศึกษาแนวคิดการกำหนดขั้นตอนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล

ผลการวิจัยพบว่า

1. การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทฤษฎีปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง มุ่งตอบคำถามว่า “มนุษย์ควรดำรงอยู่อย่างไรจึงจะมีความสุขได้” โดยเสนอแนวคิดเพื่อวางรากฐานการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกระบวนทรรศน์ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางที่นำไปสู่ความสุขที่สมดุล มั่นคง และยั่งยืน ได้แก่ 1) การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกขับเคลื่อนความต้องการของประชาชน 2) การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกขับเคลื่อนตามระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน 3) การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกขับเคลื่อนตามความเป็นไทยและความหลากหลายทางวัฒนธรรมไทย

2. แนวคิดการกำหนดขั้นตอนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล พบว่า เป็นแนวทางปฏิบัติตามหลักจริยศาสตร์ โดยมีกระบวนการและผลลัพธ์เป็นสิ่งที่สำคัญ กระบวนการคือเรื่องของเจตนาที่ปราศจากอคติ ใช้ปัญญาในการเข้าใจสถานการณ์ คาดการณ์ถึงผลการกระทำที่เกิดขึ้น ส่วนผลลัพธ์คือเป้าหมายเชิงคุณค่าที่เกิดขึ้นแก่ผู้กระทำ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผลของงาน ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วย

สำหรับแนวคิดการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติก็คือ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ แบ่งได้ 2 ระดับ คือ 1) การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับมหภาค 2) การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับจุลภาค เมื่อมุ่งขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติในระดับท้องถิ่นจะต้องมีแผนปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม คือ (1) สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (2) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่างๆ และ (3) ประยุกต์ตามภูมิสังคม

คำสำคัญ: ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, คุณภาพชีวิต, ประยุกต์ตามภูมิสังคม

ABSTRACT

This research is a qualitative research, which is conducted through philosophical methods, with the following objectives: 1) to study the concept of driving the philosophy of sufficiency economy from the perspective of moderate postmodern philosophy; and 2) to study the concept of the philosophy of sufficiency economy driven intervention into practice, with the goal of developing the quality of life in a holistic and balanced way.

The results of the research were as follows:

1. The drive of the philosophy of sufficiency economy in the postmodern philosophy focused on answering the question "How humans should live in order to be happy" by proposing ideas to lay the foundation for driving the philosophy of sufficiency economy in the paradigm of postmodern philosophy that leads to balanced, stable and sustainable happiness, namely 1) driving the philosophy of sufficiency economy through mechanisms that promote people's needs; 2) effort to propel the philosophy of sufficiency economy through the people's participation mechanism; and 3) driving the philosophy of sufficiency economy through the mechanism based on Thai identity and diversity in Thai culture.

2. The concept of the philosophy of sufficiency economy-driven intervention into practice with a philosophy that aims to develop the quality of life in a holistic and balanced way was found to be an ethical approach. Both the process and the outcome

are important. The process is a matter of unbiased intention, grasping the situation with wisdom, and foreseeing the result of actions taken. And for the outcome, is the value goal for the doer, stakeholders, and work results. These three components are also part of the process of developing the quality of life.

The concept of driving the philosophy of sufficiency economy into practice is systematic policy implementation, which is divided into two levels: 1) policy implementation at the macro level, and 2) policy implementation at the micro level. In order to promote the action at the local level, there must be a concrete action plan that is (1) aligned with the needs of the people in the area; (2) establishes a participatory process with diverse sectors; and (3) applies it based on the socio-geography is required.

Keywords: Philosophy of sufficiency economy, Quality of life, the socio-geography

1. บทนำ

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระราชทานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสภาวะที่ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาในด้านเศรษฐกิจ เมื่อ พ.ศ. 2540 หน่วยงานภาครัฐจึงส่งเสริมให้มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติและได้ดำเนินการขับเคลื่อนแผนงานโครงการในรูปแบบต่าง ๆ โดยความเชื่อมั่นว่าถ้าประเทศเดินตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างองค์รวม หลักสามห่วงสองเงื่อนไข เมื่อดำเนินไปแล้วย่อมจะลดความเหลื่อมล้ำ ลดความยากจน และเสริมสร้างภาวะพออยู่พอกินขึ้นภายในประเทศ ในส่วนนี้ได้การขับเคลื่อนในลักษณะการขับเคลื่อนเชิงทฤษฎี เช่น เกษตรทฤษฎีใหม่ หรือการประเมินคุณค่าของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ทฤษฎีใหม่อย่างหนึ่ง เป็นต้น การใช้อย่างทฤษฎีนั้นเมื่อดำเนินการขับเคลื่อนแล้วลงสู่การปฏิบัติจะเกิดขึ้นผ่านการประยุกต์ใช้ มีกระบวนการมีส่วนร่วมเกิดขึ้น แต่กระนั้นรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐ รวมถึงการจัดการงานโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐมีผลทางปฏิบัติในระดับหนึ่ง เมื่อจะต้องต่อยอดก็ยังปรากฏความสงสัย ลังเลในการตัดสินใจดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อปรับประยุกต์ใช้ในศาสตร์สาขาอื่น ๆ เพราะมีทฤษฎีที่ว่า หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเรื่องเฉพาะศาสตร์สาขาด้านการเกษตรกรรมเท่านั้น หากต้องการนำไปประยุกต์กับ ศาสตร์สาขาด้านอื่น ๆ ต้องปรับแก้ไขจึงเกิดความลังเล สงสัย และตัดสินใจไม่ดำเนินการ โดยอ้างเหตุผลว่าไม่พร้อมที่จะดำเนินการ ซึ่งเมื่อทบทวนจะพบว่า พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรทรงเห็นว่า เมื่อคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่การคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเศรษฐกิจพอเพียง แต่คิดอย่างปรัชญา จุดนี้เป็นแนวทางที่สภาพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้นำหลักการมาใช้ในการอธิบายและเผยแพร่ และเป็นที่มาของการใช้คำว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจึงจำต้องตั้งฐานคิดเสียใหม่ว่า การขับเคลื่อนจะต้องดำเนินไปด้วยปรัชญา ปรัชญาเป็นภาษาสันสกฤต ตรงกับภาษาบาลีคือ ปัญญา ดังนั้น การขับเคลื่อนที่มีการนำปรัชญามาใช้ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก็คือ การใช้ปัญญา ปัญญาคือ ความเข้าใจที่จะบอกได้ว่าสิ่งเหล่านี้ใช่หรือไม่ใช่ ความเข้าใจเช่นนี้เป็นประเด็นที่สำคัญเพราะว่า ในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พอมิทฤษฎี มีตัวอย่าง ทุกคนก็ทำตามทฤษฎี และมักจะทำการคัดลอกและทำซ้ำ แต่แน่ใจได้เพียงใดว่าที่คัดลอกนั้นถูกต้อง ถ้าผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนมีปัญญาก็จะรู้ว่าที่คัดลอกมาและทำซ้ำนั้นใช่หรือไม่ ถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง ในจุดนี้จะวางอยู่บนฐานคิดของญาณปรัชญา ซึ่งเป็นหลักการว่าด้วยตัวเกณฑ์ เป็นตรรกะ (logics) ที่จะบอกได้ว่าสิ่งนั้นใช่ ถูกต้อง บนเกณฑ์ใดเงื่อนไขสำคัญคืออะไร มีองค์ความรู้ หลักปรัชญาอะไรที่เกี่ยวข้อง อิทธิพลในทางประวัติศาสตร์มีอย่างไร มีการทบทวนหรือย้อนแย้งอย่างไร น้ำหนักในสังคมไทยเป็นอย่างไร ความสัมพันธ์นี้มีใครสนับสนุนคัดค้าน แล้วเกิดความยึดมั่นถือมั่นจนแตกแยกกันหรือไม่ ความแย้งย้อนเกิดจากความตั้งใจดีของผู้เชื่อถือหลักการนั้น แต่กลับส่งผลต่อเป้าหมายไปในทางตรงกันข้ามอย่างไร และสิ่งนี้ไม่อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสังคมและมนุษยชาติได้เพราะอะไร ซึ่งเมื่อใช้ปรัชญามาขับเคลื่อนแล้วก็ต้องใช้ปัญญาคิด วิเคราะห์ วิจัย วิชาน จนสรุปได้ข้อวิเคราะห์ ต่างๆ ทั้งยังแสดงข้อดี ข้อไม่ดีของแต่ละด้านที่วิเคราะห์ จากนั้นวิชานนำไปสู่การพัฒนาแนวทางเพื่อเป้าหมายคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความสุขแท้ตามความเป็นจริง (authentic happiness according to reality)

ทั้งนี้ ในการดำเนินการนั้นทุกคนล้วนต่างก็เป็นคนทำงานที่ใช้ปัญญาอยู่แล้ว แต่ว่าปัญญาที่ใช้อยู่ทุกวันนี้ เป็นปัญญาในระดับวิชาการทั่วไป นั่นคือ รู้และเชื่อตามทฤษฎีนั้นว่า ทฤษฎีนั้นถูก (theory is right) แต่สิ่งที่ขาดไป พร่องไปก็คือ ปัญญาองค์รวม อันเป็นปัญญาที่จะมาบอกว่า 2 หรือ 3 ทฤษฎีที่อาจเอามาใช้ร่วมกันนั้น ถ้าเอามารวมกันแล้วจริง ๆ ผสมแล้วจะลงตัว เสริมพลังกัน หรือว่ามีส่วนที่จะต้องคำนึงถึงอะไร ต้องระวังหรือป้องกันอะไรไว้ก่อน หรือส่วนใดมากเกินไป ไม่คุ้มค่า หลักคิดเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ ต้องใช้ปัญญาเข้ามาเป็นจุดสร้างสมดุลด้วยลักษณะของความรอบคอบ รอบด้าน เพราะฉะนั้นการขับเคลื่อนที่ดี มิใช่การขับเคลื่อนไปตามตัวแบบเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีการใช้ปัญญาพิจารณาตัวแบบ มีหลักปรัชญาที่ชัดเจนเป็นฐานในการขับเคลื่อน เช่นนั้นจึงจะทำให้การขับเคลื่อนเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม การที่ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแล้วยังไม่ประสบผลดังคาดนั้น ก็ย่อมจะเกิดขึ้นเพราะไม่ได้ใช้ปรัชญาลงไปขับเคลื่อน หากใช้ปรัชญามาเข้าใจและขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก็ย่อมจะดำเนินไปบนความมั่นใจได้ว่าการดำเนินการนั้นถูกต้องเพียงพอในระดับของปรัชญาจริยะ (รวีช ตาแก้ว, 2559) และผลที่เกิดขึ้นจะมีใช่เพียงการลดความเหลื่อมล้ำภายในประเทศ หรือเป็นแต่แก้ไขปัญหาของประเทศเท่านั้น แต่เป็นการบริหารบ้านเมืองด้วยธรรมาภิบาล ซึ่งหากมองในมุขกลับนั้นก็ย่อมเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจของประเทศไปด้วยในขณะเดียวกัน

พลตรีธรรมบุญ วิถี (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยพลังอำนาจของชาติ (National power) พบว่า มีองค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ 2) ปัจจัยด้านประชากร 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติ 4) ปัจจัยด้านความเชื่อ ศาสนา จริยธรรม และความจงรักภักดี 5) ปัจจัยด้านลักษณะประจำชาติ 6) ปัจจัยด้านกำลังทหาร 7) ปัจจัยด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี 8) ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจ 9) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการทูต 10) ปัจจัยด้านการศึกษา และ 11) ปัจจัยด้านอุดมการณ์ของชาติและภาวะผู้นำ เมื่อผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยมาศึกษาวิจัยเชิงปรัชญาตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง (moderate postmodern philosophy) ในเรื่องปัจจัยพลังอำนาจของชาติ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพบว่า หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีฐานความคิดที่มาจากทฤษฎีบทปรัชญาของมนุษยศาสตร์ กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่นำหลักความต้องการมนุษย์เป็นฐานในการวางระบบความคิดที่มีทฤษฎีบทว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพในการทำการทุกอย่างที่ต้องการให้มีชีวิตอยู่รอดได้ท่ามกลางปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งการแก้ปัญหาในระดับเบื้องต้น คือ การมีอยู่ มีกินอย่างเพียงพอ สำหรับตนเองและครอบครัว สำหรับในประเทศไทยปัญหาขั้นต้นเป็นเรื่องการมีอยู่มีกิน ดังนั้นการแก้ปัญหาขั้นต้นจึงเริ่มต้นด้วยการทำมาหากินตามวิถีเกษตรกรรม และเมื่อต้องการแก้ไขปัญหาด้านสังคมจำเป็นต้องมีความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งตนเองและผู้อื่น ผลจากการศึกษาพบว่าศักยภาพในการสร้างพลังอำนาจนั้นมีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ องค์ประกอบจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในเป็นเรื่องพลังอำนาจที่มาจากความต้องการจากภายในของบุคคล และปัจจัยภายนอกเป็นพลังอำนาจที่ผลักดันมาจากความต้องการของสังคม ซึ่งแนวทางแก้ไขและพัฒนาในพลังอำนาจทั้งสองส่วนนี้ ให้เริ่มต้นจากปัจจัยภายใน เมื่อแก้ไขปัจจัยภายใน ได้มั่นคงแล้วจึงปรับความมั่นคงนั้นไปแก้ไขเรื่องต่าง ๆ ที่มาจากปัจจัยภายนอก

เมื่อนำแนวคิดดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับแนวความคิดเรื่องความเป็นชาติและความเป็นประเทศ ก็พบว่าพลังอำนาจของชาตินั้นมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเช่นกัน ซึ่งองค์ประกอบของความเป็นชาติ และความเป็นประเทศนั้นมีที่มาจาก 2 ทาง คือ 1) ประเทศชาติที่มีมาอย่างยาวนานตามช่วงเวลาประวัติศาสตร์ และสามารถดำรงความเป็นประเทศชาติไว้ได้ จนถึงปัจจุบัน และ 2) ประเทศชาติที่ได้รับการยอมรับจากนานาชาติให้มีที่ตั้งของประเทศได้ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2

เมื่อวิเคราะห์ในทฤษฎีบททางปรัชญาพบว่า แนวความคิดในการให้คำนิยามความหมายของความเป็นชาติและความเป็นประเทศนั้น เป็นการนิยามที่ต้องใช้ศาสตร์ความรู้ในขั้นเบื้องต้น ประกอบด้วยประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ สำหรับศาสตร์สาขาด้านประวัติศาสตร์ และภูมิศาสตร์นั้น เป็นองค์ประกอบขั้นต้นของทุกชาติที่ใช้เป็นฐานในการสร้างพลังอำนาจเพื่อการครอบครองพื้นที่ ส่วนความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นั้นเป็นพลังอำนาจทำการที่สามารถพัฒนาได้ตามศักยภาพในการจัดการและการสร้างสรรค์องค์ความรู้ต่าง ๆ ตามศักยภาพของคนในแต่ละประเทศชาติ

ดังนั้นเมื่อต้องการพัฒนาพลังอำนาจการทำการของปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากการนิยามความเป็นชาติและความเป็นประเทศ ในทฤษฎีบททางปรัชญา จึงมองได้ใน 2 ทฤษฎีบท คือ ในทฤษฎีบททางปรัชญาของมนุษยศาสตร์ และทฤษฎีบททางปรัชญาของสังคมศาสตร์

ในทรรศนะทางปรัชญาของมนุษยศาสตร์ ปัจจัยพลังอำนาจของชาติที่เป็นองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านความเชื่อ ศาสนา จริยธรรม และความจงรักภักดี 2) ปัจจัยด้านลักษณะประจำชาติ 3) ปัจจัยด้านการศึกษา และ 4) ปัจจัยด้านอุดมการณ์ของชาติและภาวะผู้นำ

องค์ประกอบของพลังอำนาจของชาติจากปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ 2) ปัจจัยด้านประชากร 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติ 4) ปัจจัยด้านกำลังทหาร 5) ปัจจัยด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี 6) ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจ และ 7) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการทูต

ในทรรศนะทางปรัชญาของสังคมศาสตร์ ปัจจัยพลังอำนาจของชาติที่เป็นองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ 2) ปัจจัยด้านประชากร 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติ 4) ปัจจัยด้านความเชื่อ ศาสนา จริยธรรม และความจงรักภักดี 5) ปัจจัยด้านลักษณะประจำชาติ 6) ปัจจัยด้านกำลังทหาร 7) ปัจจัยด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี 8) ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจ 9. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการทูต 10) ปัจจัยด้านการศึกษาและ 11) ปัจจัยด้านอุดมการณ์ของชาติและภาวะผู้นำ องค์ประกอบของพลังอำนาจของชาติจากปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจ 2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการทูต

สำหรับปัจจัยด้านการเศรษฐกิจ ที่มีศักยภาพทำการที่เป็นได้ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกนั้นเพราะองค์ประกอบขึ้นเบื้องต้นของสังคมนั้นเริ่มต้นจากตัวบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบภายในของสังคม เมื่อมาอยู่ร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปจนกลายเป็นสังคมระดับครอบครัว ชุมชนและสังคม บุคคลจึงเป็นองค์ประกอบขึ้นเบื้องต้นของสังคมและนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบภายใน ดังนั้นเมื่อสังคมสองสังคมต้องการทำการร่วมกัน โดยใช้ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยในการเชื่อมโยงสังคมเข้าด้วยกัน ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจจึงมีพลังอำนาจทำการในฐานะที่องค์ประกอบจากภายนอกด้วย เพราะความต้องการจากภายนอกได้สร้างพลังอำนาจทำการให้เกิดจากภายใน

หากทุกคนในประเทศชาติสามารถดำเนินการนำไปสู่การปฏิบัติได้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะมีฐานะเป็นปัจจัยภายในของพลังอำนาจของชาติที่สามารถใช้แก้ไขปัญหาได้ในทุกสภาวะการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทางปฏิบัติเปิดแนวทางให้แต่ละคนสามารถสร้างกรอบความคิดของตนเองได้ตามความเข้าใจของแต่ละบุคคล เกิดความแตกต่างทางความคิดที่หลากหลายตามการตีความของแต่ละบุคคล หรือการส่งต่อความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนก็เป็นปัญหาในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ภาคปฏิบัติ

ในสภาวะปัจจุบัน แม้ว่าภาครัฐพยายามส่งเสริม ฝึกอบรม การปรับประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ศาสตร์สาขาอื่น ๆ อย่างหลากหลาย แต่ด้วยทิศทางในการขับเคลื่อนทางความคิดได้เปิดแนวทางให้แต่ละคนสามารถสร้างกรอบความคิดของตนเองได้ตามความเข้าใจของแต่ละบุคคล จึงเกิดเป็นความแตกต่างทางความคิดกันอย่างมากมายหลายกลุ่ม และทิศทางของความคิดได้พัฒนาไปสู่ความไม่เข้าใจต่อแนวคิดของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และในบางครั้งเมื่อได้พูดคุยสอบถามก็พบว่าข้อโต้แย้งในบางเรื่องที่เกิดขึ้นนั้น เป็นการเชื่อหรือความเชื่อที่บอกเล่าส่งต่อ ๆ กันมา จึงเชื่อถือตามคำบอกเล่านั้น ครั้น

เมื่อได้พูดคุยก็พบว่า เพราะแต่ละคนไม่เคยเก็บไปคิดต่อ ประเด็นเรื่องความคิด และการตีความจึงเป็นปัญหาในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติ

ในสภาวะปัจจุบันมีแนวคิดทางปรัชญากลุ่มหนึ่งที่มีทิศทางความคิดของตนเองเป็นปรัชญาหลังนวยุค สายกลาง ซึ่งเป็นกลุ่มปรัชญาที่ความมุ่งหมายในการพัฒนาความรู้ด้านปรัชญาสู่การปฏิบัติจริงที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความต้องการของแต่ละบุคคลในวิถีใหม่ ๆ โดยมีหลักการว่า เป็นการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา เพื่อพัฒนาความสุขตามสภาพความเป็นจริงของแต่ละบุคคล

ดังนั้นเพื่อให้เกิดแนวคิดและทิศทางในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคม และประเทศ จึงเห็นสมควรศึกษาวิจัยแนวคิดการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความต้องการของแต่ละบุคคลในวิถีใหม่ ๆ ตามหลักการที่เป็นการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุลจะก่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศชาติและสร้างความมั่นคงทางความคิดให้เกิดขึ้นในสังคมไทย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแนวคิดการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทฤษฎีปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

2.2 เพื่อศึกษาแนวคิดการกำหนดขั้นตอนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปรัชญา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเอกสาร มีการดำเนินงานดังนี้

3.1 ขั้นศึกษาข้อมูล

4.1.1 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและการกำหนดขั้นตอนปรัชญาการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล

4.1.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และแนวคิดทางปรัชญาในระดับสากล

4.1.3 ศึกษาบทความ ทศนะที่เกี่ยวข้อง บทสัมภาษณ์ และข่าวที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.1.4 เก็บข้อมูลผ่านกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อศึกษาความเห็นคนไทยเป็นข้อสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เป็นคำถามปลายเปิด โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง โดย

ใช้เวลาในการจัดกระบวนการสนทนากลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประมาณ 3 ชั่วโมงต่อรอบ แต่ละรอบ มีผู้เข้าร่วมประมาณ 10 ท่าน จากนั้นนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ สังเคราะห์งานโครงการวิจัย

3.2 ชั้นเรียบเรียงข้อมูล

4.2.1 นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาแล้วมาจัดเป็นประเภทและหมวดหมู่เพื่อให้สะดวกต่อการนำไปวิเคราะห์และสังเคราะห์

4.2.2 เรียบเรียงข้อมูลในแต่ละหัวข้อให้มีเนื้อหาที่สอดคล้องกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล มีการอธิบายและนำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติ

3.3 ชั้นวิเคราะห์ วิจัย และวิธานข้อมูล

4.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวนการของอรรถปริวรรตศาสตร์ (Hermeneutics) ได้แก่ การตีความตัวบท (Text) ในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้ประเด็นที่ต้องการ ทั้งในส่วนของเอกสาร งานวิจัย และข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

4.3.2 วิจัยข้อมูลด้วยการนำประเด็นต่าง ๆ ที่ผ่านการวิเคราะห์มาแล้ว มาประเมินค่าเพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่เป็นคุณ-เป็นโทษ, ประโยชน์-ไม่ใช่ประโยชน์, ควรทำ-ไม่ควรทำ ฯลฯ

4.3.3 วิธานข้อมูลด้วยการเก็บเอาส่วนดีจากทุกทางที่ได้วิจัยมาแล้วนั้นมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเล็งผลอันเลิศคือการพัฒนาคุณภาพชีวิต

3.4 ชั้นตรวจสอบข้อมูล

4.4.1 ไตร่ตรองหรือทบทวนว่า สิ่งที่ได้วิเคราะห์นั้น มีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีความถูกต้องในเชิงวิชาการหรือไม่ มีสิ่งใดที่ควรปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้น

4.4.2 ไตร่ตรองหรือทบทวนว่า สิ่งที่ได้วิจัยนั้น มีคุณค่า มีประโยชน์จริงหรือไม่ เพียงพอหรือไม่ เพียงใด มีประเด็นใดบ้างที่เป็นจุดอ่อนที่ทำให้เกิดโทษ เพื่อวางมาตรการป้องกันหรือกำหนดเงื่อนไขให้รอบคอบ รัดกุม

4.4.3 ไตร่ตรองหรือทบทวนว่า สิ่งที่ได้วิธานนั้น มีความสมเหตุสมผลหรือไม่ ความเป็นไปได้มากนักน้อยเพียงใดต่อการนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในเชิงปฏิบัติ

3.5 ชั้นตรวจสอบข้อมูลและวิพากษ์วิจารณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ

4.5.1 เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ นำเสนอผลการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ วิพากษ์วิจารณ์ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ โดยการประชุมกลุ่มย่อย ซึ่งการจัดประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อตรวจสอบข้อมูลนั้น จะขอเชิญผู้แทน ศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ 5 กอ.รมน. เข้าร่วมสังเกตการณ์และร่วมแสดงความคิดเห็นด้วย

4.5.2 นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเอกสารฉบับสมบูรณ์

4. สรุปผลการวิจัย

1. การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทรรศนะปรัชญาหลังนวยคสายกลาง มุ่งตอบคำถามว่า “มนุษย์ควรดำรงอยู่อย่างไรรจึงจะมีความสุขได้” โดยเสนอแนวคิดเพื่อวางรากฐานการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทรรศนะปรัชญาหลังนวยคสายกลางที่นำไปสู่ความสุขที่สมคูล มั่นคง และยั่งยืน ได้แก่ 1) การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกขับเคลื่อนความต้องการของประชาชน 2) การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกขับเคลื่อนตามระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน 3) การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกขับเคลื่อนตามความเป็นไทยและความหลากหลายทางวัฒนธรรมไทย

2. แนวคิดการกำหนดขั้นตอนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมคูล พบว่า เป็นแนวทางปฏิบัติตามหลักจริยศาสตร์ โดยมีกระบวนการและผลลัพธ์เป็นสิ่งที่สำคัญ กระบวนการคือเรื่องของเจตนาที่ปราศจากอคติ ใช้ปัญญาในการเข้าใจสถานการณ์ คาคการณ์ถึงผลการกระทำที่เกิดขึ้น ส่วนผลลัพธ์คือเป้าหมายเชิงคุณค่าที่เกิดขึ้นแก่ผู้กระทำ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผลของงาน ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วย

สำหรับแนวคิดการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติก็คือ การนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ แบ่งได้ 2 ระดับ คือ 1) การนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับมหภาค 2) การนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับจุลภาค

เมื่อมุ่งขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติในระดับท้องถิ่นจะต้องมีแผนปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม คือ (1) สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (2) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่างๆ และ (3) ประยุกต์ตามภูมิสังคม

5. อภิปรายผล

5.1 ผลการศึกษาแนวคิดการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทรรศนะปรัชญาหลังนวยคสายกลาง อภิปรายได้ว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ กิริติ บุญเจือ และคณะ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ลักษณะหลังนวยคในทฤษฎีความพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ” ผลการวิจัยพบว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีเป้าหมายสอดคล้องกับแนวคิดด้านอภิปรัชญาเรื่องกายและจิตที่มีแนวคิดเรื่องเป้าหมายชีวิตที่ดีมีคุณภาพ คือ การมีอยู่ มีกิน ไม่เดือดร้อนเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพในแต่ละสถานภาพของแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งมีความเป็นหลังนวยค ข้อค้นพบด้านญาณปรัชญา พบว่า แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีเป้าหมายสอดคล้องกับแนวคิดด้านญาณปรัชญาที่มีปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการค้นคว้าและพัฒนาไปตามสถานการณ์ไม่หยุดนิ่ง ไม่ยึดมั่นถือมั่น ซึ่งเป็นหลักการของความเป็นหลังนวยค ข้อค้นพบในส่วนที่เกี่ยวกับปรัชญาประยุกต์ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาจริยะ ซึ่งเป็นแนวคิดและมาตรการควบคุมความประพฤติของมนุษย์ที่ใช้หลักการ

เอื้อเพื่อ และแบ่งปัน เพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นเป้าหมายของความเป็นหลังนวยุค ส่วนการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะปรัชญาจริยะ พบว่า ปรับประยุกต์ใช้ได้ทั้งในระดับ ครอบครัว ระดับชุมชน และระดับรัฐ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี และการมีชีวิต อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข กล่าวโดยสรุป การทำความเข้าใจเศรษฐกิจพอเพียงในเชิงปรัชญา สามารถทำความเข้าใจได้ในหลายแง่มุมซึ่งมีความเป็นหลังนวยุค และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปราโมทย์ หม่อมศิลา (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของทหารไทยตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน” ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้ทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น จำเป็นต้องนำหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ร่วมกัน ซึ่งการปฏิบัติในขั้นต้นนั้น ทหารแต่ละคนจะต้องกลับมาดูตนเองก่อนว่า ความพอเพียงในปัจจุบัน 4 และเงินเลี้ยงชีพของตนเองนั้นที่ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป คือเท่าไร โดยพิจารณาจากความจำเป็นที่เกิดขึ้น จุดนี้เป็นการเริ่มต้นในการสร้างจิตสำนึกให้คนทั้งกองทัพเพื่อให้กลับมาพึ่งตนเองและสร้างความพอเพียงให้เกิดขึ้นกับตนเองและครอบครัวโดยไม่สร้างหนี้สินอันเกิดจากความต้องการที่เกินตัว เกินพอดี ก็จะทำให้เกิดความพออยู่ พอกิน พอใช้ เกิดความร่มเย็น รู้จักใช้พลังงานและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เพียงพอต่อความต้องการที่มีอยู่อย่างไม่จำกัด เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับคนรอบข้างในเรื่องการพัฒนาดูตนเองให้เกิดความพอเพียงและมีความสุข จากนั้นจึงมาพิจารณาถึงความพอเพียงของคนรอบข้างที่ตนเองต้องมีความสัมพันธ์ด้วย โดยเริ่มจากครอบครัว เช่น พ่อแม่ สามีภรรยา ลูก หลาน เป็นต้น โดยคำนึงถึงบุคคลที่เราต้องดูแล ต้องพิจารณาความพอเพียงในการดำรงชีวิตเป็นพื้นฐานเสียก่อน เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตขั้นต้น จากนั้นจึงพัฒนาให้มากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะในด้านจิตใจและสติปัญญา

5.2 ผลการศึกษาแนวคิดการกำหนดขั้นตอนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล อภิปรายได้ว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักคุณภาพในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริกับปรัชญาหลังนวยุค : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน” พบว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งนี้ให้ประชาชนสามารถอยู่อย่างพออยู่พอกิน ให้ได้เสียก่อนแล้วจึงค่อยขยายขยับขยายให้มีขีดสมรรถนะที่ก้าวหน้าต่อไป ต้องมีทรัพยากรให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ต้องอาศัยความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริกร อมฤตวาริน และกิริติ บุญเจือ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับความสุขแท้ตามความเป็นจริง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อมนุษย์ประพฤติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะแสดงออกมาเป็นการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ซึ่งจะทำให้มนุษย์ได้คิดได้อย่างหลากหลาย และความพอเพียง ยังส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปัน ทำให้มนุษย์ดำเนินชีวิตด้วยความเมตตา มุ่งสู่การมีความสุขบนความสุขของ

ผู้อื่น ดังนั้น มนุษย์ย่อมมีความสุขแท้ตามความเป็นจริงได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุตารัตน์ น้อย แรม (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักพอเพียงเชิงปรัชญาหลังนวยุคสายกลางในภาคปฏิบัติ : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน” ผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์พอเพียงกระบวนการนวยุคสายกลางเน้นไปที่ความสมดุล (balance) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยวิธีคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ เช่น ถ้าต้องการซื้อเครื่องบินล่องหน (stealth) ต้องไปดูว่ามึงงบประมาณพอไหม ซื้อแล้วจะไปเบียดงบประมาณอื่นในการพัฒนาประเทศหรือไม่ ซื้อมาแล้วจะมีนักบินที่สามารถขับได้ก็คนมีสถานที่และอุปกรณ์ในการจัดเก็บ และบำรุงรักษาที่เหมาะสมหรือไม่ ซื้อมาแล้วจะเหมาะสมกับภาวะสถานการณ์ของประเทศในปัจจุบันหรือไม่ ประโยชน์ในการใช้สอยคืออะไร ซื้อมาแล้วสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในประเทศได้หรือไม่ เมื่อได้คำตอบว่าผ่านเกณฑ์แล้ว ในส่วนที่เปิดเผยได้ก็ควรทำประชาติกับผู้อื่นด้วยการสร้างสรรค์ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ทำให้เราสามารถใช้วิจารณ์ญาณด้วยความถูกต้องชอบธรรมและเป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตจริงหรือไม่

6. ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

ศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ 5 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ควรนำยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุลไปเป็นแนวทางในการพิจารณาการประยุกต์สู่แผนปฏิบัติการระดับพื้นที่ การนำไปปฏิบัติร่วมกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม โดยเน้นการบูรณาการกันในระดับต้นสำคัญและการสนับสนุนเสริมแรงเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ควรนำแนวคิดการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระดับพื้นที่มาวางเป็นต้นแบบ “10 กิจกรรมการดำเนินงาน” และ “5 ขั้นตอนในการปฏิบัติจริงในพื้นที่” เพื่อให้หน่วยงานราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้อง/ภาคเอกชนได้ตระหนักถึงกระบวนการขับเคลื่อนและสามารถให้ความสนใจและสนับสนุนเป็นพิเศษในบางกิจกรรม บางขั้นตอน ซึ่งจะทำให้การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุลเกิดขึ้นกับพื้นที่และชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง และเพื่อเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ “คนเป็นสุข สังคมสันติ พื้นที่มั่นคง”

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

เนื่องจากการพัฒนาเชิงพื้นที่ต้องคำนึงถึงความหลากหลายทางภูมิประเทศและภูมิสังคมจึงควรวางระบบศึกษาเชิงลึกถึงความตระหนักในพลังของภูมิสังคมในการเป็นพลังหนุนของกระบวนการพัฒนาในระดับพื้นที่ ซึ่งควรมีการศึกษาแนวทางที่จะสนับสนุนกลยุทธ์ของการพัฒนาและตอบเป้าประสงค์ของการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล โดย

1) ควรมีการศึกษาแนวทางของกิจกรรมการสร้างสรรค์ “เก่งดีคิดทำ” ที่เหมาะสมสำหรับการเป็น
ตัวแบบที่ดีเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญา
การพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล

2) ควรมีการศึกษาแนวทางของการปรับตัวของประชาชนในพื้นที่ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตจาก
ระดับไม่พอให้เป็นพอ และกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือจากภาวะไม่ไหวให้เป็นไหวเพื่อการดำรงอยู่ร่วมกันของ
ผู้คนในสังคมแห่งการแบ่งปันซึ่งจะเป็นตัวแบบที่ดีเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล

3) ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างความร่วมมือกับกลุ่มเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ
ความมั่นคงในพื้นที่จากหลายภาคส่วนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล

4) ควรมีการศึกษาแนวคิดการแสวงหาระดับคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิมที่เหมาะสมกับพื้นที่ ซึ่งจะ
เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตแบบองค์รวมและสมดุลและเป็นแรงผลักดันสำหรับการพัฒนาไปข้างหน้าซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะขยายวง
มากขึ้น เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้นำท้องถิ่นรุ่นใหม่ กลุ่มผู้นำทางความคิดและศาสนารุ่นใหม่
เพื่อให้เกิดการตระหนักและผูกพันต่อการพัฒนาพื้นที่บนพื้นฐานความเป็นไทย

บรรณานุกรม

กิริติ บุญเจือ. (2558). “ลักษณะหลังนยุคในทฤษฎีความพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิ
พลอดุลยเดชฯ”. **รายงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2558). “หลักคุณภาพในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริกับปรัชญาหลังนยุค:
การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. สาขาปรัชญาและจริย
ศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ธรรมบุญ วิถี, พลตรี. (2559). “แนวทางการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคมไทยตามปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง”. **รายงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

ปราโมทย์ หม่อมศิลา. (2561). **คุณภาพชีวิตของทหารไทยตามหลักปรัชญาหลังนยุคสายกลาง: การศึกษาเชิง
วิเคราะห์ วิจัย และวิธาน**. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**, 8(2): 259-66.

รวิช ตาแก้ว (บ.ก.). (2559). **ประเทศไทยกับธรรมาภิบาลด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สิริกร อมฤตวารี และกิริติ บุญเจือ. (2558). “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับความสุขแท้ตามความเป็น
จริง”. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**, 8(2): 259-66.

สุดารัตน์ น้อยแรม และกิริติ บุญเจือ. (2561). “พระปฐมบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระ
ปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชกับประโยชน์นิยม : การศึกษาเชิงวิเคราะห์”. **มนุษยสังคมสาร
(มมส), 16(3): 21-34.**

แนวคิดพระโพธิสัตว์ของพุทธปรัชญาเถรวาทในมุมมองมหายาน
Theravada Buddhist Philosophy's the Concept of Bodhisattva
in the Viewpoint of Mahayana

พระวิเชียร เลียนอี (กาญจนไตรภพ)

Phra Wichien Tein_Ee (Kanjana Traipop)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: wichienfashi@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 20 มีนาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 มิถุนายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

บทความนี้ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการหาคำตอบเกี่ยวกับความสำคัญของแนวคิดพระโพธิสัตว์ของทั้งพุทธปรัชญาเถรวาทและมหายาน จากการศึกษาพบว่า ทั้งสองแนวคิดจะให้ความหมายของพระโพธิสัตว์ คือ ผู้ที่ตั้งใจและมีความมุ่งหมายที่จะบรรลุโพธิญาณหรือเป็นบุคคลที่บำเพ็ญบารมีเพื่อตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้าแล้วจึงแสดงธรรมเพื่อโปรดสรรพสัตว์ทั้งหลายให้หลุดพ้น จากทุกข์ รวมถึงการขั้นตอนและระยะเวลาในการบำเพ็ญบารมีนั้นไม่แตกต่างกัน สำหรับข้อคำถามมี 2 ประเด็น ได้แก่ พุทธปรัชญามหายานนั้นจะให้ความสำคัญเรื่องเมตตามากกว่าปัญญาเกิดจากภาพของพระโพธิสัตว์ที่บำเพ็ญบารมีด้วยการช่วยเหลือสรรพสัตว์ด้วยเมตตาเป็นสำคัญ แต่ก็ไม่ได้ปฏิเสธการใช้ปัญญา ส่วนฝ่ายเถรวาทก็ได้ปฏิเสธการใช้เมตตาแต่การบำเพ็ญบารมีก็มักจะมีการใช้ปัญญาแฝงอยู่ภายในแม้จะเป็นการบำเพ็ญเมตตาบารมีก็ตาม และอีกประเด็นที่เกี่ยวกับพุทธปรัชญามหายานมักจะให้ความสำคัญต่อการเสียสละของตนเองเพื่อผู้อื่นมากกว่าแต่พุทธปรัชญาเถรวาทกลับสอนให้คนอื่นเสียสละ แม้ฝ่ายเถรวาทจะถูกมองเช่นนี้แต่เมื่อพิจารณาอย่างแยกคางแล้วก็จะเห็นว่าการเสียสละเช่นนั้นก็มีนัยยะของการใช้เมตตาและปัญญาแฝงอยู่ดังตัวอย่างของพระเวสสันดร ทั้งนี้อาจมีภาพที่ไม่ชัดเจนเหมือนวิธีการบำเพ็ญบารมีของฝ่ายมหายานที่เน้นช่วยเหลือผู้อื่นด้วยการเสียสละตนเองเป็นสำคัญ

คำสำคัญ: พระโพธิสัตว์, พุทธปรัชญาเถรวาท, มหายาน

ABSTRACT

This article has objectives to find answers about the importance of the Bodhisattva concept of both Theravada and Mahayana Buddhist philosophy. This article, it was found that:- Both concepts will give the meaning of the Bodhisattva that is, a person who intends and

has the intent to attain enlightenment or is a person who has practiced the prestige to attain enlightenment as a Buddha. Therefore preaching the dharma to save all beings from suffering. Including the process and the duration of performing the prestige are no different. For the questionnaire, there were two issues:- Mahayana Buddhist philosophy places more importance on mercy than wisdom. It arises from the image of a Bodhisattva who practiced his virtue by helping all living beings with mercy. But he did not deny the use of wisdom. As for the Theravada people, they did not deny the use of mercy, but in practicing charisma, there was always the use of hidden wisdom, even if it was a charismatic practice. And another issue related to Mahayana Buddhist philosophy tends to give more importance to self-sacrifice for others, but Theravada Buddhism teaches others to sacrifice. Even though the Theravada side is viewed like this, when carefully considered, it can be seen that such sacrifices have implications of mercy and wisdom, as in the example of Vessantara. However, there may be an unclear picture like the way of practicing Mahayana that focuses on helping others by self-sacrifice.

Keywords: Bodhisattva, Theravada Buddhist Philosophy, Mahayana

1. บทนำ

เมื่อครั้งพุทธกาลในสมัยที่พระพุทธเจ้ายังมีพระชนม์ชีพอยู่ ภายหลังจากที่พระองค์ได้ตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงแสดงธรรมโปรดปัญจวัคคีย์จนบรรลุธรรมเป็นครั้งแรก ต่อจากนั้นพระองค์ได้เสด็จราชดำเนินไปทั่วชมพูทวีปพร้อมทั้งส่งพระสาวกออกเพื่อเผยแผ่พุทธธรรมจนทำให้พุทธธรรมนั้นกระจายไปทั่วชมพูทวีปและบริเวณใกล้เคียงและมีผู้ศรัทธาจำนวนมากที่เปลี่ยนหันมานับถือพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่งเป็นที่ระลึกแสดงตนเป็นอุบาสก อุบาสิกา สำหรับผู้มีศรัทธาอย่างแรงกล้าก็ออกบวชเป็นภิกษุและภิกษุณีมากมายจนกลายเป็นสังฆะหมู่ใหญ่ เมื่อมีชนหมู่มากมาอยู่รวมกันก็ย่อมทำให้เกิดปัญหาในการอยู่รวมกันเป็นธรรมดา อาจเป็นเพราะมีพื้นฐานทางสังคมที่แตกต่างกันไป ซึ่งในสมัยปัจจุบันนี้แม้จะมีจำนวนสองนิกายใหญ่ที่เป็นหลัก คือ พุทธศาสนาเถรวาทและมหายานที่จะมีแนวคำสอนที่แตกต่างกันที่เห็นได้อย่างเด่นชัด ก็คือเรื่องแนวคิดพระโพธิสัตว์ ที่เข้าใจอาจไม่ตรงกัน จึงทำให้พบเห็นข้อถกเถียงในคัมภีร์ยุคหลังอย่างในหลายประเด็น สำหรับบทความนี้ผู้เขียนมีความสนใจในประเด็นที่ว่า เหตุใดพุทธปรัชญามหายานจึงให้ความสำคัญกับแนวคิดพระโพธิสัตว์มากถึงกับยกขึ้นเป็นแกนกลางของคำสอน ส่วนพุทธปรัชญาเถรวาทนั้นกลับไม่ได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดดังกล่าวมากนักแม้จะมีปรากฏกล่าวถึงในคัมภีร์บ้างก็ตาม จากข้อสงสัยดังกล่าว ผู้เขียนจึงนำมาเป็นวัตถุประสงค์ของบทความนี้ที่ต้องการจะศึกษาค้นคว้าเพื่อจะหาคำตอบและพิสูจน์ว่าคำกล่าวเช่นนั้นมีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด

2. แนวคิดพระโพธิสัตว์ในพุทธปรัชญาเถรวาท

ตามทัศนะของพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น การที่มนุษย์ธรรมดาคนหนึ่งจะเป็นสำเร็จเป็นพระพุทธเจ้าได้นั้น จะต้องเริ่มจากการตั้งเป้าหมายที่จะบำเพ็ญบารมีด้วยการปรารถนาเป็นพระโพธิสัตว์เป็นปฐมบทก่อน เมื่อพิจารณาจากความหมายของคำว่า พระโพธิสัตว์ที่เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากคำว่า “โพธิ” กับคำว่า “สัตว์” เมื่อนำมารวมกันด้วยวิธีสมาสแล้วจึงเป็นคำว่า โพธิสัตว์ ในภาษาสันสกฤต หรือโพธิสัตว์ในภาษาบาลี หมายถึง บุคคลผู้ที่จะตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้าซึ่งกำลังบำเพ็ญบารมี 10 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2553: 278) ในคัมภีร์พระไตรปิฎก ได้มีข้อความที่กล่าวถึงพระโพธิสัตว์ไว้ว่า “หมายถึงบุคคลที่จะบรรลุโพธิ เป็นผู้ฉลาดมีคุณธรรม มีสติปัญญาสามารถช่วยเหลือผู้อื่นหรือสรรพสัตว์ด้วยวิธีพิเศษเหนือกว่าสัตว์ธรรมดาทั่วไป” (ที.ม. (ไทย) 10/94/56) และ “เป็นผู้มีใจฝักใฝ่จดจ่ออยู่ในมรรคทั้ง 4 คือ โสตาปัตติมรรค สกิทาคามีมรรค อนาคามีมรรค และอรหัตมรรคเพื่อบรรลุโพธิญาณ” (ม.อุ. (ไทย) 14/166/234)

นอกจากนี้ สมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงวชิรญาณวงศ์ ได้ทรงแสดงทัศนะในเรื่องนี้ไว้ว่า “หมายถึง สัตว์ผู้ข้อง ผู้ติดอยู่ในความรู้ แปลว่า ยังไม่รู้ปลอดโปร่งแจ่มแจ้งถึงที่สุดจึงเรียกว่า โพธิสัตว์ สอดคล้องกับผู้เชี่ยวชาญทางตะวันตกที่ให้ความเห็นไว้ว่า สัตตว หมายถึง ผู้ที่ตั้งใจ มุ่งหมายที่จะบรรลุโพธิ แสวงหาโพธิ กำลังบำเพ็ญความดีให้ถึงโพธิ พระโพธิสัตว์ คือ บุคคลที่บำเพ็ญบารมีเพื่อตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้าต้องเป็นผู้มีปัญญาฉลาด เมื่อเห็นภัย คือ ความเกิด ความแก่ ความเจ็บ และความตายในวัฏสงสารว่าเป็นภัยที่น่ากลัวแล้ว ก็คิดที่จะหาทางพ้นจากภัยนั้น จึงได้นึกคิดตรึกตรองหาทางพ้น จากทุกข์นั้น การคิดหาทางพ้นจากทุกข์นี้เป็นแนวทางเบื้องต้นของความเป็นโพธิสัตว์ ด้วยเหตุนี้ พระโพธิสัตว์ จึงเป็นบุคคลผู้บำเพ็ญบารมี” (สมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงวชิรญาณวงศ์, 2498: 37)

เมื่อจะกล่าวโดยความหมายแล้วพระโพธิสัตว์ก็คือผู้ที่ยึดถือเอาพระพุทธเจ้าเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตมีพุทธเจ้าเป็นบุคคลในอุดมคตินั้นเองและความหมายดังกล่าวนี้ครอบคลุมทั้งมนุษย์และสัตว์เดรัจฉาน ซึ่งจะเห็นได้จากอดีตชาติของพระพุทธเจ้าที่นอกเหนือจากที่พระองค์ได้เสวย พระชาติเป็นมนุษย์แล้วบางพระชาติพระองค์ก็ได้เสวยพระชาติเป็นพญาวานร เป็นพญาช้างฉัททันต์ เป็นต้น

สำหรับการจัดประเภทของพระโพธิสัตว์จะมีหลายลักษณะด้วยกัน ดังนี้

1. พระโพธิสัตว์ที่แบ่งตามระยะเวลาของการบำเพ็ญบารมีจะมี 3 ประเภท คือ 1) ปัญญาธิกโพธิสัตว์ เป็นพระโพธิสัตว์ผู้ยังด้วยปัญญา บำเพ็ญบารมีชนิดปัญญากล้า แต่มีศรัทธาอ่อน 2) ศัทธาธิกโพธิสัตว์ เป็นพระโพธิสัตว์ผู้ยังด้วยศรัทธา บำเพ็ญบารมีชนิดศรัทธากล้า แต่มีปัญญานกลาง 3) วิริยาธิกโพธิสัตว์ เป็นพระโพธิสัตว์ผู้ยังด้วยความเพียร บำเพ็ญบารมีชนิดมีความเพียรกล้า

2. พระโพธิสัตว์ที่แบ่งตามช่วงเวลาของการบำเพ็ญบารมีจะมี 2 ประเภท คือ 1) อนิยตโพธิสัตว์ เป็นพระโพธิสัตว์ที่ยังมิได้รับพยากรณ์จากพระพุทธเจ้าพระองค์ใดพระองค์หนึ่งในอดีตกาล ซึ่งยังไม่แน่นอนว่าจะบรรลุเป็นพระพุทธเจ้าได้ในการอันใกล้หรือไกล แต่ผู้นั้นก็ยังคงบำเพ็ญบารมีปรารถนาความเป็นพุทธเจ้าอยู่เสมอมิได้ขาดและยังคงต้องทำทั้งกุศลและอกุศลปะปนกันไป บางชาติเกิดในสุคติภูมิและในบางครั้งก็เกิดในทุคติภูมิสลับกันไป และ 2) นิยตโพธิสัตว์ เป็นพระโพธิสัตว์ที่จะต้องเข้าถึงพุทธภูมิแน่นอนซึ่งต้องได้รับพยากรณ์ จากพระพุทธเจ้าพระองค์ใดพระองค์หนึ่งในชาติใดชาติหนึ่งเช่นกัน จึงจะเป็นพระโพธิสัตว์ที่ต้องได้เป็นพระพุทธเจ้าแน่นอนในอนาคตกาลและจะไม่ทำอกุศลกรรม อีกเลยทำแต่กุศลกรรมฝ่ายเดียวซึ่งกว่า จะมาเป็นพระพุทธเจ้า

นั้นจะต้องใช้ระยะเวลาในการบำเพ็ญบารมีที่ยาวนานเช่นกัน (พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิเถระ), ม.ป.ป.: 202)

การจัดแบ่งประเภทของพระโพธิสัตว์ดังกล่าวทำให้ทราบได้ว่า การบำเพ็ญบารมีอันเป็นคุณธรรมพิเศษที่เรียกว่า พุทธการกธรรม หรือบารมี 10 หรือทศบารมี (ขุ.พุทธ. (ไทย) 33/1/414) ให้เต็มเปี่ยมสมบูรณ์ทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับสามัญ ระดับกลาง และระดับอุกฤษฎ์ จึงเป็นสมมติสภารมี ด้วยเหตุนี้ การบำเพ็ญจึงจำเป็นจะต้องอาศัยระยะเวลาที่ยาวนานเป็นเวลาหลายอสงไขยหลายมหากัป จึงจะสามารถตรัสรู้ธรรมได้ มีหลักฐานที่ปรากฏในคัมภีร์พระไตรปิฎกกล่าวถึงความยากของการเกิดขึ้นของพระพุทธเจ้าไว้ว่า “ความปรากฏแห่งบุคคลผู้เป็นเอกหาได้ยากในโลก บุคคลผู้เป็นเอกคือใครคือพระตถาคตอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า ความปรากฏแห่งบุคคลผู้เป็นเอกนี้แลหาได้ยากในโลก บุคคลผู้เป็นเอกเมื่อเกิดขึ้นในโลก ย่อมเกิดขึ้นเป็นอจรรย์มนุษย์ บุคคลผู้เป็นเอกคือใครคือพระตถาคตอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า บุคคลผู้เป็นเอกนี้แล เมื่อเกิดขึ้นในโลก ย่อมเกิดขึ้นเป็นอจรรย์มนุษย์” (อง.เอกก. (ไทย) 20/171-173/2)

ดังนั้น การอุบัติขึ้นของพระพุทธเจ้าแต่ละพระองค์นั้นจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยยากและใช้ระยะเวลานานหลายอสงไขยและกัปในการสร้างบารมีเพื่อบรรลุอนุตรสัมมาสัมโพธิญาณ มีการกล่าวเกี่ยวกับการนับอสงไขยและกัปที่ปรากฏในคัมภีร์พอจะให้คำจำกัดความได้ดังนี้ “อสงไขยเป็นระยะเวลายาวนานมากที่สุดที่จะนับประมาณได้ครั้งหนึ่งเรียกว่า 1 อสงไขย อุปมาว่า ฝนตกใหญ่่มโหฬารทั้งกลางวันกลางคืนเป็นเวลานาน 3 ปีติดต่อกันมิได้หยุดมิได้ขาดสายเม็ดฝน จนน้ำเจ่งนองท่วมทันเต็มขอบเขาจักรวาล อันมีระดับความสูงได้ 84,000 โยชน์ (1 โยชน์เท่ากับ 16 กิโลเมตร) ถ้าสามารถนับเม็ดฝนและหยาดแห่งเม็ดฝนที่กระจายเป็นฟองฝอยใหญ่น้อยในขณะที่ฝนตกติดต่อกัน 3 ปีนั้นนับได้จำนวนเท่าใด อสงไขยหนึ่งเป็นจำนวนปีเท่ากับเม็ดฝนและหยาดแห่งเม็ดฝนนั้น บางตำรากล่าวว่าเท่ากับ 10 ล้านปี (แสง มนวิทูร, 2517: 172) ส่วนกัปนั้นเปรียบเทียบว่ามีภูเขาหินศิลาแท่งที่บึกกว้าง ยาว และสูง อย่างละ 1 โยชน์ ทุกๆ 100 ปีมีเทวดาเหาะนำเอาผ้าทิพย์ ซึ่งบางประจุควั่นไฟ มาลูบ 1 ครั้ง ทำเช่นนั้นจนกระทั่งภูเขานี้ราบเสมอแผ่นดินนับเป็น 1 กัป” (พระพรหมโมลี (วิลาศ ญาณวโร), 2545: 27-28)

เมื่อพิจารณาจากการคำนวณระยะเวลากการบำเพ็ญบารมีของพระโพธิสัตว์แล้วแสดงว่าการเกิดขึ้นของพระพุทธเจ้าจึงเป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดขึ้นได้ง่ายๆ จะต้องเริ่มต้นจากการปรารถนาเป็นโพธิสัตว์เพื่อสร้างบารมีให้บริบูรณ์นับเป็นระยะเวลายาวนานตามที่ปรากฏในคัมภีร์แล้วนั้น จะต้องผ่านการฝึกฝนอบรมตนเองให้สะอาดบริสุทธิ์ทั้งกาย วาจา และใจ พร้อมทั้งสั่งสมบารมีให้บรรลุถึงความสมบูรณ์ทุกประการ เพื่อจะนำพาสรรพสัตว์ทั้งหลายให้หลุดพ้นจากทุกข์ไปด้วย เพราะพระพุทธเจ้าแต่ละองค์ไม่ได้เกิดมาเพื่อตนเองเท่านั้น แต่เป้าหมายที่เกิดขึ้นมาก็เพื่อนำพาตนและสรรพสัตว์ให้พ้นจากวัฏสงสารนี้ให้ได้มากที่สุด

อย่างไรก็ตาม ความยากลำบากในการบำเพ็ญบารมีนับเป็นสิ่งที่ยากและมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและต้องอาศัยระยะเวลายาวนานในการบำเพ็ญ จึงอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แนวคำสอนเกี่ยวกับพระโพธิสัตว์ของพุทธปรัชญาเถรวาทไม่แพร่หลาย และไม่ถูกเน้นเพื่อสั่งสอนให้เกิดความเข้าใจอย่างจริงจังและลึกซึ้งมากพอ แต่กลับไปมุ่งเน้นเกี่ยวกับแนวคำสอนของการลดละกิเลสเพื่อที่จะได้บรรลุเป็นพระอรหันต์ ตัดกิเลสเพื่อทำตนให้หลุดพ้นจากกิเลสสิ้นความทุกข์ที่เกิดจากการเวียนว่ายตายเกิดในสังสารวัฏฏ์นี้อีก นับเป็นสิ่งที่ชาวพุทธฝ่าย

เถรวาทมองว่าเพียงแค่นี้ก็พอเพียงแล้วสำหรับชีวิตที่ได้เกิดมาเป็นมนุษย์ จึงไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดประกาศตนเป็นพระโพธิสัตว์บำเพ็ญบารมีมุ่งสู่พุทธภูมิ

3. แนวคิดพระโพธิสัตว์ในพุทธปรัชญามหายาน

ตามทัศนะของพุทธปรัชญามหายาน คำว่า พระโพธิสัตว์นั้น จะหมายถึงบุคคลผู้ที่มีความมุ่งมั่นปรารถนาบรรลุพุทธภูมิ คือ ตั้งจิตขอเป็นพระพุทธเจ้าต่อไปในอนาคต ความปรารถนานี้เกิดจากการเล็งเห็นว่าการเกิดเป็นพระพุทธเจ้าเท่านั้นจึงจะสามารถช่วยเหลือสรรพสัตว์ให้พ้นทุกข์ได้อย่างแท้จริง บุคคลที่มุ่งหวังจะเป็นพระพุทธเจ้าจะต้องมีจิตที่คิดช่วยเหลือสรรพสัตว์ให้พ้นทุกข์จริงๆ ไม่ใช่คิดว่าการเกิดเป็นพระพุทธเจ้าให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า จะต้องไม่มีประโยชน์สุขส่วนตนใดๆ เข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งทำไม่ได้ง่ายๆ เลย (สุมาลี มหณรงค์ชัย, 2552: 25) และเป็นผู้ชั่งอยู่ในโพธิคือความรู้ ผู้ที่จะเข้าถึงพุทธภาวะตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้าในวันข้างหน้า ซึ่งมนุษย์สามารถเป็นพระโพธิสัตว์ได้ด้วยกันทุกคน ไม่ว่าผู้ครองเรือนหรือบรรพชิต หากได้ตั้งปณิธานมุ่งมั่นจะกระทำความดีต่อสรรพสัตว์ มหายานถือว่าเป็นบันไดทางเดียวที่จะนำไปสู่ความเป็นโพธิสัตว์ได้ (ศ. พิเศษ เสฐียร พันธงสี ราชบัณฑิต, 2543: 31)

อย่างไรก็ตาม พระโพธิสัตว์ไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปมนุษย์เสมอไปเพราะระหว่างการทำบำเพ็ญบารมี พระโพธิสัตว์ต้องเวียนว่ายตายเกิดอยู่ในภพภูมิต่างๆ ตามแรงของกรรม บางชาติอาจเกิดเป็นมนุษย์ บางชาติอาจเป็นเทวดา บางชาติอาจเป็นพรหม บางชาติอาจเกิดเป็นเดรัจฉาน เป็นต้น ตามประวัติพระพุทธเจ้าสมัยที่ยังเป็นพระโพธิสัตว์ พระองค์เคยเกิดเป็นทุกสิ่งทั้งที่ระบุมารข้างต้นนั้น การเวียนว่ายไปตามแรงของกรรมนี้เป็นเรื่องปกติธรรมดาในทัศนะของพระพุทธศาสนา (สมภาร พรหมทา, 2540: 11) ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อความในคัมภีร์โยคจารภูมิศาสตร์ว่า พระโพธิสัตว์ผู้บำเพ็ญซึ่งสุญญตวิโมกข์ย่อมเป็นผู้รู้ชัดถึงสรรพธรรมทั้งหลายตามเป็นจริง แต่ก็ต้องไม่เป็นผู้ดับขันธปรินิพพาน จะต้องทำการโปรดสัตว์ต่อไปอีกถึงจะมีกิเลสส่วนอนุสัยเหลืออยู่ในจิตของตนก็ตาม พระโพธิสัตว์ย่อมถือเอามหากรุณาเป็นบุรุษจาริกเสมอ (เสถียร โพธิ์นันทะ, 2555: 8)

จึงเป็นเหตุให้พระโพธิสัตว์จะต้องเป็นผู้มีมหาปรัชญาหรือปัญญาอันยิ่งใหญ่หมายความว่า จะต้องเป็นผู้มีปัญญาเห็นแจ้งในสัจธรรมไม่ตกเป็นทาสของกิเลสเป็นผู้มีมหากรุณาจะต้องเป็นผู้มีจิตกรุณาสรรพสัตว์อย่างปราศจากขอบเขตพร้อมที่จะสละตนเองเพื่อช่วยสรรพสัตว์ให้พ้นทุกข์และพระโพธิสัตว์จะต้องมีมหาอุบาย หมายความว่า จะต้องมียุทธวิธีการที่ชาญฉลาดในการแนะนำอบรมสั่งสอนผู้อื่นให้เข้าถึงสัจธรรมได้ (เสถียร โพธิ์นันทะ, 2516: ๓) ด้วยคุณลักษณะของพระโพธิสัตว์ดังกล่าวนี้เป็นหัวใจสำคัญของพุทธปรัชญามหายานที่ใช้เป็นแนวทางการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อตนเองให้ถึงพร้อมพอที่จะมีกำลังในการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อผู้อื่นเป็นหลัก

แม้คำว่าพระโพธิสัตว์นั้นจะเป็นคำที่ปรากฏใช้ในคัมภีร์รุ่นแรกๆ ของพุทธปรัชญา ที่มักใช้ในข้อความแสดงประวัติของพระพุทธเจ้าองค์ปัจจุบันแต่ครั้งเมื่อยังไม่ได้ตรัสรู้ ต่อมาเมื่อเกิดความคิดเรื่องพระพุทธเจ้าหลายพระองค์ขึ้นจึงได้ใช้หมายรวมถึงพระพุทธเจ้าองค์อื่นๆ ที่ยังไม่ได้ตรัสรู้ด้วย ดังนั้น คำว่าโพธิสัตว์ จึงกลายเป็นชื่อเรียกประเภทบุคคลผู้จะตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้า ในคัมภีร์พุทธศาสนาช่วงการแตกเป็นสำนักต่างๆ ด้วยเหตุผลดังกล่าว คำว่า โพธิสัตว์ จึงมีลักษณะเป็นชื่อประเภทของบุคคลผู้บำเพ็ญตนหรือมีความ

มุ่งหมายที่จะบรรลุโพธิญาณและในท้ายที่สุดเรื่องราวของพระโพธิสัตว์ก็ได้เป็นแกนกลางหรือเป็นหลักของพุทธปรัชญามหายานดังเช่นที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันนี้ (ประพจน์ อัครวิรุฬหาร, 2523: 79)

จึงเป็นเหตุให้แนวคิดพระโพธิสัตว์ กลายมาเป็นหลักการที่สำคัญนับเป็นแกนกลางของพุทธปรัชญามหายาน แม้ว่าพุทธปรัชญามหายานจะมีการแตกออกเป็นนิกายมากมายก็ตาม ถึงกระนั้นแต่นิกายต่างก็ยังคงยึดมั่นในแนวทางการบำเพ็ญพระโพธิสัตว์มีจุดมุ่งเป้าปรารถนาพุทธภูมิบำเพ็ญตนเพื่อบรรลุเป็นพระพุทธเจ้าองค์ใดองค์หนึ่งในอนาคต ซึ่งผู้ที่บรรลุถึงพุทธภูมินั้นจำเป็นต้องผ่านการบำเพ็ญจริยธรรมแห่งพระโพธิสัตว์มาก่อน ด้วยเหตุนี้ โพธิสัตว์ภูมินั้นนับเป็นเหตุและพุทธภูมิเป็นผล เมื่อแนวคิดเรื่องพระโพธิสัตว์มีความสำคัญมากต่อแนวคำสอนของพุทธปรัชญามหายานเช่นนี้ และการบำเพ็ญตนของพระโพธิสัตว์นั้นจะมุ่งเน้นเพื่อช่วยเหลือมนุษย์และสรรพสัตว์ทั้งหลายให้พ้นทุกข์ประสบสุขในชีวิต จึงเป็นเหตุทำให้พระโพธิสัตว์กลายเป็นที่พึ่งของมนุษย์และสรรพสัตว์ทั้งหลายเป็นที่เคารพบูชาส่งผลให้ฐานะของพระโพธิสัตว์สูงส่งไม่ต่างจากฐานะของเทพเจ้าผู้มีอิทธิฤทธิ์เหนือโลกเป็นที่ตั้งของศรัทธาและเป็นผู้ที่เต็มด้วยความกรุณา

เมื่อย้อนกลับไปดูจุดกำเนิดของพุทธปรัชญามหายาน จะพบว่าในพุทธศตวรรษที่ 6-7 ได้มีการรวมตัวของคณาจารย์ในนิกายต่างๆ ทั้ง 18 นิกาย มาตั้งเป็นลัทธินิกายใหม่ คือ ลัทธินิกายมหายาน มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์และแข่งขันกับศาสนาพราหมณ์หรือฮินดู ซึ่งกำลังฟื้นฟูเป็นการใหญ่ (วศิน อินทสระ, 2532: 7) ประเด็นการเกิดขึ้นของแนวคิดพระโพธิสัตว์นี้ บุญย นิลเกษ ได้แสดงทัศนะไว้สรุปได้ใจความสำคัญว่า “แนวคิดเรื่องพระโพธิสัตว์จะโดดเด่นมากและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในพุทธปรัชญามหายาน ในสมัยต่อมาเชื่อกันว่าต้นกำเนิดเรื่องพระโพธิสัตว์ เรื่องบารมีธรรมและสังกรรมอื่นๆ อันเป็นอุดมการณ์ของพระโพธิสัตว์นั้น พุทธปรัชญามหายานได้รับมาจากหลักคำสอนของนิกายสรวาสติวาทและมหาสังฆิกะ” (บุญย นิลเกษ, 2526: 15)

ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นเหตุให้แนวคิดของพระโพธิสัตว์มีอิทธิพลต่อความคิดของชาวพุทธมหายาน มีความนิยมยกย่องผู้ที่ตั้งปณิธานบำเพ็ญบารมีมุ่งพุทธภูมิ จึงเกิดมีผู้ที่แสดงตนเป็นผู้พระโพธิสัตว์ขึ้นมากมาย แต่ทั้งนี้ การบำเพ็ญบารมีนั้นจะต้องผ่านการบำเพ็ญคุณธรรมพิเศษที่เรียกว่า พุทธการกกรรม หรือบารมี 10 หรือ ทศบารมี

นอกจากการบำเพ็ญบารมีอย่างเคร่งครัดแล้วพระโพธิสัตว์จะต้องมีหลักปฏิบัติที่เรียกว่า มหาปณิธาน 4 ประการ ได้แก่ 1) เราจักโปรดสรรพสัตว์ทั้งหลายให้หมดสิ้น เราจะต้องปลดปล่อยให้พ้นทุกข์ 2) เราจะทำลายกิเลสทั้งหลายให้หมดสิ้น เราจะต้องละทิ้งทำลายให้หมดและปรารถนาที่จะให้สรรพสัตว์ทำลายกิเลสเหล่านั้นด้วย 3) เราต้องศึกษาธรรมทั้งหลายให้เจนจบ เราจักต้องเรียนรู้และทำการศึกษาปฏิบัติและจะต้องยังสรรพสัตว์ให้ศึกษาในพระธรรมด้วย และ 4) เราจะต้องบรรลุพุทธภูมิให้จงได้เทียบด้วยทำนโรให้แจ้งและจะต้องยังสรรพสัตว์ให้บรรลุถึงด้วย (อภิชัย โพธิ์ประสิทธิ์ศาสตร์, 2520: 138-139)

เมื่อพิจารณาตามปณิธานทั้ง 4 แล้วจะเห็นได้ว่าพุทธปรัชญามหายานมองว่า พระโพธิสัตว์ทั้งหลายจะต้องยึดถือปฏิบัติและพัฒนาทำให้เกิดมีขึ้นในตัวเองให้ได้ โดยไม่คำนึงถึงความทุกข์ยากและปัญหาอุปสรรคนานัปการที่เกิดขึ้นแต่อย่างใด เพราะต่างก็มีเป้าหมายเพื่อต้องการปลดปล่อยสรรพสัตว์ให้พ้นทุกข์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดนั่นเอง

ตามแนวคิดของพุทธปรัชญามหายานนั้นถือว่าพระโพธิสัตว์จะต้องเป็นผู้มีความกล้า ไม่ย่อท้อต่อทุกข์ในวัฏสังสารและต้องทนทุกข์แทนสรรพสัตว์ได้ แม้ว่าการเปลี่ยนทุกข์ให้สรรพสัตว์นั้น จะทำให้ตนเองต้องถูกเผาไหม้ในนรกสักกี่องศา ก็ตาม ผู้มุ่งมั่นต่อพุทธมีย่อมถือเอาแบบอย่างจากพระโพธิสัตว์องค์สำคัญๆ ตัวอย่างเช่น พระอวโลกิเตศวรโพธิสัตว์ ซึ่งมีปณิธานว่า “หากยังมีสัตว์ที่ต้องตกทุกข์ได้ยากอยู่ก็จักไม่ขอปรารถนาบรรลุปุทธภูมิ” (เสถียร โพธิ์นันทะ, 2555: 7) มีความต้องการที่จะช่วยให้สรรพสัตว์พ้นจากความทุกข์ ความทุกข์ของท่านเลื่องลือถึงขนาดได้รับสมญานามว่า เป็นโพธิสัตว์แห่งความเมตตาไม่ว่าใครจะเดือดร้อนอย่างไรจะเป็นคนดีหรือร้ายสักเพียงไหน ขอเพียงตั้งจิตอธิษฐานถึงท่านก็จะได้รับความเมตตาดุจเดียวกัน (ประทุม อังกูโรหิต, 2553: 240) หรือพระโพธิสัตว์อีกองค์นั้นก็คือพระกษิติครรภ์โพธิสัตว์ ซึ่งมีปณิธานว่า “ตราบไฉนร่ายยังไม่สิ้นคนบาป ตรานั้นจะไม่ขอบรรลุปุทธภูมิ” จากคำปณิธานนี้จะเห็นได้ว่าพระโพธิสัตว์ย่อมไม่ละทิ้งแม้แต่สัตว์เพียงผู้เดียว ท่านจะต้องเป็นบุคคลสุดท้ายในการบรรลุถึงความตรัสรู้ หลังจากที่ได้ช่วยชนสัตว์ทั้งหลายให้ข้ามโอฆะกันดารอันเป็นบ่อแห่งทุกข์นี้จนหมดสิ้นแล้ว ด้วยเหตุนี้ ปณิธานของพระโพธิสัตว์นั้นนับเป็นหัวใจที่สำคัญของพุทธปรัชญามหายาน (สุมาลี มหณรงค์ชัย, 2552: 240-241)

เมื่อพิจารณาการปณิธานทั้ง 4 ของพระโพธิสัตว์จะมีลักษณะของการทำเพื่อประโยชน์ผู้อื่นเป็นส่วนใหญ่ มุ่งเน้นในการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นสำคัญโดยไม่ได้นิ่งถึงประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก ด้วยเหตุนี้ แนวคิดของพุทธปรัชญามหายานจะเป็นลักษณะการบรรลุด้วยการพิจารณาออกจากตนเองเป็นส่วนใหญ่ มีความเชื่อว่าถ้าหากบุคคลได้พิจารณาแผ่ความเมตตากรุณาออกไปด้วยความคิดว่า สัตว์ทั้งหลายในโลกนี้เป็นเหมือนกับตน คือ ตกอยู่ในความทุกข์ ก็จะสามารถปลดปล่อยอึดอัดตัวตนออกไป ความคิดเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้อื่นเสียสละเพื่อผู้อื่นเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้แนวคิดเรื่องพระโพธิสัตว์เด่นชัดขึ้น

จึงทำให้แนวคิดพระโพธิสัตว์มีจุดสำคัญในเรื่องความกรุณาการช่วยเหลือเกื้อกูลเสียสละ เพื่อผู้อื่น มหายานเชื่อว่า ทุกคนมีความเป็นพระโพธิสัตว์อยู่ในตัวเองอยู่แล้ว จนมีนักปราชญ์ทางพุทธปรัชญากล่าวไว้ว่า “ลัทธิมหายานบางขณะเรียกว่า โพธิสัตว์ยาน” (ศ.พิเศษ เสฐียร พันธะรังสี ราชบัณฑิต, 2543: 31) เพราะมุ่งเน้นในการช่วยเหลือสรรพสัตว์ แม้ในขณะระหว่างการทำเพื่อบารมีของพระโพธิสัตว์ ก็ทำการช่วยเหลือสรรพสัตว์ไป ด้วยการช่วยเหลือสรรพสัตว์เป็นการทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นก็จริง แต่ในทางกลับกันจะมองได้ว่า การกระทำเช่นนั้นเป็นการสร้างประโยชน์ตนไปด้วยเช่นกัน เพราะการจะสร้างบารมีของโพธิสัตว์นั้นสิ่งที่สำคัญก็คือการช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งนี้ การช่วยเหลือสรรพสัตว์จึงเป็นการสร้างประโยชน์เพื่อตนเองไปในตัวแม้จะไม่กล่าวถึงโดยตรงก็ตาม

จากที่กล่าวมาทำให้ทราบว่า พระโพธิสัตว์ในพุทธปรัชญามหายานนั้นหมายถึงบุคคลผู้ซึ่งบำเพ็ญบารมีเพื่อบรรลุถึงความเป็นพระพุทเจ้าหรืออาจจะหมายถึงบุคคลที่จะเป็นพระพุทเจ้าในอนาคต พระโพธิสัตว์จะต้องเป็นบุคคลผู้บำเพ็ญบารมี ตั้งความปรารถนาต้องการจะช่วยเหลือสรรพสัตว์ให้พ้นทุกข์ได้อย่างแท้จริงและไม่จำกัดด้วยการเกิดเป็นพระพุทเจ้าเท่านั้นแม้จะต้องเวียนว่ายตายเกิดอยู่ในภพภูมิต่างๆ ตามแรงของกรรมเพื่อบำเพ็ญบารมี พระโพธิสัตว์ก็ไม่ย่อท้อ ทุกคนสามารถเป็นพระโพธิสัตว์ได้ทั้งบรรพชิตและฆราวาส ผู้ครองเรือน ซึ่งจะต้องบำเพ็ญบารมีพร้อมกับการตั้งปณิธานในการช่วยเหลือสรรพสัตว์ ด้วยเหตุนี้ พระโพธิสัตว์ จึงเปรียบเสมือนกับผู้ที่บอกทางให้สรรพสัตว์ทั้งหลายดำเนินชีวิตอยู่ในแนวทางที่งดงามเป็นผู้ตั้งปณิธานมุ่งช่วยเหลือสรรพสัตว์ให้เข้าถึงความหลุดพ้นจากทุกข์โดยสิ้นเชิงได้

พระโพธิสัตว์นั้นสามารถแบ่งออกตามลักษณะหลักปณิธานที่ตั้งไว้มีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่

1. มนุषีโพธิสัตว์ หมายถึง ท่านผู้ปฏิบัติตนเพื่อบรรลุเป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในอนาคต เช่น อดีตประวัติของพระศากยมนีพุทธเจ้า ตั้งแต่ทรงปรารณาพุทธภูมิมาจนถึงพระชาติสุดท้ายตอนเป็นสิทธัตถะโพธิสัตว์

2. ฌานีโพธิสัตว์ เป็นพระโพธิสัตว์ซึ่งกำหนดไม่ได้ว่ามาเกิดในโลกมนุษย์เมื่อใด แต่เกิดขึ้นก่อนกาลแห่งพระศากยมนีพุทธเจ้า พระโพธิสัตว์เหล่านี้ท่านได้บรรลุพุทธภูมิแล้ว แต่ทรงมีความกรุณาในหมู่สัตว์ ทรงตั้งพระทัยไม่เข้าสู่พุทธเกษตร ประทับอยู่เพื่อโปรดสัตว์ในโลกนี้ต่อไป พระโพธิสัตว์ประเภทนี้เรียกว่า ฌานีโพธิสัตว์ หรืออโยนิโพธิสัตว์ (วคิน อินทสระ, 2531: 140-141) ซึ่งโพธิสัตว์ประเภทนี้จะเป็นที่เคารพบูชาของพุทธศาสนิกชนมหายานที่สำคัญที่สุดมีอยู่ 5 องค์ คือ 1) พระอวโลกิเตศวรโพธิสัตว์ 2) พระมัญชุศรีโพธิสัตว์ 3) พระมหาสถามปราปต์โพธิสัตว์ 4) พระสมันตภัทรโพธิสัตว์ และ 5) พระวัชรปาณีโพธิสัตว์ (พระมหาสมจินต์ สมมาปญโญ, 2544: 247) ซึ่งแต่ละองค์นั้น จะคุณสมบัติพิเศษเฉพาะที่แตกต่างกันไป พระโพธิสัตว์เหล่านี้จะสถิตอยู่บนสรวงสวรรค์ดินแดนพุทธเกษตรอยู่ในฐานะที่ไม่แตกต่างจากเทพเจ้า และเป็นที่เคารพสักการะบูชาของชาวพุทธฝ่ายมหายานด้วยความเชื่อว่า จะสามารถช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ยากทั้งปวงและบันดาลให้มีความสุขตามที่ปรารถนาได้

เมื่อมองจากจุดประสงค์หลักของการบำเพ็ญพระโพธิสัตว์ก็เพื่อต้องการที่จะบรรลุเป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าองค์ใดองค์หนึ่งในอนาคต แต่การที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้จะต้องผ่านการบำเพ็ญบารมีเพื่อช่วยเหลือสรรพสัตว์ทั้งหลายให้พ้นจากกองทุกข์ด้วยจิตที่ประกอบด้วยเมตตากรุณาประกอบกับการสร้างแนวคิดเรื่องพระโพธิสัตว์ประเภทฌานีโพธิสัตว์ หรืออโยนิโพธิสัตว์ที่มีลักษณะเป็นเหล่าเทพเจ้าผู้สถิตอยู่ในสรวงสวรรค์มีคุณลักษณะทางจิตเข้าสู่ภูมิธรรมขั้นสูงสุดและดำรงไว้ ซึ่งพระโพธิญาณอย่างมั่นคงจึงมีสถานะที่สูงกว่าพระโพธิสัตว์ทั่วไปและมักจะมีภูมิหลังที่ยาวนานขึ้นมารองรับเป็นเหตุให้พุทธศาสนิกชนฝ่ายมหายานมีความเคารพนับถือนิยมกราบไหว้เพื่อขอพรให้พระโพธิสัตว์ได้ช่วยเหลือบันดาลให้มีความสุขตามที่ปรารถนา เมื่อมีการเผยแผ่คำสอนไปสู่ประชาชนหมู่มา ทำให้แนวคิดการบำเพ็ญบารมีของพระโพธิสัตว์มีลักษณะเน้นการทำงานเพื่อสังคมเป็นสำคัญ สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่ประชาชนส่วนใหม่ตกอยู่ในสภาวะความลำบากจากการสังเกตจะพบว่าในปัจจุบันประเทศที่ศรัทธาในแนวคิดดังกล่าวมักจะเป็นประเทศที่มีประวัติศาสตร์ผ่านความทุกข์ยากที่เกิดศึกสงคราม หรือจากภัยธรรมชาติมากมาย ตัวอย่างประเทศเหล่านั้นก็มีเช่น ประเทศจีน เกาหลี ญี่ปุ่น และเวียดนาม เป็นต้น

3. บทวิเคราะห์แนวคิดพระโพธิสัตว์

จากประเด็นข้อสงสัยเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องพระโพธิสัตว์ที่ผู้เขียนตั้งไว้ว่า เหตุใดพุทธปรัชญามหายานจึงให้ความสำคัญกับแนวคิดพระโพธิสัตว์มากถึงกับยกขึ้นเป็นแกนกลางของคำสอน ส่วนพุทธปรัชญาเถรวาทนั้นกลับไม่ได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดดังกล่าวมากนัก ในการนี้ผู้เขียนได้นำประเด็นที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ประเด็นด้วยกัน ได้แก่

ประเด็นแรก พุทธปรัชญามหายานให้ความสำคัญเรื่องเมตตามากกว่าปัญญา

จากประเด็นนี้จะเห็นได้จากกรณีที่ว่าพุทธมหายานจะให้ความเคารพนับถือพระโพธิสัตว์อวโลกิเตศวร หรือที่นิยมเรียกกันว่า “เจ้าแม่กวนอิม” เมื่อพิจารณาจากคำแปลของชื่อตามรูปศัพท์แล้วจะหมายถึง ผู้มองลงเบื้องล่างด้วยความเมตตากรุณาอันยิ่งใหญ่ เพื่อหาทางช่วยเหลือสัตว์โลกทั้งหลายให้พ้นจากความทุกข์ยาก หรือแปลว่า ผู้เป็นใหญ่ที่ถูกมองเห็น พระองค์ทรงปรากฏทุกหนแห่งและด้วยเหตุนี้เองจึงได้รับการสรรเสริญ เมื่อมีผู้ต้องการความช่วยเหลือหรือตกอยู่ในอันตราย (เพชรรุ้ง เทียนปิวโรจน์, 2563: 158) จนทำให้เกิดภาพเป็นตัวแทนของความเมตตากรุณาอันไม่มีสิ้นสุด (พุทธศาสนิกขุ, 2543: 5) เพราะเชื่อกันว่าพระองค์เป็นผู้ทรงไว้ด้วยพระมหากรุณาอันกว้างใหญ่ไพศาลในอันที่จะแผ่ไปถึงสัตว์โลกที่ได้รับความทุกข์ ด้วยเหตุนี้ ในบรรดาพระโพธิสัตว์องค์สำคัญๆ ของพุทธปรัชญามหายาน พระองค์จึงมีผู้เคารพเลื่อมใสมากที่สุด พระปฏิมาของพระองค์ถูกประดิษฐานแพร่หลายทั่วทุกบ้านเรือนของพุทธศาสนิกชนจีน อิตาลี มองโกเลีย ญวน ญี่ปุ่น และเกาหลี ซึ่งพระนามว่า อวโลกิเตศวร หมายความว่า ผู้เป็นใหญ่ในการทศนาโลก คือ พระองค์ทรงไว้ซึ่งความกรุณาอันไพศาลไม่มีขอบเขต คอยสอดส่องดูแลปลดปล่อยทุกข์ของสรรพสัตว์เสมอ (เสถียร โพธิ์นันทะ, 2543: 12) เมื่อเปรียบเทียบกับพระมัญชุศรีโพธิสัตว์ที่ได้รับการยกย่องจากฝ่ายมหายานว่าเป็นผู้มีปัญญาสูงสุดกลับไม่ค่อยเป็นที่รู้จักหรือเป็นนิยมเคารพบูชาในหมู่ของชาวพุทธมหายานมากนัก

จากข้อความที่นำมากล่าวอ้างแสดงให้เห็นได้ชัดว่า แม้ในแนวคำสอนของพุทธปรัชญามหายานเองต่างก็ยอมรับว่า ความมีเมตตานั้นมีความสำคัญต่อความเป็นโพธิสัตว์มากกว่าการมีปัญญา เพราะตามทัศนะของมหายานพระโพธิสัตว์จะต้องเป็นผู้ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นเป็นส่วนใหญ่ มุ่งเน้นในการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นสำคัญ โดยไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก ดังนั้น พระโพธิสัตว์จึงจะต้องเป็นผู้มีความกล้า ไม่ย่อท้อต่อทุกข์ในวัฏสังสารและต้องทนทุกข์แทนสรรพสัตว์ได้ แม้ว่าการเปลื้องทุกข์ให้สรรพสัตว์นั้นจะทำให้ตนเองต้องถูกเผาไหม้ในนรกสักกี่องศาก็ตาม ผู้มุ่งมั่นต่อพุทธมหายานยอมถือเอาแบบอย่างจากพระโพธิสัตว์องค์สำคัญๆ ตัวอย่างเช่น พระอวโลกิเตศวรโพธิสัตว์ ซึ่งมีปณิธานว่า “หากยังมีสัตว์ที่ต้องตกทุกข์ได้ยากอยู่ก็จักไม่ขอปรารถนาบรรลุปุทธภูมิ” (เสถียร โพธิ์นันทะ, 2555: 7) มีความต้องการที่จะช่วยให้สรรพสัตว์พ้นจากความทุกข์ ความกรุณาของท่านเลื่องลือถึงขนาดได้รับสมญานามว่า เป็นโพธิสัตว์แห่งความเมตตา ไม่ว่าใครจะเดือดร้อนอย่างไรจะเป็นคนดีหรือร้ายสักเพียงไหน ขอเพียงตั้งจิตอธิษฐานถึงท่านก็จะได้รับความเมตตาดุจเดียวกัน (ประทุม อังกูโรหิต, 2553: 240) หรือพระโพธิสัตว์อีกองค์นั้นก็คือพระกษิติครรภ์โพธิสัตว์ ซึ่งมีปณิธานว่า “ตราบไฉนร่ายยังไม่สิ้นคนบาป ตราบนั้นจะไม่ขอบรรลุปุทธภูมิ” จากคำปณิธานนี้จะเห็นได้ว่าพระโพธิสัตว์ยอมไม่ละทิ้งแม้แต่สัตว์เพียงผู้เดียว ท่านจะต้องเป็นบุคคลสุดท้ายในการบรรลุถึงความตรัสรู้ หลังจากที่ได้ช่วยชนสัตว์ทั้งหลายให้ข้ามโอฆะกันดารอันเป็นบ่อแห่งทุกข์นี้จนหมดสิ้นแล้ว ด้วยเหตุนี้ ปณิธานของพระโพธิสัตว์นั้นนับเป็นหัวใจที่สำคัญของพุทธปรัชญามหายาน (สุมาลี มหณรงค์ชัย, 2552: 240-241) ด้วยการกระทำของพระโพธิสัตว์ที่มุ่งมั่นเพื่อช่วยเหลือสรรพสัตว์ด้วยจิตที่ประกอบด้วยเมตตากรุณาจึงเป็นที่ยอมรับและก่อให้เกิดศรัทธาของชาวพุทธมหายานมากกว่าการสอนให้มีปัญญาเพื่อช่วยเหลือตนเอง

เมื่อพิจารณาตามทัศนะของพุทธปรัชญาเถรวาทแล้ว การตั้งความปรารถนาที่จะเป็นพระโพธิสัตว์นั้นก็มิจุดเริ่มต้นที่เกิดจากตนเองประสบทุกข์แล้วต้องการที่จะแสวงหาหนทางเพื่อปลดปล่อยตนออกจากทุกข์แล้วจึงจะนำสัตว์ทั้งหลายให้พ้นทุกข์ตาม จึงเริ่มต้นการบำเพ็ญบารมีเพื่อให้สำเร็จเป็นพระพุทธเจ้า (พระรัตนปัญญาเถระ, 2540: 156) แต่วิธีการบำเพ็ญบารมีอาจจะแตกต่างจากพระโพธิสัตว์ฝ่ายมหายานที่มุ่งมั่น

ช่วยเหลือสรรพสัตว์ด้วยความเมตตากรุณา ฝ่ายเถรวาทจะบำเพ็ญด้วยตนเองจะเห็นได้จากการบำเพ็ญเมตตาบารมีที่ปรากฏในมหานิบาตชาดก ทศชาติชาดก (ขุ.ชา. (ไทย) 28/296-420/229-245) ชาตินี้ที่สามที่พระโพธิสัตว์เกิดเป็นสุวรรณสาม ตามเนื้อเรื่องท่านจะต้องเลี้ยงดูบิดามารดาผู้ตาบอด ภายหลังถูกกบิลยักษ์แผลงศรมาถูกได้รับบาดเจ็บสาหัส แต่ท่านก็ไม่ได้โกรธกลับแสดงเมตตาจิตและเทศนาทศพิธราชธรรมให้กบิลยักษ์ฟังด้วยอำนาจแห่งเมตตาธรรมทำให้ท่านหายจากอาการบาดเจ็บรอดชีวิตมาได้และบิดามารดาก็หายจากตาบอด

จากเรื่องนี้ทำให้เห็นว่า สุวรรณสามนั้นเพียงแสดงความเมตตาด้วยการไม่โกรธตอบต่อกบิลยักษ์ผู้ที่ทำร้ายตนเองจนเกิดอาการบาดเจ็บพร้อมกับแสดงทศพิธราชธรรมเพื่อให้เป็นผู้ปกครองที่มีคุณธรรมเป็นการแสดงความเมตตาต่อคนๆ หนึ่งเท่านั้นและไม่ได้เป็นการลงมือช่วยเหลืออะไรมาไปกว่าการแสดงออกทางจิตเมตตา ประเด็นของเรื่องนี้อาจตีความได้ว่านอกจากจะมีความเมตตาภายในจิตที่แสดงออกด้วยการไม่โกรธแล้วยังเป็นผู้ถึงพร้อมด้วยความมีปัญญาอีกด้วย เพราะการที่จะเทศนาได้นั้นจะต้องเป็นผู้ประกอบด้วยปัญญามากพอที่จะกล่าวสิ่งใดออกมาแล้วจะทำให้กบิลยักษ์ผู้เป็นพระราชชายอมรับฟังได้ จึงมีข้อสังเกตว่า แม้จะแสดงให้เห็นถึงการบำเพ็ญเมตตาบารมีของสุวรรณสามแต่ก็ยังมียะให้เห็นถึงความมีปัญญาที่แฝงอยู่ในตัวของสุวรรณสามที่เป็นพระโพธิสัตว์อีกด้วย

นอกจากนี้ การสร้างปัญญาของมหายานนั้นจะเป็นปัญญาที่ไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองเพียงอย่างเดียว แต่จะเป็นปัญญาที่มีลักษณะเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติและไม่ใช่เป็นการปฏิบัติกับตนเองเท่านั้น แต่เป็นการปฏิบัติกับสังคมหรือผู้อื่น รวมถึงปัญญาที่เกิดจากการสำรวจสิ่งต่างๆ รอบตัว หรือกับผู้ที่อยู่ในสังคมการอาศัยสิ่งต่างๆ เหล่านี้ จึงทำให้ปัญญาเพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้มหายานก็ไม่ได้ปัญญา แต่การพัฒนาเมตตา กับปัญญาจะต้องสัมพันธ์กันคนเท่านั้น การเป็นพระโพธิสัตว์ของมหายานจึงต้องเกี่ยวข้องกับคน จะต้องไปแก้ไขคนและต้องช่วยเหลือคนที่เป็นใครก็ได้ แม้จะไม่มีปัญญาเป็นคนโง่เขลาที่ช่วยเหลือได้เช่นกัน ดังตัวอย่างในคัมภีร์วิมลเกียรติวิเทศสูตร ที่ได้กล่าวถึงบุคลิกลักษณะของพระโพธิสัตว์ที่ถูกยกย่องว่าเป็นผู้มีเมตตาที่ยอมที่จะทำบาปเสียบ้างก็เพื่อที่จะได้มีโอกาสลงไปโปรดสัตว์นรก เพราะในนรกนั้นหาผู้ที่ลงไปโปรดนั้นแสนยาก (ศ.ดร.สมภาร พรมทา, [ออนไลน์], 25 พฤศจิกายน 2565) การกระทำเช่นนี้ก็เพื่อต้องการที่จะสื่อกับบุคคลที่ตกทุกข์ได้ยากจริงๆ ทำให้พระโพธิสัตว์ถูกมองว่าเป็นผู้ที่มุ่งเน้นช่วยเหลือบุคคลที่ตกทุกข์ได้ยากอย่างแท้จริง

แต่การเกิดขึ้นของปัญญาของเถรวาทนั้นจะเน้นการสั่งสมาธิหรือวิปัสสนา เพราะมองว่าการพัฒนาปัญญาอย่างแท้จริงจะต้องอาศัยการภาวนาด้วยการนั่งสมาธิหรือเจริญวิปัสสนานั้นเอง ทั้งนี้เถรวาทก็ไม่ได้ละทิ้งการช่วยเหลือคน แต่การช่วยเหลือคนๆ นั้นจะต้องมีปัญญาด้วยเรื่องนี้ได้สะท้อนออกมาเป็นแนวคำสอนเรื่องดอกบัว 4 เหล่าที่นำมาเปรียบเทียบกับบุคคล 4 จำพวก ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ภิกษุทั้งหลาย บุคคล 4 จำพวกนี้มีปรากฏอยู่ในโลก บุคคล 4 จำพวกไหนบ้าง คือ 1. อุคฆฏิตัญญู (ผู้เข้าใจได้ฉับพลัน) 2. วิปจิตัญญู (ผู้เข้าใจต่อเมื่อขยายความ) 3. เนยยะ (ผู้ที่พอจะแนะนำได้) 4. ปทปรมะ (ผู้ที่สอนให้รู้ได้เพียงตัวบทคือพยัญชนะ) ภิกษุทั้งหลาย บุคคล 4 จำพวกนี้แลมีปรากฏอยู่ในโลก” (อง.จตุกก. (ไทย) 21/133/202) ซึ่งบุคคล 4 จำพวกเปรียบเหมือนกับบัว 4 เหล่า ดังนี้ จำพวกแรก อุคฆฏิตัญญู เปรียบเหมือนดอกบัวที่โผล่พ้นเหนือพื้นน้ำขึ้นมา พอสัมผัสสรีระพระอาทิตย์ก็จะบานทันที คือ ผู้ที่มีกิเลสน้อยเบาบางมีสติปัญญาแก่กล้า เพียงแค่ยกหัวขึ้นขึ้นแสดง ก็รู้แจ้งถึงธรรมได้ จำพวกที่สองวิปจิตัญญู เปรียบเหมือนดอกบัวที่เจริญเติบโตขึ้นมา พอดีกับผิวน้ำแลจก

บานในวันต่อมา คือ ผู้ที่มีกิเลสค่อนข้างน้อย มีอินทรีย์ปานกลาง ถ้าได้รับฟังคำสั่งสอน ก็สามารถรู้แจ้งเห็นธรรมได้ จำพวกที่สาม เนยยะ เปรียบเหมือนดอกบัวที่ยังจมอยู่ในน้ำ รอคอยเวลาที่จะโผล่ขึ้นจากน้ำ และบานในวันต่อไป คือ ผู้ที่มีกิเลสยังไม่เบาบาง ต้องหมั่นพากเพียรเล่าเรียน จึงสามารถรู้ธรรมได้ และจำพวกสุดท้าย ปทปรมะ เปรียบเหมือนดอกบัวใต้น้ำในโคลนตมที่มีอาจโผล่พ้นน้ำ อยู่เพียงใต้น้ำและเป็นอาหารของสัตว์น้ำ คือ ผู้ที่มีกิเลสหยาบ ไม่สามารถจะบรรลุธรรมอันพิเศษได้เลย

ประเด็นที่สอง พุทธปรัชญามหายานจะให้ความสำคัญต่อการเสียสละของตนเองเพื่อผู้อื่นมากกว่า แต่พุทธปรัชญาเถรวาทกลับสอนให้คนอื่นเสียสละซึ่งอะไรสำคัญกว่ากัน

ตามทัศนะของพุทธปรัชญามหายานจะมองว่า การเสียสละตนเองเท่านั้นสำคัญมากกว่าการสละผู้อื่นจะเน้นการลงมือทำให้อะไรเห็น เสียสละให้เป็นอย่าง ชื่อนี้จะทราบได้จากปณิธานของพระโพธิสัตว์ของฝ่ายมหายาน ที่จะมีลักษณะที่ต้องการช่วยเหลือสรรพสัตว์ให้พ้นจากความทุกข์ยากลำบากจนไม่สนใจตนเอง แม้ตนเองจะมีความทุกข์ทรมานเพียงใดก็ตามจะทำทุกวิถีทางที่จะช่วยเหลือโปรดสัตว์ให้ได้รับความสุข การกระทำเช่นนี้สะท้อนออกมาให้เห็นปรากฏเป็นลักษณะของพระโพธิสัตว์ที่ว่า “พระโพธิสัตว์เป็นผู้มีนิพพิทาแก่กล้าต่อสังสารวัฏ แต่ก็เป็นผู้หันทักตร์เข้าหาสังสารวัฏ พระโพธิสัตว์มีศรัทธาปสาทยินดีต่อพระนิรวาณ แต่ก็เป็นผู้หันทปฤษฎางค์ให้แก่พระนิรวาณ พระโพธิสัตว์สมควร ต่อการกล้วสรรพกิเลสแต่ก็ไม่ควรละเลยเสียให้สิ้น” (สมภาร พรหมทา, 2540: 8) ดังมีตัวอย่างกรณีของการเสียสละของพระโพธิสัตว์ที่เกิดขึ้นเป็นลียอมสละตัวเองเพื่อไปแต่งงานเพื่อรักษาบริวาร และไม่ต้องการให้นางยักษ์ไปกินคน (ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ ชาญเสน, 2538) เรื่องนี้แสดงว่าการเสียสละตนเองนั้นสำคัญมากกว่าที่จะไปให้คนอื่นเสียสละแทนตนเอง หรือกรณีเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่ประเทศเวียดนาม เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2506 มีพระภิกษุชิล กวางดึก อายุ 72 ปี ท่านเป็นพระภิกษุณีภิกษุณีมหายานในประเทศเวียดนามได้เผาตัวเองจนมรณภาพเพื่อประท้วงทางการเมืองต่อประธานาธิบดีของเวียดนามสมัยนั้น เพื่อเรียกร้องขอความเสมอภาคในการปฏิบัติทางศาสนา แต่ประธานาธิบดีก็ไม่ยอมผ่อนผันอ่อนข้อใดๆ ทั้งสิ้น ด้วยเห็นว่าเป็นแต่เพียงคำขู่ของพระสงฆ์คงจะไม่ทำจริง (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), [ออนไลน์], 24 พฤศจิกายน 2565) การกระทำเช่นนี้เป็นการเสียสละชีวิตตนเองเพื่อรักษาประโยชน์ที่จะเกิดกับพระพุทธศาสนาและสังคมโดยรวมต่อมาภายหลังก็ทำให้เกิดเหตุการณ์มากมายและท้ายที่สุดก็เกิดสันติสุขภายในประเทศ

แม้แต่นวนคำสอนที่เกี่ยวกับการกินเจของชาวพุทธมหายานก็สะท้อนให้เห็นความเสียสละที่ประกอบด้วยเมตตาที่อยู่ภายในจิตใจที่ไม่ต้องการเบียดเบียนชีวิตสัตว์อื่นเพื่อให้ตนเองมีความสุขถึงแม้ตนเองจะไม่ฆ่าสัตว์ตัดชีวิตก็ไม่ควรที่จะไปสนับสนุนให้ผู้อื่นฆ่าเพื่อตนเอง ดังนั้น การหยุดกินเนื้อสัตว์ด้วยการกินเจที่เป็นผักไม่มีเนื้อสัตว์แทนจึงเป็นการกระทำที่บ่งบอกว่า เป็นผู้มีความเสียสละความสุขจากการกินเนื้อสัตว์ แม้การกินผักจะไม่มีรสชาติที่อร่อยหรือมีคุณค่าทางอาหารมากเท่ากับเนื้อสัตว์ก็ตาม

จากการที่แนวคิดพุทธปรัชญามหายานให้ความสำคัญต่อการเสียสละตนเองเพื่อผู้อื่น จึงทำให้มีข้อแตกต่างจากแนวคิดพระโพธิสัตว์ของเถรวาทที่แม้จะไม่ได้ปฏิเสธที่จะช่วยเหลือด้วยความมีเมตตาต่อกัน แต่ทัศนคติบางอย่างถูกมองว่ามีความขัดแย้งกับคำดังกล่าว เช่น กรณีของพระเวสสันดรที่ยอมเสียสละพระโอรส พระธิดาและพระชายาบริจากระหว่างกับชูชกพราหมณ์ หรือเสียสละช้างประจำเมืองจนทำให้บ้านเมืองเกิดความเสียหาย อาจมีคำถามโต้แย้งได้ว่า เหตุใดพระเวสสันดรจึงไม่ยอมเสียสละตนเองทั้งๆ ที่เป็นการบำเพ็ญ

ทานบารมีของตน แต่กลับไปเสียสละยอมบริจาคผู้อื่นแทนตน จากประเด็นนี้เองทำให้เกิดภาพในลักษณะที่ว่า พระเวสสันดรกลายเป็นผู้ไม่มีความเมตตายอมเสียสละแม้กระทั่งพระโอรสพระธิดาและพระชายาเพื่อประโยชน์อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การกระทำดังกล่าวยอมไม่เป็นที่ยึดถือตามหลักสัทธินุชยชนที่คนยุคปัจจุบันต่างก็ยึดถือว่าเป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติตาม

จากประเด็นข้อโต้แย้งดังกล่าวก็มีนักวิชาการฝ่ายเถรวาทได้มาอธิบายไว้พอจะสรุปได้ว่า การกระทำเช่นนั้นของพระเวสสันดรแสดงให้เห็นความเป็นผู้มีปัญญามองการณ์ไกล การบริจาคพระโอรสพระธิดาให้กลับชุกพราหมณ์นั้นก็เพื่อจะให้มีโอกาสได้กลับไปอยู่ในเมืองสีพี ไม่ต้องมาลำบากใช้ชีวิตอยู่กลางป่าเขา จะสังเกตได้จากการตีค่าเพื่อไถ่ตัวของทั้งสองกุมารไว้จำนวนสิ่งของที่สูงมากเกินที่บุคคลสามัญทั่วไปจะหามาได้ตัวได้ ยกเว้นกษัตริย์หรือมหาเศรษฐีเท่านั้น และพระองค์คาดการณ์ไว้แล้วว่า ตัวชุกพราหมณ์เองมาเพื่อต้องการหาคนเพื่อไปเป็นทาสรับใช้ แต่เพื่อพิจารณาเทียบเคียงกับค่าไถ่ตัวที่พระเวสสันดรตั้งไว้ เช่น ทาสชาย 100 คน และทาสหญิง 100 คน เป็นต้น เมื่อรวมทั้งสองอย่างนี้ก็มากเกินไปแล้วเมื่อเทียบกับสองกุมารที่เป็นเพียงเด็กที่ไม่อาจจะนำไปใช้เป็นทาสรับใช้ได้ (พระธรรมโกศาจารย์ (ชอบ อนุจารี), 2513: 312-314) และภายหลังสิ่งที่คาดการณ์ไว้ก็เป็นจริงทุกประการ ดังนั้น สรุปได้ว่าการเสียสละพระโอรสพระธิดาให้เป็นทานจะได้ประโยชน์ดังนี้ ประการแรก ทำให้พระโอรสพระธิดาได้กลับไปสู่เมืองสีพีพ้นจากความยากลำบาก ประการที่สอง ทำให้พระเจ้ากรุงสีพีและราษฎรเกิดความเห็นใจในความทุกข์ยากของพระองค์ที่ต้องลำบากในป่าเขาลำเนาไพร และประการสุดท้าย ทำให้ได้ประโยชน์อย่างยิ่งใหญ่ คือ พระโพธิญาณอันมีคุณประโยชน์มหาศาลต่อมนุษยชาติ (บรรจบ บรรณรุจิ, 2549: 204-205)

จากคำอธิบายที่นำมาอ้างนี้ ก็เพื่อให้เห็นอีกแง่มุมหนึ่งของพระเวสสันดรที่ได้กระทำลงไปเช่นนั้น ไม่ใช่เพราะขาดความเมตตาแม้แต่ประโยชน์ของตนเป็นสำคัญ แต่กลับตรงข้ามพระองค์ทำไปด้วยจิตเมตตาที่ประกอบด้วยปัญญาสามารถที่จะคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าและท้ายที่สุดก็เป็นตามนั้นทุกประการ แม้จะเป็นการบำเพ็ญทานบารมีก็ตามแต่ก็แฝงนัยยะของการใช้เมตตาและปัญญาไปด้วย ถึงกระนั้นก็ตาม การกระทำเช่นนี้ถ้ามองดูแบบผิวเผินก็อาจถูกโต้แย้งได้ว่า เป็นการทำให้มุ่งเพื่อประโยชน์ของตัวเองเป็นสำคัญโดยไม่สนใจจิตใจของคนอื่น แต่ตามทัศนะของเถรวาทแล้วการกระทำเช่นนี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ทำไม่ได้ เพราะบุคคลที่จะเป็นเลิศกว่าผู้อื่นบางสถานการณ์ก็ไม่ควรที่จะต้องเสียสละตนเอง แต่ควรที่จะต้องใช้ปัญญา แม้การเสียสละผู้อื่นนั้นก็เกิดจากการพิจารณาโดยแยบคายแล้วว่า บุคคลเหล่านั้นจะต้องได้รับประโยชน์ในภายหลัง

4. บทสรุป

แม้ว่าแนวคิดพระโพธิสัตว์นั้นจะมีปรากฏอยู่ในแนวคำสอนทั้งสองฝ่ายก็ตาม แต่ตามทัศนะของพุทธปรัชญาเถรวาทนั้นจะหมายถึงผู้ที่ตั้งใจและมีความมุ่งหมายที่จะบรรลุโพธิญาณหรือเป็นบุคคลที่บำเพ็ญบารมีเพื่อตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้าต้องเป็นผู้มีปัญญาฉลาดเห็นภัย คือ ความเกิด แก่ เจ็บ และตายในวัฏสงสารว่าเป็นภัยที่น่ากลัวแล้วก็คิดที่จะหาทางพ้นจากภัยนั้น จึงได้นึกคิดตรึกตรองหาทางพ้นจากทุกข์นั้น ซึ่งการคิดหาทางพ้นจากทุกข์นี้เป็นแนวทางเบื้องต้นของความเป็นโพธิสัตว์ เมื่อตั้งความปรารถนาแล้วก็เริ่มการบำเพ็ญบารมีจนการจะได้บรรลุเป้าหมายสำเร็จเป็นพระพุทธเจ้าแล้วจึงแสดงธรรมเพื่อโปรดสรรพสัตว์ทั้งหลายให้หลุดพ้นจากทุกข์ไปด้วย จากความยากลำบากและขั้นตอนที่ซับซ้อน รวมทั้งระยะเวลายาวนานในการบำเพ็ญบารมี จึงทำ

ให้แนวคำสอนเกี่ยวกับพระโพธิสัตว์ของพุทธปรัชญาเถรวาทไม่ถูกเน้นเพื่อสั่งสอนให้เกิดความเข้าใจอย่างจริงจังและแพร่หลายมากพอ แต่มุ่งเน้นแนวคำสอนเกี่ยวกับของการบรรลุเป็นพระอรหันต์ด้วยการปฏิบัติตนให้หลุดพ้นจากกิเลสสิ้นความทุกข์ที่เกิดจากการเวียนว่ายตายเกิดในสังสารวัฏฏ์นี้ก็เป็นสิ่งที่ชาวพุทธฝ่ายเถรวาทมีความสนใจมากกว่าเป็นเหตุให้ไม่ค่อยปรากฏเห็นว่ามีผู้ประกาศตนเป็นพระโพธิสัตว์เพื่อบำเพ็ญบารมีเป็นพุทธเจ้าในอนาคต ซึ่งมีความแตกต่างจากทัศนะของพุทธปรัชญามหายานที่มุ่งเน้นสอนให้ผู้นับถือนับถือนับปรารถนาบรรลุพุทธภูมิ ตั้งจิตเพื่อขอเป็นพระพุทธเจ้าต่อไปในอนาคต เพราะมองว่าการเกิดเป็นพระพุทธเจ้าเท่านั้นจึงจะสามารถช่วยเหลือสรรพสัตว์ให้พ้นทุกข์ได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้พระโพธิสัตว์ก็ไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปมนุษย์เสมอไปเพราะระหว่างการทำเพ็ญบารมี พระโพธิสัตว์ต้องเวียนว่ายตายเกิดอยู่ในภพภูมิต่างๆ ตามแรงของกรรม แม้จะเป็นผู้รู้ชัดในธรรมทั้งหลายตามเป็นจริง แต่ก็จะต้องไม่เป็นผู้ด้นด้นชั้นธปริพพาน มุ่งเน้นบำเพ็ญประโยชน์เพื่อผู้อื่นเป็นหลักด้วยมหากรุณาพร้อมที่จะสละตนเองเพื่อช่วยเหลือสรรพสัตว์ให้พ้นทุกข์ นับเป็นหลักการที่สำคัญนับเป็นแกนกลางของพุทธปรัชญามหายาน แม้ว่าจะมีการแตกออกเป็นนิกายมากมายก็ตาม แต่นิกายต่างๆ ก็ยังคงยึดมั่นในแนวทางการบำเพ็ญพระโพธิสัตว์มีจุดมุ่งเป้าปรารถนาพุทธภูมิบำเพ็ญตนเพื่อบรรลุเป็นพระพุทธเจ้าในอนาคต

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับพระโพธิสัตว์ของทั้งสองฝ่ายจะมีรายละเอียดในข้อปลีกย่อยที่ไม่ตรงกัน อย่างเช่น ประเด็นเมตตาเกี่ยวกับปัญญาที่พุทธปรัชญามหายานถูกมองให้ความสำคัญ เรื่องเมตตามากกว่าจะมีภาพสะท้อนออกในลักษณะที่เป็นบุคลิกภาพของพระโพธิสัตว์ที่ชาวพุทธมหายานนิยมเคารพบูชา มีพระโพธิสัตว์อวโลกิเตศวร หรือเจ้าแม่กวนอิม เป็นต้น ที่มีจุดเด่นในเรื่องของความเมตตากรุณาช่วยเหลือสรรพสัตว์ด้วยไม่แบ่งแยก ซึ่งอาจจะต่างจากฝ่ายเถรวาทที่จะเน้นในเรื่องปัญญา แม้จะบำเพ็ญเมตตาบารมีก็ยังแฝงไว้ด้วยการใช้ปัญญาดังมีปรากฏอยู่ในเรื่องของสุวรรณสามชาดก อีกประเด็นที่เกี่ยวกับพุทธปรัชญามหายานจะให้ความสำคัญต่อการเสียสละของตนเองเพื่อผู้อื่นมากกว่า แต่พุทธปรัชญาเถรวาทกลับสอนให้คนอื่นเสียสละแทนตัวเองเรื่องนี้จะสะท้อนจากภาพของพระเวสสันดรพระโอรสพระธิดาและพระชายา รวมถึงช้างประจำเมือง แต่ทั้งนี้ก็มีคำอธิบายตอบข้อโต้แย้งได้ว่า การกระทำความดีกล่าวของพระเวสสันดรล้วนมีเหตุผลที่เกิดจากการใช้ปัญญาไตร่ตรองแล้วมารองรับไม่ได้ทำไปเพราะขาดความเมตตาหรือความเห็นแก่ตัวยอมเสียสละผู้อื่นให้ทุกข์ลำบากแทนตนแต่ประการใด อาจเป็นเพราะการเสียสละของฝ่ายเถรวาทไม่มีความเด่นหรือชัดเจนมากพอเมื่อเทียบกับแนวคำสอนของมหายานที่นำเอามาใช้ให้มีความสำคัญมากจนอาจกล่าวได้ว่า เป็นแกนกลางคำสอนของพุทธปรัชญามหายานในเรื่องของพระโพธิสัตว์กันเลยทีเดียว

บรรณานุกรม

- ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ ชาญเสน. (2538). **พระพุทธศาสนาแบบธิเบต**. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.
- บรรจบ บรรณรุจิ. (2549). **พระเวสสันดรชาดก มหาบุรุษแห่งหิมพานต์**. กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์ พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- บุญย์ นิลเกษ. (2526). **พุทธศาสนมหายาน**. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.
- ประพจน์ อัสววิรุฬหการ. (2523). “การศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องพระโพธิสัตว์ในคัมภีร์เถรวาทและคัมภีร์มหายาน”. **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประทุม อังกูโรหิต. (2553). **พระมหาประธานของพระโพธิสัตว์ : ข้อโต้แย้งทางปรัชญา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ชอบ อนุจารี). (2513). **ปริตรศน์เวสสันดรชาดก**. กรุงเทพฯ: เจริญชัยการพิมพ์.
- พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิเถร). (ม.ป.ป). **พระมัลลย์ลงไปโปรดสัตว์นรก**. กรุงเทพฯ: พ็อกเก็ต บุ๊คส์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2553). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์ (ชำระเพิ่มเติมครั้งที่ 1/เสริม)**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนธัชการพิมพ์.
- พระพรหมโมลี (วิลาศ ญาณวโร). (2545). **มุนีนาคที่ปนิ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- พระรัตนปัญญาเถระ. (2540). **ชินกาลมาลีปกรณ์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสมจินต์ สมมาปญโญ. (2544). **พุทธปรัชญา: สารและพัฒนาการ**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2543). **คำสอนฮวงโป**. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- เพชรรุ่ง เทียนปวีโรจน์. (2563). “พระโพธิสัตว์อวโลกิเตศวรศิลปะศรีวิชัยที่ค้นพบในภาคใต้ของดินแดนประเทศไทยตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 8-13”. **วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (2020): มกราคม-มิถุนายน 2563: 158.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วศิน อินทสระ. (2531). **สาระสำคัญแห่งพุทธปรัชญามหายาน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณาคาร.
- _____. (2532). **พุทธปรัชญามหายาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุมาลี มหณรงค์ชัย. (2546). **พุทธศาสนมหายาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สยาม.
- _____. (2552). **พุทธศาสนมหายาน (ฉบับปรับปรุงแก้ไข)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สยาม.
- แสง มนวิฑูร. (2517). **ชินกาลมาลีปกรณ์**. กรุงเทพฯ: กรมศิลปากร.
- สมภาร พรหมทา. (2540). **พุทธศาสนมหายานนิกายหลัก**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมภาร พรหมทา, ศ.ดร. คำบรรยายเรื่อง “ความแตกต่างทางปรัชญาระหว่างเถรวาทและมหายาน”, บรรยายแก่นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2561, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.youtube.com/watch?v=FC-XUXwNTFM> [25 พฤศจิกายน 2565]
- สมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงวชิรญาณวงศ์. (2498). **พระปฐมสมโพธิกถา**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), “พระพุทธศาสนาในเอเชีย”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.watnyanaves.net/en/book-reading/289/10> [24 พฤศจิกายน 2565]
- เสฐียร พันธรังสี, ศ.พิเศษ, ราชบัณฑิต. (2543). **พุทธศาสนมหายาน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาพใจ.
- เสถียร โพธิ์นันทะ. (2516). **ขุมนุมพระสูตรมหายาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณาคาร.
- _____. (2543). **ประวัติพระพุทธศาสนา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- _____. (2543). **กระแสพุทธธรรมฝ่ายมหายาน**. กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

_____. (2555). **ปรัชญามหายาน**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
อภิชัย โพธิ์ประสิทธิ์ศาสตร์. (2520). **พระพุทธศาสนามหายาน**. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์.

การทำดีตามหลักหน้าที่นิยม

Doing Good according to Deontological Ethics

วิเศษ แสงกาญจนวินิช

Wiset Sangkanjanavanich

Email: metha.ha@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 11 เมษายน 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 มิถุนายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำดีตามหลักหน้าที่นิยม วิธีการศึกษาเป็นแบบเชิงคุณภาพ โดยศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า เหตุผลที่ทำให้เราทำตามหน้าที่คือ เหตุผลเชิงปฏิบัติ ซึ่งมีใช่เป็นสิ่งที่นำมามนุษย์ไปสู่ประโยชน์สุข แต่เป็นตัวสร้างเจตจำนงที่ดีในตัวเอง การทำดีตามหลักหน้าที่นิยมสำหรับคานท์มีเพียงสิ่งเดียวที่ดีโดยปราศจากเงื่อนไข คือ การมีเจตนาดี แต่คานท์ก็ไม่ได้กล่าวว่า ผลไม่สามารถนำมาพิจารณาได้ หรือผลเป็นเรื่องไม่สำคัญ แต่คานท์กล่าวว่าคุณสมบัติทางศีลธรรมของการกระทำจะต้องไม่อาศัยผลเป็นเครื่องกำหนด เพราะเงื่อนไขทางศีลธรรมที่จำเป็นต่อชีวิตคือเจตนา ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความถูกต้องของคานท์อยู่ที่เจตนา ถ้ามีเจตนาดี ไม่ว่าผลจะเกิดขึ้นอย่างไรก็ต้องนับว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้อง

คำสำคัญ: การทำดี, ประโยชน์นิยม, การกระทำที่ถูกต้อง

ABSTRACT

The objective of this article was to study doing good according to Deontologist Ethics. The methodology was based on the qualitative approach by studying and compiling information from all related documents and research papers. The results showed that the reason pushing us to perform as per our duty was the practical reasons. It did not guide humans to happiness, but created good will in themselves. For Kant, nothing is good without qualification except a good will. But, Kant did not state that the outcome could not be considered or the outcome was not important. He said that the morality of actions must not be determined by the outcome because the moral condition necessary for life

was the will. It could be concluded that, for Kant, rightness relied on the will. If having a good will, an action would be right regardless of the outcome.

Keywords: Doing Good, Deontologist Ethics, the outcome

1. บทนำ

ระบบจริยธรรมของคานท์ได้ชื่อว่า Deontological Ethics คำว่า Deontology มาจากคำในภาษากรีกว่า Deontos แปลว่า หน้าที่ ประกอบกับคำว่า Logos แปลว่า ศาสตร์ เพราะฉะนั้น หลักจริยธรรมของคานท์จึงเป็นศาสตร์แห่งการทำตามหน้าที่

กิริติ บุญเจือ (2551, หน้า 91) สรุปไว้ว่า ความถูกต้องของคานท์อยู่ที่เจตนา ถ้ามีเจตนาดี ไม่ว่าผลจะเกิดขึ้นอย่างไรก็ต้องนับว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้อง เช่น ผู้มีเจตนาจะขับรถเร็วเกินอัตราเพื่อช่วยชีวิตผู้ป่วยนับว่าเป็นเจตนาดี อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องของความบังเอิญสุติวิสัย ทำให้ผู้ป่วยต้องตายลงโดยมิได้เจตนา เขาควรได้รับการสรรเสริญว่าเป็นคนดี ทำถูกต้องแล้ว ส่วนผู้ที่ขับรถเร็วเพื่ออวดศักดา ควรได้รับคำตำหนิว่าไม่ร่วมมือรักษาความปลอดภัยบนท้องถนน การสามารถช่วยชีวิตน้องชายจากไฟไหม้บ้านเป็นเรื่องของความบังเอิญ มิใช่เป็นความดีอันเกิดจากเจตนาขับรถเร็ว การขับรถเร็วของเขาครั้งนั้นไม่ควรได้รับการยกย่องแต่ประการใดทั้งสิ้น ฟิงกอลงโทซตามระเบียบ

จากข้อสรุปนี้ ทำให้เราทราบถึงทฤษฎีของคานท์ว่า คุณค่าทางศีลธรรมของการกระทำไม่ได้อยู่ที่ผลของการกระทำนั้น แต่อยู่ที่เจตนา สิ่งสำคัญคือเจตนา เป็นเจตนาชนิดหนึ่งโดยเฉพาะ สิ่งที่สำคัญคือการทำดีเพราะมันดี ไม่ใช่มีเจตนา (ที่หวังผล) แอบแฝง ซึ่งสอดคล้องกับข้อเขียนของคานท์ที่ว่า “เจตนาดีนั้นดี ไม่ใช่เพราะผลกระทบบหรือผลลัพธ์ของมัน” มันเป็นสิ่งที่ดีในตัวเอง ไม่ว่าจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จ ถึงแม้ว่า... เจตนาดีนี้จะไร้ซึ่งอำนาจในการปฏิบัติตามเจตนา ต่อให้พยายามจนสุดความสามารถแล้วก็ยังทำไม่ได้เลย... มันก็ยังคงเปล่งประกายราวอัญมณีในฐานะสิ่งซึ่งมีคุณค่าในตัวเอง (Immanuel Kant, 1964, p. 394)

ถ้าการกระทำอะไรก็ตามจะเป็นความดีมีศีลธรรม “ไม่พอที่มันจะสอดคล้องกับกฎศีลธรรม มันต้องกระทำไปเพื่อกฎศีลธรรมด้วย” (Immanuel Kant, 1964, p. 390) เจตนาซึ่งมอบคุณค่าทางศีลธรรมให้กับการกระทำทุกอย่างคือเจตนาแห่งหน้าที่ ซึ่งคานท์หมายถึง การทำสิ่งที่ถูกต้องด้วยเหตุผลที่ถูกต้อง

ในคำกล่าวที่ว่า มีเพียงเจตนาแห่งหน้าที่เท่านั้นที่มอบคุณค่าทางศีลธรรมให้กับการกระทำ คานท์ยังไม่ได้บอกว่าเรามีหน้าที่อะไรบ้าง เขายังไม่ได้บอกเราว่าหลักศีลธรรมสูงสุดเรียกร้องให้ทำอะไร เขาเพียงแต่ตั้งข้อสังเกตว่า เวลาที่เราประเมินคุณค่าทางศีลธรรมของการกระทำ แปลว่า เราประเมินเจตนาของการกระทำนั้น ๆ ไม่ใช่ผลกระทบบที่เกิดขึ้น (Immanuel Kant, 1964, p. 394)

ถ้าหากเราทำอะไรด้วยเจตนาอื่นนอกเหนือจากหน้าที่ เช่น ผลประโยชน์ส่วนตัว การกระทำของเรา ก็ไร้ซึ่งคุณค่าทางศีลธรรม คานท์ยืนยันว่าข้อนี้เป็นจริง ไม่เฉพาะแต่ผลประโยชน์ส่วนตัว แต่ยังรวมถึงความพยายามทั้งหมดที่จะตอบสนองต่อความจำเป็น ความปรารถนา รสนิยม และกิเลสของเรา คานท์ชี้ว่าเจตนาแบบนี้ ซึ่งเขาเรียกว่า เจตนาแห่งแรงโน้ม (motive of inclination) อยู่ตรงข้ามกับเจตนาแห่งหน้าที่ (motive of duty) เขายืนยันว่ามีเพียงการกระทำที่มาจากเจตนาแห่งหน้าที่เท่านั้นที่มีคุณค่าทางศีลธรรม

ดังนั้น การทำความดีตามหลักหน้าที่นิยมของคานท์จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจต่อการศึกษา เพื่อนำไปเป็นข้อมูลสำหรับนำไปวิเคราะห์ ประเมินค่า เพื่อการประยุกต์ใช้ในสังคมให้เหมาะสมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการทำดีตามหลักหน้าที่นิยม

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งแบ่งเอกสารเป็นเอกสารปฐมภูมิและเอกสารทุติยภูมิ

3.1 เอกสารปฐมภูมิ ประกอบด้วย หนังสือ 2 เล่มสำคัญ ดังนี้

1) หนังสือเรื่อง The Principle of Moral and Legislation เขียนโดย Jeremy Bentham ปี ค.ศ. 1984

2) หนังสือเรื่อง “Utilitarianism” in Ethical theories. A Book of Readings เขียนโดย John Stuart Mill แปลโดย A. I. Melden ปี ค.ศ. 1967

3.2 เอกสารทุติยภูมิ ประกอบด้วย เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักประโยชน์นิยม

เมื่อรวบรวมเอกสารเสร็จสิ้นแล้ว นำเอกสารมาเรียบเรียง จากนั้นวิเคราะห์เพื่อนำไปสรุปผลอภิปรายผล และเสนอแนะในบทสุดท้าย

4. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการทำดีตามหลักหน้าที่นิยม พบว่า เหตุผลที่ทำให้เราทำตามหน้าที่คือ เหตุผลเชิงปฏิบัติ ซึ่งมีใช่เป็นตัวที่นำมนุษย์ไปสู่ประโยชน์สุข แต่เป็นตัวสร้างเจตจำนงที่ดีในตัวเอง การทำตามหลักหน้าที่นิยมสำหรับคานท์มีเพียงสิ่งเดียวที่ดีโดยปราศจากเงื่อนไข คือ การมีเจตนาดี แต่คานท์ก็ไม่ได้กล่าวว่า ผลไม่สามารถนำมาพิจารณาได้ หรือผลเป็นเรื่องไม่สำคัญ แต่คานท์กล่าวว่าคุณสมบัติทางศีลธรรมของการกระทำจะต้องไม่อาศัยผลเป็นเครื่องกำหนด เพราะเงื่อนไขทางศีลธรรมที่จำเป็นต่อชีวิตคือเจตนา

ศีลธรรมของคานท์ หมายถึง การกระทำตามหน้าที่ หรือ การทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ (Duty for duty's sake) เพราะถือหลักว่า The end does not justify the means (เป้าหมายไม่ทำให้วิถีถูกต้องชอบธรรม) คานท์ถือว่าทุกคนมีจิตสำนึกได้ว่า “หน้าที่ที่จะต้องทำ” (duty to be done) คือ รู้ว่าอะไรเป็นหน้าที่ก็จะรู้สึกถูกบังคับให้ต้องทำตามมโนธรรมสำนึก เป็นคำสั่งแบบเด็ดขาดภายใต้กฎศีลธรรม 3 ประการ คือ

- 1) จงกระทำโดยความสำนึกว่าเป็นกฎสากล
- 2) จงกระทำโดยความสำนึกว่า บุคคลเป็นจุดหมาย ไม่ใช่วิถีไปสู่จุดหมายอื่น
- 3) จงกระทำโดยความสำนึกว่า ตนมีเสรีภาพ และมนุษย์ทุกคนต่างก็มีเสรีภาพ

5. อภิปรายผล

จากการศึกษาการทำความดีตามหลักหน้าที่นิยม สามารถอภิปรายผลได้ว่าสอดคล้องกับคำกล่าวของคานท์ (Immanuel Kant, 1964, p. 414) ที่กล่าวว่า “ถ้าหากการกระทำนั้นดีในตัวเอง และจำเป็นสำหรับเจตนาที่สอดคล้องกับเหตุผล คำสั่งนั้นก็จะเป็นคำสั่งแบบเด็ดขาด” นอกจากนี้ คานท์ (Immanuel Kant, 1969, p. 12) ยังกล่าวว่า หน้าที่ของเหตุผลคือ เหตุผลไม่สามารถนำเจตจำนงไปสู่เป้าหมายและทำให้เราประสบความสำเร็จในเป้าหมายได้ ซึ่งหน้าที่นี้อัจฉตปัญญา (intuition) ทำได้ดีกว่า แต่เหตุผลเป็นอยู่ในฐานะของสมรรถนะทางปฏิบัติ (practical faculty) นั่นคือ เป็นสิ่งหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อเจตจำนงของเรา ธรรมชาติได้สร้างให้อวัยวะต่าง ๆ มีหน้าที่อย่างเหมาะสม เช่นเดียวกัน หน้าที่ที่เหมาะสมของเหตุผลคือ ต้องสร้างเจตจำนงที่ดีในตัวเอง ไม่ใช่ดีในฐานะที่เป็นวิถีทางนำไปสู่ผลแห่งความสำเร็จ คานท์ (Immanuel Kant, 1969, p. 19) ยืนยันว่ามีเพียงการกระทำที่มาจากเจตนาแห่งหน้าที่เท่านั้นที่มีคุณค่าทางศีลธรรม ดังที่ปรากฏในหนังสือ Foundations of the metaphysics of morals ที่เขียนว่า การกระทำที่จะมีค่าทางศีลธรรมจะต้องเกิดจากหน้าที่ ค่าทางศีลธรรมของการกระทำที่เกิดจากหน้าที่นั้น มิได้อยู่ที่จุดหมายที่ต้องการจะบรรลุถึง แต่อยู่ในหลักปฏิบัติส่วนตัว (maxim) ที่ได้ก่อให้เกิดการกระทำนั้น ค่าทางศีลธรรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่เป้าหมายบรรลุผลเป็นจริง แต่อยู่ที่หลักการของเจตนาที่ได้ก่อให้เกิดการกระทำขึ้น โดยไม่ต้องคำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการหรือกล่าวโดยสรุปว่า “การกระทำของมนุษย์ดีในแง่มีศีลธรรมได้ ไม่ใช่เพราะการกระทำจากแรงกระตุ้นของอารมณ์หรือเพราะการกระทำเพื่อหวังในประโยชน์ส่วนตัว แต่เพราะเป็นการกระทำที่ปฏิบัติโดยหน้าที่”

ความดีในพรตของคานท์แตกต่างจากความหมายของคนทั่วไป สำหรับคานท์มีเพียงสิ่งเดียวที่ดีโดยปราศจากเงื่อนไข คือ การมีเจตนาดี (good will) แต่อย่างไรก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าเจตนาดีเป็นสิ่งที่ดีเพียงอย่างเดียว ยังมีสิ่งอื่น ๆ ดี เช่น สติปัญญา ไหวพริบ การตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว แน่วแน่ การมีพรสวรรค์ ความกล้าหาญ ความบากบั่น เหล่านี้ก็เป็นสิ่งที่ดี และน่าพึงปรารถนาในหลาย ๆ แง่ แต่ทว่าสิ่ง

เหล่านี้ไม่ได้ดีในทุกสถานการณ์ โดยที่มันอาจจะเลวก็ได้ เมื่อมันเกิดจากเจตนาชั่ว สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ดีที่มีเงื่อนไข ความดีตามเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ดีอย่างสมบูรณ์หรือดีในตัวเอง... การที่เจตนาดีเป็นสิ่งดีนั้นไม่ใช่เพราะผลที่มันเกิดจากเจตนาดีนั้น หรือเพราะเจตนาดีนั้นทำให้เราบรรลุเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง แต่ดีเพราะมีเจตนาอย่างนั้น คือดีในตัวเอง ดีโดยตัวเอง เราจะต้องถือว่ามันค่าสูงกว่าสิ่งใด ๆ หรือแม้แต่แรงโน้มถ่วงทั้งสิ้นรวมกัน แม้ผลออกมาไม่ดี หรือมีข้อจำกัดทางธรรมชาติอื่นทำให้เจตนาที่ดีนั้นไม่สามารถบรรลุจุดประสงค์และแม้จะใช้ความพยายามที่สุดแล้วก็ยังไม่บรรลุเป้าหมาย แต่เจตนาดีก็ยังมีความในตัวเองเสมอ (Immanuel Kant, 1785, p. 19)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Harold H. Titus (1966, pp. 123 - 124) เห็นว่า ปรัชญาหน้าที่นิยมของคานท์มีลักษณะเป็น ลัทธิแบบแผนนิยม (formalistic) กล่าวคือ ความถูกต้องของการกระทำไม่ขึ้นกับผลของการกระทำ ลัทธิแบบแผนนิยมเห็นว่ามาตรฐานความประพฤติอยู่ในกฎศีลธรรม ซึ่งความถูกต้องหรือความผิดอยู่ในตัวมันเอง โดยไม่เกี่ยวกับผลของการกระทำ คุณค่าทางศีลธรรมจึงมีรูปแบบที่แน่นอนโดยตัวมันเองของการกระทำซึ่งเกิดจากการใช้หลักการที่ตายตัว เช่นเดียวกับคณิตศาสตร์หรือตรรกวิทยา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพวรรณ เตียมไธสง และ พระครูภาวนาโพธิคุณ (2564, หน้า 367) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการแนวคิดจริยศาสตร์เชิงหน้าที่ในทัศนะของอิมมานูเอล คานท์กับจริยศาสตร์ธุรกิจ” ผลการวิจัยพบว่า คานท์มีทัศนะว่าการกระทำที่ถูกต้องคือการกระทำตามกฎศีลธรรม แนวคิดจริยศาสตร์เชิงหน้าที่ทางธุรกิจควรยึดหลักคุณธรรมหรือคุณความดีเป็น องค์ประกอบ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ มาเป็นต้นแบบทางจริยศาสตร์ในการดำเนิน คือ การกระทำที่ถูกต้องที่เกิดจากเจตนาดี การกระทำที่เกิดจากเจตนาดี คือการกระทำที่เกิดจากการสำนึกในหน้าที่ที่เกิดจากเหตุผล การกระทำที่ตั้งอยู่บนเหตุผล คือ การกระทำที่เกิดจากศีลธรรม การกระทำที่เกิดจาก กฎศีลธรรม คือ การกระทำตามกฎสากล คือ กฎที่ทุกคนในสังคม ยอมรับและเห็นด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระศุภเทพ ทสธมโม (วณิชาติ) และจักรพรรณ วงศ์พรพวิณ (2562, หน้า 234) เรื่อง “จริยศาสตร์ของคานท์ : การทำหน้าที่ระหว่างบุพการีและกตัญญูกตเวที” ผลการวิจัยพบว่า การกระทำที่มีคุณค่าทางศีลธรรม จะต้องเกิดจากหน้าที่ค่าทางศีลธรรมของการกระทำ ที่เกิดจากหน้าที่นั้น มิได้ขึ้นอยู่กับผลของการบรรลุผลตาม เป้าหมายแต่อยู่ที่หลักเจตนาที่ก่อให้เกิดการกระทำ คานท์ได้แบ่งหน้าที่ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) หน้าที่สมบูรณ์ (Perfect duties) หมายถึงการกระทำที่จะต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เป็นการเน้นที่หน้าที่ซึ่งจะละเลยไม่ได้ 2) หน้าที่บกพร่อง (Imperfect duties) หมายถึง การกระทำที่จะต้องปฏิบัติได้ในบางโอกาส

6. ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

การทำดีตามหลักหน้าที่นิยม เป็นการทำความดีที่ออกมาจากเจตนาดีอันบริสุทธิ์ ถือเป็นหน้าที่ทางศีลธรรมโดยตรง เมื่อจะนำไปประยุกต์ใช้ก็ควรคำนึงถึงบุคคลที่ควรให้ความจริงใจต่อการทำดีทั้งกาย วาจา และใจ โดยไม่ผูกบนเงื่อนไขของผลประโยชน์หรือความสำเร็จ เช่น การทำดีต่อบุพการี ควรทำด้วยหน้าที่อันบริสุทธิ์ที่ปราศจากเงื่อนไข ไม่ควรมีเงื่อนไขด้วยผลประโยชน์ เช่น ทำดีกับบุพการีเพราะอยากได้สมบัติ เมื่อไม่ได้สมบัติก็จะไม่ทำดีด้วย เป็นต้น เช่นนี้ไม่อาจเรียกสิ่งนั้นว่าเป็นความดีตามหน้าที่ของคานท์ได้ ดังนั้น การทำดีต่อบุคคลที่ควรกระทำ เช่น บิดามารดา เป็นต้น จึงเสนอให้นำหลักจริยธรรมของคานท์ไปใช้เพื่อให้เกิดความสุขอันเกิดจากจิตใจที่บริสุทธิ์

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยจึงเสนอแนะพหุเป็นตัวอย่างเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การทำดีตามหลักเจตนาดีของลัทธิประโยชน์นิยม
2. การทำดีตามหลักพุทธปรัชญามหายาน
3. การทำดีตามหลักกาลามสูตร

บรรณานุกรม

- กิริติ บุญเจือ. (2551). **คู่มือจริยศาสตร์ตามหลักวิชาการสากล**. กรุงเทพฯ : เซน ปรีนติ้ง.
- เทพวรรณ เตียมไธสง และ พระครูภาวนาโพธิคุณ (2564). “การบูรณาการแนวคิดจริยศาสตร์เชิงหน้าที่ในทัศนะ ของอิมมานูเอล คานท์กับจริยศาสตร์ธุรกิจ”. **Journal of Modern Learning Development**. ปีที่ 6. ฉบับที่ 1. (มกราคม-กุมภาพันธ์): 367-379.
- พระเทพเทพ ทสธมโม (วณิชาติ) และจักรพรรณ วงศ์พรพวิณ. (2562). “จริยศาสตร์ของคานท์: การทำหน้าที่ระหว่างบุพการีและกตัญญูกตเวที”. **วารสารวิชาการธรรมทรรศน์**. ปีที่ 19. ฉบับที่ 3. (กรกฎาคม-กันยายน).
- Kant, I. (1785). **Foundations of the metaphysics of morals**. translated by Lewis White Beck. New York: Macmillan Publishing Company.
- _____. (1964). **Groundwork for the Metaphysics of Morals**. translated by H.J. Paton. New York: Harper & Row, Publishers, Inc.
- _____. (1969). **The moral law**. translated by H.J. Paton. London: Hutchinson University Library.
- Titius, Harold H. (1966). **Ethics for Today**. Ohio: Denison University.

จริยธรรมแห่งการดูแลสำหรับสัตว์ในสวนสัตว์

The Ethics of Care in Animal Zoo

เอนก สุวรรณบัณฑิต

Anek Suwanbundit

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University

Email: asuwanr@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 13 พฤษภาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 มิถุนายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ชี้แจงได้ว่าปรัชญากระบวนการทรรศน์หลังนวยุคสายกลางเสนอจริยธรรมแห่งการดูแลที่เหมาะสมกับสัตว์ป่าและสัตว์ป่าในสวนสัตว์ได้ และ 2) ชี้แจงว่าสัญญาตญาณปัญญาของมนุษย์จำเป็นสำหรับมโนธรรมในการดูแลสัตว์ป่า การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปรัชญาในการวิเคราะห์หาคติและสังเคราะห์แนวคิดจริยธรรมแห่งการดูแล ผลการวิจัยพบว่า ในการปฏิบัติต่อสัตว์มีขอบข่ายคลุมเครือ การเพาะเลี้ยงสัตว์ การครอบครองสัตว์ป่าและสวนสัตว์ขนาดเล็กต่างๆ ซึ่งมีการถกเถียงถึงจริยธรรมในการปฏิบัติในการกักขังสัตว์ป่าไว้เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจของประชาชนว่าเป็นการรุกรานอิสรภาพของสัตว์ป่า และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่คุณภาพเลวของของธรรมชาติอันจะมีผลให้เกิดการปรับสมดุลตามสมมติฐานไกอา ซึ่งมนุษย์จำเป็นต้องคำนึงถึง และคุณค่าที่มนุษย์ให้แก่สัตว์ในฐานะปัจเจกที่เท่าเทียม การประยุกต์ใช้ต้องใช้พิจารณาด้วยปรัชญากระบวนการทรรศน์หลังนวยุคยอมแสงจตุรร่วม สงวนจุดต่างเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ร่วมมือกันเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีสัตว์และสัตว์ป่าในสวนสัตว์

คำสำคัญ จริยธรรม, การดูแล, สวนสัตว์

ABSTRACT

The purpose of this research was to: 1) clarify how the postmodern philosophy can provide appropriate care ethics for wild animals and zoo animals; 2) explain that human intelligence instinct is necessary for the conscience of care of wild animals. This research used philosophical research methods to analyze and synthesize the concept of care ethics. The research results showed that in the practice of treating animals, there was a wide range of nurturing, breeding, wildlife possession, and mini-zoos. There is a debate on the ethical practice of confining wild animals for public recreation as a deprivation of wildlife freedom, and cause a change in the bad quality of nature which will result in a balance adjustment

according to the Gaia hypothesis, which human beings need to take into account and the value that humans give to animals as equal individuals. The application requires critical mind with the postmodern paradigm philosophy that seeks common ground, preserve differences to achieve collaborative practices, and improve the quality of life for zoo animals and wildlife.

Keywords: ethic, care, zoo

1. บทนำ

ประเทศไทยตื่นตัวกันอย่างเต็มกำลังเมื่อรัฐได้ตราพระราชบัญญัติป้องกันการทารุณกรรมและการจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ. 2557 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ.2557 โดยมีส่วนบทลงโทษที่รุนแรงคือ ระวังจำคุกไม่เกิน 2 ปี ปรับไม่เกิน 40,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ [15] ทำให้มีการวิพากษ์วิจารณ์และดูเหมือนจะเป็นความหวังและหลักยึดสำคัญของนักกิจกรรมด้านสัตว์ที่จะใช้เพื่อกำกับการครอบครอง การดูแล และสวัสดิภาพของสัตว์ซึ่งพระราชบัญญัติได้นิยามรวมสัตว์เลี้ยงทุกประเภทและสัตว์ที่อาศัยอยู่ในธรรมชาติ ด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสัตว์ได้ถูกถกเถียงกันในหลากหลายประเด็น หลากหลายมิติ และมักเชื่อมโยงไปสู่เรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันระหว่างคนกับสัตว์ในฐานะเผ่าพันธุ์ที่มีความเท่าเทียมกันของโลกแห่งชีวิตนี้ ในทางปรัชญาเห็นว่าสรรพสิ่งต่างก็เป็นสิ่งเป็นอยู่ (being) ของโลกจึงมีคุณค่าในตัวเอง กระแสดังนี้ทำให้เกิดคู่ถกเถียงในชุดความสัมพันธ์ เช่น สัตว์เลี้ยงของมนุษย์ สัตว์ป่าในฐานะสัตว์เลี้ยง สัตว์ต่างถิ่นกับการย้ายถิ่นสัตว์โดยมนุษย์ อุศุสาหกรรมเนื้อสัตว์ สวนสัตว์ และการวิจัยในสัตว์ทดลอง เป็นต้น

นักกิจกรรมด้านสัตว์ได้กระตุ้นให้สังคมสนใจจริยธรรมในการปฏิบัติของการเลี้ยงดูและการเพาะเลี้ยงสัตว์ซึ่งกระโดดจากการเลี้ยงดูและการปรับปรุงสายพันธุ์ไปสู่การเพาะเลี้ยงในระบบฟาร์ม และขยายของขยายไปยังการครอบครองสัตว์ป่าและการจัดการสวนสัตว์ สำหรับประเทศไทยการครอบครองสัตว์ป่าและการจัดการสวนสัตว์อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ.2535 [16] ซึ่งได้กำหนดนิยามของสวนสัตว์สาธารณะไว้ว่าเป็นสถานที่หรือบริเวณซึ่งรวบรวมสัตว์ป่าไว้เพื่อประโยชน์แก่การพักผ่อนหย่อนใจ การศึกษา การค้นคว้าหรือวิจัยของประชาชนและเป็นแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์ป่า นักกิจกรรมด้านสัตว์ได้เพิ่มเติมเนื้อหาของถกเถียงส่วนหนึ่งคือการมีอยู่ของสวนสัตว์ว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสังคมมนุษย์ในยุคปัจจุบันนี้หรือไม่ ข้อถกเถียงสำคัญนี้ได้มีการถกเถียงกันในระดับโลกมาอย่างต่อเนื่อง ด้วยมโนคติหนึ่งคือสารัตถะของมนุษย์คืออิสรภาพซึ่งมนุษย์ให้ความสำคัญตามอัตถิภาวะนิยม ซึ่งสัตว์ไม่สามารถบอกได้ แต่ไม่ว่าคนหรือสัตว์ต่างก็ต้องการอิสรภาพ เมืองย่อมไม่ใช่บ้านของสัตว์ป่า ดังนั้นการกักขังชีวิตสัตว์อื่นเพื่อเอาไว้ดูเล่นพักผ่อนหย่อนใจ สถานภาพของสัตว์ป่าที่ถูกจับขังก็ไม่ต่างกับซากสัตว์ที่ถูกสถาปนาไว้ในพิพิธภัณฑ์ นั่นคือมีแต่ร่างแต่ไร้ซึ่งจิตวิญญาณ ในขณะที่ปัญหาสำคัญของสวนสัตว์ต่างๆ ทั่วโลกก็คือการลดลงไปของจำนวนนักท่องเที่ยว ทำให้เกิดข้อกังขากันว่าหากสวนสัตว์ต้องปิดตัวลงไป จะมีใครสนใจหรือไม่ในชะตากรรมของสัตว์ในสวนสัตว์เหล่านั้น หรือต่างพากันมองในแง่ดีว่าสัตว์ป่าเหล่านั้นจะถูกส่งต่อไปยังสวนสัตว์อื่นหรือส่งคืนกลับธรรมชาติได้อย่างดีทั้งหมด

กระแสนุรักษ์สัตว์ป่าไว้ในธรรมชาติในถิ่นที่อยู่ดั้งเดิมของสัตว์ได้รับการขานรับและกระจายไปทั่วโลก ตัวอย่างเช่น กลุ่ม Animal activist alliance (AAA) Thailand [14] ได้โจมตีการมีสวนสัตว์ไว้ในประเด็น

สำคัญคือการปฏิบัติต่อคุณภาพชีวิตสัตว์ที่ถูกคัดเลือกให้ถูกจองจำอยู่ในสวนสัตว์ การจองจำเผ่าพันธุ์อื่นไว้เพียงเพื่อจัดแสดงให้คนดูโดยอ้างว่าเป็นไปเพื่อการศึกษา ส่งเสริมให้มนุษย์รู้จักรักษาระบบธรรมชาติ ทั้งที่จริงเป็นเพียงแค่การจัดแสดงสัตว์ให้คนดูได้รู้สึกตื่นตาตื่นใจและเมื่อแยกย้ายกลับไปก็ลืมเลือนจนหมด เมื่อพิจารณาเพียงวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ข้อย้อนแย้งก็คือการเรียนรู้ที่แท้จริงสามารถเรียนรู้ได้จากสารคดีชั้นยอดซึ่งผู้ที่ได้เรียนรู้จะได้คิดและมีจิตสำนึกเพื่อสัตว์ป่าที่ถูกเลือกมากกักขังเหล่านี้ยิ่งขึ้นไปอีก สัตว์ป่าล้วนถูกควบคุมจับขังไว้ในสวนสัตว์ที่มีอยู่มากมายหลายแห่งและส่วนใหญ่ยังขาดมาตรฐาน ไม่ใช่เพียงการจัดให้มีอาหารหรือรังนอน แต่สวนสัตว์จะต้องมีคนเลี้ยงที่เข้าใจพฤติกรรม สภาพสิ่งแวดล้อมที่สัตว์นั้นอยู่แต่ดั้งเดิม พฤติกรรมทางสายพันธุ์ วิธีการอยู่รอด การออกแบบสวนสัตว์ที่ไม่เอื้อให้สัตว์สามารถใช้ชีวิตแบบในธรรมชาติแท้ๆ ของมัน ทำให้สัตว์มีความเครียดและความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นปัญหาทางจิตของสัตว์ และเป็นภัยคุกคามของชีวิตสัตว์ในสวนสัตว์ทุกตัวไม่มากก็น้อย นักกิจกรรมด้านสัตว์ซึ่งถึงประเด็นสำคัญคือมนุษย์ต้องคำนึงว่าสัตว์เหล่านี้มีศักดิ์ศรีและสิทธิเสรีภาพในชีวิตไม่น้อยไปกว่ามนุษย์

ฝ่ายที่เห็นว่าการมีสวนสัตว์นั้นเป็นความจำเป็นก็ได้ให้เหตุผลสำคัญคือ ในธรรมชาตินั้นมีสัตว์ป่าที่ต้องสูญพันธุ์ไปหรือใกล้จะสูญพันธุ์มากขึ้นเรื่อยๆ อันเนื่องมาจากเหลือจำนวนน้อย ถูกคุกคามไล่ล่า ไม่สามารถแพร่พันธุ์เองได้ทันตามสภาพธรรมชาติ การช่วยให้สัตว์บางชนิดได้รอดพ้นจากการสูญพันธุ์จำเป็นต้องใช้การอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ [11] โดยมีสวนสัตว์เป็นสถานที่เพื่อเป็นการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่า สงวนพันธุ์สัตว์ การขยายพันธุ์สัตว์ป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ยังเป็นการสร้างความสมดุลของระบบทางธรรมชาติผ่านการคืนสัตว์กลับสู่ธรรมชาติ ในขณะเดียวกันเป็นสถานที่เพื่อให้ความรู้ทางด้านการเรียนการศึกษา การวิจัย ค้นคว้าด้านสัตว์ป่า และการนันทนาการในฐานะเป็นสถานที่สำหรับพักผ่อน หย่อนใจแก่ประชาชน เมื่อเห็นถึงประโยชน์ส่วนรวมที่ได้ในหลายทางเช่นนี้ สวนสัตว์จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ที่จะได้ช่วยเหลือสัตว์และเป็นกลไกอย่างหนึ่งในการรักษาความสมดุลของชีวิตบนโลกนี้เช่นกัน

ทั้งสองฝ่ายล้วนมีเหตุผลสนับสนุนที่น่ารับฟัง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเหตุผลทางปรัชญาที่เชื่อได้ว่าเป็นจุดยืนของแต่ละฝ่าย และนำเสนอคำตอบวิจัยถึงจริยธรรมในการดูแล (ethic of care) สำหรับสัตว์และสวนสัตว์ที่ดีด้วยปรัชญาหลังนวยุค (postmodern philosophy) ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อชี้แจงได้ว่าปรัชญากระบวนการศรัทธาหลังนวยุคสายกลางเสนอจริยธรรมแห่งการดูแลที่เหมาะสมกับสัตว์ป่าและสัตว์ป่าในสวนสัตว์ได้
2. เพื่อชี้แจงว่าสถานการณ์ปัญหาของมนุษย์จำเป็นสำหรับมโนธรรมในการดูแลสัตว์ป่า

3. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ใช้วิธีวิจัยทางปรัชญา คือ วิธีวิเคราะห์เชิงปรัชญาโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. **คำถามวิจัย** การอนุรักษ์สัตว์ป่าไว้ด้วยการมีสวนสัตว์มีความจำเป็นหรือไม่ ถ้าจำเป็นจะมีจริยธรรมแห่งการดูแลสัตว์ที่ดีอย่างไร?

2. **สถานภาพของคำถาม** ฝ่ายนักกิจกรรมเพื่อพิทักษ์สิทธิของสัตว์ป่าได้ชี้ให้เห็นว่าสัตว์ป่ามีสิทธิที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสิทธิของการเป็นเผ่าพันธุ์หนึ่งของโลก และความเป็นเหตุผลของฝ่ายสนับสนุนสวนสัตว์ในการอนุรักษ์สายพันธุ์สัตว์ป่าไว้ในสวนสัตว์ เพราะมีสวนสัตว์จำนวนมากที่จัดคุณภาพชีวิตของสัตว์ป่าไว้ไม่ดี ทั้งยังจะยิ่งเป็นการส่งเสริมการจับสัตว์ออกจากป่ามากยิ่งขึ้นไปอีก

3. **การวิเคราะห์เชิงปรัชญา** จากมโนคติและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยผ่านการตีความ (hermeneutics) ตามหลักวิชาการ

4. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เชิงปรัชญาถึงหลักเหตุผลของฝ่ายสนับสนุนสวนสัตว์และฝ่ายนักกิจกรรมส่งเสริมสิทธิของสัตว์ที่ต่างยกอ้างเพื่อสนับสนุนคำตอบของปัญหาตามความเชื่อของฝ่ายตน การถกแถลงเชิงปรัชญาได้ยกมโนคติของการรักษาสมดุทธรรมาชาติ การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมต่อเผ่าพันธุ์อื่น และข้อคุณธรรมอันได้แก่ความเมตตากรุณามาใช้ค่าประกันความถูกต้อง ฝ่ายสนับสนุนสวนสัตว์เองก็ได้แสดงมโนคติสำคัญผ่านจริยศาสตร์ของสวนสัตว์ บทบาทด้านการอนุรักษ์เพื่อป้องกันการสูญพันธุ์จากสภาพธรรมชาติที่เลวร้ายลง ผลวิเคราะห์มโนคติเชิงปรัชญา ได้แก่

1. สมมติฐานไกอา

ข้อถกแถลงหนึ่งที่ฝ่ายอนุรักษ์มักจะใช้เป็นเหตุผลคือ การดำเนินไปอย่างปกติของโลก แนวคิดนี้เป็นมโนคติจากทฤษฎีทางนิเวศวิทยาสมัยใหม่เรื่องพระแม่ธรณี (Mother Gaia, Mother Earth) ซึ่งเป็นเทพตามเทววิทยากรีก พระแม่ธรณีเป็นผู้ให้กำเนิดโลกและจักรวาลทั้งหมด โดยตั้งเป็น “สมมติฐานไกอา” (Gaia hypothesis) โดย เจมส์ เลิฟล็อก (James Lovelock) นักชีวเคมี เขามีข้อสังเกตว่าในสภาวะปกติ ร่างกายของมนุษย์รักษาอุณหภูมิ 37°C ไว้คงที่ด้วยระบบต่างๆ อันได้แก่ ระบบการหายใจ ระบบย่อยอาหาร ระบบประสาท เป็นต้น สำหรับโลกก็เช่นกัน อุณหภูมิของพื้นผิวโลกไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปมากนัก แม้ว่าโลกจะมีอายุหลายพันล้านปีแล้วก็ตาม ทั้งนี้เป็นเพราะโลกมีกลไกหลายระบบ อาทิ บรรยากาศ น้ำ ธรณี และสิ่งมีชีวิตทำงานร่วมกันเพื่อที่จะรักษาสมดุลไว้เช่นเดียวกับร่างกายของมนุษย์ เลิฟล็อก จึงได้เขียนหนังสือเรื่อง Gaia: A New Look at Life on Earth. (1979) ที่แสดงแนวคิดว่ามีชีวิตและสิ่งไม่มีชีวิตทั้งหลายต่างเป็นส่วนหนึ่งของระบบที่มีพลวัตคือเปลี่ยนแปลงไม่จบสิ้น และได้กลายเป็นสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อชีวิตต่างๆ บนโลกต่างก็แสดงหน้าที่ร่วมกันเพื่อธำรงโลกไว้เพื่อให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างต่อเนื่อง [10]

ด้วยแนวคิดนี้ โลกโดยตัวของมันเองจึงเปรียบเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีหน้าที่สำคัญในการกำกับตัวเอง (Self-regulation) ไว้ให้เป็นปกติอยู่เสมอ เลิฟล็อกจึงได้ตั้งเป็น “สมมติฐานไกอา” โดยให้โลกมีจิตวิญญาณในนามพระแม่ธรณีที่จะกำกับโลกให้อยู่ในสภาวะที่สมดุลเหมาะสมกับการดำรงชีวิตของสิ่งเป็นจริงทั้งหลาย

ฝ่ายอนุรักษ์จึงมีทรรศนะว่ามนุษย์เป็นผู้แทรกแซงความสมดุลของโลก และกำลังทำให้โลกเสื่อมคุณภาพลงไปเรื่อยๆ ซึ่งจะนำไปสู่การแตกดับของโลก พระแม่ธรณีย่อมจะรักษาตัวเองด้วยการสร้างภัยพิบัติต่างๆ เพื่อทำลายล้างมนุษย์ ดังเช่น การเกิดภัยพิบัติจำนวนมากขึ้นและมีความถี่มากขึ้นในปัจจุบันอันนำมาซึ่งการสูญเสียชีวิตและการทำลายล้างอย่างรุนแรง

ถ้าพวกแมลงทั้งหมดหายไปจากโลกนี้ ภายใน 50 ปี ทุกชีวิตบนโลกก็จะสิ้นไป แต่หากมนุษย์หายไปจากโลกนี้ ภายใน 50 ปี สิ่งมีชีวิตทุกชนิดก็จะขยายเผ่าพันธุ์ได้สมบูรณ์ – (Jonas Salk ,1914-1995)

ฝ่ายจิตนิยม (idealism) เน้นสารัตถะแห่งจิตและเชื่อว่าทุกสิ่งมีจิต จิตเป็นสารัตถะสำคัญของสิ่งเป็นจริง (reality) ดังนั้นการกักขังสัตว์ไว้ในพื้นที่จำกัดของสวนสัตว์จึงเป็นการกดทับจิตอื่น โดยยกจิตมนุษย์ไว้สูงกว่า เป็นการเอาเปรียบต่อกัน และสิ่งปรารถนาสูงสุดของจิตคืออิสรภาพ ซึ่งแม้แต่สิทธิมนุษยชนยังรับรองสิทธินี้ให้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และย่อมไม่เชื่อว่าสิทธินี้จะไม่มีในสิ่งมีชีวิตอื่น หากแต่มนุษย์ต่างหากไปกำหนดด้วยกฎหมายให้คุ้มครองสิทธินี้แก่มนุษย์เท่านั้น ในปัจจุบันจึงมีกระแสนุรักษ์ที่ส่งเสริมการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิของสัตว์ด้วยข้อถกเถียงต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

ในการถกเถียงประเด็นสวนสัตว์นี้ ฝ่ายอนุรักษจึงปฏิเสธสารัตถะของการมีอยู่ (exist) ของสวนสัตว์ โดยเน้นการปฏิบัติอย่างเท่ากัน (equality) ระหว่างมนุษย์กับสัตว์ในฐานะสิ่งมีอยู่ของโลกนี้เช่นเดียวกัน สวนสัตว์ได้กระทำการริดรอนสิทธิในการมีอิสรภาพ (freedom) ของสัตว์ อีกทั้งในทางปฏิบัติที่ผ่านมาก็มีหลักฐานเชิงประจักษ์จำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่าสวนสัตว์ส่วนใหญ่ไม่ได้จัดให้มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีแก่สัตว์แม้กระทั่งด้านการอยู่รอด โดยที่ยังไม่ได้ขยายขอบเขตรวมไปถึงด้านคุณภาพของสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัย ดังจะเห็นได้จากสภาพการจำกัดอาณาเขตของที่อยู่อาศัยของสัตว์ไว้ในกรงเล็กๆ ซึ่งไม่ใช่สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของสัตว์ไม่ว่าจะชนิดใดเลยก็ตาม

กระแสแนวทวิทาสสมัยใหม่ได้กระพือโหมผ่านกระแสโลกาภิวัตน์ผ่านองค์กรเอกชนและองค์กรไม่แสวงหากำไรต่างๆ ที่ถือเอาแนวคิดนี้เป็นจุดยืน (stand point) ในการเดินหน้าประท้วงต่อต้าน ขัดขวางและทำลายกิจกรรมต่างๆ ที่เชื่อได้ว่าเป็นการทำทารุณกรรมสัตว์ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม เช่น การต่อต้านอุตสาหกรรมเนื้อสัตว์ การต่อต้านการค้าสัตว์ป่า ซึ่งรวมถึงการรณรงค์ให้ปิด เลิกสวนสัตว์เอกชนขนาดเล็กๆ ด้วยเชื่อว่าสวนสัตว์ขนาดเล็กนั้นไม่มีสมรรถนะในระดับการจัดการสวนสัตว์อย่างเพียงพอที่จะดูแลสัตว์ป่าต่างๆ ได้ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี และพากันโจมตีในข้อบ่งชี้ของการเป็นสถานที่นันทนาการ โดยระบุว่าเป็นความไม่คุ้มค่า และเป็นความไร้คุณธรรมที่นำสัตว์มาขังเพียงเพื่อความสุขของมนุษย์ที่เกี่ยวพันด้วยการดูสัตว์ อีกทั้งยังเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนของเจ้าของสวนสัตว์ผ่านการจัดจำหน่ายอาหารเลี้ยงสัตว์ หรือสัตว์เหล่านี้เป็นดั่งสิ่งพึงสังเวชเพื่อขอรับเงินบริจาคจากผู้มีจิตเมตตา ซึ่งเท่ากับริดรอนคุณภาพชีวิตของสัตว์เหล่านี้ให้ต่ำลงไปอีกด้วย ดังวลีที่ฝ่ายอนุรักษมักใช้สื่อถึงสวนสัตว์ เช่น สวน(ทรมาน)สัตว์ หรือคุกขังสัตว์ เป็นต้น

ปรากฏการณ์เช่นนี้ยังไม่เกิดในสวนสัตว์ขนาดใหญ่ เนื่องจากยังยอมรับได้กับเหตุผลของการมีสวนสัตว์เพื่อการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่า การสงวนพันธุ์สัตว์เพื่อคืนสู่ธรรมชาติ และการเป็นสถานที่เพื่อการเรียนการศึกษาวิจัย ค้นคว้าด้านสัตว์ป่า ซึ่งสวนสัตว์ขนาดเล็กไม่มีบทบาทในด้านนี้ ในขณะที่สวนสัตว์ขนาดใหญ่ยังมีความพร้อมในการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อการอยู่อาศัยที่ใกล้เคียงธรรมชาติของสัตว์นั้น จึงอยู่ในจุดยอมรับได้อย่างไม่เต็มใจ อย่างไรก็ตามยังมีแนวปะทะสำคัญในด้านการดำเนินการสวนสัตว์ นั่นคือ มีการต่อต้านการแลกเปลี่ยนสัตว์ป่าระหว่างสวนสัตว์หรือการจัดหาสัตว์ป่าเพิ่มเติมของสวนสัตว์ โดยนำประเด็นในด้านเหตุผลเชิงเศรษฐศาสตร์ ธรรมเนียม ประเพณี สังคม เพื่อให้เห็นว่ากระบวนการจัดการของสวนสัตว์นั้นไม่ได้ทำไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และไม่ได้นำมาซึ่งความสุขแก่ประชาชนจำนวนมาก นั่นคือวิพากษ์ผ่านหลักมหัสขของลัทธิ

ประโยชน์นิยม ดังตัวอย่างกรณีแพนด้าของสวนสัตว์เชียงใหม่ โดยชี้ถึงความไม่คุ้มค่าของการสร้างที่อาศัยสำหรับแพนด้าที่มีมูลค่ามหาศาล รวมถึงการบ่งชี้ถึงการให้ความสำคัญกับแพนด้ามากกว่าช้างซึ่งเป็นสัตว์ที่มีคุณค่าในทางประวัติศาสตร์และเป็นสัตว์ประจำชาติไทย กระแสความคิดเช่นนี้เป็นดั่งคลื่นถาโถมให้เกิดการถกเถียงในระดับต่างๆ ทั้งในโลกโซเชียลเน็ตเวิร์ค รวมไปถึงในวงวิชาการต่างๆ อีกด้วย

2. ความเมตตา-กรุณา

สวนสัตว์มีพันธกิจในการส่งเสริมให้มนุษย์มีเมตตา กรุณาต่อสัตว์เป็นพื้นฐานสำคัญของจิตสำนึก ด้วยเชื่อว่าเป็นคุณสมบัติของคนดี หากแต่เมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข คนอื่นนี้ขยายกว้างได้จนถึงโลกทั้งใบนี้ แม้เป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ไม่ขยายกรอบความคิดมาถึง แต่คติ “เมตตาธรรมคำจุนโลก” ก็ได้แสดงไว้อีกทั้งหากกระทำให้สิ่งใด สิ่งนั้นย่อมกระทบและส่งผลต่อโลกที่เป็นบ้านที่ใหญ่ที่สุด เป็นศูนย์รวมที่ให้ที่อยู่อาศัยแก่สรรพสิ่งและสรรพสัตว์ ดังคติ “เด็ดดอกไม้สะเทือนถึงดวงดาว” สิ่งใดที่เราทำย่อมส่งผลต่อโลก

ความกรุณา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มนุษย์เมื่อเห็นผู้อื่นได้รับทุกข์ก็มีใจที่จะช่วยเหลือบรรเทา ชี้แนะ แจกแจง กระทำให้เขาได้พ้นทุกข์ ความกรุณาจึงมักปรากฏคู่กับเมตตาอยู่เสมอ

ความเมตตาต่อโลกจึงต้องเมตตาให้เขามีความสุขในความสมดุลของธรรมชาติ โลกมีความสุข มนุษย์ก็มีความสุข จึงเป็นสุขแท้ โลกทุกวันนี้ไม่สุข แม้มนุษย์จะบอกตนเองว่ามีความสุขก็ย่อมไม่เป็นสุขแท้ หลายคนยอมยอแย้งว่าโลกไม่เคยสุข เช่นนั้นมนุษย์ก็ย่อมไม่มีวันพบสุขแท้ ยิ่งทำให้หมดหวังกับความสุขในโลกนี้

หากมนุษย์ไม่มีเมตตาต่อโลก ไม่ปรารถนาให้โลกมีความสุขโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนจากโลก โลกจะมีความสุขได้อย่างไร แต่หากทุกคนเมตตาต่อโลก โลกมีความสุข ทุกคนก็จะพบสุขแท้ได้ อะไรคือโลกมีความสุข นั่นคือ ความเป็นธรรมชาติของโลก สรรพสิ่งที่เกิดในโลกล้วนเดินตามธรรมชาติด้วย นั่นหมายรวมถึง สิ่งมีชีวิตและสิ่งไม่มีชีวิต ทั้งหมดพึ่งพิงอิงกันโดยธรรมชาติเพื่อการอยู่รอด ทำให้เกิดเป็นวัฏจักรของสิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนกัน เป็นสมดุลของโลก การอยู่รอดของโลกต้องมีคุณภาพที่ดี ธรรมชาติสร้างให้ต่างต้องพึ่งพากันและกันโลกถึงจะอยู่รอด โลกจะเป็นบ้านที่เราสามารถอาศัยอยู่ได้อย่างมีความสุขสบายและนานตราบนาน

หากมนุษย์ขาดเมตตาต่อโลก คือเข้าไปจัดการโลกจนโลกขาดสมดุล ความปรารถนาที่ไม่สิ้นสุดทำให้มนุษย์ใช้ทรัพยากรต่างๆ หรือแม้แต่จัดการต่อมนุษย์ด้วยกันเองอย่างที่ไม่ได้พิจารณาสมดุล สงครามและภาวะพิษของสิ่งแวดล้อมจึงเกิดขึ้น เป็นการมีความสุขบนความทุกข์ของผู้อื่น ไม่ใช่สุขแท้ ดังนั้นมนุษย์ทุกวันนี้จึงรู้สึกไม่มีความสุข กลัวสิ่งต่างๆ รอบตัวไปหมด กลัวจะถึงวันโลกแตกเสียด้วยซ้ำไป

เมื่อโลกมีทุกข์ ความกรุณาจึงเป็นสิ่งสำคัญ คือการปรารถนาให้โลกพ้นทุกข์ นั่นคือแนวทางของฝ่ายอนุรักษที่จะฟื้นฟูโลก เขาได้ช่วยเหลือโลกโดยลงแรงกระทำส่วนหนึ่ง ชี้แนะและแจกแจงข้อเสียของการทำลายโลกอย่างหนึ่งเพื่อให้มนุษย์ผู้มีปัญญาได้เข้าใจและตระหนักถึงโลก และสำนึกได้ว่ามนุษย์มิใช่ผู้กระทำ ผู้พิชิตหรือผู้ครอบงำธรรมชาติแต่มนุษย์มีฐานะเป็นอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมจะต้องใช้ปัญญาหรือศักยภาพที่พัฒนาแล้วนั้น มาใช้เป็นเครื่องดำรงรักษาส่งเสริมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ให้เกื้อกูลส่งผลดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดผลดีด้วยกันทั้งระบบ ฉะนั้นควรหันมาเมตตาต่อโลก ปรารถนาให้โลกมีความสุข ช่วยกันดูแลทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติเพื่อให้สภาวะสิ่งแวดล้อมดี สิ่งมีชีวิตอยู่รอดได้โดยธรรมชาติ หันกลับมาพิจารณาองค์รวม

ของการพึ่งพาธรรมชาติเพื่อความสมดุลของธรรมชาติที่จะดำเนินต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด โลกก็จะพัฒนาไปสู่คุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

ความเมตตากรุณานี้จึงมีในใจผู้ที่เรียกร้องให้อนุรักษ์ธรรมชาติและดูแลเหล่าสัตว์ป่าให้เขามีความสุขในธรรมชาติได้ตามสายพันธุ์ของเขา และเรียกร้องต่อสวนสัตว์ที่ได้จับสัตว์มากักขังไว้ สัตว์เหล่านั้นดูเหมือนจะทุกข์มากกว่าสุข ดังนั้นด้วยความกรุณาจึงพากันเรียกร้องให้มีการปฏิบัติต่อสัตว์ป่าในสวนสัตว์ด้วยดี และความด้วยกรุณาที่จะช่วยให้สัตว์เหล่านี้พ้นไปจากทุกข์ของการถูกคุมขัง จึงได้พยายามยิ่งขึ้นไปอีกในการชี้แจง แยกแยะถึงความไม่ดีของสวนสัตว์และเสนอให้กำจัดการมีอยู่ของสวนสัตว์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้เพื่อสัตว์เหล่านี้จะได้คืนสู่ธรรมชาติและสามารถใช้ชีวิตได้ตามรูปแบบการดำรงชีวิตของเผ่าพันธุ์ของมัน

3. มโนธรรมตามสัญชาตญาณปัญญา

มนุษย์ให้ความสำคัญกับมโนธรรม และเชื่อว่าวิถีที่ถูกต้องย่อมนำไปสู่ความดีสูงสุด ดังนั้นเมื่อวิถีมีความบกพร่องจะต้องยอมรับและปรับปรุง ความรับผิดชอบเป็นหน้าที่ของพลเมืองที่ดีซึ่งเป็นคุณภาพของการอยู่ร่วมกันอย่างมีกฎระเบียบที่มากกว่าบทบาทหน้าที่และกฎหมาย เพราะจะต้องมีฐานของในฐานะมนุษย์ที่ดี หากแต่มนุษย์ส่วนใหญ่ชอบอยู่ในพื้นที่ที่ตนสบายใจ (Comfort Zone) ซึ่งเป็นส่วนที่จะต้องใช้วิจารณ์ญาณอย่างจริงจังเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นทั้งฝ่ายอนุรักษ์และฝ่ายสนับสนุนสวนสัตว์จึงต่างมีเหตุผลในส่วนที่ตนสบายใจเป็นหลักยึดสำคัญในการถกเถียงต่อกัน

คนและสัตว์ต่างก็เป็นสิ่งเป็นจริง (being) ที่มีอยู่ของโลก มโนคติทางปรัชญาที่น่าสนใจคือสัญชาตญาณ (instinct) ซึ่งกิริติ บุญเจือ (2556) ได้เสนอว่ามีอยู่ในทุกสิ่งเป็นจริง ทั้งสสาร พืช สัตว์และมนุษย์ โดยมีระดับคุณภาพที่แตกต่างกัน ได้แก่ สัญชาตญาณก้อนหินที่คุณภาพ คือการอยู่เฉยๆ ไม่ทำอะไรเลย สัญชาตญาณพืชที่คุณภาพ คือการแสวงหาให้มากที่สุด สัญชาตญาณอาร์กขายินอย่างสัตว์มีคุณภาพคือการสืบทอดเผ่าพันธุ์และการปกป้องเผ่าพันธุ์ และสัญชาตญาณปัญญาของมนุษย์ที่คุณภาพคือการได้คิด กิริติ บุญเจือยังชี้ว่าทุกสิ่งย่อมทำทุกอย่างเพื่อสนองตอบสัญชาตญาณเพื่อให้เกิดความสุขตามระดับสัญชาตญาณนั้นของตน

จิตนิยมย่อมเชื่อได้ว่าสสารมีจิต แต่สสารต้องการความสุขตามสัญชาตญาณสสาร คืออยู่เฉยๆ การคิดของสสาร ถ้ามีคงใช้เวลาคิดตัดสินใจได้ตามค่าครึ่งอายุของมัน เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มนุษย์พอจะสังเกตเห็นได้ พืชมีจิตอย่างพืช แต่มันก็ต้องสนองตอบสัญชาตญาณพืช ดังนั้นมันจึงคิดและตัดสินใจเรื่องเติบโต ถ้าจะตายก็ต้องรีบตัดสินใจว่าจะทิ้งใบ หรือเร่งย่นรากไปให้ยาวที่สุด หรือถ้าตัดสินใจเข้าไปก็ตายเสียก่อน สัตว์มีสัญชาตญาณอาร์กขายิน มันจึงคิดและตัดสินใจตามความอยากของตัวเองอย่างเต็มกำลัง แม้แต่สัตว์ในสายพันธุ์ต่างๆ ยังตัดสินใจไปตามสัญชาตญาณของมัน ไม่เคยท้อถอยแม้เสี่ยงภัยก็ยอมซึ่งสัตว์ย่อมมีสัญชาตญาณอยู่รอด การเสี่ยงภัยจึงเป็นการคิดและตัดสินใจที่จะไม่ทำตามสัญชาตญาณปกติของสัตว์ ซึ่งเปรียบเทียบกับเจตจำนงเสรี สัตว์จึงอาจมีเสรีภาพที่จะตัดสินใจว่าจะทำหรือไม่ทำตามสัญชาตญาณก็ได้ ตัวอย่างเช่น แมวมีสัญชาตญาณเป็นศัตรูกับหมา แต่ก็มีแมวกับหมาที่อยู่ด้วยกันได้ แสดงว่ามันมีสิ่งที่ฝืนสัญชาตญาณเช่นกัน แต่เรียกสิ่งนั้นว่าสำนักอย่างสัตว์ (psyche) เป็นความฉลาด แต่ไม่ถึงระดับปัญญา สัตว์สามารถฝืนพฤติกรรมหรือสัญชาตญาณได้ จึงฝึกฝนได้ เมื่อเทียบกับพืชซึ่งมีเพียงชีวิต มีเพียงเจตจำนงอยู่รอด (will to survive) ดังนั้นมันจึงเพียรเติบโต ไม่ตาย พืชไม่ได้ตัดสินใจได้เองว่ามันจะโตไปถึงไหน หรือควรหยุดโต มันเติบโตไปเรื่อยๆ トラบเท่าที่มีปัจจัยเกื้อหนุนชีวิต ไม่มีปัจจัยเมื่อใดมันก็หยุดคือตายลง ไม่ได้เป็นแม้กระทั่งจำศีล ดังนั้นการเล่น

ดนตรีให้พืชฟังจึงเป็นปัจจัยเสริมสำหรับชีวิตในการเติบโต ดนตรีมิได้ทำให้พืชพอใจในความเพราะได้ แต่สัตว์จึงมีสิ่งนี้ มนุษย์ก็มีเช่นกันแต่ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ถึงกับมีศักยภาพในการกระตุ้นสมรรถนะคิดของมนุษย์ให้คิดพัฒนาจนได้ความรู้ต่างๆ มากมายเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

มนุษย์ย่อมตัดสินใจทำดีได้ตามมโนธรรมของตน คานท์ได้เสนอการทำดีโดยหน้าที่ (Kant, 1969) การทำดีเกิดจากเหตุผลบริสุทธิ์คือความรู้เกิดจากการใช้ปัญญาของมนุษย์ และเหตุผลปฏิบัติ คือมโนธรรมในการอยู่ร่วมกันในอย่างเท่าเทียม เมื่อมนุษย์ได้ใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลได้แล้วย่อมเกิดเป็นคำสั่งเด็ดขาด (categorical imperative) และมุ่งมั่นที่จะทำดี คือ เป็นหน้าที่ที่จะทำความดี การใช้เหตุผลทางศีลธรรมของมนุษย์เป็นการใช้เหตุผลเพื่อตัดสินใจว่าจะปฏิบัติตนอย่างไรให้อยู่ในกรอบหรือกฎเกณฑ์ที่เป็นอุดมคติของสังคม

จากแนวคิดของคานท์ย่อมเห็นได้ว่าทั้งสองฝ่ายต่างยึดมั่นในการทำดีตามหน้าที่ และถือเป็นความดีสูงสุดตามเหตุผลบริสุทธิ์และเหตุผลปฏิบัติ ซึ่งไม่อาจหักล้างกันลงได้หมด ความขัดแย้งในการทำดีในการดูแลสัตว์ป่าจึงเกิดขึ้นและสร้างศัตรูมากกว่ามิตร เพราะเหตุใดความดี 2 ฝ่ายจึงไม่ตรงกัน คำถาวรนี้ โจนาธาน ไฮดต์ (Jonathan Haidt, 2012) ชี้ว่าอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญของการแยกแยะผิด-ถูก ชั่ว-ดีของมนุษย์ ซึ่งฝ่ายเหตุผลนิยมมักจะเน้นว่าก่อนที่มนุษย์จะตัดสินใจใดๆ ในการคิดดี-ชั่ว ถูก-ผิด ชอบ-ไม่ชอบจะต้องมีเหตุผลมารองรับก่อนเป็นอันดับแรก อารมณ์ความรู้สึกเกิดตามมาหลังเหตุผล ซึ่งกลายเป็นฐานสำคัญทำให้มนุษย์สามารถยอมรับได้กับความไม่เท่าเทียมกันของคน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพราะเห็นว่ามีเหตุผลเบื้องหลังคำประกันอยู่ [7] แต่งานวิจัยของไฮดต์ชี้ว่ามโนคติของฝ่ายเหตุผลนิยมนั้นผิด โดยไฮดต์ได้ตั้งคำถามถึงการที่พี่น้องจะมีเพศสัมพันธ์กันเอง แม้ในสถานภาพคำถามจะกำหนดว่ามีการป้องกันการคุมกำเนิดและทั้งสองคนรักกัน กลุ่มตัวอย่างก็พยายามแสดงเหตุผลต่างๆ ที่จะแสดงว่าการมีเพศสัมพันธ์ระหว่างพี่น้องเป็นสิ่งผิดจนคำตอบสุดท้ายคือมีความรู้สึกที่ไม่ถูกต้อง คำตอบวิจัยของไฮดต์ชี้ชัดว่าอารมณ์เป็นรากฐานของการตัดสินใจผิด-ถูกของมนุษย์ ไม่ใช่เหตุผล นั่นคือ ในขั้นตอนของการตัดสินใจ-ผิดนั้น มนุษย์มักจะใช้อารมณ์ที่มาจากจิตใต้สำนึกของตนเป็นตัวชี้หน้าในการตัดสินใจ ก่อนที่จะหาเหตุผลมาเพื่อมาสนับสนุนว่าทำไมถึงรู้สึกอย่างนั้น และถ้าเหตุผลแรกถูกอีกฝ่ายใช้เหตุผลอื่นที่ดีกว่ามาหักล้าง ก็จะมีการหาเหตุผลอื่นๆ มาสนับสนุนความรู้สึกของตนเองต่อไปจนกระทั่งถึงทางตัน เมื่อหมดเหตุผลที่จะใช้อ้างแล้วยังคงมีความรู้สึกไม่ชอบหรือยอมรับสิ่งนั้นว่าถูกไม่ได้อยู่นั่นเอง และด้วยความยึดมั่นถือมั่นในคำตอบนี้ก็เป็นที่ยากมากที่อีกฝ่ายจะสามารถใช้เหตุผลหักล้างที่ดีกว่าในการทำให้ยอมรับความถูกต้องตามเหตุผลของฝ่ายตรงข้ามได้ ดังนั้นความขัดแย้งระหว่างฝ่ายอนุรักษ์กับฝ่ายสนับสนุนสวนสัตว์ จึงมีอารมณ์มาเป็นฐานในการตัดสินใจ-ผิด จึงเป็นการยากที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายเห็นพ้องต้องกันได้ด้วยเหตุผล ในทางปฏิบัติมนุษย์ชอบจะอยู่ในพื้นที่ที่ตนสบายใจ (comfort zone) จึงทำการด้วยอารมณ์นี้และยกอ้างเหตุผลฝ่ายตนและไม่ยอมรับเหตุผลฝ่ายตรงข้าม

4. จริยศาสตร์กับสวนสัตว์

บอสตอค (1993) ได้เขียนหนังสือเรื่อง Zoos and Animal Rights เพื่อชี้ให้เห็นถึงจริยศาสตร์ในการดูแลสัตว์ในสวนสัตว์ โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์จากธรรมชาติ [5] และ นอร์ตันและคณะได้ร่วมกันเขียนหนังสือ Ethics on the Ark ในปี 1996 ได้ชี้ถึงความเป็นสถาบันของสวนสัตว์ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการสืบทอดเผ่าพันธุ์ การศึกษา การวิจัย การอนุรักษ์พันธุ์และการดูแลสัตว์ที่มีชีวิตโดยไม่

มีสถาบันอื่นใดในสังคมที่มีหน้าที่เช่นนี้ [11] แต่ด้วยภาระหน้าที่จำนวนมากทำให้เกิดการย้อนแย้งภายใน (inherent paradox) สวนสัตว์นั้นคือสวนสัตว์มีหน้าที่เลี้ยงดูสัตว์ให้อยู่รอด (survival) และมีสุขภาพที่ดี (well-being) ในขณะที่สิ่งแวดล้อมด้านที่อยู่อาศัยที่สวนสัตว์จัดไว้นั้นก็ไม่อาจตรงตามอุดมคติของการดำรงชีวิตจริงตามธรรมชาติ (existence) ดังนั้นจึงได้เกิดข้อขัดแย้งเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ระหว่างการเลี้ยงดูสัตว์แต่ละตัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีกับความจำเป็นในการอนุรักษ์เผ่าพันธุ์ นอร์ตันถกเถียงถึงการจัดการสวนสัตว์อย่างมืออาชีพโดยแสดงเหตุผลทางปรัชญาและจริยธรรมในการพิทักษ์รักษาสัตว์ป่าไว้ผ่านการจับมาขัง (captivity) โดยแสดงให้เห็นเหตุผลของการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์และการรักษาความหลากหลายของสัตว์ป่าไว้ให้อยู่รอดจากธรรมชาติ รวมไปถึงการผสมพันธุ์เพื่อเพิ่มจำนวน โดยได้แสดงให้เห็นถึงภัยของการอยู่รอดของสัตว์ในธรรมชาติ และการอนุรักษ์ไว้ในสวนสัตว์ (zoo based conservation) โดยได้แสดงจริยธรรมในการจับสัตว์จากป่ามาขังกรงเพื่ออนุรักษ์พันธุ์ที่ไม่ละเมิดสิทธิของสัตว์ (animal right) และแนวทางการจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการอยู่อาศัย (environmental ethics) โดยมีการถกเถียงด้านจริยธรรมของการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์

ตัวอย่างเชิงประจักษ์คือสวนสัตว์แห่งรัฐโอเรกอน (Oregon zoo) ที่ได้ปรับปรุงปรัชญาในการดูแลสัตว์ในสวนสัตว์ โดยใช้คติ “ไม่ทิ้งสัตว์ไว้แต่ในกรง” (no animal left indoors) นั่นคือจัดการให้สัตว์ได้มีที่อยู่อาศัยในสภาพป่าอย่างเหมาะสมของมัน (wild habitat) โดยปรับมนทัศน์ในการปฏิบัติการออกแบบสวนสัตว์ใหม่ให้สัตว์ทุกตัวสามารถที่จะผ่านออกไปสู่พื้นที่เปิดโล่ง ได้เห็นท้องฟ้า ได้รับอากาศบริสุทธิ์และได้รับการสัมผัสจากสายลม สายฝน รวมไปถึงแสงแดดอ่อนอบอุ่น สัตว์ทุกตัวมีทางเลือกมากมายที่จะใช้ชีวิตของมันในแต่ละวันและใช้ชีวิตกับใคร สัตว์แต่ละตัวสามารถที่จะอยู่เพียงตัวเดียวตามใจมัน หรืออยู่กับเป็นครอบครัวเป็นฝูงตามลักษณะของสายพันธุ์และเพศของมันก็ได้ [13]

ปัญหาของสวนสัตว์คืออะไร ปัญหาทั่วไปคือที่พักอาศัย กรง ถ้าซึ่งต้องจัดให้เหมาะสมและมีพื้นที่เพียงพอ ซึ่งการจัดการสวนสัตว์แต่แรกเริ่มเน้นไปที่การจัดแสดงสัตว์ในพื้นที่สะอาดและป้องกันผู้คนจากเชื้อโรคจากสัตว์ ดังนั้นจะเห็นพื้นที่ที่เทปูนคอนกรีตเพื่อให้ทำความสะอาดและมีรางสำหรับระบายของเสียได้โดยง่าย แต่ด้วยปรัชญาแห่งการดูแลสวนสัตว์อย่างใหม่จึงจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนผ่านให้ได้ ดังนั้นการก่อสร้างพื้นที่อาศัยใหม่ การปรับปรุงพื้นที่อาศัยเดิม การสร้างวัสดุเทียมธรรมชาติเพื่อนำมาจัดสถานที่พักของสัตว์จึงได้เป็นส่วนสำคัญซึ่งเมื่อพิจารณาการดูแลอย่างยั่งยืนนี้ย่อมทำให้การอนุรักษ์สัตว์เกิดขึ้นได้โดยที่สัตว์สามารถแสดงนิสัยตามสายพันธุ์ของมันได้

จริยธรรมแห่งการดูแลสัตว์ จึงมุ่งไปที่รูปแบบที่อยู่อาศัยตามธรรมชาติ สวัสดิภาพ การดูแลประจำวัน และการดูแลด้านสุขภาพสัตว์โดยสัตวแพทย์สัตว์ป่าเพื่อให้สัตว์ได้แสดงพฤติกรรมธรรมชาติ จับคู่ ตั้งท้อง ออกลูก และเลี้ยงลูกของมันในลักษณะตามสายพันธุ์ และสวนสัตว์จึงต้องมีแผนปฏิบัติการหลักเพื่อจัดการสิ่งแวดล้อม น้ำ พลังงานต่างๆ เพื่อใช้ในสวนสัตว์อย่างยั่งยืนด้วยเช่นเดียวกัน การจัดการสวนสัตว์เชิงอนุรักษ์เช่นนี้จะเรียกว่านโยบายสวนสัตว์สีเขียว (Green zoo)

จุนโฮลต์และโอเบอร์เวมเมอร์ (2010) ได้ชี้ว่าภาวะโลกร้อนได้ส่งผลกระทบต่อปรัชญาในการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ จากเพียงบทบาทในการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์เนื่องจากมนุษย์ทำลายธรรมชาติ ทำลายแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า มาสู่การเป็นเรืออาร์ค (Ark) ให้แก่สัตว์ที่ได้รับผลกระทบจนใกล้สูญพันธุ์จากภาวะโลกร้อนและต้องมียุติพันธุ์ที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ต่อไปได้ด้วย [8] ในขณะที่สวนสัตว์เองก็ต้องคัดเลือกสัตว์ที่จะเลี้ยงจากปัจจัย

สำคัญ 2 อย่าง คือ สุขภาพอนามัยและการดูแลสุขภาพของสัตว์ที่ต้องไม่ยุ่งยากเกินไป และความจำกัดในการปรับตัวของสายพันธุ์ให้เข้ากับอากาศที่ร้อนขึ้นซึ่งจะต้องพิจารณาความเร่งด่วนในการนำมาอนุรักษ์สายพันธุ์ไว้

อย่างไรก็ตาม เบสท์ได้แสดงทรรศนะตรงข้ามไว้ว่าการอนุรักษ์เช่นนี้ต่างหากที่เป็นเหตุแห่งการสูญสิ้นไปของธรรมชาติในหัวข้อ “สวนสัตว์และจุดจบของธรรมชาติ” (zoo and the end of nature) โดยชี้ให้เห็นว่าเป็นเพราะแนวคิดของบอสตอคและนอร์ตันนั่นเองที่ทำให้มนุษย์วางใจว่ามีการอนุรักษ์สัตว์ป่าแล้ว เป็นความจริงแสง (pseudo-realities) ของการจัดแสดงสัตว์ มนุษย์จึงมีการทำลายธรรมชาติมากขึ้นไปอีกซึ่งกระทบต่อการอยู่รอดของสัตว์ในธรรมชาติ เมื่อสัตว์ในธรรมชาติมีความเสี่ยงต่อการสูญพันธุ์จึงกลายเป็นความถูกต้องของการจับสัตว์มาไว้ในสวนสัตว์มากยิ่งขึ้นไปอีก [4] สวนสัตว์เป็นตัวแทนของลัทธิจักรวรรดินิยม (imperialism) ที่มนุษย์มีเหนือเผ่าพันธุ์อื่นบนโลกนี้ โดยอ้างว่ามีไว้เพื่อการศึกษาซึ่งแท้จริงแล้วเป็นความบันเทิงรูปแบบหนึ่ง สวนสัตว์จำนวนมากอ้างว่าเป็นสถานที่หลบภัยจากการสูญพันธุ์และลวงล่อเงินบริจาคเท่านั้น ทั้งที่ในความเป็นจริงการจะได้สัตว์มาไว้ในสวนสัตว์ย่อมมีการจับ การล่า การฆ่า และการคุมขังเพื่อเคลื่อนย้ายซึ่งได้ทำให้สัตว์ป่าล้มตายไปจำนวนมาก

5. จริยธรรมแห่งการดูแลตามปรัชญากระบวนทรรศน์หลังนยุคสายกลาง

ไฮดต์ (2012) ได้ชี้ว่ามนุษย์มีจริยธรรมตามสัญชาตญาณคุณธรรม (moral instincts) โดยมีทรรศนะว่ามนุษย์มีคุณธรรมพื้นฐาน (moral foundation) อยู่ 5 ด้าน ได้แก่

1. Harm/care ความรุนแรงและการดูแล
2. Fairness ความยุติธรรม เสมอภาค
3. Loyalty to groups ความภักดีต่อกลุ่ม
4. Respect for authority การยอมรับนับถือต่ออำนาจตำแหน่ง
5. Purity/sanctity การทำให้บริสุทธิ์และความสูงส่งบริสุทธิ์

ด้วยคุณธรรมทั้ง 5 ด้านนี้ได้มีผลต่อความประพฤติดีของมนุษย์ ทำให้เกิดรูปแบบสังคม วัฒนธรรม และกฎหมายต่างๆ

เมื่อพิจารณาผ่านสัญชาตญาณคุณธรรมในประเด็นเรื่องสัตว์ป่า จะเห็นได้ว่าคุณธรรมทั้ง 5 ด้านได้เข้ามาเกี่ยวข้อง การจัดการสัตว์ป่าถูกนำเสนอในแง่ความรุนแรงและการดูแลที่ดี ความเสมอภาคในการดูแล การแสดงความคิดเห็นก็ย่อมเป็นไปตามเหตุผลของกลุ่มตน และการยอมรับต่ออำนาจหน้าที่ทำให้มีการช่วงชิงตำแหน่งของคู่ถกแถลง และสุดท้ายการยกอ้างเหตุผลเพื่อชิงความสูงส่งกว่าของเหตุผลเหนือกว่าอีกฝ่าย

ไม่ว่าฝ่ายอนุรักษ์ที่ต้องการให้สัตว์ป่าอยู่ตามธรรมชาติในป่า หรือฝ่ายสวนสัตว์ที่ได้นำเสนอแนวทางการจัดการสวนสัตว์อย่างมีจริยธรรมแห่งการดูแลเพื่อการอนุรักษ์สายพันธุ์สัตว์ไม่ให้สูญพันธุ์ไปนั้น ต่างฝ่ายต่างก็ยึดถือเหตุผล มีการตัดสินใจกระทำการด้วยมีอารมณ์เป็นพื้นฐานอย่างสำคัญในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าถูกต้อง หากยังยึดมั่นถือมั่นเช่นนี้ย่อมแบ่งแยกและกีดกันกัน ความขัดแย้งในทางความคิด การแสดงออกผ่านคำพูด ข้อเขียน ข้อวิพากษ์ต่างๆ จะยิ่งทำร้ายทำลายกันไปอย่างไม่จบสิ้น และย่อมนำไปสู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพเลวลงไปได้

ปรัชญาหลังนยุคสายกลางจึงเป็นหลักยึดที่สำคัญของการถกแถลงที่จะช่วยหาทางออกได้ หลักยึดของกระบวนทรรศน์หลังนยุคคือการไม่ยึดมั่นถือมั่น เมื่อลดความยึดมั่นถือมั่นได้จึงจะรักกัน ห่วงใยกัน ดูแลกัน

ฝ่ายอนุรักษ์และฝ่ายสวนสัตว์ที่วางตัวอยู่บนหลักการนี้ย่อมเปิดใจพร้อมรับฟังด้วยการเสวนา พร้อมกับการแสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่าง อันจะนำไปสู่การกระทำดีร่วมกัน

สัญชาตญาณปัญญาของมนุษย์ย่อมมีพลังที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายคือคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งมีความแตกต่างกันไป จุง (Carl Jung) เสนอว่าอะไรที่ดีสำหรับเราอาจไม่เหมาะสมสำหรับเขาก็เป็นได้ ดังนั้นต้องเปิดใจรับรู้คนอื่นในมุมมองที่ไม่ตัดสิน ไม่มีอคติ แล้วย่อมจะเข้าใจอีกฝ่ายมากยิ่งขึ้น เมื่อมนุษย์กระทำการได้เช่นนี้ก็จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดนั่นก็คือความสุขแท้ เจตจำนงเสรีของมนุษย์จึงมุ่งไปข้างหน้าอย่างมีพลัง พลังที่สำคัญที่สามารถเกิดขึ้นได้จากการไม่ยึดมั่นถือมั่น และการแสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่าง ได้แก่

1. สร้างสรรค์ (creativity) การคิดหรือทำสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน เป็นการเพิ่มความก้าวหน้าแก่มนุษยชาติ เปิดโอกาสให้มีการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์โดยทั่วไป
2. การปรับตัว (adaptivity) การดัดแปลงการประยุกต์ใช้ให้เป็นคุณ ปราศจากโทษ หรือดัดแปลงโทษให้เป็นคุณ
3. การแสวงหา (requisitivity) ปัญญาของมนุษย์มีศักยภาพที่จะคิดเข้าใจถึงโลก จึงต้องการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นเรื่อยๆ
4. การร่วมมือ (collaboration) การร่วมมือทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เกินความคาดหมายต่างๆ และเป็นความปรองดองสามัคคีกันของกลุ่มชนนั้นๆ

หากพลังทั้งสี่ได้กระทำการด้วยมนุษย์ผู้มีปัญญาและด้วยหลักยึดสำคัญของกระบวนทรรศน์หลังนวยุค ย่อมจะปลูกให้แต่ละคนตื่นจากความหลงไปตามกระแส คือมนุษย์ที่มีกระบวนทรรศน์หลังนวยุคจะใช้ปัญญาในการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณต่อทุกๆ ประเด็น และยอมรับความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆ การพร้อมรับฟังกระแสความคิดและประมวลความคิดอย่างใหม่ให้ก้าวหน้า ย่อมจะทำให้เขาสามารถคิดแนวทางปฏิบัติที่ดีอื่นๆ เพิ่มขึ้นได้มากกว่าเท่าที่มีอยู่

อย่างไรก็ตามคนส่วนใหญ่หลงติดกับหลักความขัดแย้งของ Aristotle ที่มองความเป็นจริงเพียง ๒ แท่น นั่นคือ จริง-เท็จ ถูก-ผิด โดยมองแยกออกจากกันอย่างเด็ดขาดและอยู่ตรงข้ามกัน ความยึดมั่นต่อภาวะคู่ตรงข้ามเช่นนี้จึงทำให้หลงผิดยึดมั่นถือมั่นในทรรศนะของตนอย่างสุดโต่ง จนขัดแย้งกันอย่างไม่สามารถที่จะประสานกลมกลืนกันได้ หากแต่ในทรรศนะของ Hegel นั้น ความเป็นจริงไม่ขัดแย้งกันชัดเจนแบ่งเป็น ๒ ฝ่าย แต่ทุกอย่างต่อเนื่องกันเป็นเนื้อเดียวจนหาเส้นแบ่งเขตกันไม่ได้ เพราะเป็นไปไม่ได้ที่จะพบความจริงและความเท็จที่แสดงในลักษณะเดียว เป็นเอกเทศคงที่ตายตัว

ดังนั้นคุณค่าจึงอยู่ที่การมองเห็นถึงสิ่งที่อยู่ตรงกลางและสามารถยกขึ้นมาแสดงได้ เหตุผลใหม่นี้ย่อมทำให้มนุษย์คิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาของสัตว์ป่าและสวนสัตว์ได้ เมื่อได้แนวทางแก้ไขปัญหาย่างใหม่ย่อมทำให้ระดับของจริยธรรมแห่งการดูแลที่มนุษย์มีต่อสัตว์ป่าที่อยู่ตามธรรมชาติและสัตว์ป่าที่อยู่ในสวนสัตว์ยกระดับให้ดีขึ้น โดยเน้นคุณภาพชีวิตที่ดีของสัตว์ป่าในบริบทของมันเอง ด้วยกระบวนการคิดที่ไม่ยึดมั่นถือมั่นนี้ย่อมจะทำให้มนุษย์ได้โอกาสคิดสรรแนวทางใหม่ๆ เพิ่มเติมได้ยิ่งขึ้นไปอีก และพลังแห่งความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้จากการร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ย่อมเป็นสิ่งจำเป็น โดยให้ต่างๆฝ่ายต่างนำส่วนต่างที่ได้สงวนไว้แต่แรกมาสร้างสรรค์และแสวงหาสิ่งที่ดียิ่งขึ้นในฝ่ายตน โดยมีการปรับตัวระหว่างกันเป็นกาวเชื่อมประสานความสามัคคีของหมู่ชนไว้ เมื่อสิ่งแวดล้อมในการคิดเป็นบรรยากาศแห่งการเกื้อหนุนย่อมทำให้ปัญญาได้กระทำการอย่างเต็มกำลังยิ่งขึ้นไปอีก

มนุษย์ย่อมมุ่งสู่แนวทางปฏิบัติเชิงจริยธรรมต่อสัตว์ทุกกลุ่มเหล่าได้อย่างเท่าเทียมกัน กระนั้นปัญหาสำคัญคือ กระบวนทรรศน์ของแต่ละฝ่าย อันเป็นความเชื่อพื้นฐาน เป็นกรอบความคิดที่ซ่อนความชอบ ความพอใจและเป็นเกณฑ์ตัดสินใจสุดท้ายของมนุษย์ หากทั้งสองฝ่ายยังตั้งข้อปัญหาในลักษณะ Extreme postmodern เป็นเบื้องต้น ย่อมแสดงได้ว่าพวกเขายังมิได้ข้ามมาจากกระบวนทรรศน์ยุคที่ยึดมั่นวิธีการวิทยาศาสตร์และความแน่นอนตายตัวของระบบ ดังนั้นจึงมุ่งวิพากษ์วิจารณ์อย่างเดียวน และมองทุกอย่างว่าไม่ได้มาตรฐานและไม่รู้จักการวิจักษ์ข้อดี คุณค่าของสิ่งที่ได้กระทำที่แล้มาแล้ว อีกทั้งไม่รู้วิธีอันคือการเสนอทางประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหานั้น กระบวนทรรศน์หลังนวยุคสายกลางจะส่งเสริมจริยธรรมแห่งการดูแลได้ก็เมื่อมนุษย์ที่เข้ามาเกี่ยวข้องเต็มใจที่จะเปลี่ยนความเชื่อพื้นฐาน พร้อมใจที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบการคิดและการดำเนินชีวิตของพวกเขาไปพร้อมๆ กัน

6. กฎหมายกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสัตว์

มนุษย์ต้องการสนองตอบสัญชาตญาณปัญญาด้วยการคิด เมื่อได้คิดก็จะรู้วิธีแห่งการปฏิบัติเพื่อความสุขสูงสุด จึงเกิดมโนธรรมในการปฏิบัติ เรียกว่ามีจริยธรรม คนและสัตว์ต่างก็มีลักษณะสำคัญคือการอยู่ร่วมกัน สังคมที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ย่อมต้องมีกฎระเบียบที่ดีเป็นหลักในการปกครองเพื่อให้ความยุติธรรม การกำกับสิทธิ เสรีภาพ ความรับผิดชอบ อำนาจและหน้าที่ของพลเมือง สัตว์มีกฎหมายของฝูง มนุษย์ก็มีกฎระเบียบที่จะควบคุมสังคมได้คือกฎหมาย ด้วยสัญชาตญาณปัญญาจึงทำให้มนุษย์มองประเด็น เนื้อหาเดียวกันได้จากหลากหลายด้าน หลายมิติและมีการคิดเหตุผลได้แตกต่างหลากหลาย ซึ่งปรัชญากระบวนทรรศน์หลังนวยุคเสนอให้ยอมรับความแตกต่างหลากหลายนี้ การยอมรับสิทธิอันเท่าเทียมกันของสัตว์ในฐานะเผ่าพันธุ์ที่อิงอาศัยโลกนี้อยู่ด้วยเช่นเดียวกันกับมนุษย์จึงได้การยอมรับผ่านสมมติฐานโกอา และด้วยหลักคุณธรรมคือความเมตตา กรุณา และได้ขยายไปสู่การยอมรับความมีอยู่นี้และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคุ้มครองสิทธิของสัตว์ต่างๆ ด้วยกระแสนิยมรับโดยดุษณีนี้จึงได้เกิดกฎหมายคุ้มครองสัตว์ในระดับต่างๆ ขึ้นทั่วโลก

สังคมไทยส่วนหนึ่งวางใจว่าเมื่อมีพระราชบัญญัติป้องกันการทารุณกรรมและการจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ. 2557 และพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 บังคับใช้แล้วย่อมทำให้มนุษย์เกรงกลัวการลงโทษและเลิกกระทำการทารุณต่อสัตว์และจะระมัดระวังในการดูแลสัตว์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการนี้รวมสัตว์เลี้ยงและสัตว์ป่าทั้งหลายไว้ด้วยกัน หากแต่ Ihering เห็นว่ากฎหมายเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ กฎหมายเป็นเครื่องมือสำหรับใช้เพื่อตอบสนองความจำเป็นของสังคม กฎหมายจำทำหน้าที่เพียงการส่งเสริมและคุ้มครองประโยชน์ของสังคม และการตีความกฎหมายขององค์กรที่มีหน้าที่ตีความจะต้องมุ่งไปสู่จุดหมายของกฎหมาย คือตีความตามเจตนาของกฎหมาย หากแต่จริยธรรมของการดูแลสัตว์นั้นเป็นปัญหาเชิงสังคม ที่ต้องการการประสานระหว่างสัญชาตญาณศีลธรรมและการไม่ยึดมั่นถือมั่น และในกรณีนี้ขัดแย้งกัน ก็จะต้องเน้นประโยชน์ของสังคม Ihering เห็นว่า จำเป็นต้องส่งเสริมกิจกรรมของสังคม (social activities) เพื่อจุดหมายของสังคม [9] ด้วยกฎเกณฑ์คานยกสังคม (levers of social motion) ได้แก่ การสนับสนุนกับการบังคับโดยมาตรการทางกฎหมาย และมาตรการทางประเพณีสังคมกับและจริยธรรม

ด้วยหลักการคานยกสังคมนี้ไปสู่การสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายและการแสวงหาการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคม การส่งเสริมจริยธรรมแห่งการดูแลอาจสำเร็จได้ด้วยการบังคับใช้กฎหมายฝ่ายเดียว หากแต่จะต้องส่งเสริมประเพณีสังคมที่เกี่ยวข้องให้มีการปรับปรุงให้เหมาะสมและการส่งเสริมจริยธรรมให้การดูแลสัตว์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นเป็นการทำดีด้วยสำนึกมโนธรรมและเป็นความสามัคคีของหมู่คณะที่จะทำร่วมกัน

หลักยึดของกระบวนการพรรณนาลักษณะหลังนยุคจึงมีบทบาทสำคัญในการปรับตัวและร่วมมือระหว่างนักกิจกรรมเพื่อสัตว์ป่า ฝ่ายดูแลสวนสัตว์ รัฐ ประชาชนทั่วไปที่จะร่วมมือกันและส่งเสริมกันในการร่วมกันดูแลสัตว์ป่าในธรรมชาติและสัตว์ป่าในสวนสัตว์โดยไม่ยกให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายใดเพียงฝ่ายเดียว การร่วมมือกันย่อมมุ่งไปสู่เป้าหมายสูงสุดคือโลกที่ทุกเผ่าพันธุ์อยู่ร่วมกันได้ด้วยความสุข

5. อภิปรายผลการวิจัย

จริยธรรมแห่งการดูแลสัตว์ ได้ปรับคุณภาพในดีขึ้นเมื่อฝ่ายอนุรักษ์ได้แสดงความสัมพันธ์ของสรรพสิ่งในฐานที่เท่าเทียมกัน โดยมีพระแม่ธรณีโกอาที่จะปรับสมดุลให้ทุกสิ่งสามารถอยู่ร่วมกันได้ โดยได้ทำให้นวนคิดเผ่าพันธุ์มนุษย์สูงสุดลดความสำคัญลง ความเมตตาการุณยระหว่างมนุษย์กับสัตว์ได้ถูกยกเป็นคุณธรรมข้อสำคัญที่มนุษย์ควรที่จะประพฤติเป็นประจำด้วยมโนธรรมประจำสัญชาตญาณปัญญาอันมีเฉพาะในมนุษย์ซึ่งนำไปสู่การสนใจในจริยศาสตร์กับสวนสัตว์ที่เน้นการดูแลสัตว์ในสวนสัตว์ให้มีที่อยู่และสภาพที่อยู่ใกล้เคียงธรรมชาติเพื่อให้เขาได้แสดงพฤติกรรมตามเผ่าพันธุ์ได้ และชี้ถึงผลของการช่วยรักษาเผ่าพันธุ์ไว้ไม่ให้สูญพันธุ์เนื่องจากธรรมชาติที่ถูกทำลายและภาวะโลกร้อน อย่างไรก็ตามการย้อนแย้งในด้านการจับขังก็ยังเป็นประเด็นสำคัญ ซึ่งปรัชญากระบวนการพรรณนาลักษณะหลังนยุคมิได้ให้คำตอบชี้ขาดว่าฝ่ายใดถูก ฝ่ายใดผิด หากแต่ชี้ชวนให้ลดความยึดมั่นถือมั่นและแสวงจุดร่วม สงวนจุดต่างเพื่อที่จะได้ร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสัตว์ป่าในธรรมชาติและสัตว์ป่าในสวนสัตว์ และเสนอจริยธรรมแห่งการดูแลตามกระบวนการพรรณนาลักษณะหลังนยุคที่เน้นให้ทุกฝ่ายมาร่วมมือกันเพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีกว่า และชี้ว่ากฎหมายเพียงอย่างเดียวไม่อาจส่งเสริมจริยธรรมแห่งการดูแลนี้ได้ กิจกรรมทางสังคมที่เน้นประเพณีและจริยธรรมต่างๆ จะต้องปรับตัวให้เหมาะสมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักกิจกรรมเพื่อสัตว์ป่า ฝ่ายสวนสัตว์ รัฐและประชาชนทั่วไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของสัตว์ป่าอย่างยั่งยืน

6. ข้อเสนอแนะ

การประยุกต์ใช้ผลการวิจัยนี้ในการส่งเสริมความเข้าใจระหว่างกัน และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายนักกิจกรรมด้านสัตว์และฝ่ายสนับสนุนสวนสัตว์ผ่านกิจกรรมสังคมในการผลักดันการจัดการสวนสัตว์ที่มีอยู่ในด้านจริยศาสตร์ โดยเน้นคุณภาพชีวิตของสัตว์ป่าในสวนสัตว์และการแสดงความคิดเห็นและการเสนอแนะร่วมกันสำหรับการจัดตั้งสวนสัตว์แห่งใหม่ เพื่อให้เกิดการปรับตัวกับท้องถิ่นและการร่วมมือในลักษณะของกิจกรรมของสังคมที่มีความยั่งยืนได้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป โดยแนวทางการวิจัยทางปรัชญาที่จะช่วยต่อยอดงานวิจัยนี้อย่างสำคัญ ได้แก่

1. จริยธรรมแห่งการดูแลของแนวทางการจัดการสวนสัตว์สีเขียว
2. การอนุรักษ์สัตว์ป่าจากผลกระทบภาวะโลกร้อนกับความจำเป็นของการจับขังในสวนสัตว์
3. ความเท่าเทียมของเผ่าพันธุ์ต่างๆ ในโลกแห่งชีวิต

บรรณานุกรม

กิริติ บุญเจือ. (2546). เริ่มรู้จักปรัชญา ในชุด ปรัชญาและศาสนาเซนต์จอห์น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

กิริติ บุญเจือ. (2551). คู่มือจริยศาสตร์ตามหลักวิชาการสากล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.

แพนต้าอุกรัก ช่างไทยอุกทิง. (เมื่อ 2552, สิงหาคม 10). สืบค้นเมื่อ 2558, 4 มกราคม จาก <http://www.siamzone.com/board/view.php?sid=1127748>

Best, S. (1999). Zoos and the end of nature. Retrieved 2015, January 6 from <http://www.drstevebest.org/ZoosAndTheEnd.htm>

Bostock, S.C. (1993). Zoos and Animal Rights: The Ethics of Keeping Animals. Routledge

Craig, E. (1998). Routledge encyclopedia of philosophy. London: Routledge.

Haidt, J. (2012). The Righteous Mind: Why Good People Are Divided by Politics and Religion. New York: Pantheon.

Junhold, J., Oberwemmer, F. (2010). How are animal keeping and conservation philosophy of zoos affected by climate change?. Int.Zoo YB., 45; 99.107.

Ihering R. (1913). Law as a means to an end. trans Husik I. Boston, Boston Book. Retrieved October 20, 2014, from <http://socserv2.mcmaster.ca/~econ/ugcm/3ll3/ihering/LawMeansEnd.pdf>

Lovelock, J. E. (1979). Gaia: A new look at life on Earth. Oxford University Press.

Norton B.G. (1996). Ethics on the Ark (Zoo & Aquarium Biology & Conservation). *Smithsonian Books*.

Salk J. (n.d.) 33 best Jonas Salk quotes. สืบค้นเมื่อ 2015, กุมภาพันธ์ 9 จาก <http://nlcatp.org/33-best-jonas-salk-quotes/>

_____. (n.d.). Thanks to you a better Zoo. Retrieved 2015, January 6 from <http://www.oregonzoo.org/discover/new-zoo/thanks-you-better-zoo>

_____. (n.d.). สวนสัตว์: ภาพลวงตาของการอนุรักษ์. Animal Activist Alliance (AAA) Thailand สืบค้นเมื่อ 2015, กุมภาพันธ์ 9 จาก <https://www.facebook.com/aaathailand/posts/507645195995500>

พระราชบัญญัติป้องกันการทารุณกรรมและการจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ.2557. ราชกิจจานุเบกษา. 131 (87ก) ; หน้า 11 จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2557/A/087/4.PDF>

พระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ.2535. สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า ; สืบค้นเมื่อ 2015, กุมภาพันธ์ 9 จาก http://www.dnp.go.th/wildlifednp/index.php?option=com_content&view=article&id=30&Itemid=6

แนวคิดการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญา

ที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล

The concept of driving the philosophy of sufficiency economy into
practice with a philosophy aimed at developing the quality of life in
a holistic and balanced way

รวิช ตาแก้ว

Ravich Takaew

เอนก สุวรรณบัณฑิต

Anek Suwanbudit

เมธา หริมเทพาธิป

Metha Harimtepathip

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: metha.ha@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 20 เมษายน 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 มิถุนายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาด้วยวิธีการทางปรัชญา มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทฤษฎีปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง และ 2) เพื่อศึกษาแนวคิดการกำหนดขั้นตอนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล

ผลการวิจัยพบว่า

1. การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทฤษฎีปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง มุ่งตอบคำถามว่า “มนุษย์ควรดำรงอยู่อย่างไรจึงจะมีความสุขได้” โดยเสนอแนวคิดเพื่อวางรากฐานการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกระบวนทรรศน์ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางที่นำไปสู่ความสุขที่สมดุล มั่นคง และยั่งยืน ได้แก่ 1) การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกขับเคลื่อนความต้องการของประชาชน 2) การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกขับเคลื่อนตามระดับการมีส่วนร่วมของ

ประชาชน 3) การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกขับเคลื่อนตามความเป็นไทยและความหลากหลายทางวัฒนธรรมไทย

2. แนวคิดการกำหนดขั้นตอนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล พบว่า เป็นแนวทางปฏิบัติตามหลักจริยศาสตร์ โดยมีกระบวนการและผลลัพธ์เป็นสิ่งที่สำคัญ กระบวนการคือเรื่องของเจตนาที่ปราศจากอคติ ใช้ปัญญาในการเข้าใจสถานการณ์ คาดการณ์ถึงผลการกระทำที่เกิดขึ้น ส่วนผลลัพธ์คือเป้าหมายเชิงคุณค่าที่เกิดขึ้นแก่ผู้กระทำ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผลของงาน ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วย

สำหรับแนวคิดการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติก็คือ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ แบ่งได้ 2 ระดับ คือ 1) การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับมหภาค 2) การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับจุลภาค เมื่อมุ่งขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติในระดับท้องถิ่นจะต้องมีแผนปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม คือ (1) สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (2) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่างๆ และ (3) ประยุกต์ตามภูมิสังคม

คำสำคัญ: ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, คุณภาพชีวิต, องค์รวม

ABSTRACT

This research is a qualitative research, which is conducted through philosophical methods, with the following objectives: 1) to study the concept of driving the philosophy of sufficiency economy from the perspective of moderate postmodern philosophy; and 2) to study the concept of the philosophy of sufficiency economy driven intervention into practice, with the goal of developing the quality of life in a holistic and balanced way.

The results of the research were as follows:

1. The drive of the philosophy of sufficiency economy in the postmodern philosophy focused on answering the question "How humans should live in order to be happy" by proposing ideas to lay the foundation for driving the philosophy of sufficiency economy in the paradigm of postmodern philosophy that leads to balanced, stable and sustainable happiness, namely 1) driving the philosophy of sufficiency economy through mechanisms that promote people's needs; 2) effort to propel the philosophy of sufficiency economy through the people's participation mechanism; and 3) driving the philosophy of sufficiency economy through the mechanism based on Thai identity and diversity in Thai culture.

2. The concept of the philosophy of sufficiency economy-driven intervention into practice with a philosophy that aims to develop the quality of life in a holistic and balanced way was found to be an ethical approach. Both the process and the outcome are important. The process is a matter of unbiased intention, grasping the situation with wisdom, and foreseeing the result of actions taken. And for the outcome, is the value goal for the doer, stakeholders, and work results. These three components are also part of the process of developing the quality of life.

The concept of driving the philosophy of sufficiency economy into practice is systematic policy implementation, which is divided into two levels: 1) policy implementation at the macro level, and 2) policy implementation at the micro level. In order to promote the action at the local level, there must be a concrete action plan that is (1) aligned with the needs of the people in the area; (2) establishes a participatory process with diverse sectors; and (3) applies it based on the socio-geography is required.

Keywords: Philosophy of sufficiency economy, Quality of life, Holistic

1. บทนำ

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระราชทานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสภาวะที่ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาในด้านเศรษฐกิจ เมื่อ พ.ศ. 2540 หน่วยงานภาครัฐจึงส่งเสริมให้มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติและได้ดำเนินการขับเคลื่อนแผนงานโครงการในรูปแบบต่าง ๆ โดยความเชื่อมั่นว่าถ้าประเทศเดินตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างองค์รวม หลักสามห่วงสองเงื่อนไข เมื่อดำเนินไปแล้วย่อมจะลดความเหลื่อมล้ำ ลดความยากจน และเสริมสร้างภาวะพออยู่พอกินขึ้นภายในประเทศ ในส่วนนี้ได้การขับเคลื่อนในลักษณะการขับเคลื่อนเชิงทฤษฎี เช่น เกษตรทฤษฎีใหม่ หรือการประเมินคุณค่าของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ทฤษฎีใหม่อย่างหนึ่ง เป็นต้น การใช้ทฤษฎีใหม่นี้เมื่อดำเนินการขับเคลื่อนแล้วลงสู่การปฏิบัติจะเกิดขึ้นผ่านการประยุกต์ใช้ มีกระบวนการมีส่วนร่วมเกิดขึ้น แต่กระนั้นรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐ รวมถึงการจัดการงานโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐมีผลทางปฏิบัติในระดับหนึ่ง เมื่อจะต้องต่อยอดก็ยังคงปรากฏความสงสัย ลังเลในการตัดสินใจดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อปรับประยุกต์ใช้ในศาสตร์สาขาอื่น ๆ เพราะมีทฤษฎีที่ว่า หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเรื่องเฉพาะศาสตร์สาขาด้านการเกษตรกรรมเท่านั้น หากต้องการนำไปประยุกต์กับ ศาสตร์สาขาอื่น ๆ ต้องปรับแก้ไขจึงเกิดความลังเล สงสัย และตัดสินใจไม่ดำเนินการ โดยอ้างเหตุผลว่าไม่พร้อมที่จะดำเนินการ ซึ่งเมื่อทบทวนจะพบว่า พระบาทสมเด็จพระ

บรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรทรงเห็นว่า เมื่อคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ใช่การคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเศรษฐกิจพอเพียง แต่คิดอย่างปรัชญา จุดนี้เป็นแนวทางที่สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้นำหลักการมาใช้ในการอธิบายและเผยแพร่ และเป็นที่มาของการใช้คำว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจึงจำต้องตั้งฐานคิดเสียใหม่ว่า การขับเคลื่อนจะต้องดำเนินไปด้วยปรัชญา ปรัชญาเป็นภาษาสันสกฤต ตรงกับภาษาบาลีคือ ปัญญา ดังนั้น การขับเคลื่อนที่มีการนำปรัชญามาใช้ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก็คือ การใช้ปัญญา ปัญญาคือ ความเข้าใจที่จะบอกได้ว่าสิ่งเหล่านี้ใช่หรือไม่ใช่ ความเข้าใจเช่นนี้เป็นประเด็นที่สำคัญเพราะว่า ในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พอมิทฤษฎี มีตัวอย่าง ทุกคนก็ทำตามทฤษฎี และมักจะทำการคัดลอกและทำซ้ำ แต่แน่ใจได้เพียงได้ว่าที่คัดลอกนั้นถูกต้อง ถ้าผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนมีปัญญาก็จะรู้ว่าที่คัดลอกมาและทำซ้ำนั้นใช่หรือไม่ ถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง ในจุดนี้จะวางอยู่บนฐานคิดของญาณปรัชญา ซึ่งเป็นหลักการว่าด้วยตัวเกณฑ์ เป็นตรรกะ (logics) ที่จะบอกได้ว่าสิ่งนั้นใช่ ถูกต้อง บนเกณฑ์ใดเงื่อนไขสำคัญคืออะไร มีองค์ความรู้ หลักปรัชญาอะไรที่เกี่ยวข้อง อิทธิพลในทางประวัติศาสตร์มีอย่างไร มีการทบทวนหรือย้อนแย้งอย่างไร น้ำหนักในสังคมไทยเป็นอย่างไร ความสัมพันธ์นี้มีใครสนับสนุนคัดค้าน แล้วเกิดความยึดมั่นถือมั่นจนแตกแยกกันหรือไม่ ความแย้งย้อนเกิดจากความตั้งใจของผู้เชื่อถือหลักการนั้น แต่กลับส่งผลต่อเป้าหมายไปในทางตรงกันข้ามอย่างไร และสิ่งนี้ไม่อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสังคมและมนุษยชาติได้เพราะอะไร ซึ่งเมื่อใช้ปรัชญามาขับเคลื่อนแล้วก็ต้องใช้ปัญญาคิด วิเคราะห์ วิจัย วิชาน จนสรุปได้ข้อวิเคราะห์ ต่างๆ ทั้งยังแสดงข้อดี ข้อไม่ดีของแต่ละด้านที่วิเคราะห์ จากนั้นวิชานำไปสู่การพัฒนาแนวทางเพื่อเป้าหมายคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความสุขแท้ตามความเป็นจริง (authentic happiness according to reality)

ทั้งนี้ ในการดำเนินการนั้นทุกคนล้วนต่างก็เป็นคนทำงานที่ใช้ปัญญาอยู่แล้ว แต่ว่าปัญญาที่ใช้อยู่ทุกวันนี้ เป็นปัญญาในระดับวิชาการทั่วไป นั่นคือ รู้และเชื่อตามทฤษฎีนั้นว่า ทฤษฎีนั้นถูก (theory is right) แต่สิ่งที่ขาดไป พร่องไปก็คือ ปัญญาองค์รวม อันเป็นปัญญาที่จะมาบอกว่า 2 หรือ 3 ทฤษฎีที่อาจเอามาใช้ร่วมกันนั้น ถ้าเอามารวมกันแล้วจริง ๆ ผสมแล้วจะลงตัว เสริมพลังกัน หรือว่ามีส่วนที่จะต้องคำนึงถึงอะไร ต้องระวังหรือป้องกันอะไรไว้ก่อน หรือส่วนใดมากเกินไป ไม่คุ้มค่า หลักคิดเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ ต้องใช้ปัญญาเข้ามาเป็นจุดสร้างสมดุลด้วยลักษณะของความรอบคอบ รอบด้าน เพราะฉะนั้นการขับเคลื่อนที่ดี มิใช่การขับเคลื่อนไปตามตัวแบบเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีการใช้ปัญญาพิจารณาตัวแบบ มีหลักปรัชญาที่ชัดเจนเป็นฐานในการขับเคลื่อน เช่นนั้นจึงจะทำให้การขับเคลื่อนเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม การที่ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแล้วยังไม่ประสบผลดังคาดนั้น ก็ย่อมจะเกิดขึ้นเพราะไม่ได้ใช้ปรัชญาลงไปขับเคลื่อน หากใช้ปรัชญามาเข้าใจและขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก็ย่อมจะดำเนินไปบนความมั่นใจได้ว่าการดำเนินการนั้นถูกต้องเพียงพอในระดับของปรัชญาจริยะ (รวีข ตาแก้ว, 2559) และผลที่เกิดขึ้นจะมีใช่เพียงการลดความเหลื่อมล้ำภายในประเทศ หรือเป็นแต่แก้ไขปัญหาของ

ประเทศเท่านั้น แต่เป็นการบริหารบ้านเมืองด้วยธรรมาภิบาล ซึ่งหากมองในมุมกลับนั้นก็ย่อมเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจของประเทศไปด้วยในขณะเดียวกัน

พลตรีธรรมบุญ วิถี (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยพลังอำนาจของชาติ (National power) พบว่า มีองค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ 2) ปัจจัยด้านประชากร 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติ 4) ปัจจัยด้านความเชื่อ ศาสนา จริยธรรม และความจงรักภักดี 5) ปัจจัยด้านลักษณะประจำชาติ 6) ปัจจัยด้านกำลังทหาร 7) ปัจจัยด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี 8) ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจ 9) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการทูต 10) ปัจจัยด้านการศึกษา และ 11) ปัจจัยด้านอุดมการณ์ของชาติและภาวะผู้นำ เมื่อผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยมาศึกษาวิจัยเชิงปรัชญาตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง (moderate postmodern philosophy) ในเรื่องปัจจัยพลังอำนาจของชาติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพบว่า หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีฐานความคิดที่มาจากทฤษฎะปรัชญาของมนุษยศาสตร์ กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่นำหลักความต้องการมนุษย์เป็นฐานในการวางระบบความคิดที่มีทฤษฎะว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพในการทำการทุกอย่างที่ต้องการให้มีชีวิตอยู่รอดได้ท่ามกลางปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งการแก้ปัญหาในระดับเบื้องต้น คือ การมีอยู่ มีกินอย่างเพียงพอ สำหรับตนเองและครอบครัว สำหรับในประเทศไทยปัญหาขั้นต้นเป็นเรื่องการมีอยู่มีกิน ดังนั้นการแก้ปัญหาขั้นต้นจึงเริ่มต้นด้วยการทำมาหากินตามวิถีเกษตรกรรม และเมื่อต้องการแก้ไขปัญหาด้านสังคมจำเป็นต้องมีความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งตนเองและผู้อื่น ผลจากการศึกษาพบว่า ศักยภาพในการสร้างพลังอำนาจนั้นมีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ องค์ประกอบจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในเป็นเรื่องพลังอำนาจที่มาจากความต้องการจากภายในของบุคคล และปัจจัยภายนอกเป็นพลังอำนาจที่ผลักดันมาจากความต้องการของสังคม ซึ่งแนวทางแก้ไขและพัฒนาในพลังอำนาจทั้งสองส่วนนี้ ให้เริ่มต้นจากปัจจัยภายใน เมื่อแก้ไขปัจจัยภายใน ได้มั่นคงแล้วจึงปรับความมั่นคงนั้นไปแก้ไขเรื่องต่าง ๆ ที่มาจากปัจจัยภายนอก

เมื่อนำแนวคิดดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับแนวความคิดเรื่องความเป็นชาติและความเป็นประเทศ ก็พบว่าพลังอำนาจของชาตินั้นมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเช่นกัน ซึ่งองค์ประกอบของความเป็นชาติ และความเป็นประเทศนั้นมีที่มาจาก 2 ทาง คือ 1) ประเทศชาติที่มีที่มายาวนานตามช่วงเวลาประวัติศาสตร์ และสามารถธำรงความเป็นประเทศชาติไว้ได้ จนถึงปัจจุบัน และ 2) ประเทศชาติที่ได้รับการยอมรับจากนานาชาติให้มีที่ตั้งของประเทศได้ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2

เมื่อวิเคราะห์ในทฤษฎะทางปรัชญาพบว่า แนวความคิดในการให้คำนิยามความหมายของความเป็นชาติและความเป็นประเทศนั้น เป็นการนิยามที่ต้องใช้ศาสตร์ความรู้ในขั้นเบื้องต้น ประกอบด้วยประวัติศาสตร์ภูมิศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ สำหรับศาสตร์สาขาด้านประวัติศาสตร์ และภูมิศาสตร์นั้น เป็นองค์ประกอบขั้นต้นของทุกชาติที่ใช้เป็นฐานในการสร้างพลังอำนาจเพื่อการครอบครองพื้นที่ ส่วนความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นั้นเป็นพลังอำนาจทำการที่สามารถพัฒนาได้ตามศักยภาพในการจัดการและการสร้างสรรค์องค์ความรู้ต่าง ๆ ตามศักยภาพของคนในแต่ละประเทศชาติ

ดังนั้นเมื่อต้องการพัฒนาพลังอำนาจการทำการของปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากการนิยามความเป็นชาติและความเป็นประเทศ ในทฤษฎีทางปรัชญา จึงมองได้ใน 2 ทฤษฎี คือ ในทฤษฎีทางปรัชญาของมนุษยศาสตร์ และทฤษฎีทางปรัชญาของสังคมศาสตร์

ในทฤษฎีทางปรัชญาของมนุษยศาสตร์ ปัจจัยพลังอำนาจของชาติที่เป็นองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านความเชื่อ ศาสนา จริยธรรม และความจงรักภักดี 2) ปัจจัยด้านลักษณะประจำชาติ 3) ปัจจัยด้านการศึกษา และ 4) ปัจจัยด้านอุดมการณ์ของชาติและภาวะผู้นำ

องค์ประกอบของพลังอำนาจของชาติจากปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ 2) ปัจจัยด้านประชากร 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติ 4) ปัจจัยด้านกำลังทหาร 5) ปัจจัยด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี 6) ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจ และ 7) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการทูต

ในทฤษฎีทางปรัชญาของสังคมศาสตร์ ปัจจัยพลังอำนาจของชาติที่เป็นองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ 2) ปัจจัยด้านประชากร 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติ 4) ปัจจัยด้านความเชื่อ ศาสนา จริยธรรม และความจงรักภักดี 5) ปัจจัยด้านลักษณะประจำชาติ 6) ปัจจัยด้านกำลังทหาร 7) ปัจจัยด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี 8) ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจ 9) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการทูต 10) ปัจจัยด้านการศึกษาและ 11) ปัจจัยด้านอุดมการณ์ของชาติและภาวะผู้นำ องค์ประกอบของพลังอำนาจของชาติจากปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจ 2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการทูต

สำหรับปัจจัยด้านการเศรษฐกิจ ที่มีศักยภาพทำการที่เป็นได้ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกนั้นเพราะองค์ประกอบขึ้นเบื้องต้นของสังคมนั้นเริ่มต้นจากตัวบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบภายในของสังคม เมื่อมาอยู่ร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปจนกลายเป็นสังคมระดับครอบครัว ชุมชนและสังคม บุคคลจึงเป็นองค์ประกอบขึ้นเบื้องต้นของสังคมและนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบภายใน ดังนั้นเมื่อสังคมสองสังคมต้องการทำการร่วมกัน โดยใช้ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยในการเชื่อมโยงสังคมเข้าด้วยกัน ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจจึงมีพลังอำนาจทำการในฐานะที่องค์ประกอบจากภายนอกด้วย เพราะความต้องการจากภายนอกได้สร้างพลังอำนาจทำการให้เกิดจากภายใน

หากทุกคนในประเทศชาติสามารถดำเนินการนำไปสู่การปฏิบัติได้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะมีฐานะเป็นปัจจัยภายในของพลังอำนาจของชาติที่สามารถใช้แก้ไขปัญหาได้ในทุกสภาวะการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทางปฏิบัติเปิดแนวทางให้แต่ละคนสามารถสร้างกรอบความคิดของตนเองได้ตามความเข้าใจของแต่ละบุคคล เกิดความแตกต่างทางความคิดที่หลากหลายตามการตีความของแต่ละบุคคล หรือการส่งต่อความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนก็เป็นปัญหาในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ภาคปฏิบัติ

ในสภาวะปัจจุบัน แม้ว่าภาครัฐพยายามส่งเสริม ฝึกอบรม การปรับประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ศาสตร์สาขาอื่น ๆ อย่างหลากหลาย แต่ด้วยทิศทางในการขับเคลื่อนทางความคิดได้เปิดแนวทางให้แต่ละคนสามารถสร้างกรอบความคิดของตนเองได้ตามความเข้าใจของแต่ละบุคคล จึงเกิดเป็นความแตกต่างทางความคิดกันอย่างมากมายหลายกลุ่ม และทิศทางของความคิดได้พัฒนาไปสู่ความไม่เข้าใจต่อ

แนวคิดของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และในบางครั้งเมื่อได้พูดคุยสอบถามก็พบว่าข้อโต้แย้งในบางเรื่องที่เกิดขึ้นนั้น เป็นการเชื่อหรือความเชื่อที่บอกเล่าส่งต่อ ๆ กันมา จึงเชื่อถือตามคำบอกเล่า นั้น ครั้นเมื่อได้พูดคุยก็พบว่า เพราะแต่ละคนไม่เคยเก็บไปคิดต่อ ประเด็นเรื่องความคิด และการตีความจึงเป็นปัญหาในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติ

ในสภาวะปัจจุบันมีแนวคิดทางปรัชญากลุ่มหนึ่งที่มีทิศทางความคิดของตนเองเป็นปรัชญาหลังนวยุค สายกลาง ซึ่งเป็นกลุ่มปรัชญาที่ความมุ่งหมายในการพัฒนาความรู้ด้านปรัชญาสู่การปฏิบัติจริงที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความต้องการของแต่ละบุคคลในวิถีใหม่ ๆ โดยมีหลักการว่า เป็นการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา เพื่อพัฒนาความสุขตามสภาพความเป็นจริงของแต่ละบุคคล

ดังนั้นเพื่อให้เกิดแนวคิดและทิศทางในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคม และประเทศ จึงเห็นสมควรศึกษาวิจัยแนวคิดการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความต้องการของแต่ละบุคคลในวิถีใหม่ ๆ ตามหลักการที่เป็นการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุลจะก่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศชาติและสร้างความมั่นคงทางความคิดให้เกิดขึ้นในสังคมไทย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแนวคิดการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทฤษฎีปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

2.2 เพื่อศึกษาแนวคิดการกำหนดขั้นตอนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปรัชญา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเอกสาร มีการดำเนินงานดังนี้

3.1 ชั้นศึกษาข้อมูล

4.1.1 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและการกำหนดขั้นตอนปรัชญาการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล

4.1.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และแนวคิดทางปรัชญาในระดับสากล

4.1.3 ศึกษาบทความ ทศนะที่เกี่ยวข้อง บทสัมภาษณ์ และข่าวที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.1.4 เก็บข้อมูลผ่านกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อศึกษาความเห็นคนไทยเป็นข้อสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เป็นคำถามปลายเปิด โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้เวลาในการจัดกระบวนการสนทนากลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประมาณ 3 ชั่วโมงต่อรอบ แต่ละรอบมีผู้เข้าร่วมประมาณ 10 ท่าน จากนั้นนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ สังเคราะห์งานโครงการวิจัย

3.2 ชั้นเรียบเรียงข้อมูล

4.2.1 นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาแล้วมาจัดเป็นประเภทและหมวดหมู่เพื่อให้สะดวกต่อการนำไปวิเคราะห์และสังเคราะห์

4.2.2 เรียบเรียงข้อมูลในแต่ละหัวข้อให้มีเนื้อหาที่สอดคล้องกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล มีการอธิบายและนำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติ

3.3 ชั้นวิเคราะห์ วิจัย และวิธานข้อมูล

4.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวนการของอรรถปริวรรตศาสตร์ (Hermeneutics) ได้แก่ การตีความตัวบท (Text) ในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้ประเด็นที่ต้องการ ทั้งในส่วนของเอกสาร งานวิจัย และข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

4.3.2 วิจัยข้อมูลด้วยการนำประเด็นต่าง ๆ ที่ผ่านการวิเคราะห์มาแล้ว มาประเมินค่าเพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่เป็นคุณ-เป็นโทษ, ประโยชน์-ไม่ใช่ประโยชน์, ควรทำ-ไม่ควรทำ ฯลฯ

4.3.3 วิธานข้อมูลด้วยการเก็บเอาส่วนดีจากทุกทางที่ได้วิจัยมาแล้วนั้นมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเล็งผลอันเลิศคือการพัฒนาคุณภาพชีวิต

3.4 ชั้นตรวจสอบข้อมูล

4.4.1 ไตร่ตรองหรือทบทวนว่า สิ่งที่ได้วิเคราะห์นั้น มีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีความถูกต้องในเชิงวิชาการหรือไม่ มีสิ่งใดที่ควรปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้น

4.4.2 ไตร่ตรองหรือทบทวนว่า สิ่งที่ได้วิจัยนั้น มีคุณค่า มีประโยชน์จริงหรือไม่ เพียงพอหรือไม่ เพียงใด มีประเด็นใดบ้างที่เป็นจุดอ่อนที่ทำให้เกิดโทษ เพื่อวางมาตรการป้องกันหรือกำหนดเงื่อนไขให้รอบคอบ รัดกุม

4.4.3 ไตร่ตรองหรือทบทวนว่า สิ่งที่ได้วิธานนั้น มีความสมเหตุสมผลหรือไม่ ความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดต่อการนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในเชิงปฏิบัติ

3.5 ชั้นตรวจสอบข้อมูลและวิพากษ์วิจารณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ

4.5.1 เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ นำเสนอผลการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ วิพากษ์วิจารณ์ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ โดยการประชุมกลุ่มย่อย ซึ่งการจัดประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อตรวจสอบข้อมูลนั้น จะขอเชิญผู้แทน ศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ 5 กอ.รมน. เข้าร่วมสังเกตการณ์และร่วมแสดงความคิดเห็นด้วย

4.5.2 นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเอกสารฉบับสมบูรณ์

4. สรุปผลการวิจัย

1. การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในวรรณคดีพระราชนิพนธ์ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มุ่งตอบคำถามว่า “มนุษย์ควรดำรงอยู่อย่างไรจึงจะมีความสุขได้” โดยเสนอแนวคิดเพื่อวางรากฐานการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในวรรณคดีพระราชนิพนธ์ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชที่นำไปสู่ความสุขที่สมดุล มั่นคง และยั่งยืน ได้แก่ 1) การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกขับเคลื่อนความต้องการของประชาชน 2) การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกขับเคลื่อนตามระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน 3) การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกขับเคลื่อนตามความเป็นไทยและความหลากหลายทางวัฒนธรรมไทย

2. แนวคิดการกำหนดขั้นตอนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล พบว่า เป็นแนวทางปฏิบัติตามหลักจริยศาสตร์ โดยมีกระบวนการและผลลัพธ์เป็นสิ่งที่สำคัญ กระบวนการคือเรื่องของเจตนาที่ปราศจากอคติ ใช้ปัญญาในการเข้าใจสถานการณ์ คาดการณ์ถึงผลการกระทำที่เกิดขึ้น ส่วนผลลัพธ์คือเป้าหมายเชิงคุณค่าที่เกิดขึ้นแก่ผู้กระทำ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผลของงาน ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วย

สำหรับแนวคิดการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติก็คือ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ แบ่งได้ 2 ระดับ คือ 1) การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับมหภาค 2) การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับจุลภาค

เมื่อมุ่งขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติในระดับท้องถิ่นจะต้องมีแผนปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม คือ (1) สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (2) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่างๆ และ (3) ประยุกต์ตามภูมิสังคม

5. อภิปรายผล

5.1 ผลการศึกษาแนวคิดการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในวรรณคดีพระราชนิพนธ์ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช อภิปรายได้ว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ กิริติ บุญเจือ และคณะ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ลักษณะหลังนยุคในทฤษฎีความพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ” ผลการวิจัยพบว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีเป้าหมายสอดคล้องกับแนวคิดด้านอภิปรัชญาเรื่องกายและจิตที่มีแนวคิดเรื่องเป้าหมายชีวิตที่ดีมีคุณภาพ คือ การมีอยู่ มีกิน ไม่เดือดร้อนเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพในแต่ละสถานภาพของแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งมีความเป็นหลังนยุค ข้อค้นพบด้านญาณปรัชญา พบว่า แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีเป้าหมายสอดคล้องกับแนวคิดด้านญาณปรัชญาที่มีปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการค้นคว้าและพัฒนาไปตามสถานการณ์ไม่หยุดนิ่ง ไม่ยึดมั่นถือมั่น ซึ่งเป็นหลักการของความเป็นหลังนยุค ข้อค้นพบในส่วนที่เกี่ยวกับปรัชญาประยุกต์ ปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียงเป็นปรัชญาจริยะ ซึ่งเป็นแนวคิดและมาตรการควบคุมความประพฤติของมนุษย์ที่ใช้หลักการเอื้อเฟื้อ และแบ่งปัน เพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นเป้าหมายของความเป็นหลังนวยุค ส่วนการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะปรัชญาจริยะ พบว่า ปรับประยุกต์ใช้ได้ทั้งในระดับครอบครัว ระดับชุมชน และระดับรัฐ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี และการมีชีวิต อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข กล่าวโดยสรุป การทำความเข้าใจเศรษฐกิจพอเพียงในเชิงปรัชญา สามารถทำความเข้าใจได้ในหลายแง่มุมซึ่งมีความเป็นหลังนวยุค และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปราโมทย์ หม่อมศิลา (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของทหารไทยตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน” ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้ทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น จำเป็นต้องนำหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ร่วมกัน ซึ่งการปฏิบัติในขั้นต้นนั้น ทหารแต่ละคนจะต้องกลับมาดูตนเองก่อนว่า ความพอเพียงในปัจจุบัน 4 และเงินเลี้ยงชีพของตนเองนั้นที่ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป คือเท่าไร โดยพิจารณาจากความจำเป็นที่เกิดขึ้น จุดนี้เป็นการเริ่มต้นในการสร้างจิตสำนึกให้คนทั้งกองทัพเพื่อให้กลับมาพึ่งตนเองและสร้างความพอเพียงให้เกิดขึ้นกับตนเองและครอบครัวโดยไม่สร้างหนี้สินอันเกิดจากความต้องการที่เกินตัว เกินพอดี ก็จะทำให้เกิดความพออยู่ พอกิน พอใช้ เกิดความร่มเย็น รู้จักใช้พลังงานและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เพียงพอต่อความต้องการที่มีอยู่อย่างไม่จำกัด เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับคนรอบข้างในเรื่องการพัฒนาตนเองให้เกิดความพอเพียงและมีความสุข จากนั้นจึงมาพิจารณาถึงความพอเพียงของคนรอบข้างที่ตนเองต้องมีความสัมพันธ์ด้วย โดยเริ่มจากครอบครัว เช่น พ่อแม่ สามีภรรยา ลูก หลาน เป็นต้น โดยคำนึงถึงบุคคลที่เราต้องดูแล ต้องพิจารณาความพอเพียงในการดำรงชีวิตเป็นพื้นฐานเสียก่อน เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตขั้นต้น จากนั้นจึงพัฒนาให้มากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะในด้านจิตใจและสติปัญญา

5.2 ผลการศึกษาแนวคิดการกำหนดขั้นตอนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล อภิปรายได้ว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักคุณภาพในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริกับปรัชญาหลังนวยุค : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน” พบว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งนี้ให้ประชาชนสามารถอยู่อย่างพออยู่พอกิน ให้ได้เสียก่อนแล้ว จึงค่อยขยายให้มีความอุดมสมบูรณ์ที่ก้าวหน้าต่อไป ต้องมีทรัพยากรให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ต้องอาศัยความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริกร อมฤตวาริน และกิริติ บุญเจือ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับความสุขแท้ตามความเป็นจริง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อมนุษย์ประพฤติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะแสดงออกมาเป็นการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ซึ่งจะทำให้มนุษย์ได้คิดได้อย่างหลากหลาย และความพอเพียง ยัง

ส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปัน ทำให้มนุษย์ดำเนินชีวิตด้วยความเมตตา มุ่งสู่การมีความสุขบนความสุขของผู้อื่น ดังนั้น มนุษย์ย่อมมีความสุขแท้ตามความเป็นจริงได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุदारัตน์ น้อยแรม (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักพอเพียงเชิงปรัชญาหลังนวยุคสายกลางในภาคปฏิบัติ : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน” ผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์พอเพียงกระบวนทรรศน์หลังนวยุคสายกลางเน้นไปที่ความสมดุล (balance) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยวิธีคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ เช่น ถ้าต้องการซื้อเครื่องบินล่องหน (stealth) ต้องไปดูว่ามีงบประมาณพอไหม ซื้อแล้วจะไปเบียดงบประมาณอื่นในการพัฒนาประเทศหรือไม่ ซื้อมาแล้วจะมีนักบินที่สามารถขับได้ก็คนมีสถานที่และอุปกรณ์ในการจัดเก็บ และบำรุงรักษาที่เหมาะสมหรือไม่ ซื้อมาแล้วจะเหมาะสมกับภาวะสถานการณ์ของประเทศในปัจจุบันหรือไม่ ประโยชน์ในการใช้สอยคืออะไร ซื้อมาแล้วสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในประเทศได้หรือไม่ เมื่อได้คำตอบว่าผ่านเกณฑ์แล้ว ในส่วนที่เปิดเผยได้ก็ควรทำประจักษ์กับผู้อื่นด้วยการสร้างสรรค์ปรับตัว ร่วมมือและแสวงหา ทำให้เรารู้ว่าสามารถใช้วิจารณ์ญาณด้วยความถูกต้องชอบธรรมและเป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตจริงหรือไม่

6. ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

ศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ 5 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ควรนำยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุลไปเป็นแนวทางในการพิจารณาการประยุกต์สู่แผนปฏิบัติการระดับพื้นที่ การนำไปปฏิบัติร่วมกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม โดยเน้นการบูรณาการกันในระดับต้นสำคัญและการสนับสนุนเสริมแรงเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ควรนำแนวคิดการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระดับพื้นที่มาวางเป็นต้นแบบ “10 กิจกรรมการดำเนินงาน” และ “5 ขั้นตอนในการปฏิบัติจริงในพื้นที่” เพื่อให้หน่วยงานราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้อง/ภาคเอกชนได้ตระหนักถึงกระบวนการขับเคลื่อนและสามารถให้ความสนใจและสนับสนุนเป็นพิเศษในบางกิจกรรม บางขั้นตอน ซึ่งจะทำให้การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุลเกิดขึ้นกับพื้นที่และชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง และเพื่อเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ “คนเป็นสุข สังคมสันติ พื้นที่มั่นคง”

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

เนื่องจากการพัฒนาเชิงพื้นที่ต้องคำนึงถึงความหลากหลายทางภูมิประเทศและภูมิสังคมจึงควรวางระบบศึกษาเชิงลึกถึงความตระหนักในพลังของภูมิสังคมในการเป็นพลังหนุนของกระบวนการพัฒนาในระดับพื้นที่ ซึ่งควรมีการศึกษาแนวทางที่จะสนับสนุนกลยุทธ์ของการพัฒนาและตอบเป้าประสงค์ของการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล โดย

1) ควรมีการศึกษาแนวทางของกิจกรรมการสร้างสรรค์ “เก่งดีคิดทำ” ที่เหมาะสมสำหรับการเป็น
ตัวแบบที่ดีเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญา
การพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล

2) ควรมีการศึกษาแนวทางของการปรับตัวของประชาชนในพื้นที่ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตจาก
ระดับไม่พอให้เป็นพอ และกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือจากภาวะไม่ไหวให้เป็นไหวเพื่อการดำรงอยู่ร่วมกันของ
ผู้คนในสังคมแห่งการแบ่งปันซึ่งจะเป็นตัวแบบที่ดีเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล

3) ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างความร่วมมือกับกลุ่มเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ
ความมั่นคงในพื้นที่จากหลายภาคส่วนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล

4) ควรมีการศึกษาแนวคิดการแสวงหาระดับคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิมที่เหมาะสมกับพื้นที่ ซึ่งจะ
เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตแบบองค์รวมและสมดุลและเป็นแรงผลักดันสำหรับการพัฒนาไปข้างหน้าซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะขยายวง
มากขึ้น เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้นำท้องถิ่นรุ่นใหม่ กลุ่มผู้นำทางความคิดและศาสนารุ่นใหม่
เพื่อให้เกิดการตระหนักและผูกพันต่อการพัฒนาพื้นที่บนพื้นฐานความเป็นไทย

บรรณานุกรม

กิริติ บุญเจือ. (2558). “ลักษณะหลังนยุคในทฤษฎีความพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิ
พลอดุลยเดชฯ”. **รายงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2558). “หลักคุณภาพในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริกับปรัชญาหลังนยุค:
การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. สาขาปรัชญาและจริย
ศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ธรรมบุญ วิถี, พลตรี. (2559). “แนวทางการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคมไทยตามปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง”. **รายงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

ปราโมทย์ หม่อมศิลา. (2561). **คุณภาพชีวิตของทหารไทยตามหลักปรัชญาหลังนยุคสายกลาง: การศึกษาเชิง
วิเคราะห์ วิจัย และวิธาน**. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**, 8(2): 259-66.

รวิช ตาแก้ว (บ.ก.). (2559). **ประเทศไทยกับธรรมาภิบาลด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สิริกร อมฤตวารี และกิริติ บุญเจือ. (2558). “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับความสุขแท้ตามความเป็น
จริง”. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**, 8(2): 259-66.

สุดารัตน์ น้อยแรม และกิริติ บุญเจือ. (2561). “พระปฐมบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระ
ปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชกับประโยชน์นิยม : การศึกษาเชิงวิเคราะห์”. **มนุษยสังคมสาร
(มมส), 16(3): 21-34.**

สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

SCHOOL ADMINISTRATOR'S COMPETENCY AFFECTING ADMINISTRATION OF
INFORMATION SYSTEMS UNDER NAKORN PATHOM PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 2

ว่าที่ร้อยตรีเบจพัฒน์ เสพสวัสดิ์

ชัตติยา ด้วงสำราญ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วันที่รับบทความ (Received) : 2 เมษายน 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 27 มิถุนายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 27 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 3) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ จำนวน 92 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้างานที่รับผิดชอบ ICT จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1.สมรรถนะผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

2. การปฏิบัติการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุก

ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประมวลผลข้อมูล การรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ และการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ ตามลำดับ

3. สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.978 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.956 โดยภาพรวมที่มีการปรับแล้วได้ร้อยละ 0.955

คำสำคัญ: สมรรถนะ, การบริหาร, สารสนเทศ

ABSTRACT

The perpose of this research was 1) to study the performance of school administrators Under the Office of Nakhon Pathom Primary Education Service Area 2 2) to study the management of school information systems Under the Office of Nakhon Pathom Primary Education Service Area 2 3) to study the executive competency that affects information system management of elementary schools. Under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2, the samples were 92 schools. The informants were 1 school administrator, 1 supervisor in charge of ICT, and 2 teachers, totaling 368 informants. Tools used in this research The researcher used a questionnaire as a tool for collecting data, divided into 3 sections. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean. standard deviation and stepwise regression analysis respectively

The research found that:

1. The overall performance of school administrators under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. Considering each aspect was at a high level in all aspects. In descending order as follows: Good service teamwork achievement-oriented and self-development respectively

2. The practice of managing the school's information system Under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2, the overall level was at a high level. when considering side by side at a high level in every aspect In descending order as follows: Data Processing collecting information data validation Storage and Information and the presentation of data and information, respectively.

3. Administrator competencies affecting the information system management of primary education under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2

found that, overall, it was statistically significant at the .01 level, with a correlation coefficient. Multiple relations (Multiple R) equal to 0.978, predictive efficiency (R Square) equal to 0.956, overall adjusted to be 0.955%.

Keywords: Competency, administration, information

1. บทนำ

การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการและเชื่อมโยงความร่วมมือด้านการศึกษาศึกษาฝึกอบรม และร่วมจัดการระบบการเรียนรู้ที่เป็นระบบเปิด และเข้าถึงง่าย รวมทั้งพัฒนาและยกระดับระบบรองรับ และสภาพแวดล้อมที่สามารถดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ตามโลกสมัยใหม่ที่ครอบคลุม ทั้งความสามารถในงาน ทักษะในการใช้ชีวิต สมรรถนะดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ การดำเนินชีวิตประจำวัน และการใช้สิทธิในการเข้าถึงบริการพื้นฐานภาครัฐและสินค้าบริการได้อย่างเท่าทัน การแก้ปัญหา การมีแนวคิดของ ผู้ประกอบการ รวมถึงความสามารถในการบริหารตัวเอง และการบริหารคน เพื่อนำทักษะของสมาชิกทีม ที่หลากหลายมาประสานพลังร่วมกัน การปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งกำหนดมาตรการจูงใจ และกลไก การสนับสนุนการฝึกอบรมและร่วมจัดการเรียนรู้ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และบุคลากรชั้นสูงเพื่อการพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566-2570, หน้า 129)

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

3. ขอบข่ายของการวิจัย

1. ขอบข่ายด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (สพป.นครปฐม เขต 2) ที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 120 โรงเรียน มี 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอนครชัยศรี อำเภอบางเลน อำเภอพุทธมณฑล และอำเภอสามปราน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวนโรงเรียนละ 4 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้างานที่รับผิดชอบ ICT 1 คน และครูผู้สอน 2 คน จำนวนทั้งสิ้น 368 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย เนื้อหาสาระเกี่ยวกับ สมรรถนะ ผู้บริหาร ผู้วิจัยนำมาจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). หลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว, 14-18.

2. ตัวแปรตาม (dependent Variables) ด้านการบริหารจัดการระบบสารสนเทศ ผู้วิจัยได้นำมาจากสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). การจัดการระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2554, พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2554, 26-28.

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 120 โรงเรียน ใน 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอนครชัยศรี อำเภอบางเลน อำเภอพุทธมณฑล และอำเภอสามปราน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับสมรรถนะผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. ทำให้ทราบถึงระดับการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
3. ทำให้ทราบถึงระดับสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

4. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

สามารถนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการระบบสารสนเทศในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การทำวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงร่างวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ข้อมูล สถิติ วิทยานิพนธ์ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อทำโครงร่างงานวิจัยและดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือแล้วเสนอโครงร่าง

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดของทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ตลอดจนแปลผลวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ตามหลักวิชาการแล้วปรับปรุงข้อบกพร่องตามคำแนะนำที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ข้อเสนอแนะและจัดพิมพ์รายงานฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษามรรคนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตามความสำคัญดังนี้ การบริการที่ดี (X_2) .386 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) .336 และการพัฒนาตนเอง (X_3) .255 ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นอภิปรายผลดังนี้

สมรรคนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายการบริหาร

จัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้ร้อยละ 97.8

8. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสมรรถนะ เป็น บุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคล สามารถสร้างผลงานการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดและ สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และพรทิพย์ แข็งขัน, 2551, หน้า 3) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552, หน้า 55) จึงมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีบทบาท สนับสนุน ส่งเสริมพัฒนา ควบคุมความประพฤติ และการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณทั้ง ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐาน ตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถมีคุณลักษณะเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำเข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหาร การศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาสามารถกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา สามารถ บริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรมนักเรียน ธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและมีคุณธรรม จริยธรรม จึงได้มีการประกาศสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ต้องสร้างและพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะทั้งการบริหารตนเอง การนำผู้อื่น การบริหารงาน การสร้าง นวัตกรรม และ มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Bapat and other, 2017)

9. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่ เรียงลำดับแล้วมีค่าน้อยสุดดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ควรกระตุ้น ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้การดำเนินการตามมาตรฐาน ตามที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมกำหนด

2. จากการศึกษาพบว่า การบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านการนำเสนอข้อมูล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะเรื่อง

สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดรวบรวมน้อม นวัตกรรมการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ดังนั้นสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนและควรสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ที่จะมาทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน

3. จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญ โดยมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กระทรวงกำหนดไว้และนำพาสถานศึกษาเป้าหมายที่วางไว้

4. จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์การมุ่งผลสัมฤทธิ์การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีมเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและประสิทธิภาพในการบริหารในขณะเดียวกันตัวแปรที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การบริการที่ดี การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคลและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็มีความสำคัญควรส่งเสริม เพราะเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จเช่นกัน

บรรณานุกรม

- กิดานัน มลิทอง. (2548). เทคโนโลยีและนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- เกรียงศักดิ์ พราวศรี. (2544). การจัดระบบสารสนเทศในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: บั๊คพอยส์.
- ชนวัฒน์ โกญจนาวรรณ. (2550). การจัดการสารสนเทศสำหรับผู้นำองค์กรและผู้บริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทยา จันทรศิริ. (2551). การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุขบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). ภาวะผู้นำแบบบริการ แนวคิดหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย มหาสารคาม.

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประโยชน์ กิริติปกรณ และคณะ. (2561). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ , 12(3): 80-90.

Hamlin. (1990). “A study of the leadership skills needs of businesses in a community college leadership development curriculum”. Doctoral dissertation. The Capellar University.



จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารวิจัยธรรมศึกษา ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

วารสารวิจัยธรรมศึกษา ของศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารวิจัยธรรมศึกษา

1. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์
2. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการในการพิจารณาบทความโดยอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้เขียนบทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ ทั้งสิ้น
3. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียนบทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง
4. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้เขียนบทความ
5. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

บทบาทหน้าที่ของผู้เขียนบทความในวารสารวิจัยธรรมศึกษา

1. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
2. ผู้เขียนบทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น
3. หากผลงานทางวิชาการของผู้เขียนเกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัครหรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้เขียนควรดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและ

ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ทดลอง ประกอบด้วยทุกครั้ง

4. ผู้นิพนธ์บทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารวิจัยธรรมศึกษาก่อนการตีพิมพ์และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่นๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารวิจัยธรรมศึกษาแล้ว

5. ชื่อผู้นิพนธ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความ การพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการ โดยปราศจากอคติหรือความขัดแย้งส่วนตัว

2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน

4. หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่าบทความที่รับประเมิน เป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที พร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

5. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารวิจัยธรรมศึกษากำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้อื่นได้รับรู้



การเตรียมต้นฉบับเพื่อการเสนอจัดพิมพ์ในวารสารวิจัยธรรมศึกษา ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

1. ขนาดของต้นฉบับ

พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสันขนาด A4 โดยเว้นระยะระหว่างขอบกระดาษด้านบน 3.81 ซม. ด้านขวากับด้านล่าง 2.54 ซม.

2. รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง

ใช้รูปแบบอักษร TH Sarabun PSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาดและชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการวางตำแหน่งดังนี้

2.1 ขนาดกระดาษ จัดพิมพ์บทความด้วยกระดาษ ขนาด A4 พร้อมระบุเลขหน้า ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวาและซ้ายตามรูปแบบการจัดหนังสือทั่วไป

2.2 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.3 ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ตัวพิมพ์ใหญ่ ขนาด 14 ชนิดตัวหนา ตัวพิมพ์เล็ก ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.4 ชื่อผู้เขียน ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวาใต้ชื่อเรื่อง โดยให้ใส่ทั้งชื่อผู้เขียนภาษาไทย และภาษาอังกฤษ พร้อมระบุอีเมลด้วย

2.5 ที่อยู่หรือหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวาใต้ชื่อผู้เขียน โดยให้ใส่ที่อยู่หรือหน่วยงานทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.6 หัวข้อบทคัดย่อไทยและอังกฤษ ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ใต้ที่อยู่หรือหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน โดยหัวข้อบทคัดย่อไทยและหัวข้อบทคัดย่ออังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตัวพิมพ์ใหญ่

2.7 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์ไม่ควรเกิน 3 ย่อหน้า บรรทัดแรกเว้น 1 แท็บ (Tab) จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ขีดขอบทั้งสองด้าน

2.8 หัวข้อของคำสำคัญ ภาษาไทย ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดซ้ายหน้ากระดาษ ใต้บทคัดย่อภาษาไทย และคำสำคัญนี้ไม่ควรเกิน 3 ศัพท์ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา

2.9 หัวข้อของคำสำคัญ ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดซ้ายหน้ากระดาษ ใต้บทคัดย่อภาษาอังกฤษ และคำสำคัญนี้ไม่ควรเกิน 3 ศัพท์ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา

2.10 หัวข้อเรื่อง ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุหมายเลขข้อ

2.11 หัวข้อย่อ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ระบุหมายเลขข้อย่อ โดยเรียงตามลำดับตามเลขหัวข้อเรื่องเป็นหลัก

2.13 เนื้อหา ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน โดยบทความวิจัยและบทความวิชาการ ให้มีองค์ประกอบเริ่มตั้งแต่บทนำหรือความนำ เนื้อหาหลัก วิเคราะห์และสรุป บรรณานุกรม ส่วนบทวิจารณ์หนังสือ ให้มีข้อมูลทางบรรณานุกรม ชื่อผู้วิจารณ์ บทวิจารณ์ สำหรับงานสร้างสรรค์ประเภทอื่นๆ ให้มีองค์ประกอบตามบทความวิจัยและบทความวิชาการ

3. จำนวนหน้าต้นฉบับ

เนื้อหาของบทความตั้งแต่หัวข้อเรื่องจนถึงบรรณานุกรมควรมีความยาวไม่ควรเกิน 15 หน้า กระดาษขนาด A4

4. ช่องทางการส่งผลงาน

4.1 ทางไปรษณีย์ ให้พิมพ์ผลงาน 1 ชุด และซีดีบันทึกผลงานในรูปแบบไมโครซอฟต์เวิร์ด 1 แผ่น ส่งถึง พระมหารามวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร. 137 วัดอาวุธวิกสิตาราม ถ.เจริญสุขนิทวงศ์ 72 แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700 โทร. 086-086-4258

4.2 ทาง Email โดยส่งไฟล์เวิร์ด ไปที่ maghavin9@yahoo.com

4.3 ทาง website โดยส่งไฟล์เวิร์ดเข้าในระบบของวารสาร หลังจากนั้น ทางวารสารจะดำเนินการตามลำดับจนกว่าจะมีการตีพิมพ์ผลงาน

JOURNAL OF DHAMMASUKSA RESEARCH

ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม