



วารสารวิจัยธรรมศึกษา

JOURNAL OF DHAMMASUKSA RESEARCH

ISSN 3027-8457 (Online) ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2567



ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวสุวิกสิตาราม



วารสารวิจัยธรรมศึกษา

JOURNAL OF DHAMMASUKSA RESEARCH

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2567)

Vol. 7 No. 2 (July – December 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) ฤๅ๓ิคุณแม่ขาลั้ง ห้อง 305 เลขที่ 137 วัดอาวุธวิกสิตาราม ถนนจรัญสนิทวงค์ 71 บางพลัด กรุงเทพฯ 10700 โทร 0860864258

ที่ปรึกษา

พระพรหมวัชรสุทธาจารย์	เจ้าอาวาส/เจ้าสำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม
พระราชดิลก, ดร.	ประธานกรรมการบริหารการศึกษา
พระศรีวินยาภรณ์, ดร.	เจ้าคณะแขวงบางพลัด
พระมหาพรภวิทย์ จิรวิโช	อาจารย์ใหญ่สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม
พระศรีวิชรวาทิ, 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

พระครูปลัดสุวัฒนวิสุทธิสารคุณ, 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 มั่งสัน	นางสาวพรทิพย์ พุทธิกิตติวงศ์

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
ความชอบธรรมของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะปรัชญาเพื่อการพัฒนาชาติ (Righteousness of Philosophy of Sufficiency economy as the fundamental philosophy of development of the nation) วิเศษ แสงกาญจนวนิช, เอนก สุวรรณบัณฑิต	1
Effects of Ethical Leadership of Administrators on Organizational Commitment of Higher Vocational Medical Colleges under Henan Province: A Moderated Mediation Effect of Job Satisfaction and Job Stress Li Pu, Sukhum Moonmuang, Sataporn Pruettikul	12
ESSENTIAL SKILLS CULTIVATION FOR ART DESIGN EDUCATION IN COLLEGES AND UNIVERSITIES UNDER HEILONGJIANG PROVINCE, CHINA Miao Rui, Kamolmal Chaisirithanya, Chuanchom Chinatungkul	27
THE STRATEGY OF CONSTRUCTING OF UNIVERSITY IDENTITY SYSTEM IN PUBLIC UNIVERSITIES IN SHENYANG CITY, CHINA Wang Yi, Sutida Howattanakul, Sataporn Pruettikul	41
การสร้างภาวะผู้นำบนพื้นฐานอิทธิบาทธรรม (Creating leadership based on the foundation of the Iddhipada) วิเศษ แสงกาญจนวนิช	54
Digital Marketing Management of Herbal Products in the Community Context of Ban Nong Thiam, Nakhon Pathom Province: Guidelines for Developing Marketing Strategies in the Digital Age Ntapat Worapongpat, Songsak Dookarn, Qingchao Sun, Pimook Somchob, Chuensumon Bunnag, Jirapipat Thanyaphongphat	61
การบริหารงานตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ (Work Management according to Dharmic Principles for Business Persons) เมธา หริมเทพาธิป, สิริินทร์ กันยารวิริยะ, ชีสา กันยารวิริยะ	80

AUTHENTIC LEADERSHIP AFFECTING WORK ENGAGEMENT OF FINE ARTS INSTRUCTORS IN UNIVERSITIES UNDER LIAONING	88
Wang Haoyu, Kamolmal Chaisirithanya, Chuanchom Chinatangkul	
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน	101
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2	
(Academic administration of educational institution administrators affecting learner quality standards Under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2)	
สุภาวดี ศรีเพชร, ชัตติยา ดั่งสำราญ	
A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING ADMINISTRATION EFFECTIVENESS OF HIGHER ART SCHOOLS IN LIAONING PROVINCE	113
Liu wei, Pornthep Muangman, Peerapong Tipanark	
NEW PARADIGM OF ART EDUCATION MANAGEMENT IN COLLEGES AND UNIVERSITIES UNDER LIAONING PROVINCE IN THE NEXT DECADE	135
Qiu Guoguang, Kamolmal Chaisirithanya, Chuanchom Chinatangkul	
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร	149
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2	
(Creative Leadership of Administrators Affecting Organizational Culture in Schools under The Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2)	
นันทพร ขาวใจผ่อง, ชัตติยา ดั่งสำราญ	
การวิจัยในชั้นเรียนเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงกระบวนการวัดผลการศึกษา	162
และยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้วิชาพยาธิวิทยาของนิสิตเทคนิคการแพทย์	
(A Classroom Participatory Action Research for Improvement of Educational Measurement Process and Increment of Learning Achievement on Pathology Course of Medical Technology Students)	
ยุทธนา หมั่นดี, สิทธิโชค ริดเพชร, วรินทร์ดา ไกรเทพ, ยุพาลภัส สุภาเลิศภูรินทร์	
PROFESSIONAL COMPETENCY OF STUDENTS IN DISPLAY DESIGN MAJOR OF COLLEGES AND UNIVERSITIES UNDER GUANGDONG PROVINCE	176
Chen Yanyan, Kamolmal Chaisirithanya, Chuanchom Chinatangkul	
การตีความเชิงปรัชญากับความเมตตาต่อสัตว์	188
(Philosophical Hermeneutics in Metta toward the Animals)	
เอนก สุวรรณบัณฑิต, อัครกาญจน์ วิชัยดิษฐ์	

A CAUSAL MODEL OF FACTORS AFFECTING HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION OF COLLEGES AND UNIVERSITIES IN SHENYANG UNDER LIAONING PROVINCE	200
Liu Yuze, Kamolmal Chaisirithanya, Chuanchom Chinatangku	
GUIDELINES FOR ADMINIDSTRATORS IN INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT IN GUANGDONG DANCE AND DRAMA VOCATIONAL COLLEGE UNDER GUANGDONG	215
Nie Na, Tarinee Kittikanjanasophon, Suthasinee Wiyaporn, Jutharat Nirandorni	
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 (Strategic Leadership of School Administrators Affecting Organizational Culture Primary School under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2)	229
ประกายทิพย์ ภูมิภาค, พระมหาธำรงค์ จิตบุญโย	
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเอกชน (Relationship Between Organizational Climate and Performance Behaviors of Teachers in Private Universities)	241
ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ, วรชัย วิญญูปรโคตร, อาริยา ภูวศิรีวิวัฒน์, เพชรภรณ์ วงศ์หลวง, เบญจภรณ์ รัญระนา	
วิเคราะห์วาทกรรม “ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป” ด้วยหลักกาลามสูตร (Discourse Analysis “Doing Good but Good Things Never Happen, Doing Evil but Good Things Happen” according to Kalama Sutta)	252
วิเศษ แสงกาญจน์วินิช	
COOPERATION MODEL BETWEEN CONTEMPORARY ART MUSEUM AND ART EDUCATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDERGUANGDONG PROVINCE	259
Ding Yushan, Chuanchom Chinatangkul, Kamolmal Chaisirithanya	
MEDIATING AFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATORS’ TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL SUPPORTED AND TEACHERS’ JOB PERFORMANCE AT THE COMMUNICATION UNIVERSITY OF SHANXI, SHANXI PROVINCE	286
Yin Tao, Peerapong Tipanark, Pornthep Muangman	

รูปแบบการพัฒนาทักษะการเป็นพิธีกรมืออาชีพโดยใช้กิจกรรม ของนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ) (A model for developing professional emceeing skills using activities for LGBTQ students) ปัทมา สารสุข	300
จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารวิจัยธรรมศึกษา ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม	322
การเตรียมต้นฉบับเพื่อการเสนอจัดพิมพ์ในวารสารวิจัยธรรมศึกษา ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม	324

ความชอบธรรมของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ในฐานะปรัชญาเพื่อการพัฒนาชาติ
Righteousness of Philosophy of Sufficiency economy
as the fundamental philosophy of development of the nation

วิเศษ แสงกาญจนวนิช

Wiset Sangkanjanavanich

เอนก สุวรรณบัณฑิต

Anek Suwanbundit

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: metha.ang@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 7 พฤษภาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 19 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 19 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นกระบวนทรรศน์ใหม่ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงปรัชญาและการพูดคุยในวงเสวนาเพื่อหาข้อคิดเห็น ความรู้มาขยายข้อมูลในเชิงกรอบความคิดปรัชญา แล้วนำมาจัดหมวดหมู่ความคิดเชิงปรัชญาให้เหมาะสม ผลการวิจัยพบว่า ความชอบธรรมของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงต้องพิจารณาจากหลายด้าน ได้แก่

1. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะนโยบายของพระมหากษัตริย์เป็นความชอบธรรมทางศาสนาตามแนวคิดเทวสิทธิ์และเป็นพระโพธิสัตว์ที่จะทรงไว้ซึ่งเมตตาธรรม ยุติธรรมและบันดาลความสุข ความรุ่งเรืองแก่ประชาชน และมีลำดับความสัมพันธ์กับประชาชนในฐานะศูนย์กลางแห่งอำนาจ ประชาชนต้องเคารพ เชื่อฟังและมีศรัทธาตามจารีตประเพณีโบราณ
2. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะนโยบายของรัฐบาลเป็นความชอบธรรมทางรัฐศาสตร์ มีลักษณะเป็นสัญญาประชาคม เป็นอำนาจหน้าที่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติต่อเนื่องยาวนาน และยังปรากฏอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) การเชื่อมโยงศาสตร์พระราชากับการพัฒนาประเทศเพื่อให้การพัฒนาในทุกมิติมีการบูรณาการบนทางสายกลาง
3. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะบทบัญญัติทางกฎหมายเป็นความชอบธรรมทางนิติศาสตร์ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มีบทบัญญัติอันเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงบัญญัติไว้คือ หมวด 6 แผนนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 75 วรรคหนึ่ง ทำให้เกิดบทบาทของความชอบธรรม กลไกต่างๆ ของสังคมทำงานไปได้ตามบทบัญญัตินั้น ความเป็นธรรมที่ส่งเสริมผ่านการทำให้ระบบ

กฎหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกับความเป็นธรรมทางสังคมเป็นกระแสหลักของหลายประเทศ 4. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะปรัชญาเป็นความชอบธรรมตามหลักปรัชญา ได้แก่ 1) อภิปรัชญาตามลัทธิวินัยและแนวคิดของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางด้วย เน้นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในวิถีชีวิตที่เป็นอยู่ในสภาวะปัจจุบันท่ามกลางความรู้ต่าง ๆ ที่แตกต่างหลากหลาย 2) ญาณปรัชญาตามปรัชญาหลังนวยุคเสนอคำตอบที่สอดคล้องกับวิถีคิดของสังคมไทยว่าควรศึกษาย้อนอ่านให้หมด ไม่ควรละเว้นและควรคัดสรรเฉพาะส่วนที่ดีที่เหมาะสมกับวิถีชีวิตในปัจจุบันเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต 3) ปรัชญาจริยะมีความสอดคล้องในระดับเป้าหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ มุ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต การวิจัยนี้ชี้ว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงมีความชอบธรรมในการเป็นปรัชญาเพื่อการพัฒนาชาติอย่างเต็มที่และควรเผยแพร่ด้วยการชี้แจงเหตุผลเชิงปรัชญาในระดับสากล

คำสำคัญ: ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, ความชอบธรรม, การพัฒนาชาติ

ABSTRACT

This research objective was to support the philosophy of sufficient economy (PSE) as new paradigm of sustainable development by using the philosophical analysis and dialogue to gathering the opinion and data to extension the concept of thought and categorizes to be optimized ideas. The result found that the righteousness of PSE had to considerate in many dimensions such as; 1. PSE as the King's policy had the religious righteousness as the divine right and Bodhisattva belief in Buddhism who sustain the compassion, justice and give the happiness, prosperity to the people. And the center of power relation and the people had to obedience and faithful with ancient ritual and tradition. 2. PSE as the governance policy had the legitimacy righteousness as the public contract, hegemony in the national economic and social development plan for long period and presented in Nation strategies for next 20 years (2017-2036) by linking the King's philosophy to the nation development in all dimension with the integration on the middle way. 3. PSE as the legality righteousness, the constitution B.E. 2560 had the PSE legislation in section 6 the state policy and code 75, so the role of righteousness to drive the social system worked properly. The righteousness promotion via the registration is the same main direction as the many countries. 4. PSE as the philosophy had the righteous according to the subject such as; 1) Metaphysics as dualism and moderate postmodern philosophy which dominance in development the quality of life in the lifestyle under the current stage of diversity knowledge. 2) Epistemology according to the MPP had the answer that congruence to the way

of thinking in Thai society which is re-read all, reject none, and selected the good to fit the present lifestyle to develop the quality of life. 3) Ethical philosophy has the align with the goal of PSE to develop the quality of life to the highest goal. The research was point out that PSE had the undoubted righteousness to be the fundamental philosophy of the development of the nation and had to distribution via philosophical reasoning among the international level.

Keywords: philosophy of sufficiency economy, righteousness, national development

1. บทนำ

การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศประสบปัญหาในระดับปรากฏการณ์ ทุกฝ่ายดูเหมือนจะตระหนักถึงความสำคัญของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพยายามนำไปใช้ในทุกระดับของการพัฒนา แต่กลับพบปัญหาในระดับความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ ผู้ปฏิบัติต่างพากันทำสิ่งที่เชื่อว่าเป็นแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยทำตามๆ กัน ทั้งที่ยังไม่มีคำอธิบายปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับ being-in-the-world และแสดงความชอบธรรมในการเป็นปรัชญาของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ จึงทำให้เกิดข้อสงสัยในระดับปรากฏการณ์ขึ้นในที่สุด คำตอบเชิงปรัชญาเท่าที่มี ได้แก่ กิรติ บุญเจือ (2558) ได้ศึกษาว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาจริยะ (philosophical ethics) ที่มุ่งไปสู่ความสุขแท้ตามสัญชาตญาณปัญญา (intellectual instinct) และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยปรัชญากระบวนทรรศน์หลังนวยุค (moderate postmodern philosophy) จึงมีความชอบธรรมในการเป็นปรัชญาพื้นฐานเพื่อการพัฒนาประเทศไทยและประเทศอื่นๆ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงย่อมจะมีความชอบธรรมในการเป็นปรัชญาของเรื่องที่จะศึกษา แต่ความชอบธรรมนั้นควรที่จะเปิดโอกาสในการตีความด้วยแนวคิดทางปรัชญาหลังนวยุค เพื่อจะชี้แจงทุกกลุ่มทุกฝ่ายให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เป็นฐานสำคัญในการกำหนดนโยบายเพื่อความสุขแก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติได้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งคำถามวิจัยว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความชอบธรรมเพราะเป็นปรัชญาไทยหลังนวยุคที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติอย่างยั่งยืนหรือไม่ โดยผู้วิจัยมีคำตอบสมมติฐานว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความชอบธรรมในการเป็นปรัชญาเพื่อการพัฒนาประเทศชาติ หลังจากนั้นจึงดำเนินการวิจัยทางปรัชญาดังนี้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเสนอปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นกระบวนทรรศน์ใหม่ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เชิงปรัชญาอย่างอัตนัยเป็นเบื้องต้น การวิเคราะห์เชิงเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารการพัฒนาและความยั่งยืนของอารยธรรมถึงขอบเขตความชอบธรรมและสิทธิจากความชอบธรรมในการเป็นปรัชญาเพื่อการพัฒนาชาติ จำกัดข้อมูลเท่าที่ผู้วิจัยเข้าถึงได้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 – 30 กันยายน พ.ศ. 2560 วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เอกสารวิชาการ และงานเขียนเกี่ยวกับมโนคติด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารการพัฒนาและความยั่งยืน จากนั้นสรุปแนวคิดเชิงมโนคติ
2. การวิเคราะห์ความชอบธรรมที่เกี่ยวข้องกับมโนคติทางปรัชญา
3. การพูดคุยในวงสนทนาโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านปรัชญาและผู้ทรงคุณวุฒิด้านปฏิบัตินิยมด้วยวิธีสนทนา (dialogue) ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการผ่านกิจกรรมวงน้ำชา (tea party) หรือวงกาแฟ (coffee corner) และทำการบันทึกข้อคิดเห็น ความรู้ มาขยายข้อมูลในเชิงกรอบความคิดปรัชญา
4. คณะผู้วิจัยดำเนินการกระบวนการอภิปรายปัญหาเชิงปรัชญา ด้วยวิธีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (discursive) เพื่อแลกเปลี่ยน ตั้งประเด็นปัญหา ขยายกรอบความคิด และตกผลึกความคิดเชิงปรัชญาและความคิดเชิงปัญญาปฏิบัติ
5. วิเคราะห์ข้อมูลความคิด จัดหมวดหมู่ความคิดเชิงปรัชญาให้เหมาะสม
6. สรุปและอภิปรายเนื้อหาวิจัย

4. สรุปผลการวิจัย

ความชอบธรรมของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะปรัชญาเพื่อการพัฒนาชาติ ความชอบธรรมมีหน้าที่สนับสนุนสิ่งที่จะกระทำนั้นในทุกมิติ กระนั้น ความชอบธรรมย่อมต้องเน้นความมั่นคงยั่งยืนต่อสถาบันหลัก คือชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ดังนั้น ความชอบธรรมของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงต้องพิจารณาจากหลายด้าน ได้แก่

1. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะนโยบายของพระมหากษัตริย์เป็นความชอบธรรมทางศาสนา ตามแนวคิดเทวสิทธิ์ในฐานะสมมติเทพที่จะทรงไว้ซึ่งเมตตาธรรม ยุติธรรมและบันดาลความสุข ความรุ่งเรืองแก่ประชาชน พระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระโพธิสัตว์ตามแนวคิดพระพุทธศาสนาที่ทรงบำเพ็ญบารมีธรรมเป็นธรรมราชา ทรงทศพิธราชธรรม และมีลำดับความสัมพันธ์กับประชาชนในฐานะศูนย์กลางแห่งอำนาจ โดยมีจารีตประเพณีที่ชัดเจนที่ประชาชนต้องน้อมรับและเชื่อฟังโดยศุภฤกษ์
2. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะนโยบายของรัฐบาลเป็นความชอบธรรมทางรัฐศาสตร์ มีลักษณะเป็นสัญญาประชาคม เป็นอำนาจหน้าที่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 จนถึงปัจจุบันฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-64) นั่นคือ ต่อเนื่องยาวนานถึง 22 ปี และยังปรากฏอยู่ในแผน

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) การเชื่อมโยงศาสตร์พระราชากับการพัฒนาประเทศ นั่นคือ จะเป็นสัญญาประชาคมและอำนาจนำในประเทศไทยกว่า 38 ปี เพื่อให้การพัฒนาในทุกมิติมีการบูรณาการ บนทางสายกลาง มีความพอประมาณ มีเหตุผล รวมถึงมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี สอดคล้องกับภูมิสังคม การพัฒนาทุกด้าน มีคุณภาพ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และระบบนิเวศน์ มีความสอดคล้อง เกื้อกูล และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยการพัฒนาในมิติหนึ่งต้องไม่ส่งผลกระทบทางลบต่อมิติอื่นๆ รวมทั้งต้องมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็น คนดี คนเก่ง มีศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์

3. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในบทบัญญัติทางกฎหมายเป็นความชอบธรรมทางนิติศาสตร์ มีกฎหมายสนับสนุนเกษตรกรรมและเศรษฐกิจพอเพียงได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มีบทบัญญัติอันเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง บัญญัติไว้คือ หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 75 วรรคหนึ่ง และพระราชบัญญัติอีกหลายฉบับซึ่งทำให้เกิดบทบาทของความชอบธรรม ทำให้สังคมเกิดเป็น สังคมที่ทำงานด้วยดี เป็นสังคมที่อยู่กันอย่างปกติสุข กลไกต่างๆ ของสังคมทำงานไปได้ตามที่แต่ละอย่าง ได้รับการออกแบบมา ผู้คนไม่เดือดร้อน กฎต่างๆ ของสังคมมีความชอบธรรมของกฎหมายตามเจตนารมณ์ ของกฎหมายกฎหมาย เพื่อจะคุ้มครองส่งเสริมและลงโทษผู้กระทำความผิด ความเป็นธรรมในทางสังคมที่ ส่งเสริมผ่านการทำให้ระบบกฎหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกับความเป็นธรรมทางสังคมเป็นกระแสหลัก ของหลายประเทศ

4. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะปรัชญาเป็นความชอบธรรมตามหลักปรัชญา

1) อภิปรัชญาตามลัทธิทวินิยม รวมทั้งสาระทางอภิปรัชญาตามแนวคิดของปรัชญาหลังนวยุคสาย กลางด้วย ประเด็นที่มีความสำคัญและเป็นที่น่าสนใจของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ไม่สนใจค้นหาความจริง แท้ แต่สนใจว่า อะไรคือแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในวิถีชีวิตที่เป็นอยู่ในสภาวะปัจจุบันท่ามกลาง ความรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลายและแตกต่างกันนั้นมนุษย์จะกระทำอย่างไรให้มนุษย์เกิดความสุขแท้อย่างมี คุณภาพ และเป็นความสุขแท้ที่มีอยู่ให้แก่เพื่อนมนุษย์ เพื่อให้เกิดความสุขและสามารถดำรงอยู่ร่วมกันได้ อย่างมีความสุขอย่างแท้จริงตามวิถีความเป็นจริงแห่งชีวิตที่เป็นอยู่ในช่วงเวลานั้น ๆ

2) ญาณปรัชญาตามปรัชญาหลังนวยุคที่ปฏิเสธวิธีการศึกษาค้นคว้าและความเชื่อทั้งหมด และได้ เสนอความเชื่อใหม่ว่า ทุกอย่างในวิถีชีวิตของมนุษย์ของแต่ละคน ควรสนใจวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ ดีกว่า ว่าควรดำเนินการอย่างไรให้บรรลุเป้าหมาย สิ่งที่สมควรยกขึ้นใหม่คือ สิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต สมควรละ ทิ้งเสียทั้งหมด เพราะไม่ตอบสนองต่อวิถีชีวิตในปัจจุบันอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับปรัชญาหลังนวยุค สายกลางที่เสนอทางออกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่น่าสนใจและสอดคล้องกับวิถีคิดของสังคมไทยว่าควร ศึกษาย้อนอ่านให้หมด ไม่ควรละเว้น และควรคัดสรรเฉพาะส่วนที่ดีที่เหมาะสมกับวิถีชีวิตในปัจจุบันเพื่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

3) ปรัชญาจริยะ จากการเปรียบเทียบจะพบความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายของปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงกับเป้าหมายของหลักปรัชญาจริยะ นั่นคือ ทั้งสองหลักล้วนมีเป้าหมายแนวคิดเดียวกัน กล่าวคือ มุ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต

5. อภิปรายผลการวิจัย

บทบาทของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะปรัชญาเพื่อการพัฒนาชาติ การทำความเข้าใจปรัชญาตามหลักเหตุผลจะทำให้การปฏิรูปประเทศดำเนินไปโดยการเชื่อมโยงกับศาสตร์พระราชา (King's philosophy) และเกิดการต่อยอดศาสตร์ความรู้ต่างๆ ไปสู่โลกทรรศน์ใหม่ที่ก้าวพ้นความเป็นชาติรัฐแต่เป็นส่วนหนึ่งของหมู่บ้านโลก ปรัชญาเพื่อการพัฒนาประเทศจึงต้องดำเนินการ วิเคราะห์ปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาทั้งในทางเนื้อหาวิชาการ ทฤษฎี ตัวบท เอกสาร และการตอบคำถามเชิงประจักษ์ การสัมภาษณ์ การพูดคุย การสนทนา จะทำให้ได้ข้อคิดเห็น ทรรศนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ทรงคุณค่าในการนำเสนอแนวคิดทางปรัชญาใหม่ที่จะกลายเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศชาติได้ เมื่อเข้าใจในเชิงกว้างก็จะทำให้เข้าใจปรากฏการณ์ทางปรัชญา คุณค่าในเชิงวิจักษ์ และนำไปสู่การประยุกต์ใช้ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีได้ เมื่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาซึ่งต้องเข้าใจอย่างปรัชญา เป็นปรัชญาจริยะสำหรับให้มนุษย์ตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ ที่นำไปสู่วิถีแห่งการปฏิบัติดีจนเป็นนิสัย เกิดเป็นความประพฤติดี ย่อมสอดคล้องกับปรัชญากระบวนการทศวรรษหลังนวยุคสายกลางที่เสนอให้มนุษย์มุ่งกระทำเพื่อความสุขแท้ตามความเป็นจริงเป็นความสุขสูงสุดด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิต เมื่อมนุษย์ประพฤติตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอันเป็นปรัชญาจริยะที่นำไปสู่ความสุขจากการดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง มนุษย์ย่อมต้องคิดอ่านหาวิถีการดำรงชีวิตให้เหมาะสมซึ่งย่อมจะได้เกิดความสุขตามสัจยัตถญาณ ปัญญา (กิริติ บุญเจือ, 2556) คือ การได้คิด และด้วยพลังแห่งปรัชญาหลังนวยุค คือ การสร้างสรรค์ปรับตัว ร่วมมือและแสวงหา จะทำให้มนุษย์ได้คิดได้อย่างหลากหลาย และการพอเพียงที่ส่งเสริมการแบ่งปันย่อมเน้นการที่มนุษย์จะดำเนินชีวิตด้วยความเมตตา มุ่งสู่การมีความสุขบนความสุขของผู้อื่น ดังนั้นมนุษย์ย่อมมีความสุขแท้ตามความเป็นจริง และสามารถส่งเสริมด้วย

การประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วยกระบวนการทศวรรษอื่น คนที่ถือกระบวนการทศวรรษทางปรัชญาต่างกันดีความความสุขต่างกัน แต่เมื่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญากระบวนการทศวรรษหลังนวยุค หากแต่เพียงมนุษย์ได้ลองปฏิบัติตามเขาย่อมจะพบว่าเมื่อเขาเริ่มปรับตัวและใช้ศักยภาพด้วยพลังของหลังนวยุคเขาก็จะพบการพัฒนาคุณภาพชีวิตซึ่งทำให้เขามุ่งหน้าไปสู่ความสุขแท้ได้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงได้เปิดกว้างต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์โดยเพียงกำกับให้กระทำด้วยความพอประมาณ มีเหตุมีผล และมีภูมิคุ้มกันมิให้ตกไปอยู่ในฝ่ายแสวงหาความสุขไม่แท้เท่านั้น

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะปรัชญาจริยะย่อมมีบทบาทเป็นเกณฑ์กำกับความประพฤติต่าง ๆ เพื่อให้ได้เป้าหมายของชีวิตคือความสุข โดยพิจารณาผ่านความประพฤติในระดับปัจเจกบุคคล ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมการใช้ปัญญาคิดหาหนทางประกอบสัมมาอาชีพอย่างมีเหตุมีผล และคิดอย่างรอบคอบเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันเอาไว้ให้มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี นั่นคือทำงานเพื่อให้มีทรัพย์สินเงินทองไว้มากเพียงพอที่จะค้าประกันได้ว่าชีวิตของเขามีความมั่นคง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมความพอมีพอกิน การดำรงชีวิตมีความเรียบง่าย สอดคล้องกับสังคม เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มั่นคง มั่นคง และยั่งยืน

ความเป็นปรัชญาจริยะหลังนวยุคของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แก่นแท้ของเศรษฐกิจพอเพียง คือ มาตรการควบคุมความประพฤติของมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการแบ่งปันซึ่งกันและกัน เกณฑ์ตัดสินจริยธรรมของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงถูกมองผ่านการตีความปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยเน้นคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงคือ เป็นหลักคิดเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตและประกอบธุรกิจ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ ร่วมกันกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดย 1. การไม่ยึดมั่นถือมั่น คือ ใช้แนวทางทางสายกลางอันเป็นหลักการที่แสดงถึงความไม่ยึดมั่นถือมั่น เพราะทางสายกลางไม่ได้เอียงข้างไปซ้ายหรือขวา บนทางสายกลางจึงเปิดโอกาสสำหรับความคิดเห็น และการแสดงออกต่างๆ ได้มาก โดยไม่ปิดกั้น เพียงระวังไม่ให้ออกนอกกรอบทางสายกลางเท่านั้น 2. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือ มุ่งใช้กับผู้ด้อยโอกาส ชนส่วนน้อย คนชายขอบ ผู้เสียเปรียบในสังคม เพื่อให้เขาได้มีโอกาสพัฒนาคุณภาพชีวิตและร่วมสร้างสรรค์สังคมไปพร้อมๆ กันกับคนส่วนใหญ่โดยไม่จำเป็นต้องคิดและเชื่อเหมือนกัน ย่อมต้องใช้คุณค่าของความเข้าใจและการยอมรับในความเป็นอื่น 3. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การประพฤติดีในทางสายกลางอย่างหลังนวยุคคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ให้ดีขึ้นไปเรื่อยๆ จนพบความสุขในระดับที่พอใจ แล้วก็พัฒนาต่อไปสู่ความสุขที่มากขึ้นไปเรื่อยๆ ไม่สิ้นสุด เป็นระดับคุณภาพความสุข ไม่ใช่ปริมาณความสุขมากที่สุด ความประพฤติใดๆ เพื่อการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงต้องกระทำด้วยพลังแห่งการสร้างสรรค์ การปรับตัว การร่วมมือและการแสวงหา เพื่อให้เกิดการก้าวไปข้างหน้าเพื่อสิ่งที่ดีขึ้นไปเรื่อยๆ (Proactive) ไม่หยุดนิ่งเฉยเพียงเท่านั้น และย่อมสามารถประยุกต์ใช้ในบริบทต่างๆ ได้

6. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความชอบธรรมในหลายมิติ ได้แก่ ความชอบธรรมทางศาสนา ความชอบธรรมทางรัฐศาสตร์ ความชอบธรรมทางปรัชญา การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะต้องเริ่มประเมินจากระดับปรัชญานำไปสู่การคุณค่าที่แท้จริงของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเป็นแนวทางให้เกิดการประยุกต์ใช้อย่างถูกต้อง เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและความสุขของสังคมย่อมเกิดเป็นความสุขแท้ตามความเป็นจริงได้ ได้แก่

1. การประยุกต์ใช้ในระดับครอบครัว ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงย่อมเป็นกรอบกำกับความคิด ความประพฤติของแต่ละคนในครอบครัวให้รู้จักความพอดี รู้จักทางสายกลางในการดำเนินชีวิต หากเขาคิดได้ว่าขาดส่วนใด ก็ต้องคิดหาความรู้เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ของปัญหาแล้วจึงจะคิดเริ่มแก้ไขปัญหาคือ การหาคำตอบหลายๆ คำตอบเท่าที่เป็นไปได้ จากนั้นพิจารณาคำตอบว่าสิ่งใดปฏิบัติได้หรือไม่ได้ จึงเลือกสิ่งที่ปฏิบัติได้อย่างง่ายที่สุดเพื่อลงมือปฏิบัติ กระทำกร่างงานต่างๆ อย่างพอประมาณ ไม่มากเกินไปจนไม่มีเวลาอยู่ร่วมกันกับสมาชิกอื่นในครอบครัว ไม่น้อยเกินไปจนไม่พอมีพอกิน ทำงานเพื่อให้มีทรัพย์สินเงินทองไว้พอที่จะค้าประกันได้ว่าครอบครัวมีความมั่นคง ไม่ลำบาก เพราะทุกคนในครอบครัวมีหน้าที่ในการดูแลคนในครอบครัวให้ได้ดำรงชีวิตในสังคมได้

2. การประยุกต์ใช้ในระดับชุมชน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับชุมชนอาจมองได้ถึงการพึ่งพาตนเองได้ของคนในชนบท ชุมชนชนบทมักทำอาชีพเกษตรกรรม จึงควรเน้นการการมีความสุขแท้ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านการส่งเสริมการทำเกษตรผสมผสาน การพึ่งพาตนเองได้ของคนในเมืองเน้นที่คุณภาพชีวิตที่เขาต้องการก็จะสอดคล้องไปกับการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองและเป็นหลักยึดเหนี่ยวให้กับคนในครอบครัวและคนในที่ทำงานได้อย่างดี ชุมชนมีศักยภาพใด ใครประกอบอาชีพอะไรเขาก็ทำอย่างเต็มกำลัง เพราะเขาจะกระทำด้วยความรอบคอบ ด้วยความรู้ความเข้าใจ และมีคุณธรรมประจำใจ การเสียสละสุขและผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อสุขและประโยชน์ส่วนรวม

3. การประยุกต์ใช้ในระดับรัฐ มนุษย์ทั้งในระดับปัจเจกและชุมชนย่อมปรารถนาดีต่อประเทศชาติและพร้อมจะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น พร้อมที่จะร่วมมือและปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนาที่เหมาะสมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความมีคุณธรรมจะกำกับให้การกระทำต่างๆ เป็นไปเพื่อที่จะมุ่งการพัฒนาคุณภาพของสังคมให้ดีขึ้นเพื่อความผาสุกของทั้งประเทศ ดังนั้น จึงจะมีการแสวงหาความรู้ ความเข้าใจต่อกฎหมาย แนวทางการบริหาร แนวทางการพัฒนาประเทศชาติ แสวงหาการมีส่วนร่วม (participation) การเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา (engagement) และการมีพันธะที่จะต้องกระทำด้วยใจอย่างจิตอาสา (commitment) การพัฒนาที่ดำเนินการโดยสนใจในผู้อื่น (concerning in the other) ย่อมเป็นการพัฒนาที่ต้องใช้พลังแห่งการสร้างสรรค์ การปรับตัว การร่วมมือ และการแสวงหาสิ่งใหม่ที่ดีขึ้นไปกว่าเดิม เพราะผู้อื่นในที่นี้ไม่ใช่เพียงเรื่องของคน แต่ยักรวม คน สัตว์ สิ่งของ ธรรมชาติและโลกใบนี้ การเน้นภูมิปัญญาไทยจะทำให้เงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรมของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้กระทำการอย่างเต็มกำลัง จึงจะผลักดันให้เกิดนโยบายที่พอเพียง คือนโยบายการพัฒนาประเทศที่ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป และไม่ละเลยกลุ่มใดหรือพื้นที่ใดเลย ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผลและการมีภูมิคุ้มกันจะทำให้รัฐออกแนวทางการปฏิบัติงานภาครัฐที่เหมาะสม ทุกภาคส่วนยอมรับได้ และมีแนวทางแก้ไขเมื่อพบปัญหาได้อย่างทันท่วงที

4. การประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแผนพัฒนาประเทศ บูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การปฏิรูปประเทศและการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ทั้งในด้าน การพัฒนาเศรษฐกิจมหภาค การพัฒนาเศรษฐกิจรายสาขา การพัฒนาการเกษตรสู่ความเป็นเลิศด้านอาหาร การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพคน การลดความเหลื่อมล้ำ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และ การพัฒนาพื้นที่ ภาค และการเชื่อมโยงภูมิภาค

5. การประยุกต์ใช้ในองค์กรเอกชน ประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ เพื่อให้การพัฒนาองค์กรเน้นที่ความก้าวหน้าของกิจการ มีการผลิตและการบริการที่มีคุณภาพ มีการบริหารจัดการที่เน้นคน และความยั่งยืนขององค์กรด้วยหลักการมีภูมิคุ้มกัน และด้วยเงื่อนไขคุณธรรม องค์กรภาคเอกชนย่อมเกิดความรับผิดชอบต่อสังคมได้ การปรับตัวและการร่วมมือกันภายในองค์กรจะมีมาก เพราะต่างก็ปรารถนาดีต่อกัน เป็นการแข่งกันดี สร้างการบูรณาการผ่านการที่เครือข่ายภาคประชาชนและองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมมือกันจัดทำแนวทางพัฒนาโดยใช้ทุนทางสังคม (เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ทรัพยากร วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา ความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ ค่านิยมร่วม ความเอื้ออาทร และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน) เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนชุมชน สังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่น และมีเทคนิคที่ทำให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน

6. การเผยแพร่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ต้องมีการเผยแพร่ให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างทั่วถึงในประเทศไทย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องแสดงคุณค่าที่แท้จริงของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนทุกระดับอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและเกิดการคิดวิจารณ์ญาณเพิ่มเติมให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น การเผยแพร่สู่ประชาชนนั้นควรดำเนินการผ่านทีมสอน (teaching) กับทีมอบรม (educating) (กิริติ บุญเจือ, 2556) ทีมสอน มีหน้าที่สอนให้มีความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน เนื้อหาต้องเน้นใน 4 ด้านคือหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเชิงวิชาการ หลักปรัชญาและการตีความตัวบท หลักปฏิบัติตามวิถีการปฏิบัติตนด้วยคุณธรรม 4 ประการ หลักเมตตาที่จะมุ่งไปสู่ความสุขบนความสุขของผู้อื่นอันเป็นความสุขแท้ และกระบวนการทบทวนหลังนวยุคเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุกระดับ พัฒนาทุกแห่งทุกมุม ให้เกิดพัฒนาเรื่อยไปอย่างไม่หยุดยั้ง ทีมอบรม จำเป็นเมื่อประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจแล้ว ก็ควรที่จะมีการอบรมให้เขาประพาสได้จนเป็นนิสัยตลอดชีวิต โดยเน้นการสร้างสรรค์ การปรับตัว การร่วมมือและการแสวงหาตามแนวทางปรัชญาหลังนวยุคด้วยเจตนาที่จะพัฒนาตน ผลของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงจะเป็นไปในเชิงรุกต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนได้เป็นความผาสุกของประเทศได้ โดยขอความร่วมมือจากองค์การศาสนาและองค์การเอกชนต่างๆ เพื่อฝึกปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ในชีวิตจริง

7. การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับโลก ต้องแสดงว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีคุณลักษณะของปรัชญาหลังนวยุคและเป็นปรัชญาจริยะจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมที่จะทำหน้าที่ทางเลือกใหม่ในการพัฒนาอารยธรรมของมนุษยชาติที่จะมุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขแท้ โดยนำเสนอแนวทางการดำเนินชีวิตเพื่อความสุขแท้ของมนุษยชาติด้วยวิธีการสายกลาง เมื่อมนุษย์ได้รู้จักการตีความทางสายกลาง (middle path) และสำคัญเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องเช่น ความพอประมาณ (moderation) ความมีเหตุมีผล (reasonableness) การมีภูมิคุ้มกัน (self-immunity) ก็จะทำให้ตระหนักถึงวิถีการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ตระหนักได้ถึงคุณค่าในฐานะปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง และปรัชญาจริยะเพื่อการดำรงชีวิตให้มีความสุขแท้ตามความเป็นจริงได้ นั่นคือมนุษย์เข้าใจถึงวัฏจักรของสิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวพันกัน เป็นสมดุลงานของโลก และมุ่งเน้นการอยู่รอดของโลกอย่างมีคุณภาพที่ดี ธรรมชาติสร้างให้ต่างต้องพึ่งพากันและกันโลกถึงจะอยู่รอด มนุษย์มีฐานะเป็นผู้อยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อม จะต้องใช้ปัญญาหรือศักยภาพที่พัฒนาแล้วนั้น มาใช้เป็นเครื่องดำรงรักษาส่งเสริมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ให้เกื้อกูลส่งผลดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดผลดีด้วยกันทั้งระบบ โลกก็จะเป็นบ้านที่เราสามารถอาศัยอยู่ได้อย่างมีความสุขสบายและนานาตรานาน ชี้แจงระดับที่แตกต่างจากความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแบ่งปัน เพื่อให้เกิดการคิดต่อ ถกปัญหา กระตุ้นความอยากรู้อยากเรียนของประเทศตะวันตกเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการปรัชญาต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเมื่อมีความเข้าใจอย่างปรัชญาแล้ว การ

นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาประเทศต่างๆ ในโลกย่อมเป็นไปได้ตามความเหมาะสมของประเทศนั้นๆ

บรรณานุกรม

- กীরติ บุญเจือ, รวิช ตาแก้ว, เอนก สุวรรณบัณฑิต, เมธา หริมเทพาธิป, สิริกร อมฤตวาริน. (2558). ความ
เป็นหลักร่วมของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. **รายงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา.
- กীরติ บุญเจือ. (2551). **คู่มือจริยศาสตร์ตามหลักวิชาการสากล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลัง
แผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารพัฒนาองค์ความรู้
- กীরติ บุญเจือ. (2546). **ปรัชญาภาษาชาวบ้าน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- ภักตกุล นาคจุ. (2551). ความชอบธรรมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยของไทยผ่านจริยศาสตร์
หลักร่วมของภักตกุล นาคจุ. (2551). ความชอบธรรมในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
ของไทยผ่านจริยศาสตร์หลักร่วมของบอมัน. **วารสารการศึกษาไทย**. 4 (48): 14-21.
- เมธา หริมเทพาธิป และ เอนก สุวรรณบัณฑิต. (2559). พัฒนาอย่างพอเพียงด้วยการมีส่วนร่วมเพื่อธรร
มาภิบาล. ใน รวิช ตาแก้ว/ (บก.), **ประเทศไทยกับธรรมาภิบาลด้วยปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง**. (หน้า ๒๐๗-๒๑๘). กรุงเทพฯ : หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาปรัชญาและจริย
ศาสตร์.
- สิริกร อมฤตวาริน. (2558). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับความสุขแท้ตามความเป็นจริง: การศึกษาเชิง
วิเคราะห์ วิจัยและวิธาน. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564**. กรุงเทพฯ, สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Bunchua, K. (2005). Dynamic heritage of Thais through five paradigms. In McLean, G. F.
(Ed.), **Cultural heritage and contemporary change series IIID** (South east ASIA
vol.3, pp. 267-73), Council for research in values and philosophy retrieved April
20, 2016, from <http://www.crvp.org/book/Series03/IIID-3/front.htm>
- Bauman, Z. (1996). **Postmodern ethics**. Cambridge: Blackwell.
- Calkins, P. (2009). Sufficiency economy matrices: Multi-period optimization for local
development planners. **J Econ Manage**. 5(2) : 305-32.
- Kantabutra, S. (2008) Development of the Sufficiency economy philosophy in the Thai
business sector: Evidence, future research & Policy implications. Retrieved April
20, 2016, from <http://sufficiencyeconomy.org>

- Isager, L., Ivarsson, S. (2010). Strengthening the moral fibre of the nation: The King's sufficiency economy as etho-politics. In Ivarsson Editor. **Saying the Unsayable**. (pp. 223-39). Singapore, NIAS.
- Morkuniene J. (Ed.). (2004). Social philosophy, paradigm of contemporary thinking. **Cultural heritage and contemporary change series IVA**, Eastern and Central Europe Vol.23. Council for research in values and philosophy. Retrieved April 20, 2016, from <http://www.crvp.org/book/Series04/IVA-23/contents.htm>.
- Noy, D. (2011). Thailand's sufficiency economy: Origins and comparisons with other systems of religious economics. **Social Compass**. 58(4): 593-610.
- UNESCO. (2012) **Towards a sufficiency economy: a new ethical paradigm for sustainability**. retrieved April 20, 2013, from <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/anticipation-and-foresight/unesco-future-lectures/towards-a-sufficiency-economy>.
- UN Secretary-General office. (2006). **Thai king's development agenda, visionary thinking inspiration to people everywhere, Say Secretary-General to Bangkok Panel**. Retrieved April 20, 2013, from <http://www.un.org/press/en/2006/sgsm10478.doc.htm>.
- Wibulswasdi, C., Piboolsravut, P., Pootrakool, K. (2009). **Sufficiency economy philosophy and development**. Bangkok: The Crown Property Bureau.

Effects of Ethical Leadership of Administrators on Organizational Commitment of Higher Vocational Medical Colleges under Henan Province: A Moderated Mediation Effect of Job Satisfaction and Job Stress

Li Pu

Sukhum Moonmuang

Sataporn Pruettikul

Leadership in Educational Leadership,

Bangkokthonburi University

E-mail: 182003322@qq.com

Received : 23 April 2024

Revised : 19 December 2024

Accepted : 19 December 2024

ABSTRACT

There were a lot of study about the relationship between ethical leadership and teachers' commitment, but little was known about how ethical leadership was correlated with different dimensions of job satisfaction of teachers. The objectives of this study were: (1) to find the effect of ethical leadership on organizational commitment, (2) to find the effect of ethical leadership on job satisfaction, (3) to find the mediation effect of job satisfaction on the relationship between ethical leadership and organizational commitment, and (4) to find the moderation effect of job stress on the relationship between job satisfaction and organizational commitment.

This study employed a quantitative survey research approach. The population in this study were teachers from five vocational medical colleges in Henan Province, totally 4,210 teachers. A sample of 455 teachers was determined using the G*Power program with a test power of 0.8, utilizing a multi-stage random sampling method. Data collection was conducted through surveys, and data analysis was performed by using some statistical package software. Statistics for data analysis were descriptive statistics, a Confirmatory Factor Analysis (CFA) and a Structural Equation Modeling (SEM).

The research findings were; (1) there was a positive effect of ethical leadership on organizational commitment, (2) there was a positive effect of ethical leadership on job

satisfaction, (3) There was a positive mediation effect of job satisfaction on the relationship between ethical leadership and organizational commitment, and (4) there was a moderation effect of job stress on the relationship between job satisfaction and organizational commitment in a manner of when teachers' stress were high, the effect of job satisfaction on commitment were high, meanwhile, when teachers' stress were low, the effect of job satisfaction on commitment were low as well.

Keywords: Ethical Leadership, Organizational Commitment, Job Satisfaction

1. Introduction

The mission of vocational medical colleges was to cultivate healthcare professionals with specialized knowledge and a strong sense of responsibility, making positive contributions to the healthcare industry (Liu, S., Qin, Y., & Xu, Y. (2019). , 2019). Under such a mission, the quality of education and the organizational commitment of teachers in vocational medical colleges directly influenced the development of medical talents and the quality of social healthcare services (Wang, W., Hou, Y., Hu, N., Zhang, D., Tao, J., Man, Y., ... & Bi, Y. , 2014), holding significant prospects and significance.

Research indicated that at these institutions, administrative staff demonstrated high levels of ethical leadership (Li, G., Lu, Y., & Eliason, R. G. , 2022), encompassing integrity (Li, C., Hao, Y., Zheng, Z., Xu, X., Cui, L., Guan, M., ... & Wang, Y. , 2024), fairness, and altruism, significantly enhancing teachers' organizational commitment to the school (Zhou, Y., Yu, Y., Chen, X., & Zhou, X. , 2020). Ethical leadership fostered a positive work environment and values, boosting teachers' job satisfaction and furthering their identification with the school's mission and objectives. This contributed positively to the school's development and progress, demonstrating a high level of organizational commitment.

From literature review, there were many findings showed that Ethical leadership of administrators influence teacher commitment (binti Ismail, I., & bin Daud, Y. (2014). , 2014; Yanhui, T., & Shengjun, B. , 2021) but, very few had study of how administrators influence teacher commitment as well as asked the question such as if there are any intervening variables mediate between this relationship (Wang, J., & Feng, T. , 2023).

Therefore, researcher endeavored to delve deeper into exploring the influence pathways of ethical leadership among administrative staff in vocational medical colleges on teachers' organizational commitment and the relationships with related variables. This research aimed to enhance the moderated mediation of stress and job satisfaction on the

relationship between administrators' ethical leadership and teacher commitment in vocational medical college Henan province,.

2. Research objectives

1. To find the effect of ethical leadership on organizational commitment.
2. To find the effect of ethical leadership on Job-satisfaction.
3. To find the mediation effect of Job-satisfaction on the relationship between ethical leadership and organization commitment.
4. To find the moderation effect of Job stress on the relationship between Job satisfaction and organization commitment.

3. Research Hypotheses

- 1: ethical leadership positive effects on teacher commitment,
- 2; ethical leadership positive effects on job satisfaction,
- 3: job satisfaction positive effects on teacher commitment,
- 4 job stress effects the relationship between job satisfaction and teacher commitment
- 5: ethical leadership effects the teacher commitment via job satisfaction.

4. Research Methodology

4.1 Study area selection

Different countries have different interpersonal relationships and ideologies. The focus of this study was Henan Province, a traditional agricultural province in China. Henan Province, one of China's most populous provinces, had a vast population that required sufficient medical services and high-level medical education support. However, the reality indicated that the medical education strength in Henan Province was relatively weak, with many vocational and technical medical schools, which bore the substantial foundation of medical services in Henan Province.

4.2 Population and sample

Table 1.Number of Population and sample

no	Strata	Population	samples
1	Luohe Medical College	973	105
2	Nanyang Medical College	1065	115
3	Henan Medical College	637	69
4	Shangqiu Medical College	872	94
5	Puyang Medical College	663	72
Total		4210	455

The research focused on teachers from five vocational medical colleges in Henan Province, with a total population of 4210 teachers. The sample selection employed a proportional stratified random sampling method. The samples were 455 teachers calculate by G*power program at power of test .8 and using stratified random sampling method.

4.3 Instruments

The instrument used in this research was a 5-point Likert rating scale. According to the research objective, this article primarily investigates the impact mechanism of ethical leadership of administrators in Henan Province's vocational medical colleges on organizational commitment. It proposed the mediating role of job- satisfaction between ethical leadership and organizational commitment, as well as the moderating role of job-stress on the relationship between job-satisfaction and organizational commitment. Therefore, the questionnaire mainly consists of the following five parts:

- A: Basic information of respondents
- B: Questionnaire on the ethical leadership of administrators
- C: Questionnaire on organizational commitment
- D: Questionnaire on job satisfaction
- E: Questionnaire on job stress

During the instrument development process, operational definitions for the variables to be measured were defined based on the knowledge of research variables and relevant studies, guided by theoretical understanding. Subsequently, items were developed for each construct after establishing the structure and providing operational definitions. This involved adapting and refining existing items from the literature and creating additional items based on the operational definitions of the constructs. A 5-point Likert scale was used for measurement.

The initial draft of the items were then submitted to five senior researchers for content validation (IOC). Each reviewer independently examined each item and matched it to the corresponding operational definition used within the structure. After completion of the reviews, the items underwent an item objective congruence (IOC) evaluation, with a threshold of 0.50 considered acceptable. The questionnaire was revised based on the feedback received from the experts.

Additionally, a group of teachers, not part of the sample group, were invited to act as a tryout of questionnaire during the questionnaire analysis. The reliability of the questionnaire items was calculated using Cronbach's Alpha method. Finally, the Cronbach's Alpha coefficient and the number of items were obtained through statistical calculations to assess the reliability of the questionnaire as well as a questionnaire tryout.

4.4 Data Collection

The data collection process involved several steps. Initially, permission was obtained from the BTU Education Department to collect data. Subsequently, recommendation letters for researchers were requested from the department. Coordinating teachers were then selected to facilitate preparation for data collection in the research. Following this, a questionnaire survey was conducted among the target population using the online platform Questionnaire Star. Within two weeks, feedback receipts of the survey questionnaires were received.

4.5 Data Analysis

This research utilized a quantitative approach, developing corresponding items for each variable and consolidating them into a comprehensive survey questionnaire, which was used as the primary instrument. The survey questionnaire was distributed to collect data from a sample of 455 teachers. Data analysis was performed using SPSS, JAMOV, and AMOS software. The statistical technique employed was confirmatory factor analysis, establishing a path analysis model between variables as well as a moderated mediation effect analysis.

5. Conceptual Framework

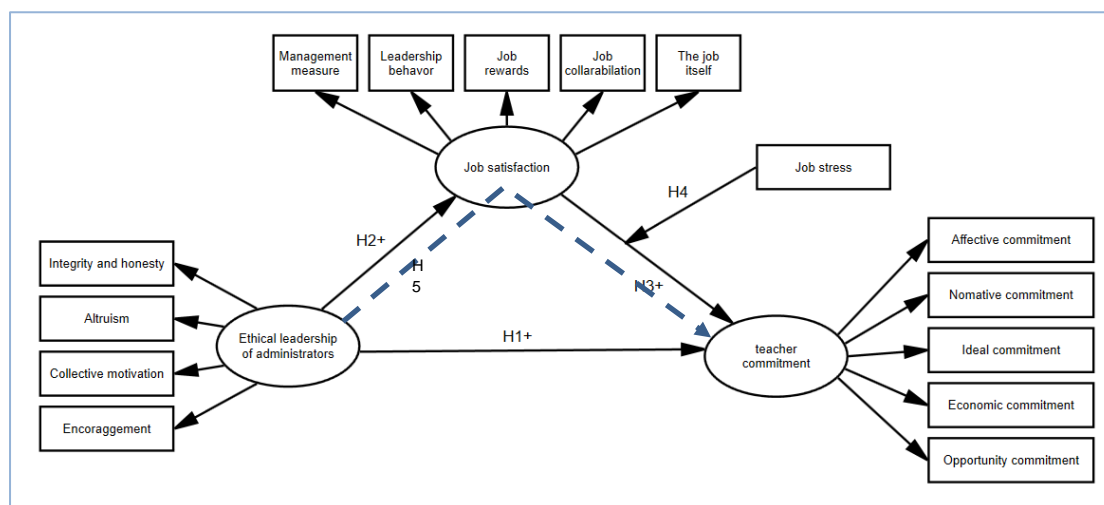


Figure1. Moderated Mediation on effects model of stress and job satisfaction on the relationship between administrators' Ethical leadership and teacher commitment.

6. Results

6.1 Intercorrelation among variable in model

Table 2 Intercorrelation matrix of variables in model.

Pearson Correlation						
	Mean	Std. Deviation	EL	C	JS	S
EL	3.493	0.834	1			
C	3.571	0.778	0.447**	1		
JS	3.485	0.774	0.458**	0.485**	1	
S	3.234	1.035	0.470**	0.459**	0.473**	1

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$, EL=Ethical leadership, C=teacher commitment, JS=Job satisfaction, S=Job stress

As observed from the above table, correlation analysis was employed to examine the relationship between C and the three variables EL, JS, and S. Pearson's correlation coefficient was utilized to quantify the strength of these correlations. The specific analysis revealed that the correlation coefficient between C and EL, JS, and S, were ranged from 0.458 – 0.485 which all were statistically significant, the direction were positive, and the magnitude were at medium.

6.2 Confirmatory factor analysis

Confirmatory factor analysis (CFA) was conducted in order to determine instrument validity by using Fornell and Larcker (Hamid, M R, et al., 2017) validity assessment criterion. At first, we examined full three-factor measurement model in which the items were permitted to associate substantially with their respective factors. The model fit was indicated by the relative chi-square = 1.129 which was excellent, CFI=0.996, and RMSEA=0.017 also indicate excellent measurement model.

The composite reliability (CR) of EL, JS, and C, were 0.776, 0.831, and 0.82 respectively, which showed that all component had CR over 0.70 and indicated that all component had sufficient reliability (Hair,et al., 2014).

The convergent validity which identified by the AVE found that EL, JS, and C had 0.46, 0.497, and 0.478 which were about 0.50 and could accepted that all component had convergent validity (Hair,et al., 2014).

Discriminant validity, indicated by using the maximum shared variance (MSV) method found the MSV, that all MSV of each construct were less than the their VAE which showed the discriminant validity (Hair,et al., 2014), as well as by using the heterotrait-monotrait ratio of correlations (HTMT) analysis found that the ration of each pairs of construct ranged from 0.591 – 0.604 which all less than the cutting point of 0.85 (Hu, and Bentler,, 1999), besides, the evaluation by using the comparison between the component square root of AVE and the their correlation showed that the square root of AVE were larger than their correlation of all pairs of comparison, also showed that all components in the measurement model had discriminant validity (Fornell, C., & Larcker, D. F. , 1981).

6.3 Direct effects

The analysis of the effect of Ethical leadership as independent variable on teacher commitment as dependent variable which had Job satisfaction as mediator could be hypothesized into 3 hypothesis as identified in table 2.

Table 3. Direct effect hypothesis testing




Relationship	Estimate	Beta	S.E.	z	P	Hypotheses
JS  EL	0.674	0.444	0.091	7.382	***	H2
C  EL	0.390	0.341	0.069	5.673	***	H1
C  JS	0.327	0.433	0.042	7.858	***	H3

Table 3 showed the direct effects hypothesis testing. Finding, revealed that Ethical leadership had positive direct effect on Job satisfaction, Job satisfaction had positive effect

on teacher commitment, and Ethical leadership had positive effect on teacher commitment.

6.4 Indirect effect (Mediation effects)

The purpose of this analysis was to test the indirect effect of mediator on the relationship between independent variable and dependent variable. Since in this study the moderator was Job Satisfaction (JS), the independent variable was Ethical leadership (EP), and the dependent variable was Organizational Commitment (C), then the moderation effect of Job Satisfaction on the relationship between Ethical Leadership and Organizational Commitment was analyzed by using AMOS and the parameter estimation using the bootstrapping method, the replicate of 5,000 and the confident 95%, the results of analysis were as in figure 4.1 and in table 3 as follow

Table 4. Mediation Moderation effect

Path	Parameter	Estimate	Lower	Upper	P	Testing Conclusions
EL→JS→C	Mediator1 (a)	0.215	0.144	0.302	0.000	Partial Intermediary
	Direct effect1 (c')	0.321	0.189	0.456	0.000	
	Total effect1 (c)	0.536	0.442	0.627	0.000	

To test H5: for path "EL→JS→C": Mediation 1 (a*b): The path coefficient is 0.215, with a p-value of 0.000, indicating a significant result. Direct effect 1 (c'): The path coefficient is 0.321, with a p-value of 0.000, indicating a significant result. Total effect 1 (c): The path coefficient is 0.536, with a p-value of 0.000, indicating a significant result. This suggests that Job satisfaction (JS) plays a partial mediating role in the relationship between Ethical leadership (EL) and teacher commitment (C).

6.5 Moderated mediation effects

Table 5. Moderation effects (interactions)

Moderator	Interaction	Estimate	SE	Lower	Upper	β	z	p
S	S:JS ⇒ C	0.14	0.04	0.05	0.22	0.66	3.11	0.002

To test the hypothesis H4: job satisfaction effects the relationship between job satisfaction and teacher commitment. Data analysis presented in table 4, the estimated

parameter was 0.14 which was statistically significant ($p=0.002$) and the hypothesis was supported by the empirical data. To reveal how job stress modulates the effect of job satisfaction on teacher commitment, we grouped high, medium and low according to the score of job stress and plotted the interaction as shown in figure 2 and estimated parameter in table 6.

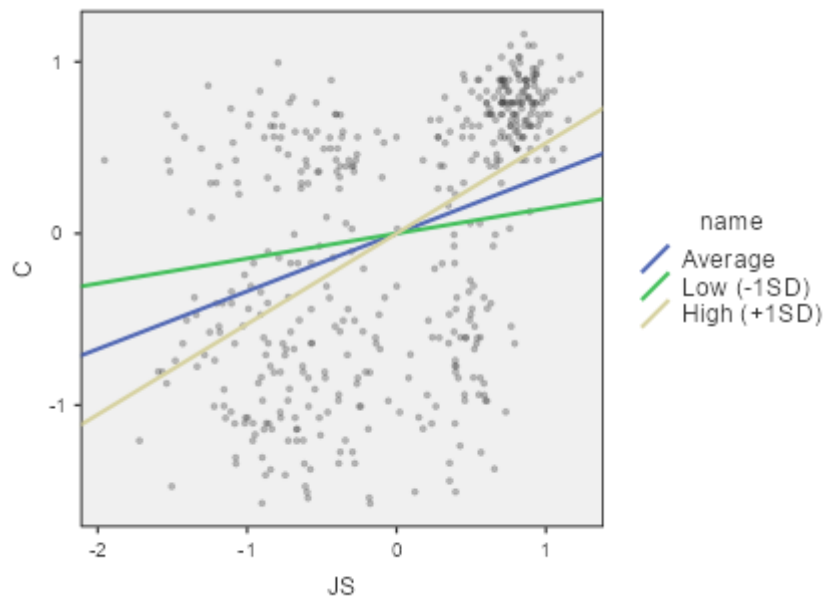


Figure 2 simple slope of the moderated mediation model of job stress on the relationship between job satisfaction and teacher commitment

Figure 2 showed the moderation effect of job stress on the relationship between job satisfaction and teacher commitment, in group of teaches with high job stress the relationship was higher than in group of teachers with lower job stress.

Table 6. conditional mediation effect (Moderated mediation effect) of stress and job satisfaction on the relationship between administrators' ethical leadership and teacher commitment

Moderator levels							
S	Type	Effect	Estimate	SE	β	z	p
Mean-1-SD	Indirect	EL \Rightarrow JS \Rightarrow C	0.044	0.015	0.046	2.900	0.004
Mean-1-SD	Component	EL \Rightarrow JS	0.305	0.044	0.311	6.950	< .001

Moderator levels							
S	Type	Effect	Estimate	SE	β	z	p
Mean-1·SD		JS ⇒ C	0.145	0.045	0.146	3.190	0.001
Mean-1·SD	Direct	EL ⇒ C	0.170	0.049	0.175	3.470	< .001
Mean-1·SD	Total	EL ⇒ C	0.299	0.045	0.304	6.700	< .001
Mean	Indirect	EL ⇒ JS ⇒ C	0.087	0.019	0.088	4.660	< .001
Mean	Component	EL ⇒ JS	0.305	0.044	0.311	6.950	< .001
Mean		JS ⇒ C	0.285	0.045	0.284	6.290	< .001
Mean	Direct	EL ⇒ C	0.170	0.047	0.172	3.630	< .001
Mean	Total	EL ⇒ C	0.299	0.045	0.304	6.700	< .001
Mean+1·SD	Indirect	EL ⇒ JS ⇒ C	0.130	0.023	0.127	5.590	< .001
Mean+1·SD	Component	EL ⇒ JS	0.305	0.044	0.311	6.950	< .001
Mean+1·SD		JS ⇒ C	0.426	0.045	0.407	9.390	< .001
Mean+1·SD	Direct	EL ⇒ C	0.170	0.045	0.165	3.800	< .001
Mean+1·SD	Total	EL ⇒ C	0.299	0.045	0.304	6.700	< .001

Note. 1. Confidence intervals computed with method: Standard (Delta method)

2. Betas are completely standardized effect sizes

3. Mean-1 SD means group of teaches with low job stress.

4. Mean means group of teaches with medium job stress.

5. Mean+1 SD means group of teaches with high job stress.

7. Conclusion

Based on the data and analysis presented in the tables:

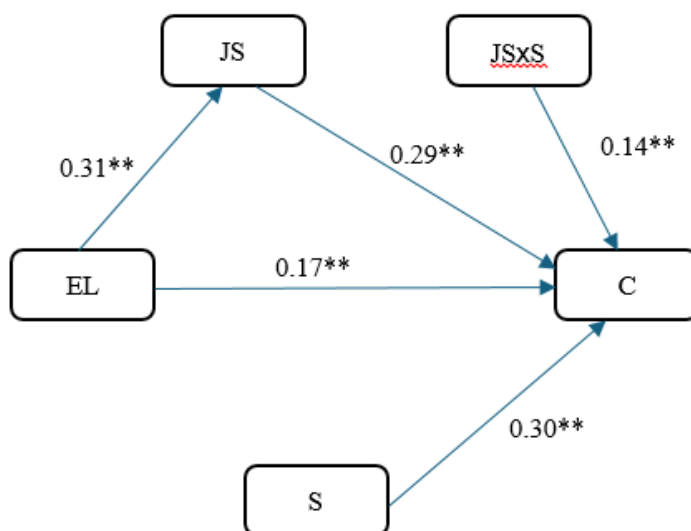


Figure 3 Summary hypothesis testing

In figure 3 the hypothesis testing, all 5 hypotheses were statistically significant. Hence, the relationship between administration ethical leadership on teacher commitment has emerged of all effects, direct effect, indirect effect or mediating effect through job satisfaction, and moderation effect of moderator job stress.

Moderation Effect of Job Stress on the Relationship between Ethical Leadership and Organizational Commitment (Table4): Job Stress moderates the relationship between Ethical Leadership (EL) and Organizational Commitment (C). Specific parameter estimates and test conclusions are likely provided in the table.

8. Discussion

Ethical leadership had a positive impact on organizational commitment, particularly within Chinese organizations, where this influence appeared to be more pronounced and critical. The research in this article empirically corroborated the viewpoints of the following studies: Han, Liangliang and Zhang Caiyue (2015) found through hierarchical regression analysis that ethical leadership positively influenced subordinate organizational commitment. Meng Hui et al. (2014) delved deeply into the essence of ethical leadership in the Chinese context and developed a measurement tool, validating its significant impact on organizational commitment. Yang, C (2022) introduced

the novel concept of "moral authority" within indigenous Chinese organizations, highlighting the positive impact of ethical leadership on organizational commitment.

Previous research by Li, Y., et al. (2014) conducted empirical studies using hierarchical regression analysis on survey data collected from 608 questionnaires across 35 companies. The research findings indicated that ethical leadership positively influenced subordinates' perceptions of fairness, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. Perceived fairness also positively impacted subordinates' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. Additionally, perceived fairness played a partial mediating role in the relationship between ethical leadership and subordinates' job satisfaction and organizational citizenship behavior, emphasizing the influence of transformational leadership on subordinates' job satisfaction, revealing the significant impact of leaders' moral character on subordinates' job satisfaction.

However, these organizations differ from medical education institutions, where the relationship between administrative staff and teachers is horizontal rather than hierarchical. Therefore, the empirical study on the positive impact of ethical leadership of administrative staff on teachers' job satisfaction in vocational medical colleges is an innovative contribution.

Research found that teacher job stress affected the relationship between job satisfaction and organizational commitment, which aligned with the following studies: Liu, Yongzhi (2005) investigated the sources of employee job stress, dimensions of job satisfaction, and their interrelationships, emphasizing the moderating effect of work stress. Yang, C., Chen, Y., Zhao, X., & Chen, A. (2022) introduced the concept of "moral authority" and noted the role of employee work stress in influencing the relationship between job satisfaction and organizational commitment in the Chinese organizational context.

Specifically, this relationship can be explained as follows:

Ethical Leadership: The ethical leadership of administrative personnel in high vocational medical colleges encompasses guiding principles of ethics and values, as well as respect and care for employees. This form of ethical leadership influences the attitudes and behaviors of administrative personnel towards the organization.

Organizational Commitment: Administrative personnel, influenced by ethical leadership, demonstrate high levels of loyalty and dedication to the school organization.

They identify with the school's goals and values, and are willing to work hard for the school's development and success.

Teacher Job Satisfaction: The organizational commitment of administrative personnel ultimately impacts teachers' job satisfaction. Because administrative personnel's commitment to teachers enhances teachers' sense of belonging and trust in the school, it increases teachers' job satisfaction and engagement.

Therefore, ethical leadership indirectly influences teachers' job satisfaction through administrative personnel's organizational commitment. Understanding this mediated relationship helps to analyze in-depth the association between teacher job satisfaction and administrative leadership behavior.

9. Recommendation

Administrators formulated policies aimed at cultivating and strengthening ethical leadership among administrative staff, with a focus on improving teacher job satisfaction and organizational commitment. These policies included launching training programs to assist administrators in understanding and practicing ethical leadership principles, as well as encouraging the establishment of a positive work environment to reduce teacher work pressure and enhance job satisfaction. To effectively implement these policies, efforts were made to enhance the moral leadership training and education of administrative personnel, establish supervision and positive incentive mechanisms to reinforce ethical standards compliance, and formulate comprehensive teacher incentive policies aligned with organizational development strategies and diverse teacher needs.

Based on the recommendations for effective policy application in vocational medical colleges, the following measures were suggested: establishing a sound organizational culture where administrators led by example, set moral standards, and ensured smooth communication and clear processes; implementing a regular assessment and feedback mechanism to understand teacher job satisfaction and organizational commitment levels and making timely adjustments to policies based on feedback; providing teachers with good career development opportunities and training support to enhance their professional abilities and alleviate work pressure; strengthening teacher support and engagement by recognizing contributions and fostering a collaborative atmosphere; and continuously monitoring and evaluating policy implementation to adjust strategies promptly and ensure alignment with organizational goals. These measures

contributed to improving the effective implementation of policies in vocational medical colleges and enhancing organizational performance and staff satisfaction.

Bibliography

- binti Ismail, I., & bin Daud, Y. (2014). **Influence of ethical leadership towards organizational commitment in schools.** *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(9), 2250-3153.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. . (1981). **Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error.** *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Gu, J., Meng, Hui. et al. (2014). **The structure, measurement, and mechanisms of social self-efficacy.** *Advances in Psychological Science*, 22(11), 1791.
- Hair,et al. (2014). **Multivariate Data Analysis (7th ed.).** Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hamid, M R, et al. (2017). **Discriminant Validity Assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT Criterion.** *Journal of Physics*, 1-5.
- Han, L., & Zhang, C. . (2015). **The influence of ethical leadership on subordinates' attitudes and behaviors: The mediating role of perceived fairness.** *Soft Science*, 29(6), 86-89.
- Hu, and Bentler,. (1999). **Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives.** *tructural Equation Modeling*. 6, 1-55.
- Li, C., Hao, Y., Zheng, Z., Xu, X., Cui, L., Guan, M., ... & Wang, Y. . (2024). **Determination of priority conservation areas in the Yellow River source region based on ecosystem integrity evaluations.** *Global Ecology and Conservation*, 49, , e02800.
- Li, G., Lu, Y., & Eliason, R. G. . (2022). **How does ethical leadership enhance employee creativity during the COVID-19 Pandemic in China?.** *Ethics & Behavior*, 32(6), , 532-548.
- Li, Y., et al. (2014). **Ethical leadership and subordinates' occupational well-being: A multi-level examination in China.** *Social Indicators Research*, 116, 823-842.
- Liu, S., Qin, Y., & Xu, Y. (2019). . (2019). **Inequality and influencing factors of spatial accessibility of medical facilities in rural areas of China: a case study of Henan Province.** *International journal of environmental research and public health*,

16(10), 1833.

- Liu, Y. (2005). **A study on the relationship between job stress, job satisfaction, and organizational commitment.** Hang Zhou, China: Doctoral dissertation, Zhejiang University.
- Wang, J., & Feng, T. (2023). **Supply chain ethical leadership and green supply chain integration: a moderated mediation analysis.** International Journal of Logistics Research and Applications, 26(9), 1145-1171.
- Wang, W., Hou, Y., Hu, N., Zhang, D., Tao, J., Man, Y., ... & Bi, Y. (2014). **A cross-sectional study on health-related knowledge and its predictors among Chinese vocational college students.** BMJ open, 4(10), .
- Wongwanich, S. (2007). **Needs Assessment Research, 2nd edition.** Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Yang, C., Chen, Y., Zhao, X., & Chen, A. (2022). **A meta-analysis of job embeddedness effects in the Chinese context.** Management Review, 34(7), , 255.
- Yang, C., et al. (2022). **A meta-analysis of job embeddedness effects in the Chinese context.** Management Review, 34(7), , 255.
- Yanhui, T., & Shengjun, B. . (2021). **The Influence of Paternalistic Leadership and Ethical Leadership on High School Teachers' Knowledge Sharing Behavior-An Empirical Study Based on Comparative Advantage Analysis.** In 2021 5th . International Seminar on Education, Management and Social Sciences (ISEMSS 2021) , 102-108.
- Zhou, Y., Yu, Y., Chen, X., & Zhou, X. (2020). **Guanxi or justice? An empirical study of WeChat voting.** Journal of Business Ethics, 164, 201-225.

ESSENTIAL SKILLS CULTIVATION FOR ART DESIGN EDUCATION IN COLLEGES AND UNIVERSITIES UNDER HEILONGJIANG PROVINCE, CHINA

Miao Rui

Kamolmal Chaisirithanya

Chuanchom Chinatungkul

Leadership in Educational Administration,

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

Email: 62642100084@bkkthon.ac.th

Received : 31 August 2024

Revised : 19 December 2024

Accepted : 19 December 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were: To examine the components of essential skills in Art Design Education in Colleges and Universities under Heilongjiang Province; and to propose the guidelines to cultivate the essential skills in art design education in colleges and universities under Heilongjiang Province. The research was a mixed methodology research, including qualitative research and quantitative research. The population of the research consisted of 45 college administrators and 833 instructors in 11 colleges and universities under Heilongjiang Province, with a total of 878. The sample size was determined by Krejcie and Morgan tables (1970), and obtained by stratified random sampling technique, totaling 300. The key informants were composed of 16 key informants, including senior administrators of art and design education in colleges and universities, professors of art design major in colleges and universities, graduates of art design major, head of the personnel department of the art and design-related enterprises, obtained by purposive sampling method. The instruments used for data collection were a semi-structured interview form, a five-point rating scale questionnaire, and a focus group discussion form. The statistics used for the data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and Exploratory Factor Analysis, as well as the content analysis was employed.

The research findings revealed that: (1) there were eight components of essential skills cultivation in art design education in colleges and universities under Heilongjiang

Province which consisted of aesthetic appreciation skills, design thinking skills, creative thinking skills, critical thinking skills, collaborative skills, self-study skills, social skills and comprehensive practical skills; and (2) there were total of 18 guidelines of essential skills cultivation in art design education in colleges and universities under Heilongjiang Province which consisted of three managerial guidelines for component of aesthetic appreciation skills and design thinking skills, two managerial guidelines for component of creative thinking skills, critical thinking skills, collaborative skills, self-study skills, social skills and comprehensive practical skills.

Keywords: Essential Skills Cultivation, Art Design Education, Heilongjiang Province

1. Introduction

In recent years, China's economic development and cultural prosperity have promoted the continuous development and change of art and design education. As an important part of the cultural and creative industry, art and design is becoming a new driving force for China's economic development. In 2014, The State Council issued the Opinions on Accelerating the Development of Modern Service Industry and Promoting Economic Transformation and Upgrading, which put forward the goals and measures for vigorously developing the cultural and creative industries. Among them, art and design education is regarded as an important part of the cultural and creative industry, and the government began to increase the investment and support for art and design education. Take the growth of students as the bull's eye, consolidate the position of the talent training center, face the major needs of national (Research Group of the Ministry of Ed, 2019), regional and industry development, follow the pulse of The Times, open the actual urgent channel of front-line talents, and take the road of talent innovation and training (Central Committee of the Communist Party of China, 2021). Art design education in colleges and universities must follow the national development plan, and the talents trained by art design education in colleges and universities must be able to serve the society and serve the regional economy where the university is located. Therefore, the development of higher education in art and design has also received more and more attention.

The essential skills of art and design education in colleges and universities have always been the focus of educators, especially in this era of rapid science and technology, as the continuous development and iteration of science and technology have brought

about the changes of economic and industrial structure, but also constantly affected the social demand for art and design talents. Art design talents as the main force of cultural creative industry, to promote the harmonious development of cultural creative industry economy has an irreplaceable role, social demand for art design talent changes, this prompted college art design educators reflect on education of students basic skills, art design professional education on the one hand should be based on the overall development needs, on the other hand also need to further strengthen the students' professional innovation ability and professional skills. This is also a challenge for art and design educators. Talent training is the primary task of higher education, and it is also an eternal topic of higher education reform. How to cultivate high-end creative talents with market competitiveness and promote economic development has become the main task of current educators. This requires the development of technology while improving aesthetic appreciation, and art design, as a subject between art and technology, also needs to improve students' ability to adapt to the trend of social talent demand.

From the national social and economic development strategy, from the implementation of the fourteenth of the People's Republic of China for the national economic and social development and 2035 vision outline of deployment, examine the historical stage and international experience, we should see that Chinese design development exists: organization promotion mechanism is not perfect, design education is not mature, design theory lack of research, design industry system is not perfect. Large-scale rapid development of higher art education makes the quality of art education and educational conditions become the practical problem of concern, how to ensure the teaching quality of scale, adjust the professional structure of professional development, and finally, to realize the scientific development of higher art education, also presents the gap between reality and goal. As the researcher works as an art and design professional teacher, it is highly concerned that the talents cultivated by the university can master the basic skills with high quality, whether they are engaged in design work, design research work or design education work, they can be self-reliant and serve the local economic development.

In conclusion, researcher plan to research on design theory and industrial policy, personnel training and education mechanism, organize the research and development of design methods and design tools, organize design academic research; strengthen talent

training and echelon construction; guide the design methodology, and strengthen and improve the service ability and level of comprehensive design.

2. Research Questions

What are the components of essential skills in Art Design Education in Colleges and Universities under Heilongjiang Province?

How to cultivate the essential skills in Art Design Education in Colleges and Universities under Heilongjiang Province?

3. Research Objectives

To examine the components of essential skills in Art Design Education in Colleges and Universities under Heilongjiang Province.

To propose the guidelines to cultivate the essential skills in Art Design Education in Colleges and Universities under Heilongjiang Province.

4. Research Method

4.1 Research Design

The research methodology was mixed methodology, including qualitative research and quantitative research. The quantitative data was collected through a survey questionnaire distributed to administrators and instructors of 11 colleges and universities of Art Design Education in Heilongjiang Province. Descriptive statistics was used to classify and recognize the basic properties of samples. In addition, percentages and Standard Deviations was used for data analysis. Content analysis techniques will be employed to analyze the qualitative data. The findings from data analyses was integrated to develop the managerial guidelines for cultivate the essential skills in Art Design Education in Colleges and Universities under Heilongjiang Province.

4.2 Population and Sample

Population consisted of administrators and instructors in Art Design Education in Colleges and Universities under Heilongjiang Province. The researcher determined the sample size with Krejcie and Morgan's Table (1970). The sample was administrators and instructors, a total of 300 people, using stratified sampling techniques.

4.3 Research Instruments

Step (1) Qualitative research: semi-structured interview form.

Step (2) Quantitative research: five-point rating scale questionnaire.

Step (3) Qualitative research: focus Group Discussion form.

4.4 Data Collection

The steps for data collection will be as follow: Request permission to collect data for research from Bangkokthonburi University to 11 colleges and universities in Heilongjiang Province, then carry out data collection with the selected samples by sending questionnaires to the coordinator teachers who will help for collecting data with the selected samples.

4.5 Data Analysis

The data for this research of demographic variables were analyzed by descriptive statistics, frequency, and percentage. The variables for essential skills in Art Design Education were analysed using descriptive statistical methods; mean, standard deviation (S.D.). Exploratory Factor Analysis (EFA) was used to analyze the components of essential skills in Art Design Education in colleges and universities under Heilongjiang Province.

5. Research Results

There were eight components of essential skills cultivation for art design education in colleges and universities under Heilongjiang Province which consisted of aesthetic appreciation skills, design thinking skills, creative thinking skills, critical thinking skills, collaborative skills, self-study skills, social skills and comprehensive practical skills.

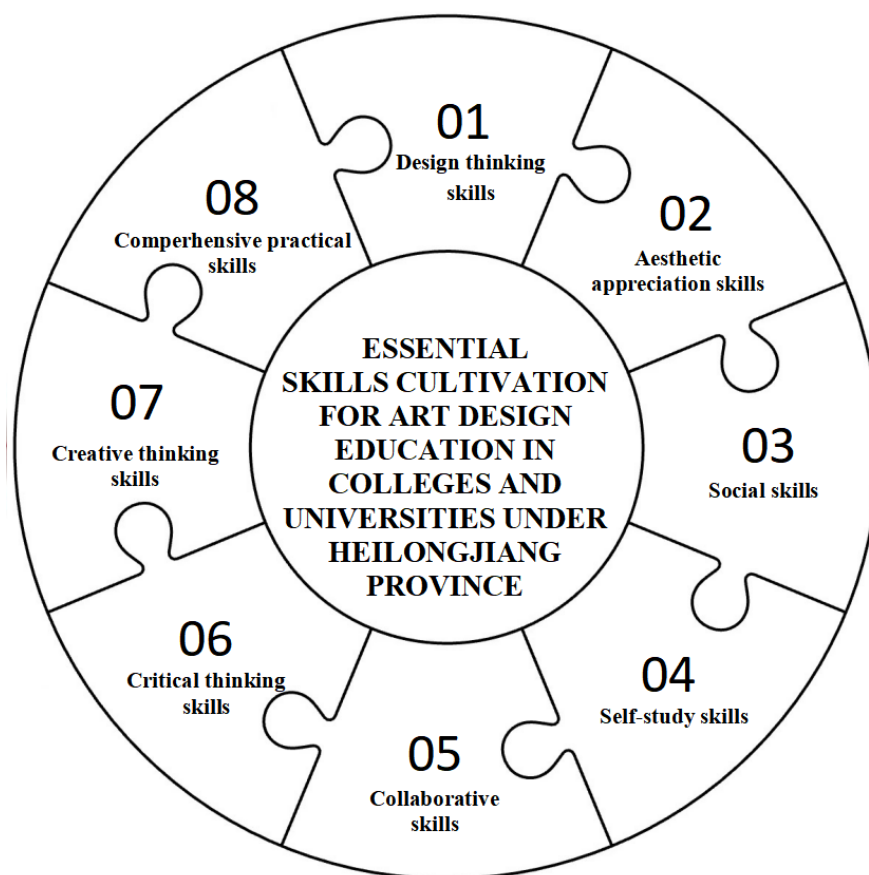


Figure 1 Shows the components of cultivation of essential skills for art design education in colleges and universities under Heilongjiang Province

Table 1 Shows Data Analysis Result on Questionnaire: Eigenvalues, Percentage of Variance, Percentage of Cumulative Variance

Components	Rotation Sums of Squared Loadings		
	Eigenvalues	Percentage of Variance	Percentage of Cumulative
1	12.443	15.362	15.362
2	8.239	10.172	25.534
3	6.818	8.417	33.951
4	5.814	7.178	41.129
5	5.691	7.026	48.155
6	4.954	6.117	54.272
7	3.306	4.082	58.354
8	2.613	3.226	61.580

From Figure 1 and Table 1 shows the number of components of essential skills cultivation for art design education in colleges and universities under Heilongjiang Province. It was found that there were eight components with an Eigenvalues greater than 1. When rotating the axis, it explained a total variance of 61.580 percent, but considering the selection criteria, components with factor loading at 0.60 or higher. There were more than 1 Eigenvalues and more than 3 or more variables that described components.

The components that met all 8 criterias when the axis was rotated, component I had a maximum Eigenvalues of 12.443, it can explain the total variance of 15.362 per component. Component 2 had a maximum Eigenvalues of 8.239, it can explain the total variance of 10.172 per component. Component 3 had a maximum Eigenvalues of 6.818, the total variance can be explained by 8.417 percent. Component 4 had a maximum Eigenvalues of 5.814, it can explain the total variance of 7.178 percent. Component 5 had a maximum Eigenvalues of 5.691, explaining the total variance of 7.026 percent. Component 6 had a maximum Eigenvalues of 4.954, explaining the total variance of 6.117 percent. Component 7 had a maximum Eigenvalues of 3.306, explaining the total variance of 4.082 percent. Component 8 had a maximum Eigenvalues of 2.613, explaining the total variance of 3.226 percent. Other components had an Eigenvalue and the ability to describe it, all variance gradually decreased accordingly, and the components that met certain criteria were components 1-8, it was found to be able to explain a total variance of 61.580.

It explained that the components of essential skills cultivation for art design education in colleges and universities under Heilongjiang Province consisted of eight components:

- Component **I** “Design Thinking Skills”;
- Component **II** “Aesthetic Appreciation Skills”;
- Component **III** “Social Skills”;
- Component **IV** “Self-study Skills”;
- Component **V** “Collaborative Skills”;
- Component **VI** “Critical Thinking Skills”;
- Component **VII** “Creative Thinking Skills”;
- Component **VIII** “Comprehensive Practical Skills”.

There were total of 18 guidelines of essential skills cultivation in art design education in colleges and universities under Heilongjiang Province which consisted of three

managerial guidelines for component of aesthetic appreciation skills and design thinking skills, two managerial guidelines for component of creative thinking skills, critical thinking skills, collaborative skills, self-study skills, social skills and comprehensive practical skills.

6. Discussion

The discussion will be presented as follows:

6.1 Discussion about major findings of objective 1

The first objective of the study was to examine the components of essential skills in Art Design Education in Colleges and Universities under Heilongjiang Province. The major findings revealed eight components of essential skills cultivation: aesthetic appreciation skills, design thinking skills, creative thinking skills, critical thinking skills, collaborative skills, self-study skills, social skills and comprehensive practical skills.

These components in the research findings were important in building the management of essential skills cultivation in Art Design Education in Colleges and Universities under Heilongjiang Province. The improvement of the skill level of these 8 components can promote the development of the local cultural industry, enhance the local brand image and cultural soft power, and inject more innovative and creative resources into the local economic development and urban construction. It can improve the education and teaching level and professional reputation of colleges and universities, attract more students with potential and talent to apply for related majors, and play a positive role in improving the quality of learning seedlings, and strive for more educational resources and support for schools. Graduates have professional quality and innovation ability, which will enhance the core competitiveness of students, so as to meet the needs of employers for art and design talents. Therefore, it is of great significance to improve the eight essential skills cultivation in Art Design Education in Colleges and Universities of local governments, colleges and universities and employers.

These findings were consistent with previous studies conducted by Liu Ben (2022:428) attach importance to practical teaching and curriculum setting, truly strengthen students' basic, professional, developmental and professional abilities, and cultivate high-quality art and design talents with solid theoretical foundation, exquisite skills and sustainable competitiveness. Also, the findings were in the same direction with Li Haixiang (2014:137) The education and teaching of art and design major in colleges and universities can be completed with high quality and high standard, so as to cultivate more

comprehensive art and design talents with professional, technical and practical characteristics for the society. Moreover, from the research of Li Zhixiao (2020:135) Art education has the role of comprehensive education, cultivating students' ability of information analysis, innovative design expression, critical thinking and design practice. From the perspective of essential skills cultivation, the eight components in the research results are an important part of the construction of essential skills of art design education in colleges and universities in Heilongjiang Province, and play a vital role in improving students' core competitiveness.

6.2 Discussion about major findings of objective 2

The second objective of the study was to propose the guidelines to cultivate the essential skills in Art Design Education in Colleges and Universities under Heilongjiang Province. This validation result was slightly different from the components of objective 1. This validation result was slightly different from the components of objective 1. The guidelines put forward a more comprehensive and practical way to realize the essential skills cultivation for art design education in colleges and universities under Heilongjiang Province.

Essential Skill Cultivation for Art Design Education in Colleges and Universities under Heilongjiang Province, there were total 18 managerial guidelines: Consisted of (1) Organize lectures and workshops on design thinking skills, teach the theory and practical operation methods of design thinking skills, as well as the classic case analysis, and exercise students' design thinking and problem-solving ability; (2) Regularly organize students to participate in actual design projects and virtual design projects, so that students can apply what they have learned, and exercise their ability to actively solve problems and innovative thinking; (3) Students are encouraged to conduct interdisciplinary study and project cooperation with students of different majors, and stimulate students' design thinking and cross-border thinking through the communication and collision of different disciplines; (4) Courses such as basic aesthetic education, art history and cultural background knowledge are offered to enable students to master different art schools and styles and enhance the aesthetic depth of art design; (5) Organize various art and design communication activities irregularly to cultivate aesthetic perception and understanding ability; (6) Artists and designers are invited to communicate and discuss art design and creation with students to cultivate aesthetic expression and creative ability; (7) Create

art and design societies and art and design teams to promote face-to-face communication between students; (8) Organize students to participate in social practice activities to improve their social skills and interpersonal skills; (9) Provide various learning resources and guidance to facilitate students to study independently and design research; (10) Organize and guide students to make personal learning plans and goals, cultivate the ability of self-management and self-learning, and provide learning guidance and guidance; (11) Organize a variety of team design projects and competitions, so that students can learn to cooperate and coordinate with others, and improve the efficiency and results of teamwork; (12) Provide training in team communication and conflict resolution for students to learn effective communication and problem-solving skills; (13) Regularly organize students to debate their academic views, provide training and practical opportunities in critical thinking skills, and cultivate students' critical thinking and analytical skills; (14) Organize students to conduct popular art and design case analysis from time to time. Through case analysis and discussion, students can learn to critically analyze and evaluate art works; (15) Organize regular creative thinking training camps to help students develop their thinking, stimulate their creativity, and cultivate their observation, association and imagination; (16) Set up a full-time open laboratory to continuously improve the creative thinking ability through practice and feedback; (17) Provide interdisciplinary comprehensive practice projects, so that students can better apply the theoretical knowledge learned to the practical design, and exercise the thinking width and comprehensive ability of practical operation; (18) Provide more internship opportunities, provide practical guidance and support, so that students can continuously improve their sense of social responsibility and comprehensive practical ability in the practice process.

These findings were consistent with previous studies conducted by Li Na and Liu Xiaoyue (2022:116) the training of art and design talents needs to better combine the curriculum planning, classroom teaching, practice and other contents, explore and deepen the project teaching method to innovate the practical talent training mode. Also, the findings were in the same direction with Xiong Jianxin and Zheng Jun (2007:170), artistic creation should conform to the current aesthetic appreciation, change the previous thinking and positioning mode, draw on the experience of predecessors, and broaden the boundary of creation. Modeling is to satisfy the beautiful thinking and the rich imagination

of form implication. Moreover, from the research of Cui Yong and Du Jingfen (2019), modeling is a kind of comprehensive visual presentation of artificial "isomorphism". Through the connection and communication of rich imagination and realistic images, the cognitive thinking paradigm is interpreted with composed and full composition and distinct subject graphics. And it was found that cultivate a wide range of cultural interests, combine creative thinking methods to make design full of connotation; and encourage students to explore and seek different design forms to try, experience, think and summarize corresponding to Zhao Huixin (2011:89). Finally, the research of Yu ying (2013:56), build a cross-directional curriculum system platform. In order to break through the boundary of art and design students' course selection, it is convenient for students to choose courses for self-study, so as to realize the regional function of the university to serve the society.

Therefore, the 18 guidelines in the research findings were important in guiding the essential skills of art design education in colleges and universities in Heilongjiang Province. This validation result was slightly different from the components of objective 1. The guidelines put forward a more comprehensive and practical way to realize the essential skills cultivation for art design education in colleges and universities under Heilongjiang Province.

7. Recommendations

Based on the research findings, the following recommendations were proposed in three key aspects:

7.1 Recommendation for Policies Formulation:

Colleges and universities have set up innovation and entrepreneurship practice centers to encourage students to carry out innovative projects and entrepreneurial practices, and to strengthen practical teaching with innovation and entrepreneurship projects. Provincial education administrative departments promote the cooperation between the school of Art and Design and the local handicraft industries, encourage the joint projects of art and design majors and related industries, and promote the commercialization and industrialization of art and design works. Provincial education administrative departments help universities to establish scientific art design education evaluation mechanism, including teaching evaluation system and evaluation and feedback of students' basic skills, so as to encourage teachers and students to continuously improve

and improve. Strengthen international exchanges and cooperation in art and design majors, the government can encourage students to participate in international art and design competitions, exhibitions and exchange activities, and provide financial and resource support.

7.2 Recommendation for Practical Application:

To facilitate the development of essential skills in art and design education , the following strategies can be explored:

1) The integration of teaching resources. The development of network technology and AI technology makes various education and teaching platforms, software and resource databases spring up in an endless stream. In this era of resource explosion, the effective resource integration is not simply the addition, but the subtraction of scientific screening. In particular, colleges and universities need to assist students to plan the use of various resources in class and after class, which is twice the result with half the effort.

2) Role transformation of teachers and industry tutorial system. Teachers in the school are not only the function of teaching, but also the function of accompanying, guiding and inspiring students. Art and design majors need personalized talents to give students free space, give students the opportunity to explore freely, and help students give full play to their potential. As mentors, professionals in the same industry not only provide technical guidance and practical experience sharing, but also help students understand industry trends, market demands and business logic behind them, so as to guide students' performance and development in practical application.

3) Mutual migration and mutual support of basic skills. Throughout the study, we found that there are many skills supporting each other, there are overlapping subvariables between the two skills, and some skills have the characteristics of mutual migration. This shows that various skills are not separated. In the process of cultivating basic skills in art and design education, we need to pay attention to comprehensive cultivation. Progressive teaching can be used to gradually guide students to master more advanced and complex skills from easy to difficult to ensure that students can steadily improve themselves in the process of their skills training.

7.3 Recommendation for Further Research:

In order to comprehensively identify the components of essential skills in art and design education in colleges and universities in Heilongjiang Province and develop more scientific cultivation guidelines, researcher recommend the following:

(1) Comparative study: Cross-school and cross-regional comparative study is conducted to explore the differences and influencing factors of the basic abilities of college students majoring in art and design majors in different schools and regions.

(2) Long-term tracking research: Conduct long-term tracking research to track the performance and development of college students majoring in art and design in practical application. Through the investigation and analysis of the employment situation and career development trajectory of the graduates, we can understand their basic ability and development direction required in the practical work.

The best practices and experiences can be found out through the comparative analysis of the curriculum, teaching methods and practical opportunities of different schools. Through the investigation and analysis of the employment situation and career development trajectory of the graduates, we can understand their basic ability and development direction required in the practical work.

Bibliography

- Cui, Y. & Du, J. F. (2019) **Creative Thinking of Art Design**. Beijing: Tsinghua University Press.
- Li, H. X. (2014:136-137). **Exploring the talent cultivation model for art and design majors in universities**. Education and Occupation.
- Li, N., & Liu, X. Y. (2022:0116-0118). **Analysis of talent cultivation mode of art design majors in universities based on project-based teaching method**. Chinese Science and Technology Periodical Database Research.
- Li, Z. X. (2020:134-135). **Function and Experience - Space Design Basic Course Teaching Exploration and Practice**. Decoration.
- Liu, B. (2022:427-434). **Innovation and practice in the collaborative cultivation system of digital media art professionals: A case study of the "Han Feng Tang Yun" themed art design course**. Packaging Engineering.
- Propaganda Department of the Central Committee of the Communist Party of China. (2021). **Questions and Answers on the Study of Xi Jinping Thought on Socialism with Chinese Characteristics for a New Era**.

Research Group of the Ministry of Education. (2019). **In-depth study of Xi Jinping's Important Exposition on Education.** Beijing: People's Publishing House.

Xiong, J. X. & Zheng, J. (2007:168-171) **Artistic Conception and Blank in Modern Packaging Design.** Packaging Engineering.

Yu, Y. (2013:52-57). **Exploring the Art and Design Education Model from the Perspective of Cultural and Creative Industries.** Journal of Tongji University: Social Sciences.

Zhao, H. X. (2011:88-90). **Discussion on the Cultivation of Art and Design Professionals in the Cultural and Creative Industries.** Sichuan Theatre.

THE STRATEGY OF CONSTRUCTING OF UNIVERSITY IDENTITY SYSTEM IN PUBLIC UNIVERSITIES IN SHENYANG CITY, CHINA

Wang Yi

Sutida Howattanakul

Sataporn Pruettikul

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: sutida.how@bkkthon.ac.th

Received : 9 December 2022

Revised : 21 December 2024

Accepted : 21 December 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To study the factors that affect the identity images of Shenyang Universities. (2) To study the identity image strategies of Shenyang Universities

This research was a mixed method research, including quantitative research and qualitative research. This paper implemented a quantitative study on the components of the identity system construction of 19 public universities in Shenyang. The researchers were randomly selected from 19 public universities in Shenyang. The main respondents were managers and teachers with work experience in 19 public universities in Shenyang, as well as junior college students, undergraduate students, master's degree and doctoral students studying in 19 universities, a total of 700 samples. The tools used for data collection were semi-structured interview tables and questionnaire stars. Exploratory factor analysis (EFA) was used to reduce irrelevant variables. Using the purposive sampling method, 15 key information providers from three public universities in Shenyang (Northeast University, Liaoning University, Lu Xun Academy of Fine Arts), The tool used for data collection was a semi-structured interview form. The statistical data used for data analysis were frequency, percentage, mean value and standard deviation, and exploratory factor analysis and content analysis are used.

The research findings revealed that; (1)The components that affected the identity of Shenyang Public Universities: UVIS, UBIS and UMIS; and (2) The managerial guidelines on Shenyang Public University Identity System Development Strategy:

The evaluation system of University visual identity system included four items: external image, internal image, personality image and artistic image. The evaluation system of university concept identification system included four items: educational philosophy, educational concept, cultural perception and school running characteristics. The evaluation system of behavior recognition system in Colleges and universities included seven items: teacher quality and organizational system, cultural activities, teaching philosophy, scientific research development, study style service system, and example system.

Keywords: University Identity System, Shenyang City, China

1. Introduction

Today, the competition among colleges and universities has risen to a brand competition, and then developed into a cultural competition. In the era of competition, universities must be able to express themselves clearly and pay attention to maintaining good communication with the market and society. If any university loses its unique personality, does not form its own distinctive characteristics, and does not establish a good social image, it will eventually be eliminated by society. In the special period of the transformation of higher education, the personalized and systematic strategy of the university identity recognition system has increasingly become an important choice for universities to expand their influence, improve their popularity and enhance their comprehensive strength. At the same time, the transformation period of higher education and the challenges of competition also require the university itself to gradually put out the wind of blindness, comparison and catching up with the trend, settle down to look at itself, pay attention to the future of the university, carry out long-term, overall and all-round dynamic planning for the university, and improve the competitiveness of the university at a higher level. In this case, the USI (University Identity Identification System) shows its importance. Therefore, this paper discusses the identity recognition system of Shenyang Public University. It is of great significance to improve the identity of Shenyang public universities.

The development of this research provides the possibility for the scientific community to answer these two questions:

- (1) What are the factors that affect the identity images of Shenyang Universities?

(2) What are the identity image strategies of Shenyang Universities?

2. Method

The research methods, sampling methods, data collection tools, and data analysis techniques are described below.

3. Research methods

In this study, exploratory factor analysis was used to find out the essential structure of multivariate observation variables, and to process dimensionality reduction techniques, to synthesize variables with intricate relationships into a few core factors. For principal factor analysis, there were no outliers, equidistant values, linear values, multivariate normal distribution, and orthogonality.

4. Research samples

According to the structural characteristics of public colleges and universities in Liaoning Province, the researchers randomly selected from 19 public colleges and universities in Shenyang. The main respondents were the management personnel and teachers with work experience in 19 public colleges and universities in Shenyang, as well as the junior college students, undergraduate students, master students and doctoral students studying in 19 colleges and universities, totaling 700 samples.

Table 1: Study sample

Project	University name	School situation			Number of samples taken		
		Undergraduate and below	Master's degree, doctor's degree and above	Teaching and administrative staff	Undergraduate and below	Master's degree, doctor's degree and above	Teaching and administrative staff
1	Liaoning University	18000	8280	2599	33	15	5

2	Shenyang University of technology	19019	6311	1393	35	12	3
3	Shenyang Aerospace University	16230	3512	1600	30	6	3
4	Shenyang Ligong University	15321	2530	1703	28	5	3
5	Northeast University	40211	8722	4490	75	16	9
6	Shenyang University of chemical technology	14111	2211	1300	26	4	2
7	Shenyang Jianzhu University	11400	4800	1700	21	9	3
8	Shenyang Agricultural University	13467	5355	1783	25	10	3
9	China Medical University	9407	6766	9103	17	12	17
10	Liaoning University of traditional Chinese medicine	18332	6921	889	34	13	2
11	Shenyang Pharmaceutical University	8592	4151	1156	16	8	2
12	Shenyang Medical College	9965	522	4404	19	1	8
13	Shenyang Normal University	20272	3670	2243	38	7	5
14	Criminal Investigation Police University Of china	6376	1113	765	12	2	1
15	Shenyang Sport University	7000	500	700	13	1	1
16	Shenyang Conservatory of music	7606	486	1073	14	1	2
17	Lu Xun Academy of fine arts	6637	643	518	13	1	1

18	Shenyang University	11000	3224	1120	21	7	2
19	Shenyang Institute of engineering	12000	2311	993	22	4	2
Total		264946	72028	39532	492	134	74

In this study, data were collected through online questionnaires. In this research, 700 questionnaires were collected. For the questionnaires with obvious perfunctory answers, such as those with answer time less than 1 minute and obvious consistency of answer options, 586 questionnaires were valid in the final survey and formal analysis stage, with an effective rate of 83.71%. The sampling method of the questionnaire mainly adopts the snowball random sampling method to collect and analyze the samples of this survey.

5. Data collection tools

This study had initially formed a scale containing 57 measurement items, in which visual recognition, concept recognition system and behavior recognition system were based on the research results of relevant scholars, and combined with the needs and conditions of this study. According to the specific situation of this study, it was modified to form the initial comprehensive scale required for this study

In order to ensure the quality of empirical results, this study draws on the research conclusions of Sun Guoqiang (2014) to design a questionnaire. The main contents of the questionnaire were as follows: 1. First of all, it clarified the background and purpose of the questionnaire; 2. Questionnaire subject: mainly college students. Through college students, we could understand the status quo of school image recognition. This paper used Likert's five point scale method to measure items. The interviewees need to give 1-5 points according to the questions and their actual situation, including 1 "very unimportant", 2 "unimportant", 3 "average", 4 "important" and 5 "very important"

6. Data Analysis

(1) Factor analysis

The factor analysis method to determine the indicator structure of the indicator system reveals the internal logical relationship between different indicators and indicator levels, which was the supporting framework of the entire indicator system. The purpose of factor analysis was to transform multiple original indicators into a few unrelated

comprehensive factors to reproduce the relationship between the original indicators. Its main purpose was to simplify the data [4]. In this study, the factor analysis method would be used to analyze and screen the contents of the 57 indicators initially determined, find out the factors that play a major role in the construction of the college student image recognition system, and determine the indicator structure according to the results of factor analysis. The questionnaire of this study involved 57 factors of university image building. According to Gorsach R. L(1983), the ratio of sample size to variable number should be more than 5:1, which is reasonable [5]. Of course, the larger the sample was, the more accurate the survey results would be, but it was very difficult in the actual operation process. Therefore, under the condition of minimizing the error as far as possible and ensuring the smooth progress of the investigation, select the appropriate sample. The survey finally determined that 700 questionnaires were to be distributed, and the number of questionnaires had reached more than 10 times of the number of variables, so it can be considered that the number of samples was reasonable.

(2) Descriptive statistical analysis

Descriptive statistical analysis was the most basic statistical method to express the characteristics of sample data and the relationship between variables. It mainly involves the concentration trend, dispersion degree and distribution form of sample data. In this study, SPSS 26.0 software was used to analyze descriptive statistics (mean, standard deviation, skewness, kurtosis and other indicators) in order to effectively understand the distribution characteristics of sample data: (1) mean: this study uses the arithmetic mean calculation method to represent the value of the mean, which could be used to measure the centralized trend of sample data; (2) Standard deviation, also known as mean square error, was the most commonly used quantitative form to reflect the degree of dispersion of a group of data. It was an important indicator to measure the degree of probability of statistical distribution and to indicate the accuracy. The smaller the value, the smaller the difference between most sample data and the mean value, and the smaller the difference between the data; (3) Skewness: the characteristic number representing the degree of asymmetry of the probability distribution density curve relative to the average value. There were three cases: positive deviation, negative deviation, and equal deviation (the skewness value was 0, that was, the symmetric distribution of the sample data). It was generally believed that the smaller the absolute value of the skewness, the more the sample data obey the normal distribution; (4) Kurtosis: it indicated the difference between the tail of

the data distribution and the normal distribution, which could help to preliminarily understand the general characteristics of the data distribution.

7. Discovery

On the basis of the existing domestic and foreign literature and sample university literature, this study combed and analyzed the measurement methods of key variables such as university identity recognition system in the existing literature, and redesigned the measurement project according to the actual situation of Shenyang Public University. And constitute the first draft of the questionnaire.

On the basis of the first draft of the questionnaire, the wording and content of the questions were further revised to form the second draft of the questionnaire. Combined with the questionnaire, 15 key informants were tested for the consistency of the questionnaire (IOC), and the questionnaire was revised to 48 questions, forming the third draft of the questionnaire.

Table 2: Summary of university image identification indicators

Primary indicator	Secondary index	Secondary weight	Tertiary indicators	Three level weight	Comprehensive weight
Uvis evaluation system	External image	0.301	Places for mass communication and learning	0.067	7.85%
			Reasonable matching of auxiliary color and background	0.06	7.02%
			External publicity and information transmission	0.058	6.84%
			University website	0.058	6.75%
			architectural style	0.048	5.65%
	Inner image	0.275	Cultural and creative products with university characteristics	0.049	5.24%
			University Space Environment	0.064	6.90%
			Historical and cultural atmosphere	0.064	6.90%
			school motto	0.058	6.22%
			Nature of running a school	0.053	5.71%

Primary indicator	Secondary index	Secondary weight	Tertiary indicators	Three level weight	Comprehensive weight
	Personality image	0.224	University basic color with distinctive personality	0.066	5.72%
			Landscape can reflect the cultural value of the school	0.06	5.26%
			Good recognition of graphics	0.053	4.65%
			University prints are recognizable	0.053	4.63%
	Artistic image	0.200	Beautiful combination design	0.066	5.17%
			Combination of logo, greening and landscape	0.065	5.05%
			Reasonable collocation of graphic symbols	0.057	4.43%
Uvis evaluation system	educational philosophy	0.325	Human centered philosophy of teaching	0.086	11.21%
			The education mode of personal characteristics development as the mainstream	0.08	10.39%
			Dialectical unity of education and time	0.087	11.32%
	Educational philosophy	0.258	The university has a good learning environment	0.084	8.66%
			Universities encourage academic freedom	0.09	9.33%
			Encourage active competition mechanism	0.086	8.89%
	Cultural perception	0.236	High recognition of cultural and artistic activities in Universities	0.077	7.24%
			Universities encourage students' innovation and Entrepreneurship	0.072	6.78%
			University Motto and school spirit can feel cultural identity	0.072	6.77%

Primary indicator	Secondary index	Secondary weight	Tertiary indicators	Three level weight	Comprehensive weight
	School running characteristics	0.181	Universities have their own characteristic disciplines	0.09	6.56%
			Unique teaching mode	0.089	6.46%
			Outstanding abilities in scientific research, teaching and practice in Universities	0.088	6.39%
UBIS evaluation system	Teacher literacy and organizational system	0.183	High level of teachers in Universities	0.048	6.16%
			Teachers' code of conduct	0.052	6.75%
			The university scholarship competition system is reasonable	0.05	6.54%
			University and college leaders can set an example	0.04	5.14%
	Cultural Activity	0.156	Regularly carry out team activities in the hospital as a unit	0.045	4.99%
			There are relevant university history exhibitions and celebration activities	0.054	4.99%
	Teaching philosophy	0.14	The teaching philosophy is people-oriented and respects personality development	0.053	5.24%
			Pass on the world outlook and values and guide learning	0.056	5.50%
			Treat every student fairly	0.051	5.10%
	Scientific research development	0.139	Can provide students with an objective scientific research and innovation environment	0.054	5.32%
			Provide scientific research equipment and counseling mechanism	0.052	5.14%

Primary indicator	Secondary index	Secondary weight	Tertiary indicators	Three level weight	Comprehensive weight
			Encourage and reward participation in scientific research activities	0.059	5.84%
	Study style management system	0.136	Standardized basic knowledge education mode	0.064	6.17%
			Carry out the cultivation of characteristic cultural skills such as art and sports	0.062	6.17%
	Study style service system	0.133	Guide students' innovation and Entrepreneurship	0.037	3.49%
			Provide career planning consulting	0.051	3.49%
	Model system	0.115	Publicize outstanding alumni and establish school identity	0.059	4.77%
			Characteristic class learning style evaluation activities	0.056	4.58%
			Organizing the propaganda activities of outstanding class students' deeds	0.057	4.62%

8. Results, Conclusions and Recommendations

There were three components of Studying variables affecting the identity of public universities in Shenyang: Evaluation system of UVIS、 Evaluation system of UBIS, Evaluation system of UMIS.

Through research, it was found that UMIS was the foundation, UBIS was the dominant and UVIS was the bridge, which were mutually causal and indispensable. UMIS was the core, essence and command of university image planning, but it couldn't be directly transformed into the school image. It must display the school image through the behavior recognition system and spread the school image through UVIS; UBIS was a dynamic intermediary communication and integration; UVIS was static embodiment and rendering. Considering all three subsystems, through personalized design and implementation, the construction of a perfect university campus image was conducive to

the promotion of the University's spiritual culture, institutional culture and material culture in all aspects, which was the objective requirement of the university to adapt to the times and social development, and also the need of the University's own development.

Developing the managerial guidelines on Shenyang Public University Identity System Development Strategy:

UVIS evaluation system included four items: external image, internal image, personality image and artistic image. The UMIS evaluation system included four items: educational philosophy, educational philosophy, cultural perception, and school running characteristics. UBIS evaluation system included seven items: teacher quality and organizational system, cultural activities, teaching philosophy, scientific research development, study style service system, and example system.

The validation results were slightly different from the components of goal 1. The guidelines provided a more comprehensive and practical way to realize the strategic guidance of the development of Shenyang Public University identity system.

UVIS evaluation system: 1. External image, we should strengthen the transmission of University web pages and external publicity information; Build a place for public exchange and learning; The architectural style of the University and the matching of auxiliary colors and backgrounds were reasonable. 2. Internal image, we should pay attention to the construction of the University space environment and the development of cultural and creative products with university characteristics; The visual inheritance of the historical and cultural atmosphere of the University. 3. Personality images should reflect the cultural value of the University in the construction of the university landscape; College basic colors had a distinct personality and good recognition of graphics; University printed matter was recognizable. 4. Artistic image, the combination design of the University vision system was beautiful, and the matching of graphic symbols was reasonable, which was suitable for different space occasions; Logo were combined with greening and landscape.

UMIS evaluation system: 1. Educational philosophy should follow the people-oriented teaching philosophy and fully respect the development of students; Establish a knowledge-based education model with personal characteristic development as the mainstream; Education and time are dialectically unified. The educational concept was to build a good learning environment, encourage academic freedom, and encourage active competition mechanisms. 3. Cultural perception, we should strengthen the construction

of school motto and school spirit, so that everyone could feel cultural identity; The cultural and artistic activities of the university were highly recognized, and students are encouraged to innovate and start businesses. 4. School running characteristics, with its own characteristic disciplines, would have its own educational methods in professional courses, not the same teaching mode; Outstanding ability in scientific research, teaching and practice.

UBIS evaluation system: 1. Teachers' quality and organizational system, university leaders and college leaders could set an example; The level of teachers in universities was high; Teachers' code of conduct; The scholarship competition system was reasonable. 2. For cultural activities, team activities with the college as the unit and related university history exhibitions and celebration activities should be carried out regularly. 3. Teaching philosophy, which was people-oriented and respects personality development; Pass on positive world outlook and values, and guide learning first; Treat every student fairly. 4. With the development of scientific research, universities could provide students with an objective scientific research and innovation environment, provide scientific research equipment and counseling mechanisms, and encourage and reward participation in scientific research activities. 5. Study style management system, with standardized basic knowledge education methods; Carried out the training of characteristic cultural skills such as art and sports; 6. Study style service system, guide students to innovate and start businesses, and provide career planning consulting. 7. The model system should publicize outstanding alumni and establish school identity; Regularly hold characteristic class style evaluation activities and organize outstanding class students' deeds publicity activities.

Bibliography

- Che,J.Y. (2017). **University Campus Image Packaging Based on the Visual Identification System of the Central Academy of Fine Arts**. Packaging World, 06: 33-34.
- Chen,J. (2020). **The Role of Visual Identity System Design in the Image Construction of Colleges and Universities**. Art Education Research, 04:90-91.
- Fan,Z.Z,Dai,R. (2018). **Research on the Application of Visual Identification System (VIS) in the Construction of University Cultural Image**. Art Education Research, 20:57.
- Sun,K.S. (2013). The role of university image recognition system in improving university image. **Higher Education Forum**, 09:124-126.
- Zhang,L.,Zhuan,C.P. (2013). **Importance of Visual Identity System Design in University**

Image Construction. Science and technology vision, 31:63.

Zhou,W.H.,Yan,X. (2016). **Research on the Design and Application of College Visual Identity System -- Taking Zhangjiakou University as an Example.** A bosom friend is inspirational, 03:83-84.

การสร้างภาวะผู้นำบนพื้นฐานอิทธิบาทธรรม Creating leadership based on the foundation of the Iddhipada

วิเศษ แสงกาญจนวนิช

Wiset Sangkanjanavanich

สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Philosophy and Ethics Program, Graduate School,

Suan Sunandha Rajabhat University

Email : metha.ang@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 19 กุมภาพันธ์ 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 21 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 21 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การสร้างภาวะผู้นำบนพื้นฐานอิทธิบาทธรรม ผลการวิจัยพบว่า อิทธิบาทธรรม คือ ธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ ฉันทะ (ความพอใจ) มีแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ มีความต้องการที่จะทำ วิริยะ (ความเพียร) มีความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอยต่อสิ่งที่ทำ จิตตะ (ความเอาใจใส่) มีความมุ่งมั่น หนักแน่น มีจิตฝึกฝนไม่ฟุ้งซ่าน อุทิศตนเพื่อสิ่งที่ทำ วิมังสา (ความไตร่ตรอง) มีการใช้สติปัญญาใคร่ครวญ ในสิ่งที่ทำ ทั้งในส่วนของเจตนาและผลการกระทำ มีความรอบคอบ มองอย่างเป็นองค์รวม มีวิจารณ์ญาณ ในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในสิ่งที่ทำ ธรรมทั้ง 4 ประการนี้สามารถสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นแก่บุคคล ที่น้อมนำเอาธรรมเหล่านี้มาประพฤติปฏิบัติด้วยเจตนาอันเป็นกุศล นอกจากจะสร้างความเข้มแข็ง สร้างโอกาสแห่งความสำเร็จให้กับชีวิตส่วนตัวแล้ว ยังสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับบุคคลรอบข้างได้ดำเนินรอยตามด้วยความเต็มใจ สามารถให้ความอุ่นใจแก่ผู้ร่วมงาน สามารถหวัง ความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าให้เกิดขึ้นได้ทั้งระดับบุคคลและองค์กร

คำสำคัญ: อิทธิบาทธรรม, ภาวะผู้นำ, ผู้นำ

ABSTRACT

This research is a qualitative study that analyzes documents with the objective of examining the development of leadership qualities based on Iddhipada. The research findings indicate that Iddhipada, which leads to success, consists of four components: "Chantā" (aspiration), which includes inspiration, motivation, and a desire to act; "Wiriya"

(exertion), which involves effort, perseverance, resilience, and not giving up easily on tasks; "Jitta" (Thoughtfulness), which encompasses confidence, steadfastness, having a strong mind, and dedicating oneself to the task at hand; and "Wimangsā" (Investigation), which entails using intelligence to carefully consider intentions and actions, being comprehensive, and having the wisdom to improve and develop. These four ethical components can foster the emergence of leadership qualities in individuals who practice them with altruistic intentions. Apart from fostering personal strength and opportunities for success in life, they can serve as exemplary models, inspire others, provide comfort and encouragement to colleagues, and instill hope for success and progress at both individual and organizational levels.

Keywords: Iddhipada, leadership, leader

1. บทนำ

บุคคลที่เป็นผู้นำในองค์กรย่อมมุ่งหวังความสำเร็จในงาน และความสุขสำเร็จร่วมกันของผู้ร่วมงานทั้งหมด หลักคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ช่วยเกื้อกูลให้เกิดความสุข ความสำเร็จนั้น เรียกว่า อิทธิบาทธรรม หรืออิทธิบาท 4

อิทธิบาทธรรม เป็นหลักธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ ได้มากมาย เช่น การปฏิบัติธรรม การทำงาน การจัดการเรียนการสอนหนังสือหรือในการดำเนินชีวิต หลักอิทธิบาทธรรม 4 ประการ อันเป็นธรรมนำไปสู่ความสุข ความสำเร็จ (สุปราณี สารรัตน์, 2564) ประกอบด้วย ฉันทะ หมายถึง สร้างความพอใจในการทำงาน ประสงค์จะทำยิ่งขึ้น วิริยะ หมายถึง ความขยัน หมั่นเพียร จิตตะ หมายถึง ความมีจิตใจสู้ไม่ท้อถอยต่อปัญหาหรืออุปสรรค วิมังสา หมายถึง การรู้จักใช้ปัญญา ใช้ความคิด พิจารณาอย่างรอบด้านในการทำงานให้ประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย (พระมหาบรรจง ตีรโณ (ศรีสุข), 2560) นอกจากนี้ อิทธิบาทธรรมยังเป็นธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรได้ด้วย ดังที่พระราชวรมุนี (2526) กล่าวว่า “ผู้บริหารใช้อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมในการบริหารย่อมจะกลายเป็นศูนย์รวมใจ รวมงาน และสามารถจัดการให้งานบรรลุผลไปได้ด้วยดี”

การที่ผู้นำหรือผู้บริหารกลายเป็นศูนย์รวมใจ รวมงาน และสามารถจัดการให้งานบรรลุผลไปได้ด้วยดีนั้นก็เพราะอิทธิบาทธรรมสามารถสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นได้ จึงเป็นธรรมที่น่าสนใจต่อการนำมาศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น โดยกำหนดคำถามว่า อิทธิบาทธรรมสามารถสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นได้อย่างไร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างภาวะผู้นำบนพื้นฐานอิทธิบาทธรรม เพื่อตอบโจทย์การวิจัยดังกล่าวนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการวิจัยที่เกิดขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปวิเคราะห์วิจัยทางพุทธปรัชญาเพื่อการประยุกต์ และการนำไปกำหนดเป็นนโยบายต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธที่พึงประสงค์ โดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมเป็นพื้นฐานหรือเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์การสร้างภาวะผู้นำบนพื้นฐานอิทธิบาทธรรม

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งแบ่งเอกสารเป็นเอกสารปฐมภูมิและเอกสารทุติยภูมิ

3.1 เอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง ตีพิมพ์ปี พ.ศ. 2525 โดย กรมการศาสนา กรุงเทพมหานคร

3.2 เอกสารทุติยภูมิ ประกอบด้วย เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและหลักอิทธิบาทธรรม 4 ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

เมื่อรวบรวมเอกสารเสร็จสิ้นแล้ว นำเอกสารมาเรียบเรียง จากนั้นวิเคราะห์เพื่อนำไปสรุปผลอภิปรายผล และเสนอแนะในบทสุดท้าย

4. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การสร้างภาวะผู้นำบนพื้นฐานอิทธิบาทธรรม 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า อิทธิบาทธรรม เป็นคำสอนที่ปรากฏในพระสูตรต่าง ๆ อาทิ มหาปริณิพพานสูตร (ที.มหา.(ไทย) 10/166/122) จักกวัตติสูตร (ที.มหา.(ไทย) 11/80-81/110) ปาสาทิกสูตร ที.ปา.(ไทย) 11/177/138) ลักษณะสูตร (ที.ปา.(ไทย) 11/207/168-169) สังคีตสูตร (ที.ปา.(ไทย) 11/306/277) เจโตศีลสูตร (ม.ม.(ไทย) 12/189/203) มหาสกลุทายิสูตร (ม.ม.(ไทย) 13/247/291) สฬายตนวิภังคสูตร (ม.อุป.(ไทย) 14/433/429) ปิณฑปาตปาริสุทธิสูตร (ม.อุป.(ไทย) 14/445/501) รัชชสูตร (ส.ส.(ไทย) 15/156/199) ปาลิเลยยสูตร (ส.ช.(ไทย) 17/81/130) อิทธิบาทธรรม คือ ธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ ฉันทะ (ความพอใจ) มีแรงบัลดาลใจ แรงจูงใจ มีความต้องการที่จะทำ วิริยะ (ความเพียร) มีความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอยต่อสิ่งที่ทำ จิตตะ (ความเอาใจใส่) มีความมุ่งมั่นหนักแน่น มีจิตฝึกฝนไม่ฟุ้งซ่าน อุทิศตนเพื่อสิ่งที่ทำ วิมังสา (ความไตร่ตรอง) มีการใช้สติปัญญาใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ ทั้งในส่วนของเจตนาและผลการกระทำ มีความรอบคอบ มองอย่างเป็นองค์รวม มีวิจารณ์ญาณในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในสิ่งที่ทำ ธรรมทั้ง 4 ประการนี้สามารถสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นแก่บุคคลที่น้อมนำเอาธรรมเหล่านี้มาประพฤติปฏิบัติด้วยเจตนาอันเป็นกุศล นอกจากจะสร้างความเข้มแข็ง สร้างโอกาสแห่งความสำเร็จให้กับชีวิตส่วนตัวแล้ว ยังสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างแรงบัลดาลใจให้กับบุคคลรอบข้างได้ดำเนินรอยตามด้วยความเต็มใจ สามารถให้ความอุ่นใจแก่ผู้ร่วมงาน สามารถหวังความสำเร็จ ความสำเร็จความเจริญก้าวหน้าให้เกิดขึ้นได้ทั้งระดับบุคคลและองค์กร

5. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ สามารถอภิปรายผลได้ว่า การสร้างภาวะผู้นำบนพื้นฐานอิทธิบาทธรรม ย่อมทำให้เกิดภาวะผู้นำที่แท้จริง สามารถสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ ที่ต้องการทำโดยไม่ต้องใช้การบังคับ ด้วยกฎหรืออำนาจใด ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกัญชพร ปานเพชร (2565) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง คือ ผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจ สื่อความหมาย ถึงความเป็นตัวตนที่แท้จริง ไม่เสแสร้งตั้งแต่ แนวคิด ค่านิยม พฤติกรรมที่แสดงออกความรัก และความมั่นใจ เกิดขวัญกำลังใจแก่บุคคลที่เป็นผู้ตาม โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะต้องมีความตระหนักรู้ในตนเองสูง สามารถควบคุม พฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนช่วยกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราวลัย ดอกบัว และสุนทร สายคำ (2563) ได้กล่าวถึงองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา คุณลักษณะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณลักษณะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ควรมีบุคลิกลักษณะที่เป็นจุดเด่นเหมาะแก่การเป็นผู้นำ 2) ควรนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อยึดเหนี่ยวทางจิตใจให้เกิดความรักความศรัทธา 3) ควรมีความรู้ความสามารถในการทำงานจริง 4) ควรมีจิตใจที่มีเมตตากรุณา ส่วนด้านการบริหารเชิงสถานการณ์ตามหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ควรมีการเสียสละและเห็นประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนเสมอ 2) ควรมีความเอาใจใส่ตั้งใจในการปฏิบัติงาน 3) ควรทันต่อเหตุการณ์บ้านเมืองและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ส่วนด้านการบูรณาการตามหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ควรมีการยึดหลักธรรมวินัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ไตร่ตรองในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน 2) ควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ควรมีคุณธรรมจริยธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลนิตี เบ้าจรรยา และคณะ (2566) ได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีความรู้ทั้งเรื่องศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เป็นผู้ที่ก้าวหน้าเทคโนโลยี สามารถจัดหาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการด้านต่างๆ รวมไปถึงใช้เทคโนโลยีจัดทำข้อมูลสารสนเทศขององค์กรได้อย่างเหมาะสม 2) ด้านการทำงานเป็นทีม ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกัน ให้กำลังใจ และขวัญกำลังใจแก่คณะครูอย่างทั่วถึง รวมถึงควรเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงานแก่คณะครูและบุคลากรในโรงเรียน 3) ด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่รับฟังข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา และเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน รวมไปถึงสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจจะเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน และแก้ปัญหาขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสามารถแก้ไขความขัดแย้งด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ 4) ด้านการแก้ปัญหาตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจจะเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน อยากแก้ปัญหาขึ้นได้อย่างรวดเร็วและสามารถแก้ไขความขัดแย้งด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ ในขณะที่ อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ (2564) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ไว้ดังนี้ (1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย พบว่า หลักันตะ ผู้บริหารควรศึกษานโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดและร่วมกันวางแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย หลักวิริยะ ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกในการกำกับนิเทศและติดตาม

ตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน หลักจิตตะ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรตรวจสอบและสะท้อนผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน หลักวิมังสา ผู้บริหารควรนำผลจากการตรวจสอบข้อมูลโดยผู้มีส่วนร่วมมาปรับปรุงพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน (2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน พบว่า หลักฉันทะ ผู้บริหารควรมีการวางแผนการใช้หลักสูตรและส่งเสริมให้คณะครูพัฒนาตนเองเพิ่มความชำนาญในการใช้หลักสูตรและการสอน หลักวิริยะ ผู้บริหารควรพัฒนาหลักสูตรและการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและบริบทของท้องถิ่น หลักจิตตะ ผู้บริหารควรประเมินหลักสูตรเพื่อนำผลมาวางแผนปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและการสอน หลักวิมังสา ผู้บริหารควรนำผลจากการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของท้องถิ่นเป็นไปตามมาตรฐานสถานศึกษา (3) ด้านการนิเทศการสอน พบว่า หลักฉันทะ ผู้บริหารควรวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ หลักวิริยะ ผู้บริหารควรดำเนินการนิเทศการสอนที่หลากหลายตรงตามสภาพจริง หลักจิตตะ ผู้บริหารควรนิเทศติดตามการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หลักวิมังสา ผู้บริหารควรนำผลจากการนิเทศการสอนมาปรับปรุงเตรียมพร้อมในการนิเทศครั้งต่อไป (4) ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ พบว่า หลักฉันทะ ผู้บริหารควรวางแผนเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียนและความพึงพอใจของคณะครู หลักวิริยะ ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ หลักจิตตะ ผู้บริหารควรตรวจสอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้เป็นไปตามเกณฑ์และเวลาที่กำหนด หลักวิมังสา ผู้บริหารควรปรับปรุงพัฒนาข้อผิดพลาดจากการบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมต่อความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พระอุทัย จารูมโม (แก่นจำปา) สาโรช เขือกบัวขาว และพนิต ศรีประดิษฐ์ (2566) อธิบายว่า สมรรถนะการบริหารงาน 6 ด้าน สามารถนำเป็นหลักการหรือแนวทางการบริหารเพื่อเพิ่มสมรรถนะผู้บริหารเทศบาล ดังนี้ 1) ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร พบว่า ใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน ถูกต้องและเหมาะสม รวดเร็ว ตอบโจทย์ปัญหาที่เกิดเพราะภาพลักษณ์และการเลือกใช้คำที่ถูกต้องจะสามารถทำให้เราเชื่อมั่น เปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของผู้ฟังได้ 2) ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ พบว่า การวางแผนอย่างเป็นหลักการ โดยเน้นให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และถูกต้องรวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการโครงการต่างๆ ในความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และกำหนดแนวทางขั้นตอนวิธีการทำงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม พบว่า การทำงานเป็นทีมไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าทีมหรือผู้ที่มีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ แม้แต่คนที่มิอาจอย่างเป็นทางการแต่ร่วมมือทำงาน หรือทำหน้าที่เป็นผู้ประสานทีม ก็แสดงสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารที่เก่ง ๆ จะแสดงทั้งสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและสร้างสถานะผู้นำสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารวิเคราะห์ขององค์กรความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและของตนเอง ความสำเร็จใน

การทำงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการรักษาและใส่ใจผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานสูงมีการปรับตัวอย่างทันท่วงทีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมให้ทันต่อสถานการณ์ 5) ด้านสมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์พบว่า กระแสโลกาภิวัตน์ต้องมีความเข้าใจในความแตกต่างทำให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลายสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืน รับรู้แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจและวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามของกระแสโลกาภิวัตน์ได้ 6) ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง พบว่า การบริหารตนเองเป็นสิ่งที่สามารถทำงานโดยอัตโนมัติคือ เมื่อพบปัญหา สามารถแก้ไขปัญหาได้เอง และบริหารงานได้เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งในการดำเนินงานแต่ละครั้งใช้หลักการจัดการตนเองผู้บริหารทุกคนล้วนมีเป็นความสามารถของผู้บริหารในการรู้จักตัวตนของตนเองวิเคราะห์ตนเองเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุปเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการนำเอาเนื้อหาของบทความวิจัยนี้ไปวิเคราะห์เป็นด้าน ยกตัวอย่างเช่น 1) ด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 โดยกำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้บริหารหรือผู้นำ ได้แก่ จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างไรบ้างเพื่อให้องค์กรมีฐานข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอ อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมในแต่ละตำแหน่งงาน 2) ด้านการทำงานเป็นทีมตามหลักอิทธิบาท 4 โดยกำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้บริหารหรือผู้นำ ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้นำต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ปลุกเร้าความต้องการที่แท้จริงเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการกระตุ้นไปในทางที่สร้างสรรค์ เกิดการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยกำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้บริหารหรือผู้นำ ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้นำควรเป็นผู้มีใจกว้าง เป็นพื้นที่เปิดรับความรู้สึกนึกคิดที่หลากหลาย เป็นผู้รับฟังปัญหาอย่างมีสติ ไม่ตื่นกลัว มีความกล้าในการเผชิญปัญหา กล้าประเมินวิธีการปฏิบัติ และกล้าลงมือทำด้วยความรับผิดชอบ สามารถแสวงหาคำปรึกษาจากผู้ร่วมงานในประเด็นความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ เน้นสันติวิธีและความร่วมมือกัน 4) ด้านการแก้ปัญหาตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารหรือผู้นำ โดยกำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้บริหารหรือผู้นำ ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นผู้มองการณ์ไกล มีสติปัญญาในการมองเห็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีการวางมาตรการป้องกัน มีการเตรียมตัวรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาที่ชัดเจนเป็นขั้นเป็นตอน มองเห็นเหตุปัจจัยของปัญหา มองเห็นระดับของปัญหา มองเห็นความเป็นไปได้ในการลดหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา มองเห็นวิธีการปฏิบัติต่อปัญหานั้นอย่างทะลุปรุโปร่ง

เมื่อได้ตัวชี้วัดอันเป็นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้นำที่เพียงพอแล้ว กระบวนการต่อไปคือการสร้างความเข้าใจ สร้างทักษะในการพัฒนาให้เกิดผู้นำในองค์กรเพิ่มขึ้น ออกแบบกระบวนการสร้างผู้นำ

องค์กรอย่างมีส่วนร่วมด้วยหลักอิทธิบาทธรรม เชื่อมต่อกับองค์กรหรือเครือข่ายที่สามารถพัฒนาความรู้ และทักษะของบุคลากรให้เติบโตจากภายในทั้งทางด้านจิตใจ ทักษะ และคุณธรรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับการปลูกฝังคุณสมบัติที่ดีต่อการเป็นผู้นำในอนาคต

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างภาวะผู้นำบนพื้นฐานของหลักธรรมอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างภาวะผู้นำบนพื้นฐานทศพิธราชธรรม
2. การสร้างภาวะผู้นำบนพื้นฐานพรหมวิหารธรรม
3. การสร้างภาวะผู้นำบนพื้นฐานฆราวาสธรรม

บรรณานุกรม

กัญชพร ปานเพ็ชร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 9(1), 491 - 498.

การศาสนา, กรม. (2525). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง. กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา.

กุลนิติ เป้าจรรยา และคณะ. (2566). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วารสารสถาบันวิจัยพัฒนธรรม, 10(1), 73-85.

พระมหาบรรจง ตีสโร (ศรีสุข). (2560). ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม 4 ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยา อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์. พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชมณี. (2526). พุทธศาสนากับสังคมไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญวิทยการพิมพ์.

พระอุทัย จารูมโน (แก่นจำปา) สาโรช เพื่อกบฏขาว และพนิต ศรีประดิษฐ์. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 13(1), 42-51.

ภัทราวัลย์ ดอกบัว และสุนทร สายคำ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. วารสารสถาบันวิจัยพัฒนธรรม, 7(1), 137-145.

สุปราณี สารรัตน์. (2564). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 สู่การเรียนรู้เชิงรุกในการเรียนภาษาอังกฤษ. วารสารปัญญา, 28(2), 95-110.

อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Digital Marketing Management of Herbal Products in the Community Context of Ban Nong Thiam, Nakhon Pathom Province: Guidelines for Developing Marketing Strategies in the Digital Age

Ntapat Worapongpat

Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS)

Songsak Dookarn

AI and ESG Center Thongsook College

Qingchao Sun

Thongsook College

Pimook Somchob

Ubon Ratchathani Rajabhat University

Chuensumon Bunnag

Mahanakorn University of Technology

Jirapipat Thanyaphongphat

Chiang Mai University

E-mail: dr.thiwat@gmail.com

Received : 10 January 2023

Revised : 21 December 2024

Accepted : 21 December 2024

ABSTRACT

This research aims to 1) explore guidelines for developing digital marketing public relations media and to transfer this knowledge to the Ban Nong Thiam herbal shampoo business, and 2) enhance digital marketing strategies for herbal shampoo products. This involves creating an engaging Facebook page, crafting appealing slogans, utilizing effective hashtags, and improving product ordering channels through QR Codes linked to Line and Facebook. A mixed-methods approach was employed, combining qualitative and quantitative research methods. Data collection included questionnaires and interviews. The quantitative sample consisted of 220 consumers from Bangkok, selected via simple random sampling. Qualitative insights were obtained from 10 key informants through in-depth interviews. Data analysis involved descriptive statistics (percentages, means, and standard deviations) and t-

tests for comparisons. The results indicated a high overall satisfaction with the digital marketing efforts, with an average satisfaction score of 4.75. The highest satisfaction was noted for comprehensive content on the Facebook page, scoring 5. Additionally, the study identified that effective public relations media should use modern, engaging platforms like informational web pages and video clips. Key elements of successful public relations media include compelling headings, informative text, relevant illustrations, and clear contact information. This research highlights the significance of utilizing information technology to boost the potential and competitiveness of local businesses sustainably.

Keywords: Interdisciplinary, Humanities Social Sciences, Digital Marketing

1. Introduction

In Thai society, shampoo has become an indispensable part of daily life, particularly for women who use it not only for cleaning but also to maintain hair health and promote a positive appearance. The shampoo and hair care industry generates significant revenue, attracting competition from large multinational corporations, small businesses, and even housewives. However, many mainstream products lack the benefits of traditional herbal remedies that are readily available in communities. Herbs with potent medicinal properties, such as guava leaves, kaffir lime skin, and cassia, have long been used to nourish and repair damaged hair, yet their potential remains underutilized in commercial hair care. Recent studies have highlighted the harmful effects of air pollution, including dust, smoke, and UV exposure, which have led to hair damage, dryness, and frizz. Moreover, common practices like frequent hair dyeing, excessive heat styling, and overwashing exacerbate these problems by stripping natural oils from the scalp, leading to hair that is brittle and prone to breakage. Despite the availability of natural remedies, most mass-market shampoos include synthetic additives that offer little nourishment in comparison to local herbs (Worapongpat, 2022). Prior research indicates a lack of products that effectively integrate these community-sourced herbs into accessible, marketable solutions for hair care.

Research Area: Target Group, Problems, and Researcher's Role The research focuses on the Ban Nong Thiam community in Nakhon Pathom Province, where traditional herbal remedies are plentiful but underutilized in modern product development. Local entrepreneurs and researchers have recognized the potential of integrating these herbs into shampoo formulas to address common hair problems like split ends, hair loss, and scalp

dryness. By utilizing natural ingredients, such as guava leaves and kaffir lime skin, these formulas aim to improve hair texture, promote hair strength, and restore moisture.

In response to this opportunity, the researcher has actively engaged with the Ban Nong Thiam community, identifying a gap in the marketing and commercialization of herbal shampoo products. The community's entrepreneurs face challenges in reaching broader markets due to limited access to digital marketing tools and expertise. This research aims to bridge that gap by focusing on developing digital marketing strategies tailored to community-based herbal product enterprises, empowering them to expand their customer base beyond local boundaries.

2. Research Objectives

1. To study digital marketing and public relations media. and transfer knowledge to the business of Ban Nong Thiam herbal shampoo

2. To develop and transfer knowledge about digital marketing of herbal shampoo products by teaching how to make a Facebook page and profile with an interesting slogan, post, use hashtags, and increase product purchasing channels. That's more convenient by scanning the QR Code connected to Line and Facebook.

3. Literature Review

1. Introduction to Digital Marketing in the Context of Community Enterprises Digital marketing has rapidly transformed the way businesses, both large and small, reach and engage with consumers. According to Kotler et al. (2017), digital marketing integrates online channels such as social media, email, websites, and mobile apps to promote products and services. For small enterprises, particularly community-based businesses like those in Ban Nong Thiam, this shift to digital marketing offers a powerful tool to increase visibility and market reach without the high costs associated with traditional media.

In Thailand, digital marketing is increasingly being adopted by local businesses as a way to tap into both domestic and international markets. Studies show that as of 2023, Thailand had over 52 million active social media users, with platforms like Facebook and Line being the most popular (Hootsuite, 2023). This creates an enormous opportunity for community enterprises to market their products more effectively, leveraging these platforms to expand their consumer base (Pimpa, 2020). However, despite these potential benefits, many

community-based businesses still struggle to adopt digital marketing due to a lack of resources, knowledge, and technical skills (Tontong, 2021).

2. Digital Marketing Strategies for Herbal Products Herbal products, particularly in Asian markets, are growing in popularity due to an increased focus on natural and organic solutions for personal care (Chaudhary & Singh, 2021). In Thailand, herbal products such as shampoo, soap, and skincare items are often linked to local traditions and cultural heritage, giving them unique appeal. The ability to market these products effectively online can play a significant role in the success of community enterprises. Research has shown that integrating digital marketing strategies into the promotion of herbal products can increase product awareness and consumer trust (Somsak, 2022).

According to Tansuchat (2021), the use of storytelling in social media marketing, particularly for products tied to cultural traditions, is an effective way to differentiate these products from mass-market alternatives. Highlighting the natural ingredients, traditional knowledge, and sustainability of herbal products can resonate with consumers seeking eco-friendly and authentic products.

3. The Role of Social Media in Promoting Community Enterprises Social media platforms, particularly Facebook and Line, are powerful tools for reaching local and international audiences. Studies show that businesses that actively engage on social media have higher customer retention and stronger brand loyalty (Nawi et al., 2019). For community enterprises like those in Ban Nong Thiam, creating a social media presence can help establish brand identity, build consumer trust, and increase product sales.

Facebook, with its customizable business pages, allows enterprises to showcase their products, provide customer testimonials, and interact directly with consumers. Line, another popular platform in Thailand, enables businesses to reach local customers through messaging and offer direct purchase options via QR codes (Worapongpat, 2021). Additionally, the use of hashtags and targeted advertising helps to further expand the reach of herbal products, bringing in new customers who might not otherwise discover these community-based brands (Wongratana, 2022).

4. Challenges Faced by Community Enterprises in Adopting Digital Marketing Despite the clear advantages of digital marketing, many community enterprises face significant challenges in adopting these strategies. According to a study by Siripong (2021), one of the biggest obstacles is a lack of digital literacy and technical skills. Many small business owners are unfamiliar with how to create effective social media profiles, develop content strategies,

or analyze online consumer behavior. Furthermore, limited access to digital infrastructure and financial resources makes it difficult for rural businesses to fully leverage digital tools.

The Ban Nong Thiam community, in particular, experiences these challenges. While the local entrepreneurs are knowledgeable about the benefits of herbal products, they often lack the skills to translate this knowledge into effective digital marketing campaigns. Previous research suggests that community training and knowledge transfer can significantly improve digital marketing outcomes for small enterprises (Worapongpat, 2022).

5. Knowledge Transfer and Capacity Building for Digital Marketing The concept of knowledge transfer is essential for building the capacity of community enterprises in digital marketing. Knowledge transfer involves sharing information, skills, and expertise from those with experience in digital marketing to local business owners. Successful examples of knowledge transfer in rural communities include workshops, online tutorials, and mentorship programs that teach basic digital marketing skills (Ramirez et al., 2020).

For Ban Nong Thiam's herbal shampoo business, the research by Worapongpat (2022) emphasizes the importance of creating a Facebook business page, crafting compelling brand narratives, and using digital tools like QR codes to facilitate product purchases. These strategies help local entrepreneurs to understand the digital marketplace and improve their competitiveness in a fast-evolving digital economy.

6. Conclusion The integration of digital marketing strategies in community enterprises like Ban Nong Thiam's herbal shampoo business presents both challenges and opportunities. While there is a clear gap in digital literacy and access to resources, the potential for growth through social media and other digital tools is significant. By focusing on knowledge transfer and capacity building, community businesses can develop the necessary skills to market their products effectively and expand their reach beyond local boundaries. This not only increases revenue for community enterprises but also helps to preserve and promote traditional herbal knowledge in a modern market context.

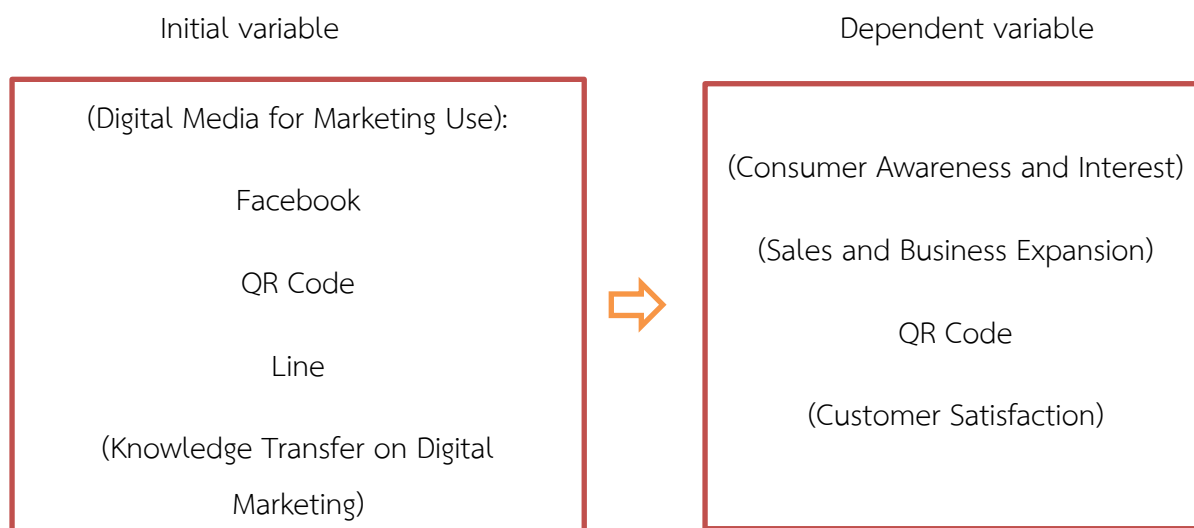


Figure 1 shows the conceptual framework for the research .

4. Research Methodology

Scope of study In this study, the researcher aimed to study “Digital marketing management of Ban Nong Thiam community herbal group, Sa Phatthana Subdistrict, Kamphaeng Saen District. Nakhon Pathom Province” by the researcher has determined the scope of the study as follows: Study area 53 Village No. 7, Sa Phatthana Subdistrict, Kamphaeng Saen District. Nakhon Pathom Province Study population Population used in quantitative research Using a questionnaire (Questionnaire), including consumers in Bangkok. The sample group includes consumers in Bangkok province. The population used in qualitative research (Qualitative Research) by in-depth interviews (In-depth Interview Questions). Key informants (Key Informants) include 10 herbal shampoo product business owners. This study, is digital marketing management, digital marketing management, Ban Nong Thiam Community Herbal Group, Sa Phatthana Subdistrict, Kamphaeng Saen District. Nakhon Pathom Province The details of the research methods are as follows.

5. Population and sample

Population used in quantitative research Using a questionnaire (Questionnaire), including consumers in Bangkok. The sample group includes 220 consumers in Bangkok province by simple random sampling. The population used in qualitative research (Qualitative Research) by in-depth interviews (In-depth Interview Questions) and key informants (Key Informants) number 10 people

6. Research tools

This study's research tools were divided into two parts: qualitative research tools; Use in-depth interviews (In-depth Interview Questions) and quantitative research tools. Questionnaire (Questionnaire) Google Form that the researcher has created as a tool for collecting data from the sample. For the study of digital marketing management of Ban Nong Thiam community herbal group, Sa Phatthana Subdistrict, Kamphaeng Saen District. Nakhon Pathom Province

1. Creating qualitative research tools (Qualitative Research). The researcher collects data from documents. To design questions used in in-depth interviews (In-depth Interview Questions) with content consistent with the objectives. To ask people who have direct experience and are involved in digital marketing management, Ban Nong Thiam community herbal group, Sa Phatthana Subdistrict, Kamphaeng Saen District. Nakhon Pathom Province

1.1 Transferring knowledge about digital market management and development. Digital marketing management. The Ban Nong Thiam Community Herbal Group provides knowledge and can use it. 1.2 Digital marketing is beneficial to the herbal shampoo product business. 1.3 Will you apply your knowledge of digital marketing management to your business?

2. Creating quantitative research tools The tools used in this research are a Digital marketing management questionnaire for herbal shampoo products and an online questionnaire using Google Forms. There are 2 parts as follows. Part 1: General information of respondents including gender, age, occupation, and average monthly income. Part 2 : Information about the internet usage behavior of people in Bangkok, including product logos that are attractive, modern, and interesting, appropriate product prices, and products that have clear descriptions of their properties and pages. Facebook is reliable and interesting, with automatic messages that respond to customers quickly, and payment and delivery are convenient in many ways, creating public relations media can create income and further benefit the community.

7. Collection of information

1. Collection of data from interviews (Interview) 1.1 The researcher conducted interviews by visiting community areas. 1.2 The researcher conducted interviews using the method of recording interviews with key informants (Key Information). 1.3 The researcher has collected information from key informants (Key Informants) analyzed them identified issues

and eliminated some inappropriate words. and is not related to research. To provide data according to qualitative research methods (Qualitative Research)

2. Collection of data from questionnaires 2.1 The researcher distributed questionnaires online using Google Forms to 220 people in a self-selected sample group.

8. data analysis

1. Qualitative data analysis (Qualitative Research) uses content analysis (Content Analysis) by classifying words. or messages expressed by key informants and then analyzed Discuss the facts and important points to answer study questions 2. Quantitative data analysis Use data processing with ready-made computer programs. By checking the data (Editing) the accuracy of the questionnaire and separating incomplete questionnaires, coding the questionnaire, and processing each part as follows. 2.1 Analysis of general data of respondents and data on internet usage behavior of people in Bangkok. Data were analyzed using descriptive statistics (Descriptive Statistical) using frequency distribution tables as percentages (Percentage). 2.2 Analysis of consumer satisfaction data on “ Digital marketing management of Ban Nong Thiam herbal group Sa Phatthana Subdistrict, Kamphaeng Saen District Nakhon Pathom Province ” using descriptive statistics (Descriptive Statistical) by means (Mean) scoring criteria of the satisfaction questionnaire. with 5 levels of weighted scores

9. Statistics used in research

1. Finding the percentage (Percentage) is used to explain the percentage of data (Bunchom Srisa-at. 2015)

Formula for calculating
$$P = \frac{n}{N} \times 100$$

When P represents the percentage value

n represents the frequency value to be converted to hundreds and

N represents the total number or frequency.

2. Statistics used to find the mean (Mean) are used to find the median value from sample data (Bunchom Srisa-at. 2015)

Formula for calculation
$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

When \bar{x} instead of the average score

$\sum x$ represents the sum of all scores in the group.

N represents the total number of points in the data group

10. Research Finding

Table 1 Study the Digital Marketing Management of Herbal Products in Ban Nong Thiam, Nakhon Pathom Province Community Context: Guidelines for Developing Marketing Strategies in the Digital Age Province with TOWS Matrix.

Strategy (SO)	Strategy (WO)
<ul style="list-style-type: none"> - The product is made from 100% natural ingredients, which is a selling point that emphasizes quality and safety. - The product is famous and popular within the community, which is a strong initial customer base. • The price of the product is accessible and suitable for a customer base with different incomes, making the market wider. • There are various distribution channels, making ordering and accessing the product more convenient. • The product is known and popular in the community, making the promotion have a solid local customer base. 	<ul style="list-style-type: none"> • Long production lead times, which may lead to missed sales opportunities when demand arises. • Limited production capacity due to lack of adequate support, which makes it impossible to expand the business according to market demand. • The product is known to a certain target group of customers, which can support pricing strategies. • The increasing consumer inclination towards organic products can be used to create distribution strategies to reach a wider group of customers. • The increasing consumer interest in organic products can be used as a key selling point to create promotional campaigns.
Strategy (ST)	Strategy (WT)
<ul style="list-style-type: none"> • Consumers are increasingly interested in organic and natural products. • Locally sourced ingredients reduce production costs and increase sustainability in the supply chain. • High competition in the market may pressure pricing strategies and necessitate lower prices. 	<ul style="list-style-type: none"> • There are many competitors with well-known brands, making it difficult to compete. • Cost constraints make packaging development challenging and may not be competitive in terms of image.

-
- Competitors with strong distribution networks may pose a threat to expanding distribution channels.
 - High competition may cause promotional efforts to be masked by the activities of competitors with greater resources.
-

11. Summary:

Strengths: The use of 100% natural products and the product's popularity in the community are key strengths. Affordable pricing and multiple distribution channels also support market presence.

Weaknesses: Production delays, limited capacity, and low-cost packaging are notable weaknesses. Brand loyalty among some target groups could impact market penetration.

Opportunities: Growing consumer interest in organic products and local natural resources present significant opportunities.

Threats: Intense competition and established brands pose threats, along with limitations in production capacity and packaging development.

Table 2 Digital Marketing Management of Herbal Products in the Community Context of Ban Nong Thiam, Nakhon Pathom Province: Guidelines for Developing Marketing Strategies in the Digital Age Business Model Canvas Analysis

1. Customer Relationships:

Build relationships with customers through engagement on social media platforms like Facebook and Line. This includes quickly responding to inquiries, posting relevant content about herbal benefits and hair care, and providing usage tips for the products.

2. Customer Segments:

Health-conscious consumers interested in natural products

Individuals with hair problems, such as hair loss or split ends

Customers seeking chemical-free herbal products

Environmentally conscious consumers looking for sustainable products

3. Channels:

Facebook: The primary platform for product promotion and sales

Line: For easy and quick purchasing through a QR Code

Online marketplaces: Selling products through websites or other apps

Word-of-mouth marketing: Customers recommending the products to their friends and families

4. Value Propositions:

Safe, chemical-free herbal shampoo products

The benefits of local herbs in nourishing and strengthening hair, reducing hair loss and split ends

Eco-friendly packaging

Convenient digital marketing, making it easy for customers to order products

5. Key Activities:

Product development: Efficient use of local herbs to produce high-quality herbal shampoo

Digital marketing: Creating engaging content for Facebook and Line pages

Customer relationship management: Providing high-quality customer service and responding quickly to inquiries

Developing distribution channels: Integrating QR Code technology and expanding online sales platforms

6. Key Resources:

Local herbs like guava leaves and kaffir lime

A marketing team experienced in social media management

Technology for creating and managing Facebook and Line pages, along with QR Code integration

Support from the community in sourcing herbs and producing the shampoo

7. Key Partners:

Ban Nong Thiam community: A source of local herbal ingredients

Digital marketing and technology service providers

Online retailers: To facilitate broader product distribution

Research institutions or universities: Collaborating for product research and development

8. Cost Structure:

Cost of sourcing herbal ingredients and raw materials

Expenses related to social media development and management

Production and packaging costs

Shipping and handling for online orders

9. Revenue Streams:

Sales of herbal shampoo through online channels

Income from orders placed via QR Code integration

Revenue from selling products through online marketplaces

Potential income from partnerships with the community or external stakeholders for product development

Table 3 Percentage of Respondents Classified According to Their Behavior in Using Digital Media

Digital Media Behavior	Number of Respondents (People)	Percentage (%)
Post	20	10%
Share	30	15%
Check-in	20	10%
Like	150	65%
Tag	0	0%
Other	0	0%
Total	220	100%

From the data presented in Table 3, it is evident that the most common behavior among respondents in using digital media is liking content, with 150 respondents, accounting for 65% of the total sample. Sharing content is the second most common behavior, with 30 respondents or 15%. Both posting content and checking in were reported by 20 respondents each, representing 10% of the total sample. No respondents reported engaging in tagging or other behaviors. This analysis suggests that "liking" is the predominant form of engagement on digital media platforms, followed by sharing and posting/checking in. The absence of tagging and other behaviors may indicate either a lack of relevance or preference for these actions among the respondents.

Table 4: Percentage of Respondents Classified by Their Purpose for Using the Internet

Purpose of Internet Use	Number of Respondents (People)	Percentage (%)
To communicate	40	20%
For entertainment	160	70%
To buy and sell goods and services	20	10%

Purpose of Internet Use	Number of Respondents (People)	Percentage (%)
To search for information	0	0%
Total	220	100%

Table 4, the majority of respondents use the internet primarily for entertainment purposes, with 160 respondents (70%) indicating this as their primary reason. Communication is the second most common purpose, with 40 respondents (20%). Only 20 respondents (10%) use the internet for buying and selling goods and services. Notably, no respondents reported using the internet specifically for searching for information. This data highlights the dominance of entertainment as the primary use of the internet among the respondents, followed by communication. The relatively low use for commercial purposes suggests that while e-commerce is present, it is not the leading reason for internet usage within this group. The absence of information searching as a reported purpose may indicate a strong preference for other activities or that this activity is subsumed under other categories like entertainment or communication.

Table 5: Summary of Average Satisfaction, Standard Deviation, and Satisfaction Levels with Digital Media

Aspect	Average Satisfaction (Gen Z)	Average Satisfaction (Gen X)	Average Satisfaction (Gen Y)	Average Satisfaction (Gen B)	Overall Average Satisfaction	Satisfaction Level
Media Design	4.23	4.56	4.78	4.80	4.59	Highest
Usage	4.43	4.58	4.75	4.75	4.63	Highest
Digital Media	4.59	4.71	4.75	4.75	4.66	Highest
Overall	4.42	4.62	4.76	4.76	4.63	Highest

From Table 5, it is evident that respondents express a high level of satisfaction with the digital media services of the Facebook page "Ban Nong Thiam Pana Phrai Herbs," with an overall average satisfaction score of 4.63, indicating the highest level of satisfaction. Media Design: Gen B shows the highest satisfaction with media design (average 4.80). Usage: Gen Y and Gen B have the highest satisfaction with usage (average 4.75). Digital Media: Gen Y and Gen B exhibit the highest satisfaction with digital media (average 4.75). Overall, while satisfaction is high across all aspects and generational groups, Gen B and Gen Y stand out with the highest satisfaction in specific areas such as media design and digital media. This suggests

that these groups have a particularly favorable view of the page's design and digital content features.

Table 6: Average Satisfaction, Standard Deviation, and Level of Satisfaction with Content Presentation Formats

Content Presentation Format	Average Satisfaction (Gen Z)	Average Satisfaction (Gen X)	Average Satisfaction (Gen Y)	Average Satisfaction (Gen B)	Overall Average Satisfaction	Satisfaction Level
Single Photo Presentation Format	4.50	4.83	5.00	5.00	4.83	Highest
Photo Album Presentation Format	4.50	4.66	4.75	4.75	4.66	Highest
Set of Images Presentation Format	4.75	4.62	4.50	4.50	4.59	Highest
3D Visual Presentation Format	4.37	4.70	4.40	4.40	4.47	A Lot
Video Presentation Format	4.45	4.58	4.90	4.90	4.70	Highest
Overall	4.51	4.68	4.71	4.71	4.65	Highest

Table 6 indicates that respondents show high levels of satisfaction with various content presentation formats on the Facebook page "Ban Nong Thiam Pana Phrai Herbs," with an overall average satisfaction score of 4.65, denoting the highest level of satisfaction.

Single Photo Presentation Format:

Gen Y and Gen B have the highest satisfaction (average 5.00).

Photo Album Presentation Format:

Gen Y and Gen B show the highest satisfaction (average 4.75).

Set of Images Presentation Format:

Gen Z displays the highest satisfaction (average 4.75).

3D Visual Presentation Format:

Gen X has the highest satisfaction (average 4.70).

Video Presentation Format:

Gen Y and Gen B have the highest satisfaction (average 4.90).

Overall, Gen Y and Gen B exhibit the greatest satisfaction with single photo, photo album, and video presentation formats. Gen Z is most satisfied with the set of images format, while Gen X prefers the 3D visual presentation format. This suggests that preferences for content presentation vary across generations, with Gen Y and Gen B showing particular enthusiasm for photo and video formats, and Gen Z and Gen X having distinct preferences for sets of images and 3D visuals, respectively.

Table: 7 Satisfaction with the Facebook Page "Ban Nong Thiam Pana Phrai Herbs"

Presentation Format	Most Interested Generation(s)	Average Satisfaction Level (out of 5)
Single Photo	Gen Y, Gen B	4.65
Photo Album	Gen Y, Gen B	4.65
Set of Images	Gen Z	4.65
3D Images	Gen X	4.65
Video	Gen Y, Gen B	4.65

The data from Table 7 reveals that respondents expressed the highest level of satisfaction (average of 4.65) with the services provided by the Facebook page "Ban Nong Thiam Pana Phrai Herbs." When analyzing the satisfaction levels across different presentation formats, distinct preferences emerged among the generational groups: Gen Y and Gen B showed the most interest in formats involving single photos, photo albums, and videos. Gen Z exhibited the greatest interest in presentations involving a set of images. Gen X preferred formats that included 3D images. These findings indicate that tailoring content presentation to the specific preferences of different generational groups can enhance user satisfaction. By strategically aligning content formats with the interests of each generation, businesses can optimize engagement and customer experience across diverse audience segments.

12. Discussion

Objective 1: Media Design Development The analysis of satisfaction levels among generational groups (Gen Z, Gen Y, Gen X, and Gen B) showed overall positive responses toward the design elements of the Facebook page “Ban Nong Thiam Herbal Group.” The high

ratings across these groups suggest that media design that incorporates user-friendly language, visually appealing content, and effective communication significantly enhances satisfaction. Generational differences also emerged in the satisfaction ratings related to digital media content and presentation. These findings indicate that integrating multimedia elements that visually enhance product understanding contributes to higher user satisfaction across age groups, particularly when supported by clear, engaging, and relevant content. In terms of usability benefits, all generational groups expressed satisfaction, but preferences varied slightly in what they valued most: Gen Z participants appreciated communication between the page and users the most (average 4.75), highlighting the ease of interaction. Gen Y and Gen B respondents rated comprehensive content (average 5) and ease of page access highly, emphasizing the importance of accessible and clear information.

Objective 2: Results of Qualitative Data Discussion Aligning with the framework established by Supak Thawornnitikul (2014) on public relations media, this study also highlights the importance of clear, engaging, and visually appealing public relations content for increasing user satisfaction. Thawornnitikul's research emphasized elements such as headings, text, and illustrations, which enhance accessibility and engagement in digital media. In applying this framework, the Ban Nong Thiam Herbal Group successfully enhanced the appeal of its social media by integrating user-friendly and visually compelling content, which resonated well with different age groups and enhanced their digital engagement. The results of this study suggest that successful digital marketing in community settings benefits from tailored media designs that resonate with various age groups, ensuring that digital content is accessible, engaging, and interactive. Future research could explore these factors in greater detail and assess the long-term impact of such digital marketing strategies on community businesses' sustainability and growth.

13. New Knowledge From Research

This research on digital marketing management of herbal products within the Ban Nong Thiam community has yielded significant insights into the integration of traditional community-based products with modern digital marketing strategies. Key new knowledge emerging from this research includes:

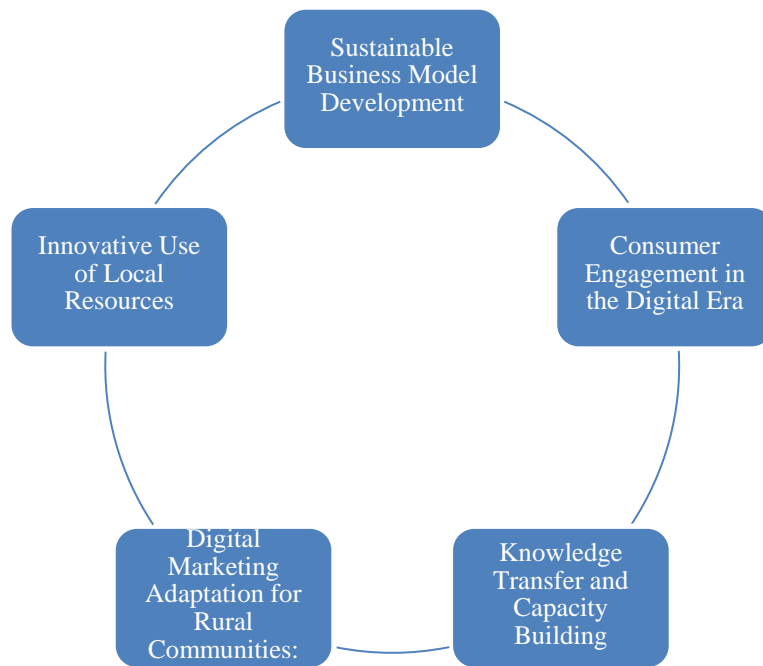


Figure 2 shows the digital marketing management of herbal products in the Nong Thiam community.

Innovative Use of Local Resources: The research highlights how local herbs, such as guava leaves and kaffir lime, can be transformed into commercially viable products like herbal shampoos. This demonstrates the potential for communities to harness their natural resources and traditional knowledge for product development.

Digital Marketing Adaptation for Rural Communities: The study reveals effective ways to adapt digital marketing tools, such as Facebook and Line, for small-scale community enterprises. It showcases how rural entrepreneurs can use social media platforms to build brand awareness, engage with customers, and create new purchasing channels via QR codes.

Knowledge Transfer and Capacity Building: The research underscores the importance of transferring digital marketing knowledge to community members, enabling them to independently manage online platforms, create attractive product profiles, and design promotional content. This knowledge transfer ensures long-term sustainability and self-reliance for the local businesses.

Consumer Engagement in the Digital Era: Through this study, a deeper understanding has emerged regarding how digital consumers interact with herbal products. The importance of engaging customers through informative content about product benefits, natural ingredients, and health-related solutions has become evident, contributing to more effective online engagement strategies.

Sustainable Business Model Development: The findings provide a foundation for developing a sustainable business model that integrates traditional community values with modern digital practices. This includes leveraging local resources, community collaboration, and digital tools to create scalable business solutions that can be replicated in other rural areas.

This research contributes new perspectives to the field of digital marketing in rural contexts and serves as a model for other communities seeking to enhance their market reach using digital technologies.

14. Suggestion

From the results of the survey of respondents in the open-ended questionnaire regarding the preparation of public relations media. Herbal shampoo products can be summarized as 1. Should study to expand the knowledge of the craft occupation group in inventing new things to increase potential and also increase income in another way. 2. News and public relations media should be continually updated to be of interest to the target group.

Bibliography

- Boonchum Srisat and group. (2015). **Basics of educational research**. (7th ed.). Kalasin: Taksila Printing.
- Hootsuite. (2023). **Digital 2023 Thailand: Social Media and Digital Marketing Statistics**. Hootsuite Digital Report.
- Kotler, P., Keller, K. L., & Chernev, A. (2017). **Marketing Management** (15th Edition). Pearson.
- Pimpa, S. (2020). **Digital Marketing for Thai Entrepreneurs**. Bangkok: Suan Sunandha University Press.
- Somsak, P. (2022). **Digital Marketing of Thai Herbal Products: A Case Study**. Bangkok: Thammasat University Press.
- Chaudhary, R., & Singh, S. (2021). **Natural Herbal Products: Trends in Global Market and Research**. *Journal of Herbal Medicine*, 45(3), 1-12.
- Nawi, N. M., Ahmad, S., & Jamaludin, A. N. (2019). **Social Media Marketing and its Impact on Brand Loyalty**. *Journal of Business Research*, 98, 262-272.
- Ramirez, F., Chavez, E., & Martinez, L. (2020). **Knowledge Transfer and Digital Marketing for Small Rural Businesses**. *Journal of Digital Commerce*, 22(4), 45-58.

- Siripong, C. (2021). **Challenges of Digital Marketing for Rural Community Businesses in Thailand.** Journal of Marketing Development, 12(2), 31-46.
- Tansuchat, T. (2021). **Storytelling and Marketing of Herbal Products in Southeast Asia.** International Journal of Herbal Business, 11(1), 17-29.
- Tontong, S. (2021). **Barriers to Digital Marketing for Small Enterprises in Thailand.** Journal of Business Strategies, 23(1), 78-88.
- Wongratana, P. (2022). **Social Media for Herbal Product Marketing in Thailand: Challenges and Opportunities.** Journal of Thai Digital Commerce, 9(3), 23-36.
- Worapongpat, N. (2021). **Digital Marketing Management for Thai Herbal Products: Lessons from Ban Nong Thiam.** Journal of Rural Enterprise, 18(2), 12-28.
- Worapongpat, N. (2022). **Knowledge Transfer for Community-Based Herbal Products: A Case Study of Ban Nong Thiam.** Journal of Rural Development, 35(4), 15-35.
- Worapongpat, N. (2023). **Designing Digital Marketing Strategies for Thai Herbal Shampoos.** Journal of Marketing Innovation, 42(1), 25-46.
- Worapongpat.N. (2022). **Social media development . Auntie's salted egg products Ban Sala Din Community, Nakhon Pathom.** Journal of Management Science Udon Thani Rajabhat University , 4 (2), 29-44.
- Worapongpat.N. (2021). **Behavior of receptiveness to digital marketing communications among tourists who plan their own travel. A case study of a group of Asian tourists.** Northeastern University Academic and Research Journal , 11 (1), 304-318.
- Worapongpat.N. (2021). **Digital marketing management and packaging development. Honey products from sugar cane, Yu Yen Pen Suk Learning Center, Ban Wang Takhian, Ratchaburi Province.** Journal of Local Administration and Innovation Surindra Rajabhat University , 5 (2), 15-28.
- Worapongpat.N. (2021). **Guidelines for social media development. Kaewkraid Women's Professional Group Nakhon Chai Si District Nakhon Pathom Province.** Journal of Liberal Arts and Management Sciences Kasetsart University , 8 (1), 53-67.
- Worapongpat.N. (2021). **Development of social media, Khao Lung Rin Community Enterprise, Samet Subdistrict, Chaiya District. Surat Thani Province.** Journal of Humanities and Social Sciences Surindra Rajabhat University , 23 (2), 1-16.

การบริหารงานตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ

Work Management according to Dharmic Principles for Business Persons

เมธา หริมเทพาธิป

Metha Harimtepathip

สิรินทร์ กันยาวิริยะ

Sirin Ganyaviriya

ชิสา กันยาวิริยะ

Chisa Ganyaviriya

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail : metha.ang@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 25 ธันวาคม 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 21 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 21 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์การบริหารงานตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ วิธีการศึกษาเป็นแบบเชิงคุณภาพ โดยศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจนั้น เป็นการทำงานโดยใช้หลักธรรมเป็นตัวขับเคลื่อน กิจกรรมงานใดๆ ล้วนเป็นเพียงเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการฝึกจิตใจให้ตั้งมั่นอยู่ในธรรม ดำรงอยู่ในธรรม และมีเป้าหมายเพื่อธรรมในทุกกิจกรรมการบริหาร ส่วนผลประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากการบริหารตามหลักพระสูตรตันตปิฎกถือเป็นผลพลอยได้ จึงเห็นได้ว่า หลักการบริหารในพระสูตรตันตปิฎกนั้นเน้นการสร้างเหตุอันนำมาซึ่งโภคทรัพย์ทั้งภายในและภายนอก สามารถสร้างเครือข่ายคนที่เป็นกัลยาณมิตรร่วมกัน และกัลยาณมิตรเหล่านั้นก็เป็นส่วนเสริมให้เกิดเครือข่ายการทำงานที่สังคมให้ความเชื่อถือและเป็นการบริหารงานที่มีความสุขที่เกิดขึ้นกับตนเองและสังคมส่วนรวม มีความเป็นธรรมากิบาล เพราะเน้นการมีส่วนร่วมบนความจริงใจทั้งทางด้านนิติธรรม คุณธรรม จริยธรรม จึงเกิดความโปร่งใสจากภายในสู่ภายนอก สร้างความน่าเชื่อถือโดยธรรม เป็นความสุขร่วมกันของผู้มีธรรมเป็นเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินธุรกิจ

คำสำคัญ: การบริหารงาน, หลักพุทธธรรม, นักธุรกิจ

ABSTRACT

The objective of this article was to synthesize the work management according to the dharmic principles for business persons. The methodology was based on the qualitative research by studying and compiling all information from the documents and research papers relating to the work management according to the dharmic principles. The result indicated that the work management according to the dharmic principles for business persons was driven by the dharmic principles. Any management activity performed were only tool or device to practice mind to insist in Dhamma, to stay in Dhamma, and to aim at Dhamma. Any benefit from the management according to Suttantapitaka was deemed the by-product. It could be seen that the management according to Suttantapitaka focused on creating the cause that would lead to inner and outer wealth, and creating the network of good friends who would help promote the working network accepted by the society while the happy work management would rise up for themselves and the public with the good governance because their working focused on the sincere participation on the principle of law, morality, and ethic to enhance transparency from inner to outer, fair reliability, and mutual happiness of righteous persons in operating the business.

Keywords: Work Management, Dharmic Principles, Business Persons

1. บทนำ

การบริหารธุรกิจโดยทั่วไปเป็นการบริหารเพื่อให้องค์กรทำกำไรสูงสุด ผู้บริหารจะมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Plan) เพื่อการบริหารงานธุรกิจให้ได้เปรียบคู่แข่งเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระดับสูง เกิดความมั่นคง มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ทศณะดังกล่าวนี้ทำให้เกิดปัญหาในเชิงจริยศาสตร์ได้แก่ เราจะมีชีวิตที่ดีได้อย่างไร ซึ่งโดยทั่วไป การมีชีวิตที่ดีในโลกธุรกิจนั้นคือการทำกำไรให้มากที่สุดเพื่อให้คนในองค์กรอยู่รอดจนถึงมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมั่นคง โดยเรียกร้องให้คนในองค์กรจะต้องทำตัวให้เป็นประโยชน์เพื่อช่วยเหลือกันและกันในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพราะไม่มีใครช่วยใครได้ในโลกของธุรกิจ แต่ละองค์กรคือคู่แข่งทางธุรกิจต่างต้องการการอยู่รอดด้วยกันทั้งนั้น โดยคิดว่าการที่ใครก็ตามเข้ามาทำดีกับเราหรือช่วยเหลือเรา นั่นก็เพราะเขาเล็งเห็นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากเราไม่มากนักน้อย ดังที่เบนธัม (Bentham) กล่าวว่า “อย่านึกว่าใคร เขาจะกระตือรือร้นช่วยท่าน นอกจากการช่วยนั้นจะเป็นประโยชน์แก่เขา คือ เขามองเห็นประโยชน์ที่เขาจะได้รับอย่างแจ่มแจ้งแล้ว มนุษย์ไม่เคยจะคิดช่วยเหลือใครเปล่าๆ ธรรมชาติของมนุษย์ถูกสร้างขึ้นด้วยวัตถุดิบปัจจุบันนี้เอง เขาจะช่วยท่านก็ต่อเมื่อเขาแน่ใจว่าเป็นการช่วยเหลือตัวเขาเองด้วยเท่านั้น” (Kapila Vatsyayan, 1986)

ในทางพุทธศาสนามีหลักคำสอนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่มากมาย ทั้งในด้านการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงาน หลักคำสอนในการบริหารงานที่สำคัญ ได้แก่ อิทธิบาท 4 กุลจิรัฏฐิติธรรม 4 โภควิภาค 4 และ อปริหานิยธรรม 7

หลักธรรมดังกล่าวนี้เป็นหลักธรรมที่ผู้วิจัยเล็งเห็นว่ามีสำคัญต่อการบริหารงานและสามารถนำมาศึกษาว่าการบริหารงานธุรกิจเชิงพุทธหากมีหลักธรรมของพระพุทธเจ้านำทางจะช่วยให้ธุรกิจดำเนินไปได้ตามความเป็นจริงได้หรือไม่ และการบริหารธุรกิจหลักธรรมที่พบได้ในพระสูตรเป็นอย่างไร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาหลักธรรมที่พบได้ในพระสูตรนี้เพื่ออธิบายให้เกิดความเข้าใจว่าการบริหารธุรกิจตามหลักธรรมที่พบได้ในพระสูตรเป็นอย่างไร และจะนำหลักธรรมเหล่านี้ไปสังเคราะห์เพื่อให้เกิดการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจได้อย่างไร เพื่อที่จะได้เสนอแนวทางนี้ให้นักธุรกิจนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารธุรกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรต่อไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสังเคราะห์การบริหารงานตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารั้ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งแบ่งเอกสารเป็นเอกสารปฐมภูมิและเอกสารทุติยภูมิ

3.1 เอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง จัดพิมพ์โดย กรมการศาสนา ในปี พ.ศ. 2525

3.2 เอกสารทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การขึ้นนำ และการควบคุม จากนั้นได้ศึกษาถึงหลักธรรมในพระสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน ได้แก่ อิทธิบาท 4 กุลจิรัฏฐิติธรรม 4 โภควิภาค 4 และ อปริหานิยธรรม 7 โดยอาศัยการวิเคราะห์ตีความ และการสังเคราะห์ เพื่อนำไปสรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะในบทสุดท้าย

4. สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน พบว่า การบริหารงานทั่วไปนั้นมีส่วนสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่

1) การวางแผน (Planning) การวางแผนถือเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับผู้บริหารที่ต้องการจะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารจำเป็นจะต้องทราบว่ากระบวนการวางแผนประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ประการ ได้แก่ การกำหนดพันธกิจ (Vision) การกำหนดเป้าหมาย (Goals) และการกำหนดแผนงาน (Plans) เพื่อให้องค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ประสงค์

2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบสำหรับสมาชิกในองค์การ อาจกล่าวได้ว่าการจัดองค์การเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินกิจกรรมในองค์การให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

3) การออกแบบโครงสร้างองค์กร (Organizational Structure Design) เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งงานต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว และได้รับผลตามเป้าหมายขององค์กร

4) การจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ (Authority Allocation) หมายถึง การสิทธิและอำนาจหน้าที่ของตนกับใครแต่ละคนนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสายบังคับบัญชา (Chain of Command) ซึ่งจะระบุว่าผู้บริหารคนหนึ่งจะมีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนเท่าใด และใครบ้างที่ขึ้นตรงกับตนเอง โดยจะเรียงลำดับตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรลงไปจนถึงพนักงานระดับล่างสุดขององค์กร

5) การประสานงาน (Coordination) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการจัดองค์การ เพื่อให้ทราบว่า จะทำอะไรจึงจะทำให้บุคคลต่างๆ ภายในองค์กรมีความร่วมมือที่จะดำเนินงานต่างๆ อย่างสอดคล้องกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานราบรื่น ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องวางกรอบของการประสานงานไว้ให้ชัดเจนใน 3 ส่วน ดังนี้ ผู้ประสานงาน (Coordinator) บทบาทและความรับผิดชอบ (Roles and Responsibilities) และระเบียบที่จำเป็น (Roles and Regulations)

6) การชี้นำ (Leading) คือ การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารร่วมกับการจูงใจให้สมาชิกในองค์กรทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย การชี้นำจึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) และอำนาจ (Power)

7) การควบคุม (Controlling) คือ การกำกับดูแล และควบคุมการทำงานในส่วนต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

2. ผลการศึกษาหลักธรรมเกี่ยวกับการบริหารงาน พบว่า ในพุทธศาสนามีหลักธรรมที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานธุรกิจมากมาย สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ได้เลือกเฉพาะหลักธรรมที่พบได้ในพระสูตรที่สอดคล้องต่อการวิจัยเป็นสำคัญ ได้แก่ อิทธิบาท 4 กุลจิรัฏฐิติธรรม 4 โภควิภาค 4 และอปรีหานิยธรรม 7

3. ผลการสังเคราะห์การบริหารงานตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ พบว่า การบริหารงานตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจนั้น เป็นการทำงานโดยใช้หลักธรรมเป็นตัวขับเคลื่อน กิจกรรมงานใด ๆ ล้วนเป็นเพียงเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการฝึกจิตใจให้ตั้งมั่นอยู่ในธรรม ดำรงอยู่ในธรรม และมีเป้าหมายเพื่อธรรมในทุกกิจกรรมการบริหาร ส่วนผลประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากการบริหารตามหลักพระสูตรตันตปิฎกถือเป็นผลพลอยได้ จึงเห็นได้ว่า หลักการบริหารในพระสูตรตันตปิฎกนั้นเน้นการสร้างเหตุอันนำมาซึ่งโภคะทรัพย์ทั้งภายในและภายนอก สามารถสร้างเครือข่ายคนที่เป็นกัลยาณมิตรร่วมกัน และกัลยาณมิตรเหล่านั้นก็เป็นส่วนเสริมให้เกิดเครือข่ายการทำงานที่สังคมให้ความเชื่อถือและเป็นการบริหารงานที่มีความสุขที่เกิดขึ้นกับตนเองและสังคมส่วนรวม มีความเป็นธรรมาภิบาล เพราะเน้นการมี

ส่วนร่วมบนความจริงใจทั้งทางด้านนิติธรรม คุณธรรม จริยธรรม จึงเกิดความโปร่งใสจากภายในสู่ภายนอก สร้างความน่าเชื่อถือโดยธรรม เป็นความสุขร่วมกันของผู้มีธรรมเป็นเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินธุรกิจ

หลักธรรมเกี่ยวกับการบริหารงาน ได้แก่ หลักอิทธิบาทธรรม กุลจิรัฏฐิติธรรม โภควิภาค และ อปริหานิยธรรม สำหรับการบริหารงานนั้น มุ่งเน้นการบริหารที่เกิดการพัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อสร้าง กุศลจิตให้เกิดขึ้นกับจิตใจ กุศลจิต ได้แก่ อโลภะ อโทสะ และโมหะ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดข้อคุณธรรม ดำรงตนในธรรมร่วมกันเป็นหมู่คณะ คือ สร้างตน สร้างคน สร้างงาน ด้วยคุณธรรมหรือคุณงามความดี ดำเนินงานธุรกิจโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เน้นการมีส่วนร่วมโดยธรรมในการสร้างความสุขให้ เกิดขึ้นเคียงคู่กับการบริหาร มีการแบ่งสัดส่วนของทรัพย์สินที่จะใช้ในการอุปโภคบริโภค การลงทุน และการเก็บออมอย่างสมดุล และดำรงตนด้วยความสุจริตในอาชีพ (สัมมาอาชีพะ) พัฒนาคุณภาพชีวิต และจิตใจด้วยสัมมาทิฐิ เป็นเหตุให้เกิดความเจริญทั้งทางโลกและทางธรรม และเป็นแบบอย่างแห่งอารยธรรมของผู้ที่เจริญแล้วสืบไป

5. อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน อภิปรายผลได้ว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ **ศาสตราจารย์ (2559)** ที่กล่าวว่า กระบวนการจัดองค์การ (Organizing Process) ประกอบด้วย ขั้นตอนหลัก 4 ประการ ได้แก่ การออกแบบงาน การออกแบบโครงสร้างองค์กร การจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ และการประสานงาน แต่ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ **Koch and Godden (1996, pp. 5-15)** ที่กล่าวถึงวิธีการบริหารที่ไม่มีการบริหารซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักการบริหารงานทั่วไปที่วางอยู่บนพื้นฐานกระบวนการทัศนียภาพ โดยได้เสนอวิธีการบริหารที่แตกต่าง ดังนี้ 1) สร้างความเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurship) แทนการบริหารงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า 2) มุ่งกิจกรรมที่เพิ่มคุณค่าให้แก่ลูกค้า ตัดกิจกรรมที่ไม่เพิ่มคุณค่าให้แก่ลูกค้าออกไป 3) ส่งเสริมภาวะผู้นำองค์กรที่มีการบริหารงานแบบไม่มีการบริหารจะมีภาวะผู้นำที่ชัดเจน โดยสนับสนุนให้ผู้บริหารและผู้ตามมีความเป็นผู้นำ 4) ส่งเสริมการควบคุมจากแรงจูงใจภายใน (internal motivation) และผลการดำเนินงานมากกว่าการควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา 5) กำหนดโครงสร้างของงานไว้อย่างยืดหยุ่น แทนการกำหนดงานไว้อย่างตายตัว 6) มอบอำนาจ (empowerment) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถคิด ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติงานแทนการรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้เกิดการบริหารงานตามสายการบังคับบัญชาในองค์การ และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ **นิตยา เงินประเสริฐศรี (2558)** ที่กล่าวไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การในคริสต์ ศตวรรษที่ 21 จะชอบความเสี่ยง ต้องการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทำงานเพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจ และสนใจเป้าหมายโดยรวมขององค์การ ดังนั้น องค์การต้องสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ลดขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา และองค์การเปลี่ยนแปลงจากองค์การแนวตั้งเป็นองค์การแนวนอน บริษัทที่มีชื่อเสียงในสหรัฐอเมริกา เช่น American Telephone & Telegraph, DuPont, General Electric และ Motorola ได้เริ่มใช้แนวคิดนี้เนื่องจากต้องการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพ บริษัทเหล่านี้ได้ลดจำนวนสายบังคับบัญชาในช่วงหลายปีที่ผ่านมา

มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริหารขึ้น เช่น มีการใช้ total quality management การรื้อปรับทั้งระบบ (reengineering) สิ่งทีกล่าวนานี้เป็นโครงสร้างองค์การแนวนอน (flat organization) ที่มีการบริหารข้ามสายงาน

2. ผลการศึกษาหลักธรรมเกี่ยวกับการบริหารงาน อภิปรายผลได้ว่า สอดคล้องกับแนวคิดใน **คัมภีร์วิภังค์ในพระอภิธรรมปิฎก** (อภิ.วิ. 35/531/252) กล่าวถึง อิทธิบาท คือ คุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ 2) วิริยะ ความเพียร 3) จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ และ 4) วิมังสา ความตรិตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น และสอดคล้องกับแนวคิดใน **พระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค** (ที.ม. 13/70/239-441) กล่าวถึง อปริหานิยธรรม 7 ไว้ดังนี้ 1) หมั่นประชุมกันเนื่องนิจ 2) เมื่อประชุมและเลิกประชุมก็พร้อมเพียงกัน 3) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างของเดิม 4) ทานเหล่าใดที่เป็นหลักเป็นผู้ใหญ่ เคารพนับถือท่านเหล่านั้น 5) คุ่มครองบรรดาทุลลสตรีกุมาลีทั้งหลายให้อยู่โดยดีมิให้ถูกข่มเหง 6) เคารพสักการะบูชาเจดีย์ ปูนียวัตถุของประจำชาติ และ 7) จัดให้ความอารักขา คุ่มครองป้องกัน อันชอบธรรมแก่พระอรหันต์ทั้งหลาย และสอดคล้องกับแนวคิดใน **พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต** (อง.จตุกก. 21/258/333) อธิบายถึง กุลจิรัฏฐิติธรรม ซึ่งเป็นธรรมสำหรับดำรงความมั่งคั่งของตระกูลยั่งยืน เหตุที่ทำให้ตระกูลมั่งคั่งตั้งอยู่ได้นาน ได้แก่ 1) นัฏฐคเวสนา ของหายของหมด รู้จักหามาไว้ 2) ชินณปฏิสังขรณา ของเก่าของชำรุดรู้จักบูรณะซ่อมแซม 3) ปริมิตปานโภชนา รู้จักประมาณในการกินการใช้ และ 4) อธิปัจจสัสถวันตสถาปนา ตั้งผู้มีศีลธรรมเป็นพ่อบ้านแม่เรือน

3. ผลการสังเคราะห์การบริหารงานตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ อภิปรายผลได้ว่า สอดคล้องกับแนวคิดใน **พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย อัฐกนิบาต** (อง.อัฐก. 23/144/269) ได้กล่าวถึง ทิฏฐธัมมิกัตถสังวัตตนิกธรรม ได้แก่ อูฏฐานสัมปทา ขยันหมั่นเพียรแสวงหาทรัพย์ อารักขสัมปทา รู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้ กัลยาณมิตตตา การคบเพื่อนที่ดั่งงามเป็นมิตร สมชีวิตา เลี้ยงชีพด้วยความเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดใน **พระสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สัตตนิบาต** (ส.ส. 15/845/258) กล่าวถึง ฆราวาสธรรม 4 ประการ คือ 1) สัจจะ ความซื่อสัตย์ต่อกัน 2) ทมะ ความรู้จักข่มจิตใจของตน 3) ขันติ ความอดทน และ 4) จาคะ การสละให้ปันสิ่งของๆ ตนแก่คนที่ควรให้ และสอดคล้องกับแนวคิดใน **พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ติกนิบาต** (อง.ติก. 20/459/146) ได้อธิบายถึง ปาปณิกธรรม 3 ประการ อันเป็นธรรมสำคัญของผู้ที่ทำธุรกิจการค้า ได้แก่ มีตาดี 1 มีธุรกิจดี 1 และเพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย 1 ย่อมเป็นผู้มีความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สิรินทร์ กันยาวิริยะ และคณะ** (2563) ที่กล่าวว่า ในทางพุทธปรัชญาเถรวาทมีหลักคำสอนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่มากมาย ทั้งในส่วนการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงาน หลักคำสอนในการบริหารตนที่สำคัญ ได้แก่ ฆราวาสธรรม 4 ทิฏฐธัมมิกัตถสังวัตตนิกธรรม 4 ปาปณิกธรรม 3 และ สปัปฺริสธรรม 7 หลักคำสอนในการบริหารคนที่สำคัญ ได้แก่ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 สปัปฺริสสถาน 8 และ อคติ 4 ส่วนหลักคำสอนในการบริหารงาน ได้แก่ อิทธิบาท 4 กุลจิรัฏฐิติธรรม 4 โภควิภาค 4 และ อปริหานิยธรรม 7 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูสถิตบุญวัฒน์ (ชาญ ธิรบุญโญ)** (2559) ที่เสนอ Buddhist Smart Model อันเป็นการบูรณาการร่วมกัน ระหว่างกิจกรรมทางการบริหารการศึกษาหลักพุทธธรรม ดังนี้ 1)

S = Staff + พรหมวิหารในการบริหารบุคลากรนั้นทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรตั้งอยู่ในธรรมหรือพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ต่างคน ต่างตั้งจิตปรารถนาดีต่อกัน 2) M = Money + ธรรมาภิบาล ในการบริหารการเงินและงบประมาณ ควรใช้หลักธรรมาภิบาล ถึงแม้ว่าหลักการดังกล่าวจะไม่ใช้หลักการในพระพุทธศาสนาโดยตรง แต่โดยนัย พระพุทธศาสนาก็มีหลักคำสอนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดธรรมาภิบาลมากมาย เช่น หลักทศพิธราชธรรม เป็นต้น 3) A = Academic + อิทธิบาทในการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้นใช้หลักอิทธิบาท 4 เพราะเป็นสิ่งที่ต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาดังนั้นผู้บริหารควรมีการทำงานอย่างต่อเนื่องโดย ใช้หลักอิทธิบาทพิจารณาไตร่ตรองในการทำงาน 4) R = Relationship + สังคหวัตถุในการต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ผู้บริหารควรใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพราะเป็นหลักการผูกมิตรและยึดใจคนที่เกี่ยวข้องไว้ได้ จะทำให้การบริหารงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จได้เครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ 5) T = Talent + ไตรสิกขาในการพัฒนาทางด้านวิชาการจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำหลัก ไตรสิกขามานำบูรณาการในทุกขั้นตอนการเรียนการสอนและการทำงานเพราะเป็นหลักการพัฒนา ที่สำคัญในพระพุทธศาสนา

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ในสังคมปัจจุบันมีความตระหนักถึงคุณธรรมและจริยธรรม (Merit System) ในการบริหารจัดการองค์กรเป็นอย่างมาก แต่หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนายังไม่มีผู้นำมากล่าวมากนักและยังไม่ค่อยเอาจริงเอาจังกับการนำเอาหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ เท่าที่ศึกษาค้นคว้าในพระสูตรต้นตอปัญญานั้น ผู้วิจัยมีความคิดว่า หากมีการนำเอาหลักธรรมมาใช้ก็จะแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กรและสังคมได้ เพราะการบริหารจะดีต้องแก้ไขที่ตัวของผู้บริหารก่อน เพื่อประโยชน์การบริหารจัดการด้านอื่นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดขององค์กร เพราะในพระสูตรต้นตอปัญญานั้นมีหลักการบริหารมากมาย ที่สามารถประยุกต์เข้าใช้กับการบริหารยุคปัจจุบันและเป็นหลักการที่ไม่มีวันล้าสมัย (อกาลิก)

บทสรุปเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

โดยการนำเอาหลักการบริหารที่มีแบบอย่างมาจากพระพุทธเจ้าซึ่งใช้ได้ผลมาแล้ว มาทำเป็นโครงสร้างในประเด็นดังต่อไปนี้

1. สามารถสร้างเป็นแบบจำลองสร้างหลักสูตรการบริหารเชิงพุทธสำหรับพัฒนาผู้นำองค์กร โดยการนำโครงสร้างเหล่านี้ไปดำเนินงานโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วม เริ่มตั้งแต่มีส่วนร่วมในการรับรู้และศึกษาให้เข้าใจ อาจมีการจัดอบรมผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน จากนั้นก็มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติและรับผิดชอบ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาตน พัฒนางานต่อไป

2. นำผลวิจัยในส่วนที่เป็นหลักธรรมสำหรับการบริหารงาน ไปปรับใช้ในองค์กรทางด้านการบริหารจัดการองค์กร

ผู้บริหารสามารถศึกษาหลักธรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาปรับให้เข้ากับบริบทขององค์กรและธรรมชาติของผู้ร่วมงาน ในส่วนของการบริหารงาน หลักคำสอนในการบริหารงานที่สำคัญ ได้แก่ อิทธิบาท

4 กุลจิรัฏฐิติธรรม 4 โภควิภาค 4 และ อปริหานิยธรรม 7 การปรับใช้ควรคำนึงถึงเป้าหมายว่า เราปรับใช้เพื่อใคร โดยกำหนดลงไปที่ประโยชน์ส่วนรวม หมายความว่าเราจะปรับใช้หลักธรรมเหล่านี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม คือประโยชน์ตน ประโยชน์ท่าน ซึ่งประโยชน์ในที่นี้ก็คือคุณภาพชีวิตของผู้ร่วมงานในทุกๆระดับนั่นเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะพอเป็นตัวอย่างเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาหลักธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารมาประยุกต์ใช้กับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง
- 2) ศึกษาการบริหารงานอย่างมีความสุขตามหลักสาราณียธรรม 6 ตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

บรรณานุกรม

- กรมการศาสนา. (2525). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง**. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- สิรินทร์ กันยาวิริยะ และคณะ. (2563). “การบริหารธุรกิจตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท”. **วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา**. ปีที่ 10. ฉบับที่ 2. (เมษายน-มิถุนายน) : 171 - 179.
- พระครูสถิตบุญวัฒน์ (ชาญ ถิริบุญโญ). (2559). “การบริหารเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร”. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. ปีที่ 7. ฉบับที่ 2. (กรกฎาคม - ธันวาคม) : 164 - 177.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2558). **ทฤษฎีองค์การและการออกแบบในคริสต์ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2559). **MANAGEMENT: from the Executive's Viewpoint การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: บริษัท จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์ จำกัด.
- Koch, R. and I. Godden. (1996). **Managing without Management : A Post- Management Manifesto for Business Simplicity**. London : Nicholas Brealey Publishing.
- Vatsyayan, K. (1986). **Made Easy Ethics**. New Delhi : Kedar Nath Ram Nath.

AUTHENTIC LEADERSHIP AFFECTING WORK ENGAGEMENT OF FINE ARTS INSTRUCTORS IN UNIVERSITIES UNDER LIAONING

Wang Haoyu

Kamolmal Chaisirithanya

Chuanchom Chinatangkul

Leadership in Educational Administration, Educational Administration

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

Email: 14227931@qq.com

Received : 18 August 2023

Revised : 21 December 2024

Accepted : 21 December 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To explore the components of fine art instructors' work engagement in universities under Liaoning Province; and (2) To investigate the effects of authentic leadership on instructors' work engagement in universities under Liaoning Province.

The research was a mixed methodology research consisting qualitative research and quantitative research. The population of this research consisted of 3284 who were instructors and administrators from fine art major in universities under Liaoning Province. The sample size was determined by Krejcie and Morgan's Table (1970), and obtained by a stratified sampling technique sampling method, totaling 362 samples. The key informants were consisted of nine key informants who were art professionals and teaching staff with many years of teaching and scientific research experience, obtained by purposive sampling method. The instruments used for data collection were a semi-structured interviews form and a five-point scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and Exploratory Factor Analysis as well as the content analysis was employed. It can be seen that in the regression model of this research, authentic leadership predictive instructors' work engagement to a degree of 60.6%.

The research findings revealed that: (1) The components of instructors' work engagement in universities under Liaoning province consisted of six components:

motivation for instructors to actively participate in work; positive and optimistic spirit reflected in work; instructor's attitude towards work; the act of instructors engrossed in teaching; the work value reflected in art teaching work; instructors' dedication to the cause of education; and (2) The various dimensions of authentic leadership had effect on instructors' work engagement in universities under Liaoning Province.

Keywords: Authentic Leadership, Work Engagement, Liaoning Province

1. Introduction

After human society enters the 21st century, science and technology, economy and society are developing more and more rapidly. Informatization, globalization and internationalization have become important themes of today's era. Education is an important factor for a country's prosperity in the future. It can be said that countries with excellent educational resources will dominate in the future international competition. In recent years, China has paid more and more attention to education.

Work engagement refers to a person's psychological recognition of work and regards work performance as a reflection of a person's values. University Instructors' work engagement refers to a mental and behaviour state in which university instructors actively and seriously work in their daily work and feel a sense of pleasure emotionally on the premise of holding a positive attitude towards the daily teaching and scientific research tasks of universities. It is the key to ensure the teaching quality and improve the level of education.

In this context, the research on instructors' working conditions and professional feelings has gradually changed from instructors' negative emotional experience to positive emotional experience, aiming to not only identify instructors' positive emotions, but also cultivate instructors' positive psychological quality, so as to eliminate the negative impact of work, promote instructors' mental health, enhance instructors' work satisfaction and life happiness, improve work performance, and improve the organizational and social atmosphere. Therefore, the concept of instructors' sense of work engagement came into being. Some scholars believe that the sense of instructors' work engagement specifically refers to "the positive attitude and love of instructors' own work" It not only affects instructors' own quality of life and their professional growth, but also affects students' academic achievements and physical and mental growth, as well as the quality of school education and the overall level of national education.

As an important role in higher education, leadership is regarded as the source of university development and professional competitive advantage. At the same time, leadership is also a bridge between instructors and universities. It is one of the key variables affecting instructors' behavior and psychology. It can not only create a working environment that helps to improve teaching quality, but also stimulate instructors' teaching passion and work engagement. With the deepening of educational reform, the bad environment of teaching management is becoming more and more complex, and employees do not trust leaders. Therefore, authentic leadership style has attracted more and more attention.

Instructors shoulder the important task of cultivating high-quality talents for the country. The development of the country, the rise and fall of the nation, social harmony and family happiness are inseparable from active instructors and efficient education (shi, 2016). Instructors' work engagement is directly related to instructors' teaching quality, as well as students' growth, school development, social progress and other important issues. Among all kinds of employees in China, the physical and mental problems of instructors are more prominent, mainly manifested in long working hours, heavy psychological burden, work burnout, anxiety, depression and various physical diseases, and even lose their lives (Pan, 2006). In China, many people in the society think that instructors have a stable income, have weekends, have a better working environment, can be respected by students, as well as winter vacation and summer vacation. But these ideas are only the appearance of instructors' work. Many people do not understand the real burden and work pressure of instructors. In China, the career of college instructors still faces many practical problems.

2. Research Questions

2.1 What are the components of fine art instructors' work engagement in universities under Liaoning Province?

2.2 What are the effects of authentic leadership on fine art instructors' work engagement in universities under Liaoning Province?

3. Research Objectives

3.1 To explore the components of fine art instructors' work engagement in universities under Liaoning Province.

3.2 To investigate the effects of authentic leadership on fine art instructors' work engagement in universities under Liaoning Province.

4. Research Hypothesis

Administrators' authentic leadership affected fine art instructors' work engagement in universities under Liaoning province.

5. Research Method

This research adopted a mixed research method combining qualitative research and quantitative research.

The population of this research was about 3615 professional instructors, educational administrators in fine art major in universities under Liaoning Province. The sample size was 362.

The main research instrument used in this research was Literature, Semi-structured Interview, IOC, and a five-point scale questionnaire.

The collection of research data was completed by distributing survey questionnaires to the population through Questionnaire Stars (simple random sampling), with a total of 358 samples collected.

Data analysis mainly consisted of Exploratory Factor Analysis (EFA), and Multiple Regression Analysis. The data analysis instrument used by the researcher was SPSS.

6. Research Results

6.1 Research findings of objective 1

To explore objective 1, This questionnaire collected 358 samples information needed for research. For factor extraction, the principal component analysis (PCA) model was used, the criteria used to consider factors were as follows: Firstly, an actual significant factor loading with an absolute value of 0.5 or higher(Chen, K. Y., & Wang, Z. H., 2011, p. 377). Secondly, the characteristic value was greater than 1 and the cumulative contribution rate was not less than 60%(Kaser), and thirdly there were more than 3 variables (Hatcher). Therefore, the final organizational commitment included five components. As shown Figure 1.

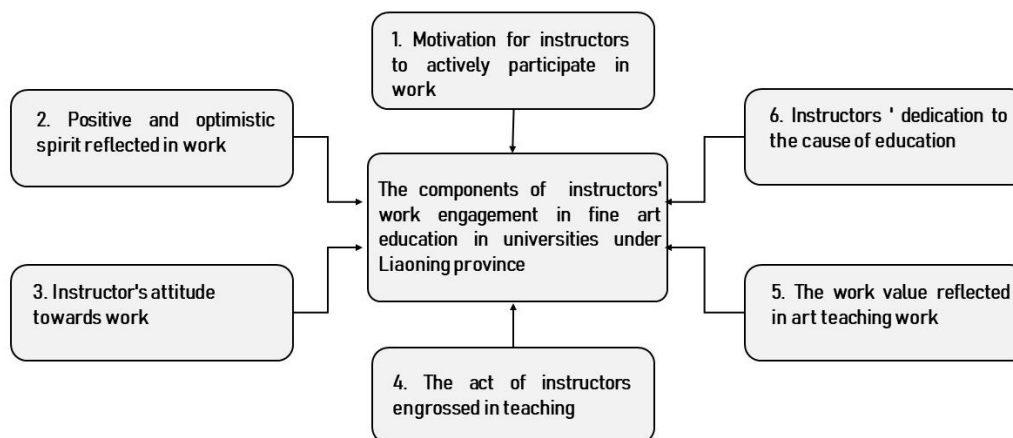


Figure 01: Shows the Components of “Fine art instructors' work engagement in universities under Liaoning province”

6.2 Research findings of objective 2

To investigate objective 2, the main analysis method was Multiple Regression Analysis. Researcher analyzed the overall and separate aspects by analyzing the data.

In terms of model fit, the adjusted R-squared values among all models were close to 1, indicating a high model fit. It could be seen that all regression models had independent residuals and did not have auto-correlation problems. The one-way ANOVA of each model showed that the p-values were all 0.000, less than 0.01. The results indicated that there were significant differences between independent variables in each model, indicating that in all regression models, independent variables had a significant effect on dependent variables. The regression equations were all appropriate.

Analysis of the relationship between the administrators' authentic leadership in fine art education in universities under Liaoning Province with Pearson Correlation Coefficient. The result shows that all subvariants had a statistically significant correlation with each other at a level of 0.01, with a high correlation level ($r = .900$).

Table 1 Regression analysis of the effect of transformational leadership on Organizational commitment

Model		Model Fit		ANOVA		Regression Coefficients		
Dependent variable	Independent variable	Ad. R ²	Durbin Watson	F	Sig.	B	t	Sig.

No.1	Ytot	X1	.611	1.883	137.622	.000	.376	10.699	.000
		X2					.074	2.491	.013
		X3					.181	5.707	.000
		X4					.060	2.351	.019
No.2	Y1	X1	.435	1.916	67.598	.000	.312	6.010	.000
		X2					.117	2.497	.013
		X3					.311	5.372	.000
		X4					.055	1.046	.296
No.3	Y2	X1	.237	1.613	28.519	.000	.319	5.311	.000
		X4					.129	2.124	.034
No.4	Y3	X1	.329	1.429	44.574	.000	.314	5.590	.000
		X3					.223	3.558	.000
		X4					.118	2.073	.039
No.5	Y4	X1	.247	1.670	30.042	.000	.390	6.553	.000
		X3					.121	1.815	.070
No.6	Y5	X1	.432	1.670	68.504	.000	.353	6.817	.000
		X2					.100	2.129	.034
		X3					.281	4.858	.000
No.7	Y6	X1	.452	1.651	74.206	.000	.382	7.521	.000
		X2					.103	2.249	.025
		X3					.255	4.493	.000

From table 1 No.1: In overview (Ytot) This multiple correlation coefficient when using the authentic leadership in fine art education in universities under Liaoning Province was a predictor of change management of instructors' work engagement. .781 Predictive performance values (R²) equal .611 Refers to the authentic leadership in fine art education in universities under Liaoning Province in terms of Self-awareness (X1) Relationship transparency (X2) Internalizing moral values (X3) and Balanced information processing (X4). Able to predict instructors' work engagement in fine art education in universities under Liaoning Province as a whole (Ytot) Percentage .611. It can be seen that in the regression model of this research, authentic leadership predictive instructors' work engagement to a degree of 60.6%.

From table 1 No.2: Motivation for instructors to actively participate in work (Y1) equals.660 Predictive performance values (R2) equal .435 Refers to the authentic leadership in fine art education in universities under Liaoning Province. Motivation for instructors to actively participate in work (Y1) has a percentage. 435. It can be seen that in the regression model of this research, (X1), (X2), (X3) and (X4) have an explanatory degree of 42.9% for (Y1). Motivation for instructors to actively participate in work (Y1) can be written as a regression analysis equation as follows:

$$\hat{Y}_1 = 1.284 + 0.303 * (X1) + 0.106 * (X2) + 0.245 * (X3) + 0.038 * (X4)$$

From table 1 No.3: Positive and optimistic spirit reflected in work (Y2) equals.495. Predictive performance values (R2) equal .245 Refers to the authentic leadership in fine art education in universities under Liaoning Province. Positive and optimistic spirit reflected in work (Y2) has a percentage .245. It can be seen that in the regression model of this research, (X1) and (X4) have an explanatory degree of 23.7% for (Y2). Positive and optimistic spirit reflected in work (Y2) can be written as a regression analysis equation as follows:

$$\hat{Y}_2 = 1.290 + 0.387 * (X1) + 0.113 * (X4)$$

From table 1 No.4: Instructor's attitude towards work (Y3) equals.580 Predictive performance values (R2) equal .337 Refers to the authentic leadership in fine art education in universities under Liaoning Province. Instructor's attitude towards work (Y3) has a percentage. 337. It can be seen that in the regression model of this research, (X1), (X3) and (X4) have an explanatory degree of 32.9% for (Y3). Instructor's attitude towards work (Y3) can be written as a regression analysis equation as follows:

$$\hat{Y}_3 = 1.402 + 0.329 * (X1) + 0.189 * (X3) + 0.089 * (X4)$$

From table 1 No.5: Instructors engrossed in teaching (Y4) equals.505 Predictive performance values (R2) equal .255 Refers to the authentic leadership in fine art education in universities under Liaoning Province. It can be seen that in the regression model of this research, (X1) and (X3) have an explanatory degree of 24.7% for (Y4). Instructors engrossed in teaching (Y4) can be written as a regression analysis equation as follows:

$$\hat{Y}_4 = 1.189 + 0.483 * (X1) + 0.121 * (X3)$$

From table 1 No.6: The work value reflected in art teaching work (Y5) equals.662 Predictive performance values (R2) equal .438 Refers to the authentic leadership in fine art education in universities under Liaoning Province. The work value reflected in art teaching work (Y5) has a percentage. 438. It can be seen that in the regression model of

this research, (X1) , (X2) and (X3) have an explanatory degree of 43.2% for (Y5). The work value reflected in art teaching work (Y5) can be written as a regression analysis equation as follows:

$$\hat{Y}_5 = 1.221 + 0.348 * (X1) + 0.092 * (X2) + 0.224 * (X3)$$

From table 1 No.7: Instructors ' dedication to the cause of education (Y6) equals.677 Predictive performance values (R2) equal .458 Refers to the authentic leadership in fine art education in universities under Liaoning Province. Instructors ' dedication to the cause of education (Y6) has a percentage. 458. It can be seen that in the regression model of this research, (X1), (X2) and (X3) have an explanatory degree of 45.2% for (Y6). Instructors ' dedication to the cause of education (Y6) can be written as a regression analysis equation as follows:

$$\hat{Y}_6 = 0.960 + 0.404 * (X1) + 0.102 * (X2) + 0.218 * (X3)$$

7. Discussion

The work of instructors in universities includes teaching, research, and interaction with colleagues and students, so teaching engagement will also be reflected from various perspectives. The work engagement of instructors is mainly reflected in various aspects of the teaching process. Firstly, instructors need to fully prepare for classroom teaching, including designing teaching objectives, preparing teaching materials and aids, arranging teaching activities, and evaluating methods. Secondly, instructors need to actively participate in students' learning and growth, establish good instructors-student relationships with students, pay attention to their individual development and emotional needs, and guide students to actively participate in learning and practice. Finally, instructors also need to constantly reflect and improve their teaching methods and strategies, actively learn and explore new teaching ideas and methods, and continuously improve their teaching level and professional literacy. Only those who truly love the teaching profession can fully devote themselves and actively contribute to their work.

7.1 Discussion about Major Findings of Objective 1

There were six components of instructors' work engagement in fine art education in universities under Liaoning Province which consisted of Motivation for instructors to actively participate in work, Positive and optimistic spirit reflected in work, Instructor's

attitude towards work, The act of instructors engrossed in teaching. The work value reflected in art teaching work and Instructors ' dedication to the cause of education.

Component 1: Motivation for instructors to actively participate in work. the findings were in the same direction with Researcher Cheryl L. Dyson (2021: 87-89) Moreover, From the research of Wei Guanling (2010:43-48) it was found that the work motivation of instructors is manifested as not being satisfied with the current situation in teaching, constantly improving their teaching level, diligently researching new teaching methods, and summarizing and reflecting on their own teaching shortcomings.

Component 2: Positive and optimistic spirit reflected in work. This research finding was in accordance with the theories or research of Li Min(2015:229-231) which was found that optimism is an important personal resource, which has a significant positive impact on instructors ' work engagement. People with optimism are more likely to adhere to a positive way of thinking and have a positive mental attitude, and avoid being affected by negative energy.

Component 3: Instructor's attitude towards work. This research finding was in accordance with the theories or research of Sheng Jiansen (2009:110-112) which was found that instructors who consider 'teaching' as their ideal profession have significantly higher work engagement than those who choose to teach for other reasons, and those who have no other choice but to become instructors have the lowest work engagement.

Component 4: The act of instructors engrossed in teaching. This research finding was in accordance with the theories or research of Zang He (2021:43-45) which was found that work focus includes constant reflection and wholehearted dedication. Instructors repeatedly ponder over educational issues, fully immerse themselves in educational work, and focus on their own job, which is a reflection of their work engagement.

Component 5: The work value reflected in art teaching work. This research finding was in accordance with the theories or research of Wei Guan ling(2010:50-51) which was found that instructors are said to be the most beautiful profession under the sun. People generally expect instructors to have higher social expectations, and they expect instructors to really play the role of "preaching, imparting, and dispelling doubts".

Component 6: Instructors ' dedication to the cause of education. This research finding was in accordance with the theories or research of Zhang He(2021:74-75) which was found

that work dedication refers to the willingness of instructors to work tirelessly and willingly. Instructor dedication is one of the core spirits of education.

7.2 Discussion about Major Findings of Objective 2

The various dimensions of authentic leadership have effect on fine art instructors' work engagement in universities under Liaoning Province. Through the multiple regression analysis, it is found that the four dimensions of authentic leadership have a positive impact on instructors' work engagement. The major findings were received as such because authentic leaders follow established rules and norms in their work, show sincerity and selflessness towards subordinates, and exhibit excellent leadership traits such as integrity and selflessness. If leaders feel confident and satisfied with their abilities and values, they may be more motivated and enthusiastic to engage in their work, which may have a positive impact on instructors' work engagement. Huang Liqing (2016:57-59) When leaders can reflect moral values through their own actions and attitudes, instructors will be more likely to understand and accept these moral standards, and more likely to apply them to their own work. Kang Zhengxiao(2019:60-61) In addition, managers with self-awareness may be more capable of handling difficult situations, such as conflicts or misunderstandings, in a constructive and professional manner. This helps prevent teachers from developing negative attitudes and promotes a culture of open communication and cooperation. Chen Xiaojuan(2018:38-40) Fine art instructors need to handle relationships with leaders, students, parents, colleagues, etc., coupled with the pressure of performance evaluation. Authentic leaders can create a sincere and relaxed work atmosphere for them, allowing them to handle teaching and various relationships more solidly, and demonstrate higher work engagement behavior.

8. Recommendation for policy formulation

8.1 Recommendation for Policies Formulation

Authentic leadership can affect instructors' work engagement and provide important insights for future policies formulation. Policy makers need to establish a good leadership system, establish effective incentive mechanisms, focus on the professional qualities of leaders, and strengthen leadership training and development in order to improve the abilities and qualities of leaders and promote the development and progress of education.

1. Policy makers need to establish an effective leadership system to provide schools with leaders with genuine leadership skills. Authentic leaders can provide effective support

and guidance, enhance instructors' professional identity and sense of mission, and thus promote their engagement in the education industry.

2. Policy makers need to focus on enhancing the professional qualities of leaders and providing schools with leaders with professional literacy and abilities. Leaders need to possess rich educational experience, management skills, and teamwork abilities in order to better guide and support instructors and promote the development of education.

3. The construction of leadership has a significant impact on the management and educational practice of universities, and is also an important area that university policy formulation should pay attention to. University policy makers should integrate leadership theory into school art management and educational practices.

8.2 Recommendation for Practical Application

University policy makers should focus on the practical application of leadership and integrate leadership theory into school management and educational practice. This requires policy makers to develop specific leadership plans and implementation plans based on actual situations, encourage leaders to exercise genuine leadership, and increase instructors' work engagement.

1. Strengthening leadership training and development: Policy makers need to strengthen leadership training and development, providing schools with more training and support opportunities, in order to cultivate more leaders with genuine leadership skills. These training and support opportunities can include various forms such as professional training, seminars, communication activities, etc., in order to enhance the abilities and qualities of leaders.

2. Policy makers can establish effective incentive mechanisms to encourage leaders to exercise genuine leadership. These incentive mechanisms can include various forms such as salary, promotion, honors, etc., to motivate leaders to make more contributions to the education industry.

3. Policy makers in universities can take the following measures to strengthen communication and cooperation between leaders and instructors, so that leaders can understand the needs and problems of instructors, solve problems in a timely manner, and improve instructors' work efficiency and satisfaction.

Bibliography

- Bernadette Norz(2018) **Employed Physicians and Work Engagement in Health Care Organizations (HCOs)** .Fielding Graduate University.
- Chen Rui(2020) **A study on the Teachers' engagement in undergraduate teaching and its influencing factors Take Hubei Provincial University as an example.** Doctoral Dissertation of East China Normal University.
- Chen Xiaojuan(2019) **Authentic leadership and job satisfaction of primary and secondary school teachers: the role of employee sincerity and psychological empowerment, Master's Thesis of Hunan Normal University.**
- Harter JSchmidt F,HayesT(2002).**Business-unit-level relationship between employee satisfaction,employee engagement, and business outcomes :**
Ameta-analysis. Journal of Applied Psychology87, 268-279.
- Li Min(2015) **A Study on Work Engagement of Secondary School Teachers,** Doctoral Dissertation of East China Normal University.
- Li, Zhou & Tian (2014) **The Impact of Authentic Leadership on Work Engagement: Testing a Multiple Mediation Model.** Journal of Psychological Science2014,37(3):716-722.
- Lin Haiyan (2014) **The Impact of Authentic Leader ship on Employees Work Engagement,** Master's Dissertation of South China University of Technology. Annual review of psychology,201,52(1):397-422.
- Maslach CM P,Leiter. **The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it[M].** San Francisco, CA: Jossey-Bass,1997.
- Shang Xudong(2016) **The relationship between authentic leadership and job involvement of enterprise employees:the mediating role of psychological empowerment.** Master's Dissertation of Shaanxi Normal University.
- Sheng jiansen (2006) **Teacher Work Engagement: Structure and Influencing Factors,** Psychological development and education.
- Seligman, M.E.P.&CsikszentmihalyiM(2000). **Positive psychology:An introduction.** American Psychologist,55,5-14.
- Wei Guanling (2010) **The work engagement of primary and secondary school teachers and its impect facors.** Doctoral thesis of Guangzhou University.

Zhang Jun(2012) **Study on the Law of Secodary School Teacher Professional Well-being Forming and Developing,Liaoning**, Doctoral dissertation of Liaoning Normal University.

Zhang He(2021) **Research on the concept of localization of teachers'work engagement and its influencing factors**. Shanghai, Master's Dissertation of Shanghai Normal University.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

Academic administration of educational institution administrators
affecting learner quality standards Under the Office of Nakhon Pathom
Primary Educational Service Area 2

สุภาวดี ศรีเพชร

Supharwadee Sriphat

ชัตติยา ดวงสำราญ

Khattiya Duangsamran

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University

E-mail: tai.77195696@gmail.com)

วันที่รับบทความ (Received) : 4 เมษายน 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 22 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 22 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 2) เพื่อศึกษามาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 3) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (สพป. นครปฐม เขต 2) จำนวน 108 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวนโรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานการบริหารงานวิชาการ ครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 300 คน คิดเป็นร้อยละ 97.20 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า

1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

ที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ

2) มาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามลำดับ

3) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้แก่ด้าน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวมได้ร้อยละ 33.6 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.104 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.320

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, มาตรฐานคุณภาพผู้เรียน

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study academic administration of school administrators. under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2) to study the quality standards of learners in schools under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 23) To study the academic administration of administrators that affect learner quality standards under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2. The samples were: There were 108 schools under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office Area 2 (Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2). Head of Academic Administration, teachers, total of 300 informants representing 97.20 percent Questionnaire tool Statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, stepwise multiple regression analysis. Statistical analysis using a packaged program

The results showed that

1) Academic administration of school administrators Under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2 overall was at a high level. When considering

each aspect, it was found that 4 aspects were at the highest level and 3 were at the highest level, ranked in order of average from descending as follows: Academic planning development of internal quality assurance systems and educational standards management of teaching and learning in educational institutions, measurement, evaluation and transfer of learning results Research to improve the quality of education in educational institutions Educational curriculum development and learning process development respectively

2) The quality standards of learners in educational institutions under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2 were generally at a high level. when considering side by side at a high level in every aspect In descending order as follows: Academic achievement of students and the desired characteristics of the learners, respectively.

3) The academic administration of the administrators that affected the learner quality standards under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 were development of internal quality assurance systems and educational standards. development of learning processes and assessment, evaluation and transfer of learning results affecting learner quality standards under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2, Statistically significant at the .05 level, the overall picture was 33.6%, the adjusted prediction efficiency (Adjusted R Square) was 0.104, and the standard error in prediction (Standard Error) was 0.320.

Keywords: Academic administration, educational institution administrators, learner quality standards

1. บทนำ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องให้การสนับสนุนให้กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อบรรลุจุดหมายของหลักสูตร กิจกรรมการบริหารงานวิชาการจะเปลี่ยนแปลงไปตามสาระสำคัญของหลักสูตรและนโยบายการบริหารของหน่วยงาน เช่น การเร่งรัดในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การเรียนการสอน การนิเทศและการประเมินคุณภาพภายใน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาเป็นต้น การดำเนินงานกิจกรรมทางวิชาการจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ในการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้เพื่อประสิทธิผลของการบริหารงาน วิชาการทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่มีต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553, หน้า 148-149) พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ศักยภาพของครู และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เป็น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การบริหารจัดการสถานศึกษา การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักในการดำเนินงานที่จะพัฒนาให้ผู้เรียน มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จ และ ออกไปเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของสังคม การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

จากการสรุปผลด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร และมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะการใช้เทคโนโลยี สามารถใช้ภาษาสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ มีจิตสาธารณะ ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายและทำงานเป็นทีม ผู้เรียนมีทักษะ ในการดำเนินชีวิตและมีเจตคติที่ดี ต่ออาชีพสามารถจะนำไปประกอบอาชีพในอนาคตได้ สามารถนำผลิตผลในท้องถิ่นมาพัฒนาต่อยอด เพื่อการบริโภคและการจำหน่ายได้ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาใส่ใจดูแล สิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ร่มรื่น มีการจัดการเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการบริหาร จัดการโดยใช้หลักการ บริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ครูมีทักษะ กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและน่านโยบายของรัฐบาลใช้ในการจัดประสบการณ์ ครูเป็นต้นแบบในการ จัดประสบการณ์ด้านคุณธรรม และจริยธรรม เปิดโอกาสให้เด็กได้ทำกิจกรรมหลากหลาย มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ได้เหมาะสม จุดที่ควรพัฒนาด้านคุณภาพผู้เรียนควรฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ เพื่อ นำสิ่งที่ได้เรียนรู้อาบูรณาการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในรูปของโครงการ เน้นทักษะอาชีพให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เพิ่มเติมในกิจกรรมที่ตนสนใจให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความชำนาญโดยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาส ด้านการบริหารจัดการควรมีการวิเคราะห์บริบท ความต้องการ เป้าหมาย ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดเป้าหมาย ควรดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการประกันคุณภาพภายในให้ครบทุกขั้นตอน และปฏิบัติตามรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนให้ครบถ้วนชัดเจน ตอบสนองมาตรฐานและเป้าหมายของ สถานศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ ครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน ควรนำเทคโนโลยีที่ ทันสมัยมา ใช้ในการบริหารจัดการระบบ ด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ครูควรจัดกิจกรรม การสอน ส่งเสริมกระบวนการคิด ลงมือปฏิบัติจริง และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต เรียนรู้งานวิจัยในชั้นเรียน ยังไม่นำผลจากการนิเทศชั้นเรียน และผลการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลมาพัฒนาผู้เรียนให้เป็นรูปธรรม การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ขาดการกำหนดเกณฑ์วัดและประเมินผลให้มีตัวชี้วัดที่สอดคล้องตาม วัตถุประสงค์ของ แผนการจัดการเรียนรู้ ควรมีการวัดและประเมินผลหลังจากจัดประสบการณ์ดำเนินเสร็จ สิ้นทุกครั้งและ บันทึกลงหลังแผนโดยละเอียด ควรพัฒนาการจัดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SAR สพป.นฐ. เขต 2 , 2563 หน้า 12)

ดังนั้นการบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีเจตคติที่ดีต่อ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้กับ ผู้ปฏิบัติการกำกับติดตาม ตัวชี้วัด และสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน หลักการและกระบวนการบริหาร เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม ซึ่งการบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกับผู้อื่น กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนตามมาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนเป็นตัวบ่งชี้ หรือนำไปสู่

ความสำเร็จของการจัดการศึกษาและตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นจะต้องศึกษาหรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การเหล่านั้น การศึกษาถึงประสิทธิผลของผู้เรียนตามมาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนจึงเป็น การศึกษาข้อมูลความสำเร็จของสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิผลหรือไม่นั้นมีตัวบ่งชี้ ที่สำคัญคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและยังมีตัวบ่งชี้อื่น ๆ (SAR สพป.นฐ. เขต 2, 2563 หน้า 17)

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

- 1 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2
- 2 เพื่อศึกษามาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2
- 3 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

3. ขอบข่ายของการวิจัย

1. ขอบข่ายด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา บุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มี 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอนครชัยศรี อำเภอบางเลนอำเภอพุทธมณฑล และอำเภอสมาปราน จำนวน 120 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้างานการบริหารงานวิชาการ 1 คน ครูผู้สอน 1 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 324 คน

2. ขอบข่ายด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 เลขที่ 1 หมู่ 1 ตำบลนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 120 โรงเรียน ใน 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอนครชัยศรี อำเภอบางเลน อำเภอพุทธมณฑล และอำเภอสมาปราน ผู้วิจัย กำหนดการประมาณขนาดของ กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้บริหาร

สถานศึกษา หัวหน้างานการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา บุคลากรครูของสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน 324 คน

3. ขอบข่ายด้านตัวแปร

1. **ตัวแปรต้น (Independent Variables)** คือ การบริหารงานวิชาการ (Academic Administration) ซึ่งประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้แก่ 1 การวางแผนงานด้านวิชาการ 2 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 4 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 5 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 7 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

2. **ตัวแปรตาม (Dependent Variables)** คือ มาตรฐานคุณภาพผู้เรียน (Learner Quality Standards) ซึ่งประกอบด้วยประเด็นเนื้อหามาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ได้แก่ 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ 2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา 3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม 4) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา 6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 1) การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด 2) ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย 3) การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย 4) สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 29 -30) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ซึ่งนำมาจากมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผู้เรียน ตัวบ่งชี้ที่ใช้ประเมินในรอบ 4 (พ.ศ.2559 - 2563) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ
3. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 ใช้แบบสอบถามรายการ (Check List) ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert s Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 คือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นอภิปรายผลดังนี้

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายตามความสำคัญ

การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นอภิปรายผลดังนี้ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ผลการศึกษการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพ

ภายในและมาตรฐานการศึกษา ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจ เนื่องจากผลการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการสะท้อนให้เห็นคุณภาพ การจัดการศึกษาตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ถ้าผลการประเมินอยู่ในระดับดีก็แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง หากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษานำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเป้าหมายหลักและเป็นเครื่องมือในการพัฒนา มั่นใจได้ว่า ผลการพัฒนาการศึกษาของชาติในอนาคตต้องได้รับการยกระดับคุณภาพที่สูงขึ้น อันนำไปสู่การยอมรับใน ระดับชาติและระดับสากลว่ามีความสามารถในการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานที่ทัดเทียมกัน

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ นั้น มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและ หน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การ เผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝัง คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและกิจกรรม โดยมีแนวทางการปฏิบัติ คือ 1) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบ บูรณาการ โดยวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน 2) จัด กระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความ สนใจ ความถนัดของผู้เรียน ตลอดจนผู้ที่มีความสามารถพิเศษและผู้ที่มีความบกพร่องหรือด้อยโอกาส โดย ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันแก้ไข ปัญหาในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง สร้างสถานการณ์ตัวอย่าง 3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน 4) ปลูกฝัง ผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ กิจกรรม 5) จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 6) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและ ประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตาม ความเหมาะสม เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 7) จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระ การเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา 8) ส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ (การวิจัยในชั้นเรียน) 9) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม และ 10) จัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน ได้แก่ จัดกิจกรรมแนะแนวโดยจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดทำ

แผนการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึก และจัดทำสื่อ ให้คำปรึกษาการแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาตนเอง ให้คำปรึกษาการศึกษาต่อและแนะนำอาชีพ สนับสนุนเกื้อกูลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของ หรือบุคคล ตามความมุ่งหมายและเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งทีวัดนั้น เช่น การวัด ความสามารถทางสมองด้านต่าง ๆ การวัดคุณสมบัติทางกายภาพ เช่น น้ำหนัก ขนาดของวัตถุ ผลที่ได้ จากการวัดเป็นจำนวนตัวเลข จุดมุ่งหมายของการวัดนั้น เป็นการตรวจสอบการสอนของครูอาจารย์ และการเรียนของผู้เรียน ในด้านการเรียนรู้ 3 ด้าน คือด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive domain) ด้านทักษะปฏิบัติ (Psychomotor domain) ด้านเจตคติ (Affective domain) และการประเมินผล เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพคุณค่าความจริง และการกระทำ การวัดที่ได้จากกระบวนการต่าง ๆ เกณฑ์การพิจารณา สรุปผลการเปรียบเทียบ ผลของการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับกุณฑรี พิกุลแกม (2551) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและการนิเทศการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยภาพรวมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปนั้นควรทำการวิจัย ดังนี้

1. ควรมีการทำวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแบบอย่างที่ดีของความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

บรรณานุกรม

กุณฑรี พิกุลแกม. (2551). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เชชมสร โข่งศรี. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาแพงเพชร.
- จารุณี แก้วเอี่ยม. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จิตติมา วรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- นวลเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม. (2554). การพัฒนาเครื่องมือในการประเมินหลักสูตร. ในเอกสาร การสอนชุดวิชาการประเมินหลักสูตร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นิตยา แสนสุข. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาแพงเพชร.
- นภดล จุ้ยเปี่ยม. (2553). ความต้องการพัฒนางานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ปภาณีย์ ดอกดวง (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา แก่งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชธานี.
- ประเวศ รัตนวงศ์. (2553). การศึกษาผลกระทบของการดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัญญา แจ่มกังวาล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนต์รี.
- มนูญ เชื้อชาติ. (2554). ปัจจัยพระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียง. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา:มหาวิทยาลัยทักษิณ..

สมาน อัสวภูมิ. (2553). การบริหารการศึกษสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 5). อุบลราชธานี:อุบลกิจออฟเซตการ.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยร่มเกล้า.

สัมมา รณิธย์. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:ส.เอเชียเพลส.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ.

สุชาติ ธารชาติ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2554). แนวทางการประเมิน. กรุงเทพฯ: เจริญผล.สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2552-2559. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

_____. (2552). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

_____. (2555). คู่มือผู้ประเมินเพื่อการ ประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามระดับอุดมศึกษา(พ.ศ. 2554-2558). สมุทรปราการ: ออฟเซ็ทพลัส.สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2553). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุรพงษ์มิตรกุล. (2553). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2553. นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.

โสภานา ควงษ์เพ็ชร. (2553). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

หนึ่งฤทัย หาดธรรม. (2553). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

เอมิกา โตจำ. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- Buzzi, M. J. (1991). **The relationship of school effectiveness to selected dimensions of principals instructional leadership in elementary school in the state of connecticut.** Dissertation Abstracts International, 51, 12, 3167 – A.
- Coleman, L. A. (2008). **The role of school administrator as knowledge manager: A process for school improvement.** Illinois: Northern Illinois University.
- Cronbach, L. J. (1951). **Coefficient Alpha and internal structure of test.** Psychometrika, 6, 297-334.
- Aikens, A.M. (2002). **Parental Involvement : The Key to Academic Success,** Dissertation Abstracts Internationa. 63(6): 2105–A.
- Gentry, C.G. (2002). **A Case Study : The Issues High School Principals Encounter with Instructional Supervision.** Dissertation Abstracts International.63(8): unpagged.

A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING ADMINISTRATION EFFECTIVENESS OF HIGHER ART SCHOOLS IN LIAONING PROVINCE

Liu wei

Pornthep Muangman

Peerapong Tipanark

Educational Administration, Faculty of Education,

Bangkokthonburi University

E-mail: 53257283@qq.com

Received : 5 August 2023

Revised : 22 December 2024

Accepted : 22 December 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the administrative factors and components of administration effectiveness of higher art schools in Liaoning province.; 2) to study the administrative factors affecting administration effectiveness of higher art schools in Liaoning province and 3) to study the guidelines for improving the school administration effectiveness of higher art schools in Liaoning province.

The research was a mixed methodology research, include qualitative and quantitative reach. The research population included 5443 administrators, teachers and staffs from Higher Art Schools in Liaoning province, which conclude Comprehensive Universities, Professional Colleges and Higher art schools. The sample size was determined by G-Power, obtained by proportional stratified random sampling, totally 407 people. The key informants in the first phase were 7 experts and in the third phase were 9 experts, obtained by purposive sampling. The instruments used for data collection were, document data record sheet, semi-structured interview record, a 5-level rating scale questionnaire and focus group discussion record. The statistics used for data analysis were content analysis and Exploratory Factor Analysis (EFA) as well as descriptive statistics. And to develop the Structural Equation Model (SEM) as well as descriptive statistics.

The research found that: (1) There were 5 administrative factors of higher art schools in Liaoning province include; administrators' effectiveness, organizational communication,

educational resources, institution and mechanisms, and teachers' effectiveness. (2) The most affecting administrative factor was administrators' effectiveness, the second affecting factor was organizational communication, the last affecting factor was teachers' effectiveness. (3) The implementation guidelines that improving administration effectiveness consist of 5 parts as follows; administrators' effectiveness, organizational communication, educational resources, institution and mechanisms, and teachers' effectiveness.

Keywords: Administration Effectiveness, Administrative Factors, Liaoning Province

1. Introduction

Under the development of the new era, the administrative system of higher art schools in China has been constantly reformed and innovated. Although some achievements have been made, it is still restricted by traditional ideas, internal resources and other factors.

At present, for the effectiveness of higher art schools administration, one view holds that the effectiveness of administration should be understood as correctly handling the relationship between social and economic benefits of administration of higher art schools, and is the unity of efficiency, effect and benefit of administration. So that our administration work with the minimum input to obtain the maximum positive benefits and effects, to achieve the maximum functions and benefits of higher art schools administration. This view is determined by the multiple attributes of higher education. The administration of higher art schools is different from the administration of party and government organs and enterprise administration. It not only has certain characteristics of administration of organs, but also is a special industry. The characteristics of administration determine that the effectiveness of university administration activities can not only focus on social factors and spiritual factors, but also cannot simply pursue economic benefits. Only by correctly dealing with the relationship between social benefit and economic benefit in administration can we ensure the orderly development of administration system of higher art schools.

Another point of view is that the effectiveness of administration refers to the use of decision-making, organization, coordination and other functions of administration to obtain, balance and allocate various resources of running a higher art school, activate the vitality of running a higher art school, optimize the process of running a higher art school,

reduce the cost of running a higher art school, maximize the efficiency and level of running a higher art school, and promote the continuous development of higher art schools.

In fact, higher art schools did not have a huge administrative system to support at the beginning, but the rapid development of higher art schools in China made it need an administrative system to support. The emergence of administrative system is to support the development of higher art schools and provide support and guarantee for academic activities. The administrative functions of higher art schools take academic development as the starting point and attribution point, and serve academic activities and guarantee the development of higher art schools. Therefore, whether the operation of the administration system of higher art schools can give full play to the role of the development of higher art schools is also an important aspect of assessing the effectiveness of the administrative management of higher art schools.

2. Research Questions

2.1 What are the administrative factors and components of the school administration effectiveness of Higher Art Schools in Liaoning province?

2.2 What administrative factors affecting the school administration effectiveness of the Higher Art Schools in Liaoning province?

2.3 What is the guideline for improving the administration effectiveness of the Higher Art Schools in Liaoning province?

3. Research Objectives

3.1 To study the administrative factors and components of administration effectiveness of higher art schools in Liaoning province.

3.2 To study the administrative factors affecting administration effectiveness of higher art schools in Liaoning province.

3.3 To study the guidelines for improving the school administration effectiveness of higher art schools in Liaoning province.

4. Research Methodology

4.1 Research Design

Used mixed methods, both qualitative and quantitative. First the qualitative to determine the components and indicators of the administrative factors and components of administration effectiveness of higher art schools through content analysis from 21 documents(including 12 national documents, 9 international documents), including 7 key informants. And then used quantitative method, collected the data on the perceptions of the administrative factors and components items from respondents through a questionnaire. Afterwards, used qualitative methods, develop administration effectiveness guidelines through Focus Group Discussion.

4.2 Population and Sample

Population are administrators, teachers and staff, whom were all came from the 37 higher art schools in Liaoning province, China. It consisted totally number of the population are 5443 persons and sample are 407 persons. Administrators mainly include the dean, the person in charge of the department, and the director of the Education Affairs Office. Teachers and staff all came from the higher art schools.

4.3 Research Instruments

Used the software to create a five-point rating scale questionnaire for online data collection. It consists of three parts.

Part I: The basic information of the questionnaire interview statistics are divided into; gender, age range, education level, work experience of higher art schools, position, school type.

Part II: The questionnaire content about Factors Affecting The Administration Effectiveness of Higher Art Schools in Liaoning Province, China.

All types of questionnaires will be Likert's rating scale by 5 choices (Likert, R. 1932 p. 1-55). Strongly Disagree = 1, Disagree = 2, Uncertain = 3, Agree = 4, Strongly Agree =5. All of these develop are to use the Item-Object Congruence (IOC) and Cronbach's alpha coefficient to find the validity and reliability. In the process of designing the questionnaire, there were totaling of 96 items after expert revision. And 87 items after the IOC conducted by 5 experts. After those got the reliability of the instrument by Cronbach's alpha coefficient. The researcher found 74 items were statistically analyzed and the data were obtained.

4.4 Data Collection

First, document collection is mainly through the library and the Internet. The data comes from the world -renowned scientific field citation, indexes, databases, such as CNKI, SAGE PUBLISHING, Proquest, and Z-library to electronic library etc. On the basis of consulting documents and relevant research, conduct a study of in-depth interview from 7 experts are all from the higher art schools in Liaoning province. A semi-structured interview recode form was used to collect the data. Second, data collected from the questionnaire is responded from 407 valid data for data analysis. Third, data collected from 9 experts through the focus group discussion of Higher Art Schools in Liaoning Province,

4.5 Data Analysis

First, use the matrix correlation data table to obtain the indicators (factors) and variables with the highest frequency. Second, the Structural Equation Modeling (SEM) will be used to analyze and test the factors affecting the administrative efficiency of higher art schools. In the analysis process. From the first step, data Analysis were used Exploratory Factor Analysis (EFA). The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling was required to be greater than 0.90 and the significance value was less than 0.05. And the second step use Confirmatory factor analysis(CFA) with the AMOS. Third, data analysis uses the content analysis by bring the experts' opinions to distinguish, categorize and prioritize guidelines to improve the factors influence of the administrative effectiveness of higher art schools in Liaoning province.

5. Research Results

5.1 Demographic Information

The demographic data of the respondents (n=407) shows that the respondents are male (52.3%) and female (47.7%). The age range most respondents are 36-45 years old (37.6%); 26 to 35 years old (31.4%); less than 25 years old (17.2%); more than 45 years old (13.8%) . Education level most respondents belong to bachelor's degree and master's degree (35.1%) and (48.2%) ; doctors and equivalent education (13.0%); postdoctoral and of the same degree(3.7 %). The working experience most respondents are from 6-10 and 11-15 years respectively(33.9%) and (44.0 %); worked during years 1-5(10.1%); worked for more than 15 years(12.0%). The position most respondents are

professional teachers (63.1%); staffs members of the school (23.3%); educational administrators (8.8%); 19 other personnel (4.7%). The school type most are from Comprehensive universities and Higher Art Schools, totaling (43.2%) and (34.2%), and Professional Colleges (22.6%.

5.2 Reliability analysis of initial measurement

The researcher has sent out 30 questionnaires to collect data from non-samples in order to consider the result of reliability. The reliability of Administrator Effectiveness is 0.978, the reliability of Institution and Mechanism Effectiveness is 0.981, the reliability of organizational communication is 0.976, the reliability of teacher effectiveness is 0.978, the reliability of educational resources is 0.976, the reliability of teacher satisfaction is 0.932, the reliability of students achievement is 0.926, and the reliability of parents satisfaction is 0.858. In this study, Cronbach's alpha coefficient above 0.70 was acceptable. All items were higher than 0.80, indicating that the reliability of this questionnaire is very high.

5.3 Exploratory factor analysis (EFA)

Through comprehensive analysis of the KMO value, variance interpretation rate, and factor load coefficients, etc., to verify the validity level of the data. Among them, the KMO value is used to evaluate the effectiveness of the data, and the variance interpretation rate value is used to illustrate the level of information extraction. The results of KMO value is 0.982, which indicates that the sample's adaptability is very good. Another test is the Bartlett's Test, which can be used to detect the independence between variables, and whether the correlation between variables is suitable for factor analysis. As a result, the approximate card value inspected by the Bartlett's Test, is 40897.438, the degree of freedom is 2701, and the significant level is 0.000. This result shows that the correlation between variables is significant.

Table 1 Showed Eigenvalues, Percentage of Variance, Percentage of Cumulative Variance of the administration effectiveness of Higher Art Schools in Liaoning Province.

Factors	Extracted Sums of Squares Loading (Extraction Method: Principal Factor Analysis)			Rotation Sums of Squared Loading (Extraction Method: Principal Factor Analysis)		
	Eigenvalues	Percentage of Variance	Percentage of	Eigenvalues	Percentage of Variance	Percentage of

			Cumulative			Cumulative
	5.980	8.621	8.621	3.649	8.445	8.445
	.205	.737	8.358	2.032	6.260	4.705
	.178	.348	6.706	1.978	6.186	0.891
	.402	.300	4.006	1.597	5.671	6.563
	.156	.616	9.622	.664	3.059	9.622

In the table 1, we can see that 5 main factors are extracted, and each main factors has a corresponding extraction load square and rotating load square. It can be seen that the extraction load of the first main factor is 35.980, which accounts for 48.621% of the total difference, and the accumulated total difference is explained to 48.621%. For the second main ingredient, its extraction load square and 7.205, accounting for 9.737% of the total difference, and the accumulated total difference was explained to 58.358%. Based on this, each main ingredient has a corresponding extraction load square. The accumulated total difference is interpreted as 79.622%.

Table 2 Showed Factors of administration effectiveness of Higher Art Schools.

Order	Factors	Number of Variables	Factor Loading
	Factor 1 Administrator Effectiveness	15	0.892-0.751
	Factor 2 Institution and Mechanism	17	0.880-0.722
	Factor 3 Organizational Communication	15	0.878-0.663

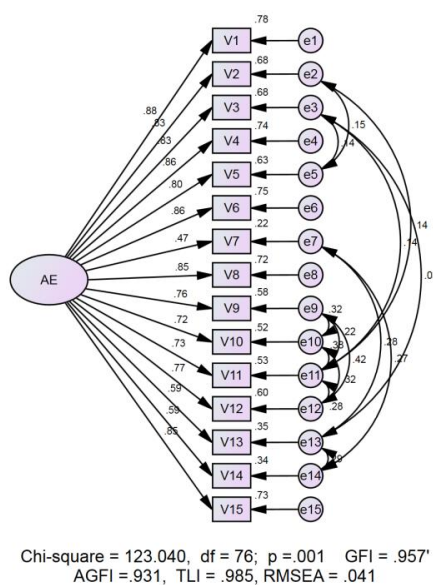
	Factor 4 Teacher Effectiveness	15	0.861- 0.675
	Factor 5 Educational Resources	12	0.872- 0.751

From table 2, there were five qualified factors as follows; factor 1 containing 15 variables that described factor, factor loading between 0.892-0.751; factor 2 containing 17 variables that described factor, factor loading between 0.880-0.722; factor 3 containing 15 variables that described factor, factor loading between 0.878-0.663; factor 4 containing 15 variables that described factor, factor loading between 0.861-0.675; factor 5 containing 12 variables that described factor, factor loading between 0.872-0.751.

5.4 Select the indicators that appropriate for the measurement model of each factors

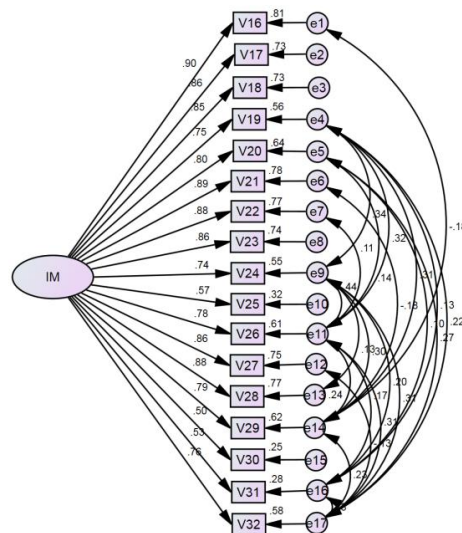
Data analysis by using SPSS with the AMOS program, it was found that the appropriate indicators in each factor as show in Figure1-5 Show the appropriate indicators of the measurement result of: AE-Administrator Effectiveness; IM-Institution and Mechanism; OC-Organizational Communication; TE-Teacher Effectiveness; ER-Educational Resources.

Figure 1 Show the appropriate indicators of the measurement result of Administrator Effectiveness



This measurement result consisted of the 3 indicators namely v1, v4 and v6 (factors loading = .88, .86 and .86 respectively). Therefore, these indicators were chosen as a representative of this factor .

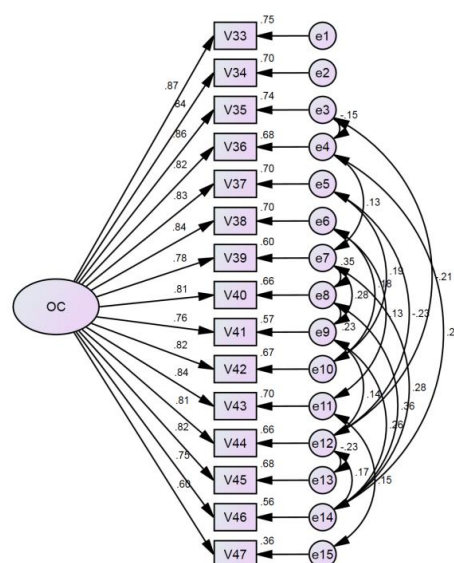
Figure 2 Show the appropriate indicators of the measurement result of Institution and Mechanism



Chi-square = 150.602, df = 97; p = .000 GFI = .955*
AGFI = .929, TLI = .987, RMSEA = .039

This measurement result consisted of the 3 indicators namely v16, v21 and v28 (factors loading = .90, .89 and .88 respectively). Therefore, these indicators were chosen as a representative of this factor.

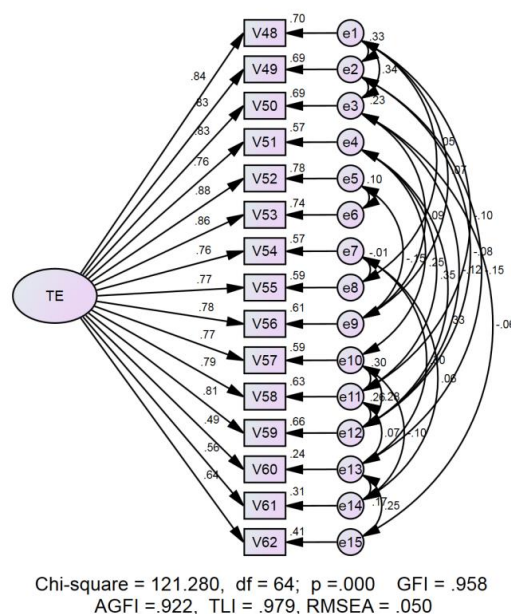
Figure 3 Show the appropriate indicators of the measurement result of Organizational Communication



Chi-square = 91.539, df = 72; p = .060 GFI = .968*
AGFI = .946, TLI = .994, RMSEA = .027

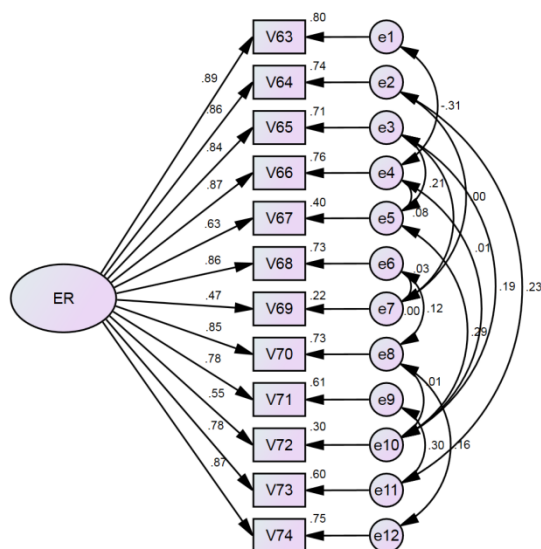
This measurement result consisted of the 3 indicators namely v33, v34 and v35 (factors loading = .87, .84 and .86 respectively). Therefore, these indicators were chosen as a representative of this factor.

Figure 4 Show the appropriate indicators of the measurement result of Teacher Effectiveness



This measurement result consisted of the 4 indicators namely v48, v49, v52 and v53 (factors loading = .84, .83, .88 and .86 respectively). Therefore, these indicators were chosen as a representative of this factor.

Figure 5 Show the appropriate indicators of the measurement result of Educational Resources



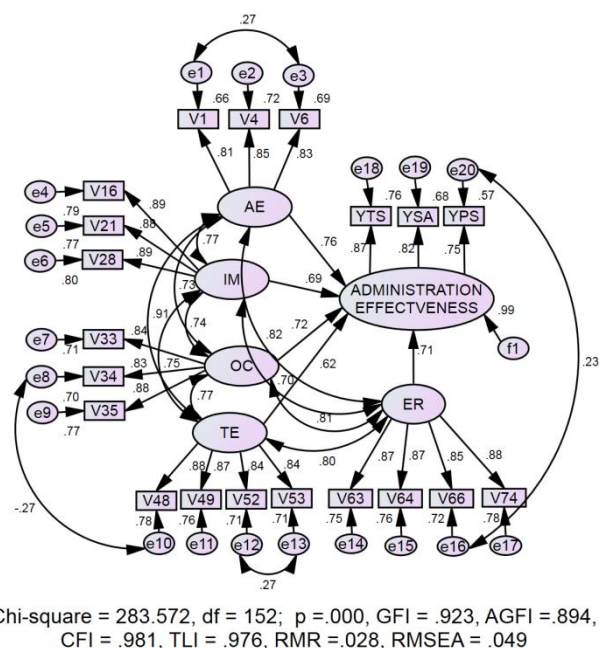
Chi-square = 72.639, df = 40; p = .001 GFI = .969
AGFI = .940, TLI = .985, RMSEA = .047

This measurement result consisted of the 4 indicators namely v63, v64, v66 and v74 (factors loading = .89, .86, .87 and .87 respectively). Therefore, these indicators were chosen as a representative of this factor.

From the first step, data Analysis were used Exploratory Factor Analysis (EFA), consisted of 5 factors 74 items. From the second step, this model consisted of 5 factors and 17 variables use the AMOS.

5.5 Structural Equation Model (SEM)

Figure 6 Show the second order of the factors affecting the administration effectiveness of higher art schools in Liaoning Province analyze that is consistent with the empirical data.



This model shows 5 factors 17 variables and 3 influencing variables and indicators:

Factor 1: Administrator Effectiveness, its the latent variable that consisted of 3 variables or indicators: v1, v4, and v6.

Factor 2: Institution and Mechanism Effectiveness, its the latent variable that consisted of 3 observable or indicators: v16, v21, and v28.

Factor 3: Organizational Communication, its the latent variable that consisted of 3 observable or indicators: v33, v34, and v35.

Factor 4: Teacher Effectiveness, its the latent variable that consisted of 4 observable or indicators: v48, v49, v52, and v53.

Factor 5: Educational Resources, its the latent variable that consisted of 4 observable or indicators: v63, v64, v66, and v74.

3 influencing variables and indicators:

YTS: Teachers satisfaction

YSA: Student's achievement

YPS: Parents satisfaction

Table 4 Show statistical value of the factors affecting the administration effectiveness of higher art schools in Liaoning Province

Latent and observable	Standardized Factor loading	S.E.	p	R2
Factor 1 (AE)Administrator Effectiveness	0.762	0.06	0.00	0.607
-v1	0.810	0.318		0.810
-v4	0.850	0.259	0.00	0.850
-v6	0.832	0.303		0.832
Factor 2 (IM)Institution and Mechanism	0.693	0.05	0.00	0.837
- v16	0.890	0.219		0.890
- v21	0.880	0.249	0.00	0.880
- v28	0.893	0.209		0.893
Factor 3 (OC)Organizational Communication	0.724	0.08	0.00	0.725
- v33	0.843	0.300		0.843
- v34	0.834	0.318	0.00	0.834
- v35	0.877	0.226		0.877
Factor 4 (TE)Teacher Effectiveness	0.618	0.07	0.00	0.727
- v48	0.883	0.209		0.883
- v49	0.873	0.235	0.00	0.873
- v52	0.842	0.298		0.842
- v53	0.842	0.312		0.842
Factor 5 (ER)Educational Resources	0.710	0.07	0.00	0.840
- v63	0.868	0.274		0.868
- v64	0.892	0.294	0.00	0.870
- v66	0.870	0.347		0.848
- v74	0.883	0.234		0.883
(YTS) Teachers satisfaction	0.874	0.229	0.00	0.874
(YSA) Student's achievement	0.824	0.277	0.00	0.824
(YPS) Parents satisfaction	0.753	0.439	0.00	0.753

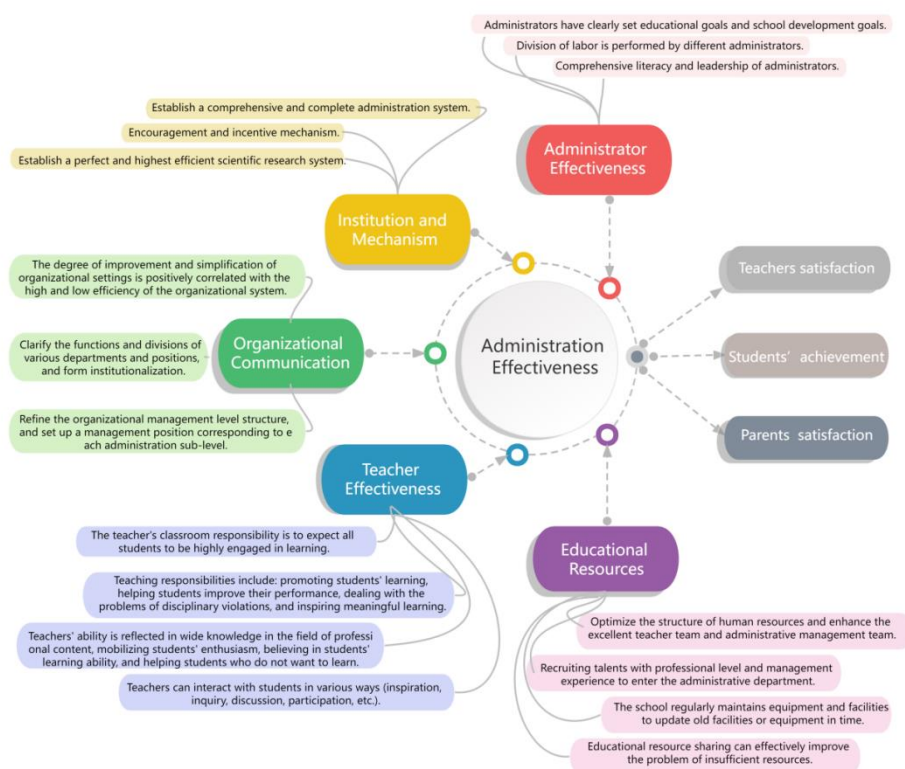
From Figure 6 and Table 4 above the results of the second order by AMOS With the SPSS program, the following confirmative index values were obtained: Relative Chi-square (χ^2/df) = 283.57 Degree of Freedom (df) = 152, p-value = 0.000, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.923, Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.976, Comparative Fit Index (CFI) = 0.981, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.049. By this evaluate index meet the specified criteria, Relative Chi-square (χ^2/df) < 2, p > 0.05, GFI, TLI, CFI \geq 0.95 and RMSEA \leq 0.05 (Lee. Juhee, et all, 2023; Andrea Sikora,et all, 2020; Eric Agyei Bekoe, 2013,Hair et al. ,2010).

Table 5 Show the rank order of Squared Multiple Correlations

Factors	Factor loading	Rank order	R2
Factor1 Administrator Effectiveness	0.762	1	0.607
Factor3 Organizational Communication	0.724	2	0.725
Factor5 Educational Resources	0.710	3	0.840
Factor2 Institution and Mechanism	0.693	4	0.837
Factor4 Teacher Effectiveness	0.618	5	0.727

From Table 5 in these factors that important listed in the following rank order were the factor 1: Administrator Effectiveness, the factor 3: Organizational Communication, the factor 5: Educational Resources, the factor 2: Institution and Mechanism Effectiveness, the factor 4: Teacher Effectiveness. And the standardized regression weights or factor loading are 0.762, 0.724, 0.710, 0.693, 0.618 respectively. The first factor that showed the most importance was Administrator Effectiveness (factor loading = 0.762), the importance of the indicator by rank order were the indicator of v1, v4, and v6, the factor loading was 0.810, 0.850, and 0.832.(HAIR et al. ,2010; Fornell and Larcker,1981;Comrey and Lee ,2013)

Figure 7 The graphical for the factors affecting the administration effectiveness of higher art schools in Liaoning Province.



The researcher developed the graphical designed with computer software based on the model in Figure 6. They could clearly show the factors and indicators and the model framework.

5.6 Research to find out the guidelines

5.6.1 Administrator effectiveness.

Administrators have clearly set educational goals and school development goals. Division of labor is performed by different administrators. In higher art colleges, the implementation of labor division of labor is usually responsible for different administrators. This is to ensure that all tasks can be carried out smoothly, management and operation of schools. To establish a perfect and most efficient scientific research system, you can consider the following aspects to encourage financial support, improve the distribution of scientific materials and provide personnel support.

5.6.2 Institution and mechanism effectiveness.

Establish a comprehensive and complete administration system. The main aspects to be considered in the administrative system of comprehensive and complete higher -level art schools. During the implementation process, customized planning and operation should be carried out according to the specific conditions and needs. In addition, in order to maintain the efficient and effective operation of the system, regular evaluation and updating the system need to be used to meet the changing environment and needs. Improve the encouragement mechanism and incentive mechanism of higher art schools, establish a good communication platform and feedback mechanism, fully listen to the opinions and suggestions of teachers, administrative personnel and students, and provide them with channels for speaking opportunities and participating in decision -making, so that everyone will be I can feel that my efforts and contributions are recognized and valued. To establish a perfect and most efficient scientific research system, you can consider the following aspects to encourage financial support.

5.6.3 Organizational communication.

The improvement of the simplification of the organizational environment of the higher art school is correct to the efficiency of the organizational system. Improve the organizational administration level of higher art schools and establish corresponding administrative positions, which can improve the ability of organizational collaboration and efficient operation, and promote the development and innovation of schools. Improve the organizational administration level of higher art schools and establish corresponding administrative positions, which can improve the ability of organizational collaboration and efficient operation, and promote the development and innovation of schools. In the process of institutionalization, the corresponding administration system and rules and regulations can be formulated in the process of institutionalization, and the authority, responsibilities and workflows of various departments and positions can be clarified.

5.6.4 Teacher effectiveness.

The teacher's classroom responsibility is to expect all students to be highly engaged in learning. Through individual exchanges and guidance with students, understand their learning situation and needs, and help them establish their learning goals and formulate effective learning plans. Teaching responsibilities include promoting students' learning, helping students improve their performance, handle discipline sanctions, and

inspiration of meaningful learning. Through effective teaching strategies, personalized support, administration discipline regulations, and encouragement of innovative thinking, teachers can fulfill these duties and have a positive impact on students. Teachers' ability is reflected in wide knowledge in the field of professional content, mobilizing students' enthusiasm, believing in students' learning ability, and helping students who do not want to learn. Teachers can interact with students in various ways (inspiration, inquiry, discussion, participation, etc.). Teachers can interact with students in various ways to promote their learning and participation.

5.6.5 Educational resources.

Optimize the structure of human resources and enhance the excellent teacher team and administration team. Through the close combination of the actual working environment, teachers and administrative personnel can better understand market demand and industry development trends, and improve the level of teaching and administration. It is very important to recruit people with professional level and management experience to enter the administrative department of higher art schools. The school regularly maintains equipment and facilities to update old facilities or equipment in time. Through regular maintenance of equipment and facilities, timely update of old facilities or equipment, higher art schools can maintain a good teaching and learning environment and provide a better education experience and resources. Educational resource sharing can have a positive impact on the problems of insufficient resources in higher art schools.

6. Discussion

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

The effectiveness of the administrators of the higher art school is very critical for the development and operation of the school. By improving the effectiveness of administrators, higher art schools can better implement management and operating strategies, improve the competitiveness and influence of schools, and ensure the long-term development and continuous improvement of the school. Also, the findings were in the same direction with Researcher Lu zhanjun (2018) and Researcher Li honglei (2020).

The effectiveness of institutions and mechanisms of higher art schools is essential for the development and operation of the school. By improving the effectiveness

of institutions and mechanisms of higher art schools and mechanisms, schools can improve management efficiency and work quality, better realize the school's goals and mission, and enhance the school's competitiveness and influence. Luo jian (2009) and Huang bo (2012), and the theory found that these theories focus on establish a modern university system management and institutional system. Moreover, from the research of Researcher Jintana Saitongkum, Pateep Methakunavudh, Pansak Polsaram (2012), it was found that Administrative institution has flexible organizational structure to accommodate changes corresponding to the research of Luo jian (2009).

The comprehensive organizational system and effective organizational management of higher art schools are very important for the operation and development of the school. Effective organizational management and communication can help schools sustainable development. The study found that it is consistent with the theory of Ma wei (2009), and the theory found that these theories focus on Organizational power structure is the central link of organizational mechanism operation and setting of the organization's power structure can establish the organization to be effectively operated effectively. In addition, it is found in the same direction as Lu zhanjun (2018) and Zhang shicheng (2003).

The effectiveness of teachers in the higher art school is essential for school teaching quality and students' learning experience. School administrators should attach importance to the professional development and training of teachers, provide teachers with a good teaching environment and support, so that teachers can better fulfill their roles, and provide the best guidance and guidance for students' art growth and development. Guo xiao (2019) and the theory found that these theories focus on teaching management, teaching quality and teacher development. In addition, it is found in the same direction as Lyle, Sandra. (2018).

The educational resources of the higher art school plays a vital role in the operation and development of the school. The construction and cultivation of school teachers, the development of faculty and staff and teamwork, and high -quality student services can improve the overall strength and reputation of the school. The study found that it is consistent with the theory of Jintana Saitongkum, Pateep Methakunavudh, Pansak Polsaram (2012), and the theory found that these theories focus on institutions internal environment and institutions external environment and opportunities. In addition, it is found in the same direction as Zhang shicheng (2003) and Wang yan (2010).

7. Recommendations

7.1 Recommendations for Policy Formulation

Policy Recommendations for Administrative Effectiveness in Higher Art Schools. It is suggested to break the concept of traditional higher art school administration, speed up the reform process of modern higher art school administration and form a higher art education paradigm with Chinese characteristics. China has opened a new era of education, attaches great importance to modern administration concepts and measures, and at the same time, will build a country with strong education. The most important manifestation of the administration of higher art schools is the effectiveness of administration. Effectiveness is fundamental to changing administrative methods and operations. In the process of promoting the modernization of education, the first problem to be solved is the scientific and efficient nature of school administration.

7.2 Recommendations for Practical Formulation

These practical suggestions are aimed at providing guidance and support for the administration of higher art schools, promoting the stable development of schools and improving the overall administration level. At the same time, these recommendations need to be flexibly adjusted and improved according to the actual situation of each school. It is hoped that it can help the administration of higher art schools to implement more effectively in specific practical activities, improve administration efficiency and the overall development level of the school.

Bibliography

- Alquhaiz, K. (2020). **Academic leadership styles and faculty members job satisfaction at the king saud university (Order No. 27544193)**. Available from ProQuest Central. (2447851227).
- Armstrong, M. (2006). **Part 07: Efficiency and effectiveness (Rev. 3rd ed. ed.)**. London: Kogan Page Ltd.
- Austin, J. V., Jr. (2010). **Leading the arts: Skills and competencies of performing arts school leaders (Order No. 3420954)**. Available from ProQuest Central. (750474180).

- Basak, S. K., & Govender, D. W. (2015). **Theoretical framework of the factors affecting university academics' job satisfaction.** The International Business & Economics Research Journal (Online), 14(2), 317.
- Blekic, M. (2011). **Attaining a sustainable future for public higher education: The role of institutional effectiveness and resource dependence** (Order No. 3461717).
- Boothe, M. S. (2019). **Principals' perceptions of oklahoma's teacher and leader effectiveness model** (Order No. 27540053).
- Bradshaw, C.P., Waasdorp, T.E., Debnam, K.J., & Johnson, S.L. (2014). **Measuring school climate in high schools: a focus on safety, engagement, and the environment.** The Journal of school health, 84 9, 593-604 .
- Chase, D. M. (2020). **Higher education organizational structure, quality assurance practice, and teaching and learning in arts disciplines** (Order No. 28255981). Available from ProQuest Central. (2477876596).
- Chin, J. M., & Huang, M. (2016). **A study on the relationships among distributed leadership, school innovative management and school effectiveness in taiwanese senior high schools.** Journal of Education & Psychology, 39(2), 1-25.
- Clark.D. L.Lotto, LS.McCarthy, M (1980). **Factors associated with success in urban elementary schools.** The Journal of Phi Delta Kappan 61 (1) 467-470.
- Daft, R. (2013). **Dual-core model of organizational innovation.** In E. Kessler (Ed.), Encyclopedia of management theory (Vol. 1, pp. 220-221).
- Dela Cruz, W. S. (2011). **The roles of organizational culture, management strategy, and decision-making process on institutional effectiveness at a four-year public higher education institution** (Order No. 3489427).
- Derrigo, F. (2005). College human resource management (Order No. 1425563).
- Freeman, S., Haak, D.C., & Wenderoth, M.P. (2011). **Increased Course Structure Improves Performance in Introductory Biology.** CBE Life Sciences Education, 10, 175 - 186.
- Garnet, D. (2017). **Historying the past: New histories in art education.** Studies in Art Education, 58(1), 39-50.
- Haas, J. A. (2015). **The effects of the educator effectiveness observation process on principal teacher pairs: A multi-case study** (Order No. 3729097).

- Heck, R. H., Johnsrud, L. K., & Rosser, V. J. (2000). **Administrative effectiveness in higher education: Improving assessment procedures.** Research in Higher Education, 41(6), 663-684.
- Huang Bo, (2012) **Enhancing the Core Competitiveness to Promote the Effectiveness of University Management.** Xianyang Normal University, Xianyang
- Koutsampelas, C., Dimopoulos, K., & Katsiri, T. (2021). **Parental satisfaction in A centralized school system: Evidence from greece and policy implications.** Leadership and Policy in Schools, 20(2), 293-311.
- Kreber, C., & Cranton, P. A. (2000). **Exploring the scholarship of teaching.** The Journal of Higher Education, 71(4), 476-495.
- Lin, Y., & Kung, H. (2017). **Teacher's belief, professional commitment and classroom management effectiveness: A comparison of novice and senior teachers in junior and senior high schools in taiwan.** Journal of Teacher Education and Professional Development, 10(2), 111-138.
- Liu mian, Lin maosen, (2020, G647) **Research on Improving the Effectiveness of Higher school Education Management Based on New Media Technology.** Public Foundation Department of Ningde Vocational and Technical College, Fujian
- Liu Yuchen, & Lu Jing. (2019). **Cause analysis and mechanism improvement strategies of low administrative efficiency in colleges and universities.** Curriculum Education Research: Study of law and Teaching (16), 2.
- Luo Weili, & Sun Haiyan. (2017). **The current situation and innovative ideas of administrative management of Art colleges and universities in China in the new era.** Education. Higher Education (10), 2.
- Noonan, J. H. (2011). **Administrative methods for reducing crime in primary and secondary schools: A regression analysis of the U.S. department of education school survey of crime and safety (Order No. 3489653).**
- Owsley, W. D. (2009). **Institutional effectiveness in higher education: Administrator, faculty and staff support (Order No. 3370036).**
- Petroff, R. A. (2015). **The relationship between leadership traits and effectiveness among the private, public, and nonprofit sectors (Order No. 3729446).**
- Powers, J. B., & Campbell, E. G. (2011). **Technology commercialization effects on the conduct of research in higher education.** Research in Higher Education, 52(3), 245-260.

- Pujiati, E., & Sonhaji, A. (2018). **The effectiveness of conflict management in private university management efforts.** IOP Conference Series.Earth and Environmental Science, 175(1)
- Quinones, A. V. (2018). **Student art assessments, teacher evaluations, and job satisfaction among art teachers (Order No. 10745119).**
- Ronald H. Heck, Linda K. Johnsrud, and Vicki J. Rosser (2000) **ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS IN HIGHER EDUCATION: Improving Assessment Procedures.** Research in Higher Education, Vol. 41, No. 6, 2000
- Rosser, V. J., Johnsrud, L. K., & Heck, R. H. (2003). **Academic deans and directors: Assessing their effectiveness from individual and institutional perspectives.** The Journal of Higher Education, 74(1), 1-25.
- Saitongkum, J. (2012). **The study of factors affecting the effectiveness of higher education institutions under the ministry of culture in dramatic arts, music, and fine arts.** Scholar, 4(1)
- Seangsukswang, N. (2012). **An analysis of factors affecting organizational effectiveness of schools under bangkok metropolitan administration.** Scholar, 4(1)
- Shin, J. C., & Jung, J. (2014). **Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments.** Higher Education, 67(5), 603-620.
- Twumasi-Ankrah, S. (2013). **Determinants of administrators' effectiveness in christian higher education (Order No. 3591001).**
- Urrutia-Campos, C. (2016). **Exploring the perceived effectiveness of the school administration: Studying the enhancement of organizational practices (Order No. 10031849).**
- Wan-Jen, C., & Zong-Mu Yeh. (2014). **Exploration of learning effectiveness and assessment of emotion management for college students by using a multimedia mobile learning system.** Journal of Research in Education Sciences, 59(4), 99-136.
- Welsh, J. F., & Metcalf, J. (2003). **Faculty and administrative support for institutional effectiveness activities.** The Journal of Higher Education, 74(4), 445-468.

NEW PARADIGM OF ART EDUCATION MANAGEMENT IN COLLEGES AND UNIVERSITIES UNDER LIAONING PROVINCE IN THE NEXT DECADE

Qiu Guoguang

Kamolmal Chaisirithanya

Chuanchom Chinatangkul

Leadership in Educational Administration,

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 6363210001@bkkthon.ac.th

Received : 22 August 2023

Revised : 22 December 2024

Accepted : 22 December 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to propose new paradigm of art education management in colleges and universities under Liaoning Province in the next decade ; and (2) to develop future wheel of implication for new paradigm of art education management in Colleges and Universities under Liaoning Province in the Next Decade.

The research methodology was qualitative research with Delphi technique. The key informants were 20 experts in art education management. The data from three rounds of interviews were coded and classified by Delphi technology and future wheel research. The instrument used for data collection were open ended interview form and five-point rating scale questionnaire. Statistics is used for data analysis were adopt mode, median, Inter Quartile Range and content analysis was employed.

The research findings revealed that: (1) the new paradigm of art education management in Colleges and Universities under Liaoning Province in the next decade is consisted of nine dimensions: the globalization of art education management, diversification (diversified development mode), education information management in art education, the concept of art education, teaching management in art education, organization management in art education, resource management in art education, quality management in art education, art education leadership ; and (2) the future wheel of implication for new paradigm of art education management in Colleges and Universities under Liaoning Province in the next decade, based on the results of data analysis.

The researcher used data analysis to get 87 consensus items and created an image of future wheels.

Keywords: New Paradigm, Art Education Management, Next Decade

1. Introduction

As the precipitation of human culture and the crystallization of human imagination and creativity, art has extremely high humanistic value. Art education is an aesthetic education that cultivates people's ability to perceive, appreciate, and create beauty. Its purpose is to promote the harmonious development of people's body and mind. Art education can also improve the personality of students and improve their self-awareness.

From the morphological point of view, art education management is the result of the comprehensive intersection of art, education, and management. From the perspective of the discipline development process, it is the product of the integration of education management and art. Art education management is a relatively independent branch of the education management system, and it also follows the general laws of education management. But it mainly studies the subject, object, media, management mechanism and management method of art education management, and discusses issues such as its trajectory and development trend. Art education management is the implementation and application of art and art education theory and practice in the field of education management.

In China, university represents a comprehensive university, and college represents both a university with a specific major and a college under a comprehensive university. The colleges and universities studied in this paper include art colleges and comprehensive universities with art majors. Liaoning Province is the political, economic and cultural center of Northeast China. There are mainly 20 universities in Liaoning Province with art majors, including comprehensive universities, normal universities, and specialized universities.

As an art education administrator, it is very necessary to study the development of art education management in the next ten years. Only by fully grasping the current international development situation and educational management methods can we infer future development trends, formulate art education management methods that are in line with the development of the times, better serve the education industry, and cultivate more outstanding professionals. Based on the reflection on the status quo of art education

management in colleges and universities, this research focuses on constructing the generation dimension of art education management in colleges and universities, enriches the research level of art education management, and balances the research horizons of art education management. It is the art education management and education management for the next decade Development and innovation provide new parameter dimensions and theoretical possibilities.

The expected benefit of this article is to further adjust and optimize the construction of a new paradigm of art education management that takes into account the foresight of the times and the appropriateness of education, to provide a new theoretical reference for art education management in colleges and universities in Liaoning Province, and to help the development of colleges and universities with art majors in Liaoning Province. Improve the overall art education management level of colleges and universities in Liaoning Province.

2. Research questions

(1) What is the new paradigm of art education management in colleges and universities under Liaoning Province in the next decade?

(2) What is the future wheel of implication for new paradigm of art education management in Colleges and Universities under Liaoning Province in the Next Decade?

3. Research objectives

(1) To propose new paradigm of art education management in colleges and universities under Liaoning Province in the next decade.

(2) To develop future wheel of implication for new paradigm of art education management in Colleges and Universities under Liaoning Province in the Next Decade.

4. Research Method

The research methodology was qualitative research with Delphi Technique. There were three processes of research which were research proposal preparation, research procedures, and research report.

The research procedures consisted of three steps: (1) studying global trends of art education management in colleges and universities in the next decade; (2) proposing new paradigm of art education management in colleges and universities under Liaoning

Province in the next decade ; (3)developing future wheel of implication for new paradigm of art education management in colleges and universities under Liaoning Province in the next decade.

The panel of key informants consists of 20 experts/expertise, 2 women and 18 men.All have professor titles and administrative positions, and have been responsible for the management work for more than 5 years.

Finally, through a comprehensive analysis of relevant theories and experience, the development suggestions for the management of art education in colleges and universities in Liaoning Province in the next ten years are put forward to promote the high-quality development of art education management in colleges and universities.

5. Research Results

Through three rounds of surveys on experts' views on the questions raised in the questionnaire, after repeated consultation, induction and revision, this research summed up 87 items, which are basically the same views of 20 experts as the results of the study.According to the research results, the future wheel of the new paradigm of art education management in colleges and universities under Liaoning Province in the next decade is worked out. There are nine necessary dimensions about the new paradigm of art education management in colleges and universities under Liaoning Province in the next decade, and each dimension contains many items. Ring is one way to help prevent the problem by drawing a ring to connect the nine dimensions of the research topic and many projects corresponding to each dimension.In the end, the future wheel of the new paradigm of art education management in colleges and universities under Liaoning Province in the next decade has been formed.

According to the data analysis results, make the future wheel of the new paradigm of art education management in Colleges and Universities under Liaoning Province in the Next Decade,as shown in figure 1.

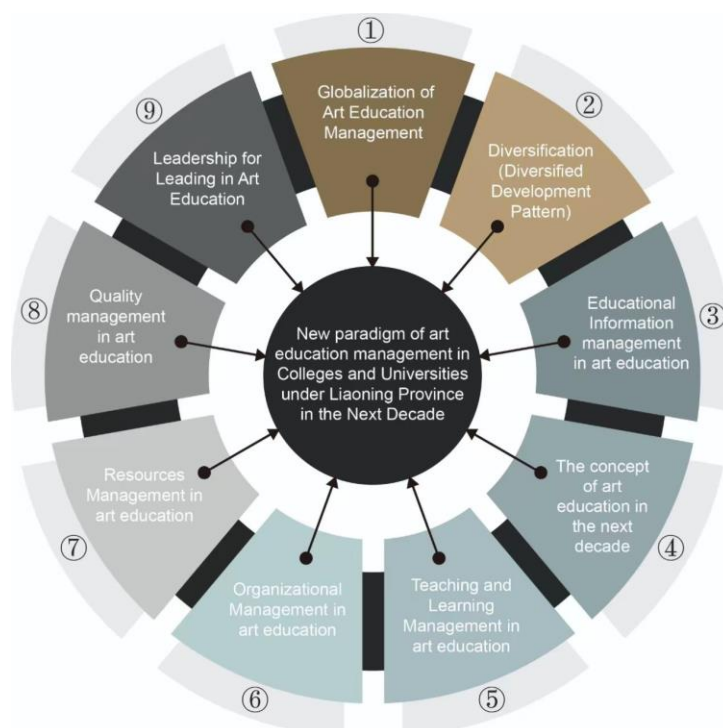


Figure 1 Future wheel for new paradigm of art education management in Colleges and Universities under Liaoning Province in the Next Decade

The results of this research on the new paradigm of art education management in colleges and universities under Liaoning Province in the next decade are divided into the following nine dimensions:

- (1) Globalization of art education management: There were 16 items.
- (2) Diversification (diversified development mode): There were 11 items.
- (3) Educational information management in art education: There were 9 items.
- (4) The concept of art education in the next decade: There were 7 items.
- (5) Teaching management in art education: There were 9 items.
- (6) Organization and management in art education: There were 6 items.
- (7) Resource management in art education: There were 11 items.
- (8) Quality management in art education: There were 9 items.
- (9) Leadership for leading in art education: There were 9 items.

6. Discussion

(1) Discussion about major findings of objective 1

The research objective 1 of this research is to propose new paradigm of art education management in colleges and universities under Liaoning Province in the next decade.

The main findings revealed nine dimensions related to the research topic: art education management of globalization, diversification (diversified development mode), art education in art education information management, the concept of art education, the art education teaching management, art education organization management, art education in resource management, quality management in art education, leadership for leading in art education.

First of all, the global trend of art education management in colleges and universities in the next decade includes the following: internationalization, diversification and informatization. In the next decade, art education management will show the development trend of internationalization, digitalization, integration, specialization and specialization. In the development of nearly half a century, the global art education management has gradually moved from "exploration" to "development", from "professional" to "discipline", and from "regional" to "integration". With the era of the combination of global art and technology and the arrival of the era of multi-talented talents, art education management also pays more attention to internationalization and diversified perspectives, as well as sustainable development.

The findings of this research are consistent with the theoretical concepts of Ma Fuxiang, Shao Jingjing and Deng Zongyong.

Ma Fuxiang (2018). The Reform and Innovative Development of Contemporary Education proposes the impact of globalization on the future development of school education. First of all, school education will be more open to the outside world, and the global education norms will gradually be established. Secondly, education will be more closely linked with globalization and its difficulties, and will become an important means to solve global problems.

Shao Jingjing (2017:63). Contemporary art education is a development trend of diversification. Contemporary is a diversified era, the previous single traditional teaching mode is inevitably unable to cope with the current artistic situation and social needs. The diversification of this art education includes: diversification of training objectives, diversification of training modes, and flexibility of admission qualifications.

Deng Zongyong (2019:13). Modern Educational Technology: Towards Information Education proposes that the phenomenon of educational informationization refers to the development trend characterized by the wide application of information technology (IT). We regard educational information as a process, and the result is to achieve a novel form

of education —— information education. Education informatization is the only way to the modernization of education.

Secondly, the concept of art education in the next decade. The next decade means 2023-2033, which is a crucial period for China to improve the quality of education and strengthen the reform and development of education. Art education means all kinds of theoretical and practical education for cultivating artists or professional artistic talents. Art education in the next decade will make full use of information technology, expand the extension of disciplines and enrich educational content. Make the future artistic talents have the new subject ability and comprehensive artistic accomplishment to adapt to the development of the times. At the same time, the concept and system of art education will also keep pace with the times, forming a more diversified concept and system of art education.

The findings of this research are consistent with the theoretical concepts of Lu Baodi, Du Xiaodan.

Lu Baodi (2021:7). "Education Management and Informatization Construction in Colleges and Universities in the Age of Big Data" puts forward that informatization construction of education management in colleges and universities is an important means for colleges and universities to improve their talent cultivation ability. The development trend of higher education management informatization construction is as follows: first, informatization has changed from digitalization to intelligence. Second, the development trend of integration is gradually obvious. Second, the value of data services has been further enhanced.

Du Xiaodan (2020:14). "An all-round exploration of information technology in higher education under the background of big data" On how to develop higher education in the future under modern information technology, it is pointed out that the informationization of higher education is the inevitable trend, important opportunity and support for the development of colleges and universities. The informatization of higher education promotes the reform and development of colleges and universities in all aspects. In this process, colleges and universities should make full use of information technology to enhance their core competitiveness, integrate various distributed systems within the school, attach importance to data sharing and data analysis, and rationally allocate resources.

Finally, in the next decade, all the components of art education management in Liaoning Province include teaching management, organization management, resource management, quality management, leadership art education management, etc. Teaching management is a process of using the principles and methods of management science and teaching theory, giving full play to the management functions of planning, organization, coordination and control, and coordinating the elements of the teaching process so as to make it run orderly and improve efficiency. Organizational management refers to the process of effectively achieving organizational goals by establishing an organizational structure, stipulating positions or positions, and clarifying the relationship between responsibilities and rights. Resource management includes human resource management, infrastructure management, work environment management, financial resource management, supplier and partner management, knowledge information and technical resources management, etc. Quality management refers to all the activities that determine quality policies, objectives and responsibilities and achieve them through quality planning, control, assurance and improvement in the quality system. Leadership for leading of art education management refers to the managers of various education departments.

The findings of this research are consistent with the theoretical concepts of Ding Bing, Wang Ji, Ye, Yunxia, Wu, Zhixin, and Xu, Ligu.

Ding, Bing (2018:89). "Research on Educational Management in Contemporary Colleges and Universities" believes that the reform of teaching management is one of the key factors to improve the quality of education and teaching. Teaching management is the central work of college management, and it is the guarantee for colleges and universities to maintain normal teaching order, achieve talent training goals, and improve teaching quality.

Wang, Ji (2018:3). "Organizational Management Skills" believes that various organizational entities concentrate various resources on the one hand, and allocate and utilize resources to achieve organizational goals on the other hand.

Ye, Yunxia (2020:2). "Research on Human Resource Management and Service in Colleges and Universities" believes that strengthening human resources management in colleges and universities plays an important role in the allocation of human resources, the development of higher education and the development of human resources in colleges and universities. The effective operation of human resource management in

colleges and universities can not only effectively improve the level of colleges and universities, but also promote the social progress and economic development of our country.

Wu,Zhixin (2020: 6). "Quality Management Theory and Practice" believes that quality management is the management of all functions and activities necessary to determine and achieve quality.

Xu,Liguo (2019:145). "Dynamic Research on Leadership Traits" believes that for leaders, the presentation of traits in different contexts plays a key role in their effectiveness.

To sum up, the new paradigm of art education in colleges and universities under Liaoning Province in the next decade will show a trend of diversification, science and technology, and globalization. By strengthening team education, students' diversified literacy will be cultivated. In the future, the integration of art education and science will be the new direction of art creation and education development. In the future, in the art education management of universities in Liaoning Province, the students' core qualities are the necessary qualities and key abilities to meet the needs of lifelong development and social development. In the aspect of art education curriculum, we should pay attention to the integration of curriculum, personalized curriculum, diversified training modes and diversified training means. In the next ten years, the management of art education in universities in Liaoning Province can use advanced interactive induction, VR and AR technologies in education, and expand the broad prospect of art education with new knowledge of science and technology.

(2) Discussion about major findings of objective 2

The research objective 2 of this research is to develop future wheel of implication for new paradigm of art education management in Colleges and Universities under Liaoning Province in the Next Decade.

The major findings of this research is that future wheel of implication for new paradigm of art education management in Colleges and Universities under Liaoning Province in the Next Decade has been made. Future wheel is the direct and indirect future consequence of graphic visualization method, a specific change or development, which is usually used to organize and think about future development or trend. The ring of the future wheel is a way to help prevent problems. By drawing a ring, the necessary parts of the research title are connected with the impacts or consequences related to these parts.

Future wheel can help to develop many concepts about possible future development by providing a perspective with future trends.

In this research, after three rounds of Delphi technique, combined with the results of data analysis, 87 consensus items were obtained from 9 dimensions, which provided the basis for the future wheel. Finally, from the future wheel of this research, we can intuitively understand the content of the new paradigm of art education management in Colleges and Universities under Liaoning Province in the next decade.

To sum up, this research conducted a questionnaire survey on 20 experts by Delphi method, and finally developed the future wheel of the new paradigm of art education management in colleges and universities in Liaoning Province in the next decade. Due to the individual differences of experts, including the openness and inclusiveness of professional fields and consciousness, the feedback given is extremely rich. However, the future of art education management cannot be limited to these nine dimensions and 87 items. In the next decade, the new paradigm of art education management in colleges and universities in Liaoning Province still needs to be constantly updated with the development of the times and the iteration of people's cognition of art education management. Although the details of these nine dimensions are listed separately, they are not separated from each other, but are closely linked in the development of art education management in the next decade.

Through the research on the new paradigm of art education management in colleges and universities in Liaoning Province in the next decade, it enriches the research level of art education management, expands the research scope of art education management, balances the research horizon of art education management, and provides new parameter dimensions and theoretical possibilities for the development and innovation of art education management.

7. Conclusion

After a large number of literature research, this research prepares the research outline of the new paradigm of art education management in colleges and universities under Liaoning Province in the next decade, determines the main research content of this research, and systematically studies the new paradigm of art education management in colleges and universities under Liaoning Province in the next decade. This research theoretically analyzes the basic content and structure framework of the new paradigm of

art education management in colleges and universities under Liaoning Province in the next decade of 20 experts conducted three rounds of in-depth interview, using Delphi technology research and data analysis, analyzes the new paradigm of art education management in colleges and universities under Liaoning Province in the next decade.

The results of this research on the new paradigm of art education management in colleges and universities under Liaoning Province in the next decade are divided into the following nine dimensions:

- (1) Globalization of art education management: There were 16 items.
- (2) Diversification (diversified development mode): There were 11 items.
- (3) Educational information management in art education: There were 9 items.
- (4) The concept of art education in the next decade: There were 7 items.
- (5) Teaching management in art education: There were 9 items.
- (6) Organization and management in art education: There were 6 items.
- (7) Resource management in art education: There were 11 items.
- (8) Quality management in art education: There were 9 items.
- (9) Leadership for leading in art education: There were 9 items.

This study proposes a new paradigm of art education management in universities in Liaoning Province in the next ten years. First, to provide new theoretical reference for art education administrators and teachers in Liaoning Province, help the development of art majors in Liaoning Province, and improve the overall level of art education management in Liaoning Province. The second is to improve the management level of art education in Liaoning Province, improve the teaching quality of students, and promote the all-round development of art students in the future.

In the management of art education, colleges and universities in Liaoning Province can refer to nine dimensions to carry out comprehensive management innovation to promote the comprehensive development of college education.

Art education is not only the guarantee of a person's all-round development, but also the basis for the comprehensive progress of the society, but also the need to build a harmonious society. It is in this sense that the art education management in colleges and universities is of great significance to the construction of socialist spiritual civilization, the improvement of the spiritual quality of the whole nation, and the promotion of the humanistic spirit.

In terms of relevant policy formulation, this study suggests to refer to the nine dimensional research contents, especially the globalization trend of art education management in the next decade, and the combination of new technology and art education management.

The nature of art education management research has a duality, which contains the characteristics of scientific theory and practical theory. Scientific theory is generally used to explain the experience world, it is to the requirements of the researchers: every researcher must be on the basis of accumulated a lot of art education practice, boldly put forward hypothesis, have the courage to explore, the corresponding concept, judgment, reasoning into a logical system, and must follow the art education process and mutual transformation of close relationship and internal laws. Practical theory is generally manifested as attaching high importance to practice. It has a strong instrumental color, and mainly discusses how to apply the law of understanding to practice. By exploring the new paradigm of art education management in universities in Liaoning Province in the next decade, this study promotes the innovation of art education management in theory and method, and opens up a new innovative development.

As for the further research on the management of art education in colleges and universities in Liaoning Province in the next decade, we should not only reveal the internal laws of art education management, but also discuss how to use these laws and think about the truth of the laws, and shoulder the mission of changing and leading the advanced thinking of art education. The management of art education in colleges and universities in Liaoning Province should follow the unique laws of art education, strictly adhere to art as the medium, take education as the means, and finally achieve the goal of comprehensively improving the art education ability and artistic realm of colleges and universities, and effectively ensure the spirit, order and standardization of art education. The art education management in colleges and universities in Liaoning Province is in an important stage of cohesion, transformation, return and generation of various art education experience at all levels, and is in a very important link in the construction of a strong educational country with socialism with Chinese characteristics. Because the change of this link profoundly affects the quality of China's future education development and the overall quality of the people. In the next ten years, the management of art education in Liaoning Province will provide the most effective direction for the reform of art education

experience, ideas and ideas, and bring new high-quality development to universities in Liaoning Province.

To sum up, in order to promote the development of art education management in Liaoning Province in the next decade and provide theoretical reference for art education, this paper studies the new paradigm of art education management in colleges and universities under Liaoning Province in the next decade. Today, what we need is the art education management mode that adapt to the development of The Times. Only with good educational management ability and applying it to teaching can we truly promote the development of universities and education. Under the background of the new era, the art education work must keep up with the pace of The Times, and constantly carry out pioneering and innovative fission and development. Use the theoretical innovation to guide and drive the system innovation, so as to promote the high-quality development of the art education cause.

Bibliography

- Christos Saitis, Anna Saiti. (2018). **Initiation of Educators into Educational Management Secrets**. Springer International Publishing.
- Deng,Zongyong. (2019). **Modern Educational Technology: Towards Informationized Education**. Beijing Education Press:China.
- Ding Bing. (2018). **Research on Educational Management in Contemporary College and Universities**.Northwestern Polytechnical University Press:China.
- Du Xiaodan. (2020). **An all-round exploration of information technology in higher education under the background of big data**.Jilin University Press:China.
- Jingjing,Shao (2017). **The Special Research on Modern Art Education**.Beijing: Hongqi Publishing House:China.
- Lu Baodi. (2021).**Education Management and Informatization Construction in Colleges and Universities in the Age of Big Data**. Jilin University Press:China.
- Ma Fuxiang. (2018). **Contemporary Education Reform and Innovative Development**. People's Daily Publishing House:China.
- Veal, Anthony James. (2014). **Research methods for arts and event management**. Pearson Education Limited.
- Wang,Ji. (2018). **Organizational Management Skills**.Renmin University of China Press:China.

Wu,Zhixin. (2020). Quality Management Theory and Practice.Zhejiang Gongshang University Press:China.

Xu,Liguo. (2019). Dynamic Research on Leadership Traits.Beijing Normal University Press:China.

Ye,Yunxia. (2020). Research on Human Resource Management and Service in Colleges and Universities.Jilin University Press : China.

**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2**
**Creative Leadership of Administrators Affecting Organizational Culture
in Schools under The Nakhon Pathom Primary Educational Service
Area Office 2**

นันทพร ขาวใจพ่อง

Nuntaporn Chouchaipong

ชัตติยา ดั่งสำราญ

Khattiya Duangsamran

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University

E-mail: nuntapornkru.nok@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 11 เมษายน 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 22 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 22 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน ได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธี เปิดตารางเคชี มอร์แกน โดยมีผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยมีผลการวิเคราะห์รายด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมุ่งประสงค์ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีคุณภาพ การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความเอื้ออาทร การยอมรับ และความหลากหลายของบุคลากร ตามลำดับ

3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว การทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนรูปแบบสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ } \hat{Y} = .990^{**} + .329^{**}(X_3) + .331^{**}(X_5) + .284^{**}(X_4) \quad \hat{Z}_y = .321^{**}(Z_{x3}) + .343^{**}(Z_{x5}) + .366^{**}(Z_{x4})$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, วัฒนธรรมองค์กร

ABSTRACT

The purposes of this study are 1) To study the creative leadership of administrators under the Nakhon Pathom primary educational service area office 2, 2) To study the organizational culture in schools under the Nakhon Pathom primary educational service area office 2, and 3) To find out the creative leadership of administrators affecting organizational culture in schools under the Nakhon Pathom primary educational service area office 2. The sample is a group of 92 schools under the Nakhon Pathom primary educational service area office 2 determined by using Krejcie and Morgan table. The data is collected from 4 personnel of each school, including a school administrator and 3 teachers altogether 368 samples, using the questionnaires as the data collection instruments. Data analysis of this study includes frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis using statistical package.

This study result found that :

1. The analysis results of the creative leadership of administrators under the Nakhon Pathom primary educational service area office 2 visionary in overall, and in each aspect were rated at a high level. These aspects were placed from the highest to the lowest of results as follows: visionary, creativity, flexibility and adaptability, individualized consideration, and teamwork, respectively.

2) The analysis result of the organizational culture in schools under the Nakhon Pathom primary educational service area office 2 in overall, and in each aspect were rated at a high level. These aspects were placed from the highest to the lowest of results as follows : organization purpose, integrity, quality, empowerment, decision, trust, sense of community, caring, recognition, and diversity respectively.

3) The creative leadership of administrators affects organizational culture in schools under the Nakhon Pathom primary educational service area office 2 statistically significant at 0.01 level. Flexibility and adaptability, teamwork skill and creativity affect organizational culture in schools under the Nakhon Pathom primary educational service area office 2 statistically significant at 0.01 level which gives the regressions of estimation for

raw score \hat{Y} and standard score \hat{Z}_y as following $\hat{Y} = .990^{**} + .329^{**}(X_3) + .331^{**}(X_5) + .284^{**}(X_4)$ $\hat{Z}_y = .321^{**}(Z_{X3}) + .343^{**}(Z_{X5}) + .366^{**}(Z_{X4})$

Keywords: creative leadership, school administrator, organizational culture

1. บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา และบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมาก ทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำ และมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมที่ถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลบรรลุและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ประสิทธิผลของสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จ และความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นผลที่สืบเนื่องจากการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร จัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีและหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องอันเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร (เสาวนีย์ สมบุรุษศิริโรรัตน์, 2562, หน้า 13)

องค์กรเป็นรูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม มีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนต้องมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงานและติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551, หน้า 5) โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์กรที่มีหน้าที่สำคัญคือ พัฒนาการศึกษาคือให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูง มีเป้าหมายมุ่งเน้นการปลูกฝัง อบรม พัฒนา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์คือ พัฒนาการทั้งทางกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญาไปพร้อม ๆ กัน เพื่อผลิตสมาชิกให้มีคุณภาพแก่สังคมมนุษย์ให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้นโรงเรียนจึงประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีหลายฝ่าย ได้แก่ ครูอาจารย์ บุคลากรซึ่งบุคคลเหล่านี้เมื่อมาอยู่รวมกันในองค์กรหรือในสถานศึกษาจะหล่อหลอมรวมค่านิยม ความคิดความเชื่อและพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมในโรงเรียน สอดคล้องกับ อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543, หน้า 11, อ้างถึงใน วนิดา เทียงสงค์, 2557, หน้า 1) ที่กล่าวว่า ในการอยู่ร่วมกันจำเป็นต้องอาศัยกฎ กติกาซึ่งกฎ กติกาเหล่านั้นอาจมาจากระเบียบของทางราชการ หรือ กฎเกณฑ์ที่เกิดจากความคิดความเชื่อและค่านิยมต่างๆของโรงเรียนที่ปฏิบัติกันมาจนกลายเป็นระเบียบ ประเพณีปฏิบัติเป็นกติกาของการอยู่ร่วมกันและยึดเป็นปทัสถานในการปฏิบัติตามครรลองที่ถูกที่ควร ซึ่งเรียกว่า “วัฒนธรรมโรงเรียน” หรือ “วัฒนธรรมองค์กร”

วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นตัวหลอมความคิดความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในโรงเรียนนั้น และเป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นกฎเกณฑ์หรือเป็นระเบียบของการกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นเข็มชี้ทิศทางตามที่กำหนดในเป้าหมาย เป็นเครื่องมือที่ยึดเหนี่ยวบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นเครื่องมือถ่ายทอดสืบทอดต่อกันจากรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่งซึ่ง วรพจน์ สุทธิสัย (2536, หน้า 1, อ้างถึงใน วนิดา เทียงสงค์, 2557, หน้า 2) กล่าวว่า องค์กรหรือโรงเรียนทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมเป็นของตนเองซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมย่อยหลาย ๆ อย่าง วัฒนธรรมเหล่านี้ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรและแผนงานเสมอ สอดคล้องกับเซอร์จิอวานนี (Sergiovanni, 2001 , p.108 อ้างถึงใน เรียมใจ คุณสมบัติ, 2554, หน้า 36) ที่กล่าวว่า โรงเรียนทุกแห่งมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง แต่โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมักจะมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็งและมีหน้าที่ของวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการจัดการของบุคคลและโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรทำหน้าที่เสมือนการตั้งเข็มทิศที่นำพาสมาชิกไปในทิศทางที่ควรไป เป็นปทัสถาน que แสดงให้สมาชิกเห็นว่าจะประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างไร เป็นสิ่งที่มีความหมายและความสำคัญสำหรับครู นักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรอื่น ๆ

ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กรเพื่อให้

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับเอกพล อินทรพิชัย (2552, หน้า 36) กล่าวว่า ผู้นำมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรทำให้องค์กรอยู่รอดได้ ผู้นำจึงต้องทำภารกิจอันสำคัญยิ่งต่อบุคลากรในองค์กรคือการจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ปฏิบัติงานให้เต็มความรู้ความสามารถทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อีกทั้งเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จขององค์กรได้

โรงเรียนใดที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมอย่างดียิ่งจะทำให้หน้าที่เป็นผู้นำในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น บุคลากรจะเห็นพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างและปฏิบัติตาม วัฒนธรรมโรงเรียนช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจลักษณะการทำงานและเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติร่วมกัน จึงมีความจำเป็นจะต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อและการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบการบริหารและการพัฒนาโรงเรียน ถ้าเข้าใจถึงวัฒนธรรมโรงเรียนและสามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมจะส่งผลให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพ (สุชาติ พาอยู่สุข, 2550, หน้า 2)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน เป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้เป็นทางเลือกในการส่งเสริมแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียน เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้ความผูกพันเป็นหนึ่งเดียว และร่วมพัฒนาโรงเรียนให้เกิดความสำเร็จความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

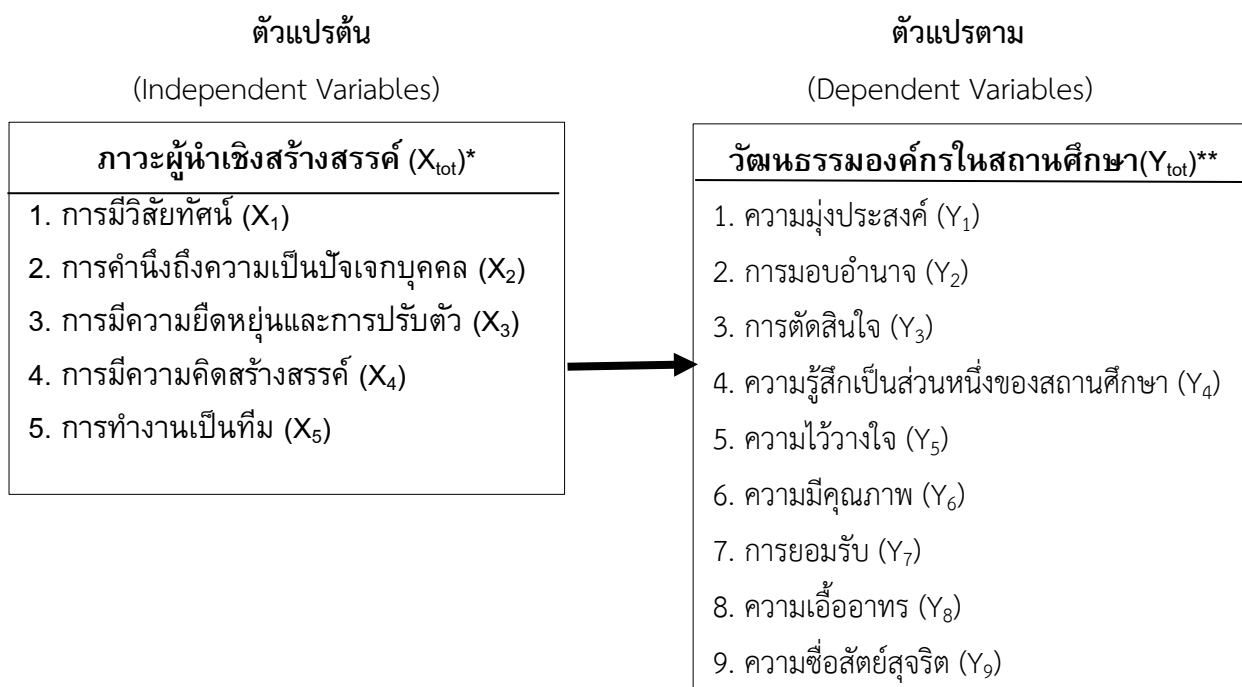
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

3. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ที่มา :* Robinson, K. (2007). The Principles of Creative Leadership. New York: McGraw-Hill, p. 120)

:** Jerry L.Patterson, Stewart C purkey and Jackson V. Parker.(1986). Productive School Systems for a Nonrational World (New York: McGraw-Hill, p. 50-51)

5. ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 120 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน ได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธี เปิดตารางเคชี มอร์แกน โดยมีผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 368 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตด้านเนื้อหาไว้ ดังนี้ การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามแนวคิด

ของโรบินสัน (Robinson, 2007, p. 120) ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

ส่วนวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาใช้ตามแนวคิดของแพทเทอร์สัน, เพอร์กี และพาร์คเกอร์ (Jerry L.Patterson, Stewart C purkey and Jackson V. Parker, 1986, p. 50 - 51) ประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้ 1) ความมุ่งประสงค์ 2) ความมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบข่ายด้านพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

6. ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

2. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

3. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

4. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางไปใช้ในการวางแผนเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงร่างวิจัย เป็นการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ วิทยานิพนธ์ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงร่างงานวิจัย ดำเนินการจัดสรรเครื่องมือเสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์ต่อสาขาวิชา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากศึกษาศาสตร์

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำไปทดลองกับผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (try - out) จำนวน 8 โรงเรียนละ 4 คน เพื่อหาคำตอบความเชื่อมั่น (reliability) แล้วนำเครื่องมือดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือแล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างผลการวิจัยเพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่

คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อศึกษาศาสตร์เพื่อ
ขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

8. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล
จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ
อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ตามแนวคิดของโรบินสัน(Robinson K, 2007)
ประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและการ
ปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ตามแนวคิดของ แพทเทอร์สัน, เพอร์กี และพาร์คเกอร์ (Jerry
L.Patterson, Stewart C purkey and Jackson V. Parker, 1986, p. 50 - 51) 10 ประการ ดังนี้ 1)
ความมุ่งประสงค์ 2) ความมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 5)
ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10)
ความหลากหลายของบุคลากร จำนวน 53 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และ
ความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถามซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์การวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบของ
ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่า
ความเชื่อมั่น(Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try - Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งมีใช้
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คนรวมเป็น 32 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค
(Cronbach,อ้างใน วาโร เฟิงส์วส์ดี, 2551, หน้า 245) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.773

9. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยทำหนังสือถึง
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ผ่านประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
นครปฐม เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้ว

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 368 ฉบับ และเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง แล้วจึงนำข้อมูลเหล่านั้นไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

10. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้ เกณฑ์แปลผล
3. วิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้ เกณฑ์แปลผล
4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

11. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.47) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.43) และรายด้านอยู่ในระดับ มากทุกด้าน

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รายด้านและโดยภาพรวมกับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายตามความสำคัญดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว(X_3) .329 การทำงานเป็นทีม (X_5) .331 และการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) .284 ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ ในรูปของสมการพยากรณ์คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .990^{**} + .329^{**}(X_3) + .331^{**}(X_5) + .284^{**}(X_4)$$

$$\hat{Z}_y = .321^{**}(Z_{X3}) + .343^{**}(Z_{X5}) + .366^{**}(Z_{X4})$$

12. สรุปผลการวิจัย

สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมุ่งประสงค์ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีคุณภาพ การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความเอื้ออาทร การยอมรับ และความหลากหลายของบุคลากร ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว การทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

13. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยมีผลการวิเคราะห์รายด้านโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการนำบุคคลอื่น ผ่านกระบวนการหรือ วิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียด ถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า รู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับ ขั้นตอน การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างภาวะผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้ (บาซาดูร์ (Basadur), 2008) โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลา ทรัพยากร โอกาส เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน (แฮร์ริส (Harris), 2009)

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วัฒนธรรมองค์กร คือ วิธีการดำรงชีวิตในองค์กร และวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์กร ซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับเอาไว้ให้พนักงานยึดเป็นหลักในการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่ในองค์กร (วิเชียร วิทย์อุดม, 2551, หน้า 398) สอดคล้องแพตเตอร์สัน เพอร์กีและพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker. 1986 : pp. 50 - 51) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร 10 ประการ ประกอบด้วย ความมุ่งประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ คุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร สอดคล้องกับซิงคล็คคอน และเคลลี ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบหรือวิธีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กร มีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์กรอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดองค์กรหรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลงไป

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายตามความสำคัญดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว การทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจาก คุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสม สอดคล้องกับ สังคม เหตุการณ์ สถานการณ์ และบุคคล คือความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่น อันเป็นสมรรถนะที่หากผู้บริหารขาดเสียแล้ว อาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหาร การเป็นผู้นำทีมและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปรับตัวและยืดหยุ่นของผู้บริหาร (ธเนศ ขำเกิด, 2547) นอกจากนี้จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson. 2003, p. 435) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน และเดอ โบโน (De Bono 1970; อ้างถึงใน ญฐยา ป้องกัน, 2556)กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาได้หลาย ๆ แนวคิด และแนวคิดเหล่านี้ออกไปพัฒนาต่อเพื่อให้สามารถใช้แก้ปัญหาที่ต้องการได้ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน มีความสำคัญและเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในองค์กร จากชายน์ (Schein, 2004, p. 17) ที่ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง แบบแผนของฐานคติร่วมกันซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในองค์กร ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และเกิดการบูรณาการต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์กร สามารถดำเนินไปได้ อย่างดี และได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการแก้ปัญหานั้นสอดคล้อง

กับชิลด์ (Shils, 1961, p. 119) ที่กล่าวว่า ทุกองค์กรในสังคมจะมีขอบเขตของค่านิยม ความเชื่อและสัญลักษณ์ขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างกิจกรรม และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพในการทำงานของบุคคล ทำให้เกิดจิตสำนึกในเป้าหมายของการทำงานและการนำมาซึ่งคุณค่าแห่งความภาคภูมิใจในกิจกรรมขององค์กร จึงสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว การทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา

14. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารให้การยอมรับคุณค่าของเพื่อนร่วมงานและสนับสนุนให้บุคลากรยอมรับคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรยอมรับคุณค่าของเพื่อนร่วมงานและสนับสนุนให้เกิดการยอมรับคุณค่าของกันและกันภายในองค์กร ใช้การสนับสนุนความแตกต่างระหว่างบุคคลให้แต่ละบุคคลมีคุณค่าในตนเองตามความถนัดของงาน

2. วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านความหลากหลายของบุคลากร พบว่า มีการหล่อหลอมและผสมผสานกันด้วยวัฒนธรรมองค์กรเพื่อช่วยให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีกิจกรรม หรือ กระบวนการในการหล่อหลอมบุคลากรในองค์กรด้วยวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายร่วมกันภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ที่นอกเหนือจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา นครปฐม เขต 2. (2564). **แผนปฏิบัติการ**

การป้องกันและบรรเทาผลกระทบ พ.ศ. 2564. นครปฐม: กองบัญชาการพิมพ์.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์

เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ลกรุ๊ป.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยะสาสน์.
- วรพจน์ นิลจุ. (2554). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: อิน เฮาส์ โนว์เลจ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). **การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบทวิเคราะห์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน
- ปราโมทย์ พรหมนิล. (2561). **การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 6**. JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE. Vol.12 No.1 January – April 2018 : 24-33
- วัชร คงทรัพย์. (2562). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่**. Journal of the Association of Researchers. 24(3). September – December 2019.
- เรียมใจ คุณสมบัติ. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วนิดา เทียงสงค์. (2557). **การศึกษาวรรณกรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Basadur, M. (2008). **Leading Other to Think Innovatively Together. Creative: Leadership**. Journal of The Leadership Quarterly.
- Jerry L.Patterson, Stewart C purkey and Jackson V. Parker. (1986). **"Guiding Belie's of Our School District."** Productive Schoot Systems for a Nonratianat World. New York : McGraw – Hill.
- Robinson, K. (2007). **The Principles of Creative Leadership**. New York : McGraw –Hill.
- Harris, A. (2009). **Creative leadership**. Journal of Management in Education, 23(1), 9-11.

การวิจัยในชั้นเรียนเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงกระบวนการวัดผลการศึกษา
และยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้วิชาพยาธิวิทยาของนิสิตเทคนิคการแพทย์

A Classroom Participatory Action Research for Improvement
of Educational Measurement Process and Increment of Learning
Achievement on Pathology Course of Medical Technology Students

ยุทธนา มั่นดี

Yuttana Munde

สิทธิโชค ริดเพชร

Sitthichoke Retpech

วรินทร์ดา ไกรเทพ

Varinda Kraithep

ยุพาลภัส สุภาเลิศภูรินทร์

Yupalapat Supalertpurint

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเนชั่น

Faculty of Medical Technology, Nation University

E-mail: yuttana_mun@nation.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 3 มิถุนายน 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 26 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 27 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ปรับปรุงกระบวนการวัดผลการศึกษา 2) ยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้วิชาพยาธิวิทยา เป็นการวิจัยในชั้นเรียนเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ กระบวนการวัดและประเมินผลที่มีการปรับปรุงแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้สอนและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ระหว่างการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ผลการสอบกลางภาคเป็นข้อมูลนำเข้าในการประชุมร่วมกัน เพื่อหาสาเหตุของปัญหา วิจาร์ณ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ จนเห็นขอบแนวทางการแก้ไขร่วมกัน แล้วนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนและปรับปรุงกระบวนการวัดผล ใช้ผลการสอบปลายภาคเป็นตัวบ่งชี้ผลสำเร็จของการแก้ปัญหาและการยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตเทคนิคการแพทย์ ชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยเนชั่น (ลำปาง) จำนวน 49 คน อาจารย์ร่วมสอน 4 ท่าน ใช้คะแนนสอบของนิสิตทุกคนในการวิเคราะห์ด้วย pair sample t-test ($p < 0.05$) ตลอดกระบวนการวิจัยนี้ยึดหลักการ

เรียนเพื่อรู้ สอบผ่านได้ และเป็นธรรมกับทุกคน แนวทางการแก้ปัญหาผลการสอบกลางภาคมีคะแนนต่ำ ซึ่งเห็นชอบร่วมกัน ได้แก่ การให้แบบฝึกหัดพร้อมเฉลยและเพิ่มการสอบซ่อมอีก 2 ครั้ง ทำให้ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้นและมีคะแนนการสอบกลางภาคดีขึ้น มีการแบ่งสอบปลายภาคเป็น 2 ครั้ง แต่ในช่วงนั้นมีการสอบติดกันหลายวิชา คะแนนสอบปลายภาคจึงยังไม่น่าพึงพอใจ จึงเพิ่มการสอบปลายภาคซ่อม ทำให้ผู้เรียนสอบผ่านกันได้ทุกคน สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมใช้ปรับปรุงกระบวนการวัดผลการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้วิชาพยาธิวิทยาในนิติเทคนิคการแพทย์ได้

คำสำคัญ: การวิจัยในชั้นเรียน, การวัดผลการศึกษา, ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้

ABSTRACT

This research aims to 1.) improve educational measurement process 2.) increase learning achievement of Pathology Course. It is a classroom participatory action research. Research tools included educational measurement that was continuously improved by teachers and learners during the teaching and learning process. Mid-term examination scores were used as input information for meeting together to search for cause of the problems. Discussion, analysis and synthesis until getting an agreement for solving were achieved. Then the agreement was used for development of teaching and learning process and improvement of educational measurement. Final examination scores were used as indicator for achievement of problem solving and increment of learning achievement of the learners. Participant group consisted of 2nd year Medical Technology students (n=49) and teachers (n=4) of Nation University. Examination scores of all students were used for statistical analysis by pair sample t-test ($p < 0.05$). Learn to know, to pass and equity were principles to emphasized during the research process. The agreement method for solving the problem of low midterm examination results were 1.) giving exercises with answers 2.) repeating the midterm examination for 2 times. Improvement of midterm scores was achieved. Then the final examination was also splitted into 2 times. However, due to many examinations in that period the final scores were not satisfied. Therefore, repeat final examination was done. After that, all students were passed. In conclusion, the classroom participatory action research for improvement of educational measurement process and increment of learning achievement on Pathology course of Medical Technology students were achieved.

Keywords: Classroom Research, Educational Measurement, Learning Achievement

1. บทนำ

เทคนิคการแพทย์เป็นวิชาชีพสุขภาพที่กระทำต่อมนุษย์ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งตัวอย่างทางการแพทย์ รวมทั้งสิ่งตัวอย่างจากอาหาร น้ำ สิ่งแวดล้อม สัตว์นำโรค และอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของมนุษย์ เพื่อทำการตรวจ ทดสอบ วิเคราะห์ วิจัย ด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม แปลผล อธิบายผล และรายงานผล ตลอดจนให้คำแนะนำการตรวจวิเคราะห์ เพื่อการวินิจฉัย ติดตามการรักษา พยากรณ์โรค ป้องกันโรค ประเมินภาวะสุขภาพ และส่งเสริมสุขภาพ (สภาเทคนิคการแพทย์, 2563: 1) ขอบเขตของวิชาชีพ ได้แก่ เคมีคลินิก พืชวิทยา โลหิตวิทยา จุลทรรศน์ศาสตร์คลินิก ประสาทวิทยา จุลชีววิทยาคลินิก ภูมิคุ้มกันวิทยาคลินิก วิทยาศาสตร์การบริการโลหิต ชีววิทยาระดับโมเลกุล และนิติวิทยาศาสตร์ รวมทั้งสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น เวชศาสตร์จีโนม มนุษย์พันธุศาสตร์ เซลล์พันธุศาสตร์ การแพทย์แม่นยำและเทคโนโลยีเภสัชพันธุศาสตร์ เทคโนโลยีเซลล์ต้นกำเนิด เทคโนโลยีเจริญพันธุ์มนุษย์ การทดสอบทางสรีรวิทยา การตรวจวิเคราะห์ระดับยาและสารเคมี เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้นักเทคนิคการแพทย์จำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานในวิชาพยาธิวิทยาเป็นอย่างดี

พยาธิวิทยา (Pathology) เป็นวิชาที่ศึกษาปัจจัยการเกิดโรค การดำเนินโรค การเปลี่ยนแปลงในร่างกาย ทั้งในระดับอณูชีววิทยา เซลล์ อวัยวะ และระบบต่าง ๆ โดยการตรวจวิเคราะห์ในห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ เพื่อให้เข้าใจกลไกของโรคและความผิดปกตินั้น ๆ (ภาควิชาพยาธิวิทยา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559: 2) ทุกวิชาชีพด้านสุขภาพต้องมีความรู้เกี่ยวกับการตายของเซลล์ การปรับตัวของเซลล์ การเกิดโรคทั้งโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ โรคทางพันธุกรรม โรคจากภาวะแวดล้อม และการทำงานของร่างกายระบบต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อเกิดโรคหรือความผิดปกติ นิสิต/นักศึกษาเทคนิคการแพทย์ในทุกสถาบันการศึกษา จึงต้องเรียนวิชาพยาธิวิทยาเป็นวิชาบังคับ เพื่อให้มีความรู้และมีผลการเรียนไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ จากกระบวนการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน

กระบวนการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่จะบ่งชี้ว่าผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ของรายวิชาในระดับใด แสดงผลออกมาเป็นลำดับขั้นหรือเกรด กระบวนการนี้ต้องออกแบบอย่างรอบคอบ เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของรายวิชา และเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน (สมชาย รัตนทองคำ, 2559: 3) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้ กำหนดวัตถุประสงค์ ออกแบบเครื่องมือวัด สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ดำเนินการวัดและประเมินผล วิเคราะห์ผล รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้ทันเวลาก่อนสิ้นสุดการเรียนการสอนของรายวิชานั้น (น้ำผึ้ง อินทเนตร, 2565: 4) วิธีการหนึ่งที่พัฒนาคุณภาพกระบวนการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ดี ได้แก่ การวิจัยในชั้นเรียนเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) คือ การวิจัยที่ผู้สอนใช้แก้ไขปัญหาในระหว่างการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเอง เน้นการปฏิบัติจริงและมีลักษณะเป็นวงรอบ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 2553: 5) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ คือ ระบุปัญหา วางแผนการแก้ปัญหา นำแผนนั้นมาใช้ในชั้นเรียน

เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล และเผยแพร่ผลการวิจัยสู่สาธารณะ (วิชัย วงศ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล, 2567: 6) การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาการเรียนการสอน และทำให้ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียนยกระดับสูงขึ้นได้ (ชาตรี ฝ่ายคำตา, 2565: 7)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research; PAR) เป็นการวิจัยที่ทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัยกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในบริบทที่กำลังศึกษาอยู่นั้น เป็นการสร้างความเข้าใจและพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน (โกนิญฐ์ ศรีทอง, 2563: 8) มีลักษณะสำคัญ คือ เรียนรู้ร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วม และช่วยกันแก้ปัญหา ทำเป็นวงจรโดยนำผลลัพธ์จากวงจรแรกไปใช้แก้ปัญหาในวงจรถัดไป นำผลการวิจัยไปใช้งานได้จริง ตระหนักรู้ปัญหาและเพิ่มศักยภาพการจัดการปัญหาร่วมกัน (นิภาพร โพธิราช, 2562: 9)

การวิจัยในชั้นเรียนเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Classroom Participatory Action Research) เป็นการรวมกันของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้สอนกับผู้เรียนทำการวิจัยร่วมกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน เน้นการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอน ในระหว่างที่การเรียนการสอนกำลังดำเนินอยู่ (ณัฐนันท์ จาตุคำ, 2562: 10) ช่วยแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนและกระบวนการวัดผล ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในระหว่างการศึกษา ไม่ต้องรอให้การเรียนการสอนเสร็จสิ้นลงก่อน ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนตระหนักรู้ถึงปัญหาของตนเอง ช่วยเพิ่มศักยภาพการจัดการปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน และยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

นิสิต/นักศึกษาเทคนิคการแพทย์ในทุกสถาบันการศึกษา จำเป็นต้องเรียนเพื่อรู้และมีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ในวิชาพยาธิวิทยาไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ จากกระบวนการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน การวิจัยในชั้นเรียนเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จึงถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และการวัดผล ในรายวิชาพยาธิวิทยา เพื่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ให้ผู้เรียน “เรียนเพื่อรู้ สอบผ่านได้ และเป็นธรรมกับทุกคน”

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อปรับปรุงกระบวนการวัดผลการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน รายวิชา SMT2204 พยาธิวิทยา (Pathology) ของ นิสิตชั้นปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ใน หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเนชั่น (ลำปาง)

เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้และสอบผ่านได้ตามเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ 1.0 จากระดับสูงสุด 4.0 หรือเกรด D จากเกรดสูงสุด A ด้วยกระบวนการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ที่พัฒนาปรับปรุงในระหว่างการเรียนการสอนจนได้วิธีการที่เหมาะสม ที่ผ่านการเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

3. วิธีการการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นเป็นการวิจัยในชั้นเรียนเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Classroom Participatory Action Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอน 4 ท่าน และผู้เรียนซึ่งเป็นนิสิตเทคนิคการแพทย์ ชั้นปีที่ 2 ที่ลงทะเบียนเรียน รายวิชา SMT2204 พยาธิวิทยา (Pathology) ทั้งสิ้น 51 คน แต่ลาออก 2 คน เหลือผู้เรียนจนสิ้นสุดภาคการศึกษา 49 คน โดยใช้ข้อมูลจากประชากรทั้งหมดมาทำการวิจัย ไม่มีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ กระบวนการวัดและประเมินผลที่มีการปรับปรุงแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้สอนและผู้เรียนอย่างต่อเนื่องระหว่างการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ผลการสอบกลางภาคเป็นข้อมูลนำเข้าในการประชุมร่วมกัน เพื่อหาสาเหตุของปัญหา วิจาร์ณ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ จนเห็นขอบแนวทางการแก้ไขร่วมกัน แล้วนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนและปรับปรุงกระบวนการวัดผล ใช้ผลการสอบปลายภาคเป็นตัวบ่งชี้ผลสำเร็จของการแก้ปัญหาและการยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

3.1 อธิบายรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3) SMT2204 พยาธิวิทยา (Pathology) ประกอบด้วย คำอธิบายรายวิชา จุดมุ่งหมายของรายวิชา เกณฑ์การวัดและประเมินผล น้ำหนักคะแนนการสอบกลางภาค (MidTerm 40%) และปลายภาค (Final 35%) คะแนนกิจกรรมระหว่างเรียน (InClass 25%) แนะนำรายชื่อตำราหรือหนังสือที่ใช้ประกอบการเรียน

3.2 ดำเนินการสอบกลางภาคตามตารางสอบ ประกาศคะแนนสอบกลางภาค (MidTerm) ให้ นิสิตทราบภายใน 7 วัน จัดประชุมนิสิตแจ้งปัญหาที่มีผู้เรียนสอบได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 จำนวนมาก เพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ทั้งผู้สอนและผู้เรียนเห็นชอบร่วมกันให้นำเนื้อหาสาระสำคัญทั้งหมดที่ใช้สอบกลางภาคมาจัดทำเป็นแบบฝึกหัด ส่งให้นิสิตเรียนรู้ด้วยตนเองหรือเรียนรู้ร่วมกันเพื่อหาคำตอบ แล้วแต่ละคนต้องเขียนตอบด้วยลายมือตนเอง ส่งถึงอาจารย์ผู้สอนตามกำหนดเวลา มีคะแนนแบบฝึกหัดให้กับผู้ที่ส่งในเวลา ผู้ที่ไม่ส่งหรือส่งเกินเวลาไม่ได้คะแนน เมื่อครบเวลาแล้วส่งเฉลยคำตอบให้ผู้เรียน เพื่อใช้เตรียมตัวสอบกลางภาคซ่อม จัดแบ่งการสอบกลางภาคซ่อมเป็น 2 ครั้ง ๆ ละครึ่งหนึ่งของเนื้อหา ผู้เรียนที่ได้คะแนนสอบกลางภาค (MidTerm) เกินร้อยละ 60 ไม่ต้องเข้าสอบกลางภาคซ่อมทั้ง 2 ครั้ง ผู้เรียนที่ได้คะแนนจริงของการสอบกลางภาคซ่อมทั้งสองครั้งรวมกัน (ReMidTerm) เกินร้อยละ 60 จะได้คะแนนไม่เกินร้อยละ 60 ผู้ที่ได้คะแนนจริงของการสอบกลางภาคซ่อมรวมทั้งสองครั้งต่ำกว่าร้อยละ 60 ให้ได้คะแนนที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับระหว่างคะแนนสอบกลางภาค (MidTerm) กับคะแนนจริงของการสอบกลางภาคซ่อมทั้งสองครั้งรวมกัน (ReMidTerm) ซึ่งจะเรียกว่าคะแนน

กลางภาคที่ได้ (GetMidTerm) นำแนวทางนี้ไปขอความเห็นชอบจากคณาจารย์ประจำคณะเทคนิคการแพทย์ก่อน แล้วจึงนำไปใช้จริงในชั้นเรียน รวบรวมข้อมูลหลังดำเนินการเสร็จสิ้น

- 3.3 การสอบปลายภาคแบ่งเป็น 2 ครั้ง ตามคำร้องขอของผู้เรียน ครั้งละประมาณครึ่งหนึ่งของเนื้อหา ประกาศคะแนนสอบปลายภาค (Final) ภายใน 7 วัน จัดประชุมนิสิตแจ้งปัญหาที่มีผู้เรียนได้คะแนนสอบปลายภาค (Final) เมื่อรวมกับคะแนนสอบกลางภาคที่ได้ (GetMidTerm) ต่ำกว่าร้อยละ 60 จำนวนมาก เพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกันอีกครั้ง ทั้งผู้สอนและผู้เรียนเห็นชอบร่วมกันให้นำเนื้อหาสาระสำคัญทั้งหมดที่ใช้สอบปลายภาคมาจัดทำเป็นแบบฝึกหัด ส่งให้นิสิตเรียนรู้ด้วยตนเองหรือเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อหาคำตอบ แล้วแต่ละคนต้องเขียนตอบด้วยลายมือตนเอง ส่งถึงอาจารย์ผู้สอนตามกำหนดเวลา มีคะแนนแบบฝึกหัดให้กับผู้ที่ส่งในเวลา ผู้ที่ไม่ส่งหรือส่งเกินเวลาไม่ได้คะแนน เมื่อครบเวลาแล้วส่งเฉลยคำตอบให้ผู้เรียน เพื่อใช้เตรียมตัวสอบปลายภาคซ่อม ซึ่งจัดสอบปลายภาคซ่อมได้เพียงครั้งเดียว เนื่องจากมีระยะเวลาจำกัด ผู้เรียนที่ได้คะแนนสอบปลายภาค (Final) รวมกับคะแนนสอบกลางภาคที่ได้ (GetMidTerm) เกินร้อยละ 60 ไม่ต้องเข้าสอบปลายภาคซ่อม ผู้ที่ได้คะแนนจริงของการสอบปลายภาคซ่อม (ReFinal) รวมกับคะแนนสอบกลางภาคที่ได้ (GetMidTerm) เกินร้อยละ 60 จะได้คะแนนไม่เกิณร้อยละ 60 สำหรับผู้ที่ได้คะแนนนี้ต่ำกว่าร้อยละ 60 ให้ได้คะแนนที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับระหว่างคะแนนสอบปลายภาค (Final) กับคะแนนจริงของการสอบปลายภาคซ่อม (ReFinal) นำแนวทางนี้ไปขอความเห็นชอบจากคณาจารย์ประจำคณะเทคนิคการแพทย์ก่อน แล้วจึงนำไปใช้จริงในการสอบปลายภาคซ่อม รวบรวมข้อมูลหลังดำเนินการเสร็จสิ้น

- 3.4 ทำการรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อการวิจัยและการจัดลำดับชั้นหรือการตัดเกรด โดยแยกเป็น 3 แนวทาง ได้แก่ คะแนน $Total = MidTerm + Final + InClass$, คะแนน $ReTotal = ReMidTerm + ReFinal + InClass$ และ คะแนน $GetTotal = GetMidTerm + GetFinal + InClass$ โดยคำนวณคะแนนรวมทั้ง 3 รูปแบบนี้เป็นร้อยละ (%) ของคะแนนเต็ม ใช้คะแนน GetTotal ในการตัดเกรดอย่างเป็นทางการ ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (ลำปาง) มีมติให้ตัดเกรดตามเกณฑ์ โดยลดเกณฑ์ลงร้อยละ 1 ในทุกเกณฑ์

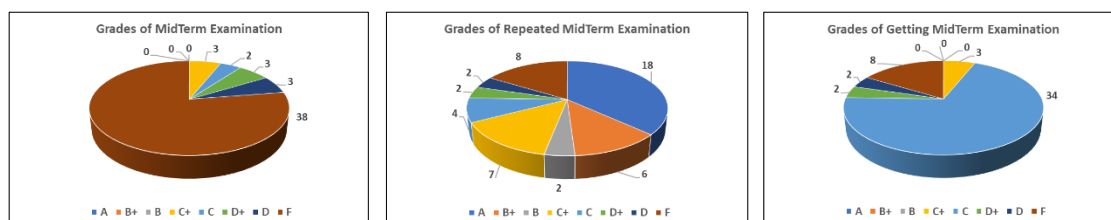
4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ในการเปรียบเทียบ 3 กลุ่ม ได้แก่ 1.) ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนสอบกลางภาค (Mean%MidTerm) เทียบกับ ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนจริงสอบกลางภาคซ่อม (Mean%ReMidTerm) และ เทียบกับ ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนสอบกลางภาคที่ได้ตามข้อตกลง (Mean%GetMidTerm) 2.) ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนสอบปลายภาค

(Mean%Final) เทียบกับ ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนจริงสอบปลายภาคซ่อม (Mean%ReFinal) และ เทียบกับ ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนสอบปลายภาคที่ได้ตามข้อตกลง (Mean%GetFinal) และ 3.) ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนรวมก่อนการสอบซ่อม (Mean%Total) เทียบกับ ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนจริงหลังการสอบซ่อม (Mean%ReTotal) และ เทียบกับ ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนรวมที่ได้ตามข้อตกลง (Mean%GetTotal)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ pair sample t-test โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติสำเร็จรูป กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ $p < 0.05$

4. ผลการวิจัย

คะแนนสอบกลางภาคของผู้เรียนทั้ง 49 คน ตามเกณฑ์มาตรฐาน คือ $A \geq 80\%$, $B+ = 79-75\%$, $B = 70-74\%$, $C+ = 65-69\%$, $C = 60-64\%$, $D+ = 55-59\%$, $D = 50-54\%$ และ $F \leq 49\%$ ทั้งสามรูปแบบ พบว่าเกรดที่ควรจะเป็น จากคะแนนสอบกลางภาค (MidTerm) อยู่ในระดับ $C+ = 3$ คน, $C = 2$ คน, $D+ = 3$ คน, $D = 3$ คน และ $F = 38$ คน จากคะแนนจริงสอบกลางภาคซ่อม (ReMidTerm) อยู่ในระดับ $A = 18$ คน, $B+ = 6$ คน, $B = 2$ คน, $C+ = 7$ คน, $C = 4$ คน, $D+ = 2$ คน, $D = 2$ คน และ $F = 8$ คน และ จากคะแนนสอบกลางภาคที่ได้ตามข้อตกลง (GetMidTerm) อยู่ใน $C+ = 3$ คน, $C = 34$ คน, $D+ = 2$ คน, $D = 2$ คน และ $F = 8$ คน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ระดับคะแนนสอบกลางภาคทั้งสามรูปแบบเมื่อเทียบเป็นเกรด

Grades of MidTerm Examination = เกรดที่ควรจะเป็น จากคะแนนสอบกลางภาค (MidTerm)

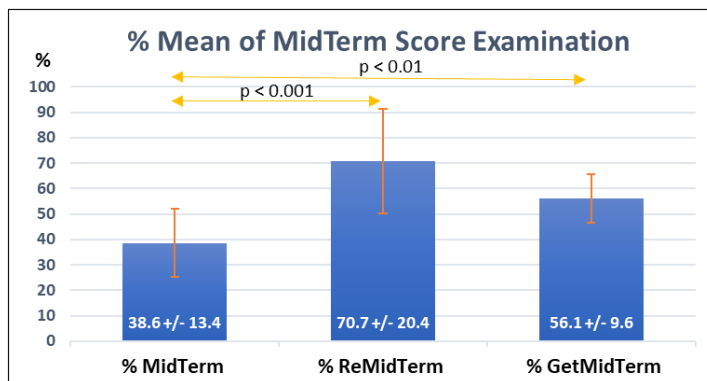
Grades of Repeated MidTerm Examination = เกรดที่ควรจะเป็น จากคะแนนจริงสอบกลางภาคซ่อม (ReMidTerm)

Grades of Getting MidTerm Examination = เกรดที่ควรจะเป็น จากคะแนนสอบกลางภาคที่ได้ตามข้อตกลง (GetMidTerm)

Numbers = จำนวนผู้เรียน (คน) ที่คะแนนอยู่ในช่วงเกรดนั้น ๆ

เมื่อนำร้อยละของคะแนนสอบกลางภาคทั้งสามรูปแบบ มาหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบกลางภาค ($\%MidTerm \pm S.D.$) = 38.6 ± 13.4 , ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนจริงสอบกลางภาคซ่อม ($\%ReMidTerm \pm S.D.$) = 70.7 ± 20.4 และ ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบกลางภาคที่ได้ตามข้อตกลง ($\%GetMidTerm \pm S.D.$) = 56.1 ± 9.6 เมื่อเปรียบเทียบกันทาง

สถิติ พบว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบกลางภาค (%MidTerm) ต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนจริงสอบกลางภาคซ่อม (%ReMidTerm) อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.001$) และ ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบกลางภาค (%MidTerm) ต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบกลางภาคที่ได้ตามข้อตกลง (%GetMidTerm) อย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน ($p < 0.01$) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบกลางภาคทั้งสามรูปแบบ

% MidTerm = ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบกลางภาค

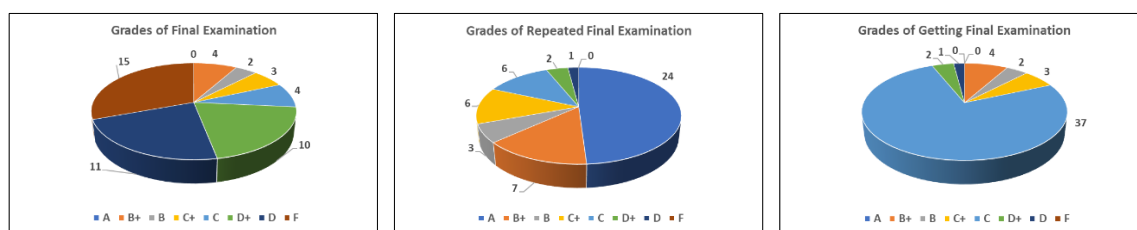
% ReMidTerm = ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนจริงสอบกลางภาคซ่อม

% GetMidTerm = ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบกลางภาคที่ได้ตาม

ข้อตกลง

Numbers = Mean \pm Standard Deviation (S.D.)

คะแนนสอบปลายภาคของผู้เรียนทั้ง 49 คน ตามเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งสามรูปแบบ พบว่าเกรดที่ควรจะเป็น จากคะแนนสอบปลายภาค (Final) อยู่ในระดับ B+ = 4 คน, B = 2 คน, C+ = 3 คน, C = 4 คน, D+ = 10 คน, D = 11 คน และ F = 15 คน จากคะแนนจริงสอบปลายภาคซ่อม (ReFinal) อยู่ในระดับ A = 24 คน, B+ = 7 คน, B = 3 คน, C+ = 6 คน, C = 6 คน, D+ = 2 คน และ D = 1 คน และจากคะแนนสอบปลายภาคที่ได้ตามข้อตกลง (GetFinal) อยู่ในระดับ B+ = 4 คน, B = 2 คน, C+ = 3 คน, C = 37 คน, D+ = 2 คน และ D = 1 คน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ระดับคะแนนสอบปลายภาคทั้งสามรูปแบบเมื่อเทียบเป็นเกรด

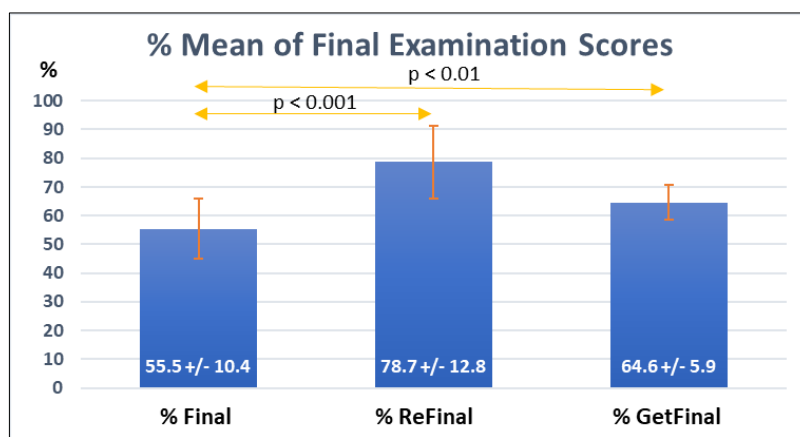
Grades of Final Examination = เกรดที่ควรจะเป็น จากคะแนนสอบปลายภาค (Final)

Grades of Repeated Final Examination = เกรดที่ควรจะเป็น จากคะแนนจริงสอบปลายภาคซ่อม (ReFinal)

Grades of Getting Final Examination = เกรดที่ควรจะเป็น จากคะแนนการสอบปลายภาคที่ได้ตามข้อตกลง (GetFinal)

Numbers = จำนวนผู้เรียน (คน) ที่คะแนนอยู่ในช่วงเกรดนั้น ๆ

เมื่อนำร้อยละของคะแนนสอบปลายภาคทั้งสามรูปแบบ มาหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบปลายภาค ($\%Final \pm S.D.$) = 55.5 ± 10.4 , ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนจริงสอบปลายภาคซ่อม ($\%ReFinal \pm S.D.$) = 78.7 ± 12.8 และ ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบปลายภาคที่ได้ตามข้อตกลง ($\%GetMidTerm \pm S.D.$) = 64.6 ± 5.9 เมื่อเปรียบเทียบกันทางสถิติ พบว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบปลายภาค ($\%MidTerm$) ต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนจริงสอบปลายภาคซ่อม ($\%ReMidTerm$) อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.001$) และ ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบปลายภาค ($\%MidTerm$) ต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบปลายภาคที่ได้ตามข้อตกลง ($\%GetMidTerm$) อย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน ($p < 0.01$) ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 เปรียบเทียบร้อยละของคะแนนสอบปลายภาคทั้งสามรูปแบบ

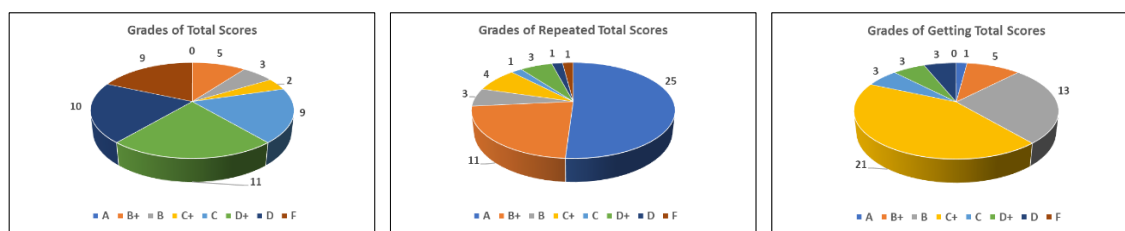
% Final = ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบปลายภาค

% ReFinal = ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนจริงสอบปลายภาคซ่อม

% GetFinal = ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบปลายภาคที่ได้ตามข้อตกลง

Numbers = Mean \pm Standard Deviation (S.D.)

คะแนนรวมของผู้เรียนทั้ง 49 คน ตามเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งสามรูปแบบ พบว่าเกรดที่ควรจะเป็นจากการรวมคะแนนถ้าไม่มีการสอบซ่อม (Total) อยู่ในระดับ B+ = 5 คน, B = 3 คน, C+ = 2 คน, C = 9 คน, D+ = 11 คน, D = 10 คน และ F = 9 คน จากการรวมคะแนนจริงการสอบซ่อม (ReTotal) อยู่ในระดับ A = 25 คน, B+ = 11 คน, B = 3 คน, C+ = 4 คน, C = 1 คน, D+ = 3 คน, D = 1 คน และ F = 1 คน จากการรวมคะแนนที่ได้ตามข้อตกลง (GetTotal) อยู่ในระดับ A = 1 คน, B+ = 5 คน, B = 13 คน, C+ = 21 คน, C = 3 คน, D+ = 3 คน และ D = 3 คน เฉพาะเกรดอย่างเป็นทางการของรายวิชานี้ ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเนชั่น (ลำปาง) มีมติให้ใช้การรวมคะแนนที่ได้ตามข้อตกลง (GetTotal) ในการตัดเกรด และให้ตัดเกรดแบบอิงเกณฑ์ โดยลดเกณฑ์ลงร้อยละ 1 ในทุกเกณฑ์ ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ระดับคะแนนรวมทั้งสามรูปแบบเมื่อเทียบเป็นเกรด

Grades of Total Scores = เกรดที่ควรจะเป็น จากการรวมคะแนนถ้าไม่มีการสอบซ่อม (Total)

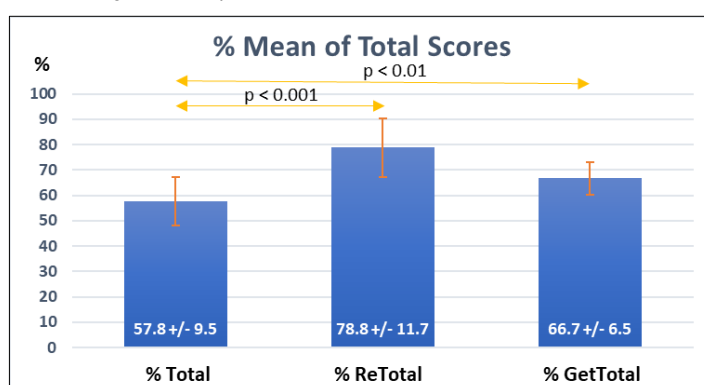
Grades of Repeated Final Examination = เกรดที่ควรจะเป็น จากการรวมคะแนนจริงการสอบซ่อม (ReTotal)

Grades of Getting Final Examination = เกรดที่ควรจะเป็น จากการรวมคะแนนที่ได้ตามข้อตกลง (GetTotal)

Numbers = จำนวนผู้เรียน (คน) ที่คะแนนอยู่ในช่วงเกรดนั้น ๆ

หมายเหตุ เฉพาะเกรดอย่างเป็นทางการ พิจารณาจากการรวมคะแนนที่ได้ตามข้อตกลง โดยลดเกรดลงร้อยละ 1 ในทุกเกรด

เมื่อนำร้อยละของคะแนนรวมเพื่อตัดเกรด ทั้งสามรูปแบบมาหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนรวมก่อนการสอบซ่อม ($\%Total \pm S.D.$) = 57.8 ± 9.5 , ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนจริงหลังการสอบซ่อม ($\%ReTotal \pm S.D.$) = 78.8 ± 11.7 และ ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนรวมที่ได้ตามข้อตกลง ($\%GetTotal \pm S.D.$) = 66.7 ± 6.5 เมื่อเปรียบเทียบกันทางสถิติ พบว่า ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนรวมก่อนการสอบซ่อม ($\%Total$) ต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนจริงหลังการสอบซ่อม ($\%ReTotal$) อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.001$) และ ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนรวมก่อนการสอบซ่อม ($\%Total$) ต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนรวมที่ได้ตามข้อตกลง ($\%GetTotal$) อย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน ($p < 0.01$) ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 เปรียบเทียบร้อยละของคะแนนรวมเฉลี่ยทั้งสามรูปแบบ

% Total = ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนรวมก่อนการสอบซ่อม

% ReTotal = ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนจริงหลังการสอบซ่อม

% GetTotal = ค่าเฉลี่ยของร้อยละของคะแนนรวมที่ได้ตามข้อตกลง

Numbers = Mean \pm Standard Deviation (S.D.)

5. การวิจารณ์

รายวิชา SMT2204 พยาธิวิทยา (Pathology) สำหรับนิสิตเทคนิคการแพทย์ ชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยเนชั่น (ลำปาง) ในภาคการศึกษา 2 ปีการศึกษา 2566 นั้น สอนโดยคณาจารย์พิเศษ จากมหาวิทยาลัยอื่น เนื่องจากทางมหาวิทยาลัยเนชั่นยังไม่มีอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านนี้ เป็นการสอนแบบออนไลน์ทั้งหมด โดยสอนในวันหยุดเสาร์และอาทิตย์ เพราะว่าอาจารย์พิเศษไม่สะดวกสอนในเวลาทำการ ตามปกติ ผู้รับผิดชอบรายวิชาซึ่งเป็นผู้วิจัยหลักในการวิจัยนี้ จึงคาดการณ์ล่วงหน้าไว้ว่าผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียนรายวิชานี้ อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จึงได้ทำการวิจัยเรื่องนี้ เพื่อปรับปรุงกระบวนการวัดผลการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของรายวิชา และยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ผู้เรียน “เรียนเพื่อรู้ สอบผ่านได้ และเป็นธรรมกับทุกคน”

จากการสอบกลางภาคในเนื้อหาวิชา 8 บทเรียน มีผู้เรียนได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 เทียบได้เป็นเกรด F มากถึง 38 คน จากทั้งหมด 49 คน คิดเป็นร้อยละ 78 และไม่มีผู้เรียนคนใดเลย ได้คะแนนสอบเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 70 หรือเทียบได้เป็นเกรด B ขึ้นไป เป็นผลลัพธ์ที่ต่ำกว่าที่คาดหวังมาก จึงต้องนัดประชุมผู้เรียนร่วมกับผู้สอนโดยด่วน ผลการปรึกษาร่วมกันได้แนวทางแก้ไขที่ยึดหลักการ “เรียนเพื่อรู้” โดยนำเนื้อหาวิชาที่สำคัญ มาทำเป็นแบบฝึกหัดให้ผู้เรียน เรียนรู้ด้วยตนเองหรือร่วมกันสืบค้นหาคำตอบ แล้วให้เขียนตอบด้วยลายมือตนเอง เพื่อให้จดจำความรู้ได้ดียิ่งขึ้น ตามด้วยหลักการ “สอบผ่านได้” โดยการแบ่งการสอบกลางภาคซ่อมเป็น 2 ครั้ง ๆ ละ 4 บทเรียน มีการปรับปรุงข้อสอบ ให้สั้น กระชับได้ใจความชัดเจนเข้าใจง่ายไม่สับสน ตัดคำหรือข้อความที่เกินความจำเป็นออกไป เพื่อให้ผู้เรียนใช้เวลาน้อยลงในการอ่านและทำความเข้าใจคำถามและคำตอบ ก่อนตัดสินใจเลือกคำตอบหรือเขียนคำตอบ ปิดท้ายด้วยหลักการ “เป็นธรรมกับทุกคน” โดยผู้เรียนที่ได้คะแนนสอบกลางภาค (MidTerm) เกินร้อยละ 60 ไม่ต้องเข้าสอบกลางภาคซ่อมทั้ง 2 ครั้ง ผู้เรียนที่ได้คะแนนจริงสอบกลางภาคซ่อมทั้งสองครั้งรวมกัน (ReMidTerm) เกินร้อยละ 60 จะได้คะแนนไม่เกินร้อยละ 60 เท่านั้น ผู้เรียนที่ได้คะแนนจริงสอบกลางภาคซ่อมรวมทั้งสองครั้งต่ำกว่าร้อยละ 60 ให้ได้คะแนนที่สูงกว่า เมื่อเทียบกันระหว่างคะแนนสอบกลางภาค (MidTerm) กับคะแนนจริงสอบกลางภาคซ่อมทั้งสองครั้งรวมกัน (ReMidTerm) ซึ่งจะเรียกว่า คะแนนสอบกลางภาคที่ได้ (GetMidTerm) โดยแนวทางนี้ที่คณาจารย์ประจำคณะเทคนิคการแพทย์ เห็นชอบ เพื่อความเป็นธรรม สำหรับผู้เรียนที่ตั้งใจเรียน และสอบกลางภาคได้คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 60 เทียบได้กับเกรด C มาก่อน ที่ไม่ต้องเข้าสอบกลางภาคซ่อม หมายความว่าผู้ที่เข้าสอบกลางภาคซ่อม ถึงแม้ว่าจะได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 60 ไปมาน้อยเพียงใด สิ่งที่ได้คือความรู้ที่เพิ่มขึ้น แต่คะแนนสอบกลางภาคที่ได้ตามข้อตกลง จะไม่มากไปกว่าผู้เรียนที่ไม่ต้องสอบกลางภาคซ่อม หลังจากนำแนวทางนี้ไปดำเนินการ พบว่าผู้เรียนมีความรู้ในเนื้อหาวิชาเพิ่มขึ้นจริงอย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนจริงสอบกลางภาคซ่อม (%ReMidTerm) สูงกว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบกลางภาค (%MidTerm) อย่างมีนัยสำคัญ ผู้เรียนที่ได้คะแนนจริงสอบกลางภาคซ่อมน้อยกว่าร้อยละ 50 เทียบได้กับเกรด F เหลือเพียง 8 คน ใน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ลดลงจากก่อนการสอบกลางภาคซ่อมถึงร้อยละ 62 และยังมีผู้เรียนที่ทำคะแนนจริงสอบกลางภาคซ่อมสูงกว่าร้อยละ 80 เทียบได้กับเกรด A มากถึง

18 คน แต่เพื่อความเป็นธรรมตามข้อตกลง แม้ว่าผู้เรียนได้คะแนนจริงสอบกลางภาคซ่อมสูงกว่าร้อยละ 60 ตามข้อตกลงแล้วจะได้คะแนนเพียงไม่เกินร้อยละ 60 เท่านั้นก็ตาม แต่ก็ยังพบว่าค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบกลางภาคที่ได้ตามข้อตกลง (%GetMidTerm) ก็ยังสูงกว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบกลางภาค (%MidTerm) อย่างมีนัยสำคัญ ทำให้มั่นใจได้ว่าแนวทางการแก้ไขที่เห็นชอบร่วมกันดังกล่าวนี้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ว่า ให้ผู้เรียน “เรียนเพื่อรู้ สอบผ่านได้ และเป็นธรรมกับทุกคน”

สำหรับการสอบปลายภาค ในเนื้อหาวิชา 7 บทเรียน แบ่งการสอบปลายภาคเป็น 2 ครั้ง ๆ ละ ประมาณครึ่งหนึ่งของเนื้อหา ตามคำร้องขอของผู้เรียน ผลปรากฏว่ายังมีผู้เรียนได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 เทียบได้เป็นเกรด F มากถึง 15 คน จากทั้งหมด 49 คน คิดเป็นร้อยละ 31 และไม่มีผู้เรียนคนใดเลย ได้คะแนนสอบเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 80 หรือเทียบได้เป็นเกรด A ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ดีขึ้น แต่ยังไม่น่าพึงพอใจ จึงมีการนัดประชุมผู้เรียนร่วมกับผู้สอนอีกครั้ง ผลการปรึกษาหารือร่วมกันได้แนวทางแก้ไขที่ยึดหลักการเดิม วิธีการคิดคะแนนเหมือนเดิม เนื่องจากระยะเวลาจำกัด การสอบปลายภาคซ่อมจึงทำได้เพียงครั้งเดียว โดยแนวทางนี้ที่คณาจารย์ประจำคณะเทคนิคการแพทย์เห็นชอบ หลังจากดำเนินการตามแนวทางนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนจริงสอบปลายภาคซ่อม (%ReFinal) สูงกว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบกลางภาค (%Final) อย่างมีนัยสำคัญ ผู้เรียนทุกคนได้คะแนนจริงสอบปลายภาคซ่อมสูงกว่าร้อยละ 50 ทั้งหมด ไม่มีผู้เรียนคนใดได้คะแนนที่เทียบได้กับเกรด F เลย หรือ 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ลดลงจากก่อนการสอบปลายภาคซ่อมถึงร้อยละ 31 และยังมีผู้เรียนที่ทำคะแนนจริงสอบปลายภาคซ่อมสูงกว่าร้อยละ 80 เทียบได้กับเกรด A มากถึง 24 คน เมื่อคิดคะแนนตามข้อตกลงแล้ว ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบปลายภาคที่ได้ตามข้อตกลง (%GetFinal) ก็ยังสูงกว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนสอบปลายภาค (%Final) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งให้เห็นว่าแนวทางการแก้ไขดังกล่าวนี้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ว่า ให้ผู้เรียน “เรียนเพื่อรู้ สอบผ่านได้ และเป็นธรรมกับทุกคน”

การรวมคะแนนสอบทั้ง 3 รูปแบบ กับคะแนนกิจกรรมระหว่างเรียน (InClass) ซึ่งประกอบด้วย การเข้าชั้นเรียน การส่งแบบฝึกหัด การนำเสนองานที่ได้รับมอบหมาย ฯลฯ จากการรวมคะแนนถ้าไม่มีการสอบซ่อม (Total) ผลปรากฏว่ามีผู้เรียนได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 เทียบได้เป็นเกรด F อยู่ 8 คน จากทั้งหมด 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และไม่มีผู้เรียนคนใดเลย ได้คะแนนสอบเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 80 หรือเทียบได้เป็นเกรด A ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ดีขึ้น แต่ก็ยังไม่น่าพึงพอใจ เมื่อใช้การรวมคะแนนจริงที่มีการสอบซ่อม (ReTotal) มีผู้เรียนได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 เทียบได้เป็นเกรด F อยู่เพียง 1 คน จากทั้งหมด 49 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ลดลงถึงร้อยละ 15 และมีผู้เรียนที่มีคะแนนเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 80 หรือเทียบได้เป็นเกรด A มากถึง 25 คน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ดีขึ้นอย่างน่าพอใจ แต่เพื่อความเป็นธรรมกับผู้เรียนที่มีคะแนนก่อนสอบซ่อมเกินร้อยละ 60 ซึ่งไม่ต้องเข้าสอบซ่อม จึงต้องใช้การรวมคะแนนที่ได้ตามข้อตกลง (GetTotal) ในการตัดเกรดอย่างเป็นทางการ ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (ลำปาง) มีมติให้ลดเกณฑ์ร้อยละ 1 ในทุกเกณฑ์ ผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างเป็นทางการของรายวิชานี้ จึงมีผู้เรียนได้ ระดับ A = 1 คน, B+ = 5 คน, B = 13 คน, C+ = 21 คน, C = 3 คน, D+ = 3 คน และ D = 3 คน ซึ่งบรรลุวัตถุประสงค์ของรายวิชานี้อย่างสมบูรณ์ ที่ต้องการให้ผู้เรียน

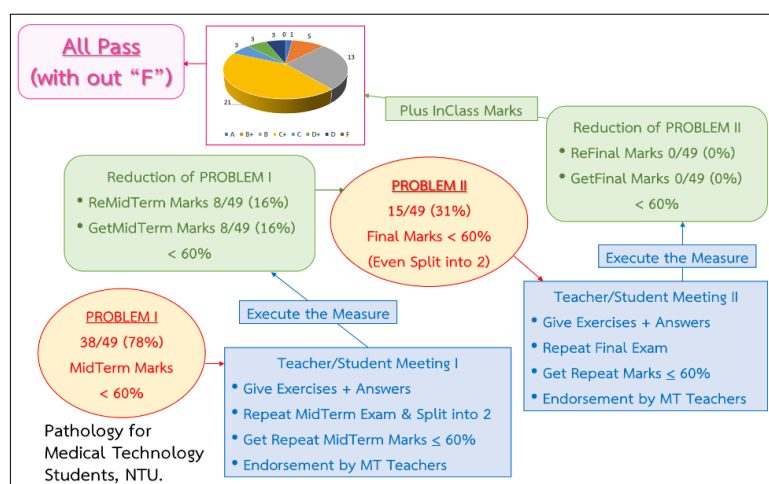
“เรียนเพื่อรู้ สอบผ่านได้ และเป็นธรรมกับทุกคน” แสดงว่า การวิจัยในชั้นเรียนเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถปรับปรุงกระบวนการวัดผลการศึกษา และยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ วิชาพยาธิวิทยาของนิสิตเทคนิคการแพทย์ ได้จริง

6. อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่

1. เพื่อปรับปรุงกระบวนการวัดผลการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า ผลการสอบกลางภาคและปลายภาคซ่อมที่มีระดับคะแนนสูงขึ้นอย่างชัดเจน ทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ คือ “เรียนเพื่อรู้” สังเกตได้จากคะแนนจริงของการสอบซ่อมทั้งกลางภาคและปลายภาค ที่สูงขึ้นมากหลังจากผู้เรียนได้รับแบบฝึกหัดพร้อมเฉลยไปทบทวนก่อนสอบซ่อม ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการวิจัยในชั้นเรียนเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทำให้การปรับปรุงกระบวนการวัดผลการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเชิงประจักษ์ ช่วยแก้ปัญหาได้จริงและทันเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิชัย วงศ์ใหญ่ และคณะ (วิชัย วงศ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล, 2567: 6), ของชาตรี ฝ้ายคำคำ (ชาตรี ฝ้ายคำคำ, 2565: 7) และของโกนิฐฐ์ ศรีทอง (โกนิฐฐ์ ศรีทอง, 2563: 8)
2. เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้และสอบผ่านได้ตามเกณฑ์ขั้นต่ำ พบว่าไม่มีผู้เรียนคนใดได้ F เลย และยัง “เป็นธรรมกับทุกคน” สังเกตได้จากแนวทางการแก้ไขปัญหามาจากการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เป็นที่ยอมรับร่วมกันทั้งหมด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการวิจัยในชั้นเรียนเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทำให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้และสอบผ่านได้ตามเกณฑ์ขั้นต่ำได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิภาพร โพธิราช (นิภาพร โพธิราช, 2562: 9) และของณัฐนันท์ จาดคำ (ณัฐนันท์ จาดคำ, 2562: 10)

กระบวนการปรับปรุงการวัดผลการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้วิชาพยาธิวิทยาของนิสิตเทคนิคการแพทย์ ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 กระบวนการปรับปรุงการวัดผลการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้

วิชาพยาธิวิทยาของนิสิตเทคนิคการแพทย์

บรรณานุกรม

- โกนิฐฐ์ ศรีทอง. (2563). กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2567, จาก <http://rasc.mcu.ac.th/wp-content/uploads/2020/06กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.pdf>.
- ชาตรี ฝ่ายคำตา. (2565). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2567, จาก <https://registrar.ku.ac.th/wp-content/uploads/2022/04การพัฒนาสมรรถนะโดย-AR-.pdf>.
- ณัฐนันท์ จาดคำ. (2562). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนบรรยายภาษาอังกฤษโดยเทคนิคชุดรูปภาพ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2567, จาก http://www.edu.nu.ac.th/th/news/docs/download/2020_06_09_11_31_27.pdf.
- นิภาพร โพธิราช. (2562). การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหการอ่านของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2567, จาก <https://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2562/M127508/Phothirach%20Nipaporn.pdf>
- น้ำผึ้ง อินทะเนตร. (2565). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.vet.cmu.ac.th/webmed/educationvet/documentการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.pdf>
- ภาควิชาพยาธิวิทยา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). พยาธิวิทยาสำหรับนักศึกษาวิทยาศาสตร์สุขภาพ. สืบค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2567, จาก https://www.si.mahidol.ac.th/th/departement/pathology/admin/news_files/217_10_1lf3qf5.pdf.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. (2553). คู่มือการวิจัยในชั้นเรียน. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.skru.ac.th/km/pdfDownload/p1.pdf>.
- วิชัย วงศ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนผล. (2567). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2567, จาก http://www.curriculumandlearning.com/upload/Booksรวมเล่ม%20การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน_1550216021.pdf.
- สภาเทคนิคการแพทย์. (2563). เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาเทคนิคการแพทย์ (มคอ.1). สืบค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2567, จาก <https://mtcouncil.org/download/มคอ-1-ปี-2563/pdf>.
- สมชาย รัตนทองคำ. (2554). การวัดและประเมินผลทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2567, จาก <https://ams.kku.ac.th/aalearn/resource/edoc/tech/54/13eva.pdf>.

PROFESSIONAL COMPETENCY OF STUDENTS IN DISPLAY DESIGN
MAJOR OF COLLEGES AND UNIVERSITIES UNDER GUANGDONG PROVINCE

Chen Yanyan

Kamolmal Chaisirithanya

Chuanchom Chinatangkul

Leadership in Educational Administration,

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 6363200008@bkkthon.ac.th

Received : 11 August 2023

Revised : 27 December 2024

Accepted : 27 December 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to explore the components of professional competency of students in display design major of colleges and universities under Guangdong Province; and (2) to propose the managerial guidelines for professional competency of students in display design major of colleges and universities under Guangdong Province.

The research methodology was mixed methodology, including qualitative research and quantitative research. The population includes managers and lecturers of display design majors in universities affiliated to Guangdong Province, total 1896. The adequate sample size were determined by the table (1970) of Krejcie and Morgan, totaling 337. The key informants were as follows: four entrepreneurs were managers with more than eight years of relevant work experience related to the display design industry, including company founders, general managers, executives and senior managers of design companies; four lecturers were teaching display design for more than five years and have trained more than two graduating students in the profession; four students were required to be within three years of graduation and working in a job related to the display design major, obtained by purposive sampling method. The instruments used for data collection were semi-structured interview form, five-point rating scale questionnaire, and Focus Group Discussion form. The statistics used for data analysis were descriptive statistics and Exploratory Factor Analysis as well as content analysis was employed.

The research findings revealed that: (1) there were five components on Professional Competency which consisted of Aesthetic, creative and decision-making skills, software operation and construction knowledge, operational and practical skills, art and design basics, corporate training skills; and (2) there were total 19 managerial guidelines on Professional Competency in colleges and universities under Guangdong Province which consisted of four managerial guidelines for component of aesthetic, creative and decision-making skills, five managerial guidelines for software operation and construction knowledge, three managerial guidelines for operational and practical skills, three managerial guidelines for art and design basics, and four managerial guidelines for corporate training skills.

Keywords: Professional Competency, Display Design Major, Guangdong Province

1. Introduction

In recent years, Guangdong's total economy has been continuously adjusted and upgraded. Accordingly, there will be a series of economic explosion points, showing a considerable multi-point flowering situation and the demand for talents in various industries will gradually increase, becoming the key field of world economic development in the post pandemic era. With the arrival of various international and domestic displays, the demand for a series of professional display design talents was also growing steadily.

A series of press conferences on the 14th five-year plan of Guangdong Province was held on April 25, 2021. At the meeting, the provincial development and Reform Commission, Department of Education, Department of Science and technology and other departments highlighted the “14th five-year plan for National Economic and Social Development in Guangdong Province and 2035 outline of vision goals” (2021). During the period of the 14th five-year plan, Guangdong Province should give full play to the driving role of innovation for high-quality development, and at the same time contribute to strengthening the national strategic scientific and technological force. Frequent cultural exchanges and cooperation require many display design professionals who were proficient in design, master display knowledge, be good at communication and understand cross-cultural knowledge, also put forward the higher request to the professional competency, the method competence, and the social competence of the laborer. The educational circles should take active action, seize the opportunity of Guangdong Province's development, keep pace with the times and the market, and actively seek ways and

strategies to solve the problem of developing the professional competency of the students in display design major. Researcher had committed to improving the professional competency of students and training comprehensive application design talents to serve the development of Guangdong Province.

The curriculum system of display design in China's colleges and universities: an important means to cultivate display design professionals, and there were also a fundamental way to promote the sustainable development of display design in China. In order to cultivate academic talents in display design, cross-compound people's congresses and employment and entrepreneurship talents, it was very important to set up the curriculum, the arrangement of course content, and the rationality and scientific of the course structure of the display design major in colleges and universities in Guangdong Province.

The researcher wants to examine the answers as follows; What was the professional competency of display design? Through combining the relevant literature at home and abroad, this paper analyzes the concept, connotation, composition, and training methods of professional competency, and defines the related concepts. Under the construction background of Guangdong Province, what were the requirements for the professional competency of the students in display design major? This paper analyzes the employment situation and demand of the students in display design major under the construction background of Guangdong Province and determines the necessity of this research. What was the current situation of developing the professional competency of the students in display design major? Based on a survey of several colleges and universities under Guangdong Province, data collected and analyzed through surveys of graduates, teachers and students. Display design was essentially a kind of information dissemination design. Display design was different from architecture and interior design, which aim to satisfy the function of used, the space used as a container of information. Presentation Majors were different from Visual communication majors that focus on visual information. Presentation major was not a digital media and interaction major based on digital science and artificial intelligence. (2023)

In conclusion, to create a favorable environment and conditions, cultivate and aggregate various types of display design major talents, especially outstanding and top-notch display design major talents, fully mobilize the enthusiasm and creativity of the vast number of scientific and technological personnel. This research conduct an exploratory

and malleable study of the overview of the display design profession, as well as the training methods of Talent in Design major and the Skill training methods of display design major, the training policy suitable for the ability development of students of display design in Guangdong Province was formulated, and submitted to experts for verification, so that the establishment of guidelines pointed out the direction for the development of display design professional work in Guangdong Province, so that various teaching work has rules to follow. How to make the work gradually develop and become more prosperous under the guidelines has fundamentally laid the foundation for the teaching of display design and ensured the smooth work of the display design profession.

2. Research Questions

This research sought to answer the following research questions: (1) What are the components of professional competency of students in Display Design major of colleges and universities under Guangdong Province?

(2) What are the managerial guidelines for professional competency of students in Display Design major of colleges and universities under Guangdong Province?

3. Research Objectives

(1) To explore the components of professional competency of students in display design major of colleges and universities under Guangdong Province.

(2) To propose the managerial guidelines for professional competency of students in display design major of colleges and universities under Guangdong Province.

4. Research Method

(1) Research Design

The research methodology was mixed methodology, including qualitative research and quantitative research. The quantitative data was collected through a survey questionnaire distributed to administrator instructors and graduates (graduated within 3 years) in Display Design Major of colleges and universities under Guangdong Province. Descriptive statistics was used to classify and recognize the basic properties of samples. In addition, percentages and Standard Deviations was used for data analysis. Content analysis techniques will be employed to analyze the qualitative data. The findings from data

analyses was integrated to develop the managerial guidelines for managerial guidelines for students of display design in colleges and universities under Guangdong Province.

(2) Population and Sample

Population consisted of 1896 who worked as display design teachers, administrators, and graduated in the display design major of universities. The researcher determined the sample size with Krejcie and Morgan's Table (1970). The sample was teachers, administrators and graduated, a total of 337 people, using stratified sampling techniques.

(3) Research Instruments

Step (1) Qualitative research: semi-structured interview form.

Step (2) Quantitative research: five-point rating scale questionnaire.

Step (3) Qualitative research: summarized the guidelines by researcher.

Step (4) Qualitative research: focus Group Discussion form.

(4) Data Collection

The steps for data collection will be as follow: Request permission to collect data for research from Bangkokthonburi University to 12 colleges and universities in Guangdong Province, then carry out data collection with the selected samples by sending questionnaires to the coordinator teachers who will help for collecting data with the selected samples in each school/college/department.

(5) Data Analysis

The data for this research of demographic variables were analyzed by descriptive statistics, frequency, and percentage. The variables of professional competency of students in display design major were analyzed by descriptive statistics; mean, Standard Deviation (S.D.). Exploratory Factor Analysis (EFA) was used. The components of professional competency were analyzed to reduce irrelevant variables.

5. Research Results

There were five components on Professional Competency which consisted of aesthetic, creative and decision-making skills, software operation and construction knowledge, operational and practical skills, art and design basics, corporate training skills.

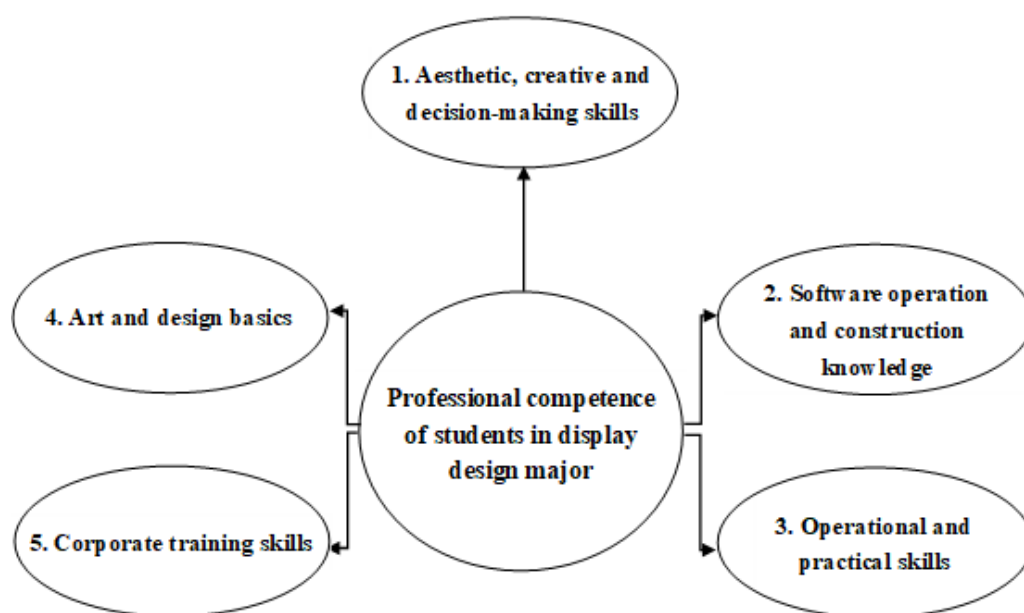


Figure 1 Shows the Components of Professional competency of Students in Display Design Major of Colleges and Universities under Guangdong Province

Table1 Shows Eigenvalues, Percentage of Variance, Percentage of Cumulative Variance of the professional competency of display design major

Total Variance Explained									
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	55.019	71.454	71.454	55.019	71.454	71.454	16.286	21.151	21.151
2	2.211	2.872	74.326	2.211	2.872	74.326	16.182	21.015	42.166
3	1.589	2.064	76.389	1.589	2.064	76.389	10.894	14.148	56.314
4	1.239	1.609	77.998	1.239	1.609	77.998	9.627	12.502	68.816

5	1.013	1.316	79.314	1.013	1.316	79.314	8.083	10.498	79.314
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

From Figure 1 and Table 1 shows the number of components of professional competency of display design major. It was found that there were 5 components with an Eigenvalues greater than 1. When rotating the axis, it explained a total variance of 79.314 percent, but considering the selection criteria, components with factor loading at 0.4. There were more than 1 Eigenvalues and more than 3 or more variables that described components.

The components that met all 5 criterias when the axis was rotated, component 1 had a maximum Eigenvalues of 71.454, it can explain the total variance of 21.151 per component, component 2 had a maximum Eigenvalues of 2.872, it can explain the total variance of 20.015 per component, component 3 had a maximum Eigenvalues of 2.064, the total variance can be explained by 14.148 percent, component 4 had a maximum Eigenvalues of 1.609, it can explain the total variance of 12.502 percent, component 5 had a maximum Eigenvalues of 1.316, explaining the total variance of 10.498 percent, and other components had an Eigenvalue and the ability to describe it, all variance gradually decreased accordingly, and the components that met certain criteria were components 1-5, it was found to be able to explain a total variance of 79.314.

It explained that the components of Professional competency of Students in Display Design Major of Colleges and Universities under Guangdong Province consisted of five components:

- Component **I** “Aesthetic, Creative and decision-Making Skills”;
- Component **II** “Software Operation and Construction Knowledge”;
- Component **III** “Operational and Practical Skills”;
- Component **IV** “Art and Design Basics”;
- Component **V** “Corporate Training Skills”.

There were total 19 managerial guidelines on Professional Competency in colleges and universities under Guangdong Province which consisted of four managerial guidelines for component of aesthetic, creative and decision-making skills, five managerial guidelines for software operation and construction knowledge, three managerial guidelines for

operational and practical skills, three managerial guidelines for art and design basics, and four managerial guidelines for corporate training skills.

6. Discussion

The discussion will be presented as follows:

6.1 Discussion about major findings of objective 1

The first objective of the study was to explore the components of professional competency of students in display design major of colleges and universities under Guangdong Province. The major findings revealed five components of informational leadership: aesthetic, creative and decision-making skills, software operation and construction knowledge, operational and practical skills, art and design basics, and corporate training skills. These components in the research findings were important in building the management of the display design program and were an important means of improving the display design program. The joint development of the five components can bring more opportunities for the future of the display design major. Guangdong Province, as a gathering place of knowledge-based talents, it was especially important to improve the quality of talent training. At the same time, it also puts forward higher requirements for display design majors to cultivate innovative and practical talents as the main goal. To improve the level of display design major, it was necessary to establish a perfect display design professional management system and improve display design major. From the results of the study, the five links of display design professional management were the main components of building of the display design major. It can also be broadly understood as: in a good environment and academic atmosphere, with a sound management system, efficient and professional organizational departments, innovative talent cultivation models and methods, continuously improving students' professional abilities and learning abilities, building a high-quality talent team for display design, cultivating a group of innovative and versatile talents, and promoting economic development and social progress.

These findings were consistent with previous studies conducted by Wang Taopeng (2012:167) Aesthetic development in art and design Research findings that Cultivation of Aesthetic Competence of Art and Design Majors from the School of Advertising. Guangzhou Academy of Fine Art (GAFA) 's Art and Technology major also emphasize the deeply explore the innovative cross-fertilization of art and science, technology, economy and

culture, innovate the mode of schooling with the concept of interdisciplinary system integration of art and science, and cultivate composite design talents with international vision in the new era. (2023) However, it was important to clearly pointed out that China's exhibition industry has become an important platform for building a modern market system and an open economic system. The future demand for exhibition and display design talents was a golden period of leapfrog development. From the State Council issued “Several Opinions of the State Council on Further Promoting the Reform and Development of the Exhibition Industry” (2015) In 2021 Farkhadovna Khamrayeva Aziza's paper “Didactic basis for the professional competency of university students “deals with the realization of the problem of pedagogical basis for the professional competency of university students. From the pedagogical point of view, it was considered the concept of professional competency. This article confirms the view that professional competency was the creation of new values of quality important in the process of personal development, as the independent acquisition of new subjective knowledge, skills and methods of research activities in the process of university studies. (2021)

6.2 Discussion about major findings of objective 2

The second objective of the study was to propose the guidelines for developing the professional competency of students in display design major of colleges and universities under Guangdong Province. This validation result was slightly different from the components of objective 1. The guidance proposes a more comprehensive and practical method for achieving display design professional enhancement. The construction of this policy can serve the development of display design education management in an all-round and multi-angle way, provide certain theoretical and practical basis for better display design professional education, and provide corresponding reference and reference for relevant departments to formulate corresponding policies.

Professional Competency of Students in Display Design Major of Colleges and Universities under Guangdong Province, there were total 19 managerial guidelines: Consisted of (1) Establish a practical training system for aesthetics and creativity in the curriculum system;(2) Improve students' programmer communication skills;(3) Enhancing students' ability to perform;(4) Construction of an innovation system;(5) Enhancing students' practical application ability in software operation;(6) The core competencies of hand-drawing and expression, and deducing solutions;(7) The system of the applied system course of display design and the feedback mechanism of the program practice;(8) Lighting

and materials environmental protection and construction of knowledge platform construction;(9) Ergonomics course training system;(10) Establish a training system for designing cost-budgeting courses;(11) the training system of the ability of writing and exhibition planning management;(12) the training system of project estimation and enhancing the ability of industry ;(13) Three major compositions as a basic course training system;(14) Drawing and color as a basic course training system;(15) Introduction to Design and Tileboard Course Training System;(16) Construction of innovation and entrepreneurship platforms;(17) Establishing modes of cooperation between industry, university and research;(18) Enhancing students' teamwork ability;(19) Student motivation and autonomy in learning.

This research finding was in accordance with the theories or research of Miaomiao, Xue(2022) which was found that As the main position for cultivating professional display design talents, colleges and universities were faced with the major task of how to cultivate high-level display talents with outstanding professional ability and high comprehensive quality for the country and the society oriented to the needs of social development. Also, the findings were in the same direction with Zhou Yu (2021). Moreover, from the research of Hu Yuxuan (2020) it was found that the history and current situation of display design, and discussed in detail the current problems of display design through specific improvement measures such as strengthening students' comprehension ability, enhancing students' innovation ability, promoting the cultivation of market ability, and establishing an effective teaching system, so as to make display design feasible.

Therefore, the five components in the research findings were important in building the management of the display design programme and were an important means of improving the display design programme. The joint development of the five components can bring more opportunities for the future of the display design major.

7. Recommendations

Based on the research findings, the following recommendations were proposed in three key aspects:

7.1 Recommendation for Policies Formulation:

Strengthening the process management and organizational efficiency of professional education in display design. Establishment of an ecosystem for education in the display design major and promotion of the sustainable development of education in

the display design major. Establish design education, establish, and improve major in display design education management system. Innovative talent training mode and means to cultivate innovative and complex talents in the display design major. Improve the design skills of teachers and students and build high quality management and teaching teams.

7.2 Recommendation for Practical Application:

To facilitate the development of display design professional education, the following strategies can be explored:

Improve design education management institutions, set up special display design professional education organizations, and industry associations and enterprises to strengthen ties and enhance the quality monitoring of display design professional education. Build a long-term mechanism for design feedback, form a good design and employment order, and promote the educational reform of display design major. Promoting the reform of the education mechanism of the display design programmer. Promote the reform of the teaching innovation mode of the display design major and build a platform for teachers and students to design discipline competitions, international design exchanges, and independent research. Serving the growth needs of students, promoting the development of their future abilities, and improving the quality of employment for display design students.

7.3 Recommendation for Further Research:

In order to solve the existing problems in the development of the display design major and application-oriented talents and employment and entrepreneurial talents, future research should focus on three key areas:

1) Further verify the rationality and scientific of the effective components of professional competency training for display design students in Guangdong Province.

2) Further apply the management policy to colleges and universities in Guangdong Province, and to promote the development of education and management of professional competency for display design students in Guangdong Province.

3) The similar research topics were verified and confirmed according to the research samples of different provinces (cities), so as to enhance the generalizability of the relevant research conclusions of this paper.

By collectively embracing research recommendations, stakeholders in the education sector can work together to create a supportive ecosystem that fosters effective managerial guidelines for students of display design in colleges and universities under

Guangdong Province the successful implementation, improving the professional competency of students and training comprehensive application design talents to serve the development of Guangdong Province.

Bibliography

- Aziza, F. K. (2021: 60-66). **Didactic basis for the development of professional competency of university students**. Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities. Volume 11, Issue 10.
- BiwenLao. (2021: 21). **Theme Idea and Conceptual Intention of Diversified Elements in Modern Commercial Space Design Display--Review of Commercial Space Display Design Research**. Chinese Journal of Tropical Crops.
- BoYin. (2010: 61-67). **A preliminary study on the reform of three-dimensional computer-aided design teaching for senior display design majors**. Journal of Guangdong Industry Polytechnic.
- Fei, Z. (2010:108). **A study of the undergraduate curriculum of display design in China**. PhD Thesis, Nanjing Art Institute, pp.
- JiLi, & ShanshanYao. (2021: 85-87). **A Study on the Application of Design Management in Commercial Display Design**. Trade Fair Economy.
- NianjunZheng. (2009: 41-46). **The Composition and Evolution of Display Space Graphics**. Art Journal.
- www.d-arts.cn. (2022: 1-4). **Chinese Design Terminology Writing Body and Discipline Framework System**. Forum Ofchina Nationalsub-committee Forterminology indesign Studies. Nanjing University of The Arts.
- Yanyan, C. (2023). **Display design**. Guangzhou, Guangdong: China Human Resources & Social Security Publishing Group.
- Arts, G. A. (2023). **Guangzhou Academy of Fine Arts**. Retrieved from Guangzhou Academy of Fine Arts Electronic White Paper for Undergraduate Majors: <https://www.gzarts.edu.cn>
- Modern Decoration (Theory), 287-288.
- Xiaoming, T. (2022:256). **Cross-perception**. Cross-perception.

การตีความเชิงปรัชญากับความเมตตาต่อสัตว์ Philosophical Hermeneutics in Metta toward the Animals

เอนก สุวรรณบัณฑิต

Anek Suwanbundit

อัครกาญจน์ วิชัยดิษฐ์

Akarakan Wichaidit

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: asuwanr@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 21 ธันวาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 29 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 29 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการตีความเชิงปรัชญาเพื่อสร้างคำอธิบายใหม่เกี่ยวกับความเมตตาต่อสัตว์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีวิจัยทางปรัชญา โดยรวบรวมข้อมูลหลักประเภทเอกสารนำมาสู่การตีความเชิงปรัชญาของกาดามอร์ตามทฤษฎีการหลอมรวมครอบฟ้าตามผู้อ่าน ผลการวิจัย พบว่า 1. สารัตถะของสัตว์มี 3 สถานะ คือ 1) เป็นสิ่งของ เนื่องจากมีทฤษฎีที่ว่าสัตว์มีชีวิตแต่ไม่ได้มีจิตวิญญาณ 2) สัตว์มีชีวิตและมีจิตวิญญาณ แต่เป็นในระดับต่ำ และ 3) สัตว์มีชีวิตและมีจิตวิญญาณเหมือนกับมนุษย์ 2. คุณค่าของสัตว์มี 3 ระดับ ได้แก่ 1) ความเป็นสิ่งของ 2) ความเป็นเจ้าของ และ 3) ความเป็นเพื่อน 3. ความเมตตาต่อสัตว์เป็นคุณธรรมข้อสำคัญที่มนุษย์ควรที่จะประพฤติเป็นประจำ มี 2 ระดับ ได้แก่ 1) การมีเมตตาต่อสัตว์ในรูปแบบความสัมพันธ์ฉัน-มัน จึงเน้นไปที่การเกื้อกูลดูแล และให้เสรีภาพแก่สัตว์ และ 2) การมีเมตตาต่อสัตว์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบฉัน-เธอ ปฏิบัติต่อสัตว์ด้วยการให้เกียรติกัน เป็นมิตรต่อกัน และไม่ล่วงเกินเบียดเบียนกัน ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นหลักทำความเข้าใจพื้นฐานความเมตตาของมนุษย์ที่มีต่อสัตว์ได้ในบริบทต่าง ๆ กัน

คำสำคัญ การตีความ, เมตตา, สัตว์

ABSTRACT

The purpose of this research was to philosophical hermeneutics to create a new explanation of Metta toward animals. This research was qualitative research using

philosophical research methods. Collecting the main information in the document, leads to Gadamer's philosophical hermeneutics according to the theory of fusion of horizons according to the reader. The research results found that: 1. The essence of animals has 3 statuses: 1) They are things because there is the view that animals have life but do not have souls; 2) animals have life and have souls, but at a low level; and 3) animals have life and souls like humans. 2. The value of animals has three levels: 1) belonging; 2) ownership; and 3) companionship. 3. Metta for animals is an important virtue that humans should practice regularly. There are 2 levels: 1) Being kind to animals in the form of a human-animal (I-It) relationship, focusing on providing care, and giving freedom to animals; and 2) being kind to animals in the form of a I-You relationship, treating animals with respect, friendly to each other and do not harm each other. The results of this research can be used as a basis for understanding the basis of Metta towards animals in many circumstances.

Keywords: Hermeneutics, Metta, Animal

1. บทนำ

ในสังคมโดยทั่วไปมีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุข ผู้ใหญ่จะปลูกฝังให้เด็ก ๆ มีน้ำใจและมีความเมตตาโดยเริ่มจากการมีน้ำใจและเมตตาต่อสัตว์ โดยปกติแต่ละบ้านย่อมมีสัตว์เลี้ยง จึงมักจะสอนให้เด็ก ๆ ได้ดูแลสัตว์เสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัว อาจกำหนดจนเป็นหน้าที่ในการให้อาหาร อาบน้ำหรือดูแลยามสัตว์ไม่สบาย เป็นต้น อย่างไรก็ตาม มีสัตว์อีกหลายประเภทที่ไม่ได้มีสถานภาพเช่นนั้น เช่น สัตว์ที่เลี้ยงไว้ใช้งานหรือสัตว์ที่เลี้ยงไว้เป็นอาหาร ก็จะสอนเพียงให้ดูแลให้อาหารอย่างเป็นทางการ และเน้นเพียงการไม่ทำร้ายสัตว์นั้น ในอีกส่วนหนึ่งก็จะมีสัตว์ที่เป็นที่รังเกียจ เช่น หนู แมลงสาบ จึงจำแนกกระทั่งผู้ ที่มักจะถูกสอนให้หลีกเลี่ยงด้วยว่าสกปรกจะนำเชื้อโรคหรือเป็นอันตรายแก่ตนได้ สถานภาพที่แตกต่างกันเหล่านี้มีผลต่อเนื่องมาถึงวิจรรณญาณในการกำหนดสถานะทางจริยธรรมที่มนุษย์มีต่อสัตว์

ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสัตว์ได้ถูกถกเถียงกันในหลากหลายประเด็น หลากหลายมิติ ประวัติศาสตร์ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสัตว์ก็มักจะเป็นประวัติศาสตร์ที่มนุษย์เป็นผู้กดขี่และสัตว์เป็นผู้ถูกกดขี่ (ปวงชน อุณจะนา, 2563 หน้า 121) ด้วยปรากฏการณ์เช่นนี้จึงนำไปสู่เรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันระหว่างคนกับสัตว์ในฐานะเผ่าพันธุ์ที่มีความเท่าเทียมกันของโลกแห่งชีวิตนี้ ในทางปรัชญาเห็นว่าสรรพสิ่งต่างก็เป็นสิ่งเป็นอยู่ (being) ของโลกจึงมีคุณค่าในตัวเอง กระแสคิดนี้ทำให้เกิดคู่ถ่วงถ่วงในชุดความสัมพันธ์ เช่น สัตว์เลี้ยงของมนุษย์ สัตว์ป่าในฐานะสัตว์เลี้ยง สัตว์ต่างถิ่นกับการย้ายถิ่นสัตว์โดยมนุษย์ อุตสาหกรรมเนื้อสัตว์ สวนสัตว์ และการวิจัยในสัตว์ทดลอง เป็นต้น ซึ่งได้มีการเสนอหลักเสรีภาพตามปรัชญาอัตถิภาวนิยมได้ถูกยกเป็นประเด็นสำคัญที่มีต่อการจับขังของสัตว์ และแนวคิดของจริยธรรมแห่งการดูแลเพื่อ

เป็นแนวปฏิบัติที่ขึ้นอยู่กับหลักปรัชญาที่อยู่เบื้องหลังคุณค่าของคนกับสัตว์ (เอนก สุวรรณบัณฑิต, 2559 หน้า 114)

ในทางมานุษยวิทยาที่ได้สนใจการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสัตว์ โดยปรับท่าทีจากมุมมองที่ตั้งมนุษย์เป็นศูนย์กลางมาสู่มุมมองที่ความเป็นประธานหรือผู้กระทำการ (agency) ไม่ได้มีอยู่แค่ในมนุษย์ แต่ยังอยู่ในสัตว์และสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ (วริษา สุขกำเนิด, 2567) ทั้งนี้ สนใจว่าคนทั่วไปที่อยู่กับสัตว์สามารถรับรู้ความเป็นประธานของสัตว์เหล่านั้นได้หรือไม่ ในฐานะที่มนุษย์เป็นสัตว์เหตุผล มนุษย์จึงมักจะวางแผนทุกอย่างให้เป็นระเบียบเรียบร้อย พิจารณาถึงการใช้งานและพื้นที่ใช้สอย ทำให้มักพิจารณาสัตว์และแมลงอื่น ๆ เป็นสิ่งรบกวน มิได้มองว่าเป็นผู้อาศัยร่วม มิได้มีสำนึกของการอยู่ร่วมกัน เกิดเป็นความขัดแย้ง และสนใจแต่จะจัดการความขัดแย้งโดยมีผลประโยชน์ของมนุษย์เป็นสำคัญ ในขณะที่นักอนุรักษ์ ก็มองว่า สัตว์ก็คือสัตว์ที่มีชีวิตอยู่ของมันเอง ไม่ได้มองว่าจะอยู่ร่วมกันได้อย่างไร ถ้าจะอนุรักษ์ก็ต้องไม่มีมนุษย์เข้าไปอยู่ด้วย เป็นการแยกสัตว์ออกจากคน ส่งผลต่อแนวคิดในการอยู่ร่วมกันระหว่างสัตว์กับคน

สถานะของสัตว์ในประเทศไทยสามารถแบ่งออกเป็นหลายประเภทตามสภาพแวดล้อมและสภาวะปัจจุบัน ดังนี้

1. สัตว์ป่า ประเทศไทยมีความหลากหลายทางชีวภาพ จึงมีสัตว์ป่าหลากหลายชนิด โดยมีปัญหาการล่าสัตว์ป่าและการทำลายป่าในบางพื้นที่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประชากรของสัตว์ป่าบางชนิด รวมไปถึงปัญหาของสัตว์ป่าที่รุกรานที่ทำกินของประชาชน
2. สัตว์น้ำ ประเทศไทยมีแหล่งน้ำใหญ่หลายแห่ง เช่น แม่น้ำ คลอง บึง และเขื่อน จึงมีปลาและสัตว์น้ำชนิดต่าง ๆ มีปัญหาของการเลี้ยงสัตว์น้ำ การประมง และการรุกรานของสัตว์น้ำต่างถิ่น เป็นต้น
3. สัตว์เลี้ยงในงานกิจกรรม มีงานปศุสัตว์ที่เลี้ยงสัตว์เพื่ออาหารและการใช้งาน เช่น สุกร ไก่ เป็ด แพะ แกะ วัว ม้า และช้าง เป็นต้น มีปัญหาของการเลี้ยงในระบบฟาร์ม โรคระบาดในสัตว์ รวมไปถึงมลภาวะจากของเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น
4. สัตว์เลี้ยง ประเทศไทยมีสัตว์เลี้ยง เช่น สุนัข แมว นก หนู สัตว์แปลก (exotic pet) และอื่น ๆ ที่นิยมเลี้ยงไว้ตามบ้านพักอาศัย มีปัญหาของสัตว์จรจัด สัตว์ต่างถิ่นที่หลุดสู่ธรรมชาติ เป็นต้น

การมีกฎหมายคุ้มครองเป็นอีกบทบาทสำคัญของรัฐ เช่น พระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ.2535 และพระราชบัญญัติป้องกันการทารุณกรรมและการจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ. 2557 เป็นหลักยึดสำคัญเพื่อกำกับการครอบครอง การดูแล และสวัสดิภาพของสัตว์ ซึ่งครอบคลุม สัตว์เลี้ยงทุกประเภทและสัตว์ที่อาศัยอยู่ในธรรมชาติด้วย โดยมีองค์กรกรสาธารณะเกิดขึ้นเพื่อดำเนินกิจกรรมด้านสวัสดิภาพของสัตว์ที่อาศัยอำนาจจาก พรบ. ทั้ง 2 เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาปัญหาของสัตว์ในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

อย่างไรก็ตาม ด้วยหลักมนุษยธรรม การมีคุณธรรมย่อมจะก่อให้เกิดนิสัยที่ดีของผู้คนและจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีต่อกัน รวมไปถึงการปฏิบัติต่อสัตว์โดยไม่จำเป็นต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และจะทำให้สังคมมีความน่าอยู่ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำคุณธรรมเรื่องความเมตตาที่เป็นคำสอนพื้นฐานในสังคมมาพิจารณาถึงหลักการและแนวคิดในทางปฏิบัติที่เหมาะสมร่วมกับสาร์ตละและคุณค่าของสัตว์เพื่อที่จะได้

คำอธิบายเมตตาต่อสัตว์ที่เหมาะสมและสามารถใช้เป็นคำสอนสำหรับเยาวชนและคนรุ่นใหม่ให้เป็นผู้มีคุณธรรมที่ดีต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อตีความเมตตาต่อสัตว์ตามตามทฤษฎีการหลอมรวมกรอบฟ้าของกาดามเมอร์

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การตีความเชิงปรัชญา

การตีความเชิงปรัชญามีหลักการว่า ตัวบททุกเรื่องมีฐานะเสมอกัน การเข้าใจความหมายของคำหรือข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์ ถือเป็นบทบาทของผู้อ่าน (reader) และนำไปสู่ความเป็นไปได้ในการเข้าใจใหม่อย่างไม่มีที่สิ้นสุด (Gadamer, 1976) ผู้อ่านจะตีความตัวบทด้วย 1) สิ่งในตัวเอง (being in itself) และ 2) โครงสร้างที่มีมาก่อน (forestructure) ซึ่งดึงดูดผู้อ่านแต่ละคนมาเป็นกรอบความคิด/กรอบฟ้าความคิด (horizon) ซึ่งเป็นมุมมองที่บุคคลนั้นมีต่อโลก (world view) การตีความตัวบทใด ๆ นั้นเมื่อมีความเข้าใจปฏิบัติขึ้นจะเรียกว่า “การหลอมรวมกรอบฟ้า” (fusion of horizons) นั่นคือ กรอบฟ้าของตัวบทจะเข้ามาผสานและขยายกรอบฟ้าของผู้อ่าน ทำให้มีมุมมองกว้างขึ้นในระดับอัตถิภาวะ (existential level) ปรากฏเป็นความเข้าใจเฉพาะตนในชั่วขณะแห่งความเข้าใจ (moment of understanding) และนำไปสู่การอธิบายผ่านภาษาของผู้อ่านเพื่อให้ได้คำอธิบายที่ลึกซึ้งกระจ่างแจ้งยิ่งขึ้น

ความเมตตา

เมตตา เป็นคำบาลี มีความหมายว่า ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มาจากรากศัพท์ว่า มิตฺตฺ มี ความหมายว่า มิตร เพื่อน

ในคัมภีร์จุลนิเทศ เมตตา หมายถึง ความมีมิตรภาพ หรือมีพฤติกรรมของความเป็นมิตร

ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค สมาธิททเทศ พรหมวิหารททเทศ แสดงลักษณะของเมตตาพรหมวิหาร (วิมุตติมรรค แปล, 2541) ไว้ว่า

- เมตตา มีอาการประพจน์เกิดเป็นลักษณะ
- มีการน้อมนำเข้าไปเกิดอุปโยชน์ในสัตว์เป็นรส
- มีการบำบัดความอาฆาตเป็นปัจจุภูฐาน (เหตุปัจจุบัน)
- มีการเห็นสัตว์เป็นที่ชอบใจ คือ ไม่โกรธเคือง ไม่ชุนเคืองในขณะนั้นเป็นปทัฐาน (เหตุไกล)
- มีการเข้าไปสงบความพยาบาทเป็นสมบัติ
- มีความเสนาหาเป็นวิบัติ

เมตตามีลักษณะเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพของบุคคลอื่น ในชาดกจะแนะนำว่า บุคคลพึงมีเมตตาเป็นเครื่องนำทาง ดังสำนวนบาลีว่า เมตตํ ปุเรจาริกํ กตวา กระทำเมตตาให้เป็นที่ไปในเบื้องหน้า

เมตตา มีอานิสงส์ 11 อย่าง คือ 1) หลับเป็นสุข 2) ตื่นเป็นสุข 3) ไม่ฝันร้าย 4) เป็นที่รักของมนุษย์ทั้งหลาย 5) เป็นที่รักของอมนุษย์ทั้งหลาย 6) เทวตารักษา 7) ไฟ ยาพิษ ศัสตรา ไม่แผ้วพาน จิตตั้งมั่นเร็ว 9) สีหน้าผ่องใส 10) ไม่หลงตาย 11) เมื่อยังไม่บรรลุนิพพานอันยิ่งกว่า ย่อมเข้าถึงพรหมโลก

สถานะทางจริยธรรมของสัตว์

ชาญชัย วสันตยานันท์ และคณะ ได้เสนอไว้ว่า ด้วยหลักความเท่าเทียมทางชนิดพันธุ์เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดมุมมองต่อสถานะทางจริยธรรม (ethical status) ต่อสัตว์เป็น 3 ระดับ ได้แก่ สัตว์ไม่มีสถานะทางจริยธรรม สัตว์มีสถานะทางจริยธรรมแต่ลำดับขั้นต่ำกว่ามนุษย์ และสัตว์มีสถานะทางจริยธรรมเท่ากันกับมนุษย์ (Wasantayan, Bunchua and Takeaw, 2021 หน้า 178)

แนวคิดที่ว่าสัตว์ไม่มีสถานะทางจริยธรรมนำโดย เรเน เดการ์ต (René Descartes) นักปรัชญายุคสมัยใหม่ (Modern philosophy) เดการ์ตมีมุมมองว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีองค์ประกอบสำคัญอยู่สองส่วน หนึ่งคือ ส่วนที่สัมผัสได้และทำงานไม่ต่างไปจากเครื่องจักรนั่นก็คือ ร่างกาย สองคือ ส่วนที่สัมผัสไม่ได้ แต่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้มนุษย์มีความรู้สึก คิดได้ พูดภาษาได้ นั่นก็คือ จิตวิญญาณ ในทางตรงกันข้าม เดการ์ตมองว่า สัตว์คือ สิ่งที่มีแต่ร่างกาย หาได้มีจิตวิญญาณของตนไม่ และนั่นก็ทำให้สัตว์ไม่มีความคิด ไม่มีความรู้สึก และสื่อสารไม่ได้ (ปวงชน อุณจะนำ, 2563 หน้า 128)

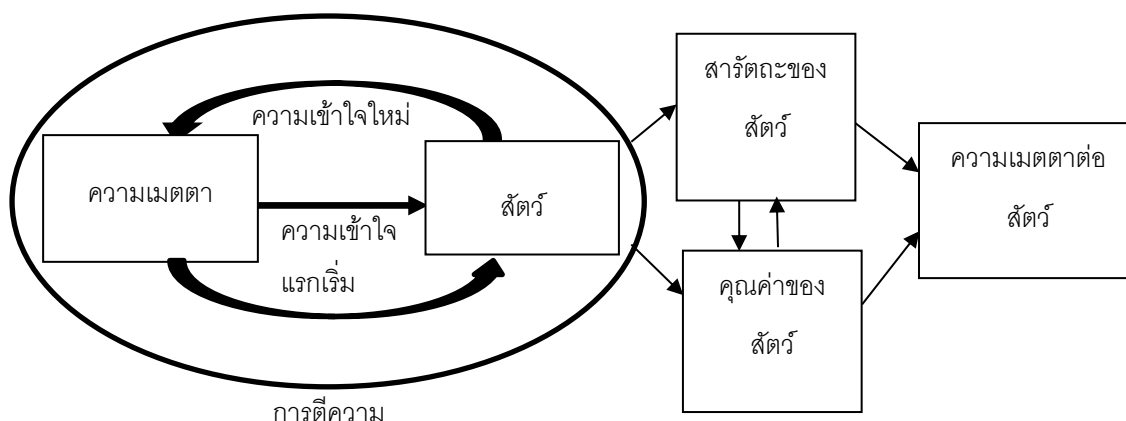
แนวคิดที่ว่าสัตว์มีสถานะทางจริยธรรมแต่ลำดับขั้นต่ำกว่ามนุษย์ นำโดยมุมมองของอริสโตเติล (Aristotle) นักปรัชญายุคโบราณ (Ancient Philosophy) มนุษย์ต่างจากสัตว์ตรงที่มนุษย์เท่านั้นที่เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีเหตุผลและรู้จักใช้ภาษา นี่คือ ความแตกต่างที่แท้จริงระหว่างคนกับสัตว์ อริสโตเติลเชื่อว่า มนุษย์เท่านั้นที่มีความเข้าใจอะไรดีและอะไรชั่ว อะไรที่ยุติธรรมและอะไรอยุติธรรม อริสโตเติลยังเชื่อว่า ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนมีเป้าหมายสูงสุดในการดำรงอยู่ของตัวมันเอง ทั้งนี้ เป้าหมายสูงสุดของสัตว์คือ การรับใช้มนุษย์และถูกใช้ประโยชน์โดยมนุษย์ (ปวงชน อุณจะนำ, 2563 หน้า 127) โทมัส อควินัส (Thomas Aquinas) นักปรัชญายุคกลาง (Medieval Philosophy) ให้ความชอบธรรมแก่มนุษย์ในการฆ่าสัตว์ และมีทัศนะว่า ไม่ใช่บาปแต่อย่างใดในการใช้สิ่งใดตามเป้าประสงค์ของมัน สิ่งที่จะควรจะเป็นในปัจจุบันก็คือ สิ่งที่ไม่สมบูรณ์ไว้ก่อนเพื่อสิ่งที่ดีสมบูรณ์ และโดยทั่วไป สัตว์จะใช้ประโยชน์จากพืช และมนุษย์จะใช้ประโยชน์จากสัตว์ในฐานะอาหาร และจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลยถ้าไม่มีการพรากชีวิตของสัตว์ไป (ปวงชน อุณจะนำ, 2563 หน้า 127)และอิมมานูเอล คานท์ (Immanuel Kant) นักปรัชญาปลายยุคใหม่ (Late-Modern Philosophy) มองว่า มนุษย์คือ สิ่งมีชีวิตที่มีค่า ดังนั้น มนุษย์ทุก ๆ คนจึงควรปฏิบัติต่อกันในฐานะการกระทำที่มีคุณค่าในตัวเอง ไม่ใช่การกระทำเพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทนภายหลัง อย่างไรก็ตาม สัตว์ในมุมมองของคานท์เป็นเพียงสิ่งของของมนุษย์ มีมนุษย์เป็นผู้ครอบครอง และไม่มีคุณค่าในตนเอง กระนั้น มนุษย์ก็พึงปฏิบัติต่อสัตว์ด้วยการไม่ทำร้าย สัตว์และการให้ความเห็นอกเห็นใจต่อสัตว์ ซึ่งการทำเช่นนี้เป็นประโยชน์แก่ตัวมนุษย์เอง เนื่องจากจะช่วยพัฒนาความรู้สึกของการมีมนุษยธรรมต่อมวลมนุษย์ (ปวงชน อุณจะนำ, 2563 หน้า 128)

แนวคิดที่ว่าสัตว์มีสถานะทางจริยธรรมเท่ากันกับมนุษย์นำโดย ปีเตอร์ ซิงเกอร์ (Peter Singer) และ แกรี แฟรนซิโอน (Gary Francione) นักปรัชญาในยุคปัจจุบัน (Contemporary Philosophy) มองว่าสัตว์คือ สิ่งมีชีวิตที่รู้จักกับความเจ็บปวด ความทุกข์ทรมาน และความต้องการในความรัก ความสงสาร การดูแลเอาใจ

ใส่ และการมีชีวิตที่ดี แทบไม่ต่างไปจากมนุษย์ ดังนั้นโดยทั่วไปแล้ว หากมนุษย์เราเลือกได้เราย่อมไม่ยอมทำร้ายสัตว์หรือทำให้มันเจ็บปวดทุกข์ทรมาน (ปวงชน อุณจะนา, 2563 หน้า 130; พระครูกิตติภทธานุยุต (จักรินทร์ มาชวน), 2565)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย การทำความเข้าใจกระบวนการทัศน์ทางความคิดที่มีต่อสัตว์ และการตีความใหม่ นำไปสู่การเข้าใจสาระัตถะและคุณค่าของสัตว์ และความเมตตาต่อสัตว์ที่เหมาะสม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การตีความเชิงปรัชญากับความเมตตาต่อสัตว์” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ด้วยวิธีวิจัยทางปรัชญาประกอบด้วย

1. การวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) เป็นการศึกษาค้นคว้า เรียบเรียงและวิเคราะห์สังเคราะห์จากเอกสารวิชาการ มุ่งเน้นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมต่อสัตว์
2. การตีความเชิงปรัชญาของกาดาเมอร์ (Gadamer's philosophical hermeneutics) ตามทฤษฎีการหลอมรวมขอบฟ้า (fusion of horizons) เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของเมตตาต่อสัตว์
3. เรียบเรียงเนื้อหาเพื่อให้ได้คำอธิบายเมตตาต่อสัตว์ในระดับปรัชญาให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

5. ผลการวิจัย

การตีความเชิงปรัชญาด้วยข้อมูลจากหนังสือและบทความวิจัยในฐานะตัวบทเรื่องความเมตตาต่อสัตว์ และกรอบความคิดทางปรัชญาของผู้วิจัยในฐานะโครงสร้างที่มีมาก่อนได้ผสมรวมขอบฟ้าความรู้ เกิดเป็นความเข้าใจใหม่ โดยมีลำดับความเข้าใจ ดังนี้

1. มนุษย์มีแนวคิดต่อสสารัตถะและการดำรงอยู่ของสัตว์ในฐานะสิ่งมีชีวิตแตกต่างกัน โดยมองผ่านแนวคิดทวินิยม (dualism) ที่เชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ประกอบขึ้นด้วยจิตและสสาร สรรพสิ่งล้วนมีสสารเพื่อการดำรงอยู่ในโลกกายภาพ แต่มีความแตกต่างกันคือ สิ่งที่มีคุณภาพต่ำคือ สิ่งที่ไม่มียิต เช่น ก้อนหิน ต้นไม้ สิ่งที่มีคุณภาพสูงขึ้นคือ สิ่งที่มีจิตแต่ขาดปัญญา และสิ่งที่มีคุณภาพสูงสุดคือ จิตที่มีปัญญา จากงานวิจัยของ ชาญชัย วสันตยานันท์ และคณะ (2021) และงานวิจัยของปวงชน อุณจะนา (2563) ได้แสดงว่า มีแนวคิดที่เชื่อว่าแม้สัตว์มีชีวิตแต่ไม่ได้มีจิตวิญญาณซึ่งทำให้สัตว์มีฐานะเป็นเพียงสิ่งของ เทียบเท่ากับก้อนหินและต้นไม้ จึงไม่มีสถานะทางจริยธรรม แนวคิดที่ 2 เชื่อว่าสัตว์มีชีวิตและมีจิตวิญญาณ แต่เป็นในระดับต่ำ จึงมีสถานะทางจริยธรรมแต่ก็เป็นระดับต่ำกว่ามนุษย์ และแนวคิดที่ 3 เชื่อว่า สัตว์มีชีวิตและมีจิตวิญญาณเหมือนกับมนุษย์ จึงถือว่ามีสถานะทางจริยธรรมเท่ากันกับมนุษย์ โดยแนวคิดที่ 3 ได้เรียกร้องการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและการให้เสรีภาพแก่สัตว์ด้วย

2. การกำหนดสถานะทางจริยธรรมนั้นอิงอยู่บนความเข้าใจเรื่องความสัมพันธ์ของมนุษย์กับสิ่งอื่นที่อยู่ร่วมกันกับมนุษย์ โดยมาร์ติน บูเบอร์ (Martin Buber) ได้เสนอไว้ในหนังสือ I and You เมื่อปี 1923 ว่า สสารัตถะของมนุษย์นั้นมี 2 อย่างคือ ฉันท่อมัน (I toward It) และ ฉันท่อสิ่งนั้น (I toward Thou) นั่นคือมนุษย์มีประสบการณ์อย่างไรต่อวัตถุ และชีวิตของมนุษย์มุ่งค้นหาความหมายในความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ นั้นความสัมพันธ์แบบฉัน-มัน (I-It) เป็นความสัมพันธ์ของมนุษย์ต่อสิ่งอื่นเป็นแต่สิ่ง แต่ละคน หรือแต่ละชิ้นไป (discrete object) ซึ่งมนุษย์แต่ละคนก็มีแตกต่างกัน และมนุษย์คนหนึ่งเองก็มีต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันด้วย ในขณะที่ความสัมพันธ์แบบฉันต่อสิ่งนั้น (I-Thou) นั้น ฉันทในที่นี้เป็นจิตวิญญาณ (spirit) และเป็นจิตที่มีปัญญาคิด (mind) ที่เกิดเป็นความรู้สึกหรือมโนทัศน์ต่อความสัมพันธ์กับสิ่งที่รับรู้ผ่านผัสสะ สิ่งที่รับรู้นั้นมีผลโดยกึ่งอัตโนมัติต่อความคิดหรือจิตใจของมนุษย์ และนำไปสู่ความรู้สึกเชิงบวกหรือลบต่อสิ่งนั้น (Buber, 2000) เมื่อนำระบบความสัมพันธ์นี้มาพิจารณาก็จะพบว่า สิ่งอื่นในที่นี้คือ สัตว์ ซึ่งจากมุมมองในข้อ 1 ซึ่งมองว่ามนุษย์มีสถานะความสัมพันธ์กับสัตว์แบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ แนวคิดที่ 1 สัตว์ไม่มีสถานะทางจริยธรรม นั่นคือ สัตว์มีฐานะเทียบเท่ากับสิ่งของ ดังนั้น มนุษย์กลุ่มนี้จึงมีความสัมพันธ์กับสัตว์ในรูปแบบฉัน-มัน (I-It relation) แนวคิดที่ 2 สัตว์สถานะทางจริยธรรมแต่ก็เป็นระดับต่ำกว่ามนุษย์ สัตว์ในความสัมพันธ์นี้มีชีวิต มีความรู้สึกแต่ยังไม่มีปัญญา มนุษย์จึงยอมรับสัตว์แต่ยังถือว่าไม่เท่าเทียมกับตน มนุษย์กลุ่มนี้พัฒนาความสัมพันธ์กับสัตว์ให้ดีขึ้น แต่ก็ยังคงอยู่ในรูปแบบฉัน-มัน (I-It relation) และแนวคิดที่ 3 สัตว์มีสถานะทางจริยธรรมเท่ากันกับมนุษย์ นั่นคือ เชื่อว่าสัตว์มีจิตวิญญาณ มีปัญญา มนุษย์กลุ่มนี้จึงมีความสัมพันธ์กับสัตว์ในรูปแบบฉัน-เธอ (I-Thou relation)

3. คุณค่าของสัตว์พิจารณาจากสสารัตถะและสถานะความสัมพันธ์กับมนุษย์ได้ 3 ระดับ ได้แก่ 1) สัตว์มีชีวิตแต่ไม่ได้มีจิตวิญญาณ มีฐานะเป็นสิ่งของ เกิดความสัมพันธ์รูปแบบฉัน-มัน คุณค่าของสัตว์จึงอยู่ที่ความเป็นสิ่งของ 2) สัตว์มีชีวิตและมีจิตวิญญาณ แต่เป็นในระดับต่ำ มนุษย์ยอมรับสัตว์แต่ไม่ถือว่าเท่าเทียมกับตน ความสัมพันธ์กับสัตว์มีคุณภาพดีขึ้นแต่ก็ยังคงอยู่ในรูปแบบฉัน-มัน คุณค่าของสัตว์จึงอยู่ที่ความเป็นเจ้าของที่มนุษย์มอบให้สัตว์นั้น และ 3) สัตว์มีชีวิตและมีจิตวิญญาณเหมือนกับมนุษย์ สัตว์จึงมีปัญญาร่วมความสัมพันธ์ของมนุษย์กับสัตว์อยู่ในรูปแบบฉัน-เธอ จึงดำรงอยู่ในฐานะความเป็นเพื่อน

4. ในทางพระพุทธศาสนานั้นส่งเสริมความเมตตาที่มนุษย์จะมีต่อผู้อื่น นั้นความเมตตาต่อสัตว์ได้ถูกหยิบยกเป็นคุณธรรมข้อสำคัญที่มนุษย์ควรที่จะประพฤติเป็นประจำ (เอนก สุวรรบัณฑิต, 2559 หน้า 114) โดยทั่วไป ย่อมเข้าคุณธรรมข้อนี้ตามความหมายคือ การปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ในขั้นนี้ ย่อมจะมองสัตว์ตามแนวคิดที่ 2 เป็นสำคัญ นั่นคือยอมรับว่าสัตว์มีชีวิตและจิตวิญญาณ เพียงแต่มีระดับต่ำกว่ามนุษย์เท่านั้น ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสัตว์เช่นนั้น ย่อมพิจารณาได้เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบฉันท-มัน ซึ่งอาจจะเทียบเท่ารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างนาย-ทาส เจ้านาย-ลูกน้อง ซึ่งการปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขนี้วางอยู่ในฐานะที่มนุษย์มีสถานภาพที่สูงกว่าซึ่งจำต้องดูแลผู้มีสถานภาพต่ำกว่า จึงนำไปสู่แนวคิดการจัดสวัสดิภาพของสัตว์รวมถึงการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายด้วย กระนั้น การที่มนุษย์จะเมตตาต่อสัตว์อาจพิจารณาเป็นความสัมพันธ์ได้เป็นระดับสัตว์ร่วมโลกซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความเมตตาต่อโลก นั่นคือ ความปรารถนาให้สรรพสัตว์มีความสุขในความสมดุลของธรรมชาติ โลกมีความสุข มนุษย์ก็มีความสุข จึงเป็นสุขแท้ หากมนุษย์ไม่มีเมตตาต่อโลก ไม่ปรารถนาให้โลกมีความสุขโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนจากโลก โลกจะมีความสุขได้อย่างไร (เอนก สุวรรบัณฑิต, 2559 หน้า 108) สรรพสิ่งที่เกิดในโลกล้วนเดินตามธรรมชาติด้วย นั้นหมายรวมถึงสิ่งมีชีวิตและสิ่งไม่มีชีวิตทั้งหมดพึ่งพิงอิงกันโดยธรรมชาติเพื่อการอยู่รอด ทำให้เกิดเป็นวัฏจักรของสิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนกัน เป็นสมดุลของโลก ดังนั้น การมีเมตตาต่อสัตว์ร่วมโลกจึงเน้นไปที่การให้เสรีภาพแก่สัตว์ ให้สัตว์ได้ใช้ชีวิตไปตามวิถีธรรมชาติ มีความสุขตามสัญชาตญาณของสัตว์นั้น ไม่ปรุงแต่งหรือจัดการเกินจำเป็นของธรรมชาติ

5. การเมตตายังสามารถมองผ่านความสัมพันธ์แบบฉันท-เธอ ตามแนวคิดที่ 3 มองว่ามนุษย์กับสัตว์มีสถานะทางจริยธรรมเท่ากัน ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสัตว์จึงเป็นความสัมพันธ์ในฐานะเพื่อน เนื่องจากเมื่อพิจารณาจากรากศัพท์ที่มีความหมายของไมตรี ซึ่งแปลว่า เพื่อน ดังนั้น การมีเมตตาจึงยังรวมไปถึงการมีมิตรไมตรีต่อกัน ซึ่งมนุษย์ในกลุ่มที่ 3 ที่มองว่าสัตว์มีสถานทางจริยธรรมเท่าเทียมกันกับมนุษย์ และยอมรับว่าสัตว์มีชีวิตวิญญาณ คนกลุ่มนี้ย่อมมองสัตว์เป็นเพื่อนได้เช่นเดียวกันกับมนุษย์ และเมื่อมองสัตว์เป็นเพื่อนอย่างแท้จริงแต่ละคนย่อมให้ความเท่าเทียมกันกับสัตว์นั้นเสมอด้วยตนเอง และมีแนวปฏิบัติที่จะจัดสรรสิ่งต่าง ๆ อย่างเสมอภาค (equity) (Wasantayanan, Bunchua and Takeaw, 2021 หน้า 178) ทั้งนี้ อาจพิจารณาเป็นความสัมพันธ์ในระดับสัตว์ร่วมสังสารวัฏ ความเมตตาต่อสรรพสัตว์ร่วมสังสารวัฏนั้นมองสัตว์ทั้งปวงเป็นผู้ร่วมเดินทางในวัฏจักรแห่งชีวิต มีการเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไป เวียนว่ายตายเกิดอยู่ในภพภูมิต่าง ๆ เช่นนี้เรื่อยไปอย่างไม่รู้จบสิ้นด้วยอำนาจของกิเลส สัตว์ทั้งหลายต่างเป็นคนแปลกหน้าที่ร่วมทางไปกับเราในสังสารวัฏ การมีเมตตาจึงอยู่ที่การปรารถนาให้สัตว์ทั้งหลายบังเกิดในภพภูมิที่ดียิ่งขึ้น ไม่ตกอยู่ในกิเลส ดังนั้น มนุษย์จึงพึงปฏิบัติต่อสัตว์ด้วยการให้เกียรติกัน เป็นมิตรต่อกัน และไม่ล่วงเกินเบียดเบียนกัน ไม่เหยียดให้สัตว์โกรธหรือเกิดความอาฆาตพยาบาท เพื่อที่สัตว์นั้นจะได้ไปเกิดในภพภูมิที่สูงขึ้นได้ อาจเกิดในภพมนุษย์ ภพเทวดาก็ได้ด้วยจิตของสัตว์ที่สงบสันติ นั่นคือ การเคารพสังสารวัฏ สัมพันธ์กับผู้คน เพื่อนมนุษย์ สรรพสัตว์ อย่างเท่ากัน เสมอกัน

6. การมีเมตตาอย่างเหมาะสม แต่ละคนจึงต้องทบทวนท่าทีว่าตนได้วางหลักเมตตากับสิ่งอื่นไว้อย่างไร โดยทั่วไปมนุษย์จะต้องกำหนดตำแหน่งของตนว่าตนอยู่ในสภาวะปกติ หมายถึงกายและใจปกติ แล้ว

จึงเมตตาสัตว์ด้วยการปรารถนาให้สัตว์มีชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งแต่ละคนก็ต้องเข้าใจก่อนว่าตนมองสัตว์อยู่ในระดับใด และตนมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติจริยธรรมกับสัตว์นั้นอย่างไร แน่ใจว่า ผู้มีเมตตาต่อสัตว์อย่างกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ซึ่งจะทำให้มีการปฏิบัติที่ดี ดูแลเลี้ยงดูหรือให้เสรีภาพแก่สัตว์อย่างเหมาะสม แต่หากตอนนั้นตนอยู่ในภาวะต่ำกว่าปกติ มีกายและจิตที่ไม่สมบูรณ์ อาจมีโรคภัยให้ลำบากกายใจหรือจิตใจมีอารมณ์ไม่สงบเยือกเย็น ในช่วงเวลานั้น การเมตตาต่อสัตว์ย่อมต้องพิจารณาให้ถี่ถ้วน เมตตาแล้วเดือดร้อนตนหรือไม่ ในจุดนี้ การมีเมตตาต้องวางอยู่บนการไม่เบียดเบียนตน ไม่เบียดเบียนท่าน ไม่ใช่ตนมุ่งเมตตาต่อสัตว์แต่ไปสร้างความเดือดร้อนในคนอื่น เมตตาเช่นนั้นก็จะมีความพร่องเกิดขึ้น ไม่ใช่คุณธรรมที่สมบูรณ์

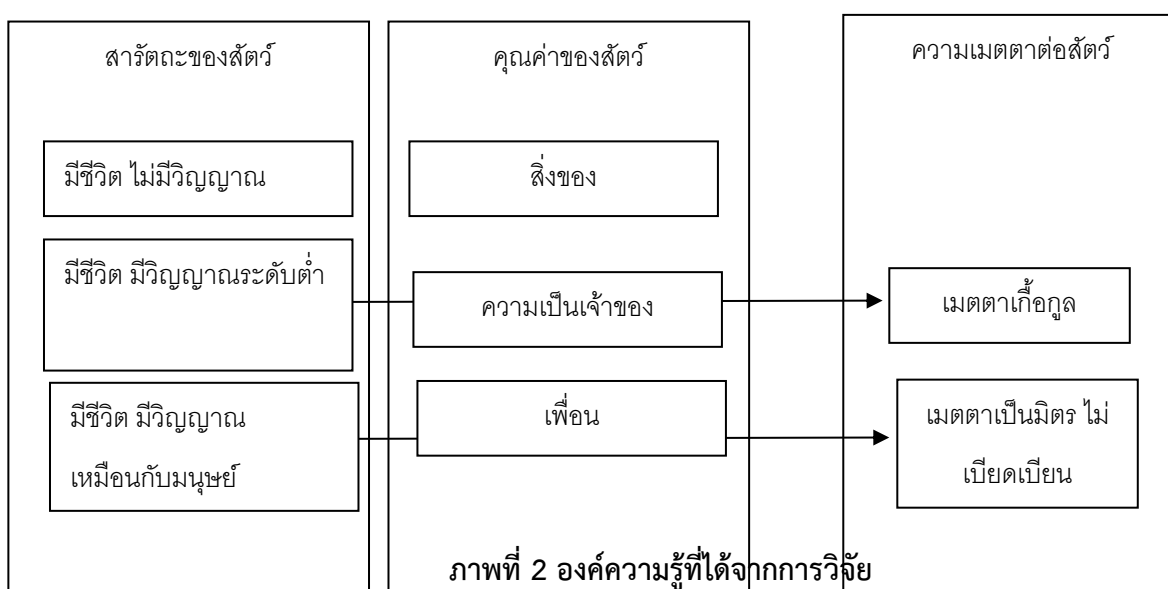
6. องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “การตีความเชิงปรัชญากับความเมตตาต่อสัตว์” ผู้วิจัยสามารถนำมาสังเคราะห์องค์ความรู้ได้ดังนี้

สารัตถะของสัตว์มี 3 สถานะ คือ 1) เป็นสิ่ง (สิ่งของ) เนื่องจากมีธรรมชาติว่าสัตว์มีชีวิตแต่ไม่ได้มีจิตวิญญาณ 2) สัตว์มีชีวิตและมีจิตวิญญาณ แต่เป็นในระดับต่ำ และ 3) สัตว์มีชีวิตและมีจิตวิญญาณเหมือนกับมนุษย์

คุณค่าของสัตว์มี 3 ระดับ ได้แก่ 1) ความเป็นสิ่งของ 2) ความเป็นเจ้าของ และ 3) ความเป็นเพื่อน

ความเมตตาต่อสัตว์เป็นคุณธรรมข้อสำคัญที่มนุษย์ควรที่จะประพฤติเป็นประจำ มี 2 ระดับ ได้แก่ 1) การมีเมตตาต่อสัตว์ในรูปแบบความสัมพันธ์ฉัน-มัน จึงเน้นไปที่การเกื้อกูลดูแล และให้เสรีภาพแก่สัตว์ และ 2) การมีเมตตาต่อสัตว์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบฉัน-เธอ ปฏิบัติต่อสัตว์ด้วยการให้เกียรติกัน เป็นมิตรต่อกัน และไม่ล่วงเกินเบียดเบียนกัน



7. บทสรุป

การศึกษาค้นคว้า เรียบเรียงและวิเคราะห์ สังเคราะห์คุณธรรมต่อสัตว์ ทำให้เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ต่อสัตว์ในระดับสาระตามแนวคิดทวินิยม นั่นคือ มองว่าสัตว์มี 3 สถานะ คือ 1) สัตว์มีชีวิตแต่ไม่ได้มีจิตวิญญาณ 2) สัตว์มีชีวิตและมีจิตวิญญาณ แต่เป็นในระดับต่ำ และ 3) สัตว์มีชีวิตและมีจิตวิญญาณเหมือนกับมนุษย์ และจากการตีความเชิงปรัชญาตามแนวคิดของกาดามเมอร์ ผู้วิจัยจึงตีความด้วย 1) สาระของสัตว์ และ 2) โครงสร้างทางความคิดที่ผู้วิจัยมีมาก่อนในเรื่องของระบบความสัมพันธ์ นำมาสู่การขยายกรอบฟ้าความคิดเป็นเรื่องคุณค่าของสัตว์ ซึ่งมีมนุษย์เป็นผู้กำหนดคุณค่า ผู้วิจัยจึงตีความผ่านความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสัตว์ที่แตกต่างกันเป็นรูปแบบฉันท-มัน และรูปแบบฉันท-เธอ เกิดเป็นคุณค่า 3 ระดับที่สามารถเข้าใจได้ อันได้แก่ 1) ความเป็นสิ่งของ 2) ความเป็นเจ้าของ และ 3) ความเป็นเพื่อน และนำกรอบแนวคิดเรื่องเมตตาในพระพุทธศาสนาที่มาทำการหลอมรวมกรอบฟ้า เกิดเป็นมุมมองคำอธิบายเมตตาต่อสัตว์ว่าการปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขนั้น มองไปที่การส่งเสริมสวัสดิภาพของบุคคลอื่น เมื่อพิจารณาผู้อื่นว่าเป็นสัตว์ จะสามารถจำแนกได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1) การมีเมตตาต่อสัตว์ในรูปแบบความสัมพันธ์ฉันท-มัน ผ่านเมตตาพรหมวิหาร เน้นประพจน์เกื้อกูลดูแล และให้เสรีภาพแก่สัตว์ ให้สัตว์ได้ใช้ชีวิตไปตามวิถีธรรมชาติ มีความสุขตามสัญชาตญาณของสัตว์นั้น ไม่ปรุงแต่งหรือจัดการเกินจำเป็นของธรรมชาติ และ 2) การมีเมตตาต่อสัตว์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบฉันท-เธอ มีแนวปฏิบัติที่จะจัดสรรสิ่งต่าง ๆ อย่างเสมอภาคกับตน จึงปฏิบัติต่อสัตว์ด้วยการให้เกียรติกัน เป็นมิตรต่อกัน และไม่ล่วงเกินเบียดเบียนกัน

8. อภิปรายผลการวิจัย

คุณธรรมของมนุษย์ย่อมสนับสนุนให้มนุษย์มุ่งสู่การปฏิบัติที่ดีต่อสัตว์ แต่การเข้าใจถึงสาระของสัตว์ที่แตกต่างกันก็ทำให้มนุษย์มีคุณธรรมต่อสัตว์ต่างกันไปในเรื่องของเมตตา เมื่อมนุษย์มองว่าสัตว์ไม่มีวิญญาณ จึงมองเป็นเพียงสิ่งของ เช่นนั้นมนุษย์จึงไม่มีเมตตาต่อสัตว์ในระดับความเข้าใจนี้ได้ ความเมตตาต่อสัตว์จะมีได้ก็เมื่อมนุษย์มองว่าสัตว์มีวิญญาณ ไม่ว่าจะเป็นระดับต่ำกว่ามนุษย์หรือเท่าเทียมกับมนุษย์ก็ตาม ในทางพระพุทธศาสนาย่อมมีทรรศนะว่า ความเมตตาต่อสัตว์โลกเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการสร้างสังคมที่ยั่งยืนและสมดุล เมตตาที่แท้จริงคือ การเข้าใจและการพึงรู้ถึงความเดือดร้อนและความต้องการของสัตว์ โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์จากเหล่าสัตว์อย่างไม่เหมาะสมหรือมิชอบ มนุษย์ต้องยอมรับว่าแนวคิดที่ว่าเผ่าพันธุ์มนุษย์มีลำดับสูงสุดนั้นได้ลดความสำคัญลงไปแล้ว (เอนก สุวรรบัณฑิต, 2559 หน้า 114) มนุษย์จึงไม่อาจเอาเปรียบหรือมุ่งเบียดเบียนสัตว์เพื่อประโยชน์ตนฝ่ายเดียวอีกต่อไป ในส่วนนี้น่าจะเป็นแนวคิดเบื้องหลังการเคลื่อนไหวด้านสวัสดิภาพสัตว์และจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการคุ้มครองและความเป็นอยู่ที่ดีของสัตว์ไม่ว่าจะเป็น สัตว์ป่า สัตว์น้ำ สัตว์เลี้ยงเพื่ออาหารและแรงงาน รวมไปถึงสัตว์เลี้ยงในที่พักอาศัย และสัตว์จรจัดทั้งหลายด้วย

ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดในการปฏิบัติต่อสัตว์ตามความเชื่อพื้นฐานหรือโลกทัศน์ว่าสัตว์เหล่านั้นมีหรือไม่มีสถานะทางจริยธรรมเป็นของตนเอง (Wasantayanan, Bunchua and Takeaw, 2021) โดยมนุษย์จะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติต่อสัตว์ตามที่ตนเห็นคุณค่า หากคนเหล่านั้นไม่เห็นคุณค่าจะส่งเสริมคุณธรรมต่อ

สัตว์แก่คนเหล่านั้ก็ยอมยาก ในทางตรงกันข้าม คนบางกลุ่มยอมรับสัตว์ไว้ในฐานะที่ตนเป็นเจ้าของ สัตว์ เขาก็จะมีเมตตาต่อสัตว์ แต่ความเป็นเจ้าของนี้ก็มีขอบจำกัด หากไม่ใช่สัตว์ที่ตนเป็นเจ้าของ การปฏิบัติก็อาจจะลดลงไปเช่นกัน ในขณะที่คนบางกลุ่มมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติต่อสัตว์อย่างเท่าเทียมกัน ผลการวิจัยนี้ก็สามารถชี้ให้เห็นว่า คนเหล่านั้ให้ความสำคัญกับสัตว์ในรูปแบบฉันท-เอื้อ และมองว่าสัตว์เป็นเพื่อน จึงปฏิบัติด้วยความเสมอภาคต่อกัน ดังจะเห็นได้ว่าคนรุ่นใหม่เลี้ยงสัตว์ไว้ในฐานะเพื่อน และยิ่งกว่านั้นอาจเลี้ยงไว้ในฐานะคนในครอบครัวด้วย

กระบวนการตีความนี้ได้ทำให้เกิดการไตร่ตรองคิดเพื่อสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับคุณธรรมที่มนุษย์พึงมีต่อสัตว์ ซึ่งอาจขยายไปยังชีวิตในระดับอื่น เช่น พืช อีกด้วย ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการมีเมตตาต่อสัตว์ไว้พอจะมองได้ว่าเหมาะสม เพื่อให้เกิดการปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวัน ดังนี้

1. การเคารพต่อชีวิต ไม่ว่ามนุษย์จะมองสัตว์ในคุณค่าใด แต่มนุษย์พึงยอมรับว่า สัตว์เป็นสิ่งมีชีวิต จึงควรเคารพต่อความมีชีวิตของสัตว์ และเข้าใจต่อการมีความรู้สึก สุข ความเจ็บปวด และอารมณ์ต่าง ๆ ได้ในระดับชีวิต
2. การไม่รุนแรง ไม่ทำร้ายสัตว์ หลีกเลี่ยงการทารุณกรรมสัตว์ เช่น การปล่อยปลาละเลเลย การทุบตี การแสวงประโยชน์ รวมถึงอาจช่วยเหลือระงับเหตุรุนแรงต่อสัตว์เท่าที่สามารถกระทำได้
3. ให้ความเข้าใจและการเอาใจใส่ต่อความต้องการ ความชอบและอารมณ์ของสัตว์ ส่งเสริมสวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของสัตว์
4. การเป็นเจ้าของสัตว์เลี้ยงอย่างมีความรับผิดชอบ จัดหาที่อาศัยที่เหมาะสม ดูแลเรื่องอาหาร โภชนาการ และการรักษาพยาบาลตลอดอายุขัยของสัตว์เลี้ยงนั้น
5. การใช้เวลาสังเกตและชื่นชมพฤติกรรมของสัตว์ เสริมสร้างความรู้สึกร่วมสุขในการอยู่ร่วมกันกับสัตว์ หรือความรู้สึกเป็นสุขบนความหลากหลายของสรรพชีวิตอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น
6. เมตตาต่อสัตว์โลก เห็นอกเห็นใจและสนับสนุนฝ่ายอนุรักษ์สัตว์ มีส่วนร่วมในความพยายามอนุรักษ์สัตว์ป่า การช่วยเหลือสัตว์จรจัด รวมไปถึงสัตว์ที่อาศัยในธรรมชาติที่แวดล้อมรอบตัวด้วย

แนวปฏิบัติ 6 ประการนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่า วางอยู่อยู่บนหลักเมตตาธรรม และพิจารณาบนความสัมพันธ์ฉันท-มัน เป็นอย่างน้อย หากคนใดวางความสัมพันธ์เป็นฉันท-เอื้อกับสัตว์ก็ย่อมที่จะมีแนวปฏิบัติที่เพิ่มขึ้นได้ การปฏิบัติเมตตาเป็นประจำนี้ก็จะเป็วิธีประพตติซึ่งจะยังผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีดังอานิสงส์ของเมตตาธรรมได้ ในระดับสังคมเมื่อมีเมตตาธรรมต่อสัตว์เช่นนี้ ก็จะเป็นเหตุปัจจัยให้

สังคมเกิดความเอื้ออารีต่อกันและเสริมความเข้มแข็งยั่งยืนของสังคม เนื่องจากจะทำให้เกิดบรรยากาศของความปรารถนาดีต่อกัน สนับสนุนการยังประโยชน์ส่วนรวมและเป็นความสามัคคีในสังคมอีกด้วย

บรรณานุกรม

ปวงชน อุณจะนำ. (2563). สัตว์กับสิทธิ: ทฤษฎีการเมืองว่าด้วยการปลดปล่อยสัตว์. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16(1): 119-160.

พระครูกิตติภทธานุยุต (จักรินทร์ มาชวน). (2565). ศึกษาเปรียบเทียบเรื่องสิทธิสัตว์ในพุทธปรัชญากับมุมมองของปีเตอร์ ซิงเกอร์. **วารสารปรัชญาอาศรม**, 4(2): 16-33.

วิมุตติมรรคแปล. (2541) แปลโดย พระราชวรมุนี และคณะ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สยาม.

วริษา สุขกำเนิด. (2567). รศ.ดร.ยุติ มุกดาวิจิตร: ว่าด้วย คนกับสัตว์ ที่ไม่รู้ใจ แต่ใช้ชีวิตร่วมกันได้. บทความ. สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2567 จาก <https://think.moveforwardparty.org/article/environment-and-resources/4184/?fbclid=IwAR2J3S7D5pewh0bHmWOxzUe-vpbcmhh9Oh4HE9iwhql4hWRW2c--DCxAC3g>

เอนก สุวรรณบัณฑิต. (2559). คน สัตว์ สวนสัตว์: จริยธรรมแห่งการดูแล. **มนุษยสังคมสาร (มสส.)**, 14(3): 105-16.

Buber, M. (2000). **I and You**. Trans by Smith, RG. London, Scribner classics.

Wasantayanan, C., Bunchua, K., Takeaw, R. (2021). The ethical status of animals in perspective of moderate postmodern paradigm: An analytic, appreciative and applicative study. **Parichart Journal Thaksin University**. 34(3): 166-181.

A CAUSAL MODEL OF FACTORS AFFECTING HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION OF COLLEGES AND UNIVERSITIES IN SHENYANG UNDER LIAONING PROVINCE

Liu Yuze

Kamolmal Chaisirithanya

Chuanchom Chinatangku

Leadership in Educational Administration,

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 6363202010@bkkthon.ac.th

Received : 11 August 2023

Revised : 29 December 2024

Accepted : 29 December 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to examine components of the high performance organization(HPO) of colleges and universities in Shenyang, Liaoning Province; (2) to develop a causal model of factors affecting high performance organization(HPO) of colleges and universities in Shenyang, Liaoning Province; and (3) to verify the causal model of factors affecting high performance organization of colleges and universities in Shenyang, Liaoning Province with empirical data .

The research was a mixed methodology research. The Population consisted of 4844 people who were managers and teachers They came from 3 colleges and universities of different school categories in Shenyang, Liaoning Province, which are classified according to school type. The researcher determined sample size with Krejcie and Morgan's Table (1970). The sample size was 357. The key informants were five experts, obtained by purposive sampling method. The instruments used for data collection were Analysis of literature content and five-point survey scale. The statistics used for data analysis were descriptive statistics, correlation analysis, and regression analysis to analyze the collected data, Confirmatory Factor Analysis (CFA), and Structural equation model (SEM).

The research findings revealed that; (1) the components of high-performance organizations in universities in Shenyang, Liaoning Province were identified;HPO consist of nine components:leadership, excellent talent team, a good working environment, clear

goals and performance orientation, efficient communication and collaboration, continuous learning and innovation, emphasize teacher development and satisfaction, incentive and reward mechanism, organizational culture and values

(2) a causal model for high-performance organizations in colleges and universities were developed and verified its rationality; and (3) Leadership positively impacted direct and indirect high-performance organizational performance through motivation. Motivation directly enhanced performance, while its impact on Organizational commitment was limited. Organizational commitment directly improved performance. Leadership's indirect impact on high-performance organizations operated through motivation and organizational commitment. Leadership incentives had a limited impact on Organizational commitment in high-performance organizations.

Keywords: High Performance Organization, Colleges and Universities,
Shenyang City, Liaoning Province

1. Introduction

Amidst the 20th National Congress of the Communist Party of China, education reform gained prominence, especially with the "Double First Class" Plan of 2015, focusing on cultivating talents in universities. This aligned with provincial initiatives, like Liaoning Province's support plan for first-class universities and disciplines. Shenyang, home to 42 universities, including 25 undergraduate ones, faces educational competition and reform challenges. Domestic literature, including works by Wen Yueran, Liu Xin, and Zhang Huiyan, et al., explores high-performance organizations, offering valuable insights into their construction, key elements, and practical aspects. These sources provide crucial references for related research and practice. While Chinese literature predominantly focuses on enterprises, there's a dearth of research on high-performance organizations in universities. Addressing this gap is pivotal, as understanding how universities can achieve high performance, the factors influencing it, and strategies for establishing high-performance organizations is the next challenge. Within university management, managers' and teachers' motivation and Organizational commitment significantly impact performance, affecting their attention to goals and shaping the organizational culture (Pawoko, Wibowo, & Hamidah, 2019). This knowledge is vital for solving performance-related issues and building high-performance organizations in universities, warranting enhanced performance and high-performance organization research.

China's higher education policies encourage high-performance organizations in universities, improving teaching, research, and societal impact. While global studies provide insights, adapting them to Chinese university contexts is essential. The research's significance lies in investigating factors influencing organizational performance in Shenyang's university high-performance organizations.

Understanding these dynamics aids universities in enhancing performance and resource efficiency, while influencing policy formulation. Bridging existing gaps, this research contributes to management theory, supports policy-making, and encourages further research. With a background in educational management, the researcher's focus stems from personal experience and identified gaps, aiming to contribute to educational reform and optimized organizational performance.

2. Research Questions

This study sought to answer the following research questions:

- (1). What are components of HPO of colleges and universities in Shenyang, Liaoning Province?
- (2). What is the causal model of factors affecting HPO of colleges and universities in Shenyang, Liaoning Province?
- (3). Does the causal model of factors affecting colleges and universities in Shenyang, Liaoning Province fit with empirical data?

3. Research Objectives

- (1). To examine components of the HPO of colleges and universities in Shenyang, Liaoning Province.
- (2). To develop a causal model of factors affecting HPO of colleges and universities in Shenyang, Liaoning Province.
- (3). To verify the causal model of factors affecting HPO of colleges and universities in Shenyang, Liaoning Province with empirical data.

4. Research Hypothesis

H1. The leadership factors positive direct effect on high-performance organizational performance.

H2. The leadership factors has a positive indirect effect on high-performance organizational through motivational mediators.

H3. The leadership factors has a positive indirect effect on high-performance organizational through organizational commitment mediator.

H4. The motivation factor on high-performance organizational performance had direct effect.

H5. The Motivation factors has a positive direct effect on organizational commitment.

H6. The organizational commitment factors effect on high-performance organizational has positive direct.

H7. The leadership factors has indirect affect on high-performance organizations through effecting motivation.

H8. The leadership factors had indirect affect on high-performance organizations through organizational commitment.

H9. The leadership factors had indirect affect on high-performing organizations through the motivation on Organizational commitment.

5. Research Method

(1) Research Design

The research methodology was mixed methodology, including qualitative and quantitative research. Adopting a cross-sectional study design, collect data at the same time point to understand the factors that affect the performance of universities. Using quantitative research methods and quantitative data, delve into the influencing factors of university performance. Using literature research for content analysis, systematically analyzing and explaining the content and viewpoints of existing literature.

(2) Population and Sample

Using multi-stage random sampling: Select three typical universities from 25 universities in Shenyang based on different school categories. The total staff of the three universities. (Lu Xun Academy of Fine Arts, Shenyang Normal University, and Northeast University), including teachers, managers is 4844. Use stratified random sampling method to select a certain proportion of samples from the faculty and staff of each university. Ensure that the sample is representative and can reflect the overall situation of the

university. the sample size is 357 people . In subsequent studies, statistical analysis and inference have high external validity and generalizability.

(3) Research Instruments

The main instruments used in this research was a 5-point scale questionnaire that the researcher created from the review of literature and the validity checked by 5 experts, included the reliability the alpha coefficient was 0.900.

(4) Data Collection

Qualitative research will collect data through interviews and literature reviews. Quantitative research will collect data through questionnaire surveys. The survey questionnaire will consist of five parts, which are used to collect data on teachers' personal information, motivation, organizational commitment. The questionnaire will be graded using a 5-point scale, with 1 indicating 'completely disagree' and 5 indicating 'completely agree'.

(5) Data Analysis

Qualitative research analysis: For qualitative data, such as interviews and literature reviews, researchers will use content analysis methods. They will carefully read and analyze the collected data to identify important themes, viewpoints, and patterns.

Quantitative research analysis: For quantitative data, researchers will use SPSS software for data analysis. They will utilize the functions of SPSS for descriptive statistical analysis, inferential statistical analysis, and regression analysis. These analysis methods will help researchers reveal the relationships, trends, and significance levels between variables. Through CFA/SEM analysis, researchers can verify the suitability and validity of the measurement model, ensure the reliability and validity of the measurement tool, and conduct subsequent causal analysis and theoretical verification.

Model validation: Finally, researchers will validate the established model. They will use fitting indicators such as χ^2 Fit, comparative fit index CFI, Table of measurement mode incremental fit index IFI, etc.) to evaluate the fit and reliability of the model. If the model fits well, it indicates the universality of the proposed causal relationship in different universities and backgrounds.

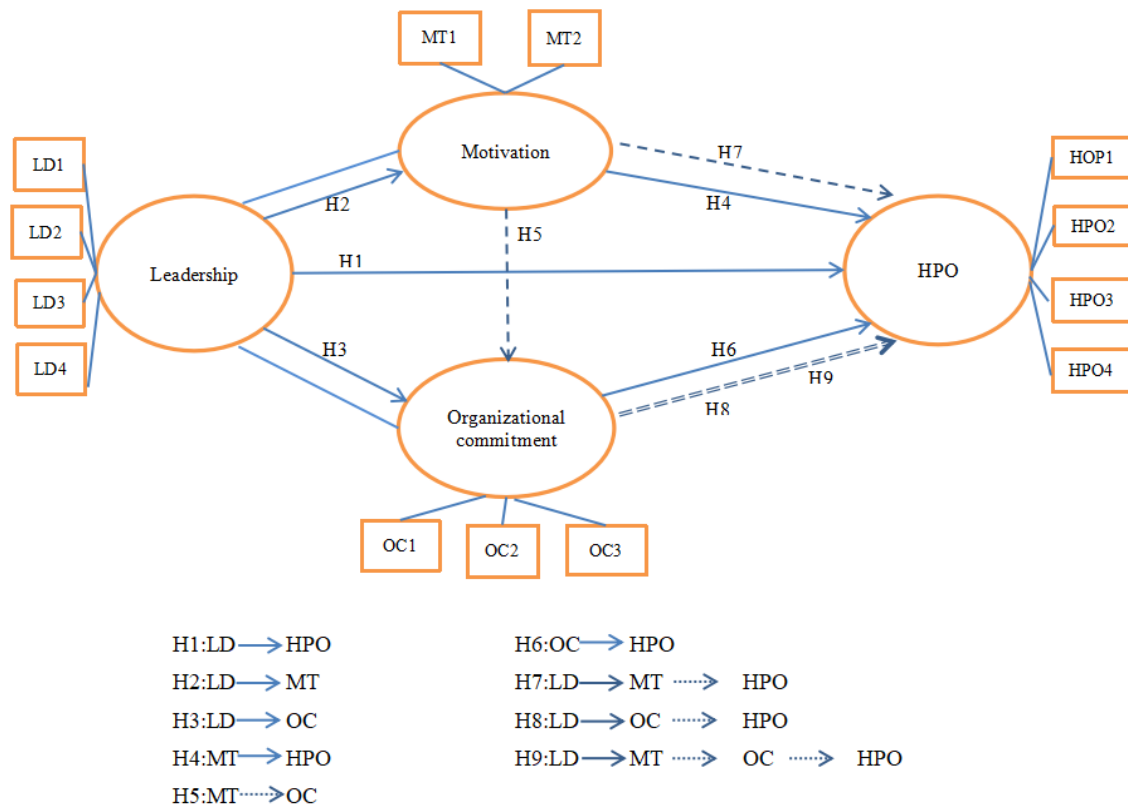
6. Research Results

(1). Nine components of high-performance organizations in universities in Shenyang, Liaoning Province have been identified: leadership, excellent talent team, a good working

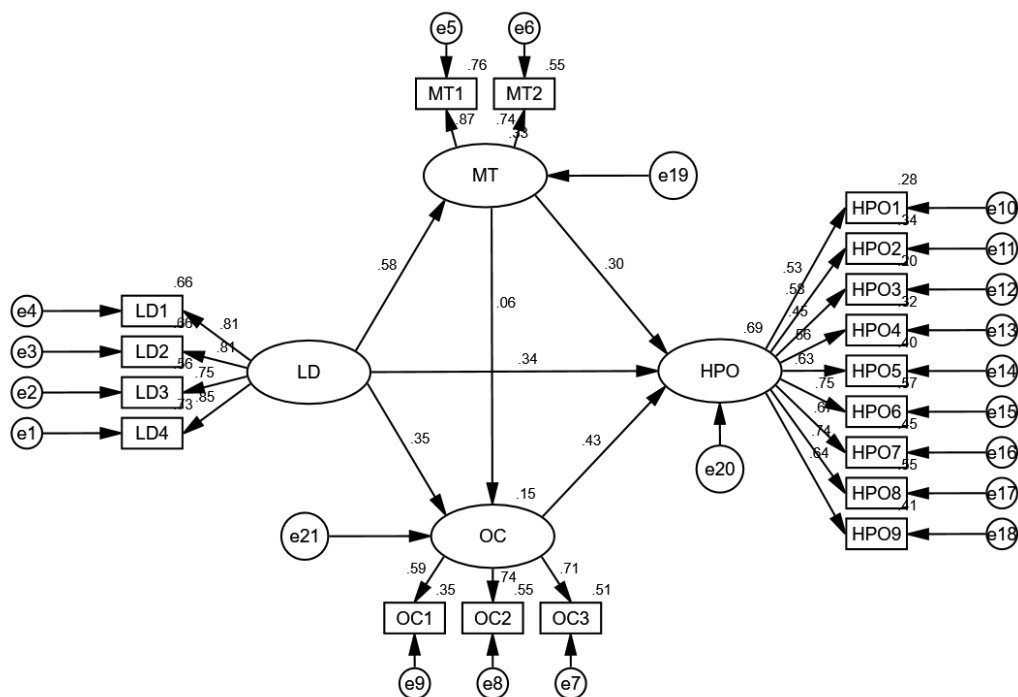
environment, clear goals and performance orientation, efficient communication and collaboration, continuous learning and innovation, emphasize teacher development and satisfaction, incentive and reward mechanism, organizational culture and values

(2). proposing causal model of factors affect performance factors

Figure 02 Conceptual Framework



(3). Verifying causal model of factors of organizational performance in colleges and universities with empirical data



(4). The conclusion is as follows:

1. The direct effect of leadership factors on high-performance organizational performance is positive.
2. Leadership has a positive indirect effect on high-performance organizational performance through motivational mediators.
3. The direct effect of motivation factors on high-performance organizational performance was positive.
4. Motivation has no significant effect on Organizational commitment.
5. The organizational commitment factors effect on high-performance organizational performance was positive direct effect.
6. Leadership indirect effect on high-performance organizations through effecting motivation.
7. Leadership indirect effect on high-performance organizations through effecting organizational commitment.
8. The effect of leadership incentive on Organizational commitment has little impact on high performance organizations.

7. Discussion

The discussion will be presented as follows:

7.1 Discussion about major findings of objective 1

This research identified nine components of high-performance organizations in Shenyang, Liaoning Province, and through in-depth literature research and expert interviews, identified key factors that affect high-performance organizations (including leadership style, motivation, organizational commitment, etc.). These elements together form the foundation of high-performance organizations and play an important role in the management and teaching of universities. Firstly, leadership plays a crucial role in the performance of universities. Researchers have found that leaders with transformational and task oriented leadership styles can clearly set organizational and team goals to ensure clear direction and priorities for tasks. At the same time, they can stimulate employees' enthusiasm and creativity, provide effective supervision and feedback mechanisms, and promote their personal growth and development. This is also consistent with the research of many scholars (Mattison, O.Y (2010), Williams, K. (2014), Byun, G. (2016), etc.). Therefore, university managers and teachers should focus on improving their leadership skills and leading teams to achieve high performance.

Secondly, motivation is another important factor that affects university performance. The level of motivation of teachers and managers directly affects their level of participation and effort in their work. The intrinsic motivation of university managers and teachers leads to their sustained enthusiasm and interest in their work. Researchers have found that providing challenging and developmental tasks, as well as recognizing and rewarding excellent performance, can stimulate their work motivation and promote their excellent performance in teaching and management. Through literature analysis, many scholars hold the same viewpoint (Morey, R. (2017). Redford, W.A. (2014) et al

In addition, the impact of organizational commitment on university performance cannot be ignored. When teachers and managers have a strong sense of identification with the organization and are willing to contribute to its long-term development, they will put in more effort to improve work quality and efficiency. Goodman, C (2018), Brown, M.L. (2016), Phillips, C. (2021), and other scholars have also expressed their views in their research.

In summary, the research results indicate that leadership, motivation, and organizational commitment have a significant impact on university management

performance. University managers and teachers should pay attention to the improvement of these factors, adopt corresponding management strategies and measures, improve organizational performance, and promote the development of universities.

7.2 Discussion about major findings of objective 2 and 3

This research established a causal model for high-performance organizations in universities in Shenyang, Liaoning Province, and verified the rationality of the model through empirical research. Based on the empirical results of this study, we evaluated and discussed the causal model of high-performance organizations in universities in Shenyang, Liaoning Province. Firstly, the research results validate the hypothesis of H1, which means that university managers can directly improve the overall performance level of high-performance organizations while improving their leadership level. This is also consistent with the research results of experts such as Zaman, U. (2020). Freund, R. (2014).

The research results also support the hypotheses of H2 and H8, indicating that leaders indirectly improve the performance level of high-performance organizations by stimulating employee motivation and enhancing employee commitment to the organization. Scholars such as Uppal, N. (2017). Morales Sánchez, R., & Pasamar, S. (2020) have also supported this viewpoint through research.

In addition, the research results also validate the hypotheses of H4 and H6, which means that employees' positive motivation and high organizational commitment can directly improve the performance level of high-performance organizations. Pawoko, G. Wibowo, & Hamidah (2019). The research results of scholars such as Arshad, M., Abid, G., Contreras, F., Natasha, S. E., & Muhammad, A. A. (2021) are consistent with this.

However, the results of this research do not support the assumptions of H5 and H9, which may mean that in the context of universities in Shenyang, Liaoning Province, the impact of incentives on organizational commitment is relatively weak, and the indirect impact of leadership on organizational commitment through incentives is also relatively limited. This result may be influenced by the characteristics of the study sample and region. The research results are inconsistent with those of Burhanis, D. M., Lubis, R., & Sulaiman, S. (2018). Elliott, R. L. (2020). Alford, W. A. (2014) and others. Further research is needed to verify and explore.

In summary, the results of this research emphasize the importance of leadership, motivation, and organizational commitment in high-performance organizations of universities in Shenyang, Liaoning Province. University managers should focus on improving

their leadership skills and directly promote the improvement of organizational performance. At the same time, they should also pay attention to employees' motivation and organizational commitment, and indirectly promote the performance improvement of high-performance organizations by stimulating employees' positive motivation and establishing good organizational commitment. However, it should be noted that the impact of motivation on organizational commitment and the indirect impact of leadership on organizational commitment through motivation require further research to understand and explain. This has important practical significance for improving the effectiveness of university management and the sustainable development of high-performance organizations.

8. Recommendations

Based on the research findings, the following recommendations are proposed in three key aspects:

8.1 Recommendation for Policies Formulation:

Enhance Leadership Skills: University administrators should undergo training to improve their leadership abilities. Governments and educational institutions can offer programs focusing on communication, motivation, decision-making, and other leadership skills, facilitating effective guidance of university organizations toward high-performance development.

Stimulate Employee Motivation: University administrators should prioritize employee motivation and provide positive incentives and growth opportunities. Governments and universities can establish incentive systems to offer conducive work environments, promotional avenues, and recognition, thereby boosting employee engagement, loyalty, and commitment to the university.

Cultivate a Positive Organizational Culture: Universities should actively shape a constructive and value-driven organizational culture. Governments and institutions can facilitate this through training and internal communication mechanisms, reinforcing employee understanding and alignment with the organizational culture. This, in turn, enhances employee identification, collaboration, and the efficiency of high-performance organizations.

Strengthen Performance Management and Evaluation: Universities should establish robust performance management systems, including clear performance goals and indicator

frameworks, and regularly evaluate and provide feedback on employee performance. Governments and universities can provide training to aid managers in conducting effective performance evaluations, delivering accurate feedback and rewards, and motivating continuous performance enhancement.

Promote Team Collaboration and Knowledge Sharing: Fostering a culture of teamwork and knowledge sharing within universities is crucial. Governments and institutions can provide training to develop teamwork and communication skills among employees. Platforms for interdisciplinary cooperation can be established, encouraging innovation and the advancement of high-performance organizational development.

8.2 Recommendation for Practical Application:

1. Provide leadership training and development plans for university managers to help them improve their leadership skills and style, effectively influencing and motivating employees, and promoting the performance improvement of the university.

2. By establishing incentive mechanisms, including reward systems, promotion opportunities, and professional development support, the intrinsic motivation of teachers and employees is stimulated, their work engagement and enthusiasm are enhanced, and performance is improved.

3. By establishing a positive organizational culture, providing opportunities for teacher development, and paying attention to teacher welfare, managers and teachers can enhance their sense of identification and loyalty to the university organization, and promote their contribution to the long-term development of the university.

4. Establish a scientific and effective performance evaluation system, including setting clear performance goals, setting performance evaluation standards, and providing timely feedback mechanisms to motivate and guide teachers and employees to continuously improve their performance level.

5. Advocate teamwork and interdisciplinary cooperation, provide a platform for teachers to collaborate and learn, promote knowledge sharing and innovation capabilities, and further improve the performance level of universities.

8.3 Recommendation for Further Research:

Consider Other Influencing Factors: Explore the impact of factors like organizational culture, employee satisfaction, and work environment on university performance. This broader scope will lead to a more comprehensive understanding.

Examine Mediating and Moderating Effects: Investigate if motivation mediates between leadership and performance, or if other variables moderate the relationship between leadership and performance.

Cross-Period Research: Conduct follow-up surveys over time to track changes in university performance and the enduring influence of leadership, motivation, and Organizational commitment.

Use Multi-Method Research: Besides quantitative methods, employ qualitative approaches like interviews and observations for richer insights. This multi-method approach will provide a holistic view and deeper interpretation of results.

These suggestions aid in delving into Shenyang's university performance, broadening understanding of factors and strategies. Researchers can adapt methods based on resources to advance theoretical and practical aspects of university performance.

Bibliography

- Arshad, M., Abid, G., Contreras, F., Natasha, S. E., & Muhammad, A. A. (2021). **Impact of prosocial motivation on organizational citizenship behavior and organizational commitment: The mediating role of managerial support.** *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(2), 436. doi:<https://doi.org/10.3390/ejihpe11020032>.
- Alford, W. A. (2014). **Effects of leader-member exchange and public service motivation on job satisfaction and organizational commitment in a public workforce sample** (Order No. 3700892). Available from ProQuest Central. (1680593356). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/effects-leader-member-exchange-public-service/docview/1680593356/se-2>.
- Burhanis, D. M., Lubis, R., & Sulaiman, S. (2018). **The effect of self-efficacy and work motivation on the organizational commitment and its implication on the employee performance of local government in aceh jaya district.** Banda Aceh: European Alliance for Innovation (EAI). doi:<https://doi.org/10.4108/eai.3-10-2018.2284356>.
- Brown, M. L. (2016). **The impact of transformational, transactional and Passive/Avoidant leadership on affective, continuance and normative employee commitment** (Order No. 10165691). Available from ProQuest Central.

- (1832299956). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/impact-transformational-transactional-passive/docview/1832299956/se-2>.
- Byun, G. (2016). **The antecedents and consequences of empowering leadership: A test of trickle-down effects** (Order No. 10163455). Available from ProQuest Central. (1830774056). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/antecedents-consequences-empowering-leadership/docview/1830774056/se-2>.
- Elliott, R. L. (2020). **Testing public service motivation theory and police work behavior** (Order No. 27994400). Available from ProQuest Central. (2449463443). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/testing-public-service-motivation-theory-police/docview/2449463443/se-2>.
- Freund, R. (2014). **Determining the effects of employee trust on organizational commitment** (Order No. 3622264). Available from ProQuest Central. (1546718664). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/determining-effects-employee-trust-on/docview/1546718664/se-2>.
- Goodman, C. (2018). **United states military reserve 2012: Operations tempo, organizational commitment, and retention** (Order No. 10933216). Available from ProQuest Central. (2104054742). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/united-states-military-reserve-2012-operations/docview/2104054742/se-2>.
- Mattison, O. Y. (2010). **The relationship of leadership styles and organizational commitment among substance abuse counselors** (Order No. 3467480). Available from ProQuest Central. (884183259). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/relationship-leadership-styles-organizational/docview/884183259/se-2>.
- Morales-Sánchez, R., & Pasamar, S. (2020). **How to improve organisational citizenship behaviour by combining ability, motivation and opportunity: The moderator role of perceived organisational support**. [Organisational citizenship behaviour] *Employee Relations*, 42(2), 398-416. doi:<https://doi.org/10.1108/ER-04-2019-0169>.
- Morey, R. (2017). **A path to motivation: A mediated moderation analysis of the relationships between task-contingent rewards, psychological ownership, and intrinsic motivation using path analysis** (Order No. 10690283). Available from

- ProQuest Central. (1985976144). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/path-motivation-mediated-moderation-analysis/docview/1985976144/se-2>.
- Pawoko, G., Wibowo, & Hamidah. (2019). **THE ROLE OF WORK-LIFE BALANCE, ACHIEVEMENT MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH SATISFACTION ATHLETE'S IN INDONESIA**. Academy of Strategic Management Journal, 18(5), 1-11. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/role-work-life-balance-achievement-motivation-on/docview/2386339311/se-2>.
- Phillips, C. (2021). **Examining organizational commitment as a predictor of change readiness among remote employees** (Order No. 28963665). Available from ProQuest Central. (2624994890). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/examining-organizational-commitment-as-predictor/docview/2624994890/se-2>.
- Redford, W. A. (2014). **In search of change: Exploring the motivations of california teachers who move from traditional public schools** (Order No. 3628588). Available from ProQuest Central. (1560258149). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/search-change-exploring-motivations-california/docview/1560258149/se-2>.
- Uppal, N. (2017). **Uncovering curvilinearity in the organizational tenure-job performance relationship: A moderated mediation model of continuance commitment and motivational job characteristics**. Personnel Review, 46(8), 1552-1570. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-11-2015-0302>.
- Wen Yueran, Liu Xin, Wu Xiangjing, et al. **Promoting High Performance Organizations through Excellent Leadership** [J]. Human Resources Management, 2011 (09): 125.
- Williams, K. (2014). **A comparison of pastor leadership behavior in churches of 1,000 or more members to transformational leadership behavior as identified in the transformational leadership skills inventory** (Order No. 3668810). Available from ProQuest Central. (1642407966). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/comparison-pastor-leadership-behavior-churches-1/docview/1642407966/se-2>.
- Zaman, U. (2020). **Examining the effect of xenophobia on “transnational” mega construction project (MCP) success: Moderating role of transformational**

leadership and high-performance work (HPW) practices. [Examining the effect of xenophobia] Engineering, Construction and Architectural Management, 27(5), 1119-1143. doi:<https://doi.org/10.1108/ECAM-05-2019-0227>.

GUIDELINES FOR ADMINIDSTRATORS IN INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT IN GUANGDONG DANCE AND DRAMA VOCATIONAL COLLEGE UNDER GUANGDONG

Nie Na

Tarinee Kittikanjanasophon

Suthasinee Wiyaporn

Jutharat Nirandorni

Master of Education, Leadership in Educational Administration,

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: tarinee.kit@bkkthon.ac.th

Received: 7 July 2022

Revised: 30 December 2023

Accepted: 30 December 2023

ABSTRACT

The purpose of this research were: (1) to study the level of administrators in innovative leadership development in Guangdong dance and drama vocational college under Guangdong; (2) to construct the guidelines for administrators in innovative leadership development in Guangdong dance and drama vocational college under Guangdong. The research was mixed methodology design, which were comprised of quantitative and qualitative research. The population of this research was 497 teachers in Guangdong Vocational College of Dance and Drama under Guangdong. The sample total of 285 teachers. Informants for focus group from 7 experts selected by purposive sampling. The statistic for analysis data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and content analysis. The research results were found that: (1) administrators in innovative leadership development in Guangdong dance and drama vocational college under Guangdong, overall was at high level ($\bar{x} = 4.38$); and (2) guidelines for administrators in innovative leadership development in Guangdong dance and drama vocational college under Guangdong, there were 11 aspects, such as: should have plan and vision, good decisions to solve problems, take responsibility for the results of decisions, don't blame others, when an error occurs.

Keywords: Guidelines for Administrators, Innovative Leadership Development, Guangdong

Dance And Drama Vocational College

1. Introduction

Guangdong Dance Vocational College is a higher vocational art college located in Guangzhou city, Guangdong Province, which is committed to the teaching, creation, research and promotion of dance art. Founded in 1959, the college has become one of the well-known universities in the field of dance education in China. The college has a high level of faculty and staff, and a group of outstanding students. With the continuous development of society and the change of educational environment, the management of Guangdong Vocational College Of Dance faces a series of new challenges. For example, the demand for the renewal of educational concepts, the reform of talent training mode, and the innovation of teaching means is increasing. These challenges require college administrators to have innovative leadership to lead the college to respond to change and drive development. Leadership plays a vital role in educational management. Excellent leaders can effectively organize resources, stimulate the team's potential, develop effective strategic planning, and lead the team to constantly innovate and develop. Especially in the current knowledge economy and information age, innovative leadership is crucial to the development of educational institutions.

This research also can provide the experience and reference for innovative leadership training for other similar educational institutions, and promote the continuous development and progress in the field of education management. Through the results of this study, we can provide a systematic and scientific innovative leadership training guide for the managers of Guangdong Dance Vocational College, so as to help them better adapt to change and promote development. Excellent leadership and innovation ability are one of the key factors driving the sustainable development and innovation of educational institutions. The results of this study can help to provide effective innovative leadership training model and experience for Guangdong Dance Vocational College and other educational institutions, and promote the innovation and development of educational institutions. Through the application research of innovative leadership in educational management, it is helpful to expand the research scope in the field of educational management, and provide new ideas and methods for the theoretical research and practical exploration in this field.

2. Research Questions

What were the guidelines for innovative leadership development of the administrators of Guangdong Vocational College of Dance and Drama ?

3. Research Objectives

1. To study the innovative leadership and management level of the administrators of Guangdong Vocational College of Dance and Drama. 2. To study the guidelines for innovative leadership development in Guangdong Vocational College of Dance and Drama under Guangdong Province.

4. Research Scope

To answer the questions and objectives of the research above. The researcher will divide the method of conducting the research into three phases. It consists of: scope of content to study, Scope of population and sample, Scope of time as follows: **Scope of Content to Study** Innovative leadership in Guangdong Vocational College of Dance and Drama under Guangdong Province, in 7 aspects. **Scope of Population/Sample** The population of this research was 497 teachers in Guangdong Vocational College of Dance and Drama under Guangdong Province. The sample size determined as Krejcie and Morgan's table with simple random technique. The totaling sample was 285 teachers in Guangdong Vocational College of Dance and Drama under Guangdong Province.

5. Research Framework

Research framework was shown in the figure below. The survey method research design was based on Rui; Wang, Ping (2021) as figure 1.1

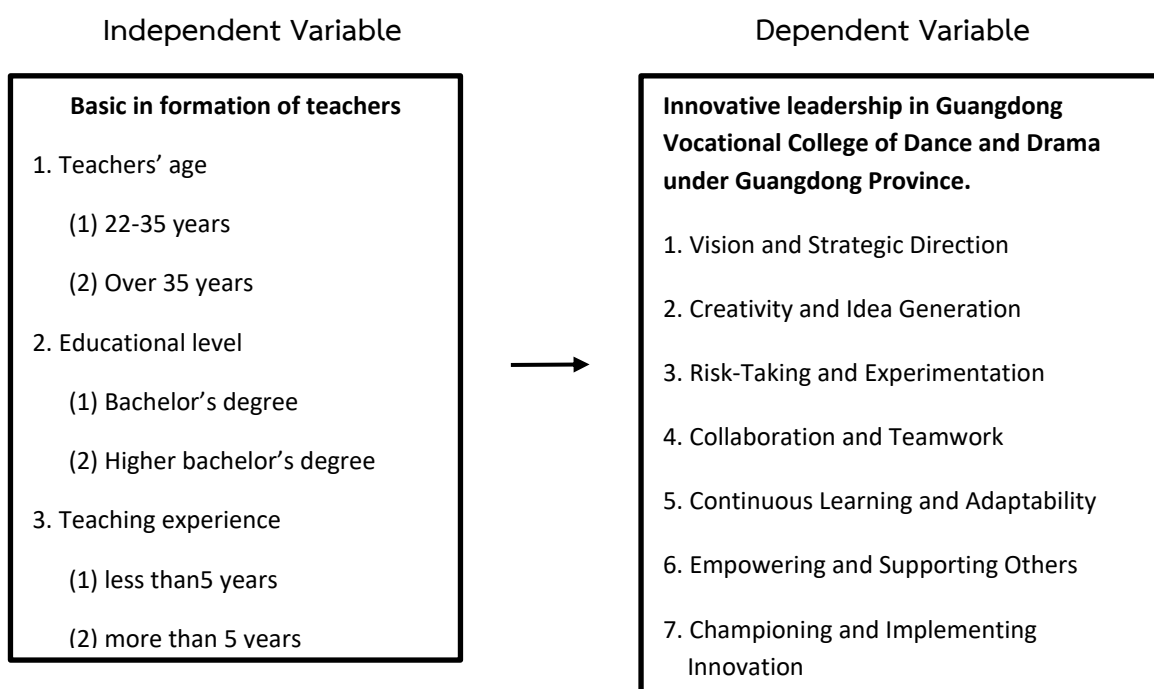


Figure 1.1 Research Framework

6. Expected Benefits

This research was related innovative leadership in college capable to bring several benefits. Here were some of the key benefits:

1. Promotes Innovation: Guidelines for innovative leadership encourage administrators to think outside the box and come up with creative solutions to challenges. This promotes a culture of innovation within the college, leading to new ideas, approaches, and initiatives.

2. Enhances Student Engagement: Innovative leadership can help administrators create a college environment that is engaging and inspiring for students. By implementing innovative practices and programs, administrators can enhance student learning experiences, promote critical thinking, and encourage active participation.

3. Improves Teaching and Learning: Guidelines for innovative leadership can lead to improvements in teaching and learning methods. Administrators can introduce new technologies, teaching strategies, and curriculum designs that align with the changing needs and expectations of students. This can result in enhanced student outcomes and academic success.

4. Fosters Collaboration: Innovative leadership encourages administrators to foster collaboration among faculty, staff, and students. By promoting a collaborative culture, administrators can facilitate interdisciplinary projects, research initiatives, and partnerships that can lead to new discoveries and advancements.

5. Increases Efficiency and Effectiveness: Guidelines for innovative leadership can help administrators identify and implement more efficient and effective processes and systems. This can lead to streamlined operations, improved resource allocation, and better utilization of technology, ultimately enhancing the overall effectiveness of the college.

6. Strengthen the cooperation with enterprises, organize managers to participate in practical projects and enterprise practice activities, expand the vision and experience of managers, and improve their innovation leadership.

7. Enhances Institutional Reputation: By embracing innovative leadership, colleges can differentiate themselves and enhance their reputation. Administrators who are known for their

innovative approaches and successful initiatives can attract talented faculty, students, and funding opportunities, further enhancing the college's standing in the academic community.

8. Constantly explore and innovate new modes and new methods of leadership training, combine the actual needs of managers and the development trend of the industry, constantly optimize the training mode, and improve the training effect and effectiveness.

7. Research Design

Around two objectives, the research design mainly consists of three steps.

Objective 1:

Step 1: the research plan and identify level of innovative leadership mainly through content analysis and questionnaire survey. The main level in Guangdong Vocational College of Dance and Drama under Guangdong Province of executives through a literature review and content analysis of related research.

Step 2; Create a questionnaire by content analysis of component, used for questionnaire by teachers worked in Academic year 2024 total of teachers 497 and to selected through the Krejci and Morgan's table and simple random sampling technique, sample total of 285 teachers.

Research Instruments: Instrument consisted of 1) Documentary research Form, 2) Questionnaire with 5 point rating scale Form and 3) Focus Group Discussion Form

Data collection

Based on the content of our interviews to capture information relevant to this study, some potentially influential factors were identified. Prepare questionnaires and use to expert for IOC, there are 3 education management of 3 experts as;(1) Ms.Wang Peng,(2) Dr.Zhang Yun Peng,(3) Dr.Din Ran,China

Objective 1:

1) Create the questionnaire as advisor recommendations

2) Send the questionnaire to 3 experts for review.

3) Questionnaire that has been checked by 3 experts. Then it was taken to the IOC for inspection (IOC value between 0.87-1.00)

4) Completed questionnaire for sent to try out with 30 populations which were not the samples (The Cronbach's alpha value = 0.869).

5) After completing Try out Therefore, researcher asked for a letter from the Faculty of Education to distribute the questionnaires to those taking the questionnaires.

6) questionnaires were returned 285, accounting for 100 percent.

Objective 2:

Contact seven key informants at this stage were including College's director Dean of Guangdong Vocational College of Dance and Drama under Guangdong Province, by purposive.

Data analysis

The data analysis was carried out by the analysis form and conclusions were formed based on the interview questions and the results of the questionnaires back, researcher have to analyzed the data by computer program. the scoring criteria of the 5 points rating scale for determining grade levels in this research was as follows:

An average score of	Level
4.51 to 5.00 indicates with	the Highest level
3.51 to 4.50 indicates with	High
2.51 to 3.50 indicates with	Moderate
1.51 to 2.50 indicates with	Low
1.00 to 1.50 indicates with	Lowest

Research Statistic: The statistic for data analyzed were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and content analysis.

Results of research: The overall of mean, Standard Deviation and level as presented in table 1

Table 1 The overall of mean, Standard Deviation and level of 7 aspects

Innovative leadership management level of the administrations	mean	S.D.	Level
1. Vision and strategic direction	4.55	0.57	Highest
2. Creativity and idea generation	4.41	0.63	Hight

3. Risk taking and experimentation	4.34	0.68	Hight
4. Collaboration and teamwork	4.34	0.61	Hight
5. Continuous learning and adaptability	4.38	0.59	Hight
6. Empowering and support	4.40	0.63	Hight
7. Champion and implementing innovation	4.22	0.79	Hight
Total	4.38	0.55	Hight

Results of the focus group about the guidelines for innovative leadership management in Guangdong Vocational College of Dance and Drama.

The researcher studied from focus group of 7 people that include 3 teachers and 4 experts and reported as follows: “Positive thinking is probably the key principle that will create innovation, so it is necessary. There must be positive thinking to create participation and innovative teams.”

(Expert No. 1)

“About accepting failure or mistakes in creating and developing innovations and fine the way to fix the problems can be an example that we are not going to do everything correctly. People can make mistakes. Or if other people have made mistakes, let's talk about it. Help each other make corrections. Help each other make suggestions for corrections. Working together to participate in decision making together.”

(Expert No. 2)

“Confidence in teachers' potential and abilities must be built. Teachers must show that they have the potential to solve various problems that arise in terms of their work. Has the personality of a decision maker who is a leader in presenting new ideas and can give reasons and results and recommendations Important personality traits that will help create innovation are. It is a matter of building confidence in teachers in terms of their potential and ability to lead in terms of growth thinking until giving cause and effect as well as having new information to come support and show the direction”

(Expert No. 3)

Building personality to build confidence in innovative leadership in accepting failure or mistakes of oneself and others. There should be clarification of operational results, both successful and unsuccessful, through communication in various channels such as clarification meetings, newsletters, etc., and a knowledge management meeting to summarize operational guidelines. give Success next time

Developing personality, daring to change and daring to work in new ways. Teachers must present an action plan in advance. The expected success results from the successful implementation of the plan. Performance results are reported regularly. Each year there must be at least 3 meetings, namely before the start of the annual work plan. To show the goals of the organization during operation to follow up on operations and after the end of the work plan to summarize the work and prepare plans for the following year.

(Expert No. 4)

“You have to get to know the people you work with first. What abilities do we have? What can the chosen person do or not? But sometimes you can't choose, you have to give yourself the opportunity to do it first but if it can be adjusted to actually suit the job, that would be awesome.

Most of the time, we have to use participatory methods to solve problems first. Let's come together to think of ways to solve problems. New ways must accept each other's opinions. Most of them are used in the form of committees to work and various committees have to divide up to discuss and come to meetings. We came to meet each other”

(Expert No. 5)

“About innovation development skills Must practice and accept the consequences. An important skill for teachers is learning. If we accept what we can do according to the principles set, however, mistakes can occur. But if it is under full work and full dedication. Even if it's a mistake, it can be fixed. In addition, there will be an emphasis on creating an atmosphere for people to dare to think and act. And the

important thing is that Accept your own condition And mistakes are not punishments, but they are lessons. that must be developed further in the future

The emphasis is on participation. Emphasis on individual learning Focus on giving Career opportunities And the important thing is that the results are lessons. It's not a mistake, but whether it's good or bad. If it's good, it means we're trying to make it good for the college and the staff so we can continue to use it in the future. But if it is a mistake, we will try to use the mistake as a lesson that will build our confidence. That something like this won't happen again, so we must find a way to prevent it before it happens. For example, like planning the future to reach our goals”

(Expert No. 6)

Having innovative skills in leaders Will be able to develop leadership in preparedness issues. Coping with opinions that do not align with one's own is the ability of teachers to work effectively with others in the college. This includes the ability to motivate, coordinate, communicate, and manage conflict.

“Let everyone feel a sense of partnership. It is sent to one of the colleges. Take responsibility and feel ownership of the college”

(Expert No. 7)

Guidelines for developing innovative leadership in terms of roles and responsibilities in delegating work that matches the abilities of that person. It is similar to the issue of being able to align people to the right job, in that quality assessment results must be reported regularly. In order to demonstrate the work of those assigned to do the job. Success in the job is an indicator of the suitability of the person and the job.

The role of the teacher who leads the team and encourages participation in the work This can be developed by strengthening teachers' sense of belonging to the college. and want to participate in the work to be successful. Guidelines for developing innovative leadership in facilitating coordination within the college. Arrangements must be made to receive feedback from teachers. and analyze which departments In college, there is a coordination deficiency to make improvements Channels for receiving

feedback can be both formal and informal, such as social media and monthly personnel meetings. and is part of the college Rewards can be in the form of money and announcement of honor.

(Expert No. 5)

“Must have SQ (Social Quotient). Must develop creative leadership in 6 areas: dynamic, flexible, creative, integrated, tailor-made, and futuristic. Colleges have a specific identity. Must follow that identity. Must be able to see the future well”

(Expert No. 4)

“In terms of leadership teachers must be a good example, must have a good mind, have good human relations, and be sincere. These are important characteristics. If each person's level of intolerance can be reduced, it will be easy. The things that are being done or the characteristics that come out That is, we take the goals and policies of the college as our main focus”

(Expert No. 3)

Guidelines for developing innovative leadership in understanding Individual differences and do not rush to judge based on appearance. Teachers need to get to know the staff through bonding activities To create intimacy and make teachers feel that they are important which this activity. It may be a seasonal activity important dates or annual seminar activities Make co-workers trust Executives must keep their word. Have good human relations Therefore, it will create trust and confidence among co-workers”

(Expert No. 2)

Summary of guidelines for innovative leadership development in Guangdong Vocational College of Dance and Drama under Guangdong Province as follows:

- 1) Developing innovative leadership of teachers. There must be a plan and vision.
- 2) Teachers must be flexible and thorough. and make good decisions to solve problems.
- 3) Courage to decide Have the ability to make decisions, dare to take risks, and take responsibility for the results of decisions.

4) Straightforwardness Teachers are responsible for what they do. Don't blame others.
When an error occurs Able to control emotions well

5) Build relationships and continually improve them. The teacher understands the views and needs of others which resulted in cooperation trust and respect

6) Participatory management Listen to both positive and negative information. Create consistent opinions and encourage discussion.

7) Design and implementation It must come from the process of creating innovation.

8) Distribute responsibilities To make innovation come true

9) Allocate resources and assess the level of risk.

10) Create an evaluation system for innovation creation.

11) Provide rewards and incentives to proponents of innovation.

8. Conclusion

Objective 1) To study the innovative leadership and management level of the administrators of Guangdong Vocational College of Dance and Drama. The research result as follows: The overall of innovative leadership management level of the administrators of Guangdong Vocational College of Dance and Drama was at high level ($\bar{x} = 4.38$). When considering in each aspect, there was at the highest level and the other aspects were at high level.

In Vision and strategic direction area was at the highest level ($\bar{x} = 4.55$) and Creativity and idea generation was at high level ($\bar{x} = 4.41$). Risk taking and experimentation was at high level ($\bar{x} = 4.34$). Collaboration and teamwork area was at high level ($\bar{x} = 4.34$). “Encourage innovation teams to develop new practices” and Continuous learning and adaptability was at high level ($\bar{x} = 4.40$). “Enhance knowledge and understanding about innovation for personnel indicating that the respondents have opinions consistent in the same direction. Empowering and support was at high level

9. Discussion

Developing innovation leadership teachers must be develop in every aspect specially Creating a vision, strategy, and development direction for the college must be clear about

how the college wants to develop innovations and what kind so teachers can. Proceed correctly and accept innovation work. That may work perfectly or fail, it is also very important because leadership disappears when criticized or that innovation If you are not successful, giving rewards in different forms is a way to help push forward to create leadership among teachers in colleges. The result was consistent with Li Chunlin (2022) has been said that university innovation team is the backbone of China's scientific and technological innovation. At the same time, with the development of economy and society, the competitiveness of science and technology has become the most fundamental factor for a country to acquire competitive advantage. Liang Xiaohang (2021) believe that the core connotation of innovation and entrepreneurship education is to cultivate excellent innovative talents, enhance the innovation of college teachers and students, entrepreneurship education concept and learning consciousness, according to the needs of talent training, social service and scientific research. The value of innovative education in the current society cannot be ignored.

Innovative teamwork is another important issue. Because the mistakes of humanity, positive thinking helps to work as a team. Participation of the team creates leadership among individuals when they can think of work that has a great impact on the college. The result was consistent with Liu Huiqin and Zhang Deng (2006) they found that the charming leadership ability, behavior and team work preference and innovation environment significantly affect the team innovation performance as Rui; Wang, Ping. (2021) believed that to cultivate innovative leadership talents, we must strengthen theoretical arming, pay attention to ideological construction, firmly grasp the correct direction of building a leadership talent team, reform and improve the selection, appointment and training mechanism of innovative leadership talents, and break the routine to select innovative leadership talents.

Continuous development of the college's workforce will help. Leadership development is continuous. Development skills will continue to increase. The college will have worked all the time. Successful and unsuccessful. The result was consistent with Xiang and Bao (2024) believe that the improvement of innovation ability must first stem from innovation and change in the field of thinking. Therefore, in the process of governing, how leading cadres break through thinking barriers and cultivate their own innovative thinking abilities will inevitably become an important topic that needs to be studied and discussed.

In summary, guidelines for administrators' innovative leadership for innovative leadership in Guangdong Vocational College of Dance and Drama under Guangdong Province. can bring numerous benefits, including promoting innovation, enhancing student engagement, improving teaching and learning, fostering collaboration, increasing efficiency further improve the training of innovative leadership more powerful talent support for the college development with effectiveness, enhancing institutional reputation, and preparing students for the future.

10. Recommendations

Suggestions for using research results:

1. Create a clear plan for developing innovative leadership.
2. Develop information systems to respond to development guidelines
3. Regular training and seminars to develop the college's workforce
4. Hold develop a reward system.

Suggestions for future research

There should be research on the application of innovative leadership development approaches for teachers in higher education.

Bibliography

- China Colleges. (2023). Retrieved from China Colleges: <https://www.college.cn.com/Guangdong/2260/>
- Elkington; Rob, Booyesen; Lize. (2015). **Innovative Leadership as Enabling Function Within Organizations: A Complex Adaptive System Approach.**
- Fang, & Xie. (2022). **Importance and Training Approach of Innovative Thinking for Improving Leadership.** Management and technology of SME, 102-103.
- Junchao, & Lai. (2016). **Performance appraisal does not inhibit innovation based on manager leadership perspective analysis.** Caijing Shiye Journal, 1-2.
- Jenn. (2023). **Indeed.** Retrieved from Career development: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/leadership-concepts>.
- Jenn. (2022, July 22). **Indeed.** Retrieved from Career development: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/innovative-leadership>.

- Junchao, & Lai. (2016). **Performance appraisal does not inhibit innovation based on manager leadership perspective analysis.** Caijing ShiyeJournal, 1-2.
- Peng, & Zhong. (2023, 6 1). **Research on the leadership promotion strategy of the middle managers in D company.** Research promotion strategy of the middle managers in D companyJournal, 23-26.
- Rui; Wang, Ping. (2021). **Research on ways to cultivate innovative leadership talents in the new era.** Political construction, 41-44.
- Sabrina Lukoschek; Carmen, Gisela; Gerlach, Ruth Maria; Stock, Katherine; Xin. (2018). **Leading to sustainable organizational unit performance: Antecedents and outcomes of executives' dual: Innovation Leadership.** 20(1).
- Shigang; Wei, Yuzheng; Li, Jinping; Wei. (2011). **Social management innovation and leadership talent cultivation.** Leadership scienceJournal, 49-50.
- Ullah; Trfan, Mirza; Bilal, Jamil; Amber. (2021). **Influence of ethical leadership on innovative performance: model - mediating role of intellectual capital.** 20 (2).
- Xiang, H., & Bao. (2024). **Innovative thinking of leading cadres and its cultivation.** Zhengzhi Yanjun Journal, 21-22.
- Xiaowei, & Zhao. (2020, 5 23). **Construction of information leadership of school administrators under the background of smart education—from the perspective of MOOC practice.** Educational Sciences Journal, 40-45.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

Strategic Leadership of School Administrators Affecting Organizational Culture
Primary School under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2

ประกายทิพย์ ภูมิภาค

Prakaytip Pumipak

พระมหาธำรงค์ จิตปุณโญ

Phramaha Thamrong Thitapuño

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University

E-Mail: Prakaitip.pumipak49@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 9 มิถุนายน 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง และด้านความคาดหวังและ 2. วัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสอดคล้องกัน ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความร่วมมือกันทางการเรียนรู้ ด้านการมี

เป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ด้านความสามัคคีกันของบุคลากร ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ด้านความคิดเชิงปฏิกิริยาเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านได้ร่วมกันทำนายวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้ร้อยละ 69.5

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, โรงเรียนประถมศึกษา, วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียน

ABSTRACT

The purposes of this research were : 1) to study the strategic leadership qualities of educational administrators affiliated with the Office of Primary Education Area, Nakhon Pathom Province, Area 2 2) to study the organizational culture of primary schools affiliated with the Office of Primary Education Area, Nakhon Pathom Province, Area 2 3) to study the impact of strategic leadership qualities of educational administrators on the organizational culture of primary schools affiliated with the Office of Primary Education Area, Nakhon Pathom Province, Area 2. The sample group in this research consisted of 92 schools affiliated with the Office of Primary Education Area, Nakhon Pathom Province, Area 2, and a total of 368 participants were surveyed. The research instrument used was a questionnaire, and the data were analyzed using pre-existing software. The statistical methods used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results of research were found that: 1) The overall strategic leadership characteristics of school administrators under the jurisdiction of the Office of Basic Education Commission, Nakhon Pathom Educational Service Area Office 2, were at the highest level. The characteristics were ranked in order of average values from highest to lowest as follows: vision creation, ability to use various factors as strategies, revolutionary thinking for change, high-level thinking and understanding, and expectation and opportunity creation. 2) The organizational culture of the Office of Basic Education Commission, Nakhon Pathom District 2, is overall at the highest level, listed in descending order of average scores from highest to lowest, as follows: coherence in personnel's job performance, cooperation in learning, clear operational goals, teamwork among personnel, professional development, and participatory leadership. 3) Strategic Leadership of

Administrators Affecting Organizational Culture in Elementary Schools Under the Office of Nakhon Pathom Primary Education Service Area 2 namely, setting a creative vision The ability to use various factors as a strategy revolutionary ideas for change and a high level of understanding. in which the variables together predicted the organizational culture Under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2 was 69.5%

Keywords: Strategic Leadership, Primary School, School Organizational Culture

1. บทนำ

สังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกมีผลต่อการจัดการศึกษา การสื่อสาร และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในการศึกษาอย่างรวดเร็ว การศึกษาไทยในปัจจุบันมีการจัดการศึกษาตามบริบทของการจัดการศึกษาอันเป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ คือ พัฒนาคคน พัฒนาครูอาจารย์ พัฒนาสังคม ในหลากหลายรูปแบบที่เป็นการมีส่วนร่วมขององค์กร (ประหยัด พิมพ์า, 2561: 1) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ก่อให้เกิดปัญหาต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก สังคมไทยในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดความเข้าใจที่จะสร้างโอกาสทางการศึกษาสามารถกำหนด ทิศทางการบริหารตามนโยบายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มันทนา กองเงิน, 2554: 104) การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สร้างผลกระทบต่องานด้านการศึกษาของไทยที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ บทบาท กำหนดนโยบาย แต่คุณภาพการศึกษาและด้านบริหารจัดการยังไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาองค์กรและคนไทยให้มีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้จึงต้องกำหนดทิศทาง จัดการศึกษา และการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดนวัตกรรมและทักษะในศตวรรษที่ 21 ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พัฒนาองค์กร ทรัพยากรบุคคล และการบริหารจัดการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับโลกในยุคปัจจุบัน (สมชาย รัตนทองคำ, 2556: 11 - 17) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กฎหมายหลักในการปกครองประเทศได้กำหนดหมวดสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา และการเข้ารับบริการการศึกษาของประชาชน มาตรา 54 ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล หมวดปฏิรูปการศึกษา มาตรา 258 (จ) ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านการศึกษาให้ครูมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ และประสิทธิภาพในการสอน ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับ และปรับปรุงโครงสร้างทุกหน่วยงานเพื่อบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกันทั้งระดับชาติและเขตพื้นที่ มาตรา 257 และมาตรา 259 กำหนดให้วางรากฐานการพัฒนาไปสู่ประเทศที่มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน และมีความสมดุล บริหารจัดการให้ประชาชนในสังคมมีโอกาสทัดเทียมกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม, 2564: 14 - 17) อีกทั้งนโยบายการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 มีเป้าหมายให้ประชาชนทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม ด้วยระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่

เปลี่ยนแปลง มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตได้ขึ้น จึงทำให้การศึกษาต้องฝากความหวังและอนาคตไว้กับผู้บริหาร เพื่อนำโรงเรียนและองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีวิสัยทัศน์แห่งการเป็นผู้นำทางการศึกษา มีทักษะทางความคิดวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและมีระเบียบสามารถนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารที่มีความสามารถย่อมขับเคลื่อนองค์กร สร้างวัฒนธรรมที่ดีงาม พร้อมทั้งวางแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนทำให้องค์กรบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ในที่สุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 แบ่งออกเป็น 13 กลุ่มโรงเรียน มีโรงเรียนทั้งหมด 120 โรงเรียน ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้ทราบถึงผลการดำเนินงานตามภารกิจจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานในการที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนาจัดทำแผนการดำเนินงานในปีต่อไป สืบเนื่องจากในปีงบประมาณ 2563 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่องโดยการสร้างเครือข่ายครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ การประเมินและพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน แต่ผลการประเมินติดตามด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา มีระดับคุณภาพพอใช้และปรับปรุง ควรได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, 2563) ปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษา มีผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาหลายฝ่ายเป็นเครือข่ายการศึกษา ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาท แต่บุคคลที่สำคัญในสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษานั้น ๆ เป็นบุคคลที่จะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านในการบริหารงาน ทั้งความร่วมมือ ความสามัคคีกัน การเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีเป้าหมายเดียวกัน ตลอดจนการพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อสร้างเครือข่ายครู สร้างเครือข่ายโรงเรียน และสร้างเครือข่ายระดับเขตพื้นที่ เพราะการทำงานร่วมกันได้เห็นการพัฒนาความคิดและการวิเคราะห์ และยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน อันจะช่วยปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ พร้อมทั้งพัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม, 2564) จากข้อมูลดังกล่าวเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับนั้น มีสาเหตุมาจากผู้บริหารนำแนวคิดทฤษฎีเชิงกลยุทธ์มาบริหารงานในองค์กร ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 120 โรงเรียน

3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครซี มอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 โรงเรียน

3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1. ประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin : 1998) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

2. ประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามแนวคิดของกรูเอนเนอร์ท และวาเลนไทน์ (Gruenert and Valentine, 1998) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกันในการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนาวิชาชีพ ความสามัคคีกันของบุคลากร มีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน และความร่วมมือกันทางการเรียนรู้

4. กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

ที่มา : * Dubrin, A. J. (1998). Leadership: Research Findings, Practice, and Skills. 4th ed. New York : McGraw - Hill

** Gruenert, S. & Valentine, J. (1998). Development of a school culture survey. Unpublished doctoral dissertation, University of Missouri.

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 120 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน สุ่มโดยการเปิดตารางเครชี มอร์แกน (Krejcie and Morgan)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 และ 3 ของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert) Rensis Likert, 1961: 161) และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 แห่ง สถานศึกษาละ 4 คน รวมเป็น 32 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค ซึ่งจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .959 และการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .951 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 368 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืน และก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นอันดับต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยการแยกการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยเมื่อได้รับข้อมูลกลับคืนมาโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดรวบรวมเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วจัดระเบียบข้อมูล 2. ลงรหัสในแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณค่าทางสถิติ

8. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) 2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพิจารณาขอบเขตค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามใช้การแปลความหมายของข้อมูล โดยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ 3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ซึ่งก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

9. ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง และด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 (X_{tot})			
	\bar{X}	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.49	0.50	มาก
2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์	4.52	0.47	มากที่สุด

3. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.47	0.53	มาก
4. ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.52	0.51	มากที่สุด
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	4.54	0.48	มากที่สุด
รวม	4.51	0.46	มากที่สุด

2. วัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสอดคล้องกันในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ด้านความร่วมมือกันทางการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านความสามัคคีกันของบุคลากร และด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา			
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 (Y_{tot})	\bar{X}	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.51	0.49	มากที่สุด
2. ด้านความสอดคล้องกันในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.57	0.46	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.54	0.50	มากที่สุด
4. ด้านความสามัคคีกันของบุคลากร	4.54	0.50	มากที่สุด
5. ด้านการมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.56	0.49	มากที่สุด
6. ด้านความร่วมมือกันทางการเรียนรู้	4.56	0.50	มากที่สุด
รวม	4.55	0.42	มากที่สุด

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมการ $Y_{tot} = .947 + .297 (X_5) + .196 (X_2) + .203 (X_4) + .099 (X_1)$

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ตัวแปร	ความคิด ความ เข้าใจ ระดับสูง (X_1)	ความ สามารถใน การนำ ปัจจัย ต่าง ๆ	ความ คาดหวัง และสร้าง โอกาส	ความคิด เชิงปฏิบัติ เพื่อการ เปลี่ยน แปลง	การ กำหนด วิสัยทัศน์ เชิงสร้าง สรรค์	ภาวะผู้นำ เชิง กลยุทธ์ ของ ผู้บริหาร	วัฒนธรรม องค์กร ภาพรวม (Y_{tot})
--------	--	---	--------------------------------------	---	--	--	---

		มากำหนด เป็น กลยุทธ์ (X ₂)	สำหรับ อนาคต (X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	ภาพรวม (X _{tot})	
X ₁	1						
X ₂	.757**	1					
X ₃	.735**	.799**	1				
X ₄	.702**	.730**	.811**	1			
X ₅	.729**	.722**	.773**	.797**	1		
X _{tot}	.874**	.891**	.921**	.903**	.895**	1	
Y _{tot}	.704**	.734**	.745**	.759**	.779**	.829**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ด้านความคิดเชิงปฏิกิริยาเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง และด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ทั้งนี้เป็นเพราะผู้นำที่ดีจะต้องยึดถือหลักธรรมคำสอนของศาสนาที่มุ่งสอนให้บุคคลเป็นคนดี มีความประพฤติดี พระครูสุตวรธรรมกิจ (2561) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งที่สำคัญของผู้ผู้นำ การที่ผู้นำมีความสามารถเชิงกลยุทธ์ในการคาดคะเนสถานการณ์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก แล้วสามารถนำมากำหนดทิศทางขององค์กร เครือวัลย์ ไชยสินธุ์ (2559) สอดคล้องกับมัทนิตา คงช่วย (2563) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิรัตน์รัตน์ เสือจอย (2564) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสอดคล้องกันในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ด้านความร่วมมือกันทางการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านความสามัคคีกันของบุคลากร และด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้เป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเหมือนบรรทัดฐานการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในองค์กร เพื่อให้มีความเป็นหนึ่ง

เดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กร พินิจดา คำกรฤชา (2560) สอดคล้องกับจินตนา ทะยะ (2565) ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับบรรยงค์ กะชีรัมย์ (2565) การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมกำหนดวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอกและภายในเข้ามามีบทบาทในส่วนกำกับติดตาม และประเมินผลการสอนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งอารีวรรณ ประสาน (2553) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีแรงกดดันเชิงกลยุทธ์ที่สมาชิกขององค์กรยึดถือร่วมกัน มีบทบาทเป็นผู้วางแผน ออกแบบหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ สอดคล้องกับอังศุมาลิน กุลฉะ (2561) พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทั้ง 4 ด้าน โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การเป็นตัวแปรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ดีที่สุด ส่วนด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การพลิกวิกฤตเป็นโอกาส วางแผนการทำงานเชิงรุกและแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน การคาดคะเน และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต ต้องอาศัยทักษะและไหวพริบ อีกทั้งประสบการณ์ในการทำงานและการกล้าตัดสินใจ อิศศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2557)

11. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการวิเคราะห์นโยบายต่าง ๆ ที่สอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษา
2. หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
3. ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายต่าง ๆ ที่สอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษา ศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนประถมศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนประถมศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ควรมีการวิจัยคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

บรรณานุกรม

- เครือวัลย์ ไชยสินธุ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จินตนา ทายะ. (2565). วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว. (2557). ภาวะผู้นำ. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.baanjommyut.com>. 25 พฤศจิกายน 2564.
- ประหยัด พิมพา. (2561). การศึกษาไทยในปัจจุบัน. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - มิถุนายน.
- พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- พินิจตา คำกรฤชา และคณะ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มัทนิตา คงช่วย. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มันทนา กองเงิน. (2554). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (มกราคม - มิถุนายน 2555).
- ยรรยงค์ กะชีรัมย์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิรัตน์รัตน์ เสือจอย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. วิทยานิพนธ์

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมชาย รัตนทองคำ. (2556). **ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา**. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : <https://shorturl.asia/q1dea>. 20 มีนาคม 2565

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (2563). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ :

บ.พริกหวานกราฟฟิค จำกัด

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**.

นครปฐม : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม.

อังศุมาลิน กุลฉะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร**

แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต

3. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

อารีวรรณ ประสาน. (2553). **การจัดการความรู้**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.eme2.dbec.go.th>.

1 ธันวาคม 2564.

Dubrin, A. J. (1988). **Leadership: Research Findings, Practice, and Skills (4th ed)**. New

York: Mc Graw-Hill.

Gruenert Steve and Valentine Jerry. (1998). **Development of a school culture survey**.

Unpublished doctoral dissertation, University of Missouri.

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเอกชน

Relationship Between Organizational Climate and Performance

Behaviors of Teachers in Private Universities

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ

Tarinee Kittikanjanasophon

วรชัย วิภูอุปราช

Vorahai Vipooouparakhot

อารียา ภูวศิรีวิวัฒน์

Ariya Phuwakeerewiwatwong

เพชรภรณ์ วงศ์หลวง

Petcharaporn Wongluang

เบญจภรณ์ รัญระนา

Benjaporn Runrana

E-mail: tarine.kit@bkkthon.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 24 กรกฎาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบรรยากาศองค์การในมหาวิทยาลัยเอกชน (2) ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ประชากรในการวิจัยเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 357 คน กลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 186 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้การเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน (1977: 607-610) และด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสองฉบับ ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's α -coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91 และ 0.93 ตามลำดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) บรรยากาศองค์การของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, พฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์, มหาวิทยาลัยเอกชน

ABSTRACT

This research objectives were: (1) to study the organizational climate in private universities; (2) study the performance behaviors of teachers in private universities; and (3) to study the relationship between organizational climate and performance behaviors of teachers in private universities. The population was 357 teachers in private universities. The sample was 186 teachers in private universities. Sample size was determined as Krejcie and Morgan's table (1977: 607-610) and obtained via Simple Random Sampling technique. The instrument were two parts questionnaires which reliability at 0.91, 0.93, respectively. The statistical techniques used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and Pearson's Product-moment Correlation Coefficient.

Results of the research were found that: (1) Organizational climate in private universities, overall was at high level; (2) Performance behaviors of teachers in private universities, overall was at high level; and (3) Relationship between organizational climate and performance behaviors of teachers in private universities, overall were positive related with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Organizational Climate, Performance Behaviors of Teachers, Private Universities

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาคือจุดเริ่มต้นของคุณภาพการศึกษา เป้าหมายของการปฏิรูปที่สำคัญคือคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นกระแสหลักด้านทุกด้านจึงมุ่งไปที่โรงเรียนซึ่งมีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ การทำสถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพทั้งปัจจัยนำเข้ากระบวนการผลิตจะเป็นจุดเริ่มต้นของคุณภาพการศึกษา ในด้านคุณภาพของสถานศึกษาเป็นประเด็นสำคัญ (ยนต์ ชุ่มจิต, 2554: 17) คุณภาพของสถานศึกษาจากความร่วมมือจากผู้ปกครองและปัจจัยภายในสถานศึกษาคือ บทบาทของผู้บริหารและอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอน ในส่วนที่สถานศึกษาสามารถกำหนดเองได้ อาทิเช่น ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ การบริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการหรือแนวคิดดั้งเดิมนั้นจะถูกควบคุมโดยส่วนกลางหรือหน่วยงานตัวแทนจากส่วนกลาง การบริหารมักไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง สมาชิกในสถานศึกษามักไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดการบริหาร การปรับเปลี่ยนมาเป็นการกระจายอำนาจการบริหารงานไปสู่ระดับสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป การกระจายอำนาจสู่ระดับปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันเพื่อความคล่องตัว

ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและกระทบกระเทือนต่อการบริหารงานของสถานศึกษาโดยรวม จึงเป็นสิ่งแปลกใหม่สำหรับคณาจารย์และบุคลากรภายในสถานศึกษา ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม อาจกล่าวโดยรวม ว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษา และยังมีผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาความคิดและคุณธรรม บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสำคัญของบุคคลในการทำงาน (วิไลวรรณ นามเขต, 2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาจังหวัดสุรินทร์พบว่า แบบของผู้นำมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และแบบของผู้นำแต่ละแบบยังส่งผลให้บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาแตกต่างกัน รวมทั้งความร่วมมือจากผู้ปกครองและปัจจัยภายในบทบาทของผู้บริหารและบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน เกี่ยวข้องกัน หากการบริหารมักไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง ตัวแทนสมาชิกในสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหาร ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป การกระจายอำนาจสู่ระดับปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและกระทบกระเทือนต่อการบริหารงานของสถานศึกษาโดยรวม จึงเป็นสิ่งแปลกใหม่สำหรับครูอาจารย์และบุคลากรภายในสถานศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวโดยรวมๆ ว่า บรรยากาศองค์การที่ดีเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา แล้วส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ และยังมีผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาความคิดและคุณธรรม บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสำคัญของบุคคลในการทำงานด้วย รูปแบบของผู้นำมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาและแบบของผู้นำแต่ละแบบยังส่งผลให้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ดังการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การฯ (ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ. 2561) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบรรยากาศห้องเรียนกับการมีระเบียบวินัยในห้องเรียนของผู้เรียน พบว่า การจัดบรรยากาศห้องเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความมีระเบียบวินัย และยังเป็นตัวพยากรณ์ พฤติกรรมการมีวินัย

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษาที่จะเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษา ได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกละเอียดอ่อนที่จะทำงานอย่างแท้จริงทำให้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้ก้าวหน้า ผู้บริหารจำเป็นต้องทำหน้าที่ทั้ง “บริหาร” และ “นิเทศ” จึงจะถือได้ว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ในฐานะนักบริหารโดยเฉพาะการนิเทศงานวิชาการที่เปรียบเสมือนหัวใจสำคัญ ในอันที่จะกระตุ้นเตือนผู้สอน ให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูอาจารย์ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการเรียน การสอน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถบริหาร และการจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้และสามารถจัดทรัพยากรสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นับเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธงชัย สันติวงษ์, 2564)

ปัจจัยจูงใจที่ใช้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานคือ การยอมรับนับถือในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน ผู้บริหารควรให้โอกาสครูอาจารย์ได้เตรียมการสอน ด้านสนับสนุนการสอนควรอำนวยความสะดวกในการจัดทำสื่อ และด้านการพัฒนาตนเองควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางวิชาการ จากงานวิจัยที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอาจารย์จะประสบผลสำเร็จมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจในรูปของความรู้สึกลดตอบสนองและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ อาจส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรครูอาจารย์ในการปรับตัว ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และอาจมีผลทำให้กระทบต่อคุณภาพทางการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้บรรยากาศองค์การในการทำงานของครูอาจารย์ หากไม่สามารถยับยั้งหรือปรับตัวให้เข้ากับภาวะเครียดนั้น ก็อาจถ่ายทอดและแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และยังบั่นทอนอารมณ์จิตใจ ทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการทำงานได้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยและคณะจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยมุ่งหวังที่จะหาบรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ มาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้นและเพื่อการผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพตามความต้องการของสังคมและนโยบายของประเทศ อันจะส่งผลให้การพัฒนากำลังคนของชาติให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในมหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

3. ตัวแปรของการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่

ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การที่ได้รวบรวมสรุป จากทฤษฎีของ Forehand, Halpin & Crofts อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์ (2564: 84-85) ใน 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านนโยบายการบริหารจัดการ (2) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (3) ด้านวิทยาการที่ใช้ภายในองค์การ (4) ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ และ (5) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ

2) ตัวแปรด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูซึ่งสรุปจากแนวคิดของ พิชัย ไชยสงคราม (2553: 22-27) ใน 3 ด้าน ดังนี้ (1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน (2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน และ (3) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรที่ 1 (X_{tot}) บรรยาการองค์การ	ตัวแปรที่ 2 (Y_{tot}) พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู
1. ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	1. พฤติกรรมด้านการสอน
2. ด้านคุณลักษณะของผู้นำ	
3. ด้านวิทยาการที่ใช้ภายในองค์การ	2. พฤติกรรมด้านสนับสนุนการสอน
4. ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ	
5. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3. พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง
ที่มา: ฟอร์แฮน ฮาลพินและครอฟท์ (Forehand, Halpin & Crofts) อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2564. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.	

5. ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากร ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 357 คน

6. กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเอกชน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยเทียบตามตารางของเครชีและมอร์แกน จำนวน 186 คน และโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

7. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยนี้ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับบรรยาการองค์การและพฤติกรรมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน
2. ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ สามารถเป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการการเรียนการสอนที่เป็นผลดีต่อผู้เรียน

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ด้วยอัตราส่วนร้อยละ

2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 บรรยายาคอองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชน และ ตอนที่ 3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้กำหนดเกณฑ์ การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 33-35)

4.51 - 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายาคอองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ และ แปลความหมายได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในทางบวกสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในทางบวกปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในทางบวกต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

9. สรุปผลการวิจัย

สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บรรยายาคอองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวิทยาการที่ใช้ในองค์กร ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านคุณลักษณะของผู้นำ และ ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติตามลำดับ ($\bar{x} = 4.20, 4.13, 4.08, 4.05, 4.00$) ดังตารางที่ 1

บรรยายาคอองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
1. ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	4.13	0.39	มาก
2. ด้านคุณลักษณะของผู้นำ	4.05	0.30	มาก
3. ด้านวิทยาการที่ใช้ในองค์กร	4.20	0.23	มาก
4. ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ	4.00	0.34	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.08	0.29	มาก
รวม	4.09	0.15	มาก

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยายาคอองค์การในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวม

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการสอน ตามลำดับ ($\bar{x} = 4.10, 4.03, 4.00$) ดังตารางที่ 2

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน	4.03	0.39	มาก
2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการสอน	4.00	0.30	มาก
3. พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง	4.10	0.23	มาก
รวม	4.04	0.18	มาก

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยภาพรวม

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พฤติกรรม การปฏิบัติงาน \hat{x}_{tot}	บรรยากาศ องค์การในมหาวิทยาลัยเอกชน \hat{y}_{tot}					
	ด้าน นโยบาย การบริหาร จัดการ (X_1)	ด้าน คุณลักษณะ ของผู้นำ (X_2)	ด้าน วิทยาการที่ ใช้ภายใน องค์การ (X_3)	ด้านความ พอใจงานที่ ปฏิบัติ (X_4)	สภาพแวดล้อม ทางกายภาพ (X_5)	รวม
ด้านการสอน	1.00**	0.159**	0.06	0.07	0.30**	0.39**
สนับสนุนการ สอน	0.15**	1.00**	0.12**	0.18**	0.42**	0.61**
การพัฒน ตนเอง	0.06	0.12*	1.00**	0.09	0.03	0.44**
รวม	0.66**	0.49**	0.54**	0.19**	0.03	0.82**

* $p < .05$, ** $p < .01$

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	β	t
ด้านคุณลักษณะของผู้นำ (X_2)	0.075	0.132	3.073**
ด้านความพอใจงานที่ปฏิบัติ (X_4)	0.067	0.125	2.921**
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ (X_1)	0.055	0.110	2.585**
ด้านวิทยาการที่ใช้ภายในองค์การ (X_3)	0.064	0.105	2.423**

ค่าคงที่ = 2.840,	F = 12.167**	R = 0.284	R ² = 0.082	S.E.=0.151
-------------------	--------------	-----------	------------------------	------------

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรบรรยากาศองค์การ หรือตัวแปรที่คัดเลือกเข้าสมการในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทั้ง 4 ด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.39 ถึง 0.61 มีค่าความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระดับสูงในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และใน รูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 2.840 + 0.075 X_2 + 0.067 X_4 + 0.055 X_1 + 0.064 X_3$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{tot} = 0.132 X_2 + 0.125 X_4 + 0.110 X_1 + 0.105 X_3$$

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Y_{tot}) เท่ากับ 0.284 ประสิทธิภาพในการทำนาย

คิดเป็นร้อยละ 82.00

10. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากนโยบายการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนใหญ่ ได้กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการองค์การมีแผนพัฒนาการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ภายในองค์การ ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้เป็นแนวทางที่ได้รับการส่งเสริมตามนโยบายของคุรุสภา อีกทั้งทุกมหาวิทยาลัยได้มีการจัดอบรม สัมมนา หน่วยงานเพื่อสร้างแนวคิดและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ทำให้การบริหารจัดการขององค์การที่เป็นนิติบุคคล มีการบริหารงานทั้งด้านงบประมาณ การจัดการทรัพยากรเป็นไปอย่างคล่องตัว ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับองค์การ และบุคลากรต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี (ธงชัย สันติวงษ์, 2564: 85) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีบุคลิกภาพและการแต่งกายที่ดีแล้ว ยังต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีอัธยาศัยไมตรีกับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกชนชั้น และสอดคล้องกับแนวคิดของพิชัย ไชยสงคราม (2553: 54) บทบาทของผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จทางการบริหารการศึกษา ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะเข้าสังคม มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร อาจารย์ ผู้เรียน ประชาชน ได้อย่างเหมาะสม ยิ่งเมื่อผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการ โดยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ จึงทำให้บรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาณี กิตติกาญจน์โสภณ. (2561: 89) ได้พบว่า ความชำนาญด้านการสอนของครูอาจารย์จะเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ในการสอน และสอดคล้องกับศิริยุญา ศรีประมวล (2549: 87-90) เรื่องประสิทธิภาพการสอนของครูอาจารย์ พบว่า เพศ วุฒิ และขนาดโรงเรียน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอน

ของครูอาจารย์ แต่ประสบการณ์ในการสอนมีผลต่อประสิทธิภาพการสอนทำให้มีความสามารถในการสอนเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น มีการเพิ่มศักยภาพในการสอนให้มีประสิทธิภาพ ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหาร จากมหาวิทยาลัยด้านการจัดระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง สู่ระดับหลักสูตรต่าง ๆ อย่างทั่วถึงส่งผลให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง-ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของยุภาพร ทองลาภ (2550: 94) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในทุกด้านที่ศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับ วิไลวรรณ นามเขต (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากครูอาจารย์ มีทัศนคติทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำทางการบริหารของ ฌีรดา เวชญาลักษณ์. (2560) ยิ่งถ้าผู้นำทางการบริหารมีการตอบสนองอาจารย์ที่เหมาะสม อาจารย์ได้รับการตอบสนองทางด้านบรรยากาศองค์การที่เหมาะสม พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพงานก็จะยิ่งสูงขึ้น ซึ่งส่งผลที่ดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพทางการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น จึงส่งผลให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงทางบวก

11. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกในการประสานงาน ส่งเสริมให้ครูอาจารย์รู้จักเป็นนักวิจัย รู้จักวิเคราะห์ปัญหา งานที่ต้องปฏิบัติในแต่ละวัน โดยจัดหาวิทยากรกระตุ้นการนำความรู้ใหม่ ๆ มาเผยแพร่ในการจัดบรรยากาศองค์การที่ดียิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ และอย่างเท่าเทียมกัน

2. ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูอาจารย์แสวงหาความรู้ทางวิชาการ มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูอาจารย์เข้าร่วมการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่เพื่อทราบความก้าวหน้าทางวิชาการ จัดให้ไปทัศนศึกษาดูงานเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เป็นประจำ และจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ครูอาจารย์ได้ค้นคว้าหาความรู้โดยการอ่านตำรา เอกสารทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

3. ควรมีนโยบายที่ชัดเจนและมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติขององค์การที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของครูอาจารย์ทุกคน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการต่างๆ ได้ตามเป้าหมาย และประสานงานกับฝ่ายงานต่าง ๆ เพื่อขอความช่วยเหลือสิ่งทีขาดแคลนอยู่

4. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน ระดับสูง ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ ควรส่งเสริมสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน ให้ตรงตามความต้องการอย่างเพียงพอ จัดเจ้าหน้าที่บริการสื่อวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนไว้อำนวยความสะดวก และนำวิทยากรมาให้ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งด้านเทคนิคการสอน

การผลิตสื่อการสอน และแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษาแก่ครูอาจารย์ รวมทั้งส่งเสริมให้ประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรม ความรู้สื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในองค์การ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไป

1. ควรศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ในจังหวัดใกล้เคียง เพื่อจะได้ข้อมูลที่ได้มาทำการศึกษาเพิ่มเติม
2. ควรทำการวิจัยปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอาจารย์มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ณิศา เวชญาลักษณ์. (2560). **ภาวะผู้นำทางการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เจริญพันธ์. (2561). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมือง เขต 2**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหามกุฏราชวิทยาลัย. 8(2) กค. – ธค.. 2561.
- ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ. (2565). **ภาวะผู้นำทางการบริหารและความเป็นนักบริหารมืออาชีพ**. เอกสารประกอบการสอนวิชา MEA205. สำนักพัฒนาตำรา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี..
- ธงชัย สันติวงษ์. (2564). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2565). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: เซนต์ทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พิชัย ไชยสงคราม. (2553). **ความเป็นครู**. อุบลราชธานี:สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2564). **หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรีการพิมพ์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2554). **การศึกษาและความเป็นครู**. กรุงเทพมหานคร:โอ. เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- ยุภาพร ทองลาภ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). **องค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2556). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร:พิทักษ์อักษร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **โรงเรียนนิติบุคคล**. กรุงเทพมหานคร:วัฒนาพานิช.
- ลัดดา ชูศักดิ์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบรรยากาศในห้องเรียนกับการมีระเบียบวินัยในห้องเรียนของนักเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิไลวรรณ นามเขต. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดสุรินทร์ เขต 1**. ศักาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2560). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาในต้น ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริัญญา ศรีประมว. (2549). **การวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา**.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Bass, B.M. and Avolio. (1994). **Improving Organizational Competencies, Transformed Human Resource Management**, Thousand Oaks, Sage.
- Blancero, D. Boroski, L. & Dyer, L. (1996). **Key Competencies, Transformed Human Resource Organization: Field Study**. Human Resource Management. 35 (1): 3-13
- Boyatzis, R.E. (1982). **The Competencies Manager**. New York: Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. New York Harper Collins.
- Daft. L.R. (2008). **Management**. 10th Ed. Thomson South-West. Tennessee.
- Drucker. F. P. (1999). **Management Challenges for the Century**. New York Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1977). **Determining Sample Size for Research Activity**.
Educational and Psychological Measurement. 30(3): pp.607-610.
- McClelland, D.C. (1973). **Testing for Competence rather than Intelligence**. American Psychologist. 28 (1): 1-14
- Ohagan, K. (1996). **Competence in Social Work Practice: A Practical Guide for Professional**.
London: Prentice Hall.

วิเคราะห์วาทกรรม “ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป” ด้วยหลักกาลามสูตร Discourse Analysis “Doing Good but Good Things Never Happen, Doing Evil but Good Things Happen” according to Kalama Sutta

วิเศษ แสงกาญจนวิณิช

Wiset Sangkanjanavanich

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail : metha.ang@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 11 เมษายน 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์วาทกรรม “ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป” ด้วยหลักกาลามสูตร วิธีการศึกษาเป็นแบบเชิงคุณภาพเชิงปรัชญา โดยศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากพระไตรปิฎก เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ที่เชื่อว่า “ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป” นั้น ตีความคำว่าดีในความหมายของผลประโยชน์เชิงวัตถุและการตอบสนองทางอารมณ์เป็นหลัก 2. คำว่า ทำดีได้ดี ในทางพุทธปรัชญานั้น หมายถึง ดีในทางกุศลจิต ไม่ใช่ดีเชิงวัตถุหรือการตอบสนองทางอารมณ์ของกิเลส 3. ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เป็นจริง ส่วนทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป เป็นเพียงวาทกรรมเชิงระบายนทางอารมณ์ที่ไม่สมหวังจากความคาดหวังในเรื่องผลประโยชน์เชิงวัตถุและการตอบสนองทางอารมณ์เท่านั้น

คำสำคัญ: วาทกรรม, ทำดีได้ดีมีที่ไหน, ทำชั่วได้ดีมีถมไป

ABSTRACT

The objective of this article was to analyze the discourse “Doing Good but Good Things Never Happen, Doing Evil but Good Things Happen” according to Kalama Sutta. The methodology was based on the qualitative philosophical approach by studying and compiling the information from Tripitaka, all related documents and research papers. The results showed that: 1. one who believed that “doing good but good things never happen,

doing evil but good things happen” interpreted this meaning based on material interest and emotional response; 2. The word “doing good but good things will happen” in the Buddhism philosophy meant the charity, not material interest or emotional response to greed; and 3. “Doing good but good things will happen, doing evil but bad things will happen” was actual. Doing good but good things never happen, doing evil but good things happen was only the emotional discourse when one felt disappointed in his/her material interest and emotional response only.

Keywords: Discourse, Doing Good but Good Things Never Happen, Doing Evil but Good Things Happen

1. บทนำ

เรื่องของกรรมดี-กรรมชั่ว มีประเด็นปัญหาที่ถกเถียงกันมากที่สุด ก็คือ “การให้ผลของกรรม” โดยเฉพาะตามหลักคำสอนที่ว่า ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว นั้น เป็นจริงหรือไม่ เพียงใด เพราะเท่าที่เห็นๆ กันอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงในสังคมปัจจุบันนี้ คนที่ทำชั่วได้ดี และคนที่ทำดีได้ชั่ว ก็มีมากมาย เป็นผลให้หลายๆ คนไม่เชื่อถือในหลักคำสอนนี้

คำกล่าวที่นิยมพูดกันว่า ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว นั้น มาจากพุทธศาสนสุภาษิตที่ว่า

ยาทิสํ วปเต พิชํ ตาทิสํ ลภเต ผลํ

กัลยาณการี กัลยาณํ ปาปการี จ ปापकं

แปลว่า หวานพิชเช่นใด ได้ผลเช่นนั้น (ผู้) ทำดีได้ดี (ผู้) ทำชั่วได้ชั่ว

คาถานี้เป็นคำกล่าวของฤๅษี (อิสิภษิต) ซึ่งพระพุทธเจ้านำมาตรัสเล่าแก่พระภิกษุทั้งหลาย ซึ่งรวบรวมไว้ในพระไตรปิฎก นับเป็นข้อความที่แสดงหลักกรรมของพระพุทธศาสนาได้อย่างชัดเจน

ในปี พ.ศ. 2555 มีงานวิจัยฉบับหนึ่ง ชื่อเรื่อง “หลักกรรมทางพระพุทธศาสนาในวิถีชีวิตของสังคมไทย” โดยนายวุฒินันท์ กันทะเตียน หนึ่งในคณะผู้วิจัย กล่าวว่า ผลงานวิจัยเรื่องดังกล่าวได้ทำการสุ่มสำรวจความเห็นจากพุทธศาสนิกชนทั่วประเทศ จำนวน 1,110 คน พบว่า ร้อยละ 90.2 ยังมีความเชื่อเรื่องกรรมดีกรรมชั่ว ขณะที่ร้อยละ 66.5 เชื่อว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” ส่วนร้อยละ 18.2 เชื่อว่า “ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป” พระสุธีธรรมาวุธ วัฒนวิฑฒนธรรม ในฐานะหัวหน้าโครงการวิจัยดังกล่าว กล่าวว่า ผลการวิจัยเรื่อง “หลักกรรมทางพระพุทธศาสนาในวิถีชีวิตของสังคมไทย” สะท้อนพฤติกรรมคนไทยในปัจจุบัน ที่แม้จะเชื่อเรื่องกรรม แต่มีมุมมองเปลี่ยนไปจากเดิม ซึ่งไม่ถูกต้อง ทำให้ประเทศไทยได้ชื่อว่ามีการทำนุบำรุงพุทธศาสนามากที่สุดในโลก และมีขอทานจำนวนมาก เนื่องจากคนส่วนใหญ่นิยมทำบุญด้วยการให้ทาน เพราะคิดว่าเป็นการก่อกรรมดีและมีส่วนช่วยเหลือบาปบางผลของ

กรรมชั่วที่ได้กระทำทั้งปัจจุบันและชาติก่อน ซึ่งตามหลักพุทธศาสนา สัตว์โลกย่อมเป็นไปตามกรรม ทำดี ย่อมได้ดี ทำชั่วย่อมได้ชั่ว หากทุจริต ฉ้อโกง แล้วทำเงินไปบริจาค ก็ถือว่าทรัพย์ที่ได้มาไม่บริสุทธิ์ ย่อม ไม่ได้านิสงส์จากการทำบุญเหมือนกับทรัพย์ที่หามาได้โดยการประกอบอาชีพโดยสุจริตแน่นอน (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2566)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาวิเคราะห์หาทหกรรม “ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป” ด้วยหลัก กาลามสูตร เพื่อใช้กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณต่อประเด็นปัญหาดังกล่าวนี้อย่างหวังว่าคำตอบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะช่วยสร้างความเข้าใจที่เป็นสัมมาทิฐิต่อเรื่องกรรมให้กับสังคมไทยสืบไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์หาทหกรรม “ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป” ด้วยหลักกาลามสูตร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งแบ่งเอกสารเป็นเอกสารปฐมภูมิและเอกสารทุติยภูมิ

3.1 เอกสารปฐมภูมิ ประกอบด้วย พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง ปี พ.ศ. 2521 จัดพิมพ์โดย กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ

3.2 เอกสารทุติยภูมิ ประกอบด้วย ก) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรรมและหลักกาลามสูตรในพุทธศาสนาเถรวาท

เมื่อรวบรวมเอกสารเสร็จสิ้นแล้ว นำเอกสารมาเรียบเรียง จากนั้นวิเคราะห์เพื่อนำไปสรุปผลอภิปรายผล และเสนอแนะในบทสุดท้าย

4. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์หาทหกรรม “ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป” ด้วยหลักกาลามสูตร พบว่าเกณฑ์ประกันความชอบธรรมของกาลามสูตรนั้น บ่งชี้ว่า ถึงแม้การทำดีและทำชั่ว ไม่มีอยู่จริง หรือไม่เป็นจริง แต่คนทำดีก็ไม่ได้ขาดทุนตรงไหน ส่วนคนทำชั่วก็ไม่ได้กำไรเช่นกัน ใครทำดี คนก็ยกย่อง ให้ความเชื่อถือ ให้ความไว้วางใจ เป็นเกียรติแก่วงตระกูล จิตใจก็ไม่ทุกข์ร้อน ส่วนคนทำชั่วนั้น คนรอบข้างไม่ได้ให้ความไว้วางใจ เป็นการทำลายชื่อเสียงวงศ์ตระกูล จะค้าขายทำธุรกิจการงานก็ไม่เจริญ เพราะคนที่ประกอบธุรกิจกรรมด้วยความหวาดระแวง ไม่ไว้วางใจ วางใจไม่ได้ เพราะคนทำชั่วมีปกติลักขโมย ไม่ซื่อสัตย์ โกงกิน คอรัปชั่น จึงไม่อาจสร้างเครดิตหรือความน่าเชื่อถือแก่ตนเองได้เลย และมีความทุกข์ร้อนสมอยู่ใน

ใจตลอดเวลา แม้ว่านกสวรรค์ไม่มีอยู่จริง แต่สิ่งที่สัมผัสกลับกลายเป็นเหมือนสวรรค์ในอก นรกในใจ คนทำดีเกิดความสุขสบายที่ใจ คนทำชั่วก็เดือดร้อนใจภายหลัง

หากพิจารณาตามเกณฑ์ตัดสินความจริงตามหลักกาลามสูตรพบว่า คำว่า ทำดี ได้ดี นั้น หมายถึง การกระทำที่มาจากเจตนาดีอันเป็นกุศลส่วนหนึ่ง และมาจากผลการกระทำอีกส่วนหนึ่ง อธิบายได้ว่า ในส่วนของเจตนาดีอันเป็นกุศลนั้น ได้แก่ ความไม่โลภ ความไม่โกรธ ความไม่หลง ส่วนผลที่จากผลการกระทำที่ดี ได้แก่ ไม่ก่อโทษ วิญญูชนสรรเสริญ เป็นประโยชน์ เป็นสุข ในส่วนของเจตนาชั่ว อันเป็นอกุศลนั้น ได้แก่ ความโลภ ความโกรธ ความหลง ส่วนผลที่จากผลการกระทำที่ชั่ว ได้แก่ ก่อโทษ วิญญูชนติเตียน ไม่เป็นประโยชน์ เป็นทุกข์

เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์นี้ พบว่า คำว่า ทำดี นั้น คือ เรื่องของกรรมทางใจอันเกิดจากกุศลจิตคือ อโลภะ อโทสะ อโมหะ ไม่ใช่การพยายามเอาอกเอาใจโดยมุ่งหวังด้วยความโลภ ความอยากได้ตั้งใจ เมื่อไม่ได้ตั้งใจก็โกรธ หากเป็นเช่นนี้ ในพุทธศาสนาถือว่าเป็นการทำชั่ว เมื่อทำชั่วด้วยโลภะ โทสะ โมหะ จะให้ผลออกมาดีก็คงจะผิดหลักของธรรมชาติ เพราะผลที่ดีไม่ได้หมายถึงผลประโยชน์ แต่ผลประโยชน์เป็นเพียงผลพลอยได้ ส่วนผลของกรรมนั้นเป็นไปตามธรรมชาติ ตรงไปตรงมา คือ ทำดีคือดี ทำชั่วคือชั่วนั่นเอง

กล่าวโดยสรุปก็คือ 1. ผู้ที่เชื่อว่า “ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป” นั้น ตีความคำว่าดีในความหมายของผลประโยชน์เชิงวัตถุและการตอบสนองทางอารมณ์เป็นหลัก 2. คำว่า ทำดีได้ดี ในทางพุทธปรัชญานั้น หมายถึง ดีในทางกุศลจิต ไม่ใช่ดีเชิงวัตถุหรือการตอบสนองทางอารมณ์ของกิเลส 3. ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เป็นจริง ส่วนทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป เป็นเพียงวาทกรรมเชิงระบายทางอารมณ์ที่ไม่สมหวังจากความคาดหวังในเรื่องผลประโยชน์เชิงวัตถุและการตอบสนองทางอารมณ์เท่านั้น

5. อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **นัฏกร อาชะวะบูล** (2545, หน้าบทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาหลักกรรมในพระพุทธานุสาวาทที่ปรากฏในละครโทรทัศน์ : เฉพาะกรณีเรื่อง เจ้ากรรมนายเวร” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้พื้นฐานทั่วไปในหลักกรรมทางพระพุทธานุสาวาท และในเรื่องของกรรมและกฎแห่งกรรมโดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ยืนยันในหลักคำสอนที่ว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” และสอดคล้องกับแนวคิดของ **พระภาวนา วิริยะคุณ** (2566, ออนไลน์) ได้วิเคราะห์ประเด็นที่ว่า “จริงหรือ ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป” ไว้ 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นแรก : “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” หมายถึงอะไร ถ้าเราจะพูดให้เต็มค่านะ ทำกรรมดีย่อมได้ผลดี คือ เป็นความสุข เป็นความเจริญ ทำกรรมชั่วย่อมได้ผลชั่ว คือ ได้ผลในเชิงลบ ได้ความเดือดร้อน เป็นความตกทุกข์ได้ยากทั้งทางกายทางใจ ถ้าเราเจาะลึกเข้าไปอีกนิดหนึ่งจะพบว่า คนเราทำกรรมไม่ว่าดี

หรือชั่วได้ 3 ทาง คือ ทางกาย วาจา และใจ เมื่อทำกรรมดีแล้วผลแห่งกรรมดีนั้นต้องออกมาแน่นอน แต่ว่าจะออกมาในรูปแบบไหนนั้นคงต้องว่ากันเป็นเรื่อง ๆ ไป ยกตัวอย่าง เด็กทำกรรมดีด้วยการขยันหมั่นเพียรเรียนหนังสือ ผลแห่งกรรมดีมาแน่นอนเลยคือ เด็กจะมีความเข้าใจในเรื่องที่เรียน มีความเฉลียวฉลาดเพิ่มขึ้น และทำให้มีความมั่นใจในตัวเองเพิ่มขึ้น นี่เป็นผลของกรรมดี แต่ว่าในทำนองกลับกัน ทำกรรมชั่วก็ได้ผลชั่ว เป็นอย่างไร เด็กขี้เกียจเรียนหนังสือ ขี้เกียจทำการบ้าน ขี้เกียจไปช่วยแม่ทำกับข้าว เพราะฉะนั้น เขาก็เรียนไม่ดี ทำกับข้าวก็ไม่มี เป็น นอกจากทำกับข้าวไม่เป็น ช่วยแม่ไม่ได้ ก็เลยต้องกินข้าวสวย ๆ แล้วก็ไปโรงเรียนไม่ค่อยจะทัน นี่จัดว่าเป็นกรรมชั่วที่เด็กคนนั้นจะพึงได้รับ ทำดีต้องได้ดีจริง ทำชั่วต้องได้ชั่วจริง นี่คงเป็นคำตอบที่ชัดเจนในข้อแรกแล้ว

ประเด็นที่สอง : สาเหตุที่ทำให้คนสับสนเข้าใจกันผิดว่า “ทำชั่วได้ดีมีถมไป ทำดีได้ดีมีที่ไหน” ความสับสนในทำนองนี้เกิดขึ้นได้หลายกรณี

1) กรณีที่คน ๆ นั้นไม่เข้าใจ แยกไม่ออกว่า ทำดีทำชั่วเป็นอย่างไร ยกตัวอย่าง เขาบอกว่า “ทำดีแล้วไม่ได้ดี” หลวงพ่อก็ถามว่า “คุณไปทำอะไรมาบ้างละ” เขาตอบว่า “ไปรับใช้รินเหล้าให้เจ้านายกินไม่เคยขาดเลย นายยังไม่รักเลย เมาก็ไรเตะทุกที” ก็สิ่งที่เขากำลังทำคือกรรมชั่ว แต่เขาแยกไม่ออก

2) กรณีที่คน ๆ นั้นแยกออกว่าอย่างนั้นคือทำดี อย่างนั้นคือทำชั่ว แต่ว่าเป็นประเภทคนใจร้อน คือทำดีปั๊บก็อยากจะให้ผลดีออกปั๊บ เราต้องเข้าใจว่า องค์ประกอบในการทำความดีนั้นมี 3 ประการ

ประการที่ 1 ต้องให้ถูกดี คือ ถูกประเด็นในเรื่องนั้นจริง ๆ ยกตัวอย่าง เวลาซักเสื้อผ้าก็ต้องถูกดี คือเสื้อที่เราใส่นั้น จุดที่เปื้อนมากที่สุดก็คือแถวคอปก แถวปลายแขนเสื้อ ถ้าเราขี้ผ้าให้ทั่วตัว แต่ไม่ได้ขยี้ที่คอปกกับที่ปลายแขนก็ไม่ถูกดี แต่ว่าถ้าเราขยี้ที่คอ ขยี้ที่ปก ที่ปลายแขน ให้เรียบร้อยก่อน แล้วจึงขยี้ที่อื่นพอประมาณ ทำอย่างนี้ถึงจะถูกดี

ประการที่ 2 : ต้องให้ถึงดี แคล้งถูกดีแล้วยังไม่พอ จะต้องให้ถึงดีด้วย เวลาซักผ้า เราควรจะขยี้สัก 30 ครั้ง แต่เราขยี้แค่ 10 ครั้ง มันยังไม่ถึงดี เพราะฉะนั้น ผ้าก็ไม่เกลี้ยงหรือสกปรก งานทุกชิ้นเมื่อทำแล้วอย่าทำแบบผักชีโรยหน้า ทำแล้วต้องทำกันเต็มกำลังเต็มที่แล้วผลดีจะออก

ประการที่ 3 ต้องให้พอดี คือ ทั้งที่ถูกดีถึงดีแล้ว แต่ก็ต้องพอดีด้วยอย่าให้เกินไป ซักผ้าควรจะขยี้ 30 ครั้ง เราขยี้เพื่อเหนียวไป 100 ครั้ง จนเสื้อขาด เราก็มองไม่ได้ใส่ เช่นกันทำอะไรต้องรู้จักพอประมาณ เกินกำลังก็ไม่ได้เดี๋ยวเสียหาย น้อยไปก็ไม่ถึงจุดดี ทำแล้วต้องให้ถูกดี ถึงดี พอดี จึงจะได้ดี

แต่ทั้งที่ถูกดี ถึงดี พอดี องค์ประกอบสำคัญคือ ”เวลา” เราต้องให้เวลากับงานนั้น ๆ ด้วย แต่ที่นี้ที่เกิดความสับสนก็คือ ในขณะที่รอเวลาให้ผลแห่งกรรมดีออกนั้น อาจจะต้องใช้เวลาเป็นเดือน เป็นปี ในระหว่างนั้นเอง กรรมชั่วในอดีตเกิดตามมาทัน ออกผลก่อน เราเลยรู้สึกว่ “เฮ้ยกำลังทำดีอยู่ ทำไมต้องมาเดือดร้อนด้วยเรื่องนั้นเรื่องนี้ ทั้ง ๆ ที่เรื่องนี้เราทำมานานแล้ว มันน่าจะจบ ๆ ไปแล้ว”

จึงกลายเป็นว่า ขณะที่กำลังทำความดีอยู่นั้น มีผลเสียหายเกิดขึ้นอันเกิดจากกรรมชั่วในอดีต ซึ่งมักคนจะทักท้วงเอาไว้ว่า ทำดีกลับได้ชั่ว แต่ความจริงแล้ว ทำดีต้องได้ดี แต่ว่าผลดีของกรรมดีนั้นยังไม่ทันออก มันถูกตัดรอนด้วยกรรมชั่วในอดีต แต่ถึงกระนั้นก็ตาม เมื่อได้จังหวะของกรรมดี กรรมดีนั้นออกผล เราก็ได้ชื่นใจในภายหลังอีกเหมือนกัน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ **เมธา ทธิเมทาธิป (2566)** กล่าวถึง วลียอดฮิตของคน พ.ศ. นี้ “ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป” โดยยกคำกล่าวของพระไพศาล วิสาโล ที่แสดงธรรมเป็นข้อเตือนใจไว้ว่า “เดี๋ยวนี้เราทำบุญเหมือนกับเราซื้อหุ้น หุ้นตัวไหนให้ผลตอบแทนสูงกว่าก็ซื้อหุ้นตัวนั้น เวลาทำบุญก็คำนวณว่าทำกับใครได้อานิสงส์มากกว่า เวลาทำบุญ อย่ามัวไปชวนขายหาว่าพระรูปนี้เป็นพระอริยเจ้าหรือไม่ เป็นพระอรหันต์หรือเปล่า ให้ถามตัวเองว่ามีศีลไหม ถ้าเรามีศีลมาก ทางที่เราทำบุญที่เราบำเพ็ญ ก็มีอานิสงส์มากตามไปด้วย” จากนั้น ได้อธิบายต่อไปว่า จริงๆ แล้วคำว่า “ดี” ในที่นี้ “ไม่ได้หมายถึงผลประโยชน์” แต่หมายถึง การเติบโตของกุศลธรรมภายใน ได้แก่ อโลภะ อโทสะ อโมหะ พุดง่ายๆ ก็คือ การทำดีเป็นไปเพื่อ “การละความเห็นแก่ตัว” ผลประโยชน์แม้จะเกิดขึ้นได้แต่ก็ถือเป็น “ผลพลอยได้” เท่านั้น แต่ถ้าถึงผล เก่งกำไร ตั้งแต่ต้น ทั้งลาภ ยศ สรรเสริญ สุข เลยกลายเป็นว่าทำด้วยเจตนาอันเป็นโลภะ (ความโลภ) ตั้งแต่ต้น เมื่อเจตนาเป็นอกุศลเช่นนี้ จะให้บังเกิดผลลัพธ์ที่ดีได้อย่างไร? การทำดี แต่ทำเอาเข้าตัว คือ ทำตัวเป็นผู้ “รอรับผล” “คาดหวัง” นู่นนี้สารพัด แสดงให้เห็นถึงการขับเคลื่อนของ “โลภะ” ที่อยู่เบื้องหลัง แล้วมาติดดินภายหลังว่าทำดีไม่ได้ดี นั่นเพราะเจตนาเริ่มต้นคือทำเพื่อเอา เหตุคือโลภะ (ความโลภ) เมื่อเหตุไม่ดีจะให้ผลมันออกมาดีได้อย่างไร? ขณะที่ทำ “เอาเข้าตัว” ด้วย “ความหวังดี” สิ่งดีๆ มักจะเกิดขึ้นก่อนในเบื้องต้น แล้วจบลงด้วยความขมขื่นในท่ามกลาง ก่อนที่เราจะ “รู้สึกตัว” ในที่สุด นี่เป็นกฎของธรรมชาติ เป็นธรรมชาติที่ไม่ได้ขึ้นกับความคาดหวังของใครเลย

6. ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1. นำไปใช้เป็นหลักการในการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีการสะท้อนถึงตนเองใน 2 แง่มุม คือ เจตนาและผลของการกระทำ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้สอนออกแบบให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

2. นำไปสร้างความเข้าใจให้กับชาวพุทธเพื่อให้เกิดสัมมาทิฐิในเรื่องกฎแห่งกรรม ซึ่งอาจจัดเป็นกิจกรรมบรรยายธรรม สนทนาธรรม ปฏิบัติธรรม หรือทำเป็นสื่อ เป็นคลิปวิดีโอเผยแพร่ในโลกออนไลน์

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยจึงเสนอแนะพหุเป็นตัวอย่างเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. หลักกรรมในทางพุทธศาสนาเถรวาท : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน
2. หลักกรรมในทางพุทธศาสนาฝ่ายมหายาน : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน

3. เปรียบเทียบหลักกรรมในทางพุทธศาสนาเถรวาทกับพุทธศาสนมหายาน

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ, กรมการศาสนา. (2521). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2566). **ผลวิจัย มจร พบชาวไทยเชื่อทุจริตลดทอนกรรมได้ด้วยการทำบุญบริจาค**. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2566. สืบค้นจาก <https://www.mcu.ac.th/news/detail/9255>

เมธา หริมเทพาธิป, ผศ.ดร. (2566). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์หลังนยุค (PHE 9104)**. สาขาปรัชญาและจริยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

พระภาวนา วิริยะคุณ (2566). “จริงหรือ ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป”. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2566. สืบค้นจาก <https://www.kalyanamitra.org/u-ni-boon/aug47/c23.htm>

นัฏกร อาชะวะบูล. (2545). “ศึกษาหลักกรรมในพระพุทศาสนาเถรวาทที่ปรากฏในละครโทรทัศน์ : เฉพาะกรณีเรื่อง เจ้ากรรมนายเวร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

COOPERATION MODEL BETWEEN CONTEMPORARY ART MUSEUM AND ART EDUCATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER GUANGDONG PROVINCE

Ding Yushan

Chuanchom Chinatangkul

Kamolmal Chaisirithanya

Leadership in Educational Administration,

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 915657085@qq.com

Received : 21 April 2024

Revised : 30 December 2024

Accepted : 30 December 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to examine the components and indicators of cooperation between contemporary art museums and art education in educational institutions under Guangdong Province; (2) to propose the cooperation model between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province; and (3) to develop guidelines for implementation of cooperation between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province.

The research was a mixed methodology research, including qualitative and quantitative research. The total population of the study was 1081 people, including 18 rated contemporary art museums from Guangdong Province who had participated in art education cooperation projects. They were the staff of contemporary art museums, art education managers, art education teachers, and contemporary art museum directors. The sample size was determined based on the Taro Yamane formula and obtained using stratified random sampling. The final sample size was 301 people. Among them, 8 key informants, namely the director of the contemporary art museum, art education teachers, and art education managers. The tools used for data collection were semi-structured interviews and a five level rating scale questionnaire. Descriptive statistics, confirmatory factor analysis, were used for statistical data analysis, and content analysis.

The research findings revealed that: 1. The cooperation model between Guangdong contemporary art museum and art education in educational institutions consisted of 6 components and 24 indicators, including (1) cooperation subjects, (2) social environment, (3) cooperation mechanism, (4) cooperation motivation, (5) construction of cooperation relationship, and (6) impact of cooperation. 2. The cooperation model between Guangdong contemporary art museum and art education in educational institutions was consistent with empirical data, and all data met the prescribed standards. 3. There were a total of 24 implementation guidelines for the cooperation between Guangdong contemporary art museum and art education in educational institutions.

Keywords: Contemporary Art Museums, Art Education, Cooperation Model, Guangdong Province

1. Introduction

Contemporary art museums are indispensable cultural landmarks for a country and region. They focus on visual art, collecting and preserving art exhibits of contemporary artists, and providing cultural support for a region. As a cultural calling card of a city, art museums not only have functions such as exhibitions, collections, academic research, but also can provide public aesthetic education to the public. In traditional art museum management, emphasis is often placed on collection, research, and display functions. However, with the changing times, modern society emphasizes diversified lifestyles such as communication, learning, leisure, and entertainment, requiring art museums to rethink the interaction between art museums and the public, as well as the positioning of art museums in society. In order to meet the needs of the public and play a more proactive role in society, the educational function has become one of the important purposes of art museums, and even the main mission of art museums (Li Xin, 2010:189).

The art museum has vast learning resources. One of the greatest functions of an art museum is to collect and display, and its physical, intuitive, and on-site nature can make up for the shortcomings of classroom teaching in educational institutions, providing students with opportunities to access authentic art. As early as the last century, developed countries such as the United States and Japan were developing art museum art education. Many art museums offer art museum education courses and send these resources to educational institutions. In the 1960s, nearly half of the art museums in the United States established education departments. In the 1970s, 90% of museums (including art galleries)

in the United States provided educational services to schools, and 70% of schools organized students to visit art galleries as a routine activity(Zhu Ying,2007).

The research topic comes from the researcher's workplace, the Shenzhen contemporary art museum in Guangdong Province. Therefore, regarding the research on the cooperation model between contemporary art museums and art education educational institution, the researcher believes that there are some research gaps.Filling in these research gaps will help to gain a deeper understanding of the operational methods, best practices, and influencing factors of collaboration between art museums and art education institutions. Through in-depth research, guidance and support can be provided for establishing more effective and sustainable cooperation mechanisms. So, this is also the original intention of the author in choosing this research topic, and it is also the problem that this study aims to solve.

It is very important to establish a cooperative model between contemporary art museum and art education educational institution, so that contemporary art museum can become the source of learning for students. Through the study of the cooperation model between contemporary art museum and art education educational institution, the paper deepens its theoretical basis, and provides the development direction and practical insights for the cooperation between Guangdong contemporary art museum and art education in educational institution from the perspective of practice. To find a cooperation model suitable for Guangdong Province, we can learn from the relevant excellent experience at home and abroad. The theoretical research on the combination of museum or art gallery education and art education educational institution has become a hot topic in the academic circle.

2. Research Questions

(1) What are the components and indicators of cooperation between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province?

(2) Does cooperation model between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province fit well with empirical data?

(3) What are the guidelines for cooperation between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province.

3. Research Objectives

(1) To examine the components and indicators of cooperation between contemporary art museums and art education in educational institutions under Guangdong Province.

(2) To propose the cooperation model between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province.

(3) To develop guidelines for implementation of cooperation between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province.

4. Research Hypothesis

Cooperation model between contemporary art museums and art education in educational institutions under Guangdong Province fit with empirical data.

5. Research Method

The research process consisted of three phase:(1) Examine the components and indicators of cooperation between contemporary art museums and art education in educational institutions under Guangdong Province;(2)Propose the cooperation model between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province;and (3) Develop guidelines for implementation of cooperation between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province. From the perspective of research objectives, the main findings were as follows:

The first part adopts a qualitative research method. Through literature review and expert interviews, six components were summarized. There were six components of cooperation model between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province. This includes:(1)The cooperation of cooperative subject of contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province. (2) The cooperation of social environment.(3)The cooperation of cooperation mechanism. (4) The cooperation of motivation cooperation. (5) The cooperation of relationship building. (6) The impact of cooperation of cooperative subject of contemporary art museum and art education in educational institutions under

Guangdong Province. Interviewed 8 key informants, including 4 directors of the contemporary art museum, 2 art education management personnel, and 2 art teachers from educational institutions. They each had over 5 years of work experience. The study was conducted using purposive sampling and semi-structured interviews. Data collection was conducted by researchers. And conducted content analysis on the collected data.

The researcher used the variables from the first stage to create a questionnaire and collected data from the sample to test the components and indicators of the cooperation model between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province.

The population data used in this research stage comes from 18 contemporary art museums in Guangdong Province that had collaborated with educational institutions. They had many years of experience in cooperation and had made certain achievements in this field.

Researcher calculated a sample size of 301 using Taro Yamane (1973) within the population range of 1087. The sample adopted stratified random sampling in the distributed sample.

6. Research Results

6.1 Research findings of objective 1

The cooperation model between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province was summarized through literature review and semi-structured interviews. Based on the principle that consensus can be reached through majority opinions, experts and scholars jointly proposed 71 indicators for each component. For the effectiveness evaluation of 71 indicators, researchers sought testing of Project Objective Consistency (IOC) from five experts in related fields, who resolved these issues with a consistent overall opinion. Through the IOC test, a total of 60 items in the final questionnaire were eventually retained. There are a total of 6 components. As shown Table 1.

Table 1 Results of indicators for the composition of cooperation models

Number	Components	Indicators	
1	Cooperative subject	1	The cooperation consciousness of both parties affects the cooperation subjects of both parties.
		2	The environmental conditions of cooperation affect the determination of cooperation subjects between both parties.
		3	The functions and attributes of contemporary art museums make them the main parties for cooperation.
		4	The frequency of interaction between contemporary art museums and educational institutions in art education.
		5	The professional influence of personnel related to art education in educational institutions and contemporary art museums leads the main body of activities.
		6	The degree to which contemporary art museums invest resources in art education cooperation with educational institutions.
		7	The overall strength of contemporary art museums in the public education sector.
		8	The government's support and policies on cooperation between contemporary art museums and educational institutions.

Table 1 Results of indicators for the composition of cooperation models

Number	Components	Indicators	
		9	The nature of educational institutions and contemporary art museums is also an important factor affecting the selection of cooperation subjects.
		10	The teaching objectives and curriculum system of educational institutions influence their ability to become the main body of cooperation.
		11	Both parties share the same collaborative development goals and concepts, promoting mutual participation as the main body of cooperative activities.
		12	Introduction of external professional entities.
2	Social environment	13	The degree of emphasis placed on aesthetic education in modern society.
		14	The academic positioning of contemporary art museums in the local area.
		15	The construction of venues required for cooperation between contemporary art museums and educational institutions.
		16	Construction of an innovative exchange platform for cooperation between contemporary art

Table 1 Results of indicators for the composition of cooperation models

Number	Components	Indicators	
			museums and educational institutions.
		17	The cultural atmosphere of cooperation between contemporary art museums and educational institutions in art education.
		18	The demand of society for quality education and aesthetic education affects the cooperation model between both parties.
		19	The government has improved the policy system for cooperation between contemporary art museums and educational institutions in art education, supported by relevant policy documents.
		20	The attention and coverage of social media on the cooperation between contemporary art museums and educational institutions in art education.
		21	Social recognition of the collaborative form of art education between contemporary art museums and educational institutions.
3	Cooperation mechanism	22	The talent joint training model between contemporary art museums and educational institutions is an important

Table 1 Results of indicators for the composition of cooperation models

Number	Components	Indicators	
			component of the cooperation mechanism.
		23	A long-term and stable communication mechanism between contemporary art museums and educational institutions for art education cooperation.
		24	Contemporary art museums and educational institutions jointly develop curriculum and activity resources.
		25	Sharing of course resources, talent resources, and equipment resources in art museums.
		26	Unity of development concepts between both parties in cooperation.
		27	Contemporary art museum education shares a common value orientation with art education in educational institutions.
		28	The improvement of the abilities of teachers and contemporary art museum staff in relevant professional fields is an important factor affecting the cooperation mechanism.
		29	Clarify the rights and obligations of both parties in the cooperation project, establish a complete

Table 1 Results of indicators for the composition of cooperation models

Number	Components	Indicators	
			cooperation system, and determine the mechanism for sharing benefits in the cooperation.
		30	The effective formulation and precise implementation of policies, systems, funds, and finances by local governments.
		31	The formulation of cooperation system between contemporary art museums and educational institutions, as well as the establishment of personnel configuration and organizational structure.
		32	Improve the relevant curriculum and service system between contemporary art museums and educational institutions.
		33	Clear rights and obligations between contemporary art museums and educational institutions.
		34	Both parties shall clarify the investment and cost of cooperation funds.
4	Motivation for cooperation	35	The embodiment of the public education function of contemporary art museums.
		36	Financial allocation from local governments to contemporary art museums and educational institutions.

Table 1 Results of indicators for the composition of cooperation models

Number	Components	Indicators	
		37	The development of technology and culture has generated a demand for professional talents. The country vigorously promotes traditional culture and promotes the development of art museums, which requires a large number of professional talents.
		38	National policies require educational institutions to integrate and utilize high-quality educational and teaching resources, explore effective ways to utilize social public resources such as science museums for education, and fully leverage the role of extracurricular activity venues in after-school services.
		39	The performance evaluation system and evaluation of professional titles for teachers in educational institutions encourage them to actively participate in cooperation.
		40	The academic positioning of contemporary art museums themselves, as well as the collection direction of their collections and the research direction of educational institutions' teaching objectives.
		41	In the cooperation between contemporary art museums and

Table 1 Results of indicators for the composition of cooperation models

Number	Components	Indicators	
			educational institutions, the high-quality education, social and cultural activities of the venues attract and promote cooperation.
		42	Under the wave of lifelong education, embassies and schools can establish cooperative relationships to help students receive education and lifelong growth, as well as the modern public's pursuit of aesthetic education.
5	Relationship building	43	Seeking scientifically effective methods of cooperation to ensure stable cooperative relationships.
		44	Match the cooperation model with the trend of the times and build a cooperative relationship that is in line with the development of the times.
		45	The satisfaction level of both parties in cooperation with the form, content, resource allocation, and division of labor of the cooperation.
		46	The matching degree between the curriculum of contemporary art museums and the learning plans of educational institutions.
		47	The frequency of interaction between both parties during the

Table 1 Results of indicators for the composition of cooperation models

Number	Components	Indicators	
			cooperation stage affects their cooperative relationship.
		48	National sponsorship is the foundation of educational cooperation and the main economic source of educational cooperation.
		49	The degree to which contemporary art museums and educational institutions communicate on the form, content, and other related issues of cooperation during the cooperation process.
6	The impact of cooperation	50	Enhancing the educational attributes of contemporary art museums and developing their academic significance in social education.
		51	Promote the rational utilization of resources, provide higher quality and diversified educational resources for educational institutions, and effectively allocate social educational resources.
		52	The cooperation between contemporary art museums and educational institutions is conducive to increasing the richness of student learning resources.
		53	Contemporary art museums and educational institutions collaborate on art education to jointly build

Table 1 Results of indicators for the composition of cooperation models

Number	Components	Indicators	
			characteristic cooperation projects and collaborative project content construction, enhancing regional education development capabilities.
		54	Supplement complementary educational resources for contemporary art museums and educational institutions.
		55	Improve students' cultural and aesthetic literacy, stimulate their thinking and creative abilities, and enhance their overall quality.
		56	Improve the venue functions and academic positioning of contemporary art museums.
		57	The resources of contemporary art museums radiate to school art education, optimize the curriculum of educational institutions, enhance the coordination mechanism of related art education, and promote a new form of dissemination of art education projects.
		58	From the degree of resource acquisition by both parties, the level of communication in the cooperation model, and the level of cooperation within the existing resource allocation scope.

Table 1 Results of indicators for the composition of cooperation models

Number	Components	Indicators	
		59	Enhance the visibility of contemporary art museums in regional development.
		60	Provide experience for collaborative projects with contemporary art museums and educational institutions in other regions.

6.2 Research findings of objective 2

Result of data analysis for proposing the cooperation model of contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province for research objective 2.

This research was conducted using confirmatory factor analysis, The model proposed in this study consisted of 6 components and 60 indicators.

Confirmatory factor analysis was used to test the adaptability of the proposed theoretical factor structure. It was a statistical method used to evaluate whether the relationship between observed variables and potential factors envisioned by the researcher was consistent. Especially in the field of measurement and structural equation modeling, it was often used to test the degree of fit between data and models.

The researcher used the AMOS program for data analysis, and the indicator analysis of each component was shown in the following Figure 2-8:

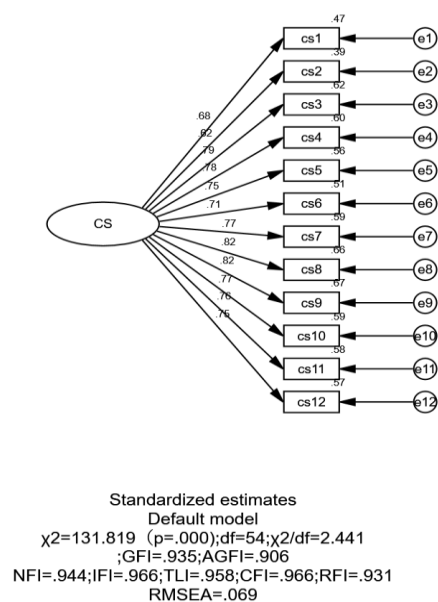


Figure 2 Measurement result of component 1 indicators

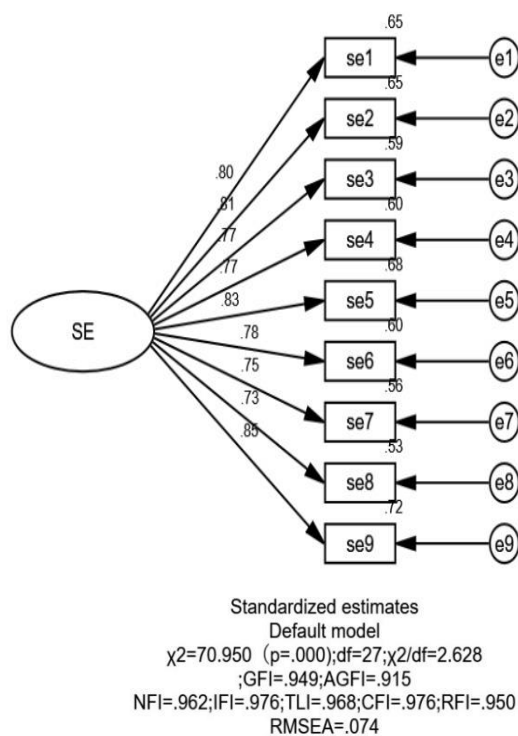
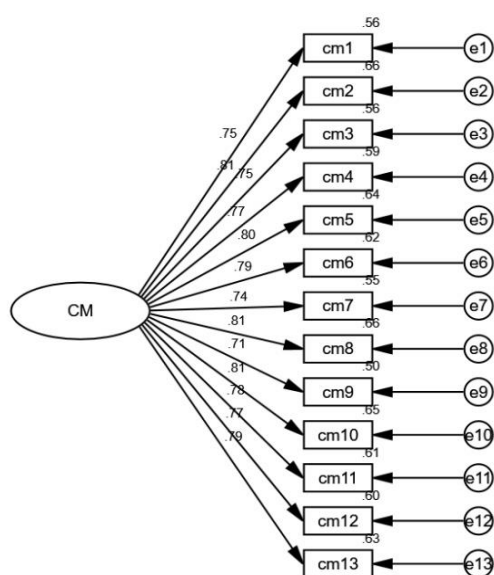
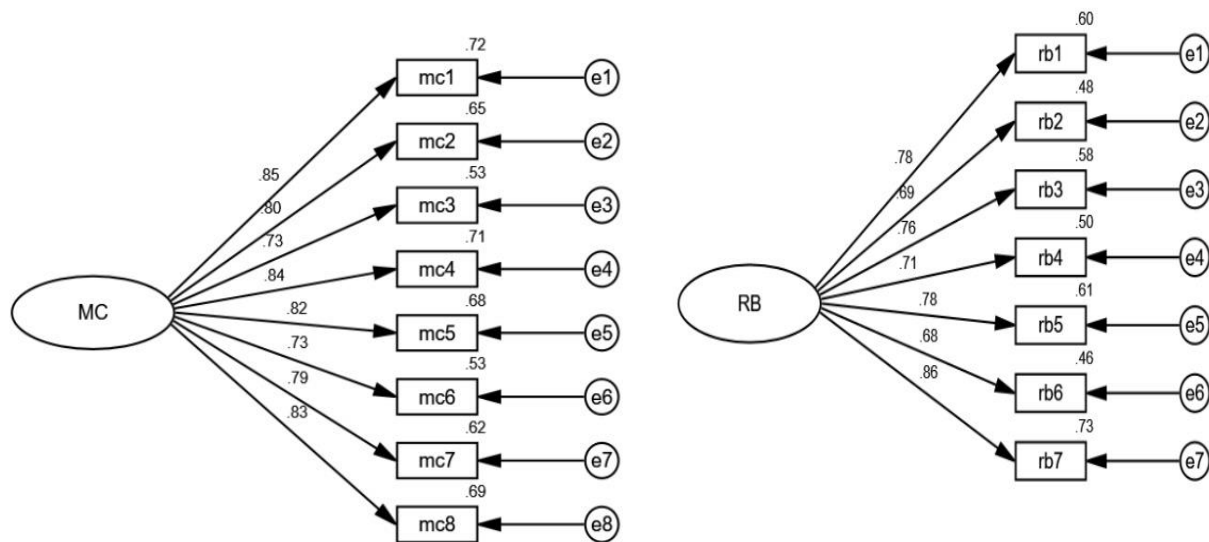


Figure 3 Measurement result of component 2 indicators



Standardized estimates
Default model
 $\chi^2=132.342$ ($p=.000$); $df=65$; $\chi^2/df=2.036$
; $GFI=.940$; $AGFI=.916$
 $NFI=.954$; $IFI=.976$; $TLI=.971$; $CFI=.976$; $RFI=.944$
 $RMSEA=.059$

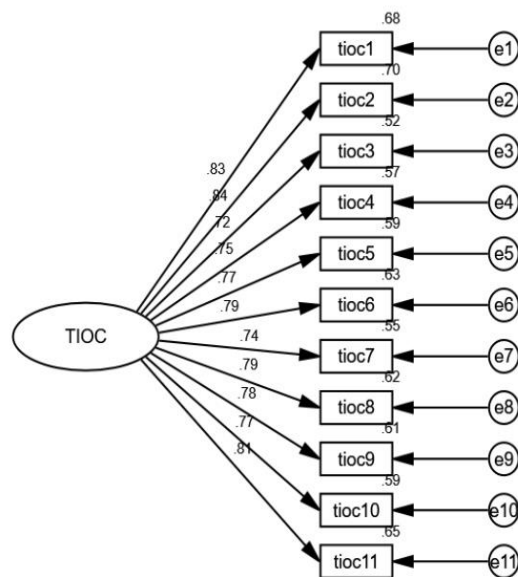
Figure 4 Measurement result of component 3 indicators



Standardized estimates
Default model
 $\chi^2=35.398$ ($p=.018$); $df=20$; $\chi^2/df=1.770$
; $GFI=.972$; $AGFI=.950$
 $NFI=.979$; $IFI=.991$; $TLI=.987$; $CFI=.991$; $RFI=.971$
 $RMSEA=.051$

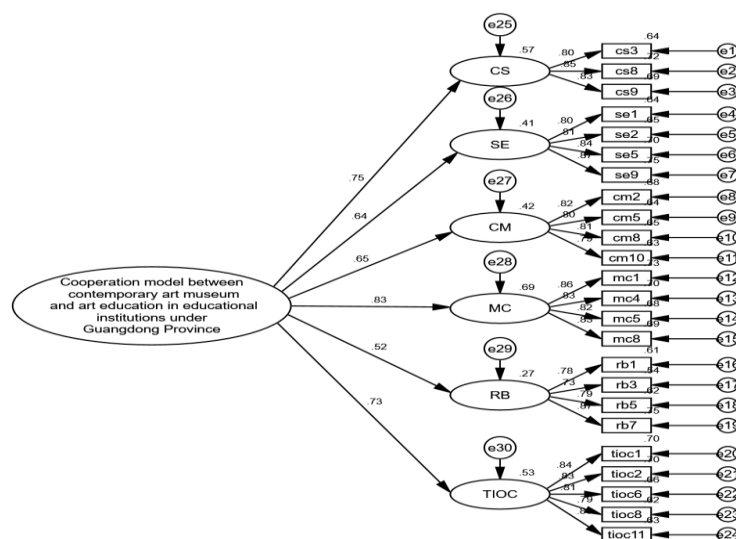
Standardized estimates
Default model
 $\chi^2=22.524$ ($p=.068$); $df=14$; $\chi^2/df=1.609$
; $GFI=.979$; $AGFI=.958$
 $NFI=.980$; $IFI=.992$; $TLI=.988$; $CFI=.992$; $RFI=.970$
 $RMSEA=.045$

Figure 5 Measurement result of component 4 indicators



Default model
 $\chi^2=116.985$ ($p=.000$); $df=44$; $\chi^2/df=2.659$
 ;GFI=.937;AGFI=.906
 NFI=.951;IFI=.969;TLI=.961;CFI=.969;RFI=.939
 RMSEA=.074

Figure 6 Measurement result of component 5 indicators



Default model
 $\chi^2=330.251$ ($p=.000$); $df=246$; $\chi^2/df=1.342$
 ;GFI=.919;AGFI=.901
 NFI=.932;IFI=.982;TLI=.979;CFI=.982;RFI=.924
 RMSEA=.034

Figure 7 Measurement result of component 6 indicators

After determining the required indicators for each component, perform second-order CFA validation.

Through testing, it has been shown that the above 24 indicators are suitable for factor analysis.

By using the maximum variance method for orthogonal rotation, the 24 question options could be classified into 6 types of factors. Each measurement item had a load higher than 0.5, and there was no situation where the double factor load was high. And the measurement items in each dimension were aggregated according to the theoretical distribution, indicating that the above 26 indicators had good validity.

Secondly, the researchers conducted a secondary confirmatory factor analysis on the analysis results using AMOS software and established a collaborative model for art education.

According to the overall confirmatory factor analysis and the results of the second-order model output in the table above, it could be seen that the standardized factor loadings of each measurement item in the questionnaire were all greater than 0.5, which met the standard, and the standard error values of each item were also less than the standard range of 0.5, indicating that each measurement item could explain the dimensional structure well, thus proving the good validity of the questionnaire in this study. Calculate the CR and AVE values by standardizing the factor load values.

Combination reliability (CR value), also known as combination reliability, was a measure of the internal consistency of questionnaire items in order to test the reliability indicators of various variable constructs. The higher the CR value, the higher the consistency of various measurement items in the questionnaire. Generally, the statistical standard requires a CR value at least greater than 0.7 to indicate good combination reliability.

The Average Variance Extraction (AVE) was a test of the explanatory power of each item on the variable construct of the questionnaire to the average variance of the variable construct it belongs to. Generally, statistics required that the AVE value be greater than 0.5, indicating that each variable construct had good convergent validity.

The test results of the above items all indicated that the standardized factor loadings of each measurement indicator in the questionnaire had reached the general standard of 0.5 or above, and all had reached a significant level. The combined reliability CR values were also above 0.7, and the AVE values were also above the general standard

of 0.5. All of these could indicate that the combined reliability and convergent validity of the questionnaire variables and measurement items set in this study meet the theoretical requirements. Both consistency and effectiveness were ideal.

From the second-order model path coefficient, it could be seen that the standardized path coefficient of the cooperation model between the cooperating entity SB and contemporary art museums and art education in educational institutions was 0.755, indicating that the cooperating entity CS could well explain the cooperation model between contemporary art museums and art education in educational institutions, and that the latent variable setting is reasonable.

The standardized path coefficient of social environment SE for the cooperation model between contemporary art museums and art education in educational institutions was 0.642, indicating that social environment SE could well explain the cooperation model between contemporary art museums and art education in educational institutions, and that the latent variable setting was reasonable.

The standardized path coefficient of the cooperation mechanism CM for the cooperation model between contemporary art museums and art education in educational institutions was 0.649, indicating that the cooperation mechanism CM could effectively explain the cooperation model between contemporary art museums and art education in educational institutions, and that the latent variable setting was reasonable.

The standardized path coefficient of cooperation motivation MC for the cooperation model between contemporary art museums and educational institutions in art education was 0.828, indicating that cooperation motivation MC could effectively explained the cooperation model between contemporary art museums and art education in educational institutions, and that the latent variable setting was reasonable.

The standardized path coefficient of the construction of cooperative relationship RB for the cooperation model between contemporary art museums and art education in educational institutions was 0.516, indicating that the construction of cooperative relationship RB can well explained the cooperation model between contemporary art museums and art education in educational institutions, and that the latent variable setting was reasonable.

The standardized path coefficient of TIOC on the cooperation model between contemporary art museums and art education in educational institutions was 0.73,

indicating that the impact of cooperation could be well explained by TIOC, indicating that the latent variable setting was reasonable.

Figures 4.8-4.9 and Table 4.18 showed the results of second-order CFA using the AMOS statistical software program. Based on the analysis results, it could be concluded that there were six components of the cooperation model between Guangdong contemporary art museum and art education in educational institutions. Based on the equal weight of the components studied in this second-order CFA.

6.3 Research findings of objective 3

Result of data analysis for developing the implementation guideline of cooperation between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province for research objective 3.

Using the focus group discussion method to develop an implementation guideline for the cooperation between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province, including 24 guideline.



7. Discussion

7.1 Discussion about Major Findings of Objective 1

The cooperation model between contemporary art museum and educational institutions in art education under Guangdong Province had a total of 6 components and 71 indicators, There were 6 components including the motivation for cooperation, cooperation subject, the impact of cooperation, cooperation mechanism, Social environment and social environment. The findings were revealed as such because:

The first component was the cooperation subject of cooperation between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province. From the members of the cooperative organization, it can be seen that there were several aspects of cooperation, including art museums as the cooperation subject, educational institutions as the cooperation subject, and mutual entities.

The second component was the social environment of cooperation between contemporary art museum and educational institutions in art education under Guangdong Province. The overall social environment was an important factor affecting cooperation. The recognition of the cooperation model between art museums and educational institutions by social personnel was an important component in promoting cooperation between the two parties.

The third component was the cooperation mechanism between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province. A good cooperation mechanism was an important factor in promoting collaborative projects, and it also had many beneficial impacts. The cooperation mechanism could promote resource sharing and professional knowledge exchange, which helps to improve the quality of education.

The fourth component was the motivation for cooperation between contemporary art museum and educational institutions in art education under Guangdong Province, which was an indispensable part of promoting educational cooperation between the two parties.

The fifth component was the construction of the cooperative relationship building between contemporary art museum and educational institutions in art education under Guangdong Province. It was very important for both parties to have a long-term and stable relationship building. The establishment of a cooperative relationship between both parties requires consideration of many factors, and both parties need to clarify their

common vision and goals, namely what achievements and impacts to achieve in the field of art education.

The sixth component was the collaborative impact of Guangdong contemporary art museum and educational institutions on art education. The cooperation between art museums and educational institutions could provide students with a rich and diverse art learning experience. Students could visit art exhibitions in art museums, participate in art practice activities, broaden their horizons, cultivate aesthetic abilities, and enhance their interest and enthusiasm for learning. Collaboration could promote the sharing of educational resources and the exchange of professional knowledge, which helped to improve the quality of education.

7.2 Discussion about Major Findings of Objective 2

According to the data analysis of the cooperation model between Guangdong contemporary art museum and educational institutions in art education, it could be seen that the reason for this result was:

The research findings align with Kinard(2020) et al.'s advocacy that contemporary art museums should challenge social issues with new ideas and reflections, in order to present contemporary social issues, especially community issues, which have become one of the important concepts of art museums. The issue of ideology could be understood to some extent as the development of cultural atmosphere, which was in line with the unity of the development concepts of both parties in the cooperation indicators. Meng Qingjin(2011), Contemporary art museums provide a lifelong education venue for society, supplement educational resources, improve educational structure, optimize educational environment, meet regional social and cultural needs, and form a unique learning model of museums with regional participation, which had a great impact on the development of regional education. This was consistent with the cooperative motivation stated in this study, which enables venues and schools to establish cooperative relationships under the wave of lifelong education, helping students receive education and lifelong growth, as well as the pursuit of aesthetic education by the modern public.

However, it was found that Chen Qiong(2013).The proposed improvement of the curriculum and service system between contemporary art museums and educational institutions was different from this study. The results of the research instrument show that in the cooperation between Guangdong contemporary art museum and art education in educational institutions, the two sides rarely pay attention to whether the cooperation

system was the same, and the attention to the curriculum system was very low. Therefore, this indicator was excluded from the cooperation model between Guangdong contemporary art museum and art education in educational institutions.

7.3 Discussion about Major Findings of Objective 3

The implementation guidelines of this study include 24 projects for cooperation between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province.

The research findings of this study were consistent with those of Wang Le (2015). Wang Le believes that the constituent factors and behavioral conditions were two necessary prerequisites for cooperation between contemporary art museums and educational institutions. The constituent factors refer to the essential elements of cooperation between the two parties, including people, objects, relationships, etc. These were the personnel configuration, collaborative venues and equipment resources, as well as the construction of the cooperative relationship between the two parties in this study.

This study also found that to improve the efficiency of cooperation between both parties, it was necessary to clarify their rights and obligations in the cooperation project, establish a complete cooperation system, and determine the mechanism for sharing benefits in cooperation.

8. Recommendation for policy formulation

8.1 Recommendation for Policies Formulation

The following suggestions need to be considered when formulating policies for cooperation between contemporary art museum and art education in educational institutions under Guangdong Province: 1. Clear cooperation goals and content. 2. Establish cooperation mechanisms and processes. 3. Strengthening resource support. 4. Emphasis on education quality and effectiveness evaluation. 5. Strengthening social recognition and promotion. 6. Financial policy support. 7. Promoting teacher training and exchange.

8.2 Recommendation for Practical Application

The implementation of library school cooperation requires clear cooperation goals and content, establishment of cooperation mechanisms and processes, strengthening resource sharing and complementarity, emphasizing teacher-student participation and training exchange, regular evaluation and improvement of cooperation

effectiveness, strengthening publicity and social participation, and other suggestions to achieve the smooth implementation and good results of cooperation projects.

8.3 Recommendation for Further Research

The cooperation between local art museums and educational institutions in art education plays an important role in promoting art education and cultural inheritance, but further research and exploration are still needed to better tap into the potential of cooperation, improve education quality and social influence.

Cooperation between art museum and educational institutions requires further research and exploration, including cooperation mechanisms and processes, innovative cooperation models, project evaluation and effectiveness research, social impact and value research, participant training and communication, etc., in order to achieve sustainable development of cooperation and improve the quality and influence of cooperation.

Bibliography

- Chen, Yingting. (2020). **Exploration of the Integration Model between College Art Museums and College Teaching**[D].Central Academy of Fine Arts,2020.DOI:10.27666/d.cnki.gzymc.2020.000035.
- Anderson,David. (1999:11). **A Common Wealth:Museum in the Learning Age**[M].Norwich,Her Majesty's Stationery Office:11.
- Duan, Yong. (2004,02:90).**Public Education and Services in American Museums**[J].Chinese Museum,2004,02:90.
- Taylor,Edward, W,Amanda C. Neill. (2008,33). **Museum Education: A Nonformal Education Perspective**[J]. The Journal of Museum Education,2008,33(1).
- Editorial, Department of China Encyclopedia Publishing House. (1998:49). **Encyclopedia of China: Cultural Relics and Museums**[M].Beijing:Encyclopedia of China Publishing House,1998:49.
- Filipski, Tatiana. (2021,12). **Valorizing the Museum Education through Organizing and Doing Exhibitions for Students in Context of Interaction between Museum-Family-Community-Educational Institution**[J]. Creative Education,2021,12(11).
- Fu, Jun. (2019). **Public education in art museums cannot stop at excitement**[N].Wen Wei Po,2019.11.5.

- Han, Jing. (2021). **Reflection on the Public Education Model of Art Museums - A Review of Public Education in Art Museums**[J].Research in Educational Development,2021(11). DOI:10.3969/j.issn.1008-3855.2021.11.001.
- Jiang, Mengdan. (2023). **A Study on the Cooperation Model between Primary and Secondary School Libraries and Schools under the Background of Rural Cultural Education**[D].Beijing:University of Chinese Academy of Social Sciences,2023.
- Knowles,MS. (1981). **'The future of lifelong learning'**in Collins,Z(ed),Museum,Adults and the Humanities,AAM,Washington DC:135-136.
- Lu, Xin. (2008:54). **Introduction to Chinese Art Museum Studies**[M].Shanghai:Shanghai Calligraphy and Painting Publishing House,2008:54.
- Lu Xin. (2008:56). **Introduction to Chinese Art Museum Studies**[M].Shanghai:Shanghai Calligraphy and Painting Publishing House,2008:56.
- Lu, Hongyue. (2005:6). **Research on the Cooperation between School Art Education and Museum Education**[D].Guangzhou: South China Normal University,2005:6.
- Liu, Wanzhen. (2002:205).**Art Museum Education Concept and Pragmatism**[M].Taipei:Nantian Bookstore,2002:205.
- Lv Wenjing. (2011). **A Study on the Public Education Model of Museums - Taking the Jewish Museum Berlin in Germany as an Example**[D].Beijing,2011.
- Modern Chinese Dictionary Editorial Committee. (2006:357).**Modern Chinese Dictionary**[M].Shanghai:Shanghai Lexicographical Publishing House,2006:357.
- National Bureau of Statistics. (2012). **Announcement of the National Bureau of Statistics of the People's Republic of China on the National Economic and Social Development Plan for the Year 200**[DB/OL].<https://www.stats.gov.cn/>
- Oliver,C. (1990). **Determinants of interorganizational relationships:Integration and future directions**.Academy of management review,15(2),241-265.
- Peng, Xiaolei. (2013). **Research on the "Museum School Cooperation Mechanism" of Public Education in Art Museums: A Case Study of Henan Art Museum**[D].Beijing,Capital Normal University.
- Qian, Chuxi. (1998,02:31-32). **Art museums and art education**[J].Chinese art education,1998,02:31-32.
- Song Xian. (2014). **Research on the Cooperation Mechanism between Chinese Museums and Schools**[D].Shanghai:East China Normal University,2014.

- Sun, Zhenming. (2014). **Research on the Concept and Strategy of Art Appreciation**[J].Now Art Bimonthly,2014,02.
- Timothy, Ambrose. (1987:90). **Education in Museums,Museums in Education**[M].Edinburgh:Her Majesty's Stationery Office:90.
- Washington,DC. (1983:103). **American Association of Museums: American Association of Museums.Museums for a new century:A report of the Commission on Mueums for New Century**[R],1984:103.
- Wang, Muhua,Fu Ji. (2020). **Innovation and Challenges in the Educational Model of Museum Schools in the United States**[J].Studies in foreign education,2020,47(2):35-47.
- Wang, Xi. (2019:148-159). **The Innovative Path of Museum Education in Universities in the New Era: Taking the Sackler Museum of Archaeology and Art at Peking University as a Clue**[J].Journal of the National Museum of China,2019(03):148-159.
- Yeo, Joong Chul. (2006:68). **The Present Situation and Expansion of the University Museum Public Education Program**[J]. KOMUNHWA : Korean Antiquity,2006,68.
- Yang, Yingshi(2016:5-7). **Three Questions on Public Education in Art Museums**[J].Art Observation,2016(02):5-7.
- Yang, Dandan,Jian Hongbin. (2009). **A New Perspective of Museum Education**[M].Beijing:Cultural Relics Publishing House,2009:110.
- Zhang, Xiaolu. (2009:23). **Modern Art Museum Education and Management**[M].Chong Qing,Southwest China Normal University Press,2009:23.

MEDIATING AFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE RELATIONSHIP
BETWEEN ADMINISTRATORS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL
SUPPORTED AND TEACHERS' JOB PERFORMANCE AT THE COMMUNICATION
UNIVERSITY OF SHANXI, SHANXI PROVINCE

Yin Tao

Peerapong Tipanark

Pornthep Muangman

Leadership in Educational Administration,
Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 6363202043@bkkthon.ac.th

Received : 10 August 2023

Revised : 30 December 2024

Accepted : 30 December 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To propose of the mediating effect of organizational commitment on the relationship between administrators' transformational leadership, perceived organizational supported, and teachers' job performance at the Communication University of Shanxi when the model fit with the empirical data.; and (2) To investigate the factors has direct and indirect effect of organizational commitment on the relationship between administrator's transformational leadership, perceived organizational supported, and teachers' job performance at the Communication University of Shanxi.

The research was a mixed methodology, including qualitative and quantitative research. The population of the research consisted of 683 who were administrators, staff and full-time teachers of communication university of Shanxi. A proportional stratified random sampling method was used to sample, totaling 363 persons. The instruments used for data collection were a five-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were descriptive statistics and Confirmative Factor Analysis.

The research findings revealed that: The research findings revealed that: (1) Structural Equation Modeling (SEM.) the mediating effect of organizational commitment on the relationship between administrators' transformational leadership,

perceived organizational supported, and teachers' job performance at the Communication University of Shanxi fit with the empirical data.(2).Administrators' transformation leadership and perceived organizational supported has a significant direct effect on teachers' job performance.(3). Administrators' transformation leadership and perceived organizational supported has a significant indirect effect on teachers' job performance (TJP) through the teachers' organizational commitment.

Keywords: Administrators' transformation leadership, perceived organizational supported, Shanxi Province

1. Introduction

Education in China is being challenged by both domestic changes in socioeconomic development and the globalization connectivity, in which China has been engaged through the agreements of world trade organization membership and Chinese own initiative policies, such as, double first class, popularization of higher education, and belt and road initiative. China's education minister, Chen Bao sheng, said at the 2021 National Education Conference that "profound and complex changes in the domestic and foreign environment have brought a series of new opportunities for education, And a new set of challenges, We're try to find a way out of danger, To deal with uncertainty with accurate knowledge, scientific adaptation, and active change, Grasp and make good use of major strategic opportunities to do our own business" (National Education Conference, 2021). The consequences of these changes are inevitable for education to readjust its orientation and administrative practices in order to properly inculcate students with careers and characteristics to the transforming world of works. The popularization of higher education policy has created an unprecedented rise of number of high school graduates that forced the higher education sector to expand its absorptive capacity either by stretching existing resource or opening new higher educational institutions.

The quality of the teacher's job performance as a professional is an important thing to discuss, considering its significant role on student achievement but this role can not be separated from the educational context, student characteristics, and school factors. In addition, the ability of teachers to be confident, create a comfortable climate for students, maintain interaction and maintain contact with students can increase student involvement in learning. Teacher instructional qualities such as classroom management, affective, cognitive and psychomotor activation, including academic research also both that affect

students' motivation to learning. (Burić and Kim,2019). Internal and external factors also influence the success of teachers in order to improve performance. The quality of a good teacher will certainly determine how students get knowledge. A good competency of a power teacher goes linear with the achievements of students. (Diaconu-Gherasima, 2019). Internal factors such as teacher psychology should also be considered as their influence such as emotional intelligence and self-efficacy and are said to be very significantly related to teacher performance.

Based on the previous study, no research has been found that discusses the influence of administrators' leadership, organizational supported, organizational commitment in the Communication University of Shanxi, and teacher competence on teacher job performance together. And the researchers also have not found research examining the variables in the Communication University of Shanxi. It is hoped that the results of this study can be used by educational institutions, especially in the metropolis of Shanxi province to improve teacher performance as the main resource in schools.

2. Research Questions

This study sought to answer the following research questions:

(1) What is the model of the mediating effect of organizational commitment on the relationship between administrators' transformational leadership, perceived organizational supported, and teacher's job performance at the Communication University of Shanxi when the model fit with the empirical data?

(2) How a model effect on the mediating effect of organizational commitment on the relationship between administrators' transformational leadership, perceived organizational supported, and teacher's job performance at the Communication University of Shanxi?

3. Research Objectives

(1) To propose of the mediating effect of organizational commitment on the relationship between adminnistrators' transformational leadership, perceived organizational supported, and teachers' job performance at the Communication University of Shanxi when the model fit with the empirical data.

(2) To investigate the factors has direct and indirect effect of organizational commitment on the relationship between adminnistrators' transformational leadership,

perceived organizational supported, and teachers' job performance at the Communication University of Shanxi.

4. Research hypotheses

H1. Structural Equation Modeling (SEM.) the mediating effect of organizational commitment on the relationship between administrators' transformational leadership, perceived organizational supported, and teachers' job performance at the Communication University of Shanxi fit with the empirical data

H2. Administrators' transformation leadership (ATL) has a significant direct effect on teachers' job performance. (TJP)

H3. Perceived organizational supported (POS) has a significant direct effect on teachers' job performance. (TJP)

H4. Teachers' organizational commitment (TOC) has a significant direct effect on teachers' job performance. (TJP)

H5. Administrators' transformation leadership (ATL) has a significant indirect effect on teachers' job performance (TJP) through the teachers' organizational commitment. (TOC)

H6. Perceived organizational supported (POS) has a significant indirect effect on teachers' job performance (TJP) through the teachers' organizational commitment. (TOC)

5. Research Method

(1) Research Design

The main of qualitative method (explanatory research) was employed to propose the model and to investigate the mediating effects of organizational commitment relationship between transformational leadership and teachers' job performance of the Communication University of Shanxi in Shanxi province. The CFA. (Confirmative Factor Analysis) and SEM. (Structural Equation Modeling) .

(2) Population and Sample

Population consisted of 683 who were Manager / Administrator, Professor, and Instructor. They came to within 9 department or equivalent of Communication University of Shanxi of academic management In Shanxi province. The sample size was approximate 363 Managers /Administrators, Professors, and Instructors with a stratified sampling technique.

(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, included the reliability the alpha coefficient was 0.900.

(4) Data Collection

The sample has been directly informed of its content scope and research objectives, and has received a formal permission letter from the university to the administrator, allowing them to conduct and collect data from faculty in accordance with a letter of approval issued by the relevant authority. After the agree of managers, researchers and related personnel were allowed to distribute questionnaires online and on-site at the same time. The questionnaire was accompanied by research guidelines, criteria, participation information sheets, and research project summaries for each response section.

(5) Data Analysis

1) Five-Point Rating Scale Questionnaire: Data for demographic variables were analyzed using descriptive statistical methods; frequencies and percentages. Confirmatory factor analysis (CFA) is used to verify the model of mediating effect of organizational commitment on the relationship between administrators' transformational leadership, perceived organizational supported, and teachers' job performance at the Communication University of Shanxi. First, the researcher must calculate the reliability and validity of the questionnaire. Through the above data, it is proved that the questionnaire used is stable and reliable. Afterwards, item analysis is required to analyze each subject and keep those that do a good job of dividing the test population into high and low scores, and modify or eliminate other subjects that are indistinguishable.

2) Result analysis: Based on the data results and the model, Verify the mediating effect of organizational commitment on the relationship between administrators' transformational leadership, perceived organizational supported, and teachers' job performance at the Communication University of Shanxi. To investigate the factors direct and indirect among administrators' transformational leadership, perceived organizational supported organizational commitment and teacher's job performance at Communication University of Shanxi.

6. Research Results

The research procedures involved two phases. In phase (1) To propose the Structural Equation Modeling (SEM.) the mediating effect of organizational commitment on the relationship between administrator' transformational leadership, perceived organizational supported, and teachers' job performance at the Communication University of Shanxi when the model fit with the empirical data.

Phase (2) To investigate the factors direct and indirect among administrators' transformational leadership, perceived organizational supported organizational commitment and teacher' s job performance at Communication University of Shanxi.

The sample size was determined to be approximately 392 participants using proportional stratified random sampling. The questionnaire consisted of three parts: general information, a rating scale questionnaire on the informational leadership model, and an open-ended section for suggestions. The content validity and reliability of the questionnaire were assessed.

Data collection involved online platforms, email communication, and physical delivery of questionnaires. Descriptive statistics were used to analyze demographic variables, while descriptive and inferential statistics were employed to analyze the components and indicators of administrators' informational leadership.

Confirmatory factor analysis (CFA) was conducted to refine the indicators, and the SPSS and AMOS programs were used for analysis. Model fit was evaluated using various criteria.

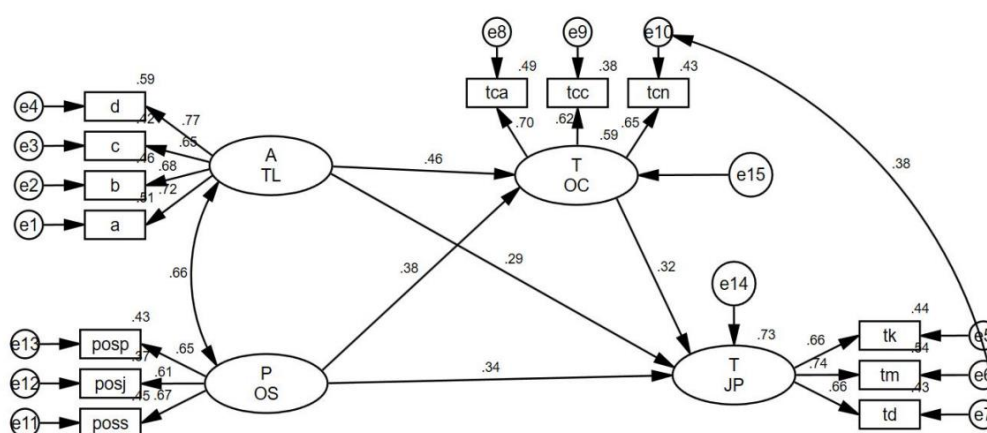


Figure 1 Show the CFA model under the standardized estimates

Table 1 Show The results of mediating effects testing in this study

	Path	Effect	Boot SE
Total effect	ATL→TJP	0.441	0.100
Direct effect	ATL→TJP	0.291	0.123
Introduction effect	ATL→TOC→TJP	0.150	0.089
Total effect	POS→TJP	0.461	0.115
Direct effect	POS→TJP	0.345	0.143
Introduction effect	POS→TOC→TJP	0.122	0.085

From the Table 1, that the 2/df value is 2.826, comply with data standards; chi-square value is 163.882, comply with data standards; P-value is 0.00, since the sample is greater than 200, it can be used standards; GFI value is 0.934, comply with data standards; TLI value is 0.912, comply with data standards; CFI value is 0.935, comply with data standards; NFI value is 0.904, comply with data standards; RMSEA value is 0.071, comply with data standards.

As can be seen from Table 1 above, the indirect effect value of teachers' organizational commitment (TOC) between Administrators' transformation leadership (ATL) and TJP is 0.150, and the confidence interval is [0.005, 0.366], excluding 0, indicating that teachers' organizational commitment (TOC) has an intermediary effect between Administrators' transformation leadership (ATL) and teachers' job performance (TJP). The indirect effect value of teachers' organizational commitment (TOC) between perceived organizational supported (POS) and TJP is 0.122, and the confidence interval is [0.007, 0.347], excluding 0, indicating that teachers' organizational commitment (TOC) has an intermediary effect between perceived organizational supported (POS) and teachers' job performance (TJP).

The research findings revealed that: The research findings revealed that: (1) Structural Equation Modeling (SEM.) the mediating effect of organizational commitment on the relationship between administrators' transformational leadership, perceived organizational

supported, and teachers' job performance at the Communication University of Shanxi fit with the empirical data.(2)Administrators' transformation leadership and perceived organizational supported has a significant direct effect on teachers' job performance.(3)Administrators' transformation leadership and perceived organizational supported has a significant indirect effect on teachers' job performance (TJP) through the teachers' organizational commitment.

The research also presented a model in Figure2: Shows the Model for affect of organizational commitment on the relationship between administrators' leadership, organizational supported and teachers' job performance at the communication university of Shanxi. These figures provide a comprehensive overview and detailed representation of the key components, interrelationships, and conceptual framework of the model.

Overall, the research contributes to the understanding and application of affect of organizational commitment on the relationship between administrators' leadership, organizational supported and teachers' job performance at the communication university of Shanxi. The findings provide insights into the components and indicators of informational leadership and offer a model that can guide administrators in developing effective strategies for implementing informational leadership in their institutions.

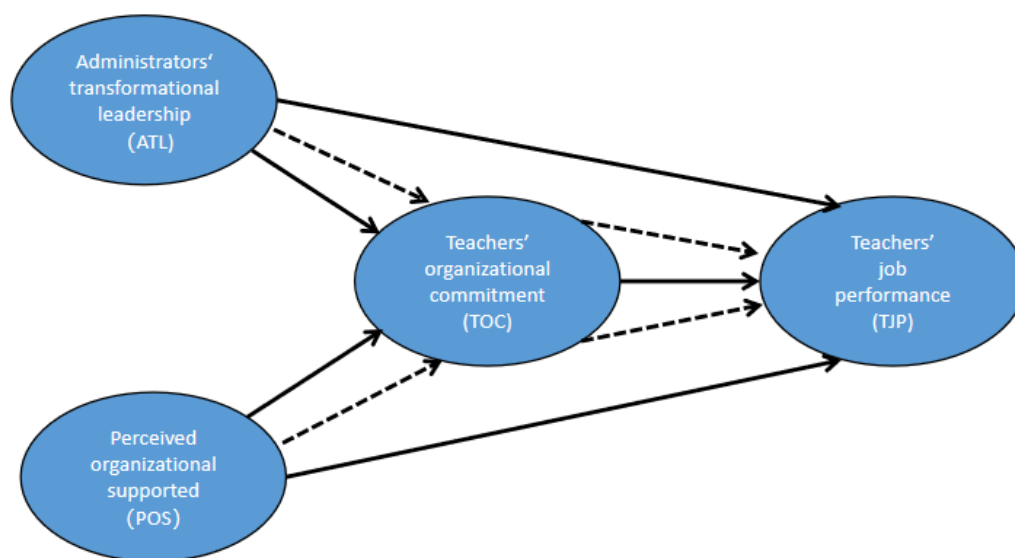


Figure 2 Shows the Model for affect of organizational commitment on the relationship between administrators' leadership, organizational supported and teachers' job performance at the communication university of Shanxi

7. Discussion

The discussion will be presented as follows:

7.1 Discussion about major findings of objective 1

Research shows that teacher organizational commitment (TOC) plays a mediating role between transformational executive leadership (ATL) and teacher job performance (TJP). This means that the level of teachers' commitment to the organization will affect the degree of administrative leadership's influence on teachers' job performance. Furthermore, the study notes that teachers' organizational commitment (TOC) also plays a mediating role between perceived organizational support (POS) and teachers' job performance (TJP). This means that the degree of teacher commitment to the organization will affect the impact of organizational support on teacher job performance.

The importance of this study is that it provides insight into the relationships between key factors in the field of education. Understanding the factors that affect teacher performance is crucial to improving the quality of education and the effectiveness of the education system. By understanding the mediating effects of executive leadership and organizational support on teacher job performance, we can better understand how to build supportive work environments that improve teacher performance and job satisfaction.

This study investigates the relationship between administrative leadership, teacher organizational commitment, and teacher job performance and provides a quantitative analysis. The findings support the mediating role of organizational commitment between administrative leadership and teacher performance (Zhang Xiaoming, Li Hua, 2018).

7.2 Discussion about major findings of objective 2

In the research results, administrator's behaviors expressed as perceived by faculty members, was a positive virtue of modern executives with transformative leadership, This is showed that his/ her administrators has been done the behaviors: In the research results, administrator's behaviors expressed as perceived by faculty members, was a positive virtue of modern executives with transformative leadership, This is showed that his/ her administrators has been done the behaviors: enabling others to act by work to create an atmosphere of trust and respect in order to build collaborative teams, the leader providing an appropriate and effective example for others to follow, the leader inspiring or motivating subordinates to work towards a more ideal vision of the organization, the leader looking for new innovations in order to change the status quo

within an organization, and encourages the heart recognizes the achievement or contribution of his/her art teachers and provides appropriate rewards in order to motivate them. This is the previous research has shown to be beneficial for the management of the school to meet the goals set. (Bass & Avolio, 1990; Kouzes and Posner, 1997; Yukl, G. (2012). And in the same line Menon, 2014; Pardosi, 2021) suggested that there might be positive indirect effects on academic member's leadership and student outcomes. At the same time, Menon reported findings that stated transformational leaders positively affected the members outcomes consisting of extra effort and Teachers' organizational commitment and Teachers' job performance as well., and encourages the heart recognizes the achievement or contribution of his/her art teachers and provides appropriate rewards in order to motivate them. This is the previous research has shown to be beneficial for the management of the school to meet the goals set. (Bass & Avolio, 1990; Kouzes and Posner, 1997; Yukl, G. (2012). And in the same line Menon, 2014; Pardosi, 2021) suggested that there might be positive indirect effects on academic member's leadership and student outcomes. At the same time, Menon reported findings that stated transformational leaders positively affected the members outcomes consisting of extra effort and Teachers' organizational commitment and Teachers' job performance as well.

8. Recommendations

Based on the research findings, the following recommendations are proposed in three key aspects:

8.1 Recommendation for Policies Formulation:

1) Establish clear policies and guidelines: Develop and implement clear policies and guidelines that outline the expectations and responsibilities of administrators, teachers, and staff. These policies should promote a supportive and empowering environment, emphasizing the importance of transformational leadership, organizational commitment, and perceived organizational support in enhancing teachers' job performance.

2) Foster collaborative decision-making processes: Encourage administrators to involve teachers in the decision-making processes that directly impact their work and the overall functioning of the institution. This participatory approach will enhance teachers' sense of ownership, commitment, and job satisfaction.

3) Allocate resources strategically: Ensure adequate allocation of resources, including financial, technological, and human resources, to support the implementation of transformational leadership practices, organizational support initiatives, and professional development opportunities for teachers. Strategic resource allocation will strengthen the effectiveness of these policies and initiatives.

4) Establish feedback mechanisms: Implement regular feedback mechanisms, such as surveys, focus groups, or suggestion boxes, to gather input from teachers regarding their perceptions of transformational leadership, organizational support, and job performance. This feedback will inform policy adjustments and improvements, ensuring alignment with the evolving needs and expectations of teachers.

8.2 Recommendation for Practical Application:

1) Provide leadership training programs: Develop and deliver leadership training programs specifically tailored for administrators to enhance their transformational leadership skills. These programs should focus on areas such as communication, motivation, mentorship, and fostering a positive work environment.

2) Foster a culture of support and collaboration: Encourage administrators to create a supportive and collaborative work culture by promoting open communication, teamwork, and mutual respect. Regular team-building activities, collaborative projects, and mentorship programs can help strengthen relationships and enhance teachers' job satisfaction and commitment.

3) Implement professional development initiatives: Establish a comprehensive professional development framework that includes opportunities for teachers to enhance their pedagogical skills, subject knowledge, and technological proficiency. Providing ongoing professional development opportunities will empower teachers and enhance their job performance.

4) Strengthen communication channels: Improve communication channels between administrators and teachers to ensure transparency, clarity, and effective information flow. Regular meetings, newsletters, and digital platforms can facilitate timely dissemination of important information, fostering a sense of organizational support and connectedness among teachers. Provide leadership training programs: Develop and deliver leadership training programs specifically tailored for administrators to enhance their transformational leadership skills. These programs should focus on areas such as communication, motivation, mentorship, and fostering a positive work environment.

8.3 Recommendation for Further Research:

1) Investigate the long-term effects: Conduct longitudinal studies to explore the long-term effects of administrators' transformational leadership, teachers' organizational commitment, perceived organizational support, and job performance. Understanding how these factors interact and evolve over time will provide valuable insights into their sustained impact on teachers' performance.

2) Explore cultural and contextual factors: Examine how cultural and contextual factors influence the relationship between transformational leadership, organizational commitment, perceived organizational support, and job performance. Comparative studies across different regions or educational contexts can shed light on the nuances and variations in these relationships.

3) Assess the impact of technology: Investigate the role of technology in facilitating transformational leadership, enhancing organizational support, and improving job performance. Explore how the integration of digital tools and platforms can enhance communication, professional development, and collaboration among administrators and teachers.

4) Evaluate policy implementation: Conduct research to evaluate the effectiveness of policies aimed at promoting transformational leadership, organizational commitment, and perceived organizational support. Assessing the outcomes of policy implementation will provide valuable insights into areas of improvement and inform future policy decisions.

By considering these recommendations, policymakers and educational institutions can create a conducive environment that fosters transformational leadership, organizational commitment, perceived organizational support, and ultimately enhances teachers' job performance.

Bibliography

- Achua, F. C. and Lussier, N. R. (2010). **Effective Leadership**. Canada: South-Western.
- Alderfer, C. P. (1972).** Existence, relatedness, and growth. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18, 19-36.

- Bassam Al-Daibat .(2017). **Impact of Leadership Style in Organization Commitment. International Journal of Business and Management Review Vol.5, No.5, pp.25-37, June 2017.** ISSN: 2052-6393(Print), ISSN: 2052-6407(Online)
- Batool, Z., & Qureshi, R. H. (2007). *Quality assurance manual for higher education in Pakistan*. Higher Education Commission, Pakistan.
- Learning and Instruction, vol. 66, p. 101302, 2020, doi: 10.1016/j.learninstruc.2019.101302.**
- Carlos, V. S., & Rodrigues, R. G. (2016). **Development and validation of a self-reported measure of job performance.** Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement, 126(1), 279-307. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- 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.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1989). **Human behavior at work: Organization behavior. 8thed. New York: McGraw-Hill.**
- Diaconu-Gherasima L R, C. Măireana, and L. E. Brumariub,)2019) “Quality of teachers’ and peers’ behaviors and achievement goals: The mediating role of self-efficacy,” Learning and Individual Differences, vol. 73, pp. 147-156, 2019, doi: 10.1016/j.lindif.2019.06.001.
- Eliyana, A., Ma’arif, S., & Muzakki. (2019). **Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance.** European Research on Management and Business Economics, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2010). **Leadership: Theory, application & skill development (4th ed.).** Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Rice, E.M., & Schneider, G.T. (1994). **A Decade of Teacher Empowerment: An Empirical Analysis of Teacher Involvement in Decision Making.** 1980-1991, Journal of Educational Administration. 32: 43-58.
- Robbin, S. P.(1993). **Basic motivation concepts organizational behavior.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hal
- Wang Jiatong, Wang Z, Alam M, Murad M, Gul F and Gill SA (2022) **The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and**

Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Front. Psychol.* 13:831060. doi: 10.3389/fpsyg.2022.831060

Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). **Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction.** *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45(July), 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>

Zhu, Y. (2013). **Individual behavior: in-role and extra-role.** *International Journal of Business Administration*, 4(1), 23-27. <https://doi.org/10.5430/ijba.v4n1p23>.

Zhu, W., Avolio, B. J. & Walumbwa, F. O. (2009). **Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work engagement.** *Group & Organization Management*, 34 (5), pp. 590 – 619.

กระบวนทัศน์ใหม่ทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
Innovation Paradigm and Educational Information Technology

รังสิวุฒิ พุ่มเกิด

Rungsiwut Phumkerd

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Sawan

พระมหาอุดร อุตโตโร

Phramaha Udorn Uttaro

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต นครสวรรค์

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhonsawan Campus

E-mail : metha.ang@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 25 ธันวาคม 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 21 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 21 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนทัศน์ใหม่ทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการยุคใหม่เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์จำเป็นต้องจริงจัง โดยมีการปรับปรุงโครงสร้างและมีการประสานงานให้เกิดความชัดเจน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตั้งแต่การวางแผน การเตรียมการเพื่อกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ต่าง ๆ ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

คำสำคัญ: กระบวนทัศน์ , นวัตกรรม , เทคโนโลยีสารสนเทศ , การศึกษา

ABSTRACT

This academic paper aims to study the new paradigm of innovation and information technology in education. The results showed that Modern management for success needs to be motivated. The structure has been revised and the coordination is clear. The objectives are to achieve the goals from planning. Preparation to set various strategic goals to achieve the organization's goals effectively and complete effectiveness.

Keywords: Paradigm, Innovation, Information Technology, Educational

1. บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลก ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพัฒนาด้านคุณภาพคนให้มีความรู้ความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี จึงเป็นความรับผิดชอบของสถาบันการศึกษาที่ต้องปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนในศตวรรษที่ 21 (Sujjanun, 2013, pp.139-140) การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือครูที่มีคุณภาพ เพราะครูเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถในการแข่งขัน (Office of the Education Council, 2016, p.4) สอดคล้องกับ Wattanatorn (2013) ที่ได้ศึกษาปัจจัยในการผลิตครูที่มีคุณภาพ พบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพครูดี คือความเป็นมืออาชีพ เป็นครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหลักและมีใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งครูคุณภาพจะต้องทำหน้าที่ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีความรู้ทั้งด้านวิชาการ และด้านทักษะการใช้ชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนได้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

การพัฒนาคนให้มีความรู้ มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นเป้าหมายใหม่ของประเทศและการพัฒนาคนในยุคนี้ ควรนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนสังคม ใช้ความรู้คู่คุณธรรม ร่วมสร้างสรรค์สังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สังคมและประเทศชาติเกิดความยั่งยืนและเป็นสุข (Maesincee, 2007, p.52) ทำให้ระบบการศึกษาไทยจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตั้งแต่กระบวนการทัศน์ทางการศึกษาไปจนถึงระบบการบริหารจัดการให้เป็นไปตามยุคสมัย โดยอาศัยการทำความเข้าใจกระบวนการทัศน์เก่าที่มีอยู่ก่อนและกระบวนการทัศน์ใหม่ที่เข้ามาแทนที่ จากการศึกษาความหมายของกระบวนการทัศน์ (Paradigm) หมายถึง การกำหนดกรอบ หรือสิ่งที่ควรปฏิบัติ ประกอบด้วย ทฤษฎี หรือชุดแนวความคิด หรือมโนทัศน์ (Concept) ค่านิยม (Values) ความเข้าใจรับรู้ (Perceptions) การปฏิบัติ (Practice) ของคนรวมกัน หรือชุมชนหนึ่ง และได้ก่อตัวเป็นแบบแผนหรือทัศนคติเกี่ยวกับความจริง (Reality) เป็นฐานคิดของคนในการจัดการชีวิตคน หรือชุมชนนั้นๆ (Rugpolmuang, 2014, p.1) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการทัศน์ทางการศึกษา หมายถึง แบบแผน และกรอบโครงสร้างที่กำหนดรูปแบบหรือแนวทางการศึกษาของสถาบันการศึกษา เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ทางการศึกษา จะทำให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทและสภาพแวดล้อมของสังคมส่งผลต่อการผลิตและพัฒนาครูที่ต้องนำกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษามาประยุกต์ใช้เพื่อให้ครูไทยยุคใหม่มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของคนไทยในอนาคตและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology) ที่มีความสำคัญมากในปัจจุบัน ดังนั้นครูไทยยุคใหม่จึงต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนในยุคดิจิทัล (digital age) ได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และยกระดับการศึกษาไทยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญที่สุดในการจัดการบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อสังคมโลกและปัจจุบันในยุคที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid-19) พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญทั้งทางด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการที่จะสามารถไปสู่ความสำเร็จทั้งนี้จะต้องอาศัยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกภาคส่วน ทั้งนี้ควรมุ่งเน้นการปฏิบัติตามแนวนโยบายภาครัฐรวมถึงการใช้ความร่วมมือของชุมชน ผู้ปกครอง และเครือข่ายในการดูแลนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นไปที่การบริหารการสร้างคุณค่าให้กับตนเองเพื่อแสดงถึงการเป็นตัวอย่างที่ดีให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต เป็นสถานการณ์ที่เป็นการกำหนดบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจและจะส่งผลกระทบต่อแสดงลักษณะภาวะของผู้นำของผู้บริหารด้วยและผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ด้วย Rattana Kanchanaphan (2020 : 545)

คุณภาพผู้เรียนเป็นสิ่งที่สำคัญและถูกกำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาทุกระดับ ทั้งยังเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาที่ต้องการให้นักเรียนเกิดหลังจากได้รับการศึกษาในหลักสูตร ซึ่งคุณภาพผู้เรียนได้ถูกกำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ผลการเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ประกอบด้วยความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารการคิดคำนวณ การคิดประเภทต่าง ๆ การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรการมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เป็นค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย รวมทั้งสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม Office of the Basic Education Commission (2018 : 25)

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ (knowledge based society) มีผลให้องค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจ การบริการรวมถึงภาคการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวสร้างความสามารถภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน และความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม โดยมีเป้าหมายการจัดการศึกษาที่จะสร้างผู้เรียนให้มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้และทักษะที่ได้มาตรฐานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกประเทศ ดังนั้น ในกระบวนการบริหารการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ซึ่งเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนใจใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการองค์กรอยู่รอดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ เช่นเดียวกับคำกล่าวของ Charles Darwin (1809-1882) ที่ว่า “It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent, but the one most responsive to change.” การที่องค์กรการจัดการเรียนรู้ที่แต่เดิมนั้น เน้นการเรียนแยกศาสตร์ก็ได้หันมาให้ความสำคัญกับการบูรณาการความรู้จากศาสตร์อื่นและเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้ผู้เรียนเป็นคนสร้างความรู้ด้วยตนเอง ส่วนครูก็ได้เปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้สอนมาเป็น “ผู้สนับสนุนการเรียนรู้” (Facilitator) ของผู้เรียน “สะเต็มศึกษา” (STEM Education) ซึ่งเป็นหนึ่งในแนวทางการจัด

การเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามศาสตร์เพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตกต่ำกว่ามาตรฐานของประเทศ โดยมุ่งเน้น

แก้ไขปัญหาที่พบเห็นในชีวิตประจำวัน เพื่อเสริมประสบการณ์ชีวิตและฝึกกระบวนการคิดแบบเชื่อมโยง ทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม “เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ” (Learning by Doing) หรือใช้ “โครงงานเป็นฐาน” (Project – Based Learning) และ “ปัญหาเป็นฐาน” (Problem – Based Learning) ที่มีการบูรณาการข้ามสาขาวิชา (สุธีระ ประเสริฐสรรพ, หน้า 1-3.) ซึ่งประกอบด้วย “วิทยาศาสตร์” (Science: S) เน้น “กระบวนทัศน์” (Paradigm) ที่เกี่ยวกับความเข้าใจ กลไกการทำงานของธรรมชาติด้วย “วิธีการทางวิทยาศาสตร์” (Scientific method) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของตรรกะและการให้เหตุผลผสมผสานกันทั้งเชิงอุปมาและอนุมาน โดยวิธีนี้จะเริ่มต้นจาก “การตั้งปัญหา” (Problem) ที่เกิดจากการสังเกตปรากฏการณ์รอบตัวซึ่งไม่สามารถอธิบายได้และนำไปสู่ข้อสงสัย เพื่อสร้างคำอธิบายตามมาด้วย “การตั้งสมมติฐาน” (Hypothesis) เพื่อคาดเดาคำตอบล่วงหน้าจากจากประสบการณ์และข้อมูลที่มีอยู่ (Presumption) ถัดจากนั้นก็จะเป็นการคาดเดาดังกล่าวไปตรวจสอบความสอดคล้องกับปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือไม่ หรือเรียกอีกอย่างว่า “การทดลอง” (Experiment) นั้นเอง หาก(Law) “หลักการ” (Principle) และ “ทฤษฎี” (Theory) ที่ จะนำไปใช้อธิบายหรือทำนายปรากฏการณ์ธรรมชาติต่อไป แต่หากไม่สอดคล้องก็ตัดทิ้งแล้วทำการตั้งสมมติฐานใหม่ถัดมา คือ “เทคโนโลยี” (Technology: T) เป็นวิชาที่ว่าด้วยกระบวนการแก้ปัญหาและพัฒนาต่อยอดเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หรือที่เรียกอีกอย่างว่า “การออกแบบเชิงวิศวกรรม” (Engineering Design) ต่อมาคือ “วิศวกรรมศาสตร์” (Engineer : E) อันเป็นสาขาวิชาแห่งการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยประยุกต์ใช้ความรู้ทั้งวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและคณิตศาสตร์ในการคิดค้น ออกแบบ และการแก้ปัญหา และสุดท้าย คือ “คณิตศาสตร์” (Mathematics : M) เป็นวิชาที่ว่าด้วยตรรกะและเหตุผลรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปร การคิดคำนวณหาค่าปริมาณที่มีความแม่นยำและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ (พรทิพย์ ศิริภัทรราชย์ , 2556, หน้า 49 – 50.)

ดังนั้นความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนในยุคชีวิตวิถีใหม่ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อเป็นสารสนเทศในการวางแผนจัดการในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตลอดจนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่

2. กระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษา

โลกในยุคปัจจุบันมีความรู้เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา ทำให้คนต้องเรียนรู้และปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาต้องจัดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก (Thanaphonphan, 2001, p.11) ซึ่งหลักสูตรการศึกษาในปัจจุบันมีแนวโน้มที่ผู้เรียนจะใช้เวลาไม่นานในการศึกษา เพราะผู้เรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งถือว่า “เทคโนโลยี” เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือในยุคดิจิทัลมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับโลก และตระหนักถึงปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อการจัด

การศึกษา (Kiatchokchai, 2002, pp.27-29) สอดคล้องกับ Kamat (as cited in Sanrattana, 2013) ได้กล่าวว่า “แนวโน้มใหม่ของการศึกษาในศตวรรษที่ 21” เป็นการก้าวสู่ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (creative thinking skills) มีทักษะเทคโนโลยี สื่อ และสารสนเทศ (information, media, and technology skills) ในการจัดการศึกษา ซึ่งครูจะต้องนำเอาเทคโนโลยีและสารสนเทศ มาใช้เป็นสื่อในการสอนที่สามารถเข้าถึงผู้เรียนจำนวนมากได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนคำนึงถึงบริบทที่เป็นจริง และบูรณาการโดยใช้สหวิทยาการในการสอนแบบร่วมมือ ใช้โครงงานเป็นฐานพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหา และใช้เครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม

การจัดการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 จะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงแนวคิด รูปแบบความคิด ทฤษฎีและวิธีการ มาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู โดยเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์เข้าสู่กระบวนทัศน์ใหม่ มุ่งพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นความท้าทายของครูในศตวรรษที่ 21 ด้วยเช่นกันและการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ใหม่นี้ ประเทศไทยได้รับอิทธิพลมาจากเทคโนโลยีดิจิทัลกับเครือข่ายสังคมออนไลน์ ส่งผลให้ครูไทยจะต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้กระจายความรู้ไปเป็นผู้ประพันธ์การเรียนรู้ และช่วยให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนสารสนเทศเป็นความรู้ และเปลี่ยนความรู้เป็นภูมิปัญญาได้ ดังนั้น การผลิตและพัฒนาครูยุคใหม่จะต้องปฏิรูปแนวคิด หรือกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาให้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมยุคนวัตกรรม (innovation society) ที่มุ่งเน้นให้คนมีความสามารถในการผลิตความรู้และสร้างนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ปัญหาของตนเองและพัฒนาประเทศได้

กระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาปัจจุบันมาจากค่านิยม ความเข้าใจรับรู้และการปฏิบัติที่มีร่วมกันของคนกลุ่มหนึ่ง ชุมชนหนึ่งและได้ก่อตัวเป็นแบบแผนของทัศนะอย่างเฉพาะแบบหนึ่งเกี่ยวกับความจริง ทำให้เกิด “การเรียนรู้” ตามสภาพจริงการประเมินผลตามสภาพจริง เหตุผลที่ต้องมีการปรับกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาเนื่องจาก สถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมยุคเกษตรกรรมในศตวรรษที่ 18 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคอุตสาหกรรมในช่วงศตวรรษที่ 19 และ 20 ในปัจจุบันกำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ด้วยพลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังนั้น การจัดการศึกษาจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อการอยู่รอดของนักเรียนในยุคใหม่

ในยุคแรก ๆ ของการกำเนิดขึ้นของอารยธรรมมนุษย์ที่ เรียกว่า ยุคระบบเมืองโบราณ ชุดความเชื่อหรือระบบคิดพื้นฐานในสมัยนั้น ก็คือ ศาสนาที่ว่าพหุยุคสมัยนั้นได้เปลี่ยนไปโลกได้ก้าวสู่ยุคทุนนิยมซึ่งเป็นยุคเศรษฐกิจเงินตรา ยุคความคิดแปรเปลี่ยนสู่ระบบคิดที่ เรียกว่า วิทยาศาสตร์และอาจจะกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์กับการเปลี่ยนผ่านยุคสมัยประวัติศาสตร์เกิดขึ้นสอดคล้องกันเสมอ

การศึกษากระบวนทัศน์ใหม่ในประเทศไทยนั้น เริ่มมีผู้สนใจและการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนทัศน์มากขึ้น โดยได้มีการกำหนดค่านิยมกันขึ้น ค่านิยมของนักปราชญ์ไทยมีความใกล้เคียงกับของ Thomas S. Kuhn คือ ทัศนะอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลากหลายอันนำไปสู่วิถีคิด วิธีปฏิบัติและคุณค่าของ

ชุมชนหนึ่ง ๆ เมื่อทัศนะดังกล่าวข้างต้นเปลี่ยนแปลงไปจะทำให้แบบแผนการคิดและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย จึงกล่าวได้ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ซึ่งกระบวนทัศน์ที่เกิดจากการเปลี่ยนกระบวนทัศน์นี้เรียกว่า กระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) โดยไม่จำเป็นจะต้องเป็นกระบวนทัศน์ที่ไม่เคยมีมาก่อนก็ได้

กระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาปัจจุบันมาจากค่านิยม ความเข้าใจรับรู้และการปฏิบัติที่มีร่วมกันของคนกลุ่มหนึ่งชุมชนหนึ่ง และได้ก่อตัวเป็นแบบแผนของทัศนะอย่างเฉพาะแบบหนึ่ง เกี่ยวกับความจริงทำให้เกิด "การเรียนรู้" ตามสภาพจริงการประเมินผลตามสภาพจริง เหตุผลที่ต้องมีการปรับกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมยุคเกษตรกรรมในศตวรรษที่ 18 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคอุตสาหกรรมในช่วงศตวรรษที่ 19 และ 20 ในปัจจุบันกำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ด้วยพลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การจัดการศึกษาจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อการอยู่รอดของนักเรียนในยุคใหม่

โดยแนวคิดที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการใช้กลยุทธ์การเป็นผู้นำและการบริหารโดยการนำความรู้ทักษะต่าง ๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนรวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ Thitaporn Tancharoenrat (2020 : 19)

1. ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ส่งเสริมสนับสนุน โน้มน้าว จูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพสร้างเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูสร้างวัฒนธรรมบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและนักเรียน

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีแนวทางการดำเนินงานที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ สามารถวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนกลยุทธ์นำไปสู่การปฏิบัติ กล้าตัดสินใจ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูอย่างชัดเจน แสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ด้านการนิเทศหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศโดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายเป็นระบบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม ให้คำแนะนำ หรือปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน จัดสรรทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ วางแผนจัดทำหลักสูตรที่ให้ทันสมัย การใช้หลักสูตร ส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายทางวิชาการ หมายถึง การส่งเสริมความสัมพันธ์ทางวิชาการ มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพิ่มช่องทางการเชื่อมโยงทางวิชาการที่หลากหลายร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน ตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและส่วนรวม สร้างสิ่งจูงใจให้ครูและนักเรียนเกิดการพัฒนาค้นหาตนเองร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของผู้บริหาร ครู นักเรียน ทั้งในและนอกสถานศึกษาจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาหรือการจัดบรรยากาศแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ปรับปรุงสถานที่ให้เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศที่ดีทำให้เกิดความสบายกายสบายใจ มีความรู้สึกปลอดภัยในการเรียนและทำงาน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้นอกห้องเรียน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและนักเรียนเพื่อเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร

ด้านเทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการทางการศึกษามีข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบสามารถวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริม ครู บุคลากรทางการศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีวิจัยและสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนพัฒนาค้นหาตนเองและใช้เผยแพร่ข้อมูลในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนยุคชีวิตวิถีใหม่ คุณภาพในตัวผู้เรียนที่มีความครอบคลุมในด้านทักษะและด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร Klongkorn Chaotrakul (2019 : 9)

ความหมายคุณภาพผู้เรียนยุคชีวิตวิถีใหม่ หมายถึง คุณลักษณะที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะการการคิด วิเคราะห์ อ่าน เขียน มีสมรรถนะที่สำคัญและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบคุณภาพผู้เรียนยุคชีวิตวิถีใหม่สรุปได้ดังนี้

1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน คือ ผลที่เกิดจากกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน คิดคำนวณ และใช้ภาษาต่างประเทศ ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

2) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ การที่ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์และค่านิยมที่ดี ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลายมีทักษะชีวิตที่ดีสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยสันติวิธีใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมเป็นคนดีของสังคมสามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

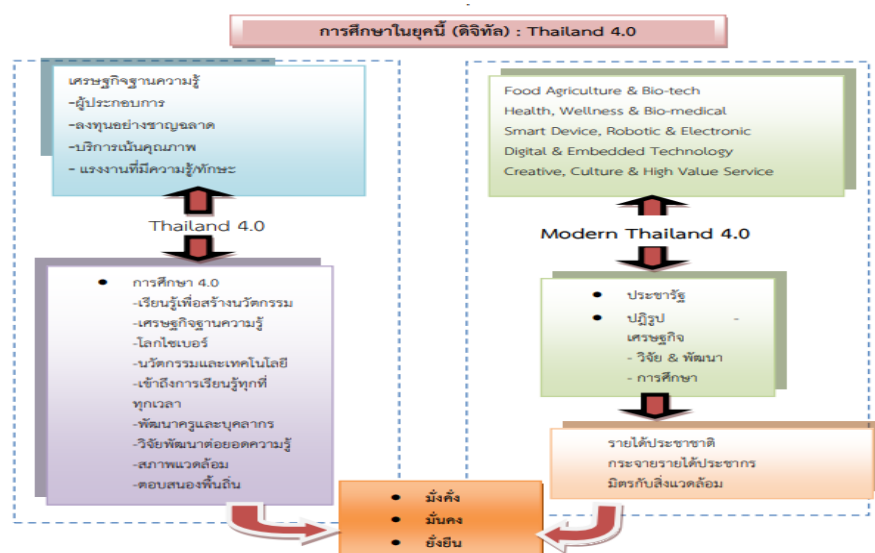
3) ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม คือ ความสามารถใช้และเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมทันสมัยในการเรียนรู้สืบค้นข้อมูลในการทำงาน ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและรับสารมี

วัฒนธรรมในการใช้ภาษาในการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ความรู้สึก สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม
วิธีการปฏิบัติปรับปรุงหรือดัดแปลงต่อยอดประดิษฐ์ที่แปลกใหม่

4) ด้านทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง คือ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยตนเองที่
แสวงหาความรู้ ค้นคว้าจากแหล่งทรัพยากรรอบตัวตามความสนใจ ความต้องการ ความถนัด อย่างมี
เป้าหมายที่ชัดเจนอย่างมีวิจารณ์ญาณ พัฒนาตนเองอยู่เสมอประเมินและสร้างข้อสรุปบทเรียนชีวิตของ
ตนเองสามารถปรับเป้าหมายแผนและทิศทางสู่ความสำเร็จวางตัวและกำหนดท่าทีที่เหมาะสมกับ
สถานการณ์เพื่อให้มีความสุขตามสภาพ

5) ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี คือ การที่ผู้เรียนมีสุขภาพร่างกายที่มีความสมบูรณ์ ไม่
เสพรหรือแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติด อบายมุข หลีกเลี่ยงสถานการณ์เสี่ยงที่จะนำไปสู่การเกิด
อันตราย ภาวะของจิตใจที่มีความสดชื่น แจ่มใส สามารถควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงเป็นปกติกล้าแสดงออก
อย่างเหมาะสมให้เกียรติผู้อื่น เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมตามความสนใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

จากผลการเปรียบเทียบกระบวนการทัศน์เก่ากับกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา จึงสรุปได้ว่า
การจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นการปฏิรูปการศึกษาในอนาคต
จะต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ฐานข้อมูล สื่อ แหล่งเรียนรู้ขนาดใหญ่แสวงหา
ความรู้เพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ เป็นนวัตกรรมที่นำมาสู่การพัฒนาประเทศ เพื่อสรุปแนวทางการจัดการศึกษาใน
ยุคปัจจุบัน เพื่อสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ในบริบทตน และบรรลุเป้าหมายของการศึกษาชาติ ที่มุ่งสู่
เป้าหมายการพัฒนาประเทศ Thailand 4.0 ต่อไป ภาพที่ 8.1 การศึกษาในยุคนี้ (ดิจิทัล) : Thailand 4.0



ภาพที่ 1 การศึกษาในยุคนี้ (ดิจิทัล) : Thailand 4.0

ยุค Thailand 4.0 ควรให้ผู้เรียนสามารถ นำองค์ความรู้บนโลกมาบูรณาการ เชิงสร้างสรรค์
พัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีปัจจัยหลัก ๆ 3 ปัจจัย คือ Internet ความคิดสร้างสรรค์ การปฏิสัมพันธ์กับ
สังคม ให้นักเรียนมีโอกาสสร้างนวัตกรรม ยุคดิจิทัล เป็นยุค “โลก คือห้องเรียน” มีการนำสื่อเทคโนโลยี
ในการถ่ายทอดความรู้จากครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ สนใจใฝ่เรียนรู้สนุกสนาน

กระตือรือร้นในการเรียนรู้มากขึ้น ครูมีบทบาท ในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และชี้แนะแนวทางเพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และบางครั้งอาจจะต้องเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียนด้วย (ศูนย์พัฒนาการ นิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 1.)

ครูในยุคดิจิทัลจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับการเรียนรู้ ให้เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ ตลอดเวลา ทั้งนี้ต้องพัฒนาทักษะ บทบาทหน้าที่ มาตรฐานการใช้สื่อในการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ สามารถชี้แนะและส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดเวลา โดยรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ต้องเน้นการเรียนรู้ในห้องเรียนออนไลน์ยุคใหม่ (MOOC) เป็นการศึกษาการศึกษาทางไกล มุ่งส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ร่วมกัน และการสื่อสารการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้สื่อ สังคมออนไลน์ เช่น Facebook Google + Twitter หรือ Wikipedia ซึ่งเป็นแหล่งรวมกลุ่มผู้คนในแหล่ง ของความรู้ที่เปิดสาธารณะ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางสังคมในกลุ่มคนที่มีความสนใจในสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน และรูปแบบการสอนโดยใช้ Google App โดยผ่านแอปพลิเคชันที่ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย Google ทำให้ครูผู้สอนมีเวลามากขึ้นในการเตรียมการสอนได้เต็มที่ การสอนง่ายขึ้น ลดเวลาในการสอนน้อยลง สามารถเพิ่มเนื้อหาและจุดมุ่งหมายในการสอนมากขึ้นและการสอนในรูปแบบใหม่ที่ได้มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาประยุกต์ใช้ในการสอนหรือการทำกิจกรรมในรายวิชาทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสอนและได้ทำ กิจกรรมร่วมกันมากยิ่งขึ้น

การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดแก้ปัญหา มีทักษะการ ทำงานร่วมกัน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการผลิตนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้ และ นำไปใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคต สอดคล้องกับ Wagner (as cited in Sanrattana, 2013) ที่ กล่าวว่า ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ควรมีทักษะเพื่อความอยู่รอดที่สำคัญ 7 ประการ คือ 1) มีทักษะการคิด สร้างสรรค์และการแก้ปัญหา 2) มีทักษะการทำงานร่วมกันผ่านเครือข่ายและการนำผู้อื่นโดยอิทธิพล 3) มี ทักษะความคล่องแคล่วและสามารถปรับตัว 4) มีทักษะการริเริ่มและการเป็นผู้ประกอบการ กล้าคิดกล้า ทำ 5) มีทักษะการสื่อสารโดยการพูดและการเขียนที่มีประสิทธิผล 6) มีทักษะการเข้าถึงและการวิเคราะห์ สารสนเทศ 7) มีทักษะความเป็นผู้อยากรู้ อยากเห็นและมีจินตนาการ ดังนั้น การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ครูไทยยุคใหม่ควรน าระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา ดังนี้ 1) ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้ง แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา เพื่อพัฒนาทักษะการคิด และผลิตนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ 2) ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นความร่วมมือและใช้โครงงานเป็นฐาน บูรณาการความรู้สหวิทยาการเกี่ยวกับบริบทของโลกและความเป็นมนุษย์ 3) ครูจัดการเรียนการสอนโดย ให้ครูเป็นเพียงผู้สนับสนุนช่วยเหลือผู้เรียนให้เชื่อมโยงความรู้จากแหล่งเรียนรู้และสารสนเทศทั่วโลก ผลิต เป็นความรู้สร้างสรรค์/นวัตกรรม

สรุปได้ว่า าระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา คือ การใช้แนวคิดทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและได้เห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ตลอดจนให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้

โดยมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการจัดการและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างสูงสุด

3. บทสรุป

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่าครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลสำคัญ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้คือ ได้แก่พัฒนาด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ ผู้เรียนมีความรอบรู้ สิ่งรอบตัวที่พร้อมเปลี่ยนแปลง ในโลกอนาคต ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการทำงาน ทักษะการคิดจินตนาการ ทักษะการแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ บูรณาการเชิงสร้างสรรค์การจัดการบุคคล การประเมิน ทักษะการตัดสินใจ และความยืดหยุ่นในสถานการณ์ที่เหมาะสม ทักษะการบริการ ทักษะ การสื่อสาร ทักษะการบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในศตวรรษที่ 21 ด้านคุณลักษณะ ได้แก่ มีความอดทน กล้าคิด กล้าทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มีความฉลาดทางอารมณ์ มีคุณธรรมมีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย มีความมุ่งมั่นสรรค์สร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมจนสำเร็จ และยอมรับในกฎกติกาของสังคม และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านบุคลากร มุ่งสู่เป้าหมาย และมีลักษณะได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ด้าน ICT 2) จัดโครงสร้างพื้นฐาน Hardware, Software, Network

3) พัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน 4) พัฒนาสื่อ และกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน 5) เน้นให้ผู้เรียนให้สามารถประเมินความก้าวหน้าของตนเอง 6) จัดหาสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) พัฒนาทักษะพื้นฐานและคุณลักษณะของผู้เรียน 8) วิจัยพัฒนาต่อยอดความรู้สามารถปรับตัว (Adapting) มีวิสัยทัศน์ (Being Visionary) ถึงความต้องการของนักเรียน ครูเป็นผู้เรียนรู้ (Learner) ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC)

กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากับการพัฒนาครูไทยในยุคดิจิทัล เป็นแนวคิดใหม่ทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและได้เห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ตลอดจนให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ โดยมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการจัดการและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างสูงสุด ทำให้สถาบันผลิตครูในประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาในการผลิตและพัฒนาครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology) ซึ่งมีความสำคัญมากในปัจจุบัน ดังนั้นครูไทยยุคใหม่ จึงต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนในยุคดิจิทัล (Digital age) ได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และยกระดับการศึกษาไทยให้มีคุณภาพ ครูไทยยุคใหม่ควรจะต้องพัฒนาดตนเองให้มีความเป็นดิจิทัลมากขึ้น

โดยผู้ศึกษาขอสรุปดังนี้ 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) 2) ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) 3) ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural

Understanding) 4) ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) 5) ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information, and Media Literacy) 6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) 7) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และ 8) มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion)

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อพฤติกรรมในการใช้ชีวิตรวมถึงการเรียนรู้ โลกแห่งการเรียนรู้ได้พัฒนาไปอย่างมากจากการที่มีระบบอินเทอร์เน็ตและการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งระบบเครือข่ายความรู้ออนไลน์มีการขับเคลื่อนอย่างเห็นได้ชัด ระบบอินเทอร์เน็ตจะมีบทบาทมากขึ้นจะช่วยให้คนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงความรู้ได้ ในขณะที่การเรียนรู้ในพื้นที่ที่ได้ปฏิบัติจริงซึ่งยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยพัฒนาเสริมทักษะด้านต่าง ๆ ในหลากหลายมิติ

อีกทั้ง การบริหารจัดการยุคใหม่เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์จำเป็นต้องจูงใจ โดยมีการปรับปรุงโครงสร้างและมีการประสานงานให้เกิดความชัดเจน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตั้งแต่การวางแผน เป็นการเตรียมการเพื่อกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ต่าง ๆ และจัดทำแผนงานเพื่อประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะกระทำในอนาคต การจัดการองค์การ เป็นการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ ปรับปรุงระบบงานและมอบหมายภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดสายการบังคับบัญชา การนำหรือการสั่งการ เป็นการนำและจูงใจ ให้คำปรึกษา การขจัดความขัดแย้ง หรือเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ รวมทั้งแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ตลอดจนการควบคุม เป็นการติดตามตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้กระทำไว้ เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานได้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องอีกด้วย ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรง เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และทำให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

สรุปได้ว่า การศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นยุคแห่งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ครูและผู้เรียนจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ให้มากขึ้น และพัฒนาทักษะการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร อีกทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ ทำให้ครูและผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งในที่นี่เรียกว่า Application Technology เป็นเรื่องที่สำคัญที่ครูและผู้เรียนในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องรู้และพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงกระบวนการทัศน์ใหม่ทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ผลการศึกษาจะเป็นองค์ความรู้ใหม่ เป็นฐานข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่สนใจศึกษา สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาครูในการ

จัดการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้นำผลการศึกษาไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

บรรณานุกรม

- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. **องค์กรไม่ใช่เครื่องจักร: การบริหารจัดการกระบวนทัศน์**. นนทบุรี: สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ. (สวสส.), 2550.
- ทอมัส เอส. คูห์น, สิริเพ็ญ พิริยจิตรกรกิจ ผู้แปล. **โครงสร้างของการปฏิวัติในวิทยาศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2544.
- เทียนชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. **ภูมิปัญญาบูรณาการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), 2545.
- ประเวศ วะสี. **ระบบการศึกษาที่แก้ความทุกข์ยากของคนทั้งแผ่นดิน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. **การทูตติดเรต: ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร : มติชน, 2554.
- ปรีชา เรืองจันทร์และนิสิต จันทรสมวงศ์. **“การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาสังคม”**, วารสารท้องถิ่น. ปีที่ 39 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2542).
- พรทิพย์ ศิริภักตราชัย. **STEM Education กับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21**, วารสารนักบริหาร. ปีที่ 33 ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2556): 46 – 50.
- พระมหาอุดร อุตตโร, ผศ. ดร. (2022). **นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครสวรรค์
- เพ็ญจันทร์ สินธุเขต. **การศึกษายุคนี้ (ยุคดิจิทัล) : Thailand 4.0**. การประชุมวิชาการระดับชาติ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง ครั้งที่ 3 : 2560. ครุศาสตร์วิจัย 2560/NACE2017: นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้”.
- ยีน ญูวรรธณ. **“ความท้าทาย ณ ขอบแดนใหม่แห่งการเรียนรู้: การศึกษาระบบ 4.0”**, สัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ขอบแดนใหม่แห่งการเรียนรู้: การศึกษาระบบ 4.0 (New Frontier of Learning: Education 4.0) วันพุธที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557, กรุงเทพมหานคร: ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557.
- รักชิต สุทธิพงษ์. **“กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากับพัฒนาครุไทยในยุคดิจิทัล”**, วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 (เมษายน -มิถุนายน 2560): 344-354.
- วิจารณ์ พานิช. **“เส้นทางสู่คุณภาพการศึกษายุคประเทศไทย 4.0”**. การประชุมเชิงวิชาการทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 4 มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ศูนย์ประชุมสตาร์เวลล์จังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 2560.