



วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

Quality of Life and Law Journal

ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2566

Vol. 19 No. 1 January - June 2023

ISSN 1686-9443

E-ISSN 2730-3195

รายงานวิจัย

- ❖ การวิพากษ์แนวคิดความเป็นธรรมในกฎหมายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชราภาพ : กรณีศึกษา บำนาญชราภาพในกองทุนประกันสังคมและกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
มงคล เทียนประเทืองชัย
- ❖ การศึกษาพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์
จิรันดา ไกรฤทธิชัย
- ❖ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
จรรยาศักดิ์ โกยรัมย์
- ❖ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
พิรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์

บทความวิชาการ

- ❖ จรรยาบรรณวิชาชีพกับการเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์
ธิดา กุลรัตน์
- ❖ การคัดกรองและการดูแลเบื้องต้นภาวะซึมเศร้าของทหารในพื้นที่ชายแดน
สุจิรา พึ่งเฟื่อง
- ❖ การสร้างครูผู้นำวิชาการในยุคชีวิตวิถีถัดไป
ธิดารัตน์ ทักษ์ศิริ
- ❖ ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคูในยุคระลอกเปลี่ยนโลก
จิราพร จันทน์มิม
- ❖ บทบาทของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ยุคดิจิทัล
จันทริกา เปสันทะยะ
- ❖ ภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะในยุครศตวรรษที่ 21
ลัดดาวัลย์ วิชิต
- ❖ เอกภาพบนความหลากหลาย : แนวคิดการพัฒนาสังคมไทยสมัยหลังนยุค
รัชฎาพร เกตานนท์
- ❖ ITA กลยุทธ์ผู้บริหารในยุคดิจิทัล
ประทีปใจ วงศ์ชาวจันท
- ❖ การอภิวัฒน์หลักสูตรในยุคการถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี
คณศ นามนัย
- ❖ ผู้บริหารกับการให้คำปรึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง
ชมภูศักดิ์ พนาออบกิจ
- ❖ นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
สุภัทรรพศ์ รวงผึ้งรุ่งโรจน์



สโมสรมือปาฐาวิชาวุฒานุกรณ

สโมสรมือปาฐาวิชาวุฒานุกรณ

- ๑) เพื่อน้อมรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระผู้พระราชทานกำเนิดกิจการเสือป่าและลูกเสือไทย รวมถึงแสดงความจงรักภักดีแด่พระบาท สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว องค์พระประมุขของคณะลูกเสือแห่งชาติ
- ๒) เพื่เป็นการเทิดพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภา **พัฒนาวดี** ทรงมีพระชนมายุครบ ๘๔ พรรษา ในปี พ.ศ. ๒๕๕๒
- ๓) เพื่อให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนกระบวนการลูกเสือและกิจกรรมของคณะ ลูกเสือแห่งชาติ
- ๔) เพื่อศึกษาและรวบรวม บทความ งานพระราชนิพนธ์ของพระบาทสมเด็จพระ มงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระผู้พระราชทานกำเนิดเสือป่าและลูกเสือไทย
- ๕) เพื่เป็นการให้ความรู้และเผยแพร่กิจการเสือป่าและลูกเสือไทย ให้เป็นที่รู้จัก กว้างขวางยิ่งขึ้น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ๖) เพื่อส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีความทันสมัย ประยุกต์ใช้กับลูกเสือได้ใน ยุคโลกาภิวัตน์



“กล้วยไม้สิงโตเจ้าฟ้าเพชรรัตน”

เป็นกล้วยไม้คู่ผสม ที่นายภพล ศุภนันถนันทน์ ผู้เลี้ยงและนักเพาะพันธุ์พืชและสัตว์น้ำสมัครเล่น ได้ดำเนินการผสมพันธุ์กล้วยไม้ระหว่างสิงโตแคลป์โตเนนเซ่ (Bulbophyllum claptoneze) และสิงโตปาละวัน (Bulbophyllum palawanense) เมื่อประมาณเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๒ จนได้กล้วยไม้ลูกผสมพันธุ์ใหม่ของโลก เมื่อความทราบฝ่าพระบาท สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี ทรงพระกรุณาโปรดพระราชทานพระอนุญาตให้เชิญพระนามมาตั้งเป็นนามกล้วยไม้คู่ผสมใหม่นี้ว่า กล้วยไม้สิงโตเจ้าฟ้าเพชรรัตน โดยทรงพระกรุณาโปรดให้ พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี กรมหมื่นสุทธนารีนาถ เสด็จออกแทนพระองค์ ณ วังริ้นฤดี สุขุมวิท ๓๘ ประทานพระวโรกาสให้ นายชัชพล ไชยพร ข้าราชการบริพาร นายนายภพล ศุภนันถนันทน์ ฝ่าถวายกล้วยไม้คู่ผสมนี้แด่สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี และพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี กรมหมื่นสุทธนารีนาถ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ซึ่งในวันเดียวกันนี้ สมามคัมพีชสวนอังกฤษ ได้ดำเนินการขึ้นทะเบียนกล้วยไม้คู่ผสมดังกล่าวในนาม “Bulbophyllum Princess Bejaratana”

พระนามและพระبارมีของสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี ย่อมยังให้ประชาชนได้หันมาสนใจกล้วยไม้สกุลนี้กันมากขึ้น เมื่อมีคนสนใจและนิยมกล้วยไม้สกุลนี้กันอย่างแพร่หลายแล้ว ก็จะเป็นการส่งเสริมให้เกษตรกรรายอื่นๆ หันมาช่วยกันพัฒนากล้วยไม้สกุลนี้ให้เป็นกล้วยไม้สกุลหลักอีกสกุลหนึ่ง ในการทำรายได้เข้าประเทศต่อไปในอนาคต รวมถึงเป็นขวัญกำลังใจสำหรับผู้พัฒนาพันธุ์กล้วยไม้สกุลนี้ และเป็นจุดเริ่มต้นให้ประชาชนหันมาสนใจกับทรัพยากรธรรมชาติ เป็นการเจริญรอยพระยุคลบาท สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอฯ ผู้สนพระทัยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอีกสถานหนึ่งด้วย



วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ISSN : 1686 - 9443 / E-ISSN 2730-3195

“เป็นวารสารที่มุ่งเน้นเฉพาะวิชาการทางด้านสังคมสุขภาวะและคุณภาพชีวิต รวมถึงวิชาการทางด้านกฎหมายการแพทย์ สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์ ตลอดจนสหวิทยาการและมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรค์สร้างสังคมสุขภาวะ”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ความรู้ ผลงานวิจัย ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในทางวิชาการ ด้านกฎหมายการแพทย์ สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์ ตลอดจนสหวิทยาการและมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรค์สร้างสังคมสุขภาวะ
2. เพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นทางด้านสังคมสุขภาวะและคุณภาพชีวิต รวมถึงวิชาการทางด้านกฎหมายการแพทย์ สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์ ตลอดจนสหวิทยาการและมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรค์สร้างสังคมสุขภาวะ ของคณาจารย์ นักวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
3. เพื่อส่งเสริมให้ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ นักวิชาการ และนักศึกษาทั้งภายใน และภายนอกสถาบันได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
4. เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในรูปแบบของวารสารวิชาการ
5. เพื่อให้เป็นเอกสารประกอบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

คณะที่ปรึกษา

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (อัมพร อมฺพโร)
ศาสตราจารย์ ดร.คณิต ฒ นนคร
ศาสตราจารย์นายแพทย์สมพล พงศ์ไทย
ศาสตราจารย์นายแพทย์สุรศักดิ์ ฐานิพานิชกุล
ศาสตราจารย์ ดร. มร.ว. ชินสุสร สวัสดิวัตน์
ศาสตราจารย์ ดร.รัศมีดารา ทุนสวัสดิ์
ดร.หิมาลัย ผิวพรรณ

บรรณาธิการ

นางสาวสกวพร สุทธิสุข

ผู้ช่วยบรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ เปียคนอก

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

กองบรรณาธิการ ศาสตราจารย์ ดร.พนอเนื่อง สุทัศน์ ณ อยุธยา
รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.ดร.พงศ์กุลธร โรจน์วิรุฬห์
รองศาสตราจารย์อัจฉริยา ชูตินันท์
รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณรา ชื่นวัฒนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รณภูมิ สามัคคีคารมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตุลญา โรจน์ทั้งคำ
รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา ไตลังคะ
ดร.สุภัทรา กรอุไร
อาจารย์มณิสรา จุลสมัย
นายสุรพล สุขอัสจะสกุล
นายสรภพ แต่สุวรรณ
นายจักรพงษ์ ทัพพปริญา
นางสาวอิสริยาศิริ พยัตติกุล
นายคำรณ โชนะโชติ
นางสาวอุษราณ์ ไทยวัฒน์
นางกรณัญญ์ รักใคร่

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ศาลยุติธรรม
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ศาลยุติธรรม
สพฐ. ประถมศึกษาชลบุรี
การประปาส่วนภูมิภาค
กระทรวงพาณิชย์
มหาวิทยาลัยมหิดล
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
บริษัท เอ็นดีเอส โฮลดิ้ง จำกัด

ฝ่ายจัดการ นางสาวสกวพร สุทธิสุข
เจ้าของ สโมสรเสือป่าวชิราวุธานุสรณ์
สำนักงาน 38 ถ.วัดโพธิ์ไพโรจน์ ตำบลโพธาราม
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี 70120
กำหนดออก ปีละ 2 ฉบับ (มกราคม - มิถุนายน) , (กรกฎาคม - ธันวาคม)

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย
อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)
ซึ่งผ่านการรับรองคุณภาพของ TCI



ทุกบทความได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 3 ท่าน
ก่อนลงตีพิมพ์ในวารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

☆ บทความหรือข้อคิดเห็นใดๆ ในวารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย
เป็นวรรณกรรมของผู้เขียนโดยเฉพาะ สโมสรเลื่อปาวชิราวุธานุสรณ์ และ
กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

☆ กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอกบทความเพื่อการศึกษา
แต่ให้อ้างอิงแหล่งที่มาให้ครบถ้วนสมบูรณ์

☆ ท่านที่ประสงค์จะส่งบทความวิชาการ ผลงานวิจัย ข้อคิดเห็น
ทางวิชาการลงตีพิมพ์วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย กรุณาส่งมาที่
สโมสรเลื่อปาวชิราวุธานุสรณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Review)

ศาสตราจารย์คลินิกนายแพทย์วิรุณ บุญนุช

มหาวิทยาลัยมหิดล

ศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรสมัน พงษ์นิมิต

มหาวิทยาลัยมหิดล

ศาสตราจารย์ บุญธรรม กิจปรีดาภิรัชต์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ พลายน้อย

ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา กงตาล

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รองศาสตราจารย์ ดร.ปรกรณ์ สิงห์สุริยา

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.ดร.กิตติธเนศ เลอวงษ์รัตน์

กองบัญชาการการศึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.อุนิษา เลิศโตมรสกุล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช บวรสมพงศ์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พลเรือโท นพ.วิชัย มนต์ศิริวิทยา (ร.น.)

กรมการแพทย์ทหารเรือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพ.ประยงค์ เต็มขวลา

วิทยานิพนธ์ดุษฎี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูริวัจน์ ปุณยวุฒิปรีดา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิพพล มหาอาชา

มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุรฉกร ตรีรัตน์

มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภ ชมชื่น

วิทยาลัยเชียงราย

ดร.ชาลิต หมื่นนุช

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดร.ปนัดดา รักษาแก้ว

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.มาสริน ศุกลปักษ์

วิทยาลัยพยาบาลราชชนนีนี จังหวัดนนทบุรี

ดร.วณิชชา จันทสระ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

อาจารย์สุจิรา พึ่งเพื่อง

วิทยาลัยพยาบาลราชชนนีนี จังหวัดนนทบุรี

ศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ อติวัฒนสิทธิ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ มาลี พงษ์พวง

ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศาสตราจารย์ พล.ต.ต.หญิง ดร.พัชรา สิ้นลอยมา

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภวัตร พลายน้อย

ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.โกวิท วงศ์สุรวัฒน์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.ประธาน วัฒนพาณิชย์

ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ชุมนะ รุ่งปัจฉิม

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

รองศาสตราจารย์ พินิจ ทิพย์มณี

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร.พชร สันทัด

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

พลโท ดร.วีระ วงศ์สรรค์

ข้าราชการบำนาญ กองบัญชาการกองทัพไทย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ต. ดร.ธวัช สุดสาคร

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล

มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชฎาพร เกตานนท์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรภรณ์ ไซยสังข์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา หริมเทพธิป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ดร.เอกพงษ์ สารน้อย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ดร.วิสิทธิ์ มะณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ดร.วรานิชฐ์ ลำไย

สถาบันพระบรมราชชนก

นายดิเรก สายศิริวิทย์

ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการติดตามประเมินผล

และนิตยภัตการศึกษา สทศ นนทบุรี



บทบรรณาธิการ

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย ฉบับนี้เป็นปีที่ 19 เล่มที่ 1 ในฉบับนี้มีบทความที่น่าสนใจจำนวน 15 เรื่อง เป็นรายงานวิจัย 4 เรื่อง และบทความวิชาการ 11 เรื่อง ซึ่งนักวิชาการ บุคลากรทางการศึกษา และนักวิจัยต่างๆ ล้วนให้ความสนใจต่อการศึกษาวิจัยในประเด็นด้านกฎหมายและคุณภาพชีวิต เช่นเรื่อง “การวิพากษ์แนวคิดความเป็นธรรมในกฎหมายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชราภาพ : กรณีศึกษา บำนาญชราภาพในกองทุนประกันสังคมและกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ” “การศึกษาพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์” “ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19” “สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” และ “การคัดกรองและการดูแลเบื้องต้นภาวะซึมเศร้าของทหารในพื้นที่ชายแดน” เป็นต้น นอกจากนี้วารสารฉบับนี้ยังคงนำเสนอบทความวิจัย/บทความวิชาการอีกหลากหลายแนวความรู้ด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้อ่านได้เลือกศึกษาตามความสนใจ และขอขอบพระคุณคณะที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ (peer review) ที่กรุณาประเมินคัดกรองบทความวิจัย/บทความวิชาการ และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงบทความวิจัย/บทความวิชาการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เนื้อหาสาระของบทความที่วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมายได้นำเสนอไปนั้น จะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่านเพื่อเปิดมุมมองแนวคิดในการศึกษาพัฒนางานวิจัยของท่านต่อไปในอนาคต

กองบรรณาธิการ

สารบัญ

รายงานวิจัย

- ❖ การวิพากษ์แนวคิดความเป็นธรรมในกฎหมายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชราภาพ :
กรณีศึกษา บำนาญชราภาพในกองทุนประกันสังคมและกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
มงคล เทียนประเทืองชัย1-12
- ❖ การศึกษาพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์
จิรันดา ไกรฤทธิชัย13-24
- ❖ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษายุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
จรรยาศักดิ์ โกยรัมย์ อธิกร วรบำรุงกุล และพินิจ สมบูรณ์25-39
- ❖ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
พิรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์ อธิกร วรบำรุงกุล และพินิจ สมบูรณ์.....40-52

บทความวิชาการ

- ❖ จรรยาบรรณวิชาชีพกับการเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์
รัตนารณณ์ พรประศาสน์สุข ศศิพร คุ่มวงศ์ดี อธิกร วรบำรุงกุล
และเริงวิชญ์ นิลโคตร.....53-67
- ❖ การคัดกรองและการดูแลเบื้องต้นภาวะซึมเศร้าของทหารในพื้นที่ชายแดน
สุจิรา พึ่งเฟื่อง ยุทธศาสตร์ พึ่งเฟื่อง และอรธิตา บุญประดิษฐ์.....68-82
- ❖ การสร้างครูผู้นำวิชาการในยุคชีวิตวิถีถัดไป
ธิดารัตน์ ทักษ์ศิริ สุมนทนา ทิมมณีนาย อธิกร วรบำรุงกุล
เริงวิชญ์ นิลโคตร วิญญู ภูมิพล และอรุณเกียรติ จันทร์แสง.....83-92

สารบัญ

บทความวิชาการ (ต่อ)

- ❖ ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาครูในยุคโรคเปลี่ยนโลก
จิราพร จันทรนิ่ม ปุณิกา เวียงแก้ว อีรังกูร วรบำรุงกุล
เริงวิชญ์ นิลโคตร วัยวุฒิ บุญลอย และอรุณเกียรติ จันทรสังแสง.....93-106
- ❖ บทบาทของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ยุคดิจิทัล
จันทริกา เปศลนทียะ ดารินทร์ ชัยกิจวัฒนา อีรังกูร วรบำรุงกุล
เริงวิชญ์ นิลโคตร วัยวุฒิ บุญลอย และอรุณเกียรติ จันทรสังแสง.....107-120
- ❖ ภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะในยุคศตวรรษที่ 21
ลัดดาวัลย์ วิจิต วรณนิสา เสนาะสรรพ อีรังกูร วรบำรุงกุล
และเริงวิชญ์ นิลโคตร.....121-134
- ❖ เอกภาพบนความหลากหลาย : แนวคิดการพัฒนาสังคมไทยสมัยหลังนวยุค
รัชฎาพร เกตานนท์.....135-147
- ❖ ITA กลยุทธ์ผู้บริหารในยุคดิจิทัล
ประทีปใจ วงศ์ชาวจันท์ ฐานิดา ดาวประกาย อีรังกูร วรบำรุงกุล
และเริงวิชญ์ นิลโคตร148-160
- ❖ การอภิวัฒน์หลักสูตรในยุคการถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี
คณิศ นามนัย วีระวุฒิ วรรณภากร อีรังกูร วรบำรุงกุล เริงวิชญ์ นิลโคตร
วัยวุฒิ บุญลอย และอรุณเกียรติ จันทรสังแสง.....161-176
- ❖ ผู้บริหารกับการให้คำปรึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง
ชมภูศักดิ์ พนาอภิกิจ จักริน ศิริสำราญ อีรังกูร วรบำรุงกุล เริงวิชญ์ นิลโคตร
วัยวุฒิ บุญลอย และอรุณเกียรติ จันทรสังแสง177-191
- ❖ นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
ประทีปใจ วงศ์ชาวจันท์ ฐานิดา ดาวประกาย อีรังกูร วรบำรุงกุล
และเริงวิชญ์ นิลโคตร192-204

**การวิพากษ์แนวคิดความเป็นธรรมในกฎหมายเกี่ยวกับ
การจัดสวัสดิการชราภาพ : กรณีศึกษา บำนาญชราภาพ
ในกองทุนประกันสังคมและกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
The Critical of the Concept of Justice in the Law on Old-Age Welfare:
Pensions in the Social Security Fund and the Government Pension Fund**

มงคล เทียนประเทืองชัย*

Mongkol Thianprathuangchai*

Received: 18 February 2023 / Revised: 3 May 2023 / Accepted: 14 June 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวคิดการจัดสวัสดิการบำนาญชราภาพในบทบัญญัติของกฎหมาย กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนประกันสังคม และการวิเคราะห์บทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการบำนาญชราภาพของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนประกันสังคมว่ามีความเป็นธรรมแบบใดในทางนิติปรัชญา โดยวิธีการวิจัยเอกสาร ตัวบทกฎหมายตั้งแต่ปี 2494 ถึงปี 2558

ผลการวิจัย พบว่า แนวคิดที่แฝงอยู่เบื้องหลังบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และวิธีคำนวณบำนาญชราภาพในพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2539 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติมทั้งหมดของทั้งสามฉบับด้วยนั้น มีความแตกต่างกัน คือ พ.ร.บ.บำเหน็จบำนาญข้าราชการฯ และพ.ร.บ.กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการฯ ส่วนใหญ่เป็นแนวคิดแบบกฎหมายจารีตประเพณีของไทย ที่รับอิทธิพลแนวคิดมาจากคัมภีร์พระธรรมศาสตร์ เน้นระบบอุปถัมภ์ ตอบแทนคนดีคนเสียสละ เพื่องานของรัฐ ในขณะที่พ.ร.บ.ประกันสังคมฯ เป็นแนวคิดแบบกฎหมายสมัยใหม่ ที่รับอิทธิพลแนวคิดทางนิติปรัชญาตะวันตก เน้นระบบคุณธรรม ที่ทุกคนในสังคมต้องเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข จึงทำให้เกิดปัญหาการจัดสวัสดิการบำนาญชราภาพ ที่มีความเป็นธรรมที่ต่างกันไป เมื่อวิเคราะห์ลึกลงไปในบทบัญญัติเหล่านั้น ด้านเกณฑ์ตัดสินแบบเท่าเทียมกัน และเกณฑ์ความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ความสามารถ ความดีความชอบ หรือความจำเป็น พบว่า เหตุผลต่อความเป็นธรรมด้านสิทธิ หน้าที่ และจำนวนเงินบำนาญชราภาพนั้นมีน้ำหนักน้อย

*รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

*Associate Professor Dr., Faculty of Law, Rangsit University

ข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในบำนาญชราภาพ ควรเพิ่มแนวคิดความเป็นธรรมตามเกณฑ์ความเหมาะสมที่จำเป็นแห่งชีวิตที่ดีเข้าไปในการบัญญัติกฎหมายให้มากขึ้น

คำสำคัญ : แนวคิดความเป็นธรรม/ กฎหมายการจัดสวัสดิการชราภาพ/ บำนาญข้าราชการ/ บำนาญชราภาพในกองทุนประกันสังคม

Abstract

This Research had the objectives, to study the concepts related to the provision of old age welfare behind the provisions of the Government Pension Fund and the Social Security Fund In the case of old age compensation benefits, and to analyze the provisions of the law relating to the provision of old-age pension benefits of the Government Pension Fund and the provisions of the law relating to old-age compensation benefits of the Social Security Fund. that there is a concept or theory of Social Justice and how it should be improved. By Documentary research method which are the Provisions of law from B.E. 2494 to 2558.

The studies found that there are the Concepts of old-age pension welfare under the provisions of the Government Pension Fund and the Social Security Fund laws. They are behind the provisions concerning the Rights, duties and methods for calculating old age pension in the Government Pension Act B.E. 2494, the Government Pension Fund Act B.E. 2539 and the Social Security Act B.E. 2533 Including its amendments all of these three editions as well are different. The Concept of Social Justice, In the Government Pension Act, B.E. 2494 and the Government Pension Fund Act, B.E. 2539 was influenced from the Treatise of Pradhammasastra. They are the Emphasis on the patronage system (Spoil System), Paying back sacrifices to good people for the work of the state. While the Concept of Social Justice, In the Social Security Act B.E. 2533 is a modern legal concept influenced From Western Philosophy of Law. They are emphasis on Merit System. Everyone is equal in society, principles of average suffering and happiness. This caused the condition of the old age pension welfare problem. With different Social Justice, When, we are the analyzing in depth those provisions both in terms of equal judging criteria and criteria for suitability in various areas such as ability, merit or necessity. We found that the reason for Social Justice both the rights, duties and the amount of the old age pension are underweight. The Way of Solution to Social Justice in old age pension. They should be the concept of Justice based on necessity to the true essence of a good life added to the Law.

Keywords: Concept of Justice/ Law on Old-Age Welfare/ Pension on Government Pension Fund/ Pension in Social Security Fund

บทนำ

ปัญหาความไม่เป็นธรรมในกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมนั้น มีมานานและหลายด้าน เมื่อประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงทำให้ปัญหาเหล่านี้เพิ่มและทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาการจัดสวัสดิการชราภาพ กล่าวคือประเทศไทยมีประชากรทั้งหมดประมาณ 66,171,439 คน (สำนักทะเบียนกลาง, 2564) เป็นประชากรผู้สูงอายุถึงประมาณ 1 ใน 4 ของประชากรรวม หรือคิดเป็นร้อยละ 25.12 และมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้น (วรเวศม์ สุวรรณระดา, 2553) ที่เคยประกอบอาชีพต่างๆ อยู่ในทั้งภาครัฐและภาคเอกชน แต่พออายุครบเกษียณจำเป็นต้องออกจากงาน ทำให้บางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ซึ่งความแก่หรือชราภาพนั้น ถือว่าเป็น “แก่น” หรือ “สาระ” สำคัญที่แท้จริงแห่งชีวิตประการหนึ่งของทุกคนที่มีเหมือนกัน รัฐจึงได้พยายามออกกฎหมายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชราภาพ หลายฉบับออกมาใช้บังคับ แต่กลับพบปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่ง คือความไม่เป็นธรรมในระบบบำนาญชราภาพ ทำให้รัฐจำเป็นต้องหาแนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมต่อไป เพื่อจะก่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมส่วนรวม โดยเฉพาะสวัสดิการชราภาพที่ถือว่าสำคัญยิ่งประการหนึ่ง ที่หลายฝ่ายได้พยายามแสวงหาวิธีจัดบำนาญชราภาพ อันถือว่าเป็นหลักประการรายได้ยามชราภาพให้เหมาะสมหรือเพียงพอต่อการครองชีพไปจนกว่าจะสิ้นชีวิต แต่ส่วนใหญ่เชื่อว่ายังไม่พบวิธีการที่ดีที่เหมาะสมเท่าที่ควร มีเพียงส่วนน้อยในปัจจุบันคือบำนาญข้าราชการที่อาจถือเป็นต้นแบบที่ดีที่เหมาะสมในขณะนี้ แต่บำนาญชราภาพในภาคเอกชนจำนวนไม่น้อยยังไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ เช่น ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นควรวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่แฝงอยู่เบื้องหลังบทบัญญัติต่างๆ ของพระราชบัญญัติบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติมทั้งหมดของทั้ง 3 ฉบับนี้ด้วย ว่า มีความเป็นธรรมตามแนวคิดหรือทฤษฎีใด ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบและหาวิธีแก้ไขปัญหาความไม่เป็นธรรมหรือปัญหาความเลื่อมล้ำในด้านสวัสดิการชราภาพที่ยังปรากฏให้เห็นอยู่เนืองๆ ให้หมดไปหรือลดน้อยลงเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยการเริ่มต้นที่การวิเคราะห์แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชราภาพอย่างเป็นธรรม เพราะถือว่า มนุษย์เราอยู่ด้วยความคิดนำการกระทำ ดังนั้น การจะได้กฎหมายการจัดสวัสดิการบำนาญชราภาพที่เป็นธรรม ควรจะมาจากแนวคิดหรือทฤษฎีที่ดีที่เป็นธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชราภาพที่แฝงอยู่เบื้องหลังบทบัญญัติของกฎหมายกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และกฎหมายกองทุนประกันสังคม ในส่วนประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

2. เพื่อวิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการบำเหน็จบำนาญชราภาพของ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของ กองทุนประกันสังคม ว่ามีแนวคิดหรือทฤษฎีความเป็นธรรมแบบใดและควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เชิงบรรยาย โดยมีขอบเขตอยู่ที่การใช้ แนวคิด ทฤษฎีทางนิติปรัชญา มาวิเคราะห์บทบัญญัติที่เกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และจำนวนเงินบำนาญชราภาพใน พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติมของทั้งหมดของทั้ง 3 ฉบับ นี้ด้วย โดยให้ความสำคัญต่อเอกสารที่เป็นบทบัญญัติของกฎหมาย เอกสารงานวิจัย และเอกสารวิชาการอื่นๆ ตามลำดับ จากแหล่งที่เชื่อถือได้ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาว่ามีแนวคิดและทฤษฎีทางนิติปรัชญาแบบใด

ผลการวิจัย

จากกรอบแนวคิด ทฤษฎีการจัดสวัสดิการสังคมที่หลากหลาย เช่น แนวคิดขวาใหม่ แนวคิดทางสาย กลาง แนวคิดสังคมนิยมประชาธิปไตย แนวคิดมาร์กซิสต์ แนวคิดสตรีนิยม และแนวคิดกรีนนิสม์ (กิตติพัฒน์ นนทปัทมดลย์, 2544) เมื่อวิเคราะห์ด้วยกรอบแนวคิด ทฤษฎีความเป็นธรรมเชิงบุคคล เช่น เพลโต อริสโตเติล และพระพุทธเจ้า เป็นต้น หรือแนวคิด ทฤษฎีความเป็นธรรมเชิงระบบ ได้แก่ ระบบเสรีนิยม ระบบสังคมนิยม และระบบอนาธิปไตย (สมภาร พรหมทา, 2564) โดยใช้เกณฑ์ความเท่าเทียมกัน และเกณฑ์ความเหมาะสมใน ด้านต่างๆ (มงคล เทียนประเทืองชัย, 2556) แล้ว ตามวัตถุประสงค์ประการแรก พบว่า แนวคิดที่แฝงอยู่ เบื้องหลังบทบัญญัติต่างๆ ของพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และพระราชบัญญัติ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติมทั้งหมดของทั้งสองฉบับนั้นด้วย กับ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติมทั้งหมดด้วย มีความแตกต่างกันใน 3 ด้าน คือ แนวคิดในด้านสิทธิ แนวคิดในด้านหน้าที่ และแนวคิดในด้านการคำนวณจำนวนเงินบำนาญชราภาพ

แนวคิดในด้านสิทธิในบำนาญชราภาพ หรือสิทธิตามกฎหมาย ที่ปรากฏอยู่ในมาตรา 6 ถึงมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 นั้น เป็นแนวคิดของสิทธิในลักษณะที่ฝ่ายหนึ่งมีสิทธิ อีกฝ่ายหนึ่งมีหน้าที่ ที่สามารถแยกจากกันได้ เพียงแต่ต้องอยู่คู่กัน สามารถพบได้ในกฎหมายโดยทั่วไป แต่ ส่วนใหญ่ไม่ค่อยสอดคล้องกับแนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมทั้ง 7 ในทางตะวันตก อาจเป็นเพราะเพิ่ง เปลี่ยนแปลงจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยเมื่อไม่นาน จึงดูเหมือนยังคง สอดคล้องกับแนวคิดจารีตประเพณีในระบบอุปถัมภ์ แม้อันต่อมาแนวคิดเรื่องสิทธิในบำนาญชราภาพที่ไปปรากฏ อยู่ ในมาตรา 5 มาตรา 42 มาตรา 43 และมาตรา 45 ถึงมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 ส่วนใหญ่ยังคงเดิม รวมไปถึงที่ปรากฏอยู่ในฉบับแก้ไขต่างๆ ของพระราชบัญญัติ

ทั้งสองนี้ด้วย เป็นแนวคิดที่มีรากเหง้ามาจากสิทธิตามธรรมชาติ คล้ายแนวคิดแบบธรรมชาตินิยมทางกฎหมาย (Legal Naturalism) คือสิทธิในชีวิตและร่างกายนั้นเป็นสิ่งสากลที่เป็นไปตามกฎธรรมชาติ แต่การพัฒนาการของแนวคิดเรื่องสิทธิในกรณีนี้กลับใกล้เคียงกับแนวคิดแบบปฏิฐานนิยมทางกฎหมาย (Legal Positivism) และส่งผลต่อไปยังแนวคิดแบบสัญญาประชาคม (Social Contracts) ในการบัญญัติกฎหมายมาตราต่างๆ ที่เน้นเจตจำนง ทำให้ส่วนที่เป็นทฤษฎีอรรถประโยชน์นิยมที่เน้นความสุขมากที่สุดของคนจำนวนมากที่สุด (Jeremy Bentham, 1969) นั้นลดความสำคัญลง แต่ไปเน้นความจำเป็นที่ต้องมีรัฐและความมั่นคงของรัฐมากขึ้น โดยรัฐมีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุข จึงจำเป็นต้องมีผู้เสียสละเข้ามาทำงานให้รัฐ ดังนั้น รัฐหรือฝ่ายผู้ให้สิทธิเห็นว่า สิ่งใดดีสิ่งใดชอบ และเป็นสิ่งจำเป็นรัฐก็จัดให้เป็นสวัสดิการสังคม จึงมีการออกกฎหมายให้สิทธิและระงับสิทธิไปตามนั้น โดยรัฐอาจไม่ได้ให้ความสำคัญกับระยะเวลาก่อนการที่จะมีสิทธิอย่างเป็นธรรม พร้อมทั้งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือผูกพันให้เป็นไปตามสิทธิและเงื่อนไขแห่งการสิ้นสิทธินั้นด้วย โดยมีแนวคิดแบบตอบแทนความดีความชอบและแนวคิดแบบระบบอุปถัมภ์ (ธงชัย ทรงแสดง, 2565) เพิ่มเติมเข้ามา เมื่อมีบุคคลใดที่เสียสละเข้ามาทำงานของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และไม่กระทำความผิดจนถูกไล่ออกจากราชการ ถือว่ามีความชอบแล้ว จึงสมควรมีสิทธิได้รับสวัสดิการสังคมต่างๆ จากรัฐ แม้ยามเกษียณก็ยังสมควรมีสิทธิได้รับสวัสดิการสังคมที่สำคัญ คือบำนาญชราภาพ โดยที่ฝ่ายผู้มีสิทธินั้นไม่ต้องมีหน้าที่หรือภาระความรับผิดชอบส่งเงินสะสมเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ซึ่งกองทุนนี้คุ้มครองข้าราชการทุกประเภทตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 และมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2539

ในขณะที่สิทธิตามกฎหมายที่ปรากฏในมาตรา 42 และมาตร 54 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 รวมถึงบทบัญญัติในฉบับแก้ไขต่างๆ ด้วย ที่จัดอยู่ในช่วงสภาวะเริ่มแรกของการก่อกำหนดสิทธินั้น แม้จะเป็นแนวคิดของสิทธิในลักษณะที่ฝ่ายหนึ่งมีสิทธิอีกฝ่ายหนึ่งมีหน้าที่เหมือนกัน แต่มีบางส่วนที่สิทธิและหน้าที่ต้องผูกโยงอยู่ด้วยกัน เช่น ในมาตรา 76 ถึงมาตรา 77 เบญจ เป็นต้น ที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ แม้จะมีรากเหง้ามาจากแนวคิดสิทธิตามธรรมชาติ ตามแนวคิดแบบธรรมชาตินิยมทางกฎหมาย คือสิทธิในชีวิตและร่างกาย เป็นที่สิ่งสากลที่เป็นไปตามกฎธรรมชาติ จึงจำเป็นต้องมีบำนาญชราภาพไว้ใช้เลี้ยงชีวิตเหมือนกัน แต่พัฒนาการของแนวคิดที่ไปสู่แนวคิดแบบปฏิฐานนิยมทางกฎหมาย และส่งผลไปยังสัญญาประชาคม ให้มีการบัญญัติกฎหมายมาตราต่างๆ ในเรื่องสิทธิบำนาญชราภาพนั้น ยังเน้นหลักอรรถประโยชน์นิยมอยู่มากกว่า คือไม่ได้เน้นเฉพาะกลุ่มข้าราชการที่มีอยู่ประมาณสองล้านกว่าคนเท่านั้น แต่เน้นไปยังกลุ่มแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ เพียงแต่ปัจจุบันอาจจะครอบคลุมได้เพียงประมาณสิบล้านกว่าราย แต่ก็พยายามขยายให้ครอบคลุมคนจำนวนมากที่สุดเพื่อให้มีความสุขมากที่สุดและเป็นแนวคิดแบบเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขหรือความจำเป็นของการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ทุกคนต้องมีหน้าที่หรือภาระความรับผิดชอบร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายรัฐ เพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมแบบยั่งยืน เมื่อมีสิทธิแล้วแม้จะมีการกระทำความผิด สิทธิก็ไม่สิ้นไปง่ายๆ นี่คือนโยบายที่ส่งผลให้ ผู้ประกันตนแม้จะเป็นบุคคลที่มีสิทธิในบำนาญชรา

ภาพก็ยังคงมีหน้าที่หรือภาระความรับผิดชอบในส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคม และผลหรือประสิทธิภาพของการทำงานจะมีความดีความชอบหรือไม่ หรือแม้จะถูกไล่ออกจากงานก็ไม่กระทบต่อสิทธิในบำนาญชราภาพนี้

ส่วนเรื่องหน้าที่ตามกฎหมายนั้น พบว่า มีความแตกต่างกัน คือ หน้าที่ตามกฎหมาย จากการพิจารณาพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 ตลอดทั้ง 58 มาตรา รวมทั้งฉบับแก้ไขต่างๆ ด้วย ไม่พบการบังคับให้ข้าราชการผู้มีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพต้องมีหน้าที่ในการส่งเงิน เช่น เงินสมทบ, เงินสะสม เข้ากองทุน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิในบำนาญชราภาพนั้น แม้ต่อมาจะมีมาตรา 39 ประกอบด้วยมาตรา 6 มาตรา 35 และมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2539 รวมฉบับแก้ไขต่างๆ ด้วย กำหนดให้ข้าราชการผู้มีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพ ต้องมีหน้าที่ส่งเงินสะสมเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการด้วยก็เป็นเพียงการส่งเงินสะสมเข้ากองทุนที่เป็นการออมทรัพย์หรือเพื่อรับประโยชน์อื่นๆ เพิ่มเติมจากกองทุนเท่านั้น แต่ในส่วนของบำนาญชราภาพนั้นอย่างใดก็มีสิทธิได้รับอยู่เหมือนเดิมจากกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เพียงแต่ต้องมีหน้าที่ในด้านผลหรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้มีความชอบและไม่กระทำความผิดจนถูกไล่ออกจากงานอันจะทำให้สิ้นสิทธิในบำนาญได้ ซึ่งเป็นอิทธิพลของแนวคิดแบบตอบแทนความดีความชอบหรือการช่วยเหลือในแนวคิดของระบบอุปถัมภ์ ในขณะที่หน้าที่ตามกฎหมายที่พบในมาตรา 46 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 รวมทั้งฉบับแก้ไขต่างๆ ด้วยนั้น กลับไปผูกโยงกับสิทธิหรือเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิในการรับบำเหน็จบำนาญชราภาพตามมาตรา 77 และมาตรา 77 ทวิ วรรคแรก กล่าวคือถ้าทำหน้าที่ครบเงื่อนไขตามมาตรา 76 ก็มีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพ แต่ถ้าทำหน้าที่ไม่ครบเงื่อนไขดังกล่าวก็มีสิทธิเพียงบำเหน็จตาม มาตรา 77 ทวิ วรรคสอง เนื่องจากกองทุนประกันสังคม ตามมาตรา 22 นั้น รายได้หลักมาจากผู้ประกันตน ทั้งมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40 แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังมาตราเหล่านี้ จึงเป็นแนวคิดแบบหน้าที่นำสิทธิ ก่อนจะมีสิทธิต้องทำหน้าที่ให้ครบถ้วนมาก่อนหรือทำกรรมใดก็จะได้ผลของกรรมนั้น หรือแนวคิดแบบพึ่งตนเอง คือรัฐเห็นว่า คนทำงานในภาคเอกชนนั้นมีความสามารถในการพึ่งตนเองได้แต่อาจขาดการวางแผนที่ดีทำให้ขาดแคลนในยามชรา ดังนั้นถ้ารัฐจะต้องช่วยก็ควรเป็นการช่วยคนให้พึ่งพาตนเองได้ คล้ายๆ กับหลักการในกฎหมายประกันชีวิตและประกันภัย ต่างกันตรงที่รัฐนอกจากให้ความช่วยเหลือแบบให้บริการและควบคุมแล้ว ยังเพิ่มการช่วยเหลือแบบสงเคราะห์แฝงอยู่ด้วยอีกส่วนหนึ่ง คือ ออกเงินสมทบให้บางส่วน ซึ่งเป็นแนวคิดของการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคม ที่ไม่ได้เน้นหน้าที่ในการทำงานว่าต้องมีผลหรือประสิทธิภาพของการทำงานที่ดีที่ชอบหรือถูกไล่ออกจากงานจะสิ้นสิทธิ โดยที่ทุกคนหรือทุกฝ่ายที่อยู่ในสังคมเดียวกันต่างต้องมีหน้าที่ร่วมกันทำให้ทุกคนอยู่ได้ในสังคมอย่างมั่นคง แม้ยามเกษียณอายุจากอาชีพที่เคยทำไปแล้วก็ตาม ก็ควรมีรายได้ ที่เป็นหลักประกันยามชราภาพเพื่อเอาไว้ใช้เลี้ยงชีพไปจนกว่าจะถึงวันสิ้นชีวิต อันจะทำให้เขาเหล่านั้นพึ่งพาตนเองได้ไม่เป็นภาระผู้อื่น เป็นแนวคิดแบบช่วยเหลือแบ่งปันกันหรือหลักเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข คือมีน้อยก็แบ่งปันกันน้อย มีมากก็แบ่งปันกันมาก โดยเริ่มแรกอาจไม่ได้เน้นความเหมาะสมต่อสภาวะทางเศรษฐกิจหรือการครองชีพ แต่คาดหวังว่าในอนาคตจะค่อยๆ ดีขึ้นจนถึงระดับเหมาะสมต่อสภาวะทาง

เศรษฐกิจหรือต่อการครองชีพได้ จึงทำให้มีความแตกต่างกันในเรื่องจำนวนเงินบำนาญชราภาพระหว่างผู้ประกันตนกับข้าราชการ

สำหรับเรื่อง ความแตกต่างกันในจำนวนเงินบำนาญชราภาพนั้น พบว่า มีแนวคิดที่แฝงอยู่เบื้องหลังของบทบัญญัติต่างๆ ที่เกี่ยวกับวิธีคำนวณบำนาญชราภาพที่ต้องจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิในบำนาญชราภาพแตกต่างกัน กล่าวคือ วิธีคำนวณบำนาญชราภาพ ในมาตรา 31 มาตรา 32 และมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติบำนาญชราภาพ พ.ศ. 2494 รวมฉบับแก้ไขต่างๆ ด้วย และในมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนบำนาญชราภาพ พ.ศ. 2539 รวมฉบับแก้ไขต่างๆ ด้วย ที่เน้นหลักการเงินเดือนสุดท้ายเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ และหลักการคำนวณที่ใช้อัตราเงินเดือนเฉลี่ยหกสิบเดือนสุดท้ายคูณด้วยเวลาราชการ หาดด้วยห้าสิบ เป็นเกณฑ์นั้น แฝงไว้ด้วยแนวคิดแบบสังคมนิยมแห่งชีวิต คือ “แก่น” หรือ “สาระ” สำคัญที่แท้จริงแห่งชีวิต ที่จำเป็นต้องมีปัจจัยสี่ที่เหมาะสม ทั้งขณะส่งเงินสะสมและขณะจ่ายบำนาญชราภาพ ที่สอดคล้องกับกฎสากลหรือกฎธรรมชาติ แนวคิดแบบนี้ได้พัฒนาการดีขึ้นเรื่อยๆ และยังคงแฝงอยู่ในบทบัญญัติเหล่านี้ตลอดมา ส่วนที่พบได้เด่นชัด คือในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติที่แก้ไขแต่ละฉบับ เช่น พระราชบัญญัติบำนาญชราภาพ พ.ศ. 2517 พระราชบัญญัติบำนาญชราภาพ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติบำนาญชราภาพ พ.ศ. 2530 พระราชบัญญัติบำนาญชราภาพ พ.ศ. 2539 พระราชบัญญัติกองทุนบำนาญชราภาพ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกองทุนบำนาญชราภาพ พ.ศ. 2550 เป็นต้น ที่เน้นถึงจำนวนเงินบำนาญชราภาพที่จ่ายให้แก่ข้าราชการผู้มีสิทธินั้นต้องเหมาะสมต่อสภาวะทางเศรษฐกิจในขณะนั้นๆ หรือเหมาะสมต่อการครองชีพในแต่ละยุคสมัย ในขณะที่ วิธีการคำนวณบำนาญชราภาพ ในมาตรา 77 (ประโยชน์ทดแทน กรณีชราภาพของกองทุนประกันสังคม) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับต่างๆ ที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ อัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ไม่ได้เน้นเกณฑ์เงินเดือนเดือนสุดท้าย และการใช้อัตราระยะเวลา และเงินเดือนเฉลี่ยหกสิบเดือนสุดท้ายก็คิดจากฐานเงินเดือนที่ใช้คำนวณในการเก็บเงินสมทบเข้ากองทุน มิใช่เงินเดือนเดือนสุดท้ายที่ผู้ประกันตนได้รับจริงๆ จากนายจ้าง ส่วนในมาตรา 39 วรรคสอง ที่แก้ไขโดยมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ก็เป็นการเน้นจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนต้องส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 46 วรรคสอง ที่ให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจในขณะนั้นๆ อันเป็นคนละประเด็นกับการจ่ายบำนาญชราภาพที่เหมาะสมต่อสภาวะทางเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณาต่อไปถึงพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 โดยตลอดแล้วก็ยังไม่พบ หลักการที่เน้นการจ่ายบำนาญชราภาพนั้นต้องเหมาะสมต่อสภาวะทางเศรษฐกิจในขณะนั้นๆ หรือต้องเหมาะสมต่อค่าครองชีพในแต่ละยุคสมัย

สรุปและอภิปรายผล

จากสิ่งที่พบ คือสภาพปัญหาความไม่เป็นธรรมหรือความเหลื่อมล้ำของจำนวนเงินบำนาญชราภาพ ที่เกิดจากบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับบำนาญข้าราชการนั้น ส่วนใหญ่เหมาะสมต่อสภาวะทางเศรษฐกิจหรือการครองชีพ แต่ในบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับบำนาญชราภาพในกองทุนประกันสังคมนั้น ยังไม่ตอบสนองต่อแนวคิดแบบ “แก่น” หรือ “สาระ” (Essence) ที่แท้จริงแห่งชีวิต ที่จำเป็นต้องมีปัจจัยสี่ที่เหมาะสม อันจะทำให้ชีวิตดีงาม (Good of Life) ส่วนหนึ่งเชื่อว่า มาจากแนวคิดเรื่องสิทธิ หน้าที่ และวิธีคำนวณบำนาญชราภาพ ที่แฝงอยู่เบื้องหลังหรือที่ส่งอิทธิพลให้มีบัญญัติกฎหมายมาตรานั้นๆ ขึ้นมา บางส่วนสอดคล้องกับการศึกษาของกันตพงศ์ รัชชีสว่าง (2550) ที่ได้กล่าวไว้ว่า “แนวคิดในการจัดสวัสดิการสังคม ได้มีการจำแนกแนวคิดพื้นฐานของการจัดสวัสดิการสังคมไว้ว่า อย่างน้อยมี 7 แนวคิด คือ (1) แนวคิดขวาใหม่ (2) แนวคิดทางสายกลาง (3) แนวคิดสังคมนิยมประชาธิปไตย (4) แนวคิดมาร์กซิสต์ (5) แนวคิดสตรีนิยม (6) แนวคิดกรีนนิสต์ และ (7) แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง” และการศึกษาของสำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2549) ในเรื่อง ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย แล้วพบว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมไทยมีรากฐานจากการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สังคม ศาสนา วัฒนธรรม รวมทั้งอิทธิพลจากแนวคิดตะวันตก กระแสโลกาภิวัตน์ รูปแบบสวัสดิการสังคมเป็นการบูรณาการผสมผสานความหลากหลายเข้าด้วยกันทั้งแนวคิด วิธีการ หลักการ รูปแบบในการจัดสวัสดิการสังคมที่ค้นพบมี 3 รูปแบบ ได้แก่ สวัสดิการสังคมกระแสหลัก สวัสดิการสังคมกระแสรองหรือกระแสทางเลือก และสวัสดิการสังคมท้องถิ่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้สิทธิ หน้าที่ และจำนวนเงินบำนาญชราภาพแตกต่างกัน เนื่องจากการจัดสวัสดิการสังคมในกรณีบำนาญชราภาพของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และกองทุนประกันสังคมนั้น เกิดจากแนวคิดคนละแนว และการมีกองทุนหลายกองไม่ใช่ปัญหา แต่ปัญหาคือรัฐใช้แนวคิดที่แตกต่างกันในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ (2556) ที่พบว่า การมีกองทุนสุขภาพหลายกองทุนไม่ได้เป็นประเด็นปัญหา หากกองทุนเหล่านั้นอยู่ภายใต้การกำกับของหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุขเช่นในประเทศที่ศึกษาหลายประเทศที่มีระบบประกันสุขภาพที่อิงกับระบบประกันสังคมซึ่งมีกองทุนประกันสังคมมากกว่า 1 กองทุนตามลักษณะอาชีพ การที่ประเทศไทยมีระบบประกันสุขภาพ 3 ระบบซึ่งอยู่ภายใต้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงที่ต่างกัน 3 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงการคลัง กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงแรงงาน ทำให้เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนในการบริหารจัดการ ความลักลั่นของสิทธิประโยชน์ และภาระเบียดเบียนกัน รวมถึงความแตกต่างของรูปแบบการบริหารจัดการด้านการคลัง ซึ่งระบบประกันสังคมเป็นระบบเดียวที่มีการบริหารจัดการในลักษณะกองทุน ในขณะที่อีก 2 ระบบใช้เงินจากงบประมาณของประเทศโดยตรง และที่สำคัญคือสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วรเวชม์ สุวรรณระดา และวรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ (2553) ในส่วนกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการบำนาญชราภาพของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกองทุนประกันสังคม พบว่า “กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ซึ่งดูแลด้านการลงทุนเงินออมเพื่อการชราภาพของข้าราชการ กองทุนทั้งสองอยู่ภายใต้กฎหมายคนละฉบับ จากการเปรียบเทียบแล้วเห็นว่า กฎหมายของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการนั้นมี

ความเข้มแข็งกว่า และมีกลไกการลงทุนและการตรวจสอบที่ค่อนข้างชัดเจน เช่น คณะกรรมการของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการเป็นประธานบริหารของหน่วยงานของรัฐที่ดูแลด้านการเงินการคลังของประเทศ ในขณะที่คณะกรรมการของกองทุนประกันสังคมเป็นเพียงผู้แทนของบางกระทรวงเท่านั้น ซึ่งผู้แทนเหล่านี้ อาจจะมีรู้ความสามารถในการลงทุน แต่กลับได้รับมอบหมายให้ดูแลเรื่องระเบียบการลงทุนด้วย การตรวจสอบของกองทุนประกันสังคมก็ไม่เข้มงวดและล่าช้ากว่ากองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ” จัดเป็นปัญหารายได้หรืองบประมาณการเงินที่จะนำมาจ่ายเป็นบำนาญชราภาพ

ส่วนวัตถุประสงค์ประการที่สอง คือแนวคิดเรื่องความเป็นธรรมในกฎหมายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชราภาพของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของกองทุนประกันสังคม ที่สืบเนื่องมาจากความแตกต่างของแนวคิดที่พบในวัตถุประสงค์ประการแรก และผ่านการวิเคราะห์ด้วยแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ทั้งในด้านสิทธิ หน้าที่ และจำนวนเงินบำนาญชราภาพนั้น ถ้าเปรียบเทียบกันภายในของแต่ละฉบับนั้นมีความเป็นธรรมอยู่ในระดับหนึ่ง แต่ถ้านำมาเปรียบเทียบกันระหว่างบำนาญชราภาพในกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพในกองทุนประกันสังคม โดยใช้เกณฑ์ความเท่าเทียมกันหรือความเสมอภาคกันเป็นเกณฑ์การตัดสิน พบว่า มิได้ยึดแนวคิดเรื่องความเป็นธรรมที่ใช้เกณฑ์ตัดสินว่า สรรพสิ่งทั้งหลายจะถือว่าเป็นธรรม สิ่งเหล่านั้นต้องมีความเท่าเทียมกันทั้งปริมาณและคุณภาพ อย่างคณิตศาสตร์ คือมีปริมาณเท่ากันแบบ $1=1$ หรือ $2=2$ และคุณภาพเท่าเทียมกันแบบตีมาก=ตีมาก หรือ ตีปานกลาง=ตีปานกลาง หรือเป็นความเท่าเทียมกันในทุกด้าน ซึ่งแนวคิดแบบนี้มักจะปรากฏอยู่ในกฎหมายทั่วไป แต่จากการศึกษาพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติมต่างๆ ด้วย ปรากฏว่า กฎหมายนี้ เน้นเรื่องสิทธิในการรับบำเหน็จบำนาญเป็นสำคัญ โดยไม่มีการบัญญัติให้ผู้มีสิทธิรับบำนาญชราภาพต้องมีหน้าที่จ่ายเงินเข้ากองทุน แม้ต่อมาจะมี มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 ให้ข้าราชการที่เป็นสมาชิกของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ต้องมีหน้าที่จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน ก็เป็นไปเพื่อช่วยเหลือในการออมทรัพย์ และเพื่อให้ได้รับประโยชน์เพิ่มเติมจากกองทุนอีกส่วนหนึ่งเท่านั้น โดยที่ส่วนที่ 1 คือบำเหน็จบำนาญที่มีสิทธิได้รับจากกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังนั้นไม่กระทบกระเทือน เมื่อเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 46 ที่บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 3 สำหรับเพื่อจ่ายสิทธิประโยชน์ทดแทนสงเคราะห์บุตรและชราภาพ จึงเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 กองทุนนี้ มีความไม่เท่าเทียมกันหรือไม่เสมอภาคกันในเรื่องหน้าที่การจ่ายเงินสะสมหรือเงินสมทบเข้ากองทุน รวมไปถึง มาตรา 76 และมาตรา 77 ทวิ ที่บัญญัติ ให้สิทธิผูกโยงอยู่กับหน้าที่ในการส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ในขณะที่ มาตรา 6 ถึงมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 แยกกันอยู่ แม้ในมาตรา 5 มาตรา 42 มาตรา 43 และมาตรา 45 ถึงมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2539 แนวคิดนี้ก็ยังคงเดิม และที่สำคัญคือมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ประกอบด้วยกฎกระทรวงเรื่องวิธีการคำนวณเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพที่ไม่ได้ใช้เกณฑ์เงินเดือนเดือนสุดท้าย และเงินเดือนเฉลี่ยหกสิบเดือนสุดท้าย เหมือนในมาตรา 31 มาตรา 32 และมาตรา 33 แห่ง

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พ.ศ. 2494 รวมฉบับแก้ไขต่างๆ ด้วย และในมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 รวมฉบับแก้ไขต่างๆ ด้วย จึงทำให้จำนวนเงินบำนาญชราภาพที่จ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิในบำนาญชราภาพนั้น แตกต่างกันอย่างมากระหว่างผู้มีสิทธิและไม่มีสิทธิ ซึ่งทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับสถานะทางเศรษฐกิจ ทั้งหมดยังขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของการบัญญัติกฎหมายทั้ง 2 กองทุนนี้ มาจากคนละแนวคิด

ส่วนในด้านเกณฑ์ความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ด้านความสามารถ ด้านความจำเป็น ด้านสิทธิหน้าที่ และด้านความต้องการหรือความปรารถนา เป็นต้น โดยทั้งหมดนี้สามารถหาเหตุผลมาอธิบายให้ยอมรับร่วมกันได้อันเป็นที่ยุติ เป็นเกณฑ์ตัดสิน (มงคล เทียนประเทืองชัย, 2556) ที่สอดคล้องกับแนวคิดความเป็นธรรมทางสังคมของจอห์น ราวส์ (John Rawls, 1971) ในหลักการข้อ 2 คือ ถ้าจำเป็นต้องไม่เท่าเทียมกันก็ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของผู้ที่เสียเปรียบในสังคมมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับข้อ (2) แนวคิดทางสายกลางหรือความเป็นธรรมทางสังคมแบบพุทธปรัชญาเถรวาท (มงคล เทียนประเทืองชัย, 2556) ในเรื่องความถูกต้องชอบธรรม ซึ่งสอดคล้องกับข้อ (2) แนวคิดทางสายกลาง และข้อ (3) แนวคิดสังคมนิยมประชาธิปไตย ในภาพรวมอาจอธิบายว่า เป็นเรื่องของบุญกรรมหรือบุญวาสนาที่ทำมาไม่เท่ากันในชาติก่อนหรือแม้แต่ชาตินี้ ว่าคนที่เป็นข้าราชการอาจจะทำบุญกุศลมาดี ทำนองสิบพ่อคำไม่เท่าหนึ่งพระยาเลี้ยง หรือคนที่เกิดมาไร้ญาติขาดทรัพย์รัฐก็ต้องช่วยเหลือ สงเคราะห์ประชาชนผู้ยากไร้ หรือเพราะผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมมีจำนวนมากเกินกว่างบประมาณของรัฐจะรับผิดชอบไหว และที่สำคัญผู้ประกันตนมีความสามารถในการหารายได้และสามารถช่วยรัฐจ่ายเข้ากองทุนได้รวมไปถึงมีนายจ้างช่วยจ่ายด้วย ส่วนข้าราชการตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติมต่างๆ ด้วย และพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติมต่างๆ ด้วย แม้ส่วนใหญ่มีความสามารถในการหารายได้และมีความสามารถจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนได้เหมือนกัน แต่ไม่มีนายจ้าง รัฐจึงเปรียบเสมือนนายจ้างของผู้ที่เสียสละเข้ามาทำงานของรัฐเพื่อทำประโยชน์ส่วนรวม ประกอบกับมีจำนวนข้าราชการทั้งหมดยังพอที่งบประมาณจะจ่ายได้ รัฐจึงตกลงรับผิดชอบเองเป็นส่วนใหญ่ คือไม่ได้เน้นให้ผู้รับสิทธิต้องมีหน้าที่จ่ายเงินสะสม หรือกรณีที่กำหนดให้หน้าที่จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนก็เพื่อช่วยเหลือในการออมทรัพย์และเพื่อรับประโยชน์อื่นๆ เพิ่มเติม ซึ่งเป็นเหตุผลที่พอรับฟังได้ แต่อาจมีน้ำหนักต่อความเชื่อที่น้อย เพราะทั้งที่รัฐก็มีงบประมาณรายได้จากภาษีอันจำกัด ที่ต้องนำมาแบ่งจ่ายด้านการบำนาญชราภาพให้เปล่านี้ ถ้าจะอ้างความจำเป็นว่ารัฐต้องช่วยข้าราชการที่เกษียณอายุหรือต้องช่วยเหลือประชาชนผู้สูงอายุทุกคน ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมก็เป็นประชาชนที่ช่วยเหลือทางเศรษฐกิจให้รัฐเหมือนกัน ถ้าจะอ้างด้านสิทธิหน้าที่ ทุกคนก็มีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติจากรัฐอย่างเสมอภาคกัน และทุกคนก็มีหน้าที่เสียภาษี ไม่ว่าจะมาเป็นข้าราชการ ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม หรือแม้แต่ด้านความต้องการหรือความปรารถนา เมื่อถึงวัยชราภาพไม่ว่าจะเคยประกอบอาชีพใดมาก่อนเกษียณ ต่างก็ต้องการความช่วยเหลือให้พ้นทุกข์จากสภาวะขาดรายได้ที่จะนำมาใช้เลี้ยงชีพจนกว่าจะถึงวันตาย อย่างเหมาะสม ซึ่งบำนาญชราภาพของข้าราชการนั้นส่วนใหญ่เหมาะสมต่อสภาวะทางเศรษฐกิจ แต่บำนาญชราภาพของผู้ประกันตนส่วนใหญ่ยังไม่พอเพียงต่อการครองชีพ จึงเห็นว่า การใช้เกณฑ์ความเหมาะสมในด้านต่างๆ ดังกล่าวมานี้ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดแบบใด เช่น ขวาทใหม่ ทาง

สายกลาง สังคมนิยมประชาธิปไตย มาร์กซิสม์ สตรีนิยม และกรีนนิสม์ เป็นต้น เป็นการให้เหตุผลที่มีน้ำหนักน้อยต่อความเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ถ้าใช้เกณฑ์ตัดสินแนวคิดความเป็นธรรมแบบความเท่าเทียมกัน ทั้งปริมาณและคุณภาพ หรือแบบความเสมอภาคกัน ที่เท่าเทียมกันตามสัดส่วนที่พอใจกันทุกฝ่าย อาจไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน แต่ทั้งหมดควรเริ่มต้นด้วยแนวคิดที่เน้นถึง “แก่น” หรือ “สาระ” สำคัญที่แท้จริงแห่งชีวิต อันจะนำไปสู่ชีวิตที่ดีงาม อาจทำได้ 3 ทาง ดังนี้

1.1 แกไขบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการตัดสิทธิในบำนาญชราภาพของข้าราชการที่ทำผิดจนถูกไล่ออกให้คงยังมีสิทธิในบำนาญเท่าที่จำเป็นต่อการครองชีพ ในขณะเดียวกันควรแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และจำนวนเงินบำนาญชราภาพของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติมทั้งหมดด้วย ให้เหมือนหรือใกล้เคียงกับพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2539 โดยบัญญัติกฎหมายตามแนวคิดที่เน้น “แก่น” หรือ “สาระ” สำคัญที่แท้จริงแห่งชีวิต ที่เหมาะสมที่จำเป็น อันจะทำให้ชีวิตที่ดีงามให้มากขึ้น

1.2 แกไขบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และจำนวนเงินบำนาญในพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2539 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 รวมถึงฉบับแก้ไขทั้งหมดของทั้ง 3 ฉบับนี้ โดยให้เรื่องบำนาญชราภาพไปรวมอยู่ในกฎหมายอื่นที่เป็นฉบับเดียวกัน อาจจะเป็นพระราชบัญญัติกองทุนบำนาญชราภาพแห่งชาติก็ได้

2. ถ้าใช้เกณฑ์ตัดสินความเป็นธรรมแบบตามความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ด้านความสามารถ ด้านสิทธิหน้าที่ และด้านความจำเป็น เป็นต้น ที่สามารถอธิบายด้วยเหตุผลทางศีลธรรมหรือเหตุผลที่ยอมรับร่วมกันได้อันเป็นที่ยุติว่าเป็นธรรม แต่ควรเริ่มต้นด้วยการตั้งอยู่บนหลักการที่เหมาะสมที่จำเป็นเพื่อตอบสนอง “แก่น” หรือ “สาระ” สำคัญที่แท้จริงแห่งชีวิต อันจะนำไปสู่ชีวิตที่ดีงามด้วย

2.1 คงบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และจำนวนเงินบำนาญชราภาพของพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 และพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2539 รวมถึงฉบับแก้ไขทั้งหมดของทั้ง 2 ฉบับนี้ด้วย ไว้เหมือนเดิมเนื่องจากเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่แล้วในปัจจุบัน หรือถ้าจะเปลี่ยนแปลงก็ควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป แต่ควรไปปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และจำนวนเงินบำนาญชราภาพของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติมทั้งหมดด้วยให้ดีขึ้น ไม่จำเป็นต้องเหมือนบำนาญข้าราชการ เพียงแต่ในการบัญญัติกฎหมายนั้นควรใช้แนวคิดความเป็นธรรมตามความเหมาะสมในด้านความจำเป็นในการเริ่มต้น คือบำนาญชราภาพต้องเหมาะสมต่อสภาวะทางเศรษฐกิจหรือค่าครองชีพเป็นเบื้องต้น ส่วนขั้นต่อไปขึ้นอยู่กับความเป็นธรรมตามความเหมาะสมในด้านความสามารถของกองทุน

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566)

บรรณานุกรม

- กันตพงศ์ รัชชีสว่าง. (2550). วิเคราะห์ปัญหาในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กิตติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์. (2544). *นโยบายสังคมและสวัสดิการสังคม*, สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ. (2556). โครงการการพัฒนาแนวทางอภิบาลระบบหลักประกันสุขภาพ. รายงานฉบับสมบูรณ์ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ธงชัย ทรงประศาสน์. (2565). ระบบอุปถัมภ์กับระบบคุณความดี (ข้อมูลออนไลน์) จาก http://library1.nida.ac.th/nida_jour0/NJv3n1_06.pdf เข้าถึงเมื่อ 5/05/65.
- “พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494” *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 68 ตอนที่ 24 วันที่ 11 เมษายน 2494 (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติมทั้งหมดด้วย).
- “พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539” *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 113 ตอนที่ 42 ก หน้า 1/27 กันยายน 2539 (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติมทั้งหมดด้วย).
- “พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533” *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 107 ตอนที่ 161, 1 กันยายน 2533, หน้า 1 (รวมฉบับแก้ไขทั้งหมดด้วย).
- มงคล เทียนประเทืองชัย. (2556). แนวคิดเรื่องความยุติธรรมทางสังคมในพุทธปรัชญาเถรวาท วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาปรัชญา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรเวชม์ สุวรรณระดา และวรรณธรณ ชาญด้วยวิทย์. (2553). *สวัสดิการยามชราบำนาญแห่งชาติ*. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส).
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.).
- สำนักทะเบียนกลาง. (2564). ประกาศสำนักทะเบียนกลาง เรื่องจำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักร ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564. (ข้อมูลออนไลน์) จาก https://stat.bora.dopa.go.th/stat/pk/pk_64.pdf เข้าถึงเมื่อ 15/05/65.
- สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2549). *ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย*, กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เทพเพ็ญวานิสัย.
- สมภาร พรหมทา. (2564). ความยุติธรรมคืออะไร และ ความยุติธรรมในทัศนะของอาริสโตเติลและพระพุทธเจ้า. ศูนย์ศึกษาพุทธปรัชญา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ข้อมูลออนไลน์) จาก <http://csbp.mcu.ac.th/> เข้าถึงเมื่อ 5/01/65.
- Bentham, Jermy. (1969). *Introduction to the principles of Moral and Legislation*. New York: Macmillan Co.Ltd.
- Rawls, John. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.

**การศึกษาพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยม
และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์**
**A study of behavior reflecting on values and an organizational culture
creation of the Department of Medical Services**

จิรันดา ไกรฤทธิชัย
Jiranda Krairittichai

Received: 24 January 2023 / Revised: 14 June 2023 / Accepted: 23 June 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ และได้ข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำฐานข้อมูลในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์จำนวน 9,817 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม พฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์มีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ ในระดับคะแนน มากกว่าร้อยละ 80.00 โดยมีระดับคะแนนโดยรวมอยู่ที่ ร้อยละ 87.12 โดยที่พฤติกรรมที่โดดเด่นที่สุด คือ ใส่ใจประชาชน อยู่ที่ร้อยละ 90.36 และน้อยที่สุด คือ พร้อมนำระดับชาติอยู่ที่ร้อยละ 81.10 เมื่อเทียบกับผลการวิจัยเมื่อปี พ.ศ. 2562 ที่มีระดับคะแนนรวมอยู่ที่ร้อยละ 84.47 พบว่ามากขึ้นถึงร้อยละ 2.65 แสดงให้เห็นว่าการขับเคลื่อนค่านิยมของกรมการแพทย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการส่งเสริมค่านิยมกรมการแพทย์ อันเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการกรมการแพทย์ต่อไป

คำสำคัญ : พฤติกรรม / ค่านิยมกรมการแพทย์/ วัฒนธรรมองค์กร

Abstract

The purpose of this research is to study the behaviors reflecting the values and organizational culture of the Department of Medical Services personnel and obtain basic information for creating a database for developing and improving the process of improving the quality of public administration. It is survey research. The sample group consisted of 9,817 personnel under the Department of Medical Services. The research tool was a questionnaire on behaviors that reflect the values and organizational culture of the Department of Medical Services. The data were analyzed using descriptive statistics.

The results showed that personnel under the Department of Medical Services had behaviors that reflected the values and organizational culture of the Department of Medical Services at a score level of more than 80 percent, with an overall score of 87.12 percent. The most outstanding behavior is caring for the people at 90.36 percent, and the least is being ready to lead at the national level at 81.10 percent. Compared to the results of research in 2019 with a total score of 84.47 percent, it was found to be up to 2.65 percent, showing that value driven of Department of Medical Services is more efficient. The results of this research can be used as basic information for the development of the value promotion of the Department of Medical Services, which is a crucial component of personnel development and will influence the future growth of the Department of Medical Services' management quality.

Keywords: behavior/ MOPHDMS/ organizational culture

บทนำ

ด้วยกรมการแพทย์เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ประกอบด้วย 44 หน่วยงาน ครอบคลุมทุกภูมิภาคของประเทศ มีบุคลากรในสังกัดอันหมายรวมถึงข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง ลูกจ้างประจำ ที่สังกัดหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ จำนวนกว่า 18,743 คน ซึ่งแตกต่างกันทั้งหน่วยงาน ประเภท ตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยมีการแบ่งช่วงอายุตามรุ่นหรือเจเนอเรชัน (Generation) ซึ่งจากรายงานที่ผ่านมาของแนวคิดเชิงเจเนอเรชันเชื่อว่า บุคคลที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกัน จะมีประสบการณ์ทางสังคมร่วมกัน ทำให้มีค่านิยมร่วมกัน โดยเจเนอเรชันจะส่งผลต่อการแสดงออก การมองโลก ทักษะคิด และการใช้สื่อต่าง ๆ (ปรีชญา แม้นมินทร์ และ นภวรรณ ตันติเวชกุล, 2560) ส่งผลให้มีความแตกต่างกันในด้านแนวคิด ทักษะคิด และวิธีการปฏิบัติงาน อันอาจส่งผลให้ผลการดำเนินงานของกรมการแพทย์ขาดความเป็นเอกภาพ นอกจากนี้ เพื่อแสดงตัวตนของกรมการแพทย์ให้เด่นชัด จึงได้กำหนดค่านิยมกรมการแพทย์ คือ MOPHDMS M : Mastery เป็นนายตนเอง หมายถึง การหมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบบนพื้นฐานของการมีสำนึกรับผิดชอบคุณธรรม และจริยธรรม O : Originality เริงสร้างสิ่งใหม่ หมายถึง การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ P : People Centered ใส่ใจประชาชน หมายถึง การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน เพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้หลัก เข้าใจ เข้าถึง ฟังได้ H : Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม หมายถึง การมีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความคิดเห็น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม D : Determination For The Nation พร้อมนั้ระดับชาติ หมายถึง การกำหนดทิศทางการแพทย์ที่สมคุณค่าของประเทศ M : Moving Together สามารถไปด้วยกัน หมายถึง การพัฒนาเพื่อยกระดับการแพทย์ของประเทศ ให้มีความเสมอภาค S : Specialist มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การรู้จัก รู้จริง เป็นเลิศด้านการแพทย์เฉพาะทาง ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก เพราะเป็นการบอกคุณลักษณะที่ทำให้กรมการแพทย์มีความโดดเด่นและแตกต่างจากที่อื่น ๆ แม้ว่าจะอยู่ในสาขาเดียวกันก็ตาม ความโดดเด่นนี้เองที่จะทำให้เราก้าวไปข้างหน้าได้อย่างภาคภูมิใจ ทำให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคคลภายนอกทั่วไป ได้รับรู้ถึงจุดเด่นและจุดแข็งขององค์กร นำไปสู่ความมั่นใจที่จะกลับมาใช้บริการและทำงานร่วมกับกรมการแพทย์มากขึ้น นอกจากนี้ ค่านิยมกรมการแพทย์ยังทำให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรอยากให้เป็น จนสุดท้ายก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีได้ในที่สุด และความต่อเนื่องในระยะยาว คือสามารถดึงดูดบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานกับกรมการแพทย์ และหน่วยงานสามารถประเมินความสอดคล้องพฤติกรรมของบุคลากรว่าสะท้อนค่านิยมของกรมการแพทย์หรือไม่ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์มีความเข้าใจต่อค่านิยมขององค์กร นำค่านิยมองค์กรไปปฏิบัตินำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในอนาคต

รายงานการวิจัย เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์” มีเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

กรมการแพทย์ของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ โดยคาดหวังว่าผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญของพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมกรมการแพทย์ของบุคลากร และได้ฐานข้อมูลในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมการแพทย์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ตามรุ่น
2. เพื่อได้ข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำฐานข้อมูลในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

แนวคิดและทฤษฎี

ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเป็นการศึกษาเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์การ ส่งผลให้รู้จักบุคคลในองค์การตรงตามบุคลิกลักษณะของเขาทั้งในด้านดีและด้านที่เป็นข้อบกพร่องทราบแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์การ ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดจากพฤติกรรมของคนในองค์การ อันจะเป็นแนวทางที่สำคัญในการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเป็นผลต่อพฤติกรรมในองค์การและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้มีการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อคงไว้ซึ่งคุณงามความดีให้ดำรงอยู่ และข้อบกพร่องก็จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคคลในองค์การให้มีพฤติกรรมองค์การที่พึงประสงค์ โดยมีแนวคิดด้านจิตวิทยา โดยการประสานงานเป็นการติดต่อโดยตรงกับผู้รับผิดชอบงานและกระทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ แนวคิดการตัดสินใจ โดยมนุษย์ตัดสินใจไปตามความพอใจของตน 2 ทาง คือ การใช้อำนาจหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา และการควบคุมการทำงานด้วยตัวเอง แนวคิดองค์การระบบเปิด การเคลื่อนไหวอยู่เสมอ การแข่งขัน และสาเหตุความขัดแย้งในองค์การ แนวคิดกฎแห่งผล มีสิ่งเร้ามากระตุ้นเป็นการเสริมแรง หรือแรงจูงใจ ทั้งเสริมแรงบวก และเสริมแรงลบ แนวคิดพฤติกรรมเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของสิ่งเร้า และการตอบสนอง และแนวคิดของซิกมัน ฟรอยด์ แบ่งจิตของมนุษย์ออกเป็น 3 ส่วน คือ จิตสำนึก จิตกึ่งสำนึก และจิตใต้สำนึก จึงมีความสำคัญยิ่งที่ต้องมีการเรียนรู้ในเรื่องของแนวคิด ทฤษฎีองค์การและทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดองค์การ

กรมการแพทย์ ได้กำหนดค่านิยม คือ MOPHDMS จากการศึกษาของผู้วิจัย จึงระบุได้ว่าค่านิยมหมายถึง ทศนะของบุคคลหรือสังคมที่มีต่อสิ่งของ ความคิด และเหตุการณ์ ที่พอใจหรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่ปรารถนา เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและความถูกต้อง แล้วยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลและสังคม โดยเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับเหตุการณ์หรือปัญหาค่านิยมจะส่งผลต่อการตัดสินใจหรือไม่ตัดสินใจ และส่งผลต่อการกระทำหรือไม่กระทำการใด ๆ ด้วยทุกครั้ง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข) จากบุคลากรกรมการแพทย์จำนวน 18,743 คน (ณ ช่วงเวลาสำรวจ) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 และเพิ่มอัตราการสูญหายของตัวอย่างอีกร้อยละ 20 เท่ากับ 7,825 คน แต่มีผู้ตอบกลับมาเป็นจำนวน 9,817 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ ของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ จะใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน แต่ละส่วนจะมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ข้อที่ 1 หน่วยงาน ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) จำนวน 44 หน่วยงาน

ข้อที่ 2 เพศ เป็นคำถามแบบ 3 ตัวเลือก ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) คือ 1) ชาย 2) หญิง และ 3) อื่น ๆ

ข้อที่ 3 ช่วงปีเกิด (Generation) หรือรุ่น เป็นคำถามแบบ 4 ตัวเลือก ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) คือ 1) พ.ศ. 2489 – 2507 2) พ.ศ. 2508 -2522 3) พ.ศ. 2523 – 2540 และ 4) พ.ศ. 2540 ขึ้นไป

และในแบบสอบถามปี พ.ศ. 2565 ได้เพิ่มคำถามข้อที่ 4 ระยะเวลาปฏิบัติงานในสังกัดกรมการแพทย์ เป็นคำถามแบบ 5 ตัวเลือก ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) คือ 1) 0 – 1 ปี 2) 1 – 3 ปี 3) 4 – 6 ปี 4) 7 – 10 ปี และ 5) 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 การประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ แบ่งออกเป็น 7 หัวข้อหลักตามค่านิยม MOPHDMS ประกอบด้วยคำถาม 38 ข้อ โดยที่ลักษณะคำถาม มี 10 ระดับคะแนน ตั้งแต่ 1 – 10 กำหนดเกณฑ์การอภิปรายผลการวิจัยโดยนำค่าคะแนนที่ได้คำนวณเป็นร้อยละ ดังนี้

ร้อยละเฉลี่ย 10 – 28 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ร้อยละเฉลี่ย 28.1 – 46 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับน้อย

ร้อยละเฉลี่ย 46.1 – 64 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับปานกลาง

ร้อยละเฉลี่ย 64.1 – 82 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมาก

ร้อยละเฉลี่ย 82.1 – 100 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) สำหรับอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความคิดเห็น

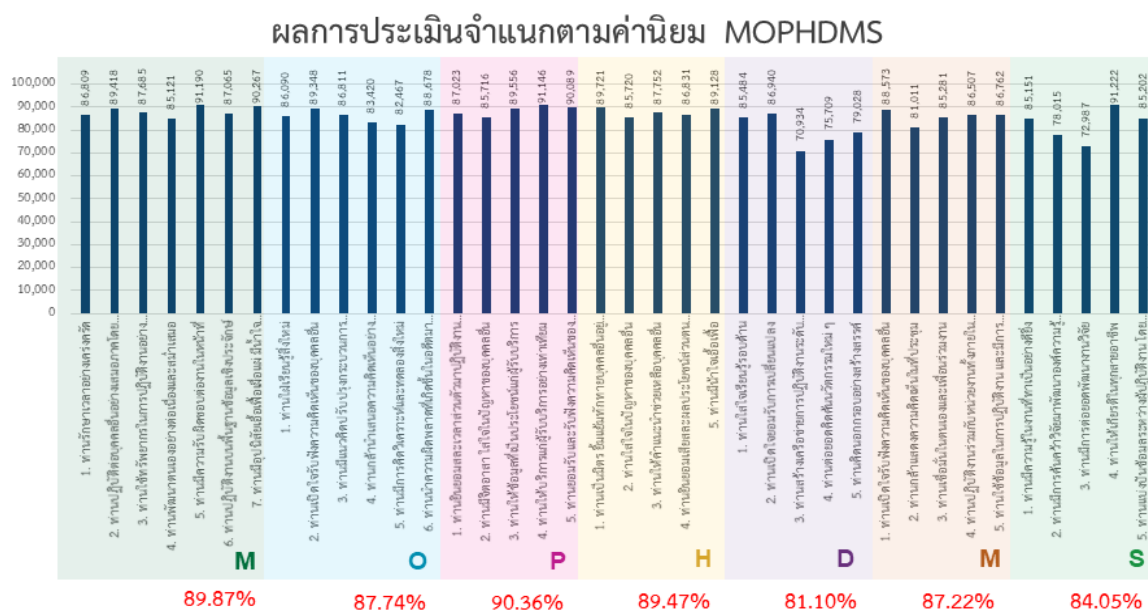
ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด 8,082 คน ร้อยละ 82.33 เพศชาย 1,714 คน ร้อยละ 17.46 และเพศทางเลือก 21 คน ร้อยละ 0.21 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีปีเกิดอยู่ใน พ.ศ. 2523 – 2540 (Generation Y) มากที่สุด 4,813 คน ร้อยละ 49.03 รองลงมาคือ พ.ศ. 2508 -2522 (Generation X) 3,554 คน ร้อยละ 36.20 พ.ศ. 2489 – 2507 (Generation Baby Boomer) 766 คน ร้อยละ 7.80 และ พ.ศ. 2540 ขึ้นไป (Generation Z) 684 คน ร้อยละ 6.97 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด 4,956 คน ร้อยละ 50.48 รองลงมาคือ 1 – 3 ปี 1,555 คน ร้อยละ 15.84 7 – 10 ปี 1,309 คน ร้อยละ 13.33 4 – 6 ปี 1,226 คน ร้อยละ 12.49 และ 0 – 1 ปี 744 คน ร้อยละ 7.58 ตามลำดับ และมีผู้ไม่ให้ข้อมูล 27 คน ร้อยละ 0.28

พฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยม

จากการศึกษา พบว่า พฤติกรรมของบุคลากรที่สะท้อนค่านิยมกรมการแพทย์อยู่ที่ร้อยละ 87.12 โดยที่พฤติกรรมที่โดดเด่นที่สุดคือ People Centered (ใส่ใจประชาชน) อยู่ที่ร้อยละ 90.36 รองลงมาคือ Mastery (เป็นนายตนเอง) อยู่ที่ร้อยละ 89.87 Humility (ถ่อมตนอ่อนน้อม) อยู่ที่ร้อยละ 89.47 Originality (สร้างสรรค์สิ่งใหม่) อยู่ที่ร้อยละ 87.74 Moving Together (สามารถไปด้วยกัน) อยู่ที่ร้อยละ 87.22 Specialist (มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ) อยู่ที่ร้อยละ 84.05 และสุดท้ายคือ Determination For The Nation (พร้อมนำระดับชาติ) อยู่ที่ร้อยละ 81.10 ตามลำดับ



ภาพที่ 1 การประเมินจำแนกตามค่านิยม MOPHDMS

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์มีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ ร้อยละ 87.12 แบ่งได้ตามช่วงอายุ คือ Generation Baby Boomer มีระดับคะแนนร้อยละ 87.69 Generation Y ร้อยละ 87.16 Generation X ร้อยละ 87.15 และ Generation Z ร้อยละ 85.98 พิจารณาได้ว่าบุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ มากกว่าร้อยละ 80.00 ในทุกช่วงอายุ เมื่อเทียบกับผลการวิจัยเมื่อปี พ.ศ. 2562 ที่มีระดับคะแนนรวมอยู่ที่ร้อยละ 84.47 พบว่ามากขึ้นถึงร้อยละ 2.65 แสดงให้เห็นว่าการขับเคลื่อนค่านิยมของกรมการแพทย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น สรุปได้ว่าการสร้างพฤติกรรมองค์กรตามค่านิยม MOPHDMS ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องของกรมการแพทย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมในบุคลากร ส่งผลให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาทั้งในด้านตัวบุคคลและองค์การ

1. ผู้วิจัยสรุปผลพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ดังนี้

หัวข้อที่ 1 M : Mastery เป็นนายตนเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมได้ร้อยละ 89.87 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 ที่ได้ร้อยละ 86.91 จะเห็นว่าเพิ่มมากขึ้น และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากจะมีผลคะแนนมากกว่าผู้มีอายุน้อย พิจารณาระดับช่วงอายุมีแนวโน้มที่จะมีผลต่อพฤติกรรม คือ ยิ่งมีอายุมากก็จะยิ่งดำเนินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมในหัวข้อดังกล่าวมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อวางแผนการพัฒนาและปลูกฝังค่านิยมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน (เกศินี ชาวนา และคณะ, 2556) ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (ปริญดา เนตรหาญ และคณะ, 2557) และความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพยายามทุ่มเทของพยาบาลวิชาชีพ (อับชิซิส ฮามิ, 2558)

หัวข้อที่ 2 O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมได้ร้อยละ 87.74 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 ที่ได้ร้อยละ 84.68 จะเห็นว่าเพิ่มมากขึ้น และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่ามีระดับคะแนนใกล้เคียงกันในทุกช่วงอายุ โดยในช่วงอายุที่มีระดับคะแนนมากที่สุด คือ Generation Baby Boomer และช่วงอายุที่มีระดับคะแนนน้อยที่สุด คือ Generation Z มีระดับคะแนนต่างกันเพียงร้อยละ 1.35 แสดงให้เห็นว่าช่วงอายุมีผลต่อพฤติกรรมในหัวข้อที่ 2 O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ไม่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด (ณัฐพล งามธรรมชาติ, 2559) พบว่า ความแตกต่างด้านอายุของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตในภาพรวม

หัวข้อที่ 3 P : People Centered ใส่ใจประชาชน

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมได้ร้อยละ 90.36 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 ที่ได้ร้อยละ 87.89 จะเห็นว่าเพิ่มมากขึ้น โดยเป็นหัวข้อที่มีระดับคะแนนสูงที่สุดจากหัวข้อทั้งหมด สอดคล้องกับระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (รชา มานนท์, 2557) พบว่าพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับการรับรู้ด้านการมีใจบริการอยู่ในระดับมาก และแสดงให้เห็นถึงอุปนิสัยของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ที่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของราชการ และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่าระดับช่วงอายุมีแนวโน้มที่จะมีผลต่อพฤติกรรม คือ ยิ่งมีอายุมากก็จะยิ่งดำเนินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมในหัวข้อดังกล่าวมาก สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร เกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (พิมพ์ภา ศิริวรรณ, 2563) พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556) พบว่าค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นเป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในทุกช่วงอายุ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารการตลาดและการขายองค์การค่า ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (ณัฐพล โกมารพิมพ์, 2558) พบว่าบุคลากรสำนักบริหารการตลาดและการขาย องค์การค่าของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจิตบริการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี (ศิธญา พลแพงขวา และคณะ, 2564) พบว่าอายุของพยาบาลที่มากขึ้น ทำให้มีพฤติกรรมจิตบริการเพิ่มสูงขึ้น

หัวข้อที่ 4 H : Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมได้ร้อยละ 89.47 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 ที่ได้ร้อยละ 87.08 จะเห็นว่าเพิ่มมากขึ้น และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ระดับช่วงอายุมีแนวโน้มที่จะมีผลต่อพฤติกรรม คือ ยิ่งมีอายุมากก็จะยิ่งดำเนินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมในข้อนี้มาก สอดคล้องกับการศึกษาในข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติตามค่านิยมด้านถ่อมตนอ่อนน้อม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 84.4 (อนุชา มหานิล, 2566)

หัวข้อที่ 5 D : Determination For The Nation พร้อมนาระดับชาติ

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมได้ร้อยละ 81.10 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 ที่ได้ร้อยละ 78.60 จะเห็นว่าเพิ่มมากขึ้น และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่ามีระดับคะแนนใกล้เคียงกันในทุกช่วงอายุ โดยช่วงอายุที่มีระดับคะแนน

มากที่สุด คือ Generation Y และช่วงอายุที่มีระดับคะแนนน้อยที่สุดคือ Generation X ต่างกันเพียงร้อยละ 1.52 แสดงให้เห็นว่าช่วงอายุมีผลต่อพฤติกรรมในหัวข้อที่ 5 D : Determination For The Nation พร้อมนำระดับชาติ ไม่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 (ปานชนก ดั่งอุดม, 2562) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ โดยรวม พบว่า การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานระดับนานาชาติ และการต่อยอดคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มีคะแนนร้อยละ 80 ซึ่งเป็นช่องว่างในการที่ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ของกรมการแพทย์จะไปมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในอนาคต

หัวข้อที่ 6 M : Moving Together สามารถไปด้วยกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมได้ร้อยละ 87.22 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 ที่ได้ร้อยละ 84.42 จะเห็นว่าเพิ่มมากขึ้น และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม Generation Baby Boomer, Generation X และ Generation Y มีระดับคะแนนใกล้เคียงกัน ขณะที่ Generation Z จะมีระดับคะแนนน้อยกว่าช่วงอายุอื่น ๆ สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (กรวิภา งามวุฒินวงศ์, 2559) พบว่าอายุของบุคลากรไม่มีความเกี่ยวข้องกันกับการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการในคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำ ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี (สุภาพร โทบุตร, 2563) พบว่าอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี ไม่แตกต่างกัน และทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย (พิมพ์ผดุง เลิศปกรณธีรทัต, 2562; พัทธรา โพธิ์ไพฑูรย์, 2559) พบว่าประชาชนในกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะบุคคล (Generation) ต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

หัวข้อที่ 7 S : Specialist มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมได้ร้อยละ 84.05 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 ที่ได้ร้อยละ 81.52 จะเห็นว่าเพิ่มมากขึ้น และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุพบว่า มีระดับคะแนนใกล้เคียงกันในทุกช่วงอายุ โดยในช่วงอายุที่มีระดับคะแนนมากที่สุด คือ Generation Baby Boomer และช่วงอายุที่มีระดับคะแนนน้อยที่สุด คือ Generation Z มีระดับคะแนนต่างกันเพียงร้อยละ 1.28 แสดงให้เห็นว่าช่วงอายุมีผลต่อพฤติกรรมในหัวข้อที่ 7 S : Specialist มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศไม่ชัดเจน สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาลรุ่นอายุเจนเนอเรชันต่าง ๆ ในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย (ธารินี บัวสุข, 2560) พบว่าระดับทัศนคติและความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรหัวข้อมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ในบุคลากร

Generation Baby Boomer, Generation X และ Generation Y มีระดับคะแนนใกล้เคียงกัน และค่านิยมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์, 2561) พบว่าบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในทุกช่วงอายุมีระดับคะแนนด้านรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังและความกระฉับกระเฉงเมื่ออยู่หน้างานใกล้เคียงกัน

2. ได้ข้อมูล เกี่ยวกับพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการนำไปพัฒนาเป็นฐานข้อมูลของกรมการแพทย์ ที่หน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์สามารถนำไปพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้ รวมถึงผลการศึกษา พบว่ากรมการแพทย์มีบุคลากรอยู่ใน 4 ช่วงอายุ ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายกันของทั้งอุปนิสัย ลักษณะความชำนาญ และความรู้ความเชี่ยวชาญ ส่งผลให้กรมการแพทย์ต้องกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองบุคลากรทุกช่วงอายุได้ เพื่อให้บุคลากรทุกช่วงอายุสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการศึกษากกรมการแพทย์มีบุคลากรอยู่ในถึง 4 ช่วงอายุ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงควรคำนึงถึงความแตกต่างของช่วงอายุ

2. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม แม้จะเป็นจำนวนถึงครึ่งหนึ่งของจำนวนบุคลากรทั้งหมด แต่เมื่อพิจารณาในระดับหน่วยงานแล้ว ยังมีหลายหน่วยงานที่มีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ถึงร้อยละ 30 โดยเฉพาะในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อ ๆ ไป จึงควรมีวิธีการกระจายแบบสอบถามให้ครอบคลุมบุคลากรแต่ละหน่วยงานให้มากขึ้น เช่น อาจออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานย่อยที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัย เพื่อให้แต่ละหน่วยงานมีเจ้าภาพที่แน่ชัด และให้หน่วยงานย่อยนั้นเป็นผู้กระจายข่าวสารการทำแบบสอบถาม แทนที่จะออกหนังสือไปยังผู้อำนวยการ ซึ่งอาจทำให้ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงได้ เป็นต้น

3. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์แต่เพียงอย่างเดียว โดยมีได้ศึกษาถึงบทบาทของบุคลากรที่มีต่อทิศทางของกรมการแพทย์ในด้านอื่น ๆ ผู้ศึกษาวิจัยในอนาคตสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาต่อยอดในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ เช่น ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการกำหนดทิศทางของกรมการแพทย์ ทศนคติของบุคลากรที่มีต่อทิศทางของกรมการแพทย์ และทิศทางของกรมการแพทย์ที่บุคลากรประสงค์ให้เกิดขึ้น เป็นต้น

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การวิจัยดังกล่าวได้กำหนดเป้าหมายของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์เพียง 4 กลุ่ม คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเท่านั้น ยังมิได้รวมบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ เช่น พนักงานจ้างเหมาบริการ เป็นต้น ทำให้ผลการวิจัยที่ได้ อาจไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม

เท่าที่ควร การวิจัยในครั้งต่อไป จึงควรกำหนดเป้าหมายให้ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มในสังกัดกรมการแพทย์

2. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกระจายแบบสอบถามโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบผ่านเว็บไซต์ หรือสแกน QR Code ซึ่งแม้จะมีข้อดี คือ สะดวกต่อการทำแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม และการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและการประเมินผลของผู้วิจัย แต่การใช้แบบสอบถามในรูปแบบนี้ อาจทำให้บุคลากรบางส่วนหรือบางช่วงอายุที่ไม่ได้เข้าถึงคอมพิวเตอร์ หรือโทรศัพท์มือถือไม่รองรับระบบสแกน QR Code ไม่สามารถทำแบบสอบถามได้

บรรณานุกรม

- กรวิภา งามวุฒิวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์. (2561). *ค่านิยมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมราชทัณฑ์* (รายงานการศึกษา). กรมราชทัณฑ์.
- เกศินี ขาวนา ญัฐมน ตั้งพานทอง นัทกร ประจุศิลป์ และ อริยา ธัญญพิช. (2556). การศึกษาระดับการรับรู้ และความเข้าใจของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อวางแผนการพัฒนาและปลูกฝังค่านิยมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน. *เวชบันทึกศิริราช*, 6(2), 51-57.
- ณัฐพล โกมารพิมพ์. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารการตลาดและการขายองค์การ คำของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์* 3, 3(3), 948-958.
- ณัฐพล งามธรรมชาติ. (2559). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่น ต่าง ๆ. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 36(138), 40-62.
- ธารินี บัวสุข. (2560). *ค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาล รุ่นอายุเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- ปริญดา เนตรหาญ, อารี ชิวเกษมสุข และ อารีวรรณ อ่วมตาน. (2557). ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(2), 320-330.
- ปานชนก ดั่งอุดม. (2562). *การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2* (วิทยานิพนธ์นิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

ปรีชญา แม้นมินทร์ และ นภวรรณ ตันติเวชกุล. (2560). ค่านิยมของผู้บริโภคไทย เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวายไทย. *วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา*, 10(2), 101-120.

พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์. (2559). ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในเรื่องค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของเจเนอเรชันต่าง ๆ ในองค์กร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 38(147), 107-137.

พิมพ์ผดุง เลิศปกรณ์ธีรทัต. (2562). *ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

พิมพ์พิภา ศรีวรรณ. (2563). *ค่านิยมองค์กรและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

รชมา มานนท์. (2557). *ระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.

ศศิญา พลแพงขาว กิตติพร เนาวิสุวรรณ์ อัจฉรา คำมะทิตย์ และนภศพร เทวะเศกสรรค์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจิตบริการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. *วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 4(1), 16-26.

สุภาพร ไทบุตร. (2563). *ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

อัปษิซิส ฮามิ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์กร การผูกพันต่อองค์กร และความพยายามทุ่มเทของพยาบาลวิชาชีพ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อนุชา มหานิล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม. *วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อม และสุขภาพชุมชน*, 8(1), 205-219.

**ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**
**Skills of School Administrators in the 21ST Century Affecting the Internal
Quality Assurance during the COVID-19 Era in Schools under the
Rayong, Chanthaburi and Trat Provincial Offices of the Non-formal and
Informal Education**

จรูญศักดิ์ โกยมรัมย์* อธิกร วรบำรุงกุล** พิฎา สมบูรณ์**
Jaroonsak Koyram Theerangkoon Warabamrunkul** Lita Somboon***

Received: 13 November 2022 / Revised: 12 December 2022 / Accepted: 31 December 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 162 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยแบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแบบสอบถามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .91 และ .92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย

*นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

***อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

* Master of Education program students, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

**Assistant Professor Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถทำนายการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบคือ $\hat{Y} = .69^{**} + .48^{**}X$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานคือ $\hat{Z}_y = .84^{**}Z_x$

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21/ การประกันคุณภาพภายใน/ ยุคโควิด 19/ การศึกษานอกระบบ/ การศึกษาตามอัธยาศัย

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the skills of school administrators in the 21st century in schools under the Rayong, Chanthaburi and Trat Provincial Offices of Non-formal and informal Education, 2) study the internal quality assurance in these schools during the Covid-19 era, 3) study the relationship between the skills of school administrators and the internal quality assurance during the Covid-19 era, and 4) create a forecasting equation for the skills of school administrators affecting the internal quality assurance. This was quantitative research. The sample was a group of 162 teachers and was obtained by stratified random sampling. The data were collected by using a 5-level rating scale questionnaire about the skills of school administrators and the quality assurance. The reliability values were .91 and .92, respectively. The statistics used for data analysis were: mean, standard deviation, Pearson's product correlation coefficient and simple regression analysis.

The major findings were as follows: 1) overall, the skills of school administrators in the 21st century was at the high level, 2) overall, the internal quality assurance was at the high level, 3) the relationship between the skills of school administrators and the internal quality assurance during the Covid-19 era had a positive correlation at the statistically significant high level of 0.01, and 4) the forecasting equation for the skills of school administrators affecting the internal quality assurance had a 48% accuracy. The raw and standard score regression equations were $\hat{Y} = .69^{**} + .48^{**}X$ and $\hat{Z}_y = .84^{**}Z_x$, respectively.

Keywords: Administrator Skills in the 21st Century / Internal Quality Assurance/ Covid-19 era/ Non-formal and Education/ Informal Education

บทนำ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มาตรา 20 วรรคหนึ่ง และวรรคสาม บัญญัติให้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบ และมีคุณภาพตลอดจน มาตรฐานสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพ ภายใน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวง กำหนดระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบ พ.ศ. 2555 ซึ่งกำหนดระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาและการประเมินคุณภาพภายใน และให้สถานศึกษาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประกัน คุณภาพภายใน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551, 2551: 9)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการบริหารและการดำเนินการตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้รับบริการ และทำให้เกิดความมั่นใจกับผู้รับบริการการศึกษาว่า สถานศึกษา จะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจากการติดตามผลการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ที่ผ่านมา พบว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาบางส่วนยังไม่สามารถสะท้อนคุณภาพของการจัดการศึกษา ได้อย่างแท้จริง และบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาบางประเภท จึงทำให้นักวิชาการ ขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา มีการจัดทำแผนการปฏิรูปกฎหมายเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ การศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อมุ่งหวังให้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเกิดการพัฒนา และมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษามากที่สุด กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลัก ในด้านการจัดการศึกษาของประเทศ จึงได้มีการออกกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และจัดให้มีการปรับแก้ไขมาตรฐานการศึกษาให้สามารถสะท้อนถึงคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหาร จัดการสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง เน้นการประเมินคุณภาพจากผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง ไม่ยุ่งยาก และไม่เน้นการใช้เอกสารในการประเมินเพื่อไม่ให้เป็นการละเลยกับสถานศึกษา ซึ่งแนวทางการประเมินจะเป็นไป เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา ไม่ใช่เพื่อการตัดสินว่า "ผ่าน" หรือ "ไม่ผ่าน" ดังนั้น บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนจึงถือเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษา และการบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุตามมาตรฐาน การศึกษาที่กำหนด (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2563: ก)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม โดยมีความรู้เชิงทฤษฎีและทักษะในการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ มีคุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและการเรียนรู้

ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) (วิจารณ์ พานิช, 2555: 16-21) นอกจากนี้ ครอว์ฟอร์ด (Crawford, 2013: 8-9) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อความสำเร็จของผู้นำสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าในปี 2010 ได้มีความเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายทางการศึกษาว่า คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่า คุณภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นเป้าหมายสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายสำคัญนี้ได้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะที่ใช้ในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และสอดคล้องกับสถานการณ์วิกฤติที่เผชิญอยู่ในปัจจุบันที่เรียกว่า ยุคโควิด 19 ดังนั้นการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จึงเป็นวาระเร่งด่วนที่สำคัญ ข้อค้นพบที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบันให้มีความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและขับเคลื่อนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ

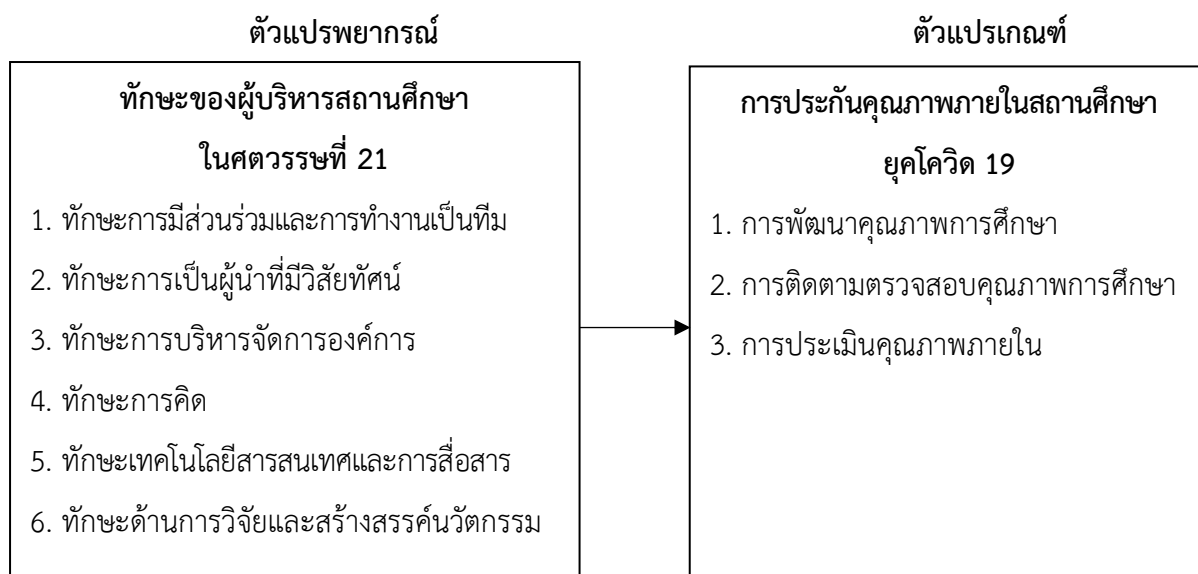
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. เพื่อศึกษาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (Predictive Correlational Design) ตัวแปรพยากรณ์ คือ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่วัดได้จากผลรวมของระดับทักษะ 6 ด้าน ได้แก่ ทักษะการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ทักษะการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะการคิด ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และทักษะการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสังเคราะห์ได้จากทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีตามแนวคิดของนักวิชาการ (Hoyle, English, & Steffy, 2005: 1-162; Allyn & Bacon, 2010: 9-11; Couros, 2010: 1-4; Robinson, 2012: 36; National Association of Secondary School Principals, 2013: 9; Crawford, 2013: 8-9; ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2550: 9; ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550: 15-16; วิโรจน์ สารรัตน์, 2556: 75; กรรณิกา เรตมอนด์, 2559: 9-12; สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560: 139-141; ก้องนเรนทร์ พลชา, 2561: 9-13)

ตัวแปรเกณฑ์ คือ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 ที่วัดจากผลรวมของระดับผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน 3 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพ การติดตามตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551, 2551: 9) โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังแผนภาพ 1 และสมมติฐานในการวิจัย 2 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ยุคโควิด 19 และ 2) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

2. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ยุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ ครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีงบประมาณ 2564 จำนวน 272 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง, 2563: 58; สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี, 2563: 30; สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด, 2563: 5-11) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608-609) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแบบสอบถามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 - 1.00 และการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแบบสอบถามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 มีความเชื่อมั่นในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) (Cronbach, 1990: 202-204) เท่ากับ .91 และ .92 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 162 ฉบับ โดยกำหนดวันรับคืนการตอบกลับ ได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 162 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการถดถอย ประกอบด้วย การตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Kolmogorov-Smirnov การตรวจสอบความคงที่ของค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนโดยใช้การวิเคราะห์ Box's Test of Equality และการตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติ Durbin-Watson

วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ยุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ยุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ยุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการถดถอย

ข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น โดยสถิติทดสอบ Kolmogorov-Smirnov แสดงให้เห็นว่าตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ การวิเคราะห์ Box's Test of Equality แสดงให้เห็นว่าค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ และสถิติ Durbin-Watson แสดงให้เห็นว่า ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (ค่า Durbin-Watson อยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5)

2. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยทักษะรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการคิด ทักษะการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังแสดงในตารางที่ 1

3. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ยุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการประกันคุณภาพรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19

ตัวแปร	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21			
ทักษะการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	4.35	.46	มาก
ทักษะการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	4.39	.46	มาก
ทักษะการบริหารจัดการองค์กร	4.34	.46	มาก
ทักษะการคิด	4.34	.48	มาก
ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.30	.37	มาก
ทักษะการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.31	.34	มาก
ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม	4.33	.43	มาก
การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19			
การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.40	.43	มาก
การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.40	.47	มาก
การประเมินคุณภาพภายใน	4.34	.46	มาก
การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 โดยรวม	4.37	.45	มาก

4. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ยุคโควิด 19 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .69$) ดังแสดงในตาราง 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์และความสัมพันธ์เชิงทำนายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19

		ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	การประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษายุคโควิด 19
ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	Regression Correlation	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.00	
	N	162	162
การประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษายุคโควิด 19	Regression Correlation	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.00	
	N	162	162

5. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถพยากรณ์การประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษายุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง

จันทบุรี และตราด ได้ร้อยละ 48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตาราง 3 โดยมีสมการพยากรณ์ในการทำนายดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ } \hat{Y} = .69 + .48X$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ } \hat{Z}_y = .84Z_x$$

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์เชิงทำนายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)				
	ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา	.724	.304		.018
	ในศตวรรษที่ 21	.840	.070	.689	.000

a. Dependent Variable: การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 ^b	.475	.471	.277	1.534

b. Predictors: (Constant), ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สรุปและอภิปรายผล

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ทักษะด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์กร ทักษะด้านการคิด ทักษะด้านการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งนี้เป็น เพราะก่อนที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งนั้นได้รับการพัฒนาก่อนการแต่งตั้ง อีกทั้งเมื่อแต่งตั้งในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างเข้มข้นเป็นเวลา 1 ปีซึ่งส่งผลให้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามมา สอดคล้องกับแนวคิดของครอว์ฟอร์ด (Crawford, 2013: 8-9) กล่าวว่า คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ

หรือความล้มเหลวของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิตา เพลินจิต (2558: 97-99) ที่พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ทักษะสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบต่อเชื่อถือได้ และทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563: 112) ที่พบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้มีการนำผลจากการจัดการศึกษาในปีที่ผ่านมาใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดการพัฒนาสถานศึกษาในปัจจุบัน นอกจากนี้ในระหว่างการดำเนินการผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีการประเมินคุณภาพระหว่างการทำงานอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และมีการประเมินคุณภาพเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ สอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2563: 9-11) ที่กล่าวว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติภารกิจหลักอย่างมีระบบตามแบบแผนที่กำหนดไว้โดยระบบการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นองค์ประกอบของขั้นตอนการวางระบบการทำงานที่ใช้หลักการร่วมมือรวมพลังเป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติงานของสถานศึกษาทุกฝ่ายได้ร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐานที่กำหนด 2) การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เป็นองค์ประกอบของขั้นตอนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกำกับดูแลติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าการดำเนินการของการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 3) การประเมินคุณภาพภายใน เป็นองค์ประกอบของขั้นตอนการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาในรอบปีของการประเมิน ซึ่งจะต้องสามารถบ่งบอกได้ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาในกิจกรรมใดที่ทำได้ดีเลิศ สมควรเผยแพร่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จ และในขณะเดียวกันก็ต้องสามารถบ่งบอกได้ว่ากิจกรรมหรือโครงการใดที่จะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น และจะต้องมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างที่เป็นรูปธรรม ที่บอกได้ว่าจะต้องมีการพัฒนาอะไรและทำอย่างไร ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาทราบถึงระดับคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา แนวทางการพัฒนาปรับปรุงที่ต้องแก้ไข รวมถึงเป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจินดารัตน์ บัวพวงชน (2560: 89) ที่พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพ

ภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านมีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฟ้าวนิชย์ ชลมนัสสรณ (2562: 74) ที่พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำพูนมีความพร้อมในการดำเนินประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกอยู่ในระดับมาก

3. ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 เป็นไปตามแนวคิดที่อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญที่จะผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนบริหารจัดการให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิจารณ์ พานิช, 2555: 16-21) สอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2563: 11) ที่กล่าวว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติการกิจหลักอย่างมีระบบตามแบบแผนที่ กำหนดไว้ โดยองค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทั้ง 3 ด้าน ล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องเป็นวงจรการพัฒนาที่ต่อเนื่อง โดยมีมาตรฐานการศึกษาเป็นเป้าหมายและเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญ โดยให้บุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการทำงานให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563: 112) ที่พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของทิวารัตน์ ตุ่มไทยสาคร (2559: 98-100) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก

4. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สามารถพยากรณ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 ได้ร้อยละ 48 สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2555: 16-21) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563) ที่พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดจันทบุรี นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทิวารัตน์ ตุ่มไทยสาคร (2559: 100) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา มีอำนาจ
พยากรณ์ได้ร้อยละ 59

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษายุคโควิด 19 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง
จันทบุรี และตราด พบว่า ทักษะการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 2 ลำดับสุดท้าย ดังนั้น จึงควรให้มีการเร่งรัดพัฒนาทักษะการวิจัยและสร้างสรรค์
นวัตกรรม และทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อยกระดับการขับเคลื่อน
การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษายุคโควิด 19 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
2. ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษายุคโควิด 19 โดยใช้ประชากรเป้าหมายเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
3. ศึกษาการนำทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษายุคโควิด 19 ไปวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก
กระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
4. ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษายุคโควิด 19 สังกัดองค์กรการศึกษาอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). (ร่าง) กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2576. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). กฎกระทรวงกำหนดระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายใน
สำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบ พ.ศ. 2555, (14 พฤศจิกายน 2555). ราชกิจจานุเบกษา.
เล่ม 129. ตอนที่ 106 ก.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง
(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- กรณีศึกษา เรตมอนต์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
วิทยานิพนธ์ ศด.บ. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ก้องนเรนทร์ พลชา. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์
ปด.บ. (การบริหารการศึกษา). อุตรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- จินดารัตน์ บัวพวงชน . (2560). *ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์ต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร
การศึกษา). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล. (2563). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต
(วิชาการบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทบุรี.
- ทิวารัตน์ ตุ่มไทยสาคร. (2559). *คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
ฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏราชชนครินทร์.
- ทองทิพา วิริยะพันธุ์. (2550). *ทักษะผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ ฯ : จี พี ไชเบอร์พริ้นท์.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551, (3 มีนาคม 2551).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125 ตอนที่ 41 ก.
- พินิจ นันทเวช. (2561). *สภาพการปฏิบัติ และประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23*. ปริญญาโท ค.ม. (วิชาการบริหารการศึกษา).
สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฟ้าวนิชย์ ชลมนัสสรณ. (2562). *ความพร้อมของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการ
ประเมินคุณภาพภายนอก ด้านคุณภาพผู้เรียน / ผู้รับบริการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำพูน*. การศึกษาค้นคว้าด้วย
ตนเอง: การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) พะเยา :มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2552). *การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจาก
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล*. ปริญญาโท
ศด.บ. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2561). *แนวทางการประกันคุณภาพ
ภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2560 – 2579*. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2561). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต*. กลุ่มพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2563). *แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ ฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2564*. ระยอง : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2564*. จันทบุรี : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2564*. ตราด : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด.

หนูกันต์ ปาโส (2562). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

Allyn and Bacon. (2010). *Leadership for social justice making revolutions in education*. Catherine Marshall, Maricela Oliva: Printed in the United States of America.

Crawford L. M. (2013). *High School Principal Leadership: Practices and Beliefs Within The Learning Organization*. PhD. Dissertation: Northern Illinois University.

George Couros. (2010). *The 21st Century Principal*. (Online). Available from: <http://connectedprincipals.com/archives/1663>.

Hoyle R., English W., & Steffy E. (2005). *Skill for successful 21st century school leader*. Maryland: The Rowman & Littlefield Publishing Group.

National Association of Secondary School Principals (NASSP). (2013). *Breaking ranks: 10 skills for successful leaders*. Reston.VA: NASSP

Robinson, J. (2012). *Crawling out-of-the-box: 5 New skills for 21st century School leaders*.
(Online). Available from [http://the 21st century principal. blogspot.com/2012/12/
crawling-out-of-box-5-new-skills-for.html](http://the21stcenturyprincipal.blogspot.com/2012/12/crawling-out-of-box-5-new-skills-for.html). 5 July 2021.

**สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**

**Administrators' Competency Affecting the Quality of Education
in Schools under Rayong, Chanthaburi and Trat Provincial
Offices of the Non-formal and Informal Education**

พีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์* อธิกร วรบำรุงกุล** พิฏา สมบูรณ์**

Peerapong Singsuksawas* Theerangkoon Warabamrunkul** Lita Somboon**

Received: 13 November 2022 / Revised: 20 December 2022 / Accepted: 31 December 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาคุณภาพการศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา และ 4) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 186 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษา เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .86 และ.83 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= .44) 2) คุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= .41) โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม

*นักศึกษาลัทธิศรัทธาธรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

***อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

* Master of Education program students, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

** Assistant Professor Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้ร้อยละ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.86^{**} + .56^{**}X$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .58^{**}Z_x$

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะ / คุณภาพการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) Study administrators competency. 2) Study the quality of education in schools. 3) Study the relationship between administrators competency and the quality of education in schools. And 4) Create equations to predict the administrators competency affecting of the quality of education in schools under the office of the non-formal and informal education in Rayong, Chanthaburi and Trat provinces. The sample group used in this research was 186 teachers and educational personnel under the office of Non-formal and informal education in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces. The research tools were the educational institution administrator competency questionnaire and educational quality questionnaire. It is a 5-level estimation scale with the confidence values of .86 and .83, respectively. Data analysis with descriptive statistics Pearson correlation coefficient and simple regression analysis

The major fact finding were as follows: 1) Administrators competency, overall was at the highest level ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= .44). 2) the quality of education in schools was at a high level ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= .41). 3) Administrators' competency and the quality of education in schools ($r_{xy} = .58$) were positively correlated at a moderate level. statistically significant at the .01 level. And 4) Create a forecasting equation for the performance of school administrators affecting the quality of education. under the Office of Non-formal Education Promotion and Informal Education in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces at 33 percent with statistical significance at the .01 level, able to create a forecasting equation in the form of raw scores, which is $\hat{Y} = 1.86^{**} + .56^{**}X$ and the forecasting equation in standard score form is $\hat{Z}_y = .58^{**}Z_x$

Keywords: administrator /competency / quality of education

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนาที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2561 : 30)

แผนการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดระบบ/รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคมและพัฒนาระบบการเงิน เพื่อการศึกษาให้รัฐสามารถใช้ทรัพยากรในการกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนาผู้เรียนและกำลังคนของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานแก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม สนองตอบความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาและสังคมด้วยความรับผิดชอบ มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 172)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2560 - 2579 กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีเป้าหมายตามยุทธศาสตร์คือ ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2560 : 41)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานราชการที่สำคัญในการสร้างคุณภาพคนในชาติ ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำและเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้สมรรถนะเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานสร้างเป้าหมายสำคัญที่ชัดเจน ทুমเทพลังกายพลังความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ความสามารถในการจัดการองค์กร มอบหมายงานให้บุคลากรเหมาะสมกับศักยภาพสอดคล้องกับภาระงานและปริมาณงาน ใช้หลักการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียน การทำให้ครูรักในงานสอนการจัดสรรคนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันการ โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ กล้าตัดสินใจ ไวต่อข้อมูล เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ ชื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน ประสานสืบทอด คิดสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ จูงใจเพื่อนร่วมงาน ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ บริหารงานแบบมีส่วนร่วม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2559 : 36) ซึ่งการบริหารจัดการ

โดยใช้สมรรถนะต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ผู้เรียนมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมการศึกษาเพื่อให้มีงานทำ และสร้างงาน การดำเนินงานที่ผ่านมายังคงมีปัญหาเชิงโครงสร้าง และระบบการบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ ยึดติดกับความคิดแบบเดิม ไม่คิดนอกกรอบ ทำให้โครงสร้าง และระบบการศึกษาก้าวไม่ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2559 : 3 - 5)

สมรรถนะผู้บริหารจึงเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพประกอบ กับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมา ในการบริหารจัดการให้เกิด ประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้สมรรถนะเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานสร้างเป้าหมายสำคัญ ที่ชัดเจน ดังนั้น การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาทักษะตนเอง พัฒนางานวิชาชีพ ให้เป็นผู้บริหาร สถานศึกษาที่ดี มีสมรรถนะตามข้อกำหนดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการดำเนินงาน ให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
4. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด

สมมติฐานในการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จังหวัดระยอง 135 คน จันทบุรี 136 คน และตราด 73 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 344 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. 2563: 58); (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี. 2563: 30); (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด. 2563: 5 - 11) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608 - 609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง หลังจากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรของสถานศึกษาแต่ละจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและกำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression)

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= .44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ และสมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	n = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.34	.44	มาก	2
2. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี	4.34	.45	มาก	2
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	4.32	.48	มาก	3
4. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	4.39	.44	มาก	1
5. สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.29	.38	มาก	5
6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ	4.29	.48	มาก	5
7. สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.31	.42	มาก	4
8. สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์	4.29	.40	มาก	5
9. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.29	.44	มาก	5
รวม	4.32	.44	มาก	

2. คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= .41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เป็นไปตามสมมติฐานโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

คุณภาพการศึกษา	n = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. คุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.37	.41	มาก	1
2. คุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.33	.49	มาก	2
3. ด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา	4.22	.33	มาก	3
รวม	4.30	.41	มาก	

3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาโดยรวม ($r_{xy} = .58$) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้ร้อยละ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.86^{**} + .56^{**}X$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .58^{**}Z_x$

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ และสมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานด้วยกัน สร้างทีมงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน อาศัยการมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ส่งเสริมให้ร่วมมือทำงาน สามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเข้าใจถึงบทบาทของผู้นำและสมาชิกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมบริหารงานแบบมี

ส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของจรงค์ดี โสมราช (2557 : 120) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การทำงานเป็นทีม และพงค์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559 : 78) ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณา แต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมี วิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการจัดการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

2. คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาส และความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ บริหารจัดการศึกษาและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บรรลุตามเป้าหมาย สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2560 – 2579 ที่สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้จัดทำสำหรับเป็นแผนระดับหน่วยงาน เพื่อวางกรอบ เป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถ เข้าถึงโอกาส และความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีเป้าหมายตามยุทธศาสตร์

คือ ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560 : 41) สอดคล้องกับผลการวิจัยของธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559 : 118) ที่ได้ศึกษา การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของขจรศักดิ์ โหมราช (2557 : 120) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านกระบวนการ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวม ($r_{xy} = .58$) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้น คุณภาพการศึกษาก็จะมีค่าเพิ่มขึ้น ตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณภาพการศึกษา เกิดจากสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ด้าน คือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะ ด้านการสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ และสมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2560 – 2579 ที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้จัดทำสำหรับเป็นแผนระดับหน่วยงาน เพื่อวางกรอบเป้าหมาย และทิศทางการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาส และความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ คือ ระบบ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560 : 41)

สอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริฉัตร ช่อชิต ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559 : 78) ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้วยสมการพยากรณ์ พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548 : 56) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้ ได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้สมรรถนะจึงประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย คือ 1) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559 : 118) ที่ได้ศึกษา การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 65.70 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของหนูกันต์ ปาโส (2562 : 104) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในโรงเรียน

เอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 69.2 จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารควรมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำความเข้าใจบริบทสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อย่างรอบด้าน แยกประเด็นสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ ศักยภาพและต้นทุนขององค์กร จุดที่จะต้องพัฒนา โอกาสต่าง ๆ ที่จะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการไปได้ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนางาน วิเคราะห์สถานศึกษาหรืองานในภาพรวมสามารถดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา ร่วมดำเนินการแก้ปัญหาและตรวจสอบผลลัพธ์ได้อย่างถูกต้อง

2. จากผลการวิจัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารพัฒนาสมรรถนะในด้านกระบวนการชักนำผู้ร่วมงาน โดยเสริมศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง สามารถหาวิธีการในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและของสถานศึกษา จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลกว่าความสนใจเดิมไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษาหรือสังคม ควรดำรงตนที่เป็นแบบอย่างตามพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยต่อไป และเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงขอเสนอแนะวิธีการวิจัยต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะได้มีรูปแบบพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะเป็นตัวผลักดันระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สำคัญต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). “กฎกระทรวงกำหนดระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบ พ.ศ. 2555,” (14 พฤศจิกายน 2555). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 129. ตอนที่ 106 ก.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553 ก). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). การประกันคุณภาพของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). (ร่าง) กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2576. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). แนวทางการประกันคุณภาพภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต. กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ขจรศักดิ์ โหมราช. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยร้อยเอ็ด.
- ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์. (2559). การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริฉัตร ช่อจิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. ปริญญาโท ศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. ปริญญาโท. ศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564*. กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2560 – 2579*. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2561). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต*. กลุ่มพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2564*. ตราด : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579*. กรุงเทพฯ : พรินทวนกราฟฟิค จำกัด

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

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

จรรยาบรรณวิชาชีพกับการเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์ Professional Ethics with Changes in the Online World

รัตนาภรณ์ พรประศาสน์สุข* ศศิพร คุ่มวงศ์ดี*

ธีรังกูร วรบำรุงกุล** เรียงวิทย์ นิลโคตร***

Rattanaporn Pornprasadsuk* Sasiphon Kumwongdee*

Theerangkoon Warabamrungkul** Reongwit Nilkote***

Received: 2 November 2022 / Revised: 21 December 2022 / Accepted: 10 February 2023

บทคัดย่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกออนไลน์ ในเรื่องของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เนื่องจากมีเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษาประพฤติตนผิดจรรยาบรรณวิชาชีพหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมในโลกออนไลน์ จึงทำให้เกิดการตั้งคำถามจากสังคม ดังนั้นการจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสถานการณ์ที่มีความอ่อนไหวและดำรงไว้ซึ่งความศรัทธาในวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยใช้จรรยาบรรณ (Soft Skill) บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์ ตามหลักการ ดังนี้ 1) หลักการวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล 2) หลักการในการเป็นผู้นำตนเอง 3) หลักการบริหารส่วนบุคคล 4) หลักการเป็นผู้นำ 5) หลักการผู้นำระหว่างบุคคล 6) หลักการร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ 7) หลักการเติมพลังชีวิตให้สมดุล เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกทั้งในด้านการงานการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพและมีส่วนในการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : จรรยาบรรณวิชาชีพ/ โลกออนไลน์/ จรรยาบรรณ

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*** อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

* Graduate student at Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

** Asst. Prof. Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

*** Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

Abstract

School administrators must handle themselves ethically in the new online world because there are events that raise societal concerns. such as school administrators or education personnel misbehaving professional ethics in conformity or misbehaving online. As a result, to manage complex issues effectively and efficiently while maintaining professional faith. Educational institute administrators must have an ideology in order to exercise professional ethics in conformity with the current environment by utilizing a positive mentality (soft skill). As a result, the purpose of this article is to give guidelines for conducting oneself in accordance with the professional ethics of school administrators in the changing era of the internet world, based on the following principles: 1) Personal Visionary Principles 2) Self-Leadership Principles 3) Individual Management Principles 4) Leadership Principles 5) Interpersonal Leadership Principles 6) Collaboration Creativity 7) Work-Life Balance Principles. To serve as a guideline for promoting positive behavior in both work and practice under professional ethics, and to contribute to advancing the educational system.

Keywords: professional ethics / online world / Soft skills

บทนำ

ปัจจุบันอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทในวิถีชีวิตของผู้คนเพิ่มมากขึ้น ผู้คนส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ได้ง่ายและใช้เวลาอยู่กับสื่อต่าง ๆ เป็นระยะเวลานานในแต่ละวัน อีกทั้งทั่วโลก (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2564) รวมถึงประเทศไทยยังต้องเผชิญกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งหนึ่งในแนวทางการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค คือ การเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านการดำรงชีวิต ด้านการทำงาน และด้านเรียน เป็นต้น (กัลยา แก้วสม และคณะ, 2565) จากรายงานการสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย ประจำปี 2565 ของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า Gen Y (ช่วงอายุ 22-41 ปี) มีการใช้อินเทอร์เน็ตมากที่สุดและเมื่อพิจารณาตามอาชีพพบว่า อาชีพข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ ติดอันดับ 1 สะท้อนให้เห็นถึงความสนใจ รวมถึงความพร้อมของบุคลากรภาครัฐ ในการยกระดับการทำงานสู่ยุคดิจิทัล ด้วยการทำงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือ e-Office มากขึ้น (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2565) แต่ในขณะเดียวกัน ปีที่ผ่านมาได้มีข้อโต้แย้งในโลกอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่ไม่เหมาะสมของครูและนักเรียน ด้วยเช่นกัน (Thaiall.com, 2565) จากข้อความข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์ส่งผลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ดังที่ อัจฉรา ฉัตรเฉลิมพล สีสาวดี วชิโรบล และวุฒิพงศ์ พงศ์สุวรรณ (2563) อธิบายถึง ผลกระทบจากสื่อสังคมออนไลน์ที่มีทั้งด้านบวกและลบ ในด้านสังคม เรื่องการติดต่อสื่อสารทำได้ง่ายขึ้น ในด้านการตลาด ทำให้เข้าถึงกลุ่มลูกค้าผ่านฐานข้อมูลบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้มากขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน ความสะดวกทางเทคโนโลยีอาจทำให้ผู้ใช้ที่ไม่ระมัดระวัง เรื่องความปลอดภัยตกเป็นเหยื่อของมิจฉาชีพทางอินเทอร์เน็ตได้ซึ่งมักจะมีมูลค่าความเสียหายค่อนข้างสูง อาจกล่าวได้ว่าสื่อออนไลน์ที่เป็นเครื่องมือย่อโลกทั้งใบ ที่เต็มไปด้วยอันตรายและประโยชน์จากการใช้งาน ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้ใช้สื่อออนไลน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และมีการติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์มากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ผ่านมา ครูมีการจัดการเรียนการสอนให้เป็นแบบออนไลน์ 100 % ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยและก้าวล้ำทันเทคโนโลยีอีกขั้นหนึ่ง

ในการแก้ไข ส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายในการดำเนินงาน โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ข้อดังนี้ 1) บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน 2) บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ 4) บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน 5) บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือร่วมสติปัญญาของบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนเพื่อการบริหาร 6) บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากรและควบคุมกำกับติดตามบุคลากรในการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จากข้อความข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้น ไม่เพียงแต่บริหารจัดการงานเท่านั้น แต่

ต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนและบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลด้วยเช่นกัน ซึ่งถือว่าเป็นอีกบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปกครอง นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน รวมถึงภาพลักษณ์ของโรงเรียน เพราะ การเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนหรือการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนนั้น เป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถรับรู้ได้โดยง่าย รวดเร็ว และชัดเจน (วัลภาละออเอี่ยม, 2552)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ เนื่องจากเป็นผู้นำหลักของสถานศึกษา เป็นสัญลักษณ์ขององค์กร อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน รวมถึงชุมชนเห็นเด่นชัดที่สุด เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติตนตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่คุรุสภากำหนด โดยปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน บทความวิชาการนี้ จึงมีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอแนวทางการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์ เพื่อเป็นแบบอย่าง ที่ดีและส่งเสริมให้ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน มีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นไปในเชิงบวกมากยิ่งขึ้น

ความเปลี่ยนแปลงใน “โลกออนไลน์” ส่งผลกระทบอย่างไร ?

การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยเข้าสู่โลกออนไลน์ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ดังที่ จินฉนวนตร ปะโคทัง (2561) กล่าวถึงช่วงการเจริญเติบโตของเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อโลกออนไลน์ โดยแบ่งเป็น 4 ยุค คือ

ยุค Digital 1.0 ยุคเริ่มต้นโลกอินเทอร์เน็ต

มีการเปลี่ยนแปลงจากยุค Offline ก้าวเข้าสู่ยุค Online เริ่มมีการเปิดตัวของเว็บไซต์ต่าง ๆ และการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

ยุค Digital 2.0 ยุค Social Media

เกิดสังคมออนไลน์ โดยเริ่มจากการการพูดคุยกันในกลุ่มย่อยและเชื่อมโยงหลาย ๆ กลุ่มเข้าด้วยกัน เกิดเป็นสังคมออนไลน์ที่ใหญ่ขึ้น นำไปสู่การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจและกิจกรรมด้านต่าง ๆ

ยุค Digital 3.0 ยุคแห่งข้อมูล

จากการเติบโตของสังคมออนไลน์ ยกตัวอย่างเช่น จำนวนผู้ใช้งาน Facebook ที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นเมื่อมีจำนวนผู้ใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพิ่มขึ้น ส่งผลให้การเก็บข้อมูลต่าง ๆ มีจำนวนมากขึ้นเช่นกัน

ยุค Digital 4.0 เป็นยุคเทคโนโลยีมีนสมอง

เป็นยุคที่ความฉลาดของเทคโนโลยีจะทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ เชื่อมต่อกันเองได้อย่างอัตโนมัติ เทคโนโลยีจะหลอมรวมกันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับมนุษย์ เครื่องจักรต่าง ๆ อาจสื่อสารระหว่างกันได้และมนุษย์จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) ได้สำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย โดยกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างและถ่วงน้ำหนักตามช่วงอายุ (เจนเนอเรชัน) และภูมิภาค (อ้างอิงจากโครงสร้าง

ประชากรผู้ใช้อินเทอร์เน็ตจากการสำรวจการมี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน ปี 2564 จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ) และเก็บข้อมูลผ่านแบบสำรวจออนไลน์ สำรวจในเดือนเมษายน - กรกฎาคม 2565 มีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น 46,348 ราย กระจายตัวในกลุ่มอายุ ภูมิภาค และจังหวัด โดยภาพรวมคนไทยใช้อินเทอร์เน็ตเฉลี่ยอยู่ที่ 7 ชั่วโมง 4 นาที เจนเนอเรชันที่ใช้อินเทอร์เน็ตมากที่สุดคือ Gen Y (ช่วงอายุ 22-41 ปี) อยู่ที่ 8 ชั่วโมง 55 นาทีต่อวัน เมื่อพิจารณาตามอาชีพพบว่าข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ ใช้อินเทอร์เน็ตมากที่สุดเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น อยู่ที่ 11 ชั่วโมง 37 นาที สะท้อนถึงการพัฒนาของบุคลากรภาครัฐที่ต้องทำงานรองรับบริการภาครัฐออนไลน์ที่ให้บริการประชาชนมากขึ้น รวมถึงความพร้อมของบุคลากรภาครัฐในการยกระดับการทำงานสู่ยุคดิจิทัล ด้วยการทำงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) มากขึ้น (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2565)

แม้ว่าโซเชียลมีเดียหรือสื่อสังคมออนไลน์มีข้อดีหลายอย่าง แต่ทุกอย่างย่อมมีข้อเสียด้วยเสมอ มีการศึกษาวิจัยเรื่องผลจากการใช้โซเชียลมีเดียกับการทำงานของสมอง พบว่าคนที่ใช้โซเชียลมีเดียบ่อยและมากในระดับหนึ่ง จะมีการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม อารมณ์ และความสามารถในการเรียนรู้ ข้อเสียที่สำคัญ คือ การใช้โซเชียลมีเดียทำให้คนติดอยู่ในโลกนั้น ถอยห่างจากโลกความเป็นจริง เพราะโลกโซเชียลมีเดียทำให้เรารู้สึกมีอำนาจ อยากเป็นใครก็ได้ อยากทำอะไรก็ได้ ซึ่งแตกต่างจากชีวิตจริงที่เราต้องอยู่ในกฎกติกาของสังคม บางคนเล่นมากเกินไปจนไม่มีสัมพันธภาพกับคนอื่นในชีวิตจริง ไม่ออกจากบ้าน ขาดโอกาสฝึกทักษะการเข้าสังคม (ปรานี ปวีณชนา, 2563)

ความเปลี่ยนแปลงของโลกออนไลน์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ในกลุ่มคนทุกเพศ ทุกวัย ที่สามารถเข้าถึงโลกออนไลน์ได้ง่ายเพียงไม่ถึงเสียวินาที ทำให้ทุกคนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นใครก็ตามสามารถถูกตีแผ่ชีวิตจริง ของตนเอง รวมถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ผ่านโซเชียลมีเดียในโลกออนไลน์ได้อย่างง่ายดายโดยตนเอง บุคคลอื่น กลุ่มคน หรือสำนักข่าวที่เรารู้จักหรืออาจไม่รู้จัก โดยเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ ให้กับสังคมได้รับรู้ ซึ่งปัจจุบันกลุ่มคนแทบจะ ทุกเพศ ทุกวัย มีเครื่องมือสื่อสารผ่านโซเชียลมีเดียต่าง ๆ ที่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีในยุคที่ให้ความสำคัญในเรื่องของสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลหรือคอมเมนต์ต่าง ๆ ผ่านโซเชียลมีเดีย กล่าวคือ ทุกคน มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น จึงได้กลายเป็นประเด็นถกเถียงหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้นกันในปัจจุบัน ในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตนของข้าราชการในภาครัฐ อาทิเช่น กรณีครูถ่ายคลิปเด็กนักเรียนร้องไห้ขอโทษ ที่ทำร้ายร่างกายเพื่อนโพสต์ลงในเฟซบุ๊กส่วนตัว ซึ่งคนที่ได้ดูส่วนใหญ่ก็รู้สึกเอ็นดูและเข้าใจในความรู้สึกของเด็ก ๆ แต่นักวิชาการและแพทย์เด็กได้ชี้ว่าเป็นการละเมิดสิทธิเด็กและกำลังทำร้ายเด็กโดยไม่รู้ตัว (MGR Online, 26 มิถุนายน 2559) กรณีข้าราชการครูถ่ายรูปชุดว่ายน้ำลงโซเชียลมีเดีย โดยไม่คำนึงถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งต่อมาได้เป็นประเด็นถกเถียงกันอย่างมากระหว่างโลกออนไลน์ว่า อาชีพครูต้องแต่งกายอย่างไรเมื่อไปเที่ยว (ไทยรัฐออนไลน์, 23 เมษายน 2565)

กรณีการโพสต์คลิปเต้นที่เป็นความบันเทิงลงใน Tiktok มากมาย สู่ฉายา “ครูนักเต้นเท้าไฟแห่ง Tik Tok” (ข่าว sanook, 16 กันยายน 2565) และกรณีข่าวอธิการบดีมหาวิทยาลัยดังแอบถ่ายรูปรูปรูฮอตสาวสายการบินต่าง ๆ อ้างเพื่อเอาไปอวดเพื่อนและตั้งสเตตัส ไปในทางคุกคาม (MGR Online, 27 เมษายน 2565) ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวไม่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพแต่อย่างใด แต่เป็นประเด็นถกเถียงกันในสังคมวงกว้างถึงความเหมาะสมที่ยังหาข้อสรุปไม่ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าความเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอดและเข้ามามีส่วนสำคัญในชีวิตประจำวันของคนไทยอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ประเทศไทยเผชิญกับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลโดยตรงกับการดำเนินงานของหน่วยงานราชการ ตามผลสำรวจพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) ที่กล่าวว่า ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐใช้อินเทอร์เน็ตมากที่สุดเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2565) แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของบุคลากรภาครัฐ ซึ่งถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในเชิงบวก แต่ในขณะเดียวกัน ก็เกิดประเด็นข้อถกเถียงที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงลบในโลกออนไลน์ของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐในสายงานต่าง ๆ รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนด้วย จากเหตุการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการเพื่อลดปัญหา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนปฏิบัติตนให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ก็คงเป็นใครไปไม่ได้ นอกจากผู้บริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของต้นแบบที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากข้อบังคับคุรุสภา ได้มีการระบุแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2550 ไว้ 5 ด้าน ทางคณะผู้เขียนจึงได้สรุปใจความสำคัญเพื่อให้เข้าใจได้โดยง่าย ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประพฤติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรครูและนักเรียน มีระเบียบวินัยในตนเองและมีบุคลิกภาพที่ดี พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ให้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการต่าง ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมและพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมและนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการบริหารงาน มีแผนการบริหารงานที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของครู โดยมีแผนการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน และก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมตามวิสัยทัศน์อันเป็นเป้าหมายขององค์กร

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรัก ความศรัทธาและซื่อสัตย์ในวิชาชีพของตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความรับผิดชอบตามกฎหมายระเบียบข้อปฏิบัติของทางราชการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพโดยปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจในการบริหารงาน โดยการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนาขึ้น มีการแสดงความชื่นชมและยกย่องผู้มีผลงานในวิชาชีพต่อสาธารณชน อีกทั้งต้องรักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ มีความศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพด้วยใจจริง

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา ใจ มีการบริหารงานโดยยึดหลักหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานและให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามตามบรรทัดฐานของสังคม มีความรัก ความเมตตา ความเอาใจใส่

และช่วยเหลือ ในการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิของเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาโดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของนักเรียนให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้กำลังใจแก่ศิษย์ ครูและบุคลากรตามบทบาทหน้าที่โดยเท่าเทียมกัน ด้วยความบริสุทธิ์ใจ โดยไม่รับหรือเรียกร้องผลประโยชน์ใดๆจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบและต้องไม่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้รับบริการไม่ว่าในทางใดก็ตาม อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติงานหรืองานที่เหมาะสม ตามความถนัดกับตนเองได้ รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของผู้รับบริการ ให้ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดทัศนคติหรือวิธีการอันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพ เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการยกย่องชมเชยและให้กำลังใจกันอย่างกัลยาณมิตร

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน และพึงช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของครูและบุคลากร สร้างความรักและความสามัคคีในหมู่คณะ ยอมรับความคิดเห็นและแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อร่วมแรงร่วมใจกันในการพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของครูและบุคลากร

5. จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และรักษาลักษณะของส่วนรวม พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ โดยมีการวางแผนการดำเนินงานเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ รวมไปถึงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้ความสนับสนุนและส่งเสริมทางด้านวิชาการและวิชาชีพให้แก่ชุมชน มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเรียนรู้และสามารถใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของตนเอง (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546, 2550)

จากที่กล่าวมาผู้บริหารที่ดีจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนด เพื่อการวางตัวที่เหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพในฐานะที่เป็นภาพลักษณ์ขององค์กรที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของบุคคลในองค์กรและชุมชนภายนอก หากแต่ในปัจจุบันตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมาพบว่ามีข่าวผ่านสื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับการกระทำผิดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีข้อโต้แย้งในโลกอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับพฤติกรรม การปฏิบัติตนที่ผิดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพที่ถูกเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์หรือโซเชียลมีเดียของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่บ่อยครั้ง อาทิเช่น ใน ปีพ.ศ. 2562 เกิดประเด็นข่าว “แฉคลิป ผู้อำนวยการโรงเรียนด่ากราดครู นักเรียนและผู้ปกครอง ไม่มีการศึกษา เลว ชาวบ้านประท้วงไล่” ผู้อำนวยการโรงเรียนคนใหม่ มาแค่ 5 วัน แสดงพฤติกรรมเกรี้ยวกราด ไม่เหมาะสม ชาวบ้านสุดทน ถือป้ายประท้วงขับไล่ พร้อมเผยแพร่คลิป ด้านผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิเสธ ไม่ให้ข้อมูลใด ๆ (Workpoint TODAY, 11 ธันวาคม 2562) ต่อมาในปีพ.ศ. 2564 เกิดข่าว “ผู้อำนวยการโรงเรียนเครียด ชักปืนหน้าเสาธง นักเรียนวิ่งกระเจิง คาดเครียดถูกผู้ปกครองนักเรียนหญิง ม.3 แจ้งความมีความสัมพันธ์” ได้เกิดเหตุการณ์ระทึกขึ้นที่โรงเรียนแห่งหนึ่ง เมื่อผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งกำลังพูดกับนักเรียนทั้งโรงเรียนอยู่หน้าเสาธง ได้ปลดกระดุมเสื้อสูทและชักอาวุธปืนพกสั้น ที่พกอยู่ที่เอวออกมาสร้างความตกใจให้กับนักเรียนทั้งโรงเรียนรวมทั้งครู ซึ่งมีรายงานว่ามาจากสาเหตุที่ไปมีความสัมพันธ์กับนักเรียนหญิงคนหนึ่ง (ช่องวัน, 14

กุมภาพันธ์ 2564) ต่อมาในปี พ.ศ. 2565 เกิดข่าว “ผู้อำนวยการโรงเรียนดังบุรีรัมย์ยึดมือถือนักเรียน ม.2 ไม่ยอมคืน” จึงถูกนักเรียนแจ้งความดำเนินคดีข้อหาลักทรัพย์ กรณีเอาโทรศัพท์มือถือที่เสียบชาร์จไว้ในห้องเรียนไปโดยไม่แจ้งและไม่ยอมคืน ซึ่งกลุ่มนักเรียนผู้ประท้วงได้กล่าวว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจออกกฎระเบียบละเมิดสิทธิเด็กนักเรียนมากเกินไป ทั้งการห้ามนำโทรศัพท์มือถือไปโรงเรียน ทั้งที่จำเป็นต้องใช้เป็นสื่อในการค้นหาข้อมูล (ผู้จัดการออนไลน์, 20 กันยายน 2565)

กล่าวโดยสรุป คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านบุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางอารมณ์ และบุคลิกภาพทางสังคม สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 ที่ระบุไว้ว่า ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความศรัทธา ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร สร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยปราศจากอคติ จากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็ปัจจัยสำคัญอย่างมาก ที่จะส่งเสริมให้องค์กรเกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ที่ดี เชื่อฟังคำสั่ง ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อผู้บังคับบัญชาและมีความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาด้วยใจจริง อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการต่อไป อาทิ นายพิทยุทธ์ กงกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด รักษาการแทน ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลต้นแบบ ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด, 2564) และเมื่อวิเคราะห์จากแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน และพฤติกรรมเรื่องการปฏิบัติตนในสื่อสังคมออนไลน์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเนื้อความข้างต้นแล้วนั้น การปรับประยุกต์เรื่องการเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์ ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันได้ นอกจากจะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วนั้น ยังนำไปสู่การแก้ปัญหาและการพัฒนาเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างตรงจุดมากยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์ นอกจากผู้บริหารต้องมีการปรับประยุกต์การบริหารงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์แล้วนั้น เมื่อวิเคราะห์จากพฤติกรรมเรื่องการปฏิบัติตนในสื่อสังคมออนไลน์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเนื้อความข้างต้น การปรับประยุกต์เรื่องการเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์ถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ต่างกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำหลักของสถานศึกษา เป็นสัญลักษณ์ขององค์กร อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน รวมถึงชุมชน

เห็นเด่นชัดที่สุด โดยคณะผู้เขียนได้สรุปข้อมูลแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์และเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติตน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปข้อมูลแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการปฏิบัติตนที่สัมพันธ์กับความเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์ พัฒนาและสังเคราะห์จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550

จรรยาบรรณ 5 ด้าน	แผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับความเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์	แนวทางการปฏิบัติตนตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในโลกออนไลน์
หมวด 1 จรรยาบรรณ ต่อตนเอง	(1) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี (2) ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพ อยู่เสมอ (3) ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ (4) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ (5) ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	(1) โพสต์ในสื่อสังคมออนไลน์ในเชิงบวกและเหมาะสมกับสถานภาพ (2) ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ จากโลกออนไลน์ (3) ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยนำแอปพลิเคชันช่วยสอน หรือสื่อการสอนออนไลน์ต่าง ๆ มาใช้ (4) เป็นผู้นำในการใช้นวัตกรรม หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น ทำ E-Portfolio โดยใช้ Google Site (5) ส่งเสริมการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์แบบมีส่วนร่วม เช่น การจัดทำระบบทะเบียนคำสั่งออนไลน์ ระบบลงทะเบียนเกียรติบัตรออนไลน์ โดยใช้ Google Apps เป็นต้น
หมวด 2 จรรยาบรรณ ต่อวิชาชีพ	(1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ (2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ (3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้ (4) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา (5) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงาน ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	(1) แสดงความคิดเห็นในเชิงบวก กรณีมีข้อโต้แย้งในโลกออนไลน์เกี่ยวกับวิชาชีพ (2) โพสต์แสดงความยินดี ยกย่อง และเชิดชูเกียรติให้แก่ผู้มีผลงานในวิชาชีพ ในช่องทางออนไลน์ของตนเองและโรงเรียน (3) จัดกิจกรรมพัฒนาครูในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและยุคสมัย (4-5) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงาน ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย
หมวด 3 จรรยาบรรณ ต่อ ผู้รับบริการ	(1) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส (2) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ (3) ให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่ เหมาะสมกับตนเอง	(1) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรโพสต์ในสื่อสังคมออนไลน์ โดยคำนึงถึงสิทธิเด็ก เยาวชนและผู้ด้อยโอกาส (2) รับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นกลาง ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์เชิงลบในโลกออนไลน์ (3) ร่วมวางแผนปฏิบัติงานกับครูและบุคลากร โดยใช้เทคโนโลยีออนไลน์ เพื่อให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานและทันต่อยุคสมัย

จรรยาบรรณ 5 ด้าน	แผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษาที่สัมพันธ์กับความเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์	แนวทางการปฏิบัติตามแบบแผนพฤติกรรมตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในโลกออนไลน์
	(4) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร (5) ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ	(4) โฟสต์แสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชยและให้กำลังใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามช่องทางออนไลน์ของตนเองและโรงเรียน (5) สร้างช่องทางการแสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิดหรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ ในช่องทางออนไลน์สำหรับศิษย์และผู้รับบริการ
หมวด 4 จรรยาบรรณ ต่อ ผู้ร่วม ประกอบ วิชาชีพ	(1) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (2) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (3) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา (4) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (5) ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	(1) เป็นผู้นำในการนำเทคโนโลยี แพลตฟอร์มออนไลน์ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน (2) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ กรณีที่เกิดเหตุการณ์เชิงบวกและเชิงลบในโลกออนไลน์ (3) เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำในการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ (4-5) รับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นกลาง ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์เชิงลบในโลกออนไลน์
หมวด 5 จรรยาบรรณ ต่อสังคม	(1) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (2) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	(1) แสดงความคิดเห็นในเชิงบวก กรณีมีข้อโต้แย้งในโลกออนไลน์เกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (2) จัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ ข้อดีและข้อเสียของโลกออนไลน์ สามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ที่มา : ศศิพร คุ่มวงศ์ดี และคณะ (2565)

เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบันโลกออนไลน์เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้น อีกทั้งทุกคนสามารถนำเสนอความคิดเห็นของตนเอง ถ่ายภาพและวิดีโอผ่านโลกออนไลน์ได้อย่างรวดเร็ว ทำให้บางครั้งอาจยังไม่ได้มีการคัดกรองถึงผลดีและผลเสีย ซึ่งจากเหตุการณ์ที่ได้ยกตัวอย่างไปในข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีทั้งเหตุการณ์เชิงบวกและเชิงลบ ที่เกิดขึ้นในโลกออนไลน์ของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งส่งผลให้เกิดการโต้แย้งในโลกออนไลน์ว่าการกระทำที่เกิดขึ้นถูกต้องตามจรรยาบรรณวิชาชีพหรือไม่ ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารจัดการบุคคลได้ บังคับบัญชาของตนเอง ในสถานการณ์ที่มีความอ่อนไหวเช่นนี้ได้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสามารถในการจัดการอารมณ์ มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตรและมีทักษะการสื่อสารที่นุ่มนวล หรือ จรณทักษะ (Soft Skill) นั่นเอง

คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย อธิบายว่า จรณทักษะ (Soft Skill) หมายถึง ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ หรือ ความมีคุณธรรม มีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น บุคลิกภาพ อุปนิสัย ความสุภาพ ความนุ่มนวลในการเข้าสังคม การใช้ ภาษาติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ความเป็นมิตร การมองโลกในแง่ดี มีวุฒิภาวะ มีความคิดริเริ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจความเป็นจริงของสภาพการณ์ต่าง ๆ จรณทักษะเป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้บุคคล สามารถ ดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และสามารถทำงาน ประกอบอาชีพให้ก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี จรณทักษะเป็น พฤติกรรมที่สร้างให้เกิดในบุคคลได้ตั้งแต่วัยเยาว์จากวัฒนธรรมการอบรมเลี้ยงดูและการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลา ในการบ่มเพาะทักษะทางสังคมมากกว่าการเรียนรู้ทางวิชาการ การฝึกฝนงาน หรือการทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งตาม ปรกติ จรณทักษะวัดและประเมินผลยาก มักต้องใช้วิธีการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรมต่อเนื่อง (จินดา รัตน์ โพธิ์นอก, 2557) นอกจากนี้จรณทักษะ ยังรวมถึงทักษะการโน้มน้าวใจ เช่น ทักษะการขาย (Selling Skill) ทักษะการนำเสนอ (Presentation Skill) ทักษะการเจรจาต่อรอง (Negotiation Skill) ในด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล เรียกว่า สมรรถนะด้านเก่งคน ที่เพิ่มเสริมจากสมรรถนะด้านเก่งงาน ครอบคลุมสมรรถนะด้านการบริหารตนเอง บริหารเวลา จัดการตนเอง จูงใจตนเอง ความมั่นใจในตนเอง เชาวน์อารมณ์ และด้านการทำงานร่วมกับคนอื่น การจูง ใจ การบริหารทีมงาน การสื่อสาร การนำเสนอ การจัดการข้อโต้แย้ง การบริหารคนคือ การจัดการการเปลี่ยนแปลง (สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ, 2562)

หนังสือเรื่อง 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง (The Seven Habits of Highly Effective People) เป็นหนังสือวิชาการ แขนงจิตวิทยาที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโลก ได้รับการแปลเป็นภาษาต่าง ๆ มากกว่า 34 ภาษา ผู้เขียนคือ สตีเฟน อาร์. โควี นักจิตวิทยา โดยเนื้อหาของหนังสือเล่มนี้มักถูกใช้ในการอ้างอิงของ หมู่นักจิตวิทยา นักวิชาการและนักการจัดการ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2565) เนื้อหาของหนังสือนำเสนอใน เรื่อง 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ ผู้มีประสิทธิผลสูง ดังนี้ 1) เป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ 3) ทำตามลำดับความสำคัญ 4) คิดแบบ ชนะ/ชนะ 5) เข้าใจคนอื่นก่อน จะให้คนอื่นเข้าใจเรา 6) ประสาน พลังสร้างสิ่งใหม่ 7) ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (Stephen R. Covey, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับกรอบ การทำงาน สำหรับการพัฒนาผู้นำให้มีจรณทักษะส่วนบุคคลและระหว่างบุคคล ผู้เขียนจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารในยุคที่ โลก ออนไลน์เข้ามามีผลกระทบกับการบริหารงาน ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำในการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยใช้จรณทักษะ (Soft Skill) ตามหลักการ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ริเริ่ม – หลักการวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Be Proactive)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการริเริ่ม เมื่อต้องการทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นตัวกระตุ้นทำ ให้เกิดการตอบสนองจากผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอยู่ในขอบเขตที่ทุกคนสามารถยอมรับได้

2. เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ – หลักการในการเป็นผู้นำตนเอง (Begin with the End in Mind)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหลักการในการเป็นผู้นำตนเอง โดยการ "เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายใน ใจ" นั่นคือการเลือกทางเลือกของตนเองก่อน หลักจากนั้นสร้างแผนที่นำทางในใจของตนเองให้ชัดเจน ว่า อยากเห็นตนเป็นอย่างไร อยากเห็นผลงานเป็นอย่างไร ก่อนเริ่มลงมือปฏิบัติ

3. ทำตามลำดับความสำคัญ – หลักการบริหารส่วนบุคคล (Put First Things First.)

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีหลักการการบริหารส่วนบุคคล คือ ลงมือปฏิบัติโดยเริ่มต้นจากเรื่องที่สำคัญก่อน โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สำคัญมากเร่งด่วน, สำคัญมากแต่ไม่เร่งด่วน, ไม่สำคัญมากแต่เร่งด่วน และทำตามลำดับ โดยต้องระวังการถูกแทรกแซงความสนใจไปกับเรื่องที่ไม่เร่งด่วนแต่อาจไม่สำคัญต่อเป้าหมายหลัก

4. คิดแบบ ชนะ/ชนะ – หลักการเป็นผู้นำสถานการณ์ (Think Win-Win)

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ให้เป็นไปในเชิงบวก โดยใช้แนวคิดแบบชนะ/ชนะ คือไม่มีผู้แพ้ เป็นข้อตกลงหรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นไปเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่าย หากไม่สามารถหาข้อตกลงแบบ คุณก็ชนะ ฉันก็ชนะได้ ให้หลีกเลี่ยงโดยการตกลงว่า "จะไม่ตกลง" ณ ขณะนี้เพื่อลดสถานการณ์ที่มีผู้หนึ่งผู้ใดต้องแพ้ หัวใจหลักในการคิดแบบชนะ/ชนะ คือต้องเห็นคุณค่าในตนเอง และเห็นคุณค่าของผู้อื่น (I'm Ok, You're Ok.) แนวคิดเช่นนี้ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในองค์กรมากยิ่งขึ้น

5. เข้าใจคนอื่นก่อนจะให้เราเข้าใจเขา – หลักการผู้นำระหว่างบุคคล (Seek First to Understand, Then to be Understood.)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำระหว่างบุคคล โดยก่อนเสนอความต้องการหรือสิ่งที่คิดแล้วอยากให้ผู้อื่นยอมรับ ต้องให้ความสำคัญและเข้าใจมุมมองของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อเรื่องนั้น ๆ อย่างลึกซึ้งก่อน เมื่อเราเข้าใจเขาแล้ว เราจะเข้าใจเราเช่นกัน

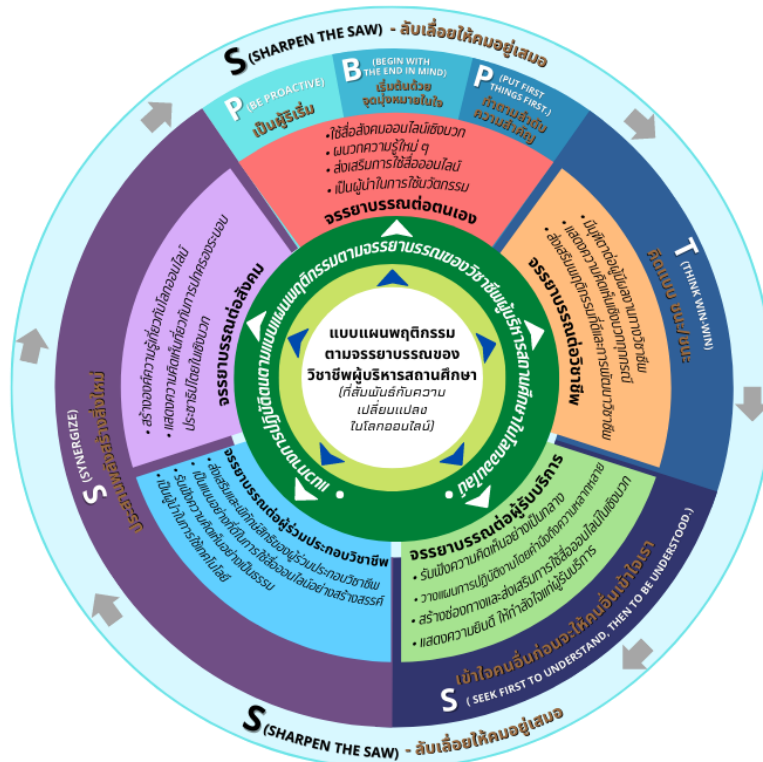
6. ประสานพลังสร้างสิ่งใหม่ – หลักการร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ (Synergize)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ คือ การเห็นในคุณค่าของตนเองและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ลดการวิพากษ์วิจารณ์อย่างไม่สร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากความต่างนั้น เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ต่อไป

7.ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ – หลักการเติมพลังชีวิตให้สมดุล (Sharpen the saw)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเติมพลังชีวิตให้สมดุล จากหลักการที่กล่าวมาทั้งหมด ตั้งแต่ข้อที่ 1 - 6 จะนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาหรือบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหมั่นฝึกฝนอุปนิสัยต่างๆเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ " หมั่นลับคมเลื่อยไว้ ยามเมื่อถึงเวลาจะได้พร้อมใช้ " นั่นเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวทางการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับประยุกต์การปฏิบัติตนตามแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แต่การที่จะเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและยึดถือเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพในสถานการณ์ที่มีความอ่อนไหวเช่นนี้นั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้จรรยาบรรณ (Soft Skill) ควบคู่กัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและประสบผลสำเร็จ โดยคณะผู้เขียนได้สรุปแนวทางการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์เป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงแนวทางการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์ พัฒนาและสังเคราะห์จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 และหนังสือเรื่อง 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง (The Seven Habits of Highly Effective People)

สรุป

การเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์ของสังคมไทยในปัจจุบัน เป็นไปอย่างก้าวกระโดด ซึ่งเราจะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะฉะนั้นการใช้โซเชียลมีเดียต้องมีความรับผิดชอบ มีสติรู้ตัวในการกระทำของตนเอง โดยคำนึงอยู่เสมอว่า ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงออกบนโลกออนไลน์แต่ต้องไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของใคร จึงมีวลีที่ว่า "นักเรียนไม่ใช่คอนเทนต์" ภายใต้ชีวิตเสรีภาพในการพูดและแสดงออกบนสื่อสังคมออนไลน์ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นและแน่วแน่ในอุดมการณ์ ของตนเองในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกันกับคนในองค์กร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานได้อย่างราบรื่น โดยในสถานการณ์ที่อ่อนไหว ผู้บริหารควรมีจรรยาบรรณ (Soft Skill) หรือทักษะที่ช่วยส่งเสริมให้มีพฤติกรรมเชิงบวกทั้งต่อตนเองและผู้ที่บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเอง มีวาทีศิลป์ที่ดีในการพูดและแก้ปัญหา และมีแนวทางการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในโลกออนไลน์ ตามหลักการ ดังนี้ 1) เป็นผู้ริเริ่ม หลักการวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ - หลักการในการเป็น

ผู้นำตนเอง 3) ทำตามลำดับความสำคัญ - หลักการบริหารส่วนบุคคล 4) คิดแบบชนะ/ชนะ - หลักการเป็นผู้นำ 5) เข้าใจคนอื่นก่อนจะให้คนอื่นเข้าใจเรา - หลักการผู้นำระหว่างบุคคล 6) ประสานพลังสร้างสิ่งใหม่ - หลักการร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ 7) ลับเลื่อย ให้คมอยู่เสมอ - หลักการเติมพลังชีวิตให้สมดุล รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้ดำเนินการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ให้กับศิษย์และผู้รับบริการในทุก ๆ ด้าน ปรับประยุกต์การบริหารงานให้สอดคล้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากร ในการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการในแขนงต่าง ๆ ของโลกออนไลน์ เพื่อเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันรักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ มีความศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพด้วยความบริสุทธิ์ใจอันจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการฝึกกำลังร่วมแรงร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวของคนในองค์กร ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานราชการมีความก้าวหน้าและพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศไทยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกออนไลน์ในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

- กัลยา แก้วสม และคณะ. (2565). มุมมองการคิดเชิงบวกของนักศึกษามหาวิทยาลัย เกี่ยวกับสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 (โรคโควิด-19). วารสารพิกุล, 20(1), 67-87.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. ศิริธรรมออฟเซต.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557, 20 มีนาคม). จรณทัชชะ. สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. <http://legacy.orst.go.th/?knowledgs>
- ข่าวช่องวัน. (2564, 14 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการโรงเรียนชักปืนหน้าเสาธง. <https://www.one31.net/news/detail/28012>.
- ข่าวsanook. (2565, 16 กันยายน). ครูนักเต้นทำไฟแห่ง TikTok. <https://www.sanook.com/campus/1411763/>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2565, 23 เมษายน). ครูตัดต่อภาพใส่เครื่องแบบเที่ยวทะเล. <https://www.thairath.co.th/news/society/2375065>
- ปรานี ปวีณชนา. (2563, 15 มีนาคม). เทรย์นสองด้านของโซเชียลมีเดีย. โรงพยาบาลมหารมย์. https://www.m-anarom.com/blog/the_two_sided_coin_of_social_media.html
- ผู้จัดการออนไลน์. (2565, 20 กันยายน). ผู้อำนวยการโรงเรียนฉกมือถือนักเรียน. <https://mgronline.com/local/detail/9650000090354>
- พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (2550, 27 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 51ง. หน้า 42-47.

- วัลลภา ละอองเอี่ยม. (2552). การศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. <http://etheses.aru.ac.th/thesisdetail.php?id=273>
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2565, 15 กรกฎาคม). 7 อุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง. https://th.wikipedia.org/wiki/7_
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. (2564, 1 ธันวาคม). ประกาศรายชื่อบุคลากรได้รับคัดเลือกเป็นบุคคลต้นแบบที่มีคุณธรรม จริยธรรม. <http://www.sesact.go.th/index.php/2021/12/01/morat2021/>
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2564, 9 เมษายน). ETDA เผยผลสำรวจ IUB 63 คนไทยใช้เน็ตยังไม่ไหว เกือบครึ่งวัน โควิด-19 มีส่วน. <https://www.etda.or.th/th/newsevents/pr-news/ETDA-re-leased-IUB-2020.aspx>
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2565, 23 สิงหาคม). ผลการสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย ประจำปี 2565. <https://www.etda.or.th/th/Useful-Resource/publications/iub2022.aspx>
- สำนักส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพศึกษานักศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). ยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2560-2564. พิมพ์ครั้งที่ 2. (ม.ป.ท.)
- อัญญา ฉัตรเฉลิมพล, ลีลาวดี วังโรบล และ วุฒิพงศ์ พงศ์สุวรรณ. (2561) ผลของสื่อสังคมออนไลน์ต่อองค์กรและการรับรู้ของลูกค้า กรณีศึกษาบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)(ปตท.). [ตอนพิเศษ] วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา, 11(3), 1-14.
- MGR Online. (2559, 26 มิถุนายน). ครูถ่ายคลิปเด็กนักเรียนร้องไห้ขอโทษที่ทำร้ายร่างกายเพื่อน. <https://mgronline.com/live/detail/9590000063773>
- MGR Online. (2565, 27 เมษายน). อธิการบดีมหาวิทยาลัยดังแอบถ่ายรูปแอร์โฮสเตสแต่งชุดตัสโปในทางคุกคาม. <https://mgronline.com/onlinesection/detail/9650000040153>
- Covey, S.R. (2017) *The 7 Habits of Highly Effective People* [7 อุปนิสัย สำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง] (พิมพ์ครั้งที่ 22). ไทเร็กซ์มีเดียกรุ๊ป.
- Thaiall.com. (2565, 11 ตุลาคม). จรรยาบรรณวิชาชีพครูกับกับชุดว่ายน้ำ. https://www.thaiall.com/ethics/ethics_teacher.htm
- Workpoint TODAY. (2562, 11 ธันวาคม). แฉคลิปผู้อำนวยการโรงเรียนด่ากราด. <https://workpointtoday.com/new-director-2/>

การคัดกรองและการดูแลภาวะซึมเศร้าเบื้องต้น ของทหารในพื้นที่ชายแดน

Screening and primary care for depression among borderland soldiers

สุจิรา ฟุ่งเฟื่อง* ยุทธศาสตร์ ฟุ่งเฟื่อง** อรติรา บุญประดิษฐ์***

Sujira Foongfaung Yuttasart Foongfaung** Aorntira Boonpradit****

Received: 2 April 2023 / Revised: 23 June 2023 / Accepted: 30 June 2023

บทคัดย่อ

ภาวะซึมเศร้าเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่พบได้บ่อยในทหารชายแดนทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ภาวะซึมเศร้าเป็นปัญหาสำคัญของทหารชายแดนไทย เพราะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติภารกิจลดลง โดยมีสาเหตุมาจากความเครียดด้านการเงิน และความปลอดภัยในชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ ทหารชายแดนไทยมีความต้องการความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาความเครียด และการเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพจิต ดังนั้น การคัดกรองและการดูแลเบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะซึมเศร้าจะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการแก้ปัญหาภาวะซึมเศร้าของทหารชายแดนไทย บทความนี้ต้องการนำเสนอความรู้เกี่ยวกับการคัดกรองและการดูแลเบื้องต้นภาวะซึมเศร้าของทหารชายแดนที่เจ้าหน้าที่ด้านกำลังพลทหารสามารถนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการดูแลภาวะซึมเศร้าของทหารชายแดน ความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับภาวะซึมเศร้า ประกอบด้วย แนวคิดเบื้องต้น แนวทางการคัดกรอง การบำบัดรักษา และการติดตามผลการรักษา โดยแนวทางการคัดกรองภาวะซึมเศร้า ประกอบด้วย การคัดกรองด้วยแบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าด้วย 2 คำถาม (PHQ-2) และแบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าด้วย 9 คำถาม (PHQ-9) การประเมินความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายด้วยแบบประเมินความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย 8 คำถาม และการวินิจฉัยอาการและอาการแสดงภาวะซึมเศร้าด้วยคู่มือวินิจฉัยอาการผิดปกติทางจิต ฉบับที่ 5 (DSM-5) แนวทางการบำบัดรักษาภาวะซึมเศร้าประกอบด้วย การรักษาด้วยยา การรักษาด้วยวิธีจิตบำบัด และการรักษาด้วยวิธีธรรมชาติบำบัด ส่วนแนวทางการติดตามผลการรักษาภาวะซึมเศร้าเป็นแนวปฏิบัติที่ใช้ผลการประเมินผลลัพธ์หลักเกี่ยวกับการตอบสนองต่อการรักษา และแนวปฏิบัติที่ใช้

*วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จังหวัดนนทบุรี สถาบันพระบรมราชชนก

**กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม

***วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พระพุทธบาท สถาบันพระบรมราชชนก

*Boromarajonani College of Nursing Nonthaburi, Praboromarajchanok Institute

**Defence Information and Space Technology Department

***Borommarajonani College of Nursing, Phra-Putthabhat, Parboromrajchanok Institute

ผลการประเมินผลลัพธ์รองเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการออกกำลังกาย การนอนหลับ และการรับประทานอาหาร

คำสำคัญ : ภาวะซึมเศร้า/ การดูแลเบื้องต้น/ การคัดกรองภาวะซึมเศร้า/ ทหารชายแดน

Abstract

Depression is a common mental health problem among borderland soldiers worldwide and in Thailand as well. Depression is a major problem for Thai borderland soldiers because it reduces the efficiency and effectiveness of their missions. This is caused by stress from financial problems and insecurity in life from performing duties. Thai borderland soldiers need help to address stress and access mental health services. Therefore, depression screening and primary care will be the starting crucial points to solving the depression problems of Thai borderland soldiers. This article aims to present knowledge about the depression screening and primary care of borderland soldiers that can be used by military manpower officers to increase the effectiveness of the depression care operations of borderland soldiers. The required knowledge about depression includes basic concepts and guidelines for screening, treatments, and treatment follow-up. The guidelines for depression screening include screening with the Patient Health Questionnaire (PHQ-2), the Patient Health Questionnaire (PHQ-9), and the Suicide Risk Assessment 8 Questions, and diagnosing depression symptoms and signs with the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition (DSM-5). The depression treatment guidelines are approaches for medications, psychotherapy, and natural depression treatments. The guidelines of depression treatment follow-up are approaches that use the results of the primary outcome assessment of treatment response, and secondary outcomes assessment of changing behaviors of exercise, sleeping, and eating.

Keywords: depression/ primary care/ screening/ borderland soldier

บทนำ

ภาวะซึมเศร้าเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่พบได้บ่อยในทหารทั่วโลก จากรายงานการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของทหารใน 5 ประเทศ ได้แก่ ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา พบว่า ทหารมีภาวะซึมเศร้าร้อยละ 20.0 ถึง 75.0 โดยมีค่ามัธยฐานอยู่ที่ร้อยละ 48.0 และการคัดกรองด้วยเครื่องมือประเมินภาวะซึมเศร้าทำให้สามารถค้นหากลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงได้มากขึ้น (Thériault, et al., 2020) ภาวะซึมเศร้าทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติภารกิจของทหารลดลง และยังนำไปสู่การฆ่าตัวตายได้สูงขึ้น (Moradi, et al., 2021; Sapkota, et al., 2022) การศึกษาภาวะซึมเศร้าของทหารไทยที่ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ชายแดน พบว่า ภาวะซึมเศร้าของทหารเรือที่ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ชายแดนได้มีความชุก ร้อยละ 8.4 โดยมีอาการซึมเศร้าอยู่ในระดับปานกลางถึงรุนแรง (วิเชียร ศรีภูธร และคณะ, 2558) และทหารบกที่ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่มีความเครียดและความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะซึมเศร้า และต้องการได้รับความช่วยเหลือ โดยสาเหตุของความเครียดเกิดจากปัญหาด้านการเงินและความไม่ปลอดภัยในชีวิตในช่วงการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ชายแดน และอุปสรรคที่เผชิญคือ การบริการด้านสุขภาพจิตที่ไม่เพียงพอ (อิสรา รักษ์กุล, 2554)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีคู่มือการดูแลสุขภาพทางจิตใจกำลังพลกองทัพบกที่ปฏิบัติราชการสนามสำหรับหน่วยงานสายแพทย์ ซึ่งมีการนำเสนอคู่มือสุขภาพทางจิตใจ รวมถึงการดูแลรักษาภาวะซึมเศร้า ซึ่งมีการคัดกรองโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย และมีจุดเน้นด้านการรักษาด้วยยา รวมถึงยังมีช่องว่างในเรื่องการบำบัดรักษาเบื้องต้น และการติดตามผลการรักษาภาวะซึมเศร้า (กรมแพทย์ทหารบก, 2564)

ดังนั้นจากข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นว่า การคัดกรองและดูแลเบื้องต้นของภาวะซึมเศร้าของทหารชายแดนยังเป็นปัญหาที่มีความสำคัญที่จะต้องหาแนวทางในการช่วยเหลือให้เหมาะสมกับบริบทของการปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ชายแดนที่มีความเสี่ยงต่อชีวิต บทความนี้ประสงค์ที่จะนำเสนอความรู้เกี่ยวกับการคัดกรองและการดูแลเบื้องต้นภาวะซึมเศร้าของทหารชายแดน โดยมีสาระสำคัญประกอบด้วย แนวคิดเบื้องต้นของภาวะซึมเศร้า แนวทางการคัดกรองภาวะซึมเศร้า แนวทางการบำบัดรักษา และแนวทางการติดตามผลการรักษาภาวะซึมเศร้า เพื่อช่วยให้เข้าใจองค์ประกอบการคัดกรองและการดูแลเบื้องต้นภาวะซึมเศร้าของทหารชายแดน ซึ่งจะช่วยให้เกิดแนวคิด และเพิ่มประสิทธิภาพในการช่วยเหลืออย่างเป็นระบบในด้านการประเมินคัดกรองการบำบัดรักษา และการติดตามผลการรักษาภาวะซึมเศร้าอย่างต่อเนื่องของทหารที่ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ชายแดน

แนวคิดเบื้องต้นของภาวะซึมเศร้า

ความหมายของภาวะซึมเศร้า

ภาวะซึมเศร้า (depression) และโรคซึมเศร้า (major depressive disorder) มีความสัมพันธ์กันซึ่งสามารถพิจารณาความสัมพันธ์ได้จากความหมายของภาวะซึมเศร้าและโรคซึมเศร้า

Beck (2007) ให้ความหมายของภาวะซึมเศร้าว่าเป็นอาการที่แสดงที่มีความแปรปรวนในด้านอารมณ์ ความคิดแรงงใจ และร่างกาย โดยมีอาการเศร้า ไม่กระตือรือร้นในชีวิต การกิน การนอนผิดปกติ คิดว่าตนเอง เจ็บป่วย มีความคิดทางลบต่อตนเอง ต่ำหนิตนเอง รู้สึกตนเองไร้ค่า มีความคิดในทางลบต่อสิ่งแวดล้อม และมีความคิดในทางลบต่ออนาคต ท้อแท้ หดหวัง

Karren, Hafen, Gordon & Smith (2006) ให้ความหมายภาวะซึมเศร้า 4 ความหมาย 1) ความรู้สึกของมนุษย์ ที่เกิดจากการรบกวนสมดุลของชีวิตในภาวะปกติ การสูญเสีย ความขัดแย้ง หรือการบาดเจ็บ 2) อาการเจ็บป่วยทางกายหรืออาการข้างเคียงจากการได้รับยา 3) ความผิดปกติทางคลินิกซึ่งเป็นกลุ่มอาการทางชีววิทยาที่เกิดจากความผิดปกติของสารสื่อประสาทซึ่งไม่ใช่ปฏิกิริยาในภาวะปกติ เกิดขึ้นโดยไม่มีเหตุผลที่ชัดเจน มีอาการมากกว่าอารมณ์เศร้าเป็นครั้งคราว มีภาวะซึมเศร้าเป็นประจำ ศูนย์ความสุขในสมองทำหน้าที่ได้ไม่ดี และศูนย์การลงโทษในสมองทำงานมากเกินไป แม้กระทั่งสิ่งที่ดีก็ทำให้รู้สึกแย่ ทำให้เกิดการรับรู้ที่บิดเบือนทุกสิ่งเหมือนมีแต่ในทางลบ บางครั้งภาวะซึมเศร้าก็เกี่ยวข้องกับการยอมแพ้ง่าย ๆ บุคคลที่มีภาวะซึมเศร้ารู้สึกรับไม่ได้กับปัจจุบันและอนาคต บุคคลที่มีภาวะซึมเศร้ารุนแรงอาจจะยอมแพ้ต่อชีวิตลดกิจกรรมลงเรื่อย ๆ ไม่สนใจผู้คน ละทิ้งงานอดิเรก ละทิ้งหน้าที่ เนื่องจากไม่มีความรู้สึกดีและยินดีกับสิ่งใด และ 4) ผลสืบเนื่องจากภาวะวิกฤต

World Health Organization (2023) ให้ความหมายของภาวะซึมเศร้าว่า เป็นภาวะที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ หดหู่ หรือสูญเสียความสุข หรือความสนใจในกิจกรรมเป็นเวลานาน นอกจากนี้ยังสามารถรบกวนการนอนหลับ ความอยากอาหาร เกิดความเหนื่อยล้า และไม่มีสมาธิ

กรมสุขภาพจิต (2556) ให้ความหมายของภาวะซึมเศร้าว่า เป็นอารมณ์ซึมเศร้าที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์เมื่อต้องเผชิญกับการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก สูญเสียของรัก หน้าที่การงาน หรืออวัยวะของร่างกาย ซึ่งมักแสดงออกโดยการซึมเศร้า ร้องไห้ เฉื่อยชา เหม่อลอย หมกมุ่นคิดวนเวียนเรื่องเดิม ๆ เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ และสนใจสิ่งรอบข้างลดลง โดยทั่วไปคนเราจะใช้เวลาหลายวันในการปรับตัว ลดอารมณ์ซึมเศร้านี้ให้น้อยลงหรือหมดไป เป็นกระบวนการธรรมชาติที่เกิดขึ้นกับทุกคนในบางช่วงเวลาของชีวิต แต่เมื่ออารมณ์ซึมเศร้าเกิดขึ้นและอยู่นาน เมื่อเปรียบเทียบกับ การสูญเสียจนส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวัน จึงถือว่าเป็นความผิดปกติ ซึ่งอาการเหล่านี้จะเป็นติดต่อกันเป็นระยะยาวนานหลายสัปดาห์จนถึงหลายปีจนเกิดเป็นโรคซึมเศร้า ส่งผลกระทบต่อการทำงาน การเรียน ครอบครัวและสังคม

จตุรพร แสงกุล (2561) กล่าวว่า ผู้ที่เป็นโรคซึมเศร้าจะมีการเปลี่ยนแปลงของอารมณ์ในลักษณะเศร้า เบื่อหน่าย คิดเรื่องที่เป็นด้านลบ รู้สึกท้อแท้ หดหวัง ความสนใจในกิจกรรมรอบตัวลดน้อยลงมาก การนอนอาจเปลี่ยนไป ส่วนใหญ่มักพบปัญหาอนนอยลง การรับประทานอาหารเปลี่ยนไป ส่วนใหญ่มักพบเป็นการเบื่ออาหาร รับประทานอาหารน้อยลง ผู้อื่นอาจสังเกตเห็นผู้ป่วยพูดน้อยลง ซึมลง เก็บตัว หรือร้องไห้บ่อย ๆ อาการมักเกิดต่อเนื่องทุกวัน เป็นช่วง แต่ละช่วงมีอาการนานตั้งแต่ 2 สัปดาห์ขึ้นไป และอาการอาจยาวนานได้ถึง 6 เดือน

พลั้งสันต์ จงรักษ์ (2564) ให้ความหมายของโรคซึมเศร้า (major depressive disorder) ว่า เป็นภาวะซึมเศร้ารุนแรง เป็นความผิดปกติของจิตใจซึ่งมีลักษณะโดยรวมคือ มีภาวะซึมเศร้าวร่วมกับขาดความเคารพตนเอง รวมทั้งมีภาวะสิ้นยินดี (anhedonia) คือไม่มีความสนใจหรือพึงพอใจในกิจกรรมที่โดยปกติเป็นที่น่าพึงพอใจ

จากความหมายของภาวะซึมเศร้าและโรคซึมเศร้า สามารถสรุปความสัมพันธ์ได้ว่า ภาวะซึมเศร้าเป็นภาวะความแปรปรวนในด้านอารมณ์ ความคิด แรงจูงใจ และร่างกาย มีอาการและอาการแสดง ได้แก่ อารมณ์เศร้า อารมณ์หดหู่ ซึมเฉย เฉื่อยชา เหม่อลอย สนใจสิ่งรอบข้างลดลง ไม่กระตือรือร้นในชีวิต สูญเสียความสุข กินนอนผิดปกติ คิดว่าตนเองเจ็บป่วย คิดทางลบต่อตนเอง ต่ำหนืดตนเอง รู้สึกตนเองไร้ค่า คิดทางลบต่อสิ่งแวดล้อม และคิดทางลบต่ออนาคต ร้องไห้ ท้อแท้ หดหู่ เกิดความเหนื่อยล้า ไม่มีสมาธิ หงุดหงิดวุ่นวายเรื่องเดิม ๆ ซึ่งอาการและอาการแสดงเหล่านี้หากเป็นติดต่อกันเป็นระยะเวลานานหลายสัปดาห์จนถึงหลายปีจนเกิดเป็นโรคซึมเศร้า ส่งผลกระทบต่อการทำงาน การเรียน ครอบครัวและสังคม สอดคล้องกับ ครองรัตน์ ดุลลาพันธ์ (2561) กล่าวว่า ภาวะซึมเศร้าเป็นการแสดงอาการทางอารมณ์เศร้าขั้นต้นของโรคซึมเศร้า ซึ่งเป็นอารมณ์ที่หม่นหมองหดหู่ มีแต่ความรู้สึกท้อแท้สิ้นหวังจนมีอาการต่าง ๆ ตามมา ได้แก่ เบื่ออาหาร อ่อนเพลีย น้ำหนักลดลง นอนไม่หลับ เป็นต้น ถ้าบุคคลสามารถออกจากอาการซึมเศร้าหรือเบื่อหน่ายและกลับสู่ชีวิตปกติของตนเองได้ก็ไม่เข้าข่ายการเป็นโรคซึมเศร้า

สาเหตุของภาวะซึมเศร้า

ทฤษฎีที่ใช้อธิบายสาเหตุของภาวะซึมเศร้าประกอบด้วย ทฤษฎีชีววิทยา ทฤษฎีทางจิตวิทยา และทฤษฎีทางสังคมวิทยา ความเข้าใจแนวคิดทฤษฎีจะทำให้สามารถเข้าใจภาวะซึมเศร้าได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้สามารถหาแนวทางป้องกันได้อย่างรวดเร็ว (ตัญญา จำปาวัลย์, 2560)

1. ทฤษฎีชีววิทยาประกอบด้วย ทฤษฎีชีวเคมีเชื่อว่าสาเหตุของภาวะซึมเศร้าเกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สมดุลของสารชีวเคมีในสมองต่ำกว่าปกติทำให้การควบคุมการทำงานลดลง เช่น การนอนหลับลดลง ความอยากอาหารลดลง สมาธิลดลง รวมถึงความไม่สมดุลของระดับฮอร์โมน และทฤษฎีพันธุกรรมเชื่อว่าภาวะซึมเศร้าเป็นลักษณะการบกพร่องทางพันธุกรรมที่ถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง

2. ทฤษฎีทางจิตวิทยาประกอบด้วย ทฤษฎีจิตวิเคราะห์เชื่อว่าอารมณ์เศร้าของมนุษย์เกิดจากการมีประสบการณ์เชิงลบตั้งแต่วัยเด็ก ทำให้เกิดกลไกการจัดการกับปัญหาที่ไม่เหมาะสม และไม่สามารถปรับตัวได้ดี ในเวลาต่อมา ทฤษฎีจิตสังคมเชื่อว่าการเกิดภาวะซึมเศร้าเกิดจากคนกับสิ่งแวดล้อมไม่สามารถจะแยกจากกันได้ หรือกล่าวได้ว่า สถานการณ์ก่อให้เกิดความเครียด ทั้งเหตุการณ์ในชีวิตและสิ่งแวดล้อม และทฤษฎีการเรียนรู้เชื่อว่าการเกิดภาวะซึมเศร้าเกิดจากการขาดแรงเสริม (lack of reinforcement) ทางบวกที่เหมาะสม ทำให้การรับรู้คุณค่าในตนเองต่ำ มองโลกในแง่ร้าย ทำให้ไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ หรือสิ่งแวดล้อมรอบตัวเองได้ ส่งผลให้บุคคลมีความคาดหวังต่อตนเองในทางลบ

3. ทฤษฎีทางสังคมวิทยาเชื่อว่าถ้าสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะทำให้สถานภาพของบุคคลเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามไปด้วย และการที่บุคคลจะมีความสุขนั้นต้องคงบทบาทและสถานภาพทางสังคมไว้แต่ควรอยู่ในระดับที่เหมาะสม (อภิญา วงศ์ใหม่, 2561) ครองรัตน์ ดุลลาพันธ์ (2561) อธิบายว่า ภาวะซึมเศร้าเกิดจากการมีสัมพันธภาพภายในครอบครัวไม่ดี หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่ต้องพัฒนาไปตามวัยไม่เหมาะสม เกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตทางลบหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดปัญหาทางอารมณ์ที่ทำให้เกิดความเครียด ปัจจัยทางสังคมอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดภาวะซึมเศร้าคือ การเปลี่ยนแปลงของ

โครงสร้างทางสังคมที่ทำให้บุคคลขาดบทบาทและไม่สามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเองได้ ในขณะที่อัณณิ มณีนิล (2563) อธิบายว่า ปัจจัยทางสังคมที่ทำให้เกิดภาวะซึมเศร้าคือ การได้รับประสบการณ์จากเหตุการณ์สะเทือนใจ การเผชิญกับสภาพเศรษฐกิจที่กดดันและรัดตัวก่อให้เกิดความเครียด ความทุกข์ ขาดความผ่อนคลายและความสะดวกสบายในชีวิต

จึงสรุปได้ว่าสาเหตุของภาวะซึมเศร้าเกิดจากหลายสาเหตุที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างปัจจัยทางชีววิทยา จิตวิทยา และสังคมวิทยา ดังนั้นการปฏิสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สมดุลของสารชีวเคมีในสมอง ฮอร์โมน พันธุกรรม ความทุกข์ยากในวัยเด็ก การสูญเสีย รวมถึงการว่างงานอาจมีส่วนสนับสนุนและอาจกระตุ้นให้เกิดภาวะซึมเศร้า (National Institute of Mental Health, 2022; World Health Organization, 2023)

แนวทางการคัดกรองภาวะซึมเศร้า

ประสิทธิภาพของการคัดกรองภาวะซึมเศร้าจะขึ้นอยู่กับคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเพื่อคัดกรอง ซึ่งจะนำไปสู่การวินิจฉัยอาการและอาการแสดงของภาวะซึมเศร้าได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น การเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับคัดกรองภาวะซึมเศร้าของทหารไทยชายแดนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ

1. แบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าด้วย 2 คำถาม (Patient Health Questionnaire-2, PHQ-2) เป็นแบบคัดกรองที่พัฒนาโดย สุวรรณ อรุณพงศ์ไพศาล และคณะ (Arunpongpaisal, et al., 2009) เป็นแบบคัดกรองค้นหาผู้ที่มีแนวโน้มหรือเสี่ยงต่อการป่วยด้วยโรคซึมเศร้าเพื่อประเมินภาวะซึมเศร้าในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา โดยคำตอบคือ มีและไม่มี ถ้าคำตอบมีในข้อใดข้อหนึ่ง หรือทั้ง 2 ข้อ หมายถึง เป็นผู้มีความเสี่ยงหรือมีแนวโน้มที่ป่วยเป็นโรคซึมเศร้า ต้องประเมินอีกครั้งด้วยแบบประเมินที่มีความจำเพาะสูงคือ แบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าด้วย 9 คำถาม (Patient Health Questionnaire-9, PHQ-9) ถ้าคำตอบไม่มีทั้ง 2 คำถาม ถือว่าปกติ ไม่มีภาวะซึมเศร้า คุณภาพของแบบคัดกรองภาวะซึมเศร้า PHQ-2 มีค่าความไวอยู่ที่ร้อยละ 96.5 และค่าความจำเพาะอยู่ที่ร้อยละ 85.1

2. แบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าด้วย 9 คำถาม (Patient Health Questionnaire-9, PHQ-9) เป็นแบบคัดกรองที่พัฒนาโดยธรณินทร์ กองสุข และคณะ (2561) โดยคำตอบเป็นความถี่ของอาการ 4 ตัวเลือก ได้แก่ ไม่มีอาการเลยให้ค่าคะแนน 0 เป็นบางวันให้ค่าคะแนน 1 เป็นบ่อยให้ค่าคะแนน 2 และเป็นทุกวันให้ค่าคะแนน 3 กำหนดจุดตัดของคะแนนคือตั้งแต่ 7 ขึ้นไป การแปลผลแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ น้อยกว่า 7 คะแนน หมายถึงไม่มีภาวะซึมเศร้า 7 - 12 คะแนน หมายถึงมีภาวะซึมเศร้าระดับน้อย 13 - 18 คะแนน หมายถึงมีภาวะซึมเศร้าระดับปานกลาง และมากกว่า 19 คะแนน หมายถึงมีภาวะซึมเศร้าระดับรุนแรง คุณภาพของแบบคัดกรองภาวะซึมเศร้า PHQ-9 มีค่า area under receiver operating characteristic เท่ากับ .928 (95% CI = .893, .964) ค่าความไวร้อยละ 75.7 และค่าความจำเพาะร้อยละ 93.4 ค่าความน่าจะเป็นโรคซึมเศร้าเมื่อผลทดสอบเป็นบวก (positive likelihood ratio: LR+) 11.41 เท่า นอกจากนี้แบบคัดกรองนี้มีการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยเพื่อใช้ในภาคต่าง ๆ โดยใช้ตามภาษาท้องถิ่น ได้แก่ ภาษาอีสาน ภาษากลาง และภาษาไทย ทำให้สามารถนำไปใช้ได้แพร่หลายมากขึ้น

3. แบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าของเบ็ค ฉบับที่ 1A (Beck Depression Inventory 1A: BDI-1A) แปลเป็นภาษาไทยโดยมุกดา ศรียงค์ (2522) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ แบ่งเป็นคำถามอาการทางจิตใจ 15 ข้อ และอาการทางกาย 6 ข้อ แต่ละข้อคำถามมี 4 ตัวเลือก ประเมินอาการที่ใกล้เคียงกับความรู้สึกให้มากที่สุด ใน 1 สัปดาห์ที่ผ่านมา เริ่มตั้งแต่ไม่มีอาการหรือมีอาการเพียงเล็กน้อย (คะแนน 0) ไปถึงอาการรุนแรง (คะแนน 3) คุณภาพของแบบคัดกรองมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา 0.8 ค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค) 0.9 ค่าความไวร้อยละ 84.6 และค่าความจำเพาะร้อยละ 86.4

4. แบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าเพื่อประเมินความรุนแรงของภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยไทย (Thai Depression Inventory: TDI) แปลเป็นภาษาไทยโดยมานิช หล่อตระกูล และปราโมทย์ สุคนิชย์ (2542) ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ คำตอบเป็นตัวเลือกระดับคะแนน 4 ระดับ (ระดับคะแนน 0 – 3) โดย 0 - 19 คะแนน หมายถึงไม่มีภาวะซึมเศร้า 20 - 25 คะแนน หมายถึงมีภาวะซึมเศร้าระดับน้อย 26 – 34 คะแนน หมายถึงมีภาวะซึมเศร้าระดับปานกลาง และ 35 คะแนนขึ้นไป หมายถึงมีภาวะซึมเศร้าระดับรุนแรง คุณภาพของแบบคัดกรองมีค่าความเชื่อมั่นโดยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.9 และค่าความตรงตามสภาพ 0.7

5. แบบประเมินปัญหาสุขภาพแบบวัดด้วยตนเอง เพื่อตรวจหาโรคซึมเศร้าในประชากรไทย (health-related self-report; HRSR, The diagnostic screening test for depression in Thai population) พัฒนาโดยดวงใจ กษานติกุล และคณะ (2540) ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ โดย 19 ข้อแรกแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนภาวะซึมเศร้าเป็น 4 ระดับ (ระดับคะแนน 0 – 3) ข้อสุดท้ายเป็นคำถาม 2 ตัวเลือกเคย/ไม่เคย ถ้าตอบเคยให้ 3 คะแนน และถ้าตอบไม่เคย ให้ 0 คะแนน แบ่งระดับภาวะซึมเศร้าเป็น 3 ระดับ โดยคะแนนตั้งแต่ 20 - 24 คะแนน หมายถึงมีภาวะซึมเศร้าระดับน้อย 25 - 29 คะแนน หมายถึงมีภาวะซึมเศร้าระดับปานกลาง และ 30 คะแนนขึ้นไป หมายถึงมีภาวะซึมเศร้าระดับรุนแรง คุณภาพของแบบประเมินมีความเที่ยง (สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค) 0.9

6. แบบประเมินความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย 8 คำถาม (Suicide Risk Assessment 8 Questions) เป็นเครื่องมือประเมินแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตายพัฒนาโดยกรมสุขภาพจิต ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ (ชิตชนก โอภาสวัฒนา, 2563) การแปลผลความเสี่ยงฆ่าตัวตายเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1 - 8 คะแนน หมายถึงมีแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตายระดับน้อย 9 - 16 คะแนน หมายถึงมีแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตายระดับปานกลาง และมากกว่า 17 คะแนน หมายถึงมีแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตายระดับรุนแรง คุณภาพของแบบประเมินมีค่าความไวร้อยละ 87.1 และค่าความจำเพาะร้อยละ 89.4

จากการทบทวนแบบประเมินภาวะซึมเศร้าพบว่า แบบประเมินภาวะซึมเศร้าเป็นแบบประเมินที่สามารถใช้คัดกรองภาวะซึมเศร้าของบุคคลได้ตามระดับของภาวะซึมเศร้าได้ตั้งแต่ไม่มีภาวะซึมเศร้าถึงระดับที่มีความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย โดยสามารถใช้แบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าด้วย 2 คำถาม (PHQ-2) เป็นลำดับแรก ตามด้วยแบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าด้วย 9 คำถาม (PHQ-9) ซึ่งใช้เวลาเพียง 1 – 5 นาที และปิดท้ายด้วยแบบประเมินความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย 8 คำถาม ดังนั้น จึงเลือกแบบประเมินทั้งสามมาใช้ในการคัดกรองภาวะซึมเศร้าของกำลังพลทหารไทยชายแดน โดยมีข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติ ได้แก่ ผู้ประเมินควรเป็นบุคลากรทางการแพทย์ใน

หน่วยงานหรือกองพัน ถ้าแบบคัดกรอง PHQ-2 ระบุว่าเป็นผู้มีความเสี่ยงหรือมีแนวโน้มที่ป่วยเป็นโรคซึมเศร้า ให้ประเมินต่อด้วยแบบคัดกรอง PHQ-9 ทั้งนี้ ไม่ควรเว้นช่วงนานเกิน 3 เดือน ถ้าคะแนนแบบคัดกรอง PHQ-9 ≥ 7 คะแนน ให้ประเมินต่อด้วยแบบประเมินความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย 8 คำถาม และส่งต่อไปยังสถานพยาบาลที่มีบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตเวช เช่น พยาบาลจิตเวช จิตแพทย์

การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการวินิจฉัยอาการและอาการแสดงของภาวะซึมเศร้าพบว่า ปัจจุบันเป็นการวินิจฉัยโดยใช้คู่มือการวินิจฉัยและสถิติสำหรับความผิดปกติทางจิต ฉบับที่ 5 (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM-5) โดยเฉพาะเมื่อผลการตรวจคัดกรองภาวะซึมเศร้าออกมาเป็นไปในเชิงบวก ควรยืนยันการวินิจฉัยด้วยเกณฑ์ DSM-5 ซึ่งหากมีอาการเกือบทั้งวัน เกือบทุกวัน ติดต่อกันอย่างน้อย 2 สัปดาห์ โดยมีอาการ 5 อาการหรือมากกว่าจาก 9 อาการ โดยต้องมีอาการในข้อ 1 หรือข้อ 2 อย่างน้อย 1 ข้อ จึงแสดงว่าอาจมีภาวะซึมเศร้า ซึ่ง 9 อาการประกอบด้วย 1) อารมณ์ซึมเศร้าเกือบทั้งวันเกือบทุกวัน 2) ความสนใจหรือความสุขลดลงอย่างเห็นได้ชัดในกิจกรรมเกือบทั้งหมดเกือบทุกวัน 3) น้ำหนักลดลงอย่างมากเมื่อไม่ได้ดื่มน้ำหรือเพิ่มน้ำหนัก (น้ำหนักตัวเปลี่ยนแปลงมากกว่าร้อยละ 5) 4) นอนไม่หลับหรือนอนไม่หลับเกือบทุกวัน 5) กระสับกระส่ายหรือเชื่องช้าเกือบทุกวัน (จากการสังเกตของผู้อื่นมิใช่เพียงจากความรู้สึกของผู้ป่วยว่ากระวนกระวายหรือช้าลง) 6) เหนื่อยล้าหรือสูญเสียพลังงานทุกวัน 7) รู้สึกไร้ค่าหรือรู้สึกผิดมากเกินไป 8) ความสามารถในการคิด สมาธิ หรือความลึกลับลดลงเกือบทุกวัน และ 9) มีความคิดวนเวียนเกี่ยวกับอยากตาย ความคิดฆ่าตัวตายซ้ำ ๆ โดยไม่เจาะจงแผนหรือความพยายามฆ่าตัวตายหรือแผนเฉพาะสำหรับการฆ่าตัวตาย (Department of Veterans Affairs Department of Defense, 2022)

ดังนั้นในการวินิจฉัยภาวะซึมเศร้าของทหารชายแดน จึงควรยืนยันการวินิจฉัยด้วยเกณฑ์ DSM-5 อีกครั้งหลังการคัดกรองภาวะซึมเศร้าแล้วพบว่า มีภาวะซึมเศร้า ซึ่งการจำแนกความรุนแรงของอาการซึมเศร้าตามอาการและคะแนน PHQ-9 สรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การแบ่งระดับความรุนแรงของภาวะซึมเศร้าตามคะแนน PHQ-9 และจำนวนอาการตาม DSM-5

ระดับความรุนแรง	คะแนนรวม PHQ-9	จำนวนอาการตาม DSM-5
น้อย	7-12	5
ปานกลาง	13-18	6-7
มาก	≥ 19	8-9

สรุปได้ว่า แนวทางการคัดกรองภาวะซึมเศร้าของทหารชายแดนประกอบด้วยกิจกรรมตามลำดับดังนี้ 1) การคัดกรองภาวะซึมเศร้าด้วยแบบคัดกรอง PHQ-2 2) การคัดกรองภาวะซึมเศร้าด้วยแบบคัดกรอง PHQ-9 3) การคัดกรองด้วยแบบประเมินความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย 8 คำถาม และ 4) การวินิจฉัยอาการและอาการแสดงของภาวะซึมเศร้าด้วย DSM-5

แนวทางการบำบัดรักษาและการติดตามผลการบำบัดรักษาภาวะซึมเศร้า

การดำเนินการหลังจากได้คัดกรองภาวะซึมเศร้าของทหารไทยชายแดนแล้วหากพบว่า มีทหารที่ต้องได้รับการบำบัดรักษา หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องทำหน้าที่ดูแลต่อจากหน่วยงานที่ให้การบำบัดรักษา ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับการบำบัดรักษาและการติดตามผลการบำบัดรักษาภาวะซึมเศร้า

1. แนวทางการบำบัดรักษาภาวะซึมเศร้า

วิธีการบำบัดรักษาภาวะซึมเศร้าประกอบด้วย 3 วิธี ได้แก่ การรักษาด้วยยา การรักษาด้วยวิธีจิตบำบัด และการรักษาด้วยวิธีธรรมชาติบำบัด

1.1 การรักษาด้วยยาเป็นการรักษาด้วยการใช้ยาเพื่อไปปรับสมดุลสารเคมีในสมอง การใช้ยารักษาต้องอยู่ในการดูแลของแพทย์อย่างเคร่งครัด ต้องรับประทานยาอย่างต่อเนื่อง และเมื่ออาการดีขึ้นแล้วควรรับประทานยาต่อไปอีก 6-12 เดือน เพื่อป้องกันอาการกลับมาเป็นซ้ำ ดังนั้น ต้องให้คำแนะนำผู้ป่วยแม้ไม่มีอาการควรต้องรับประทานยาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผู้ที่เคยป่วยเป็นโรคซึมเศร้ามักจะกลับมาป่วยซ้ำ ซึ่งถือว่าโรคซึมเศร้าเป็นโรคเรื้อรังที่จำเป็นต้องได้รับยาระยะยาว (มานิช หล่อตระกูล และทานตะวัน อวิรุทธ์วรกุล, 2561)

1.2 การรักษาด้วยวิธีจิตบำบัดเป็นการรักษาทางจิตใจซึ่งมีวิธีการรักษาอยู่หลายรูปแบบ ซึ่งอาจเป็นการพูดคุยกับจิตแพทย์อันจะช่วยให้ผู้ป่วยเกิดความเข้าใจตนเอง สาเหตุที่ทำให้ตนเองเป็นทุกข์ ซึมเศร้า เข้าใจปัญหาและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมในที่สุด วิธีการที่พบว่าสามารถรักษาโรคซึมเศร้าได้ดี 3 วิธี ได้แก่ การรักษาแบบปรับความคิดและพฤติกรรม การรักษาแบบปรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการรักษาจิตบำบัดเชิงลึก (มานิช หล่อตระกูล และทานตะวัน อวิรุทธ์วรกุล, 2561)

1.2.1 การรักษาแบบปรับความคิดและพฤติกรรมเป็นการรักษาทางจิตใจภายใต้ความเชื่อว่าการของผู้ป่วยมีสาเหตุจากการมีแนวคิดที่ไม่ตรงตามความเป็นจริง ดังนั้น การรักษาจึงมุ่งแก้ไขแนวคิดของผู้ป่วยให้สอดคล้องกับความจริงมากขึ้น รวมถึงการปรับพฤติกรรมด้วยการใช้ทักษะใหม่ที่เหมาะสมมากขึ้นในการแก้ปัญหา

1.2.2 การรักษาแบบปรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นการรักษาทางจิตใจที่มุ่งให้ผู้ป่วยมีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมและผู้อื่นที่ดีขึ้น

1.2.3 การรักษาจิตบำบัดเชิงลึกเป็นการรักษาทางจิตใจโดยการช่วยให้ผู้ป่วยเข้าใจปมขัดแย้งที่อยู่ในจิตใจตนเองจนนำมาสู่โรคซึมเศร้า

1.3 การรักษาด้วยวิธีธรรมชาติบำบัด เป็นการรักษาด้วยการดูแลตัวเองและคนรอบข้างให้มีสุขภาพดีโดยไม่ต้องพึ่งพาการใช้ยา เป็นวิถีทางธรรมชาติที่ใช้ธรรมชาติเยียวยาจิตใจและสุขภาพกายให้แข็งแรงไปพร้อม ๆ กัน เป็นการปรับพฤติกรรมเพื่อปรับสมดุลให้กับสมองโดยการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมทางกายภาพ (physical activities) วิถีทางการดำเนินชีวิต (lifestyle) และวิธีการคิด (way of thinking) วิธีการรักษาด้วยธรรมชาติบำบัดที่เหมาะสมและสามารถนำมาใช้ได้กับการแก้ปัญหาภาวะซึมเศร้าของทหารชายแดนคือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการออกกำลังกาย การนอนหลับ และการรับประทานอาหาร

1.3.1 การปรับพฤติกรรมด้านการออกกำลังกายสามารถป้องกันและบำบัดรักษาภาวะซึมเศร้าได้ Heissel, et al. (2023) ได้ทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (systematic review) ด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (meta-analysis) ของงานวิจัยเชิงทดลองแบบสุ่มและมีกลุ่มควบคุม (randomized control trials, RCTs) พบว่า การบำบัดด้วยการออกกำลังกาย (exercise therapy: ET) ในผู้ป่วยที่มีอาการซึมเศร้าในระดับน้อยถึงปานกลางที่ไม่มีโรคที่ห้ามออกกำลังกายสามารถลดระดับความรุนแรงของอาการซึมเศร้า (ระดับ A) การศึกษาของ Singh, et al. (2023) และ U.S. Department of Health and Human Services (2018) พบว่า การออกกำลังกายมีประโยชน์อย่างมากในการทำให้อาการของโรคซึมเศร้าดีขึ้นในประชากรวัยผู้ใหญ่หลากหลายกลุ่ม ผู้ที่มีความผิดปกติทางสุขภาพจิตที่ได้รับการวินิจฉัย รวมถึงประชากรทั่วไป โดยเฉพาะการออกกำลังกายแบบที่มีความเข้มข้นสูง (high-intensity interval training, HIIT) ซึ่งเป็นการออกกำลังกายโดยใช้กล้ามเนื้อและใช้แรงหนักสลับกับการพักในระยะสั้น ๆ ทำซ้ำไปซ้ำมาจนครบกำหนดเวลา อาจจะใช้เวลานาน 10 - 30 นาที ขึ้นอยู่กับความต้องการและสภาพร่างกายของแต่ละคน ซึ่งสามารถกระตุ้นอัตราการเต้นของหัวใจให้สูงขึ้นกว่าปกติได้ถึงร้อยละ 90 สรุปได้ว่าการนำการบำบัดรักษาด้วยการออกกำลังกายสำหรับทหารชายแดนที่มีภาวะซึมเศร้าระดับน้อยถึงปานกลางที่ไม่มีโรคที่ห้ามออกกำลังกาย เป็นวิธีการบำบัดรักษาวิธีหนึ่งที่สามารถช่วยลดระดับความรุนแรงของอาการซึมเศร้าได้ เนื่องจากการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง นอกจากจะส่งผลดีต่อสุขภาพร่างกายโดยรวมแล้วยังส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานของสมองและจิตใจด้วย (Hruby, et al., 2021)

1.3.2 การปรับพฤติกรรมด้านการนอนหลับสามารถบำบัดรักษาภาวะซึมเศร้าได้ เนื่องจากรูปแบบการนอนหลับปกติจะช่วยให้ร่างกายฟื้นตัวเต็มที่ การฟื้นฟูรูปแบบการนอนให้เป็นปกติ ได้แก่ พยายามเข้านอนและตื่นนอนเวลาเดิมในแต่ละวัน หลีกเลี่ยงการดื่มคาเฟอีนหลัง 16.00 น. และไม่ดื่มเครื่องดื่มประเภทคาเฟอีนเกิน 2 แก้ว (เช่น กาแฟ ชาสเข้มข้น โคล่า หรือเครื่องดื่มชูกำลัง) ในแต่ละวัน หลีกเลี่ยงการใช้แอลกอฮอล์เพื่อช่วยให้หลับ เมื่อแอลกอฮอล์ถูกย่อยสลายในร่างกายจะทำให้การหลับลึกน้อยลงและตื่นบ่อยขึ้น ให้เวลากับตนเองผ่อนคลายก่อนเข้านอน หากกำลังทำงานให้หยุดอย่างน้อย 30 นาทีก่อนเข้านอนและทำอะไรที่ผ่อนคลาย พักสมองจากกิจกรรมออนไลน์ เช่น โซเชียลมีเดียสัก 1 ชั่วโมงก่อนเข้านอน และลองวางโทรศัพท์ไว้ในห้องที่แยกจากห้องนอนในเวลากลางคืน ระยะเวลาการนอนที่สั้นอาจเสริมผลกระทบต่อน้ำหนักที่เพิ่มขึ้น เช่น การนอนที่น้อยลงสามารถถูกมองว่าเป็นตัวสร้างความเครียดและเป็นเครื่องหมายของความเครียดที่รับรู้ได้ (Konttinen, et al., 2019)

1.3.3 การปรับพฤติกรรมด้านการรับประทานอาหารโดยการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์สามารถบำบัดรักษาภาวะซึมเศร้าได้ เนื่องจากรูปแบบการรับประทานอาหารที่ประกอบด้วย การบริโภคผลไม้ ผักโฮลเกรน ปลา น้ำมันมะกอก ผลิตภัณฑ์นมไขมันต่ำและสารต้านอนุมูลอิสระในปริมาณสูง และการบริโภคอาหารจากสัตว์ในปริมาณที่น้อยนั้นสัมพันธ์กับความเครียดที่ลดลงของภาวะซึมเศร้า และการบริโภคอาหารที่มีการบริโภคเนื้อแดงและ/หรือเนื้อแปรรูปสูง ธัญพืชขัดสี ขนมหวาน ผลิตภัณฑ์นมไขมันสูง เนย ไขมันฝรั่งและน้ำเกรวี่ที่มีไขมันสูง และการบริโภคผักและผลไม้ในปริมาณที่น้อย มีความสัมพันธ์กับความเครียดที่เพิ่มขึ้นของภาวะซึมเศร้า (Li, et al., 2017) รวมถึงการลดการบริโภคอาหารที่มีไขมันสูงและน้ำตาลมากเกินไปภายใต้สภาวะทางอารมณ์เชิงลบ

เนื่องจากการบริโภคไขมันและน้ำตาลส่งผลให้เกิดผลทางพยาธิสรีรวิทยา เช่น การเปลี่ยนแปลงของเซลล์ประสาททางสัญญาณวิทยา การประมวลผลทางอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสารเคมีในระบบประสาทและการปรับตัวของระบบประสาท รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในระบบโดปามีน (dopaminergic system) ที่มีอิทธิพลต่ออารมณ์และพฤติกรรม (Konttinen, et al., 2019) รวมถึงการดื่มแอลกอฮอล์ที่มากขึ้นส่งผลทำให้ความรุนแรงของภาวะซึมเศร้าสูงขึ้น (Costardi, et al., 2015) ส่งผลให้เกิดผลทางพยาธิสรีรวิทยา เช่น การเปลี่ยนแปลงของเซลล์ประสาททางสัญญาณวิทยา การประมวลผลทางอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การรักษาด้วยวิธีธรรมชาติบำบัดเป็นวิธีที่ช่วยปรับสมดุลให้กับสมองสามารถนำไปใช้กับทหารไทยชายแดน เพื่อป้องกันการเกิดภาวะซึมเศร้า ลดความรุนแรง และป้องกันการกลับเป็นซ้ำหลังการบำบัดรักษา สอดคล้องกับข้อมูลการสำรวจพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของกระทรวงกลาโหม สหรัฐอเมริกาปี 2558 พบว่า ภาวะซึมเศร้ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ได้แก่ โรคอ้วน กิจกรรมทางกาย การดื่มแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ และการนอนหลับ ดังนั้น การบำบัดรักษาของภาวะซึมเศร้า นอกจากการประเมินคัดกรองและส่งต่อการรักษายังผู้เชี่ยวชาญในกรณีที่พบภาวะซึมเศร้า จึงควรส่งเสริมให้ทหารมีการปรับพฤติกรรมให้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ลดการสูบบุหรี่ และการดื่มแอลกอฮอล์ ลดการรับประทานยาที่ไม่จำเป็นหรือยาที่นอกเหนือคำสั่งแพทย์ งดใช้สารเสพติด นอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ และฝึกการจัดการอารมณ์ ซึ่งควรปฏิบัติเป็นประจำอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 6 เดือน จะส่งผลต่อการปรับพฤติกรรมเชิงบวกได้อย่างถาวร (Briguglio, 2020; Howlett, 2019 Thompson, et al., 2020)

2. แนวทางการติดตามผลการบำบัดรักษาภาวะซึมเศร้า

การติดตามผลการบำบัดรักษาภาวะซึมเศร้าเป็นส่วนสำคัญที่หน่วยงานทหารชายแดนต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากทหารที่ได้รับการบำบัดรักษาและกลับมาปฏิบัติงานตามปกติแล้วอาจกลับเป็นซ้ำได้ ดังนั้น ความรู้เกี่ยวกับการติดตามผลการบำบัดรักษาภาวะซึมเศร้าจึงเป็นสิ่งสำคัญ

จูไรต์นั ทูมนันท์ (2565) ได้เสนอแนวทางการติดตามผลการรักษาภาวะซึมเศร้าในบุคคลที่มีภาวะซึมเศร้า โดยใช้แนวคิดการดำเนินการตามผลการประเมินผลลัพธ์ ซึ่งแบ่งเป็นการประเมินผลลัพธ์หลักและการประเมินผลลัพธ์รอง

2.1. การประเมินผลลัพธ์หลักเป็นการนำผลลัพธ์การประเมินการตอบสนองต่อการรักษา (response to treatment) มาใช้เป็นแนวทางการติดตามผลการบำบัดรักษาภาวะซึมเศร้า โดยถ้าคะแนน PHQ-9 ดีขึ้น $\geq$ ร้อยละ 50 จากค่าพื้นฐาน แสดงว่ามีการตอบสนองต่อการรักษา และประเมินการลดลงของอาการซึมเศร้า ในรายที่ไม่มีอาการหรือมีอาการในระดับน้อยมาในระยะเวลา 3 - 6 เดือน แพทย์จะค่อย ๆ ลดขนาดยารักษาหรือต้านภาวะเศร้า (antidepressant drugs) ลงประมาณร้อยละ 25-50 ของยาเดิมทุก ๆ 2 สัปดาห์ จนกว่าหยุดยาได้ การติดตามผลการรักษาด้วยการประเมินภาวะซึมเศร้าด้วยแบบประเมิน PHQ-9 ถ้าคะแนนน้อยกว่า 7 คะแนน ควรประเมินทุก 1 เดือน เป็นระยะเวลา 6 เดือน และไม่ควรเว้นช่วงนานเกิน 3 เดือน เนื่องจากพบ

อัตราการกลับซ้ำของโรคได้ในช่วง 1 ปี และ 2 ปี ร้อยละ 37 และ 25-40 ตามลำดับ ดังนั้น ทางหน่วยงานที่ดูแลทหารที่ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ชายแดนควรประเมินอาการซึมเศร้าต่อเนื่อง ถ้าคะแนนน้อยกว่า 7 คะแนนต่อเนื่องเป็นเวลา 1 ปี สามารถหยุดการติดตามประเมินได้ แต่ถ้าคะแนนมากกว่า 7 คะแนน ควรประเมินแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตาย 8 คำถาม และวินิจฉัยอาการและอาการแสดงภาวะซึมเศร้าด้วย DSM-5 แล้วส่งต่อไปรับการบำบัดรักษาต่อ

2.2 การประเมินผลลัพธ์รองเป็นการนำผลลัพธ์การประเมินการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการออกกำลังกาย การนอนหลับ และการรับประทานอาหารเช้าเป็นแนวทางการติดตามผลการบำบัดรักษาภาวะซึมเศร้า เช่น การวัดค่าดัชนีมวลกาย (body mass index: BMI) การสังเกตเพื่อประเมินพฤติกรรมสุขภาพเชิงบวกต่าง ๆ เช่น การนอนหลับ การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ การใช้สารเสพติด การรับประทานยาที่ไม่จำเป็นหรือยาที่นอกเหนือคำสั่งแพทย์ และการออกกำลังกาย เพื่อประเมินว่าทหารที่มีภาวะซึมเศร้าสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้เหมาะสมหรือไม่อย่างไร ซึ่งหากมีพฤติกรรมสุขภาพเชิงบวกก็เป็นหลักประกันได้ว่าจะไม่กลับมาเป็นซ้ำ ดังนั้นหน่วยงานที่ดูแลทหารที่ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ชายแดน ควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลลัพธ์รองด้วย

บทสรุป

การคัดกรองและดูแลเบื้องต้นภาวะซึมเศร้าของทหารไทยชายแดนมีความสำคัญ เนื่องจากการประเมินภาวะซึมเศร้าได้เร็วจะทำให้สามารถนำไปสู่การจัดการภาวะซึมเศร้าได้อย่างทันท่วงที หรือหากมีภาวะซึมเศร้าและได้รับการบำบัดรักษาแล้วก็จะเป็นการดูแลเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดกลับมาเป็นซ้ำ แนวทางการคัดกรองภาวะซึมเศร้าประกอบด้วย การคัดกรองด้วยแบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าด้วย 2 คำถาม (PHQ-2) และแบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าด้วย 9 คำถาม (PHQ-9) การประเมินความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายด้วยแบบประเมินความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย 8 คำถาม และการวินิจฉัยอาการและอาการแสดงภาวะซึมเศร้าด้วยคู่มือวินิจฉัยอาการผิดปกติทางจิต ฉบับที่ 5 (DSM-5) แนวทางการบำบัดรักษาภาวะซึมเศร้าประกอบด้วย การรักษาด้วยยา การรักษาด้วยวิธีจิตบำบัด และการรักษาด้วยวิธีธรรมชาติบำบัด ส่วนแนวทางการติดตามผลการรักษาภาวะซึมเศร้าเป็นแนวปฏิบัติที่ใช้ผลการประเมินผลลัพธ์หลักเกี่ยวกับการตอบสนองต่อการรักษา และแนวปฏิบัติที่ใช้ผลการประเมินผลลัพธ์รองเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการออกกำลังกาย การนอนหลับ และการรับประทานอาหารเช้า

บรรณานุกรม

- กรมแพทยทหารบก. (2564). คู่มือการดูแลสุขภาวะทางจิตใจกำลังพลกองทัพบก ที่ปฏิบัติราชการสนามสำหรับหน่วยสายแพทย์. [ออนไลน์]. [สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2566]. จาก : <https://amed.rta.mi.th/main/download/upload/upload-20211118155531.pdf>.
- กรมสุขภาพจิต (2556). ข้อมูลการบริการผู้ป่วยจิตเวชของหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. [ออนไลน์]. [สืบค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2566]. จาก : <http://www.dmh.moph.go.th/report/opulation/pop.as>

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566)

ครองรัตน์ ดุลลาพันธ์. (2561). พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และปัจจัยทางจิตที่พยากรณ์ภาวะโรคซึมเศร้า. [วิทยานิพนธ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จตุพร แสงกุล. (2561). เอกสารคำสอน เรื่อง Approach to depressive and manic patients. [ออนไลน์]. [สืบค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2566]. จาก : <http://medinfo2.psu.ac.th/psychiatry/elearning/document/undergrade/Document%20year%204/depressive%20.pdf>

จุไรรัตน์ ทุมพันธ์. (2565). ผลของการเฝ้าระวังโรคซึมเศร้าด้วยตนเองของประชาชนในชุมชนอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9, 16(2), 659-672.

ชิดชนก โอภาสวัฒนา. (2563). คู่มือระบบการดูแลผู้ป่วยจิตเวชที่มีความเสี่ยงสูงต่อการก่อความรุนแรงสำหรับสถาบัน/โรงพยาบาล สังกัดกรมสุขภาพจิต. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข: พรอสเพอร์พลัส.

ดวงใจ กษานติกุล ประเวศ ตันติพิวัฒนสกุล วรลักษณ์ ธีราโมกษ์ วีระ เชื่องศิริกุล อรพรรณ ทองแดง แสงจันทร์ วุฒิกานนท์ และคณะ. (2540). Health-related selfreport (HRSR) scale : the diagnostic screening test for depression in Thai population. จดหมายเหตุทางแพทย์แพทยสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, 80(10), 647-657.

ตฤไล จำปาวัลย์. (2560). แนวคิดและทฤษฎีภาวะซึมเศร้าทางจิตวิทยา. วารสารพุทธจิตวิทยา, 2(2), 1-11.

ธรณินทร์ กองสุข สุวรรณ อรุณพงศ์ไพศาล ศุภชัย จันทรทอง เบญจมาศ พลภักย์กานนท์ สุพัตรา สุขาวห และจินตนา ลีจิ่งเพิ่มพูน. (2561). ความเที่ยงตรงตามเกณฑ์การวินิจฉัยโรคซึมเศร้าของแบบประเมินอาการซึมเศร้า 9 คำถามฉบับปรับปรุงภาษากลาง. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 63(4), 321-334.

พลังสันต์ จงรักษ์. (2564). กลุ่มอาการซึมเศร้า ใน คู่มือการดูแลสุขภาวะทางจิตใจกำลังพลกองทัพบกที่ปฏิบัติราชการสนามสำหรับหน่วยสายแพทย์. [ออนไลน์]. [สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2566]. จาก : <https://amed.rta.mi.th/main/download/upload/upload-20211118155531.pdf>.

มานิช หล่อตระกูล และปราโมทย์ สุนิษฐ์. (2542). แบบประเมินวัดความรุนแรงของระดับภาวะซึมเศร้าชนิดให้ผู้ป่วยตอบแบบสอบถามเอง. วารสารแพทยสมาคมแห่งประเทศไทย, 20(1), 17-19.

มานิช หล่อตระกูล และทานตะวัน อวิรุทธ์วรกุล. (2561). การรักษาโรคซึมเศร้า. [ออนไลน์]. [สืบค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2566]. จาก : <https://www.rama.mahidol.ac.th/ramamental/generalknowledge/05282014-1001>.

มุกดา ศรียงค์. (2522). แบบประเมินภาวะซึมเศร้าของเบ็ค (Beck Depression Inventory IA [BDI-IA]). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิเชียร ศรีภูธร, พรหมพิทักษ์ ไหว้พรหม, เนตรนภิส จันทวัฒน์, และปิยมาภรณ์ สิงห์คำ (2558). ความชุกของการบาดเจ็บทางสมองภาวะเครียดหลังเกิดเหตุการณ์สะเทือนขวัญและภาวะซึมเศร้าในกำลังพลกองทัพบกที่ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ชายแดนใต้. วารสารแพทย์นาวี, 42(1), 49-71.

- อภิญา วงศ์ใหม่. (2561). ปัจจัยทำนายภาวะซึมเศร้าและแนวทางการป้องกันภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลแม่วาง อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อิสรา รักษ์กุล. (2554). ภาวะสุขภาพจิตและทัศนคติของกำลังพลกองทัพบกที่ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. *เวชสารแพทย์ทหารบก*, 64(2), 67-74.
- อัญมณี มณีนิล. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะซึมเศร้าของวัยรุ่นตอนปลาย [วิทยานิพนธ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Arunpongpaisal, S., Kongsuk, T., Maneethorn, N., Maneethorn, B., Wannasawek, K., Leejongpermpoon, J., et al. (2009). Development and validity of two-question screening test for depressive disorders in Northeastern Thai community. *Asian Journal of Psychiatry*, 2, 149-152.
- Beck, M. (2007). *Economic models of voting*. The Oxford handbook of political behavior.
- Briguglio, M., Vitale, J. A., Galentino, R., Banfi, G., Zanaboni Dina, C., Bona, A., et al. (2020). Healthy eating, physical activity, and sleep hygiene (HEPAS) as the winning triad for sustaining physical and mental health in patients at risk for or with neuropsychiatric disorders: Considerations for clinical practice. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 16, 55–70.
- Costardi, J. V., Nampo, R. A., Silva, G. L., Ribeiro, M. A., Stella, H. J., Stella, M. B., et al. (2015). A review on alcohol: from the central action mechanism to chemical dependency. *Revista da Associacao Medica Brasileira (1992)*, 61(4), 381–387.
- Department of Veterans Affairs Department of Defense. (2022). VA/DoD Clinical Practice guideline for the management of major depressive disorder version 4. [Internet]. [cited 2023 Mar 26]. Available from: <https://www.healthquality.va.gov/guidelines/MH/mdd/VADoDMDDCPGFinal508.pdf>.
- Heissel, A., Heinen, D., Brokmeier, L. L., Skarabis, N., Kangas, M., Vancampfort, D., et al. (2023). Exercise as medicine for depressive symptoms? A systematic review and meta-analysis with meta-regression. *British Journal of Sports Medicine*, 0, 1-10.
- Howlett, N., Trivedi, D., Troop, N. A., & Chater, A. M. (2019). Are physical activity interventions for healthy inactive adults effective in promoting behavior change and maintenance, and which behavior change techniques are effective? A systematic review and meta-analysis. *Translational behavioral medicine*, 9(1), 147–157.
- Hruby, A., Lieberman, H. R., & Smith, T. J. (2021). Symptoms of depression, anxiety, and post-traumatic stress disorder and their relationship to health-related behaviors in over 12,000 US military personnel: Bi-directional associations. *Journal of affective disorders*, 283, 84–93.

- Karren, K. J., Hafen, B. Q., Gordon, K. J., & Smith, L. (2006). *Mind/ Body health: The effects of attitudes, emotions, and relationship*. 3rd ed. New York: Springer.
- Kontinen, H., van Strien, T., Männistö, S. Jousilahti, P. & Haukkala, A. (2019). Depression, emotional eating and long-term weight changes: a population-based prospective study. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity* 16, 28.
- Li, Y., Lv, M. R., Wei, Y. J., Sun, L., Zhang, J. X., Zhang, H. G., et al. (2017). Dietary patterns and depression risk: a meta-analysis. *Psychiatry Research*, 253, 373-382
- Moradi, Y., Dowran, B., Sepandi, M. (2021). The global prevalence of depression, suicide ideation, and attempts in the military forces: a systematic review and Meta-analysis of cross sectional studies. *BMC Psychiatry*, 21(1), 510.
- National Institute of Mental Health. (2022). *Depression*. [Internet]. [cited 2023 Mar 27]. Available from: <https://www.nimh.nih.gov/health/topics/depression>.
- Sapkota, N., Tiwari, A., Kunwar, M., Manandhar, N., & Khatri, B. (2022). Depression among Armed Police Force Soldiers serving in a police headquarter: a descriptive cross-sectional study. *Journal of the Nepal Medical Association*, 60(249), 457-460.
- Singh, B., Olds, T., Curtis, R., Dumuid, D., Virgara, R., Watson, A., et al. (2023). Effectiveness of physical activity interventions for improving depression, anxiety and distress: an overview of systematic reviews. *British Journal of Sports Medicine*, 0, 1-10.
- Thériault, F. L., Gardner, W., Momoli, F., Garber, B. G., Kingsbury, M., Clayborne, Z., et al. (2020). Mental health service use in depressed military personnel: a systematic review. *Military Medicine*, 185(7-8), e1255–e1262.
- Thompson, T. P., Horrell, J., Taylor, A. H., Wanner, A., Husk, K., Wei, Y., et al. (2020). Physical activity and the prevention, reduction, and treatment of alcohol and other drug use across the lifespan (The PHASE review): a systematic review. *Mental health and physical activity*, 19, 100360.
- U.S. Department of Health and Human Services. (2018). *Physical activity guidelines for Americans*. 2nd ed [Internet]. [cited 2023 Mar 27]. Available from: https://health.gov/sites/default/files/2019-09/PAG_Advisory_Committee_Report.pdf.
- World Health Organization. (2023). *Depression*. [Internet]. [cited 2023 Mar 26]. Available from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>.

การสร้างครูผู้นำวิชาการในยุคชีวิตวิถีถัดไป Create Academic Leaders in The Next Normal

ธิดารัตน์ ทักกะคีรี* สุมันตนา ทิมมณีฉาย* อธิกร วรบำรุงกุล**
เริงวิทย์ นิลโคตร*** วัยวุฒิ บุญลอย*** อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง***
Thidarat Takkere* Sumantana Timmaneechay* Theerangkoon Warabamrungkun**
Reongwit Nilkote*** Waiwoot Boonloy*** Arungiat Chansongsaeng***

Received: 2 November 2022 / Revised: 22 December 2022 / Accepted: 31 December 2022

บทคัดย่อ

การพัฒนาครูในยุคชีวิตวิถีถัดไป มีความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลง ครูต้องสร้างทักษะภาวะผู้นำวิชาการด้วยหลักของ SMART คือ มีทักษะความรู้ ความสามารถ สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกับผู้เรียน (S : Skill) รู้จักการบริหารจัดการองค์ความรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงลึก (M : Management) มีเจตคติจิตสำนึกของความเป็นครู สร้างพลังให้ผู้เรียนเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นได้ดี และปลูกฝังความดี มีคุณธรรม ควบคู่ไปกับการมีความรู้ (A : Attitude) จัดหาแพลตฟอร์มออนไลน์ สื่อ สิ่งแวดล้อม ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน (R : Resource) โดยการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้ผู้เรียนสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ (T : Technology) ด้วยหัวใจภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน ด้วยการนำแนวทางการพัฒนาครูในยุคชีวิตวิถีถัดไปมาเป็นฐานคิดในการออกแบบให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการ และเสริมสร้างพลังให้ครูเป็น “ครูเพื่อศิษย์” อย่างแท้จริง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ / ครูยุคชีวิตวิถีถัดไป / การพัฒนาครู

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*** อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

* Graduate student at Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

** Assistant Professor Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

*** Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

Abstract

The following common proficiencies for teachers will be critical in developing students and keeping them up to date with the ever-changing world. Teachers must consider the SMART model. First and foremost, the academic leaders should be skilled, knowledgeable, and capable. Second, management expertise and a positive attitude. Third, the teacher must be able to find and synthesize a media, as well as prepare the environment for students to be ready to learn. Most importantly, the teacher must be able to adapt to new technologies in the workplace.

In addition to hard skills, the teacher should be able to encourage the student's passion, imagination, and morality in accordance with wisdom. As a result, the administrator must inspire teachers to be "true teachers."

Keywords: Academic Leadership / Next Generation Teachers / Teacher Development

บทนำ

ครู ผู้นำทางวิชาการ

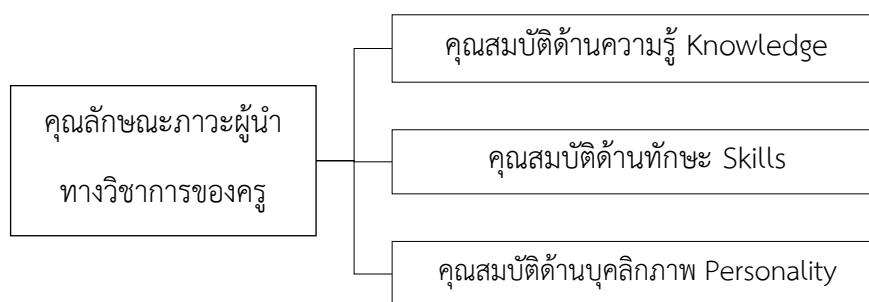
ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญกับการดำรงชีวิต หรือที่เราเรียกกันว่า “ยุคดิจิทัล” ในยุคนี้เทคโนโลยีไม่ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญกับเศรษฐกิจและสังคม เพียงอย่างเดียว ยังรวมไปถึงระบบการศึกษาด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายครูอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีความรู้และมีทักษะที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมยุคดิจิทัลได้ ดังนั้น ครูต้องสร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการ ให้กับตนเอง เพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้นั้นไปใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ที่มีลักษณะให้ผู้เรียนได้เป็นผู้กำหนด เป้าหมายการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ และประเมินตนเอง เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ตนเองได้ ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยี บนพื้นฐานของการเป็นคนดี มีปัญญาและมีคุณธรรม (วิชัย วงศ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2563)

ยุคสมัยที่เปลี่ยนไป การพัฒนาครูต้องเปลี่ยนตาม ระบบการศึกษาจึงจะเกิดการปฏิรูป ก้าวทันต่อ ยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา เล็กในยุคดิจิทัล เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กจะมีครูไม่ครบตรงตามสาขาวิชา ดังนั้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้นำทางวิชาการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพทั้งด้านความรู้ และทักษะ ซึ่งโรงเรียนมัธยมศึกษาเล็กจะเน้นไปทางด้านทักษะอาชีพหรือทักษะชีวิตที่สอดคล้องกับบริบท ท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนใช้ชีวิตอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข (สุพิชญ์ชญา มีแก้ว และคณะ, 2564)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในยุคการเปลี่ยนแปลง ครูต้องเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถในการ จัดการกับองค์ความรู้ที่นำมาพัฒนาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุขพร้อมคิดสร้างผลงานให้เกิดกับผู้เรียนอยู่เสมอ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2560) แล้วเนื่องด้วยยุค ชีวิตวิถีถัดไปจะเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล ครูจะต้องพัฒนาเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ในยุคชีวิตวิถีถัดไปการเชื่อมโยงของระบบออนไลน์ต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สร้างการเรียนรู้ได้ อย่างต่อเนื่อง (ฉลองรัฐ เณรมาลย์ชลมารค, 2563) วรวงศ์ รักเรืองเดช กล่าวว่า ครูต้องปรับกระบวนการทัศนใน การเรียนการสอน ทำอย่างไรให้เด็กได้รู้ศักยภาพของตนเอง มีทักษะ ทัศนคติ และมีความรู้ที่ดี โดยใช้หลักสูตร ฐานสมรรถนะมาส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้และมีทักษะที่เกิดจากการปฏิบัติ เรียนรู้จากของจริงและมีเทคโนโลยี เข้ามาช่วยเพิ่มเติมในการเรียนรู้ของเด็ก ครูกับเด็กจะเรียนรู้พัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กัน (วรวงศ์ รักเรืองเดช, 2564) ส่วน สุขุม เณยทรัพย์ (2559) ได้ให้ข้อมูลว่า ลักษณะของครูที่มีความเป็นผู้นำวิชาการต้อง SMART คือ การมีทักษะกระบวนการ มีความสามารถ (S : Skill) ในการจัดการองค์ความรู้ที่มีให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน (M : Management) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเอง (A : Attitude) และจัดทำสื่อหรือช่องทางการสอนให้ ผู้เรียนพร้อมที่จะเรียนรู้ (R : Resource) ด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของการ พัฒนาการศึกษ (T : Technology) ทั้งหมดนี้เป็นคุณลักษณะที่ครูผู้นำวิชาการควรมี ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิด

การพัฒนาให้เท่าทันต่อยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และมีคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้ ครูยังต้องมีหัวใจของภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่เน้นการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับผู้เรียน เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีลักษณะเป็นไปตามที่ชุมชนและสังคมต้องการ

เทวฤทธิ์ ผลจันทร์ (2564) ได้ทำตารางผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจากนักวิชาการ 7 แหล่งมารวมกัน พบว่า มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 17 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการเลือกใช้ในงานวิจัยตั้งแต่ 4 ความถี่ขึ้นไป เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือในการวิจัยและเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจำนวน 3 องค์ประกอบ โดยได้องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ องค์ประกอบที่ 1 คุณสมบัติด้านความรู้ องค์ประกอบที่ 2 คุณสมบัติด้านทักษะ และองค์ประกอบที่ 3 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบ จะเป็นคุณสมบัติหลักที่ผู้นำวิชาการควรมี ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ

ที่มา : เทวฤทธิ์ ผลจันทร์ (2564)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการศึกษา การพัฒนาครูจึงมีความจำเป็นที่จะทำให้ผู้เรียนก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะด้านของภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ครูจะต้องมีการบริหารจัดการองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงลึก สร้างองค์ความรู้ได้อย่างต่อเนื่องและสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง ทั้งนี้ครูต้องพัฒนาตนเองด้านเจตคติ มีจิตสำนึกของความเป็นครูรวมถึงหัวใจของครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ พร้อมพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวผ่านยุคชีวิตวิถีใหม่ไปสู่ยุคชีวิตวิถีถัดไปได้ด้วยมีประสิทธิภาพและมั่นคง

ครูยุคชีวิตวิถีถัดไป

ในยุคชีวิตวิถีถัดไปการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างพลิกผัน (Disruption) สถานการณ์เหล่านี้ เรียกว่า VUCA World ซึ่งเป็นลักษณะที่มีความผันผวน (V - Volatility) ความไม่แน่นอน (U - Uncertainty) ความซับซ้อน (C - Complexity) และความคลุมเครือ (A - Ambiguity) ส่งผลให้ครูต้องปรับเปลี่ยนตนเองพร้อมจะ

เรียนรู้และเปิดกว้างสำหรับความท้าทายใหม่ ๆ อยู่เสมอ จึงเป็นยุคของวิถีถัดไปที่ครูจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองในยุคชีวิตวิถีถัดไปสู่การสร้างผู้เรียนที่สามารถมีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 (อานุภาพ เลขะกุล, 2564) ดังนั้น ครูจะต้องพัฒนาตนเอง โดยเริ่มต้นจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ จากผู้สอนมาเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ (Learner Facilitator) เชื่อมโยงหลักสูตรการสอน จัดการองค์ความรู้ กระบวนการเรียนรู้และการวัดผล ประเมินผลของผู้เรียนให้เข้ากับแพลตฟอร์มออนไลน์ เปลี่ยนจากครูที่สอนแบบบรรยาย (Passive Learning) เป็นครูที่จัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ (Active Learning) ครอบคลุมเกี่ยวกับการใช้ชีวิตจริง ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงลึก สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยที่จะต้องเชื่อมโยงให้ผู้เรียนรู้จักใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง (พระพรหมพิริยะ ถาวโร (มาลัยรักษ์), 2564) อีกทั้งต้องพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล ที่เป็นวิถีในการพัฒนาเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเรียนรู้ในยุคชีวิตวิถีถัดไป ยืน ภู่วรรณ (2564) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นการเชื่อมโยงกับการสร้างความสามารถที่จะใช้ในอนาคต ต้องให้ความสำคัญในเรื่องผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือในยุคชีวิตวิถีถัดไปเนื้อหาความรู้อยู่บนคลาวด์มากมาย การเรียนจึงไม่ได้เป็นเพียงแค่การถ่ายทอดเนื้อหาตามหลักสูตรเท่านั้น ยังมีความรู้อีกมากมาย ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสนใจบนคลาวด์ที่มีสื่อการศึกษาแบบเปิดมีรูปแบบเป็นมัลติมีเดีย คลิปวิดีโอ ที่ช่วยกระตุ้น ความสนใจ ความสนุก และแรงบันดาลใจให้อยากดู ครูจึงอยู่ในฐานะที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และเสริมทักษะที่จำเป็นให้ผู้เรียน การเรียนรู้จึงเป็นไปในรูปแบบเฉพาะตัวมากขึ้นที่จะต้องเน้นการพัฒนาทักษะความคิด สร้างสรรค์ เสริมสร้างพลังจินตนาการและความคิดริเริ่มของผู้เรียน

รูปแบบการเรียนรู้วิถีถัดไปเป็นพื้นฐานการสร้างสมรรถนะ การกำหนดทักษะความสามารถที่จะได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ แล้วประเมินและวัดผลระดับความสามารถที่ผู้เรียนได้รับ เพื่อมาช่วยวางแผนการเรียนรู้ การสอนให้บรรลุเป้าหมาย การเรียนจึงต้องเน้นให้เกิดการแสดงออก เช่น ใช้แบบอภิปราย ครูจะเป็นผู้กระตุ้นการเรียนรู้แบบอภิปรายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เทคโนโลยีมีส่วนช่วยในเรื่องเหล่านี้ได้ รูปแบบการเรียนรู้วิถีถัดไปจึงควรเน้นรูปแบบการสร้างประสบการณ์ (Learning Experience) การลงมือทำหรือการพบปัญหาด้วยตนเอง วิธีเรียนด้วยประสบการณ์เช่นนี้จะช่วยต่อยอดการเรียนรู้มากขึ้น การทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมทักษะความร่วมมือ การแก้ปัญหาโดยแสวงหาความร่วมมือกับคนอื่น พร้อมกับเคารพในความคิดต่างของมุมมองที่ไม่เหมือนกัน การศึกษาจึงต้องประสานทั้งโลกกายภาพและไซเบอร์ (ยืน ภู่วรรณ, 2564)

จัดการเรียนรู้อย่างไรถึงจะตอบโจทย์การเรียนการสอนยุคชีวิตวิถีถัดไป การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบและสอดคล้องกับสถานการณ์ โดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะสำคัญสอดคล้องกับความต้องการในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางจำเป็นต้องจัดรูปแบบให้เหมาะสมกับผู้เรียน มีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitate) ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียน คือ การเรียนรู้เชิงลึก สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรม

ได้ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2563) ให้ข้อมูลว่า การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว สามารถทำได้ดังนี้

1) ศึกษาความชอบ ถ้าครูสามารถทำให้ผู้เรียนมีความชอบในการเรียนได้ ก็จะเป็นจุดเริ่มต้นของพฤติกรรมการเรียนอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เช่น ความกระตือรือร้น การแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) ศึกษาสาระและรูปแบบการเรียนรู้ที่เข้ากับความชอบของผู้เรียน ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองสัณยของผู้เรียนได้ โดยผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผู้เรียนสนใจมากกว่ารูปแบบการเรียนรู้ไม่ตรงกับความชอบ

3) ศึกษาช่องทางสื่อสารที่เหมาะสม ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความสามารถของตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง พร้อมกับถอดบทเรียนของความรู้ ที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้เชิงลึก

4) เตรียมสื่อหรือช่องทางการเรียนรู้ ที่ให้ผู้เรียนได้เลือกด้วยตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล จะทำให้ผู้เรียนจดจ่ออยู่กับการเรียนรู้ในสิ่งที่ตัวเองเลือก

5) จัดให้มีพื้นที่การเรียนรู้ โดยผู้เรียนกำหนดเป้าหมาย ออกแบบวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง แล้วนำสิ่งที่ได้ไปใช้ จะทำให้เกิดการประสบการณ์การเรียนรู้ครั้งใหม่ ซึ่งจะเป็นองค์ความรู้ที่คงทนอยู่ได้นานที่สุด

6) ประเมินช่องทางและวิธีการเรียนรู้ ผู้สอนต้องดูว่าตอบโจทย์การเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใด เพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้เรียนมีพื้นที่การเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ครูยุคชีวิตวิถีถัดไปจะต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เมื่อโลกไม่หยุดหมุน การศึกษาก็ไม่หยุดพัฒนาเช่นกัน ครูจะต้องทำอย่างไรที่จะให้ผู้เรียนมีความรู้มีความสามารถ มีทักษะที่สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สิ่งแรกที่ครูควรเปลี่ยน คือ “ตนเอง” เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปจากเดิม คือ การเรียนแค่ในตำราถ่ายทอดเนื้อหาในหลักสูตรเท่านั้น ครูในยุคชีวิตวิถีถัดไปต้องพร้อมจะเรียนรู้และเปิดกว้างสำหรับความท้าทายใหม่ ๆ อยู่เสมอ เปลี่ยนจากผู้สอนมาเป็นผู้สนับสนุนการให้เกิดการเรียนรู้ (Learner Facilitator) เปลี่ยนจากการสอนแบบบรรยาย (Passive Learning) มาเป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) เปลี่ยนจากเนื้อแคในตำรา มาเป็นความรู้ที่มีอยู่รอบตัว ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ทันสมัย โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการองค์ความรู้ ที่จะทำให้ตนเองมีทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด และสามารถดำรงชีวิตอยู่บนพื้นฐานความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้ นอกจากองค์ความรู้ที่มีอยู่รอบตัวแล้ว ครูต้องกระตุ้น เสริมพลังการเรียนรู้ สร้างพลังจินตนาการให้กับผู้เรียนได้พัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ผ่านคลาวด์หรือแพลตฟอร์มที่มีอยู่บนโลกออนไลน์ตามกับผู้เรียนสนใจ เพราะจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ คือ รู้จริง รู้ชัด นำไปประยุกต์ใช้และสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ กล่าวคือ เป็นการยั่วให้เด็กคิด สะกิดให้เด็กถาม สร้างพัฒนาการให้กับเด็ก สร้างทักษะให้กับผู้เรียน

การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการในยุคชีวิตวิถีถัดไป

การก้าวผ่านจากชีวิตวิถีใหม่ไปสู่ชีวิตวิถีถัดไป การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การจัดการเรียนการสอนต้องก้าวผ่านรูปแบบเดิม ๆ ที่ครูเป็นผู้บรรยายและผู้เรียนเป็นผู้ฟัง มาเป็นการเรียนรู้แบบใหม่ที่ครูเป็นผู้คอยแนะนำเมื่อผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เป็นส่วนกลางการถ่ายทอดความรู้ระหว่างครูกับผู้เรียน สามารถเลือกใช้ที่เหมาะสมกับบริบท ความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ เกิดการอยากเรียนรู้มากขึ้น ผู้เรียนจะได้ศึกษาค้นคว้า หาคำตอบด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุดของการเข้าสู่ยุคชีวิตวิถีถัดไป

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นทักษะที่ครูควรมี โดยเริ่มจากที่ครูต้องเป็นผู้รอบรู้ มีความสามารถเชี่ยวชาญด้านศาสตร์การสอนของตนเอง มีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงลึก เสริมพลังสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนผ่านคลาวด์หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ผู้เรียนสนใจเพื่อให้เกิดทักษะการคิดอย่างต่อเนื่อง และสามารถต่อยอดความคิดนั้นสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ การที่ครูจะมีภาวะผู้นำวิชาการได้นั้น ต้องอาศัยการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีถัดไป โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมาพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูในการพัฒนาตนเอง สร้างเป้าหมายร่วมกันคือคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 โดยที่ เจริญ ภูวจิตร (2565) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูในยุคชีวิตวิถีถัดไปให้มีศักยภาพนั้น ก็เพื่อเป้าหมายให้ผู้เรียนที่มีคุณภาพ มีทักษะในยุคชีวิตวิถีถัดไป ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาครูให้มีศักยภาพ เป็นผู้นำทางวิชาการในยุคชีวิตวิถีถัดไป สามารถสังเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา ส่งเสริมช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง กระตุ้นและเสริมทักษะที่จำเป็นให้ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีพลังจินตนาการและความคิดริเริ่มของผู้เรียนต่อไป

2. ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีแนวคิดที่ต้องปรับกระบวนการทัศน์ในการเรียนการสอน ตลอดการใช้ชีวิตในโลกยุคชีวิตวิถีถัดไป โดยเฉพาะครูจะร่วมมือกันอย่างไรเพื่อให้เด็กได้รู้ศักยภาพของตนเอง มีทักษะ ทักษะคิด มีความรู้ที่ต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบันและในอนาคต ด้วยการส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้ มีทักษะที่เกิดจากการปฏิบัติ เรียนรู้จากประสบการณ์จริงโดยมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนในการเรียนรู้ให้เกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น

3. ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อจะได้นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนหรือสนับสนุนการเรียนการสอน ตลอดทั้งนำสู่การส่งเสริมกระตุ้นให้นักเรียนเข้าใจและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องและนำไปสู่ประโยชน์ในการใช้งานของข้อมูล

4. ส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดทำหรือหาสื่อผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละบุคคล

5. ส่งเสริมและพัฒนาครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน เนื่องจากในยุควิถีชีวิตวิถีถัดไป เทคโนโลยีจะมีการอัปเดตสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งจะสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

จะเห็นว่าแนวทางในการพัฒนาครูยุคชีวิตวิถีถัดไปนั้น จะเป็นการเสริมสร้างให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการได้อย่างมีความสุข มีความสุขกับการทำงานในวิชาชีพของตนเอง โดยเฉพาะประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่องยั่งยืน เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างการมีคุณภาพในการจัดการศึกษา เสริมสร้างให้ครูมีทักษะ ความรู้ สมรรถนะในวิชาชีพของตนเองได้อย่างเหมาะสม ที่นำไปสู่ศักยภาพของผู้เรียน โดยอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาครู นำแนวทางการพัฒนาครูในยุคชีวิตวิถีถัดไปมาเป็นฐานคิดในการออกแบบให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะของครูให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพรองรับวิถีชีวิตในยุคถัดไป สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปออกแบบจัดการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพต่อไป ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ครูผู้นำวิชาการในยุคชีวิตวิถีถัดไป

ที่มา : พัฒนาและสังเคราะห์โดยคณะผู้เขียน

บทสรุป

การพัฒนาครูในยุคชีวิตวิถีถัดไป มีความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ก้าวทันโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ครูต้องมีความ SMART ในการสร้างทักษะภาวะผู้นำวิชาการของตนเองเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยทักษะความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญด้านศาสตร์การสอนของครู (S : Skill) ที่ครูต้องบริหารจัดการองค์ความรู้ ทักษะกระบวนการที่มีอยู่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงลึก กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ “ยั่วให้เด็กคิด สะกิดให้เด็กถาม” โดยกระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

เป็นสำคัญ (M : Management) ครูต้องสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำสิ่งเหล่านั้นได้ดี ด้วยหัวใจภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เจตคติ จิตสำนึกของความเป็นครู ที่จะปลูกฝังคุณธรรม ความดี ใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ก้าวทันโลกของเทคโนโลยีในยุคชีวิตวิถีถัดไปได้อย่างมีคุณภาพ (A : Attitude) รวมถึงจัดหาสื่อแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดอย่างต่อเนื่อง (R : Resource) บนพื้นฐานของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญกับการศึกษา ที่ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นนวัตกรรมของสังคมได้ (T : Technology) ทั้งนี้การจะสร้างให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน โดยการนำแนวทางการพัฒนาครูในยุคชีวิตวิถีถัดไปมาเป็นฐานคิดในการออกแบบให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการทั้งองค์กร ที่มีเป้าหมายเดียวกัน คือ “สร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ เพิ่มความสามารถให้กับครู พัฒนาความรู้ให้ได้อย่างยั่งยืน บนพื้นฐานของเทคโนโลยี สู่ยุคชีวิตวิถีถัดไป”

บรรณานุกรม

- ครรชิต มนูญผล. (2560). ชุด *Active Learning* สร้างคนดีแก่แผ่นดิน วิชาสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม. อีเกิ้ลเปเปอร์ จำกัด.
- เจริญ ภูวจิตร. (2565). (ม.ป.ป.). *แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal*. <http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220308-4.pdf>.
- ฉลองรัฐ เอมมาลย์ชลมารค. (2563). (14 สิงหาคม 2565). *NEXT NORMAL กับวิถีใหม่แห่งการสื่อสาร*. <https://www2.rsu.ac.th/sarnrangsit-online-detail/CommArts-Article15>.
- พระพรหมพิริยะ ถาวโร (มัลลย์รักษ์). (2565). (12 มกราคม 2565). ‘*ครูมืออาชีพ*’ จำเป็นแค่ไหนกับสังคมไทยในยุค *Post-covid*. <https://www.salika.co/2022/01/12/professional-teacher-in-post-covid-era/>.
- พัชรี จันทรเพ็ง. (2561). *การประยุกต์ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบแบบพหุมิติเพื่อการวิจัย*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2560). *ความเป็นครูและการพัฒนาครูมืออาชีพ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มารุต พัฒผล. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง การโค้ช เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มารุต พัฒผล. (2563). *การประเมินการเรียนรู้ใน New Normal*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เย็น ภูววรรณ (2564). *รูปแบบการเรียนรู้วิถีใหม่ ชีวิตวิถีใหม่และความฉลาดทางดิจิทัล*. <https://learningdq-dc.ku.ac.th/course/?c=3&l=3>

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566)

วรวัศ รักเรืองเดช. (2564). *เปิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการศึกษารองรับ Next New Normal*. กรุงเทพฯ
ธุรกิจ <https://www.bangkokbiznews.com/social/977893>

วิชัย วงศ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2563). *การออกแบบการเรียนรู้ใน New Normal*. กรุงเทพมหานคร:

วิชัย วงศ์ใหญ่. (2563). *New Normal* ทางการเรียนรู้. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิไลภรณ์ คำมั่น และสำราญ มีแจ้ง. (2564). การจัดการเรียนรู้ยุค New Normal วิถีชีวิตใหม่ ความท้าทาย
ของครูไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 15(3), 13-14.

สุขุม เฉลยทรัพย์ (2559). *วันครู จาก “SMART Teacher” ถึง “Smart Classroom” สู่การเป็น “Smart Thailand”*. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สุพิชญ์ชญา มีแก้ว และคณะ. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในยุคดิจิทัลโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *สันติศึกษาปริทรรศน์
มจร.*, 9(5), 1952-1963.

อานุกาญ เลเชกุล.(2564). ความปกติถัดไปอุดมศึกษา : ความท้าทาย. *วารสารการศึกษาและนวัตกรรมการ
เรียนรู้*. 1(2), 111-125

ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาครูในยุคโรคเปลี่ยนโลก

Educational administrators with the teacher development

in the era of a global disease

จิราพร จันทรนิม* ปุณิกา เวียงแก้ว* อธิกร วรบำรุงกุล**

เริงวิชัย นิลโคตร*** วัยวุฒิ บุญลอย*** อรุณเกียรติ จันทรสังแสง***

Jiraporn Junnim* Punika Wiangkao* Theerangkoon Warbamrunkul**

Reongwit Nilkote*** Waiwoot Boonloy*** Arungiat Chansongsaeng***

Received: 29 October 2022 / Revised: 28 December 2022 / Accepted: 31 December 2022

บทคัดย่อ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ส่งผลกระทบไปทั่วโลก ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเปรียบเทียบทำให้ภาพโลกหยุดหมุน และนาฬิกาชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ทำให้มนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลายอย่าง เพื่อให้ตนเองและคนรอบข้างมีสุขภาพที่ดีปลอดภัยจากการติดเชื้อ และปรับสมดุลนาฬิกาชีวิตให้เสียอีกครั้ง จึงเป็นที่มาของ “โรคเปลี่ยนโลก” จากการปรับตัวที่เปลี่ยนใหม่นี้ รวมไปถึงการศึกษาในประเทศไทยที่ได้มีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนบริบทสถานศึกษาต่างๆให้ทันต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจัดได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้ผ่านพ้นวิกฤตในครั้งนี้ไปได้โดยผู้เรียน ผู้สอน จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความปลอดภัยเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีและสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและประสานงานไปยังชุมชนได้อย่างทันท่วงที ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่ามีบทบาทในการขับเคลื่อนสถานศึกษาเป็นอย่างมาก และยังมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมีในยุคโรคเปลี่ยนโลก มีดังนี้ 1) การสื่อสาร 2) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) การตัดสินใจ และ 5) การปรับตัวและยืดหยุ่น นอกจากการบริหารจัดการภายใต้สมรรถนะที่มีแล้ว ยังจะต้องบริหารจัดการ

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

***อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*Graduate student at Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

**Assistant Professor Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

***Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566)

อย่างมีคุณธรรม และมีจรรยาบรรณ ควบคู่ไปด้วยกัน ทั้งนี้เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะที่เหมาะสมแก่การพัฒนาสถานศึกษา ถึงพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรมแล้ว ต้องสามารถนำทักษะที่มีมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครู ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนในยุคโรคเปลี่ยนโลก

คำสำคัญ : โควิด 19 / ผู้บริหาร/ การพัฒนาครู/ ยุคโรคเปลี่ยนโลก

Abstract

The coronavirus disease (COVID-19) pandemic has impacted the world both economically and socially which is making the world clock stop spinning and the biological clock changing causing humans to modify many behaviors. To keep yourself and those around you in good health and safe from infections and stabilize the life clock balance again, Thailand for example, has adapted and changed the context of various educational institutions to cope with the epidemic situation of the COVID-19. Educational administrators can therefore be regarded as an important facilitator in driving Education to get through this crisis. To achieve this, learners and teachers must be focus on safety as the main condition of being protected, educational administrators must adapt to the technology and be able to use it in school management and coordinate the community in a timely manner. The administrators of the educational institutions must also have competencies that are in line with the changing context in order to develop the organization towards excellence with efficiency and effectiveness. The competencies that executives should have in the era of global disease are as follows: 1) Communication competence 2) Change management competence 3) Strategic planning competence 4) Decision making competence and 5) Adaptability and flexibility competence. In addition to management under the competence that has already existed, they must also manage with morality and ethics together. However, when the educational administrators have appropriate competencies for the development of educational institutions with morals and ethics, the executives must apply the skills they have to develop teacher's competencies to create efficiency and effectiveness for learners in the era of world-changing disease.

Keywords: COVIC-19/executive/ teacher development/ era of world-changing disease

บทนำ

การระบาดของโควิด 19 ในช่วงแรก ทำให้ทั่วโลกต่างหามาตรการรับมือที่ดีที่สุด จากมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม หรือ Social Distancing ได้นำไปสู่การปิดเมือง ปิดเศรษฐกิจ และปิดสถาบันการศึกษาในเวลาต่อมาสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อนักเรียนกว่า 1.5 พันล้านคน หรือมากกว่าร้อยละ 90 ของนักเรียนทั้งหมดในโลก บางส่วนยังประสบปัญหา เรื่องการเข้าถึงเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในโลก การศึกษาแบบปัจจุบันทันด่วน ชี้ให้เห็นถึงประเด็นด้านความเหลื่อมล้ำที่อาจรุนแรงมากขึ้น (วีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2564)

ความท้าทายอีกบทบาหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องขับเคลื่อนการศึกษาไปพร้อมกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัว เพื่อให้รับมือกับสถานการณ์เช่นนี้ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองพร้อมกับเรียนรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ถือได้ว่าเป็นบททดสอบที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโรคเปลี่ยนโลกจะต้องผ่านไปให้ได้ และเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนให้ได้มากที่สุด ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (2542) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน จากสถานการณ์ข้างต้นทำให้ผู้บริหารยุคโรคเปลี่ยนโลกต้องปรับตัวด้านการบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีการพัฒนาทักษะกระบวนการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ ทักษะกระบวนการคิด การแก้ปัญหา และทักษะด้านเทคโนโลยีของตนเองด้วย

ดังนั้นคณะผู้เขียนมีเป้าหมายในการนำเสนอบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ จรรยาบรรณ สมรรถนะ และองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังกล่าวถึงการพัฒนาครูในยุคโรคเปลี่ยนโลก รวมไปถึงยุคโรคเปลี่ยนโรค การปรับตัวต่อโรค และผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาต่อไป

1. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง แต่บุคคลที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาผู้เรียน คือ ผู้บริหาร ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (2542) มาตรา 39 กล่าวว่า ใหักระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป

จากบทบาทที่กล่าวมานอกจากการกระจายอำนาจแล้ว ในยุคนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร กำกับและติดตามงานที่ได้มอบหมาย โดยผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจมาตรการและแนวทาง

ปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันและทั่วถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความปลอดภัยสูงสุดของผู้เรียน และแนวทางการเรียนการสอนของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างครบถ้วนถึงแม้จะไม่ได้เรียนที่สถานศึกษาในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ระลอกแรก ผู้บริหารอาจต้องมีการมอบอำนาจการตัดสินใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจและรับมือกับสถานการณ์ใหม่ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน จึงต้องปรับเปลี่ยนหรือดำเนินตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง (จิรศักดิ์ ทองปรีชา, 2562, น. 8 - 14)

2. จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา

จรรยาบรรณวิชาชีพ คือ หลักประพฤติปฏิบัติอันเหมาะสม แสดงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่วิชาชีพต่าง ๆ จะต้องมีการยึดมั่นในวิชาชีพของตนเอง จรรยาบรรณจึงถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีหลักการและแนวทางปฏิบัติตามที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ว่าผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีจรรยาบรรณและด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ แต่จรรยาบรรณต่อวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาก็ยังต้องดำรงอยู่และยังจะต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน จากเนื้อหาข้างต้นจึงสรุปพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรปฏิบัติในยุคโรคเปลี่ยนโลก ดังนี้ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556, 2556)

2.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีมีความเหมาะสมกับความเป็นผู้บริหาร มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพ รวมไปถึงการส่งเสริมให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพสามารถสร้างนวัตกรรม อีกทั้งใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสร้างสรรค์ผลงาน จนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพได้ สนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เช่น การใช้กูเกิล ฟอรัมในการสร้างแบบสอบถามการดำเนินงานภายในและภายนอกองค์กร การใช้กูเกิล คลาสรูม ในการสร้างชั้นเรียนออนไลน์สำหรับครูผู้สอนในช่วงสถานการณ์โควิด 19 การจัดการอบรมและประชุมครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาผ่านโปรแกรมซูมตามมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม เป็นต้น

2.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปกป้องชื่อเสียง รักษาศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ พัฒนาตนและพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น สนับสนุนครูเข้าอบรมพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาชีพและด้านเทคโนโลยี จัดอบรมการจัดทำสื่อออนไลน์ โปรแกรมประยุกต์ต่างๆที่ใช้ในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ต่อผู้เรียน

2.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการและยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนในการคิดวางแผนการทำงานและสนับสนุนผู้ร่วมงาน ในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ มีการชมเชยให้กำลังใจผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ อีกทั้งรับฟังความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการสามารถทำได้หลายช่องทาง ตัวอย่างเช่น สนับสนุนทักษะอาชีพ ที่นักเรียนอยากทำ เช่น การทำขนมโดยจัดครูสอนอบรมในกิจกรรมชุมนุม หรือติดต่อวิทยากรจากชุมชน เข้าร่วมให้ความรู้กับนักเรียน จัดการอบรมแนะแนวเกี่ยวกับเทคโนโลยี และวิชาชีพที่นักเรียนสนใจ จากสถานศึกษาใกล้เคียง รวมถึงควรจัดหาสื่อเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน

2.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและปกป้องสิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ เป็นผู้บริหารที่สรรค์สร้างแนวทางในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เช่น พัฒนาครูในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน ในการจัดการเรียนรู้ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน รวมไปถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเสนอแนะข้อคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาไปด้วยกัน

2.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนและผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรม โดยนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เช่น ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้ชุมชนและบุคคลภายนอก ได้รับรู้และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนได้อย่างสะดวก มีช่องทางการติดต่อประสานงาน กับสถานศึกษาได้อย่างหลากหลายสามารถเข้าถึงได้หลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ของสถานศึกษา, เฟซบุ๊ก, ไลน์, เบอร์โทรศัพท์ เป็นต้น

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาจะมีความรู้คุณธรรมได้ ครูจำเป็นต้องมีความรู้และคุณธรรมก่อน เพราะครูคือแบบอย่างของผู้เรียน และในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู โดยจรรยาบรรณของวิชาชีพกำหนดเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพควบคู่ไปกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีรวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรมและมีจรรยาบรรณ (สุรีย์พร จิตรกิตติโชติ, 2562, น.528 – 539)

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโรคเปลี่ยนโลก

เป็นที่ทราบกันดีว่าโลกยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งเทคโนโลยี การศึกษาเองก็ต้องมีการปรับเปลี่ยน เป้าหมาย พัฒนาการศึกษาให้เท่าทันต่อเทคโนโลยีในปัจจุบัน การศึกษาในสถานศึกษาจะพัฒนาไปพร้อมกับเทคโนโลยีได้นั้น ครู และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ พร้อมทั้งเรียนรู้แล้วพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะเพื่อนำมาใช้พัฒนาผู้เรียนต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำองค์กรที่จำเป็นต้องเรียนรู้และเปิดรับเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน เพื่อนำมาใช้ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เห็นได้ชัดเจนว่ามีการจัดการอบรม ครู ผู้บริหารสถานศึกษาในด้านเทคโนโลยีบ่อยครั้ง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ นำไปสู่ทักษะและการถ่ายทอดความรู้ รวมไปถึงการนำมาใช้ในการทำงาน กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นมากกว่าบุคคลอื่น นั่นคือ สมรรถนะในด้านวิชาชีพ สมรรถนะในด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะในด้านหน้าที่ สมรรถนะในด้านบุคคล และสมรรถนะในด้านการบังคับบัญชาการ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีและดำรงไว้ในการบริหารการศึกษา (นัจภัก บุชาพิมพ์, 2561, น.334)

ครูและผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะเป็นผู้ที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนแล้ว ยังต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะที่ดีอีกด้วย จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมียุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการเป็นอย่างมาก ต้องใช้ทักษะความสามารถ หรือเรียกอีกอย่างว่า สมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร คำว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งเป็นการประยุกต์ใช้ความสามารถที่มีเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ จึงจัดได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาส่งเสริมให้การเรียนรู้การสอนเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (นิศาชล นามสาย, 2563, น.241 -246)

ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 มีผลส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของครูและผู้เรียนเป็นหลัก อีกทั้งปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องเหมาะสมตามสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษา มีเป้าประสงค์สำคัญให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางความคิด มีคุณลักษณะและสมรรถนะสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงเพื่อสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการจัดการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถอภิปรายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกเปลี่ยนโรคได้ ดังนี้

1. สมรรถนะการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารสั่งการและมอบหมายงานไปยังครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจน โดยมีการสื่อสารอย่างเป็นกัลยาณมิตรให้คำแนะนำ และคำปรึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม และทันสมัย ส่งผลให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารเพื่อสร้างเครือข่ายกับผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอผ่าน การประชาสัมพันธ์ของทางสถานศึกษา ซึ่งควรจะมีการประชาสัมพันธ์ ติดต่อสื่อสารได้หลายช่องทาง เช่น เฟซบุ๊ก, ไลน์, เสียงตามสาย, เบอร์โทรศัพท์ เป็นต้น

2. สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ แสดงทักษะและความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่องเหมาะสม เพื่อเตรียมพร้อมรับต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งยุคโรคเปลี่ยนโรคนี้ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สถานศึกษาต้องมีการปรับรูปแบบการเปิดการเรียนการสอนอยู่บ่อยครั้ง เช่น การเปิดเรียนแบบออนแอร์ เป็นการเรียนรู้จากโทรทัศน์ผ่านดาวเทียม ที่มีตารางออกอากาศตามกำหนดชัดเจน โดยสถานวิทยุโทรทัศน์การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) จะเป็นตัวหลักในการกระจายสัญญาณ และมีโรงเรียนวังไกลกังวลเป็นฐานในการถ่ายทอดการจัดการเรียนการสอน ทำให้สามารถเข้าถึงโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลได้ และช่วยกระจายโอกาสทางการศึกษา การเปิดเรียนแบบออนแฮนด์ ครูผู้สอนจัดทำใบงานให้กับผู้เรียน โดยจะอยู่ในรูปแบบของแบบฝึกหัด หรือแบบเรียนสำเร็จรูปให้ผู้เรียนไปเรียนรู้ด้วยตนเองและทำเป็น การบ้าน ทั้งนี้ครูผู้สอนอาจไปเยี่ยม เพื่อแนะนำผู้เรียนในการทำใบงานบ้างเป็นครั้งคราว หรือผู้ปกครองทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำแก่ผู้เรียน การเปิดเรียนแบบออนไซต์ เป็นการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนตามปกติ เพียงแต่ลดจำนวนผู้เรียนลง โดยมีการกำหนดจำนวนผู้เรียนในแต่ละห้องเพื่อไม่ให้แออัดจนเกินไป ซึ่งสถานศึกษาอาจใช้วิธีการเพิ่มห้องเรียนหรือให้ผู้เรียนสลับวันมาเรียน รูปแบบนี้ช่วยให้ผู้เรียนและครูผู้สอนนั้น ไม่ต้องปรับตัวมาก ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ง่าย แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนรูปแบบนี้จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์การแพร่ระบาดในพื้นที่ว่า สามารถเปิดได้หรือไม่ จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะด้านการเปลี่ยนแปลงในยุคโรคเปลี่ยนโลกเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และต้องประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

3. สมรรถนะการวางแผนกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่มีเป้าหมายและทิศทางในการกำหนดแผนตามเป้าหมายการบริหารงานได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐและหน่วยงานต้นสังกัด สามารถบริหารจัดการโครงการและทรัพยากรต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้และบุคลากรสามารถปฏิบัติได้จริงและสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดและร่วมวางแผน พร้อมทั้งมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามแผนได้อย่างเป็นระบบ

สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง ประเมินและเชื่อมโยงสถานการณ์หรือประเด็นทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่เกี่ยวข้องเป็นการกำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อผลลัพธ์และประโยชน์ที่ยั่งยืน

4. สมรรถนะการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ตัดสินใจ อย่างเป็นระบบขั้นตอนบนพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน นำมาประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหา ได้อย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นหลัก มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง และมีการติดตาม ประเมินผลการตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อนำผลมาพัฒนาการบริหารอย่างต่อเนื่อง ในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เช่น เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ภายในสถานศึกษา ในช่วงแรกของสถานการณ์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประเมินสถานการณ์และตัดสินใจว่าจะเปิด หรือปิดสถานศึกษา หรือจะใช้รูปแบบการเปิดการเรียนการสอนในรูปแบบใด เช่น ออนไลน์, ออนแฮนด์, ออนแอร์ เป็นต้น

5. สมรรถนะการปรับตัวและยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่แสวงหาความรู้ และพัฒนาศักยภาพตนเองสม่ำเสมอและต่อเนื่องสามารถยอมรับ ปรับตัว ยืดหยุ่น พร้อมเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างทันท่วงที แสวงหาความรู้ พัฒนาศักยภาพตนเองสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เปิดกว้างการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดกับองค์กร ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมทั้งสนับสนุนให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อปรับตัวพร้อมที่จะยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม (พัชนียา ราชวงศ์และอำนาจ ทองโปร่ง, 2565, น.49-65; จิตติมา ชาลีกุล, 2564)

4. การพัฒนาครู

นักเรียนเป็นผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษานั้น เป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว สภาพแวดล้อม เพื่อน เป็นต้น หนึ่งในปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ ในการหล่อหลอมผลผลิตให้มีคุณภาพที่ดีนั้น คือ ครู เนื่องจากครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา คอยชี้แนะ อบรมบ่มนิสัย เพื่อให้เป็นคนดีมีศักยภาพพัฒนาสังคมต่อไป ดังนั้นครูจึงจำเป็น ต้องเสริมสร้างความรู้ ทักษะ เทคนิค กระบวนการใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เปลี่ยนแปลงศักยภาพของตนเองในทางที่ดีขึ้น เพื่อนำไปถ่ายทอดให้แก่กันนักเรียนได้เกิดกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด (อินทิรา ชูศรีทอง, 2563, 34)

ครูจะเป็นบุคคลที่มีความพร้อมและมีศักยภาพได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ รวมไปถึงเป็นการกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมไปถึงใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการกำหนดรูปแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพในการจัดการศึกษาที่มีศักยภาพและมีคุณภาพตามหลักเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 ด้านการวางแผนพัฒนาครู การพัฒนาต้องคำนึงอยู่หลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นวัตถุดิบ ประสงค์ เป้าหมายที่จะพัฒนาข้อมูลพื้นฐานของครูและนักเรียน คำนึงถึงเวลา งบประมาณ รวมไปถึงหน่วยงาน ที่แหล่งข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เพื่อออกแบบและอาศัยความร่วมมือของคนในองค์กร ในการเสาะหากระบวนการแก้ปัญหาที่สามารถปฏิบัติได้จริง

4.3 ด้านการนำแผนพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำแผนพัฒนาไปปรับใช้ ตามแบบแผนของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งวิธีการพัฒนาครูใน องค์กรมีอยู่หลากหลาย ดังนี้ 1) ศึกษาต่อระดับปริญญาในระดับที่สูงขึ้น 2) ประชุม อบรม สัมมนาหรือประชุม ปฏิบัติการ 3) ทำโครงการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิจัย 4) ทักษะศึกษา เยี่ยมเยือน ดูการจัดการเรียนการ สอนของสถานศึกษาอื่น ๆ ดูการสอนครูในสถานศึกษาเดียวกัน เป็นต้น 5) เขียนบทความวิชาการเกี่ยวกับการ ศึกษา 6) อ่านวารสารหรือหนังสือ แล้วแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในสถานศึกษา 7) สาธิตการสอนให้ บุคลากรในโรงเรียน หรือผู้บริหารสถานศึกษาชม เพื่อหาข้อบกพร่องและวิธีการสอนใหม่ ๆ 8) ฟังปาฐกถา การอภิปรายความรู้ทางวิชาการ เป็นต้น

4.4 ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู การประเมินผลการพัฒนาครู เป็นขั้นตอนสุดท้ายของ กระบวนการพัฒนา ต้องเป็นการประเมินที่มีระบบ ชัดเจนเข้าใจง่าย และนำผลการประเมินมาเผยแพร่ให้ บุคลากรที่เกี่ยวข้องรับทราบ เพื่อตรวจสอบข้อมูลทั้งหมดในทุกขั้นตอนว่า บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือนำความรู้ที่ได้รับไป ปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน (มานิตย์ นาคเมือง, 2552, น.18 – 26; สีมาลา ลียงวา, 2558, น.155 – 158)

5. ยุคโรคเปลี่ยนโลก

โรคเปลี่ยนโลก ประโยคที่ใช้การเล่นคำทำให้สะดุดตาผู้อ่าน แต่เป็นความหมายที่ทุกคนรู้จักกันดี นั่นก็ คือ โควิด 19 เป็นโรคที่เกิดจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสที่มาจากสัตว์สู่มนุษย์ ซึ่งการแพร่ระบาดนี้ ได้ กระจายเป็นวงกว้างไปทั่วโลก เกิดผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเปรียบเทียบเหมือนทำให้นาฬิกาโลก หยุดหมุน และนาฬิกาชีวิตหยุดชะงัก ทำให้มนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลายอย่าง เพื่อให้ตนเอง และ คนรอบข้างมีสุขภาพที่ดีปลอดภัยจากการติดเชื้อ และปรับสมดุลนาฬิกาชีวิตให้เสถียรอีกครั้ง จึงเป็นที่มาของ “โรคเปลี่ยนโลก” (วสันต์ ปัญญาแก้ว, 2565, น.7-9)

จากที่กล่าวข้างต้นโควิด 19 ส่งผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นนั้น เกิดใน หลาย ๆ มิติ อาทิเช่น มิติด้านสุขภาพ กระทบทางตรงสำหรับผู้ที่ได้รับเชื้อไวรัส (Coronavirus) จะแสดง อาการของโรคนี้นี้มีตั้งแต่ ไม่มีอาการ อาการเหมือนไข้หวัด ไอ เจ็บคอ ลื่นไม่รับรสจุกไม่ไ้กลื่นจนถึงอาการ รุนแรงติดเชื้อในปอด ปอดอักเสบ ระบบทางเดินหายใจล้มเหลว และอาจถึงขั้นเสียชีวิตได้ (ปิยะธิดา หาญสมบูรณ์, 2564, น. 5-9) ส่วนกระทบทางอ้อมนั้น คือ ผู้สัมผัสใกล้ชิดกับผู้ติดเชื้อ (เสี่ยงสูง) ต้องกักตัว เพื่อ ฝ้าสังเกตอาการเป็นเวลา 7 วัน นอกจากเสี่ยงที่ต้องติดเชื้อแล้ว ยังทำให้บางคน ต้องสูญเสียรายได้ จากการ หยุดงานเพราะกักตัว (สมนีนี วัชรสินธุ์, 2565) รวมไปถึงบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องทำงานอย่างหนักเพราะไม่

เพียงพอต่อจำนวนผู้ป่วย ส่วนผลกระทบมิติด้านการท่องเที่ยวแต่ละประเทศต้องปิดประเทศ เพื่อลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส ทำให้การขนส่งสาธารณะหยุดชะงัก และมีผลกระทบต่อเนื่อง ถึงมิติด้านเศรษฐกิจและสังคมด้านอื่น ๆ ถ้าไม่มีการคมนาคม การค้าขาย การศึกษา การเกษตร การบันเทิง ต้องเป็นอัมพาตตามไปด้วย

จะเห็นได้ว่าผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 เป็นวงกว้าง ไม่มีมิติใด ที่ไม่ได้รับผลกระทบ แต่ถ้าเราปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมอง ก็เห็นข้อดีของโรคนี้ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2563 พบเต่าทะเล Olive Ridley ที่ถือเป็นสัตว์ที่เสี่ยงต่อการสูญพันธุ์ กว่าแสนตัว กลับขึ้นมาวางไข่ในรอบ 7 ปี หลังจากที่ถูกฆ่ามาตั้งแต่ปี 2556 ที่รัฐโอตัส ประเทศอินเดีย สำหรับประเทศไทย จากภาพถ่ายดาวเทียมเปรียบเทียบระหว่างเดือนธันวาคม 2562 (ก่อนไวรัสแพร่ระบาด) และเดือนมีนาคม 2563 พบว่าปริมาณความหนาแน่นของไนโตรเจนไดออกไซด์ มีการลดระดับลงเป็นอย่างมาก ด้านธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 เนื่องจากประชาชนต้องกักตัวสังเกตสถานการณ์ อยู่ที่บ้านไม่สามารถจับจ่ายใช้สอยเหมือนปกติ ทำให้มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เกิดเป็นธุรกิจออนไลน์ และได้รับความนิยมเป็นอย่างสูง (ฐานเศรษฐกิจ, 2563)

6. โลกเปลี่ยน การศึกษาเปลี่ยน

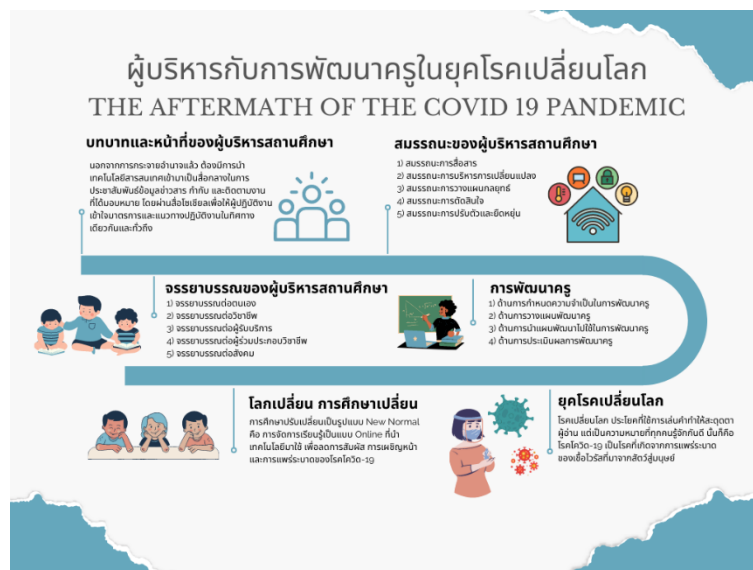
ในแต่ละประเทศมีการปรับเปลี่ยนแบบแผนการใช้ชีวิต โดยส่วนใหญ่ได้นำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นตัวช่วยหลักในการปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้การดำเนินชีวิตขับเคลื่อนได้แม้จะเกิดสถานการณ์ ที่คาดไม่ถึงอย่างการแพร่ระบาดของโควิด 19 ก็ตาม ซึ่งเรียกสถานการณ์ดังกล่าวว่า “New Normal” ราชบัณฑิตยสภา (2563) ได้ให้ความหมายว่า ความปกติใหม่และคำว่าฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต โดยทางด้านการศึกษาเองได้ปรับเปลี่ยน เป็นรูปแบบ New Normal คือ การจัดการเรียนรู้เป็นแบบออนไลน์ที่นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดการสัมผัส การเผชิญหน้า และการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสโคโรนา (Coronavirus) เพราะเหตุนี้จึงทำให้เกิดการนำ แอปพลิเคชันต่าง ๆ มาปรับใช้รวมถึงพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อส่งเสริมทักษะในการเรียนรู้ให้มีความน่าสนใจ และผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด ตัวอย่างเช่น เกมโมไบล์แอปพลิเคชัน เกมนี้พัฒนาโดยศิริพล แสนบุญ เป็นแอปพลิเคชันรูปแบบเกมที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงคำนวณ ประกอบด้วยภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และเสียงดนตรี ช่วยกระตุ้นความสนใจ อีกทั้งช่วยฝึกทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน, การพัฒนาแอปพลิเคชันเกมวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านสะกดคำรวมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบผสมผสานที่พัฒนาโดยสุธิดา จิมขุนทด, ณัฐพล รำไพ และวัธสาตรี ดิถียนต เป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดของลม กรุงเทพมหานคร เป็นต้น (กาญจนา บุญภักดี, 2563, น. A2 – A6; ศิริพล แสนบุญ, 2565, น. 56-66; สุธิดา จิมขุนทดและคณะ, 2564, น. 31-45)

จากตัวอย่างแอปพลิเคชันที่ยกตัวอย่างข้างต้น ทำให้เข้าใจได้ว่า ในสถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้เช่น การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่ส่งผลกระทบมากมายที่มีต่อการศึกษาล่วงแล้ว เมื่อมองอีกมุมหนึ่ง ถือว่า

สถานการณ์การแพร่ระบาดครั้งนี้ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีความน่าสนใจและช่วยเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อีกด้วย

การปรับการจัดการเรียนรู้จากรูปแบบเดิมเป็นรูปแบบออนไลน์ส่งผลดีหลายด้าน เช่น ทำให้ลดระยะห่าง ลดความเสี่ยงการแพร่ระบาดของโควิด 19 เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ เกิดกระบวนการการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นต้น แต่สิ่งที่สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น คือ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยความเหลื่อมล้ำ หมายถึง ความไม่เท่ากัน ความแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ต้นทุนทางสังคม เศรษฐกิจ ชนชั้นทางสังคม โอกาสทางการศึกษา เป็นต้น ส่งผลให้ผู้เรียนที่ไม่มีต้นทุนทางการศึกษาที่เพียงพอในการเข้าถึงการจัดการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ เกิดทักษะการเรียนรู้ได้ไม่เต็มศักยภาพ (วินิจ ญาเจริญ และคณะ, 2564, น.4-14) หรือที่เรียกว่า ภาวะความรู้ดถอย (Learning Loss) ซึ่งนรรพร จันทร เฉลี่ย เสรีบุตร (2564) ได้เสนอ 5 มาตรการฟื้นฟูความรู้ ของผู้เรียนที่เกิดภาวะความรู้ดถอย ดังนี้ มาตรการที่ 1) ประเมินสภาพแวดล้อมทั้งระบบ มาตรการที่ 2) การวางแผนของสถานศึกษาทั้งระบบ เพื่อสร้างความพร้อมและความมั่นใจให้แก่บุคลากร มาตรการที่ 3) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู มาตรการที่ 4) การช่วยเหลือผู้เรียนรายบุคคล และมาตรการที่ 5) การติดตามปรับปรุงและผลสะท้อนกลับ

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจ เปิดรับ ทำความเข้าใจ พร้อมสำหรับการปรับตัว ในยุคโรคเปลี่ยนโลกยุคที่มีการแพร่ระบาดของโควิด 19 ยุคที่มีสถานการณ์ที่คาดไม่ถึงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเพิ่มและพัฒนาสมรรถนะของครูให้มีศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี พร้อมทั้งป้องกัน การแพร่ระบาดของโควิด 19 ในสถานศึกษา (วสุสิกา รุมาคม และฐิชาภาญจน์ พิชรจิราพันธ์, 2565, น. 28-30) คณะผู้เขียนสามารถสรุปความเกี่ยวข้องระหว่างผู้บริหารกับการพัฒนาครูในยุคโรคเปลี่ยนโลกได้ดังภาพประกอบ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 ประกอบผู้บริหารกับการพัฒนาครูในยุคโรคเปลี่ยนโลก

ที่มา : พัฒนาและสังเคราะห์โดยคณะผู้เขียน

บทสรุป

จากที่กล่าวข้างต้นนำไปสู่บทสรุปของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาครูในยุคโรคเปลี่ยนโลกได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ต้องเป็นบุคคลที่มีการวางแผนรับมือกับทุกสถานการณ์ และต้องมีแผนสำรองเพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นอย่างคาดไม่ถึง ดังนั้นในยุคโรคเปลี่ยนโลก หรือในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 นั้น ผู้บริหารต้องเปิดใจ เปิดรับ ทำความเข้าใจปรับตัว พัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะของครู โดยกระบวนการที่เป็นระบบมีแบบแผน และมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพของครูผู้สอนให้พร้อมสำหรับพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีต่อสังคม ชุมชน และพลเมืองโลก

บรรณานุกรม

- กาญจนา บุญภักดิ์. (2563). บทความปริทัศน์เรื่องการจัดการเรียนรู้ยุค New Normal. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 19(2), A2 -A6.
- กุลลดา อารีย์วงศ์, ณรงค์กร ท่าม่วง, ธนพงษ์ เขมาคม และศิริินภา จิตรตรง. (2564). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในยุคนิวอร์มัล. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 17(2), 37-43.
- ข้อบังคับ ครุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 (2556, 4 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130ง, หน้า 73.
- จิรกีดิ์ ทองปรีชา. (2562). การบริหารจัดการการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ COVID - 19 ระดับมัธยมศึกษาพื้นที่โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร. เข้าถึงได้จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597914679_6114832031.pdf เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2565
- ฐานเศรษฐกิจ. (2563). ข้อดีโควิด-19 ธรรมชาติได้พักหายใจ - ธุรกิจออนไลน์โตกระโดด. เข้าถึงได้จาก <https://www.thansettakij.com/lifestyle/429647> เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2565
- ฐิติมา ชาลีกุล. (2564). สพฐ. ประชุมทางไกลชี้แจงแนวทางปฏิบัติภายใต้สถานการณ์โควิด-19 สำหรับโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา. เข้าถึงได้จาก <https://www.obec.go.th/archives/363188> เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2565
- นรรธพร จันทร์เฉลี่ย เสริบุตร. (2564). ภาวะความรู้ถดถอย (Learning Loss) ที่ต้องเร่งแก้ไขในมุมมองของ CEO Starfish Education. เข้าถึงได้จาก <https://www.starfishlabz.com/blog/601> เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2565

- นัจกั บุษามิพ. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อมุ่งสู่การเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 10(2), 334 -345.
- นิศาชล นามสาย. (2563). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
, 8(30), 241 -246.
- ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สารความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู
ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐาน
วิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556, 12 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 156ง, หน้า
47-49.
- ปิยะธิดา หาญสมบูรณ์. (2564). ค่ารักษาพยาบาลของโรคโควิด 19. *วารสารกรรมการแพทย์*, 46(2), 5 - 9.
- พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116
ตอนที่ 74 ก, หน้า 3.
- พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116
ตอนที่ 74 ก, หน้า 12.
- พัชนียา ราชวงศ์และ อำนวย ทองโปร่ง. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่(New
Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. *Journal
of Roi Kaensarn Academi*, 7(6), 49-65.
- มานิตย์ นาคเมือง. (2552). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
(วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2563). ราชบัณฑิตบัญญัติศัพท์คำว่า New normal. เข้าถึงได้จาก
<https://royalsociety.go.th/C-new-normal/> เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2565
- วสันต์ ปัญญาแก้ว. (2564). หลากชีวิต Covid – 19 วัฒนธรรม. *วารสารวิชาการ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 33(1), 7 – 9.
- วัสถิกา รุมาคม และฐิชากาญจน์ พัทธจิราพันธ์. (2565). การบริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่หลัง
วิกฤตโควิด-19. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*, 9(6), 28-30.
- วินิจ ผาเจริญ, ภัทรชัย อุทาพันธ์, กรวิทย์ เกาะกลาง และสุรัชย์พุดชู. (2564). ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
ของพลเมืองไทยกับสถานการณ์การเรียนออนไลน์ในยุคไวรัสโควิด 19. *วารสารวิชาการปัญญาภิธาน
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย*, 6(1), 4 -14.
- วีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร. (2564). บทความโรครใหม่ สร้างโลกแห่งการเรียนรู้ใหม่ อนาคตการศึกษาไทยยุค

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566)

หลัง COVID-19. เข้าถึงได้จาก <https://www.eef.or.th/future-of-thai-education-after-covid19/>

เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2565

ศิริพล แสนบุญ. (2565). การพัฒนาเกมโมบิลแอปพลิเคชันเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดเชิงคำนวณสำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 21(1), 56-66.

สีมาลา ลียงวา. (2558). แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว). *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 10(3), 155 -158.

สุนนี วัชรสินธุ์. (2565). ใครบ้างเข้าข่าย ผู้สัมผัสใกล้ชิดเสี่ยงสูง สังเกตอย่างไร ต้องกักตัวกี่วัน. เข้าถึงได้จาก <https://www.pptvhd36.com/health/news/93> เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2565

สุธิดา จิมขุนทด, ณัฐพล รำไพ และวัตสาตรี ดิถียนต์. (2564). การพัฒนาแอปพลิเคชันเกมวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่าน สะกดคำรวมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 8(2), 31-45.

สุรีย์พร จิตรกิตติโชติ. (2562). จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 528 – 539.

อินทิรา ชูศรีทอง. (2563). รูปแบบการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บทบาทของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ยุคดิจิทัล The role of executives and knowledge management in the digital era

จันทริกา เปสันทะ* ดารินทร์ ชัยกิจวัฒนา* อธิกร วรบำรุงกุล**
เริงวิชญ์ นิลโคตร*** วัยวุฒิ บุญลอย*** อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง***
Chantarika Pasantea* Darin Chaikijwattana* Theerangkoon Warabamrunkul**
Reongwit Nikote*** Waiwoot Boonloy*** Arungiat Chansongsaeng***

Received: 28 October 2022 / Revised: 19 December 2022 / Accepted: 31 December 2022

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการสถานศึกษาร่วมกับการจัดการความรู้ที่ดีถือเป็นกุญแจสำคัญในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนางาน พัฒนาคน พัฒนาองค์กร ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้ ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ มีการพัฒนาตนเองตามสายงาน และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนและบุคลากรของประเทศในยุคดิจิทัล ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการความรู้ ยุคดิจิทัลถือได้ว่าเป็นบทบาทที่มีส่วนสำคัญที่จะนำประเทศเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคประเทศไทย 5.0 ซึ่งบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการความรู้ในยุคดิจิทัลที่ดี ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่เพิกเฉยกับความคิดแบบเดิม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องวางตัวเองเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจรับเทคโนโลยีใหม่ๆ และกล้าที่จะทดลอง 4) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทีมในการสร้างวัฒนธรรม เสริมสร้างแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความคิดเชิงกลยุทธ์แบบอนาคตและรู้จักพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีในยุคปัจจุบัน และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพึงพา แบ่งปัน และกระจายความเป็นผู้นำ บทบาทของผู้บริหารที่กล่าวมานี้เมื่อนำมาบูรณาการให้อยู่ในการบริหารงานของสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจะสามารถนำไปสู่จุดหมายของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหาร / การจัดการความรู้ / ยุคดิจิทัล

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*** อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

* Graduate student at Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

** Assistant Professor Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

*** Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

Abstract

School management, in conjunction with good knowledge management, is critical for preparing for job development, human development, and organizational development to achieve results in the implementation of the planned action plan. In the digital era, everyone has access to knowledge, pursues self-development, and applies the knowledge gained to benefit students and personnel in the country. The digital era can be seen as playing a significant role in the country's transition to the Thailand 5.0 era. In a good digital era, the following are important roles of educational institute administrators and knowledge management: 1) School administrators must not be indifferent. 2) Every administrator in a school must consider themselves to be lifelong learners. 3) School administrators must embrace new technology and be willing to experiment. 4) School administrators direct the team's efforts to establish a culture. Motivate people to share their knowledge. 5) School administrators must have a future-oriented mindset and understand how to develop effective practices in the current era. 6) School administrators must rely on, share, and spread leadership. The above-mentioned administrators' roles, when integrated into educational institution administration in the digital era by educational institution administrators, can lead to the goal of providing quality education and forcing the school to investigate long-term efficiency and effectiveness.

Keywords: roles of executives / knowledge management / digital era

บทนำ

การจัดการความรู้ถือว่าเป็นหัวใจใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอีกต่อไปสืบเนื่องจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 เขียนว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” ซึ่งสถานศึกษาในประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546, 2546)

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management (KM) เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุราชการอันส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ความรู้ในองค์กร หรือความรู้ที่อยู่ในตัวบุคลากรขององค์กร หากไม่มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบความรู้นั้นก็จะไม่ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างที่ควรจะเป็น ยกตัวอย่างเช่น สถานศึกษาในปัจจุบันมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถในการทำงานพิเศษที่สถานศึกษาได้มอบหมายให้กับบุคลากร ได้มีการเกษียณอายุราชการ ลาออก หรือ ย้ายไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอื่น เมื่อมีบุคลากรมาทดแทนในตำแหน่งที่นั้น แต่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้งานเสร็จล่าช้า เนื่องจากต้องทำความเข้าใจและเรียนรู้งานใหม่ตั้งแต่ต้น จะเห็นได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษานี้ ถ้าสถานศึกษาจัดการความรู้ที่ดีก็จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาเสร็จบรรลุผลตามที่กำหนดและมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันโลกได้เจริญก้าวหน้าเข้าสู่ยุคดิจิทัล เป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารมีเป็นจำนวนมากมหาศาล มีช่องทางรับข้อมูลข่าวสารจำนวนมากและหลากหลาย บุคคลสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างง่าย รวดเร็ว แต่ในขณะเดียวกัน ความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับนั้นกลับมีน้อยลง บางครั้งข้อมูลที่ได้รับอาจเป็นข้อมูลเท็จมากกว่าข้อมูลจริง ดังนั้นบุคคลจึงต้องมีวิจารณญาณในการสืบค้นและกลั่นกรองข้อมูล พึงตระหนักว่า “การรู้เท่าทันข้อมูลข่าวสารในโลกดิจิทัลจะไม่โดนหลอก” ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและผลักดันให้สถานศึกษาจัดการความรู้ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในบทความนี้ได้นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ยุคดิจิทัล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) แนวคิด 2) ความเป็นมา 3) ความสำคัญ 4) ความหมาย และ 5) ลักษณะ

ยุคดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก เมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ยุคดิจิทัลกับเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว จึงมีผู้ที่สนใจเรื่องดิจิทัลและให้ความหมายของคำว่า “ยุคดิจิทัล” ไว้ดังนี้ ยุคดิจิทัลเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็ว ในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็น ข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลาการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา

Digital Era หรือยุคดิจิทัลนั้น คือสิ่งที่โลกของเรากำลังให้ความสำคัญทั้งในด้านธุรกิจการทำงาน ด้านสาธารณสุขไปจนถึงการใช้ชีวิตประจำวันของคนทั่วไป ระบบดิจิทัลเกิดขึ้นมาเพื่อช่วยให้ชีวิตคนได้รับความสะดวกสบายยิ่งขึ้นโดยเฉพาะด้านการติดต่อสื่อสาร และสนองความต้องการของมนุษย์ในแบบใหม่ๆ อีกด้วย โดยสิ่งที่คนส่วนมากเข้าถึงและใช้กันเป็นประจำในชีวิตประจำวันก็คือ โซเชียลมีเดีย (Social Media) มีลักษณะเป็นกลุ่มสังคมบนโลกออนไลน์ที่มีหน้าที่เป็นแหล่งสื่อสมัยใหม่ และเป็นแหล่งสื่อสารของผู้คนผ่านอุปกรณ์อย่าง Smart Phone, Tablet, PC และ Laptop (สำนักงาน ก.พ. 2564 : ออนไลน์, SUBBRAIN, 2562 : ออนไลน์)

คุณลักษณะยุคดิจิทัลที่สำคัญมี 3 ประการคือ

1. ความรวดเร็วในการสื่อสารไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดเก็บหรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ของผู้ใช้
2. การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลา สถานที่ ทำให้สามารถเข้าถึง รับรู้ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา
3. การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ ให้ทุกคนสามารถ จัดเก็บ เข้าถึง ใช้ พัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง

สรุปได้ว่า ดิจิทัลและเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิตของคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกที่ และทุกเวลา ไม่มีใครปฏิเสธได้ว่า การมีดิจิทัลไม่สำคัญต่อการดำเนินชีวิต ยุคดิจิทัลทำให้อยู่บนโลกที่กว้างมากขึ้น เพราะดิจิทัลไม่มีการจำกัดพื้นที่ ไม่จำกัดเวลาไม่จำกัดขอบเขตในการใช้งาน สามารถใช้ได้ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งตอบโจทย์การใช้ชีวิตของคนยุคใหม่ มนุษย์ทุกคนจึงต้องเรียนรู้ เข้าใจ และปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดดไปอย่างรวดเร็ว บุคคลที่ปรับตัวเข้ากับดิจิทัลได้ถือว่า พลิกชะตาชีวิตให้มีโอกาสและเส้นทางชีวิตที่พบความหลากหลายทั้งยังชัดเจนกว่าผู้อื่นมีทางเลือกอื่นที่นำพาเราไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพบนฐานความยั่งยืนอย่างรวดเร็ว

การจัดการความรู้ยุคดิจิทัล

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management (KM) หมายถึง การรวบรวม สร้าง และ จัดระเบียบ ความรู้ องค์ความรู้ที่มีอยู่ซึ่งกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร นำมาวิเคราะห์ ประมวลผล สร้างความรู้ใหม่ โดยใช้ความรู้เดิมและประสบการณ์ที่มีอยู่อย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อพัฒนานวัตกรรมสำหรับสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน และจัดการความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถ เผยแพร่ หรือแบ่งปันให้กับบุคคลทั้งในองค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้สามารถประยุกต์ใน สถานการณ์ต่างๆ ได้ ทันเวลา และทันเหตุการณ์ ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงาน ของคนในองค์กรมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด (สมชาย นำประเสริฐชัย, 2558 : 16, วิจารณ์ พานิช, 2559 : 8 - 9, สวัสดิ์ สกลเศรษฐ์, 2561 : 27, จริยา ปันทวัฏกุล และกิตติศักดิ์ ดียา, 2563 : 292-293 และ สุจิรา สาหา, 2563 : 26)

ในยุคดิจิทัลมีความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีหลายอย่าง ซึ่งเทคโนโลยีเหล่านี้มีผลต่อแนวทางการจัดการความรู้ขององค์กร ทำให้การแบ่งปันความรู้ การสกัดความรู้ และการเก็บรักษาความรู้เป็นไปอย่างง่ายขึ้นกว่าการจัดการความรู้แบบเก่าส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจการได้ตรงตามเป้าหมายและประสบผลสำเร็จมากขึ้น เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลที่นำมาใช้กับการจัดการความรู้ ได้แก่

1. การประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ (Cloud computing) เป็นการให้บริการของผู้ให้บริการเกี่ยวกับระบบเครือข่าย ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ ในการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งรวมกันอยู่ในศูนย์ข้อมูลหรือก้อนเมฆ มีการคิดค่าบริการตามการใช้งานจริง ผู้ใช้บริการเพียงมีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตก็สามารถใช้บริการดังกล่าวได้ โดยผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ notebook tablet และสามารถแชร์บริการร่วมกัน ข้อดีคือผู้ให้บริการสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานได้ เพียงจ่ายเงินเพิ่ม ไม่ต้องดูแลระบบเอง ผู้ให้บริการเป็นผู้ดูแลให้ ไม่ยุ่งยากในการอัปเดตระบบ ตัวอย่าง ซอฟต์แวร์การจัดการความรู้ที่ใช้เทคโนโลยีนี้ เช่น Office 365 และ SharePoint Online BMC Knowledge Management Salesforce Knowledge Management

2. ข้อมูลมหัต (Big data) ความเจริญก้าวหน้าในยุคดิจิทัล ทำให้เกิดข้อมูลขนาดใหญ่ อย่างรวดเร็ว มากมายมหาศาลขึ้น ที่เรียกว่า Big data ทำให้องค์กรต้องใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ มาช่วยบริหาร Big data เพื่อให้องค์กรพัฒนากระบวนการทำงาน แก้ไขปัญหาขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้เปรียบในการแข่งขัน ตัวอย่าง Big data ภายในองค์กร เช่น ข้อมูลพนักงาน ข้อมูลลูกค้า ข้อมูลผลการดำเนินงาน ความรู้ต่างๆ ที่อยู่ในคลังความรู้

3. Internet of Things (IoT) เป็นการเชื่อมต่ออุปกรณ์และสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกันด้วยอินเทอร์เน็ต ทำให้สามารถควบคุมอุปกรณ์และสิ่งต่างๆ ได้ทุกที่ ทุกเวลา เพียงมีโทรศัพท์เคลื่อนที่ เช่น ควบคุมการเปิดปิดไฟ เครื่องปรับอากาศ IoT ทำให้การจัดการความรู้เกิดขึ้นแบบ การอัปเดตเวลาตามจริง (real-time updates)

4. Mobile technology เทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่กลายเป็นสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน ซึ่งช่วยให้ KM เกิดขึ้นได้ในทุกที่ ทุกเวลา แบบ เวลาตามจริง (real-time) ทำให้ประหยัดเงินและเวลา

5. Artificial Intelligence (AI หรือปัญญาประดิษฐ์) เป็นระบบที่พัฒนาให้คอมพิวเตอร์ทำงานได้เหมือนปัญญาของมนุษย์ เช่น ระบบผู้เชี่ยวชาญ ระบบฐานข้อมูล หุ่นยนต์

ปัจจุบันสถานศึกษาภาครัฐได้มีการจัดการความรู้โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบโปรแกรมมาใช้ในการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษานำมาใช้ในการทำงาน 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายวิชาการ 2) ฝ่ายงบประมาณ 3) ฝ่ายบริหารงานบุคคล และ 4) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โดยโปรแกรมเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในระบบงาน 4 ฝ่ายมีดังนี้ ระบบดูแลช่วยเหลือ ระบบสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียน (PS school) ระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (Data Management Center; DMC) โปรแกรมระบบบริหารจัดการผลการเรียน (School mis) ระบบปัจจัยพื้นฐานนักเรียนยากจน ระบบรายงานผลการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี (E-budget) ระบบจัดการสอบ (NT RT) ระบบโปรแกรมดังกล่าวทำให้ลดปริมาณเอกสารในรูปแบบ กระดาษ (Paper) เปลี่ยนเป็นรูปแบบออนไลน์ อีกทั้งสามารถถ่ายทอดระบบงานต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาที่จะมารับผิดชอบต่อไปได้ต่อเนื่อง จากการศึกษางานเก่าในระบบพร้อมกับการศึกษาคู่มือการใช้งานของระบบโปรแกรมต่างๆ จึงทำให้สถานศึกษาดำเนินงานต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ จักรกฤษณ์ สิริริน (2562 : ออนไลน์) อดีต นักจัดการความรู้อาวุโส ประจำ “สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)” สำนักนายกรัฐมนตรี หรือ OKMD ยังได้เขียนบทความกล่าวถึง การจัดการความรู้ในยุค 5.0 ไว้ 2 เรื่องดังนี้

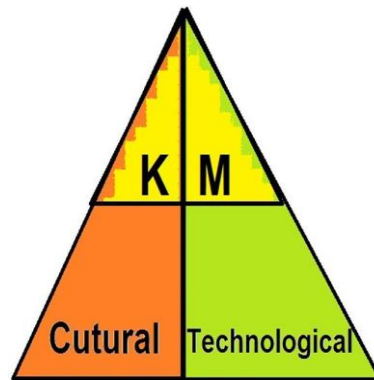
1. การจัดการความรู้รูปแบบใหม่ ที่เรียกว่า Dynamic Knowledge Management หรือ DKM

Epsen Kon (2013) ได้กล่าวว่า DKM คือ “ร่มใหญ่” ของคำว่า KM ในยุค 5.0 ที่จะหลีกหนีความเปลี่ยนแปลงจาก KM ไปสู่ DKM ไปไม่ได้ เหตุผลก็คือ Epsen Kon กล่าวว่า DKM คือ KM รูปแบบใหม่ที่ “การจัดการความรู้” ไม่ได้ถูก “จัดการ” โดย “มนุษย์” อีกต่อไป โดยเฉพาะการมาถึงยุคทองของ A.I. และ Big Data ในปัจจุบัน เพราะทุกวันนี้ โลกของเรา มีทั้ง Wikis, Blogs, Forums, Web sites, Public ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 Dynamic Knowledge Management databases, Social Networks, Enterprise big data, ที่มา : <https://www.salika.co/2019/10/17/>

ดังนั้น ลำพัง ความรู้เฉพาะตัว หรือความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) และความรู้แบบชัดแจ้ง Explicit Knowledge ที่แต่เดิมมี “มนุษย์” เป็นผู้ทำหน้าที่รวบรวม เรียงหมวดหมู่ จัดเก็บ และเผยแพร่การจัดการความรู้ ก็จะถูกเปลี่ยนมาเป็น การจัดการความรู้ ยุค 5.0 (Dynamic Knowledge Management หรือ DKM) คือมีระบบอัตโนมัติ โดยเฉพาะ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology หรือ ICT) เป็นผู้ดำเนินการให้จาก DKM คือ “ร่มใหญ่” ของ Epsen Kon ในภาพที่ 1 นำไปสู่ ทฤษฎีของ Barry Andrew Piorkowski (2012) ในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระโจมอินเดียนแดง

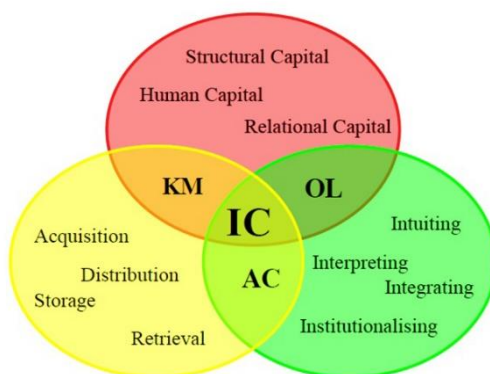
ที่มา : <https://www.salika.co/2019/10/17/km-knowledge-management-end/>

จากภาพที่ 2 Barry Andrew Piorkowski ได้ กล่าวว่า การจัดการความรู้ ในยุคใหม่ หรือ DKM เปรียบได้กับ “กระโจมอินเดียนแดง” ที่ประกอบด้วย “2 เสาหลัก” ที่คอยค้ำยัน “กระโจม” ไม่ให้ยุบตัว ซึ่งประกอบไปด้วย

1. เสาที่ 1 คือ Technological หรือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการความรู้ อย่างเต็มรูปแบบ นั้นย่อหมายถึง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology หรือ ICT) ที่ Barry Andrew Piorkowski ได้นำแนวคิด “ร่มใหญ่” ของ Epsen Kon มาจัดวางเอาไว้ให้เป็น “ฐานกระโจมด้านซ้าย” โดย เทคโนโลยี (Technological) ของ Barry Andrew Piorkowski นั้น ก็หมายถึง ลักษณะของเว็บไซต์แบบหนึ่ง ที่อนุญาต ให้ผู้ใช้ เพิ่มและแก้ไขเนื้อหาได้โดยง่าย(Wikis), เว็บไซต์รูปแบบหนึ่งมี ลักษณะรูปร่างหน้าตาคล้ายๆกับการเขียนไดอารี่ (Blog), กระดานสนทนาหรือกระดานแจ้งข่าวสาร (Forums), แฟ้มข้อมูลหรือกลุ่มแฟ้มข้อมูลที่มีอยู่บนเว็บไซต์ (Web Sites), ฐานข้อมูลสาธารณะ (Public databases), เครือข่ายทางสังคมในอินเทอร์เน็ต (Social Networks), คลังข้อมูลใหญ่ของทั้งองค์กร (Enterprise big data), คลังข้อมูลของทั้งองค์กร (Enterprise data), ช่องทางธุรกิจ (Business portal), จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Emails), เอกสาร (Documents) และ ฐานข้อมูล (Data base) ของ Epsen Kon

2. เสาที่ 2 คือ วัฒนธรรม (Cultural) ที่ Barry Andrew Piorkowski กล่าวว่า การทำการจัดการความรู้ ในยุค 5.0 นั้น หากยังมีการดำเนินการเหมือนกับการจัดการความรู้ ในยุค 4.0, 3.0, 2.0 หรือ 1.0 เราจะไม่เรียกการจัดการความรู้ ว่าการจัดการความรู้ ยุค 5.0 (Dynamic Knowledge Management หรือ DKM) ตามแนวคิดนี้ และการจัดการความรู้ แบบเดิม ๆ ที่กล่าวมา จะไม่มีวันประสบความสำเร็จ เฉก เช่นเดียวกับการทำ KM เหมือนที่หลายๆ มาเพราะ Barry Andrew Piorkowski ชี้ว่า การจัดการความรู้ ยุค 5.0

(Dynamic Knowledge Management หรือ DKM) ที่ดี นอกจากจะต้องประกอบด้วย Technological ที่ล้ำสมัย ซึ่งเปรียบเสมือน “เสากระโจมอินเดียแดง” ข้างหนึ่ง (ด้านซ้าย) แล้ว “เสากระโจมข้างขวา” จะต้องประกอบด้วย Cultural หรือ “วัฒนธรรม” ในที่นี้หมายถึง Motivations หรือแรงจูงใจ ให้ทุกๆ คนในองค์กรมี “นิสัย KM” หรือมี “วัฒนธรรม KM” ในทุกขณะจิตของการเป็นสมาชิกองค์กร กล่าวคือ การจะเกิดขึ้นของ DKM ที่ประสบความสำเร็จนั้น บุคลากรทุกระดับจะต้องมองการทำ KM ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน ในระดับ “วัฒนธรรม” Catherine Gannon (2014) ได้กล่าวว่า การทำ การจัดการความรู้ ยุค 5.0 (Dynamic Knowledge Management หรือ DKM) ทำให้ การจัดการความรู้ กลายเป็นเพียงเศษเสี้ยวเล็กเพียงส่วนหนึ่งขององค์กรเท่านั้น เพราะในยุค 5.0 ความสำคัญสูงสุดไม่ได้อยู่ที่ การจัดการความรู้ อีกแล้ว แต่อยู่ที่ IC หรือ Intellectual Capital หรือ “ทรัพย์สินทางปัญญา” ที่หากองค์กรใดสามารถสร้าง หรือมีเป็นเจ้าของได้ หน่วยงานแห่งนั้นจะเป็น “สุดยอดองค์กร” นั่นเอง ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 Intellectual Capital

ที่มา : <https://www.salika.co/2019/10/17/km-knowledge-management-end/>

2. ขับเคลื่อน การจัดการความรู้ (KM) 5.0 ด้วยแนวคิดการเคลื่อนย้ายความรู้ (Knowledge Mobility)

การ “ขับเคลื่อน การจัดการความรู้ (KM) 5.0 ด้วยแนวคิด การเคลื่อนย้ายความรู้ (Knowledge Mobility)” ให้รอบด้านนั้น จำเป็นต้องปูพื้นในเรื่องการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ (Knowledge Exchange) ก่อนโดยทั่วไปแล้ว Knowledge Exchange หรือ “การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้” สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทด้วยกัน กล่าวคือ

1. Intersectoral Mobility หรือ การเคลื่อนย้ายบุคลากรผู้มี “องค์ความรู้” ระหว่างต่าง ภาคองค์กร
2. International Mobility หรือ การเคลื่อนย้ายบุคลากรผู้มี “องค์ความรู้” ระหว่างประเทศ
3. Interdisciplinary Mobility หรือ การเคลื่อนย้ายบุคลากรผู้มี “องค์ความรู้” ข้ามประเภทสาขาความรู้ความชำนาญ

4. Virtual Mobility หรือ การเคลื่อนย้ายบุคลากรผู้มี “องค์ความรู้” แบบเสมือนจริงด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในยุคสื่อสังคม (Social Media)

“การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้” หรือ Knowledge Exchange จึงเป็นการช่วยลดระดับการขาดแคลนบุคลากรผู้มีความสามารถในสาขาที่จำเป็นรวมถึงเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายผู้มีความรู้ความสามารถระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา

Etzkowitz และ Leydesdorff (1995) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ (Knowledge Exchange) นอกจากจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายผู้มีความรู้ความสามารถระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษาแล้วยังถือเป็นสร้างกลไกการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนนักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ และนักเทคโนโลยี เพื่อช่วยสนับสนุนให้เกิดการนำผลงานวิจัยจากภาคการศึกษาและภาครัฐ มาพัฒนาต่อยอดไปเป็นผลงานนวัตกรรมต่อไป

1. Intersectoral Mobility หรือ การเคลื่อนย้ายบุคลากรผู้มี “องค์ความรู้” ระหว่างองค์กรที่ต่างกัน เช่น จากองค์กรในภาคการศึกษา ไปยังภาคอุตสาหกรรมและภาครัฐ อาทิ โปรแกรมการเรียนระดับปริญญาโทและปริญญาเอกที่มีการทำงานในภาคเอกชน หรือ ตำแหน่งอุตสาหกรรม (Industrial Placement) การสนับสนุนให้นักวิจัยจากภาคการศึกษาและภาครัฐได้ไปทำงานในบริษัทเอกชนระยะหนึ่ง รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยในภาคเอกชนได้มีผลงานตีพิมพ์ที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลร่วมกับนักวิจัยจากภาครัฐ ทั้งหมดนี้คือรูปแบบความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Public-Private Partnership) หรือ PPP

2. International Mobility หรือ การเคลื่อนย้ายบุคลากรผู้มี “องค์ความรู้” ระหว่างประเทศ เป็นการเคลื่อนย้ายตัวบุคลากรข้ามชาติ ที่ต้องเกี่ยวข้องกับความร่วมมือและข้อตกลงระหว่างประเทศ โดยเฉพาะ “นโยบายตรวจคนเข้าเมือง” (Immigration) การขอและออกใบอนุญาตให้คนต่างชาติเข้าทำงานในประเทศ (Work Permit) การเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ (Social Benefits) มาตรการภาษี (Tax Payment) สิทธิการได้รับบำนาญ (Pension Rights) รวมถึงการส่งเสริมให้มี VISA สำหรับนักวิทยาศาสตร์ (Scientist VISA) ระหว่างประเทศ ซึ่งต้องอำนวยความสะดวกให้กับครอบครัวของบุคลากรผู้มี “องค์ความรู้” ให้สามารถเดินทางติดตามมาได้ สิ่งเหล่านี้คือการสร้าง “แรงจูงใจ” ให้บุคลากรผู้มี “องค์ความรู้” ให้ย้ายกลับมาทำงานในประเทศบ้านเกิดของตน เป็นการลดอัตราสมองไหลกลับ หรือ Brain Gain

3. Interdisciplinary Mobility หรือ การเคลื่อนย้ายบุคลากรผู้มี “องค์ความรู้” ข้ามประเภทสาขาความรู้ความชำนาญ การสร้างสรรค์นวัตกรรมเกี่ยวข้องกับหลากหลายสาขาวิชาโดยเฉพาะ STEM Education หรือ Science (วิทยาศาสตร์) Technology (เทคโนโลยี) Engineering (วิศวกรรม) และ Mathematics (คณิตศาสตร์) เพราะการพัฒนาประเทศให้เป็น “สังคมแห่งการเรียนรู้” และการสร้าง “เศรษฐกิจจากผลผลิตนวัตกรรม” นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเคลื่อนย้ายแลกเปลี่ยนบุคลากรผู้มี “องค์ความรู้” ต่างสาขาความรู้ความชำนาญระหว่างหน่วยงานในภาคส่วนต่างๆ เพื่อทำให้เกิดการสร้าง “องค์ความรู้ใหม่” จากความรู้เดิมในหลากหลายสาขา

4. Virtual Mobility หรือ การเคลื่อนย้ายบุคลากรผู้มี “องค์ความรู้” แบบเสมือนจริงด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในยุคสื่อสังคม (Social Media) เป็นการหลอมรวมข้อ 1 - 3 ข้างต้นเข้าด้วยกันโดยเฉพาะ การใช้สื่อสังคม (Social Media) ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ จากหลายประเทศการเคลื่อนย้ายบุคลากรผู้มี “องค์ความรู้” แบบเสมือนจริงนี้มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมต่อ “องค์ความรู้” ข้ามพรมแดนเพื่อสร้างเครือข่ายติดต่อถึงกันได้ทั่วโลก ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้น

บทบาทของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ยุคดิจิทัล

ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงมากมายตามสถานการณ์ของโลกในปัจจุบัน ส่งผลกระทบให้สถานศึกษาต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ก้าวหน้าเทคโนโลยีอย่างร่วมสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดการความรู้ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์บนพื้นฐานความต่อเนื่องของระบบงาน ดังนั้นผู้บริหารคือบุคคลหลักในสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำทิศทางให้สถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน มีผู้แสดงความคิดเห็นที่มีทั้งความเหมือนและความแตกต่างของคำว่า “บทบาทของผู้บริหาร” ไว้ดังนี้ (ชยพล พานิชเลิศและเพียงแข ภูผาอาจ, 2564: 47 และ ชุตติมาพร เขาวนไว, 2557: หน้า 9)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานสถานศึกษา ในฐานะเป็นผู้นำ ผู้กำกับ ดูแล มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดวิจารณ์ญาณและความคิดสร้างงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นผู้ชำนาญการทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางการในทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ทুমเทพลังกายพลังใจและความคิดเต็มกำลังมีความเป็นผู้นำมีความคิดริเริ่ม วิสัยทัศน์รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดองค์กรบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้มีศักยภาพและเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน การบริหารจัดการของผู้บริหาร ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานกล่าวคือ ต้องรู้จักวิธีโน้มน้าวผู้ร่วมงาน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษาอยากอยู่กับสถานศึกษาตลอดไป และผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงาน และควรมีเครื่องมือในการช่วยถ่ายทอดความรู้สู่การปฏิบัติ ซึ่งจะต้องมีบทบาทของการเป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นผู้ที่สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีการพัฒนาตนเองทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้การดำเนินงานในโรงเรียนนั้นมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จจนเกิดประสิทธิผล (ชุตติมาพร เขาวนไว, 2557 : 9, กขพรพรรณ สุทธิศิริพงษ์, 2562: 2-4 และ ริญญากัณฑ์ สุภาศิริธนานนท์, 2563 : 2-5)

สรุปได้ว่า บทบาทของการเป็นผู้บริหาร คือผู้ที่สนับสนุนให้บุคลากรใน สถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารมีหน้าที่ตั้ง “เข็มทิศ” กำหนดทิศทางของสถานศึกษาสู่เป้าหมายสูงสุด การบริหารจัดการของผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน (เก่งตน เก่งคน เก่งงาน) นำหลัก

ธรรมาภิบาล “ครองตน ครองคน ครองงาน” การบริหารงานในสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำผู้กำกับ ดูแลมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดวิจารณ์ญาณและความคิดสร้างงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เหล่านี้เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องบริหารและจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและนำสู่การมีประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

ผู้บริหารยุคดิจิทัลต้องเจอกับสิ่งที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกไร้พรมแดนที่ทั่วทั้งโลกหลอหลอมกลายเป็นวัฒนธรรมเดียวกัน เชื่อมต่อกันได้อย่างรวดเร็ว ต่างก็ทำให้ระบบการทำงานนั้นเปลี่ยนไป จึงขอเสนอบทบาทของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ยุคดิจิทัลไว้ดังนี้ (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2564: ออนไลน์)

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่เพิกเฉยกับความคิดแบบเดิม ซึ่งบางความรู้และบางประสบการณ์แบบเดิมอาจยังคงมีคุณค่าในการปฏิบัติร่วมกันกับสถานศึกษาอยู่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจึงต้องไม่เพิกเฉยต่อภูมิปัญญาหรือความคิดแบบเดิม โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาหลายปีหรืออาจจะมีประสบการณ์ในการทำงานหลายสถานที่ ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะเรียนรู้ การเชื่อมต่อ และบูรณาการสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจกับผู้ที่มีความคิดและยึดถือความคิดวิธีการ การปฏิบัติงานแบบเดิม ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นนำมาบูรณาการจากยุคสู่สมัยสู่ยุคดิจิทัล

2. ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องวางตัวเองเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะในยุค 4.0 ที่กำลังก้าวเข้าสู่ยุค 5.0 ซึ่งมีความรู้จุลจายน้ำที่ไม่หยุดไหลเปรียบเสมือนดังความรู้ที่ต้องไม่หยุดที่จะเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสามารถนำโปรแกรมทางเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในจัดเก็บข้อมูลของสถานศึกษาอยู่ให้เป็นระบบระเบียบตลอดเวลาและต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นศูนย์กลางของบุคลากรทางการศึกษาทุกคน คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และเปิดกว้างทางด้านการเรียนรู้ การทดสอบ การปฏิบัติงานในปัจจุบันและเตรียมพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลง มากไปกว่านั้นควรเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดเพื่ออนาคต ให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆในสิ่งที่นักเรียนต้องการ บนพื้นฐานของสิ่งแวดล้อมตามสภาพบริบทของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจรับเทคโนโลยีใหม่ๆและกล้าที่จะทดลอง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดเป็นแบบระบบเดิมอาจจะมีความลังเลหรือไม่มั่นใจกับเทคโนโลยีดิจิทัล หรืออาจจะคิดว่ามันเป็นการยากเกินกว่าที่ตัวเองจะสามารถพัฒนาวิธีการใหม่ในการสอนที่ให้นักเรียนมาเป็นจุดศูนย์กลาง ฉะนั้นกุญแจสำคัญคือการชวนและสร้างแรงจูงใจเชิงบวกกับผู้ที่ลังเลที่จะเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่การฝืนหรือการบังคับต่อต้านพวกเขา แต่คือการกล้าที่จะเปิดใจรับกับเทคโนโลยีใหม่ๆ กล้าที่จะนำมาปรับใช้บูรณาการในสถานศึกษาให้เกิดผลลัพธ์ที่มีทิศทางสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทีมในการสร้างวัฒนธรรม เสริมสร้างแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ คือ ผู้บริหารต้องทำงานเป็นทีมกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงบนพื้นฐานความเท่าเทียม โดยการ

สร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาให้เกิดการแบ่งปันความรู้และเปลี่ยนความคิด คือ การนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวของบุคคลออกมาใช้ ไม่เก็บความรู้ไว้คนเดียว เหมือนคำกล่าวที่ว่า “ยิ่งให้ ยิ่งได้ ยิ่งใช้ ยิ่งเกิดผล” และต้องมีการกระตุ้น เร่งเร้า จูงใจ เสริมแรงเชิงบวก ให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ในการลงมือปฏิบัติต้องร่วมกับทีมงาน สร้างความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างยั่งยืนหรือประสบความสำเร็จต่อไป

5.ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความคิดเชิงกลยุทธ์แบบอนาคตและรู้จักพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีในยุคปัจจุบัน ซึ่งความคิดเชิงกลยุทธ์นี้คือ แนวคิดแบบอนาคตและมีการแก้ปัญหาที่อาจไม่สามารถแก้ไขได้โดยใช้นโยบายระบบ และแนวทางปฏิบัติแบบเดิม ต้องเป็นแนวคิดแบบกลยุทธ์ใหม่ เช่น การใช้กลยุทธ์เสริมแรงเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรแก้ไขปัญหาโดยการแก้ไขปัญหา จะต้องเป็นการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการปลายเปิด(เป็นวิธีการที่ไม่บังคับหรือสั่งการ) เมื่อบุคลากรได้แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการปลายเปิด ก็จะสามารถพัฒนางานในสถานศึกษาสู่แนวปฏิบัติที่ก้าวหน้าเข้าสู่ยุคปัจจุบัน

6. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพึงพา แบ่งปัน และกระจายความเป็นผู้นำ เพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้นำ การที่ผู้บริหารมีความคิดแบบอนาคตและผู้นำ ความเป็นผู้นำนี้เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลแต่ไม่ใช่จะต้องทำเพียงคนเดียว ควรมีการกระจายความอำนาจความเป็นผู้นำให้บุคลากรสถานศึกษาได้เป็นกำลังเสริมในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติงาน โดยเน้นการกระจายแหล่งที่มาของอิทธิพล และการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทั่วทุกกลุ่มคน ทำให้ความเชี่ยวชาญและความรู้สามารถกระจายไปทั่วทุกกลุ่มคน สิ่งสำคัญในการกระจายความเป็นผู้นำจะต้องกระจายให้เหมาะสมตามความถนัดกับตัวบุคคล เช่น การเชิญผู้นำการคิดแบบอนาคตและผู้นำแบบเดิมมาแบ่งปันความเชี่ยวชาญและความรู้ของพวกเขา สิ่งนี้อาจมีความท้าทายมากขึ้นเมื่อผู้บริหารยังมีความคิดแบบเดิม แต่ในขณะที่ครูและนักเรียนอาจคิดแบบอนาคตไปแล้ว ฉะนั้นหากมีการแบ่งปันความคิด แลกเปลี่ยนความรู้ กระจายความเป็นผู้นำจะช่วยให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ที่จะเกิดความแตกต่างอย่างทันสมัยนำไปสู่การพัฒนาและช่วยสนับสนุนเพื่อช่วยแก้ปัญหาที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ จากบทบาทของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ยุคดิจิทัลทั้ง 6 ข้อที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 บทบาทของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ยุคดิจิทัล

สรุป

ปัจจุบันนี้อยู่ในยุคดิจิทัล 5.0 เป็นยุคที่เทคโนโลยีพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด ทำให้ข้อมูล ข่าวสาร องค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก มีทั้งที่เป็นข้อมูลจริงและข้อมูลเท็จ ในการจัดการความรู้ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดสำหรับสถานศึกษาจะเป็นใครไปไม่ได้เลย ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยทำให้การจัดการความรู้ของสถานศึกษาเกิดขึ้นและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีบทบาทดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่เพิกเฉยกับความคิดแบบเดิม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องวางตัวเองเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจรับเทคโนโลยีใหม่ๆและกล้าที่จะทดลอง 4) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทีมในการสร้างวัฒนธรรม เสริมสร้างแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความคิดเชิงกลยุทธ์แบบอนาคตและรู้จักพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีในยุคปัจจุบัน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฟังพา แบ่งปัน และกระจายความเป็นผู้นำ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุดท้ายนี้ต้องการฝากให้ผู้อ่านได้ตระหนักว่า บทบาทผู้บริหารกับการจัดการความรู้ในยุคดิจิทัลนั้น แม้มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ถือเป็นโอกาสที่จะอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ต้องมีสติปัญญาในการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณที่ถูกต้องตามหลักกฎหมาย วัฒนธรรม ประเพณี ที่ดีงามของชุมชน ประเทศ และโลกเป็นสำคัญ

บรรณานุกรม

- กขพรพรรณ สุทธิรัฐพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จริยา ปันทวัฏกร และ กิตติศักดิ์ ดิยา. (2563). การจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 10(3), 292 - 293.
- จักรกฤษณ์ สิริริน. (2562). ผู้เชี่ยวชาญ KM “เวลาของคุณหมดแล้ว” ขอเชิญพบกับ DKM “การจัดการความรู้” ยุค 5.0 (ตอนจบ). สืบค้น 13 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.salika.co/2019/10/17/km-knowledge-management-end/>
- จักรกฤษณ์ สิริริน.. (2562). ขับเคลื่อน KM 5.0 ด้วยแนวคิด Knowledge Mobility. สืบค้น 13 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.salika.co/2020/04/15/knowledge-mobility/>
- จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์. (2564). บทบาทของผู้บริหารการศึกษายุคดิจิทัล. สืบค้น 2 ตุลาคม 2565, จาก <https://adacstou.wixsite.com/adacstou/single-post/บทบาทของผู้บริหารการศึกษายุคดิจิทัล>.

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566)

ชยพล พานิชเลิศ และเพ็ญแข ภูผายาง. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 8 (1), 45 - 57.

ชุติมาพร เชาวนัไว. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546. (2546). *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก. หน้า 1-16 (9 ตุลาคม 2546).

ริญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์. (2563). บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิจารณ์ พานิช. (2559). *ขอบฟ้าใหม่ในการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม สมชาย นำประเสริฐชัย. (2558). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น

สยามรัฐออนไลน์. (2563). ผู้เชี่ยวชาญแนะ5วิธีผู้บริหารการศึกษายุคดิจิทัล'. สืบค้น 2 ตุลาคม 2565 จาก <https://siamrath.co.th/n/147889>

สาวิตรี สกลเศรษฐ. (2561). *การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุจิรา สาหา. (2563). *การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). *โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Project)*. สืบค้น 12 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>

Piorkowski, Barry Andrew. (2012). A dynamic knowledge management framework for the high value manufacturing industry. *International Journal of Production Research* 51(7):1-10.

SUBBRAIN. (2562). *Important of Digital Era*. สืบค้น 12 ตุลาคม 2565 จาก <https://www.sub-brain.com/business/important-people-in-digital-era/>

ภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะในยุคศตวรรษที่ 21 Public Conscious Leadership in the 21st Century

ลัดดาวัลย์ วิชิต* วรณานิสา เสนาธรรม*

ธีรังกูร วรบำรุงกุล** เรียงวิทย์ นิลโคตร***

Laddawan Wichit * Wannisa Sanohsan*

Theerangkoon Warabamrungkul** Reongwit Nilkote***

Received: 27 October 2022 / Revised: 26 December 2022 / Accepted: 31 December 2022

บทคัดย่อ

จิตสำนึกสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญและเราสามารถสร้างขึ้นได้ โดยอาศัยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมหรือสังคมที่อยู่ หากไม่มีจิตสำนึกสาธารณะการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอาจยากลำบาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขัน ทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคม การเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือกัน การปฏิบัติงานร่วมกันลดน้อยลงจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะโดยจะต้องมีคุณลักษณะทั้ง 5 ด้าน คือ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความรับผิดชอบ 3) มีวุฒิภาวะ 4) การสร้างความสามัคคี และ 5) ความมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ผู้ร่วมองค์กรมีความรัก ความสามัคคี มีน้ำใจ เสียสละ และร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดความสำเร็จต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ / จิตสำนึกสาธารณะ / ศตวรรษที่ 21

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

***อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*Graduate student at Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

**Assistant Professor Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

***Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

Abstract

Public consciousness is an important part of us as a human which we could get from the environmental and social factors that we live. Without public consciousness, living in society could be tolerate. As the 21st Century is an era of changing and competing, there is continually reduction of the coexistence, sympathy, and help in society. Therefore, it is necessary for the leaders in this era to have public consciousness leadership; consists of five characteristics: 1) Vision and planning skills 2) responsibility both self and public issues 3) maturity and respect 4) unity leader and 5) fair morality and ethics, to lead their organizations working with love, unity, kindness, sacrifice, and co-working skills effectively. This satisfaction could transform our organization to achieve our goals.

Keywords: leadership / public consciousness / 21st century

บทนำ

เมื่อโลกได้เข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มรูปแบบ จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการก่อการร้าย วิกฤติเศรษฐกิจ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม การเอาัดเอาเปรียบ ความไม่เสมอภาคของคน จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่ถดถอยลงในทุก ๆ ด้าน การเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและสร้างพื้นที่เพื่อให้สามารถยืดหยุ่นอยู่บนโลกที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง องค์กรจึงเหมือนสิ่งมีชีวิตที่ต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง (Brown & Eisenhardt , 1997 ; Weick & Quinn , 1999) โดยการบริหารงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน อย่างรวดเร็วนี้ องค์กรต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องมีภาวะผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะหลายประการ จึงจะนำสามารถไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หากไม่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้วนั้นเส้นทางแห่งความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ยาก ในทางตรงกันข้ามหากผู้นำมีภาวะผู้นำที่ดี ย่อมทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ เกิดศรัทธามีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ดังที่โรจัน สารัตนะ และคณะ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงมากมายเกิดขึ้นนั้นการอยู่ร่วมกันในสังคมต้องอาศัยการเห็นอกเห็นใจกัน การมีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ตนเองเป็นหลัก จึงทำให้เห็นว่าผู้นำควรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะเป็นสำคัญ เพราะถ้าหากผู้นำไม่มีจิตสำนึกสาธารณะต่อสังคมนั้นอาจทำให้การบริหารองค์กรไม่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องไว้ และอาจทำให้ขาดวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ ผู้เขียนบทความจึงอยากนำเสนอคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะต่อสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 นี้

ผู้นำคือใคร

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ใช้อิทธิพลมากในการกำหนดเป้าหมาย หรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น บุคคลซึ่งได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กรต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ดูบริน (DuBrin, 1998) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์กับบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จึงสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม มีความสามารถในการจูงใจ โนมน้าวใจ ชักนำหรือการตัดสินใจ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นในองค์กร เพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ขององค์กรให้เกิดความสำเร็จ

ความสำคัญของผู้นำ

ธีรดา สืบวงศ์ชัย (2553) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร ยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

บรรพต รักษาม (2555) กล่าวว่า ผู้นำในองค์กรหรือสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานโดยรวมทั้งหมดขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแลและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สำหรับการบริหารงานขององค์กรหรือสถานศึกษาใดก็ตาม ผู้นำจึงเปรียบดังหลักสำคัญในการดำเนินงานและเป็นผู้ที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของงานด้านต่างๆ โดยรวมจึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำนั้นสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

เบนนิส (Bennis, 1984) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรในด้านของการเป็นผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความตระหนักรู้ในความสำคัญของคุณภาพขององค์กร เป็นผู้เปลี่ยนแปลงองค์กรให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและเป็นผู้สนองความต้องการทางการศึกษาของชุมชน

ดังนั้น ผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก เพราะผู้นำเป็นผู้ควบคุม ดูแล รับผิดชอบและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ

ภาวะผู้นำ คืออะไร

นักวิชาการจำนวนมากได้กล่าวถึง ความหมาย ความสำคัญ คุณลักษณะของภาวะผู้นำอย่างหลากหลาย ดังนี้

ความหมายของภาวะผู้นำ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารุณเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อน ในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

สัมมา ธรณิธ (2560) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ได้อย่างกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจ/บารมี) ต่อคน (ผู้ตาม/ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาประเทศหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

คูทซ์ และ ไวทริช (Koontz and Wehrich, 1988 ; อ้างถึงใน สัมมา ธรณิธ, 2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุด อย่างสมัครใจ และอย่างกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มในเชิงอุดมคติแล้วการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยความเต็มใจเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ แต่ควรพัฒนาให้ผู้ตามทั้งเต็มใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความเชื่อมั่นในทัศนคติเห็นว่าภาวะผู้นำประกอบด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นเพราะโดยปกติมนุษย์แต่ละคนต้องการการกระตุ้นแตกต่างกัน

3. ความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วม
4. ความสามารถที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงกระตุ้น

น็อทเฮาส์ (Nothouse, 2007 ; อ้างถึงใน พัชรา วาณิชวสิน. 2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

1. ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการระหว่างผู้นำและผู้ตาม
2. ภาวะผู้นำ เกี่ยวข้องกับอิทธิพลทางสังคม

3. ภาวะผู้นำ เกิดขึ้นในหลายระดับภายในองค์กรผ่านการเป็นพี่เลี้ยง การสอนงานในระดับบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและการสร้างแรงจูงใจ ในขณะที่สร้างทีม สร้างสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและจัดการข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในระดับทีมงาน รวมทั้งในขณะบ่มเพาะวัฒนธรรม การทำงานและการสร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร

4. ภาวะผู้นำ มุ่งเน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

โบวี (Bovee , 1993 ; อ้างถึงใน พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, 2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ นั้นคือวิธีการหรือการทำให้บุคคลอื่นในองค์กร ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ โดยอาจใช้อิทธิพลหรือศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจในการทำให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จผล

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้คำจำกัดความ ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

พัชรา วาณิชสิน (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า การขับเคลื่อนและผลักดันภาวะผู้นำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการต้องพึ่งพาอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะหากผู้นำที่มีภาวะผู้นำอ่อนแอ หรือไม่มีประสิทธิภาพย่อมไม่สามารถประคับประคององค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการได้ ซึ่งความเติบโต ความอยู่รอดหรือความล่มสลายขององค์กรส่วนหนึ่งมาจากการนำของผู้นำ ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญหรือต้องการให้มีหรือสร้างให้เกิดในตัวผู้นำขององค์กรทุกคนเพื่อให้ผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

สัมมา รณิธย์ (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร เนื่องจากบุคคลที่เป็นองค์กรจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรนั้นๆ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กร บางครั้งภาวะผู้นำใช้กระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความรู้แบบ “สหวิทยาการ” และมีความสามารถมีประสบการณ์สูงในการบริหารพัฒนาให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญกับผู้นำในการบริหารองค์กร เพราะถ้าหากผู้นำไม่มีภาวะผู้นำในการบริหาร อาจทำให้บุคลากรในองค์กรขาดความเชื่อมั่น ไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือปฏิสัมพันธ์ในองค์กรไม่เกิดขึ้น ขาดความสามัคคี ขาดวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรขาดการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งล้วนแต่ส่งผลเสียกับองค์กรทั้งสิ้น จึงเห็นอย่างชัดเจนได้ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญต่อผู้นำขององค์กรที่ต้องมี

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น (Burns)

เบิร์น (Burns, 1978 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2555) ได้กล่าวถึง วิธีการที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง อธิบายถึงภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของ

เบิร์น (Burns) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับ การตระหนักรู้ของผู้ตามโดยการยกระดับแนวความคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรม สันติภาพ โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมี แนวคิดจากตัวตนในทุกวันไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า เบิร์น (Burns) มีแนวคิดว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมี การแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่ง

เบิร์น (Burns, 1978 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของ บุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยน ซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรก ตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึง ความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทำให้เกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสราภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้นำแบบจริยธรรม อย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิม ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลกเบิร์กแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยน สภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

คุณสมบัติของผู้นำที่ดีเป็นอย่างไร

ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นเฉพาะตัว ซึ่งผู้นำต้องมีคุณสมบัติที่ดีเพื่อให้เป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้สรุปคุณสมบัติของผู้นำที่ดีไว้ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| 1. มีความรู้ | 2. มีความคิดริเริ่ม |
| 3. มีความกล้าหาญและเด็ดขาด | 4. มีมนุษยสัมพันธ์ |
| 5. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต | 6. มีความอดทน |
| 7. มีความตื่นตัวและพร้อม | 8. มีความรักดี |
| 9. มีความสงบเสงี่ยม ไม่ถือตัว | |

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำว่ามีองค์ประกอบในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าการให้องค์กรเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร ดังที่ เบคเกอร์ (Baker) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพลังในองค์กร พลัง จะนำไปสู่การปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายหลักขององค์กร การมี วิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือทำให้การทำหน้าที่ขององค์กรราบรื่นเป็นไปในทางเดียวกันทั้งองค์กร การสร้าง วิสัยทัศน์จะเป็นกลยุทธ์แรกของผู้บริหารที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกัน มองเห็น แนวทางความเป็นไปได้และมีความท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ หลังจากการสร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้นำต้องถ่ายทอดและสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดจุด ศูนย์รวมของสมาชิก ทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน

2. การสร้างบารมี การที่อำนาจในตัวของผู้นำมีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตน โดยผู้ตามจะเชื่อว่าความเชื่อของผู้นำถูกต้อง ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่ม หรือองค์กรได้ บารมีของผู้นำ จะประกอบด้วย คุณลักษณะพิเศษ คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกลและ การรับรู้ถึงภารกิจที่ต้องหา เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็น ธรรม สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้อง สามารถโน้มน้าวผู้อื่น และมีความสามารถในการ จูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การคำนึงถึงเอกบุคลล จะเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนา ความเป็นผู้นำและช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แบบตัวต่อตัวจะทำให้ได้โอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลาจึงจะช่วยให้เป็นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับ หน่วยงานหรือองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

4. การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ต่างๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการ วิเคราะห์ การนำไปใช้การตีความและการประเมินผล ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการ ใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวันของพวกเขา อย่างเช่น ครูใหญ่อาจให้กลุ่มเสนอ ความคิดเห็นใหม่ๆ ต่อโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่

5. การสร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการ กระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์ เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจใน การทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะทำโดยสร้างความมั่นใจ สร้างความเชื่อในเหตุผล ที่จะให้ลูกน้องรับรู้ว่าสิ่งที่เขากระทำนั้นและสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

สมชาย เทพแสง (2560) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการศึกษา ซึ่งจะมีลักษณะ พฤติกรรมต่างๆ อาทิ มีวิสัยทัศน์ มีจิตวิทยาในการบริหาร มีบุคลิกดี สามารถจูงใจ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่สำคัญทั้งด้านบุคลิกภาพที่ดี มีการเตรียมความพร้อมทางด้านข้อมูลสารสนเทศ มีความรู้ทางวิชาชีพ รู้เท่าทันในสถานการณ์ คติวิเคราะห์ แก้ปัญหาและตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

กรีนเบิร์ก และ บาร์รอน (Greenberg and Baron, 2008 ; อ้างถึงใน สัมมา ธรณิธย์, 2560) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสพผลสำเร็จ ประกอบด้วย

1. มีแรงขับเคลื่อน (Drive) คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ทะเยอทะยาน มีพลังความริเริ่มและการกระทำที่ทุ่มเทแบบกัดไม่ปล่อย
2. มีความซื่อสัตย์และมีความมีคุณธรรม (Honesty and Integrity) เป็นความเชื่อถือได้ เปิดกว้างและมีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ
3. มีแรงใจสูงในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ปรารถนาใช้อิทธิพลในการบรรลุวัตถุประสงค์
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) คือ ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ เป็นความรู้ถึงความสามารถของตนเอง
5. มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) ผู้นำจะต้องมีความรู้ในธุรกิจหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ ความรู้เกี่ยวกับกิจการของหน่วยงาน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในการทำงาน
6. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน
7. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามและสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ

จะเห็นได้ว่าการที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบจะต้องคุณสมบัติและคุณลักษณะตามที่กล่าวมาข้างต้น มีคุณงามความดีในแง่ของประพฤติ การปฏิบัติตนของผู้นำ การไว้วางใจผู้อื่น การเตรียมรับสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น การรู้จักตนเองว่าเป็นอย่างไร การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเชื่อใจและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปรับตัวตามสถานการณ์รวมทั้งยอมรับความผิดพลาดและความถูกต้อง ซึ่งผู้นำในยุคปัจจุบัน ยังมีผู้นำบางองค์กรที่ยังขาดคุณสมบัติและคุณลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ ด้วยสถานการณ์โลกในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก มนุษย์มีการต้องการความเท่าเทียม ความต้องการในการประสบความสำเร็จ ซึ่งสวนทางกับสถานการณ์ความเป็นจริงที่ไม่เอื้ออำนวยในการทำงาน องค์กรจึงต้องการผู้นำที่ดีพร้อมที่จะสามารถนำพา และสร้างความสำเร็จได้ตามความคาดหวังขององค์กร โดยอาจจะต้องเริ่มต้นจากปัจจัยภายในหรือจิตใจของคนเป็นผู้นำก่อน การสร้างพื้นฐานของจิตใจ ทักษะความคิดไปในทางที่ดี คือการเริ่มต้นที่ดี อย่างการสร้างจิตสำนึกสาธารณะที่ในยุคปัจจุบันนั้น เหลือน้อยในสังคมเรา

จิตสำนึกสาธารณะคืออะไร มีความสำคัญอย่างไรในศตวรรษที่ 21

การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ด้านจิตสำนึกสาธารณะกับบุคคลต่างๆ ให้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคมหรือสาธารณะ

ความหมายและความสำคัญของจิตสำนึกสาธารณะ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของจิตสำนึกสาธารณะหรือจิตสำนึกทางสังคม คือ การตระหนักถึงและคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกันหรือ การคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกัน

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2553) กล่าวว่า จิตสาธารณะ เป็นการปลูกฝังจิตใจให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เป็นการสร้างคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นเรื่องที่เกิดจากภายในเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญในการปลูกจิตสำนึกให้คนรู้จักเสียสละ ร่วมแรง ร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

จากความหมายและความสำคัญของจิตสำนึกสาธารณะที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ที่มีจิตสำนึกสาธารณะจะเข้าใจและสามารถแยกแยะเรื่องของความเป็นส่วนตัวกับเรื่องของสาธารณะได้ จิตสำนึกสาธารณะจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกคนล้วนต้องมีเพราะการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้นจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันและจะต้องคำนึงถึงส่วนรวม ไม่ว่าจะเป็นสังคมในรูปแบบใดก็ตาม และเราควรเสริมสร้างการมีจิตสำนึกสาธารณะแก่ทุกคนเพื่อช่วยให้สังคมที่เราอยู่ทำให้เกิดความสามัคคี มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น การมีจิตสำนึกแห่งความดีงามมุ่งมั่นที่คิดดี พูดดี และทำดีเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม

ผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 กับการมีจิตสำนึกสาธารณะ

กระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (The globalization) เกิดวิวัฒนาการความก้าวหน้าในทุกๆ มิติเป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง สุเมธ แสงนิมนวล (2552) ได้เปรียบเทียบการสำรวจความคิดเห็นของคนไทยในหัวข้อ ความต้องการผู้นำที่มีคุณสมบัติอย่างที่คุณไทยชื่นชอบได้ผลในทำนองเดียวกัน ดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์สุจริต คนไทยมองว่าความซื่อสัตย์สุจริต ควรจะเป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการแรกของผู้นำไทย เพราะความซื่อสัตย์สุจริตถือเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาของประเทศ ดังจะสังเกตได้ว่า การจัดลำดับความน่าเชื่อถือและสถิติการคอร์รัปชันนั้น ประเทศพัฒนาแล้วทั้งหมดจะมีผลการยอมรับในลำดับต้นๆ ทั้งสิ้น ในขณะที่ประเทศกำลังพัฒนาต้องแข่งขันกันเพื่อไม่ให้ตกเป็นอันดับรั้งท้าย

2. มีความยุติธรรม คนไทยให้ความสำคัญกับความยุติธรรม เพราะความยุติธรรมของผู้นำช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดกำลังใจในการทำงาน โดยมุ่งหวังว่า เมื่อมีความมุ่งมั่น ความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงานแล้ว จะได้รับความดีความชอบและการสนับสนุนจากผู้นำอย่างยุติธรรม

3. มีความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้นำ โดยธรรมชาติที่กลุ่มคนต้องการผู้นำก็เพราะต้องการให้ผู้นำแสดงบทบาทในการรับผิดชอบ และตัดสินใจแทนตน ดังนั้น คนไทยจึงต้องการผู้นำที่มีความรับผิดชอบ เช่นกัน

4. มีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ของผู้นำมีส่วนสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงานขนาดใหญ่อาจต้องใช้วิสัยทัศน์ที่เกิดจากการระดมความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กรร่วมกัน แต่อย่างไรก็ตาม วิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรก็ยังเป็นคุณสมบัติสำคัญที่เป็นที่ต้องการเสมอ

5. มีความคิดสร้างสรรค์ ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้นในองค์กร บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ก็สามารถช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำซาก ทำให้เกิดวิธีการหรือผลงานใหม่ๆ ขึ้นในองค์กร ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นคุณสมบัติประการหนึ่งของผู้นำที่คนไทยต้องการ

6. มีทักษะการทำงานเป็นทีม โดยลักษณะนิสัยดั้งเดิมของคนไทย มักไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมนัก แต่เมื่อสังคมมีการพัฒนาขึ้น เราจึงเรียนรู้และมองเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า การให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมรับผิดชอบยอมให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า การทำงานเป็นทีมของผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติที่ต้องการของคนไทยยุคใหม่

7. มีความเป็นผู้นำ การสื่อความของคำว่า มีความเป็นผู้นำ ในความหมายที่แท้จริง คือ การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำ (Leadership) ดังได้เคยกล่าวแล้วว่า ภาวะผู้นำคือ ศิลปะในการทำให้ผู้ปฏิบัติทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเต็มใจของผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้นำจะใช้เทคนิค บารมี หรือคุณลักษณะเพื่อการจูงใจอย่างไหนขึ้นขึ้นอยู่กับผู้นำเอง แต่สรุปแล้วสิ่งที่คนไทยต้องการคือ ผู้นำที่มีความเป็นผู้นำ หรือมีภาวะผู้นำอย่างเต็มเปี่ยมนั่นเอง

8. มีความเสียสละ มีคำกล่าวเตือนสติผู้นำอยู่เสมอว่า เป็นผู้นำต้องทำงานหนักกว่าผู้อื่น อดทนกว่าผู้อื่น และเสียสละกว่าผู้อื่น ผู้นำที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมย่อมไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงาน ดังนั้น จะหวังผลสำเร็จได้ยาก คนไทยจึงเชื่อว่าคุณสมบัติที่ดีอีกประการหนึ่งของผู้นำคือ เป็นผู้มีความเสียสละ

9. มีการวางแผน ผู้นำต้องทำงานเป็นระบบ มีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นเป็นตอน มีการแบ่งงานกันรับผิดชอบ การทำงานที่มีการวางแผน จะช่วยให้การติดตามงาน การจัดสรรงบประมาณ และการประเมินผลงานชัดเจนเป็นระบบ และถ้ามีปัญหาอุปสรรคใดๆ ก็จะสามารถแก้ไขได้ถูกจุด ทั้งยังใช้เป็นบทเรียนเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำซากได้อีกในอนาคต คุณสมบัติของผู้นำที่ทำงานอย่างมีการวางแผน จึงเป็นสิ่งที่ต้องการของคนไทยอีกประการหนึ่ง

10. มีวุฒิภาวะ วุฒิ หมายถึงความเจริญงอกงามความบริบูรณ์ ดังนั้น วุฒิภาวะ คือ สภาพหรือสภาวะที่แสดงให้เห็นว่าสมบูรณ์ทุกด้าน ทั้งทางด้านอายุ การศึกษา สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และการตัดสินใจ เป็นต้น คนไทยต้องการผู้นำที่มีความสมบูรณ์ดังกล่าว เพราะคาดหวังว่า วุฒิภาวะของผู้นำจะช่วยให้คุณสมบัติข้ออื่นๆ ของผู้นำโดดเด่นและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่าผู้นำที่ดีและเก่งแบบที่คนไทยชื่นชอบในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องยึด คือความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการทำงานเป็นทีม มีความเป็นผู้นำ มีความเสียสละ มีการวางแผน และมีวุฒิภาวะ ตลอดจนมีความกล้าหาญทางคุณธรรม จริยธรรม กล้าที่จะตัดสินใจทำในสิ่งที่ดีงาม ถูกต้อง เพื่อประโยชน์สุขและความสงบสันติของสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 คุณสมบัติดังกล่าวเมื่อผู้นำปฏิบัติ



ภาพที่ 1 คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะในยุคศตวรรษที่ 21

บทสรุป

ภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะในยุคศตวรรษที่ 21 นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทุก ๆ ด้าน อย่างรวดเร็วนี้ทำให้เกิดภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น เพราะความเลื่อมล้ำทางทางสังคมที่มีมากขึ้น สงครามทางเศรษฐกิจ ที่องค์กรต่าง ๆ ซึ่งสวนทางกับต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จึงทำให้คนสามารถทำได้ทุกอย่างโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อน ผลกระทบที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น และจิตใจของคน อาจขาดจิตสำนึกต่อสังคม เนื่องจากสภาพแวดล้อมปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เช่น สภาวะสังคมหรือครอบครัวที่เป็นอยู่ สถานการณ์ข้อบังคับขององค์กรที่กดดันจิตใจ เกิดความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงาน การเห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ของตนเอง ที่อาจทำให้การเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะด้วยตนเองเกิดขึ้นได้ยาก ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่จะต้องสามารถนำพาองค์กรให้ไปถึงเป้าหมาย และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยจะต้องเริ่มจากตนเองก่อนเป็นอันดับแรก เมื่อผู้นำปฏิบัติได้นั้นก็จะส่งผลกระทบต่อบุคคลในองค์กรอย่างแน่นอน ผู้นำจึงต้องอาศัยคุณลักษณะ 5 ด้าน สำคัญ เพื่อจะทำให้เกิดเป็นภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะต่อสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์มีการวางแผนในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มองการณ์ไกลถึง

ภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคตที่พร้อมจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 2) มีความรับผิดชอบ มีวินัยทั้งของตนเองและส่วนรวมขององค์กร 3) มีวุฒิภาวะและเคารพสิทธิของผู้อื่น เพราะการที่จะมีภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ได้นั้นจะต้องรู้จักการเคารพในสิทธิของผู้อื่นไม่ก้าวล่วงความเป็นส่วนตัวของผู้อื่น 4) มีการเสริมสร้างความสามัคคีความสามารถทำงานเป็นทีม และสร้างความตระหนักให้กับองค์กรในการรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมโดยต้องมีความใจและความเสียสละให้เกิดขึ้นในองค์กร และ 5) ความมีคุณธรรมจริยธรรม โดยอาศัยหลักธรรมต่าง ๆ ที่ผู้นำควรจะต้องนำมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดความยุติธรรมขึ้นในองค์กร เมื่อผู้นำสามารถสร้างจิตสำนึกสาธารณะให้เกิดขึ้นภายในตนเองและองค์กรได้นั้น จะทำให้องค์กรเกิดความรัก ความสามัคคี เกิดความเห็นอกเห็นใจกัน ผู้ร่วมองค์กรทำงานอย่างมีความสุข ผู้นำบริหารงานบรรลุเป้าหมาย จะไม่เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กร ส่งผลให้องค์กรหรือสังคมนั้นมีความน่าอยู่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในด้านต่างๆ ตามมา

บรรณานุกรม

- จอมพงษ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วี. พรินท์ (1991).
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2553). *80 แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธีรดา สืบวงศ์ชัย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี : ตรีนธสาร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บรรพต รักงาม. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)*. ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำจากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร. (2562). *แนวคิดใหม่ คุณสมบัติ 9 มิติ ของสุดยอดผู้นำแห่งอนาคต*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เกรท ไอเดีย.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จังหวัด ปทุมธานี*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต 2554*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิมพ์ลักษณ์.

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566)

วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย เทพแสง. (2560). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สัมมา รณิธย์. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

สุเมธ แสงนิมมวล. (2552). *ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : ส เจริญการพิมพ์.

อาภาพร เป็รียวนิม และคณะ. (2560). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ให้บริการด้านสุขภาพมืออาชีพของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*. 11(2), 230-238.

Bennie, W. (1984). *Leadership*. New York : Harper and Row.

DuBrin.A.J. (2014). *Leadership Research Finding, Practice, and Skills*. 8th Ed., (Cengage Learning, 2014)

เอกภาพบนความหลากหลาย : แนวคิดการพัฒนาสังคมไทยสมัยหลังนวยุค

Unity over Diversity: Concepts for the Development of Thai Society in the Postmodern Era

รัชฎาพร เกตานนท์*
Ratchadaporn Ketanon*

Received: 21 February 2023 / Revised: 23 April 2023 / Accepted: 17 June 2023

บทคัดย่อ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีลักษณะของความหลากหลายสูง กล่าวคือ มีความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่ประกอบด้วยประชาชนหลากหลายเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ซึ่งแต่เดิมมาคนไทยได้อยู่ร่วมกันในดินแดนขวานทองอันสงบสุขนี้มาอย่างช้านาน แต่ในสมัยหลังนวยุคนี้กลับพบว่ามีสถานการณ์ความขัดแย้งรุนแรงเกิดขึ้นในบ้านเมืองของเรามากมายที่มีสาเหตุปัจจัยหลักมาจากความขัดแย้งทางความคิดที่มีผลมาจากความแตกต่างหลากหลายของความเป็นพหุวัฒนธรรมที่ยากต่อการสร้างความเป็นเอกภาพแบบอันหนึ่งอันเดียวกันทางความคิดได้

รัฐบาลไทยภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้เห็นความสำคัญของการลดความขัดแย้ง และสร้างแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อสร้างเอกภาพให้กับคนในชาติให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ภายใต้แนวคิดการสร้างเอกภาพบนความหลากหลาย เสริมสร้างความสามัคคี ประองดอง สมานฉันท์ เพื่อหวังจะลดความขัดแย้งทางความคิดของคนในชาติลง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนทัศน์สมัยหลังนวยุค เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงและยอมรับกระบวนทัศน์ใหม่ ตลอดจนค้นหาวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งนี้ขึ้น ซึ่งความคิดในการสร้างความเป็นเอกภาพโดยการเน้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันตามความหมายเดิม อาจต้องเปลี่ยนไปเป็นการสร้างความเป็นเอกภาพบนความหลากหลาย สร้างความสามัคคี ความปรองดอง สมานฉันท์ โดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยในสมัยหลังนวยุคเป็นตัวขับเคลื่อน เพื่อลดความยึดมั่นถือมั่นในตนเอง ยอมรับความแตกต่าง เข้าใจความเปลี่ยนแปลง เคารพความเห็นที่หลากหลาย และมองความเป็นอื่นได้อย่างเข้าใจและสงบสุข เหล่านี้จะเป็นหนทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทยได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : เอกภาพ/ ความหลากหลาย/ หลังนวยุค/ สังคมไทย /ประชาธิปไตย

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

E-mail: kimketanon@hotmail.com

*Asst. Prof. of Department of Foundation Education, Faculty of Education, Silpakorn University,

E-mail: kimketanon@hotmail.com

Abstract

Thailand, as a country in the ASEAN Community, and, Thailand is another country that is characterized by high diversity, that is, there is a multicultural society consisting of people of various races, religions, languages and cultures. With these diversities, Thai people live peacefully a long time ago. But in the latter period, this era was found that many violent conflicts occurred in Thailand, which have the main cause of the conflicts of ideas that are caused by a variety of multicultural differences which is difficult to create a unified unity of thought

The Thai government under the leadership of Prime Minister General Prayut Chan-o-cha has seen the importance of reducing conflict and create a way to solve problems to unite the people in the nation to be united. Under the concept of creating unity on diversity, strengthen unity, reconciliation in hopes to reduce conflicts of opinion among people in the nation to conform to the postmodern paradigm. This paradigm shift greatly affects the thinking and lifestyle of humans today. So we must learn to change and accept new paradigms as well as finding new ways to resolve this conflict. The idea of creating unity by emphasizing unity in its original meaning may have to change to building unity over diversity. Create unity, reconciliation, reconciliation by using the democratic process in the postmodern era as a driver to reduce self-confidence, accept the difference, understand the change, respect various opinions and able to see other things with understanding and peace. These will be a way to solve conflicts in Thai society sustainably.

Keywords: unity/ diversity/ postmodernism/ Thai society/ democracy

บทนำ

สืบเนื่องจากสถานการณ์ความขัดแย้งรุนแรงในบ้านเมืองในช่วงก่อนที่รัฐบาลนำโดย พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีจะเข้ามาบริหารประเทศ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ให้เป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของรัฐบาลที่จะต้องสร้างให้เกิดความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติ โดยให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการระงับยับยั้งความแตกแยก ยุติการใช้กำลังและอาวุธสงครามในการก่อความรุนแรง มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ซึ่งก่อให้เกิดความไม่สงบในประเทศ ตลอด 8 ปี ที่ผ่านมารัฐบาลยังคงให้ความสำคัญแก่การขับเคลื่อนการดำเนินการเพื่อสร้างความเป็นเอกภาพ เพื่อลดเงื่อนไขความขัดแย้งเพื่อให้ประเทศมีความสงบสุขบนพื้นฐานของความรู้รักสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560)

สังคมไทยเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่ประกอบไปด้วยประชาชนที่มีความแตกต่างหลากหลายทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม แต่โลกในสมัยยุคที่ผู้คนได้รับอิทธิพลความคิดจากปรัชญาปฏิฐานนิยมที่เน้นเหตุผลและความเชื่อในเชิงวิทยาศาสตร์เชื่อในความเป็นหนึ่งเดียวสากล ส่งผลให้กระบวนการปกครองบ้านเมืองที่ผ่านมาให้ความสำคัญไปที่การรวมศูนย์หรือการสร้างเอกภาพ โดยเน้นหาวิธีที่จะทำให้คนไทยคิดและเชื่อในแบบเดียวกัน ด้วยหวังและเชื่อว่าเมื่อคนไทยมีวิถีคิดและความเชื่อที่เหมือนกันๆ กันแล้ว จะทำให้สังคมลดความแตกแยกลงได้ หากแต่จากความจริงในสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเราจะเห็นได้ว่ายังบังคับก็ยังแตกแยก ยังเกิดการปลุกเร้าและเรียกร้องให้คำนึงถึงความหลากหลายมากขึ้นๆ ด้วยเหตุที่จะพยายามรวมชาติหรือปลุกฝังความแตกต่างแต่ไม่แตกแยกด้วยการกระทำที่เน้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยคำว่า “เอกภาพ” (Unity) นี้ กลับทำให้ผู้คนยิ่งแตกแยก แบ่งฝักแบ่งฝ่าย ไม่ลงรอยกัน ซึ่งดูเหมือนจะยังทำยิ่งแยะ รังแต่จะทำให้สังคมไทยห่างไกลคำว่าความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันตามที่คาดหวังออกไปทุกที ดังนั้นการพัฒนาที่เอาแต่เน้นความเป็นเอกภาพด้วยการบังคับให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางด้านความคิด ความเชื่อ และการกระทำนั้นนอกจากจะเป็นสิ่งที่เกิดได้ยากแล้วนั้น ผลของมันกลับสะท้อนให้เห็นว่า ยิ่งบังคับยิ่งแตกแยก ดังนั้น การจะทำให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคมไทยซึ่งเป็นสังคมที่มีความเป็นพหุวัฒนธรรมสูงนี้เกิดขึ้นได้ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือต้องส่งเสริมแนวคิดให้ประชาชนคนไทยยอมรับในความหลากหลาย เคารพความแตกต่าง ซึ่งต้องไม่ใช่คำว่าเอกภาพที่เน้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นเครื่องมือ การดำเนินตามแนวนโยบายของรัฐบาลประเทศไทยดังที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นการปรับเปลี่ยนการพัฒนาภายใต้แนวคิดของกระบวนการทัศน์ใหม่ในสมัยหลังนวยุคซึ่งเชื่อในเรื่องของความหลากหลาย แนวคิดการสร้างเอกภาพในความเป็นหนึ่งเดียวกันอาจต้องเปลี่ยนมาเป็นการสร้างเอกภาพบนความหลากหลายตามวิสัยทัศน์ของประชาคมอาเซียนเปลี่ยนจาก Unity สู่ Harmony โดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยในสมัยหลังนวยุคเป็นตัวขับเคลื่อน ดังนั้นนโยบายการสร้างเอกภาพบนความหลากหลายจึงเปลี่ยนมาเน้นการสร้างสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ของคนในชาติ ซึ่งจะก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลได้ จะต้องทำอย่างไร จะมีวิธีการใด เราจะต้องใช้สิ่งใดเป็นเครื่องมือใดที่จะทำให้สังคมเกิดการพัฒนายภายใต้บริบทของความเป็นไทยที่หลากหลายและเป็นพหุสังคมในโลกของหลัง

สมัยใหม่นี้ได้นั้น สิ่งที่จะต้องพิจารณาก็คือแนวความคิดในเรื่องของกระบวนการทัศน์การพัฒนาในหลังนวยุค บทความนี้จึงขอเสนอแนวคิดการสร้างเอกภาพบนความหลากหลายเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสังคมไทย ในสมัยหลังนวยุคที่เหมาะสมกับบริบทไทย ซึ่งจะขอเสนอตามที่ได้เรียบเรียงมาในบทความตามลำดับ ดังนี้

การเปลี่ยนผ่านจากนวยุคสู่หลังนวยุค

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมหลังนวยุค นั้นหมายความว่าเราได้ผ่านสังคมนวยุค (Modernism, Modernity, Modernization) กันไปแล้ว ซึ่งจะขอกล่าวถึงยุคของนวยุคแต่เพียงสั้นๆ เพื่อทำความเข้าใจเป็น พื้นฐานต่อความเข้าใจในหลังนวยุค ดังนี้

นวยุค คือ ยุคของความทันสมัย (Modernism) เริ่มมีมาตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 5 ซึ่งเป็นยุคของการ ปฏิวัติวิทยาศาสตร์ในช่วงหลังยุคของการฟื้นฟูศิลปวิทยาการ (Renaissance) ในยุโรป คำว่า Modern มีที่มาจากภาษาละติน คำว่า “modernus = modern” แปลว่าสมัยใหม่ หรือทันสมัย ซึ่งรากฐานทางความคิดนี้เกิด จากการเปลี่ยนแปลงทางความคิดของผู้คนในสมัยนั้น ที่เปลี่ยนจากการเชื่อศรัทธาในพระเจ้าทุกอย่าง เปลี่ยนไป เป็นไปการเชื่อมั่นในตัวมนุษย์ เกิดการแสวงหาความรู้ความจริงสิ่งสากลในโลกตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นด้วยการ คิดเชิงเหตุผล พยายามค้นหาความรู้ ทำความเข้าใจสิ่งทั้งหลายด้วยจิตหรือปัญญา โดยมีความเชื่อมั่นตาม แนวคิดของมนุษยนิยมว่า มนุษย์มีความสามารถและมีศักยภาพที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้ด้วยตัวเอง หาได้ขึ้นอยู่กับพระเจ้าแต่เพียงอย่างเดียวไม่ มนุษย์ในยุคนี้จึงมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเหตุผล และเชื่อใน เรื่องการแสวงหาความรู้ความจริงในเชิงวิทยาศาสตร์ คือการค้นพบจากการปฏิบัติ พิสูจน์ ทดลอง และการใช้ เหตุผล โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าโลกมีกฎเกณฑ์ และวิธีการทางวิทยาศาสตร์นี้เองที่เป็นวิธีการในการค้นพบ กฎเกณฑ์ของโลก นวยุคจะเชื่อมั่นในวิทยาศาสตร์ว่าสามารถพิสูจน์ และแก้ปัญหาทุกอย่างให้แก่มนุษย์ได้ มนุษย์จะมีความสุขสมบูรณ์แบบในโลกนี้ได้โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ เป็นยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ทำให้ชีวิตมนุษย์มีความสุขสบายและมีความสุขกับเทคโนโลยีและความรู้ที่ ทันสมัย (นาวัน พิษณุวิศิษฐ์กุล, 2560) ซึ่งนวยุคนี้กินเวลายาวนานถึง 500 ปี เมื่อโลกเปลี่ยนผ่านกาลสมัยเข้าสู่ หลังนวยุค หรือที่รู้จักกันในนาม ศตวรรษที่ 21 หลังนวยุค (Post Modern) แปลว่า หลังสมัยใหม่ หรือนวยุค

กระบวนการทัศน์การพัฒนาหลังนวยุคมีรากฐานทางความคิดจากกระบวนการทัศน์ปรัชญาหลังนวยุคที่เชื่อใน เรื่องของความเปลี่ยนแปลง หลังนวยุคจะมีความเชื่อที่แตกต่างและตรงข้ามกับนวยุค ในขณะที่นวยุคเชื่อใน เรื่องของเหตุผลเชิงประจักษ์ ความรู้ความจริงได้มาจากการค้นพบจากการพิสูจน์ ทดลอง โดยใช้กระบวนการ ทางวิทยาศาสตร์ ความรู้ที่ผ่านการค้นพบทางวิทยาศาสตร์แล้วคือความจริงที่เป็นสากล แต่หลัง นวยุคได้มอง กระบวนการค้นหาและตีความความจริงที่แปรเปลี่ยนไปจากเดิม ซึ่งจุดนี้เองถือเป็นรากฐานทางความคิดของ หลังนวยุค ที่ความเชื่อในเรื่องการค้นหาความจริงโดยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ได้เปลี่ยนแปลงไป มิใช่ว่า จะไม่เชื่อในวิทยาศาสตร์เสียทีเดียว หากแต่เปลี่ยนความคิดไปว่า วิทยาศาสตร์อาจไม่ใช่เครื่องมือที่ใช้ในการ ค้นพบความจริงที่เป็นที่สิ้นสุดได้เสมอไป เพราะหลังนวยุคจะเชื่อในเรื่องของการเปลี่ยนแปลง เชื่อในเรื่องของ ความหลากหลายที่มาพร้อมกับความเป็นพลวัตทางสังคม ดังนั้น จึงไม่มีความรู้หรือความจริงใดที่เป็นสากล

ความรู้ความจริงเกิดจากการตีความในเชิงของภาษาที่อยู่ภายใต้บริบททางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไปตามแต่ละสังคม ซึ่งก็สามารถมีความเป็นอื่น และเป็นอื่นๆ ได้เสมอ ดังนั้น ความรู้ความจริง ความดีงาม ความถูกต้อง จึงเป็นสิ่งที่เราต้องพิจารณาผ่านสำนึกร่วมและอุดมการณ์ของสังคมประกอบด้วย กระบวนทัศน์การพัฒนาหลังนวยุคจึงไม่เชื่อว่าวิทยาศาสตร์จะเป็นคำตอบสุดท้ายของทุกสิ่งได้อย่างสากล ดังที่เอมมานูเอล คานท์ (Kant, 1804 อ้างถึงใน ประทุม อังกูโรหิต, 2556) นักปรัชญาตะวันตกได้เคยกล่าวไว้ว่า “อย่าหลงใหลวิทยาศาสตร์เพราะวิทยาศาสตร์มิได้ให้ความจริง ให้เพียงสิ่งที่เปี่ยมประโยชน์ เราต้องใช้วิทยาศาสตร์รับใช้มนุษยในขอบเขตของศีลธรรมและศาสนา โดยใช้สำนึกร่วมของมนุษยชาติเป็นเกณฑ์” ด้วยความคิดนี้เองที่ทำให้การมองโลกหรือกระบวนทัศน์หลังนวยุคเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

หลังนวยุค จึงไม่เชื่อในเรื่องความจริงที่มีหนึ่งเดียว ปฏิเสธความเป็นสากล เพราะเชื่อว่าโลกคือพลวัตตลอดเวลา และเต็มไปด้วยความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งแต่ละวัฒนธรรมนั้นก็มีความรู้ ความคิด และความเชื่อตามเหตุผลของตนเอง คุณค่า ความดี ความงาม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ต่างๆ จึงอยู่ภายใต้บริบททางวัฒนธรรมของแต่ละสังคม เราจึงไม่ควรจะตัดสินว่าอันไหนสิ่งใดดีที่สุดด้วยเกณฑ์ที่เป็นสากลหนึ่งเดียว สิ่งที่ดีที่สุดของสังคมหนึ่ง อาจจะไม่ดีสำหรับสังคมอื่นหรือคนอื่นก็ได้ ความคิดหลังสมัยใหม่ (postmodern) นี้เสนอให้ปฏิเสธความแน่นอน หนึ่งเดียว นักคิดหลังสมัยใหม่จึงปฏิเสธเรื่องสัจธรรมสูงสุดเป็นสากล โดยเห็นว่าอันติมะสัจ (Ultimate Truth) หรือความจริงสูงสุดเพียงหนึ่งเดียวนั้นไม่มี เพราะโลกและสังคมคือพลวัตและสังคมดำรงอยู่ด้วยความแตกต่างหลากหลาย (diversity)

กระบวนทัศน์การพัฒนาหลังนวยุคจึงเป็นการมองโลกที่แตกต่างไปจากเดิม ชุดความคิดจะมีความแตกต่างจากยุคนวยุค เชื่อในความหลากหลาย ไม่ยึดติดกับความคิด ความเชื่อ ความรู้และวิทยาการแบบเดิม ความหลากหลายจึงเป็นกระบวนทัศน์ที่สำคัญของยุคหลังนวยุค การพยายามสร้างความเป็นเอกภาพแบบ Unity ที่มีความหมายในเชิงการมุ่งเน้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยมีความคิดและความเชื่อเดียวกัน ไม่ใช่คำตอบของการขจัดความขัดแย้งในสังคมไทยในสมัยหลังนวยุคอีกแล้ว

เอกภาพ และความหลากหลายในสังคมไทย

มีผู้ที่กล่าวถึงความหมายของเอกภาพ ไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

เอกภาพ หรือความเป็นเอกภาพตามความหมายของคำว่า Unity ในภาษาอังกฤษ หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เนื่องจากแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชื่อมโยง ประกอบกันจนอยู่ในลักษณะหลอมรวมกันเป็นกลุ่มก้อน (ประเสริฐ ศรีรัตน, 2565)

เอกภาพ หมายถึง ความเป็นอันเดียวกัน การประกอบกันของส่วนต่างๆ เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่าง สมบูรณ์ กฎของเอกภาพเป็นสากล เป็นกฎของความสมดุล (Balance) กฎของการรวมกัน Cohesion) มีระเบียบ (Order) จากส่วนที่ใหญ่ที่สุดคือจักรวาล จนกระทั่งส่วน ที่เล็กที่สุดคือ อนุ ล้วนอยู่ในกฎของเอกภาพอันเดียวกัน องค์ประกอบ ศิลป์ เหมือนกับองค์ประกอบของชีวิต เป็นการสร้างเอกภาพขึ้นมา จาก ความสับสนยุ่งเหยิง จัดสรรสิ่งที่ขัดแย้งกันให้เข้ากันได้ (ชูลุด นิมเสมอ, 2565)

เอกภาพ ตามความเห็นของ ขวัญภา อุณหกานต์ (2562) กล่าวว่า คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความสอดคล้องกลมกลืนกัน และ สอ เสถบุตร (2565) กล่าวว่า เอกภาพ คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความสามัคคี เอกภาพ กลมกลืน

ดังนั้น เอกภาพจึงหมายถึง การประสานความสอดคล้องกลมกลืนกันให้เป็นหนึ่งเดียว ซึ่งความหมายก็จะเอนเอียงไปในทางการสร้างและให้ความสำคัญกับความเป็นหนึ่งเดียว

แต่ความเป็นสังคมไทย ดังที่ทราบกันอยู่แล้วว่า สังคมไทยเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมีความหลากหลายสูง ลำดับต่อไปผู้เขียนจึงเสนอประเด็นความหลากหลายเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและความเข้าใจในบริบทสังคมไทยให้มากขึ้น ดังนี้

ความหลากหลายในสังคมไทย

มีผู้ให้คำนิยามและความหมายเกี่ยวกับความหลากหลายไว้มากมาย ดังเช่น

ความหลากหลาย (Diversity) คือ ความหลากหลาย ความต่าง ๆ นานา ความมากมาย ความต่างกัน เช่น เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ สังคม ศาสนา วัฒนธรรม ฐานะทางเศรษฐกิจ การศึกษา (ขวัญภา อุณหกานต์, 2562)

ความหลากหลาย เป็นระดับความแตกต่างในลักษณะของรูปพรรณในหมู่สมาชิกที่นิยามไว้โดยมีวัตถุประสงค์หนึ่ง ๆ เช่น ความแตกต่างด้านกลุ่มชาติพันธุ์และเชื้อชาติ อายุ เพศ ศาสนา ปรัชญา ความสามารถทางกาย ภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ทางเพศ สติปัญญา สุขภาพจิต ลักษณะทางพันธุกรรม บุคลิกภาพ พฤติกรรมหรือความสวยงาม ในกลุ่มหนึ่งๆ (วิกิพีเดีย, 2566)

ความหลากหลาย หมายถึง การให้คุณค่าและการใช้ประโยชน์จากความแตกต่างของบุคลากร ซึ่งครอบคลุมถึงตัวแปรต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ สัญชาติ ความพิการ แนวโน้มทางเพศ อายุ การศึกษา ถิ่นกำเนิด และทักษะ รวมทั้งความแตกต่างทางความคิด ความคิดเห็น สาขาการศึกษา และมุมมอง (เกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ, 2562)

สรุปความหลากหลายคือความแตกต่างกันของความคิดและการกระทำที่อยู่บนพื้นฐานของวัฒนธรรมในแต่ละสังคม ความหลากหลายเหล่านี้อาจนำไปสู่ความขัดแย้งเนื่องจากไม่ยอมรับในความแตกต่างของวัฒนธรรมและการมุ่งหวังที่จะสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันบนพื้นฐานของความเป็นเอกภาพที่นิยามว่า Unity ในปัจจุบันเรามีความหลากหลายต่างๆ ที่สำคัญอันเป็นจุดอ่อนไหวต่อความขัดแย้ง อาทิ

1. ความเชื่อในศาสนา แม้แต่ในศาสนาเดียวกันก็ยังมี ความแตกต่างระหว่างนิกาย เช่น หินยาน-มหายานในศาสนาพุทธ, สุหนี่-ชีอะห์ ในศาสนาอิสลาม, โปรเตสแตนต์-โรมันคาทอลิก ในศาสนาคริสต์ นอกจากนี้ยังมีลัทธิต่างๆ เช่น โยเรห์, พลังจักรวาล, โอมชินรีเกียว

2. การเมืองการปกครอง ที่มีหลากหลายรูปแบบ เช่น ประชาธิปไตย-สังคมนิยม-คอมมิวนิสต์-เผด็จการ ซึ่งความแตกต่างนี้มักเป็นเหตุสู่สงครามแย่งชิงดินแดน, เรียกร้องเอกราช, การรุกราน, ก่อการร้าย

3. ระบบเศรษฐกิจ ทุนนิยม ตลาดการค้าเสรี ผูกขาด รัฐวิสาหกิจ สังคมนิยม มักนำไปสู่การกีดกันทางการค้า ปลาใหญ่กินปลาเล็ก เพื่อผลประโยชน์ของตนเองให้มากที่สุดเป็นที่ตั้ง

4. เชื้อชาติ สีผิว ความแตกต่างนี้อาจถูกมองในลักษณะดูหมิ่นเหยียดหยาม โดยยกตัวเองว่าเป็นชาติพันธุ์ที่เหนือกว่านำไปสู่ความขัดแย้ง การกดขี่ข่มเหง เกิดการทำลายล้างเผ่าพันธุ์กันได้

5. วิธีการดำเนินชีวิต คนในสังคมเมืองและสังคมชนบท ย่อมมีการดำเนินชีวิตที่ต่างกัน ในขณะที่สังคมชนบทมักถูกมองว่าด้อยพัฒนา แต่กลับเป็นสังคมที่มีความเอื้ออาทรต่อกันมากกว่าคนในเมืองใหญ่ที่ต่างคนต่างอยู่

6. ค่านิยม เพราะกระแสทุนนิยมที่สร้างค่านิยมที่ผิดเพี้ยนให้กับสังคมมากมาย สังคมไทยในปัจจุบันคนมีค่านิยมให้ความสำคัญกับความเจริญทางวัตถุมากกว่าคุณค่าทางจิตใจและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

7. วิสัยทัศน์ที่แตกต่าง ในสังคมต่างมีคนที่มีวิสัยทัศน์แตกต่างกัน ทั้งในแง่อนุรักษ์นิยมกับสมัยใหม่นิยม ขณะที่กลุ่มอนุรักษ์นิยมมีความพยายามที่จะรักษาระบบระเบียบประเพณีที่ปฏิบัติสืบต่อกันมายาวนาน กลุ่มสมัยใหม่นิยมก็พยายามจะเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่

นอกจากนี้ยังมีประเด็นของความแตกต่างหลากหลายในเรื่องของความต้องการที่ไม่เหมือนกัน แต่ละคนย่อมต้องการสิ่งตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของวัตถุ ฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน นำไปสู่การหาวิธีการไปสู่จุดหมายที่แตกต่างกัน ต่างคนต่างใช้วิธีการที่ต่างกันในการทำให้อบรมลัทธิประสงศ์หลายครั้งที่เดียวที่เราต่างขัดแย้งเรื่องวิธีการที่แตกต่าง แม้ว่าจะเห็นด้วยกันในจุดมุ่งหมายเดียวกันก็ตาม ตลอดจนการสื่อสารที่ต่างกันก็อาจนำมาซึ่งความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน จะเห็นได้ว่าความหลากหลายในประเด็นที่ยกมาดังกล่าวสามารถนำไปสู่ความขัดแย้งทางความคิดของคนในสังคมและก่อให้เกิดความไม่สงบได้

สังคมไทย ความหลากหลายดังที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นสิ่งที่มียู่ ในสภาพความเป็นจริงดังที่ทราบกันอยู่แล้วว่า สังคมไทยเป็นสังคมของพหุวัฒนธรรมที่ประกอบด้วยคนที่มีความหลากหลายทั้งเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม อยู่ร่วมกันในดินแดนไทยมาอย่างช้านาน ความหลากหลายทางชาติพันธุ์จึงทำให้สังคมไทยเป็นอีกหนึ่งประเทศที่มีความหลากหลาย ความแตกต่าง และความขัดแย้งสูง การแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยนโยบายการรวมชาติให้เป็นหนึ่งเดียวกันทางความคิดคงมิเป็นผล ดังนั้นเราต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้งเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เหมาะสมกับบริบทในโลกของความหลากหลายในสมัยหลังนวยุค

เอกภาพบนความหลากหลาย จาก Unity สู่ Harmony

สังคมไทยมีลักษณะความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมสูง ประกอบด้วยประชาชนที่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ทำให้วิถีชีวิตของผู้คนในประเทศมีความแตกต่าง และในท่ามกลางความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรมในสังคมไทย ที่ทำให้เกิดความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดที่แตกต่างจนนำไปสู่ความขัดแย้ง กระบวนการและความเชื่อในเรื่องประชาธิปไตยถูกนำมาใช้ในฐานะของการเป็นเครื่องมือที่เชื่อว่าจะสามารถหลอมรวมและจัดความขัดแย้งในสังคมลงได้ โดยเชื่อว่าถ้าสร้างความเป็นเอกภาพแบบ Unity ได้ สังคมไทยจะไม่มี ความขัดแย้งกันอีก แต่ความเป็นจริงดังที่เราประจักษ์ในประวัติศาสตร์กันมาแล้วว่า ยิ่งรวมเป็นหนึ่งโดยเน้นเอกภาพหนึ่งเดียวยกกลับยิ่งสร้างความขัดแย้ง สิ่งนี้ล้วนเป็นผลพวงมาจากฐานความคิดของนวยุค ที่เชื่อเรื่องความจริงสูงสุดเป็นสากล ความเป็นประชาธิปไตยจึงถูกนำมาใช้อย่างผิดๆ โดยประชาธิปไตยในแบบที่คนไทยเข้าใจในลักษณะของการยึดเสียงข้าง

มากเป็นหลักในทุกๆ เรื่อง กลับไม่ได้ช่วยพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาสังคมไทยในสมัยหลังนวยุค จึงต้องเป็นไปเพื่อลดความขัดแย้งและส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อสร้างความสุขสงบให้กับประเทศที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสูงเช่นนี้ เราจึงต้องเปลี่ยนวิถีคิดใหม่โดยยึดกระบวนการทัศน์หลังนวยุคเป็นที่ตั้ง เราต้องยอมรับว่านวยุคนั้นได้ผ่านไปแล้ว ความคิดนวยุคก็เปลี่ยนแปลงไปแล้วเช่นกัน เราจึงต้องมองโลกแบบใหม่ ปรับกระบวนการพัฒนาใหม่ เปลี่ยนการมองความจริงที่ยึดติดยึดมั่นถือมั่นในความจริงที่เป็นหนึ่งเดียวเป็นการมองความจริงว่ามันมีหลากหลาย ความรู้ความจริง ความเชื่อมีมากกว่าหนึ่ง และไม่เป็นสากล เราต้องเปลี่ยนความเชื่อในเชิงยึดติดมาเชื่อในเรื่องของความหลากหลายและการเป็นพลวัตของสังคมให้มากขึ้น เราจึงต้องเปลี่ยนแนวคิดจากการสร้าง Unity ไปสู่ Harmony กล่าวคือเปลี่ยนจากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นความสามัคคี แนวคิดการสร้างสามัคคี ประองดอง สมานฉันท์ ให้ความสำคัญกับความคิด และความเชื่อที่หลากหลาย เคารพความแตกต่างทางด้านความคิดและการกระทำของผู้คนในสังคมโดยไม่แบ่งแยกโดยการยึดตัวตนและความคิดของตนเองเป็นสิ่งที่ถูกต้องฝ่ายเดียว ไม่มองอีกฝ่ายที่คิดเห็นไม่ตรงกันเป็นศัตรูที่ต้องเอาชนะ ไม่บีบบังคับให้ฝ่ายตรงข้ามต้องคิดเหมือนกับตน แต่ให้หันกลับมาร่วมมือพูดคุยแก้ปัญหาสร้างความเข้าใจและการยอมรับความแตกต่างโดยสันติวิธี บนพื้นฐานของการยอมรับและเคารพซึ่งกันและกันของปัจเจกบุคคล

อย่างไรก็ตาม การแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกลุ่มคนในสังคมหนึ่งเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน เพราะรากของปัญหาส่วนใหญ่มาจากความขัดแย้งทางความคิด และความต้องการระหว่างกลุ่มคนที่แตกต่างกัน ในต่างประเทศจึงได้มีความพยายามที่จะใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสร้างความเข้าใจ และปลูกฝังเด็กและเยาวชนให้สามารถใช้ชีวิตร่วมกันได้อย่างสันติบนความแตกต่างที่หลากหลาย ดังนี้

ประเทศฟิลิปปินส์ : เป็นประเทศในประชาคมอาเซียนที่มีความแตกต่างทางศาสนา ทำให้เกิดการต่อต้านและไม่ไว้วางใจกัน จึงเกิดโครงการ Peace Education เป็นโครงการการศึกษาเพื่อการสร้างสันติภาพ เพื่อแก้ไขทัศนคติที่ไม่ดีระหว่างคนทั้งสองศาสนา โดยมีกลุ่มประชาสังคมทั้ง 2 ศาสนาเป็นอาสาสมัครช่วยกันสอนนักเรียนในระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา การเรียนการสอนในหนึ่งชั้นเรียนจะมีนักเรียนทั้งสองฝ่ายเรียนและทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นแนวทางแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยั่งยืนเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มที่แตกต่าง

ประเทศเกาหลีใต้ : มีการส่งเสริมพัฒนาทักษะการคิดเชิงเหตุผลและการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง กระทรวงศึกษาธิการของเกาหลีใต้ได้จัดให้มีหลักสูตรที่ให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล และเกิดการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น โดยสอดแทรกเข้าไปในทุกวิชาที่สอนและในทุกระดับชั้น เช่น ปลูกฝังจิตสำนึกการอยู่ร่วมกันในสังคม สิทธิและหน้าที่ของตนในระบอบประชาธิปไตย การเคารพกฎหมาย และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล หน้าที่การเป็นพลเมืองโลก สันติภาพ ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง และปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องเมตตาธรรมและมนุษยธรรมในกระแสโลกาภิวัตน์ โดยในห้องเรียนจะใช้องการอภิปรายและยกกรณีตัวอย่าง เพื่อให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์หาความจริงตามหลักเหตุผลมากกว่าอารมณ์ความรู้สึก

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยพบว่า คนจำนวนมากยังไม่ได้รับการปลูกฝังความคิดและจิตสำนึกในเรื่องการอยู่ร่วมกันอย่างสันติมากเพียงพอ ดังตัวอย่างที่พบกันโดยทั่วไปคือ เมื่อใครคิดเห็นต่างจากตนเองจะถูกมองว่าเป็นศัตรูและหลายครั้งก่อให้เกิดการขัดแย้ง การวิวาทกัน เกิดการวิวาทกษัตริย์วิจารณ์กันเมื่อพบว่าฝ่ายใดมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับของตน จนหลายกรณีนำไปสู่การฟ้องร้องคดีความตามกฎหมายมากมาย เป็นที่สร้างความวุ่นวายก่อความไม่สงบสุขให้แก่สังคมเป็นอย่างมาก การแก้ปัญหาและปลูกฝังค่านิยมความสามัคคีปรองดองสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นในสังคมไทย จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาระบบการศึกษาไทย และกระบวนการสร้างความเป็นประชาธิปไตยแบบใหม่ที่แตกต่างจากการรับรู้และปฏิบัติเดิม

สำหรับการศึกษา ควรวางรากฐานการอยู่ร่วมกันอย่างสันติผ่านการปลูกฝังเด็กและเยาวชนให้มีความนิยมยอมรับความแตกต่างโดยไม่แตกแยก นอกจากนี้ผู้ใหญ่ในสังคมควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี โดยเห็นคุณค่ากันและกัน ยอมรับฟังความเห็นที่แตกต่าง วิวาทกษัตริย์วิจารณ์กันโดยอยู่บนฐานของข้อเท็จจริงและการใช้เหตุผล เพื่อหาทางออกที่สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการสร้างสังคมใหม่ในสมัยนวยุค ที่คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขแม้มีความแตกต่างกัน และสามารถนำเอาความแตกต่างมาใช้ในทางสร้างสรรค์ ให้ประเทศได้รับการพัฒนามากขึ้น (ขวัญภา อุนทกานต์, 2562; เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2565; ชาญเชาวน์ ไชยานุกิจ, 2565)

กระบวนการสร้างประชาธิปไตยหรือความเป็นประชาธิปไตยหลังนวยุค เราอาจจะนำเอาดีความและปฏิบัติใหม่ ความเชื่อเรื่องการตัดสินใจโดยเสียงข้างมากอาจจะต้องเปลี่ยนไปเป็นไม่ตัดสินใจบนเกณฑ์ของหลักจริยธรรมที่เปิดกว้างทางกฎเกณฑ์และข้อจำกัดที่แตกต่างตามบริบทของสังคม โดยพิจารณาถึงสำนึกร่วมและอุดมการณ์ทางวัฒนธรรม ในที่นี้ผู้เขียนจึงขอเสนอแนวความคิดการพัฒนาการสร้างเอกภาพบนความหลากหลายเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสังคมไทยในหลังนวยุค โดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยในสมัยหลังนวยุคเป็นตัวขับเคลื่อน

ประชาธิปไตยหลังนวยุค

ประชาธิปไตยหลังนวยุคเป็นอย่างไร เป็นเวลาช้านานมาแล้วที่ประเทศไทยเราปกครองด้วยระบอบการปกครองที่เรียกว่า ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยยึดหลักการบริหารอำนาจของรัฐบาลที่มาจาก การเลือกของประชาชน โดยยึดหลักเสียงข้างมากและเคารพเสียงข้างน้อย โดยประชาธิปไตยที่ยึดกันคือ หลักความเสมอภาค เสรีภาพ และความยุติธรรม แต่เนื่องจากการหลักการนี้ยังคงเป็นที่กังขาของประชาชนคนไทยว่าเราเป็นประชาธิปไตยที่แท้จริงหรือไม่ เราเป็นประชาธิปไตยที่ยึดโดยหลักการแต่ปฏิบัติจริงไม่ได้หรือไม่ แต่ในโลกของความแตกต่างหลากหลายสมัยหลังนวยุคที่กระบวนการทัศน์เดิมได้เปลี่ยนไป ประชาธิปไตยในลักษณะการยึดเสียงข้างมาก อาจจะได้เป็นทางออกที่ดีเสมอไปอีกแล้ว ดังที่ ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ประชาธิปไตยในลักษณะการยึดเสียงข้างมากเป็นหลัก 1 คน 1 เสียง ใช้ระบบตัวแทน และเน้นการเลือกตั้ง อาจไม่ได้เป็นทางออกเสมอไป ประชาธิปไตยลักษณะนี้อาจตายไปแล้ว เพราะในที่สุดแล้ววิธีและระบบการเลือกตั้งทำให้เกิดช่องโหว่ ก่อให้เกิดปัญหาว่าด้วยเรื่องเสียงข้างมาก (adversarial

democracy) สร้างความรู้สึกรู้สึกว่าเป็นผู้ชนะและผู้แพ้ เกิดการประท้วงต่อต้านและภาวะความเป็นศัตรูกัน ยิ่งจะทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกันไปอย่างไม่รู้จบสิ้น

ในเมื่อคนเรามีความแตกต่างหลากหลาย สังคมประชาธิปไตยควรมีลักษณะอย่างไร ต้องมีกระบวนการตลอดจนวิธีในการสร้างเสริมแบบไหน จึงจะทำให้เราอยู่ต่อไปด้วยกันได้ ดังที่ ชาญเชาวน์ ไซยานุกิจ (2565) ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ว่า ความมีอคติในสังคมทำให้คนเราให้คุณค่าของความแตกต่าง ไม่เท่ากัน เรายอมรับและอดทนกับความแตกต่างไม่ได้ และผลักให้คนที่คิดต่างและไม่เหมือนเราอยู่ในชั่วตรงข้ามเสมอ เกิดการตีตรา ประณาม กีดกัน และการบังคับให้เกิดการหลอมรวมเป็นอันหนึ่ง นำมาซึ่งความทุกข์ ความรุนแรง และความแตกแยกในสังคม ยกตัวอย่างเช่น วัฒนธรรมในโรงเรียนที่เน้นการบังคับหลอมรวมให้นักเรียนทุกคนมีลักษณะเหมือน ๆ กัน ความกดดันเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในสังคมโรงเรียน ทำให้เราไม่สามารถมองเห็นและยอมรับความแตกต่างที่แต่ละปัจเจกบุคคลพึงมีได้ ท่ามกลางความหลากหลายและความขัดแย้ง คนไทยจึงควรร่วมมือกันสร้างความเป็นเอกภาพบนความหลากหลาย ยอมรับและเคารพความแตกต่าง ภายใต้กติกาของการเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย การใช้ชีวิตอยู่ในสังคมไทยเช่นนี้ต้องถือว่าเป็นการมองโลกในแง่ดี เพราะการมองโลกเช่นนี้เป็นการมองอย่างสันติและสอดคล้องกับความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

ประชาธิปไตยแบบใหม่ที่เรากำลังพูดถึงหรือมุ่งเน้น ควรมีความหมายที่กว้างออกไปจากเพียงแค่ระบอบการปกครองระบอบหนึ่ง ที่ใช้สำหรับการปกครองบ้านเมืองเพียงเท่านั้น แต่ควรมีนิยามให้ครอบคลุมไปถึงการดำเนินชีวิตของประชาชนในสังคม ซึ่งถ้าพิจารณาตามหลักการของประชาธิปไตย กล่าวคือยึดหลักของความเสมอภาค เสรีภาพและยุติธรรม แต่ในความเป็นจริงในสังคมไทยเราต้องพิจารณาและยอมรับว่า ทั้ง 3 สิ่งนี้ เราให้ความสำคัญกับสิ่งใดมากจนเกินไปหรือไม่ และยังมีสิ่งใดที่เราเพิกเฉยหรือมองข้ามไปตลอดจนยังมีสิ่งใดหรืออะไรที่เราไม่สามารถทำให้มันเกิดขึ้นได้จริง เหล่านี้ล้วนเป็นคำถามที่ประชาชนควรตั้งคำถาม และช่วยกันหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสังคมไทยให้เป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ซึ่งที่ผ่านมาเราอาจมองแต่หลักของความเท่าเทียม แต่ก็ต้องยอมรับอีกว่าสังคมไทยไม่มีความเท่าเทียมอย่างแท้จริง เราต่างไขว่คว้าดิ้นรนหาความเสมอภาค โดยที่เราเองก็ยอมรับอยู่ในที่อยู่ว่าความเท่าเทียมไม่มีอยู่จริง ในขณะที่เราก็แสวงหาเสรีภาพในการแสดงออก การแสดงความคิดเห็น และการดำเนินชีวิต ซึ่งเราก็เห็นแล้วว่า เสรีภาพของเราได้ถูกกำหนดโดยกรอบทางความคิดไว้อีกเช่นกัน แต่ในขณะเดียวกันที่เรามุ่งเน้นความเท่าเทียม อิสรภาพเสรีภาพ แต่ลืมความยุติธรรมว่าเป็นสิ่งที่สำคัญของแนวทางประชาธิปไตยที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในสังคม ความยุติธรรมในที่นี้หมายถึงอะไร ถ้าเรากำลังกล่าวถึงการสร้างเอกภาพบนความหลากหลาย ที่เน้นความสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ จาก Unity สู่ Harmony นั้น ความยุติธรรมจะหมายถึงการยอมรับความแตกต่าง ไม่กีดกัน ไม่แบ่งแยกแบ่งฝักแบ่งฝ่าย ไม่บังคับให้คนต้องคิดเห็นเหมือนกัน การเปิดโอกาสให้คนที่เห็นต่างได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกันพูดคุยแก้ปัญหาอภิปราย เสนอแนะ วิพากษ์วิจารณ์โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและมีเหตุผลอย่างจริงจัง เพื่อร่วมกันพัฒนาสังคมไทย ดังนั้นแล้วความสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ย่อมเกิดขึ้นได้ ดังเช่น ชาญเชาวน์ ไซยานุกิจ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า วิถียุติธรรมไม่ได้อยู่ในมือใครคนใดคนหนึ่งเท่านั้น แต่สร้างได้ด้วยมือของชาวบ้านที่

เข้าใจและมีธรรมชาติที่รักความเป็นธรรมอยู่แล้ว ศักดิ์ศรีของความเป็นประชาธิปไตยอยู่ที่การมีส่วนร่วม และแสดงออกถึงความต้องการและแสดงความคิดเห็นที่ไม่จำเป็นต้องเป็นไปในทางเดียวกันเสมอไป แต่ทำให้มีเอกภาพได้หากรู้และเข้าใจความแตกต่างและความขัดแย้งซึ่งเป็นธรรมชาติของสังคมมนุษย์

จอห์น ดิวอี้ (Dewey John, 2015) ได้กล่าวถึงประชาธิปไตยไว้ว่ามีได้หมายถึงเพียงระบบการปกครองประเทศดังที่นักรัฐศาสตร์ใช้กัน แต่ดิวอี้ให้ความหมายของประชาธิปไตยไว้อย่างกว้างมาก โดยหมายถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างสมาชิกของสังคมนั้นๆ ดิวอี้ได้ตั้งคำถามว่า ถ้าท่านเป็นพระเจ้า ท่านจะอย่างไรกับประชาชน ซึ่งคำตอบก็จะเป็นว่า จะตรวจสอบความต้องการของประชาชนและให้สิ่งที่พวกเขาต้องการ ดังนั้นเราจะเห็นหลักการที่สำคัญของประชาธิปไตยคือความต้องการของประชาชน ว่าต้องการอะไร ชอบอะไร คิดอะไร หลักการเช่นนี้ดิวอี้ได้แสดงความคิดเห็นของเขาโดยมองจากสังคมอเมริกันว่าประชาชนมีบทบาทต่อชุมชนของตนมาก เช่น มีส่วนร่วมในการออกกฎหมาย เลือกผู้นำ ดูแลชุมชน จัดตั้งสวัสดิการชุมชน การมีส่วนร่วมในหลายๆ ด้านเหล่านี้จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับปัจเจกบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดความตระหนักใน 2 ประการ คือ ประการแรกให้คนได้รู้และตระหนักว่ากระบวนการประชาธิปไตยเป็นอย่างไร และประการที่ 2 คือปัจเจกบุคคลต้องมีเสรีภาพเท่าเทียมกันเพื่อว่าจุดหมายของสังคมจะได้บรรจบกับความต้องการของทั้งส่วนรวมและปัจเจกบุคคลด้วยเช่นกันโดยไม่มีใครชนะแพ้ ไม่มีใครได้มากได้น้อยไปกว่ากัน ซึ่งจะเห็นว่าประชาธิปไตยในแบบของดิวอี้สามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกสังคม โดยเน้นที่การดำเนินชีวิตมากกว่าการปกครองที่ใช้หลักการเสรีภาพ เสมอภาค และความยุติธรรมตามที่ตีความกันตามวิถีแบบดั้งเดิม

ดิวอี้กล่าวว่า ปัจจุบันคนเราต้องเผชิญปัญหาในหลายด้านอยู่ตลอดเวลา เช่น ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเมื่อเกิดปัญหาคนเรามักย้อนกลับไปหาอดีต เสมือนว่ามีภาพอดีตเป็นภาพจำลองของปัจจุบัน แต่ดิวอี้มองว่าเราต้องมองว่าสังคมคือการเปลี่ยนแปลง ความรู้ความคิดและคุณค่าแบบเดิมๆ นั้นอาจจะต้องเปลี่ยนแปลงไป ความรู้หรือความคิดชุดเดิมจึงต้องนำมาประยุกต์หรือปรับให้เข้ากับสังคมในสมัยปัจจุบัน ประชาธิปไตยก็เช่นกัน เราต้องมองว่าสังคมประชาธิปไตยในสมัยปัจจุบันหมายความว่าอย่างไร ต่างจากสังคมแต่เดิมมาอย่างไร ขณะนี้สังคมกำลังเผชิญกับอะไร มีปัญหาอะไร เราจะแก้ปัญหานั้นอย่างไร และเราจะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันอย่างไร ทั้งนี้เพราะชีวิตและสังคมไม่ใช่สิ่งที่หยุดนิ่งอยู่กับที่ หากแต่ทว่ามีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวตลอดเวลา การยึดมั่นถือมั่นในหลักการหรือความคิดความเชื่อเดิมๆ อย่างแน่นเหนียวโดยไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจะทำให้กลายเป็นคนยึดมั่นถือมั่นถาวรไม่ทันต่อเหตุการณ์ได้ ดิวอี้เชื่อว่าการสร้างประชาธิปไตยต้องยอมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ด้วยความอดทน มีขันติต่อกัน และวิธีนี้จะทำให้นักชื้ออยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข (Dewey, 2015)

ดังนั้นประชาธิปไตยสมัยหลังนวยุคจึงควรมีลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในฐานะวิถีชีวิต คือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การหันหน้าเข้าหากัน ร่วมกันคิด ให้เหตุผล ชักจูงโน้มน้าว เคารพซึ่งกันและกัน การพยายามหาจุดที่ทุกฝ่ายรับได้ และที่สำคัญคือการมีความอดทนอดกลั้น และยอมรับความ

หลากหลาย เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับและเข้าใจความเปลี่ยนแปลง เปิดใจเรียนรู้ว่าความจริงไม่ได้มีเพียงหนึ่งเดียว และปัจเจกบุคคลสามารถมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ซึ่งเราก็สามารถอยู่ร่วมกันได้บนความหลากหลายทางความคิดเหล่านั้นโดยมีต้องบีบบังคับให้ฝ่ายใดคิดเห็นเหมือนกับฝ่ายตน โดยยอมรับว่ามนุษย์ทุกคนมีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าของกันและกันจากทั้งมิติของความเหมือนและความต่าง เราจึงควรหันหน้ามาสมัครสมานสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์กันไว้ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันโดยไม่แบ่งแยกความแตกต่าง เพื่อให้เราสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขมากขึ้น สิ่งเหล่านี้นับเป็นสิ่งจำเป็นในการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลายอย่างสังคมไทยเป็นอย่างมาก สังคมที่ให้ค่านิยมกับเสรีภาพนั้นต้องมีความอดทนอดกลั้นอยู่คู่กันด้วย ความอดทนอดกลั้นจะเป็นหลักประกันที่ช่วยให้เราอยู่ในสังคมที่มีความหลากหลายได้มากขึ้น

บทสรุป

เครื่องมือที่สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในสังคมไทยหลังวิกฤตคือ การปรับเปลี่ยนมุมมอง เปลี่ยนวิถีคิด แนวความคิดนี้มีพื้นฐานอยู่บนการยอมรับและเคารพในความหลากหลายและแตกต่างกันของผู้คนในสังคม เปลี่ยนจากการปลูกฝังความเป็นเอกภาพ (Unity) เป็นความสามัคคี ประองตองสมานฉันท์ (Harmony) แทน เพราะความเป็นเอกภาพที่เกิดจากการบังคับ ยิ่งทำให้คนเกิดความแตกแยก แต่ถ้าเปลี่ยนจากการบังคับเป็นการยอมรับ เน้นกระบวนการประชาธิปไตยในวิถีชีวิต เปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ยอมรับความแตกต่างหลากหลายและรับฟังความคิดเห็น เหตุผลซึ่งกันและกัน วิพากษ์และวิจารณ์อย่างมีมิตรไมตรี มีใจที่เปิดกว้าง ลดทอนอัตตาในตนเอง เน้นความสามัคคีประองตอง ตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันได้ด้วยความแตกต่างแต่ไม่แตกแยก เหล่านี้ต่างหากที่จะทำให้สังคมไทยเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้อย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

เกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ. (2565). *ความหลากหลาย*.

<http://doh.hpc.go.th/pmqa2562/topicDisplay.php?id=22>

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2565). *เอกภาพบนความหลากหลาย ค่านิยมที่ต้องสร้างให้เด็กไทย*.

<http://www.kriengsak.com/node/660>

ขวัญภา อุดมทานต์. (2562). *เอกภาพและความหลากหลายกับนโยบายเพื่อการพัฒนาการศึกษา*.

<file:///C:/Users/Admin/Downloads/chonnanee>

ชะลูด นิยมเสมอ. (2565). *เอกภาพ*.

http://www.digitalschool.club/digitalschool/art/art3_1/lesson1/Page16.php

ชาญเชาวน์ ไชยานุกิจ. (2565). *เอกภาพในความแตกต่าง*. คมชัดลึกออนไลน์, หน้า 1,

<https://www.komchadluek.net/news/126931>

- ชลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์. (2562). *ความหลากหลายทางวัฒนธรรม สังคมพหุนิยม กับประชาธิปไตย*.
<http://thaiciviceducation.org/th>
- นาวัน พิษณุวิศิษฐ์กุล. (2560). *ปรัชญาหลังนวยุค : อะไร อย่างไร และทำไม*. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*,
22(1), 147-155.
- ประทุม อังกูโรหิต. (2556). *ปรัชญาปฏิบัตินิยม: รากฐานปรัชญาการศึกษาในสังคมประชาธิปไตย*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ ศีลรัตน์. (2565). *เอกภาพ*.
http://www.digitalschool.club/digitalschool/art/art3_1/lesson1/Page16.php
- สอ เสถบุตร. (2565). *เอกภาพ*.
http://www.digitalschool.club/digitalschool/art/art3_1/lesson1/Page16.php
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). *การสร้างความปลอดภัยสมานฉันท์ รายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี*.
https://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/drive_politic/download/article/article_20190116140241.pdf
- วิกิพีเดีย. (2565). *ความหลากหลาย*. <https://th.wikipedia.org/wiki>
- Dewey, John. (2015). *Democracy and Education*. New York: The Free Press.
- TAFT. (2565). *เอกภาพท่ามกลางความหลากหลาย*. <https://www.gotoknow.org/posts/76278>

ITA กลยุทธ์ผู้บริหารในยุคดิจิทัล ITA Leadership Strategy in Digital Age

ประทับใจ วงศ์ชาวจันทร์* ธาณิดา ดาวประกาย*

ธีรังกูร วรบำรุงกุล** เรืองวิทย์ นิลโคตร***

Pratabchai Wongchaochan* Thanita Daoprakay*

Theerangkoon Warabamrunkul** Reongwit Nilkote***

Received: 28 October 2022 / Revised: 4 December 2022 / Accepted: 31 December 2022

บทคัดย่อ

กระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้สร้างความตระหนักตื่นรู้ให้กับสังคมโลก และสังคมไทยมาช่วงระยะเวลาหนึ่ง เมื่อคนเรายังเคยชินกับการดำรงชีวิตในรูปแบบเดิมอยู่ปกติ สิ่งใดที่เกิดขึ้นใหม่ย่อมสร้างความสับสนกังวล ปะปนกันไป แต่มนุษย์ก็คือสัตว์สังคมดำรงตนได้ในการปรับตัวกับการอยู่อาศัยในรูปแบบต่าง ๆ ตามสภาพบริบทแวดล้อม การพัฒนาวัตถุเทคโนโลยีปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยนั่นเอง คำว่ายุคดิจิทัล 5.0 นั้นจึงไม่ไกลเกินกว่าทางด้านที่มนุษย์จะคาดถึงอีกต่อไปแล้ว เทคโนโลยีเข้ามาแทนที่หลายสิ่งหลายอย่างในชีวิตประจำวันจนมนุษย์ค่อย ๆ ปรับตัวจนสิ่งที่มนุษย์ต้องปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีและผลกระทบนั้นเองที่มนุษย์ต้องตระหนัก และปรับตัวให้ได้ แต่เมื่อความเจริญด้านวัตถุกับจิตใจนั้นเติบโตทิศทางตรงข้ามกัน ต้องอาศัยบทบาทของผู้นำที่ดีก้าวไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติเชิงสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงบวก ทั้งไม่ทิ้งคำว่า คุณธรรม ความดี ความซื่อสัตย์ เป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ใช้กลยุทธ์การทำงานที่ชาญฉลาด ด้วยกลยุทธ์ Integrity and Transparency Assessment (ITA) โดยมีข้อมูลที่จะเข้าถึงได้เป็นสาธารณะที่สามารถช่วยประเมินความโปร่งใสผ่านช่องทางสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้หลักธรรมาภิบาลจับต้องได้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : คุณธรรม/ ความโปร่งใส/ กลยุทธ์ผู้บริหาร/ ยุคดิจิทัล

* นักศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

***อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

* Graduate student at Master of Education Administration program, faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

** Asst. Prof. Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

*** Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat

Abstract

The global trend in the era of globalization may have been created awareness among the world society and also Thai society for a while. When mankind was used to living in the same way as usual. Then what ever happened new growth will create confusion and worry, but human are social animals. Able to sustain themselves in adapting to living in various forms according to the environment. The development of objects and technology has changed according to that era itself. Digital age 5.0 that was not too far from the side that human anticipated anymore technology has replaced many things in daily lives. human was slowly adapting until what have to adapt to keep up with technology and its impact is that human need to be aware and adapt but when material and spiritual prosperity grow in opposite directions, it takes the role of a good leader to advance to a visionary leader have a creative attitude, a positive leader, honesty be a strong leader. Implement smart work strategies with the self-assessment agency's ITA and information will be publicly accessible that can help assess transparency in digital technology media. The leaders can use this strategy good governance more tangible and concrete.

Keywords: moral / transparency / strategy / digital era

บทนำ

ในยุคที่ประเทศไทยมีการขับเคลื่อนอย่างรวดเร็วมากขึ้นทั้งในด้านนวัตกรรม เศรษฐกิจ เกษตรกรที่เปลี่ยนไปจากเดิมให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในชีวิตประจำวัน การทำงานและการศึกษา มีระบบเศรษฐกิจที่มีความก้าวหน้าระดุด ส่งผลให้ผู้คนขับเคลื่อนด้วยการแข่งขัน แสวงหาความรู้ ความสะดวกสบาย ซึ่งทั้งหมดมีความจำเป็นต้องใช้เงิน และมีการลงทุนในการดำเนินชีวิต ส่งผลให้ผู้คนมีความโลภ ความหลง และมีความต้องการสูงมากขึ้นเรื่อย ๆ จนลืมนึกถึงหลักของคุณธรรมที่ควรมาใช้ในการนำชีวิต ซึ่งมนุษย์ควรปลูกฝังความมีคุณธรรมในรูปแบบต่าง ๆ ให้แก่ผู้คนในทุกกลุ่ม ทุกชนชั้น เริ่มต้นจากสถาบันครอบครัวที่มีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนสมาชิก ให้รู้จักกฎระเบียบของสังคมและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมนอกบ้าน สถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ที่นอกเหนือจากสถาบันครอบครัวให้แก่สมาชิก เพื่อให้สมาชิกมีความรู้ ความสามารถ มีวัฒนธรรมและคุณธรรม ซึ่งในสถาบันการศึกษาเอง มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาเพื่อความเท่าทันของเหตุการณ์โลกในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในด้านของหลักสูตรการศึกษา การพัฒนาตนเองบุคลากรทางการศึกษา การที่ต้องนำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการศึกษา และแน่นอนว่าสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งหมดจะต้องเกิดขึ้นโดยต้องมีความโปร่งใสให้มากที่สุด (ดวงตา, 2558) ในการนี้ทางรัฐบาลจึงมีการเริ่มต้นให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ Integrity and Transparency Assessment (ITA) เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ภายใต้วิสัยทัศน์ : ประเทศไทยสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) ซึ่งนับว่าเป็นการดีที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำหลักการของ Integrity and Transparency Assessment (ITA) มาเป็นกลยุทธ์ทางการบริหารเพื่อแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของสถานศึกษา และเป็นข้อพิสูจน์ว่าโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต น่าเชื่อถือ และมีใจพร้อมบริการอย่างเต็มความสามารถ โดยหลักการของ Integrity and Transparency Assessment (ITA) จะช่วยส่งเสริมกลยุทธ์ที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลยุทธ์เชิงรุกเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรมีความชัดเจนสนับสนุนการดำเนินงานสถานศึกษาคุณธรรมและธรรมาภิบาล มีความเป็นผู้นำเชิงบวก แสดงออกชัดเจนเปิดเผยมีความโปร่งใสในการบริหารงานและทำงานร่วมกับผู้อื่น

จะเห็นได้ว่าหลักการของธรรมาภิบาลจึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารได้อย่างตรงตามจุดประสงค์ที่ผู้บริหารจะมาเป็นกลยุทธ์ในการบริหารให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับยุคดิจิทัล ในบทความนี้จึงนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เข้มแข็งเป็นแบบอย่าง หลักธรรมาภิบาลคุณธรรม และความโปร่งใสในการประเมินการทำงาน การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งเป็นแบบอย่าง

ภายใต้โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมโลกไร้พรมแดนในการติดต่อสื่อสาร รับรู้ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างไม่มีข้อจำกัด โลกแห่งการใช้ Social Media เข้าถึงได้ง่าย ทำให้การประเมินและแยกแยะความถูกต้องในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารนั้นมีความยากมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้มีพฤติกรรมลอกเลียนแบบได้ง่าย ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะการมีผู้นำมักจะมีผู้ตาม ผู้นำจึงจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ความสำเร็จขององค์กรจะสำเร็จหรือล้มเหลวก็ต้องอาศัยผู้นำ ซึ่งการจะพัฒนาองค์กร จนองค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้นั้นต้องการอาศัยผู้นำเพราะผู้นำมีส่วนในการนำพาความสำเร็จให้กับองค์กร องค์กรที่ผู้นำมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ยืนหยัด และยึดมั่นในคุณธรรมซื่อสัตย์สุจริต มีความสำคัญอย่างมากต่อการขับเคลื่อนองค์กรใด ๆ ทั่วไปสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ในการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 และเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมยุคดิจิทัล ดังที่ (วรปรัชญ์, 2564) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะช่วยในการผลิตและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสมซึ่งการมีภาวะผู้นำเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาของทุกคนและทุกยุคสมัย

จะเห็นได้ว่าไม่ว่าในยุคสมัยใด ภาวะผู้นำของผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมากและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม ชี้นำความถูกต้องอีกทั้งเป็นแบบอย่างเข้มแข็งบทบาทผู้นำที่ดี จึงมีมิติที่หลากหลายควรเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทศนคติเชิงบวก ที่สามารถโน้มน้าวใจหรือสร้างแรงจูงใจทางบวกให้กับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถทำงานเป็นทีมประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายได้ ทั้งนี้คุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ที่มีในผู้นำนั้นคือสิ่งที่ทำให้ผู้นำเข้มแข็ง และสามารถยืนหยัดต่อต้านกับความไม่ถูกต้องในองค์กรได้ (สกาเวเดียน, 2558) อาจยึดถือกลยุทธ์ตามหลักธรรมตามวิถีพุทธ อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่สอดคล้องและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ปฏิบัติงาน และบริหารงานได้เห็นภาพเด่นชัดมากขึ้น เพราะการทำงานใดต้องมีจิตใจรักในงานนั้นเป็นทุนเดิม (ฉันทะ) ทำให้เกิดความพากเพียรในการทำให้งานนั้นสำเร็จ (วิริยะ) เมื่อมีความพากเพียรต้องเอาใจใส่จดจ่อในการทำงาน จอจ่อกับเป้าหมายของงาน หรือขององค์กร (จิตตะ) เพื่อให้งานมีความต่อเนื่องไปสู่จุดหมายของงานนั้นร่วมกัน และเปิดช่วงระยะเวลาในการคิดพิจารณาไตร่ตรอง (วิมังสา) โดยอาศัยปัญญา (ธีระพล, 2563) และมีหลักธรรมแห่งการบริหารหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับที่สามารถยึดถือไว้เป็นแบบในกลยุทธ์ในการบริหารงาน นั่นคือ หลักธรรมมาภิบาล คุณธรรมความซื่อสัตย์ ความโปร่งใสเที่ยงธรรมในการบริหารงานทุกยุคสมัยของผู้บริหาร

หลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นคำที่นำมาใช้อย่างกว้างขวางในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา โดยได้นำหลักธรรมาภิบาลนี้มาใช้อย่างเป็นทางการในช่วงปลายปี ค.ศ. 1989 โดยธนาคารโลก (World Bank) ได้กล่าวถึงรายงานหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาที่ล้มเหลวของประเทศในแถบทวีปแอฟริกา ซึ่งในการศึกษานั้นพบว่า ประเทศเหล่านั้นขาดธรรมาภิบาลในการบริหารปกครองประเทศนั่นเอง ธรรมาภิบาล จึงเป็นหลักการบริหารที่ยังมีองค์กรระหว่างประเทศอื่น ๆ เช่น สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) องค์กร

เพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) และกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) เป็นต้นต่างเห็นประโยชน์ และให้ความสำคัญในหลักธรรมาภิบาลเช่นกัน เนื่องจากเล็งเห็นว่าหลายประเทศหรือหลายองค์กรที่ขาดการพัฒนาที่ยั่งยืนมีผลอันเกิดจากการที่ประเทศหรือองค์กรเหล่านั้นไม่ยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งก็ได้มีหลายองค์กรสำคัญต่าง ๆ ของโลกได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับธรรมาภิบาลที่น่าสนใจ

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ได้นิยามไว้ว่า ธรรมาภิบาลเป็นลักษณะและวิถีทางของการที่มีการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการงานของบ้านเมืองโดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อการพัฒนาและควบคุมให้มีความเหมาะสมซึ่งมีความสอดคล้องกับนิยามของ (กระบวนทัศน์หลักธรรมาภิบาลเพื่อการป้องกันการทุจริต, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ;1) ที่ว่า ธรรมาภิบาลเป็นการดำเนินงานของภาคการเมือง การบริหาร และภาคเศรษฐกิจที่จะช่วยจัดการของประเทศในทุกระดับ ประชาชนและกลุ่มสามารถแสดงออกเพื่อปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมาย บนหลักของความร่วมมือ ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การส่งเสริมหลักนิติธรรม

จากนิยามดังกล่าวสามารถสร้างความเชื่อมั่น และตอกย้ำความมั่นใจ โดยผู้นำสามารถใช้เป็นหลักบริหาร และเป็นแนวทางในการบริหาร เพื่อให้การบริหารแต่ละองค์กรมีประสิทธิภาพสูง และประสบผลสำเร็จ ซึ่งหลักธรรมาภิบาลเป็นคำศัพท์ใหม่ที่นักวิชาการมาบูรณาการใช้ แต่แท้จริงก็เป็นหลักธรรมของพระพุทธเจ้าที่ทรงสั่งสอนสำหรับกษัตริย์นักบริหารแต่ละองค์กรต่าง ๆ (ปณณธร, 2563) ทั้งนี้หลักธรรมาภิบาล ครอบคลุมถึงการบริหารจัดการดูแลกิจการงานต่าง ๆ ให้ถูกต้องตามหลักธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้เสนอหลักการธรรมาภิบาลไว้แบ่งตามหลัก 6 ประการคือ 1) หลักคุณธรรม (Morality) คุณธรรมที่ดีงามทั้งหลายตามหลักพระพุทธศาสนา สามารถเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจให้พึงปฏิบัติตาม ก่อให้เกิดงานไม่มีโทษ นั่นคืองานที่ไม่ผิดกฎหมาย ไม่ผิดประเพณี ไม่ผิดศีล ไม่ผิดธรรม 2) นิติธรรม (The Rule of Law) การปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ทำตามอำเภอใจ ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3) หลักความโปร่งใส (Accountability) คือความรับผิดชอบต่ออธิบายได้ พร้อมได้รับการตรวจสอบ 4) หลักความร่วมมือ (Participation) การรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น การรับฟังความคิดที่แตกต่าง ร่วมกันคิด สร้างความสามัคคี 5) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) การตระหนักถึงภาระ หน้าที่ของตนเอง ที่พึงกระทำ และไม่พึงกระทำ 6) หลักความคุ้มค่า (Cost-Effectiveness Economy) การบริหารทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์ หลากหลาย อาจจะคำนึงถึงหลักเศรษฐกิจพอเพียง ความพอดี เหมาะสมกับองค์กรและสมาชิกทุกคนในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) เป็นองค์กรหลักที่สำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการปฏิรูปการศึกษาให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา โดยกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา แบ่งออกเป็นฝ่ายบริหาร 4 ฝ่ายได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปให้สถานศึกษาโดยตรง ซึ่งสถานศึกษาจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษานั้น ส่งผลให้สถานศึกษาต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้สูงมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งส่งผลให้การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการยังต้องมีความจำเป็นมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงมีการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการศึกษา โดยมุ่งให้หน่วยงานในสังกัดทุกระดับมีการบริหารราชการ

และบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ภาครัฐมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่าสูงสุด เพื่อให้เยาวชนและประชาชนได้รับความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชน อีกทั้งได้กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในกลยุทธ์ที่ 5 ว่าด้วยการสร้างความเข้มแข็งและการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนในการ บริหารและการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาลใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา หลักคุณธรรม ธรรมาภิบาลนี้ นำมาใช้กับกลยุทธ์หลักการบริหาร ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่เทคโนโลยีนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการประสานข้อมูลข่าวสารเข้าถึงทุกส่วนงาน แก้ไขข้อผิดพลาดได้ตรงจุด โปร่งใส และตรวจสอบได้ ด้วยการประเมินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

คุณธรรมและความโปร่งใสในการประเมิน (ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ช่วยให้สามารถตรวจสอบการทำงาน ด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีจุดมุ่งหมาย คือ ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินสามารถนำข้อมูล ผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนา และยกระดับคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานได้ อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันทุจริตของประเทศได้อีกทางหนึ่ง ประการสำคัญ คือสามารถยกระดับการทำงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ให้เป็นที่ยอมรับในระดับ สากล และสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกอีกด้วย โดยใช้เก็บข้อมูลส่วนที่ 1 จากบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงพนักงาน ลูกจ้าง โดย เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้สะท้อนการทำงาน และแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรม ความโปร่งใสใน หน่วยงานของตนเองทำให้ผู้บริหารได้รับการสะท้อนความคิดเห็นของทุกคนในหน่วยงานได้ อาจพบเห็น จุดบกพร่อง จุดอ่อนในองค์กร โดยประเด็นที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการและการ ปฏิบัติงานภายในองค์กรในทุกมิติ 5 ดัชนีตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การใช้งบประมาณ 3) การใช้ อำนาจ 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ และ 5) การแก้ปัญหาการทุจริต แต่ละตัวชี้วัดจะมีประเด็นคำถามให้ ตอบประเมิน และเป็นความลับ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับเครื่องมือแต่ละการประเมินจะดำเนินการผ่าน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถทำได้รวดเร็วเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ, 2565 : ออนไลน์) เครื่องมือ ITA นี้ช่วยผู้นำผู้บริหารหรือ ผู้ปฏิบัติงานในระดับหัวหน้างานรับฟังเสียงสะท้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา ตรวจสอบความโปร่งใสขององค์กร ช่วยแก้ปัญหาได้ตรงจุด ปรับปรุงพฤติกรรมมิชอบในการทำงานได้ นับเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพให้กับผู้นำ ที่จะใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย ส่วนที่ 2 ในการเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการ หรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ (External Integrity and Transparency Assessment ; EIT) คือ การให้ ประชาชนทั่วไปบุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐที่เคยมาติดต่อหรือรับบริการ ได้มีโอกาส

แสดงความคิดเห็นได้ ต่อการดำเนินงาน ความพึงพอใจ หรือความโปร่งใสของหน่วยงานนั้น ๆ โดยสามารถเข้าถึงแบบสอบถามหรือทราบข้อมูลข่าวสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่จุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานรัฐที่จะไปใช้บริการ จะมีแถมของประเด็นที่ใช้สอบถามความคิดเห็นจากประชาชนทั้งหมด 15 ข้อย่อยครอบคลุมมิติของการดำเนินงาน การให้บริการและการพัฒนาองค์กร คือ 1) คุณภาพการดำเนินงาน 2) ประสิทธิภาพการสื่อสาร 3) การปรับปรุงการทำงาน 4) การเปิดเผยข้อมูล และ 5) การป้องกันการทุจริต ส่วนที่ 3 การเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment ; OIT) โดยมีสถาบันวิจัยที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและให้คะแนนการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงานพร้อมข้อเสนอแนะตามหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะทางเว็บไซต์นี้ประชาชนสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการเข้ารับบริการจากหน่วยงานนั้น (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ : 6-7) หลักการ ITA นี้ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรสามารถใช้เครื่องมือนี้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา แก้ไขปัญหาข้อบกพร่องภายในองค์กรโดยการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นสามารถได้ง่ายด้วยระบบ URL หรือ QR code เนื่องจากปัจจุบันเข้าสู่ยุคดิจิทัลแบบก้าวกระโดด จากยุคดิจิทัลแรก ซึ่งวิวัฒนาการของยุคดิจิทัลนี้ คณะผู้เขียนนำมาสรุปเป็นแบ่งช่วงระยะเวลาดังรายละเอียดต่อไปนี้

การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

ในยุคสังคม 5.0 ความรวดเร็วในการแทนที่ของเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการยกระดับเพิ่มขึ้น จากที่เห็นได้ชัดคือการเปลี่ยนจากยุคมือถือ 4.0 ไปยังยุค 5.0 ที่การถ่ายโอนและการใช้ข้อมูลมีความรวดเร็วขึ้นมากโดยที่ความล่าช้าก็ลดน้อยลงด้วยเช่นกัน (BLENDATA, 2565 : ออนไลน์) ซึ่งนับได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงของโลกก้าวหน้าไปไกลมากขึ้นตามเทคโนโลยี และพฤติกรรมการใช้งาน โดยส่งผลให้ในแต่ละช่วงปีที่ผ่านมา ได้มีการเดินทางพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะรูปแบบการใช้ชีวิตของทุกคนในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เข้ามามีอิทธิพลกับการใช้ชีวิตแทบจะทุกช่องทาง แต่กว่าที่ทุกอย่างจะเติบโตได้มากถึงเพียงนี้แล้วแต่ต้องมีการเดินทาง ซึ่งเริ่มจากช่วงยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามลำดับ ดังนี้

Digital 1.0 เปิดโลกอินเทอร์เน็ต

ยุคนี้เป็นยุคเริ่มต้นของ “Internet” เป็นช่วงเวลาที่กิจกรรมและการดำเนินชีวิตของผู้คนเปลี่ยนจากออฟไลน์ (offline) มาเป็นออนไลน์ (online) มากขึ้น เช่น การเปลี่ยนมาเป็นการส่ง E-mail แทนการส่งจดหมายทางไปรษณีย์ การที่มีระบบของเว็บไซต์ (Website) ที่เกิดขึ้นและเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว

Digital 2.0 ยุคโซเชียลมีเดีย

ยุคที่ผู้บริโภคเริ่มมีการสร้างเครือข่ายติดต่อสื่อสารกันในโลกออนไลน์ เครือข่ายสังคม Social Network ทำให้การติดต่อสื่อสารกันสะดวกและง่ายมากยิ่งขึ้น แม้ว่าจะอยู่กันคนละฟากของโลก ก็ยังสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกสบาย โดยเริ่มจากการพูดคุยหรือแชทกับคนใกล้ตัว อาจเป็นครอบครัว เพื่อน

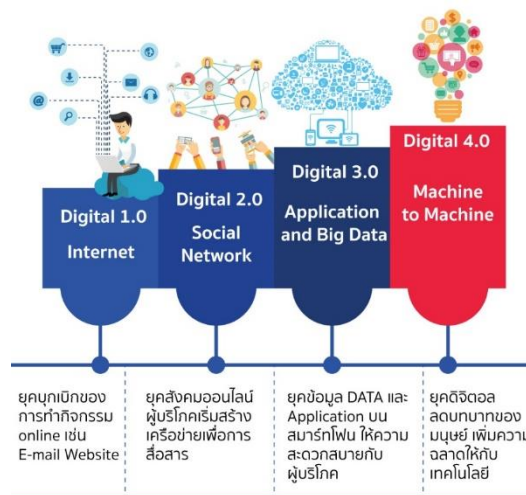
สมาคมหรือกลุ่มของผู้คนที่ต้องการความสะดวกสบายในการติดต่อสื่อสาร จนเริ่มมีการพัฒนาและขยายวงกว้างมากยิ่งขึ้น จนไปสู่การดำเนินกิจกรรมในเชิงธุรกิจ

Digital 3.0 ยุคแห่งข้อมูลและบิ๊กดาต้า

ยุคแห่งการที่มนุษย์ใช้ข้อมูลที่มีการขับเคลื่อนเป็นล้าน ๆ บิ๊กดาต้าในระบบอินเทอร์เน็ตให้เกิดประโยชน์ การเติบโตของโซเชียลมีเดียและ E-Commerce จากยุค 2.0 ทำให้เกิดการขยายตัวของข้อมูลเติบโตมากขึ้นอย่างมหาศาล และเพื่อที่จะสร้างสินค้าและบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ จึงมีการนำข้อมูลมาประมวลผล จัดสรรและวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งทำให้ทุกองค์กรต่างเห็นความสำคัญของการนำบิ๊กดาต้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในยุคนี้นับได้ว่าเป็นยุคที่ผู้ใช้ทุกคนสามารถเข้าถึงระบบข้อมูลต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ต สามารถจัดการบริหารข้อมูล และแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่น (Shared Services) ได้ง่ายมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดต้นทุนและลดความยุ่งยากในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้คนอีกด้วย โดยบิ๊กดาต้าสามารถนำมาต่อยอดพัฒนาเป็นแอปพลิเคชัน (Application) ที่ให้ความสะดวกสบายแก่ผู้บริโภคผ่านทางสมาร์ทโฟนและแท็บเล็ตอีกด้วย

Digital 4.0 เมื่อเทคโนโลยีมีมันสมอง

ยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้ามากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ความล้ำหน้าของเทคโนโลยีจะทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ สามารถสื่อสารและทำงานกันเองได้อย่างสะดวกและง่ายดาย โดยใช้ชื่อยุคนี้ว่าเป็นยุค Machine-to-Machine โดยมนุษย์สามารถใช้แอปพลิเคชันในการสั่งงานกับเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านตัวเองโดยไม่ต้องเดินไปกดสวิตช์ หรือแม้แต่เทคโนโลยีซิมูเลชัน (Simulation) ที่จำลองสถานการณ์เพื่อใช้ในการฝึกอบรมพนักงาน การที่คนเราสามารถวางแผนสถานการณ์โดยไม่ต้องเดินทางไปถึงสถานที่จริง หรือการที่มนุษย์มีสื่อการเรียนรู้แบบ Interactive เป็นต้น (WICE Logistics, 2560 : ออนไลน์) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ยุค Digital 4.0 เมื่อโลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี

ที่มา : ยุค Digital 4.0 เมื่อโลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี, ออนไลน์, 2565

อนาคต “มนุษย์” ยุค Digital 5.0

ในโลกปัจจุบันนี้เทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลขนาดใหญ่ถูกนำไปใช้สร้างสรรค์การดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคมในรูปแบบที่หลากหลายตามสไตล์เพื่อรองรับความสุขในรูปแบบวิถีชีวิตของแต่ละคนในสังคม และในอนาคตผู้คนต้องการจินตนาการใหม่ ๆ เพื่อมาเปลี่ยนแปลงโลก และพยายามสร้างสรรค์ให้เป็นรูปเป็นร่างขึ้นเพื่อรองรับกับไอเดียเหล่านั้น ดังนั้น สังคม 5.0 ที่มนุษย์กำลังจะก้าวไปถึงนี้จึงเป็นสังคมแห่ง “ยุคจินตทัศน์” ที่จะเป็นการผสมผสานกันระหว่าง Digital transformation และ Imagination & Creativity of diverse people ซึ่งจะทำให้เกิดแนวคิดในการแก้ปัญหา (Problem solving) และสร้างคุณค่า (Value creation) แก่สังคมไปพร้อมกัน (สำนักพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2564 : ออนไลน์) ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยนั้นได้มุ่งหน้าเข้าสู่ยุค Society 5.0 หรือยุค Super Smart Society หรือเรียกง่าย ๆ ก็คือสังคมที่ฉลาดสุด ๆ

แล้วยุค Society 5.0 คืออะไร? และทำไมภาครัฐจึงต้องเร่งปรับตัวเพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงนี้ Society 5.0 คือนโยบายที่ประเทศญี่ปุ่นประกาศใช้เมื่อปี 2018 เพื่อแก้ปัญหาที่ญี่ปุ่นกำลังเผชิญและอาจสร้างวิกฤตมากขึ้นในอนาคต ไม่ว่าจะเป็น 1) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและอัตราการเกิดลดลง 2) ภัยธรรมชาติ 3) คุณภาพของสิ่งแวดล้อมและแหล่งพลังงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งยุค Society 5.0 คือการควมรวมระหว่างโลกทางกายภาพ (Physical Space) ซึ่งเป็นโลกที่มนุษย์ใช้ชีวิตผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 เข้ากับโลกเสมือน (Cyber Space) ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อทุกด้านของชีวิตมนุษย์ เพื่อตอบสนองการใช้ชีวิตอย่างอัจฉริยะ โดยมี AI (ปัญญาประดิษฐ์) และหุ่นยนต์ เป็นเทคโนโลยีสำคัญในการขับเคลื่อน เช่น 1) การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Network) ในการสื่อสารเป็นหลัก สามารถพูดคุยเห็นหน้าและแชร์เรื่องราวกันได้จากทั่วทุกมุมโลก 2) นำเทคโนโลยีมาใช้กับที่อยู่อาศัย เช่น เทคโนโลยี Smart Home ที่ควบคุมระบบภายในบ้านด้วยอินเทอร์เน็ตผ่านการสั่งงานด้วยเสียง (Smart Speaker) หรือระบบสแกนใบหน้าเพื่อช่วยยกระดับความปลอดภัยทั้งในด้านการป้องกันอาชญากรรม ภัยพิบัติ หรือด้านสุขภาพ 3) นำเทคโนโลยีมาใช้กับรถยนต์ เช่น เทคโนโลยีไร้คนขับที่นอกจากจะสร้างความสะดวกสบายแล้วยังสามารถช่วยผู้สูงอายุ ผู้พิการทางสายตา หรือผู้ป่วยที่ไม่สามารถใช้งานรถยนต์เอง ให้เดินทางถึงที่หมายได้อย่างปลอดภัย 4) นำเทคโนโลยีมาใช้กับอุตสาหกรรมการเงินที่จะทำให้ผู้คนไม่ต้องพกเงินสดอีกต่อไปแต่สามารถใช้จ่ายหรือแลกเปลี่ยนเงินผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างเต็มรูปแบบ 5) นำเทคโนโลยีมาใช้กับวงการแพทย์ เช่น การเชื่อมต่อข้อมูล Big Data ระหว่างโรงพยาบาลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาหรือสามารถตรวจสุขภาพขั้นพื้นฐานได้ผ่านแอปพลิเคชัน รวมถึงในอนาคตอาจจะได้เห็นการใช้หุ่นยนต์ทางการแพทย์ช่วยในการผ่าตัด หรือการพัฒนารุ่นยนต์ดูแลผู้ป่วยพร้อมระบบรายงานสุขภาพผู้ป่วยไปยังแพทย์ได้โดยตรง (BLENDATA, 2565 : ออนไลน์)

จะเห็นได้ว่าในการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลนั้น จำเป็นจะต้องมีทักษะหลาย ๆ ทักษะประกอบไปด้วยกัน ซึ่ง 8 ทักษะดิจิทัล (Digital Skills Set) เป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ด้านเทคโนโลยีอย่างเต็มรูปแบบ โดยการยกระดับคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลในสาขาที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้มข้น (Digital perform) ด้วยทักษะระดับมาตรฐานสากล เพื่อเป็นกำลังสำคัญใน

การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-Based Economy) และพัฒนาเศรษฐกิจอย่างสร้างสรรค์ พร้อมร่วมผลักดันให้ประเทศก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล 1) ทักษะความเป็นผู้นำภายใต้การบริหารงานในยุคดิจิทัล (Digital skill Leadership) 2) ทักษะการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อนำไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital skill Transformation) 3) ทักษะด้านการบริหารงานภายใต้ธรรมาภิบาลที่สอดคล้องกับนโยบายดิจิทัล (Digital skill Governance) 4) ทักษะการบริหารโครงการในยุคดิจิทัล (Digital skill Project Management) 5) ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital skill Technology) 6) ทักษะการออกแบบการให้บริการด้านดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพ (Digital Services Design & Assurance) 7) ทักษะในการประยุกต์ใช้กฎระเบียบ แผนดำเนินงาน นโยบาย และกฎหมายด้านดิจิทัล (Digital skill Compliance) 8) ทักษะความรู้เท่าทันในการนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร (Digital skill Literacy) (สำนักพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2559 : ออนไลน์)

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นว่าระบบดิจิทัล ต่างจากระบบแอนะล็อกตรงการประมวลสัญญาณ ที่ใช้ตัวเลข (digit) แทนขนาดของสัญญาณ (กระแส) โดยใช้เลขฐานสอง (0 กับ 1) ซึ่งเป็นตัวเลขที่คอมพิวเตอร์เข้าใจได้ ดังนั้นระบบจึงต้องมีตัวเปลี่ยนสัญญาณแอนะล็อกเป็นตัวเลขฐานสองเพิ่มขึ้นมา (Analog to Digital converter หรือ A/D) เพื่อให้คอมพิวเตอร์ทำการประมวลผลทางตัวเลข (digital) ได้ (นั่นคือที่มาของคำว่า Digital system) เมื่อประมวลผลทางเลขเสร็จ สัญญาณนี้จะถูกเปลี่ยนกลับเป็นสัญญาณแอนะล็อกอีกครั้งเพื่อให้สู่โลกแห่งความเป็นจริงด้วยตัวเปลี่ยนเป็นแอนะล็อก (Digital to Analog converter หรือ D/A) (หลักเมืองออนไลน์, 2559 : ออนไลน์)

ยุคแรก ๆ ของระบบดิจิทัล ระบบมีขนาดใหญ่มากเนื่องจากใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งมีขนาดใหญ่ในการประมวลผล ต่อมาวิวัฒนาการทางด้านการผลิตไอซี (Integrated circuit) หรือ IC ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วทำให้คอมพิวเตอร์มีขนาดเล็กลง กินกระแสไฟน้อยลง ประมวลผลได้รวดเร็วขึ้น และราคาถูกลง ทำให้ระบบดิจิทัลมีความนิยมมากขึ้น ความรวดเร็วของเทคโนโลยีและความคิดอันก้าวล้ำของมนุษย์มีแนวโน้มที่ว่า หลายสิ่งหลายอย่างอาจได้มีการพัฒนาไปได้ไกลมากขึ้น มนุษย์ทุกคนในฐานะผู้บริโภคหรือเจ้าของธุรกิจก็ควรที่จะต้องมีการปรับตัวให้เท่าทัน เพื่อไม่ให้ถูกเทคโนโลยีหรือบุคคลเจ้าเล่ห์มาทำให้มวลมนุษย์เดือดร้อนได้ในอนาคต อีกทั้งธุรกิจทั้งหลายก็จะมีมาตรฐานและศักยภาพที่สูงขึ้น เพื่อให้ธุรกิจมีความมั่นคงและยั่งยืน

การพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของดิจิทัลของครอบครัวและครูผู้สอนมีความสำคัญเป็นอย่างมาก นั่นคือสถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษา จึงนับเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการส่งเสริมพัฒนาและให้ความรู้แก่เยาวชนกลุ่มดิจิทัลเป็นอย่างมาก เนื่องจากทักษะการรู้ดิจิทัลเป็นทักษะหลักที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการศึกษาและการดำรงชีวิต ครอบครัวและครูผู้สอนเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเยาวชนมากที่สุด ที่จะสามารถสอดส่องดูแล แนะนำ และให้คำปรึกษาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยความเข้าใจเกี่ยวกับการดำรงอยู่ในโลกดิจิทัลอย่างปลอดภัยและรู้เท่าทันเพื่อให้สังคมเกิดดุลยภาพท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (นิตยา, 2560) การพัฒนาการเรียนรู้ดิจิทัลนับได้ว่าเป็นกระบวนการการเรียนรู้ที่จำเป็นจะต้องเรียนรู้ไปตลอดชีวิต เพราะเป็นทักษะเฉพาะที่มีความจำเป็นสำหรับการรู้ดิจิทัล ซึ่งมีแตกต่างจากคนหนึ่งถึงอีกคน

หนึ่ง ซึ่งการเกิดขึ้นก็ขึ้นอยู่กับความต้องการและสถานการณ์ของผู้เรียน ซึ่งอาจครอบคลุมไปในทุกช่วงของชีวิต ตั้งแต่การรับรู้ขั้นพื้นฐานไปสู่การการฝึกอบรมการประยุกต์ใช้งานที่มีความซับซ้อนและยุ่งยากมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การรู้ดิจิทัลมีความหมายมากกว่าการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี แต่ยังครอบคลุมถึงประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม สังคม และการสะท้อนสังคม ซึ่งทั้งหมดมักแฝงตัวอยู่ในการทำงาน การเรียนรู้ การพักผ่อน และการใช้ชีวิตประจำวัน (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2558 : ออนไลน์)

ในประเด็นข้างต้นชี้ไปยังข้อสรุปเดียวกัน นั่นคือคนจะใช้ข้อมูลในอัตราที่เร็วขึ้น ซึ่งระดับความเร็วและขนาดของข้อมูล จะทำให้เกิดมิติใหม่ว่าสถานะของผู้คนที่มีความหลากหลายทางอาชีพ อายุ และสังคม และความสามารถในการเข้าถึงทางการศึกษาจะสามารถปรับตัวให้เท่าทันยุคสมัยหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวงการการศึกษาที่ยังมีหลายอย่างที่เกิดความล่าช้าทางด้านเอกสาร และความคิดของคนในหลากหลายรุ่นที่อาจคิดเห็นไม่ตรงกันหรือไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้เท่ากันตามยุคและสมัย แต่ความต้องการเกิดจากการที่นักเรียนหรือผู้ปกครองอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องการคำตอบ โดยปกติสถานการณ์ต่าง ๆ จะไม่คงอยู่ถาวรและคนเราก็ไม่ได้มีความอดทนต่อปัญหานักเพราะฉะนั้นความต้องการจะมีขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้นขึ้นอยู่กับว่าตัวผู้รับบริการจะประเมินว่ามันสำคัญต่อพวกเขามากแค่ไหน ถ้าระบบการจัดการภายในไม่สามารถตอบโจทย์ให้กับความต้องการนั้น ๆ ได้ในช่วงเวลาที่ผู้รับบริการต้องการ โอกาสที่โรงเรียนจะได้รับความนิยมจากนักเรียนและผู้ปกครองก็อาจหลุดลอยไปสู่โรงเรียนอื่นที่สามารถปรับตัวได้เท่าทันกับยุคสมัยได้เร็วกว่านั่นเอง สามารถสรุปกลยุทธ์การบริหารในยุคดิจิทัล เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานภาครัฐ ITA ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ITA กลยุทธ์ผู้บริหารในยุคดิจิทัล

บทสรุป

จากบทความผู้เขียนจึงสรุปได้ว่า หลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความดีงาม หรือ หลักธรรมาภิบาลยังคงเป็นสิ่งที่ผู้นำควรยึดไว้เป็นแบบในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารงานให้สอดคล้อง และ ควบคู่กันไปจะขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไปไม่ได้ ก่อให้เกิดภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง พร้อมเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ตาม โดยกลยุทธ์หนึ่งอาจใช้หลักการของ ITA ที่มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น ช่วยการประเมินคุณธรรม ความโปร่งใสในการ ทำงานภาคส่วนต่าง ๆ ช่วยให้สำรวจและจัดการให้เกิดความเป็นธรรม ความโปร่งใสในองค์กรให้มากที่สุด ทั้ง ผู้รับบริการในหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีโอกาสเข้าถึงการตรวจสอบและประเมินความพึงพอใจ โดยอาศัยช่องทางที่ เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายในยุคดิจิทัลนี้ ยิ่งในสังคมโลกที่มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีรวดเร็ว และมากยิ่งขึ้นเท่าไร คุณธรรมในจิตใจก็จะลดน้อยถอยลงไป การยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมให้ปลูกฝังใน จิตใจนั้นไม่เฉพาะให้เกิดแก่ในภาครัฐและผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น ภาคประชาชน เยาวชน หน่วยงาน ภาคเอกชนทั่วไป ถ้าดำรงรักษาความเข้มแข็งกายใจไว้ซึ่งคุณธรรม หลักธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ก็จะใช้ยัง ประโยชน์นี้ให้เกิดกับส่วนรวมอย่างแท้จริง เมื่อทุกคนทุกฝ่ายตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคมโดยรอบการทำงาน การอยู่ร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนสามารถพึ่งพาตนเองได้ก้าวไป พร้อมกับความเจริญทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล และมีความยุติธรรมในสังคม

บรรณานุกรม

- ดวงตา ราชอาษา. (2558). แนวทางการขับเคลื่อนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในยุคทุนนิยม. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 2(3), 133-135.
- ธีระพล บุญตาระวะ. (2563). การบริหารองค์กรผู้นำวิถีพุทธ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(1), 10.
- นิตยา วงศ์ใหญ่. (2560). แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของดิจิทัลเนทีฟ. *Veridian E –Journal Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 10(2), 11.
- บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน). (2565). *ยุค Digital 4.0 เมื่อโลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี*. สืบค้น 24 กันยายน 2565. จาก <https://www.wice.co.th/2018/01/11/digital-4-0-technology/>
- ปณณธร เขียวชัยพุกข์. (2563). การบริหารงานของวัดตามหลักธรรมาภิบาล. *วารสารนวัตกรรม การศึกษาและการวิจัย*. 4(1), 8.
- วรปรัชญ์ หลางโย. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*. 16(2), 4.
- สกวเดือน พิมพิศาล. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรสถาบันการศึกษาภายใต้ ธรรมาภิบาล. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 2(1), 48-52.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แนวการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการ บริหารการจัดการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. (2565). *ความรู้เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)*.

สืบค้น 24 กันยายน 2565 จาก <https://itas.nacc.go.th/home/downloaddoc/1461?fileId=168147>

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. (2559). *เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)*.

สืบค้น 24 กันยายน 2565. จาก <http://lakmuangonline.com/?p=4207>

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2559). *การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy)*.

สืบค้น 26 กันยายน 2565 จาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/142-knowledges/2632>

สำนักพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2559). *จับตา 8 ทักษะดิจิทัล มาแรงรับปี 2017*. สืบค้น 6 ตุลาคม 2565.

จาก <https://www.dga.or.th/document-sharing/article/35979/>

สำนักพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2564). *เราพร้อมแค่ไหนกับสังคม 5.0 ที่กำลังจะก้าวไปถึง*.

สืบค้น 6 ตุลาคม 2565 (ออนไลน์). จาก <https://www.dga.or.th/document-sharing/infographic/49250/>

BLENDATA. (2565). *ยุค Society 5.0 คืออะไร? เทคโนโลยีจะมีบทบาทกับชีวิตมากแค่ไหน?*

ทำไม? ธุรกิจต้องเร่งปรับตัว ตั้งรับการเปลี่ยนแปลง. สืบค้น 14 ตุลาคม 2565 จาก <https://blendata.co/th/ยุค-society-5-0-คืออะไร-เทคโนโลยี/>

การออกแบบหลักสูตรในยุคการถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี The remodeling of the curriculum according to the era of diruption

คณิศ นามนัย* วีระวุฒิ วรรณภากร* อธิกร วรบำรุงกุล**

เริงวิชญ์ นิลโคตร*** วัยวุฒิ บุญลอย*** อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง***

Khanet Namnai* Veerawut Wanphakorn* Theerangkoon Warabamrungkul**

Reongwit Nilkote*** Waiwoot Boonloy*** Arungiat Chansongsaeng***

Received: 29 October 2022 / Revised: 27 December 2022 / Accepted: 31 December 2022

บทคัดย่อ

ประชากรทุกคนในฐานะผู้ใช้เทคโนโลยี มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการปลูกฝังและเตรียมความพร้อมอย่างเข้มข้นเพื่อให้สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงและภาวะแห่งการถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี หรือ Digital Disruption ทั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งการเตรียมความพร้อมนั้นจำเป็นต้องถูกจัดวางไว้ในระบบการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาภาคบังคับที่ประชาชนทุกคนจะต้องเข้าสู่กระบวนการทางการศึกษาตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย เพื่อให้มั่นใจว่าประชาชนทุกคนจะได้รับการปลูกฝังทักษะและสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็น ระบบการศึกษาและหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันยังไม่สามารถตอบสนองการจัดการศึกษา เพื่อบ่มเพาะให้ประชากรมีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่จำเป็น ต่อการดำรงชีวิตในยุคการเปลี่ยนแปลงและยุคแห่งการถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีอย่างป็นรูปธรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการออกแบบหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาไปของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ สร้างสรรค์ และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี สถานศึกษามีอำนาจที่จะสามารถจัดหลักสูตรการสอนให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ตามกรอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานฯ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนหนึ่งที่จะช่วยให้ประชาชนมีคุณลักษณะของพลเมืองในยุคการเปลี่ยนแปลงเพื่อดำรงชีวิตอยู่ในยุค

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*** อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

* Graduate student at Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

** Assistant Professor Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

*** Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566)

แห่งความท้าทายนี้ได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ในการแก้ไขปัญหาในระยะยาว กระบวนการจัดการศึกษาทั้งระบบยังจำเป็นต้องได้รับการอภิวินิจฉัยตั้งแต่ระดับของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานไปจนถึงระดับหลักสูตรสถานศึกษาทั้งในแง่ของรายละเอียดและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่ขาดความยืดหยุ่นซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในทุกกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสถานศึกษาที่ถือเป็นหน่วยงานระดับฐานรากของการศึกษาในประเทศ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดในการอภิวินิจฉัยหลักสูตรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในปัจจุบัน เพื่อให้มั่นใจว่าประชาชนจะได้รับการบ่มเพาะคุณลักษณะสำคัญในการเป็นพลเมืองและพลโลกต่อไป

คำสำคัญ : การถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี/ การอภิวินิจฉัยหลักสูตร/ ยุคการเปลี่ยนแปลง

Abstract

Every citizen, as a technology user, needs to be cultivated and intensively prepared to cope with changes and displacement by technology or Digital Disruption. at present and that may occur in the future This preparation needs to be placed in the education system. In compulsory education, all citizens must enter the educational process as stipulated by law to ensure that all citizens are instilled with essential and essential skills and competencies. The current educational system and curriculum used in the management of learning are still unable to respond to the education management to instill the knowledge, competence, and skills necessary for life in the era of change and the era of displacement. with concrete technology It is essential to evolve the curriculum in line with the world's developments, especially in the areas of analytical thinking, creativity, and technology skills. Educational institutions have the power to organize teaching curriculum under the context and situation following the framework specified in the Basic Education Core Curriculum. To be one of the driving forces that will help people to have the characteristics of citizens in the transition era to live happily in this challenging era. In the long-term solution, the entire education system is also necessary to be appreciated from the level of the core curriculum to basic education to the curriculum level, both in terms of details and the lack of flexibilities. This requires cooperation at all levels, especially at the educational institute level, which is considered the foundation of education in the country. The purpose of this article is to present the concept of metamorphosis of the curriculum in line with the changing world to ensure that citizens continue to cultivate the essential qualities of citizenship and global citizenship.

Keywords: digital disruption/ remodeling of the curriculum / era of transformation

บทนำ

เทคโนโลยีแห่งโลกยุคการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้รับการพัฒนาต่อยอดอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นับตั้งแต่การถือกำเนิดขึ้นของคอมพิวเตอร์เชิงพาณิชย์ยุคใหม่ ในปี ค.ศ. 1946 (วิกิพีเดีย ก,ออนไลน์) และการถือกำเนิดขึ้นของการใช้อินเทอร์เน็ตเชิงพาณิชย์ ในปี ค.ศ. 1980 (วิกิพีเดีย ข,ออนไลน์) ทั้งสองสิ่งถูกบูรณาการมาใช้เป็นสื่อกลางในการติดต่อ สื่อสาร ส่งต่อ เผยแพร่ แลกเปลี่ยน ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ไปทั่วโลก ก่อให้เกิดสังคมแห่งเทคโนโลยีที่ไร้ซึ่งพรมแดน แต่การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดนั้นมักจะมาพร้อมกับความเปราะบางบางอย่างในแง่ของผู้ใช้เทคโนโลยี จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องเข้าใจและตระหนักถึงประโยชน์และโทษของการใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ สังคมโลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างก้าวกระโดด เป็นยุคแห่งการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ ดังจะเห็นได้จากการถือกำเนิดขึ้นของรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) การเรียนรู้ในมิติใหม่ รวมทั้งการกำเนิดขึ้นของรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ อันเป็นการเปิดโอกาสและนำมาสู่ความท้าทายรูปแบบใหม่ให้กับพลเมืองโลก เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในโลกปัจจุบัน พลเมืองทุกคนล้วนต้องพึ่งพาเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตของตนไม่ด้านใดก็ด้านหนึ่ง เทคโนโลยีเป็นตัวแปรหลักที่ผลักดันให้โลกก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง พลเมืองจึงต้องปรับตัวและรับมือกับความจำเป็นเหล่านั้นให้ได้

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี การเข้าถึงความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ที่สะดวก รวดเร็ว เข้าถึงได้ง่าย มีลักษณะกระจายแบบทุกทิศทาง นำมาซึ่งการที่เด็กและเยาวชนต้องตกอยู่ท่ามกลางความเสี่ยงต่อการเกิดพฤติกรรมเลียนแบบหรือเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นเยาวชนคนรุ่นใหม่ ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญที่จะพัฒนาประเทศชาติด้วยภูมิความรู้ ด้วยความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิด วิเคราะห์ และปรับประยุกต์ใช้ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไปอย่างยั่งยืน จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องได้รับการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความใฝ่รู้และมีความคิดสร้างสรรค์ (Keep on learning and creativity) เพื่อให้ก้าวทันความรู้และนวัตกรรมที่มีอยู่และที่จะเกิดขึ้นใหม่ในอนาคต อีกทั้งต้องสามารถนำความรู้ไปคิดต่อยอด เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้ (ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ, 2562 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับ (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ และคณะ, 2550) ที่ว่า จากสภาวะการแข่งขันของโลกโดยเฉพาะการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ประกอบกับความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีทำให้เกิดข้อมูลข่าวสารที่แพร่กระจายถึงกันทั่วโลก เกิดสภาวะโลกไร้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทำให้สังคมต้องมีการปรับตัว หากสังคมใดยังคงดำรงอยู่แบบเดิมและขาดการศึกษาค้นคว้า ไม่มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ จะเป็นสังคมที่มีแต่การเลียนแบบ ไม่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง เป็นสังคมที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันต่าง ๆ และอยู่รอดยาก ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็น ต้องเปลี่ยนแปลงสังคมใหม่ให้เป็นสังคมฐานความรู้ มีผู้คนที่รู้จักคิด สามารถสร้างหรือผลิตงานใหม่ที่มีการพัฒนาเชื่อมโยงความรู้ เป็นสังคมที่มีเหตุผล และ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ในการนี้เยาวชน คนยุคใหม่จึงต้องสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด โดยต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่มากมายหลากหลายทั้งที่

เป็นประโยชน์และอาจเป็นโทษ รู้จักเลือกรับหรือปฏิเสธ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณ นั่นคือ การมีทักษะทางด้านสารสนเทศเพื่อสร้างการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเองและต่อส่วนรวม คุณภาพของเด็กและเยาวชนเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการพัฒนาประเทศ

การเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และสิ้นไป เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ในทุกมิติไม่ว่าในแง่ทั้งเรื่องในมิติของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประชาชนทุกคนจึงต้องเข้าใจว่าการที่กิจกรรมใด ๆ ที่เคยทำมาในอดีตย่อมถูกแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ได้เสมอ

Digital Disruption คืออะไร ส่งผลกระทบต่อสังคมอย่างไร

กระแสการเปลี่ยนแปลงหรือการถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีในปัจจุบัน (Digital Disruption) ที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ได้ส่งผลให้พฤติกรรมของผู้คนเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ซึ่งมีส่วนพลิกโฉมการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนอุตสาหกรรมต่าง ๆ ไปอย่างสิ้นเชิง การพัฒนาและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีช่วยให้วิถีชีวิตของผู้คนในปัจจุบันสะดวกสบายยิ่งขึ้น ทั้งยังก่อให้เกิดธุรกิจใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนอย่างมากมาย เช่น การขายสินค้าหรืออาหารผ่านแอปพลิเคชัน Grab, Food Panda, Shopee ที่ช่วยให้การสั่งอาหารเป็นเรื่องที่สะดวกสบายมากขึ้น หรือจะเป็นบริการเรียกรถบริการส่วนบุคคลก็กลายเป็นเรื่องง่ายขึ้นอย่างมาก ดังจะเห็นได้ว่าในทุกวันนี้ ตามร้านค้า ร้านอาหาร คาเฟ่ ต่าง ๆ มักจะมีพนักงานที่ใส่ชุดหลากสี เช่น สีส้ม สีเขียว สีเหลือง จอดรอรับคำสั่งซื้ออยู่มากมายจนชินตา(สำนักงาน ก.พ., 2563 : ออนไลน์) การเปลี่ยนแปลงและการถูกแทนที่ด้วยสิ่งใหม่เหล่านี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในแทบทุกมุมของสังคมไทยรวมถึงสังคมโลกในปัจจุบัน เป็นสิ่งที่ทุกคนได้รับผลกระทบทั้งในแง่ดีและแง่ร้าย ดังนั้น เราทุกคนจึงจำเป็นต้องเข้าใจและทราบว่ามีสิ่งใดบ้างที่อาจเกิดการถูกแทนที่ได้ เพื่อเตรียมความพร้อมและมองหาประโยชน์จากสิ่งเหล่านั้น

Disruption ในความหมายดั้งเดิม หมายถึง การที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งถูกสิ่งอื่นทำลายลง หรือ การหยุดทำสิ่งเดิมเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ หรือแสวงหาโอกาสใหม่ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งเชื่อมโยงกับที่จอห์น ไนซ์บิตต์ ผู้เขียนหนังสือเรื่อง Megatrends 2000 (John Naisbitt, 2528) ได้อธิบายถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงใหม่ทางสังคมโลกไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศจะทำให้การกระจายข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีลักษณะการกระจายไปแบบทุกทิศทาง และมีระบบการตอบสนองอย่างรวดเร็ว รวมทั้งยังสามารถสื่อสารแบบสองทิศทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านสังคมจึงแตกต่างจากในอดีตอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากวิกฤตการณ์ทางด้านเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกับประเทศหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อประเทศอื่น ๆ อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำให้เกิดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลาย ๆ ด้าน แนวโน้มที่สำคัญที่เกิดจากเทคโนโลยีที่สำคัญและเป็นที่กล่าวถึงกันอย่างมาก มีหลายประการ ประกอบด้วย

1. เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้สังคมพัฒนาจากสังคมอุตสาหกรรมมาเป็นสังคมสารสนเทศ โดยการเปลี่ยนแปลงลักษณะนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่ เนื่องจากสภาพของสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงมาแล้วถึงสองครั้ง จากสังคมความเป็นอยู่แบบเร่ร่อนมาเป็นสังคมเกษตรที่รู้จักกับการเพาะปลูกและสร้างผลิตผลทางการเกษตรทำให้มีการสร้างบ้านเรือน

เป็นหลักแหล่ง ต่อมามีความจำเป็นต้องผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณมากและต้นทุนที่ถูกลง จึงเริ่มหันมาดำเนินการผลิตในลักษณะอุตสาหกรรม ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์เปลี่ยนแปลงมาเป็นสังคมเมืองที่มีการรวมกลุ่มกันอยู่อาศัยเป็นเมือง มีอุตสาหกรรมเป็นฐานการผลิต สังคมอุตสาหกรรมได้ดำเนินการมาจนถึงปัจจุบัน และกำลังจะเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสารสนเทศ ปัจจุบันคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสารมีบทบาทมากขึ้น มีการใช้เครือข่าย เช่น อินเทอร์เน็ตเชื่อมโยงการทำงานต่าง ๆ การดำเนินธุรกิจโดยใช้สารสนเทศอย่างกว้างขวาง เกิดคำใหม่ว่า ไซเบอร์สเปซ (Cyber Space) มีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในไซเบอร์-สเปซ เช่น การประชุมพูดคุย การซื้อสินค้าและบริการ การทำงานผ่านทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ทำให้เกิดสภาพที่เสมือนจริง (Metaverse) มากมาย เช่น ห้องสมุดเสมือนจริง ห้องเรียนเสมือนจริง ที่ทำงานเสมือนจริง ฯลฯ

2. เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีแบบสุนทรียสัมผัสและตอบสนองตามความต้องการ การใช้เทคโนโลยีปัจจุบันเป็นแบบบังคับ เช่น การดูโทรทัศน์ วิทยุ เมื่อเราเปิดเครื่องรับโทรทัศน์ เราไม่สามารถเลือกตามความต้องการได้ ถ้าสถานีส่งสัญญาณใดมาเราก็จะต้องชม ดังนั้นเมื่อเปิดวิทยุจะมีเสียงดังขึ้นทันที หากไม่พอใจก็ทำได้เพียงเลือกสถานีใหม่ แนวโน้มจากนี้ไปจะมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เรียกว่า on demand เราจะมี TV on demand มีวิทยุแบบตามความต้องการ เช่น เมื่อต้องการชมภาพยนตร์เรื่องใดก็เลือกชม และดูได้ตั้งแต่ต้นรายการ หากจะศึกษาหรือเรียนรู้ก็มี Education On Demand คือ สามารถเลือกเรียนตามความต้องการได้ การตอบสนองตามความต้องการ เป็นหนทางที่เป็นไปได้ เพราะเทคโนโลยีมีพัฒนาการที่ก้าวหน้าจนสามารถนำระบบสื่อสารมาตอบสนองตามความต้องการของมนุษย์ได้

3. เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดสภาพการทำงานแบบทุกสถานที่และทุกเวลา เมื่อการสื่อสารแบบสองทางก้าวหน้าและแพร่หลายขึ้น การโต้ตอบผ่านเครือข่ายทำให้เสมือนมีปฏิสัมพันธ์ได้จริง เรามีระบบ วีดีโอคอนเฟอเรนซ์ ระบบประชุมบนเครือข่าย มีระบบ Tele-education มีระบบการค้าบนเครือข่าย ลักษณะของการดำเนินธุรกิจเหล่านี้ทำให้การขยายขอบเขตการทำงาน หรือการดำเนินกิจกรรมสามารถแพร่ไปทุกหนทุกแห่ง และดำเนินการได้ตลอด 24 ชั่วโมง จะเห็นได้จากตัวอย่างที่มีมานานแล้ว เช่น ระบบเอทีเอ็ม ทำให้การเบิกจ่ายได้เกือบตลอดเวลา และกระจายไปใกล้ตัวผู้รับบริการมากขึ้น แต่ด้วยเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น การบริการจะกระจายมากยิ่งขึ้นจนถึงที่บ้าน ในอนาคตสังคมการทำงานจะกระจายงานบางงานอาจนั่งทำที่บ้านหรือที่ใดก็ได้ และเวลาใดก็ได้

4. เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ระบบเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงจากระบบแห่งชาติไปเป็นเศรษฐกิจโลกความเกี่ยวโยงของเครือข่ายสารสนเทศทำให้เกิดสังคมโลกาภิวัตน์ จากระบบเศรษฐกิจซึ่งแต่เดิมมีขอบเขตจำกัดภายในประเทศก็กระจายเป็นเศรษฐกิจโลก ทั่วโลกจะมีกระแสการหมุนเวียนแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนเอื้ออำนวยให้การดำเนินการมีขอบเขตกว้างขวางมากยิ่งขึ้น ระบบเศรษฐกิจของโลกจึงผูกพันกับทุกประเทศ และเชื่อมโยงกันแนบแน่นขึ้น

5. เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้องค์กรมีลักษณะผูกพัน หน่วยงานภายในเป็นแบบเครือข่ายมากขึ้น แต่เดิมการจัดองค์กรมีการวางเป็นลำดับชั้น มีสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง แต่เมื่อการสื่อสารแบบสองทางและการกระจาย

ข่าวสารดีขึ้น มีการใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ในองค์กรผูกพันกันเป็นกลุ่มงานมีการเพิ่มคุณค่าขององค์กรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดโครงสร้างขององค์กรจึงปรับเปลี่ยนจากเดิม และมีแนวโน้มที่จะสร้างองค์กรเป็นเครือข่ายที่มีลักษณะการบังคับบัญชาแบบแนวนอนมากขึ้น หน่วยธุรกิจจะมีขนาดเล็กลง และเชื่อมโยงกันกับหน่วยธุรกิจอื่นเป็นเครือข่าย สถานะภาพขององค์กรจึงต้องแปรเปลี่ยนไปตามกระแสของเทคโนโลยี เพราะการดำเนินธุรกิจต้องใช้ระบบสื่อสารที่มีความรวดเร็วเท่ากับแสง ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว

6. เทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดการวางแผนการดำเนินการระยะยาวขึ้น อีกทั้งยังทำให้วิธีการตัดสินใจ หรือเลือกทางเลือกได้ละเอียดขึ้น จากเดิมที่การตัดสินใจปัญหาอาจมีหนทางให้เลือกได้น้อย เช่น มีคำตอบเดียว คือ ใช่ และ ไม่ใช่ แต่ด้วยข้อมูลข่าวสารที่สนับสนุนการตัดสินใจ ทำให้วิถีความคิดในการตัดสินใจปัญหาเปลี่ยนไป ผู้ตัดสินใจมีทางเลือกได้มากขึ้น มีความละเอียดอ่อนและความรอบคอบในการตัดสินใจได้ดีขึ้น

7. เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีเดียวที่มีบทบาทที่สำคัญในทุกวงการ ดังนั้นจึงมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองได้อย่างมาก ลองนึกดูว่าขณะนี้เราสามารถชมข่าวชมรายการทีวี ที่ส่งสัญญาณกระจายผ่านทางดาวเทียมของประเทศต่าง ๆ ได้ทั่วโลก เราสามารถรับรู้ข่าวสารได้ทันที เราใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการสื่อสารระหว่างกัน และติดต่อกับคนได้ทั่วโลก จึงเป็นที่แน่ชัดว่าแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองจึงมีลักษณะเป็นสังคมโลกมากขึ้น

Digital Disruption จึงเป็นรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเป็นผลทางตรงมาจากนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทำให้รูปแบบการดำเนินธุรกิจ หรือการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนทำให้ธุรกิจบางอย่างไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วตามไปด้วย ทำให้เกิดการถูกแทนที่ของธุรกิจใหม่ ๆ ตัวอย่างของนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามา Disrupt กล่าวได้ว่า การถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี หรือ Digital Disruption นั้น เกิดขึ้นและดำเนินอยู่ในทุกมิติของสังคม เช่น

มิติของเศรษฐกิจและมิติของอุตสาหกรรม ที่ผ่านมาจะได้ทราบแล้วว่า มีการปลดพนักงานหรือปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการดำเนินการ รูปแบบการผลิต โดยหันมาใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานมากขึ้น เช่น การใช้หุ่นยนต์ในสายการผลิตอุตสาหกรรม การใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์หรือทำหน้าที่ใดแทนมนุษย์ การทำธุรกรรมต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น (สำนักงาน ก.พ., 2563 : ออนไลน์)

มิติของการศึกษา ได้ถูกพลิกโฉมไปอย่างมาก จากเดิมที่ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ นั้นถูกจำกัดอยู่ในห้องสี่เหลี่ยมจำกัดอยู่กับตัวบุคคล นักเรียนหรือผู้ที่ต้องการแสวงหาความรู้ในเรื่อง ศาสตร์ หรือทฤษฎีแนวคิดต่าง ๆ จะต้องเดินทางไปเรียนกับครู อาจารย์ที่ได้รับการยอมรับในความรู้แขนงนั้น ๆ แต่ในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในฐานะสื่อกลางนั้น ผู้คนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่มีอยู่ทั่วทุกมุมโลกได้อย่างอิสระทุกที่ ทุกเวลา ศาสตร์ความรู้ใหม่ ๆ ได้ถูกเผยแพร่ไปอย่างกว้างขวาง ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมทั่วโลกได้ตามความถนัดและความสนใจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการทางความรู้ที่หลากหลาย การพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้รูปแบบการเรียนรู้เปลี่ยนไป เป็นการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน ยกตัวอย่างเช่น Khan Academy ที่ใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุน

ทางการศึกษา โดยเปิดหลักสูตรที่มีเนื้อหาในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่เรื่องที่เป็นพื้นฐาน เช่น การบวก ลบ คูณ หาร แก๊สมการทางคณิตศาสตร์ การวาดภาพ ดนตรี ศิลปะ แม้กระทั่งหลักสูตรการดำเนินธุรกิจ การตลาด เศรษฐศาสตร์ เป็นต้น หรือจะเป็นระบบ MOOC ที่หลายมหาวิทยาลัยในประเทศไทยได้ดำเนินการอยู่เช่นกัน(พิชญ์สินี มะโน, 2562 : 3)

มิติการแพทย์ ปัจจุบันการรักษาโรคร้ายแรงที่เคยไม่มีทางรักษาได้ในอดีตสามารถเยียวยาฟื้นฟูได้ด้วย ความก้าวหน้าทางการแพทย์ในปัจจุบัน รวมถึงระบบการสื่อสารทางไกลในการตรวจวินิจฉัยโรคทางการแพทย์ก็ ช่วยให้การเข้าถึงบริการทางการแพทย์เป็นไปได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง

จากข้อมูลดังกล่าวจึงนับเป็นความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางรากฐานให้สมาชิกในสังคมได้รับการบ่มเพาะ ทั้งในด้านสมรรถนะ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการปรับตัว และด้านเทคโนโลยี เพื่อให้มีคุณลักษณะที่พร้อมจะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาไปของโลกได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การเป็นพลเมืองและพลโลกที่สมบูรณ์ ดังที่นักธรรมชาติวิทยาผู้เลื่องชื่อและผู้ประพันธ์หนังสือชื่อ On the Origin of Species (กำเนิดของสรรพชีวิต) ชาลส์ ดาวิน (Charles Dawin) ได้กล่าวไว้ว่า “It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent that survives. It is the one that is most adaptable to change.” (Charles Dawin and Leonard Kebler. 2438) หรือ “ผู้ที่อยู่รอดต่อไปได้หรือไม่ นั่น มีใช้ผู้ที่ความแข็งแกร่งที่สุด หรือ ผู้ที่มีความฉลาดที่สุด หากแต่เป็นผู้ที่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วและปรับตัวไปกับการเปลี่ยนแปลง นั้นได้ดีที่สุด” ดังนั้นการเตรียมความพร้อมให้กับทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้คุณลักษณะที่จะส่งเสริมให้เติบโตเป็นพลเมือง และพลโลกได้อย่างเพียบพร้อมมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

คุณลักษณะของพลเมืองในยุคการเปลี่ยนแปลง

ในอดีต โลกของเราได้ผ่านการเปลี่ยนแปลงมาอย่างนับครั้งไม่ถ้วน สิ่งมีชีวิตนับล้านเคยผ่านช่วงเวลาแห่ง ความเสี่ยงในการสูญสิ้นเผ่าพันธุ์มาหลายครั้ง ดังเช่นในยุคไดโนเสาร์ เหตุการณ์สูญพันธุ์ครั้งใหญ่ที่นักวิทยาศาสตร์ และผู้คนทั่วไปรู้จักเป็นอย่างดีคือ เหตุการณ์สูญพันธุ์ครั้งใหญ่ในยุคครีเตเชียส (Cretaceous) เมื่อประมาณกว่า 65 ล้านปีก่อน เป็นเหตุให้สิ่งมีชีวิตขนาดใหญ่สูญพันธุ์ทั้งหมด สิ่งมีชีวิตขนาดเล็กที่เหลือต้องวิวัฒนาการตนเอง เพื่อให้สามารถ ดำรงเผ่าพันธุ์ต่อไปได้ บ้างก็วิวัฒนาการจากการอาศัยอยู่ในน้ำขึ้นมาอาศัยอยู่บนบก แม้กระทั่งการปรับตัว เช่น การเพิ่มหรือลดอวัยวะใด ๆ เพื่อให้อยู่รอด การปรับตัวพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ เป็นต้น (วิกิพีเดีย ค. 2551 : ออนไลน์) หรือหากมองถึงเหตุการณ์ Digital Disruption ที่ใกล้ตัวเข้ามาอีกสักหน่อย คงหนีไม่พ้น เหตุการณ์การล่มสลายของ Kodak หรือ บริษัท อีสต์แมน โคดัก ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มการผลิตฟิล์มถ่ายรูปรายใหญ่ของ สหรัฐและเป็นผู้ผลิตฟิล์มถ่ายรูปที่ครองตลาดโลกมายาวนานถึง 131 ปี ได้ยื่นล้มละลายไปในปี ค.ศ 2012 เนื่องมาจากการที่โลกก้าวเข้าสู่ "ยุคดิจิทัล" อย่างรวดเร็วจนคนส่วนใหญ่คาดไม่ถึง และในยุคดิจิทัลนี้เอง ทำให้โกดักตามไม่ทันคู่แข่งอย่าง นิคอน โซนี่ และแคนนอน จนท้ายที่สุดโกดักต้องเสียส่วนแบ่งตลาดให้คู่แข่งเหล่านี้ (สำนัก

ข่าวอินโฟเควสท์ (IQ), 2555 : ออนไลน์) จะเห็นได้ว่าในทุก ๆ การเปลี่ยนแปลงจะมีส่วนที่อยู่รอดและสูญสิ้นไป ทักษะในการวางแผน การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง การเอาตัวรอดและการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงรูปธรรม ทางกายภาพ ที่มองเห็นหรือสัมผัสได้เท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางนามธรรม ทุกรูปแบบที่อาจเกิดขึ้นได้

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นจึงสังเคราะห์คุณลักษณะที่พึงมีของพลเมืองโลกในยุคการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้

1) คุณลักษณะในการตระหนักรู้ พลเมืองโลกควรที่จะตระหนักรู้สิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงหรือมองเห็นถึงแนวโน้มของการเกิดขึ้นหรือหมดสิ้นไป เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น ๆ ได้อย่างทันท่วงที รวมทั้งสามารถตระหนักรู้ถึงข้อบกพร่องของตนเองเพื่อนำไปสู่การยอมรับและปรับปรุงข้อบกพร่องนั้นให้น้อยลงหรือหมดไป

2) คุณลักษณะในการวางกลยุทธ์และการวางแผน พลเมืองโลกควรที่จะสามารถวิเคราะห์ภาพรวมและสามารถกำหนดทิศทางหรือการวางแผนการใช้ชีวิตและคาดการณ์อนาคต ไม่ใช่แค่ในระยะ 1 หรือ 2 ปี แต่ควรจะสามารถวางแผนดังกล่าวตามบริบทของตนเองในปัจจุบันในระยะไม่ต่ำกว่า 5 ปี

3) คุณลักษณะในการมองปัญหาด้วยวิจารณญาณ พลเมืองโลกควรที่จะสามารถมองเห็นหรือสังเคราะห์บริบทต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่ร้ายแรงที่สุดที่อาจเกิดขึ้น (Worst case scenario) และสามารถกำหนดแนวทางป้องกันหรือแนวทางแก้ไขไว้ล่วงหน้า เพราะหากปัญหาเหล่านั้นไม่เกิดขึ้นจริงก็ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี แต่หากเกิดปัญหานั้นจริงก็จะสามารถตอบสนองต่อปัญหานั้นได้อย่างรวดเร็วตามแนวทางที่วางไว้

4) คุณลักษณะในการปรับตัวเพื่ออยู่รอด พลเมืองโลกควรที่จะสามารถตอบสนองและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่ก่อตัวขึ้นได้อย่างทันท่วงที กล้าที่จะลองผิดลองถูกเพื่อให้สามารถเดินไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

5) คุณลักษณะในการคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม พลเมืองโลกควรที่จะสามารถมีความคิดริเริ่มที่จะทำสิ่งใดที่นอกเหนือจากที่ทำอยู่ ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นเรื่องที่สดใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน แต่สามารถหมายความว่าสิ่งที่พลเมืองมีความกล้าที่จะก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัย หรือ safe zone ของตนเองและริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

คุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นถือเป็นจรรยาวัช หรือ Soft Skills ที่สามารถส่งเสริมให้พลเมืองที่ได้รับการบ่มเพาะในคุณลักษณะเหล่านั้นปรับตัวและอยู่กับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและอาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่สถานการณ์ในปัจจุบัน ระบบการศึกษาซึ่งเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาคนที่จะนำไปสู่การพัฒนาชาติยังคงมีปัญหาและอุปสรรคอย่างมาก ส่งผลให้การขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่คุณลักษณะดังกล่าวเป็นไปได้อย่างยากลำบาก

ปัญหาของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรสถานศึกษาในปัจจุบัน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ในมาตรา 27 ระบุว่า “ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อ ความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ ให้สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรณคดีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ สภาพปัญหาในชุมชนและ สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็น สมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ”(กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ประเทศไทยจึงมีหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เป็นกรอบแนวคิดและแกนหลักในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน

เป็นระยะเวลาเวลามากกว่าสองทศวรรษที่การศึกษาของประเทศไทยถูกตีกรอบให้จัดการศึกษาภายใต้ ข้อกำหนด มาตรฐาน ตัวชี้วัด และคุณลักษณะต่าง ๆ แต่กลับพบว่า ประสิทธิภาพหรือผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษา นั้นยังไม่เป็นที่น่าพอใจ แม้ว่าจะมีการปรับปรุง เพิ่มเติม รวมถึงเปลี่ยนแปลงรายละเอียดบางประการในหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่เป็นระยะ แต่ก็ยังไม่สามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้ก้าวหน้าได้อย่าง ทัวถึงและเป็นรูปธรรม ยังคงมีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในพื้นที่ต่าง ๆ อย่างชัดเจน และช่องว่างเหล่านั้นยังคง มีแนวโน้มที่จะขยายตัวขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่วางกรอบแนวคิด และแกนหลักในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนนั้นไม่สามารถตอบสนองต่อความแตกต่างเชิงบริบทพื้นที่ บริบท สังคม และความแตกต่างระหว่างบุคคลได้เท่าที่ควร สอดคล้องกับที่ ดร.วิริยะ ฤชชัยพานิชย์ ได้กล่าวไว้ว่า “หลักสูตรจากส่วนกลางซึ่งมีเนื้อหามากมายที่เด็กไม่มีโอกาสได้ใช้เนื้อหานั้นไปทำประโยชน์อะไรเลย แต่ต้องเรียนเพื่อ ทำข้อสอบ กลายเป็นภาระทำให้เด็กเสียเวลา และที่แย่ไปกว่านั้น การสอบแบบโบราณกลายเป็นภาระที่ทำให้เด็ก ต้องเสียเวลาท่องเรื่องราวที่หาได้ง่าย ๆ ในหนังสือหรืออินเทอร์เน็ต การทำให้ชุมชนเห็นความสำคัญและเพิ่ม บทบาทให้เข้าร่วมรับผิดชอบ จะทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างมีเป้าหมาย และเรียนรู้ตามที่ควรเป็น” (วิริยะ ฤชชัย พานิชย์, 2559:4)

ประเด็นปัญหาของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นเป็นเรื่องที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของทุก ภาคส่วนในการแก้ไข ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง ให้ปัญหาเหล่านั้นลดน้อยถอยลงหรือหมดไป ทั้งนี้ การนำ เทคโนโลยีในยุคปัจจุบันมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการบูรณาการมาตรฐาน ตัวชี้วัด อาจจะเป็นทาง หนึ่งที่จะช่วยลดทอนปัญหาในด้านการเรียนรู้และความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่มีอยู่ให้เบาบางลงได้

การอภิวัฒน์หลักสูตรในยุคการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมให้ทรัพยากรมนุษย์

อภิวัฒน์ เป็นการรวมกันของคำว่า “อภี” และ “วัฒน์” ซึ่ง ราชบัณฑิตยสถาน (2554, ออนไลน์) ได้ให้ ความหมายของคำว่า “อภี” ไว้ว่า เป็นคำประกอบหน้าศัพท์ที่มาจากภาษาบาลีและสันสกฤต มีความหมายว่า ยิ่ง, วิเศษ, เหนือ และให้ความหมายคำว่า “วัฒน์ หรือ วัฒนะ” ไว้ว่า ความเจริญ, ความงอกงาม ดังนั้น คำว่า อภิวัฒน์

จึงหมายถึง ความงอกงาม หรือ ความเจริญขึ้นอย่างยิ่งของสิ่งหนึ่งสิ่งใด ส่วนคำว่า หลักสูตร หมายความว่า ประมวลความรู้ วิชาและกิจกรรมในสาขาวิชา ต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีวัตถุประสงค์มีเป้าหมาย โดยการจัดเนื้อหาตามธรรมชาติของวิชา เพื่อจัดประสบการณ์ให้แก่แก่นักเรียน เมื่อนำคำว่าพัฒนามาประกอบเข้ากับคำว่าหลักสูตร จึงอาจหมายความว่า การปรับ เปลี่ยน เพิ่ม หรือเสริมแนวทางหรือเนื้อหา ประมวลความรู้ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรทั้งที่มีอยู่เดิมและเพิ่มเติมเข้าไปใหม่ ตลอดจนการสร้างหรือวางกรอบแนวทางขึ้นมาใหม่ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้สามารถตอบสนองกับสถานการณ์ในปัจจุบันและในอนาคต เหมาะสมกับบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงไปมากขึ้น

หลักสูตรที่เสริมสร้างทักษะชีวิตในยุคดิจิทัลสามารถช่วยเพิ่มพูนทั้งความรู้ เจตคติและทักษะในเรื่องทักษะชีวิตในยุคดิจิทัล ให้ผู้เรียนได้ อีกทั้งยังส่งเสริมให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตสร้างภูมิคุ้มกันให้สามารถนำพาชีวิตของตนพ้นภัยรอบตัวจากชุมชนและสังคม ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหา รู้จักการปรับตัว และดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข (ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ และคณะ, 2563) จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ เนื่องจากการพัฒนาหลักสูตรเป็นการจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน เพื่อตอบสนองต่อความเป็นไป หรือสภาวการณ์ในปัจจุบัน หรือแนวโน้มของสภาวการณ์ที่อาจเป็นไปในอนาคต การพัฒนาหลักสูตร อาจหมายรวมถึงการสร้างเอกสารอื่น ๆ สำหรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล ความต้องการของพื้นที่ หรือเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมนั้น ๆ (Saylor J.G, Alexander. W.M. and Lewis Arthur J1981: 24) ณัฐวัชร จันทโรธรณ์ และไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์ (2565 : 337)

เห็นได้อย่างชัดเจนว่า หลักสูตรการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรสถานศึกษาเป็นกลไกหลักที่สำคัญอย่างยิ่งของการศึกษา ด้วยเหตุที่หลักสูตรสถานศึกษานั้นเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ในระดับรากฐานที่เป็นการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการบ่มเพาะความเข้าใจ ความตระหนักรู้ และหล่อหลอมทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในห้วงเวลาปัจจุบันที่สังคมโลกพัฒนาก้าวหน้าไปในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โอกาสหรืออุปสรรคใหม่ ๆ ย่อมเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ จึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับระบบการศึกษาที่จะบริหาร จัดการ ปรับปรุง หลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนซึ่งจะเป็นกำลังของชาติ ให้มีความพร้อมในการเป็นพลเมืองที่สมบูรณ์แบบ หลักสูตรการศึกษาในปัจจุบันจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนานี้ใหม่ทั้งหมด โดยกรอบและข้อบังคับตาม ๆ ควรมีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกเวลาและเนื้อหาที่ต้องการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและเมื่อผู้เรียนสามารถเรียนรู้ในวิชาใดได้สำเร็จผ่านการวัดผลและประเมินผลแล้ว ก็สามารถนำหน่วยกิตที่เรียนได้นั้นบันทึกลงสู่ศูนย์ข้อมูลหน่วยกิตกลาง หรือ Credit Bank ทั้งนี้ การมอบประกาศนียบัตรหรือการจะอนุมัติว่าผู้ใดสำเร็จการศึกษาในระดับใด ยังคงต้องมีการตรวจสอบคุณสมบัติตามข้อกำหนดในระเบียบหรือข้อบังคับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่การขับเคลื่อน

ดังกล่าวต้องได้รับการผลักดันจากผู้ที่มีอำนาจในแต่ละระดับ ตั้งแต่ระดับกระทรวงไปจนถึงระดับสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบการศึกษารากให้เดินหน้าและเกิดการเปลี่ยนแปลงได้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการอภิวัฒน์หลักสูตร

ในอดีตสถานศึกษาเป็นเพียงผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมาย ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น ปัจจุบันแนวความคิดดังกล่าวเปลี่ยนไป มีการกระจายอำนาจและมอบหมายให้สถานศึกษามีอำนาจตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น จึงมีผู้นำแนวความคิดนี้บรรจุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฯ เพื่อให้มีในทางปฏิบัติ ดังจะเห็นว่า มีการระบุถึงการกระจายอำนาจไปยังสำนักเขตพื้นที่ สถานศึกษา หนึ่งในเป้าหมายของการกระจายอำนาจ คือให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตร ตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2542 : 86) สอดคล้องกับที่ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออก กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ข้อที่ 1 ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา อาทิ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านวิชาการ ที่มอบอำนาจให้สามารถบริหาร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็นต้น ประโยชน์หรือข้อดีของการกระจายอำนาจทั้งการบริหารจัดการและการพัฒนาหลักสูตรไปสู่สถานศึกษา คือ สามารถที่จะตัดสินใจให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของท้องถิ่นได้ดีขึ้น ช่วยให้มีศักยภาพที่จะสร้างความกระตือรือร้นระหว่างผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีศักยภาพที่จะส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยได้ดีขึ้น โดยโน้มน้าวให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการตัดสินใจมากขึ้น มีศักยภาพในการส่งเสริมให้เกิดโครงสร้างการทำงานที่มีลักษณะเป็นนวัตกรรมมากขึ้น มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามากขึ้น หลีกเลียงหรือลดการใช้โครงสร้างการทำงานแบบเดิมลง มีศักยภาพในการนำทรัพยากรของรัฐมาใช้ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมมากขึ้น ลดความขัดแย้งของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เปิดโอกาสให้กลุ่มบุคคลที่ด้อยโอกาสเข้ามามีส่วนร่วม ส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นวัตถุวิสัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

คุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพนั้นมีหลายประการ อาทิ มีวิสัยทัศน์และทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Broad Vision & Keep Pace with Change) ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพเป็นผู้ที่มองกว้าง มองไกล บริหารให้เป็นไปในกระบวนการที่ดี เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ก้าวหน้าและก้าวไกล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดของ นักการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นประโยชน์แก่นักเรียน ครู ชุมชน ผู้ปกครอง และรักษาระดับมาตรฐาน

ของสถานศึกษาให้ตรงตามความคาดหวังและพึงพอใจของชุมชน ทั้งในปัจจุบันและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจ และพัฒนาการเรียนรู้แก่ผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ (ฉัตรสิรินทร์ มีสุข และคณะ, 2564 : 49)

จึงสรุปว่า เมื่อกฎหมายให้อำนาจสถานศึกษาในการบริหารจัดการต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้ด้วยตนเองมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านวิชาการ จึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มเติมสิ่งใด ๆ ที่ช่วยให้การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นไปเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เช่น การปรับปรุงเนื้อหารายวิชาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน การเพิ่มรายวิชาที่สอดคล้องกับสถานการณ์โลกในปัจจุบัน การบูรณาการรายวิชาที่มีเนื้อหาซ้ำซ้อนเพื่อลดจำนวนชั่วโมงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนนโยบายทางด้านหลักสูตรสถานศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม สมบูรณ์ครบถ้วนกระบวนการของการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษานั้น ๆ เนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นกลไกหลักและเป็นผู้กำหนดนโยบายและวางแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามกรอบของหลักสูตรแกนกลางฯ

ด้านนโยบาย ผู้บริหารควรเป็นผู้ริเริ่มในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาผ่านการอำนวยความสะดวกและการกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและจัดสภาพที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานด้านหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นหลักสูตรเชิงรุกและมีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น ดังนี้

ด้านประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งความกล้าในการขับเคลื่อนการพัฒนหลักสูตรของสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โดยประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอกอื่น ๆ เป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุมชน และผู้ปกครอง ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้สามารถมีหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการ บริบท และความพร้อมของพื้นที่และชุมชน

ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีทักษะที่จำเป็นในยุคการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ ที่คิดนอกกรอบ มองปัญหาและคาดเดาปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบด้านพร้อมวางแผนทางป้องกันและแก้ไข รับฟังเสียงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยยึดถือเอาเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนเป็นความสำคัญสูงสุด

ด้านการกำกับติดตาม ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมและส่งเสริมการนิเทศ กำกับและติดตาม รูปแบบและกระบวนการการจัดการเรียนรู้ของครู โดยต้องอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการสอนอย่างกลายนิมิต จากเดิมที่เน้นการบรรยายเป็นหลักมาเป็นจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ที่เน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะที่จำเป็น เช่น การใช้เทคโนโลยี การวิเคราะห์ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งเสริมให้ครูกล้าที่จะคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ เพราะการคิดนอกกรอบนั้นจะถูกส่งต่อไปยังนักเรียนได้

ด้านบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนการจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ของครู ที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าที่จะคิดนอกกรอบในเรื่องที่เหมาะสม ควบคู่ไปกับการสอดแทรกเรื่องคุณธรรมจริยธรรม

สิทธิและหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ยาก แต่หากไม่เริ่มนับ 1 ก็จะไม่สามารถนับถึง 100 ได้อย่างถูกต้อง

การปฏิวัติหลักสูตรจะเกิดขึ้นและสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการที่จะกำหนดว่าลูกหลานของตนควรจะเรียนรู้อะไร เรียนรู้อย่างไร เรียนรู้เพื่ออะไร มีทักษะใด และจะประยุกต์ใช้ความรู้นั้นได้อย่างไร ควบคู่ไปกับการอำนวยความสะดวก กำกับ ติดตาม และนิเทศการใช้หลักสูตรโดยผู้บริหาร เพื่อมองหาข้อบกพร่องและแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับบริบทของตน คณะผู้เขียนเชื่อว่ากระบวนการดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้ด้วยแนวคิด REMODEL เพื่อให้ทั้งองค์พหุภาคีเดินไปพร้อมกันอย่างมั่นคงและยั่งยืนนำไปสู่การพัฒนาพลเมืองให้มีคุณลักษณะของพลเมืองในยุคการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 7 เงื่อนไขดังนี้

R = Reboot ปฏิวัติหลักสูตร หลักเกณฑ์ และกระบวนการจัดการศึกษาใหม่ทั้งระบบตั้งแต่การวางข้อกำหนดในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยืดหยุ่นสอดคล้องกับโลกในปัจจุบันสู่หลักสูตรสถานศึกษาจนถึงชั้นเรียน ให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล

E = Educator ปฏิวัติแนวคิดนักการศึกษา ปฏิวัติวิธีคิดและกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูให้ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

M = Management ปฏิวัติการขับเคลื่อนองค์กรและองค์ความรู้ให้ก้าวไปข้างหน้าอยู่เสมอตามสภาวการณ์ของโลกในยุคการเปลี่ยนแปลงที่ความรู้และเทคโนโลยีไม่หยุดนิ่ง

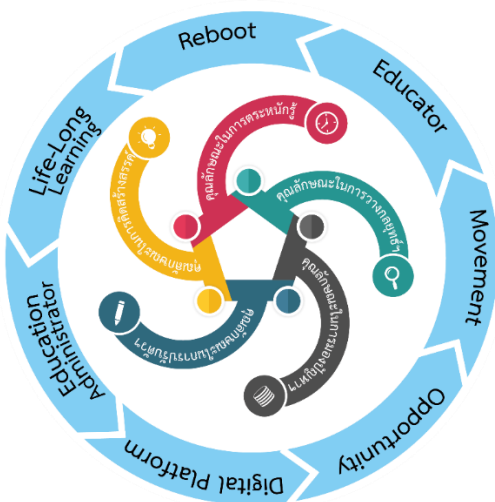
O = Opportunity ปฏิวัติโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงระบบการศึกษาและการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างเท่าเทียมของประชาชนในทุกพื้นที่

D = Digital Platform ปฏิวัติและบูรณาการสื่อการเรียนรู้ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นทางเลือกในการเรียนรู้ ลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในพื้นที่ห่างไกล

E = Educational Administrator ปฏิวัติเจตคติ วิสัยทัศน์ ของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาให้พร้อมขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเข้าถึง ตั้งใจ และจริงใจ โดยยึดถือเอาผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

L = Life-Long Learning ปฏิวัติการเรียนรู้จากห้องสี่เหลี่ยมสู่โลกแห่งเทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลาเพื่อตอบสนองต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

คณะผู้เขียนเชื่อว่าเงื่อนไขทั้ง 7 นี้จะเป็นกลไกในการบ่มเพาะคุณลักษณะของพลเมืองในยุคการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนและพลเมืองของชาติได้



ภาพที่ 1 ภาพสรุปแนวคิด REMODEL

บทสรุป

เมื่อโลกยังคงหมุนไป การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องเผชิญและไม่มีใครสามารถหลีกเลี่ยง การเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ว่าจะเป็นมิติของเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ หรือการศึกษา ผู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วและมีทักษะทักษะการปรับตัวที่เหมาะสมตามบริบทจะสามารถอยู่รอดได้ต่อไป ผู้ที่ไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและไม่สามารถปรับตัวได้ในท้ายที่สุดก็就会被แทนที่ด้วยการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง ประเด็นจึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะต้องคิดหาวิธีการหรือตัวแปรใดในการที่จะดำเนินการศึกษาอย่างรอบครอบ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ประชากรได้เติบโตไปเป็นพลเมืองที่สมบูรณ์แบบ กล่าวคือ ระบบการศึกษาจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ที่ไร้ขอบเขตและไม่สิ้นสุดได้ การเรียนรู้ด้วยตัวเองเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ง่ายดายในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการดำเนินการศึกษาศาสตร์ความรู้แขนงต่าง ๆ ได้ถูกเผยแพร่ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา การเรียนในห้องเรียนจึงอาจไม่ใช่คำตอบอีกต่อไป เพราะในสังคมที่มีพหุวัฒนธรรม ความแตกต่างของประชาชนมีความหลากหลาย เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่จรรโลงดำรง และคำจูงให้สังคมคงอยู่ได้ ระบบการศึกษาจึงควรที่จะตอบสนองต่อความหลากหลายนั้นได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม เพราะเราทุกคนต่างรู้ดีว่าการตัดเสื้อเพียงขนาดเดียวไม่สามารถใช้กับคนทุกคนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บ้างอาจเล็กไป บ้างอาจพอดี และบ้างอาจใหญ่เกินไป การจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำมาอภิปรายเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมกับทุกคนให้ได้มากที่สุด เทคโนโลยีจึงอาจเป็นคำตอบของคำถามที่ทุกคนมองหา หากสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษาได้ก็จะช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้สูงสุด เราไม่สามารถคาดหวังได้ว่าความเหลื่อมล้ำนั้นต้องหมดไป เพียงแต่ร่วมมือกันไม่ให้ช่องว่างนั้นขยายตัวกว้างขึ้น

แม้ว่าเทคโนโลยีจะเป็นเรื่องดีแต่ก็ย่อมแฝงไว้ด้วยข้อเสียเช่นกัน ไม่มีใครสามารถให้คำตอบได้อย่างแน่นอนว่าหนทางใดเป็นหนทางที่ดีที่สุดที่จะบ่มเพาะทรัพยากรมนุษย์ในระบบการศึกษาให้มีความพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนไปของโลกได้ดีที่สุด สิ่งสำคัญคือเราไม่สามารถหยุดอยู่กับที่ได้ ในปัจจุบันเราทราบแล้วว่ากระบวนการต่าง ๆ ในระบบการศึกษานั้นไม่ตอบสนองต่อความเป็นไปของโลกก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง หรือสรรหารูปแบบ วิธีการใหม่ ๆ แต่หากกระบวนการศึกษาไม่สามารถก้าวข้ามพื้นที่ปลอดภัยหรือ safe zone เดิม ๆ ได้ท้ายที่สุดแล้ว ประเทศชาติก็จะยังคงต้องวนเวียนและติดอยู่กับคำว่าประเทศกำลังพัฒนาต่อไป ช่องว่างระหว่างประเทศและสังคมโลกที่ถวิลวดีไปตามความเจริญของเทคโนโลยีก็จะทวีความกว้างขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หลักสูตรแกนกลางฯ และหลักสูตรสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการผ่าตัดใหญ่ คือการรื้อฟื้นองค์ความรู้และกระบวนการในการจัดการเรียนรู้เสียใหม่เพื่อให้มั่นใจว่า ประชาชนของชาติจะได้รับการอบรมและปลูกฝังในเรื่องที่จำเป็นต่อตนเองและต่อสังคมส่วนรวม เพื่อปรับตัวให้อยู่รอดได้ในทุก ๆ สถานการณ์

เมื่อเราเดินทางไปถึงจุดหมายปลายทางที่พลเมืองได้รับการบ่มเพาะอย่างถูกต้องเหมาะสมตามบริบท มีความพร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวและอยู่รอดได้ในการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ แม้ว่าในอนาคตจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) รูปแบบชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) ก็จะไม่ใช่ว่าเรื่องที่น่ากลัวอีกต่อไป เพราะ ไม่ว่ารูปแบบวิถีชีวิตใด ๆ (Any Normal) จะเกิดขึ้น พลเมืองที่ได้รับการปลูกฝัง บ่มเพาะ ฝึกฝน ให้มีทักษะที่จำเป็นต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเหมาะสม จะสามารถตอบสนองและปรับตัวให้เข้ากับรูปแบบวิถีชีวิตหรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามที่เกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์

บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (2550,16 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่มที่ 124 ตอนที่ 24 ก. หน้า 29.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. เข้าถึงได้จาก). เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2565
- ฉัตรสิรินทร์ มีสุข และคณะ. (2564). การพัฒนาความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคนิวนอร์มัล. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 17(2), 44-53.
- ณัฐวัชร จันทโรธรรณ และไพโรจน์ ญัตติอักษรวงศ์. (2565). การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 9(1), 337-348.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (2562,1 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่มที่ 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49.
- พิชญ์สินี มะโน. (2562). ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในยุค DIGITAL DISRUPTION ต่อการศึกษา. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 18(1), 1-6.

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566)

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และคณะ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ CRP*. กรุงเทพฯ. คณะครู
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ. (2562). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะชีวิตในยุคดิจิทัลสำหรับนักเรียนระดับชั้น
มัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโท. ปร.ด.(หลักสูตรและการสอน).
กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เย็น ภู่วรรณ. ม.ป.ป. *ไอทีกับแนวโน้มโลก*. เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2565 จาก

https://web.ku.ac.th/schoolnet/snet1/network/tech_it.html.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554*. เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2565 จาก
<https://dictionary.orst.go.th/>.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *Digital Disruption และมาตรการรับมือด้าน HR ของ
ภาครัฐ*. เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2565 จาก <https://www.ocsc.go.th/blog/2020/02/บทความเรื่อง>
Digital Disruption และมาตรการรับมือด้าน HR ของภาครัฐ.

สำนักข่าวอินโฟเควสท์. (2555). *Analysis: ปิดตำนาน "โกดัก" เหยื่อรายล่าสุดของวิวัฒนาการเทคโนโลยี*. เมื่อวันที่
21 กันยายน 2565 จาก <https://www.ryt9.com/s/iq01/1326274>.

วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์. (2559). *เปิดมุมมองปัญหาการศึกษาไทยสู่แนวทางพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ*. *วารสารวิจัย
เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 3(2), 2-8.

วิกิพีเดีย. ม.ป.ป. *คอมพิวเตอร์*. เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2565 จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/คอมพิวเตอร์>

Charles Darwin and Leonard Keble. (1859). *On the origin of species by means of natural selection*.
London. J. Murray. [Pdf] Retrieved from the Library of Congress,
<https://www.loc.gov/item/06017473/>.

John Naisbitt. (1982). *Megatrends*. New York. Smithmark Pub.

Marut Patphol. (2017). *The Model of Learning Management for Curriculum Development
Subjects of Graduate Students*. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 7(1), 67-74.

Saylor J.G and et.al. (1981). *Curriculum planning for better teaching and learning*. New York. Holt,
Rinehart and Winston.

ผู้บริหารกับการให้คำปรึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง Educational administration and counseling in the Disruption

ชมภูศักดิ์ พนาโกบกิจ* จักริน ศิริสำราญ* อีร์กัง วรบำรุงกุล**
เริงวิชญ์ นิโคต*** วัยวุฒิ บุญลอย*** อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง***
Chompoosak Panakobkit* Jukrin Sirisumran* Theerangkoon Warabamrungkul**
Reongwit Nikote*** Waiwoot Boonloy*** Arungiat Chansongsaeng***

Received: 14 November 2022 / Revised: 18 December 2022 / Accepted: 31 March 2023

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นแนวความคิดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากับการให้คำปรึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง (Disruption) ซึ่งเป็นกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้เกิดภาวะการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ ที่สามารถเกิดขึ้นกับทุกภาคส่วนรวมถึงองค์กรการศึกษา ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาอย่างไม่ตื่นตัวและสร้างความตระหนักกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาอาจประสบกับความล้มเหลวในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การให้คำปรึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีส่วนสำคัญที่จะนำประเทศเปลี่ยนไปสู่อนาคตที่ดีได้ ซึ่งการให้คำปรึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา และ 2) ทักษะการให้คำปรึกษา เมื่อนำมาบูรณาการกับการบริหารงานของสถานศึกษาภายใต้จรรยาบรรณของการให้คำปรึกษา จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ มีทักษะที่สามารถนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: บริหารสถานศึกษา/ ยุคของการเปลี่ยนแปลง/ การให้คำปรึกษา

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*** อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

* Graduate student at Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

** Assistant Professor Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

*** Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

Abstract

This academic article is a concept for school administrators and counseling in the age of change (Disruption), which is the current of change that will cause the condition of replacing with the new That can happen to all sectors including educational organization. However, if the administrators of the educational institutions are not yet alert and raise awareness about the preparation to cope with such rapid changes School administrators may experience failure in leading the organization to achieve its goals. Therefore, the counseling of the school administrators in the era of change It can be regarded as something that plays an important role in leading the country to change towards a better future. which the consulting of the school administrators in the era of change It consists of 1) skills necessary for school administration and 2) consulting skills. when integrated with the administration of educational institutions under the ethics of consulting Will make school administrators in the era of change or replacement with something new have the skills that can lead the organization towards the aim of providing quality education and enabling educational institutions to achieve sustainable efficiency and effectiveness.

Keywords: Educational administration/ disruption/ consulting

บทนำ

เราต่างทราบดีว่าโลกในวันนี้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เราจึงมักได้ยินคำว่า “เราต้องปรับตัวให้ทันกับโลกที่เปลี่ยนแปลง” แต่หากมองอีกด้านหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในปัจจุบัน มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา อีกทั้งการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่รวดเร็ว หากเราพัฒนาระบบการทำงานในสถานศึกษาให้ก้าวหน้าเทคโนโลยี อาจจะทำให้เราก้าวนำไปสู่การเป็นผู้กำหนดอนาคตของการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นก็ได้ ในด้านมิติของการศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เริ่มมีการนำเทคโนโลยีโลกเสมือนจริง ทั้งเทคโนโลยี AR (Augmented Reality) มาปรับใช้กับกระบวนการเรียนการสอน ที่จะเปลี่ยนจากบทเรียนและตัวหนังสือที่ไม่มีชีวิตชีวาเป็นบทเรียนที่ผู้เรียนสามารถเห็นเป็นภาพ 3 มิติและมีคำอธิบายเพิ่มเติม ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้แบบใหม่ ที่ไม่ได้เป็นโลกเดิมของตำราวิชาการหนังสือเรียนอีกต่อไป และได้เปลี่ยนเป็นโลกใหม่ที่สร้างเสริมเนื้อหาเสมือนจริงที่ถูกสร้างขึ้นมาจากเทคโนโลยี AR การเรียนรู้สำหรับโลกยุคใหม่ ที่ทำให้การศึกษา การจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่นำรูปแบบวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากกว่า มาแทนที่รูปแบบเดิมที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ในด้านมิติของการศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวิธีการสอนของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้แบบเดิมถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน).2565: ออนไลน์)

ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีหรือร้ายในบริบทของสถานศึกษานั้น การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้นทำได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรู้สึกต้องเผชิญกับสิ่งไม่คาดคิดหรืออยู่นอกเหนือการควบคุมบวกกับธรรมชาติของบุคคลในองค์กรที่มีความแตกต่าง ความต้องการความเข้าใจและความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงคือความจริงในชีวิตที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และสามารถสร้างความเครียดให้กับบุคคลในองค์กรได้ ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างไร?

ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีหน้าที่ต้องแสดงบทบาทและทักษะในการบริหารสถานศึกษาที่จะนำองค์กรให้สามารถดำเนินงานด้านการศึกษาเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเพิ่มระดับองค์ความรู้ บทบาทหน้าที่และทักษะต่างๆ ให้ทันยุคของการเปลี่ยนแปลง ให้การดำเนินงานตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาให้รองรับกับอาชีพใหม่ ที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นเข้าใจกลยุทธ์ที่ดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีคือสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารยุคนี้ด้วย ไม่ว่าจะกำหนดแผนพัฒนาการศึกษา แผนการปฏิบัติการประจำปี แผนงาน โครงการต่างๆ ก็นำหลักนิติธรรมและคุณธรรม จริยธรรมสอดแทรกขึ้นให้คำปรึกษาได้ (กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 12) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ ต้องมีทักษะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อนำบุคลากรและผู้เรียนให้ปรับตัวทันต่อยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ อีกทั้งเพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาของผู้บริหารเป็นไปด้วยองค์ความรู้ความสามารถเป็นที่น่าเชื่อถือต่อผู้ร่วมงานและสาธารณะชน อันมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน (ดร.บรรจง ลาวะลี,2560:208) ดังนั้นผู้บริหารยังต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทาง

ที่ถูกต้องและเหมาะสม ส่งเสริมให้สมาชิกร่วมแรงร่วมใจกันในองค์กร เพื่อให้พัฒนาก้าวหน้าไปด้วยกันอย่างมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงควรมีองค์ประกอบและทักษะที่จำเป็นในการเตรียมพร้อม นำสมาชิกในองค์กรให้เกิดภาวะการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม และมีการร่วมมือกัน อันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีมีคุณภาพต่อผู้เรียน ทั้งในด้านการให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพของผู้เรียนที่สมบูรณ์ครบทุกมิติได้ เพื่อเป็นกำลังของชาติที่มีคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่ดีในอนาคตดังเช่น มีเหตุผล มีทักษะในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการดำรงชีวิต เป็นบุคคลที่ดี เก่ง มีความรู้ มีคุณธรรม ดังที่ธีระ รุญเจริญได้ให้ความหมายที่สอดคล้องไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาของครู อาจารย์ และใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานหรือบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ (ธีระ รุญเจริญ และคณะ, 2552: 244) สอดคล้องกับ พระมหาสมบุรณ์สุธมโม ให้ความหมายไว้อีกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและของเอกชนในการดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งจะมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์เพียงใดนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจ (พระมหาสมบุรณ์สุธมโม (ทองแก้ว), 2557: 93) อันที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูคิดค้นค้นหานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อทำให้ผู้เรียน ได้รับประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่น่าสนใจว่ารูปแบบเดิมผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาที่จะต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการวางแผนงาน กำกับ นิเทศ ติดตาม รวมถึงให้คำปรึกษาด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และทักษะชีวิตแก่สมาชิกขององค์กร ให้กลายเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ในท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ณ ปัจจุบันที่มีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านมิติการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจสังคมไม่เว้นแม้แต่ทางด้านการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญที่เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทุนเยาวชนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความรู้ อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อสังคม และเป็นกำลังที่สำคัญของประเทศในอนาคตสืบไป หากยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงไปด้วยปัจจัยโรคระบาด ปัจจัยวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ขาดแคลน ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบดังลักษณะอย่างแม่ทัพแห่งกองกำลังนำการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรก้าวไปในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ให้รอดพ้นต่อความเสี่ยงได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ภายใต้ภารกิจบทบาทความเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือให้ทุกฝ่ายการทำงานต่างๆ อาทิเช่น ชุมชน สถานประกอบการ เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องมีการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ต้องมีประสบการณ์ และความสามารถนำองค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่เป็น เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษายังจำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาไปพร้อมกันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนไปตามสภาวะการของโลกที่ไม่สามารถคาดการณ์

ได้ รวมถึงมีการนิเทศติดตามให้สอดคล้องกับนโยบายและพันธกิจ(Mission)ที่สอดคล้องกับหน้าที่หลักและภารกิจของสถานศึกษา ประเด็นสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษานั้น ได้แก่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ที่มีความพร้อมรับมือต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษายุคดิจิทัล รวมทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยีโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการเชื่อมโยงความคิดและความรู้ให้กับผู้เรียน ที่เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคดิจิทัลในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มคนที่พัฒนาตนเองเข้ามาสู่ยุคดิจิทัลให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สงบ อินทรมณีที่ให้ความเห็นว่า คือคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ (สงบ อินทรมณี, 2562:356) สิ่งนี้เรียกว่าภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเรียนรู้เข้าใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559 :ออนไลน์)

บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงกับยุคการเปลี่ยนแปลง ณ ปัจจุบันนี้ได้อย่างลงตัวนั้น จึงขอเสนอบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ สุจิตรา โอสตอภีรักษ์ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะและทัศนคติต่อการบริหารงานในยุคของการเปลี่ยนแปลงดังนี้ 1) มีทัศนคติและแนวคิดของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา 2) มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 3) จะต้องปรับบทบาทการบริหารให้ทันยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง 4) มีภาวะผู้นำต่อการใช้กระบวนการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 5) มีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง 6) กำหนดวิสัยทัศน์ ปรับกลยุทธ์ และทิศทางขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้และต้องพัฒนาตัวเองให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง 7) บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานในทุกภาคส่วนให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างแพร่หลาย 9) จัดให้มีการฝึกอบรมครูและบุคลากรของสถานศึกษาอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ สำหรับใช้ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงาน 10) จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาให้กับทั้งครู บุคลากรและผู้เรียนให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องเหมาะสม 11) มีทักษะด้านการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge in Management) ทักษะด้านการคิดอย่างมีระบบ (Conceptual Thinking) ด้านการคิดวิเคราะห์ (Analytical) ด้านการวิพากษ์และสังเคราะห์ (Critical and Synthetic Thinking) (สุจิตรา โอสตอภีรักษ์ และคณะ, 2565:82) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ในการมีภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมและมีปัจจัยที่ส่งผลต่อผู้นำให้จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลให้ผู้นำนั้นเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือต่อสาธารณะชนและบุคคลในองค์กรได้อย่างชอบธรรมและโดดเด่นสง่างาม จึงขอเสนอหลักองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมตามที่กันยมาส ชูจิน และคณะ ได้แบ่งประเภทขององค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม และข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนา

ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม คือสิ่งที่ผู้นำควรมีในฐานะผู้บริหาร ได้แก่การรักษาวินัย ที่ดีสามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านวิชาชีพด้วยความศรัทธา และมีความรับผิดชอบสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมสมดุล 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม ได้แก่การมีบุคคลต้นแบบที่มีคุณธรรม จริยธรรม การอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษด้านจริยธรรม 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม 4) ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม ได้แก่ พัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรเน้นจริยธรรม พัฒนาคุณลักษณะของตนเอง ส่งเสริมบทบาทของสถาบันทางสังคม พัฒนาบุคคลแวดล้อม และปรับสิ่งแวดล้อมทางสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม ตามที่ (กันยมาส ชูจีน และคณะ ,2562:21)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ที่จำเป็นต่อการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ สามารถสื่อสารแนวทางวิสัยทัศน์ (Vision) ให้บุคคลในองค์กรเข้าใจร่วมกัน เมื่อองค์กรต้องต่อสู้กับสภาพปัญหาบางอย่าง เช่น ต่อสู้กับภาวะเศรษฐกิจ ต่อสู้กับการโรคระบาด ต่อสู้กับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งอาจจะเป็นสภาวะการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกลยุทธ์ (Strategy) หลากหลายสามารถวางแผนและสื่อสารให้บุคคลในองค์กรเข้าใจว่าพวกเขาต้องดำเนินงานอย่างไร เพื่อให้ร่วมมือกันฝ่าฟันวิกฤติแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้นไปได้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ (Goal) และที่สำคัญต้องใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสามารถรับฟังปัญหาและแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งการที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพจะต้องมียุทธศาสตร์ที่จำเป็นในการบริหารงานที่สำคัญได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) เป็นทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงาน อาจจะเป็นความรู้ด้านเทคนิควิธีการของงานเฉพาะด้าน เช่น งานการเงิน งานการบัญชี การพัสดุจัดซื้อจัดจ้าง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ฯลฯ ซึ่งเป็นทักษะที่บุคลากรทุกคนต้องมีโดยแตกต่างกันไปตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชา สามารถอธิบายวิธีปฏิบัติด้านเทคนิคได้ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ของตนเองมาใช้ในการในการพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นทักษะในการคิด วิเคราะห์ ความคิดรวบยอด เหตุการณ์และปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานและองค์กร ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการการคาดการณ์ การพยากรณ์สถานะในอนาคตขององค์กร การมีวิสัยทัศน์การคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพื่อให้ไปถึงจุดหมายปลายทางของวิสัยทัศน์นั้นได้รวมถึงการใช้คำถามอย่างมีเหตุผล การเข้าใจนโยบายการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับ การรู้จักการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตัวอย่างและวิธีการบริหารที่ได้พบเห็นและศึกษามาแล้วนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม 3) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) เป็นทักษะการบริหารงานผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถประพุดิตตนให้เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถเข้าใจและสร้างแรงจูงใจ สามารถใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้บังคับบัญชาที่สามารถรับฟังปัญหาและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

บริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน เอาใจใส่ดูแล ให้ความช่วยเหลือรวมถึงให้ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน สามารถทำให้การประสานงานในการปฏิบัติงานกับผู้ได้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบงาน ติดต่อสื่อสารข้อมูลและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ซึ่งจะนำไปสู่การร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน (จิตรจรรยา ทรงวิทยา ,2561: 43)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเป็นผู้นำในการสั่งการให้กับทุกฝ่ายทุกหน่วยงานสามารถดำเนินงานอย่างมีระบบตามโครงสร้างองค์กร มอบงานให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ภายใต้แนวทางบริหารงานที่ตรงตามวิสัยทัศน์ มีมุมมองที่มองเห็นอนาคตว่าจะเป็นอย่างไร จากความรู้ที่สะสมมา มีมุมมองที่ดีในทุก ๆ ด้าน พัฒนาวางแผนกลยุทธ์นำองค์กรไปสู่ทิศทางที่กำหนด โดยต้องเชื่อมความสัมพันธ์ขององค์กรและบุคลากรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีภาวะผู้นำ จูงใจผู้คนให้ยอมรับและเต็มใจร่วมมือ กล้าเปิดใจรับฟังอย่างลึกซึ้งซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชากล้าที่จะแสดงความคิดเห็นหรือขอคำปรึกษาเพื่อการป้องกันปัญหา มิให้เกิดขึ้นหรือเมื่อเกิดปัญหาขึ้นแล้วก็สามารถแก้ปัญหาร่วมกันได้อย่างตรงจุด รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีกระบวนการและภาวะการตัดสินใจที่ดี อยู่บนพื้นฐานของความรอบคอบ และมีจริยธรรม

การให้คำปรึกษา

เป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาคือจะเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้ขอคำปรึกษาโดยที่ผู้ให้คำปรึกษาไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาที่เขาเสนอให้ช่วยมากนัก แต่จะต้องรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของบุคคล อันได้แก่ ความแตกต่าง ความต้องการ ความเห็นใจและความเข้าใจ จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการให้คำปรึกษาก็คือการสนับสนุนให้ผู้ขอความช่วยเหลือสามารถหาคำตอบของปัญหาด้วยตนเอง รับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่อปัญหาของผู้ขอรับคำปรึกษา การเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดีนั้น จะไม่ให้คำแนะนำและไม่วิพากษ์วิจารณ์ ผู้ขอคำปรึกษา เพราะหลักสำคัญของการให้คำปรึกษาเชื่อว่าผู้ขอคำปรึกษาจะรู้อะไรดีที่สุดสำหรับตัวเองและช่วยค้นพบว่าทางออกที่ดีที่สุดคืออะไร และเมื่อพบปัญหาอื่นก็พร้อมจะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ดังนั้นบทบาทสำคัญของผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีทักษะการฟังมากกว่าการพูด ผนวกกับทักษะในการตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ผู้ขอคำปรึกษาสามารถสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาได้ด้วยตนเอง ขณะเดียวกันนั้นก็ต้องให้ความสำคัญกับผู้ขอความช่วยเหลือ สนใจความรู้สึก อารมณ์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีของผู้ให้คำปรึกษา ได้แก่ 1) ความรู้ความสามารถ (knowledge) ผู้ให้คำปรึกษานั้นจำเป็นจะต้องรู้หลักการและเทคนิคในการให้คำปรึกษา รวมถึงทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) พฤติกรรมศาสตร์ ความต้องการของบุคคลเพื่อนำมาปรับใช้ในการให้คำปรึกษาได้ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ผู้ให้คำปรึกษาต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถประสานบุคคลต่างๆในองค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันได้และช่วยให้ผู้ขอรับคำปรึกษาเกิดความร่วมมือในการหาหนทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน 3) ด้านจริยธรรม (Ethics) ในการให้คำปรึกษาจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีซึ่งกระบวนการนี้ก่อให้เกิดการรับรู้ปัญหาของผู้อื่นเป็นจำนวนมาก (จิตรจรรยา ทรงวิทยา,2561:43) ดังนั้นผู้ให้คำปรึกษา

จำเป็นจะต้องรักษาความลับของผู้ขอคำปรึกษา บนพื้นฐานของแนวคิดหลักวิชาการ ไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง มีความยุติธรรมเป็นกลาง ภายใต้กรอบจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งจะทำให้ผู้ขอรับคำปรึกษารู้สึกปลอดภัยและเปิดเผยข้อมูลตรงตามข้อเท็จจริง ให้แก่ผู้ให้คำปรึกษา ดังนั้นกระบวนการดังกล่าวนี้ถือได้ว่าเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามารถค้นพบการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ อันจะทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปตามแนวทางที่วางไว้ สอดคล้องกับหลักการที่ (วจิ ปัญญาใส, 2560:31) ได้แบ่งประเภทของทักษะในการให้คำปรึกษาไว้ 3 ประเภท ดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการตอบสนอง ซึ่งประกอบด้วย การฟัง การทวนซ้ำ การสะท้อนความรู้สึก การทำให้กระจ่าง และการสรุป 2) ทักษะการปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วย การควบคุม การดำเนินการหรือการปฏิสัมพันธ์ การแปลความหมาย การเชื่อมโยง การสกัดกั้นหรือการป้องกัน การสนับสนุน การกำจัด และการหาความสอดคล้อง 3) ทักษะการปฏิบัติการ ประกอบด้วย การถาม การค้นหา การเผชิญหน้า การเปิดเผยตนเอง และการเห็นแบบหรือการสาธิต

กระบวนการให้คำปรึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้จะต้องปรับตัวที่เกิดขึ้นให้เท่าทันกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอนในด้านของปัญหาของวิถีการดำรงชีวิต ครอบครัว สังคม เศรษฐกิจ ไม่เว้นแม้แต่เรื่องการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงจะต้องค้นหาเทคนิคใหม่ๆ และองค์ความรู้ใหม่มาต่อยอดการให้คำปรึกษาโดยมีเจตคติที่มีคุณภาพเอาจริงเอาจังอย่างมี จรรยาบรรณ ดังที่ รัน ธีรบุญได้ให้นำเสนอแนวคิดไว้ว่าการให้คำปรึกษาเป็นการรักษาความลับของผู้รับคำปรึกษาอย่างเต็มที่ โดยมุ่งสนใจเรื่องราวของผู้รับคำปรึกษาอย่างเต็มที่กำลังโดยไม่เอาความคิดส่วนตัวของตัวเองไปตัดสิน ในขณะที่ให้คำปรึกษา โดยพูดคุยอย่างมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และต้องไม่ใช่การให้คำปรึกษาด้วยวิธีการสั่งบังคับหรือการแนะนำแนวทางชี้แนะ แต่จะต้องพูดคุยด้วยความสนใจที่จะแก้ไขสิ่งที่เผชิญร่วมกัน เพื่อให้ผู้ขอรับคำปรึกษาเกิดประโยชน์ (รัน ธีรบุญ, 2565 : ออนไลน์) ดังที่ กมล โพธิเย็น ได้กล่าวถึงไว้ดังนี้ (กมล โพธิเย็น, 2564 : 14)

1. สามารถเข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหาของตนเอง ทำให้เกิดความตระหนัก และเกิดแรงจูงใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม
2. มีความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม ตามศักยภาพของตนเอง
3. เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยสามารถใช้ศักยภาพของตนในการเลือกและค้นหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาได้ รวมทั้งสามารถรับมือกับสภาพปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ด้วยดี
4. คลายความเครียดจากการได้ระบายความอัดอั้นตันใจออกมาทำให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลาย

5. มองเห็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและมีศักยภาพในการเลือกแนวทาง ตลอดจนวิธีการแก้ปัญหาที่ตนเผชิญอยู่ได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ให้มากที่สุด และสอดคล้องกับพระอนันตชัย อภินนโท ได้กล่าวสรุปไว้ดังนี้ (พระอนันตชัย อภินนโท (ชนโพธิ์น้อย), 2561: 8)

1. เกิดการยอมรับความจริง ยอมรับว่าตนเองกำลังเผชิญปัญหา ไม่โกหกตัวเอง ยอมรับข้อเท็จจริงทั้งความรู้สึกตนเองและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

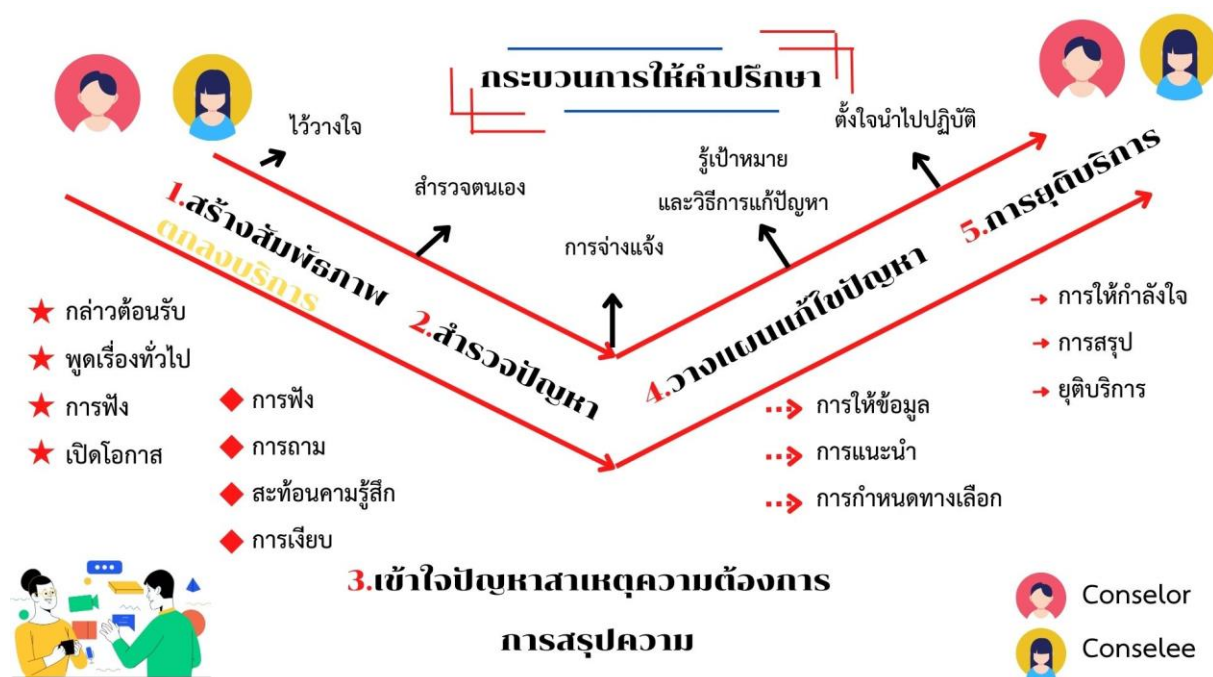
2. เปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ ในหลายแง่มุม ที่ผ่านเข้ามาเสมอ และควรยืดหยุ่นเพื่อให้เปิดรับประสบการณ์เพิ่มขึ้น เป็นการตระหนักต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างมีวิจารณ์จะทำให้ผู้ที่ได้รับคำปรึกษาได้รับข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงโดยไม่บิดเบือน วิเคราะห์ข้อมูลนั้นกลายเป็นความคิดริเริ่มต่อสิ่งใหม่ที่จะเกิดขึ้นได้

3. ทำให้เชื่อมั่นในตนเอง สามารถสร้างกำลังใจและนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตของตนเองในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา รวมถึงเลือกหนทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เชื่อมั่นในตนเองพอที่จะเลือกทางดำเนินชีวิตของตนเองได้อย่างถูกต้อง

4. ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งจะพยายามพัฒนาตนเอง

5. มีความสามารถปฏิบัติภารกิจในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านส่วนตัว การเรียน และการปฏิบัติงานในหน้าที่

6. ทำให้เป็นคนที่รู้จักตนเอง เสริมสร้างสุขภาพจิตดี สามารถใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ กลายเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (fully functioning person) มีความสุขในการใช้ชีวิต ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างมีกระบวนการที่ผู้ให้คำปรึกษา จะต้องดำเนินไปตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้ เพื่อให้กระบวนการให้การปรึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้ผู้ขอรับคำปรึกษาได้รับประโยชน์สูงสุดของการให้การปรึกษา บรรลุผลตามเป้าหมาย ในการที่ผู้รับคำปรึกษานั้น พร้อมรับมือกับปัญหาด้วยวิธีการของตนเองด้วยการเลือกหนทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นจึงขอกกล่าวถึงขั้นตอนของกระบวนการให้การปรึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการการให้คำปรึกษา

ที่มา: <https://youtu.be/ZFTSKrSNneQ>

จากรูปภาพที่ 1 (พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์, 2564: ออนไลน์) ได้อธิบายไว้สรุปได้ว่าผู้ที่ให้คำปรึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้คำปรึกษาและจะต้องมีทัศนคติที่ดี ในการให้คำปรึกษาจะต้องเริ่มต้นด้วยขั้นที่ 1) การสร้างสัมพันธภาพ 2) การสำรวจปัญหา 3) การทำความเข้าใจปัญหา 4) การวางแผนแก้ไขปัญา และ 5) การยุติการให้คำปรึกษา

ยุคของการเปลี่ยนแปลง (Disruption)

ยุคของการเปลี่ยนแปลง (Disruption) กล่าวคือ สิ่งที่เคยเกิดขึ้นอยู่ก็จะถูกแทนที่-เปลี่ยนแปลงอีกทั้งการไม่สามารถคาดการณ์ได้ (unexpected) ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีสาเหตุหรือปัจจัยจากหลายด้าน อาทิเช่น ปัจจัยด้านความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในการก้าวสู่ยุคเทคโนโลยีที่พัฒนาตามความรวดเร็วของการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ด้านความเชื่อมั่นซึ่งเกิดผลมาจากมุมมองและทัศนคติในการดำรงวิถีการประกอบสัมมาอาชีพแตกต่างไปจากเดิม อาจเป็นเพราะไม่สามารถเดินตามแนวทางที่สังคมรุ่นเก่าได้วางแนวทางไว้ให้ได้เนื่องจากเกิดกระแสเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้คนขาดความเชื่อมั่นเพราะไม่ได้เป็นไปตามแบบแผนที่สังคมยุคเก่าวางไว้ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมากขึ้นซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากการความทันสมัยของแพลตฟอร์มโซเชียลเน็ตเวิร์คออนไลน์ซึ่งทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกรวดเร็วตอบสนองความต้องการรับรู้ได้ทันที จึงทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ถูกคิดค้นขึ้นมาได้มีพัฒนาการอย่างไม่หยุดยั้ง และด้านการศึกษา (Lifelong Learning) การศึกษาตลอดชีวิตโดยการเชื่อมโยงความรู้เดิมที่เคยศึกษามาในอดีตและเพิ่งได้เรียนรู้เกิดการรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ทำให้มุมมองในการดำรงวิถีชีวิตของคนในยุคปัจจุบันเปลี่ยนไป มิติด้าน การจัด

การศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในช่วงการเกิดโรคระบาด ไวรัสโคโรนา 2019 เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้เป็นในรูปแบบการศึกษาทางออนไลน์ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการความรู้ รวบรวมไว้เป็นหมวดหมู่เป็นฐานองค์ความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสนับสนุนการใช้ด้านเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนการสอนให้ตรงตามวัตถุประสงค์ความรู้ของรายวิชาให้มากที่สุด รองรับการเรียนรู้ออนไลน์ และการประชุมรูปแบบ videoconference ด้านครูผู้สอนการจัดการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์จะต้องเตรียมความพร้อมเนื้อหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จาก Onsite เป็น Online ภายใต้ที่แตกต่างจากกฎเกณฑ์และรูปแบบเดิม ๆ รวมถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้เรียนรูปแบบออนไลน์ รวมถึงปัจจัยด้านแพลตฟอร์มในการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน หากผู้บริหารการศึกษายังไม่ตื่นตัว ปรับตัวให้เท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนี้ ในการพัฒนาตนเอง องค์กร บุคลากรและผู้เรียนที่จะได้รับโอกาสทางการศึกษาควบคู่กันไปอย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมโดยตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วดังกล่าว ผู้บริหารการศึกษาอาจประสบกับความล้มเหลวในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป ดังที่ พิชญ์สินี มะโน (2562:5) สรุปไว้ว่า ในยุคแห่งการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่นั้น เทคโนโลยีได้รับการพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด และหลังไหลเข้ามาก่อวนและสร้างความปั่นป่วน การเปลี่ยนแปลงหรือการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ (Disrupt) ที่เกิดขึ้นนั้นทำให้องค์กรทั่วโลกเกิดความวิตกกังวล สอดคล้องกับแนวคิดของ ปทุมพร เปียถนอม (2563 :2) ที่กล่าวสรุปไว้ในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ ผู้บริหารการศึกษาทั้งรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ควรสร้างความตระหนักในการเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรอบคอบ ด้วยการวางแผนการบริหารงานอย่างรัดกุม และมีสติตั้งรับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่คาดไม่ถึงอยู่เสมอ

ดังนั้นบทบาทที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีทักษะด้วย 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีระบบ 2) ด้านการคิดวิเคราะห์ 3) ด้านการวิพากษ์และสังเคราะห์ มาพัฒนาอย่างเป็นระบบด้านการจัดการองค์ความรู้ ปรับทัศนคติและแนวคิดของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้เป็นผู้บังคับบัญชาที่นอกจากบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วยังสามารถให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความลงเสงสัยในการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือปัญหาด้านอื่นๆ ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด ดังนั้นการให้คำปรึกษา ตามกระบวนการให้คำปรึกษาอย่างมีจรรยาบรรณจะช่วยส่งเสริม สนับสนุน สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ขององค์กรที่วางไว้เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคสามารถใช้หลักการทางจิตวิทยาในการพัฒนาความคิดของมนุษย์ผ่านกลวิธีทางความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม เป็นกระบวนการของการให้คำปรึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้รู้เท่าทันต่อโลกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำปรึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงด้านมิติของการจัดการศึกษาในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปตามยุค ที่เป็นผลมาจากปัจจัยด้านความรวดเร็วทันใจ

ด้านมุมมองของคนรุ่นใหม่ ด้านความเชื่อมั่น และด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ ที่ได้ให้ความหมายไว้ข้างต้นนั้น คณะผู้เขียนขอเสนอบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนส่วนต่างๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามทิศทางที่พึงประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์เชิงบวกและทักษะบริหารงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาอันประกอบไปด้วย 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี 2) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 3) ทักษะด้านมนุษยและให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ (จิตรจรรยา ทรวงวิทยา, 2561:43) อีกทั้งในการเป็นผู้ให้คำปรึกษาอย่างมีจรรยาบรรณเมื่อการทำงานไม่เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด โดยใช้กระบวนการให้คำปรึกษาตามขั้นตอน 5 ขั้นตอนได้แก่ 1) การสร้างสัมพันธ์ภาพ 2) การสำรวจปัญหา 3) การทำความเข้าใจปัญหา 4) การวางแผนแก้ไขปัญหา 5) การยุติการให้คำปรึกษา ภายใต้การเป็นไปด้วยการยอมรับและสมัครใจไม่ได้บังคับ ให้ผู้รับคำปรึกษาได้ระบายนารมณ์คับข้องใจ หรือความขัดแย้งในใจของตนอันเป็นปัญหาหลักในการปรับตัว ทีมผู้เขียนจึงได้สังเคราะห์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับให้ผู้ขอรับคำปรึกษา ได้แก่ 1) สามารถเข้าใจตนเองและสภาพแวดล้อม 2) เปิดรับประสบการณ์ใหม่ 3) เชื่อมมั่นในตนเองในการใช้ศักยภาพตนเองแก้ไขปัญห 4) พยายามพัฒนาตนเองให้มีคุณค่า 5) สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้ 6) เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์, 2564:ออนไลน์)



ภาพที่ 2 การให้คำปรึกษาของผู้บริหารยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

บทสรุป

หน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาทั้งของรัฐบาลและของเอกชนโดยมีการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ภายใต้หลักนิติธรรมและคุณธรรมจริยธรรม บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ (Disruption) จะต้องมีแนวความคิดในการบริหารการศึกษาได้แก่ 1) มีทัศนคติด้านบวก และทักษะในการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) ความสามารถให้คำปรึกษา สามารถแนะนำชี้แนะทำให้องค์กรพร้อมรับมือการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้สำหรับโลกยุคใหม่ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ บทบาทที่สำคัญต่อไปของผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีระบบ และทัศนคติ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะองค์กร รู้จักใช้ข้อมูลสารสนเทศ มีความสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยี รับรู้สถานะของโลกและเปิดใจยอมรับนวัตกรรมใหม่ นำมาพัฒนาหรือประยุกต์ใช้รูปแบบ (Model) ในการจัดการเรียนรู้ให้กับสถานศึกษาในบทบาทเป็นผู้ชี้นำขับเคลื่อน นิเทศ ติดตาม เพื่อให้องค์กรพร้อมรับมือเมื่อเกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้เกิดภาวะการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงหรือการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ (Disruption) กับการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้สำหรับโลกยุคใหม่ ที่ทำให้การศึกษา การทำงาน การจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่นำรูปแบบวิธีการที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมมากกว่า มาแทนที่รูปแบบเดิมที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้โลกเปลี่ยนแปลงไปทุกอย่าง ระบบการศึกษาจะต้องปรับตัวอย่างทันท่วงที เพื่อการอยู่รอดในโลกยุคใหม่นี้ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำปรึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง ต้องใช้ทักษะที่สำคัญของผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์กรให้สามารถปรับตัวได้ในยุคที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยการให้คำปรึกษาเพื่อการขจัดหรือลดความทุกข์ทางอารมณ์และความรู้สึก ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้รับคำปรึกษาได้ระบายอารมณ์เชิงลบ พิจารณาตนเองและสิ่งแวดล้อมอย่างรอบคอบ เข้าใจตนเองและสภาพการณ์ต่าง ๆ แสวงหาวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ หรือตัดสินใจได้เหมาะสมขึ้น ซึ่งวิธีการดังกล่าวเป็นการส่งเสริมให้ผู้รับคำปรึกษาเป็นตัวของตัวเอง สามารถจัดดำเนินการกับชีวิตของตนได้เหมาะสมกลายเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกุญแจที่จะนำไปสู่ความสุขของชีวิตและสร้างพลังในการทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ต่อสังคม และครอบครัวโดยส่วนรวม เป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สถานศึกษาที่มีบุคลากรเหล่านี้ก็จะมีความเจริญก้าวหน้าไปด้วย

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566)

กันยมาส ชูจีน, ชูชาติ พ่วงสมจิตร, สุภมาศ อังศุโชติ, รุ่งเรือง สุขภิรมย์ .(2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 21(2), 20-33.

กมล โพธิเย็น. (2564). การให้การปรึกษาทางจิตวิทยา : เครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาผู้เรียน.

วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 19(2), 11-27.

จิตรจรรยา ทรงวิทยา.(2561). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(1), 41-57.

บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. *Academic Journal of Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus*, 6(2), 206-215.

ธีระ รุญเจริญ และคณะ. (2552 : 244). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปทุมพร เปียถนอม.(2563). ภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่กับทิศทางการศึกษาไทย.

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม , 10(3), 115-123.

รัน ธีรบุญ. (2558). กระบวนการในบทบาทผู้ให้คำปรึกษา. สืบค้น 11 พฤศจิกายน 2565, จาก

<https://www.runwisdom.com/2016/04/facilitator-as-counselor/>

พิชญ์สินี มะโน.(2562). ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในยุค DIGITAL DISRUPTION ต่อการศึกษา.

วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 18(1), 1-6.

พัชรารณ ศรีสวัสดิ์.(2564). การดูแลจิตใจโดยการให้คำปรึกษากับผู้ปกครองเด็กพิเศษ.

(ออนไลน์). แหล่งที่มา <https://youtu.be/ZFTSKrSNneQ>. 10 ตุลาคม 2565.

พระมหาสมบุญธรรมโม (ทองแก้ว) (2557). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 1(1), 89-102.

พระอนันตชัย อภินนโท (ขันโพธิ์น้อย). (2561). การให้คำปรึกษาแบบไม่นำทาง. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 3(2), 1-13.

วจิ ปัญญาใส. (2560). การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษากลุ่มของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดอุดรธานี. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 7(2), 27-43.

สุจิตรา โอสถอภีรักษ์ สาริศา เจนเขว่า เสน่ห์ ฎีกาวงค์ จันทรทิพย์ ทวีสินธิสุทธิ์.(2565). การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุค Digital Disruption. *วารสารวิชาการสถาบัน วิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(1), 74-84.

สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(1), 353-360.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน).2565. ห้องเรียน AR การศึกษาที่เปิดโลกแห่งจินตนาการ.

แหล่งที่มา <https://www.nia.or.th/AR>. 16 ธันวาคม 2565

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era).สืบค้น

10 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.trueplookpanya.com/education/content/52232>.

<https://www.runwisdom.com/2016/04/facilitator-as-counselor>. 20 ตุลาคม 2565.

นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

Creative Innovation of school administrator in Disruption Era

สุภัทรพงศ์ รวงผึ้งรุ่งโรจน์* สุรัสวดี สุขยั้ง* อธิ์กร วรบำรุงกุล**

Suphattarapong Rongphaengrungronj* Suratsawadee Sukhying*

Theerangkoon Warabamrungkul **

Received: 14 November 2022 / Revised: 28 December 2022 / Accepted: 31 March 2023

บทคัดย่อ

เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการใช้ชีวิตของมนุษย์ในยุคดิจิทัล นวัตกรรมหลากหลายแขนงส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ในระบบการศึกษาก็เช่นเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพต้องใช้ นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยคำนึงถึงองค์ประกอบหลักในการพัฒนาองค์กร 5 ด้านคือ ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัด และการประเมินผล และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งจะทำให้องค์กรก้าวผ่านยุควิกฤตทางการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากโรคระบาดด้วยการปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ปรับวิธีการบริหาร และประยุกต์ใช้นวัตกรรม อย่างสร้างสรรค์

คำสำคัญ : นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์/ ยุคดิจิทัล/ ผู้บริหารสถานศึกษา

*นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*Graduate Student at Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

**Assistant Professor Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

Abstract

Technology has a significant impact on human lives. Innovations in numerous sectors have an impact on social transformation in the disruptive period. Similarly, in the educational system, competent school administrators must utilize creative innovations in their internal administration by considering the main aspects of the organization's development in five areas: instructional materials; curriculum and teaching; learning management process; measurement and evaluation; and management. This will allow the organization to move past the period of an Educational crisis caused by the virus. Modify learning methods, change teaching methods, enhance management approaches, and use innovation creatively.

Keywords: Creative Innovation/ Disruption Era / School Administrators

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 ถือว่ามีการเปลี่ยนแปลงจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคสารสนเทศ (Information Age) ด้วยการใช้ความรู้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและพัฒนานวัตกรรมในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งในด้านอุตสาหกรรม การใช้ชีวิตประจำวันของคนในสังคมยุคใหม่ที่เรียกว่า “สังคมดิจิทัล” ซึ่งทุกภาคส่วนต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว (ภูมิศรัณย์ ทองเลียมผดุง, 2563 : ออนไลน์)

จากการที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า Digital Disruption หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีแบบใหม่ (สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ และคณะ. 2563 : 24) ทำให้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปและพัฒนาการปรับโครงสร้างของประเทศไทยให้ก้าวเข้าสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนไป การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องกระตุ้นการเรียนรู้ มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีความสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้ประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2561 : ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพในทุกๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัชยา เรืองศรี (2562 : 79) ที่กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงบางครั้งเป็นสิ่งที่น่ากลัว แต่หากมีการเตรียมพร้อมอย่างดี การเปลี่ยนแปลงก็เป็นเรื่องที่ดีและจะนำมาซึ่งอนาคตที่ดีงามและมั่นคง

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมยุคดิจิทัลจึงต้องมีความเป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ความก้าวหน้าทางวิทยาการ เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมและบริหารจัดการองค์กรไปสู่ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

ยุคดิจิทัลคืออะไร ?

Disruption เป็นศัพท์ใหม่ในวงการการศึกษาที่เกิดขึ้นพร้อมกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด ในยุคนี้เป็นยุคที่กล่าวได้ว่าเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทั้งในระบบสาธารณูปโภค ระบบการเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคมและวัฒนธรรมรวมถึงระบบการศึกษา ในทางการศึกษายุคดิจิทัลเข้ามามีอิทธิพลสำคัญต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพต้องศึกษาหลักการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลให้เข้าใจ เพื่อการเข้าถึงและนำไปใช้ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษ-ไทยของกรมการคลัง แปลว่า การรบกวนและการรบกวน (2547 : 86) ได้ให้ความหมายของคำนี้ไว้ว่า Disrupt (ดิจิทัล-) vt. disruption เป็นคำนามแปลว่าการทำลายล้าง การทำให้แตกแยก การทำให้กระจัดกระจาย การทำให้ยุ่งยาก หากพิจารณาความหมายตามพจนานุกรมแล้วดูเหมือนว่า

จะเป็นคำศัพท์ที่ไปในทางลบมากกว่าบวกเพราะคำว่าทำลายล้าง แรกแยก กระจายกระจาย และยุ่งยากนั้น เป็นคำศัพท์ในเชิงนามธรรมที่สะท้อนความไม่เป็นระบบระเบียบ ไม่ชัดเจน วุ่นวาย ยุ่งเหยิง แต่ถ้าปรับ ความหมายให้ไปในทำนองเดียวกันกับคำว่าเปลี่ยนแปลง ประยุกต์ ปรับปรุง สร้างสรรค์จะให้ความหมายใน ทางการพัฒนามากขึ้นสนองต่อความหมายที่แท้จริงว่า disrupt เป็นการทำลายสิ่งที่มีอยู่เดิมแล้วเพิ่มเติม แก้ไข ปรับปรุง ประยุกต์สิ่งใหม่เข้าไปแทนที่แต่ทั้งนี้ก็ยังมีความเดิมอยู่

วิชัย วงศ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2562 : 1) ได้กล่าวถึงความหมายของ Disruption ในการศึกษา ไว้ที่น่าสนใจว่าเป็นลักษณะของการปั่นป่วนสิ่งที่เคยมีอยู่เดิมแล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไป จากหน้ามือ กลายเป็นหลังมือ ทั้งนี้ผู้ disrupt นั้น จะสามารถอยู่ในระบบต่อไปได้ แต่ผู้ที่ถูก disrupt จะถูกทำลายหรือ เปลี่ยนแปลงจนไม่สามารถปรับตัวได้ทัน นอกจากนี้สุพล พรหมมาพันธุ์ (2560 : ออนไลน์) ยังกล่าวว่า Disruptive Innovation ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ที่เข้ามาเพื่อก่อความยุ่งยาก เดิมใช้ในการบริหารธุรกิจที่ให้ความหมายกล่าวถึงนวัตกรรมที่มีการสร้างตลาดขึ้นมาใหม่แล้วทำให้มูลค่าเพิ่มขึ้น แล้วเกิดการทำลายบริษัท ขึ้นนำที่มีอยู่เดิม คำนี้เริ่มใช้โดยนักวิชาการชาวอเมริกันที่ชื่อศาสตราจารย์เคลย์ตัน คริสเตนเซน แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นนวัตกรรมที่ทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลง ขึ้น ในทางการศึกษานั้นหมายถึงการที่บุคลากรทุกคนต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองโดยต้องเปลี่ยนทั้งพฤติกรรม การใช้ชีวิต แนวความคิด รูปแบบการบริหารจัดการทั้งองค์กร เปลี่ยนวิธีคิดใหม่เพราะโลกที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็วเป็นตัวกระตุ้นและบังคับให้เราต้องเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน

ยุคดิจิทัลจึงเป็นยุคที่ถือว่าเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิต เพราะการดิษฐ์พจนคือการทำให้ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างเดิม เรียกได้ว่าพลิกจากหน้ามือเป็นหลังมือเพราะสิ่งเดิมที่เคยมี เคยใช้ เคยปฏิบัติ ด้วยนวัตกรรมในยุคหนึ่งถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ ทำให้สิ่งที่มีอยู่เดิมเกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนา ก้าวสู่สังคมที่มีความก้าวหน้า คล่องตัว รวดเร็วด้วยระบบความทันสมัยของเทคโนโลยี ถึงกระนั้นก็ตามเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม วิธีการแบบเก่าก็ยังถือว่าเป็นพื้นฐานในการพัฒนาต่อไป

นวัตกรรมมีลักษณะอย่างไร ?

คำว่า “นวัตกรรม” มาจากภาษาอังกฤษว่า Innovation ซึ่งมีที่มาจากรากศัพท์ว่า innovare ในภาษา ลาติน หมายความว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา ดังนั้นนวัตกรรมจึงหมายถึงการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มี อยู่เดิมเพื่อให้เข้ากับเหตุการณ์ในปัจจุบันหรืออนาคตให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

นวัตกรรมเป็นคำที่ค่อนข้างใหม่ในวงการการศึกษาของไทยเพราะคำนี้ส่วนใหญ่ใช้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ เทคโนโลยี ซึ่งคำนี้คณะกรรมการพิจารณาศัพท์วิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดมาจาก คำภาษาอังกฤษว่า Innovation ซึ่งในภาษาไทยเดิมนั้นมีคำว่า “นวกรรม” แต่ต่อมามีความหมายคลาดเคลื่อน ไป จึงใช้คำว่านวัตกรรมแทนซึ่งหมายถึงการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาเพื่อเปลี่ยนแปลงจากวิธีการ วิธี แนวทาง ขั้นตอน รูปแบบเดิมให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้นมา ดังนั้นเมื่อมีการนำความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เข้ามาใช้จึงเรียกว่าเป็น นวัตกรรม

ภูมิภควัธจ์ ภูมิพงศ์คชศร (2565 : 3) กล่าวว่านวัตกรรมเป็นความคิดหรือสิ่งประดิษฐ์ที่ใหม่และไม่เคยมีการใช้มาก่อนหรืออาจเกิดจากการพัฒนา ดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยขึ้นและใช้ได้ผลดีขึ้นกว่าเดิม จีรพรรณ จันทรวีเชียร (2559 : 6) ยังกล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมไว้อย่างน่าสนใจว่านวัตกรรมมีลักษณะเป็นการสร้างสิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาด้วยวิธีการใหม่ อาจหมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การออกแบบกระบวนการใหม่ให้เกิดขึ้นหรือแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นผลจากการสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ในการต่อยอด ประยุกต์ พัฒนา องค์ความรู้หรือพัฒนาวิถีชีวิต ที่สำคัญนวัตกรรมทำให้เกิดผลผลิตและสร้างความมั่นคงในองค์กรทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติ นอกจากนี้ศูนย์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาระบบข้าราชการไทย (2561 : ออนไลน์) ยังกล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมไว้ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนแนวความคิดเป็นการพัฒนาสิ่งเดิมให้ใหม่ขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพหรือประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ นวัตกรรมอาจเป็นแนวคิด การสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่ ไม่เคยมีมาก่อนหรืออาจจะมาจากการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น และเป็นการตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ทั้งนี้เมื่อมีการนำนวัตกรรมมาใช้จะทำให้การทำงานได้ผลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประหยัดเวลา ประหยัดทรัพยากรมนุษย์และแรงงานได้มาก นวัตกรรมมีหลายประเภททั้งนวัตกรรมทางการศึกษา นวัตกรรมทางการแพทย์ นวัตกรรมทางเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการเกษตร เป็นต้น

นักวิชาการต่างชาติ (Hughes. 1987; Morton, J.A.. 1971; Schumpeter. 1975) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่านวัตกรรมไว้สอดคล้องกันว่านวัตกรรมเป็นการสร้างวัตถุหรือการกระทำให้เกิดขึ้นใหม่หรือปรับปรุงจากสิ่งที่มีอยู่เดิม โดยทุกคนเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นสิ่งใหม่การพิจารณาขึ้นขึ้นอยู่กับมุมมองซึ่งหมายความว่านวัตกรรมหนึ่งอาจเป็นหรือไม่เป็นนวัตกรรมของอีกกลุ่มหนึ่ง จึงต้องขึ้นอยู่กับการรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่หรือไม่ นอกจากการนิยามความหมายของนวัตกรรมว่าเป็นการพัฒนาหรือประยุกต์สิ่งที่มีอยู่เดิมหรือสร้างขึ้นมาใหม่เพื่อตอบสนองหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างมูลค่าทั้งในทางเศรษฐกิจและในการใช้ชีวิต นักวิชาการยังมีการอธิบายถึงความสำคัญของนวัตกรรมไว้ดังนี้

ปริญ พิมพ์กลัด (2557 : 22) กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมไว้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคม เป็นกระบวนการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นเพื่อต่อยอดและพัฒนา ในทางการค้า นวัตกรรมมีความจำเป็นในด้านการแข่งขันเพราะหากมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอก็ย่อมได้รับความสนใจจากลูกค้า นวัตกรรมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสะท้อนความสำเร็จขององค์กรได้ด้วย เช่นเดียวกันกับมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (2560 : ออนไลน์) กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อการพัฒนาองค์กรว่าเป็นการปรับเปลี่ยน เสริมสร้าง พัฒนา ประยุกต์ ด้วยการเลือกเฟ้น ค้นหา หรือสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร หรือใช้ในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้พัฒนาตามยุคสมัย โดยที่ภายในองค์กรยังไม่เคยใช้นวัตกรรมเหล่านั้นมาก่อน จึงอาจเป็นการใช้นวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นในขณะนั้น

ด้วยเหตุนี้นวัตกรรมจึงมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ เพราะนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่อยู่เสมอ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะ ความสามารถ เจตคติ หรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กรพัฒนาตามวัตถุประสงค์ นวัตกรรม

จึงเป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้น เช่น การบริการ (service) กระบวนการ (process) และผลิตภัณฑ์ (Product) เป็นต้น โดยนวัตกรรมนั้นต้องมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อบุคคลอื่น เศรษฐกิจและสังคม

ความคิดสร้างสรรค์สำคัญอย่างไร

ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากความคิดที่มาจากหลายทิศทาง หลายมุม หลายแง่ สามารถคิดได้อย่างกว้างไกล รอบด้าน หลากหลาย และเชื่อมโยง โดยใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความคิดใหม่ มีการวางแผน ออกแบบแล้วทดลอง มีลักษณะเป็นการทดลองที่เกิดการค้นพบ (จันทร์ผา คำนครักษ์. 2561 : 1)

สำนักงาน กพ. (2559 : ออนไลน์) ได้รวบรวมแนวคิดของนักการศึกษาต่างชาติเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ไว้อย่างน่าสนใจว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ความคิดที่แตกต่าง หลากหลาย การนำเสนอผลงานในรูปแบบของศิลปะ วรรณคดี วิทยาการต่าง ๆ หรือเป็นเพียงกระบวนการก็ได้ โดยความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดขึ้นจากจินตนาการของมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาที่ยากต่าง ๆ

อชิระวิษณุ ภักดีโชติพงศ์ (2565 : ออนไลน์) ผู้ก่อตั้งพละกริธ คอนซัลแทนท์ สถาบันฝึกอบรมที่มีความเชี่ยวชาญด้าน Soft Skills ชี้นำของประเทศไทย เน้นการพัฒนาผู้นำยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นการที่มนุษย์มีความสามารถในการคิด ปะติดปะต่อความหมายของสิ่งต่าง ๆ ที่รับผ่านประสาทสัมผัสให้กลายเป็นสิ่งใหม่ได้โดยธรรมชาติ ด้วยวิธีการเชื่อมโยงข้อมูลภายในสมองของเรา จากมิติของมุมมองที่มองโลก ผ่านเรื่องราวและความเชื่อที่มีความหลากหลาย เมื่อสมองได้รับข้อมูลเหล่านั้นมากก็จะเกิดกระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์ นำมาสู่การใช้ประโยชน์ที่มีความแปลกใหม่และแตกต่างกว่าเดิม เช่นเดียวกันกับดวงเดือน ศาสตรภัทร (2557 : 10) ที่ได้กล่าวว่าการคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการคิดที่นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม และการแก้ปัญหา โดยใช้การรู้จัก การใช้มุมมองทางสังคม และมุมมองของการคิดสร้างสรรค์และสติปัญญาที่มีอิสระทางความคิด คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับ สิ่งเก่า ๆ ไม่กลัวที่จะพบความล้มเหลวและให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง

อาจกล่าวได้ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดที่มีหลายมิติ หลายมุมมอง หลายทิศทาง สามารถคิดได้กว้างไกล ไร้กรอบ และไร้ขอบเขต ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนากำลังคนให้ใช้ความรู้ ความสามารถที่ประกอบด้วยความคิดสร้างสรรค์ในการบริหาร ออกแบบ พัฒนา และจัดการแก้ไขปัญหา ก่อให้เกิดนวัตกรรมประเภทต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อสร้างให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาชาติ สังคมที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นฐาน สังคมนั้นจะพัฒนาจนเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน สังคมที่ปราศจากความคิดสร้างสรรค์ของคนในสังคมนั้นจะทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในเชิงรูปธรรม เพราะคนในสังคมไม่กล้าที่จะออกจากกรอบ ไม่กล้าที่จะเริ่มต้นทำสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรต่าง ๆ ภายในสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง

นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์กับการบริหาร

การส่งเสริมการเรียนรู้ในปัจจุบันมุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น เพราะเป็นทักษะสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนมีความท้าทายในการเรียนรู้ ผู้เรียนมีโอกาสนในการค้นพบองค์ความรู้ใหม่บูรณาการกับความรู้เดิมประยุกต์และต่อยอดกลายเป็นนวัตกรรมที่มีคุณค่า ดังนั้นในการพัฒนานวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์นั้นต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นบูรณาการและประยุกต์กระบวนการคิดวิเคราะห์ และการคิดแก้ปัญหา เกิดเป็นนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา

นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์มาจากทักษะและวิธีคิดที่หลากหลายผสมผสานกับความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ มุ่งสนับสนุนการค้นคว้าองค์ความรู้ เน้นการเรียนการสอนที่ท้าทายความสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ได้สอดคล้องกับสถานการณ์ และผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อสังคม กระบวนการเหล่านี้จึงเป็นได้ว่าเป็นการสร้างนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพราะผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นภายในสถานศึกษาทั้งประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นจากตัวผู้เรียนและชุมชนย่อมเป็นการสะท้อนศักยภาพที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่างจากกับตันเรือที่มีหน้าที่บังคับเรือสำเภาให้โลดแล่นไปในท้องทะเล ฟันฝ่าอุปสรรคคือคลื่นสูงใหญ่ จนถึงฝั่งเป้าหมายนั้นคือสัมฤทธิ์ผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา หรือแม้แต่เกิดความล้มเหลวหรือความผิดพลาดประการใดก็ตามผู้ที่ต้องรับผิดชอบก็เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเช่นกัน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาภายหลังที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา

นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศกล่าวถึงความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในหลากหลายแง่มุม เช่น Greene (1992 : 16-18) ได้แสดงแนวคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลผู้ที่มีบทบาท และสามารถเปลี่ยนแปลงบทบาทไปได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ควบคุมภาระงานทุกด้านภายในสถานศึกษาตามโครงสร้างสายงาน มีหน้าที่ในการสร้างบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีความสุข สร้างศรัทธา ความเชื่อมั่นของบุคลากรให้เกิดขึ้น โดยมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2545) (2542 : 2) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การกระจายอำนาจทางการศึกษาไว้ว่าเป็นแนวทางในการจัดระบบบริหารและโดยกระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ส่งผลให้สถานศึกษา มีความเป็นนิติบุคคล บริหารงานได้คล่องตัวขึ้น นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติยังกล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2555 : 3) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้หลักวิชาการควบคู่กับความสามารถและภาวะการเป็นผู้นำ เพราะว่าทั้งนี้ภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงฉับไว ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเป็นมืออาชีพ เพราะนอกจากจะใช้ความสามารถในการพัฒนาองค์กร

ให้ก้าวทันยุคสมัยแล้ว ยังต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบในอนาคต มีวิธีคิดที่เป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทัน่วงที มีคุณภาวะความเป็นผู้นำและมีคุณธรรมจริยธรรม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงไม่สามารถเป็นเพียงกับตันที่บังคับเรือเพียงอย่างเดียว แต่เพิ่มบทบาทการเป็นนักวิชาการที่มีความรู้รอบด้าน เป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่เข้าใจความคุ้มค่าในการบริหารทรัพยากร เป็นนวัตกรรมที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและชุมชน ดังนั้นในการบริหารของผู้บริหารศึกษาในยุคดิจิทัลจึงถือเป็นบทบาทที่ท้าทายความสามารถ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นฟันเฟืองสำคัญและเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนจากผลลัพธ์ผู้เรียนและคุณภาพผู้สอน จนมีคำกล่าวว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรชีวิตได้ด้วยความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา トラบได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลทุกองูภายในสถานศึกษาให้เป็นไปโดยสมบูรณ์ ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการจัดการศึกษาและบริหารจัดการบุคลากรครูให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในยุคดิจิทัล รวมไปถึงการบริหารจัดการภายในสถานการณที่โลกพลิกผันจนเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน

เมื่อมีการสร้างและการพัฒนานวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์แล้ว เพื่อให้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นนั้นมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมากเพียงพอจึงต้องมีการประเมินคุณภาพของนวัตกรรม เพราะการประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจจะเป็นบางส่วนหรือทั้งหมดก็ได้ การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินนั้นต้องมีความถูกต้อง เทียงตรง และเชื่อถือได้ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ที่ดีที่สุด สำหรับใช้เป็นแนวทางของการประเมินนวัตกรรมทางการบริหารเป็นการประเมินที่ต้องใช้ความพยายามและความสามารถของผู้ประเมินอย่างมาก เป็นการประเมินทั้งองค์กร ไม่ใช่การประเมินเพียงหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง

การประเมินนวัตกรรมนั้นมี 2 ลักษณะ คือ การประเมินตนเองเป็นการประเมินระดับโรงเรียนที่ผู้คิดค้นพัฒนานวัตกรรมทั้งที่เป็นรายบุคคล หรือคณะบุคคล ดำเนินการประเมินโดยการตรวจสอบกระบวนการพัฒนาและความก้าวหน้าในการพัฒนานวัตกรรมของตนจากเกณฑ์การประเมินที่กำหนดเพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนานวัตกรรม และการประเมินโดยคณะบุคคล เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาคุณภาพนวัตกรรม ซึ่งผู้ประเมินควรประกอบด้วยผู้คิดค้นพัฒนานวัตกรรม นักเรียน ครู คณะผู้บริหาร ศึกษาพิเศษ หรืออาจมีผู้เชี่ยวชาญ ตามลักษณะหรือประเภทของนวัตกรรม รวมไปถึงผู้ปกครองและชุมชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการพัฒนานวัตกรรมการบริหารร่วมประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งนิยมใช้วิธีการประเมินแบบบูรณาการ ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการเชิงพินิจร่วมกับกระบวนการเชิงประจักษ์ เพื่อให้ผลการประเมินออกมาถูกต้อง เทียงตรง และเชื่อถือได้ (โสรัจจะชัยคล้าย, 2565 : ออนไลน์)

ด้วยเหตุนี้การบริหารในยุคปัจจุบันจึงต้องเข้าใจในระบบของกระแสความปกติใหม่ (New Normal) ที่เทคโนโลยียุคดิจิทัลเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นของชีวิต ในระบบการศึกษาที่เช่นเดียวกัน ภายใต้สภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้การเรียนรู้ที่ผันเปลี่ยนไปจากเดิมย่อมส่งผลทั้งด้านบวกและด้านลบ ในด้านบวกนั้นทำให้การศึกษาค้นคว้าต่าง ๆ รวดเร็วขึ้น เพราะความรู้ที่มีอยู่ทั่วทุกมุมโลกสามารถปรากฏต่อหน้าเราได้เพียงไม่กี่

อึดใจ แต่ในด้านลบนั้นหากเราใช้ไม่ถูกวิธี ไม่รู้เวลาย่อมก่อให้เกิดผลเสียได้เช่นเดียวกัน ผู้บริหารยุคใหม่จึงต้องประสานประโยชน์จากวิกฤตให้กลายเป็นโอกาสในการแสวงหาความรู้ ทันโลก ทันเหตุการณ์ ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้โลกกว้างอย่างสรรค์ ใช้อรรถความรู้ที่มีอยู่รอบตัวในการดำเนินชีวิตทั้งของตนเองและครอบครัว ในทางที่ถูกต้อง เหมาะสมและปลอดภัย ประยุกต์ใช้นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ประเภทต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมด้วยความมั่นคงและยั่งยืน อีกทั้งยังต้องมีการประเมินผลการใช้นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อค้นหาข้อค้นพบ ข้อเด่น ข้อด้อย สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษาให้มากที่สุด ซึ่งการประเมินนวัตกรรมจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันยุคสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

การบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคดิจิทัล นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารควรนำมาประยุกต์ใช้นั้นควรคำนึงถึงการสร้างสิ่งใหม่ การกระทำใหม่ ๆ รวมไปถึงการริเริ่มและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร ในที่นี้ผู้เขียนได้แบ่งนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ออกเป็น 5 ด้าน (กรีน. 1992; ธงชัย สันติวงษ์, 2555; ดวงเดือน ศาสตราภรณ์, 2557; Hughes, 1987; Morton, J.A.. 1971; Schumpeter, 1975) ดังนี้ ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและการประเมินผล และด้านการบริหารจัดการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **ด้านสื่อการเรียนการสอน** บทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาคือการสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรได้พัฒนาองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีอย่างรอบด้าน จัดอบรม การประชุม การสัมมนาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ส่งเสริมและสนับสนุนการส่งบุคลากรเข้าร่วมการประกวด นำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาเป็นสื่อในการจัดการเรียน การสอน รวมไปถึงการเน้นการเผยแพร่องค์ความรู้ภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นสื่อในการบริหารจัดการองค์กรอีกด้วย

2. **ด้านหลักสูตรและการสอน** ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการจัดหลักสูตรรายวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย การประยุกต์ใช้แอปพลิเคชัน การค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ ในระบบสังคมออนไลน์ รวมไปถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในโลกออนไลน์ เพื่อให้ผู้สอนได้ออกแบบรายวิชาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับผู้เรียน หรืออาจเป็นการบูรณาการสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะนี้อย่างรอบด้าน

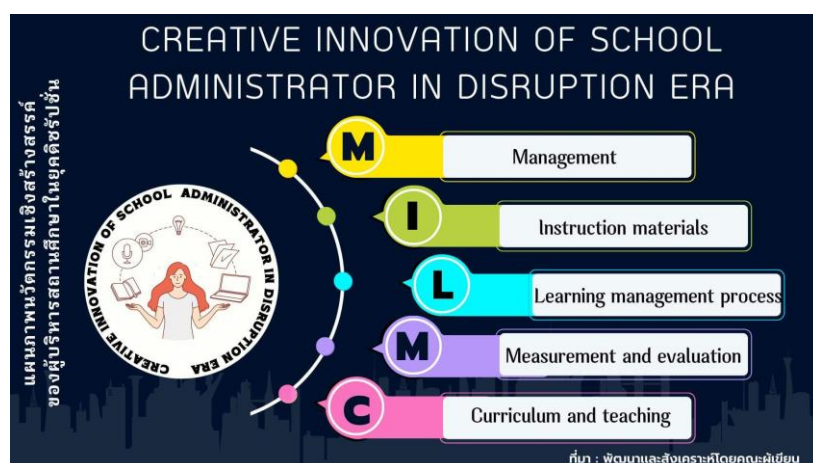
3. **ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน** ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์หลัก อุปกรณ์เสริม ระบบสัญญาณต่าง ๆ เพื่อความคล่องตัวในการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดซื้อ จัดจ้างเครื่องมือที่ใช้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ คอมพิวเตอร์แบบพกพา แท็บเล็ต เครื่องฉายประเภทต่าง ๆ โทรศัพท์ระบบสัมผัส และอื่น ๆ เพื่อให้ผู้สอน

สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างคล่องตัว ทันสมัย ค้นคว้าอย่างไว จัดกิจกรรมได้อย่างหลากหลาย ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้

4. **ด้านการวัดและการประเมินผล** ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กรในด้านการวัดและการประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย มุ่งเน้นให้ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมกรรมต่าง ๆ ในการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างรอบด้าน มุ่งพัฒนาองค์กรให้ใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้

5. **ด้านการบริหารจัดการ** ภายใต้การเปลี่ยนแปลงโลกสู่ยุคดิจิทัลขั้นสูง สื่อใหม่ ๆ ที่มีอยู่รอบตัว เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการเลือกใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาบริหารจัดการภายในสถานศึกษาตามบริบทความพร้อมของแต่ละแห่งที่สามารถจะบริหารจัดการได้ เช่น การใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีการสแกนลายนิ้วมือ หรือม่านตา ในการลงเวลาปฏิบัติหน้าที่ การจัดการประชุม สัมมนาในรูปแบบออนไลน์โดยใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาไปสู่ชุมชนอย่างรวดเร็ว ทันสมัย การสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยี และวางรูปแบบระบบสารสนเทศภายในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลขั้นสูงนี้ ให้ความสำคัญในการนำนวัตกรรมที่มีความสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งประกอบด้วยด้านหลักสูตรและการสอน ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและการประเมินผล และด้านการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และวิถีชีวิตของคนในสังคมปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้นวัตกรรมอย่างหลากหลาย รอบด้าน ตรงตามเป้าหมายของวัตถุประสงค์ และสามารถสะท้อนผลจากการใช้นวัตกรรมได้อย่างชัดเจน นำไปสู่กระบวนการพัฒนาและต่อยอดอย่างเป็นระบบซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนภาพสรุปนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลขั้นสูง

บทสรุป

การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ เพราะคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพคือการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีอย่างรอบด้าน สนับสนุนบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการชั้นเรียน รวมไปถึงการนำนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารนั้นถือเป็นการนำองค์กรก้าวไปสู่การเรียนรู้ในโลกแห่งดิจิทัล ถือเป็นการทำลายกำแพงที่กั้นขวางไม่ให้เกิดการเรียนรู้หรือองค์กรเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มุ่งพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และเน้นการบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ร่วมมือกับบุคลากรในองค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวผ่านกระบวนการพัฒนาแบบเดิมสู่กระบวนการแบบใหม่ที่เน้นปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ปรับวิธีการบริหาร ประยุกต์ใช้นวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์สู่การเป็นผู้บริหารยุคมืออาชีพในยุคดิจิทัล

บรรณานุกรม

กมล เกฬิจิตร และมัลลิกา เกฬิจิตร. (2547). Modern Dictionary English Thai. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

จันทร์ดา ด่านคงรักษ์. (2561). การพัฒนาการสอนทักษะการคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรพรรณ จันทร์วิเชียร. (2559). เอกสารประกอบการสอนวิชานวัตกรรมการจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันรัชต์ภาคย์.

ณัฐธยาน์ โพธิชาธาร. (2553). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ดวงเดือน ศาสตรภักดิ์. (2557). การคิดสร้างสรรค์. วารสารสุขภาพกับการจัดการสุขภาพ, 1(1),1-9.

ธงชัย สันติวงษ์. (2555). นักบริหารมืออาชีพ ไม่ใช่สมัครเล่น. เข้าถึงเมื่อ 1 ตุลาคม 2565. เข้าถึงจาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/details/business/ceo-blogs/thongchai>.

ปริญ พิมพ์กวด. (2557). ปัจจัยของนวัตกรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของสถาบันการเงินผู้ให้บริการด้านสินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ภูมิภควัธจ์ ภูมิพงศ์คชศร. (2565). *นวัตกรรมการบริหารการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงโลกดิจิทัล*. นนทบุรี : บัดดี้ ครีเอชั่น.
- ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนา. (2563). *โรคใหม่ สร้าง โลกแห่งการเรียนรู้ใหม่ : อนาคตการศึกษาไทยยุคหลัง COVID-19*. เข้าถึงเมื่อ 2 ตุลาคม 2565 เข้าถึงจาก <https://www.the101.world/future-of-thai-education-after-covid19>
- มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. (2560). *นวัตกรรม*. เข้าถึงเมื่อ 1 ตุลาคม 256. เข้าถึงจาก <https://sci.dru.ac.th/sci.dru/mis/teacher/profile/32351/learn373.pdf>.
- รัชยา เรืองศรี. (2562). *ปฏิรูปธุรกิจให้รอดในยุคดิจิทัล= Digital darwinism*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิชัย วงศ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2562). *การจัดการเรียนรู้ในยุค Disruption Innovation*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- ศูนย์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาระบบข้าราชการไทย. (2561). *ความหมายของนวัตกรรม*. เข้าถึงเมื่อ 1 ตุลาคม 2565. เข้าถึงจาก <https://www.opdc.go.th/psic/main.php?url=content&gp=1&mn=3>.
- สำนักงาน กพ. (2559). *หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง การคิดสร้างสรรค์*. เข้าถึงเมื่อ 1 ตุลาคม 2565. เข้าถึงจาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb13.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุพล พรหมมาพันธุ์. (2560). *Disruptive Innovation เมื่อโลกใบใหม่ไม่ใช่ใบเดิมกับนวัตกรรมพลิกโลก*. เข้าถึงเมื่อ 30 กันยายน 2565. เข้าถึงจาก <https://www.spu.ac.th/activities/15535>
- สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ และคณะ. (2563). *แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล* สืบค้น The Guidelines for Educational Administration in the Digital Distribution Era. Journal of Modern Learning Development, 5(3), 245-259.
- โสรัจจะ ชัยคล้าย. (2565). *การประเมินนวัตกรรม*. เข้าถึงเมื่อ 13 ธันวาคม 2565. เข้าถึงจาก <https://www.gotoknow.org/posts/560517>.
- อชิระวิชญ์ รักดีโชติพงศ์. (2565). *Creativity*. เข้าถึงเมื่อ 1 ตุลาคม 2565. เข้าถึงได้จาก <https://www.palagrit.com/what-is-creativity/>
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2561). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล*. (School Management in Digital Era) โครงการสานพลังประชารัฐ. เข้าถึงเมื่อ 3 ตุลาคม 2565. เข้าถึงจาก <http://www.truelookpanya.com/knowledge/content/52232>.
- Greene, J.C. (1992). A study of principals' perception of their involvement in decision making processes: It's on their joy performance. Dissertation Abstracts International, 79, 16 -18.

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566)

Hughes, T. (1987). The evolution of technology system. The social of technological systems: new directions in the social and history of technology. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Morton, J. A. (1971). Organization Innovation: a systems approach to technical management. New York: McGraw-Hill

Schumpeter, J. (1975). Capitalism, Socialism and Democracy. Harper and Row: New York

Rothidsathan. (2016). Policy of Higher Education. Online. Retrieved July 20, 2018, from <http://www.moe.go.th/websm/2016/sep/385.ht2.jpg>

รายละเอียดสำหรับผู้เขียนในการส่งบทความ / รายงานวิจัยเพื่อลงตีพิมพ์ใน “วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย”

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย เป็นวารสารของศูนย์กฎหมายการแพทย์ สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้ผลงานวิจัย บทความวิชาการ และเพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในทางวิชาการ

คำแนะนำสำหรับผู้สนใจส่งบทความมาลงวารสาร

- ส่งต้นฉบับผลงานที่สรุปแล้วจำนวนไม่เกิน 15 หน้า ในระบบออนไลน์ พร้อมเขียนชื่อและเบอร์ติดต่อกลับ
- ทางศูนย์ฯ จะส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและจะติดต่อผู้เขียนในกรณีแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ Peer Review เพื่อให้ทางผู้เขียนนำไปดำเนินการแก้ไข เมื่อแก้ไขเสร็จตามที่ประเมินจาก Peer Review ให้นำต้นฉบับที่แก้ไขมาส่งพร้อมไฟล์

• การเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (ไม่เกิน 15 หน้า)

- 1.ชื่อเรื่อง (Title) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 2.ชื่อผู้พิมพ์และสังกัด (Author & by-line) เขียน ชื่อ นามสกุล ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในกรณีที่ผู้พิมพ์หลายคนให้เรียงชื่อตามลำดับความสำคัญที่แต่ละคนมีส่วนร่วมในงานวิจัยนั้นโดยใช้เครื่องหมาย * , ** ,*** ทำเชิงอรรถท้ายหน้า (footnote) ระบุตำแหน่งทางวิชาการ ชื่อสถานที่ทำงานหรือหน่วยงานและสถาบันของผู้เขียนที่เป็นปัจจุบัน
- 3.บทนำ (Introduction) ให้ข้อมูลข้อสนเทศและประเด็นสำคัญทางวิชาการรวมทั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น
- 4.หลักและคำอธิบายที่ผสมผสานกับข้อวิจารณ์โดยประกอบด้วยประเด็นย่อยหรือหัวข้อย่อยและคำอธิบายที่ผสมผสานกับข้อวิจารณ์หรือข้อเสนอแนะที่ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่
- 5.สรุป (Conclusion)
- 6.การจัดทำเชิงอรรถและบรรณานุกรม (References) อ้างอิงโดยใช้ระบบแบบ APA ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 7 (ไม่ควรเกิน 20 เล่ม)

• การเตรียมฉบับต้นฉบับ (Original article) รายงานวิจัย (สรุปไม่เกิน 15 หน้า)

- 1.ชื่อเรื่อง (Title) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 2.ชื่อผู้พิมพ์และสังกัด (Author & by-line) เขียน ชื่อ นามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในกรณีที่ผู้พิมพ์หลายคนให้เรียงชื่อตามลำดับความสำคัญที่แต่ละคนมีส่วนร่วมในงานวิจัยนั้นโดยใช้เครื่องหมาย * , ** ,*** ทำเชิงอรรถท้ายหน้า (footnote) ระบุตำแหน่งทางวิชาการ ชื่อสถานที่ทำงานหรือหน่วยงานและสถาบันของผู้เขียนที่เป็นปัจจุบัน
- 3.บทคัดย่อ (Abstract) มีทั้งฉบับภาษาไทยและอังกฤษต้องเป็นความเรียงย่อหน้าเดียวมีความสมบูรณ์ครบถ้วน โดยมีสาระสังเขปประกอบด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีดำเนินการวิจัย (การเก็บข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง/ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย/การวิเคราะห์ผล) (Materials and Methods) และสรุปผล (Results Conclusion) จำนวนไม่เกิน 300 คำ
- 4.คำสำคัญ (Keyword) เขียนเป็นคำ หรือวลี ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ จำนวน 3 คำ
- 5.บทนำ (Introduction) ให้ข้อมูลข้อสนเทศและประเด็นสำคัญทางวิชาการรวมทั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น
- 6.วิธีดำเนินการวิจัย (Materials and methods) กล่าวถึงการออกแบบกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ทางสถิติโดยเรียงเรียงตามขั้นตอน
- 7.ผลการวิจัย (Result) รายงานและอธิบายผลที่สำคัญที่เป็นจริงอาจมีตารางและภาพประกอบไม่เกิน 4 ตารางหรือภาพไม่ซ้ำซ้อนกับคำบรรยาย

8.อภิปรายผล (Discussion) นำประเด็นที่สำคัญเป็นจริงของผลการวิจัยมาศึกษาอธิบายเรียงตามลำดับที่เสนอในผลว่าเหมือนหรือต่างจากผลการศึกษาของผู้อื่นอย่างไรโดยมีหลักฐานอ้างอิงที่น่าเชื่อถือ การนำผลมาประยุกต์ใช้รวมทั้งข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

9.การจัดทำเชิงอรรถและบรรณานุกรม อ้างอิงโดยใช้ระบบแบบ APA โดยอ้างอิงไม่ควรเกิน 20 เล่ม)

9.1) บรรณานุกรมหนังสือภาษาไทย

ชื่อ / ชื่อสกุล. // (ปีที่พิมพ์). // ชื่อเรื่อง. // ครั้งที่พิมพ์. // เมืองที่พิมพ์ / : ผู้รับผิดชอบการพิมพ์.

ตัวอย่าง การอ้างอิงในเนื้อหา : (กิตติกร มีทรัพย์,2544 : 10)

กิตติกร มีทรัพย์.(2544). *จิตวิทยาการเลี้ยงดูเด็ก*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ชูริการพิมพ์.

9.2) บรรณานุกรมหนังสือภาษาอังกฤษ

ชื่อสกุล/อักษรย่อชื่อต้น / อักษรย่อชื่อกลาง(ถ้ามี). // (ปีที่พิมพ์). // ชื่อเรื่อง. // ครั้งที่พิมพ์. //

เมืองที่พิมพ์ / : ผู้รับผิดชอบในการพิมพ์.

ตัวอย่าง การอ้างอิงในเนื้อหา : (Hartley,1989 : 97-153)

Hartley, E.K. (1989). *Childhood and Society*. 2 nd ed. New York : MC Graw -Hill.

9.3) บรรณานุกรมวิทยานิพนธ์

ชื่อผู้เขียน. // (ปีที่พิมพ์). // ชื่อเรื่อง. // ระดับวิทยานิพนธ์, / ชื่อสาขา / คณะ // ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง การอ้างอิงในเนื้อหา : (ภัครพร กอบพังตน,2540 : 54-69)

ภัครพร กอบพังตน. (2540). *การประเมินคุณภาพการพยาบาลผู้คลอดปกติในโรงพยาบาลนครพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

9.4) บรรณานุกรมบทความจากหนังสือ

ชื่อผู้เขียน. // (ปีที่พิมพ์). // ชื่อบทความ. // ใน / ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ)(ถ้ามี). //

ชื่อหนังสือ. // (หน้า / เลขหน้า), // เมือง / , / ผู้รับผิดชอบในการพิมพ์.

ตัวอย่าง การอ้างอิงในเนื้อหา : (สมจิต หนูเจริญกุล และประคอง อินทรสมบัติ,2536 : 749-781)

สมจิต หนูเจริญกุล และประคอง อินทรสมบัติ. (2536). การประเมินผลการพยาบาล ในมยุรา กาญจนางกูร (บรรณาธิการ). *เอกสารการสอนชุดวิชาอนามัยและกระบวนการพยาบาล หน่วยที่ 8 - 15*, (หน้า 749- 781), กรุงเทพฯ , โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

9.5) บรรณานุกรมบทความจากวารสาร

ชื่อผู้เขียน. // (ปีที่พิมพ์). // ชื่อบทความ. // ชื่อวารสาร, / เลขของปีที่(เลขของฉบับที่), //เลขหน้า.

ตัวอย่าง การอ้างอิงในเนื้อหา : (วิทยาคม ยาพิศาล,2547 : 142 - 153)

วิทยาคม ยาพิศาล. (2547). การพัฒนาคุณภาพระบบงานศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์เชียงใหม่ตาม แนวทางการตรวจติดตามทางวิชาการและระบบคุณภาพ. *กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์*, 46(3), 142 - 153.

9.6) บรรณานุกรมจากเว็บไซต์

ชื่อผู้เขียน. // (ปีที่พิมพ์). // ชื่อเรื่อง. // ชื่อเว็บไซต์ : URL

ตัวอย่าง การอ้างอิงในเนื้อหา : (Lynch T,1996.) ถ้าไม่มีชื่อผู้แต่งให้ใส่ชื่อเรื่องหรือดูจากเว็บว่าใครเป็นเจ้าของ

Lynch, T. (1996). *DS9 trials and tribble-ations review*. <http://www.bradley.edu/psiphi/DS9/ep/503r>.



คณะกรรมการบริหารสโมสรมสอปาวชราวุธานุสรณ

นายวายุ พยัคฆนตร

นางวรรณภา พรหมถาวร

นายสายัณห์ สันทด

นายเดช วรเจริญศรี

นางวรรณภา กล่อมเกลี้ยง

นางสาวสุคนธา อรุณภู

นายปยุต มารยาทตร

นายอรุณ แสนคำ

๑. รศ.ดร.เชษฐ รัชดาพรรณาธิกุล

๒. ผศ.ว่าที่ร้อยตรี ดร.ธนภณ นิธิเชาวกุล

๓. นายพรเทพ คล้ายพอดำ

๔. นายอนุวัฒน์ ราชนิกุล

๕. นายนาวี โชคชัยกุล

๖. นายนเรศเรษฐ ปาละสิงห์

๗. นายอชิษนัน สิงหตระกูล

๘. นายจักรพงษ์ ทัพพปริญา

๙. นายสรภพ แต้วสุวรรณ

ที่ปรึกษา

ที่ปรึกษา

ที่ปรึกษา

ที่ปรึกษา

ที่ปรึกษา

ที่ปรึกษา

ที่ปรึกษา

ที่ปรึกษา

นายกสโมสรมสอปาวชราวุธานุสรณ

อุปนายกสโมสรมสอปาวชราวุธานุสรณ

ประธานฝ่ายฝึกอบรม

ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์

ประธานฝ่ายปฐมฤกษ์

ประธานฝ่ายพัสดุ

นายทะเบียน

เหรัญญิก

เลขาธิการสโมสรมสอปาวชราวุธานุสรณ



สโมสรมลลอปาวชลารุธานุสรณ
38 ถ.วัดโพธิ์ไฟโรจน ต.โพธาราม
อ.โพธาราม จ.ราชบุรี 70120

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ISSN 1686-9443



9 771686 944827 >