



VOL. 2, NO. 3, MAY-JUNE 2024
ISSN: 2985-2307 (Online)



JOURNAL OF APPLIED EDUCATION



Editor:

Asst. Prof. Dr. Prayoon Saengsai

For More Info:

<https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JAE/index>

Journal of Applied Education ปีที่ 2 ฉบับที่ 3

JAE

ISSN: 2985-2307 (Online)

Journal of Applied Education Vol. 2 No. 3

Journal of Applied Education

3/1273 ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000

โทร. 080-224-1454, 081-601-5934 อีเมล: j.applied.edu@gmail.com

เจ้าของ: ปัญญาพัฒนา 3/1273 ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000

บรรณาธิการ:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร แสงใส

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ:

ศาสตราจารย์ ดร.กนกพร สมปราชญ์
รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริศิริ
รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพล อาจอินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา สะสอง
รองศาสตราจารย์ ดร.กชพร นานาผล
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริยา คูหา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สธิพร เขาวนชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรี ฤกษ์แก้ว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพิน ใจแก้ว

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ผู้จัดการวารสาร:

นางสาวศิริโรจน์ ประศรี

กำหนดออกเผยแพร่วารสาร:

Journal of Applied Education มีกำหนดวงรอบการเผยแพร่ปีละ 6 ฉบับ ดังนี้
ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์
ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน
ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน
ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม
ฉบับที่ 5 กันยายน – ตุลาคม
ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน – ธันวาคม

การส่งบทความพิจารณาตีพิมพ์:

ผู้เขียนเตรียมต้นฉบับบทความตามเกณฑ์เงื่อนไขของวารสารและส่งในระบบที่เว็บไซต์วารสาร
<https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JAE/index> เปิดรับพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ตลอดทั้งปี

จุดมุ่งหมายและขอบเขต (Aim and Scope)

Journal of Applied Education มีจุดมุ่งหมายเพื่อเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือ ด้านครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา ปีละ 6 ฉบับ โดยทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน ทั้งนี้จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร

- 1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัย ด้านครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา
- 2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจัยหรือเสนอแนวคิดใหม่
- 3) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) เป็นบทความในลักษณะวิจารณ์หรืออธิบายเหตุผลสนับสนุนในประเด็นที่เห็นด้วย และ มีความเห็นแตกต่างในมุมมองวิชาการ

Journal of Applied Education ฉบับนี้เป็นปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2567) Journal of Applied Education ได้มุ่งเน้นการเผยแพร่ บทความทางด้านครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา จากหลากหลายหน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่างๆ ทั้งนี้ทางกองบรรณาธิการยินดีเป็นสื่อกลาง สำหรับนักวิจัย นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาทุกท่าน ที่ประสงค์จะตีพิมพ์เผยแพร่บทความของท่าน ซึ่งจะต้องผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์อย่างเข้มข้น จำนวน 2 ท่าน จึงกล่าวได้ว่า บทความที่ทางวารสารการศึกษาประยุกต์ได้เผยแพร่ไปนั้น มีมาตรฐานทางวิชาการ

กระผมในฐานะบรรณาธิการวารสาร จึงขอขอบคุณท่านผู้มีส่วนในการสร้างงานวิชาการเหล่านี้ นับตั้งแต่เจ้าของผลงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้จัดการวารสาร และคณะกรรมการ บรรณาธิการ วารสารนี้ยังคงเป็นแหล่งรองรับผลงานดีๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในประเด็นที่เกี่ยวข้องทางวิชาการแก่นักวิชาการ และวิญญูชนผู้สนใจโดยทั่วไป เพื่อเป็นประโยชน์แก่แวดวงวิชาการต่อไป ด้วยจิตคารวะและขอบคุณทุกท่าน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร แสงใส
บรรณาธิการ Journal of Applied Education

สารบัญ

บทความวิจัย

- ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 1-10
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
ประภาภรณ์ ภูขาว
- แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ เมือง 1 11-22
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต เขต 1
วัชรพล บรรเทาพิษ, อติศร ศรีเมืองบุญ
- การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย เรื่อง การอ่านจับใจความ 23-28
โดยใช้แบบฝึกทักษะ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแม่มริมวิทยา
อานนท์ มูลมาส

บทความวิชาการ

- โครงการ CSR เพื่อประโยชน์สาธารณะกุล : กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษา 29-42
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข
อนันท์ บินสุวรรณ, วิไลรัตน์ บรรจงเลิศ, กิตติวัฒน์ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, ธรรมพงศ์ วงษ์สวัสดิ์
- พิพธิภัณฑ์ครูทแห่งแรกและแห่งเดียวของอาเซียน 43-56
อุตมะ ปภาภูชนะนันต์, ธรรมพงศ์ วงษ์สวัสดิ์, ธนกร นิ่มอนงค์, อธิพงษ์ คีดี

The Role of Creative Leadership of School Administrators Under The Jurisdiction of The Educational Service Area Office Nong Khai Primary School Region 2

Praphaphon Phukhao^{1*}

¹ Deputy Director, Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1, Khon Kaen, Thailand

* Corresponding author. E-mail: pra.pha.phon@hotmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research article are (1) to study the creative leadership of basic educational institution administrators and (2) to compare the creative leadership of basic educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Nong Khai Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified according to experience in operations and size of educational institutions. This study is quantitative research. The sample group used in this research included school administrators and teachers. Under the jurisdiction of the Nong Khai Primary Educational Service Area Office, Area 2, academic year 2022. The sample was determined using proportional stratified random sampling, using the size of educational institutions as strata to divide the sample to a total of 265 students. The results of the study found that creative leadership of basic educational institution administrators. Overall, it is at a high level. Comparative results of the creative leadership of basic educational institution administrators. Classified according to work experience. Overall and each aspect was found to be different without statistical significance. Comparative results of the creative leadership of basic educational institution administrators. Categorized according to the size of the educational institution. Overall and each aspect was found to be no different.

Keywords: Creative Leadership, Educational Institution Administrators, Schools

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ประภาภรณ์ ภูขาว^{1*}

¹ รองผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ขอนแก่น ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: pra.pha.phon@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และ (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, สถานศึกษา

© 2024 JAE: Journal of Applied Education

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจสังคม การเมืองและวัฒนธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาบุคคลต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้มนุษย์รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคม และสิ่งแวดล้อมที่อาศัย แล้วนำความรู้ความเข้าใจมาใช้ในการแก้ไขปัญหา รวมทั้ง สร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ผู้นั้นได้พัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ โดยเน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพด้านสังคม เป้าหมายโดยการสร้างแรงบันดาลใจ และมุ่งส่งเสริมและแนะนำกระบวนการภายในองค์กรเพื่อที่จะเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา มั่นคง โปร่งใส ประชาชนมีสิทธิ เสรีภาพเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาที่ทุกคนในสังคมมีความใฝ่รู้ พร้อมทั้งจะเรียนรู้อยู่เสมอ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพโดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึง (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2551) การปฏิรูปการศึกษานั้น มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่างๆโดยบุคคลที่มีความสุขทั้งในลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็น บุคคลที่สำคัญมีวิสัยทัศน์ สามารถวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี โรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยความทุ่มเท ความพยายามในทุกๆ ด้าน จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร และการสอน เทคโนโลยี ต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำทั้งของผู้บริหารและของคณะครูต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและ

ไว้วางใจซึ่งกันและกันและกันที่สำคัญก็คือต้องอาศัยหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องถูกทิศทาง อันเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นการแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถในการนำความสามารถและกระตุ้นให้เกิดความสามารถ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบกล้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ได้ดีมากขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการ ในทุกระดับ ทั้งในภาครัฐ เอกชน ระดับท้องถิ่น ผู้นำเปรียบเสมือนจตุรรวมแห่งพลัง ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในภาวะวิกฤติของระบบราชการ องค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีความเข้มแข็ง ตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญอดทน และต่อเนื่องสามารถสร้างความมั่นใจ ให้เกิดการพัฒนาองค์กร ทำให้การทำงานเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น เสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับองค์กร (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออก ซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึง ความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเอง เสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณ ซึ่งถูกแจแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของซึ่งในภาวะวิกฤติของระบบราชการ องค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการกล้าเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการกล้าเผชิญกับความท้าทาย ด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2551)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาท การใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมีได้จำเพาะเจาะจง แต่ผู้บริหาร สถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคคลต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า ครูคือ ผู้นำโดยมีครูใหญ่คือผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหาร สถานศึกษา ไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย (Robinson, 2007) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด (วิเชียร วงศ์คำจันทร์, 2553)

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 ได้ให้ความสำคัญ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารในสถานศึกษาและเป็นผู้กำหนดนโยบายกำหนดจุดหมายวางแผนกำหนดเป้าหมายตลอดจนวิธีดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้และจะต้อง รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตามจากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย พบปัญหาบางประการเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การรู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความเป็นผู้รับผิดชอบอย่างแท้จริง การพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงาน อย่างสร้างสรรค์และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้ง การทำงานมีอุปสรรค การแก้ไขปัญหายุ่งยากซับซ้อนล่าช้า บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำย่อม จะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษา

เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างแน่นอน การทำงานใดๆ ที่จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ตัวผู้นำ ของหน่วยงานหรือสถานศึกษานั้นๆ มีความสำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้สามารถบริหารจัดการและให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง และเสมอภาคการดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดการสถานศึกษาและการใช้ทรัพยากรที่หาได้อย่างคุ้มค่า (Robbins, 2001)

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 เพื่อให้ทราบข้อมูลของสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 896 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 ปีการศึกษา 2565 กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 12 คน ครูผู้สอน จำนวน 51 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง 14 คน ครูผู้สอน จำนวน 120 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 67 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นการศึกษภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 ซึ่งกำหนดคะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อยที่สุด |

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ รวบรวมข้อมูลวิจัยดำเนินการ

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2) สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะประธานและกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับ คะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเท่ากับ 0.24 - 0.78

5) นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (C-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.95

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อต่อนี้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยพณิชยบัณฑิตถึงผู้อำนวยการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

3) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1) ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและ ขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

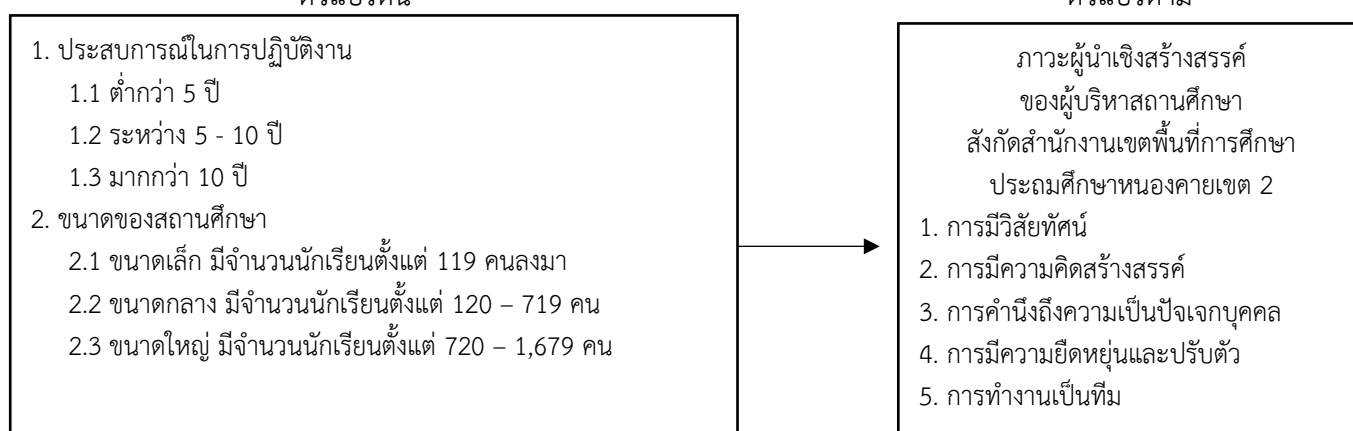
4. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของโรบินสัน (Robinson, 2007) ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 โดยรวมและรายด้าน

n = 265

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.39	0.24	มาก
2. ด้านด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.42	0.24	มาก
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.45	0.27	มาก
4. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.56	0.23	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.42	0.25	มาก
รวม	4.47	0.08	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ($\bar{X} = 4.56$) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.45$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.42$)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี (n=50)		5-10 ปี (n=120)		มากกว่า 10 ปี (n=113)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.29	0.45	4.07	0.42	4.06	0.40
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.26	0.53	4.05	0.44	4.04	0.41
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.33	0.47	4.06	0.45	4.05	0.42
4. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.31	0.46	4.07	0.42	4.06	0.40
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.34	0.48	4.18	0.44	4.16	0.42
รวม	4.31	0.48	4.08	0.43	4.07	0.44

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ss	df	MS	F	p
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.71	0.49
ภายในกลุ่ม	18.23	328	0.06		
รวม	18.30	330			
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.51	0.06
ภายในกลุ่ม	18.50	328	0.06		
รวม	18.55	330			
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.16	0.85
ภายในกลุ่ม	17.15	328	0.05		
รวม	17.16	330			

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ss	df	MS	F	p
4. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว					
ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.07	0.93
ภายในกลุ่ม	20.25	328	0.06		
รวม	20.26	330			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.07	0.93
ภายในกลุ่ม	20.25	328	0.06		
รวม	20.26	330			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	1.07	0.34
ภายในกลุ่ม	2.27	328	0.01		
รวม	2.28	330			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเมื่อพิจารณาทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 ได้บริหารงานสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) มีการพัฒนาครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการจัดอบรม ซึ่งสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคนเพราะเป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย เป็นผู้นำองค์การให้ก้าวหน้า ใช้ศิลปะในการโน้มน้าวใจให้บุคคลในองค์กรได้คล้อยตามและช่วยปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556) และสอดคล้องกับแนวคิดของโรบินสัน (Robinson, 2007) ได้กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า ในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคนซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมีได้เฉพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคคลต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านั้นได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรคนี้มีมุมมองว่า ครูคือ ผู้นำโดยมีครูใหญ่คือ ผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารินี ลีกุลจ้อย (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความ คือแม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องงานมากมายเพียงใด ก็ตามแต่ถ้าขาดภาวะผู้นำความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ช่วยประสานความขัดแย้งภายในหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายเรื่อง เช่นการศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ การที่บุคคลที่มีความแตกต่าง ในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในห้องเรียนหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใดถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูง ประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวคือภาวะผู้นำช่วยผูกมัด เชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ นัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ จักรกฤษณ์ โปตาพล (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมาด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา สอดคล้องกับ ดวงแข ข่านอก (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดองค์ความรู้ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา และพัฒนาสู่มาตรฐานสากลทั้งเป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อดำเนินงาน ส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีมากขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการพัฒนาในหน่วยงานและองค์กรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ให้สถานศึกษามีศักยภาพที่จะผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกันและแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลกอย่างเต็มศักยภาพ

สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีวิสัยทัศน์นั้นควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นเป็นแบบอย่างต่อการทำงานที่มุ่งการเปลี่ยนแปลง สร้างการมีวิสัยทัศน์มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษานั้นควรมีการพัฒนาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี และมีความคล่องแคล่วในการคิดการทำงานด้วยความรวดเร็ว

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม นั้น ควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรทีมงานให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และส่งเสริม การมีความเชื่อมั่น

และสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยในการส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2

2.2 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2

เอกสารอ้างอิง

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*.

(ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2551). *สุดยอดภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.

จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2555). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในร้อยเอ็ด*. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง).

จารินี สิกุลน้อย. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์).

ดวงแข จำนอก. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 6*. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: บิสซิเนส อาร์แอนด์ดี.

นัยนา ชนาฤทธิ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2551). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิเชียร วงศ์คำจันทร์. (2553). *การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ตามทัศนะของครู*. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).

วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

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

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

The Performance motivation of educational personnel in Mueang 1 group under Nongbualamphu Primary Educational Service Area Office 1

Watcharaphon Banthaophit^{1*} and Adisorn Srimueangbun¹

¹ Pitchayabundit College, Thailand

* Corresponding author. E-mail: nuspong.egg@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research article are (1) to study the level of motivation of personnel towards work performance and (2) to compare the motivation towards work performance among educational personnel in schools at the Urban Education Quality Development Network Center 1, Educational Service Area Office. Nong Bua Lamphu Primary Education District 1, classified by position, educational background, and experience. This study is quantitative research. The sample group used in this research included official personnel in Muang Education Quality Development Network Center 1, Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 1, 122 people, the sample was determined by proportional stratified random sampling. The tool used to collect data was a 5-level rating scale questionnaire with a confidence value of 0.90, statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation. T-test One-way analysis of variance. The results of the study found that motivation for teachers' work in schools Under the jurisdiction of the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office, Area 1, overall and in each aspect. The average is at a high level. Comparison results of educational personnel motivation Under the jurisdiction of the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 1, classified by position, educational background, and work experience, it was found that overall, there was no statistical significant difference.

Keywords: Personnel Motivation, Performance, Educational Personnel

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ เมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต เขต 1

วัชรพล บรรเทาพิษ^{1*} และ อติศร ศรีเมืองบุญ¹

¹ วิทยาลัยพัฒนบัณฑิต ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: nuspong.ggg@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน และ (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการใน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 จำนวน 122 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: แรงจูงใจของบุคลากร, การปฏิบัติงาน, บุคลากรทางการศึกษา

© 2024 JAE: Journal of Applied Education

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นไป ในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นพลัง สร้างสรรค์การพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข เจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดีตามที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบันทำให้บุคคลต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นชีวิตในครอบครัว โรงเรียน หรือการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ขณะเดียวกันแต่ละบุคคลก็มีความปรารถนาและความต้องการที่แตกต่างกัน เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและเข้าใจความต้องการของแต่ละบุคคล ผู้บังคับบัญชาต้องการความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียรและความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องการหัวหน้าที่มีความเข้าใจถึงปัญหาในการทำงานของตนเช่นกัน ปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบต่อการทำงานในองค์กรอย่างมาก โดยเฉพาะประสิทธิภาพของ

การทำงาน และผลผลิตขององค์กร เช่น ถ้าบุคลากรในหน่วยงานไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจที่ดีย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง บางครั้งอาจมีการนัดหยุดงาน หนึ่งงาน หรือลาออก ส่งผลเสียหายต่อองค์กรทำให้งานล่าช้าหรือเสร็จไม่ทันตามที่กำหนดไว้ (สมุทพร ชำนาญ. 2553)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องของบุคลากรในระดับชั้นสูงที่เอาใจใส่ เกิดการบริหารจัดการ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความตระหนักและความจงรักภักดี เพื่อให้บุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญขององค์กรในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด หากทรัพยากรบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความเจริญก้าวหน้า เพราะบุคคลดังกล่าวจะทุ่มเทความรู้ความสามารถเต็มที่ งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือตามนโยบายของงาน ลดการสิ้นเปลืองหรือสูญเสียไป ในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ทางอ้อม ให้ผู้ปฏิบัติงาน สภาพความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตในสังคม อย่างมีความสุข บุคลากรทุกส่วนจึงจำเป็นต้องสร้างและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึก มีกำลังใจพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ในแง่มุมต่างๆ ให้กับผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ซึ่งส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน คุณสมบัติอันสำคัญของผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้บริหาร คือความสามารถที่จะให้คนทำงานด้วยความยินดี ไม่ใช้การบังคับให้คนทำงานด้วยความจำใจอีกประการหนึ่งหัวหน้าที่ดีนั้น ไม่ใช่แต่เป็นผู้สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น ยังต้องเป็นผู้สามารถทำให้คนในความควบคุมของตนทำงานด้วยความยินดีด้วย ซึ่งปัจจุบันนับได้ว่าความสำเร็จขององค์กรนั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถของการจัดการในการที่จะโน้มน้าวจิตใจพนักงาน ทั้งในหน่วยงานและในองค์กรทั้งหมด ให้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ พลังความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ศูนย์เมือง 1 มีทั้งหมด 7 โรงเรียน มีจำนวนข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนทั้งหมด 122 คน จากการดำเนินงาน ที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาหลายประการ เช่น โครงการบางโครงการที่มีการจัดทำขึ้นในโรงเรียน ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากครูในโรงเรียนเท่าที่ควร เนื่องจากการขาดแคลนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน ขาดอาคารสถานที่ ครูที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ไม่เป็นที่ยอมรับนับถือจาก ครูท่านอื่นเท่าที่ควร รวมถึงครูบางคนที่มีอายุน้อย แต่ตำแหน่งสูงก็ยังไม่เป็นที่ยอมรับนับถือจากครูที่มีอายุมากกว่า หรือปริมาณงานมากเกินไปกำลังความสามารถขณะที่มีเวลาจำกัด ซึ่งครูควรมีหน้าที่สอน แต่ปัจจุบันครูบางคนปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงานของตนเอง ครูแต่ละคนมีภาระงานชั่วโมง การสอนที่มาก และปัญหาจากการที่ครูบางคนละเลยการปฏิบัติหน้าที่อยู่เวรประจำวัน และการดูแลความเรียบร้อยของโรงเรียน นอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ ตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เพราะปัญหาการขาดแคลนครู ซึ่งไม่ได้ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว หากจะต้องมีหน้าที่เป็นครูประจำชั้น ตลอดจนกิจกรรมเสริมหลักสูตรของนักเรียนและงานอื่นๆ ตามคำสั่งของทางโรงเรียนมอบหมาย เป็นต้น จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนโดยตรง จึงสนใจจะศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1 ในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่างๆ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อีกทั้งนำไปใช้เป็นข้อมูล ในการส่งเสริม ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดี อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคคล ตลอดจนถึงการพัฒนางานการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 122 คน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง 1 2565 จำนวน 92 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 9 คน ครูผู้สอน 83 คน และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้ขนาดสถานศึกษา เป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) สุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นตามสัดส่วน ทำการสุ่มจากแต่ละชั้นด้วยการสุ่มอย่างง่าย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยการจับสลากตามกลุ่มโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 มี 5 ด้านได้แก่ 1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน 2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 4. ด้านผู้บังคับบัญชา 5. ด้านเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งหมด 25 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งระดับการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5 หมายถึง แรงจูงใจในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจในระดับมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจในระดับน้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยการศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

3.2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

3.4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ยกผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน แนะนำ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอเกาะลันตา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3.5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.906

3.6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยพณิชยบัณฑิตถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 ชุดและกำหนดให้ส่งแบบสอบถามคืนภายใน 4 สัปดาห์

4.2. ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 92 ชุด นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

5.2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด

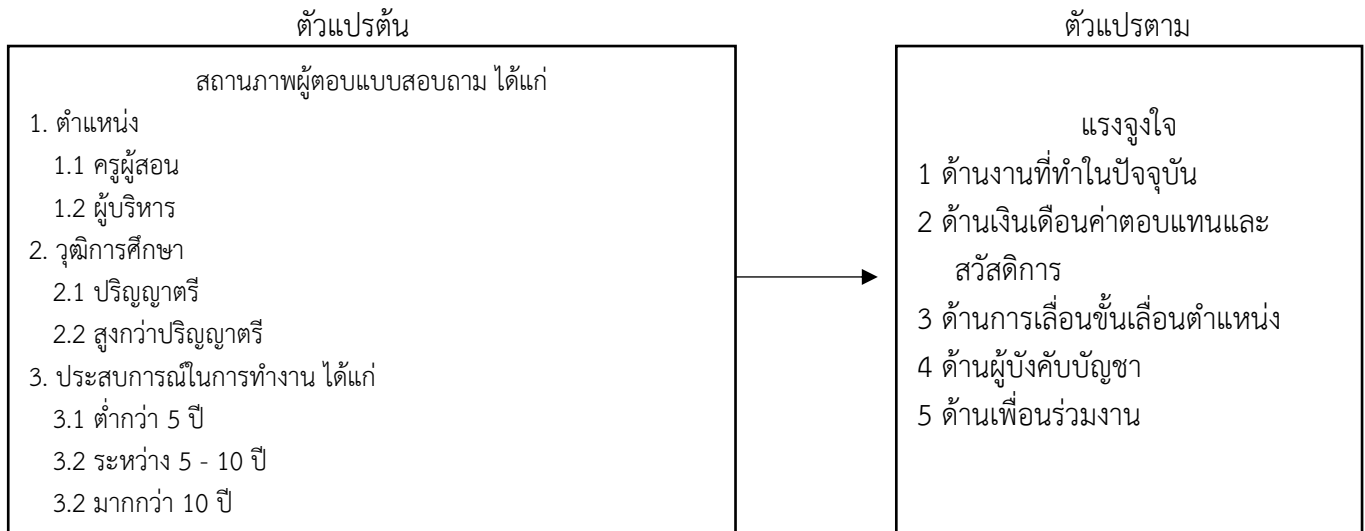
5.3. เปรียบเทียบข้อมูลแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยการทดสอบค่าที (t-test)

5.4. วิเคราะห์แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

5.5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปตารางประกอบบรรยาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ จากการศึกษาแนวคิดของ Hertzke, E. R. (1992), สุพิชฌาย์ คูศิริเทพประทาน (2551), ภาวิณี เพชรสว่าง (2556) และนำมาสรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 5 ด้าน งานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง1สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง1 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	4.68	0.40	มากที่สุด
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.78	0.31	มากที่สุด
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.55	0.36	มากที่สุด
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.55	0.39	มากที่สุด
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.59	0.40	มากที่สุด
รวม	4.63	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.78$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.68$) ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.59$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.55$) ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.55$)

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมือง1สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์

ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง1โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง1โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ผู้บริหาร (n = 9)		ครูผู้สอน (n = 83)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	4.82	0.29	4.66	0.04	2.14*	0.02
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน	4.91	0.15	4.76	0.03	0.21	0.84
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.61	0.42	4.55	0.04	1.55	0.12
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.61	0.47	4.54	0.04	0.33	0.74
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.85	0.34	4.56	0.04	0.58	0.56
โดยรวม	4.76	0.26	4.62	0.03	1.13	0.26

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง1 จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง1โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตามวุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี (n = 60)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 32)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	4.53	0.35	4.84	0.24	1.25	0.21
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน	4.69	0.39	4.53	0.35	1.31	0.19
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.51	0.35	4.69	0.39	1.33	0.18
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.82	0.30	4.51	0.35	1.15	0.25
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.61	0.70	4.82	0.30	1.52	0.13
โดยรวม	4.74	0.35	4.61	0.70	1.48	0.14

จากตารางที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง 1 โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์

จำแนกตามประสบการณ์	SS	df	MS	F	p
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน					
ระหว่างกลุ่ม	0.73	2.00	0.36	2.29	0.11
ภายในกลุ่ม	12.71	80.00	0.16		
รวม	13.43	82.00			
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน	0.27	2.00	0.13	1.35	0.26
ระหว่างกลุ่ม	7.90	80.00	0.10		
ภายในกลุ่ม	8.17	82.00			
รวม	0.00	2.00	0.00	0.01	0.99
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	10.46	80.00	0.13		
ระหว่างกลุ่ม	10.46	82.00			
ภายในกลุ่ม	0.56	2.00	0.28	1.91	0.15
รวม	11.82	80.00	0.15		
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	12.38	82.00			
ระหว่างกลุ่ม	0.67	2.00	0.33	2.22	0.12
ภายในกลุ่ม	12.04	80.00	0.15		
รวม	12.71	82.00			
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.28	2.00	0.14	2.29	0.11
ระหว่างกลุ่ม	4.93	80.00	0.06	2.29	
ภายในกลุ่ม	5.22	82.00			
รวม	0.73	2.00	0.36		
โดยภาพรวม	12.71	80.00	0.16	1.35	
ระหว่างกลุ่ม	13.43	82.00			
ภายในกลุ่ม	0.27	2.00	0.13		0.92
รวม	7.90	80.00	0.10	0.01	

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมือง 1 จำแนกตามประสบการณ์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน และ ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เงินเดือนที่รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติตรงลงมาคือ เงินเดือนที่รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านอื่นนอกเหนือจากงานสอนส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือได้รับเงินตอบแทน เงินรางวัลในแต่ละปีอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่นผลวิจัยเป็นดังนี้ อาจเป็นเพราะการได้รับเงินตอบแทน หรือเงินรางวัลในแต่ละปี จะเป็นแรงกระตุ้นให้ครูเกิดการทำงานมากขึ้น มีความสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (Mc Clelland) ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขาซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะ เป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไปหากองค์กรที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญเติบโตรุ่งเรืองเร็ว ในช่วงปี 1940 นักจิตวิทยาชื่อ McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test: TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการขลิบที่ McClelland ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ และสอดคล้องนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขามองเห็น จากการศึกษาและวิจัยของกัปงานวิจัย ภาวิณี เพชรสว่าง (2556) ได้สรุปว่า การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สอดคล้องเหมาะสม กับความสามารถ ทั้งนี้ความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณ หรือจำนวนเงินที่ได้รับเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกหรือการรับรู้ว่ายุติธรรมด้วย ซึ่งรวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน และได้รับการพัฒนาให้เติบโตในงาน สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงาน เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังเช่น เรื่องความปลอดภัยอุณหภูมิ เสียง แสง เครื่องมือในการทำงาน และสอดคล้องกับ อุลัยวรรณ เทนสุนา และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566) กล่าวว่า การสร้างการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูของครูสายงานการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจ ให้เกิดความสำเร็จความก้าวหน้าในการทำงาน และภาคภูมิใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือประสบความสำเร็จในชีวิต การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดันชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง แรงจูงใจจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้บริหารนำมาใช้เป็นแรงจูงใจให้ครูมีเป้าหมายนำไปสู่การปฏิบัติงานของครูสายงานการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 5 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมงานกันได้จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดย Maslow ทฤษฎีได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุดเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow เช่นกัน ซึ่งประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเองและความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณา จันทนป (2561) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและราย ด้านพบว่า ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 5 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แต่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมงานกันได้จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้องทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ เพื่อการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม โดยทฤษฎีของเขามีพื้นฐานบางส่วนมาจากแนวความคิด ของเมอร์เรย์ (Murray) ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland) มีความเชื่อถือว่า ความต้องการ ของคนเกิดจากการเรียนรู้จากสังคม ครอบครัว เพื่อนและสภาพแวดล้อมต่างๆ ซึ่งความต้องการ ที่เกิดจากการเรียนรู้มีอิทธิพลจูงใจที่รุนแรงทำให้บุคคลแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้า หมายของเขา จากความต่างกันในเรื่องสิ่งแวดล้อมทั้งครอบครัว ที่ทำงาน ตลอดจนประเพณีวัฒนธรรม ก็จะทำให้ความประพฤติและการปฏิบัติแตกต่างกันออกไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปนัดดา รัตนวงศ์ (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) จำแนกตามเพศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา จำแนกตามสถานภาพ และจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างได้รับสิทธิ และผลตอบแทนจากทางราชการเช่นเดียวกันหากมีประสบการณ์ทำงานนาน ก็ได้รับผลประโยชน์สวัสดิการจากรัฐมากขึ้น อันเป็นสิทธิพื้นฐานของแต่ละคน แม้บรรจุเป็นข้าราชการครูใหม่ ต่างยอมรับในหลักเกณฑ์และกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ เมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต เขต 1 ได้องค์ความรู้สามารถนำไปเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน และ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับด้านนี้พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เพิ่มด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามคุณภาพงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารควรส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนทำกิจกรรมต่างๆอย่างเต็มความสามารถและวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาและเข้าใจพฤติกรรมของความแตกต่างระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต1ในด้านอื่นๆ เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลังเกษียณ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต1 ในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ อย่างมีส่วนร่วมในพื้นที่ที่ทำการศึกษาในครั้งต่อไปเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550ก). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปนัดดา รัตนวงศ์. (2560) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาสก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2556). *ภารกิจ บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา* หน่วยที่ 3 (น.93-129). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก*. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สมุทร ชำนาญ. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการทฤษฎีและปฏิบัติ*. ระยอง: พี. เอส. การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุพิชฌาย์ คูศรีเทพประทาน. (2551). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- อรอุมา จันทนป. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม*. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อูลัยวรรณ เทนสุนา และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). *การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอนที่มีประสิทธิภาพ*. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ครั้งที่ 5 วันที่ 3 เมษายน 2566* (น. 1157-1165). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.

Hertzke, E. R. (1992). The administrator's role in adopting and using integrated learning systems. *Educational Technology*, 32(9), 44-46.

The Comparison of Learning Achievements in Thai Language on Reading Comprehension by using Skill Exercises for Secondary 2 Students Wat Mae Rim Wittaya School

Anon Moonmas^{1*}

¹ Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus, Thailand

* Corresponding author. E-mail: Anon261143@gmail.com

ABSTRACT

This article aimed (1) to compare learning achievements in Thai language about reading comprehension before and after school using exercises of secondary 2 students at Wat Mae Rim Wittaya School; and (2) to study the opinions of secondary 2 students at Wat Mae Rim Wittaya School. To the learning activities the sample group was secondary school students at Wat Mae Rim Wittaya School. Preliminary research model (pre-experimental research) using a single-group method to measure the results before and after the experiment (one group pretest - posttest design) research tools including learning management plans, exercises, pre- and post-test tests, and a questionnaire on students' opinions towards learning activities. The data were analyzed using basic statistics including mean, standard deviation, and percentage. The results of the research were as follows: The comparison of learning achievement in Thai language on reading comprehension; using exercises of Mathayomsuksa 2 students at Wat Mae Rim Wittaya School. Overall, the average was at the highest level. After school, the mean was significantly higher than before, 0.50. have the highest average level.

Keywords: Reading Comprehension, Skill Exercises, Learning Management Activities

การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย เรื่อง การอ่านจับใจความ โดยใช้แบบฝึกทักษะ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแมริมวิทยา

อานนท์ มูลมาส^{1*}

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: Anon261143@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความ ก่อนและหลังเรียน โดยใช้แบบฝึกหัด ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแมริมวิทยา และ (2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแมริมวิทยา ที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแมริมวิทยา รูปแบบการวิจัยทดลองขั้นต้น (pre-experimental research) ด้วยวิธีการใช้กลุ่มทดลองกลุ่มเดียว เพื่อวัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One group Pretest - Posttest Design) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบฝึกหัด แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน และแบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย เรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้แบบฝึกหัด ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแมริมวิทยา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด หลังเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญ 0.50 และความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: อ่านจับใจความ, แบบฝึกทักษะ, กิจกรรมการจัดการเรียนรู้

© 2024 JAE: Journal of Applied Education

บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยได้ กำหนดสาระ และมาตรฐานการเรียนรู้ไว้ 5 สาระ ได้แก่ สาระที่ 1 การอ่าน สาระที่ 2 การเขียน สาระ ที่ 3 การฟัง การดู และการพูด สาระที่ 4 หลักการใช้ภาษาไทย และสาระที่ 5 วรรณคดีและ วรรณกรรม ซึ่งสาระที่ 1 การอ่าน มาตรฐาน ท 1.1 ใช้กระบวนการอ่าน สร้างความรู้และความคิดเพื่อ นำไปใช้ตัดสินใจ แก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต และมีนิสัยรักการอ่าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ถือเป็นสาระที่สำคัญสาระหนึ่ง เนื่องจากการอ่านมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมยุคปัจจุบัน เพราะการอ่านเป็นวิธีการแสวงหาความรู้ทางหนึ่งที่จะทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้ที่รู้เท่าทันเหตุการณ์

การอ่านมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนโตและจนกระทั่งถึงวัยชรา การอ่านทำให้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทั่วโลก การอ่านมีประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการศึกษา พัฒนาอาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ จากที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าได้ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งความรู้ต่างๆ ก็ได้มาจากการอ่านนั่นเอง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ประโยชน์ของการอ่าน คือ การพัฒนากระบวนการคิดที่มีการวิเคราะห์ของสมองอย่างมีระบบ ให้เกิดความรอบรู้ในสิ่งที่เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (สุวัฒน์ วิวัฒน์ นนท์, 2551) ฉะนั้นเมื่อผู้เรียนจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ต้องมีความสามารถในการสื่อสารด้านการอ่าน เขียน ฟัง ดู และพูด ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล มีนิสัยรักการอ่าน ใฝ่หาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอรู้จักหลักการใช้ภาษาไทยและสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตให้เกิดประโยชน์ได้จริง (พิรุณรัตน์ กว้างขวาง และ กรวิภา สรรพกิจจานง, 2564)

จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา ปีการศึกษา 2564 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 37.90 ซึ่งต่ำกว่าระดับประเทศคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 87.14 โดยเฉพาะสาระที่ควรเร่งพัฒนาลำดับแรกคือ สาระการอ่าน โดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 37.90 และจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รายวิชา ท 22 101 ภาษาไทยพื้นฐานชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด ท 1.1 จบใจความสำคัญจากเรื่องที่อ่าน พบว่าการอ่าน จบใจความของนักเรียนไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งปัญหาที่สำคัญในการอ่านของผู้เรียน คืออ่านแล้วจับใจความไม่ได้ ไม่สามารถจำแนกข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็น และสรุปประเด็นสำคัญกับใจความรองได้ อีกทั้งยังขาดการฝึกฝนทักษะการอ่านจับใจความ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งในการสอนอ่าน ทำให้การอ่านไม่มีประสิทธิภาพ

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้จัดทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้แบบฝึกทักษะการอ่าน จบใจความสำคัญ โดยให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา จำนวน 24 รูป เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญซึ่งจะ ทำให้นักเรียนเข้าใจมากกว่าการเรียนรู้ในตำราเพียงอย่างเดียวและจะเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยในการแก้ปัญหาการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย เรื่อง การอ่านจับใจความ ก่อนและหลังเรียน โดยใช้แบบฝึกทักษะ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา ที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การอ่านจับใจความ โดยใช้แบบฝึกทักษะ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบ การวิจัยทดลองขั้นต้น (pre-experimental research) ด้วยวิธีการใช้กลุ่มทดลอง กลุ่มเดียว – วัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One group Pretest - Posttest Design) สัญลักษณ์ (T1 - x - T2)

- | | |
|----|---|
| E | หมายถึง กระบวนการทดลอง |
| T1 | หมายถึง มีการทดสอบหรือเก็บคะแนนก่อนเรียน |
| X | หมายถึง การจัดการเรียนการสอนโดยใช้แบบฝึกหัด |
| T2 | หมายถึง มีการทดสอบหรือเก็บหลังเรียน |

โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา ตำบลริมใต้ อำเภอแม่ริม จังหวัด เชียงใหม่ สังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 207 รูป

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา ตำบลริมใต้ อำเภอแม่ริม จังหวัด เชียงใหม่ สังกัดสำนักโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปี การศึกษา 2565 จำนวน 24 คน เลือกแบบเจาะจง

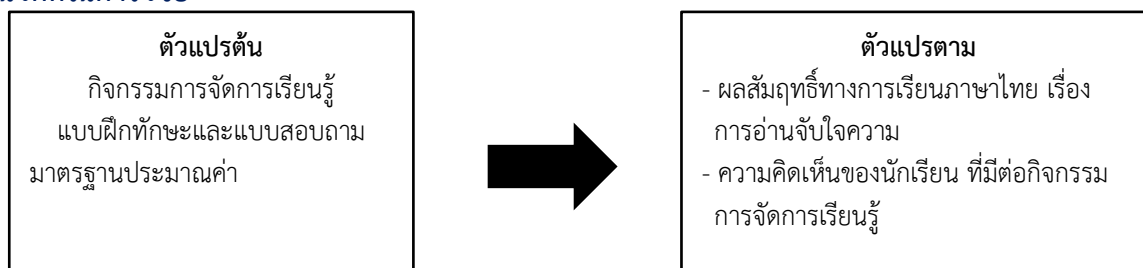
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1.1 แผนการจัดการเรียนรู้ ใบความรู้ ใบงาน
- 1.2 แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) เก็บคะแนนผลงานการอ่านจับใจความของนักเรียนที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างทุกคน 2) เก็บระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามความคิดเห็นนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ นำมา แล้วนำมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ค่าเฉลี่ย 2) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) ร้อยละ และเก็บระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถาม ความคิดเห็นนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ นำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน เป็นร้อยละ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย เรื่อง การอ่านจับใจความ ก่อนและหลังเรียน โดยใช้แบบฝึกทักษะ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแมริมวิทยา

ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย เรื่อง การอ่านจับใจความ ก่อนและหลังเรียน โดยใช้แบบฝึกทักษะ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแมริมวิทยา พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย เรื่อง การอ่านจับใจความ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 85.55$, S.D. = 9.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า มีนักเรียนจำนวน 10 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 90.85$, S.D. 1.60) มีนักเรียนจำนวน 6 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 81.08$, S.D. 3.09) มีนักเรียนจำนวน 5 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 74.85$, S.D. 4.62) และ มีนักเรียนจำนวน 3 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 66.27$, S.D. 2.18)

2. ความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแมริมวิทยา ที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การอ่านจับใจความ โดยใช้แบบฝึกทักษะ

ความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแมริมวิทยา ที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การอ่านจับใจความ โดยใช้แบบฝึกทักษะ พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีความเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า นักเรียนมีความเห็นต่อการเรียนรู้ด้านการบูรณาการและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.32) รองลงมาคือ นักเรียนมีความเห็นต่อการเรียนรู้ด้านวิธีการถ่ายทอดความรู้ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.46) นักเรียนมีความเห็นต่อการเรียนรู้ด้านการเตรียมเนื้อหาการสอน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.42) นักเรียนมีความเห็นต่อการเรียนรู้ด้านความรู้ความสามารถของผู้สอน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.43) และนักเรียนมีความเห็นต่อการเรียนรู้ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.42)

อภิปรายผล

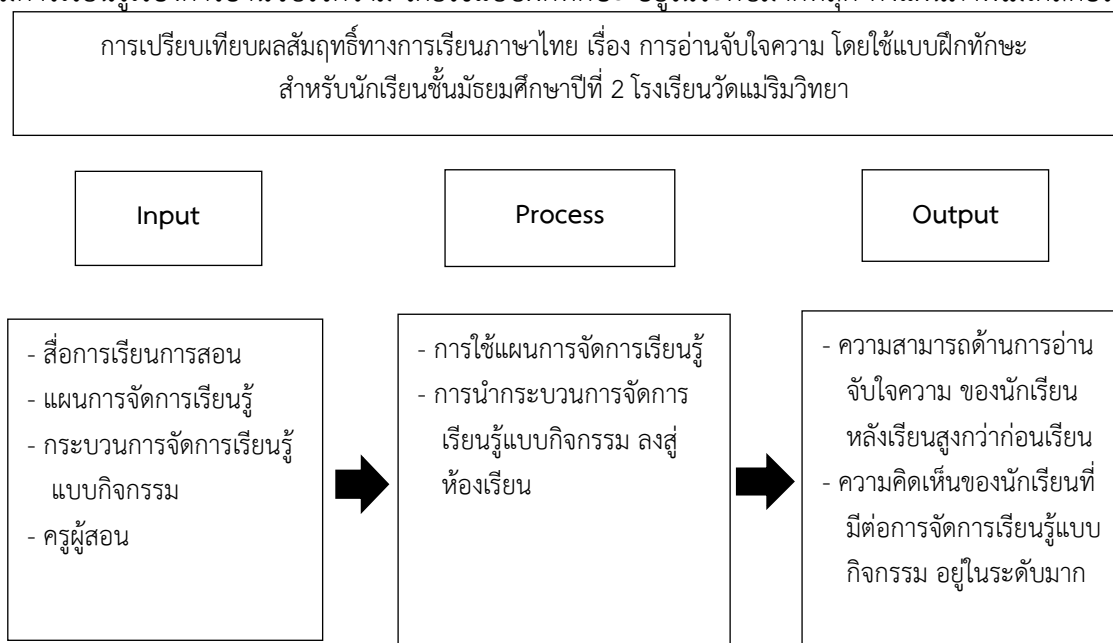
ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความ โดยใช้แบบฝึกหัดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแมริมวิทยา พบว่า หลังเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ 0.50 สอดคล้องกับ มั่นทนา บุญปู 2555 ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนโดยใช้แบบฝึกสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ วารุณี ศิริมาศ (2557) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังเรียนโดยใช้แบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ นิภาพรณ ทองสว่าง และอ้อมจิต เป้นศรี (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้แบบฝึกทักษะร่วมกับเทคนิค 9 คำถาม ผลการวิจัยพบว่า จากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน และหลังเรียนด้วยแบบ

ฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า นักเรียนมีคะแนน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทั้งนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการอ่าน จับใจความสำคัญจากแบบฝึกทักษะร่วมกับเทคนิค 9 คำถามซึ่งเทคนิค 9 คำถามนี้เป็นการใช้คำถามเพื่อให้ผู้เรียนกระตุ้นคิด พัฒนาระบวนการอ่านการคิดให้ได้ซึ่งใจความสำคัญจากบทอ่านต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 แบบฝึกทักษะ คือแบบฝึกทักษะเรื่องที่ 1 การอ่านจับใจความสำคัญจากเรื่องสั้น เรื่องที่1 การอ่านจับใจความสำคัญจากเรื่องสั้น เรื่องที่ 2 การอ่านจับใจความสำคัญจากข่าว เรื่องที่ 3 การอ่านจับใจความสำคัญจากบทความ เรื่องที่4 การอ่านจับใจความสำคัญจาก สารคดี เรื่องที่5 การอ่านจับใจความสำคัญจากวรรณคดีในบทเรียน

ความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการอ่านจับใจความ โดยใช้แบบฝึกหัด พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะเพราะแผนการจัดการเรียนรู้มีความน่าสนใจ การใช้สื่อและแบบฝึก ทักษะมีความหลากหลาย มีการบูรณาการ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนได้คิด วิเคราะห์ กล้าแสดงออก ทำให้นักเรียนมี ความพึงพอใจในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับ พรพรรณ จันตระ (2563) ศึกษาการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะการคิด โดยเทคนิคการใช้คำถามร่วมกับแผนผังความคิดสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มี ต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะการคิดโดยเทคนิคการใช้คำถามร่วมกับแผนผังความคิด อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ จารีย์ ขุนชำนาญ (2557) ศึกษาการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อพัฒนาการอ่านกลุ่มสาระการ เรียนรู้ภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการจัดการ เรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อพัฒนาการอ่าน สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความพึงพอใจระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย เรื่อง การอ่านจับใจความ โดยใช้แบบฝึกทักษะ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการ เรียนการสอนที่ได้จริง และส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาของนักเรียนที่สูงขึ้น และความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องการอ่านจับใจความ โดยใช้แบบฝึกทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ดังแผนภาพโมเดลต่อไปนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความ โดยใช้แบบฝึกหัดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา หลังเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ 0.50 ความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการอ่านจับใจความโดยใช้แบบฝึกหัด พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะเพราะแผนการจัดการเรียนรู้มีความน่าสนใจ การใช้สื่อและแบบฝึกทักษะมีความหลากหลาย มีการบูรณาการ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนได้คิด วิเคราะห์ กล้าแสดงออก ทำให้นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรแจ้งให้นักเรียนทราบล่วงหน้าว่าจะใช้นวัตกรรมนี้ในการทำวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการปฏิบัติตามกิจกรรมการเรียนรู้

1.2 ควรนำนวัตกรรมนี้ไปใช้กับนักเรียนในช่วงชั้นที่สูงขึ้น เนื่องจากจะมีความพร้อมและมีฐานความรู้ที่มากกว่า

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้วิจัยสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการสอน โดยการยุบรวมบางขั้นตอนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ผู้วิจัยควรเก็บคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน เพื่อใช้เปรียบเทียบกับคะแนนหลังเรียน เพื่อศึกษาพัฒนาการของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จรรย์ ขุนชำนาญ. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนโดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning : BBL) พัฒนาการอ่านเพื่อความเข้าใจกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา*, 5(2), 228-234.
- นิภาพรณ ทองสว่าง และ อ้อมอจิต แป้นศรี. (2564). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่1 โดยใช้แบบฝึกทักษะ ร่วมกับ เทคนิค 9 คำถาม. *Journal of Modern Learning Development*, 7(7), 281-296.
- พรพรรณ จันตระ. (2563). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะการคิดโดยเทคนิคการใช้คำถามร่วมกับแผนผังความคิด สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. (การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยนเรศวร).*
- พิรุณรัตน์ กว้างขวาง และ กรวิภา สรรพกิจจานง. (2564). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาภาษาไทย เรื่อง การอ่าน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างการสอนโดยใช้ หนังสืออ่านเพิ่มเติมชุดหนูแดงยอดนักอ่านกับการสอนแบบปกติ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 264-275.
- วารุณี ศิริมาศ. (2556). *ผลการใช้แบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความตามทฤษฎี คอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีต่อการคิดวิเคราะห์ เจตคติ ต่อวิชาภาษาไทย และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาล 4 “รัฐประชานุเคราะห์”.* (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2551). *ทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: โรงพิมพ์ซี.ซี.นอลลิคส์ลิงค์.

CSR Project for Benefit of Public Charity: Social Responsibility Activities of Students of the Master of Public Administration Program, Thongsook College

Anan Binsuwan^{1*} Wilairat Banchonglert¹ Kittiwat Rattanadilok Na Phuket¹
and Thutsapong Wongsawad¹

¹ Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

* Corresponding author. E-mail: anan6811@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this article to report on the preparation of CSR project for benefit of public charity: social responsibility activities of students of the Master of Public Administration Program, Thongsook College, participate in fundraising to procure and install solar cell system for generating 3.5 kilowatts of electricity from solar energy and delivered to Koh Hintang Temple Mueang Bangkhlang Subdistrict, Sawankhalok District, Sukhothai Province. It's non-profit activity, giving public value to religious places have social and environmental responsibility, carrying out activities under the principles of ethics and good management according to the principles of good governance which will lead to sustainable development, under management and learning from the classroom to real practice in remote community areas, It's consistent with the uniqueness and identity of Thongsook College, as the aspiration says "Volunteer Graduates Intelligent Knowledge Moral partner" and consistent with 4 missions: producing graduates, research and providing academic services to society and the preservation of arts and culture, good management efficiently that creates maximum effectiveness for the community and has quality for society as whole forever.

Keywords: Public Benefits, Social Responsibility, Student, Thongsook College

โครงการ CSR เพื่อประโยชน์สาธารณะกุล : กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข

อนันท์ บินสุวรรณ^{1*} วิไลรัตน์ บรรจงเลิศ¹ กิตติวัฒน์ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต¹ และ ธรรมพงศ์ วงษ์สวัสดิ์¹

¹ คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: anan6811@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ รายงานการจัดทำโครงการ CSR เพื่อประโยชน์สาธารณะกุล กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข มีส่วนร่วมต่อการระดมทุนทรัพย์ เพื่อจัดหาและติดตั้งระบบโซล่าเซลล์ สำหรับผลิตกระแสไฟฟ้าขนาด 3.5 กิโลวัตต์จากพลังงานแสงอาทิตย์ และส่งมอบให้แก่วัดเกาะหินตั้ง ตำบลเมืองบางขลัง อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย เป็นการจัดกิจกรรมที่ไม่แสวงหาผลกำไร มอบคุณค่าสาธารณะประโยชน์ให้กับศาสนสถาน มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การดำเนินกิจกรรมภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ภายใต้การบริหารจัดการและมีการเรียนรู้จากห้องเรียนสู่การปฏิบัติจริงในพื้นที่ชุมชนทางไกล มีความสอดคล้องกับเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของวิทยาลัยทองสุข ดังปณิธานที่ว่า “บัณฑิตจิตอาสา มีปัญญา มีความรู้ คู่คุณธรรม” และสอดคล้องกับ 4 พันธกิจหลัก คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีการบริหารจัดการที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ชุมชนและให้คุณภาพต่อสังคมส่วนรวมสืบไป

คำสำคัญ: ประโยชน์สาธารณะกุล, ความรับผิดชอบต่อสังคม, นักศึกษา, วิทยาลัยทองสุข

© 2024 JAE: Journal of Applied Education

บทนำ

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) เป็นแนวคิดและแนวปฏิบัติที่องค์กรและหน่วยงานต่างๆ ทั่วโลกได้นำมาปรับใช้เป็นหนึ่งในนโยบายหลัก จากแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมในภาคธุรกิจนำมาสู่ภาคของการศึกษา ส่วนของสถาบันอุดมศึกษาในการประชุมระดับโลกด้านการอุดมศึกษา (World Conference on Higher Education: WCHE 2009) ณ ยูเนสโก สำนักงานใหญ่ กรุงปารีส เมื่อวันที่ 5-8 กรกฎาคม 2552 ได้มีการกำหนดประเด็นสำคัญเกี่ยวกับบทบาทมหาวิทยาลัยในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยกล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดพลวัตสูงในระบบอุดมศึกษา (จอย ทองกล่อมสี, 2556) บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเป็นตัวนำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคม ตามบทบาทและความรับผิดชอบของการเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำพาประเทศไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาในที่สุด ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกาศปฏิญญา “มหาวิทยาลัยรับผิดชอบต่อสังคม” กล่าวว่า หนึ่งในภารกิจของมหาวิทยาลัย คือ การพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรมในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญต่อการแก้ไขภาวะวิกฤติของสังคมไทยในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้บัณฑิตถึงพร้อมด้วยวิชาการ วิชาชีพ และคุณธรรม อีกทั้งสามารถดำรงและช่วยเหลือเกื้อกูลสังคมได้ (สมน อมรวิวัฒน์, 2557) การเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบอย่างรวดเร็วตามกระแสของสังคมออนไลน์ ในยุคโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดข้อกฎหมายและข้อบังคับของรัฐมากมายซึ่งไปจำกัดการประกอบกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสังคมเนื่องจากทำให้เกิดปัญหาต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ปัญหาความปลอดภัยของผู้บริโภค ปัญหาโลกร้อน ปัญหาขาดแคลนน้ำมัน ปัญหาขาดแคลนอาหาร ปัญหาเหล่านี้ผลักดันให้ผู้คนในสังคมทุกกลุ่มเกิดความตระหนักและหันมาสนใจถึงคุณธรรมความรับผิดชอบในการดำเนินธุรกิจโดยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หรือเรียกกันย่อๆ ว่า CSR (Corporate Social Responsibility) และ CSR นี้เป็นตัวบ่งชี้ความมีคุณธรรม จริยธรรมของผู้ดำเนินธุรกิจ (สำนักงานคณะกรรมการ

พัฒนาระบบราชการ, 2552) ซึ่งข้อจำกัดต่างๆ เหล่านี้คือการที่องค์กรในปัจจุบันจะต้องดำเนินการตามกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร และค่อยๆ พัฒนากลายเป็นขนบธรรมเนียมขององค์กรที่ต้องปฏิบัติ องค์กรใดที่เข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้และปรับตัวได้ก่อนย่อมเป็นการวางรากฐานในการสร้างความยั่งยืนให้แก่ องค์กร (Corporate Sustainability) ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญแต่ขณะเดียวกันองค์กรจำเป็นต้องมีเป้าหมายเชิง สังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน(Sustainable Development) ด้วยโดยการวัดความสำเร็จของการดำเนินกิจการ ในกระบวนการที่ใหม่นี้ตามหลักการของ CSR (จินตนา บุญบงการ, 2550)

การทำความเข้าใจแนวคิดนี้เริ่มจากปรัชญาและที่มาแนวคิดการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) ปรากฏเป็นรูปเป็นร่างชัดเจนหลังจากการเกิดยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) จะเห็นได้ว่า ยุคโลกาภิวัตน์เป็นพลังที่เชื่อมคนทั้งโลกเข้าด้วยกัน โดยมีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นหนึ่งในกลไก ขับเคลื่อน ก่อให้เกิดแรงผลักดันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ขณะเดียวกันก็อาจก่อให้เกิดผลเชิงลบได้เช่นกัน ในที่ประชุมสุดยอดระดับโลกว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน (World Conference on Environment and Development: UNCED) ณ กรุงริ โอเดอจาเนโร ประเทศบราซิล ในปี พ.ศ. 2535 ได้กล่าวถึงแนวทางของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable development) โดยการปฏิบัติตามหลักการ CSR ซึ่งมีสหประชาชาติเป็นผู้ผลักดัน (ISO, 2010) โดยการพัฒนาที่รวมถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมได้ทวีความเข้มข้นและจริงจังยิ่งขึ้นเมื่อองค์การความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operational and Development: OECD, 2008) ได้บรรจุเรื่อง CSR ไว้ในแนวทาง ปฏิบัติสำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ ในปี พ.ศ. 2543 และประเทศไทยได้รับเข้าเป็นพันธมิตร ในปี พ.ศ. 2545 และในปีพ.ศ. 2553 องค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization: ISO) มีแผน ประกาศใช้ ISO 26000 มาตรฐานสากลที่ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO, 2010) โดยจุดมุ่งหมายหลักของมาตรฐาน ดังกล่าวนี้นี้ก็เพื่อให้องค์กรต่างๆ ได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและตอกย้ำว่า CSR ไม่ใช่เป็นเรื่องของกระแสที่ผ่านมา และผ่านไปแต่เป็นเรื่องของการรับผิดชอบต่อสังคมโลกในระยะยาวที่ทุกองค์กรต้องทำอย่างจริงจังและจริงจังรวมทั้งสถาบัน ทางการศึกษา การกำหนดยุทธศาสตร์สถาบันอุดมศึกษา จึงมีทิศทางไปสู่การตอบสนองความต้องการของสังคมและชุมชน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยสร้างเชื่อมโยงในสิ่งที่แตกต่างหรือเลื่อมล้ำในทุกมิติของสังคมให้สามารถพัฒนาไปใน แนวเดียวกันได้อย่างสมดุลและยั่งยืน

วิทยาลัยทองสุข เป็นองค์กรที่มีพันธกิจหลัก 4 ด้าน คือ (1) ผลิตบัณฑิตและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมี ความรู้ในวิชาการหรือวิชาชีพและมีคุณลักษณะตามหลักสูตรที่กำหนด (2) ระบบและกลไกควบคุมให้สามารถดำเนินการใน ด้านการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ (3) การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในรูปแบบต่างๆ ตามความถนัดและในด้านที่วิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญ (4) ระบบและกลไกการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ (วิทยาลัยทองสุข, 2566) ซึ่งวิทยาลัยทองสุขเป็นสถาบันอุดมศึกษา เอกชน ปัจจุบันสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีการจัดทำแผนกลยุทธ์วิทยาลัยทองสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ตามบริบทของวิทยาลัยในปัจจุบัน และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) กรอบวิสัยทัศน์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แผนการพลิกโฉมสถาบันอุดมศึกษาไทย (Reinventing University) เพื่อการจัดกลุ่ม สถาบันอุดมศึกษา แผนด้านการอุดมศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 เพื่อให้การ ดำเนินงานเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทุกระดับอันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเดียวกัน คือการพัฒนาอุดมศึกษาของประเทศ โดย ทิศทางการพัฒนาวิทยาลัยตามแผนปฏิบัติการฉบับนี้ มุ่งเน้นการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาที่ถือว่า เป็นพันธกิจสำคัญและเป็นแนวปฏิบัติที่เคร่งครัดของวิทยาลัย 4 พันธกิจ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทาง วิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยอยู่ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพที่ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดแก่วิทยาลัย รวมทั้งวิทยาลัยทองสุขยังเป็นแหล่งรวมของวิทยาการหลายแขนงและเป็นศูนย์รวมของ นักวิชาการที่มีความรู้ ความสามารถอีกด้วย

ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR)

World Business Council Sustainable Development (WBCSD) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร คือ ความมุ่งมั่นขององค์กรธุรกิจที่จะพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยดูแลบุคลากรขององค์กรการรวมไปถึงครอบครัวของบุคลากร ตลอดจนชุมชนและสังคมโดยมุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนเหล่านี้ให้ดีขึ้น

สถาบันไทยพัฒน์ (2557) เป็นองค์กรที่ทำการศึกษา วิจัยเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในประเทศไทย กล่าวว่า CSR เป็นคำย่อจากภาษาอังกฤษว่า Corporate Social Responsibility หรือ บรรษัทภิบาล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร ที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในองค์กรและในระดับใกล้และไกล ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

หากพิจารณาเป็นรายคำศัพท์ คำว่า Corporate หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินไปเพื่อแสวงหาผลกำไร (หมายรวมถึงองค์กรประเภทอื่นได้ด้วย) คำว่า Social หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีวิถีร่วมกันทั้งโดยธรรมชาติหรือโดยเจตนารวมถึงสิ่งมีชีวิตอื่นและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบประกอบและคำว่า Responsibility หมายถึง การยอมรับทั้งผลที่ไม่ดีและผลที่ดีในกิจการที่ได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของกิจการนั้นๆ ตลอดจนการรับภาระหรือเป็นธุระดำเนินการป้องกันและปรับปรุงแก้ไขผลที่ไม่ดี รวมถึงการสร้างสรรค์และบำรุงรักษาผลที่ดีซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ

จิรประภา อัครบวร และประยูร อัครบวร (2552: 26) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร คือ แนวคิดขององค์กรในการดำเนินกิจกรรม การวางแผน การตัดสินใจ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการ และการดำเนินการที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยอาจสอดแทรกเรื่องนี้ไว้ในกระบวนการประกอบธุรกิจ เช่น กระบวนการผลิตหรือการบริการ การดูแลบุคลากรในองค์กรและการรวมไปถึงการดูแลชุมชนและสังคมโดยรอบ นอกจากนี้ ความรับผิดชอบต่อสังคมในหลายองค์กรอาจเป็นการตั้งเงื่อนไขให้กับผู้มีส่วนได้เสีย อันหมายถึง ลูกค้า คู่ค้า ผู้ลงทุน รัฐบาล และองค์กรพัฒนาชุมชนร่วมกันดูแลรับผิดชอบต่อสังคมด้วย

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2544: 36) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นข้อผูกพันขององค์กรธุรกิจที่มีต่อสังคม ซึ่งเป็นความสมัครใจ (Voluntary) ขององค์กรธุรกิจเอง อันเนื่องจากผู้บริหารและองค์กรมีจิตสำนึกที่ต้องการเป็นประชากรที่ดีของสังคม (Good Corporate Citizenship) เพื่อช่วยสร้างคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้ดียิ่งขึ้น ความรับผิดชอบต่อสังคมนี้ จะเคลื่อนจากความรับผิดชอบต่อสังคมตามวิถีปฏิบัติของธุรกิจไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคมตามกฎหมายและตามหลักจริยธรรม จนถึงเต็มใจรับผิดชอบต่อสังคมโดยสมัครใจ

Kotler and Lee (2005) ได้ให้คำจำกัดความของความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กรไว้ว่า เป็นพันธะสัญญาขององค์กรที่จะต้องมีความรับผิดชอบในการปรับปรุงส่งเสริมสังคมที่ตนดำรงอยู่ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและสนับสนุนช่วยเหลือสังคมด้วยทรัพยากรของบริษัทด้วยความสมัครใจ ซึ่งกิจกรรมที่องค์กรได้ดำเนินการโดยสมัครใจนั้น ไม่ได้หมายรวมถึงกิจกรรมที่ทำโดยถูกควบคุมบังคับตามกฎหมาย ศีลธรรม จริยธรรม หรือข้อบังคับต่างๆ เท่านั้น รวมถึงการดำเนินการโดยสมัครใจในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง เพื่อให้สังคมที่องค์กรตั้งอยู่มีสภาพความเป็นอยู่และมีสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร คือ แนวคิดขององค์กรในการดำเนินกิจกรรม การวางแผน การตัดสินใจ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการ และการดำเนินการที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการสนับสนุนช่วยเหลือสังคมด้วยทรัพยากรภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร ความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้วยความสมัครใจ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรขององค์กร ครอบครัวของบุคลากร ตลอดจนชุมชนและสังคมที่องค์กรตั้งอยู่ดีขึ้น ด้วยการดำเนินงานที่สร้างสมดุลแก่เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งการพัฒนาที่ยั่งยืนจะช่วยให้การดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเพียงพอสำหรับคนรุ่นต่อไป ช่วยทำให้สังคมสามารถสนองตอบต่อความต้องการของคนที่หลากหลายของชุมชนทั้งในปัจจุบันและอนาคต ส่งเสริมความเป็นอยู่และสุขภาพอนามัยที่ดี สร้างความเหนียวแน่นและการมีส่วนร่วมทางสังคม ตลอดจนสร้างโอกาสของความเท่าเทียมกันและความยุติธรรม เศรษฐกิจมีเสถียรภาพและยั่งยืน การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกระดับ เพื่อให้ประชาชนมีความคิดสร้างสรรค์

ประเภทของความรับผิดชอบต่อสังคม

เพื่อความเข้าใจในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ควรเรียนรู้ว่ากิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น มีการกำหนดและแบ่งแยกได้หลายมิติ ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการอ้างอิง (จิรประภา อัครบวร และประยูร อัครบวร, 2552: 49-57) เมื่อพิจารณา CSR ตามบทบาทและความเกี่ยวข้องของหน่วยงาน จะสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

(1) CSR-after-process "กิจกรรมเพื่อสังคม" คือ การดำเนินกิจกรรม (activities) ของหน่วยงาน ซึ่งโดยมากเป็นองค์กรธุรกิจที่แสวงหากำไร เพื่อสร้างให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในด้านต่างๆ โดยกิจกรรมที่ดำเนินการนั้น มักแยกต่างหากจากการดำเนินธุรกิจที่เป็นกระบวนการ (process) หลักของกิจการและเกิดขึ้นภายหลัง เช่น การแก้ไขเยียวยาชุมชนที่ได้รับผลกระทบทางมลพิษจากการประกอบการ การแจกจ่ายสิ่งของช่วยบรรเทาสาธารณภัย การเป็นอาสาสมัครช่วยบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ซึ่งกิจกรรมเพื่อสังคมเหล่านี้ มักเป็นกิจกรรมที่อยู่นอกเหนือเวลาทำงานตามปกติ

(2) CSR-in-process "ธุรกิจเพื่อสังคม" คือ การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการทำงานหลักของกิจการ หรือเป็นการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การป้องกันหรือกำจัดมลพิษในกระบวนการผลิตเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามข้อกำหนดในฉลากผลิตภัณฑ์ การเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์อย่างถูกต้องครบถ้วนต่อผู้บริโภค การชดเชยความเสียหายให้แก่ลูกค้าที่เกิดจากความผิดพลาดและความบกพร่องของพนักงาน ซึ่งการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมเหล่านี้ ถือเป็นกิจกรรมที่อยู่ในเวลาทำงานปกติของกิจการ

(3) CSR-as-process "กิจการเพื่อสังคม" แตกต่างจากสองประเภทข้างต้น ที่เป็นบทบาทขององค์กรธุรกิจโดยตรง กิจการในจำพวกที่สามนี้ มักเป็นองค์กรที่ดำเนินงานโดยไม่แสวงหากำไรให้แก่ตนเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อยังประโยชน์ให้แก่สังคมในทุกกระบวนการของกิจการ ตัวอย่างของกิจการที่อาจจัดอยู่ในข่ายนี้ได้แก่ มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรประชาชน และส่วนราชการต่างๆ

กล่าวสรุปได้ว่า กิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility) หรือที่เรียกกันอย่างไม่ติดปากว่า CSR เป็นแนวคิดในการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร ที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร เพื่อทำให้สังคมนั้นอยู่อย่างมีความสุข และจะช่วยให้หน่วยงานคำนึงถึงความรู้สึกผิดชอบกับการกระทำใดๆ ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อสังคมในมิติต่างๆ ทั้งตัวหน่วยงาน พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า คู่แข่ง ประชาชน สังคมสิ่งแวดล้อม องค์กรต่างๆ หรือที่เรียกว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ในทางปฏิบัติคำว่า CSR อาจเรียกได้ว่าเป็นพลเมืองที่ดี (Corporate Citizenship) ที่ต้องคำนึงถึงผลกระทบในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

ระดับชั้นของ CSR

การดำเนินกิจกรรม CSR ไม่ว่าจะเกิดจากการปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎหมาย ที่ไม่สร้างให้เกิดความเดือดร้อนแก่สังคม หรือเกิดขึ้นจากการอาสา หรือสมัครใจยินดีในการดำเนินกิจกรรมดูแลรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งอยู่เหนือการปฏิบัติตามหน้าที่หรือตามกฎหมาย ต่างก็ถือเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม อาจแตกต่างกันที่ระดับความเข้มข้นของการดำเนินกิจกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมนั้นๆ โดยอาจแบ่งได้เป็น

ซีเอสอาร์ระดับพื้นฐาน กิจกรรมซีเอสอาร์ที่เกิดจากความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ หรือตามระเบียบข้อบังคับทางกฎหมาย

ซีเอสอาร์ระดับก้าวหน้า กิจกรรมซีเอสอาร์ที่เกิดจากการอาสาหรือสมัครใจยินดีในการดำเนินกิจกรรมซีเอสอาร์นั้นด้วยตัวเอง มิใช่เกิดจากความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่หรือตามกฎหมาย

กิจกรรม CSR ยังสามารถแบ่งออกตามทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

Corporate-driven CSR เป็นการดำเนินกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรเป็นหลัก เช่น การที่องค์กรบริจาคเงินที่ได้จากกำไรในกิจการ หรือบริจาคสินค้าและบริการของบริษัท เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย หรือการที่องค์กรนำพนักงานลงพื้นที่เพื่อเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือผู้ประสบภัย

Social-driven CSR เป็นการดำเนินกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรนอกองค์กรเป็นหลัก เช่น การเชิญชวนให้ลูกค้าซื้อสินค้าและบริการของบริษัทในช่วงเวลาการรณรงค์ โดยบริจาครายได้จากการขายสินค้าและบริการส่วนหนึ่ง ต่อทุกๆ การซื้อ

แต่ละครั้ง ให้แก่หน่วยงานหรือมูลนิธิที่ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ถือเป็นการระดมเงินบริจาคจากการซื้อของลูกค้า และมอบหมายให้ผู้อื่นที่มีใช้พนักงานในองค์กร ลงแรงช่วยเหลือในพื้นที่

กล่าวสรุปได้ว่า CSR จำเป็นต้องทำตามกฎระเบียบ หรือข้อกำหนดต่างๆ โดยส่วนใหญ่เราจะเห็นได้จากองค์กรที่เป็นมหาชน ที่จำเป็นต้องมีกิจกรรมเพื่อสังคมในรูปแบบต่างๆ หรือกิจกรรมที่เกิดจากการสมัครใจของตัวองค์กรเอง โดยที่ไม่ได้ถูกบังคับด้วยกฎระเบียบใดๆ

ชนิดของกิจกรรม CSR

ศ.ฟิลิป คอตเลอร์ แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ทเวสเทิร์น และแนนซี ลี อาจารย์สมทบแห่งมหาวิทยาลัยวอชิงตัน และมหาวิทยาลัยซีแอตเติล ได้จำแนก CSR ไว้เป็น 7 ชนิด (type) กิจกรรม ได้แก่

(1) การส่งเสริมการรับรู้ประเด็นปัญหาทางสังคม (Cause Promotion) เป็นการจัดหาเงินทุน วัสดุสิ่งของ หรือทรัพยากรอื่นขององค์กร เพื่อขยายการรับรู้และความห่วงใยต่อประเด็นปัญหาทางสังคมนั้น ตลอดจนสนับสนุนการระดมทุน การมีส่วนร่วม หรือการเพิกถอนอาสาสมัครเพื่อการดังกล่าว องค์กรธุรกิจอาจริเริ่มและบริหารงานส่งเสริมด้วยตนเอง หรือร่วมมือกับองค์กรหนึ่งองค์กรใด หรือกับหลายๆ องค์กรก็ได้

(2) การตลาดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางสังคม (Cause-Related Marketing) เป็นการอุดหนุนหรือการบริจาครายได้ส่วนหนึ่งจากการขายผลิตภัณฑ์ เพื่อช่วยเหลือหรือร่วมแก้ไขประเด็นปัญหาทางสังคมเฉพาะหนึ่งๆ ซึ่งมักมีช่วงเวลาที่จำกัดแน่นอน หรือดำเนินการแบบจำเพาะผลิตภัณฑ์ หรือให้แก่การกุศลที่ระบุไว้เท่านั้น กิจกรรม CSR ชนิดนี้ องค์กรธุรกิจมักร่วมมือกับองค์กรที่ไม่มีวัตถุประสงค์หากำไร เพื่อสร้างสัมพันธภาพในประโยชน์ร่วมกัน ด้วยวิธีการเพิ่มยอดขายผลิตภัณฑ์ เพื่อนำเงินรายได้ไปสนับสนุนกิจกรรมการกุศลนั้นๆ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการเปิดโอกาสให้แก่ผู้บริโภคได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือการกุศล ผ่านทางการซื้อผลิตภัณฑ์โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอื่นใดเพิ่มเติม

(3) การตลาดเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาด้านสังคม (Corporate Social Marketing) เป็นการสนับสนุน การพัฒนา หรือการทำให้เกิดผลจากการณรงค์ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านสาธารณสุข ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม หรือด้านสุขภาพ ความแตกต่างสำคัญระหว่างการตลาดเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาด้านสังคมกับการส่งเสริมการรับรู้ประเด็นปัญหาทางสังคม คือ การตลาดเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาด้านสังคมจะเน้นที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior Change) เป็นหลัก ในขณะที่การส่งเสริมการรับรู้ประเด็นปัญหาทางสังคม จะเน้นที่การสร้างความรู้ตระหนัก (Awareness) ตลอดจนการสนับสนุนทรัพยากรด้านทุนและอาสาสมัครเพื่อให้รับรู้ถึงประเด็นปัญหาดังกล่าว

(4) การบริจาคเพื่อการกุศล (Corporate Philanthropy) เป็นการช่วยเหลือไปที่ประเด็นปัญหาทางสังคมโดยตรง ในรูปของการบริจาคเงินหรือวัสดุสิ่งของ เป็นกิจกรรมซีเอสอาร์ที่พบเห็นในแทบทุกองค์กรธุรกิจ และโดยมากมักจะ เป็นไปตามกระแสความต้องการจากภายนอก หรือมีผู้เสนอให้ทำมากกว่าจะเกิดจากการวางแผนหรือออกแบบกิจกรรมจากภายในองค์กรเอง ทำให้ไม่เกิดการเชื่อมโยงเข้ากับเป้าหมายหรือพันธกิจขององค์กรเท่าใดนัก

(5) การอาสาช่วยเหลือชุมชน (Community Volunteering) เป็นการสนับสนุนหรือจูงใจให้พนักงาน คู่ค้า ร่วมสละเวลาและแรงงานในการทำงานให้แก่ชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่ และเพื่อตอบสนองต่อประเด็นปัญหาทางสังคมที่องค์กรให้ความสนใจหรือห่วงใย องค์กรธุรกิจอาจเป็นผู้ดำเนินการเองโดยลำพัง หรือร่วมมือกับองค์กรหนึ่งองค์กรใด และอาจเป็นผู้กำหนดกิจกรรมอาสาดังกล่าวนั้นเอง หรือให้พนักงานเป็นผู้คัดเลือกกิจกรรมแล้วนำเสนอต่อองค์กรเพื่อพิจารณาให้การสนับสนุน โดยที่พนักงานสามารถได้รับการชดเชยในรูปของวันหยุดหรือวันลาเพิ่มเติม

(6) การประกอบธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Business Practices) เป็นการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอย่างพินิจพิเคราะห์ทั้งในเชิงป้องกัน ด้วยการหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม หรือในเชิงร่วมกันแก้ไขด้วยการช่วยเหลือเยียวยาปัญหาทางสังคมนั้นๆ ด้วย กระบวนการทางธุรกิจ เพื่อการยกระดับสุขภาวะของชุมชนและการพิทักษ์สิ่งแวดล้อม โดยที่องค์กรธุรกิจสามารถที่จะดำเนินการเอง หรือเลือกที่จะร่วมมือกับพันธมิตรภายนอกก็ได้

(7) การพัฒนาและส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการตามกำลังซื้อของคนในระดับฐานราก (Developing and Delivering Affordable Products and Services) เป็นการใช้กระบวนการทางธุรกิจในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและ

บริการสู่ตลาดที่เรียกว่า The Bottom of the Pyramid (BoP) ในราคาที่ไมแพง เหมาะกับกำลังซื้อของผู้บริโภคในระดับฐานราก ให้สามารถเข้าถึงสินค้าและบริการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต พร้อมกันกับเป็นโอกาสสำหรับธุรกิจในการเข้าถึงตลาดปริมาณมหาศาล

กล่าวสรุปได้ว่า การจำแนกกิจกรรม CSR พบว่า การส่งเสริมการรับรู้ประเด็นปัญหาทางสังคม การตลาดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางสังคม และการตลาดเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาสังคม จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางการพูด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นการสื่อสารการตลาดที่เข้าข่ายการดำเนินกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรนอกองค์กรเป็นหลัก (Social-driven CSR) ส่วนการบริจาคเพื่อการกุศล การอาสาช่วยเหลือชุมชน การประกอบธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม และการพัฒนาและส่งเสริมผลิตภัณฑ์และบริการตามกำลังซื้อของคนในระดับฐานราก จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางการกระทำ หรือเป็นการดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรเป็นหลัก (Corporate-driven CSR)

ขอบเขตของความรับผิดชอบต่อสังคม

ขอบเขตของความรับผิดชอบต่อสังคม (Area of Social Responsibility) สามารถแบ่งออกได้เป็น 7 ประการ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539)

- 1) ด้านชุมชน (The Community) องค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมจะต้องสร้างจุดเด่น ขึ้นในชุมชนโดยเป็นผู้ในการช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้กับสังคม
- 2) ด้านสุขภาพและสวัสดิการ (Health and Welfare) องค์กรเชื่อว่า การลงทุนในสุขภาพและจัดสวัสดิการให้กับชุมชน เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีคุณค่าและจำเป็นสำหรับพนักงานและบริษัทและชุมชนขนาดใหญ่
- 3) ด้านการศึกษา (Education) องค์กรจำนวนมากมีความสนใจในความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการศึกษา ผู้บริหารระลึกว่าจำเป็นต้องปรับปรุงการศึกษาระดับประถม มัธยม วิทยาลัย มหาวิทยาลัยทั้งในด้านการบริจาคเงิน ด้านการศึกษา การประชาสัมพันธ์ด้านอื่นๆ
- 4) ด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) บางองค์กรมุ่งความรับผิดชอบต่อสังคมในการรณรงค์สิทธิมนุษยชน
- 5) ด้านสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ (The Natural Environment) องค์กรจำนวนมากได้ตัดสินใจเลือกการแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการสร้างจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ
- 6) ด้านสิทธิของผู้บริโภค (Consumer Rights) บางองค์กรได้เน้นเรื่องของสิทธิผู้บริโภค โดยคำนึงถึงผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัยและการโฆษณาที่เป็นความจริง (Truthful Advertising)
- 7) ด้านวัฒนธรรม (Culture) ธุรกิจซึ่งได้รับการสนับสนุนด้านศิลปวัฒนธรรมเชื่อว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสามารถส่งเสริมการรู้จักบริษัทและสร้างความรู้สึกรักที่ศรัทธาที่ดีให้กับบริษัทได้ ทักษะที่ให้การสนับสนุนเหตุการณ์ด้านวัฒนธรรมถือว่าการลงทุนที่มีคุณภาพ เป็นการลงทุนด้านคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสำหรับชุมชน ลูกค้านักธุรกิจในท้องถิ่น บุคลากรและผู้มีส่วนในผลประโยชน์ขององค์กร

กล่าวสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ ความรับผิดชอบต่อองค์กรต่อผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจและกิจกรรม (รวมถึงผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการ) ขององค์กรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ปฏิบัติอย่างโปร่งใสและมีจริยธรรม ได้แก่ ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมถึงสุขภาพ และสวัสดิการของสังคม คำนึงถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นไปตามกฎหมายและสอดคล้องกับการปฏิบัติตามแนวทางสากล บูรณาการทั่วทั้งองค์กร และนำไปใช้กับองค์กรอื่นที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั่วโลก รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่างเพิ่มความตระหนักถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับสังคม และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนสำคัญที่จะใช้วัดสมรรถนะของการดำเนินงานโดยรวมและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องที่มีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

Kotler and Lee (2005) พบว่า ในการดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น องค์กรธุรกิจจึงมีได้เป็นฝ่ายให้เพียงอย่างเดียว แต่ด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น องค์กรธุรกิจเองก็ได้รับประโยชน์จากการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยเช่นกัน

1) ประโยชน์ในการบริหารความน่าเชื่อถือ ความน่าเชื่อถือ เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ขององค์กร โดยสินทรัพย์นี้จะเป็นตัวขับเคลื่อนมูลค่าขององค์กรในการดำเนินธุรกิจ ทั้งยังเป็นตัวช่วยเพิ่มระยะเวลาในการสร้างผลตอบแทนขององค์กรท่ามกลางการแข่งขันได้อย่างยาวนานและต่อเนื่อง

2) ประโยชน์ในการจัดการความเสี่ยง ด้วยความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจนามาซึ่งภัยคุกคามและความเสี่ยงใหม่ๆ ที่ยากจะคาดเดาได้ตลอดเวลา การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรจึงมีบทบาทในการตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีองค์รวม ดังนั้นองค์กรที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรมจึงมีความเสี่ยงน้อยกว่าองค์กรที่มุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้ถือหุ้นเพียงอย่างเดียว

3) ประโยชน์ในการคัดสรร สร้างแรงจูงใจ และรักษาทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เป็นประเด็นที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลในการเลือกองค์กรที่จะสมัครเข้าทำงาน ทั้งยังมีผลต่อพนักงานในการพิจารณาระยะเวลาที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรนั้นด้วย

4) ประโยชน์ด้านความสัมพันธ์ของนักลงทุน และการเข้าถึงแหล่งเงินทุน ปัจจัยหลักสำหรับนักลงทุนในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องกับองค์กรที่ประสบความสำเร็จ คือ การที่องค์กรนั้นมีนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่เป็นรูปธรรมเพื่อผลกำไรที่ยั่งยืน มากกว่าองค์กรที่มุ่งแสวงหาผลกำไรเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ ยังมีข้อกำหนดที่ตลาดหลักทรัพย์ในแต่ละประเทศได้ไว้วางใจในเรื่องการเลือกลงทุนเฉพาะธุรกิจที่มีนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและด้วยข้อแม้ในการให้การสนับสนุนของการลงทุน Social Responsibility Investment (SRI) ซึ่งทำให้นักลงทุนตระหนักถึงประโยชน์ของการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

5) ประโยชน์ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม กล่าวคือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ช่วยสร้างพื้นฐานในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ เช่น การปรับปรุงกระบวนการรีไซเคิล (Recycle) ที่นอกจากช่วยลดต้นทุนในการผลิตสินค้าได้แล้วยังเป็นการสร้างผลกำไรที่ยั่งยืนให้แก่องค์กรอีกด้วย

6) ประโยชน์ด้านความสามารถทางการแข่งขันและการสร้างจุดยืนของสินค้าในตลาด (Market Positioning) กล่าวคือ ในปัจจุบันแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรได้กลายเป็นปัจจัยในการตัดสินใจบริโภคสินค้า ผู้บริโภคส่วนใหญ่มีค่านิยมต่อองค์กรและผู้ผลิตมากขึ้น มิใช่เพียงการรับรู้ตราสินค้า หรือความสำเร็จทางการเงินของธุรกิจนั้นๆ

7) ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน (Operational Efficiency) กล่าวคือ การลดการใช้วัตถุดิบจะช่วยลดการเกิดของเสียในกระบวนการผลิต นำไปสู่การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งยังเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจนามาซึ่งความสำเร็จด้านการเงินด้วย

8) การยอมรับของสังคมที่มีต่อการดำเนินงานของบริษัท (License to Operate) ความคาดหวังหรือทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นประชาชน ชุมชน และกลุ่มผู้เรียกร้องต่างๆ ย่อมมีผลต่อการยอมรับให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินธุรกิจได้ในสังคม เมื่อองค์กรยอมรับฟังเสียงจากสังคมและนำมาใช้เป็นแนวทางการวางแผนและปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้อง ธุรกิจนั้นก็ได้รับโอกาสจากประชาชนและสังคม แม้ในขณะที่องค์กรต้องประสบวิกฤตต่างๆ ก็ตาม

9) เพิ่มความมั่นใจให้กับผู้บริโภค (Improved Consumer Trust) ผู้บริโภคที่มีความภักดีต่อตราสินค้าบ่อยๆ และผู้บริโภคจะมีการพิจารณาในเรื่องผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมมาประกอบการตัดสินใจซื้อด้วย ดังนั้นองค์กรที่มีการดำเนินงานและมีการสื่อสารทางบวกออกไปให้ผู้บริโภครับทราบก็ยิ่งสร้างความเชื่อมั่น ความชื่นชอบและความจงรักภักดีต่อตราสินค้านั้นไว้ได้

10) สร้างความภักดีของพนักงานต่อองค์กรมากขึ้น (Increased Employee Loyalty) การที่องค์กรมีพนักงานที่มีความภักดีต่อองค์กรจะช่วยให้เกิดการผลิที่มากขึ้น องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ได้ จะได้ช่วยลดต้นทุนในการฝึกสอนพนักงานใหม่ และยังดึงดูดให้พนักงานที่มีความสามารถอยากมาร่วมงานกับองค์กร

11) ดึงดูดนักลงทุน (More Engaged Investors) การลงทุนด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นมีส่วนช่วยให้นักลงทุนให้การยอมรับองค์กรและสนใจอยากมาร่วมลงทุนกับองค์กร

12) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับชุมชน (Better Community Relations) โดยเฉพาะองค์กรต่างชาติที่เข้ามาลงทุน ควรต้องสร้างชื่อเสียงที่ดีต่อชุมชนท้องถิ่นเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากคนในชุมชน

13) สร้างให้เกิดการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีอย่างยั่งยืน (Environmental Sustainable) องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่ดี เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง ทั้งนี้การลงทุนด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างผลกำไรกลับมายังองค์กร

กล่าวสรุปได้ว่า โครงการ CSR เป็นกิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยไม่แสวงหาผลกำไร และในขณะเดียวกัน วิทยาลัยทองสุขก็ยังได้รับประโยชน์ในหลายๆ ด้าน เช่น สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในด้านการสนับสนุน ช่วยเหลือสังคม และพัฒนาชุมชน ลดค่าใช้จ่ายในด้านการทำสื่อโฆษณา เพราะสังคมจะรู้จักองค์กรได้จากการบอกต่อ ช่วยสร้างจุดแข็งให้สถาบันเหนือคู่แข่งด้วยภาพลักษณ์ที่ดี ทำให้เข้าถึงกลุ่มผู้เรียนได้ง่าย และมีแนวโน้มที่จะได้รับการตอบรับที่ดี ทำให้เป็นที่รู้จักและเป็นที่จดจำในด้านที่ดีของผู้บริโภค ทำให้วิทยาลัยเติบโตด้วยแรงสนับสนุนของคนในสังคม และสร้างความสุขและความภาคภูมิใจให้กับนักศึกษาและคณาจารย์ในการทำงานร่วมกัน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

อนันตชัย ยुरประถม (2550) กล่าวว่า การทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม สู่เป้าหมายที่ยั่งยืนประกอบด้วย ค่านิยมหลัก คือ การมุ่งสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมจากภายในสู่ภายนอก การนำองค์กรด้วยวิสัยทัศน์ของความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างการมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญแก่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มุมมองเชิงระบบ การสร้างนวัตกรรมใหม่ การสร้างความยั่งยืนในการทำธุรกิจ มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและสังคมและการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมต้องอยู่บนทุกส่วนขององค์กร การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อความยั่งยืน จะบรรจุเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ในพันธกิจ วิสัยทัศน์มีกลยุทธ์ในการปฏิบัติ มีกรอบทิศทางที่ชัดเจน มีการตั้งคณะกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคม ตั้งแต่ผู้บริหารและพนักงานให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งครอบคลุมชีวิตความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แบ่งเป็น 10 ประเด็นประกอบด้วย

1) การนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธะสัญญา การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ บรรยายภาพส่งเสริมการปฏิบัติอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมไปจนถึงธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร

2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน การจัดทำกลยุทธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมการจัดการความเสี่ยง และการถ่ายทอดกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติ

3) ลูกจ้างและการตลาด สร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่า การดูแลและคุ้มครองผู้บริโภค การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการกับผู้บริโภคอย่างถูกต้อง และเหมาะสม การสนับสนุนคู่ค้าที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

4) สิ่งแวดล้อม องค์กรควรจะจัดการได้แก่ การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรและสังคม

5) การวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ โดยมุ่งที่จะเลือก รวบรวม วิเคราะห์จัดการและปรับปรุงองค์ความรู้ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร รวมไปถึงการถ่ายทอดความรู้ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

6) ทรัพยากรบุคคล ควรมีการปฏิบัติต่อบุคลากรขององค์กร โดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน การจ้างงานสิทธิ และการมีส่วนร่วมของพนักงาน การพัฒนาและส่งเสริมพนักงาน

7) การสื่อสาร โดยมองไปที่การสื่อสารทั้งในมิติภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

8) การจัดการบวร การสร้างคุณค่าผลิตภัณฑ์และบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ป้องกันและการจัดการผลกระทบจากธุรกิจ การจัดการของเสีย (Waste Management) การจัดการทรัพยากร การพัฒนาและออกแบบกระบวนการเพื่อลดผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

9) ภาครัฐและสังคม การดำเนินการตามระเบียบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม โดยปฏิบัติตามกฎหมาย การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม รวมไปถึงการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กร

10) ผลลัพธ์การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมด้านต่างๆ ขององค์กรด้านลูกค้า ตลาด สิ่งแวดล้อม ทรัพยากรบุคคล การสื่อสารความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการบริหารการดำเนินงาน

กล่าวสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของวิทยาลัยทองสุข รวมถึงสามารถสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจและสร้างทัศนคติที่ดีที่มีต่อวิทยาลัยให้เกิดขึ้นแก่ทุกภาคส่วนในสังคม โดยใช้สื่อ 2 ประเภท ได้แก่ สื่อมวลชนในชุมชน สื่อบุคคล และสื่อกลุ่มสังคมเฉพาะกิจ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสื่อสารด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบไปด้วย ความน่าเชื่อถือ การมีส่วนร่วมของคณาจารย์และนักศึกษา ความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและประสิทธิภาพของการสื่อสาร โดยมีกลยุทธ์ด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม CSR จากจากทุกภาคส่วนในสังคม เป็นการดำเนินกลยุทธ์เพื่อระดมกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสมองจากทุกส่วนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นประชาชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน อื่นๆ รวมถึงคณาจารย์และนักศึกษา เพื่อเข้ามาร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมติดตาม กำกับดูแลและร่วมรับผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินกิจกรรม

ความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข

การดำเนินงานด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข มีลักษณะเป็นงานกิจกรรมประเภทจิตอาสาซึ่งต้องการสนับสนุนให้นักศึกษาในหลักสูตรเข้ามามีส่วนร่วมด้วยจิตใจที่ต้องการช่วยเหลือสังคม ดังคำปณิธานที่ว่า “บัณฑิตจิตอาสา มีปัญญา มีความรู้ คู่คุณธรรม” ซึ่งเป็นพื้นฐานของจิตใจที่ต้องการช่วยเหลือผู้อื่น โดยเป็นการประพฤติปฏิบัติตนที่มุ่งให้มีความสุขของผู้คนที่ด้วยความตั้งใจและมีเจตนาดีที่มาจากจิตใจของตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมเป็นไปตามความสมัครใจโดยไม่ได้เป็นการบังคับให้นักศึกษาต้องทำแต่อย่างใดก็ตาม ปัจจัยการจูงใจมีความสัมพันธ์กับความมีจิตอาสา เช่น การยอมรับนับถือ ลักษณะงานอาสา ความก้าวหน้าในงาน และความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจพื้นฐานที่นักศึกษาต้องการได้รับยังขึ้นอยู่กับเจตคติที่มีต่อรูปแบบของโครงการที่มีประโยชน์ต่อชุมชน และโครงการที่ตนมีความรู้ความสามารถในการดำเนินการอีกด้วย หลักสูตรได้วางนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้มีรูปแบบของลักษณะของงานให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาควบคู่ไปกับประโยชน์ที่สังคมพึงได้รับเพื่อสร้างจิตอาสาของนักศึกษา โดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านบุคคลเพื่อจูงใจให้นักศึกษาตั้งใจเข้ามาเป็นอาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรสังคมในด้านนี้ เนื่องจากการดำเนินการตามนโยบายของวิทยาลัย จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือในการร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษา เพื่อให้งานมีความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ในขณะเดียวกัน วิทยาลัยทองสุข จำเป็นจะต้องมีกระบวนการที่เสริมสร้างจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย กระบวนการในการสร้างเรียนรู้ (Learning = Eco Learning, Experience Learning) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) การสร้างเครือข่ายทางสังคม (Social Network) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Transformation) วิทยาลัยทองสุข จึงจัดให้มีการสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น ด้านความรู้และการฝึกอบรม เพื่อการจัดกิจกรรม การจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในกิจกรรมที่เหมาะสม การตั้งงบประมาณ บุคลากร สถานที่ สิ่งของ รวมถึงการอนุญาตให้นักศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมเมื่อมีกิจกรรมได้ในเวลาเรียน โดยไม่ถือเป็นการขาดเรียน เพื่อกระตุ้นให้นักศึกษามีจิตอาสาและเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างมีความสุข การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ในกิจกรรมจะเป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของปัจจัยต่างๆ เพื่อนำไปสู่การวางกลยุทธ์ของวิทยาลัยในการที่จะให้นักศึกษาในหลักสูตร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของหลักสูตร และมองเห็นประโยชน์ของการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมรวมทั้งนำข้อมูลเพื่อการพัฒนาให้โครงการรับผิดชอบต่อสังคมมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และเพื่อปลูกฝังให้นักศึกษาตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในการอยู่ร่วมกัน

การดำเนินโครงการ CSR เพื่อประโยชน์สาธารณะกุล

วัดเกาะหินตั้ง มีฐานะเป็นวัดราษฎร์ สังกัดมหานิกายคณะสงฆ์ภาค 5 ตั้งอยู่เลขที่ 162/82 หมู่ที่ 1 ตำบลเมืองบางขลัง อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย วัดเกาะหินตั้ง สร้างขึ้นเป็นวัดนับตั้งแต่ประมาณ พ.ศ. 2400 เป็นวัดเก่าแก่ของเมืองบางขลัง สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี (อยู่ในทะเบียนโบราณสถาน กรมศิลปากร) ในบางช่วงเวลาวัดเกาะหินตั้ง ได้ขาดการ

ทำนุบำรุงจนกลายเป็นวัดร้าง แต่ต่อมาได้รับการฟื้นฟูบูรณะใหม่ประมาณปี พ.ศ. 2477 และได้พัฒนาสืบต่อกันมา ปัจจุบัน วัดเกาะหินตั้ง มีพระสงฆ์อยู่ประจำที่วัด จำนวน 6 รูป และฆราวาส จำนวน 3 คน ในแต่ละเดือนจะมีผู้มาขอบวชเป็น พระสงฆ์ประมาณ 2-3 รูป ในทุกๆ เดือนวัดเกาะหินตั้ง มีกิจกรรมประจำ คือ กิจกรรมสวดมนต์ทุกวันเสาร์ตลอดปี มี ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประมาณ 40-50 คนทุกสัปดาห์ และทุกสิ้นเดือนจะมีกิจกรรมบวชเนกขัมมะ ซึ่งกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้มี ส่วนทำให้วัดเกาะหินตั้งมีภาระค่าใช้จ่ายค่าไฟฟ้ามากกว่า 8,000 บาท และค่าน้ำประปามากกว่า 2,000 บาทต่อเดือน

ดังนั้น นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข ได้ลงพื้นที่ชุมชนเพื่อหาข้อมูลจากพระสงฆ์ และผู้นำชุมชน นำข้อมูลที่ได้มาประชุมปรึกษาหารือและพิจารณาร่วมกัน เห็นควรดำเนินโครงการ CSR (corporate social responsibility) เพื่อประโยชน์สาธารณะกุศล โดยการจัดหาและติดตั้งระบบโซลาร์เซลล์สำหรับการผลิตกระแสไฟฟ้าจาก พลังงานแสงอาทิตย์ให้แก่วัดเกาะหินตั้ง ตำบลเมืองบางขลัง อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย ได้ร่วมมือจัดหาระดมทุนทรัพย์ มีการบริหารจัดการและมีการเรียนรู้จนเกิดการปฏิบัติจริง เพื่อสังคมส่วนรวม และรักษาสืบแวดล้อม จะมีความสอดคล้อง เป็นไปตามเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ของวิทยาลัยทองสุข ดังปณิธานที่ว่า “บัณฑิตจิตอาสา มีปัญญา มีความรู้ คู่คุณธรรม”

การประเมินโครงการ CSR เพื่อประโยชน์สาธารณะกุศล พบว่า ด้านกระบวนการดำเนินงาน ด้านการนำไปใช้ ประโยชน์ และด้านความพึงพอใจของชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า โครงการฯ มีประโยชน์โดยตรงต่อวัด เกาะหินตั้ง มีประโยชน์กับชุมชนโดยส่วนรวม สามารถนำแนวคิดของโครงการฯ ไปต่อยอดกับชุมชนอื่นได้ มีความทันสมัย ของอุปกรณ์และเครื่องมือที่ได้รับจากโครงการฯ และชุมชนมีความมั่นใจว่าสามารถประหยัดกระแสไฟฟ้าและประหยัด ค่าใช้จ่ายในระยะยาวได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม ดังภาพประกอบที่ 1 และภาพประกอบที่ 2



ภาพที่ 1 การติดตั้งระบบโซลาร์เซลล์ เพื่อใช้กระแสไฟฟ้าจากพลังแสงอาทิตย์



ภาพที่ 2 การส่งมอบโครงการ CSR เพื่อประโยชน์สาธารณะกุล

บทสรุป

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข สร้างการมีส่วนร่วมดำเนินงานอย่างสมบูรณ์แบบแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จากนโยบายและกิจกรรมต่างๆ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติจากห้องเรียนออกไปสู่สังคม นั้นหมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง อันจะก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุขและการพัฒนาที่ยั่งยืนในการดำเนินงานของสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน โดยวิทยาลัยทองสุข มีแผนรองรับกับสถานะต่างๆ มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจมากระทบต่อการทำงานส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่จะออกไปสู่สังคม จึงต้องปลูกฝังค่านิยมที่ดีโดยอาศัยหลักการของ CSR ที่ประกอบด้วย หลักความซื่อสัตย์สุจริต หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล การกำกับดูแลกิจการที่ดี การรักษาสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาชุมชน ซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมของวิทยาลัยเป็นพันธะสัญญาที่มีต่อสังคมทั้งด้านการตอบสนอง การกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ และการบรรเทาเยียวยาหรือแก้ปัญหาที่เกิดจากผลกระทบต่างๆ ในส่วนของวิทยาลัยทองสุข มีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีนักศึกษาให้การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมต่อการพัฒนาตนเองและสังคม โดยการนำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์กรมาปรับใช้ วิทยาลัยทองสุขมีแนวทางหรือนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารและองค์ประกอบที่บ่งบอกถึงคุณภาพหรือมาตรฐานการศึกษาในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ซึ่งสอดคล้องเป็นเกณฑ์กำกับในเนื้อหาวิชา ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพของวิทยาลัยทองสุข และส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน สามารถพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จอย ทองกล่อมสี. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสังคมของสถาบันอุดมศึกษาไทยตามหลักธรรมาภิบาล*. (ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- จินตนา บุญบังการ. (2550). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรประภา อัครบวร และ ประยูร อัครบวร. (2552). *ความรับผิดชอบต่อสังคม*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการราชกิจจานุเบกษา.
- วิทยาลัยทองสุข. (2566). *แผนกลยุทธ์วิทยาลัยทองสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)*. พิษณุโลก: สำนักวิชาการ วิทยาลัยทองสุข.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภิตติ, ลัทธிகาล ศรีวะรมย์, ขวลิท ประภาวนนท์ และ สุดา สุวรรณภิรมย์. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ดวณมกล.

- สถาบันไทยพัฒน์. (2557). 6 ทิศทาง CSR ปี 2552. กรุงเทพฯ: มูลนิธิชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). ความรับผิดชอบต่อสังคม. กรุงเทพฯ: ก.กมลการพิมพ์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2544). การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2557). ปฏิญญา “มหาวิทยาลัยรับผิดชอบต่อสังคม”. สืบค้น 12 กุมภาพันธ์ 2567. จาก <http://globalusnetwork.org/resources/MoralLetterhead.pdf>.
- อนันตชัย ยุธประถม. (2550). กรอบตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม.
- International Organization for Standardization (ISO). (2010). *Guidance on Social Responsibility International Standard*. Geneva: International Organization for Standardization.
- Kotler, P., & Lee, N. (2005). *Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Organization for Economic Co-Operation and Development. (2008). *OECD Guideline for Multinational Enterprise*. France: OECD Publishing.

The First Garuda Museum and the Only One of ASEAN

Uattama Paphaphuthananan^{1*} Thutsapong Wongsawad¹ Thanakon Nimanong²
 and Atipong Kiddee²

¹ Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

² Faculty of Business Administration, Thongsook College, Thailand

* Corresponding author. E-mail: Uattama.p@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this article is to study the first Garuda Museum and the only one of ASEAN and the Garuda according to belief is prototype of empirical goodness. The Garuda Museum is collection of cultural heritage and stories of good deeds. Gratitude great honesty and sacrifice conservation continues good deeds It is source for learning. Cultivate good deeds, Through the display of the history of the Garuda in many dimensions and the display of the Royal Garuda. According to ancient Thai beliefs Garuda is believed to be the king of all birds. and is the vehicle of Lord Narai. Normally lives at Viman Chim Phli. It is in the form of half man, half eagle. Blessed with immortality weapon can destroy it. Even Indra's thunderbolt could only cause one of Garuda's feathers to fall off. Garuda or Garuda has many legends that have been passed down through the influence of religion for example, the Brahmin-Hindu religion believes that "Garuda" is semi-animal and is the divine vehicle of Lord Narayana. The great god who created everything on earth. Buddhism believes that "Garuda" is a half-bird god with great power and has been blessed with immortality weapon can destroy it. They live in the Himmaphan forest in the area of Wiman Chimphli at the foot of Mount Phra Sumeru at the top of the mountain is the Tavadueng heaven where Lord Indra resides and some legends mention the supernatural powers of Garuda that it is popular It is absolute authority. It is medium of prosperity, protect can remove all mystical and occult qualities, the ghosts were afraid and did not dare to approach.

Keywords: Garuda Museum, The First and the Only One, ASEAN

พิพิธภัณฑ์ครุฑแห่งแรกและแห่งเดียวของอาเซียน

อุตมะ ปภาภูธนันต์^{1*} ธรรมพงศ์ วงษ์สวัสดิ์¹ ธนกร นิ่มอนงค์² และ อธิพงษ์ คิตติ²

¹ คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข ประเทศไทย

² คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยทองสุข ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: Uattama.p@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพิพิธภัณฑ์ครุฑแห่งแรกและแห่งเดียวของอาเซียน และพญาครุฑตามความเชื่อต้นแบบความดีเชิงประจักษ์ โดยพิพิธภัณฑ์ครุฑเป็นแหล่งรวบรวมมรดกศิลปวัฒนธรรมและเรื่องราวคุณงามความดี ความกตัญญูทศกวี ความซื่อสัตย์และเสียสละอันยิ่งใหญ่ การอนุรักษ์สืบสานความดี เป็นแหล่งเพื่อเรียนรู้ ปลุกฝังการทำความดี ผ่านการจัดแสดงเรื่องราวประวัติความเป็นมาของครุฑในหลายมิติและการจัดแสดงครุฑพระราชทาน ตามคติไทยโบราณเชื่อว่าครุฑเป็นเจ้าแห่งนกทั้งมวล และเป็นพาหนะของพระนารายณ์ ปกติอาศัยอยู่ที่วิมานฉิมพลี มีรูปเป็นครึ่งคนครึ่งนกอินทรี ได้รับพรให้เป็นอมตะ ไม่มีอาวุธใดทำลายลงได้ แม้กระทั่งสายฟ้าของพระอินทร์ก็ได้แต่เพียงทำให้ขนของครุฑหลุดร่วงลงมาเพียงเส้นหนึ่งเท่านั้น ครุฑ หรือ พญาครุฑ มีเรื่องเล่าขานหลายตำนานส่งผ่านต่อกันมาด้วยอิทธิพลของศาสนา เช่น ศาสนาพราหมณ์-ฮินดูเชื่อว่า “ครุฑ” เป็นสัตว์กึ่งโอปปาทิกะ และเป็นเทพพาหนะทรงของพระนารายณ์ มหาเทพผู้สร้างทุกสรรพสิ่งบนโลก พุทธศาสนาเชื่อว่า “ครุฑ” คือเทพครึ่งนก มีฤทธิ์มาก ได้รับพรให้เป็นอมตะ ไม่มีอาวุธใดทำลายลงได้ มีถิ่นที่อยู่อาศัยในป่าหิมพานต์บริเวณวิมานฉิมพลีเชิงเขาพระสุเมรุ ซึ่งบนยอดเขาเป็นสวรรค์ชั้นดาวดึงส์ที่สถิตของพระอินทร์ และบางตำนานกล่าวถึงอิทธิฤทธิ์พญาครุฑ ว่าเป็นเมตตามหานิยม เป็นสิทธินำพาอันเฉียบขาด เป็นสื่อความเจริญรุ่งเรืองปกป้องคุ้มครอง สามารถลบล้างอาถรรพ์และคุณไสยทั้งปวง ฤทธิพิศาสถาเกรงกลัวไม่กล้าเข้าใกล้

คำสำคัญ: พพิธภัณฑ์ครุฑ, แห่งแรกและแห่งเดียว, อาเซียน

© 2024 JAE: Journal of Applied Education

บทนำ

ด้วยประเทศไทยมีความหลากหลายของวัฒนธรรม ศาสนาและความเชื่อมาเป็นเวลาช้านาน มีการผสมผสานและสืบต่อกันมาผ่านการบันทึกเป็นอักขระ รูปภาพ สัญลักษณ์ ดังที่ได้เห็นปรากฏอยู่ทั้งในสถานที่ ภาพวาด งานเขียน บทประพันธ์ งานวรรณกรรม จิตรกรรม งานศิลปะ รวมถึงการปฏิบัติผ่านพิธีกรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องกับชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ที่มีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สิ่งหนึ่งที่ได้พบเห็นอยู่บ่อยครั้งจนเกิดความสนใจ คือ พญาครุฑ เพราะว่าจะไปที่แห่งใดก็จะสามารถพบสัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับพญาครุฑอยู่เสมอ อาทิ สิ่งของที่อยู่ใกล้ตัวที่สามารถพบได้ในชีวิตประจำวัน ได้แก่ ธนบัตร บัตรประชาชน หนังสือเดินทางประเทศไทย หรือเอกสารราชการ หรือกระทั่งสามารถพบเห็นพญาครุฑในรูปแบบของตราตั้ง ที่ประดับอยู่บนอาคารสำนักงาน ห้างร้าน หรือพบประดับอยู่บนหน้าบันพระอุโบสถของวัดในรูปแบบของนารายณ์ทรงครุฑ หรือ นารายณ์ทรงสุบรรณ ตลอดจนถึงความสำคัญของตราพญาครุฑ ที่มีความเกี่ยวข้องกับศาสนา บุคคลสำคัญ และสถาบันพระมหากษัตริย์ จะเห็นได้จากตราแผ่นดินที่เป็นรูปพระครุฑพ่าห์ ตราลัญจกรประจำรัชกาล (ราชาศัพท์ : พระราชลัญจกร) อันเป็นตราประจำพระองค์ของพระมหากษัตริย์ไทย ในแต่ละรัชกาลใช้ในประทับในเอกสารสำคัญ อันแสดงถึงพระราชอำนาจในการปกครองบริหารราชการแผ่นดิน หรือเป็นสัญลักษณ์ที่ทรงเป็นพระประมุขของประเทศชาติ

“พิพิธภัณฑ์ครุฑ โดยธนาคารทหารไทยชนชาติ” ก่อตั้งขึ้นโดยเริ่มจากการที่ธนาคารชนชาติได้รวมกิจการกับธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2554 ซึ่งธนาคารนครหลวงไทยนั้น เป็นธนาคารที่มีการดำเนินกิจการมากกว่า 70 ปี และได้รับพระมหากรุณาธิคุณพระราชทานเครื่องหมายครุฑพ่าห์หรือตราครุฑพระราชทานให้ธนาคารนคร

หลวงไทยเพื่อเป็นเครื่องแสดง ความน่าเชื่อถือทางการเงิน ตามคุณสมบัติกิจการนั้นมีฐานะการเงินดี ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว ประกอบกิจการโดยสุจริตและไม่ขัดต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน มาติดตั้งอยู่ที่สำนักงานใหญ่และสาขาต่างๆ ตั้งแต่ปี 2484 ซึ่งภายหลังการรวมกิจการกับธนาคารธนชาติ ในปี 2554 ธนาคารธนชาติได้ตระหนักถึงคุณค่าและเล็งเห็นความสำคัญขององค์ครุฑพระราชทานที่มีความผูกพันและความศรัทธากับคนไทย รวมทั้งยังเป็นสัญลักษณ์แทนองค์พระมหากษัตริย์ของไทย จึงได้มีการอัญเชิญองค์ครุฑจากสำนักงานและสาขาต่างๆ นำไปประดิษฐานยังศูนย์ฝึกอบรมธนาคารธนชาติ ซึ่งตั้งอยู่ที่ตำบลบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งยังเป็นความประจวบเหมาะอย่างยิ่งไม่คาดคิด ที่แปลงอาคารศูนย์ฝึกอบรมมีปีก 2 ข้าง คล้ายพญาครุฑกำลังกางปีก และก่อตั้งเป็น พิพิธภัณฑ์ครุฑ ร้อยเรียงเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์ครุฑในรูปแบบสื่อผสมผสาน (Multimedia) โดยยึดความเข้าใจพื้นฐานของคนไทยที่มีต่อองค์ครุฑ จากความเชื่อทางพระพุทธศาสนาเป็นหัวใจหลัก ในพิพิธภัณฑ์ได้มีการออกแบบและสร้างสรรค์สถานที่ ให้ผู้เข้าชมได้ทราบถึงความ เป็นมาของครุฑตามตำนาน ทั้งในเชิงพุทธและพราหมณ์ โดยสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ครุฑกับสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เพื่อเฉลิมพระเกียรติ “พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9” เนื่องในวโรกาสครบรอบ 84 พรรษา ในปีนั้น



ภาพที่ 1 พิพิธภัณฑ์ครุฑ จังหวัดสมุทรปราการ

ต่อมาปี 2564 ที่เอ็มบี ได้รวมกิจการกับธนาคารธนชาติ เป็นธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) หรือ ทีเอ็มบี ธนชาติ สานต่อคุณค่าของพิพิธภัณฑ์ครุฑ โดยได้ปรับปรุงบูรณะพิพิธภัณฑ์ พร้อมเปิดให้เยาวชนและบุคคลทั่วไปได้เข้าชม พิพิธภัณฑ์ครุฑเป็นครั้งแรก ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2565 เพื่อส่งเสริมให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์จุดประกายแหล่งเรียนรู้ ต่อยอดการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยอย่างยั่งยืน

คติจักรวาล คือ แนวคิดการกำเนิดโลกจากความเชื่อของคนโบราณ มีอิทธิพลความเชื่อปรากฏทั้งในศาสนา พราหมณ์-ฮินดู และศาสนาพุทธ ทั้งยังใช้เป็นระบบการวางผังทางสถาปัตยกรรมของวัดวาอารามต่างๆ ในประเทศไทย เมื่อผนวกรวมกับความเชื่อแบบสมมุติเทวราชาของศาสนาพราหมณ์ ซึ่งถือว่ากษัตริย์ คือ องค์อวตารของพระนารายณ์ กับคติทาง พุทธศาสนาเป็นกษัตริย์ผู้ทรงจุดจากสวรรค์ชั้นดาวดึงส์แล้ว คติจักรวาลนี้ จึงมีเขาพระสุเมรุเป็นศูนย์กลางจักรวาล และเป็นที่ประทับของเทพสูงสุด ในศาสนาพราหมณ์ คือ ที่ประทับของพระอิศวร ขณะที่ศาสนาพุทธ คือ ที่ประทับของพระอินทร์ รอบ เขาพระสุเมรุรายล้อมรอบด้วยเขาสัตตบริภัณฑ์ทั้งเจ็ด เขาบริวารเหล่านี้ตั้งอยู่บนมหาสมุทร เรียกว่า “มหานทีสี่พันดร” ซึ่งมี ลักษณะคล้ายวงแหวน 7 ชั้น กั้นระหว่างเขาแต่ละชั้น ห่างออกไปรอบนอกประกอบด้วยแผ่นดินของมนุษย์ 4 ทิศ 4 ทวีป มี หน้าตาตามสัณฐานแตกต่างกันไป อันได้แก่

อุตตรกุรทวีป	อยู่ทางทิศเหนือ	มีสัณฐานสี่เหลี่ยม
บูรพทวีป	อยู่ทางทิศตะวันออก	มีสัณฐานกลมดั่งพระจันทร์ทรงกลด
อมรโคยานทวีป	อยู่ทางทิศตะวันตก	มีสัณฐานดั่งจันทร์เสี้ยว

ชมพู่ทวีป อยู่ทางทิศใต้ของเขาวพระสุเมรุ มีสัญญาณเป็นวงรี

คนไทยเรายึดถือชมพู่ทวีปว่าเป็นดินแดนที่ตนอาศัยอยู่ครั้งหนึ่งตามไตรภูมิโกษา อีกครั้งหนึ่ง คือ ดินแดนหิมพานต์ อยู่ก่อนไปทางทิศเหนือ มีความลึกลับน่าอัศจรรย์ใจ คล้ายดินแดนในฝันและเป็นที่ปรารถนาถึงของเหล่าผู้คนว่า ครั้งหนึ่งในชีวิตจะสามารถไปเยือนได้ (พิพิธภัณฑศรุต, 2554)

ตำนานเรื่องราวเกี่ยวกับพญาครุฑ

เมื่อกล่าวถึง “พญาครุฑ” หลายท่านอาจจะคิดถึงตำนานเรื่องเล่า วรรณคดี ศาสนาหรือสัตว์ในนิทานหิมพานต์ หรือนึกถึงนกขนาดใหญ่ที่มีกำลังมาก มีอิทธิฤทธิ์ มีอำนาจ ในเชิงของการเป็นสัญลักษณ์ที่มีความหมายด้านพลังกำลัง อำนาจ บารมี หรือด้านความศักดิ์สิทธิ์ หลายท่านอาจจะรู้สึกว่าการเรื่องราวของพญาครุฑนั้นอยู่ไกลตัวหากมิได้ให้ความสนใจหรือศึกษาอย่างจริงจัง แต่หากได้สังเกตก็จะพบว่าสัญลักษณ์พญาครุฑเป็นสิ่งที่สามารถพบเห็นได้อยู่เป็นประจำ และปรากฏอยู่ตามสถานที่ต่างๆ ประดับตราตั้งตามอาคาร เช่น ห้างร้าน อาคารสำนักงานต่างๆ หรือสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวของทุกท่านมาก เช่น ธนบัตร บัตรประชาชน หนังสือเดินทางประเทศไทย โฉนดที่ดินและเอกสารราชการ ตลอดจนในชีวิตประจำวันของคนไทย ก็ล้วนมีความคุ้นเคยกับสัญลักษณ์พญาครุฑมาเป็นเวลายาวนานโดยที่อาจจะไม่ทันได้ระลึกถึง

คาราวรรณ เกตวัลห์ (2563) กล่าวถึง “พญาครุฑ” ได้ถูกนำมาใช้เป็นสัญลักษณ์ตราแผ่นดิน ดังที่ได้พบเห็นเป็นสัญลักษณ์รูป “พระครุฑพ่าห์” เป็นพระราชลัญจกรประจำพระองค์ของพระมหากษัตริย์ไทยรัชกาลต่างๆ อีกทั้งยังพบปรากฏบนเอกสารที่ออกโดยหน่วยงานราชการไทย และธนบัตรไทย รวมถึงรูปแบบของงานศิลปกรรมทั้งภาพวาด รูปปั้น งานศิลปะรูปแบบต่างๆ รวมถึงงานสถาปัตยกรรม เช่น หน้าบันพระอุโบสถวัดต่างๆ ที่มักปรากฏเป็นรูปนารายณ์ทรงสุบรรณ (ครุฑ) และตราครุฑหน้าอาคารสำนักงานต่างๆ ที่ได้รับพระราชทาน เป็นเครื่องหมายตั้งร้าน ที่เรียกว่า “ตราตั้งห้าง” อีกทั้งในเชิงสัญลักษณ์ที่มีการกล่าวว่า ครุฑเป็นสัญลักษณ์แห่งความเป็นผู้นำ นอกเหนือจากความเชื่อเรื่องอำนาจ บารมี และความศักดิ์สิทธิ์แล้ว ยังแสดงถึงสิทธิอำนาจอันยิ่งใหญ่ ดังที่มีผู้ทำการศึกษาเรื่อง ครุฑ : คุณสมบัติผู้นำ โดยศึกษาจากตำนานกำเนิดพญาครุฑและเชื่อมโยงกับความเป็นผู้นำทั้ง 5 ด้าน ดังที่จะกล่าวถึงต่อไป

ตำนาน เรื่องเล่าความเป็นมาที่เกี่ยวข้องกับพญาครุฑจากการศึกษาตำนานความเป็นมาของพญาครุฑ จากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเว็บไซต์และงานวิจัยต่างๆ พบว่าเรื่องราวของพญาครุฑมีการจดบันทึกและมีการถ่ายทอดเป็นเรื่องเล่า และความเชื่อสืบต่อกันมาเป็นเวลายาวนาน เรื่องราวของพญาครุฑนั้นพบว่ามีกล่าวถึงทั้งในศาสนาฮินดู ศาสนาพราหมณ์ และพระพุทธศาสนา ที่การบันทึกอยู่พระไตรปิฎก สุตตันตปิฎก รวมถึงความเชื่อของชนชาติต่างๆ ที่มีมาช้านาน เช่น มลายู ขอม อินเดีย ทิเบต และมีบันทึกไว้อย่างชัดเจนในศาสนาฮินดูและในรูปแบบของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ ทั้ง ภาพวาด งานปั้น และงานแกะสลัก เป็นต้น

พญาครุฑกับศาสนาฮินดู

กนกฉัตร เทวารักษดา (2565) กล่าวถึง พญาครุฑที่บันทึกไว้อย่างชัดเจนในศาสนาฮินดู ได้กล่าวถึง องค์พญาครุฑนามว่า “ไวนเตยะ” ตามตำนานกล่าวว่าครุฑกับนาคเป็นพี่น้องกัน คือเป็นโอรสของพระฤๅษีกัศยปมุนีแต่ต่างมารดากัน โดยนาคเป็นบุตรของนางกัทธู และพญาครุฑเป็นบุตรของนางวินตา ตำนานกล่าวว่า พระฤๅษีกัศยปมุนีที่ได้บำเพ็ญเพียรจนมีพลังอำนาจมากได้ให้พรกับภรรยาทั้งสอง โดยนางกัทธูได้ขอให้ตนได้มีโอรสเป็นนาคหนึ่งพันตัว ที่มีความเก่งกล้าและสามารถแปลงกายได้ทุกตัว ส่วนนางวินตาที่ขอพรภายหลัง ด้วยความอิจฉาริษยา จึงขอพรให้นางมีบุตรแค่สองพระองค์แต่มีฤทธิ์เดชมากกว่าพญานาค มีพลังอำนาจสูงสุดหาใครเทียบมิได้ ต่อมาทั้งสองได้คลอดบุตรออกมาเป็นไข่ นางกัทธูได้ลูกมาเป็นพญานาคหนึ่งพันตัวตามที่ขอ ส่วนนางวินตาเมื่อเวลาล่วงมาห้าร้อยปี แล้วไข่ยังไม่แตก นางจึงทุบไข่ออกดูหนึ่งในไข่ปรากฏว่าไข่ที่นางทุบมีพระโอรสออกมาแต่มีลำตัวเพียงครึ่งบนยังไม่ครบสมบูรณ์ช่วงล่าง นางจึงตั้งชื่อว่า “พระอรุณ” และด้วยความแค้นมารดาที่ทำให้ตนมีกายไม่ครบ พระอรุณจึงได้สาปแช่งให้มารดาของตนเป็นทาสรับใช้นางกัทธูและลูก ส่วนไข่อีกฟองหากครบกำหนดห้าร้อยปี เมื่อไหร่จะแตกออกและช่วยมาปลดปล่อยมารดา จากคำสาปได้เอง เมื่อกล่าวเสร็จก็ได้ไปเป็นสารให้พระสุริยาทิพย์ (พระอาทิตย์) จึงเรียกแสงแรกของวันว่า “แสงอรุณ” ต่อมาเมื่อเหตุการณ์ที่ทำให้นางกัทธูได้ทำทาส

นางวินตาวา ม้าอุจโรศรพที่เกิดจากการกวนเกษียรสมุทรเป็นม้าสีอะไร หากใครทลายผิดต้องมาเป็นทาสรับใช้อีกฝ่าย นางวินตาทายว่าสีขาว ซึ่งเป็นสีที่ถูกต้อง แต่นางก็ทูลที่ทลายว่าสีดำ ซึ่งเมื่อนางได้รู้ว่าตนจะทลายผิด ก็ได้ให้พญานาคบุตรของนางแปลงเป็นม้าสีดำ ทำให้นางวินตาดังตกเป็นทาสนาง จนระยะเวลาผ่านไปอีกห้าร้อยปี ไขใบที่สองของนางวินตาได้แตกออกเป็น “พญาครุฑ” ผู้ที่มีร่างกายใหญ่โต มีแขนขาเหมือนคน แต่เมื่อกางแขนออก จะมีปีกทั้งสองข้าง เมื่อกางปีกออกจะกว้างขวางจรดแผ่นฟ้า ส่วนหัวเป็นนกอินทรี ตามตัวมีสันสวยงาม กายเป็นสีทอง กระพริบตาแต่ละครั้งดังฟ้าแลบ เมื่อพญาครุฑรู้ว่า มารดาของตนได้รับความลำบากจากการเป็นทาสรับใช้ของนางกัทรุและลูก ด้วย “ความกตัญญู” ของพญาครุฑจึงไปขอให้นางกัทรุปลดปล่อยมารดาของตน นางกัทรุจึงได้ให้พญาครุฑไปนำเอาน้ำอมฤต ที่เป็นน้ำดื่มที่อยู่บนสวรรค์ หากใครได้ดื่มจะเป็นอมตะมาให้ตนและลูก พญาครุฑจึงได้เดินทางเหาะไปสวรรค์ ก่อนเดินทางพระฤๅษีก็ศยปมณีได้แนะนำให้ไปจับพญาเต่าและพญาช้างที่กำลังต่อสู้กันไม่รู้แพ้รู้ชนะ สร้างความเดือดร้อนไปทั่วมาาก่อนเดินทาง เพื่อสร้างพลังที่แข็งแกร่ง พญาครุฑจึงใช้กรงเล็บที่แข็งแกร่งจับทั้งสองไว้อย่างง่ายดาย แต่ด้วยน้ำหนักที่มากเกินไปจึงทำให้ต้นไทรใหญ่หักโค่น ซึ่งต้นไทรนี้เป็นที่อยู่อาศัยของ “พลาชิลยะ” หรือเหล่าพราหมณ์แคะ ซึ่งมารดาของพญาครุฑได้เคยสั่งสอนไว้ว่าให้เคารพเหล่าพราหมณ์และห้ามกินเป็นอาหาร เมื่อต้นไทรหักลง พญาครุฑจึงยกเอาต้นไทรไปไว้ที่ปลอดภัย บรรดาพราหมณ์แคะจึงได้สรรเสริญและได้ให้พรว่า “ต่อไปนี้ขอให้พญาครุฑมีกำลังที่กล้าแข็ง มีพลังอำนาจเหนือใคร และคิดทำสิ่งใดจะสำเร็จด้วยดี” จึงทำให้พญาครุฑเดินทางไปยังน้ำอมฤตที่สรวงสวรรค์โดยขณะเหวตาทิ้งหลายที่เฝ้าบ่อน้ำอมฤต และระหว่างเดินทางกลับมาช่วยมารดาก็ได้พบกับพระนารายณ์ เมื่อพระนารายณ์ได้เห็นถึง “ความกตัญญู” ของพญาครุฑ จึงได้ยกย่องและชื่นชมในการอดทนข่มใจไม่ดื่ม น้ำอมฤตที่ขิงมานั้น พระนารายณ์จึงให้พญาครุฑขอพรได้โดยมีข้อแม้ว่าให้พญาครุฑเป็นพาหนะของพระองค์เมื่อเสด็จไปไหนจะขี่พญาครุฑไปทุกแห่งหน พญาครุฑตกลงและได้ขอพรพระนารายณ์ให้ตนมีความเป็นอมตะ ไม่เจ็บป่วย ไม่มีวันตายแม้จะไม่ได้ดื่ม น้ำอมฤต และเมื่อพระนารายณ์ประทับอยู่ที่ใดพญาครุฑจะอยู่สูงกว่าตรงที่ประทับ พระนารายณ์จึงให้พรตามนั้นและเป็นมิตรที่ดีต่อกันเรื่อยมา ระหว่างเดินทางกลับก็ได้พบกับพระอินทร์ที่จะมาชิง น้ำอมฤตคืน แต่อาวุธของพระอินทร์ก็ไม่สามารถทำร้ายพญาครุฑได้ด้วยความสามารถที่มีต่อพระอินทร์ พญาครุฑจึงสละตนของตนหนึ่งเส้นให้กับพระอินทร์เพื่อแสดงความเคารพ จึงหยุดต่อสู้กัน แต่ไม่สามารถคืน น้ำอมฤตให้ได้เพราะต้องนำไปช่วยมารดา ด้วยความเฉลียวฉลาดของพญาครุฑจึงได้ออกกลอุบายให้นางกัทรุและพญานาคลูก โดยนำ น้ำอมฤตวางไปบนยอดภูเขา และให้เหล่าพญานาคไปอาบน้ำชำระกายก่อน นางกัทรุเห็น น้ำอมฤตแล้วก็กล่าวให้นางวินตาลุดพ้นจากการเป็นทาสของตน และเมื่อเหล่าพญานาคชำระกายแล้ว ก็พบว่าพระอินทร์ได้ชิง น้ำอมฤตกลับสวรรค์ไปแล้ว พระอินทร์ชื่นชอบในความกตัญญูและความเฉลียวฉลาดของพญาครุฑ จึงให้ขอพรได้หนึ่งข้อ พญาครุฑจึงขอให้พญานาคต้องเป็นอาหารของพญาครุฑ และพญานาคจึงถูกพญาครุฑจับกินนับแต่นั้นมา

พญาครุฑกับพุทธศาสนา

พระไตรปิฎก ฉบับหลวง (2549) บันทึกว่า ปันทรกษัตติก ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก เล่มที่ 27 ว่าด้วยชาติที่พระพุทธเจ้าเสวยชาติมากำเนิดเป็นพญาครุฑ อรรถกถา “ปันทรกษัตติก” ว่าด้วยไม่ควรบอกความลับแก่คนอื่น

พระศาสดา เมื่อเสด็จประทับอยู่ ณ พระเชตวันมหาวิหาร ทรงปรารภการที่พระเทวทัตทำมั่วสาบาทแล้วถูกแผ่นดินสูบ ตรัสพระธรรมเทศนานี้ มีคำเริ่มต้นว่าวิภิน ฌวาจ (วิ-กีน-นะ-วา-จิง) พระศาสดาตรัสว่า “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย ไซ้แต่ในบัดนี้เท่านั้นที่หาได้ แม้ในชาติก่อนพระเทวทัต ก็กระทำมั่วสาบาทถูกแผ่นดินสูบแล้วเหมือนกันดังนี้” แล้วทรงนำอดีตนิทานมาตรัส คือ ในอดีตกาล เมื่อพระเจ้าพรหมทัต เสวยราชสมบัติในพระนครพาราณสี ได้มีพ่อค้า 500 คนแล่นสำเภามาขายมหาสมุทร ในวันค้ารบเจ็ดเรือสำเภาได้แตกลง ผู้คนบนเรือได้เป็นเหยื่อแห่งปลาและเต่าหมด มีบุรุษเหลือเพียงคนเดียวที่เหลือรอดด้วยกำลังลมพัดลอยไปถึงท่า ชื่อ “กัทัมพียะ” เขาขึ้นจากทะเลได้แล้วเปลือยกายล่อนจ้อนเที่ยวขอทานตามท่านั้น มนุษย์ทั้งหลายเห็นเขาเข้าก็พากันสรรเสริญว่าท่านผู้นี้เป็นสมณะมักน้อยสันโดษ แล้วทำสักการะบูชา กัทัมพียะคิดว่าเราได้ช่องทางหาเลี้ยงชีพแล้ว เมื่อมีผู้ให้เครื่องนุ่งห่มก็ได้ปรารภนา ผู้คนเหล่านั้นก็เข้าใจว่าสมณะผู้มักน้อยยิ่งแล้วพากันเลื่อมใสยิ่งขึ้น ช่วยกันสร้างอาศรมบทให้ขึ้นเปลือยนั้นพำนักอยู่ที่นี่ ชื่อปรากฏว่า “กัทัมพียอเล็ก” มีผู้มาสักการะมากมาย พญานาคราชตนหนึ่งกับพญาครุฑตนหนึ่งพากันมามายที่อาศัยของซีเปลือย พญานาคชื่อว่า “ปันทรกษัตติก” อยู่มาวันหนึ่งพญาครุฑ

ไปยังสำนักซีเปลือย และกล่าวว่า “ท่านขอรับ ญาติของกระผม เมื่อจับพวกนาคย้อมพินาศไปเสียมากมาย เพราะพวกกระผมไม่รู้วิธีที่จะจับนาค ได้ยินว่าเหตุที่ซ่อนเร้นของพวกนาคเหล่านั้นมีอยู่ ท่านจะสามารถประเล้าประโลมถามเหตุที่ซ่อนเร้นของพวกนาคได้หรือไม่” ซีเปลือยรับคำแล้ว พยาครุฑจึงโหว่แล้วลากกลับไป ในเวลาที่พญานาคมาหาจึงถามพญานาคว่า “พญานาคเอ๋ย เขาว่าเมื่อพวกครุฑจับพวกท่านต้องพินาศไปมากมาย ทำไมเมื่อมันจะจับพวกท่านจึงไม่สามารถจะจับได้” พญานาคตอบว่า “ท่านขอรับ ข้อนี้เป็นเหตุซ่อนเร้นลึกลับของพวกกระผม เมื่อกระผมบอกเหตุนี้แล้วย่อมได้ชื่อว่านำความตายมาให้แก่หมู่ญาติ” ซีเปลือยจึงพูดว่า “ท่านเข้าใจว่าคนอย่างเรานี้จักบอกแก่คนอื่นอย่างนี้หรือ เราจักไม่บอกแก่คนอื่นเลย ก็เราถามเนื่องด้วยตนอยากรู้ ท่านเชื่อเราแล้วต้องปลอดภัย จงบอกเถิด” พญานาคตอบว่า “ท่านขอรับ กระผมบอกไม่ได้” แม้ในวันรุ่งขึ้นซีเปลือยก็ถามอีก แม้ถึงอย่างนั้น พญานาคก็ไม่ยอมบอกจุดเดิม ครั้นต่อมาในวันที่ 3 ซีเปลือยจึงถามพญานาคอีก พญานาคตอบว่า “ท่านขอรับ เพราะกระผมกลัวว่าท่านจักบอกแก่คนอื่น” ซีเปลือยยั่วว่า “เราจักไม่บอกใคร ท่านปลอดภัยแน่ จงบอกเถิด” พญานาคจึงกล่าวว่า “ท่านขอรับ ถ้าเช่นนั้นท่านโปรดอย่าบอกคนอื่นเลย” ซีเปลือยรับปากกับพญานาค พญานาคจึงบอกว่า “ท่านขอรับ พวกกระผมกลัวกันก่อนหินใหญ่เข้าไว้ ทำตัวให้หนักนอนอยู่ ในเวลาพวกครุฑมาก็ยื่นหน้าออกแยกเขี้ยวคอยจะขบครุฑ พวกครุฑมาถึงก็จับศีรษะของพวกกระผมไว้ เมื่อมันพยายามจะฉุดพวกกระผมซึ่งเป็นเหมือนภาระหนักอึ้งนอนอยู่ขึ้น น้ำก็ท่วมท่วม พวกมันก็ตายภายในน้ำนั้นเอง ด้วยเหตุนี้พวกครุฑจึงพินาศไปเป็นจำนวนมาก เมื่อพวกมันจะจับพวกกระผมทำไมจะต้องจับที่ศีรษะ พวกครุฑโง่ๆจะต้องจับที่ขมวดหาง ทำให้พวกกระผมมีศีรษะห้อยลงเบื้องต่ำให้สารถอาหารที่กลืนไว้เด้งออกทางปาก ทำตัวให้เบาแล้วอาจจะจับไปได้” พญานาคบอกเหตุเร้นลับของตนแก่ซีเปลือยผู้พิรุณ ครั้นเมื่อพญานาคลากกลับไปแล้ว ต่อมาพญาครุฑมาโหว่ทักทายพญานาคแล้วถามว่า “ท่านขอรับ ท่านถามเหตุซ่อนเร้นของพญานาคแล้วหรือ” ซีเปลือยได้บอกความตามที่พญานาคบอกแก่ตนนั้นทุกประการ พญาครุฑได้ฟังเช่นนั้นจึงคิดว่า พญานาคทำกรรมที่ไม่สมควรเสียแล้ว ลู่ทางที่จะให้มวลญาติฉิบหาย ไม่ควรบอกแก่คนอื่นเลย พญาครุฑนั้นก็กระทำลมกำลังสุบรรณจับปณทรกนาคราชทางหางทำให้มีศีรษะห้อยลง ทำให้สารถอาหารที่กลืนเข้าไป แล้วโผขึ้นบินไปในอากาศ ปณทรกนาคราชเมื่อต้องห้อยศีรษะลงในอากาศก็คิดว่า เราได้นำทุกข์มาให้แก่ตัวเองแท้ๆ ภัยเกิดจากตนเอง ย่อมตามถึงบุคคลผู้ไร้ปัญญา พุดพล่อยๆไม่ปิดบังความรู้ ขาดความระมัดระวัง ขาดความพินิจพิจารณา เหมือนครุฑตามถึงเราผู้ปณทรกนาคราช” ฉะนั้นนรชนใด ยินดีบอกมนต์ลึกลับที่ตนควรจะรักษาแก่คนอื่นชั่ว เพราะความหลง ภัยย่อมตามถึงนรชนนั้นผู้มีมนต์อันแพร่พรายแล้วโดยพลัน เหมือนครุฑตามถึงเราผู้ปณทรกนาคราช ฉะนั้น มิตรเทียมไม่ควรจะให้รู้เหตุสำคัญอันลึกลับ ถึงมิตรแท้แต่เป็นคนโง่ หรือมีปัญญาแต่ประพฤติดีสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ ก็ไม่ควรจะให้รู้ความลับเหมือนกัน เราได้ถึงความคุ้นเคยกับซีเปลือย ด้วยเข้าใจว่าสมณะนี้โลกเขานับถือ มีตนอบรมดีแล้ว ได้บอกเปิดเผยความลับแก่มัน จึงได้ล่วงเลยประโยชน์ร้องให้อยู่จุดคนกำพริ้ว ฉะนั้นดูก่อนพญาครุฑที่ประเสริฐ เมื่อก่อนเรามีวาจาปกปิดไม่บอกความลับแก่มัน แต่ก็ไม่อาจจะระมัดระวังได้ แท้จริงภัยได้มาถึงเราจากทางซีเปลือยนั้น เราจึงได้ล่วงเลยประโยชน์ ร้องให้อยู่จุดคนกำพริ้ว พญาครุฑกล่าวคำเป็นคาถาต่อไปอีกความว่า บุคคลไม่ควรเปิดเผยความลับเลย ควรรักษาความลับนั้นไว้เหมือนรักษาขุมทรัพย์ ความลับอันบุคคลอื่นรู้เข้าทำให้แพร่พราย คนฉลาดไม่ควรขยายความลับแก่สตรี ศัตรู คนมุงอาฆัง และแก่คนผู้หมายล้วงดวงใจ คนใดให้ผู้ไม่มีความคิดล่วงรู้ความลับ ถึงแม้เขาจะเป็นคนใช้ของตนก็จำต้องอดกลั้นไว้ เพราะกลัวความคิดจะแตก คนมีประมาณเท่าใดรู้ความลับที่ปรึกษากันของบุรุษ คนประมาณเท่านั้นย่อมช่วยให้บุรุษนั้นหวาดกลัวได้ เพราะเหตุนี้จึงไม่ควรขยายความลับ ในกลางวันก็ตีกกลางคืนก็ตี ควรพูดเปิดเผยความลับในที่สงัด ไม่ควรเปล่งวาจาให้เกินเวลา เพราะคนที่คอยแอบฟังก็จะได้ยินข้อความที่ปรึกษากัน บุคคลผู้ประกอบด้วยหิริโอตตปเปอันเป็นสมุฏฐานทั้งภายในภายนอก ด้วยอริยาสันตติกล่าวคือความอดกลั้น และประกอบด้วยการฝึกฝนทรามอันหิรัย มีปกติไม่โกรธ ละวาจาส่อเสียดและละตณหากามารมณ์ได้แล้ว ประพฤติบรรพชาอยู่ย่อมเชื่อว่าเป็นสมณะ สมณะผู้กระทำอย่างนี้แหละ เมื่อกระทำกุศลมีหิริเป็นต้นเหล่านี้ ย่อมเข้าถึงสุคติสถานได้ ปณทรกนาคราชได้ฟังธรรมภาษิตของพญาครุฑนี้แล้ว เมื่อจะอ้อนวอนขอชีวิต จึงกล่าวคาถาความว่า “ข้าแต่พญาครุฑขอท่านจงปรากฏแก่ข้าพเจ้าเหมือนมารดาที่กกกอดลูกอ่อนที่เกิดแต่ตน แผ่ร่างกายทุกส่วนสัดปกป้อง หรือดุจมารดาผู้เอ็นดูบุตร ฉะนั้นเถิด คานานี้มีอริยาดังนี้มารดาเห็นบุตรอ่อนที่เกิดแต่ตัวเกิดแล้วในสรีระของตน แล้วให้นอนในอ้อมอกให้ตม้นนมแม่เรือนร่างทุกส่วนเพื่อปกป้องบุตรไว้ คือ มารดาไม่ไปจากบุตร บุตรก็ไม่ไปจากมารดาฉันใด ท่านจงปรากฏแก่เราเหมือนฉันนั้นเถิด” ฉะนั้นพญาครุฑปล่อยนาคราชไปว่าท่านจงไปเถิด นาคราชนั้นก็เข้าไปสู่สำนักพิภพ ฝ่ายพญาครุฑกลับไปสู่สุบรรณ

พิภพแล้วคิดว่า ปณฺทรภณฺทราศรช เราได้ทำการสภให้เชื่อปล่อยไปแล้ว จะมีดวงใจต่อเราเช่นไรหนอ เราจักทดลองดู แล้วไปยังนาศพิภพได้ทำลมนแห่งครุฑ พญานาคราชเห็นเช่นนั้น สำคัญว่า พญาครุฑจักมาจับเรา จึงเนรมิตอฎภาพยาวประมาณพันวา กลืนก้อนหินและทรายเข้าไว้ในตัวหนัก นอนแผ่พังพานไว้อยอดชนจดหางลงเบื้องต่ำ ทำอาการประหนึ่งว่ามุ่งจะขบพญาครุฑ พญาครุฑเห็นอาการเช่นนั้นจึงกล่าวว่า ท่านผู้ชลามพุชชาติ ท่านแยกเขี้ยวจะขบ มองดูดังจะทำกับศัตรูผู้อันชชาติ ภัยของท่านมีมาจากไหนกัน พญานาคราชได้ฟังดังนั้น จึงกล่าวคาถา 3 คาถาความว่า บุคคลพึงระวังภัยในศัตรูที่เดียว แม้ในมิตรก็ไม่ควรไว้วางใจ ภัยเกิดขึ้นได้จากที่ที่ไม่มีภัย มิตรยอมตัดโค่นรากได้แท้จริง จะพึงไว้วางใจในบุคคล ที่ทำการทะเลาะกันมาแล้วอย่างไรได้เล่า ผู้ใดดำรงอยู่ได้ด้วยเตรียมตัวเป็นนิตย์ ผู้นั้นย่อมไม่ยินดีกับศัตรูของตน บุคคลพึงทำให้เป็นที่ไว้วางใจของคนอื่น แต่ไม่ควรจะวางใจคนอื่นจนเกินไป ตนเองอย่าให้คนอื่นรังเกียจได้ แต่ควรระวังภัยเขา วิญญูชนพึงพากเพียรไปด้วยอาการที่ฝ่ายปรปักษ์จะรู้ไม่ได้ บรรดาบทเหล่านั้น

พญาครุฑกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ด้วยความเชื่อเรื่องพญาครุฑของศาสนาพราหมณ์อันเป็นศาสนาหลักในอินเดียที่ได้แพร่อิทธิพลไปในเนปาล และทิเบต และมาจนถึงอาณาจักรมลายู และขอม ดังที่จะสามารถพบรูปปั้นตามโบราณสถานต่างๆ ทั้งในกัมพูชา อินโดนีเซีย โดยที่กัมพูชาพบหลักฐานภาพสลักธงครุฑพ่าห์ (รูปพญาครุฑกางปีก) ที่ถือนำหน้าขบวนเสด็จของพระเจ้าสุริยวรมันที่ 2 บนระเบียงปราสาทนครวัดอย่างชัดเจน ส่วนในประเทศไทยพบว่า ได้รับอิทธิพลมาจากอาณาจักรขอม ตั้งแต่สมัยทวารวดีจนถึงสมัยสุโขทัย ที่มีการกล่าวถึงพญาครุฑในศิลาจารึก มีการใช้ตราครุฑพ่าห์ (รูปพญาครุฑกางปีก) เป็นตราประจำเมือง มีตำราพิชัยสงครามติดรูปครุฑนำทัพหลวงที่เรียกว่า “ครุฑพยุห” และชัดเจนมากขึ้นในสมัยกรุงศรีอยุธยาที่มีพราหมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา มีการเปรียบพระมหากษัตริย์ดัง “พระนารายณ์” ที่อวตารมา จึงมีการตั้งพระนามให้เกี่ยวข้องกับพระนารายณ์ และมีการใช้สัญลักษณ์องค์พญาครุฑแทนพระองค์ในหลายๆ ยุค ต่อมาในสมัยรัตนโกสินทร์จะเห็นองค์พญาครุฑที่เกี่ยวข้องกับศาสนาตามวัดต่างๆ ทั่วประเทศไทย เช่น วัดมหาล้น จังหวัดลำพูน ที่มีองค์พญาครุฑติดอยู่หน้าวิหารหลังใหญ่อย่างสวยงาม หรืองานช่างเขียนที่วัดไชยศรี จังหวัดขอนแก่น ที่มีการใช้สีฝุ่นเขียนโดยรอบพระอุโบสถ เป็นเรื่องราวพุทธประวัติและวรรณกรรมพื้นบ้าน มีรูปองค์พญาครุฑอย่างชัดเจน หรือที่วัดพระมหาธาตุวรมหาวิหาร จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่วิหารหลังใหญ่ที่ตั้งองค์พระบรมธาตุเจดีย์ตรงทางขึ้นลานทักษิณรอบองค์พระที่มักมีคนมากราบไหว้องค์จุฑคามรามเทพที่พิทักษ์พระบรมสารีริกธาตุ จะมีองค์พญาครุฑอยู่ทั้งด้านซ้ายและด้านขวา คือ องค์ท้าววิรุฬปักข์ และองค์ท้าววิรุฬหก และสถานที่สำคัญอย่างวัดพระศรีรัตนศาสดาราม ที่รู้จักกันดีและเรียกติดปากกันว่า “วัดพระแก้ว” ก็ได้มีสถาปัตยกรรมรูปพญาครุฑประดับประดาโดยรอบ นอกจากนี้ยังสามารถพบรูปพญาครุฑได้ ณ วัดต่างๆ ทั้งบนหน้าบันหลังคาพระอุโบสถ ประตูหน้าต่าง โบสถ์ วิหาร หรือเป็นรูปหล่อขนาดใหญ่ให้คนมาสักการะ

พญาครุฑมีความเกี่ยวเนื่องกับพระมหากษัตริย์ไทยที่มีมายาวนาน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเลิศหล้านภาลัย ทรงใช้รูปครุฑยุดนาค เป็นตราสัญลักษณ์ หรือ ตราแผ่นดิน สมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงดำริให้ออกแบบเขียนรูปพญาครุฑขึ้นมาใหม่ เป็นธงมหาราชรูปพญาครุฑพ่าห์ เป็นสัญลักษณ์แทนพระองค์เมื่อเสด็จพระราชดำเนินไปที่ใด โดยจะอยู่ที่หน้ารถพระที่นั่งหรือเรือพระที่นั่ง และเมื่อประทับอยู่ที่วังหรือตำหนักใดก็จะมีธงมหาราชขึ้นเหนือที่ประทับเสมอ และทรงพระราชทานตราตั้งห้างในประเทศไทย ตราครุฑที่เราเห็นประดับอยู่บนอาคารหรือสถานที่ที่ไม่ใช่หน่วยงานราชการ ในตำแหน่งเหนือป้ายชื่ออาคาร บริษัท หรือห้างร้านเหล่านี้คือเป็นเครื่องหมายของการพระราชทาน “ตราตั้งห้าง” มีความหมายว่า กิจการห้างร้านแห่งนั้นได้รับพระราชทานเกียรติยกย่องให้เป็นบริษัทห้างร้านที่ประกอบการค้ากับพระราชสำนักมาเป็นเวลานานมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและไว้วางใจของประชาชน โดยจะเป็นตราพญาครุฑพ่าห์ ที่ด้านล่างมีข้อความ”โดยได้รับพระบรมราชานุญาต” และจนถึงรัชกาลปัจจุบัน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัววชิราลงกรณ์ ยังทรงใช้สัญลักษณ์องค์พญาครุฑในส่วนพระองค์และทางราชการ รวมถึงเงินตรา ธนบัตร เอกสารราชการ ทั้งนี้เนื่องจากภาพลักษณ์ขององค์พญาครุฑ ที่เป็นเทพที่มีพลังมหาศาลเป็นเจ้าแห่งขุมทรัพย์ ทำให้เป็นความเชื่อถือสืบต่อมา เมื่อบูชาพญาครุฑหรือมีอยู่กับตัว บ้านเรือนร้านค้า เชื่อว่าจะช่วยเรียกเงินเรียกทรัพย์ ลบล้างอาถรรพณ์ต่างๆ ในปัจจุบันแนวโน้มที่ผู้ที่ศรัทธา

ถือในองค์พระยาครูจะเพิ่มสูงขึ้น ด้วยความเชื่อว่าท่านจะให้ความสงเคราะห์กับผู้เดือดร้อน ช่วยให้เรื่องร้ายกลายเป็นดี ในสิ่งที่ติอยู่แล้วจะเพิ่มพูนความเจริญรุ่งเรือง ประสบความสำเร็จสมหวังดังใจหวัง

การจัดแสดงพิพิธภัณฑ์ครูท

พิพิธภัณฑ์ครูท ถือเป็นพิพิธภัณฑ์ครูทแห่งแรกและแห่งเดียวในอาเซียน ที่ได้รวบรวมและจัดแสดงองค์ครูท พระราชทานกว่า 150 องค์ มาประดิษฐาน ผ่านการจัดแสดงเรื่องราวประวัติความเป็นมาของพระยาครูทที่ทันสมัยทั้ง แอนิเมชัน และมัลติมีเดียต่างๆ ที่มีให้รับชมถึง 6 โซนนิทรรศการ ได้แก่

โซนจัดแสดงที่ 1 ครูท ต้นแบบความกตัญญู

โถงต้อนรับ ”ครูท” ต้นแบบความกตัญญู ปลดปล่อยมารดาสู่อิสรภาพ ศึกษาจุดเริ่มต้นแห่งตำนานศึกสายเลือด ตำนานการระหว่างครูทและนาครที่มีมาอย่างยาวนาน ผ่านเทคโนโลยีโลกเสมือน หรือ AR (Augmented Reality) ที่จะช่วยสร้างประสบการณ์ใหม่ในการเรียนรู้ภายในพิพิธภัณฑ์

โซนจัดแสดงที่ 2 ครูทพิมาน

ท่องไปในแดนหิมพานต์ ตามคติจักรวาลวิทยา ในทางพระพุทธศาสนา ตามไตรภูมิพระร่วง หรือ เทวภูมิถาวรรณกรรมศาสนาพุทธที่แต่งในสมัยสุโขทัยประมาณ พ.ศ. 1888 โดยพระราชดำริในพระมหาธรรมราชาที่ 1 คติจักรวาลวิทยาได้มีการจารึกไว้ว่า จักรวาลมีจำนวนมากมายจนนับไม่ถ้วน สันฐานของจักรวาลทุกแห่งมีลักษณะเหมือนกันหมด โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นพื้นดินและน้ำ ส่วนที่สองเป็นที่ว่างหรือท้องฟ้า ส่วนที่เป็นพื้นดินและน้ำมีรูปทรงคล้ายมะนาวครึ่งผลที่ถูกผ่าซีก ตั้งไว้ในลักษณะหงายหน้าขึ้น ลอยอยู่ในมหาสมุทรอวกาศ ใต้มหาสมุทรอวกาศมีลมเคลื่อนไหวไปมาอย่างรุนแรง หนุนมหาสมุทรแห่งอวกาศไว้ทุกจักรวาลตั้งอยู่บนมหาสมุทรอวกาศ ตั้งแบบเรียงประชิดต่อเนื่องกันไม่มีที่สิ้นสุด ลักษณะพื้นจักรวาลเป็นแผ่นระนาบรูปวงกลม เขาพระสุเมรุ ตั้งอยู่กึ่งกลางแผ่นดิน มีภูเขาชื่อสัตตบริภัณฑ์เป็นรูปวงแหวนตั้งล้อมรอบ 7 ชั้น ระหว่างภูเขาวงแหวนแต่ละชั้นมีมหาสมุทรที่สีทันดรคั่นอยู่ทุกชั้น ภูเขาพระสุเมรุมีความสูงมากที่สุด ถึง 84,000 โยชน์ และหยั่งลงมหาสมุทรอีก 84,000 โยชน์ (1 โยชน์ = 16 กิโลเมตร) เท่ากับ 1,344,000 กิโลเมตร บนยอดเขาเป็นที่ตั้งของสวรรค์ชั้นดาวดึงส์มีพระอินทร์เป็นจอมเทพ เหนือขึ้นไปบนอากาศมีสวรรค์และพรหมลอยสูงขึ้นเป็นชั้นๆ ภูเขาวงแหวนมีความสูงแบบลดหลั่นออกจากวงในสู่วงนอก ถัดจากภูเขาวงแหวนนอกสุดเป็นมหาสมุทรกว้างใหญ่ไพศาลจนจดภูเขากำแพงจักรวาลหรือขอบจักรวาล ท่ามกลางมหาสมุทรนี้มีทวีปประจำทิศทั้งสี่อันเป็นที่อยู่อาศัยของมนุษย์ได้แก่ ทิศตะวันออกชื่อ บรูพาวิเทหทวีป มนุษย์หน้ากลม ทิศตะวันตกชื่อ อมรโคยานทวีป มนุษย์หน้าพระจันทร์เสี้ยว ทิศเหนือชื่อ อุตระกูทวีป มนุษย์หน้าเหลี่ยม และทิศใต้ชื่อ ชมพูทวีป มนุษย์หน้ารูปไข่ (มนุษย์โลกของเราและป่าหิมพานต์จะอยู่ในดินแดนแห่งนี้) ที่ป่าหิมพานต์เป็นแหล่งกำเนิดของชีวิตน้อยใหญ่ ว่ากันว่าป่าแห่งนี้มีสระน้ำที่หล่อเลี้ยงชีวิตที่ไม่มีวันเหือดหาย โดยหากสระน้ำนี้เหือดแห้งลงเมื่อใด กลียุคก็จะมาถึงเมื่อนั้น ซึ่งใจกลางสระบานสะพรั่งไปด้วยบัวบานหลากหลายพรรณหลายสีอันที่เบ่งบานดึงดูดบรรดาสัตว์หิมพานต์ ฤๅษี คนธรรพ์ นักสิทธิ์วิทยากร ที่สถิตอยู่ตามทิศต่างๆ ของป่าให้มาดื่มกิน มีกลิ่นหอมเย้ายวนใจของต้นมัทกะลีผล หรือต้นนารีผล ต้นไม้ที่ออกดอกออกผลเป็นหญิงสาววัยแรกรุ่น หน้าตาสะสวย มีกลิ่นหอมติดกายไปตลอด 7 วัน ก่อนจะเน่าสลายไป กระตุ้นให้เหล่าคนธรรพ์ วิทยากร และเทวดา พากันมาเด็ดดมไปเชยชมยังที่สถิตของตน หากมีมนุษย์หลงมายังดินแดนหิมพานต์นี้ คงคิดว่าได้อยู่บนสวรรค์ เพราะมีแสงนุ่มนวลทั้งกลางวันกลางคืน อุดมด้วยผลหมากรากไม้รสชาติหวานอร่อยนุ่มลิ้น ที่แย่งกันชูช่อราวกับเชิญชวนให้มาเด็ดกิน ทั้งยังส่งกลิ่นหอมฟุ้งไปทั่วผืนป่า ในส่วนของสัตว์หิมพานต์นั้น แรกเริ่มมีเพียง ครูท นาค หงส์ สิงห์ และกิ้งก่า แต่ด้วยจินตนาการอันไม่สิ้นสุดของศิลปิน การผสมรวมกันเกิดเป็นสัตว์ชนิดใหม่จึงเกิดขึ้น โดยแบ่งได้เป็น สัตว์สองเท้า สี่เท้า และปลา ความน่าพิศวงในด้านรูปลักษณะ พลละกำลัง ล้วนแล้วแต่มีรูปแบบเฉพาะ การเลือกใช้ลวดลายไทยแบบเปลวไฟแทนสัญลักษณ์ของสรีระและกล้ามเนื้อของสัตว์หิมพานต์ประเภทสัตว์ใหญ่หรือเจ้าป่า อาทิ ช้าง สิงห์ ม้า ร่วมกับการผสมกลมกลืนฝีมือช่างซึ่งมีปรากฏให้เห็นบ่อยครั้งทั้งในชาดก ภาพจิตรกรรมฝาผนังในพระอุโบสถของวัด หรือแม้กระทั่งส่วนประกอบทางสถาปัตยกรรมไทย ล้วนเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางงานช่างศิลป์ไทย เพื่อปรากฏแก่สายตาคนได้อย่างประณีต สื่อความหมาย และเป็นการต่อยอดด้านงานช่างศิลป์ให้อยู่คู่สังคมไทย



ภาพที่ 2 พิพิธภัณฑศรุตแห่งแรกและแห่งเดียวของอาเซียน

โซนจัดแสดงที่ 3 นครนาคราช

บุกนครนาคราช ตามหาหนทางปลดปล่อยมารดาของพญาครุฑ นาคในความเชื่อของศาสนาพราหมณ์-ฮินดู จัดเป็นพาหนะขณะบรรทมเหนือเกษียรสมุทรของพระนารายณ์ เทพเจ้าผู้ปกครองรักษาโลก อันได้ชื่อว่า “พญานาคนาคราช” โดยกำเนิดของพญานาคนั้น เป็นน้องต่างมารดาของพญาครุฑมีจำนวน 1,000 ตน โดยนางกัทรุ มารดาของเหล่านาค และนางวินตา มารดาของครุฑ ได้พนันกันถึงสีของม้ามืดศรพซึ่งเป็นสมบัติของพระอินทร์ โดยพนันว่าใครแพ้ต้องเป็นทาสอีกฝ่ายห้าร้อยปี นางวินตาทายว่าม้าสีขาว ส่วนนางกัทรุทายว่าม้าสีดำ ความจริงม้าเป็นสีขาวดังที่นางวินตาทาย แต่นางกัทรุใช้อุบายให้นาคลูกของตนแปลงเป็นขนสีดำไปแซมอยู่เต็มตัวม้า นางวินตาไม่ทราบในอุบายเลยยอมแพ้ ต้องเป็นทาสของนางกัทรุถึงห้าร้อยปี

ภายหลังเมื่อครุฑได้ทราบสาเหตุที่มารดาต้องตกเป็นทาสและได้ทราบเงื่อนไขจากพวกนาคว่า ต้องไปเอาน้ำอมฤตให้นาคเสียก่อนจึงจะให้นางวินตาเป็นไท พญาครุฑจึงใช้สติปัญญาความเฉลียวฉลาดนำน้ำอมฤตกลับไปได้ แต่กระนั้นทั้งคู่ยังคงเป็นศัตรูคู่แค้นกันมาตลอด โดยปกติเหล่าพญานาคจะเวียนว่ายอยู่บริเวณใจกลางสระอโนดาต แต่เมื่อถึงฤดูผสมพันธุ์ต่างก็พากันว่ายทวนน้ำมาทางทิศเหนือของป่าหิมพานต์ เพื่อกลับมาวางไข่บริเวณอาณาจักรใต้บาดาลที่อยู่ลึกลงไปหลายหมื่นโยชน์ในเกษียรสมุทร พญาครุฑที่ยังโกรธเคืองพญานาคเรื่องมารดาก็จะคอยหาโอกาสโฉบลงจิกพญานาคเหนือท้องสมุทรนี้ ก่อนหอบหัวไปจิกท้องกินมันเหลวยังป่าจ้วแดนหิมพานต์

โซนจัดแสดงที่ 4 อมตะจ้าวเวหา

“ครุฑ” ต้นแบบความดีเป็นที่ประจักษ์ พญาครุฑเป็นสัญลักษณ์แห่งพลังอำนาจ คุณธรรม ความกตัญญู กตเวทิตาและความเสียสละอันยิ่งใหญ่จากเหตุการณ์การฝ่าอุปสรรคนานัปการ เพื่อชิงน้ำอมฤตมาให้พญานาค เพื่อแลกเปลี่ยนกับการปลดปล่อยมารดาสู่อิสรภาพ ข้อพิสูจน์นี้บ่งบอกลักษณะนิสัยของพญาครุฑได้เป็นอย่างดี แม้พระนารายณ์เสด็จขึ้นจากเกษียรสมุทรเพื่อห้ามปรามพญาครุฑ แต่พญาครุฑก็ยังยืนยันเจตนาที่จะช่วยเหลือมารดาอย่างถึงที่สุด แม้จะต้องสละชีวิตของตนก็ตาม พระนารายณ์สรรเสริญพญาครุฑบนความกตัญญูต่อมารดาและความอดทนอดกลั้นอย่างสุดกำลังที่ไม่ลั้มรสน้ำอมฤตแม้ว่าความเป็นอมตะจะอยู่ตรงหน้า พระนารายณ์จึงประทานความเป็นอมตะแก่พญาครุฑและให้พรสำคัญ คือ การอยู่สูงกว่าพระองค์ “ขอให้ท่านเป็นพาหนะของข้า ร่วมแบกรับภารกิจยิ่งใหญ่ ขอให้ท่านสถิตอยู่ที่ยอดเสาธงของข้า เพื่อท่านจะได้อยู่สูงกว่าข้า” เหตุการณ์อันแสดงคุณธรรมที่ชัดเจนนี้จึงถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นแอนิเมชันเพื่อเป็นตัวอย่างในท้องจัดแสดง “อมตะจ้าวเวหา”

โซนจัดแสดงที่ 5 ล้นเกล้าจอมราชัน

ครุฑกับสถาบันพระมหากษัตริย์ ตามความเชื่อนั้นกษัตริย์ทุกพระองค์เปรียบเป็นอวตารของพระนารายณ์ ครุฑซึ่งเป็นสัญลักษณ์แทนองค์กษัตริย์จึงนำมาใช้เป็นตราแผ่นดินหรือเรียกว่า “ตราครุฑพ่าห์” เริ่มใช้นับตั้งแต่ สมัยอยุธยา สมัย

กรุงธนบุรี จวบจนสมัยรัตนโกสินทร์ และในช่วงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ใช้ครุฑเป็นเครื่องหมายประดับบนธงเรียกว่า “ธงมหาราช” ซึ่งจะถูกชักขึ้น ณ สถานที่ที่ซึ่งพระเจ้าอยู่หัวเสด็จประทับ และในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ใช้ตราอาร์มแทนตราแผ่นดินในระยะหนึ่ง แต่ต่อมาทรงดำริว่าตราอาร์มมีความเป็นตะวันตกมากเกินไป จึงทรงพระกรุณาเปลี่ยนมาใช้พระราชลัญจกรพระครุฑพ่าห์อีกครั้งหนึ่ง และมีพระประสงค์ให้ใช้พระครุฑพ่าห์นี้เป็นตราแผ่นดินสืบมาจวบจนปัจจุบัน

โซนจัดแสดงที่ 6 ห้องจัดแสดงครุฑ

“ครุฑ” ต้นแบบความซื่อสัตย์ ตราตั้งห้างพระราชทาน เพื่อให้ประกอบกิจการอยู่ในศีลธรรมอันดี เสน่ห์ของตราครุฑพระราชทานไม่ได้อยู่ที่ความสวยงาม หรือท่วงท่าอันสง่างามที่แสดงพลังอำนาจอันน่าเกรงขามเพียงอย่างเดียว หากแต่อยู่ที่คุณค่าและประวัติศาสตร์การสร้างสรรค์ครุฑในแต่ละองค์ที่เปี่ยมด้วยความตั้งใจ ท่วงเท และความเคารพอย่างสูงสุดของศิลปินที่มีต่อพญาครุฑ การบรรจงสลักเสลาลายอันมีเอกลักษณ์เฉพาะในแต่ละองค์นั้น ศิลปินแต่ละคนต่างมีแนวคิดและค่านิยมในการปั้นครุฑแตกต่างกัน จึงทำได้เห็นได้พญาครุฑแต่ละองค์จะมีรูปร่าง หน้าตา สีของผ้านุ่งและเครื่องทรงที่หลากหลายกันออกไป

ลักษณะของพญาครุฑ

ตามคติทางศาสนาพราหมณ์ ฮินดู พญาครุฑ เป็นบุตรของมหาฤๅษีกัสยปะเทพ และพระนางวินตา มีร่างกายใหญ่โตถึง 150 โยชน์ ปีกซ้ายขวายาว 150 โยชน์ หางยาว 60 โยชน์ คอยาว 30 โยชน์ ปากยาว 9 โยชน์ ดินหลังทั้งสองยาว 12 โยชน์ เมื่อพญาครุฑกางปีกเต็มทีบินไปในอากาศจะยาวถึง 70 โยชน์ เวลาเหียดปีกเต็มทีจะได้ถึง 800 โยชน์ บางคัมภีร์ครุฑนั้นมีรูปร่างและลักษณะดังนี้ ศีรษะ จมอยปากและเล็บเป็นเหมือนดังพญานกอินทรี ท่อนกายตัวและแขนขาเป็นดังมนุษย์ หน้าเป็นสีขาว ปีกเป็นสีทอง กายเป็นสีทอง มีโอรสชื่อ สัมปาดิ และ ขญาญ มีชายาชื่อ อุณดิหรือวินายกา

ตามคติไทยโบราณ ได้บ่งบอกลักษณะของ “ครุฑ” ไว้ว่า เป็นสัตว์วิเศษมีหัว ปีก เล็บ และปากงุ้มเป็นขอเหมือนนกอินทรี ส่วนตัวและแขนเป็นคนมีสีทอง ใบหน้าขาว ปีกแดง หางแผ่ทงกันเหมือนนก นุ่งผ้าชายเพื่อยมิห้อยหน้า และมีเครื่องประดับประจำตัวต่างๆ ครุฑจะแบ่งได้ 5 ประเภทคือ ตัวเป็นคนอย่างธรรมดาทั่วๆ ไป แต่มีปีก ตัวเป็นคน หัวเป็นนก ตัวเป็นคน หัวและขาเป็นนก ตัวเป็นนก หัวเป็นนก หัวเป็นคน รูปร่างเหมือนนกทั้งตัว

ในคติทางพระพุทธศาสนา ครุฑ จัดเป็นเทวดาประเภทหนึ่ง อยู่ในการปกครองของท้าววิรุฬหกผู้ปกครองสวรรค์ชั้นจาตุมหาราชิกา ด้านทิศใต้เหตุที่มากเกิดเป็นครุฑเพราะทำบุญเจือด้วยโมหะถือกำเนิดได้ 4 ลักษณะตามกุศลและอกุศล คือ (1) ครุฑที่เป็นอันทชะ (เกิดในไฟ) (2) ครุฑที่เป็นชลัพพะ (เกิดในครรภ์) (3) ครุฑที่เป็นสังเสทชะ (เกิดในเถาไคล) และ (4) ครุฑที่เป็นโอปปาติกะ (เกิดผุดขึ้น) มีที่อยู่ตั้งแต่พื้นมนุษย์ ป่าหิมพานต์ ป่าไม้งิ้ว จนถึงชั้นจาตุมหาราชิกา หากครุฑที่มีบาร์มี จะเกิดแบบโอปปาติกะ มีชีวิตอยู่เหมือนเทวดา แปลงกายได้จะเสวยสุทธาโภชน คือ อาหารทิพย์แบบเทวดาครุฑบางประเภทผูกเวรกับนาค ก็จะกินนาคเป็นอาหาร บางประเภทก็กินผลไม้หรือเนื้อสัตว์ ครุฑบางประเภท ผูกเวรกับสัตว์นรกในยมโลก ก็จะสมัครใจไปเป็นเจ้าหน้าที่ลงทัณฑ์สัตว์นรก

หลักฐานที่บ่งบอกว่าไทยเราใช้ตราประจำแผ่นดินรูปครุฑมีมาตั้งแต่สมัยอยุธยา คือ มาจากจดหมายเหตุของ “ลาลูแบร์” อัครราชทูตฝรั่งเศส ที่เข้ามาในกรุงศรีอยุธยา ในสมัยพระนารายณ์มหาราช ที่ได้บันทึกไว้ว่า “แม่สมัยนั้นไม่มีตำแหน่งเจ้ากรมราชลัญจกร แต่พระมหากษัตริย์ก็ทรงมีตราประจำพระองค์แล้ว” สันนิษฐานว่าน่าจะใช้ตรา “ครุฑพ่าห์” และครุฑพ่าห์นี้ก็มีการใช้มาจนถึงแผ่นดินกรุงธนบุรี แต่ก็มีหลักฐานว่าได้มีการใช้ตราดังกล่าวในช่วงต้นรัตนโกสินทร์ด้วยเช่นกัน โดยปรากฏในสมัยรัชกาลที่ 2 พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ได้ทรงใช้ตราครุฑ เพราะพระนามเดิมว่า “ฉิม” มาจาก “ฉิมพลี” อันเป็นที่ตั้งของวิมานครุฑ หรือ “วิมานฉิมพลี” นั่นเอง ส่วนในรัชสมัยอื่นๆ ไม่ปรากฏหลักฐานแน่ชัด จนในรัชกาลที่ 5 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงโปรดเกล้าฯ ให้เขียนพระราชลัญจกรพระครุฑพ่าห์ขึ้นเป็นตราแผ่นดินเพื่อใช้แทนตราแผ่นดินเดิม โดยครั้งแรกได้ออกแบบตราเป็นรูปพระนารายณ์ทรงครุฑและครุฑจับนาคอยู่ ซึ่งตรานี้ถูกใช้อยู่ระยะหนึ่ง ต่อมาพระองค์ทรงโปรดเกล้าฯ ให้เจ้าฟ้ากรมพระยานริศรานุวัดติวงศ์เขียนครุฑถวายใหม่ โดยตัดรูปพระนารายณ์

และนาคออก ให้เหลือเพียงรูปครุฑ และเปลี่ยนมือครุฑจากมือที่กางมาเป็นรำตามครุฑเขมร และเปลี่ยนลายกนกเป็นเปลวไฟ และได้มีการนำไปสู่การพระราชทาน “ตราตั้งห้าง” ให้กับ บริษัท หรือห้างร้าน

ต่อมาสมัยรัชการที่ 6 โปรดเกล้าฯ ให้พระท้าวภินิมิตต์ (ฉายา ภินิมิตต์) เป็นผู้เขียนถวาย โดยยังคงใช้ตราครุฑ เพียงแต่เพิ่มพระปรมาภิไธยตามขอบพระราชลัญจกร และเปลี่ยนพระปรมาภิไธยที่ขอบพระราชลัญจกรให้ตรงตามรัชกาล และให้ยึดถือเป็นแบบอย่างต่อมาจนถึงปัจจุบัน โดย ตราครุฑในเอกสารราชการสามารถแบ่งออกเป็น 2 แบบด้วยกัน ได้แก่

(1) ครุฑเท้าตั้งหรือครุฑคุดน ใช้เฉพาะพระมหากษัตริย์เท่านั้น โดยจะใช้เป็นตราราชการของกรมราชองครักษ์ และหน่วยงานในกระทรวงการต่างประเทศ รวมถึงใช้บนหน้าปกราชกิจจานุเบกษาและหนังสือเดินทางด้วย ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ครุฑเท้าตั้งหรือครุฑคุดน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2567)

(2) ครุฑเท้าเหยียดตรง ใช้ในหนังสือราชการปกติทั่วไป ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ครุฑเท้าเหยียดตรง (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2567)



ภาพที่ 5 พระครุฑพาว์ หรือแบบที่ใช้ตราตั้งห้าง (นภสร ศรีวิลาส, 2560)

ตราครุฑที่เราเห็นประดับอยู่บนอาคารหรือสถานที่ที่ไม่ใช่หน่วยงานราชการ ในตำแหน่งเหนือป้ายชื่ออาคาร บริษัท หรือห้างร้านเหล่านี้คือเป็นเครื่องหมายของการพระราชทาน ‘ตราตั้งห้าง’ มีความหมายว่า กิจการห้างร้านแห่งนั้นได้รับพระราชทานเกียรติยกย่องให้เป็นบริษัทห้างร้านที่ประกอบการค้ากับพระราชสำนักมาเป็นเวลานาน มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและไว้วางใจของประชาชน เป็นธรรมเนียมที่เริ่มใช้ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และยังคงถือปฏิบัติมาตราบจนกระทั่งทุกวันนี้ โดยได้รับอิทธิพลมาจากตราตั้งห้างของชาวตะวันตกที่เรียกว่า Royal Warrant of Appointment โดยเฉพาะประเทศในแถบทวีปยุโรป เช่น สหราชอาณาจักร เดนมาร์ก สวีเดน เนเธอร์แลนด์ เป็นต้น ซึ่งพระมหากษัตริย์จะพระราชทานตราพระจำพระองค์หรือตราราชวงศ์สำหรับพ่อค้าและกิจการที่จัดหาสินค้าหรือบริการแก่ราชสำนักด้วยความเรียบร้อยและมีความสัมพันธ์อันมั่นคงมายาวนาน สำหรับการพระราชทานตราตั้งห้างในประเทศไทย พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานตราแผ่นดินแบบอาร์ม (Coat of Arms) ซึ่งมีใช้เฉพาะในรัชกาลที่ 5 มีลักษณะการผูกตราแบบยุโรป เบื้องล่างระบุข้อความ “ตั้งโดยพระบรมราชานุญาต” พระราชทานแก่ผู้ประกอบการกิจการที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาใช้สอยให้ปฏิบัติงานสนองพระเดชพระคุณ เช่น ช่างทองหลวง ช่างถ่ายรูปหลวง เพื่อเป็นเกียรติยศและพระราชทานไว้เพื่อเป็นตราเพื่อการค้า นอกจากนี้ ในสมัยรัชกาลที่ 5 ยังมีการแบ่งแยกตราตั้งพระราชทานที่เป็นของพระมหากษัตริย์ ของสมเด็จพระราชินี และสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช ตามราชสำนักของอังกฤษ เช่น หากห้างร้านติดต่อกิจการค้าโดยเฉพาะกับสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ห้างนั้นจะได้รับพระราชทานเครื่องหมายตราพระราชเสาวนีย์ หรือหากเป็นห้างร้านที่ติดต่อดำเนินกิจการการค้าโดยเฉพาะกับสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราวุธ สยามมกุฎราชกุมาร ห้างนั้นจะได้รับพระราชทานพระราชลัญจกรประจำพระองค์

รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ เปลี่ยนตราแผ่นดินใหม่เป็นรูปพระครุฑพ่าห์ ตราตั้งห้างที่พระราชทานจากพระมหากษัตริย์ไทยจึงเปลี่ยนมาเป็นรูปครุฑพ่าห์ หน้าอัดทรงขีดตามแบบตัวอย่างของกระทรวงวัง มีข้อความประกอบเบื้องล่างว่า “โดยได้รับพระบรมราชานุญาต” หรือเป็นอักษรภาษาต่างประเทศว่า “By Appointment to His Majesty the King of Siam” แทนภาษาไทย ในรัชสมัยต่อๆ มา ได้ขยายขอบเขตการพระราชทานตราตั้งห้างแก่บริษัทห้างร้านและผู้ประกอบการที่กว้างขวางมากขึ้น โดยจะพระราชทานตราตั้งห้างตามพระราชอัธยาศัยเป็นสำคัญ เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ประกอบการในรูปแบบต่างๆ และส่งเสริมให้เกิดการประกอบกิจการภายในประเทศ ประหนึ่งเป็นการรับรองห้างร้านที่ประกอบกิจการดี เป็นที่ยอมรับนับถือและฐานะมั่นคง ทำให้คิดถึงหลักของการทำธรรมาภิบาล (Good Governance) หลักการและแนวคิดที่ได้รับการยอมรับระดับสากล ระบบที่สะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่ คำนึงถึงหน้าที่และความร่วมมือของผู้ส่วนร่วม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความน่าเชื่อถือ ที่สำคัญ คือความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เป็นวิธีสำคัญที่จะสร้างความยั่งยืนในองค์กรห้างร้านใดๆ การดำเนินการขอพระราชทานตราตั้งห้างนั้น ตามระเบียบซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 15 พฤษภาคม พุทธศักราช 2482 และพระราชบัญญัติเครื่องหมายครุฑพ่าห์ พ.ศ. 2534 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535 กำหนดคุณสมบัติของบุคคลหรือห้างร้านบริษัทที่จะขอพระราชทานตราตั้งห้างกล่าวโดยสรุป ดังนี้ เป็นผู้มีฐานะเป็นนิติบุคคลหรือจดทะเบียนแล้วโดยชอบด้วยกฎหมาย ได้ทำการติดต่อกับกรมกองต่างๆ ในพระราชสำนักมาก่อน มีฐานะการเงินดี เป็นที่เชื่อถือของประชาชนนานาน ประกอบการค้าโดยสุจริต ตั้งอยู่ในศีลธรรมและไม่เคยมีความผิดฐานทุจริตเป็นปฏิปักษ์ต่อความรู้สึกของมหาชน และไม่มีหนี้สินรุงรัง เว้นแต่หนี้อันเป็นปกติวิสัยธรรมดาเฉพาะกิจการค้าตามประเภท การยื่นหนังสือขอพระราชทานต่อสำนักพระราชวัง ผู้ขอต้องแสดงชื่อ นามสกุล ที่อยู่อันเป็นหลักแหล่ง รวมถึงมีหน้าที่ใดในห้างร้านแห่งนี้ ระบุประเภทของประเภทการค้า ยื่นใบสำคัญแสดงหลักฐานการเงินและค้าขายของห้างร้านประกอบการวินิจฉัย และลงลายมือชื่อรับรองว่าจะปฏิบัติตามข้อบังคับของตราตั้งห้าง เมื่อสำนักพระราชวังตรวจสอบและพิจารณาแล้วเห็นว่า บุคคลหรือห้างร้านบริษัทมีคุณสมบัติสมควรได้รับพระราชทานตราตั้ง จะทำความขึ้นกราบบังคมทูลของพระราชทานพระบรมราชานุญาต จากนั้นให้นายกรัฐมนตรีในฐานะบังคับบัญชาสำนักพระราชวังออกตราตั้งให้และประกาศในราชกิจจานุเบกษา จากนั้นบริษัทห้างร้านจะทำเครื่องหมายตราตั้งขึ้นเอง โดยจัดทำให้ถูกต้องตามแบบกระทรวงวัง และจะใช้เครื่องหมายตราตั้งประดับ ณ ที่ทำการค้าขาย พิมพ์รูปจำลองเครื่องตราตั้งลงในกระดาด ขอบ ใบเก็บเงิน ใบเสร็จ ฉลากของ พาณิชนบัตร แฝงยานพาหนะส่งของได้

ที่สำคัญ บริษัทห้างร้านนั้นๆ ต้องบำเพ็ญตนให้อยู่ในฐานะอันดีหรือดีขึ้นไป ซึ่งลักษณะพระครุฑพ่าห์ หรือแบบที่ใช้ตราตั้งห้างดังภาพที่ 5

วัสดุสำหรับใช้ในการสร้างองค์พระครุฑ ตราตั้งห้าง และตราครุฑพ่าห์

1. ไม้ โดยในอดีตที่เทคนิคการสร้างงานปติมากรรมยังไม่เอื้ออำนวย จะใช้เป็นวิธีการแกะสลักจากไม้ ซึ่งแต่ละองค์ก็จะขึ้นอยู่ที่ฝีมือของช่าง แต่ขอเสีย ด้วย ตราครุฑพ่าห์นี้ เมื่อนำมาประดิษฐาน ก็จะต้องไว้นอกอาคาร เมื่อถูกแดด ถูกลม ถูกฝน ก็จะชำรุด และไม่สามารถที่จะบูรณะใหม่ได้ ต้องแก้ไขใหม่ทั้งองค์

2. ไฟเบอร์กราส เมื่อเทคนิคการสร้างงานปติมากรรมได้ถูกพัฒนา จึงนิยมมาสร้าง ไฟเบอร์กราส ด้วยที่ มีน้ำหนักเบา ทนต่อ สภาพอากาศ และยังบูรณะได้ง่าย แต่ก็ยังคงมีทำด้วยไม้เช่นกัน

เครื่องทรงขององค์ ตราตั้งห้าง ตราครุฑพ่าห์ โดย ยึดหลักของ เครื่องทรงของเจ้าพระยา แบบศิลปะรัตนโกสินทร์ ที่ประกอบไปด้วย (1) มงกุฎ (เทริด มงกุฎเตี้ย) (2) กรองคอ (กรองคอ หรือ นวมคอ) (3) พาดูรี (เครื่องประดับที่รัดต้นแขน) (4) ทับทรวง (เครื่องประดับสำหรับปิดหน้าอก) (5) รัตพระองค์ (เข็มขัด) และ (6) ผ้านุ่ง ไม่ได้จำกัดสี เมื่อได้รับพระบรมราชานุญาต ก็จะมีแถบบริบบัณสีเขียวมีข้อความว่า “โดยได้รับพระบรมราชานุญาต” ปรากฏด้วย (มูลนิธิที่ปี, 2559)

บทสรุป

ครุฑ ต้นแบบความดีเป็นที่ประจักษ์ พญาครุฑ เป็นสัญลักษณ์แห่งพลังอำนาจ คุณธรรม ความกตัญญูตเวทิตา และความเสียสละอันยิ่งใหญ่ จากเหตุการณ์ฝ่าฟันอุปสรรคนานัปการเพื่อชิงน้ำอมฤตมาให้พญานาค เพื่อแลกเปลี่ยนกับการปลดปล่อยมารดาให้เป็นอิสระภาพ ข้อพิสูจน์ที่บ่งบอกลักษณะนิสัยดังกล่าวของพญาครุฑ คือแม้พระนารายณ์เสด็จขึ้นจากเกษียรสมุทรเพื่อห้ามปรามพญาครุฑชิงน้ำอมฤต แต่พญาครุฑก็ยังยืนยันเจตนาที่จะช่วยเหลือมารดาอย่างถึงที่สุด แม้ต้องสละชีวิตตนก็ตาม พระนารายณ์สรรเสริญพญาครุฑบนความกตัญญูต่อมารดา และความอดทนอดกลั้นสุดกำลังที่ไม่ลี้มรสน้ำอมฤตแม้ความเป็นอมตะอยู่ตรงหน้า จึงประทานความเป็นอมตะให้พญาครุฑ และกล่าวขอต่อพญาครุฑว่า “ขอให้ท่านเป็นพาหนะของข้า ร่วมแบกรับภารกิจยิ่งใหญ่ ขอให้ท่านสถิตอยู่ที่ยอดเสาธงของข้า เพื่อท่านจะได้อยู่สูงกว่าข้า ” เหตุการณ์อันแสดงคุณธรรมที่ชัดเจนเกี่ยวกับครุฑประการนี้ ได้รับการนำเสนอผ่านแอนิเมชันในห้องจัดแสดงพื้นที่ที่สี่ อมตะเจ้าเวหา

ครุฑกับสถาบันพระมหากษัตริย์ ตามความเชื่อเทวราชาซึ่งรับมาจากอินเดีย กษัตริย์ไทยทุกพระองค์เปรียบเป็นอวตารของพระนารายณ์ ครุฑซึ่งเป็นเทพพาหนะพระนารายณ์ ถือเป็นสัญลักษณ์แทนองค์กษัตริย์ด้วย จึงนำมาใช้เป็นตราแผ่นดิน เรียก “ตราครุฑพ่าห์” เริ่มใช้นับตั้งแต่สมัยอยุธยาจวบจนรัตนโกสินทร์ ในช่วงสมัยรัชกาลที่ 4 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ใช้ครุฑเป็นเครื่องหมายระดับบนธง เรียก “ธงมหาราช” ซึ่งจะเชิญขึ้น ณ สถานที่ที่พระเจ้าอยู่หัวเสด็จประทับ ต่อมาสมัยรัชกาลที่ 5 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ใช้ “ตราอาร์ม” แทนตราแผ่นดินระยะหนึ่ง แต่ต่อมาทรงดำริว่าตราอาร์มมีความเป็นตะวันตกมากเกินไป จึงทรงพระกรุณาเปลี่ยนมาใช้พระราชลัญจกรพระครุฑพ่าห์อีกครั้ง และมีพระประสงค์ให้ใช้พระครุฑพ่าห์เป็นตราแผ่นดินสืบมาจนปัจจุบัน

ศิลปกรรม และมรดกทางวัฒนธรรมไทย ส่งผ่านถึงคนรุ่นหลังให้ตระหนักถึงคุณค่าขององค์ครุฑที่มีกับสังคม พร้อมทั้งสืบสานสัญลักษณ์แห่งความกตัญญู ความดีงาม และความซื่อสัตย์ ให้คงอยู่คู่สังคมไทยตลอดไป ผ่านการจัดแสดงที่ทันสมัย ประกอบไปด้วย 6 โซนจัดแสดง

ส่วนจัดแสดงที่ 1 โถงต้อนรับ : ทำความรู้จัก “ครุฑ” ผ่านเทคโนโลยีโลกเสมือนจริง หรือ AR

ส่วนจัดแสดงที่ 2 ครุฑพิมาน : เรียนรู้กำเนิดโลกและจักรวาล พร้อมท่องไปในแดนหิมพานต์ และที่อยู่พญาครุฑ

ส่วนจัดแสดงที่ 3 นครนาคราช : บุคนครนาคราช หรือ ถิ่นที่อยู่ของพญานาค ชมเรื่องราวศึกสายเลือดของพี่น้องต่างมารดา

ส่วนจัดแสดงที่ 4 อมตะเจ้าเวหา : รับชมแอนิเมชันแสงสีตระการตาผ่านเรื่องราวความเพียรพยายามของพญาครุฑ

ส่วนจัดแสดงที่ 5 ล้นเกล้าจอมราชัน : ตามรอย “ตราพระครุฑพ่าห์” ตัวแทนแห่งองค์กษัตริย์ที่ยังคงปรากฏครุฑเคียงข้างพระองค์เสมอ

ส่วนจัดแสดงที่ 6 ห้องจัดแสดงครุฑ : ชมความงดงามและพลังอำนาจของครุฑ ผ่านตราตั้งห้างพระราชทาน ซึ่งน้อยคนนัก ที่จะได้ชมและสัมผัสสัมผัสเสน่ห์คุณค่าเหนือกาลเวลา

จัดแสดงองค์ครุฑพระราชทานกว่า 150 องค์ ที่อัญเชิญมาจากธนาคารนครหลวงไทยกว่า 100 สาขาทั่วประเทศไทย มาประดิษฐาน ณ พิพิธภัณฑ์ครุฑ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในอนุรักษ์ศิลปกรรม และมรดกทางวัฒนธรรมไทย ส่งผ่านถึงคนรุ่นหลัง ให้ตระหนักถึงคุณค่าขององค์ครุฑที่มีกับสังคม พร้อมทั้งสืบสานสัญลักษณ์แห่งความกตัญญู ความดีงาม และความซื่อสัตย์ ให้คงอยู่คู่สังคมไทยตลอดไป ผ่านการจัดแสดงที่ทันสมัย โดยไม่เสียค่าเข้าชม เปิดให้เข้าชมทุกวันศุกร์และวันเสาร์ เวลา 10.00 – 16.30 น. จำนวน 3 รอบ เวลา 10.00-11.30 น. / 13.00 – 14.30 น. และ 15.00 -16.30 น.

เอกสารอ้างอิง

- กนกฉัตร เทวรักษ์ดา. (2565). *พญาครุฑ ตำนานความเชื่อความศรัทธาและทิศทางธุรกิจ*. (การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ดารารวรรณ เกตวัลย์. (2563). ครุฑ : คุณลักษณะแห่งผู้นำ. ใน *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ครั้งที่ 2 “นวัตกรรมสร้างสรรค์ ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”* (น. 697-706). ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- นภสร ศรีวิลาศ. (2560). *เรื่องราวของตราสัญลักษณ์จากพระเจ้าแผ่นดิน ที่แสดงบรรษัทภิบาลที่ดีแบบสมัยโบราณ*. สืบค้น 29 มกราคม 2567. จาก <https://readthecloud.co/scoop-20/>.
- ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องระเบียบการพระราชทานตราตั้งห้าง. (2482). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 56 หน้า 422*. สืบค้น 27 มกราคม 2567. จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2482/D/418.PDF>.
- พระไตรปิฎก ฉบับหลวง. (2549). *พระไตรปิฎกเล่มที่ 27 พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 19 ขุททกนิกาย ชาดก ภาค 1*. สืบค้น 14 ธันวาคม 2566. จาก <https://84000.org/tipitaka/read/?27/2387>.
- พิพิธภัณฑ์ครุฑ. (2554). *ความเชื่อและการกำเนิดจักรวาล*. สืบค้น 12 กุมภาพันธ์ 2567. จาก <https://www.museumthailand.com/th/museum/Garuda-Museum>.
- _____. (2567). *มิวเซียมไทยแลนด์*. สืบค้น 12 กุมภาพันธ์ 2567. จาก <https://www.museumthailand.com/th/museum/Garuda-Museum>.
- มูลนิธิทีทีบี. (2559). *ไฟ-ฟ้า จุดประกายเยาวชนและชุมชน*. สืบค้น 12 กุมภาพันธ์ 2567. จาก <https://www.ttbfoundation.org/th/garudamuseum/ebook/>.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2567). *ตราแผ่นดินของไทย*. สืบค้น 12 กุมภาพันธ์ 2567. จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ตราแผ่นดินของไทย>.