

JEAHS

**Journal of Educational Administration and
Human Social Sciences (JEAHS)**

วารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

ISSN 3027-7191 (Online)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2567

Vol. 2 No. 3 September - December 2024



JEAHS

Journal of Educational Administration and Human Social Sciences

(JEAHS)

วารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

ISSN 3027-7191 (Online)

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์ :

วารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ Journal of Educational Administration and Human Social Sciences (JEAHS) ISSN 3027-7191 (Online) มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาวิชาสหวิทยาการอื่นๆ

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความในวารสารอย่างเคร่งครัด โดยอ้างอิงตามรูปแบบของ APA (นาม-ปี) รวมถึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารฯ และเป็นบทความที่ไม่มีความหลายมากกว่า 25% ตามที่ถนนในโปรแกรม CopyCat ในเว็บ Thaijo2

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารฯ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความ โดยไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของวารสารฯ

กระบวนการพิจารณาบทความ :

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ 2 แบบ คือ แบบที่ 1 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

แบบที่ 2 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

ประเภทของบทความ :

เปิดรับตีพิมพ์ประเภทของบทความ คือ บทความวิจัย (Research Article) และบทความวิชาการ (Original Article)

ภาษาที่รับตีพิมพ์ :

เปิดรับบทความที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กำหนดออก :

มีกำหนดออกตีพิมพ์ 3 ฉบับ ต่อปี (ราย 4 เดือน) ดังนี้ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม- เมษายน, ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม, ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน-ธันวาคม

บรรณาธิการ :

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตาวตฺตโน, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
Phramaha Yannawat Thitavaddhano, Asst. Prof. Dr.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University

กองบรรณาธิการ :

พระเมธาวิไนยรส (สุเทพ พุทธจรรยา), รองศาสตราจารย์. ดร.
Phramedhavinaiyaros (Suthep Buddhachanya), Assoc. Prof. Dr.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย Mahamakut Buddhist University

ศาสตราจารย์ ร.ท. ดร.บรรจบ บรรณรุจิ Professor Lt. Dr.Banjob Bannaruji
นักวิชาการอิสระ Independent Academic

รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวย เดชชัยศรี Assoc. Prof. Dr.Amnuay Detchaisri
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา Bansomdejchaopraya Rajabhat University

รองศาสตราจารย์ ดร.อานาจ บัวศิริ Assoc. Prof. Dr.Amnaj Buasiri
นักวิชาการอิสระ Independent Academic

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล Assoc. Prof. Dr.Marut Patphol
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ Srinakharinwirot University

ดร.เสนห์ เดชะวงศ์ Dr.Saneh Dechawongse
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย Mahamakut Buddhist University

ดร. กฤษณา นันทเพ็ชร Dr.Krisda Nantapetch
มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University, Thailand

ดร.ลำพอง กลมกุล Dr.Lampong Klomkul
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

ดร.ไพโรจน์ กันตพงษ์ Dr.Phairoat Kanthapong
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม Chandrakasem Rajabhat University

ฝ่ายประสานงานและจัดการวารสาร :

ดร.ศุภฤติญา ศรีคำไทย
ดร.ณัฐนิชา ปัญญาธิภา

ดร.อรุณรัตน์ วิไลรัตนกุล
นางสาวณฐา ธาดากิตติชัย

ติดต่อ :

วารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์
15 ซอยอยู่วิทยา10 แขวงกระทุ่มราย เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร 10530
โทร. 0955426695 E-mail: yannawat8@gmail.com
<https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JEAHS/>

วารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

Journal of Educational Administration and Human Social Sciences (JEAHS)



บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ Journal of Educational Administration and Human Social Sciences (JEAHS) ฉบับนี้เป็น ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2567 ประกอบด้วยบทความวิจัยและบทความวิชาการ โดยกองบรรณาธิการได้ตระหนักถึงคุณภาพวารสารตามกรอบการประเมินคุณภาพวารสารเป็นอย่างดีจึงได้คัดเลือกกลั่นกรองบทความให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI

กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้เขียนบทความที่เป็นนักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจเขียนบทความเพื่อลงตีพิมพ์ และหวังว่าจะได้รับความสนใจจากผู้เขียนบทความทุกท่านในโอกาสต่อไป และกองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้อนุเคราะห์ในการอ่านประเมินต้นฉบับ

สุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่า บทความที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารจะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่าน และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางการศึกษาใหม่ให้เกิดขึ้น หากท่านผู้อ่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาวารสารให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณและยินดีปรับปรุงเพื่อพัฒนาวารสารให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
บรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

สารบัญ

หน้า

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัย (Research Articles)

- ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1-9
ACADEMIC LEADERSHIP NEEDS FOR ADMINISTRATORS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS
UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
ชนากร ศาสตร์สกุล Chanakorn Satsagul
บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart

บทความวิชาการ (Academic Articles)

- หลักพุทธธรรมกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 10-25
BUDDHIST PRINCIPLES AND STUDENT SUPPORT SYSTEMS IN 21ST CENTURY
EDUCATIONAL INSTITUTIONS
ฐิติพร พิมพ์ชัย Thitiporn Pimchai
- การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคสังคมดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 26-37
STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL SOCIETY ERA
BASED ON THE FOUR DIVINE STATES OF MIND
ฉลอง ศิริเพ็ง Chalong Siripeng
- การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษายุคดิจิทัล 38-51
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES
IN DIGITAL AGE EDUCATIONAL INSTITUTIONS
ธีรทัศน์ ปิติภาคย์พงษ์ Teerathat Pitipakpong

สารบัญ

หน้า

ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารการศึกษายุคดิจิทัล

52-62

ARTIFICIAL INTELLIGENCE FOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION IN THE DIGITAL AGE

สวანภา ต่วนภูษา Svagnabha Tuanpusa

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา*

ACADEMIC LEADERSHIP NEEDS FOR ADMINISTRATORS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

^[1]ชนากร ศาสตรัสกุล Chanakorn Satsagul ^[2]บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart

^[1] ^[2]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: beebeen02@gmail.com

Article Received: December 06, 2024. Revised: December 21, 2024. Accepted: December 23, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 278 คน มีเครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ อันดับที่ 1 การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อันดับที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันดับที่ 3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน อันดับที่ 4 การพัฒนาวิชาชีพครู และอันดับที่ 5 การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aims to study the need for academic leadership of school administrators under the Office of the Primary Education Area. The research is quantitative by using a questionnaire with a sample group of 278 primary school teachers. The research instrument is a questionnaire. The data were analyzed using basic statistics, namely frequency, percentage, mean, standard deviation, and need value.

The research results found that the need for academic leadership of school administrators under the Office of the Primary Education Area had the highest need index, which was ranked 1st as curriculum management and learning management, 2nd as having a vision, goals, and missions for developing the quality of education, 3rd as supervision,

*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของชุดนิพนธ์เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

supervision, monitoring, and evaluation of teaching management, 4th as teacher professional development, and 5th as creating a learning atmosphere and culture, respectively.

Keywords: Academic Leadership; Administrators; Primary School

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นปัจจัยในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด และคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลในสังคมหากดำเนินการจัดการศึกษาที่ดีให้แก่เยาวชนได้ครบถ้วนอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม สมองความต้องการของเยาวชนทุกๆ ด้านสังคมของประเทศนั้นๆ ก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถรักษาความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงของประเทศไว้ได้และพัฒนาให้ก้าวหน้าได้ตลอดไปการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพซึ่งคนดีมีคุณภาพก็ย่อมจะส่งผลให้สังคมและประเทศชาติ มีความเจริญก้าวหน้าและหน่วยงานที่รับผิดชอบและมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนก็คือสถานศึกษาโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษาให้จัดการศึกษาได้หลากหลายรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในมาตรา 15 และ มาตรา 24 - 30 ว่าด้วยการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมาตรา 39-40 ให้กระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหาร บุคคล และการบริหารทั่วไป สถานศึกษาหรือโรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ และจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นคนดีเป็นคนเก่งและมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับหลักการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 4 ประการคือหลักการยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ และหลักความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2550) ซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารวิชาการเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นสิ่งชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ ถ้ามองในด้านกระบวนการดำเนินงานเป็นการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนการประเมินผลการสอนเพื่อให้เป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน (นาวา สุขรัมย์, 2550)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมและเป็นที่ยอมรับทั้งมีความฉลาดทางสติปัญญา ทางอารมณ์ รวมทั้งปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับจรัสอติวิทยากรณ์ (2554) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่ต้องจัดการศึกษา หากจะพัฒนาคุณภาพเยาวชนให้บรรลุผลเป้าหมายจะต้องพัฒนาการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานวิชาการ เพราะงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของโรงเรียนและเป็นงานที่เกี่ยวกับคุณภาพของการจัดการศึกษา การบริหารงานวิชาการใน

สถานศึกษาจึงเป็นการบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำภาวะผู้นำทางวิชาการมาใช้ก็จะเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อีกประการหนึ่ง การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างมีแผนและจัดทำเป็นแผนงานไว้อย่างชัดเจน ทั้งเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและต้องมุ่งตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาจุดมุ่งหมายการพัฒนาภาวะผู้นำทางการวิชาการเพื่อส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการได้แก่ ด้านความรู้เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านภาระหน้าที่เป็นภาระหน้าที่และเทคนิควิธีการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านทักษะเป็นทักษะความเป็นผู้นำและทักษะด้านเทคนิค ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ การฝึกปฏิบัติ การประเมินผลการดำเนินการ และการวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนา (ปราณี แสันทวิสุข, 2547)

จากผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ 2564 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า การประเมินที่ต้องปรับปรุง คือ มาตรฐานที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 5 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีผลงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ อยู่ในระดับคุณภาพ “ปรับปรุง” โดยมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องเร่งกำหนดกลยุทธ์ มาตรการ แนวทางพัฒนา เร่งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอผลงานเข้ารับการประเมินที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเสนอผลงานเข้ารับการประเมินในระดับต่างๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีที่หลากหลายต่อไป นอกจากนี้ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 พบว่า คุณภาพผู้เรียนด้านความสามารถด้านคณิตศาสตร์และด้านความสามารถด้านภาษาไทยมีผลการประเมินรวมทั้ง ๒ ด้านลดลง ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในการทดสอบระหว่างปีการศึกษา 2563-2564 พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษและวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยลดลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2564) ปัญหาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกที่มีความสำคัญในการกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนคุณภาพพัฒนาสถานศึกษา สามารถนำผลที่ศึกษาไปเป็นส่วนหนึ่งของการมีภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพเร่งยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายที่เกี่ยวข้องทุกระดับและตอบสนองสภาพปัญหาความต้องการสภาพบริบทของหน่วยงาน มุ่งเน้นให้องค์กรสู่ความเป็นเลิศ ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีรูปแบบการบริหารราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 37 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการจัดการศึกษา ในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทั้งหมด 89 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 6 อำเภอ คือ 1) อำเภอเมืองสิงห์บุรี มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 13 โรงเรียน 2) อำเภอบางระจัน มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 16 โรงเรียน ๓) อำเภอบางระจัน มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 15 โรงเรียน 4) อำเภอพรหมบุรี มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 12 โรงเรียน 5) อำเภอท่าช้าง มีโรงเรียนในสังกัด

จำนวน 7 โรงเรียน 6) อำเภอนิคมพัฒนา มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 26 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2565) ในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้ระบุจุดแข็งและโอกาสของโรงเรียนในสังกัดคือ มีสถานศึกษาในสังกัดครอบคลุมพื้นที่บริการและการคมนาคมสะดวก ส่งผลต่อการให้บริการทางการศึกษากับประชากรวัยเรียนได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียมครอบคลุมทุกพื้นที่ มีนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วน ส่งผลให้มีการใช้เทคโนโลยีในการดำรงชีวิตด้วยรูปแบบที่หลากหลาย รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น และจากผลการประเมินของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้รายงานผลการจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัด จำนวน 89 โรงเรียน โดยมีผลการประเมินตามสภาพจริงด้านการจัดการศึกษาซึ่งมีปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ดังนี้ ด้านผู้เรียน พบว่า ปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้านครู มีครูผู้สอนบางส่วน ไม่ปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการสอนให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรบางส่วนขาดทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนปัจจุบันที่ต้องใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ด้านการติดตามประเมินผลบุคลากรภายหลังจากการพัฒนาพบว่า คุณภาพการศึกษายังไม่เป็นระบบและไม่สามารถดำเนินการได้อย่างจริงจัง และไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการนำผลการประเมินการพัฒนาไปใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นด้านที่สำคัญที่สุด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนหนึ่ง ส่วนใหญ่ยังขาดภาวะผู้นำทางด้านวิชาการในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ได้พัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงาน ทั้งด้านการบริหารงานและการบริหารวิชาการ ทำให้ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาวะเสี่ยง รวมถึงความตระหนักในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ขาดการวางแผนอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้ง การทำงานมีอุปสรรค การแก้ไขปัญหาที่ยากซับซ้อน ล่าช้า บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ และกลัวไม่กล้าเปลี่ยนแปลง ไม่ยอมรับสิ่งใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อันสืบเนื่องมาจากการขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อันจะเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประเด็นที่ศึกษา
 - 1.1 ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. วิธีการศึกษา
 - 2.1 เอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2 แจกแบบสอบถาม

3. แหล่งข้อมูล
 - 3.1 หนังสือ เอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเว็บไซต์
 - 3.2 เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
4. เครื่องมือที่ใช้
 - 4.1 แบบบันทึกข้อมูล สรุปผลจากการค้นคว้าเอกสาร
 - 4.2 แบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
5. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 5.1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง
 - 5.2 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 961คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970)
6. วิธีเก็บข้อมูล
 - 6.1 ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
7. วิเคราะห์ข้อมูล
 - 7.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 1 การจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวม

ด้าน	ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	I	D	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
1	การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.25	3.75	0.132	2
2	การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.61	3.62	0.274	1
3	การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน	4.25	3.77	0.125	3
4	การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้	4.24	3.79	0.119	5
5	การพัฒนาวิชาชีพครู	4.27	3.80	0.122	4
	รวม	4.32	3.75	0.154	

จากตารางที่ 1 พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีผลความต้องการจำเป็นทุกด้าน $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.119-0.274 ในภาพรวม $PNI_{Modified} = 0.154$ ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.274$) รองลงมา อันดับที่ 2 คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.132$) อันดับที่ 3 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{Modified} = 0.125$) อันดับที่ 4 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ($PNI_{Modified} = 0.122$) และอันดับที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.119$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ รองลงมา อันดับที่ 2 คือ การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันดับที่ 3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน อันดับที่ 4 การพัฒนาวิชาชีพครู และอันดับที่ 5 การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งจากผลการวิจัยพบด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เป็นเพราะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่จะต้องมีการบริหารจัดการภายในของสถานศึกษา สามารถพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล ปัจจัยที่เกื้อหนุนในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ชุมชน และพัฒนาท้องถิ่นเข้าด้วยกันอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาสู่การปรับปรุงหลักสูตรและการพัฒนาการเรียนการสอนของครู จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการใช้หลักสูตรแผนการจัดการเรียนรู้ โครงสร้างหลักสูตร สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เน้นความร่วมมือประสานพลังแห่งความรู้ ความสามารถ โดยนำชุมชน ราษฎร์ ข้าราชการ และองค์กรทางการศึกษา และองค์กรทางสังคมเข้าสู่สถานศึกษาเป็นการสร้างเครือข่ายทางวิชาการเพื่อการพัฒนาการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้และสามารถบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (Curriculum and instruction Management) ให้มีความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เน้นออกแบบ สร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประสานงานหลักสูตร ติดตาม กำกับดูแลการใช้หลักสูตรกระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของสกล คามบุศย์, เฉลย ภูมิพันธ์ และธันยาภรณ์ พาพลงาม (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่นักวิชาการส่วนใหญ่ยอมรับสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนด้านความรู้ และความสอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของโกศิษฐ์ เปลรินทร์ (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วยองค์ประกอบการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมบริหารงานโดยการร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้คือความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำวิชาการ ซึ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้มน้าวจิตใจบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบภาวะผู้นำวิชาการ 5 ด้าน โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ได้แก่

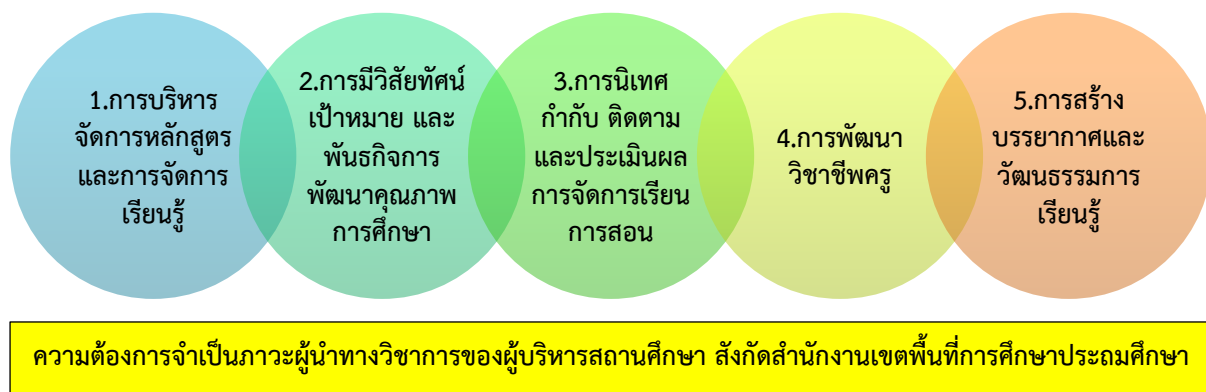
อันดับที่ 1 การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ คือ การบริหารจัดการหลักสูตร การบริหารการจัดการเรียนรู้ และการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้

อันดับที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การให้ความสำคัญสูงสุดต่องานวิชาการ

อันดับที่ 3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน คือ การนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การจัดการเรียนการสอน

อันดับที่ 4 การพัฒนาวิชาชีพครู คือ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครู การปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การสร้างแรงจูงใจ

และอันดับที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ การส่งเสริมบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเสริมสร้าง และรักษาสัมพันธภาพที่ดี การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาหรือการเรียนรู้ 2) มีความรอบรู้

เกี่ยวกับรูปแบบการสอนอย่างหลากหลายที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) นำผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 ดังนั้น ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถโดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน

2.2 ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพในบริบทและสภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อจะได้ทราบสภาพการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและทิศทางของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- โกศิษฐ์ เปลรินทร์. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐนิตนันท์ ทวีกระแสนร์. (2557). การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสทวิทยาเขตเวียงร้อยคำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธานินท์ ศิลปจารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นาวา สุขรมย์. (2550). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: แอล.ที.เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.
- ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ. (2548). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. รายงานวิจัย. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ปราณี แสนทวีสุข. (2547). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วีรยุทธ์ ชาดะกาญจน์. (2551). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: วีพรีน.
- สกล คามบุศย์, เฉลย ภูมิพันธ์ และธัญยาภรณ์ พาพลงาม. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. (2564). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2564. แหล่งที่มา https://policy.singprimary.go.th/report_budget/peport65 สืบค้นเมื่อ 1 ก.พ. 2566.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. แหล่งที่มา <https://policy.singprimary.go.th/plan/plan65> สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2566.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. (2565). สารสนเทศทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565. แหล่งที่มา https://policy.singprimary.go.th/inform_m/EI65 สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2566.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- Keeves, Peter J. (1988). *Model and Model Building: Educational Research Methodology and Measurement : An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607–610.

หลักพุทธธรรมกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 BUDDHIST PRINCIPLES AND STUDENT SUPPORT SYSTEMS IN 21ST CENTURY EDUCATIONAL INSTITUTIONS

จิตติพร พิมพ์ชัย Thitiporn Pimchai
โรงเรียนวัดรางบัวทอง Watrangbuatong School, Thailand
Corresponding Author E-mail: titipornpimchai@gmail.com

Article Received: October 07, 2024. Revised: December 19, 2024. Accepted: December 22, 2024.

บทคัดย่อ

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนความสำเร็จของนักเรียน เมื่อรวมกับการนำหลักพุทธธรรมได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 มาเชื่อมโยงเข้ากับทฤษฎีการศึกษาต่างๆ แสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรมในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยฉันทะ (ความพอใจ) สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ผ่านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการให้คำปรึกษาที่เสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง วิริยะ (ความเพียร) ปลูกฝังความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ผ่านการส่งเสริมการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ และการให้คำปรึกษาที่ช่วยพัฒนาทักษะการจัดการกับอุปสรรค จิตตะ (ความตั้งใจ) ส่งเสริมสมาธิและความตั้งใจในการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่ท้าทาย และการฝึกสมาธิ และวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และประเมินผลผ่านการกระตุ้นให้นักเรียนตั้งคำถาม และการให้คำปรึกษาที่เน้นการสะท้อนความคิดการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เข้ากับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีกรอบแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนอย่างรอบด้าน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุขและเอื้ออาทรต่อทุกคน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน; สถานศึกษา; ศตวรรษที่ 21; อิทธิบาท 4

ABSTRACT

Student support systems play an important role in supporting student success. When combining with the application of Buddhist principles which is the 4 Iddhipāda principles (Basis for success) to connect with various educational theories, it shows a concrete application in the student care and support system; Chanda (Satisfaction) inspires learning through creating an environment that is conducive to learning and counseling that builds self-confidence and perseverance. Viriya (Perseverance) cultivates a commitment to learning through promoting practical learning and counseling to develop skills in dealing with obstacles. Citta (Intention) promotes concentration and willingness to learn through challenging activities and practicing meditation and Vimaṃsā (Contemplation) promotes analytical thinking and evaluation through encouraging students to ask questions and counseling that focuses on reflection on the integration of the 4 Iddhipāda (Basis for success) into the student care and support

systems. It will help teachers and educational personnel to have a clear conceptual framework and guidelines for taking care of students effectively leading to the development of students' quality of life in an all-round way and creating a learning society that is happy and caring for everyone. This will lead to further development of the quality of education in Thailand.

Keywords: Student Support Systems; Educational Institutions; 21st Century; 4 Iddhipāda

บทนำ

การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนามนุษย์และสังคม โดยทำหน้าที่บ่มเพาะความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ ในระดับปัจเจกบุคคล การศึกษาช่วยให้บุคคลมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต สามารถประกอบอาชีพ สร้างรายได้ และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ การศึกษายังช่วยส่งเสริมสติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะในการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จ (ภัทรารุณ มีทรัพย์มัน, 2556) ในระดับสังคม การศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและยั่งยืน สังคมที่มีการศึกษาที่ดีจะเต็มไปด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และมีศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ นอกจากนี้ การศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคม ช่วยให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี มีรายได้ที่มั่นคง และสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ในบริบทของโลกยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย การศึกษาจึงยิ่งมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น การศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยเตรียมความพร้อมให้แก่เยาวชนในการรับมือกับความท้าทายต่างๆ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาจึงไม่เพียงแต่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ทุกคนพึงได้รับเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ทั้งปัจเจกบุคคลและสังคมโดยรวมอีกด้วย การศึกษาในยุคปัจจุบันยังต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะการสื่อสาร ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญต่อการทำงานในยุคดิจิทัล (World Economic Forum, 2020) การศึกษาจึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของเยาวชนให้เติบโตเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมและประเทศชาติไปข้างหน้า อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพนั้นมิได้เกิดขึ้นจากการถ่ายทอดความรู้ในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องอาศัยการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างรอบด้าน เพื่อให้พวกเขาสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดเนื่องจากนักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านภูมิหลัง สภาพแวดล้อม ความถนัด และความต้องการเฉพาะบุคคล การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความเอาใจใส่และเข้าใจถึงความแตกต่างเหล่านี้ จะช่วยให้นักเรียนรู้สึกได้รับการยอมรับและมีความมั่นใจในการเรียนรู้มากขึ้น นอกจากนี้ การดูแลช่วยเหลือยังช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่อาจส่งผลกระทบต่อ การเรียนและการพัฒนาการของนักเรียน เช่น ปัญหาการเรียน ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพจิต และปัญหาพฤติกรรมต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) การศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้นไม่

เพียงแต่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่างๆ ในตัวนักเรียน เช่น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ และความเป็นพลเมืองที่ดี การดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิดจะช่วยส่งเสริมและปลูกฝังคุณลักษณะเหล่านี้ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษา, 2563) ในปัจจุบัน สังคมไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างรวดเร็ว การดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงต้องปรับตัวให้เท่าทันสถานการณ์ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ตัวอย่างเช่น การให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการรับมือกับเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา และการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้ตลอดชีวิต (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2564) การดูแลช่วยเหลือนักเรียนถือเป็นภารกิจร่วมกันของทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมโดยรวม เมื่อทุกฝ่ายร่วมมือกันอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างเต็มที นำไปสู่การศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืน ซึ่งจะเป็รากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่ได้เป็นเพียงการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตในโลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย การดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้ในการสร้างสรรค์ระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของนักเรียนแต่ละคน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เท่าทันกับยุคสมัย โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโตอย่างรอบด้านของนักเรียนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ระบบนี้ต้องไม่เพียงแต่แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังต้องมุ่งเน้นการป้องกันและส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนในระยะยาวอีกด้วย ความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในศตวรรษที่ 21 นั้นมีมากมาย ตั้งแต่การช่วยให้นักเรียนมีความสุขและมีความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ ไปจนถึงการส่งเสริมทักษะชีวิตและทักษะทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตในสังคมยุคใหม่ นอกจากนี้ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพของนักเรียน ในยุคที่เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารมีบทบาทสำคัญอย่างมาก ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนต้องสามารถปรับตัวและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเหล่านี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างทั่วถึงและทั่วถึง นอกจากนี้ การทำงานร่วมกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชนก็เป็สิ่งสำคัญในการสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งและยั่งยืน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 จึงไม่ใช่เพียงแค่เครื่องมือในการแก้ปัญหา แต่เป็นกลไกสำคัญในการสร้างสรรค์อนาคตของชาติ ผ่านการพัฒนาศักยภาพของเยาวชนให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ มีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทาย และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมและประเทศชาติต่อไป

จากการศึกษาที่เปรียบเสมือนแสงสว่างนำทางชีวิต มุ่งหวังให้ผู้เรียนเติบโตเป็นคนดีและคนเก่ง แต่การจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยมากกว่าเพียงการถ่ายทอดความรู้ในตำรา การดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขประตูสู่ศักยภาพที่แท้จริงของพวกเขา และในบริบทนี้ หลักพุทธธรรม อันเป็นภูมิปัญญาอันล้ำค่าของพระพุทธศาสนา สามารถเป็นเครื่องนำทางที่ทรงคุณค่า นำพาการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไปสู่ความสมบูรณ์อย่างแท้จริง หลักพุทธธรรมมากมายล้วนสามารถประยุกต์ใช้ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นหลักแห่งศีล สมาธิ ปัญญา หรือหลักอิทธิบาท 4 ที่

มุ่งเน้นความเพียรพยายามในการพัฒนาตนเอง อย่างไรก็ตาม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของนักเรียนแต่ละคน ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม การดูแลช่วยเหลือที่ตอบสนองความต้องการเหล่านี้อย่างครอบคลุม จะช่วยให้นักเรียนรู้สึกถึงความอบอุ่น การยอมรับ และความเข้าใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ในบรรดาหลักพุทธธรรมทั้งหลาย หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความรักใคร่ชอบพอนั่น) วิริยะ (ความขยันหมั่นเพียร) จิตตะ (ความเอาใจใส่ฝักใฝ่) และ วิมังสา (ความหมั่นสอดส่องในเหตุผล) เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้เพื่อให้บุคคลนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหลักธรรมนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2558) ดังนี้

- 1) ฉันทะ (ความรักใคร่ชอบพอนั่น) ในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีความรักและความเมตตาต่อนักเรียน มีความปรารถนาดีที่จะช่วยให้นักเรียนมีความสุขและประสบความสำเร็จในการเรียนและการดำเนินชีวิต เมื่อครูมีความรักและความเข้าใจในตัวนักเรียน จะทำให้เกิดความผูกพันและความไว้วางใจซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 2) วิริยะ (ความขยันหมั่นเพียร) การดูแลช่วยเหลือนักเรียนต้องอาศัยความขยันหมั่นเพียรและความอดทน เนื่องจากนักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านพื้นฐานทางครอบครัว สภาพแวดล้อม และความสามารถในการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความมุ่งมั่นในการศึกษาและทำความเข้าใจนักเรียนแต่ละคนอย่างละเอียด เพื่อที่จะสามารถให้การช่วยเหลือและสนับสนุนที่เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนแต่ละคนได้
- 3) จิตตะ (ความเอาใจใส่ฝักใฝ่) การดูแลช่วยเหลือนักเรียนต้องอาศัยความเอาใจใส่และความทุ่มเทอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องคอยติดตามและสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนอย่างใกล้ชิด รับฟังปัญหาและความต้องการของนักเรียนด้วยความตั้งใจ และพร้อมที่จะให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อนักเรียนต้องการ และ
- 4) วิมังสา (ความหมั่นสอดส่องในเหตุผล) การดูแลช่วยเหลือนักเรียนต้องอาศัยการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา พิจารณาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินงาน เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลือที่เหมาะสมและมีคุณภาพ นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างเต็มที่ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุขและเอื้ออาทรต่อทุกคน

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เปรียบเทียบกับหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วยฉันทะ (ความรักใคร่ชอบพอนั่น), วิริยะ (ความขยันหมั่นเพียร) จิตตะ (ความเอาใจใส่ฝักใฝ่) และวิมังสา (ความหมั่นสอดส่องในเหตุผล) ศึกษาผลลัพธ์ของการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การศึกษาค้นคว้านี้จะนำไปสู่ความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (Student Support Systems) เป็นโครงสร้างที่สำคัญในบริบทของการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบนี้มีความหลากหลายและครอบคลุมหลายด้าน อาทิเช่น การสนับสนุนทางการศึกษา การให้คำปรึกษา และการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่นักเรียนอาจเผชิญ ดังนี้

1. ทฤษฎีการสนับสนุนทางการศึกษา

หนึ่งในทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนคือทฤษฎีการสนับสนุนทางการศึกษา (Educational Support Theory) ซึ่งเน้นการจัดการและการจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีนี้เน้นการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม เช่น อาจารย์ผู้สอนที่มีคุณภาพ การฝึกอบรมเพิ่มเติม และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา (Baker, S., & Jones, W., 2020)

ทฤษฎีเชื่อมโยงของธอร์นไดค์ (Thorndike's Connected Theory) ธอร์นไดค์ (Thorndike) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันในกลุ่มพฤติกรรมนิยม ได้นำเสนอทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ ทฤษฎีการเชื่อมโยง (Connectionism Theory) ซึ่งกล่าวถึงการเรียนรู้ว่าเกิดจากการสร้าง "พันธะ" หรือ "การเชื่อมโยง" ระหว่างสิ่งเร้า (Stimulus) และ การตอบสนอง (Response) โดยกระบวนการเรียนรู้จะเกิดขึ้นผ่านการ ลองผิดลองถูก (Trial and Error) จนกว่าจะพบการตอบสนองที่เหมาะสมและนำไปสู่ความสำเร็จหรือผลลัพธ์ที่น่าพอใจ

ทฤษฎีและแนวคิดของกลุ่มเกสตัลท์ (Gestalt) นี้ถือกำเนิดขึ้นโดยนักจิตวิทยาชาวเยอรมันในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ราวปี ค.ศ. 1912 โดยมีบุคคลสำคัญ เช่น Max Wertheimer, Wolfgang Köhler, Kurt Koffka และ Kurt Lewin เป็นผู้นำกลุ่ม กลุ่มเกสตัลท์มีแนวคิดหลักว่า การเรียนรู้เกิดจากการจัดระเบียบประสบการณ์ต่างๆ ที่กระจัดกระจายให้มีความเป็นองค์รวมก่อน แล้วจึงพิจารณาองค์ประกอบย่อยหรือส่วนย่อยต่อไป (สมชาย รัตนทองคำ, 2556)

ทฤษฎีอนุกรมวิธานของบลูม (Bloom's Taxonomy) ได้รับการพัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. 1956 โดยเบนจามิน บลูม นักการศึกษาชาวสหรัฐอเมริกา ซึ่งเสนอว่าการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน โดยเริ่มจากระดับง่ายไปสู่ระดับยากที่ซับซ้อนมากขึ้น บลูมได้จำแนกจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เกี่ยวข้องกับกระบวนการคิดและความรู้ความเข้าใจ มี 6 ระดับ ได้แก่ ความรู้ (Remembering), ความเข้าใจ (Understanding), การนำไปใช้ (Applying), การวิเคราะห์ (Analyzing), การสังเคราะห์ (Evaluating), และการประเมินค่า (Creating) ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ค่านิยม และความรู้สึก มี 5 ระดับ ได้แก่ การรับรู้ (Receiving), การตอบสนอง (Responding), การเห็นคุณค่า (Valuing), การจัดระบบ (Organizing), และการสร้างลักษณะนิสัย (Characterizing) และด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เกี่ยวข้องกับทักษะการเคลื่อนไหวและการปฏิบัติ มี 5 ระดับ ได้แก่ การรับรู้ (Perception), การเตรียมพร้อม (Set), การตอบสนองอย่างมีทิศทาง (Guided Response), การตอบสนองอย่างคล่องแคล่ว (Mechanism), การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex Overt Response), การปรับเปลี่ยน (Adaptation), และการริเริ่มสร้างสรรค์ (Origination) อนุกรมวิธานของบลูม ถือเป็นทฤษฎีสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ที่ชัดเจนสำหรับผู้เรียน และเป็นประโยชน์อย่างมากในการออกแบบและจัดทำแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (ทรูปลูกปัญญา, 2563)

2. ทฤษฎีการให้คำปรึกษา (Counseling Theory)

ทฤษฎีการให้คำปรึกษา เป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่สำคัญในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเฉพาะทฤษฎีของ Carl Rogers ซึ่งเน้นการให้คำปรึกษาที่เป็นแบบเปิดกว้างและไม่ตัดสิน (Non-Directive Counseling) โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถเข้าใจตนเองและพัฒนาความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (Rogers, C., 2016) นอกจากนี้ ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบพัฒนา (Developmental Counseling Theory) ยังเน้นการสนับสนุนการพัฒนาตนเองตามขั้นตอนชีวิตของนักเรียน (Schmidt, S., & Gannon, T., 2018)

3. ทฤษฎีความต้องการของนักเรียน (Student Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการของนักเรียน มีการเสนอว่า นักเรียนมีความต้องการที่หลากหลายทั้งทางด้านอารมณ์ สังคม และการศึกษา โดยทฤษฎีของ Maslow's Hierarchy of Needs สามารถนำมาใช้เพื่ออธิบายการจัดการความต้องการพื้นฐานของนักเรียน เช่น ความต้องการความปลอดภัย ความรักและการยอมรับ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่

4. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ (Constructivist Learning Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ (Constructivist Learning Theory) ของ Jean Piaget และ Lev Vygotsky เน้นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์และการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ทฤษฎีนี้ช่วยอธิบายถึงความสำคัญของการสนับสนุนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์ของนักเรียน (Vygotsky, L., 1978) การมีการสนับสนุนจากครูและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมสามารถส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Piaget, J., 1973)

5. ระบบดูแลช่วยเหลือแบบหลายชั้น (Multi-Tiered System of Supports - MTSS)

ระบบดูแลช่วยเหลือแบบหลายชั้น (MTSS) เป็นกรอบงานที่ใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน ระบบนี้ประกอบด้วย การสนับสนุนในระดับพื้นฐาน (Tier 1) สำหรับนักเรียนทั้งหมด การสนับสนุนระดับกลาง (Tier 2) สำหรับนักเรียนที่ต้องการการช่วยเหลือเพิ่มเติม และการสนับสนุนระดับเฉพาะ (Tier 3) สำหรับนักเรียนที่ต้องการการสนับสนุนพิเศษ ระบบ MTSS ช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดการกับความต้องการที่หลากหลายของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Sugai, G., & Simonsen, B., 2022)

สามารถสรุปทฤษฎีต่างๆ ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยแต่ละทฤษฎีมีมุมมองและเน้นย้ำถึงปัจจัยที่แตกต่างกันไป ดังนี้

1. ทฤษฎีการสนับสนุนทางการศึกษา เน้นการจัดสรรทรัพยากร เช่น ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเชื่อมโยงกับทฤษฎีอื่น ๆ เช่น ทฤษฎีการเชื่อมโยงของธอร์นไดค์, ทฤษฎีเกสตัลท์, และอนุกรมวิธานของบลูม

2. ทฤษฎีการให้คำปรึกษา การพัฒนาตนเองของนักเรียน โดยเฉพาะทฤษฎีของ Carl Rogers ที่เน้นการให้คำปรึกษาแบบไม่ตัดสิน และการพัฒนาตามขั้นตอนชีวิตจากทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบพัฒนา

3. ทฤษฎีความต้องการของนักเรียน ด้านความหลากหลายของความต้องการ ทั้งด้านอารมณ์ สังคม และการศึกษา ด้วยการใช้อธิบายความสำคัญของความต้องการพื้นฐานในการเรียนรู้

4. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ จากการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการสร้างความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน เน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ทั้งกับครูและเพื่อน

5. ระบบดูแลช่วยเหลือแบบหลายชั้น (MTSS) เป็นกรอบการทำงานที่ใช้ในการสนับสนุนนักเรียนทุกคน และการให้การสนับสนุนที่หลากหลาย ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีเหล่านี้ช่วยให้เราเข้าใจถึงกระบวนการเรียนรู้ ความต้องการของนักเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการออกแบบและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยระบบ MTSS เป็นตัวอย่างหนึ่งของการนำทฤษฎีต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริง

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทั้งในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยมีทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องหลากหลาย ครอบคลุมตั้งแต่การสนับสนุนทางการศึกษา การให้คำปรึกษา ไปจนถึงการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่นักเรียนอาจพบเจอ ประกอบด้วยทฤษฎีการสนับสนุนทางการศึกษา เน้นการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เช่น การมีครูผู้สอนที่มีคุณภาพ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการฝึกอบรมเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญอื่นๆ ที่ช่วยให้เข้าใจกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ทฤษฎีความต้องการของนักเรียน ชี้ให้เห็นว่า นักเรียนมีความต้องการที่หลากหลาย ทั้งทางด้านอารมณ์ สังคม และการศึกษา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ช่วยอธิบายการจัดการความต้องการพื้นฐานของนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ, ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ของ Piaget และ Vygotsky เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยมีการสนับสนุนจากครูและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเป็นปัจจัยส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือแบบหลายชั้น (MTSS) เป็นกรอบการทำงานที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของนักเรียนทุกคน โดยสรุป ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นระบบที่สำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนในทุกด้าน ทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องช่วยให้เราเข้าใจถึงความต้องการและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างแท้จริง

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เด็กๆ ได้พัฒนาศักยภาพทั้งด้านการเรียนรู้และด้านอื่นๆ อย่างเต็มที่ หัวใจสำคัญของระบบนี้คือ การเข้าใจความต้องการของนักเรียนแต่ละคน ซึ่งแตกต่างกันไป ทั้งด้านอารมณ์ สังคม และการเรียนรู้ ทฤษฎีต่างๆ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ช่วยให้เราเห็นภาพรวมของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ นอกจากนี้ ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Piaget และ Vygotsky ก็มีส่วนสำคัญในการอธิบายกระบวนการเรียนรู้ของเด็กๆ ซึ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แนวทางการดำเนินงาน ที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ระบบดูแลช่วยเหลือแบบหลายชั้น (MTSS) ซึ่งเป็นกรอบการทำงานที่ช่วยสนับสนุนนักเรียนทุกคนให้ประสบความสำเร็จ โดยจะให้การสนับสนุนที่แตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละบุคคล องค์ประกอบสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ดี ได้แก่ 1) ทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) การให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้นักเรียนแก้ไขปัญหาและพัฒนาตนเอง และ 3) การจัดการกับปัญหา การเข้าใจและแก้ไขปัญหาที่นักเรียนกำลังเผชิญอยู่ สรุปได้ว่าระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นระบบที่ครอบคลุมและซับซ้อน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการส่งเสริมให้เด็กๆ ทุกคนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ การนำทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ มาประยุกต์ใช้ จะช่วยให้เราสามารถออกแบบและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างแท้จริง

ความสำคัญของหลักการบริหารด้วยอิทธิบาท 4

หลักอิทธิบาท 4 นั้นมีความสำคัญต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในหลายๆ ด้าน เริ่มจาก "ฉันทะ" ที่เน้นการสร้าง ความสนใจและความรักในสิ่งที่นักเรียนทำ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนเพื่อให้พวกเขามุ่งมั่นพัฒนาและเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่เป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ การมี "วิริยะ" ซึ่งหมายถึงความพยายามและความขยันหมั่นเพียร ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่ความสำเร็จในด้านการเรียนรู้ "จิตตะ" ซึ่งหมายถึงการตั้งใจแน่วแน่และมีสมาธิ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการการเรียนรู้ของนักเรียน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยเสริมสร้างสมาธิและการตั้งใจให้กับนักเรียนจะช่วยให้ นักเรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ สุดท้าย "วิมังสา" หมายถึงการพิจารณาไตร่ตรอง เป็นกระบวนการที่ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง การนำเสนอวิธีการคิดวิเคราะห์และการสรุปข้อมูลให้กับนักเรียนจะช่วยให้ นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและความสามารถในการตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้น ในขณะที่การบริหารจัดการระบบการศึกษาในปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังคงมีความสำคัญอย่างยิ่ง งานวิจัยหลายชิ้นในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาได้สนับสนุนให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาศักยภาพนักเรียน ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของจักรกฤษณ์ โปตาพล (2563) ทำการศึกษา รูปแบบการใช้ฉันทะจากหลักธรรมอิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่านักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย มีการใช้ฉันทะจากหลักธรรมอิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในระดับที่ยังไม่สม่ำเสมอ โดยเฉพาะด้านความใส่ใจใฝ่เรียนรู้ และความสนใจในการเรียน ซึ่งอยู่ในระดับนานๆ ครั้ง และครั้งวันครั้งตามลำดับ ในขณะที่การใช้วิธีที่ถูกต้องในการบรรลุเป้าหมายมีการใช้บ่อยที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับครั้งวันครั้งเท่านั้น ผลการวิจัยนี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาการใช้ฉันทะจากหลักธรรมอิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้แก่นักเรียนกลุ่มนี้อย่างจริงจัง (จักรกฤษณ์ โปตาพล, 2563)

จากความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการและดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มีส่วนช่วยในการพัฒนานักเรียนทั้งในด้านวิชาการและด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

1. ฉันทะ คือ การสร้างความสนใจและความรักในการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง
2. วิริยะ คือ การมีความพยายามและความขยันหมั่นเพียร ช่วยให้นักเรียนสามารถฝึกฝนและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
3. จิตตะ คือ การตั้งใจและมีสมาธิในการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนสามารถจดจ่อกับสิ่งที่เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่
4. วิมังสา คือ การพิจารณาไตร่ตรอง ทำให้นักเรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาทางแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในระบบการศึกษาจะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการที่ดีทั้งในด้านความรู้ความสามารถและทักษะชีวิต อีกทั้งยังช่วยให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้และเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยืนยันถึงความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนานักเรียน ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของจักรกฤษณ์ โปตาพล พบว่า นักเรียนยังขาดการใช้ฉันทะอย่างสม่ำเสมอในการเรียนรู้

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาท 4 อย่างจริงจัง สรุปได้ว่า หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้นักเรียนมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา จะช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จทั้งในด้านการเรียนและชีวิต

การดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความเหมาะสมเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคที่การศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนสังคม อย่างไรก็ตาม การนำหลักการบริหารจัดการที่เหมาะสม เช่น หลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จะช่วยเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

แนวทางในการนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนต้องพิจารณาถึงบริบทของสังคมและสภาพแวดล้อมที่นักเรียนอาศัยอยู่ ความเข้าใจในพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมจะช่วยให้การประยุกต์ใช้หลักการดังกล่าวมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชนยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงาน ตัวอย่างเช่น การสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาฉันทะในนักเรียน เช่น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสนใจเฉพาะด้านการฝึกทักษะที่นักเรียนมีความสนใจเป็นพิเศษ หรือการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะช่วยให้นักเรียนเกิดความรักและแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ต่อไป อีกทั้งการส่งเสริมวิริยะ เช่น การจัดการเรียนการสอนที่ท้าทายและมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้นักเรียนมีความพยายามและขยันหมั่นเพียรในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ การสร้างจิตตะให้กับนักเรียน เช่น การฝึกสมาธิผ่านการนั่งสมาธิหรือกิจกรรมที่ต้องใช้ความตั้งใจและความอดทน จะช่วยให้นักเรียนสามารถควบคุมตนเองและมีสมาธิในการเรียนรู้ได้ดีขึ้น สุดท้าย การพัฒนาวิมังสา เช่น การใช้เทคนิคการคิดเชิงวิเคราะห์และการสอนให้รู้จักไตร่ตรองข้อมูลจากหลายมุมมอง จะช่วยให้นักเรียนมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในภาพรวม การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่เพียงแต่ช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่เท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นความเข้าใจและความเคารพต่อความหลากหลายของนักเรียนได้อย่างดีเยี่ยม การบริหารจัดการที่เน้นหลักอิทธิบาท 4 จึงเป็นทางเลือกที่น่าสนใจในการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืน

สรุปแนวทางการนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสำคัญของการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีแนวทางที่น่าสนใจดังนี้

1. พิจารณาสภาพ บริบท การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ต้องคำนึงถึงบริบททางสังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมของนักเรียนแต่ละคน เพื่อให้การนำไปใช้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
2. การมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาตามหลักอิทธิบาท 4
3. สร้างกิจกรรมที่หลากหลาย การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา จะช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ อย่างรอบด้าน เช่น กิจกรรมที่ส่งเสริมความสนใจเฉพาะด้าน การฝึกสมาธิ การฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ เป็นต้น

4. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการพัฒนาตนเอง จะช่วยให้นักเรียนสามารถนำหลักอิทธิบาท 4 ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้และพฤติกรรมตัวบ่งชี้ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน บูรณาการกับหลักอิทธิบาท 4 เป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักเรียนให้รอบด้าน โดยมีตัวบ่งชี้และพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ แสดงดังตารางตัวบ่งชี้และพฤติกรรมตัวบ่งชี้ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน ดังในตารางนี้

ตารางที่ 1 ตัวบ่งชี้และพฤติกรรมตัวบ่งชี้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอนกับหลักอิทธิบาท 4

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน	ตัวบ่งชี้	พฤติกรรมตัวบ่งชี้
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (เชื่อมโยงกับ ฉันทะ)	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถบอกชื่อนักเรียนได้ทุกคน รู้จักความสนใจ ความถนัด และจุดแข็งจุดอ่อนของนักเรียนแต่ละคน	- มีการจัดทำประวัติพัฒนาการของนักเรียนแต่ละคน - มีการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน - มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน
2. การคัดกรองนักเรียน (เชื่อมโยงกับ วิมังสา)	มีการใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการคัดกรองนักเรียน เช่น แบบประเมินพฤติกรรม แบบสอบถามความคิดเห็น	- มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการคัดกรองอย่างรอบคอบ - มีการจัดทำแผนการช่วยเหลือนักเรียนแต่ละราย - มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ
3. การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน (เชื่อมโยงกับ วิริยะ)	มีการดำเนินการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นก่อนที่จะกลายเป็นปัญหาใหญ่	- มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ เช่น ด้านอารมณ์ ด้านสังคม - มีการให้คำปรึกษาและสนับสนุนนักเรียนที่ประสบปัญหา - มีการประสานงานกับผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. การพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน (เชื่อมโยงกับ ฉันทะ และ จิตตะ)	นักเรียนมีความมั่นใจในตนเอง มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และมีทักษะชีวิตที่จำเป็น	- นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ - นักเรียนแสดงออกถึงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองได้อย่างเหมาะสม - นักเรียนมีความรับผิดชอบต่องานของตนเองและผู้อื่น

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน	ตัวบ่งชี้	พฤติกรรมตัวบ่งชี้
5. การส่งต่อ (เชื่อมโยงกับ วิม้งสา)	มีกระบวนการส่งต่อนักเรียนไปยัง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่าง เหมาะสม	- มีการประสานงานกับหน่วยงาน ภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ - มีการติดตามผลการส่งต่ออย่าง สม่ำเสมอ

มีตัวอย่างการบูรณาการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอนกับหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่

1. ฉันทะ ในขั้นตอนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูสามารถจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน เพื่อสร้างความอยากรู้อยากเห็นและกระตุ้นให้เกิดความรักในการเรียนรู้
2. วิริยะ ในขั้นตอนการป้องกันและแก้ไขปัญหา ครูสามารถให้กำลังใจและสนับสนุนนักเรียนให้พยายามแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เพื่อฝึกฝนให้เกิดความเพียรพยายาม
3. จิตตะ ในขั้นตอนการพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน ครูสามารถจัดกิจกรรมที่ช่วยฝึกสมาธิและความตั้งใจ เช่น การทำสมาธิ การฝึกหายใจลึกๆ
4. วิม้งสา ในขั้นตอนการคัดกรองและการส่งต่อ ครูสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อให้การช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มีการประเมินผลของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอนกับหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่

1. การสังเกตพฤติกรรม สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในระหว่างการเรียนรู้และการสอนและกิจกรรมต่างๆ
2. แบบประเมิน ใช้แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง
3. ข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น ผลการเรียนรู้ ผลการสอบ
4. การสัมภาษณ์ สัมภาษณ์นักเรียน ครู และผู้ปกครองเพื่อรับฟังความคิดเห็น

การนำไปปฏิบัติ คือ การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เข้ากับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักเรียนเอง โดยต้องมีการวางแผน ดำเนินการ และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

ข้อควรพิจารณาเพิ่มเติม คือ บริบทของโรงเรียน แต่ละโรงเรียนมีบริบทที่แตกต่างกัน การนำไปปฏิบัติจึงต้องปรับให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ทรัพยากร การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอ ทั้งบุคลากร งบประมาณ และเวลา การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

สรุปว่า การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เข้ากับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นแนวทางที่น่าสนใจในการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกระดับชั้นและทุกสถานศึกษา การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 เป็นแนวทางที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียนในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งส่งผลให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองของนักเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน

หลักการนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในศตวรรษที่ 21

การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 เป็นภารกิจที่ทำนายและต้องการความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความต้องการและบริบทของนักเรียนในยุคปัจจุบัน หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความสมบูรณ์และตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างแท้จริง โดยบูรณาการเข้ากับทฤษฎีและแนวทางการศึกษาที่สำคัญดังนี้

1. ฉันทะ (ความพอใจ) คือ การสร้างความพอใจและแรงบันดาลใจในการเรียนรู้เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนานักเรียน โดยการเชื่อมโยงกับทฤษฎีการสนับสนุนทางการศึกษา ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงบวก และการสร้างโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออกถึงความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ จะช่วยกระตุ้นความสนใจและความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ของนักเรียน ทฤษฎีการให้คำปรึกษา ได้แก่ การให้คำปรึกษาที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การตั้งเป้าหมาย และการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง จะช่วยให้นักเรียนเกิดความพอใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และทฤษฎีความต้องการของนักเรียน ได้แก่ การตอบสนองความต้องการพื้นฐานของนักเรียน เช่น ความรัก ความปลอดภัย และการยอมรับ จะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความผูกพันกับโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความพอใจในการเรียนรู้

2. วิริยะ (ความเพียร) คือ การปลูกฝังความเพียรพยายามและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทักษะและความสามารถของนักเรียน โดยการเชื่อมโยงกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ ได้แก่ การส่งเสริมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง สำรวจ ค้นคว้า และแก้ปัญหาด้วยตนเอง จะช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือแบบหลายชั้น (MTSS) ได้แก่ การให้การสนับสนุนที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของนักเรียนแต่ละคน จะช่วยให้นักเรียนมีความมั่นใจและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงกับทฤษฎีการให้คำปรึกษา ได้แก่ การให้คำปรึกษาที่เน้นการพัฒนาทักษะการจัดการกับความท้าทายและอุปสรรค จะช่วยเสริมสร้างความเพียรพยายามและความสามารถในการรับมือกับปัญหาของนักเรียน

3. จิตตะ (ความตั้งใจ) คือ การส่งเสริมสมาธิและความตั้งใจในการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพทางสติปัญญาของนักเรียน โดยการเชื่อมโยงกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำนายและน่าสนใจ จะช่วยดึงดูดความสนใจและกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น การเชื่อมโยงกับทฤษฎีการสนับสนุนทางการศึกษา ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมที่สงบและปราศจากสิ่งรบกวน จะช่วยให้นักเรียนมีสมาธิจดจ่อกับการเรียนรู้ได้ดีขึ้น และการเชื่อมโยงกับทฤษฎีการให้คำปรึกษา ได้แก่ การฝึกสมาธิและเทคนิคการผ่อนคลาย จะช่วยให้นักเรียนมีจิตใจที่สงบและพร้อมสำหรับการเรียนรู้

4. วิมังสา (ความไตร่ตรอง) คือ การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียน โดยการเชื่อมโยงกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ ได้แก่ การกระตุ้นให้นักเรียนตั้งคำถาม คิดวิเคราะห์ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง จะช่วยพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและความสามารถในการเรียนรู้อย่างอิสระ การเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือแบบหลายชั้น (MTSS) ได้แก่ การใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการประเมินผลและปรับปรุงระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จะช่วยให้ระบบมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น และ

การเชื่อมโยงกับทฤษฎีการให้คำปรึกษา ได้แก่ การให้คำปรึกษาที่เน้นการสะท้อนความคิดและการวิเคราะห์ปัญหา จะช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื้อหาที่น่าสนใจเน้นย้ำถึงความสำคัญของการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยเชื่อมโยงหลักอิทธิบาท 4 เข้ากับทฤษฎีทางการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนานักเรียน โดยสรุปแต่ละข้อของหลักอิทธิบาท 4 ดังนี้

1. ฉันทะ (ความพอใจ) เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและความสนใจในการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงกับทฤษฎีการสนับสนุนทางการศึกษา, ทฤษฎีการให้คำปรึกษา และทฤษฎีความต้องการของนักเรียน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และตอบสนองความต้องการของนักเรียน

2. วิริยะ (ความเพียร) เน้นการปลูกฝังความเพียรพยายามและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์, ระบบดูแลช่วยเหลือแบบหลายชั้น และทฤษฎีการให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและความสามารถในการรับมือกับความท้าทาย

3. จิตตะ (ความตั้งใจ) เน้นการส่งเสริมสมาธิและความตั้งใจในการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์, ทฤษฎีการสนับสนุนทางการศึกษา และทฤษฎีการให้คำปรึกษา เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการควบคุมตนเอง

4. วิมังสา (ความไตร่ตรอง) เน้นการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการประเมินผล โดยเชื่อมโยงกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์, ระบบดูแลช่วยเหลือแบบหลายชั้น และทฤษฎีการให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างอิสระและความสามารถในการแก้ปัญหา

การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบและส่งเสริมการพัฒนาของนักเรียนอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรม จึงเป็นแนวทางที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

บทสรุป

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนถือเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทั้งในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารระบบนี้จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีกรอบแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มจากการสร้าง "ฉันทะ" หรือความรักและเมตตาต่อนักเรียน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการดูแลช่วยเหลือ ต่อมาคือการใช้ "วิริยะ" หรือความขยันหมั่นเพียรในการทำความเข้าใจและสนับสนุนนักเรียนแต่ละคนอย่างเหมาะสม เนื่องจากนักเรียนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านภูมิหลังและความสามารถในการเรียนรู้ "จิตตะ" หรือความเอาใจใส่และความทุ่มเทก็สิ่งสำคัญที่ครูต้องมี เพื่อที่จะสามารถติดตามและสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และพร้อมที่จะให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อนักเรียนต้องการ สุดท้าย "วิมังสา" หรือการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของนักเรียนมากที่สุด การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้น สามารถบูรณาการเข้ากับทฤษฎีและแนวคิดทางการศึกษาที่สำคัญอื่น ๆ ได้อย่างกลมกลืน เช่น ทฤษฎีการสนับสนุนทางการศึกษา ทฤษฎีการให้คำปรึกษา ทฤษฎีความต้องการของนักเรียน ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ และระบบดูแลช่วยเหลือแบบหลายชั้น (MTSS) การบูรณาการดังกล่าวจะช่วยให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 หลักพุทธธรรมกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า

การบูรณาการทฤษฎีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ประการ กับหลักอริยาบถ 4 เป็นการบูรณาการทฤษฎีทั้ง 5 ประการกับหลักอริยาบถ 4 เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ถือเป็นการผสมผสานองค์ความรู้ทางวิชาการเข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนานักเรียน ดังนี้

1. ทฤษฎีการสนับสนุนทางการศึกษา บูรณาการกับฉันทะ (ความพอใจ) 1) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดห้องเรียนให้มีสีสัน น่าสนใจ และมีวัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น เช่น มุมหนังสือ มุมศิลปะ หรือมุมวิทยาศาสตร์ 2) ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงบวก สร้างโอกาสให้นักเรียนได้ทำงานกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมที่หลากหลาย จัดกิจกรรมที่ตอบสนองความสนใจของนักเรียนแต่ละคน เช่น กิจกรรมชมรม กิจกรรมค่าย หรือโครงการ เพื่อให้ให้นักเรียนได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง

2. ทฤษฎีการให้คำปรึกษา บูรณาการกับ วิริยะ (ความเพียร) การให้คำปรึกษาเชิงบวก ช่วยให้นักเรียนตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และวางแผนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ฝึกทักษะการแก้ปัญหา สอนให้นักเรียนเผชิญหน้ากับปัญหาและหาทางออกด้วยตนเอง โดยให้คำแนะนำและกำลังใจ เสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ช่วยให้นักเรียนเห็นคุณค่าในตัวเอง และมีความมั่นใจในการเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ

3. ทฤษฎีความต้องการของนักเรียน บูรณาการกับ จิตตะ (ความตั้งใจ) การตอบสนองความต้องการพื้นฐาน สร้างความรู้สึกปลอดภัย อบอุ่น และเป็นที่ยอมรับให้นักเรียนสร้างแรงจูงใจ ให้รางวัลและการยอมรับเมื่อนักเรียนทำได้ดี เพื่อกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจในการเรียนรู้ ฝึกสมาธิ สอนเทคนิคการฝึกสมาธิ เช่น การหายใจลึกๆ การนั่งสมาธิ เพื่อช่วยให้นักเรียนมีสมาธิในการเรียนรู้

4. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ บูรณาการกับ วิมังสา (ความไตร่ตรอง) การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์: สอนให้นักเรียนตั้งคำถาม ค้นคว้า และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อสรุปด้วยตนเอง จัดกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติจริง เช่น การทดลองทางวิทยาศาสตร์ โครงการ หรือการแก้ปัญหาสถานการณ์จำลอง เพื่อให้ นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการเรียนรู้ร่วมกัน

5. ระบบดูแลช่วยเหลือแบบหลายชั้น (MTSS) บูรณาการกับทั้ง 4 หลักอิทธิบาท ได้แก่
Tier 1 จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน (เชื่อมโยงกับ ฉันทะ)
Tier 2 ให้การสนับสนุนเพิ่มเติมแก่นักเรียนกลุ่มเสี่ยง (เชื่อมโยงกับ วิริยะ และ จิตตะ)
Tier 3 ให้การสนับสนุนเฉพาะบุคคลแก่นักเรียนที่มีปัญหาการเรียนรู้รุนแรง (เชื่อมโยงกับ วิมังสา)
โดยมีตัวอย่างการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง ดังนี้

1. นักเรียนขาดความมั่นใจในการเรียนคณิตศาสตร์ ครูสามารถใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้นักเรียน และใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจเพื่อกระตุ้นความสนใจ (เชื่อมโยงกับ วิริยะ และ ฉันทะ)

2. นักเรียนมีปัญหาสมาธิสั้น ครูสามารถใช้ทฤษฎีความต้องการของนักเรียนในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และใช้เทคนิคการฝึกสมาธิเพื่อช่วยให้นักเรียนมีสมาธิมากขึ้น (เชื่อมโยงกับ จิตตะ)

3. นักเรียนขาดทักษะการแก้ปัญหา ครูสามารถใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และใช้ระบบดูแลช่วยเหลือแบบหลายชั้นในการให้การสนับสนุนเพิ่มเติม (เชื่อมโยงกับ วิมังสา และ MTSS)

สรุป การบูรณาการทฤษฎีทั้ง 5 ประการกับหลักอิทธิบาท 4 จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถออกแบบและดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้นักเรียนทุกคนได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และประสบความสำเร็จในชีวิต

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. แหล่งที่มา <https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/10/3.-พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542-ฉ.2.pdf> สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2567.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2563). รูปแบบการใช้ฉันทะจากหลักธรรมอิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย. **วารสารวิชาการธรรมทศน์**. 20(2). 1-11.

- ทรูปลูกปัญญา. (2563). **ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนในปัจจุบัน**. แหล่งที่มา <https://www.truelookpanya.com/education/content/78212/-teaartedu-teaart>. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2567.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2558). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 30. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิธรรมทานกุศลจิต.
- ภัทรารุช มีทรัพย์มัน. (2556). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2564). **การศึกษาไทยในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สมชาย รัตนทองคำ. (2556). **เอกสารประกอบการสอน 475 788 การสอนทางกายภาพบำบัด ภาคต้นปีการศึกษา 2556**. แหล่งที่มา https://ams.kku.ac.th/aaleam/resource/edoc/tech/56web/4learn_edu56.pdf. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2567.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **คู่มือการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษา. (2563). **การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในนักเรียน**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษา.
- Baker, S. & Jones, W. (2020). **Educational Support Theory: An Overview**. New York: Academic Press.
- Piaget, J. (1973). **To Understand Is to Invent: The Future of Education**. New York: Viking Press.
- Rogers, C. (2016). **On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy**. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.
- Schmidt, S. & Gannon, T. (2018). **Developmental Counseling and Therapy**. Chicago: University of Chicago Press.
- Sugai, G. & Simonsen, B. (2022). **Multi-Tiered Systems of Support: A Comprehensive Guide**. Washington, DC: Office of Special Education Programs.
- World Economic Forum. (2020). **The Future of Jobs Report 2020**. World Economic Forum.

การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคสังคมดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4
STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL SOCIETY ERA BASED ON
THE FOUR DIVINE STATES OF MIND

ฉลอง ศิริเพ็ง Chalong Siripeng
วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง Angthong Technical College, Thailand
Corresponding Author E-mail: chalongsiripeng@gmail.com

Article Received: October 09, 2024. Revised: December 19, 2024. Accepted: December 21, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคสังคมดิจิทัล โดยนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคลากร การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ ในยุคดิจิทัล การวางแผนและดำเนินการต่างๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยอาศัยการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและคาดการณ์อนาคต เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายนั้นๆ สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ ยังได้เสนอแนวทางการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กรต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์; ยุคสังคมดิจิทัล; พรหมวิหาร 4

ABSTRACT

This academic article aims to study strategic human resource management in the digital age by applying the four divine states of mind (Brahmavihāra) to create an organizational culture that supports collaboration and promotes personnel efficiency. Applying the four divine states of mind (Brahmavihāra) to strategic human resource management in the digital age, systematic planning and implementation to achieve set goals by analyzing the current situation and forecasting the future to determine the direction and guidelines for operations that are consistent with those goals can help organizations achieve their goals more effectively, especially in terms of building good relationships between executives and personnel, developing personnel potential, creating innovation, and adapting to changes in the digital age. In addition, guidelines for applying the four divine states of mind (Brahmavihāra) in the context of various organizations are proposed to maximize benefits.

Keywords: Strategic Human Resource Management; Digital Society Era; The Four Divine States of Mind (Brahmavihāra)

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สังคมกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรต้องปรับตัวและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยใช้เครื่องมือและแนวคิดเชิงกลยุทธ์ในการตั้งศักยภาพของบุคลากรออกมาให้เกิดประโยชน์สูงสุดตั้งนั้น

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล คำว่า Digital คือการรวมกันของคำว่า Data, Technology, Systems Thinking เพื่อให้เกิดการเลือกข้อมูลที่สำคัญที่ใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ ซึ่งก่อนที่จะจัดหาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ จำเป็นจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับระบบงานที่ทำก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดการขับเคลื่อนองค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน กระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้เกิดขึ้นแล้วอย่างรวดเร็ว (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2563)

พรหมวิหาร 4 หมายถึง คุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ เป็นธรรม เป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข โดยให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ดังนี้ขั้นแรกให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลแผ่ออกไปใน สัตว์บุคคลทั้งหลาย คือ เมตตาซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูล ต่อจากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยิน หรือได้คิดว่าเขามี ความทุกข์เดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้คือ กรุณาซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์จากนั้น ครั้นได้เห็นเขามีความสุขไม่ ทุกข์ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ คือมุทิตาซึ่งมีอาการพลอยยินดีและเมื่อไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไปก็อุเบกขา คืออยู่เฉยๆ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ ปยุตโต) (2551) การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ยังช่วยในการสร้างความมั่นคงในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมดิจิทัลที่ก้าวล้ำจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน

ทำไมต้อง 4 และทำไมถึงเริ่มจากเมตตา มีคำอธิบายว่า ที่มีเพียง 4 เพราะเป็นธรรมะที่ใช้ปราบอกุศลกรรม 4 ชนิด คือ พยาบาท วิหิงสา อวดิและราคะ โดยเมตตาตาใช้ปราบพยาบาท กรุณาใช้ปราบวิหิงสา คือ ความเบียดเบียน มุทิตาใช้ปราบอวดิคือความริษยา ไม่ยินดีด้วย และอุเบกขาใช้ปราบราคะ สาเหตุที่เริ่มต้นจาก เมตตา และเรียงลำดับไปตามกรุณา มุทิตา และลงท้ายที่อุเบกขา ด้วยเหตุผลว่า เมตตามีความเกื้อกูลแก่สัตว์เป็น ลักษณะอยู่แล้ว ต่อมาเมื่อเราได้เห็น หรือได้รับรู้ว่ามิผู้ได้รับทุกข์ถ้าเราปรารถนาที่จะเกื้อกูล แล้วขจัดนำทุกข์ออก จากเขานั้นคือ ความกรุณา ต่อจากนั้นเมื่อเราได้รับรู้หรือเห็นผู้อื่นได้มีความสุขโดยปราศจากทุกข์แล้วมีความรู้สึก ปราบปลื้มยินดีด้วย เรียกว่ามุทิตา และสุดท้ายด้วยปัญญาเมื่อเราพิจารณาเห็นแล้วเราจะรู้ว่าอันไหนที่เราควรวาง เหยและหยุดที่จะเข้าไปร่วมรับรู้ในความรู้สึกของผู้อื่น เพราะเหตุดังนี้พระพุทธองค์จึงตรัสเมตตาไว้ก่อนด้วยอำนาจการมุ่งเกื้อกูลและจบด้วยอุเบกขา (มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย, 2550) เหตุนี้พรหมวิหารคือหลักธรรมสำหรับผู้ที่มีใจเป็นพรหม เป็นบุคคลประเสริฐในฐานะผู้ที่ให้ความรัก ความสงสาร ความยินดี และการวางเฉย สำหรับผู้อื่นที่หมายถึงคนทุกๆ ระดับเพื่อสร้างสันติสุขแก่สังคม

บทความนี้จะนำเสนอการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคสังคมดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย ผู้นำหรือหัวหน้าหน่วยงานนั้นและผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่เริ่มแต่กระบวนการสรรหาไปจนถึงการเกษียณอายุการทำงาน อันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่จะรักษาบุคลากรไว้อย่างยั่งยืนและยาวนานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล เสริมสร้างความสำเร็จของหน่วยงานให้มีความสุขตลอดไป

การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา

การบริหารงานบุคคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น หากขาดซึ่งบุคลากรที่ดีก็ ยากที่จะหวังความสำเร็จจากกิจการงานนั้น ทั้งนี้เพราะปัจจัยอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการ จะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยคน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) เหตุนั้น การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของระบบการศึกษา ด้วยบุคลากรทางการศึกษา ครู อาจารย์ หรือบุคลากรสนับสนุน ล้วนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและ คุณลักษณะที่พึงงาม การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดย 1) การพัฒนาคุณภาพ การศึกษา บุคลากรที่มีคุณภาพสูง จะสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ ผู้เรียนได้รับความรู้ที่ถูกต้องและทันสมัย 2) สร้างขวัญและกำลังใจ จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นสุข ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง 3) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพจะช่วยรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กร ลดการหมุนเวียนของบุคลากร และลดต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากร ใหม่ 5) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานศึกษา ที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้ สถานศึกษาได้รับภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ปกครองและชุมชน

การบริหารเป็นขบวนการทางสังคม (Social Process) ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินงานให้สอดคล้อง กับความต้องการของสมาชิกในสังคมบางท่านถือว่าการบริหารงานเป็นขบวนการแก้ปัญหาอย่างหนึ่ง โดยมี แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป คือ การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารในการ ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และบำรุงรักษา เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคล ขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นส่วนนำของทำที่จะกระ ทำงานตามกระบวนการหรือวิธีการตามขั้นตอนในการจัดการบริหารงานในองค์กรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ตรงกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อเข้ามาทำงาน และเลือกใช้วิธี ที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลนั้นนำความดี ความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นมีมาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ต้องทำการบำรุงรักษาบุคคลเหล่านั้นให้คงอยู่ ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์กรต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2547) การบริหารงานบุคคล คือกระบวนการการสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การใช้ความรู้ทักษะประสบการณ์ในการสรร หาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้ามาทำงานพร้อมธำรงรักษาพัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการ ร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2545)

นอกจากนี้ อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวิทย์ เลิศกาญจนวัตติ (2548) ได้กล่าวว่า การบริหารงาน บุคคล คือ 1) การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตาม วัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน 2) การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่ การแสวงหาการคัดเลือก การจัดสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน 3) การบริหารงาน

บุคคลเป็นกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การวางนโยบายการกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และการบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่งนับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จ บำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของหน่วยงาน 2) การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา การคัดเลือก การจัดสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน 3) การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผน และความต้องการด้านบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการ และประโยชน์เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร กล่าวได้ว่า การบริหารบุคลากรเป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงานโดยมีกระบวนการวางแผน การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การส่งเสริมขวัญกำลังใจ และการให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่โดยการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลนั้นมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

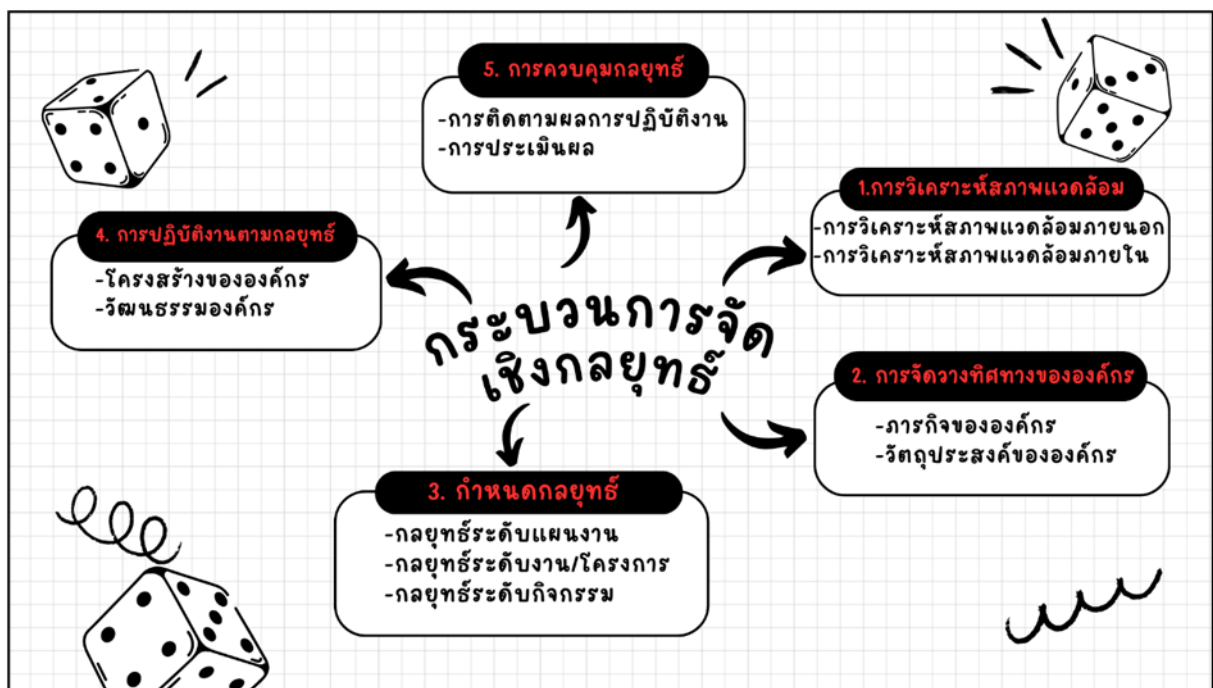
สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากงานใดขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพหรือเหมาะสมกับงานแล้วนั้นย่อมทำให้การดำเนินการเพื่อบรรลุตามเป้าหมายย่อมเป็นไปได้ยาก เนื่องจากการที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งเรื่องสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวิธีการในการจัดการในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต ส่งผลให้ผู้บริหารปรับวิธีการบริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจนเพื่อให้องค์กรได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญอย่างมั่นคงและยั่งยืนก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะปรับในการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ซึ่งการบริหารงานบุคคลจะเกี่ยวข้องทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหา บุคลากรเข้ามาปฏิบัติ การดูแลรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร

การจัดการเชิงกลยุทธ์

การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องในการกำหนดภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กรภายใต้บริบทของสิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร การกำหนดกลวิธีที่เหมาะสม การปฏิบัติงานตามกลวิธีที่กำหนดไว้ การใช้อำนาจหน้าที่ในการควบคุมกลยุทธ์ เพื่อทำให้มั่นใจว่ากลวิธีขององค์กรที่นำมาใช้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่วนกลยุทธ์ หมายถึง ชุดของทางเลือกระยะยาวเกี่ยวกับเป้าประสงค์เชิงปฏิบัติการและนโยบายรวมทั้งแผนปฏิบัติการของแผนงานของรัฐบาล ซึ่งองค์กรภาครัฐบาลกำหนดโดยคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญสองประการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของแผนงานที่รัฐบาลกำหนดไว้และสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของแผนงาน และมีประโยชน์ของการจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้แก่

1. ช่วยทำให้องค์กรมีทิศทางที่ชัดเจน และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ส่งเสริมการตัดสินใจที่แม่นยำและเป็นระบบ ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ดี
 3. ช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์จากจุดแข็งขององค์กรอย่างเต็มที่
 4. ส่งเสริมการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร
- โดยมีกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) 2) การจัดทำทิศทางขององค์กร (Establishing Organizational Direction) 3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 4) การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) 5) การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control)



ภาพที่ 1 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์

สรุปว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ คือกระบวนการที่องค์กรใช้ในการวางแผนและดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เปรียบเสมือนการวางแผนการเดินทางที่ต้องมีการกำหนดจุดหมายปลายทาง เส้นทาง และวิธีการเดินทางที่เหมาะสม และการจัดการเชิงกลยุทธ์คือการวางแผนระยะยาวเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอนต่างๆ ตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมไปจนถึงการควบคุมและประเมินผล

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงเนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรทำให้การบริหารงานบุคคลมีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล (Digital HR) คือ กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสื่อสังคม (Social Media) อุปกรณ์เคลื่อนที่ (Mobility) การวิเคราะห์ (Analytics) และการประมวลผลแบบคลาวด์ (Cloud Computing) หรือที่เรียกว่า SMAC เพื่อยกระดับการทำงานหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ศรัณย์ ชูเกียรติ, 2559) ในยุคดิจิทัลที่โลกทันสมัยขึ้น สิ่งรอบตัวเปลี่ยนแปลงไป หรือข่าวสารรวดเร็ว การทำงานก็ต้องเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้ก้าวทันโลกอยู่ตลอดเวลา องค์กรหรือหน่วยงานจะต้องรับมือกับการทำงานในยุคดิจิทัลการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลผู้บริหารต้องมีวิธีการส่งเสริมกระบวนการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management หรือ HRM) โดยมุ่งเน้นการใช้ข้อมูลและเครื่องมือทางเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการจัดการบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และตอบสนองความต้องการขององค์กรในยุคที่การทำงานและการสื่อสารเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและความยืดหยุ่นในการจัดการบุคลากร โดยแนวคิดหลักๆ มีดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการจัดการบุคลากรการนำระบบซอฟต์แวร์และแพลตฟอร์มดิจิทัลเข้ามาใช้ในงานต่างๆ เช่น ระบบบริหารจัดการบุคลากร (HRIS) การติดตามผลการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ การจัดการเวลาทำงาน การประเมินผล การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์

2. การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ (Data Driven HR) เทคโนโลยีช่วยให้องค์กรสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนมาก (Big Data) จากกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากร เช่น ผลการประเมิน การลา หรือประสิทธิภาพการทำงาน ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำ

การวิเคราะห์บุคลากร (People Analytics) เป็นการใช้ข้อมูลเพื่อคาดการณ์พฤติกรรม การลาออก หรือการพัฒนาในอนาคต

3. การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) ยุคดิจิทัลทำให้การทำงานแบบรีโมตหรือการทำงานจากที่ไหนก็ได้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้รองรับการทำงานแบบยืดหยุ่นและการทำงานระยะไกล (remote work) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเช่น Zoom, Slack, Microsoft Teams ในการประชุม การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันแบบทีมเสมือนจริง

4. การพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill Development) ในยุคดิจิทัล บุคลากรจำเป็นต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อทำงานร่วมกับระบบและเครื่องมือใหม่ๆ ผู้บริหารต้องส่งเสริมการพัฒนาทักษะเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง

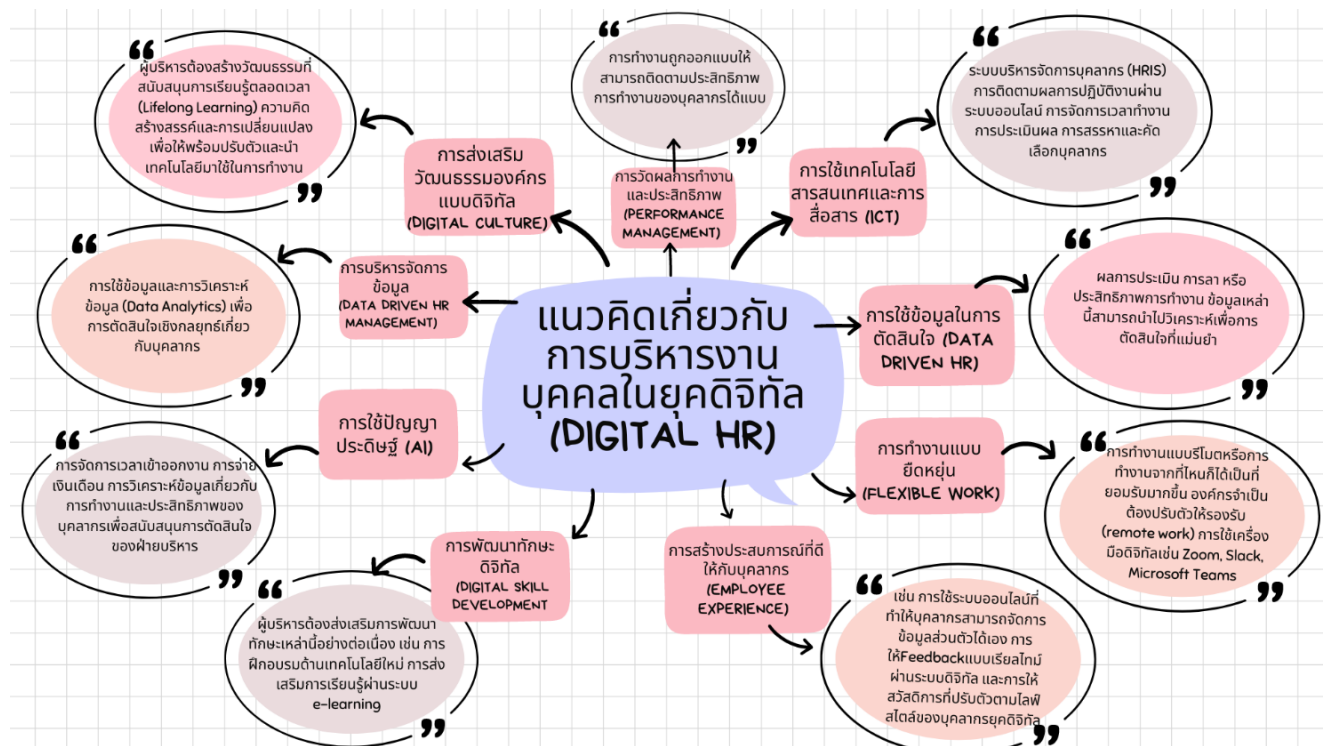
5. การบริหารจัดการข้อมูล (Data Driven HR Management) การใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับบุคลากร เช่น การใช้ข้อมูลในการคาดการณ์แนวโน้มการลาออก การประเมินผลการทำงาน การวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากร การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเฉพาะบุคคล การใช้ Big Data ในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และการปรับแผนการบริหารตามข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการวิเคราะห์

6. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบดิจิทัล (Digital Culture) การสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่รองรับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดเวลา (Lifelong Learning) การเปิดรับความคิดสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้บุคลากรพร้อมปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่

7. การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร (Employee Experience) เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้การบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร (Employee Journey) ตั้งแต่การสรรหาจนถึงการเลื่อนตำแหน่งและการพัฒนาอาชีพ

8. การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และอัตโนมัติ (Automation) การใช้ AI ในการประเมินและคัดกรองบุคลากร หรือการใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการต่างๆ

9. การวัดผลการทำงานและประสิทธิภาพ (Performance Management) ยุคดิจิทัล ระบบการวัดผลการทำงานถูกออกแบบให้สามารถติดตามประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้แบบเรียลไทม์ และใช้ข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการทำงาน รวมถึงพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น



ภาพที่ 2 การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล (DIGITAL HR)

สรุปว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงแค่การใช้เทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงานทุกด้าน การนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเน้นการสร้างคามยืดหยุ่น การพัฒนาทักษะใหม่ๆ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสมกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 คือการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการจัดการและพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร โดยเน้นความเมตตาและความเข้าใจ ซึ่งหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย

1. เมตตา (merciful) การมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น โดยในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรแสดงความเอาใจใส่และปรารถนาให้บุคลากรมีความสุขและได้รับการสนับสนุนในการทำงาน

2. กรุณา (Compassion) การช่วยเหลือและให้การสนับสนุนเมื่อบุคลากรพบปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารงานบุคคล ควรมีความเข้าใจในสถานการณ์ของบุคลากรและให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรเผชิญกับปัญหา ทั้งในเรื่องงานหรือชีวิตส่วนตัว

3. มุทิตา (Sympathetic) การยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า ในฐานะผู้บริหาร ควรมีความยินดีกับความสำเร็จของบุคลากรในองค์กร แสดงความชื่นชมต่อความพยายามและความสำเร็จของบุคลากร

4. อุเบกขา (Equanimity) การวางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และตัดสินใจโดยใช้ความยุติธรรมในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ โดยไม่เอื้อประโยชน์ให้กับคนใดคนหนึ่งอย่างไม่เหมาะสม ต้องพิจารณาความสามารถและผลงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและรอบคอบ

หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และยังช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและยั่งยืนในระยะยาวการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นแนวทางที่น่าสนใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเติบโตอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 3 หลักการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลเชิงกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และแนวโน้มที่เกิิดปัญหาขึ้นในสังคมอนาคตในสถานการณ์ตลาดแรงงาน ในไทยเป็นสิ่งที่ต้องเตรียมรับมืออย่างมาก เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Age) มากขึ้นเรื่อยๆ ประเด็นหนึ่งที่โดดเด่นขึ้นตามคือเรื่องของการปฏิวัติทางอาชีพ (Career Disruption) ฝ่ายที่ต้องปรับตัวมากที่สุดหรือเปลี่ยนโฉมหน้าแผนกตลอดจนปรับกลยุทธ์แบบพลิกหน้ามือเป็นหลังมือใหม่หมดก็คือ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กล่าวคือ การทำงานต้องอิงอยู่บนเทคโนโลยีเป็นหลัก เพื่อก้าวให้ทันกับเทคโนโลยีและพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงทุกอาชีพหรือทุกหน่วยงานต่างให้ความสำคัญ ตามกระแสนิยมหรือเพื่อแสดงให้เห็นว่าตามทันกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงบริหารจัดการหรือรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและรวดเร็วนี้ได้อย่างมืออาชีพ สิ่งหนึ่งที่จะเป็นตัววัดและตัวกรองเพื่อให้ปรับตัวและรับมาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมในแต่ละองค์กร คือ บุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรจะเป็นตัวแปรสำคัญและเป็นตัวชี้วัดว่าสิ่งต่างๆ ที่ทรัพยากรมนุษย์ได้นำมาเริ่มจัดทำมีผลกระทบหรือผลประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรอย่างไร (ประคอง สุคนธจิตต์, 2562) การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่เกิดขึ้นกับงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR) ในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิวัติทางอาชีพ (Career Disruption) ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ดังนั้น งาน HR ในปัจจุบันมีความสำคัญมากขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีมาใช้ และการให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

การบริหารงานบุคคลในยุคสังคมดิจิทัลเชิงกลยุทธ์เป็นการปรับปรุงวิธีการจัดการบุคลากรในสถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลและสังคมที่เชื่อมโยงกันมากขึ้น โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ การสื่อสาร และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีองค์ประกอบหลักๆ ดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการบุคลากรใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ เช่น ระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล การพัฒนาวิชาชีพ และการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและเจ้าหน้าที่
2. การประเมินและพัฒนาบุคลากรเชิงดิจิทัลการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาทักษะครูผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และปรับปรุงทักษะได้อย่างต่อเนื่อง และติดตามผลได้แบบเรียลไทม์
3. การสื่อสารและการสร้างเครือข่ายดิจิทัลสร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น การใช้ระบบการประชุมผ่านวิดีโอ การใช้โซเชียลมีเดียในการแลกเปลี่ยนความรู้ และการเชื่อมโยงเครือข่ายผู้บริหารและครูจากโรงเรียนต่างๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์การวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวโน้มของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น การวางแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรให้มีความสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
5. การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงเน้นการสร้างวัฒนธรรมที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง โดยมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีใหม่ๆ

การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงเน้นที่การสร้างความปลอดภัยและประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในสถาบันการศึกษา โดยการนำกลยุทธ์เชิงเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำงานในยุคสังคมดิจิทัล

การประยุกต์ใช้บริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคสังคมดิจิทัลที่นำหลักพรหมวิหาร 4

แนวทางที่มุ่งเน้นการสร้างสรรคสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์องค์กร และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคสังคมดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลได้ ดังนี้

1. เมตตา (merciful) การแสดงความปรารถนาดีและมีใจเอื้อเพื่อแก่บุคลากร การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างสะดวกสบาย เช่น ระบบการทำงานแบบยืดหยุ่น การใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการดูแลสุขภาพจิตอย่างทั่วถึง

2. กรุณา (Compassion) การให้ความช่วยเหลือและเข้าใจในความทุกข์ของบุคลากร ฝ่ายบริหารงานบุคคลสามารถใช้เทคโนโลยีในการติดตามและประเมินความเป็นอยู่ของบุคลากร ทั้งด้านการทำงานและสุขภาพจิต เช่น การจัดโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ หรือการให้คำปรึกษาผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมถึงการสนับสนุนบุคลากรที่มีปัญหาในการทำงานผ่านเครื่องมือการจัดการดิจิทัล

3. มุทิตา (Sympathetic) การยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ในยุคดิจิทัล การบริหารงานบุคคลสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสำเร็จร่วมกัน เช่น การยอมรับและแสดงความยินดีกับความสำเร็จของบุคลากรผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การให้รางวัลและการสื่อสารในระบบดิจิทัลที่ทำให้ทุกคนในองค์กรได้ร่วมเฉลิมฉลองความสำเร็จนี้ร่วมกัน

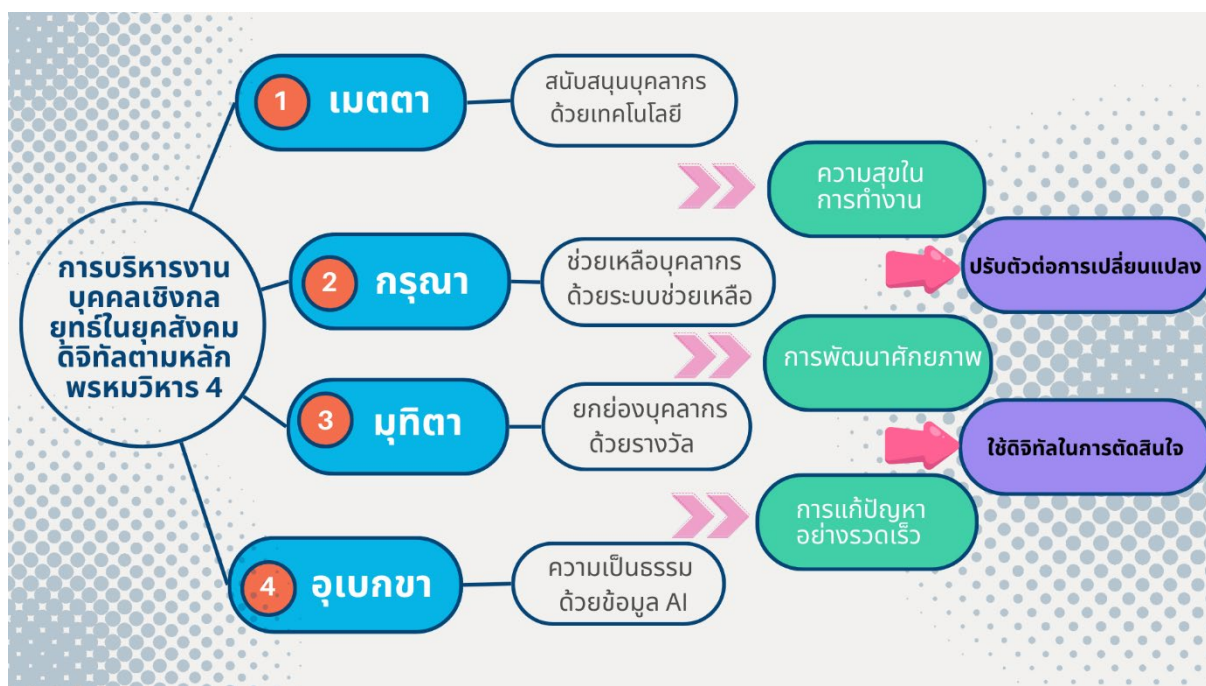
4. อุเบกขา (Equanimity) การวางใจเป็นกลางในการจัดการและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ผู้บริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลควรใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Analytics) เพื่อทำให้การตัดสินใจเป็นธรรมและโปร่งใส ลดการใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการตัดสินใจ ช่วยให้เกิดความเท่าเทียมในการพิจารณาความดีความชอบและการเติบโตในสายอาชีพ นอกจากนี้ การใช้ระบบดิจิทัลเพื่อประเมินผลการทำงานแบบเที่ยงตรง ช่วยให้เกิดความเป็นธรรมในการประเมินผลและการจัดการบุคลากร รวมถึงการสร้างระบบการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะอย่างเท่าเทียม

สรุปว่า การประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลเป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลมีความสมดุลและมีความรับผิดชอบต่อบุคลากรทุกคน โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการดูแลและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทันท่วงที และสอดคล้องกับหลักธรรมที่มีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาในการบริหารจัดการ

บทสรุป

การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลนั้น ถือเป็น การผสมผสานระหว่างหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ากับแนวทางการบริหารจัดการที่ทันสมัย เพื่อสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล การนำหลักพรหม วิหาร 4 เนื่องจากเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น ทำให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็อาจทำให้เกิดความเครียดและความกดดัน ได้ง่าย การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น และ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการ บริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ และเพิ่มความภักดีต่อองค์กร

การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคสังคมดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 สามารถนำหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมในพุทธศาสนา มาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคล (HR) ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม และยุคดิจิทัลกล่าวคือ 1) เมตตา องค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญ การใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ ช่วยในการพัฒนาความรู้และความสามารถจะเพิ่มความสุขในการทำงาน 2) กรุณา เมื่อบุคลากรประสบปัญหา องค์กรต้องมีระบบที่ช่วยเหลือพวกเขา ไม่ว่าจะเป็นการใช้ซอฟต์แวร์ที่ตรวจจับปัญหาหรือใช้แพลตฟอร์มเพื่อ การช่วยเหลือ 3) มุทิตา องค์กรควรสนับสนุนและยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดี ซึ่งสามารถทำได้ผ่านการใช้ เทคโนโลยี เช่น ระบบให้รางวัลหรือการประเมินผลผ่านดิจิทัล 4) อุเบกขา การใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ผ่าน ระบบดิจิทัลช่วยให้องค์กรตัดสินใจอย่างยุติธรรม และสร้างความเสมอภาคในที่ทำงาน ดังในภาพ



ภาพที่ 4 การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคสังคมดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2558). **ผู้บริหารกับพรหมวิหารธรรม**. แหล่งที่มา <https://shorturl.asia/vBA3V> สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2567.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2563). **HR การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล**. แหล่งที่มา <https://www.khonatwork.com/post/digital-economy-digital-hr>. สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2567.
- ประคอง สุคนธ์จิตต์. (2562). **ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประภาพรรณ กัณทวงษ์ และนิศารัตน์ โชติเชย. (2565). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการก้าวสู่ยุค Digital HR**. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*. 12(1). 12.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2534). **การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- พระมหาปริญญา เตชปัญโญ. (2564). **การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล**. *วารสารการสอนสังคมศึกษา*. 3(2). 185-193.
- มณีนีรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2566). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR)**. *Journal of Administrative and Management Innovation*. 11(1). 104-113.
- มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย. (2550). **สูตรสำเร็จการพัฒนาตนเอง**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). **เอกสารการเรียนรู้การพัฒนากิจการสถาบันการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3. (2567). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. แหล่งที่มา <https://shorturl.asia/WIGwF> สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2567.
- อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจน์วดี. (2548). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- Quality The Story. (2566). **การบริหารกำลังคนในยุค Digital HR 5.0**. แหล่งที่มา <https://shorturl.asia/HYzX1> สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2567.

การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษายุคดิจิทัล HUMAN RESOURCE MANAGEMENT BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES IN DIGITAL AGE EDUCATIONAL INSTITUTIONS

ธีรทัศน์ ปิติภาคย์พงษ์ Teerathat Pitipakpong
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, Thailand
Corresponding Author E-mail: pikbma14@gmail.com

Article Received: December 05, 2024. Revised: December 21, 2024. Accepted: December 22, 2024.

บทคัดย่อ

บทความนี้จะนำเสนอการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษายุคดิจิทัลเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในยุคของการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการกับหลักพุทธธรรม คือ หลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย 1) เป็นผู้ที่มีจิตใจเพื่อแผ่ (เมตตา) ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมมีความหวังดีต่อครู หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน เพื่อให้ผู้อื่นมีความสุขมีจิตใจแผ่เมตตา 2) เป็นผู้มีความหวังดี (กรุณา) ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมหวังดีกับผู้อื่นหรือครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน 3) เป็นผู้มีความยินดี (มุทิตา) ผู้บริหารต้องมีความยินดี มีจิตผ่องใสบันเทิงพลอยยินดีด้วย เมื่อเขามีความเจริญด้วยความรู้ความสามารถ เจริญด้วย ลาภ ยศ และชื่อเสียงพลอยชื่นชมยินดีตาม และ 4) เป็นผู้มีการวางตนเป็นกลาง (อุเบกขา) มีการวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย เมื่อมีผู้ประพฤติผิดก็ต้องยกย่อง สรรเสริญคุณงามความดี ซึ่งบทความนี้จะเสนอประโยชน์แก่ 1) ผู้บริหารเพื่อได้แนวคิดในการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล 2) บุคลากรเพื่อเข้าใจถึงความสำคัญของหลักพุทธธรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี 3) นักศึกษาเพื่อได้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลและการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในทางปฏิบัติ

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคล; หลักพุทธธรรม; หลักพรหมวิหาร 4; ยุคดิจิทัล

ABSTRACT

This article presents human resource management according to the Buddhist principles in digital era educational institutions. Human resource management has changed significantly in the era of digital technology. In particular, human resource management in educational institutions requires science and art in school administration that can be integrated with the Buddhist principles, namely the principles of the divine abodes (Brahmavihāra-dhamma), consisting of 1) Being a generous person (Mettā), executives must have goodwill behavior towards teachers or subordinates in the school in order to create happiness and a friendly mind. 2) Being a well-wisher (Karūṇā), executives must have goodwill behavior towards others or teachers or subordinates in school. 3) Being happy (Muditā),

executives must be happy, have a bright mind and rejoice when others progress in knowledge and abilities, progress in wealth, status and fame, and rejoice as well. 4) Being neutral (Upekkhā), being neutral and indifferent, seeing someone behaves well, they must praise his good deeds. This article will be useful for 1) executives to gain ideas on how to apply the Buddhist principles in human resource management; 2) personnel to understand the importance of the Buddhist principles in creating a good working environment; and 3) students to gain knowledge about human resource management in the digital age and the practical application of the Buddhist principles.

Keywords: Human Resource Management; Buddhist Principles; Four Brahmavihāra; Digital Age

บทนำ

ในปัจจุบันโลกที่เข้าสู่ยุคดิจิทัลเกิดการเปลี่ยนแปลงมากมายทั้งในทางด้านเศรษฐกิจ ทางด้านสังคม หรือจะเป็นทางด้านการเมือง ซึ่งในแต่ละองค์กรล้วนต้องแสวงหาความก้าวหน้าที่ดียิ่งขึ้นไปกว่าเดิม สำหรับประเทศไทยหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ซึ่งการปรับตัวของยุคสมัยที่มีความรวดเร็วนี้ ได้ก่อให้เกิดผลกระทบในหลายๆ ด้านกับองค์กร ผู้บริหารในบางองค์กรยังไม่สามารถปรับตัวตามยุคสมัยได้ ทำให้ขาดการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันระหว่างองค์กร (ภักดิ์ไพฑูรย์ ภคสกุลวงศ์ และคณะ, 2567) ดังนั้น การบริหารงานที่ถูกต้องจึงถือเป็นเรื่องสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร โดยลำดับความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรถูกจำแนกออกมา 4 ประการ ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุดิบ (material) และการจัดการ (management) (กัลยา นาคลังกา, 2561) โดยการใช้ทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่แตกต่างกัน แต่ก็เป็นที่ยอมรับกันว่า ทรัพยากรเหล่านี้เมื่อถูกจัดเรียงแล้วสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในกลุ่มของทรัพยากรทั้งสี่ คือ “ทรัพยากรบุคคล” ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่ “บริหารจัดการ” ทรัพยากรอื่นๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้องค์กรนั้นๆ มีความได้เปรียบคู่แข่งขันในการดำเนินองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารงานในองค์กรนั้นผู้บริหารจะต้องระลึกอยู่เสมอว่า การบริหารงานองค์กรคือ ศาสตร์และศิลป์ควบคู่กันไป กล่าวคือ ต้องมีหลักในการทำงาน ยึดกฎหมาย คำสั่ง ธรรมเนียม ประเพณีปฏิบัติเป็นหลัก พร้อมกันนั้นต้องมีศิลปะในการครองตนร่วมกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร (ปริยาพร วงศ์ธนุตรโรจน์, 2553)

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่กระบวนการจัดหาบุคลากรเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร จนกระทั่งการออกจากงาน ซึ่งการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวต้องพัฒนาคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งบุคลากรและองค์กร ผ่านกระบวนการเรียนรู้งาน การฝึกอบรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้และการพัฒนาสายงานอาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายที่บุคลากรและองค์กรได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายเพียงใด ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของบุคลากรในองค์กร ควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถของผู้บริหารตามหลักพุทธปรัชญาจึงมีคุณค่าสำคัญในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างเสริมภาวะผู้นำ (สุวิน สุขสมกิจ, 2549) ผู้ที่มีความ

รอบรู้ รอบคอบ และต้องประกอบไปด้วยการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบในการทำงานและมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มองผู้ใต้บังคับบัญชาในแง่ดีมีความยุติธรรม มีหัวใจพระพรหม รู้รักสามัคคี มีความเสียสละ ไม่มานะ ทิฐิ ปราศจากอคติซึ่งคุณธรรมต่างๆ เหล่านี้ จะต้องมียุติในตัวของผู้หน้าที่ทำให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานด้วยการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงานในองค์กร (พระเทพปริยัติเมธี (สฤณี สิริโร), 2553)

บทความนี้จะนำเสนอการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษาคุณคิ จิตล เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการรับนโยบาย และสร้างประสิทธิผลของงานในสถานศึกษา ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด คิดริเริ่ม คิดเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การนำเอาหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในโลกแห่งยุคดิจิทัล เครือข่ายออนไลน์ ที่เกิดจากการสร้างเนื้อหาร่วมกัน แบ่งปันความรู้ ปรับปรุงและขยายเนื้อหาเป็นวัฒนธรรมของสังคมวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของคนไทยที่ได้รับการกล่อมเกลาคำสอนของพระพุทธศาสนา เป็นการส่งเสริมผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารในอุดมคติของครู นักเรียน ผู้ปกครองในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

การบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารสถานศึกษา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management = HRM) หมายถึง กระบวนการในการวางแผนนโยบาย ระเบียบและกรรมวิธี ในการดำเนินการกับบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ประสพการณ์และทักษะในการทำงาน (เจตนิพิฐ บุญเทศ, 2554) ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การบำรุงรักษา จนถึงการพัฒนาจากงาน ทั้งนี้บุคคลเหล่านั้นจะต้องได้รับความพึงพอใจและทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ในอดีตจะใช้ในความหมายที่เชิงการบริหารงานบุคคล (personnel management) ซึ่งเป็นความหมายที่แคบกว่า โดยมองการบริหารบุคคลที่เกี่ยวกับกิจกรรมและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนถึงการให้พ้นจากงาน จึงมีลักษณะเป็นงานบริการและงานธุรการ ต่อมาคำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากมีการให้ความสำคัญว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แตกต่างจากทรัพยากรอื่นๆ ให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย โดยเป้าหมายการจัดการจะเน้นที่การสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้น โดยการใช้ศักยภาพของมนุษย์ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรม โปรแกรมและนโยบายที่กว้างขวางมากขึ้นกว่า คำว่า “การบริหารงานบุคคล” (ไตรรัตน์ ยืนยง, 2563)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรอย่างยิ่ง ด้วยมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่สำคัญตามความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์นั้น จะส่งผลต่อการบริหารการจัดการศึกษาในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่ว่าองค์กรใดหากผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ผ่านการกำหนดนโยบาย วางโครงสร้างองค์กร การสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติงาน ปัญหาอื่นๆ จะเบาแทบจะหมดไป (จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์, 2559) และส่งผลกระทบต่อองค์กรดังนี้ 1) ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะนำมาสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดี และมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร 2) ทำให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นบทบาทหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการ

ฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์กร ทั้งคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่และคนที่ทำงานอยู่เดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ ในการบริหารองค์กร 3) ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะทำให้เกิดการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นการดึงดูดและรักษาคนให้คงอยู่กับองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร 4) ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากร หรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพลักษณะงาน และวัตถุประสงค์ขององค์กร 5) ทำให้เกิดการประเมินบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการ ประเมินผลงานของบุคลากรที่ดีและเป็นธรรม จะส่งผลให้มีการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี และการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดี และก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร อันเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ยุพิน ศาลางาม, 2560)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัล ให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่จะนำพาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก้าวสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างประสบความสำเร็จ กล่าวคือ สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีดังนี้

1. ผู้บริหาร จะต้องดำเนินการวิเคราะห์สถานภาพของสถานศึกษาที่เป็นอยู่ วิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคเพื่อวางแผนพัฒนาสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัล โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ในด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างไรบ้าง

2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งอุปกรณ์ Hardware, Software และเครือข่ายไร้สายต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้ครูบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ ทั้งนี้โครงสร้างพื้นฐานเหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบเบื้องต้นที่สำคัญ ที่จะสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี สามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม การที่จะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีนั้น ผู้บริหารต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี และจะต้องสร้างทีมงานหรือแกนนำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งจะทำหน้าที่ขับเคลื่อนและขยายผลให้ครูและบุคลากรคนอื่นๆ สามารถปฏิบัติตามได้ จัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนนั้น ถึงแม้จะมีอุปกรณ์ระบบหรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เพียงพอ แต่หากบุคลากรไม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารสู่ยุคดิจิทัลก็จะไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรผ่านการอบรม การสาธิต ฝึกปฏิบัติการ หรือกระบวนการที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มี

การใช้เทคโนโลยีอย่างแพร่หลายในสถานศึกษา ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆ ผ่าน Internet ได้ตลอดเวลา

5. ผู้บริหาร ต้องส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูและบุคลากรทุกคนของสถานศึกษา ให้นำความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดให้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจจะมีการมอบเกียรติบัตรหรือรางวัลให้กับครูที่สามารถใช้เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

6. ผู้บริหาร ต้องจัดให้มีระบบการกำกับ ติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา ทั้งครูอาจารย์บุคลากรทุกคนและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและการบริหารเทคโนโลยีสถานศึกษาไปพร้อมกัน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ รวมทั้งมีการนิเทศติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา ประเด็นสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ในสถานศึกษายุคดิจิทัล และการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย ส่วนการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา ได้แก่ การยอมรับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยี โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการเชื่อมโยงความรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคดิจิทัล ในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มคนที่อพยพเข้ามาสู่ยุคดิจิทัล ให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการศึกษา คือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติสามารถแข่งขันกับนานาประเทศ โดยรักษาเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งคุณธรรมจริยธรรมตามหลักศาสนา อย่างยั่งยืนสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (ดุสิตร์ มงคล, 2566)

หลักการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีหลักการสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา โดยมีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ให้พร้อมไปสู่การดำเนินการให้บริการผู้เกี่ยวข้องต่อไป (สงบ อินทรมณี, 2562) การยอมรับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงภารกิจที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล คือผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจแนวคิดการยอมรับเทคโนโลยีนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยที่การยอมรับระดับบุคคลนี้มีการยอมรับที่ไม่เท่ากัน และมีขั้นตอนของการยอมรับที่แตกต่างกันด้วย ส่วนการยอมรับในระดับองค์กรนั้น เป็นการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมที่วิเคราะห์แล้วว่าเป็นประโยชน์มาทดลองใช้ เพื่อให้เกิดการยอมรับนำไปสู่วัฒนธรรมของสถานศึกษา (Sukanya Chaemchoy, 2015)

สรุปได้ว่า สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และการดำเนินงานได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการวิเคราะห์ วางแผนพัฒนาสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัล ทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี เป็นตัวอย่างที่ดี ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา

การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นการทำงานร่วมกัน การช่วยให้ตระหนักในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการศึกษา การให้บริการแก่สังคม การเข้าไปเกี่ยวข้องกับมนุษย์ เช่น ครูนักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนและให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคคลเหล่านี้ การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด (ชาญชัย อาจิณสมภาร, 2550) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาหมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียน ให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยมีหลักการบริหารมี 5 ประการประกอบด้วย 1) หลักการกระจายอำนาจ เป็นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษาให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระและมีประสิทธิภาพ 2) หลักการบริหารตนเอง สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นภายใต้การบริหารเป็นองค์คณะบุคคล 3) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผน ร่วมตัดสินใจร่วมกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิด ร่วมทำ 4) หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน ปรับปรุงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและได้รับความเห็นชอบ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง 5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล สถานศึกษาต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2546)

การบริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ โดยผู้บริหารต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนต่างๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้ การบริหารงานจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เพราะว่าการดำเนินงานมีใช้เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำได้เพียงลำพังคนเดียว เพราะยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำเทคนิควิธีและกระบวนการ การบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยกระบวนการบริหารสถานศึกษามีขั้นตอนดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2551)

1. การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการที่จะต้องดำเนินการล่วงหน้า เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมทั้งวางแผนว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุตามจุดหมายที่วางไว้

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์กร จัดแบ่งสายงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมทั้งการนำปัจจัยทางการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารมาบูรณาการ เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนการที่วางไว้ให้เกิดขึ้นได้

3. การจูงใจ (Motivation) เป็นการทำงานที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจูงใจในที่นี้มีความหมายรวมถึง 1) การอำนวยการ (Directing) ซึ่งเป็นการตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบังคับบัญชา 2) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) เป็นการประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรเพื่อการดำเนินการมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน 3) การเป็น

ผู้นำในการดำเนินการ (Leading) หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือบุคลากรในองค์กรสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรสามารถดำเนินงานขององค์กรด้วยความเต็มใจ จนบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

4. การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่า มีความเป็นไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

การบริหารสถานศึกษาคือกระบวนการที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้วางแผน กำหนดวิธีการ และควบคุมการทำงานให้เป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด หัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ การนำเทคนิควิธีและกระบวนการที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน: เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน รวมถึงวางแผนกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ขั้นที่ 2 การจัดองค์กร: เป็นการจัดโครงสร้างองค์กร กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน และจัดระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 3 การจูงใจ: เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อให้พวกเขามีความกระตือรือร้นในการทำงานและมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ขั้นที่ 4 การควบคุม: เป็นการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้แน่ใจว่าทุกอย่างเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากพบปัญหาหรืออุปสรรค ก็จะได้มีการปรับปรุงแก้ไขได้ทัน่วงที

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาคือการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยผู้บริหารต้องมีทั้งความรู้ความสามารถ และทักษะในการวางแผน จัดองค์กร จูงใจ และควบคุมงาน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล

การเข้าสู่ยุคดิจิทัล ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งปัญญาประดิษฐ์ ทำให้หลายองค์กรต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ระบบ กระบวนการ ขั้นตอนและระเบียบงานบุคคลให้ทันสมัย ด้วยการนำเทคโนโลยีมาช่วย เช่น มีการนำซอฟต์แวร์มาใช้ในการให้บริการในงานบุคคล และการสรรหาคัดเลือกบุคลากร การนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในงานประจำซ้ำๆ แทนการใช้คน การพัฒนาหลักสูตรการอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในกระบวนการคัดเลือกคนเพื่อลดอคติ ในส่วนของการพัฒนาบุคลากร องค์กรต้องออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยยอมให้พนักงานมีส่วนในการตัดสินใจเลือกเส้นทางสายอาชีพด้วยตนเอง และเลือกวิธีการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ให้สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต (สุพงษ์ มาลี, 2562)

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ หรือที่เรียกว่า HR Disruptions องค์กรต่างๆ พยายามหาวิธีรับมือการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ด้วยการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความทันสมัย มีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นทั้งหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สร้างรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคลจากเดิมที่เน้นเรื่องการทำงานประจำ (Routine) เช่น การจัดการแรงงาน สวัสดิการ การจ่ายเงินเดือนการประเมินผลงาน และการควบคุมกฎระเบียบ เปลี่ยนมาสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ (HR Modern) โดยมุ่งเน้นเรื่องของการทำงานเชิงรุก เน้นความรวดเร็ว และคล่องตัว ด้วยการนำหลักของการสร้างประสิทธิภาพ แรงจูงใจ และประสิทธิผลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือที่เรียกว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human

Resources Management) โดยนำเรื่องของสมรรถนะ (Competency) ได้แก่ ทักษะ ความรู้ และความสามารถ รวมถึงนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาพิจารณาควบคู่กัน แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์มีนักวิชาการ และองค์กรได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

โสมวลี ชยามฤต (2564) กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในยุคดิจิทัล ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยองค์การภาครัฐและเอกชน ต้องมีการเตรียมความพร้อมในการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้พร้อมๆ กับเตรียมความพร้อมของบุคลากรทุกคนในองค์กรให้มีการจัดการความรู้ ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล สำหรับในยุคของการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นงานส่วนแรกที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมทางดิจิทัล ส่งผลให้ผู้บริหารด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เริ่มตระหนักถึงความสำคัญกับการทำ Transformation สู่ Digital HR เพื่อช่วยให้องค์การก้าวไปสู่การปรับเปลี่ยนได้อย่างประสบความสำเร็จ และหากสามารถประยุกต์ใช้ Platform Digital เพื่อรองรับความท้าทายคู่ขนานกับการปรับแนวทางการดำเนินงานของ HR ยิ่งจะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อธุรกิจ และสร้างประสบการณ์ที่ดีต่อบุคลากรได้อย่างมาก ส่งผลให้การทำงานของ HR บนกฎเกณฑ์ถูกเปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้องค์กรปรับตัวได้ทันในยุค Digital HR ควรปรับตัวในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้ (Techsauce, 2563)

1. การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การนำ AI หรือ social media มาปรับใช้ในงาน กรณี บริษัท ยูนิลีเวอร์ ประเทศอังกฤษ มีการนำ Digital Tech เข้ามาเพื่อพิจารณาคัดกรองประวัติ (Resume) ของผู้สมัครงาน หรือการใช้ Online game เพื่อประเมินทักษะและสมรรถภาพที่มีต่อ งาน ช่วยประหยัดเวลาและทรัพยากรในทีม HR ในขั้นตอนการสรรหาบุคลากร (Recruitment) ซึ่งผู้ที่ผ่านระบบการคัดกรองดังกล่าว จะมีโอกาสได้ทำงานกับองค์กรมากถึง 80%

2. พิจารณาความเสี่ยงในเชิงการแข่งขัน หากไม่นำเทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ HR ในด้านต่างๆ การสรรหาและพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีศักยภาพของบริษัทคงเกิดขึ้นลำบาก

3. พิจารณานำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสร้างการทำงานให้เป็นทีมภายในองค์กร เนื่องจากการทำงานเป็นทีม คือสูตรความสำเร็จที่แท้จริงขององค์กร

การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัล เป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดในการบริหารบุคลากรจากเดิมที่เน้นการปรับตัวตามสถานการณ์ (Reactive) มาเป็นการวางแผนและดำเนินงานล่วงหน้า (Proactive) เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัวและบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุด

จุดเด่นของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัล: เกิดการเปลี่ยนในรูปแบบใหม่ๆ เป็นองค์การแบบไร้พรมแดน ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม สร้างจริยธรรมใหม่ในการทำงาน การเรียนรู้และองค์ความรู้ มีเทคโนโลยีทรงประสิทธิภาพเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดวิธีการใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงและการใช้สารสนเทศร่วมกันได้รวดเร็วมาก

การนำเทคโนโลยีมาใช้: การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารบุคลากร ทำให้การทำงานรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น เช่น ระบบการทำงานอัตโนมัติ การใช้ข้อมูลวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจ

การพัฒนาบุคลากร: นอกจากการนำเทคโนโลยีมาใช้แล้ว สิ่งสำคัญคือการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีควบคู่ไปด้วย เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

การสร้างความปลอดภัยให้กับองค์กร: การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ช่วยให้องค์กรมีความคล่องตัวในการปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

บทบาทของฝ่ายทรัพยากรบุคคล: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยต้องมีการวางแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในยุคดิจิทัล

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องการความอยู่รอดและเติบโตในยุคปัจจุบัน โดยเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมในการแข่งขันในตลาดโลก

การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษายุคดิจิทัล

การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธธรรมที่กล่าวมาข้างต้น สามารถนำมาปรับใช้กับยุคดิจิทัล โดยหลักธรรม คือ หลักพรหมวิหาร 4 อันเป็นหลักการพัฒนาชีวิต เพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นคนสมบูรณ์ แบบตามแนวพุทธ เป็นธรรมที่ควรเจริญ กล่าวคือ ควรทำให้เกิดมีขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาชีวิตโดยสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร อันจะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น (พระมหาทักษ์ศักดิ์ ปญญาวุฑโฒ (บุญชัย), 2566) ดังนี้

1. การมีจิตใจเพื่อแผ่ (เมตตา) ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมมีความหวังดีต่อครู หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน เพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจแผ่ไม่ตรีจิต สนับสนุนกับผู้น้อย ห่วงความดีงามแก่เขา อยากให้เขามีความสุข การเห็นลูกน้องมีความสุข เป็นสิ่งที่หัวหน้าต้องคำนึงถึง หัวหน้าควรดูแลเอาใจใส่สนับสนุนการทำงาน เพื่อให้ลูกน้องรู้สึกว่าได้ดีได้ด้อยรอบอุ้น และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ผู้นำควรมีการอัปเดตความรู้ในด้านเทคโนโลยีและกล้าที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานมีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ ในการบริหารสามารถแนะนำการใช้เทคโนโลยีให้ได้มีการพัฒนาตลอดเวลา และนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ กล้าตัดสินใจ และมีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบ สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาสร้างความโดดเด่นแบบแตกต่าง ให้ประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมายกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้และมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ ผู้นำจะอาศัยแค่ความรู้และภาวะผู้นำแบบเดิมๆ จะไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนองค์กรที่ต้องการให้มีการเติบโตแบบก้าวกระโดด ทักษะที่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีเพิ่มเติมในการบริหารก็คือ บุคลากรทุกฝ่ายต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็น ในการจัดทำแผนประจำปี มีโครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริหารงานด้านต่างๆ ผู้บริหารควรมีความหวังดีต่อบุคลากรในโรงเรียน โดยการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่าเคารพนับถือแก่บุคลากรทุกคน มีความรัก ความเมตตา รู้จักให้อภัย แนะนำให้มีการปรับปรุงแก้ไข มากกว่าที่จะมีการลงโทษ เอาใจใส่สอดส่องดูแลอย่างต่อเนื่องโดยเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนด้วยความเมตตา โดยมีการเสริมแรงในเชิงบวก

2. การมีความหวังดี (กรุณา) ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมหวังดี สงสารเมื่อผู้อื่นหรือครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน มีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยาก ก็รู้สึกสงสารห่วงใยไปตาม เมื่อเห็นเขามีความทุกข์ หากการทำงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สิ่งแรกที่หัวหน้าควรทำคือการพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขและพูดให้กำลังใจกับลูกน้องโดยไม่ปล่อยให้ลูกน้องต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลด้านเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการสร้างองค์กรให้ทันตามยุคดิจิทัล ในยุคดิจิทัลมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ผู้นำควรมีการปลุกเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ในการสร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุดในองค์กร ผู้นำต้องมีเมตตาควรเป็นร่มโพธิ์และร่มไทรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี

ความปรารถนาให้ทุกคนมีความสุข มีความกรุณาไม่ทอดทิ้งผู้ใต้บังคับบัญชาในเวลาที่มีปัญหา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกันด้วยความอบอุ่น ด้วยความสุข ไม่เบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายและใจ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานตามโอกาสและความสามารถโดยไม่หวังผลประโยชน์ ดังนั้นผู้บริหารควรมีความหวังดีให้ความรู้ใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีกับผู้ใต้บังคับบัญชา คอยหมั่นสังเกตและเอาใจใส่การใช้เทคโนโลยีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ สร้างความสามัคคีภายในโรงเรียนผ่านทางเทคโนโลยีต่างๆ มีความปรารถนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความสุขในการใช้เทคโนโลยี มีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น มีการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว การพูดคุยกัน มาใช้กับการทำงาน

3. การมีความยินดี (มุทิตา) ผู้บริหารต้องมีความยินดี มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ พลอยยินดีด้วย เมื่อเขาได้มีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป ความชื่นบานในเวลาที่มีผู้อื่นหรือครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน ได้รับความดี เมื่อเขามีความเจริญด้วยความรู้ความสามารถ เจริญด้วย ลาภยศ และชื่อเสียง พลอยชื่นชมยินดีตามด้วยคุณธรรมเมื่อลูกน้องประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการงาน ด้านครอบครัว หรือในทุกๆ ด้าน หัวหน้าควรแสดงความยินดีต่อลูกน้องด้วยความจริงใจ ลูกน้องจะรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญและรู้สึกภูมิใจมากยิ่งขึ้น อันจะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา การบริหารจัดการจัดการเรียนการสอน (Instruction) ในยุคที่สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อทัศนคติพฤติกรรม และความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook, Twitter, We Chat หรือ Instagram ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถที่จะเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา เช่น ใช้กลุ่ม LINE เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วทั่วถึงเฉพาะกลุ่มในการสื่อสารข้อมูลความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ แต่ไม่ควรใช้ในการสั่งงานหรือการบริหารที่เป็นทางการ เป็นต้น (สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ และคณะ, 2563) การทำงานระบบทีมในยุคดิจิทัลอาจไม่ใช่แค่การสร้างสัมพันธ์ร่วมกัน การเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือแม้กระทั่งการทำงานร่วมกันให้ได้เท่านั้นแล้ว ยุคดิจิทัลนี้ เราอาจนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานระบบทีมให้ดียิ่งขึ้นได้ อย่างเช่น การนำ App ที่มีประโยชน์ต่อระบบการสั่งงานและพูดคุยกันมาใช้ในการทำงาน, การหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เข้ามาช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประหยัดเวลาในการทำงานขึ้น, หรือการหาระบบคำนวณโดยคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อลดความผิดพลาดจากมนุษย์ เป็นต้น แล้วให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำงานระบบทีมได้อย่างคล่องตัวยิ่งขึ้นด้วย และสร้างผลงานให้ทีมได้อย่างประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารต้องไม่ทอดทิ้งผู้ใต้บังคับบัญชาในเวลาที่ปัญหาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี โดยการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอสามารถแนะนำการใช้เทคโนโลยีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการพัฒนาตลอดเวลา และนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ มีการพยายามช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาต่างๆ ให้เต็มที่ สามารถแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้หาวิธีพัฒนาตนเองได้ และส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้แสดงความสามารถและได้พัฒนาผลงานในโอกาสสำคัญโดยไม่ปิดกั้นสร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุด ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี

4. การวางตนเป็นกลาง (อุเบกขา) ผู้บริหารต้องมีการวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจและไม่ดีใจเมื่อสถานการณ์ไม่เอื้อที่จะแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรม ความมีเมตตา กรุณาและมุทิตา เมื่อมีผู้ประพฤติดีก็ต้องยกย่อง สรรเสริญคุณงามความดีของเขา แต่เมื่อมีผู้ประพฤติไม่ดีก็ต้องถูกตำหนิต่อโทษตามกรณีของความผิด ไม่ตัดสินเอนเอียงเพราะอำนาจอคติที่ผิดๆ หัวหน้าควรวางใจเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่าย

หนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม หากลูกน้องคนหนึ่งได้รับการช่วยเหลือ แต่อีกคนหนึ่งกลับไม่ได้รับการช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา ถือว่าไม่มีความยุติธรรมในการบริหาร ควรให้ความช่วยเหลือลูกน้องให้เท่าเทียมกัน ไม่ปฏิบัติเอียงเอียงด้วยความรักหรือความชัง ดังนั้น ผู้บริหารต้องทำให้ใจเป็นกลาง ตั้งอยู่บนความยุติธรรมในความสามารถการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาสร้างความโดดเด่น ทำงานเป็นทีมเดียวกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในการใช้เทคโนโลยี มีสรรเสริญความก้าวหน้าเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ต้องไม่เอียงเข้าข้างความสามารถของใครคนใดคนหนึ่ง ให้คำวิจารณ์หรือคำแนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ไม่ควรเพิกเฉย เวลาผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิด ควรกล่าวตักเตือนหรือลงโทษ มีความพึงพอใจความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมและมีการให้รางวัลเป็นขวัญกำลังใจเวลาผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดีให้กับโรงเรียน ในการแสดงศักยภาพที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้

การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล กล่าวคือ การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร หลักพรหมวิหาร 4 นับเป็นแนวทางที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนี้

ส่วนที่ 1: กระบวนการบริหารสถานศึกษา 4 ประการ และการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4

1. การวางแผน (Planning):

เมตตา: วางแผนการพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล

กรุณา: วางแผนเพื่อให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและเติบโตในสายอาชีพ

มุทิตา: ยินดีกับความสำเร็จของบุคลากรและให้กำลังใจเมื่อเผชิญกับความท้าทาย

อุเบกขา: วางแผนการทำงานอย่างรอบคอบและยืดหยุ่น เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

2. การจัดองค์การ (Organizing):

เมตตา: จัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร

กรุณา: มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของบุคลากร

มุทิตา: สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น

อุเบกขา: ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

3. การจูงใจ (Motivation):

เมตตา: สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรด้วยการให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในผลงาน

กรุณา: ให้รางวัลและยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ทำผลงานดี

มุทิตา: สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและองค์กร

อุเบกขา: ให้คำแนะนำและติชมอย่างตรงไปตรงมา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

4. การควบคุม (Controlling):

เมตตา: ติดตามและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

กรุณา: ให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ไขปัญหา

มุทิตา: ยินดีกับความสำเร็จของทีมและองค์กร

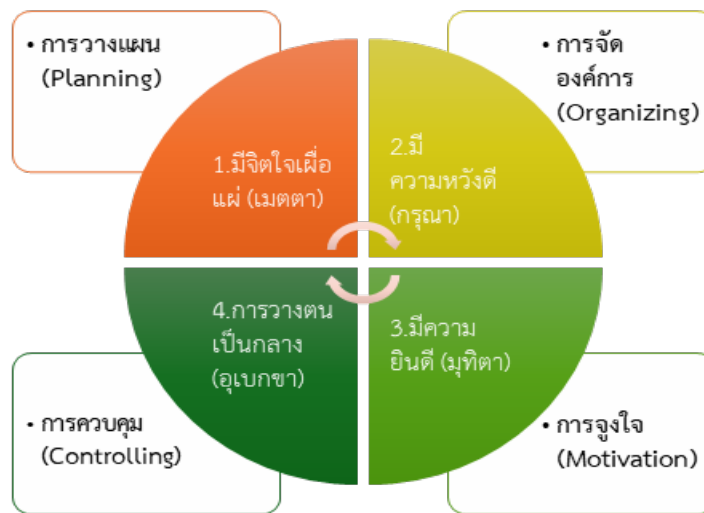
อุเบกขา: รักษาความสงบเยือกเย็นเมื่อเกิดปัญหา และแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล

ส่วนที่ 2: การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล และการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4

1. การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน:
เมตตา: เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและใช้งานง่าย เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร
กรุณา: จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีแก่บุคลากร
มุทิตา: สนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
อุเบกขา: ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ
 2. พิจารณาความเสี่ยงในเชิงการแข่งขัน:
เมตตา: พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน
กรุณา: สร้างความมั่นคงให้กับบุคลากร
มุทิตา: ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
อุเบกขา: วางแผนรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
 3. พิจารณานำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสร้างการทำงานให้เป็นทีมภายในองค์กร
เมตตา: สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม
กรุณา: ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
มุทิตา: ยกย่องเชิดชูความสำเร็จของทีม
อุเบกขา: แก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในทีมอย่างเป็นธรรม
- สรุปได้ว่า การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา ยุคดิจิทัล จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

บทสรุป

การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษายุคดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ต้องมีการเตรียมความพร้อมในการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้สำหรับในยุคของการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล งานด้านการทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นงานส่วนแรกที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมทางดิจิทัล ส่งผลให้ผู้บริหารด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ โดยสรุปองค์ความรู้การศึกษา คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษายุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้นำเทคนิควิธีและกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาพร้อมทั้งสามารถบูรณาการกับหลักพุทธธรรม ดังนี้ 1) มีจิตใจเผื่อแผ่ (เมตตา) ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมมีความหวังดีต่อครู หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน เพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจแผ่ไม่ตรีจิต 2) มีความหวังดี (กรุณา) ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมหวังดีกับผู้อื่นหรือครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน 3) มีความยินดี (มุทิตา) ผู้บริหารต้องมีความยินดี มีจิตผ่องใสบันเทิง พลอยยินดีด้วยเมื่อเขามีความเจริญด้วยความรู้ความสามารถ เจริญด้วย ลาภ ยศ และชื่อเสียง พลอยชื่นชมยินดีตาม 4) การวางตนเป็นกลาง (อุเบกขา) มีการวางตนเป็นกลางมีความวางเฉย เมื่อมีผู้ประพฤติดีก็ต้องยกย่อง สรรเสริญคุณงามความดี ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษายุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา นาคลังกา. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการของสหกรณ์เคหสถานชุมชนริมคลองลาดพร้าว. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*. 9(2). 121-133.
- จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนคลรัตนโกสินทร์.
- เจตนิพัธ บุญเทศ. (2554). การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญชัย อาจิณสมจาร. (2550). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- ดุสิตร์ มงคล. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์*. 4(1). 90-91.
- ไตรรัตน์ ยืนยง. (2563). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. ตาก: ศูนย์การพิมพ์นอร์ทเทิร์น.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2546). *หลักการบริหารการศึกษา*. ฉะเชิงเทรา: สถาบันราชภัฏราชนครินทร์.
- ปรียาพร วงศ์ธนุตรโรจน์. (2553) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- พระเทพปริยัติเมธี (สฤษฏี สิริโร). (2553). ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย. *รายงานวิจัย*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหารักษ์ศักดิ์ ปลายวาทุโธ (บุญชัย) และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำวิพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี*. (5). 498-510.
- ภักภพไพฑ์ ภคสกุลวงศ์ และคณะ. (2567). การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลในยุคดิจิทัล. *วารสารมหาจุฬาราชวิชาการ*. 8(2). 138.
- ยุพิน ศาลางาม. (2560). แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนธนบุรีวรเทพิพลารักษ์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. 12(3). 284-298.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2551). **กระบวนการพัฒนาใหม่ทางการศึกษากรณีศึกษาต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น**. 16(1). 353-359.
- สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, ศรินทิพย์ กุลจิตตรดี และโกวิท จันทะपालะ. (2563). แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลสู่ขั้น. **Journal of Modern Learning Development**. 5(3). 245-258.
- สุรพงษ์ มาลี. (2562). ความท้าทายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภูมิภาคอาเซียน. **วารสารข้าราชการ**. 61(1). 16-21.
- สุวิน สุขสมกิจ. (2549). พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้นำระดับกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดกาญจนบุรี. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. **วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 4(1). 38-50.
- Sukanya Chaemchoy. (2015). Technology Leadership: Leading Technology Into 21st Century School. **Journal of Education Naresuan University**. 17(4). 216-224.
- Techsauce. (2563). **ถึงเวลา HR ต้อง Transform สู่ Digital HR "โอกาส" นำองค์กรประสบผลสำเร็จยุคเทคโนโลยี**. แหล่งที่มา <https://techsauce.co/prnews/hr-digital-disruption-transform>. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2567.

ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารการศึกษายุคดิจิทัล ARTIFICIAL INTELLIGENCE FOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION IN THE DIGITAL AGE

สวანภา ต่วนภูษา Svangnabha Tuanpusa
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand
Corresponding Author E-mail: svangnabha@rmutt.ac.th

Article Received: December 06, 2024. Revised: December 21, 2024. Accepted: December 23, 2024.

บทคัดย่อ

ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) กำลังเข้ามามีบทบาทสำคัญในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ทั้งในด้านการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน การบริหารองค์กร และการให้บริการทางการศึกษา ด้วยความสามารถในการประมวลผลข้อมูลปริมาณมหาศาล วิเคราะห์รูปแบบ และตัดสินใจแบบอัตโนมัติ ระบบปัญญาประดิษฐ์ นำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพ การปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้ และการขยายโอกาสทางการศึกษาในวงกว้าง อย่างไรก็ตาม การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารการศึกษายังมีข้อท้าทายหลายประการ ทั้งในแง่ของความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารความเสี่ยง และประเด็นจริยธรรมที่ต้องพิจารณา

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารการศึกษายุคดิจิทัลโดยนำเสนอ 1) การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารการศึกษายุคดิจิทัล 2) ความท้าทายในการนำปัญญาประดิษฐ์มาปรับใช้ในการศึกษา และ 3) แนวทางการขับเคลื่อนการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบ โดยใช้เทคนิคการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบสังเคราะห์จากบทความวิชาการและงานวิจัยชั้นนำในวงกว้างที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรองอย่างเข้มข้น เพื่อไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในหน่วยงานการศึกษา ที่ครอบคลุมการวางกลยุทธ์ การพัฒนาความพร้อม การบริหารความเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการสร้างกลไกการกำกับดูแลในเชิงจริยธรรม เพื่อใช้ศักยภาพปัญญาประดิษฐ์ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และสร้างความเท่าเทียมทางการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่

คำสำคัญ: ปัญญาประดิษฐ์; การบริหารการศึกษา; การจัดการเรียนการสอน; การประเมินผล; ยุคดิจิทัล

ABSTRACT

Artificial Intelligence (AI) is playing an increasingly crucial role in transforming educational management in the digital era, encompassing domains such as teaching and learning, student assessment, organizational administration, and educational services. With the ability to process vast amounts of data, analyze patterns, and make automated decisions, AI systems lead to enhanced efficiency, improved learning outcomes, and expanded educational opportunities on a broad scale. However, the adoption of AI in educational administration still

faces several challenges, including infrastructure readiness, human resource development, risk management, and ethical considerations that must be addressed.

This article aims to review the literature on the application of AI in educational administration in the digital age, presenting 1) the applications of AI in digital age educational administration, 2) the challenges in adopting AI in education, and 3) approaches for driving the effective and responsible use of AI. The study employs a systematic literature review technique, synthesizing leading academic articles and research papers in the field that have undergone a rigorous screening process. The findings lead to policy recommendations for the development of action plans on the use of AI in educational institutions, covering strategy formulation, readiness development, change management, and the establishment of ethical governance mechanisms. By harnessing the potential of AI, the quality of education can be elevated, and learning equity can be fully realized.

Keywords: Artificial Intelligence; Educational Administration; Teaching and Learning; Assessment; Digital Age

บทนำ

ในโลกยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในการเผชิญกับอนาคต ซึ่งปัจจัยหลักที่กำลังเข้ามาเปลี่ยนโฉมการศึกษาโลกคือ ปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI ซึ่งได้รับการคาดการณ์ว่าจะทำให้เกิดการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้แบบก้าวกระโดด (Chassignol et al., 2018; Holmes et al., 2019; Nguyen et al., 2020) ด้วยคุณสมบัติสำคัญ เช่น ความสามารถในการเก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูลปริมาณมหาศาลแบบอัตโนมัติ การเรียนรู้และปรับปรุงประสิทธิภาพด้วยตนเอง การประเมินและคาดการณ์ผลลัพธ์อย่างถูกต้องแม่นยำ และการแสดงพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์เชิงธรรมชาติ ปัญญาประดิษฐ์ซึ่งครอบคลุมเทคโนโลยีหลายประเภท อาทิ Machine Learning, Natural Language Processing, Computer Vision และ Knowledge Representation ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในภาคการศึกษาอย่างหลากหลาย ตั้งแต่ด้านการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน ไปจนถึงการบริหารจัดการสถานศึกษาและระบบการศึกษา (Popenici & Kerr, 2017) ซึ่งมีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากมูลค่าตลาดปัญญาประดิษฐ์ในการศึกษาประมาณ 6 พันล้านเหรียญสหรัฐในปี 2025 (HoloniQ, 2019)

สำหรับในสถานการณ์ประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษามากขึ้น สอดรับกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งกำหนดเป้าหมายให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์เต็มศักยภาพเพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะอนาคต และการศึกษาตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยมีแผนงานสำคัญต่างๆ อาทิ การผลักดันแพลตฟอร์มการศึกษาดิจิทัล การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์การจัดทำนโยบายด้านจริยธรรมในการใช้ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ประโยชน์ทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) อย่างไรก็ตาม การนำ

ปัญญาประดิษฐ์มาปรับใช้ในระบบการศึกษาไทยยังอยู่ในขั้นเริ่มต้น และยังมีปัญหาความท้าทายในหลายมิติที่ต้องเร่งหาแนวทางแก้ไข นำไปสู่การจัดทำยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับบริบทเพื่อนำไปสู่การใช้ปัญญาประดิษฐ์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการกำหนดทิศทางและวิธีการขับเคลื่อนต่อไป

การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารการศึกษายุคดิจิทัล

จากการทบทวนวรรณกรรม ปัญญาประดิษฐ์มีศักยภาพที่จะช่วยปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาได้หลายแง่มุม โดยมีรูปแบบและประโยชน์ที่สำคัญดังนี้

1. การสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การนำปัญญาประดิษฐ์มาวิเคราะห์ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลผู้เรียน ผลการเรียนรู้ ผลการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลทรัพยากร สามารถช่วยบ่งชี้แนวโน้ม ความสัมพันธ์ที่ซ่อนอยู่ รวมถึงช่วยทำนายและคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากทางเลือกในการบริหารที่ต่างกัน ทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่น่าเชื่อถือในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ไม่ว่าจะเป็นการปรับนโยบายการรับนักเรียน การจัดสรรงบประมาณ การวางแผนพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรม หรือการจัดการความเสี่ยงต่างๆ (Meier et al., 2015; Bajaj & Sharma, 2018)

2. การปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ ปัญญาประดิษฐ์สามารถเข้ามาสนับสนุนครูผู้สอนในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ความต้องการและระดับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนได้ ผ่านการจับคู่และแนะนำบทเรียนที่เหมาะสม การวิเคราะห์พฤติกรรมและผลการเรียนแบบเรียลไทม์ การให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาความเข้าใจในประเด็นที่ยังขาดความชำนาญ ไปจนถึงการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การสอนให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละกลุ่ม อันจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกมากกว่าการเรียนรู้แบบท่องจำ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงตามบริบทของผู้เรียน (Luckin et al., 2016; Luo et al., 2019)

3. การยกระดับประสบการณ์ผู้เรียน ปัญญาประดิษฐ์ช่วยเปลี่ยนบทบาทของผู้เรียนจากผู้รับความรู้เป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง ผ่านการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับเนื้อหาและโปรแกรมได้อย่างเป็นธรรมชาติ ผ่านเครื่องมือโต้ตอบด้วยเสียงหรือข้อความ เช่น ระบบผู้ช่วยเสมือนจริงที่ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับบทเรียนได้ทันที การใช้ระบบวิเคราะห์อารมณ์และการแสดงออกเพื่อประเมินระดับความผูกพันของผู้เรียน รวมถึงการสร้างเนื้อหาสื่อการเรียนรู้แบบเสมือนจริงหรือความจริงเสริมที่ปรับให้เข้ากับความสนใจของผู้เรียนแต่ละคน ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น (Popenici & Kerr, 2017)

4. การปรับปรุงการประเมินผล ด้วยการเรียนรู้ของเครื่อง ระบบปัญญาประดิษฐ์สามารถช่วยในการประเมินผลการเรียนรู้มีความแม่นยำ ตรงประเด็น และรวดเร็วขึ้น ผ่านการตรวจ จำแนก และให้คะแนนชิ้นงานของผู้เรียนได้อย่างอัตโนมัติ แม้จะอยู่ในรูปแบบที่ไม่มีโครงสร้าง เช่น เรียงความ บทความ หรือการบ้านที่ต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์ ทำให้ลดภาระของครูผู้สอน พร้อมทั้งให้ผลป้อนกลับแก่ผู้เรียนได้ในทันที นอกจากนี้ การติดตามพฤติกรรมและพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคนแบบต่อเนื่องด้วยปัญญาประดิษฐ์ยังช่วยให้สามารถทำนายความเสี่ยงของผู้เรียนที่อาจมีปัญหา และจัดกิจกรรมแก้ไขได้อย่างทันท่วงที (Michos & Davinia, 2019)

5. การบริหารทรัพยากรและการดำเนินงาน ปัญญาประดิษฐ์ยังสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรและการดำเนินงานประจำของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดตารางสอนและตารางสอบที่เหมาะสม การจัดสรรห้องเรียนและโต๊ะที่นั่งตามอัตราส่วนของนักเรียน ระบบลงทะเบียนเรียน

และจ่ายค่าเล่าเรียนออนไลน์ ระบบการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองอัตโนมัติ ไปจนถึงการดูแลความปลอดภัยภายในโรงเรียนผ่านการประมวลผลภาพและการวิเคราะห์พฤติกรรมแบบเรียลไทม์ รวมถึงการเฝ้าระวังความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลในอดีต ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดภาระการทำงานที่ซ้ำซ้อน เปิดโอกาสให้ผู้บริหารมีเวลามากขึ้นในการคิดงานเชิงกลยุทธ์ที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Bayne, 2015)

สรุปว่า การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารการศึกษายุคดิจิทัล มีแนวทางการประยุกต์ใช้ได้แก่ การสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ การยกระดับประสิทธิภาพผู้เรียน การปรับปรุงการประเมินผล และการบริหารทรัพยากรและการดำเนินงาน

ความท้าทายในการนำปัญญาประดิษฐ์มาปรับใช้ในการศึกษา

แม้ปัญญาประดิษฐ์จะมีศักยภาพสูงในการยกระดับคุณภาพการบริหารและจัดการศึกษา แต่การนำปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้ในภาคการศึกษายังมีความท้าทายและประเด็นที่ต้องคำนึงถึงอย่างรอบด้านดังนี้

1. ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากร ปัจจัยสำคัญที่เป็นรากฐานของการใช้ปัญญาประดิษฐ์คือความพร้อมของเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นความเพียงพอของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย ความมีเสถียรภาพของอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง การพัฒนาระบบคลาวด์และฐานข้อมูลกลาง ตลอดจนการลงทุนในซอฟต์แวร์และแพลตฟอร์มปัญญาประดิษฐ์ที่มีราคาสูง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำหรับสถานศึกษาในพื้นที่ห่างไกลหรือมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ (Holmes & Porayska-Pomsta, 2022) นอกจากนี้ บุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากยังขาดความรู้ ทักษะ และความมั่นใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ การให้ความรู้และฝึกฝนทักษะดิจิทัลแก่ครูและผู้บริหาร ควบคู่ไปกับการสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ของปัญญาประดิษฐ์จึงเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้

2. ความเท่าเทียมในการเข้าถึง แม้ปัญญาประดิษฐ์จะมีศักยภาพในการสร้างโอกาสและความเท่าเทียมทางการศึกษา แต่อาจกลับส่งผลกระทบด้านลบได้หากนำมาใช้โดยไม่มีการป้องกันที่ดีพอ เนื่องจากสถานศึกษาที่มีงบประมาณและความพร้อมทางเทคโนโลยีจำกัด อาจสูญเสียโอกาสในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ให้เกิดประโยชน์ ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์ ยิ่งทิ้งห่าง นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่ฝังรากลึกมากขึ้น นโยบายในการนำปัญญาประดิษฐ์มาปรับใช้ในการศึกษาจึงต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมในการเข้าถึงเป็นสำคัญ โดยการจัดสรรทรัพยากรและใช้มาตรการสนับสนุนเพิ่มเติมให้แก่สถานศึกษาด้อยโอกาส

3. ความน่าเชื่อถือและอคติของข้อมูล ประสิทธิภาพของปัญญาประดิษฐ์ขึ้นอยู่กับคุณภาพของข้อมูลที่นำมาใช้ฝึกสอนเป็นสำคัญ หากข้อมูลที่มีอคติ ไม่ครบถ้วน หรือไม่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ก็จะทำให้ผลลัพธ์ที่ได้จากปัญญาประดิษฐ์มีความคลาดเคลื่อนหรือลำเอียง ซึ่งอาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ไม่ถูกต้อง หรือส่งผลเสียต่อกลุ่มผู้เรียนบางกลุ่มที่มีคุณลักษณะแตกต่างจากข้อมูลส่วนใหญ่ (Ifenthaler & Yau, 2021) การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารการศึกษาก็ต้องมั่นใจว่าชุดข้อมูลที่ใช้ในการฝึกสอนนั้นมีความถูกต้อง ครบถ้วน และสะท้อนความหลากหลายของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง โดยมีการตรวจสอบ กำกับดูแล และปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงใช้ปัญญาประดิษฐ์จากหลายแหล่งที่มีข้อมูลแตกต่างกัน เพื่อลดความเสี่ยงจากอคติที่อาจเกิดขึ้น

4. ประเด็นจริยธรรมและความเป็นส่วนตัว การใช้ปัญญาประดิษฐ์ซึ่งต้องอาศัยการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่ละเอียดอ่อนของผู้เรียนและบุคลากร เช่น ข้อมูลชีวมิติ ข้อมูลสุขภาพ ประวัติการเรียนรู้ ไปจนถึงพฤติกรรมการใช้งานระบบต่างๆ หากเกิดการนำไปใช้ในทางที่ผิด

หรือรั่วไหล ก็อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องได้ (Zawacki-Richter et al., 2019) สถานศึกษาจึงต้องกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการรวบรวม จัดเก็บ และใช้ประโยชน์จากข้อมูลส่วนบุคคลที่ชัดเจน สอดคล้องกับกฎหมายและหลักจริยธรรม รวมถึงต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลทราบและยินยอมก่อนดำเนินการ เพื่อคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5. การรักษาสสมดุลระหว่างคนกับเทคโนโลยี แม้การใช้ปัญญาประดิษฐ์จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และการบริหารจัดการ แต่การเรียนรู้ที่แท้จริงไม่ได้เกิดจากการรับความรู้ผ่านเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การถ่ายทอดผ่านตัวแบบ รวมถึงการลงมือทำและเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง การใช้ปัญญาประดิษฐ์ที่มากเกินไปจนมองข้ามคุณค่าของครูผู้สอนหรือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์จึงอาจส่งผลกระทบในระยะยาว เช่น ผู้เรียนขาดทักษะทางสังคมและอารมณ์ ไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้สู่การปฏิบัติ หรือไม่พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นเอกลักษณ์ของตน (Bayne, 2015) สถานศึกษาจึงต้องใช้ปัญญาประดิษฐ์ด้วยความระมัดระวัง คำนึงถึงการสร้างสมดุลระหว่างการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

สรุปว่า ความท้าทายในการนำปัญญาประดิษฐ์มาปรับใช้ในการศึกษา มีประเด็นที่ต้องคำนึงถึง คือ ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากร ความเท่าเทียมในการเข้าถึง ความน่าเชื่อถือและอคติของข้อมูล ประเด็นจริยธรรมและความเป็นส่วนตัว และการรักษาสสมดุลระหว่างคนกับเทคโนโลยี

แนวทางการขับเคลื่อนการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบ

จากการวิเคราะห์ประโยชน์ที่จะได้รับ ตลอดจนความท้าทายและข้อพึงระวังต่างๆ ในการนำปัญญาประดิษฐ์มาปรับใช้เพื่อการบริหารการศึกษายุคดิจิทัล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการใช้ประโยชน์จากปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับป้องกันผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น ดังนี้

1. สถานศึกษาควรจัดทำแผนดิจิทัลที่ระบุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติในการนำปัญญาประดิษฐ์มาปรับใช้ให้ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของตน มีการประเมินความพร้อมทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ด้านบุคลากร และด้านกลยุทธการสอน เพื่อวางแผนพัฒนาขีดความสามารถและทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเป็นขั้นตอนและสมเหตุสมผล

2. กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์สำหรับการยกระดับการศึกษาให้แก่ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ผ่านการฝึกอบรม การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความเข้าใจ ลดแรงต้าน และผลักดันการขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน

3. พัฒนากอบจริยธรรมและกลไกกำกับดูแลการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในระดับสถานศึกษาและระดับชาติ เพื่อป้องกันการใช้ข้อมูลผู้เรียนในทางมิชอบ การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล หรือการใช้ปัญญาประดิษฐ์ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยมีกระบวนการตรวจสอบ กำกับดูแล และติดตามผลกระทบอย่างใกล้ชิด ตลอดจนมีช่องทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องร้องเรียนและเรียกร้องความเป็นธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. จัดตั้งคณะกรรมการดูแลและสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา หน่วยงานรัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เพื่อกำหนดนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรการสนับสนุน

ร่วมกัน ในการสร้างความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การจัดทำฐานข้อมูลกลาง การแบ่งปันและถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างระบบนิเวศปัญญาประดิษฐ์ที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

5. ผลักดันการวิจัยและพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ในสถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เน้นการนำปัญญาประดิษฐ์มาแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้และการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับบริบทและความต้องการเฉพาะของประเทศไทย พร้อมทั้งจัดตั้งแหล่งทุนและกองทุนสนับสนุนที่เพียงพอ รวมถึงส่งเสริมให้มีการนำผลการวิจัยไปขยายผลในวงกว้าง

6. สร้างระบบการประเมินผลกระทบและติดตามคุณภาพของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งในแง่ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพการจัดการเรียนการสอน ความพึงพอใจของผู้เรียน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ตลอดจนความคุ้มค่าในการลงทุน เพื่อใช้ข้อมูลป้อนกลับปรับปรุงแนวทางการปรับใช้ปัญญาประดิษฐ์ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และสามารถยืนยันถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างเป็นรูปธรรม

สรุปว่า แนวทางการขับเคลื่อนการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบ ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรจัดทำแผนดิจิทัลที่ระบุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติในการนำปัญญาประดิษฐ์มาปรับใช้ให้ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของตน 2) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ 3) พัฒนารอบจริยธรรมและกลไกกำกับดูแลการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในระดับสถานศึกษาและระดับชาติ 4) จัดตั้งคณะกรรมการดูแลและสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา หน่วยงานรัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ 5) ผลักดันการวิจัยและพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ในสถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัย และ 6) สร้างระบบการประเมินผลกระทบและติดตามคุณภาพของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

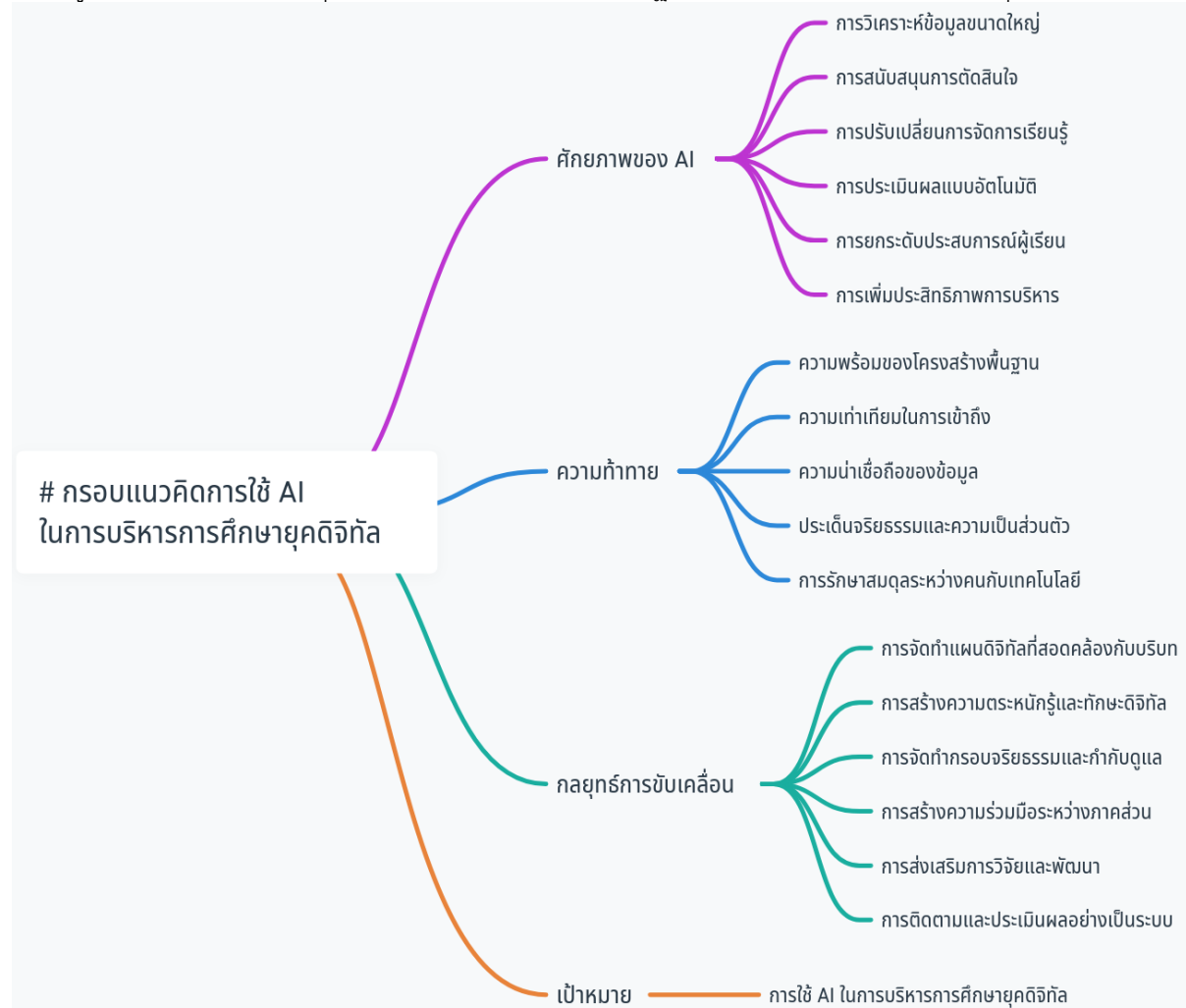
บทสรุป

บทความวิชาการฉบับนี้ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารศึกษายุคดิจิทัล โดยสรุปรูปแบบและประโยชน์ที่สำคัญ ได้แก่ การช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้วยข้อมูลเชิงลึก การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ปรับเปลี่ยนได้ตามความแตกต่างของผู้เรียน การปรับปรุงการประเมินผลการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้วยปัญญาประดิษฐ์อย่างใดก็ตาม การนำปัญญาประดิษฐ์มาปรับใช้ในภาคการศึกษายังมีข้อท้าทายและข้อพึงระวังสำคัญที่ต้องคำนึงถึง ทั้งในแง่ของความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากร ความเท่าเทียมในโอกาสการเข้าถึง ความน่าเชื่อถือและอคติของข้อมูล ประเด็นจริยธรรมการใช้งาน ตลอดจนการสร้างสมดุลระหว่างการใช้ปัญญาประดิษฐ์กับการเรียนรู้แบบมนุษย์

ดังนั้น การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างเต็มศักยภาพและป้องกันข้อจำกัดต่างๆ นั้น จึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนของสถานศึกษา การพัฒนาขีดความสามารถและความพร้อมของทรัพยากร การจัดทำกลไกกำกับดูแลด้านจริยธรรม การผลักดันความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา รวมถึงการติดตามและประเมินผลการใช้งานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้การปรับใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารการศึกษาเป็นไปอย่างรอบคอบ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้ประโยชน์จากปัญญาประดิษฐ์ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง ควบคู่

ไปกับการรักษาคุณค่าของความเป็นมนุษย์และความเท่าเทียมทางการเรียนรู้ นำไปสู่การสร้างระบบการบริหารและจัดการศึกษายุคดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

องค์ความรู้การศึกษาครั้งนี้ ผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปองค์ความรู้หลักเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการบริหารการศึกษายุคดิจิทัลได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการศึกษา

จากกรอบแนวคิดการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารการศึกษายุคดิจิทัลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถอธิบายองค์ประกอบหลักได้ดังนี้

1. ศักยภาพของปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารการศึกษา

- การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่: ปัญญาประดิษฐ์สามารถประมวลผลและวิเคราะห์ชุดข้อมูลปริมาณมหาศาล ค้นหารูปแบบและแนวโน้มที่ซ่อนอยู่ เพื่อสกัดเป็นข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์

- การสนับสนุนการตัดสินใจ: ด้วยเทคนิคการเรียนรู้ของเครื่อง ทำให้ปัญญาประดิษฐ์สามารถสร้างแบบจำลองเพื่อทำนายผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตจากปัจจัยต่างๆ และแนะนำทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างมีหลักฐานเชิงประจักษ์

- การปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้: ปัญญาประดิษฐ์ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล แนะนำเนื้อหาที่เหมาะสม สร้างระบบติวเตอร์อัจฉริยะที่โต้ตอบกับผู้เรียนได้ ตลอดจนปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การสอนให้สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของแต่ละคน

- การประเมินผลแบบอัตโนมัติ: ปัญญาประดิษฐ์สามารถตรวจ จำแนก และให้คะแนนชิ้นงานของผู้เรียนในรูปแบบเสร็จได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถประเมินพฤติกรรมและพัฒนาการของผู้เรียนได้แบบต่อเนื่อง นำไปสู่การให้ข้อมูลป้อนกลับและการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนที่ตรงจุด

- การยกระดับประสบการณ์ผู้เรียน: ปัญญาประดิษฐ์สนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบโต้ตอบที่สื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างเป็นธรรมชาติ ตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล และนำเทคโนโลยีความจริงเสมือนมาใช้ในการเพิ่มการปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

- การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร: ปัญญาประดิษฐ์ช่วยทำงานประจำที่มีรูปแบบซ้ำๆ ได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และต่อเนื่อง อาทิ การจัดการตารางสอน การบริหารอาคารสถานที่ การสื่อสารโต้ตอบกับผู้ปกครอง ช่วยลดภาระงานของบุคลากร เพิ่มความคล่องตัว และเปิดโอกาสให้มีเวลาในการทำงานเชิงกลยุทธ์มากขึ้น

2. ความท้าทายในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้

- ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน: การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้จำเป็นต้องมีระบบคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต คลาวด์ ข้อมูล และซอฟต์แวร์ปัญญาประดิษฐ์ที่พร้อมใช้งาน ซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญโดยเฉพาะสำหรับสถานศึกษาที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ

- ความเท่าเทียมในการเข้าถึง: หากนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้โดยไม่มีการวางแผนและกระจายทรัพยากรที่ดีพอ อาจส่งผลให้สถานศึกษาที่มีความพร้อมน้อยกว่าถูกทิ้งห่างและสูญเสียโอกาสในการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อยกระดับการศึกษา และนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่มากขึ้น

- ความน่าเชื่อถือของข้อมูล: เนื่องจากประสิทธิภาพของปัญญาประดิษฐ์ขึ้นกับข้อมูลที่ใช้ในการฝึกสอน ดังนั้นหากข้อมูลมีอคติ ไม่ครบถ้วน หรือไม่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ก็จะส่งผลให้ผลลัพธ์ที่ได้จากปัญญาประดิษฐ์มีความคลาดเคลื่อนหรือลำเอียงไปด้วย นำไปสู่ข้อสรุปหรือการตัดสินใจที่ไม่ถูกต้อง จึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบ ปรับปรุง และใช้ข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลายเพื่อลดความเสี่ยงนี้

- ประเด็นจริยธรรมและความเป็นส่วนตัว: การใช้ปัญญาประดิษฐ์จำเป็นต้องมีการเก็บและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลจำนวนมาก หากขาดมาตรการป้องกันและกำกับดูแลที่เหมาะสม อาจเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวและนำไปใช้ในทางมิชอบ จึงต้องมึนโยบาย กระบวนการ และเทคโนโลยีที่รับประกันการใช้งานอย่างโปร่งใสและรับผิดชอบ

- การรักษาสมดุลระหว่างคนกับเทคโนโลยี: การเรียนรู้ที่แท้จริงไม่ได้เกิดจากการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ การลงมือปฏิบัติ และการสะท้อนคิดด้วยตนเอง การใช้ปัญญาประดิษฐ์จึงต้องระมัดระวังไม่ให้มากเกินไปจนบั่นทอนคุณค่าของการเรียนรู้แบบมนุษย์ และต้องคงไว้ซึ่งการมีส่วนร่วมของครูในฐานะผู้ออกแบบและอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ที่สำคัญ

3. กลยุทธ์การขับเคลื่อนการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างมีประสิทธิภาพ

- การจัดทำแผนดิจิทัลที่สอดคล้องกับบริบท: สถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับจุดแข็ง ความต้องการ และข้อจำกัดของตน มีการประเมินความพร้อมและวางแผนการลงทุนพัฒนาที่เหมาะสม ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน แทนการเร่งรัดใช้ปัญญาประดิษฐ์โดยไม่มีทิศทาง

- การสร้างความตระหนักรู้และทักษะดิจิทัล: ผู้บริหาร ครู และบุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะพื้นฐานในการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างถูกต้องและปลอดภัย ผ่านการอบรมพัฒนา การสื่อสาร และการมีส่วนร่วม เพื่อลดแรงต้านและสามารถใช้ประโยชน์จากปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างเต็มศักยภาพ
- การจัดทำกรอบจริยธรรมและกำกับดูแล: ต้องมีการพัฒนาแนวทางและมาตรฐานจริยธรรมในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับประเทศ เพื่อป้องกันการนำไปใช้ในทางที่ผิด ค้ำครองข้อมูลส่วนบุคคล และสร้างความเป็นธรรม ผ่านกลไกการตรวจสอบ ติดตาม และเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ
- การสร้างความร่วมมือระหว่างภาคส่วน: การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย สถาบันการศึกษา บริษัทเอกชน และประชาสังคม ในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ร่วมกัน แบ่งปันทรัพยากรและองค์ความรู้ และผลักดันให้เกิดการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในวงกว้างอย่างเท่าเทียม
- การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา: ควรมีการสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์สำหรับการศึกษาที่ตรงกับบริบทเฉพาะของไทย ทั้งด้านการจัดสรรเงินทุน การเพิ่มขีดความสามารถของนักวิจัย และการสร้างเครือข่ายงานวิจัยร่วมกับหน่วยงานต่างประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพและความเป็นสากลของการศึกษาไทย
- การติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ: หน่วยงานการศึกษาควรมีระบบการติดตามและประเมินผลการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า ผลกระทบ และความพึงพอใจของผู้ใช้ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงนโยบายและกลยุทธ์การขับเคลื่อน รวมถึงเพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่เกิดขึ้นจริงจากการลงทุนด้านปัญญาประดิษฐ์

จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ จะเห็นได้ว่าปัญญาประดิษฐ์มีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปรูปแบบการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทั้งในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ การขยายโอกาสทางการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการประเมินผล ตลอดจนการลดภาระงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน อย่างไรก็ตาม การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ยังมีอุปสรรคและข้อท้าทายมากมายที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นองค์รวม ตั้งแต่การสร้างความพร้อมทางโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากร การเสริมสร้างความเท่าเทียมและการเข้าถึง ไปจนถึงการวางกรอบจริยธรรมและควบคุมกำกับการใช้งานอย่างรอบด้าน ดังนั้น การกำหนดกลยุทธ์การขับเคลื่อนปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการวางแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน การพัฒนาความพร้อมขององค์กร การสร้างมาตรการสนับสนุนทางนโยบาย ตลอดจนการสร้างการมีส่วนร่วมและการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ประโยชน์จากปัญญาประดิษฐ์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด และนำพาการจัดการศึกษาของประเทศให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **แผนปฏิบัติการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) ของกระทรวงศึกษาธิการ**. แหล่งที่มา <https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2020/07/แผนปฏิบัติการระยะ-3-ปี-63-65.pdf> สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2567.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. แหล่งที่มา <http://backoffice.onec.go.th/uploaded/Outstand/2017-EdPlan60-79.pdf> สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2567.
- Bajaj, R. & Sharma, V. (2018). Smart Education with artificial intelligence based determination of learning styles. **Procedia Computer Science**. 132. 834-842.
- Bayne, S. (2015). Teacherbot: interventions in automated teaching. **Teaching in Higher Education**. 20(4). 455-467.
- Chassignol, M., Khoroshavin, A., Klimova, A. & Bilyatdinova, A. (2018). Artificial Intelligence trends in education: a narrative overview. **Procedia Computer Science**. 136. 16-24.
- Holmes, W. & Porayska-Pomsta, K. (2022). **The Ethics of Artificial Intelligence in Education**. From <https://doi.org/10.4324/9780429329067> Retrieved December 5, 2024.
- Holmes, W., Bialik, M. & Fadel, C. (2019). **Artificial Intelligence in Education: Promises and Implications for Teaching and Learning**. The Center for Curriculum Redesign.
- HolonIQ. (2019). **Global Education Technology Market to Reach \$341B by 2025**. From <https://www.holoniq.com/notes/global-education-technology-market-reach-341b-2025/> Retrieved December 5, 2024.
- Ifenthaler, D. & Yau, J. Y.-K. (2020). Utilising learning analytics to support study success in higher education: a systematic review. **Educational Technology Research and Development**. 68(4). 1961-1990.
- Luckin, R., Holmes, W., Griffiths, M. & Forcier, L. B. (2016). **Intelligence Unleashed: An Argument for AI in Education**. London: Pearson.
- Luo, Y., Zhang, J. & Luo, G. (2019). **Unmanned Plant Control and Optimisation by Real-time Deep Neural Networks for Power Saving**. Proceedings of the 2019 International Conference on Artificial Intelligence and Advanced Manufacturing, Dublin, Ireland.
- Meier, Y., Xu, J., Atan, O. & Schaar, M. (2015). **Personalized Grade Prediction: A Data Mining Approach**. From <https://doi.org/10.1109/ICDM.2015.54> Retrieved December 5, 2024.
- Michos, K. & Davinia, H.-L. (2019). CIDA: A collective inquiry framework to study and support teachers as designers in technological environments. **Computers & Education**. 143. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103679>
- Nguyen, G., Dlugolinsky, S., Bobák, M., Tran, V., López García, Á., Heredia, I., Malík, P. & Hluchý, L. (2020). Machine Learning and Deep Learning frameworks and libraries for large-scale data mining: a survey. **Artificial Intelligence Review**. 52(1). 77-124.

- Popenici, S., & Kerr, S. (2017). Exploring the impact of artificial intelligence on teaching and learning in higher education. **Research and Practice in Technology Enhanced Learning**. 12. 22.
- Zawacki-Richter, O., Marín, V. I., Bond, M. & Gouverneur, F. (2019). Systematic review of research on artificial intelligence applications in higher education – where are the educators. **International Journal of Educational Technology in Higher Education**. 16(1). 39.

JEAS

**Journal of Educational Administration and
Human Social Sciences**

วารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

หลักเกณฑ์ในการลงตีพิมพ์ต้นฉบับ

1. ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดวารสารหนึ่งมาก่อน
2. ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่อยู่ระหว่างเสนอขอตีพิมพ์ ในวารสารอื่น
3. เนื้อหาในต้นฉบับควรเกิดจากการสังเคราะห์ความคิดขึ้น โดยผู้เขียนเองไม่ได้ลอกเลียนหรือดัดทอนมาจากผลงานวิจัยของผู้อื่น หรือจากบทความอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือปราศจากการอ้างอิงที่เหมาะสม
4. ผู้เขียนต้องเขียนต้นฉบับตามรูปแบบของต้นฉบับตามข้อกำหนดในระเบียบการส่งต้นฉบับ
5. ผู้เขียนได้แก้ไขความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)
6. หลังจากผู้เขียนได้แก้ไขเรื่องแล้ว กองบรรณาธิการได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงจะทำการออกหนังสือตอบรับบทความ

ระเบียบการส่งต้นฉบับบทความวิชาการและบทความวิจัย

กองบรรณาธิการได้กำหนดระเบียบการส่งต้นฉบับไว้ให้ผู้เขียนยึดเป็นแนวทางในการส่งต้นฉบับสำหรับการตีพิมพ์วารสาร และกองบรรณาธิการสามารถตรวจสอบต้นฉบับก่อนการตีพิมพ์ เพื่อให้วารสารมีคุณภาพสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสันขนาดเอ 4 โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนและซ้ายมือ 2.5 เซนติเมตร ด้านล่างและขวามือ 2.5 เซนติเมตร

1.2 รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่งดังนี้

- 1) ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 20 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
 - 2) ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 20 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
 - 3) ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทย-ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
 - 4) สังกัดหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน (ภาษาไทย-ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ ใต้ชื่อผู้เขียน
 - 5) ชื่อผู้เขียนร่วม (ถ้ามี) (ภาษาไทย – ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
 - 6) สังกัดหน่วยงานสังกัดของผู้เขียนร่วม (ภาษาไทย- ภาษาอังกฤษ ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ ใต้ชื่อผู้เขียนร่วม
 - 7) E-mail อีเมลของผู้เขียนที่ใช้ในการติดต่อได้จริง ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา และเบอร์โทรศัพท์ติดต่อ ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
 - 8) หัวข้อของบทความย่อไทย/อังกฤษ ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
 - 9) เนื้อหาบทความย่อไทย/อังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ไม่ควรเกิน 400-500 คำต่อบทความย่อ
 - 10) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
 - 11) หัวข้อเรื่อง ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย
 - 12) หัวข้อย่อย ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อยโดยเรียงตามลำดับหมายเลขตำแหน่งเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้าย
 - 13) เนื้อหา ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน
- 1.3 จำนวนหน้าต้นฉบับ ควรมีความยาวไม่ต่ำกว่า 10 หน้าแต่ไม่เกิน 12 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง)
- 1.4 จำนวนเอกสารอ้างอิง ควรมีอย่างน้อย 5-10 เรื่อง

2. การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับ

2.1 บทควมวิจัย

- 1) **ชื่อเรื่อง** ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน
- 2) **ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียน** เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หากเป็นนักศึกษา ให้ระบุสาขาวิชา คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษทั้งภาษาไทยและอังกฤษ และหากเป็นอาจารย์ ให้ระบุสังกัด/คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการสอน ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ
- 3) **ที่อยู่** ระบุชื่อหน่วยงาน หรือสถาบันทั้งภาษาไทยและอังกฤษ E-mail และเบอร์โทรศัพท์ ของผู้เขียน
- 4) **บทคัดย่อ / Abstract** เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่อง อ่านและเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 250-300 คำ โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง จะใช้ตัวเอนเฉพาะศัพท์วิทยาศาสตร์ และมืองค์ประกอบของบทคัดย่อให้ครบทั้งวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย และคำสำคัญ ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ
- 5) **บทนำ (Introduction)** เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 6) **วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives of this research)** ให้ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา โดยระบุเป็นข้อ
- 7) **วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)** ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ขั้นตอนการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตัวแปรการวิจัย (ถ้ามี) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 8) **สรุปผลการวิจัย (Research Result)** เป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย สรุปผลการวิจัยด้วยตารางและภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ถ้าแสดงด้วยตาราง ควรเป็นตารางแบบไม่มีเส้นขอบตารางด้านซ้ายและขวา สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพที่ชัดเจน และมีคำบรรยายใต้รูปกรณีที่จำเป็นอาจใช้ภาพสเก็ตช์
- 9) **อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)** ควรมีการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรือไม่เพียงใด (ถ้ามี) และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการ หรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำไปใช้ประโยชน์
- 10) **องค์ความรู้การวิจัย (Research Body of Knowledge)** อธิบายองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย ควรสังเคราะห์ออกมาเป็นภาพ/โมเดล พร้อมคำอธิบายภาพ/โมเดลให้สามารถเข้าใจได้โดยสมบูรณ์
- 11) **ข้อเสนอแนะ (Research Suggestion)** เป็นการให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากกระบวนการทำการวิจัย ประกอบด้วย 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- 12) **เอกสารอ้างอิง (References)** เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA Style (American Psychological Association Style) ให้เริ่มต้นด้วยเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยเอกสารภาษาต่างประเทศ หากผู้เขียนมีมากกว่า 5 คน ให้ใส่ชื่อ 5 คนแรกแล้วตามด้วย และคณะหรือ et al.

2.2. บทความวิชาการ

- 1) **ชื่อเรื่อง** ควรสั้น และกะทัดรัด ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน
- 2) **ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียน** เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หากเป็นนักศึกษา ให้ระบุสาขาวิชา คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษา ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ และหากเป็นอาจารย์ ให้ระบุสังกัด/คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการสอน ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ
- 3) **สังกัด** ระบุชื่อหน่วยงาน หรือสถาบัน ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ E-mail และเบอร์โทรศัพท์ของผู้เขียน
- 4) **บทคัดย่อ / Abstract** เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่อง อ่านและเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 250-300 คำ หรือ 14 บรรทัด โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง
- 5) **บทนำ (Introduction)** เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา ปัญหาการวิจัย เหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 6) **เนื้อหา (Material)** ผู้เขียนอาจแบ่งหัวข้อย่อยในประเด็นเนื้อหานี้ได้ตามประเด็นที่ผู้เขียนต้องการจะทำการนำเสนอในบทความ โดยเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการค้นคว้า
- 7) **บทสรุป (Summary)** เป็นการสรุปผลได้จากการศึกษาว่าได้พบประเด็นอะไรที่สำคัญ รวมทั้งองค์ความรู้จากการศึกษา ที่ผู้เขียนต้องการสรุปผล รวมถึงเสนอแนะองค์ความรู้จากการวิจัยเพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปพัฒนาและเป็นประโยชน์ทางการศึกษา
- 8) **เอกสารอ้างอิง (References)** เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA Style (American Psychological Association Style) ให้เริ่มต้นด้วยเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยเอกสารภาษาต่างประเทศ หากผู้เขียนมีมากกว่า 5 คน ให้ใส่ชื่อ 5 คนแรกแล้วตามด้วย และคณะหรือ et al.

2.3 การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียน ปีที่ตีพิมพ์ และหมายเลขหน้า (ถ้ามี) กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง เอกสารอ้างอิงที่ใช้ อ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

1) พระไตรปิฎก/อรรถกถา :

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

ตัวอย่าง.

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

2) หนังสือ :

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อหนังสือ**. พิมพ์ครั้งที่. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง.

พระครูโสภาสนทนทิตต์ (ศักดิ์ โอภาโส) และพระมหาญาณวัฒน์ จิตฺตวฑฺฒโน (บุตตาวงษ์). (2562). **แนวคิดทางการศึกษาสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. อ่างทอง : วรศิลป์การพิมพ์89.

3) สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อเรื่องสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/รายงานการวิจัย**.

ชื่อระดับสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/รายงานวิจัย. ชื่อมหาวิทยาลัย หรือแหล่งให้ทุนการวิจัย.

ตัวอย่าง.

พระครูปลัดอติธิพล ปธานโก (เพ่งผล). (2559). **การศึกษาการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมของนักเรียนโรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสุวรรณหมาพุทธานิบาล (ไธ้ สุภทฺโท). (2562). **รูปแบบการจัดการเรียนรู้ศีล ๕ สำหรับนักเรียนประถมศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาญาณวัฒน์ จิตฺตวฑฺฒโน. (2563). **การพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. รายงานวิจัย. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

4) บทความในวารสาร :

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อบทความ**. **ชื่อวารสาร**. ปีที่พิมพ์(ฉบับที่พิมพ์). เลขหน้าที่อ้างอิง.

ตัวอย่าง.

พระครูปลัดสุราวุฒิ สิริวฑฺฒโก (อุกฤษโซค) และศุภญาณ ศรีคำไทย. (2562). **การบริหารตนตามแนวพุทธธรรมเพื่อบริหารองค์การทางการศึกษา**. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 6(3). 266-277.

5) บทความในหนังสือ :

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อบทความ**. ใน **ชื่อบรรณาธิการ**. **ชื่อหนังสือ**. พิมพ์ครั้งที่. (เลขหน้า). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์ หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง.

พระมหาสมจินต์ สมมาปญฺโณ. (2542). **ทัศนะเกี่ยวกับการศึกษาของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) : วิเคราะห์จากหนังสือ ทางสายกลางของการศึกษาไทย**. ใน **มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. **ชีวิตและผลงานของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) และนันททัศนะของนักวิชาการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

6) สื่ออินเทอร์เน็ต :

ชื่อผู้เขียน/ผู้เผยแพร่. (ปีเผยแพร่). ชื่อเรื่อง. แหล่งที่มา (URL). สืบค้นเมื่อ (วันที่-เดือน-ปี).

ตัวอย่าง.

วัดญาณเวศกวัน. (2556). ประวัติพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). แหล่งที่มา http://www.watnyanaves.net/th/web_page/biography สืบค้นเมื่อ 10 ก.ย. 2563.

7) หนังสือพิมพ์ออนไลน์ :

ผู้แต่ง. (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อหนังสือพิมพ์. แหล่งที่มา (URL). สืบค้นเมื่อ (วันที่-เดือน-ปี).

ตัวอย่าง.

เดลินิวส์. (27 ก.พ. 2562). เริ่มนำร่องการเรียนรู้สถิติสมมติเป็นฐานภาคเรียนที่ 1-62. เดลินิวส์. แหล่งที่มา <https://www.dailynews.co.th/education/695610> สืบค้นเมื่อ 10 ก.ย. 2563.

8) ราชกิจจานุเบกษา :

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

ตัวอย่าง.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (10 ก.ย. 2563).

การอ้างอิงภาษาอังกฤษใช้เช่นเดียวกับภาษาไทย

4. การอ่านประเมินต้นฉบับ

ต้นฉบับจะได้รับการอ่านประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ในสาขาวิชานั้นๆ ประเมินบทความตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนดในลักษณะเป็น Double-Blind Peer Review คือ ปกปิดรายชื่อผู้เขียนบทความและผู้เกี่ยวข้อง และส่งผลการอ่านประเมินคืน ผู้เขียนให้เพิ่มเติม แก้ไข หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่แล้วแต่กรณี

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ 2 แบบ คือ แบบที่ 1 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review) แบบที่ 2 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

5. ลิขสิทธิ์

ต้นฉบับที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ถือเป็นกรรมสิทธิ์ของวารสารฯ ห้ามนำข้อความทั้งหมดหรือบางส่วนไปพิมพ์ซ้ำ เว้นเสียแต่ว่าจะได้รับอนุญาตจากวารสารฯ เป็นลายลักษณ์อักษร

6. ความรับผิดชอบ

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น รวมทั้งผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย ไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งทางวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงานด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo ในระดับ ไม่เกิน 25%

ในกรณีที่ บทความวิจัยมีกระบวนการวิจัยเกี่ยวข้องกับมนุษย์ ผู้นิพนธ์จะต้องส่งหลักฐานการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มาประกอบการลงตีพิมพ์ด้วยจึงจะได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสาร

ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ โดยรวมทั้งทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ และวารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

จริยธรรมการตีพิมพ์ (Publication Ethics)

วารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ (JEAHS: Journal of Educational Administration and Human Social Sciences) ได้กำหนดจริยธรรมการตีพิมพ์ ดังนี้

จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องไม่ส่งต้นฉบับบทความซ้ำซ้อนกับวารสารอื่น
2. ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัยในการคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
3. ผู้เขียนจะต้องจัดทำต้นฉบับของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน
4. ผู้เขียนที่มีชื่อในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนร่วมในการวิจัย
5. ผู้เขียนจะต้องอ้างอิงผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ (หากมีการฟ้องร้องจะเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียวทางวารสารจะไม่รับผิดชอบใดๆ ทั้งสิ้น)
6. ในบทความผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
7. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง และควรอ้างอิงเอกสารเท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม
8. ผู้เขียนจะต้องแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด
9. ผู้เขียนจะต้องระบุชื่อแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัย (ถ้ามี) และจะต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)
10. ในกรณีที่ บทความวิจัยมีกระบวนการวิจัยเกี่ยวข้องกับมนุษย์ ผู้นิพนธ์จะต้องส่งหลักฐานการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มาประกอบการลงตีพิมพ์ด้วยจึงจะได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสาร

จริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. หลังจากได้รับบทความจากกองบรรณาธิการวารสารและผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้นๆ
2. ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขาวิชานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือกระบวนการวิจัยที่สำคัญๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึง เข้าไปในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ
3. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ

4. ผู้ประเมินบทความต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ

5. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ตนรับผิดชอบ และต้องคัดเลือบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ และจะต้องมีข้อมูลที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิดที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ

2. บรรณาธิการจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียนและผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ

3. บรรณาธิการจะต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่นอย่างจริงจัง และใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้ เพื่อให้แน่ใจว่า บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่น และหากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่นจะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการตอบรับ หรือปฏิเสธ การตีพิมพ์บทความนั้นๆ

4. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

5. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่

6. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียนและผู้ประเมิน

7. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง