

รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

MODEL FOR DEVELOPING MORAL COMMUNICATION
OF LEADER UNDER THE 15th REGIONAL
EDUCATION OFFICE

กรศิริ กรองสุดยอด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พ.ศ. 2562

หัวข้อวิทยานิพนธ์ รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาสังกัด
สำนักงานศึกษาธิการภาค 15

ผู้วิจัย กรศิริ กรองสุดยอด

สาขาวิชา ผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.มนัส สุวรรณ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
อาจารย์ ดร.สุบัน พรเวียง	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาศักยภาพการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา 3) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก 15 คน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการเป็นผู้นำด้านการศึกษา ศาสนา สื่อสารมวลชน ผู้ประกอบการ ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม จำนวน 27 คน ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมรูปแบบจำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้นำทางการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน จำนวน 313 คน สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้นำควรมีกระบวนการให้ความสำคัญกับหลักการสื่อสาร การบูรณาการความรู้หลักการสื่อสารกับหลักธรรมสู่การปฏิบัติ การมีเครือข่ายสังคมออนไลน์ในการบริหารจัดการ 2) องค์ประกอบด้านการสื่อสาร องค์ความรู้หลักธรรม คุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา คือ การบริหารจัดการ การพัฒนาองค์ความรู้ การปรับใช้หลักธรรม การสร้างเครือข่าย การเลือกใช้สื่อใหม่อย่างมีคุณภาพ การเป็นต้นแบบผู้นำที่ดี 3) ได้รูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ที่มีองค์ประกอบด้านกระบวนการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ ด้านกระบวนการพัฒนา KRONGSUDYOD

MODEL โดยคู่มือ มีแนวคิดหลักการ วัตถุประสงค์ คำชี้แจง หน่วยการพัฒนาระบวนการตามลำดับคือ K : Knowledge การพัฒนาความรู้เชิงกลยุทธ์การสื่อสารคุณธรรม R : Relationship การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์คุณธรรม O : Opportunity : การพัฒนาภาวะผู้นำในการแสวงหาโอกาสด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม N: Network: การพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเครือข่ายคุณธรรม G : Good Governance การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสื่อสารคุณธรรมความดีตามหลักธรรมาภิบาล S : Skill : การพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม U : Unity: การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารสามัคคีมีใจเป็นหนึ่ง D: Digital การพัฒนาภาวะผู้นำในการใช้สื่อทันสมัยในการสื่อสารคุณธรรม Y : Yield การพัฒนาภาวะผู้นำสื่อสารคุณธรรมใส่ใจในผลงาน O : Organization การพัฒนาภาวะผู้นำในการประสานประโยชน์องค์กร และ D : Development การต่อยอดพัฒนาด้านการสื่อสารคุณธรรม มีเป้าหมายผลลัพธ์คือความเป็นผู้นำทางการศึกษาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมที่มีคุณภาพ

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนา การสื่อสารเชิงคุณธรรม ผู้นำทางการศึกษา

The Title : Model for Developing Moral Communication of Leader Under the 15th Regional Education Office

The Author : Korn Siri Krongsudyod

Program : Educational Leadership and Human Resource Management

Thesis Advisors

: Assistant Professor Dr. Kamolnut Pholwan	Chairman
: Professor Emeritus Dr. Manat Suwan	Member
: Dr. Suban Pornwiang	Member

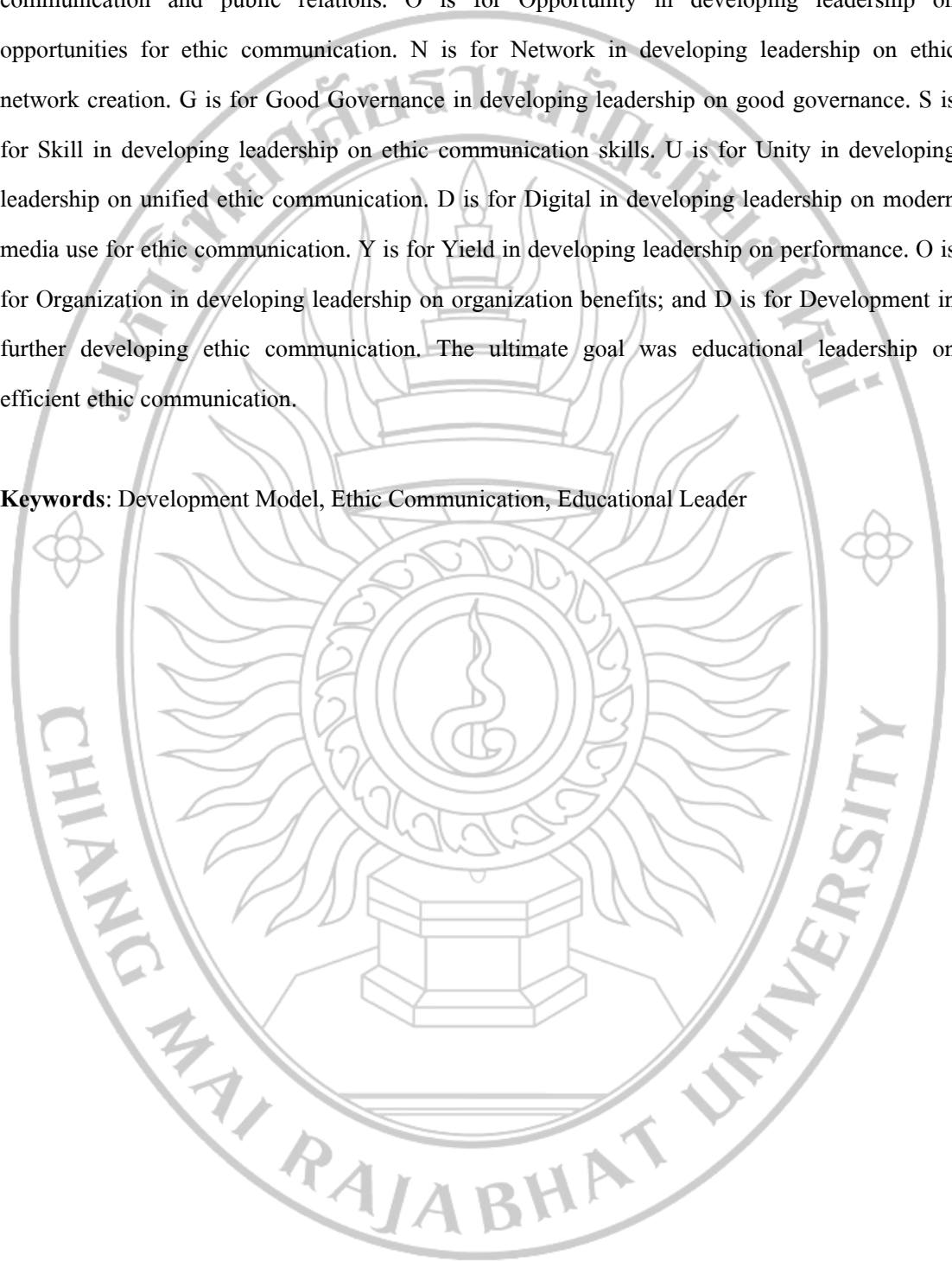
ABSTRACT

The objectives of this qualitative research were to examine ethic communication paradigms of educational leaders, to investigate ethic communication components of the educational leaders, and to construct a development model on ethic communication of the educational leaders in the Regional Education Office 15. The key informants for the in-depth interview were 15 educational, religious and mass communication leaders and entrepreneurs. Moreover, 27 specialists were involved in focus group discussions and 5 experts assessed the appropriateness of the model. A purposive sampling method was applied to select 313 samples who were educational leaders in Chiang Mai, Lamphun, Lampang and Mae Hong Son provinces. The data were statistically analyzed for frequency, percentage, mean and standard deviation.

The research findings revealed that, firstly, the paradigms of the educational leaders should emphasize communication principles, integration and implementation of the communication principles with integrity, and online social networks for administration. Secondly, communication components, moral knowledge and integrity of the educational leaders were composed of administration, knowledge development, implementation of ethics, network creation, efficient use of modern media, and good role model. Thirdly, the KRONGSUDYOD Model was constructed with its components on knowledge paradigm, leadership, administration, and development process. The model consisted of the manual, principles, objectives, directions,

and units of process development respectively. K stands for Knowledge in developing strategic knowledge on ethic communication. R is for Relationship in developing leadership on ethic communication and public relations. O is for Opportunity in developing leadership on opportunities for ethic communication. N is for Network in developing leadership on ethic network creation. G is for Good Governance in developing leadership on good governance. S is for Skill in developing leadership on ethic communication skills. U is for Unity in developing leadership on unified ethic communication. D is for Digital in developing leadership on modern media use for ethic communication. Y is for Yield in developing leadership on performance. O is for Organization in developing leadership on organization benefits; and D is for Development in further developing ethic communication. The ultimate goal was educational leadership on efficient ethic communication.

Keywords: Development Model, Ethic Communication, Educational Leader



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ดั่งด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ แนะนำ วางแผนช่วยเหลือ เกื้อหนุน ให้กำลังใจอย่างดียิ่งตลอดระยะเวลาจนสำเร็จผล จากคณะที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. มนัส สุวรรณ, อาจารย์ ดร.สุบัน พรเวียง ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ นำเจริญ ประธานคณะกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ ผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมด้วยคณาจารย์สาขาผู้นำทางการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกท่าน

ขอกราบนมัสการขอบคุณพระมหากษัตริย์ วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) และพระมหาดวงจันทร์ รวมทั้งพระเลขาอารยันที่สนับสนุนการประสานงานการสัมภาษณ์ และขอบคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึกทุกท่าน

ขอบคุณ ดร.ทวี อุปสุชิน ดร.ปาริชาติ เกตุขจร รองศาสตราจารย์ธีรภัทร วรรณฤมล ผู้ช่วยศาสตราจารย์บังกช สุทัศน์ ณ อยุธยา ดร.สมนึก นาห้วยทราย ผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำ และตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย

ขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม ดร.บุญทา ชัยเลิศ ดร.วารุณี โพชาสินธุ์ ดร.สมนึก นาห้วยทราย ดร.จันทรา อ้ายจันแก้ว คุณทัศนียา ไชยสมบัติ คุณนารี โนภระ ดร.ดารณี พยัคฆ์กุล รวมทั้งคณะผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายคุณธรรมเชียงใหม่ ครู ศิกษานิเทศก์ ผู้นำองค์กร สื่อมวลชนเชียงใหม่ ผู้นำภาคประกอบการและขอบคุณผู้สนับสนุนการจัดเก็บข้อมูล ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาธิการจังหวัด ผู้บริหารสถานศึกษาเชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทุกท่าน

ขอบคุณ ผู้อยู่เบื้องหลังกำลังใจที่ยิ่งใหญ่ ผู้บังคับบัญชาทุกสมัย พี่สาวที่คอยดูแลสนับสนุนอย่างดียิ่ง คุณดวงพร ไชยโกฏี ครอบครัว โพชาสินธุ์และแรงจูงใจไฟสำเร็จจากบุตรชาย นายแพทย์ สกลวัฒน์ เจริญศักดิ์

กรศิริ กรองสุดยอด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๖
ABSTRACT.....	๗
กิตติกรรมประกาศ	๙
สารบัญ	๗
สารบัญตาราง	๙
สารบัญภาพ	๙
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ	13
นิยามความหมายผู้นำ	13
แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่	14
คุณลักษณะผู้นำด้านการสื่อสาร	42
ผู้นำกับการประชาสัมพันธ์กลยุทธ์ที่สำคัญ	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร	44
การสื่อสาร กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร	51
การสื่อสารกับการบริหารจัดการองค์กร	52
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสารเชิงคุณธรรม	63
แนวคิดการสื่อสารตามแนวพระราชดำรัสในรัชกาลที่ 9	70
หลักธรรมาภิบาล	71

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความหมายหลักธรรมาภิบาล	71
ความสำคัญของธรรมาภิบาล	72
การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงสู่วิถีชีวิตยุคปัจจุบัน	76
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารเชิงคุณธรรม	85
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	96
นิยามความหมายรูปแบบ	96
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านรูปแบบ	103
กรอบแนวคิดการวิจัย	107
3 วิธีดำเนินการวิจัย	108
ตอนที่ 1 การศึกษากระบวนการทัศนด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15.....	108
ตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบ ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทาง การศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15	111
ตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทาง การศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15.....	115
ตอนที่ 4 การตรวจสอบและยืนยัน ร่างรูปแบบและคู่มือการพัฒนาการ สื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำ ทางการศึกษาในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 15.....	118
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการทัศนด้านการสื่อสาร เชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา	120
ตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทาง การศึกษา.....	144
ตอนที่ 3 ผลการสร้างรูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทาง การศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 15	152

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ.....	154
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	155
สรุปผลการวิจัย.....	155
อภิปรายผล.....	161
ข้อเสนอแนะ.....	166
บรรณานุกรม.....	168
ประวัติผู้วิจัย	179
ภาคผนวก	181
ภาคผนวก ก คู่มือพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา	182
ภาคผนวก ข เครื่องมือการทำวิจัย	261
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	268
ภาคผนวก ง รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ	279
ภาคผนวก จ รายนามผู้ทรงคุณวุฒิผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม	280
ภาคผนวก ฉ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์	281
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ	292
ภาคผนวก ซ ประวัติผู้ให้ข้อมูล	297
ภาคผนวก ฌ ภาพการเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก	310
ภาคผนวก ฎ ภาพบรรยากาศการสนทนากลุ่ม	313



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การเปรียบเทียบกระบวนการทัศน์เก่ากับกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา.....	40
2.2 ตารางเปรียบเทียบการสื่อสาร.....	58
2.3 สรุปประเด็นหลักนักวิชาการ และองค์ความรู้ที่นำไปปรับใช้ในการวิจัย.....	70
2.4 สรุปประเด็นหลัก และองค์ความรู้ที่นำไปปรับใช้ในการวิจัย.....	71
2.5 สรุปประเด็นความรู้ที่นำไปใช้ตามแนวคิดนักวิชาการ.....	78
2.6 สรุปประเด็นหลักนักวิชาการ และองค์ความรู้ที่นำไปปรับใช้ในการวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารดิจิทัล.....	83
2.7 สรุปประเด็นการเปรียบเทียบสื่อดั้งเดิมกับสื่อดิจิทัล 23 ประเด็น.....	84
4.1 ผลการศึกษารายองค์ประกอบด้านองค์ความรู้การสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทาง การศึกษา.....	145
4.2 ผลการศึกษารายองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำ ทางการศึกษา.....	147
4.3 ผลการศึกษารายองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษา.....	149

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 สัญลักษณ์และช่องทางการสื่อสารที่ใช้.....	55
2.2 รูปแบบภาระในการสื่อสารขององค์กรที่นำไปใช้ได้จริง.....	60
2.3 ความเสี่ยงการใช้สื่อดิจิทัล.....	80
2.4 สัมพันธรูปแบบ.....	101
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิง คุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาของผู้นำทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 15.....	107
3.1 แผนภาพขั้นตอนการวิจัย.....	119

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ทรงพระราชทานพระบรมราโชวาท ด้านการสื่อสารที่สำคัญต่อประเทศชาติว่า การสื่อสารเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการพัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจก้าวหน้า รวมทั้งรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศด้วย ยิ่งในสมัยปัจจุบันสถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกขณะ การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ย่อมมีความสำคัญมากเป็นพิเศษ ทุกฝ่ายและทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารของประเทศ จึงควรจะได้ร่วมมือกันดำเนินงานและประสานผลงานกันอย่างใกล้ชิด และสอดคล้อง สำคัญที่สุดควรจะได้พยายามศึกษาค้นคว้าวิชาการและเทคโนโลยี อันทันสมัยให้ลึกและกว้างขวาง แล้วพิจารณาเลือกเฟ้นส่วนที่ดีมีประสิทธิภาพแน่นอนมาปรับปรุงใช้ด้วยความฉลาดริเริ่ม ให้พอเหมาะพอสมกับฐานะและสภาพบ้านเมืองของเรา เพื่อให้กิจการสื่อสารของชาติได้พัฒนาอย่างเต็มที่ และสามารถอำนวยความสะดวกแก่การสร้างเสริมเศรษฐกิจ สังคม และเสถียรภาพของบ้านเมืองได้อย่างสมบูรณ์แท้จริง (พระราชดำรัส พระราชทานเพื่อเชิญลงพิมพ์ในหนังสือที่ระลึกครบรอบ 100 ปีของการสื่อสารของชาติ พระดำเนิรกิจตรลดาโรฐาน 14 กรกฎาคม 2526)

ในองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารกันอยู่ตลอดเวลา ระหว่างบุคลากรในองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และระหว่างผู้รับบริการในการติดต่อประสานงาน เพื่อการปฏิบัติที่เหมาะสมกับสถานะแวดล้อม และให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การยึดถือหลักการสื่อสารที่ดีมีหลักธรรมคำสอนเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้กระบวนการสื่อสาร สร้างความพึงพอใจต่อบุคคล หมู่คณะ มีระดับการสื่อสารระหว่างคนต่อคน ครอบครัว สังคม ผู้ระดับประเทศชาติ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและนำพาให้องค์กรมีการพัฒนาอยู่เสมอ ดังนั้นการสื่อสารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

การสื่อสารเริ่มต้นจากการพูด การเขียน และการสื่อสารด้วยกาย ด้วยภาพ เสียงและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การสื่อสารในองค์กรนั้นประกอบด้วยบุคคลหลายระดับซึ่งในแต่ละองค์กรก็จะมี

พฤติกรรมการสื่อสารที่ต่างกันออกไปตามวัฒนธรรมขององค์กรนั้น แต่องค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องก็คือระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน ส่วนใหญ่ควรใช้การสื่อสารสองทางระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจกัน ในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในองค์กรจึงควรมีลักษณะของการมี ทั้งพระเดชและพระคุณคือมุ่งความสัมพันธ์ ในงานที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องแสดงความสามารถ ให้เป็นที่ยอมรับและมุ่งสื่อสารด้วยพฤติกรรมเชิงบวก พึงเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แต่การใช้พระเดชและพระคุณควรมีการจัดรูปแบบให้เหมาะสมถ้าหากใช้ ตัวใดตัวหนึ่งมากเกินไปจะทำให้การสื่อสารในองค์กรเกิดปัญหาความไม่ยุติธรรมขึ้นในองค์กร

ในมิติการสื่อสารด้านการพูดคือด้านแรกที่มีความสำคัญ ที่จะนำมาถึงความเข้าใจและความสุขในการดำเนินชีวิตด้วย ดังคำกล่าวที่ว่า พูดดี เป็นศรีแก่ตัว หรือการพูดและการแสดงออกที่สุภาพอ่อนโยน พูดแต่สิ่งที่ดี มีสาระเป็นหนทางสู่ความสุข (อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, 2558, 10) หรืออีกนัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารที่แฝงด้วยความจริงใจในบทบาทผู้นำ จากคำกล่าวของท่านมหาอุทิสัย ว่า ลูกน้องที่ดี ต้องกล้าเห็นต่าง นายที่ดีต้องกล้าฟังเสียงเตือน เป็นอีกมุมมองด้านการสื่อสารที่ผู้นำพึงได้รับไว้เพื่อนำมาซึ่งการวิเคราะห์ในแง่ของการสื่อสาร (ว.วชิรเมธี, 2556, 45) ในมุมมองทางพุทธศาสนาแล้ว การสื่อสาร เป็นเรื่องราวหรือเป็นหมวดหมู่ที่เกี่ยวกับการสื่อสารที่มุ่งสื่อสารกันและกัน เพื่อเข้าถึงความจริงของชีวิตและวิธิดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงามในทางธรรม ซึ่งแตกต่างจากการสื่อสารในปัจจุบัน ถึงอย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการสื่อสารก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนทุกสมัยเสมอ สำหรับพุทธศาสนาแล้ว การสื่อสารที่มีปรากฏในรูปของหลักธรรมและเนื้อหาเรื่องราวที่หลากหลาย เช่น อยู่ในเรื่องของวจาสุภายิต ปิยะวจา สัจจะ วจา (ศีล 5) หรือ สัมมวจา หรือไปปรากฏอยู่ในกถาวัตถุ หรือในอรณวิกังคสูตร เป็นต้น ซึ่งมีความหลากหลาย ดังคำปรารภของพระพรหมคุณาภรณ์ที่ ว่าพระพุทธเจ้าทรงสอนหลักธรรมไว้มากมาย และบางที่เราก็เรียนกันเยอะเยอะไปหมด แต่ในชีวิตที่เป็นจริงนี้ไม่รู้จะจับอันไหนมาทำไมใช้ และอยากจะให้มีหลักที่กะทัดรัดชัดเจน และหลักนั้นจะมี 2 หมวด คือหลักความเชื่อ แล้วก็หลักปฏิบัติให้รู้กันว่าถ้าเป็นชาวพุทธแล้วจะต้องมีการกระทำอันนี้ชัดเจนออกมาเลย (พระพรหมคุณาภรณ์, 2552, 143 - 144)

การนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการสนับสนุน โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารองค์กร มาเป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ เพื่อสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ แนวทางความรู้ แนวนโยบาย ให้กับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและกลุ่มเป้าหมายในบริบทชุมชนทุกกลุ่มได้รับรู้และเข้าใจ เพื่อมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการศึกษาดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและใช้เครื่องมือสื่อสารให้เกิดความคุ้มค่าในการสื่อสาร เพื่อประโยชน์ของทางราชการ ในทางกลับกัน หากผู้นำองค์กรทางการศึกษาไม่ให้ความสำคัญต่อการสื่อสารที่จะมุ่งเน้นข้อมูลข่าวสารก็จะทำให้

เกิดความไม่เข้าใจ เกิดข้อกังขา ขัดข้องในทางปฏิบัติ การใช้เครื่องมือเพื่อการเรียนรู้และดำเนินชีวิต อาจทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนา ดังนั้น การสื่อสารจึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำทางการศึกษา

ภาวะผู้นำในการสื่อสารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเมื่อปัญหาความเข้าใจในที่นี้คือผู้ส่งสารและผู้รับสามารถ เข้าใจความหมายที่สื่อหรือไม่หรือผู้รับคำสั่งอาจไม่เข้าใจความหมายที่หัวหน้าบัญชาการซึ่งอาจจะเป็นด้วยวาจา เอกสารหรือสัญลักษณ์ซึ่งหัวหน้าคิดว่าผู้รับคำสั่งจะเข้าใจดี ซึ่งเป็นเรื่องที่หัวหน้าคิดเอาเองแต่นั้นไม่ได้หมายความว่าผู้รับคำสั่งจะเข้าใจสิ่งที่หัวหน้าสั่งได้ทั้งหมด ซึ่งต่างกรรมต่างวาระ เมื่อผู้รับคำสั่งไม่เข้าใจทำให้องค์กรไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นความต้องการให้บุคลากรสนองตอบการสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญสำหรับองค์กร การแสดงออกเชิงศีลธรรมของผู้นำ นอกจากสามารถมองเห็นได้จากการประพฤติปฏิบัติปกติประจำวันแล้ว ผู้นำยังต้องทำให้นโยบายต่าง ๆ และโครงสร้างของสถานศึกษาแผ่ด้วยค่านิยมเชิงจริยธรรมทั้งสิ้น

ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องทำให้เห็นนโยบายและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กร อันได้แก่ ครูและนักเรียนมุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักการทางพุทธศาสนาโดยหลักธรรมที่มักจะถูกนำมาโยงกับเรื่องการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือภาวะผู้นำนั้นคือหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งถือเป็นคุณธรรมพื้นฐาน ที่จะต้องมีอยู่ประจำในจิตใจ เพื่อนำไปสู่ การแสดงออกที่ดีและเหมาะสม สำหรับตัวผู้นำแล้ว ถ้าสามารถแสดงออกได้อย่างดีและเหมาะสมแล้ว ก็จะนำไปสู่ศรัทธาจากบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรและทำให้สามารถนำพาทุกคนไปในทิศทางเดียวกันได้ การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต มนุษย์จำเป็นต้องติดต่อสื่อสารกันอยู่ตลอดเวลา การสื่อสารจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งนอกเหนือจากปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ การสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์มาก การสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารมีประโยชน์ ทั้งในแง่บุคคลและสังคม การสื่อสารทำให้คนมีความรู้และโลกทัศน์ ที่กว้างขวางขึ้น การสื่อสารเป็นกระบวนการที่ทำให้สังคมเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้มนุษย์สามารถสืบทอดพัฒนา เรียนรู้และรับรู้วัฒนธรรมของตนเองและสังคมได้ การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่ ชุมชน และสังคมในทุกด้าน สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผลของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ณ จุดหนึ่งจุดใดจะส่งผลกระทบแพร่กระจายไปยังส่วนอื่นได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความเสื่อมโทรมด้านจริยธรรมของสังคมที่มาจากสาเหตุของการยึดติดวัตถุมากกว่าความดี การแข่งขันเพื่อเอาชนะแทนการร่วมมือการมองคนอื่นเป็นคู่แข่งมากกว่าเป็นพันธมิตร การศึกษาจะให้ทางออกที่ดีต่อปัญหาดังกล่าวและพระพุทธศาสนา

ก็ควรจะเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านจริยธรรม คุณธรรมต่อการส่งเสริมให้เกิดจริยธรรมในการสื่อสารระหว่างบุคคลอื่นในสังคม

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นคุณค่าของการสื่อสารที่เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนา คุณค่าของการสื่อสารเชิงคุณธรรม การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจที่ผู้นำควรพึงปฏิบัติ การสื่อสารที่ทันสมัย ผู้นำ มีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กร ที่มีหน้าที่เป็นฝ่ายส่งเสริมสนับสนุนภารกิจการจัดการศึกษา การสื่อสารองค์ความรู้ แนวนโยบายภาครัฐ แนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ผู้สถานศึกษา ผู้เด็กและเยาวชนทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งชุมชน สังคมที่เป็นบริบทของหน่วยงานทางการศึกษาในองค์กร พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารจัดการภายในองค์กรขึ้นอยู่กับ การสื่อสารที่ดี มีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือและการประสานงานที่ดีด้วยแผนงานต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และตรงตามเป้าหมาย การสื่อสารที่ดี จึงเป็นกลยุทธ์ที่จะสามารถกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จแก่องค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่สุด คือ การนำสื่อสารดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนา สร้างวิถีใหม่บนโลกของการสื่อสารใหม่ ผู้นำในด้านการสื่อสาร ต้องมีกระบวนการที่ ผู้นำ และด้านการบริหารจัดการความรู้ น่าจะเป็นกุญแจสำคัญในการเป็นพลังนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างสูงสุด หากพิจารณาในมิติการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ตัวแปรที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีเจตคติ มีความรู้ความสามารถ สำหรับสมรรถนะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้น งานวิจัยของลี (Lee, 2008) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะด้านความร่วมมือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสารและ ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้

การสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้นำ และการพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารดิจิทัล ที่จะส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้และหรือการเตรียมคน การคิดปีกอาวุธทางปัญญาบนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรมและความดีงามให้กับลูกหลานเด็กไทยเพื่อการดำรงตนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นพื้นที่บริบทภาคเหนือตอนบน ที่มีความสำคัญเชิงพื้นที่ใกล้เคียงกัน มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ มีความโดดเด่นเป็นอัตลักษณ์แห่งวิถีชีวิตด้านนามิฐานข้อมูลทางการศึกษาที่จำเป็นจะต้องอาศัยกระบวนการสื่อสารเชิงคุณธรรมเป็นแนวทางและเครื่องมือในการสนับสนุนการพัฒนา บูรณาการบ้านการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำทาง

การศึกษาต่อไป กลุ่มชาติพันธุ์ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ซึ่งประกอบด้วยจังหวัด เชียงใหม่ ลำพูน ลำปางและแม่ฮ่องสอน วัฒนธรรมประเพณีส่วนใหญ่ มีความใกล้เคียงกัน ในหลาย ลักษณะ ทั้งที่เกี่ยวกับความเชื่อและพิธีกรรม ระบบการผลิตและการอยู่ร่วมกันในสังคม และคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของตนเองและศาสนาไว้ได้ อย่างเหนียวแน่น ทั้งยังมีการขับเคลื่อนกลไกทางศาสนา ได้อย่างมั่นคง ในการสื่อสารจะเข้าใจ สำเนียงภาษา จึงอาจสรุปได้ว่าวัฒนธรรมและการสื่อสารนั้น มีความสัมพันธ์ กันอย่างใกล้ชิดและวัฒนธรรมของสังคมโลกนั้น ก็ล้วนแสดงความหลากหลายทางวัฒนธรรมซึ่งต้องการการครอบคลุมคิดเชิงปรัชญาเชิงประยุกต์ ว่าด้วยความเป็นพหุนิยมทาง วัฒนธรรมที่ทำให้มนุษย์ สังคมนั้นควรมีการพัฒนาทัศนคติ ความรู้ และทักษะทางสังคมในการ สื่อสารเปิดรับยอมรับ และเคารพความแตกต่างและความคล้ายคลึงทางวัฒนธรรมของวัฒนธรรม ต่าง ๆ ในโลก ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารมีความจำเป็นมากวิจัย รูปแบบ พัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

คำถามการวิจัย

คำถามในการวิจัย ที่ผู้วิจัยสนใจอยากค้นหาคำตอบ มี 3 ประการ ดังนี้

1. กระบวนทัศน์ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 15 เป็นอย่างไร
2. องค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 15 มีอะไรบ้าง
3. รูปแบบและคู่มือการพัฒนากลุ่มสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษากระบวนทัศน์ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 15
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 15
3. เพื่อสร้างรูปแบบและคู่มือการพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทาง การศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. องค์กรในกระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำรูปแบบการพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านการบริหารบุคคลได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 สามารถนำข้อมูลกลยุทธ์ด้านการสื่อสารไปใช้ในการพัฒนาเพื่อให้อาจบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำรูปแบบการพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง และผู้นำครูในโรงเรียนได้
4. องค์กรภาคีภาครัฐเอกชนและอื่น ๆ สามารถนำรูปแบบการพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรได้

ขอบเขตการวิจัย

วิธีการศึกษาผู้วิจัยรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาได้ดังนี้

การศึกษาระบบทัศน์ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
ระบบทัศน์ ตามแนวคิดทฤษฎีของ เดวิด ซี แมคเคลเลนดี้ ได้แก่ ด้านองค์ความรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ
2. กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selected) กำหนดผู้เชี่ยวชาญ 15 คน
ตามเกณฑ์ที่ครอบคลุมผู้นำองค์กรสาขาการสื่อสาร ดังนี้ คือ
1. ผู้นำองค์กรศาสนาที่มีชื่อเสียงในการเผยแพร่ธรรมสู่การพัฒนาเด็กและเยาวชนและประชาชน จำนวน 2 รูป

2. ผู้นำองค์กรต้นแบบภาคีด้านการบริหารจัดการภาครัฐและสื่อมวลชนที่มีผลงานด้านการบริหารจัดการองค์กรสู่ความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์มีการนำสื่อมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน จำนวน 5 คน

3. ผู้นำองค์กรต้นแบบด้านการกำหนดนโยบายที่มีภาพลักษณ์การเป็นผู้บริหารระดับสูงที่ได้ริเริ่มพัฒนาแนวคิดในการสื่อสารการสะท้อนมุมมองความคิดของผู้นำในเชิงบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาระบบการสื่อสารผ่านสื่อเว็บไซต์ จำนวน 1 คน

4. ผู้นำองค์กรในระดับภูมิภาคที่มีบทบาทในการบริหารงานเป็น สายงานบังคับบัญชาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 1 คน

5. ผู้นำองค์กรระดับสถานศึกษาที่มีผลงานด้านการบริหารจัดการศึกษาดีเด่น (Best Practice) และได้รับรางวัลด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับชาติ จำนวน 6 คน

องค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ด้านองค์ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา 20 ข้อ ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา 20 ข้อ ด้านการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา 20 ข้อ

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ซึ่งประกอบด้วย 4 จังหวัด คือจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 7,454 คน จังหวัดลำพูน 1,650 คน จังหวัดลำปาง จำนวน 2,818 คน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 2,207 คน รวมจำนวนทั้งหมด 14,129 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และโดยวิธีการคำนวณ จากสัดส่วนของพื้นที่ตามตารางสูตรการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 608 - 610) รวมจำนวน 313 คน ในการตอบแบบสำรวจ แบบเชิงปริมาณ

สร้างและตรวจสอบรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา ด้านการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

2. กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selected) ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ 27 คน ในการสร้างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selected) จำนวน 5 คน ในการตรวจสอบและยืนยันความเป็นไปได้รูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 โดยกำหนดเกณฑ์การเลือกแบบเจาะจง ดังนี้

- 2.1 มีประสบการณ์ความรู้ด้านการสื่อสาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 2.2 มีประสบการณ์ทำงานและมีผลงานดีเด่นปรากฏทางสังคม เป็นที่ประจักษ์
- 2.3 มีผลงานด้านการบริหารจัดการเชิงคุณธรรมระดับชาติ
- 2.4 มีคุณวุฒิด้านการศึกษาด้านการศึกษาดั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบการพัฒนา หมายถึง แนวทางการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยกระบวนการทัศน์การสื่อสารและกระบวนการพัฒนา โดยจัดทำเป็นคู่มือการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

กระบวนการทัศน์ด้านการสื่อสาร หมายถึง กรอบความคิดด้านความรู้ด้านการสื่อสารภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร และการบริหารจัดการของผู้นำทางการศึกษาที่ใช้กลยุทธ์การสื่อสารขับเคลื่อนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ให้มีประสิทธิภาพ 3 ส่วน ดังนี้

ด้านความรู้การสื่อสาร หมายถึง ความเข้าใจความสำคัญของการสื่อสาร หลักการและกระบวนการสื่อสาร คุณธรรมผู้นำ เครื่องมือสื่อสาร การรู้เท่าทันสื่อ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อสาร พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์ โดยมุ่งพัฒนาให้มีเครือข่ายสังคม (Social Network) เพื่อใช้ในการบริหารงาน มีความเข้าใจความหมายและคุณค่าของการสื่อสาร มีการน้อมนำศาสตร์พระราชา การเข้าถึง เข้าใจและพัฒนาไปปรับใช้ในการบริหารจัดการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้ด้านสื่อดิจิทัล สามารถคิด วิเคราะห์ ประเมิน ความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของเนื้อหาสาระได้

ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร หมายถึง การบริหารจัดการโครงสร้างการสื่อสารคุณธรรม ในองค์กร และการกำหนดแผนงาน โครงการและกิจกรรมการสื่อสารเชิงคุณธรรม โดยมุ่งผลลัพธ์ ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำให้ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม อิทธิบาท 4 สัมปत्ติธรรม 7 การเลือกใช้เทคโนโลยีบนสังคมออนไลน์ ในการติดต่อสื่อสาร วิสัยทัศน์ในการ บริหารและการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงโดยมีเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรที่ใช้ การสื่อสารเชิงคุณธรรมมากำหนดเป็นแผนงาน โครงการที่ชัดเจน ยึดหลักในการครองตน ครองคน และครองงาน การให้เกียรติ ให้กำลังใจ ให้อภัย จัดให้มีการสรุปผลรายงานเผยแพร่ข้อมูลต่อ ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน

การบริหารจัดการของผู้นำทางการศึกษาด้านสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการ จัดการและจัดโครงสร้างการสื่อสารเชิงคุณธรรมในองค์กร การกำหนดแผนงาน โครงการและ กิจกรรมการสื่อสารเชิงคุณธรรม และพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยมุ่งผลต่อการพัฒนาการจัดให้ มีบุคลากรในการดูแลรักษาสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สะดวกและปลอดภัย มีการกำหนดนโยบายขององค์กรให้มีความเชื่อมโยงภาครัฐและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สนับสนุน ทุกคนในองค์กรให้ใช้ และเข้าถึงสื่อ ICT เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกโดยเครือข่าย อินเทอร์เน็ต อย่างรู้เท่าทัน การประชุมสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรอย่างทั่วถึงในด้าน การสื่อสาร การจัดระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อสนับสนุนในการเรียนการสอน ส่งเสริมกิจกรรมการ พัฒนาที่มุ่งเน้นคุณธรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และมีเป้าหมายการพัฒนา องค์กรให้ใช้สื่อเทคโนโลยีโดยกำหนดเป็นแผนงาน โครงการที่ชัดเจน

กระบวนการสื่อสาร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมพัฒนาตาม Krongsudyod Model คือ ความรู้เชิงการสื่อสาร (K: Knowledge Communication) สานสัมพันธ์ (R: Relationship Communication) การแสวงหาโอกาส (O: Opportunity Communication) การสร้างเครือข่าย (N: Network Communication) การสนองนโยบายภาครัฐ (G: Government Communication) การพัฒนาทักษะ (S: Skill Communication) การสื่อสารสามัคคีมีใจเป็นหนึ่ง (U: Unity Communication) การรู้ซึ่งใช้สื่อทันสมัย (D: Digital Communication) การแบ่งปันผลงาน (Y: Yearly Communication) การประสานประโยชน์องค์กร (O: Organization Communication) การต่อยอดพัฒนา (D: Development Communication)

คู่มือการพัฒนาการสื่อสาร หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้นำทางการศึกษาสังกัด สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 15 ใช้พัฒนาสมรรถนะการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำทางการศึกษา มีส่วนประกอบการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ ซึ่งในแต่ละด้าน เริ่มจากการวิเคราะห์ตนเอง วัตถุประสงค์ประจำหน่วยการพัฒนา กิจกรรมการพัฒนาและการประเมินผล

องค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม หมายถึง องค์ประกอบของการสื่อสาร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ

ด้านความรู้ ได้แก่ มีเครือข่ายสังคม (Social Network) เพื่อใช้ในการบริหารงาน มีความเข้าใจความหมายและคุณค่าของการสื่อสาร มีการน้อมนำศาสตร์พระราชา การเข้าถึง เข้าใจและพัฒนาปรับเปลี่ยนในการบริหารจัดการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้ด้านสื่อดิจิทัล สามารถคิด วิเคราะห์ ประเมิน ความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของเนื้อหาสาระได้

ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม อิทธิบาท 4 สัมปตสีธรรม 7 การเลือกใช้เทคโนโลยีบนสังคมออนไลน์ ในการติดต่อสื่อสาร วิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงโดยมีเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรที่ใช้การสื่อสารเชิงคุณธรรมมากำหนดเป็นแผนงานโครงการที่ชัดเจน ยึดหลักในการครองตน ครองคน และครองงาน การให้เกียรติ ให้กำลังใจ ให้อภัย จัดให้มีการสรุปผลรายงานเผยแพร่ข้อมูลต่อผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน

ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ จัดให้มีบุคลากรในการดูแลรักษาสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สะดวกและปลอดภัย มีการกำหนดนโยบายขององค์กรให้มีความเชื่อมโยงภาครัฐและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนทุกคนในองค์กรให้ใช้ และเข้าถึงสื่อ ICT เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกโดยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อย่างรู้เท่าทัน การประชุมสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรอย่างทั่วถึงในด้านการสื่อสาร การจัดระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อสนับสนุนในการเรียนการสอน ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาที่มุ่งเน้นคุณธรรมความรับผิดชอบ ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และมีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรให้ใช้สื่อเทคโนโลยีโดยกำหนดเป็นแผนงานโครงการที่ชัดเจน

องค์กร หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษาในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ประกอบด้วย หน่วยงานสถานศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน

การสื่อสารเชิงคุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมการสื่อสารที่ผู้นำทางการศึกษาฯ ยึดหลักคุณธรรม นำความรู้ด้านคุณธรรม การสื่อสารเนื้อหา กิจกรรม ข่าวสาร ความดี ตามหลักธรรมคำสอนแห่งพุทธศาสนา น้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 การสื่อสารที่มุ่งประโยชน์เพื่อการบริหารจัดการ รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน รวมความถึงบุคลิกภาพการแสดงออก

ของผู้นำด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน การเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการรู้เท่าทันสื่อ ไม่ใช่สื่อ
เพื่อการทำลายล้าง สร้างความแตกแยกในองค์กรและสังคม

ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร หมายถึง องค์ประกอบที่บ่งบอกถึงศักยภาพประสิทธิภาพใน
การสื่อสารในองค์กรการศึกษาของผู้นำทางการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการ
ทำงานของบุคลากรในสำนักงานและ โรงเรียนส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผู้นำทางการศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาททางการบริหารในระดับองค์กร สำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 15 และผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ
ภาค 15

สำนักงานศึกษาธิการภาค 15 หมายถึง หน่วยงานกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ครอบคลุม
การบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 4 จังหวัด คือ สำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำพูน
และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษา
และการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยรูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีประเด็นการนำเสนอ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 1.1 นิยามความหมาย
 - 1.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่
 - 1.3 กระบวนทัศน์ผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม
 - 1.4 คุณลักษณะผู้นำด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์องค์กร
 - 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร
2. การสื่อสาร กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร
 - 2.1 การสื่อสารกับการบริหารจัดการองค์กร
 - 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสารเชิงคุณธรรม
 - 2.3 แนวคิดการสื่อสารตามแนวพระราชดำรัสในรัชกาลที่ 9
 - 2.4 หลักธรรมาภิบาล
 - 2.5 การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงสู่วิถีชีวิตยุคปัจจุบัน
 - 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารเชิงคุณธรรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 3.1 นิยามความหมาย
 - 3.2 ประเภทรูปแบบ
 - 3.3 คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ
 - 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านรูปแบบ

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการนำ (The American Heritage Dictionary, 1985, 719) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

นิยามความหมาย

โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำ อย่างเป็นกระบวนการ ดังนั้น การจะเข้าใจความหมายของ “ผู้นำ” มักจะไม่เป็นปัญหามากนัก ทั้งนี้ เพราะจะรู้ว่าใครเป็นผู้นำนั้น ก็มักจะพิจารณาจากตำแหน่ง (Position) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ดังกล่าว การทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นเรื่องยาก แต่อย่างไรก็ตาม นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำกันหลายทฤษฎีดังนี้

เบส (Bass, 1997, 27) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการมีอิทธิพลต่อ กิจกรรมกลุ่มเหนือความคาดหวัง

อาดัม (Adams, 2003, 6) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำกับ ผู้ตามเพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยมีการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

ยูเคิล (Yukl, 2006, 2) ให้ความหมายภาวะผู้นำหมายถึง เป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ดูบริน (DuBrin, 2007, 2) ภาวะผู้นำหมายถึง เป็นความสามารถของบุคคล ที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ประสาน หอมพุด และทิพวรรณ หอมพุด (2540, 83) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือในกลุ่มคนในสถานต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กวี วงศ์พุม (2550, 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำใช้อิทธิพลที่ตนมีอยู่ต่อผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการ อำนาจการติดต่อกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

ชาวยุชย อาจินสมาจาร (2550, 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เป้าหมายของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุเป้าหมาย

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะมีความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่นช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดหมายอย่างเด่นชัดจนภายใต้กระบวนการอย่างรวดเร็วของโลก

สรุป ภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมายผู้นำ

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

เบิร์น (1978) ได้เสนอแนวคิดถึงความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) กับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หรือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ กล่าวคือ ผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยนจะเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุสิ่งของที่มีค่าตามต้องการ โดยมีเงื่อนไขของการแลกเปลี่ยนคือผู้ตามต้องทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามข้อตกลง แล้วผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยนขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะเน้นการดำเนินงานที่มีความราบรื่นมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ขององค์กรให้บังเกิดผลดี (Excel) ผู้นำแบบนี้จึงมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหน้าที่ทางการบริหาร (Management Functions) เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การจัดสรรงบประมาณ การติดตามควบคุม เป็นต้น ในการทำงานจึงมักไม่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างกันมากนัก จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะแสดงพฤติกรรมของความเป็น “ผู้บริหาร” มากกว่าความเป็น “ผู้นำ”

ส่วนผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นในองค์กรเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กร พร้อมไปกับการส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ให้ได้ผลงานผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตามแต่จะเน้นการใช้สิ่งที่มีลักษณะเชิงนามธรรมมากกว่า เช่น การใช้วิสัยทัศน์

(Vision) ค่านิยมร่วม (Shared Values) และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน (Consideration) การพยายามทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตาม โดยตลอดกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ เช่น ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) และคุณลักษณะอื่นเช่น ความมีบารมีหรือความเสน่ห์ (Charisma) ของผู้นำเองมากกว่าการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่ ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ของงานในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนของโลกยุคปัจจุบัน ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงเหมาะสมและมีการนำไปใช้ในแทบทุกองค์กรอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Characteristics of Leaders of Change)

งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษายังมีค่อนข้างน้อยมากและยังไม่เป็นระบบที่แน่นอน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถนำกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงลงสู่โรงเรียนและมีข้อสังเกตว่า ถ้าชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในกลยุทธ์และขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงแล้ว เหตุใดการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในการลงสู่ปฏิบัติจึงมีน้อย ผู้นำการศึกษาจะต้องทำอะไรกับประเด็นนี้และผู้นำการศึกษาดังกล่าวจะต้องมีคุณลักษณะอะไรบ้างจึงจะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงลงสู่โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาของตนได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพแม้ว่าความรู้ความเข้าใจว่า ผู้นำประเภทใดที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงยังมีค่อนข้างจำกัดอยู่ก็ตาม แต่ก็มีสมมุติฐานความเชื่ออยู่จำนวนหนึ่งเกี่ยวกับการเป็นผู้นำในบริบทเช่นนี้เช่น มีความเชื่อว่า ผู้นำองค์กรที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้จะต้องมีทั้งทักษะของการเป็นผู้นำ (Leadership) ควบคู่กับทักษะการเป็นผู้บริหาร (Managers) กล่าวคือเราคาดหวังว่าทั้งภาวะผู้นำ (Leadership) และการบริหารจัดการ (Management) ควรอยู่ในบุคคลเดียวกัน (Manusse, 1986) และบุคคลเช่นนี้ก็คือ ครูใหญ่ของโรงเรียนและผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง อย่างไรก็ตาม บางครั้งเราไม่อาจแยกแยะระหว่างการบริหาร (Management) กับการเป็นผู้นำ (Leadership) ออกจากกันได้โดยเด็ดขาดเพราะในความเป็นจริงแล้วเรายังพบว่า ในตำแหน่งเดียวอาจต้องทำหน้าที่ทั้งสองบทบาทดังกล่าวคือ อยู่ในบุคคลเดียวกันนั่นเอง ยกตัวอย่าง เช่น ครูใหญ่คนหนึ่งอาจต้องรับผิดชอบในการจัดทำวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ขณะเดียวกันก็ต้องเป็นผู้จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายอีกด้วย การเป็นครูผู้นำ (Teacher leadership) ก็เช่นเดียวกันคือต้องมีสองบทบาทอยู่ในตัวคนเดียว เช่น ครูคนหนึ่งต้องมียุทธศาสตร์ทั้งเป็นครูผู้สอนควบคู่ไปกับการเป็นหัวหน้าหมวดวิชาอีกด้วย เป็นต้น

สมมุติฐานหนึ่งที่ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรต้องเป็นเฉพาะผู้บริหารเท่านั้นที่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ ซึ่งความคิดแนวนี้นี้เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ขององค์กรต้องเกิด

จากบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุดเท่านั้น จึงเป็นแนวคิดที่มองข้ามความสำคัญของภาวะผู้นำ ที่มาจากบุคลากร ที่อยู่ระดับปฏิบัติการลงไป ขณะเดียวกันก็มีผลงานวิจัยค้นคว้าใหม่ ๆ ในปัจจุบันที่เน้นแนวคิดที่ว่า “ครูก็คือ ผู้นำ” (Teachers as Leaders) (Bellon & Beaudry, 1992; Boles & Troen, 1992) ตลอดจนแนวคิดใหม่ของการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นเรื่อง “การปรับโครงสร้าง” (Restructuring) และการบริหารที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน (Site Based Management) ซึ่งล้วนส่งเสริมแนวคิดให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจต่อประเด็นต่าง ๆ ในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น การศึกษาวิจัยแนวคิดหลังนี้กำลังอยู่ระหว่างดำเนินการเพื่อส่งเสริมบทบาทของครูในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวผู้นำสถานศึกษาที่มีหน้าที่ชี้แนะและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในหน่วยงานที่รับผิดชอบเริ่มมีเผยแพร่ออกมามากขึ้น โดยระบุว่า ผู้นำสถานศึกษาต้องเป็นผู้ริเริ่มให้มีวิสัยทัศน์ขึ้น จากนั้นจึงร่วมกับผู้ร่วมงานช่วยกันพัฒนาให้กลายเป็น “วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)” และใช้หลักบริหารที่ยึดในคุณค่าของบุคลากร (Valuing the Organization's Personnel) ขององค์การ โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive) และแสดงความกล้าตัดสินใจแม้จะเป็นการเสี่ยง (Taking Risk) อยู่บ้างก็ตาม ผู้นำจะยอมรับและเน้นความสำคัญมาที่ผลประโยชน์และความต้องการของลูกค้านำเป็นสำคัญ มีความสามารถในการคล่องหน้าถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แม้จะรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะกระทบต่อสถานภาพเดิม (Status Quo) ที่เป็นอยู่ของตนก็ตาม ที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาทั้งสิ้น

ในช่วงทศวรรษ 1980 ได้มีการวิจัยมากมายเกี่ยวกับ “โรงเรียนที่ได้ชื่อว่ามีประสิทธิภาพ” หรือ “โรงเรียนคุณภาพ” ซึ่งสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียนซึ่งมาจากระดับสังคมเศรษฐกิจระดับล่างให้สูงขึ้นได้อย่างชัดเจน พบว่า มีปัจจัยเด่นชัดที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเหล่านี้ก็คือ การมีผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ซึ่งก็คือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการสูงนั่นเอง ต่อมา เฮคส์, ลาร์สันและมาร์ควิลส์ (Heck, Larsen and Marcoulides, 1990) จึงทำการสังเคราะห์คุณลักษณะและทักษะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้ใช้ในการปรับปรุงโรงเรียน ซึ่งพบว่า เป็นคุณลักษณะและทักษะที่ประกอบด้วยหลายมิติ (Multidimensional Construct) สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้ในฐานะผู้นำทางการวิชาการนำมาใช้ดำเนินการ ได้แก่ การตั้งความคาดหวังกับครูและนักเรียนไว้สูง (High Expectations on Students and Teachers) การบริหารโดยยึดจุดเน้นการเรียนการสอนเป็นสำคัญ (An Emphasis on Instruction) การให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูและบุคลากร (Provision of Professional Development) การใช้ข้อมูลเป็นฐานในการประเมิน

ความก้าวหน้าของนักเรียนที่นอกเหนือจากใช้เกณฑ์อื่น ๆ (Use Of Data to Evaluate Student's Progress Among Others) การแสดงพฤติกรรมสำคัญของผู้นำในการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitating) การร่วมปรับปรุง (Improving) และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน

นอกจากนี้ ยังมีการวิจัยผู้นำการเรียนการสอนของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมสองมิติ คือ พฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Initiating structure) และ พฤติกรรมแบบมุ่งคน (Consideration) โดยใช้แบบทดสอบวัดพฤติกรรมผู้นำ (LDBQ : Leader Behave or Descriptive Questionnaire) พบว่า ผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leaders) ที่มีประสิทธิผล เหล่านี้ล้วนมีพฤติกรรมสูงทั้งสองด้านและเมื่อถามความเห็นครูต่อกรณีนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่แสดงความชื่นชมต่อผู้นำที่มีพฤติกรรมทั้งด้านมุ่งงานและมุ่งคนสูง (High Task - High Relation) อยู่ในตัวคนเดียวกัน (Hoy and Brown, 1988) ในอดีตบทบาทของครูในฐานะผู้ใช้ภาวะ ผู้นำ (Teacher Leadership) นั้น กล่าวได้ว่า ยังอยู่ในขอบเขตที่จำกัด เช่น การเป็นหัวหน้าหมวดวิชา และส่วนมากมักเป็นหัวหน้างานต่าง ๆ ทางด้านธุรการต่าง ๆ ซึ่งมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ มากกว่าการได้ใช้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการ อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ ซึ่งเกิดจากพระราชบัญญัติการศึกษาปี พ.ศ. 2542 ที่มีจุดเน้นในสาระสำคัญหลายประการโดยเฉพาะ การบริหารจัดการที่ยึดโรงเรียนเป็นฐานหรือ SBM (Site Based Management) และการปรับรูป โครงสร้าง (Restructuring) มีการบริหารที่กำหนดให้ครูต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทาง การศึกษากว้างขวางมากยิ่งขึ้น บทบาทของครูในการเป็นครูผู้นำ (Teacher Leadership) จึงชัดเจนขึ้น เช่น มีบทบาทเป็นที่ปรึกษา (Mentors) ให้กับครูใหม่ บทบาทผู้นำทีมงาน (Team Leaders) บทบาท เป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Developers) และผู้ให้การพัฒนาแก่บุคลากรต่าง ๆ (Staff Development Providers) เป็นต้น บทบาทผู้นำของครูดังกล่าวนี้นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาของโรงเรียนจึงจำเป็นต้องกำหนดให้ครูมีภาวะผู้นำสูงขึ้นเพียงพอที่จะดำเนินการ ในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนได้สำเร็จ (Wasley, 1991) โดยให้บทบาท ผู้นำที่เกี่ยวข้องกับครูใน ด้านกระบวนการตัดสินใจ (Decision - Making Process) และด้าน กระบวนการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นิกส์ (Nickse, 1977) ได้ทำการศึกษาครู ในประเด็นที่เกี่ยวกับเหตุผลที่ต้องระบุให้ครูมีบทบาทในฐานะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Teachers as Change Agents) และการสนับสนุนให้ครูมีบทบาทภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้นมาจาก ความเชื่อและเหตุผลสำคัญอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. ครูส่วนใหญ่มีความสนใจต่อภาระหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายกล่าวคือจะใส่ใจว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นคืออะไร มีเป้าหมายอะไรและจะทำให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพได้อย่างไร ครูจึงมีความสำนึกในความรับผิดชอบสูงต่อวิชาชีพของตน

2. ครูส่วนใหญ่มีความรู้สึกร่วมต่อสิ่งที่เคยปฏิบัติมาด้วยกันกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Sense of History) จึงมีความตระหนักรู้และระมัดระวังต่อกำณึมที่เป็นปทัสถาน (Norms) ของกลุ่มที่เคยร่วมกัน

3. ครูส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจต่อชุมชนของตนเป็นอย่างดี จึงมีข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมและเจตคติต่าง ๆ ที่ชุมชนนั้นยึดถือและปฏิบัติอย่างเพียงพอ

4. ครูส่วนใหญ่สามารถที่จะนำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ (Implement Change) ได้คือรู้ว่าจะต้องทำอะไร ที่ไหนและ อย่างไร จึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นสำเร็จ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าเหตุผลดังกล่าวจะมีน้ำหนักมากพอที่จะส่งเสริมบทบาทของครูให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงก็ตาม แต่จากการสังเกตบทบาทจริงด้านภาวะผู้นำของครูกลุ่มดังกล่าวพบว่า ครูส่วนใหญ่ยังมิได้มองตนเองว่าเป็นผู้นำแต่อย่างไร (Bellon & Beaudry, 1992; Wasley, 1991)

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (Leaders of Educational Change) ช่วยให้พบข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับการเป็นผู้นำของครู (Teacher Leadership) ในแง่คุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่าคล้ายคลึงกับของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พบอยู่ในองค์กรวิชาชีพอื่น ๆ กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาส่วนใหญ่จะมีคุณลักษณะสำคัญ 6 ประการต่อไปนี้ ได้แก่ 1) ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Having Vision) 2) มีความเชื่อว่า “โรงเรียนมีไว้เพื่อเป็นสถานที่เรียนรู้ (Believing that the Schools Are For Learning) 3) ต้องให้คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ (Valuing Human Resources) 4) ต้องมีทักษะที่ดีของการเป็น “นักสื่อสารและนักฟัง” ที่มีประสิทธิภาพ (Being a Skill Communicators and Listener) 5) ต้องแสดงพฤติกรรมเชิงรุก (Acting Proactively) และ 6) ต้องกล้าที่จะเสี่ยง (Taking Risks)

วิสัยทัศน์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีวิสัยทัศน์ (Having Vision) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะขาดมิได้เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย (Meaning) วัตถุประสงค์ (Purpose) ของการทำงานในองค์กร ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leaders) โดยต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลาย ซึ่ง มานาส (Manasse 1986, 151) ได้ให้ทัศนะว่าถ้าต้องการให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพที่ควรเป็นในอนาคตขององค์กร โดยเริ่มต้นจากการมีวิสัยทัศน์

ส่วนตัว (Personal vision) ของผู้นำก่อนแล้วจึงหล่อหลอมให้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) กับผู้ร่วมงานทั้งหลาย จากนั้นจึงช่วยกันสื่อสาร วิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าว พร้อมทั้งมอบอำนาจการตัดสินใจ (Empower) แก่ผู้ที่ต้องปฏิบัติให้เป็นจริงตามวิสัยทัศน์นั้น

แนวคิดการเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) นั้น เวสลีย์และมินส์เบิร์ก (Westley and Mintzberg, 1989) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่มีพลวัตซึ่งเกี่ยวพันกัน 3 ขั้นตอนดังนี้ เป็นภาพลักษณ์ (Image) ที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กร คือ Vision มีการสื่อสารเพื่อให้เกิดการร่วม (Shared) ต่อวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม (Empowered) เพื่อให้คนเหล่านี้สามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวสู่การปฏิบัติให้กลายเป็นจริงในที่สุด สำหรับความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่มีต่อการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) นั้น ได้มีผู้ศึกษาเรื่องนี้หลายคน เช่น เพอเซ (Pejza, 1985) มีความเห็นว่า สำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทั้งระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่การศึกษาแล้ว “วิสัยทัศน์ก็เปรียบเสมือนผู้หิวกระหายที่อยากเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น” มานาส (Manasse) ยังได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์อีกว่า เป็นพลังที่หล่อหลอมความหมาย (Molds Meaning) ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจะต้องมีภาพที่ชัดเจนต่อสิ่งที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายโดยผู้นำมีความสามารถมองเห็นเป้าหมายนั้น วิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีต่อโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี จะทำให้เกิดเป้าหมาย (Purpose) ความหมาย (Meaning) และความสำคัญเกิดขึ้นต่องานของโรงเรียน วิสัยทัศน์สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ (Motivated) และเมื่อได้รับอำนาจการตัดสินใจ (Empowered) ในการดำเนินงาน ก็ย่อมสามารถเปลี่ยนจากวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ นอกจากนี้สมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐ (The American Association of School Administrators, 1986) ได้ให้คำนิยาม “ภาวะผู้นำ” ว่าหมายรวมถึงความสามารถของผู้นำในการแปลวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง ตลอดจนความสามารถทำให้ผู้อื่นยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ด้วยหรืออาจกล่าวได้ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้อื่น เพื่อให้คนเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวกลายเป็นความจริงขึ้นมา

ในทัศนะของ มานาส (Manasse, 1986) ให้ความเห็นว่า “วิสัยทัศน์” หมายรวมถึง การพัฒนาการถ่ายทอดและการลงมือปฏิบัติเพื่อให้ได้ภาพที่ต้องการในอนาคตเกิดขึ้น นอกจากนี้ยังกล่าวว่าความสามารถในการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คือเครื่องชี้วัดความแตกต่างในการแยกผู้นำออกจากผู้บริหารทั่วไป ผู้นำโรงเรียนจะต้องไม่เพียงแต่มีวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ต้องมีทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นต่อผู้อื่นอีกด้วยจะต้องพัฒนาให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หรือที่เซอเจียวนี่ (Sergiovanni, 1990) เรียกว่าเป็น “คำสัญญา ร่วมอันศักดิ์สิทธิ์ (Shared Covenant)” ผู้นำยังต้องมีทักษะในการพัฒนา (Development) การถ่ายทอด (Transmission) การลง

เมื่อสู่การปฏิบัติ (Implementation) ต่อวิสัยทัศน์นั้น ล้วนเป็นความสามารถที่สำคัญของผู้ นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาทั้งสิ้นผู้นำจะต้องรู้จักเชิญชวน และกระตุ้นให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและการพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขึ้นนอกจากนี้ ผู้นำจะต้องรู้จักการสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative) สร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial relationship) ให้เกิดขึ้นในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวอีกด้วย ซึ่ง เซอเจียวานี (Sergiovanni, 1990) เรียกการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะนี้ว่าเป็น “การเชื่อม” (Bonding) ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยมีค่านิยมและความผูกพันร่วมกันเป็นเสมือนการเชื่อมให้การดำเนินงานร่วมกันได้บรรลุเป้าหมายเดียวกันซึ่ง เซอเจียวานี (Sergiovanni, 1984) ได้สรุปว่า เมื่อสามารถทำให้วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ได้กลายเป็นคำสัญญาร่วมอันศักดิ์สิทธิ์ (Shared Covenant) แล้ว ก็ จะเกิดการเชื่อมผู้นำกับผู้ตามเข้าด้วยกัน ด้วยพันธะผูกพันเชิงคุณธรรม (Moral Commitment) ที่มีต่อกันนั้นต่อไป

วิสัยทัศน์จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญยิ่งต่อการเป็นผู้นำและยังพบว่าเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาระดับสูงที่ประสบความสำเร็จอีกด้วย ส่วนความสำคัญที่ครูใหญ่ต้องมีวิสัยทัศน์นั้น มีผลงานวิจัยว่าพบมากในบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) เช่น ระบุว่า ครูใหญ่มีวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นภาพที่ตนต้องการให้โรงเรียนของตนเป็นและรวมทั้งภาพผลสำเร็จที่เกิดขึ้นกับนักเรียนที่ตนคาดหวัง ส่วน เพอเซ (Pejza, 1985) ระบุว่า การเป็นผู้นำจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์แต่ถ้าขาดวิสัยทัศน์ที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ตามแล้ว ย่อมเป็นไปได้เลยที่จะเรียกครูใหญ่ว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์ ช่วยบอกถึงทิศทางของโรงเรียนให้ครูและนักเรียน รวมทั้งทีมผู้บริหารได้รับทราบ และสิ่งที่เกิดขึ้นตามหลังวิสัยทัศน์ก็คือ การมีแผนงาน (Plan) ซึ่งบอกถึงเส้นทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

บลูมเบิร์กและกรีนฟิลด์ (Blumberg and Greenfield, 1986) ค้นพบความสัมพันธ์ที่มีความหมายในมิติพันธกิจและการมุ่งเป้าหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลส่วนใหญ่มักเป็นผู้บริหารแบบมุ่งเป้าหมายสูง (Highly Goal Oriented) และมีความสามารถในการมองเห็นเป้าหมายได้ชัดเจน ส่วน (Hallinger et.al., 1990) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ด้วยการพัฒนาพันธกิจหรือ Mission ซึ่งระบุถึงจุดเน้นที่ให้ความสำคัญด้านการเรียนการสอนของครูทั่วทั้งโรงเรียน สำหรับไลทวูดและมอนโกเมอร์รี่ (Leithwood and Montgomery, 1984) ได้สรุปว่า เป้าหมาย (Goals) เป็นความปรารถนาแรงกล้าของครูใหญ่ที่ต้องการให้เกิดขึ้นแก่โรงเรียนในระยะยาวและเห็นว่ามีค่านิยม (Values) และความเชื่อ (Beliefs) ของผู้บริหารจะเป็นตัวกำหนดวิสัยทัศน์ของตนขึ้น โดยวิสัยทัศน์ดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศของโรงเรียน

(School Climate) ซึ่งหมายรวมถึงพฤติกรรมการสอนของครู ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอีกด้วย

ในขณะที่วิสัยทัศน์ด้านวิชาการที่ผู้บริหารกำหนดมักเป็นภาพกว้างระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือของโรงเรียนโดยรวม แต่วิสัยทัศน์ของครู (Teachers' Visions) ส่วนมากจะเกี่ยวกับบทบาทของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยวิสัยทัศน์ของครูมักครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระดับชั้นเรียนในเรื่องต่าง ๆ เช่น การใช้หลักสูตรแบบสหวิทยาการ การจัดแบ่งกลุ่มนักเรียนแต่ละชั้นเรียนให้มีความหลากหลาย การจัดการสอนที่ครอบคลุมทั้งการอ่านออกเขียนได้ควบคู่กับการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) การคิดแบบริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) การเรียนด้วยวิธีสืบเสาะหาความรู้ (Inquisitiveness) และการมีอิสระของความคิด (Independence of Thought) เป็นต้น (Murphy et al., 1991) จุดสำคัญของวิสัยทัศน์ของครูคือต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในแง่การให้ครูมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะบทบาทของครูในการตัดสินใจที่กระทบต่อวิชาการ เช่นเดียวกับผลงานของ เบลลอน และเบรนดีย์ (Bellon and Beaudry, 1992) ที่พบว่า ครูได้ระบุถึงความต้องการในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของโรงเรียนและวิธีการสอนของครู เพื่อให้สามารถสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้กว้างขวางขึ้น โดยสรุปกล่าวได้ว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกับคณะครูแล้ว ก็มีส่วนสำคัญช่วยเพิ่มความพยายามของครูผู้ปฏิบัติงานในการทำให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของครูกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารนับว่า มีความสำคัญมาก โดยปกติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมักครอบคลุมภาพกว้างทั้งระบบซึ่ง มานาส (Manasse) เรียกวิสัยทัศน์เช่นนี้ว่า วิสัยทัศน์ขององค์กร (Organizational Vision) ส่วนวิสัยทัศน์ของครูมักเน้นที่ระดับบุคคลหรือการปฏิบัติงานของบุคคลที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน อย่างไรก็ตามจากการพิจารณาวิสัยทัศน์ของบุคคลทั้งสองกลุ่มอย่างใกล้ชิดแล้วพบว่า เป็นวิสัยทัศน์อย่างเดียวกันเพียงแต่ต่างมุมมองกันเท่านั้น ดังนั้นถ้าผู้บริหารโรงเรียนคนใดที่สามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกับครูได้แล้ว ย่อมสะดวกต่อการทำให้เกิดพันธะผูกพันร่วมกันที่จะช่วยผลักดันให้วิสัยทัศน์นั้นบรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น และพบว่า มีบ่อยครั้งที่วิสัยทัศน์ร่วมของครูและผู้บริหารนั้น มักมีฐานที่มาของค่านิยม (Values) และความเชื่อ (Beliefs) ที่เหมือนกัน โดยเฉพาะความเชื่อที่ว่าโรงเรียนตั้งขึ้นเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้อง มีความเชื่อว่า “โรงเรียนมีไว้เพื่อเป็นสถานที่เรียนรู้” (Believing that the Schools are for Learning)

ค่านิยม (Values) และความเชื่อ (Beliefs) ของบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นั้น และถ้าเป็นค่านิยมและความเชื่อของผู้นำด้วยแล้วย่อมมีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้นั้น ซึ่งส่งผล

ต่อยังโรงเรียนของตน ค่านิยมเป็นหลักฐานสำคัญที่บุคคลใช้พิจารณาว่า สิ่งใดเป็นสิ่งสำคัญหรือ เป็นสิ่งที่พึงปรารถนา ตัวอย่างเช่น “การสื่อสารด้วยความซื่อสัตย์” ก็หมายถึง การเชื่อว่าความคิดที่ กำลังกล่าวนั้นเป็นความจริงและเป็นสิ่งที่ทุกคนควรกระทำ หรือคำกล่าวที่ว่า “เชื่อว่าเด็กทุกคน สามารถเรียนรู้ได้” เป็นต้น โดย มานาส (Manasse, 1986) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับตัว บุคคลนั้นหรือค่านิยมทางวิชาชีพของบุคคลนั้น นอกจากนี้ยังเห็นว่า การเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จำเป็นต้องมีความชัดเจนทางค่านิยมทั้งของตนเองและขององค์กร ส่วน ซีลเลย์ (Seeley, 1992) ให้ ทัศนะว่า จำเป็นต้องระมัดระวังเป็นพิเศษเกี่ยวกับค่านิยมของคนเป็นผู้นำ ทั้งนี้เพราะผู้นำไม่อาจ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบทางคุณธรรม (Moral Responsibility) ได้และวิสัยทัศน์ของผู้นำคือ ข้อความที่เป็นบรรทัดฐาน (Normative Statement) ผลที่ติดตามมาก็คือใครก็ตามที่กำหนดควิสัยทัศน์ หรือกระตุ้นคนอื่นให้ ถือปฏิบัตินั้น จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อสาระเชิงคุณธรรมจากข้อความของ วิสัยทัศน์นั้นของตนด้วย ดังนั้นความเกี่ยวเนื่องระหว่าง ค่านิยมหรือความเชื่อของผู้นำกับวิสัยทัศน์ ที่มีต่อองค์กร จึงมีความสำคัญ แต่น่าเสียดายที่มีข้อมูลการวิจัยที่เกี่ยวกับผลกระทบของค่านิยมและ ความเชื่อที่มีต่อความสามารถด้านภาวะผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือผู้นำทาง วิชาการนั้นยังมีค่อนข้างน้อยมาก

จากสาเหตุของการมีงานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อของนักการศึกษาอยู่ใน วงจำกัด ทำให้เห็นว่าบุคลากรด้านการศึกษาทั้ง 3 ระดับ คือ ผู้นำระดับบริหารฝ่ายอำนวยการ ผู้นำ ระดับสถานศึกษาและครูผู้นำมีความแตกต่างกันด้านค่านิยมและความเชื่อค่อนข้างน้อย กล่าวคือ บุคคลทั้งสามระดับมีค่านิยมร่วมกันต่อการเรียนรู้ของนักเรียนค่อนข้างสูง แต่กับความเชื่อที่ว่า โรงเรียนคือสถานที่เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนนั้น ผู้นำระดับบริหารรององค์กรการศึกษา “ยึดความสำคัญอยู่ที่ชุมชน” ในขณะที่ผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเชื่อในเรื่องนี้อย่างแรงกล้าว่า “จะต้องทำทุกสิ่งทุกอย่างในโรงเรียนเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตรงกับความต้องการ ของนักเรียนทุกคน” ส่วนในด้านครูผู้นำมีความเห็นว่า “การจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนคือสิ่งที่ สำคัญสูงสุดสำหรับตน” และยังมีความเชื่อว่า “รางวัลและแรงจูงใจที่สำคัญต่อตนก็คือ การได้เห็น ความสำเร็จของนักเรียน” เอลฟิน (Aplin, 1984) ระบุว่า “การมีค่านิยมทางวิชาชีพที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์กับการมีบทบาทที่มีประสิทธิผลของผู้นำระดับบริหารในพื้นที่” โดยกล่าวถึง ค่านิยม 5 ประการที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ 1) ค่านิยมทางการเรียนการสอนต้องให้ความสำคัญ สูงสุดเป็นอันดับแรกของระบบการศึกษาและของการตัดสินใจใด ๆ ก็ตามโดยประเมินว่า ดำเนินงานทั้งหลายช่วยส่งเสริมหรือก่ออุปสรรคต่อค่านิยมดังกล่าวอย่างไร 2) ค่านิยมลำดับสองคือ “การมีความเสมอภาคในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและในการตัดสินใจด้านวิชาการ (Equity in Person Relationships and Instructional Decisions)” 3) ปฏิบัติการให้เกิดการกระจายอำนาจ

(Delegation) การสร้างทีมงาน (Teaming) การมีกระบวนการที่ยืดหยุ่นคล่องตัว (Flexibility of Process) และการวางแผนให้เกิดระบบการสื่อสารหลายช่องทางมากขึ้น ทั้งหมดนี้เป็นค่านิยมลำดับที่สาม 4) ค่านิยมลำดับที่สี่คือ มีความเชื่อต่อท้องถิ่นว่าต้องเข้ามากำกับดูแลการศึกษาของตนมากยิ่งขึ้น และ 5) มีความเชื่อต่อ “ค่านิยมของการเปิดเผย (Value Disclosed)” ว่ามีความสำคัญโดยเห็นว่าจะช่วยให้การตัดสินใจใด ๆ มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้นถ้าได้กระทำโดยอิสระและเปิดเผยต่อทุกฝ่ายที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง

นอกจากการวิจัยเชิงลึกของ เอลฟิน (Alpin) ดังกล่าวแล้ว ยังมีงานวิจัยอื่น ๆ เกี่ยวกับเรื่องนี้ซึ่งส่วนมากจะแบ่งกลุ่มค่านิยมของผู้นำทางการศึกษาระดับสนับสนุนการศึกษาต่อประเด็นนี้ออกเป็น 2 กลุ่มค่านิยมและความเชื่อที่คนเหล่านี้มีเหมือนกันในสองความเชื่อได้แก่

1. ความเชื่อแรกก็คือ เชื่อว่าวัตถุประสงค์ของระบบโรงเรียนคือต้องจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน (Aplin, 1984; Harrington-Lueker, 1991) โดย ปาปาเลวิส (Papalewis, 1988) รายงานการวิจัยถึงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา ระบุว่า ครูและบุคลากรกล่าวถึงผู้อำนวยการคนนั้นว่า “เขาจะไม่ยอมประนีประนอมกับใครในเรื่องเป้าหมายหรือปรัชญาการดำเนินงานที่ยึดประโยชน์และเพื่อนักเรียนเป็นอันดับแรก” ส่วน ปาแจคและกริกแมน (Pajack and Glickman, 1989) กล่าวว่า ค่านิยมและที่พบในผู้อำนวยการเขตการศึกษาแต่ละที่แต่ละคนมีเหมือนกัน สรุปง่าย ๆ คือ “นักเรียนต้องมาก่อน หรือ The Children Come First” สำหรับความเชื่อที่ว่า ความสำคัญอันดับแรกของระบบโรงเรียนคือการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนนั้น พบว่าเป็นความเชื่อเหมือนกันของผู้อำนวยการเขตพื้นที่ทุกคนที่ต้องดำเนินการให้โรงเรียนมีการปรับปรุง รวมทั้งมีค่านิยมว่า “การเพิ่มคุณค่าความสำคัญต่อผู้เรียน คือ ความจำเป็นเร่งด่วนอันดับแรก” (Harrington-Lueker, 1991; Pajack & Glickman, 1989; Papalewis, 1988; Schmuck & Schmuck, 1989)

2. ค่านิยมลำดับสองที่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาที่ร่วมกันคือ มีความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อชุมชนที่โรงเรียนในเขตการศึกษาตั้งอยู่ ซึ่งแสดงออกได้เด่นชัดจากความสามารถเข้าใจถึงค่านิยมของท้องถิ่นได้อย่างลึกซึ้งและให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชุมชนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ (Crowson & Morris, 1990; Pitner & Ogawa, 1989; Wilson, 1980) นอกจากนี้ยังต้องการให้โปรแกรมการสอนต่าง ๆ และวิธีดำเนินงานของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับค่านิยมของชุมชนตน อย่างไรก็ตาม ยังวิจัยไม่พบถึง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมของชุมชนกับค่านิยมของผู้นำทางการศึกษาว่า มีส่วนส่งเสริมต่อการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนอย่างไร

3. ค่านิยมและความเชื่อของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าค่านิยมและความเชื่อของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและต่อพฤติกรรมของตนเอง

แกลสแมน (Glassman, 1984) และกรีนฟิลด์ (Greenfield, 1991) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาแบบเชิงลึกของ กรีนฟิลด์ ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดมั่นต่อคุณธรรมเป็นหลักค่านี้นั้นสามารถมองเห็นได้ง่ายจากการประพฤติปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน โดยทุกเรื่องมักสะท้อนถึงค่านิยมเชิงคุณธรรมทั้งสิ้น การมีความเชื่อว่า นักเรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ได้และครูทุกคนสามารถที่จะสอนได้นั้น จะปรากฏให้เห็นในพฤติกรรมของครูใหญ่ถึงความเชื่อดังกล่าว ในขณะที่การวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากมีแนวโน้มของความเชื่อที่ว่า วัตถุประสงค์ของโรงเรียนจะต้องจัดการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการของนักเรียนทุกคนนั้น ฮอลล์ลิงเกอร์และเมอร์ฟี (Hollinger and Murphy, 1986) รายงานว่า มีความแตกต่างด้านความเชื่อและความคาดหวังระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาที่มาจากโรงเรียนที่นักเรียนมีฐานะทางสังคมเศรษฐกิจ (Socio-Economic Status) สูงกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มาจากโรงเรียนที่นักเรียนมีฐานะทางสังคมเศรษฐกิจต่ำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและนักเรียนมีฐานะทางสังคมเศรษฐกิจสูงจะตั้งความคาดหวังที่เน้นทางวิชาการและมีพฤติกรรมมุ่งงานในชั้นเรียน แต่จะกระตุ้นครูเลือกใช้หลักสูตรในความหมายที่กว้าง (Broad Curriculum) มากยิ่งขึ้น ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและนักเรียนมีฐานะทางสังคมเศรษฐกิจต่ำมักจะเลือกใช้หลักสูตรในความหมายที่แคบและให้ครูเพิ่มเวลาเพื่อการสอนทักษะเบื้องต้นให้แก่เด็กนักเรียนมากขึ้น

4. ค่านิยมและความเชื่อของครูผู้สอนพบว่า ครูจะระบุเหตุผล 3 ประการที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจต่องานในวิชาชีพของตนสูง ซึ่งได้แก่

- 4.1 งานอาชีพครูทำให้คนได้มีโอกาสใช้สติปัญญาและความรู้ความสามารถ
- 4.2 การมีโอกาสได้ปฏิบัติภารกิจการเรียนการสอนให้กับเด็กหนุ่มสาว มีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้เห็นพัฒนาการของเด็กหนุ่มสาวเหล่านั้นอย่างใกล้ชิด และ
- 4.3 เกิดความภาคภูมิใจเมื่องานที่ทำให้เกิดบังเกิดผลสำเร็จ (ในตัวเอง)

กรีนฟิลด์ (Greenfield, 1991) ให้ความเห็นว่าการใช้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ แบบราชการ (Bureaucratic Mandate) ตลอดจนการถูกกำกับดูแล (Directive) จากผู้บังคับบัญชา มิได้สร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูผู้สอนแต่อย่างใด แต่แรงจูงใจที่ครูผู้สอนมีอยู่นั้นมาจากการที่ครูรู้สึกว่าการสอนของตนเป็นพันธะผูกพันเชิงคุณธรรม (Moral Commitment) ที่ตนมีต่อเด็กนักเรียนอย่างลึกซึ้ง ทำให้ครูมีความตระหนักถึงความต้องการของนักเรียน อีกทั้งครูยังเชื่อว่าบทบาทของการทำหน้าที่เป็นครูนั้นมีความสำคัญยิ่งเพราะต้องอยู่ท่ามกลางการดูแลครองชีวิตให้นักเรียนของตน นอกจากผลงานของ เมอร์ฟีและเอฟเวอร์สตัน (Murphy, Everston, 1991) เรดโนฟสกี (Radnofsky, 1991) รายงานถึงความคิดเห็นของครูในโครงการการปรับหรือโครงสร้าง

(Restructuring Issues) พบว่า ครูมีความคิดต่อการเน้นความสำคัญของนักเรียนมากยิ่งขึ้นย่ำว่า การปรับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนใหม่ สร้างความสะดวกต่อครูได้รู้จักนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นรายบุคคลดีขึ้นและการปรับรื้อโครงสร้างดังกล่าวควรส่งเสริมแนวคิดสำคัญของการเรียนรู้ นั่นคือการทำให้งานครูและนักเรียนคือ “ผู้ร่วมเรียน” จากนั้นครูผู้สอนยังเน้นถึงความสำคัญที่ครู จะต้องสนองความต้องการของนักเรียนทั้งทางด้านสังคมและด้านวิชาการ กล่าวคือ ความต้องการ ของนักเรียนที่จะได้รับการพัฒนาให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและรักในศักดิ์ศรีของตน (Self-esteem) การฝึกการรู้จักรับผิดชอบมากขึ้นการสอนให้เกิดทักษะและอุปนิสัยของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learners) การกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความรู้สึกท้าทายในตนเอง ตลอดจนการพัฒนา นักเรียนให้มีความรู้สึกกล้าตัดสินใจต่อการศึกษาศึกษาของตน

ความเชื่อของครูมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Rosenholtz, 1978; Sarason, 1982) ผลงานวิจัยนี้ยังระบุว่า รางวัลสำคัญของผู้เป็นครูทุกคนมาจากการได้เห็นนักเรียนของตน ประสบความสำเร็จ ทั้งยังสร้างความรู้สึกรับรองของครูว่า ด้วยความรู้ความสามารถที่ตนทุ่มเทลงไป ส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นกับนักเรียน ส่วน เบลดอน (Bellon & Beaudry, 1992) ระบุว่าครู ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ของโครงการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือ SBM (Site-Based Management) นั้น ล้วนมาจากความเชื่อของครูที่เห็นว่า นักเรียนจะได้รับประโยชน์ ยิ่งขึ้นถ้าครูได้ร่วมการตัดสินใจดังกล่าว นอกจากนี้ โบลส และ โทเลน (Boles & Troen, 1992) รายงานว่า การปฏิรูปบทบาทใหม่ของครูช่วยให้การตอบสนองตรงกับความต้องการของนักเรียนได้ รวดเร็วขึ้น

อย่างไรก็ตาม ยังต้องมีการศึกษาวิจัยต่อไปว่า ค่านิยมและความเชื่อของครูผู้สอนมีผล ต่อทักษะการเป็นผู้นำอย่างไรบ้าง ครูผู้สอนให้ความสำคัญของการได้ทำงานกับนักเรียน โดยเชื่อว่า ตนจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนนั้น ควรได้รับการพิสูจน์ต่อไปว่า ถ้าเพิ่มบทบาทความ เป็นผู้นำให้กับครูผู้สอนดังเช่นใน โครงการ SBM หรือ โครงการปรับรื้อ โครงสร้างแล้วจะให้ผล อย่างไร และด้วยข้อจำกัดข้อมูลที่กำลังถึงครูผู้นำและยังขาดการวิจัยเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมกับความสามารถด้านภาวะผู้นำทั้งระดับนโยบาย ระดับบริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน

กล่าวโดยสรุป ควรมีการวิจัยหาความสัมพันธ์ด้านค่านิยมและความเชื่อของนัก การศึกษาเหล่านี้ว่า มีผลต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างไรและด้วยข้อจำกัดด้าน ข้อมูลสารสนเทศในด้านนี้ทำให้ความเชื่อที่ว่า โรงเรียนเป็นสถานที่เรียนรู้นักเรียนนั้นยังอยู่ใน ระดับผิวเผิน (Surface) เท่านั้นไม่ลุ่มลึกมากนัก เช่นเดียวกับการหาคุณลักษณะร่วมของผู้นำที่จำเป็น ต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา แต่พอสรุปได้ว่า ผู้นำทางการศึกษาระดับนโยบายและระดับ

สนับสนุนที่มีประสิทธิผลมีความเชื่อว่า “นักเรียนต้องมาก่อน” (Students Come first) โดยเรื่องเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อว่า “ต้องจัดการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการของนักเรียน” ส่วนครูผู้สอนเน้น “ความสำคัญของการทำงานร่วมกับนักเรียนอย่างใกล้ชิดและเชื่อว่าการจัดการเรียนการสอนของตนส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของนักเรียน” โดยนักการศึกษาทั้งสามระดับดังกล่าวต่างมีความเชื่อร่วม (Shared Belief) กันว่า “การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นความสำคัญสูงสุดอันดับแรก” ของโรงเรียน นอกจากนี้ นักการศึกษาดังกล่าว ยังมีค่านิยมร่วมกันอย่างหนึ่งนั่นคือ การให้คุณค่าความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องให้คุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์ (Valuing Human Resources)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องยอมรับว่า คนในองค์กรเป็นทรัพยากรที่ยิ่งใหญ่ ดังนั้นการนำการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้นำต้องมีความเชื่ออย่างสนิทใจว่า “คน คือ สินทรัพย์ (Asset) ที่สำคัญขององค์กร” (Joiner, 1987) คุณลักษณะของผู้นำในด้านนี้มี 3 มิติ ได้แก่ 1) ผู้นำให้คุณค่าของผลงานทางวิชาชีพ (Professional) ของบุคลากรที่สร้างให้กับองค์กร 2) ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนในหน่วยงาน และ 3) ผู้นำต้องสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดสัมพันธภาพแบบให้ความร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Relationship) ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ขององค์กร จากคุณลักษณะทั้ง 3 มิติดังกล่าวจะเห็นว่ามิติตามข้อ 1) นั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะและความชำนาญการ (Skills and Expertise) ในขณะที่สองมิติหลังตามข้อ 2) และ 3) นั้นเกี่ยวข้องกับทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะต้องไม่เป็นเพียงผู้ขอให้พนักงานปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งจะช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นส่งผลให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจกัน (Collaboration) ขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยทำให้เกิดสภาพแวดล้อมและกระบวนการทำงานที่นำไปสู่การใช้ความพยายามร่วมของทุกคนในองค์กร (Organization's Collective Efforts) ขึ้นตลอดจนช่วยให้ทราบถึงความต้องการส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานและของกลุ่มอีกด้วย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องให้ความไว้วางใจในศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งให้คุณค่าต่อการใช้ความพยายามและความเสียสละของคนเหล่านี้ในการทำทุกอย่างเพื่อให้วิสัยทัศน์ขององค์กรกลายเป็นความจริง

การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรในโรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น มีกล่าวถึงในผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ว่า ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้นำแบบมุ่งคน (People Oriented Leaders) (Mazzarella & Grundy, 1989) นอกจากนี้สมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐ ได้กล่าวถึงประเด็นนี้ว่า ผู้นำในฐานะทำให้เกิดการปรับปรุงใหม่ (Leaders as Renewal) นั้นผู้นำจะต้องมีความสามารถทำให้เกิดการปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร และจะต้องรักษาพลวัตการเปลี่ยนแปลงขององค์กรโดยต้องค้นคิดวิธีการให้เกิดการใช้ความสามารถของคนในองค์กรได้อย่างเต็มที่ ซึ่ง กอร์ดันและแมคคาทีร์ (Gorton and McIntyre, 1978) ค้นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้น เปรียบเสมือนเป็นสินทรัพย์อันแข็งแกร่ง นั่นคือ เป็นผู้ที่มีความสามารถทำงานร่วมกับบุคคลต่าง ๆ ที่หลากหลายด้านความต้องการ ความสามารถ ความสนใจและความคาดหวัง ส่วนงานวิจัยของ (Niece, 1989) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องมีพฤติกรรมแบบมุ่งคน โดยต้องเก่งด้านปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (People Oriented And Interactional) ทั้งนี้ในงานวิจัยดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มตัวอย่างได้เสนออีก 8 คุณลักษณะของการเป็นผู้นำทางวิชาการเพิ่มเติม โดยมีถึง 6 คุณลักษณะที่กล่าวถึงการให้ความสำคัญของคนและมีความสามารถด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ในมิติที่หนึ่งซึ่งเกี่ยวกับ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้คุณค่าของผลงานทางวิชาชีพที่บุคคลสร้างให้กับองค์กร” มีผลงานวิจัยชี้ชัดมากมายที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญสนับสนุนครูผู้สอนเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพการสนับสนุนครูผู้สอนเช่นว่านี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) สนับสนุนด้านวิธีสอนแก่ครูผู้สอนด้วยวิธีสอนใหม่ ๆ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อวิธีสอนนั้น ๆ 2) จัดหาวิทยากรและทรัพยากรด้านวัตถุอย่างเพียงพอเพื่อสนับสนุนการสอนของครู 3) ให้คำแนะนำปรึกษาแต่มิใช่การประเมินเพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่ครู ได้นำไปพัฒนาการสอนให้ดียิ่งขึ้น 4) ดูแลเรื่องเวลาเพื่อมิให้กิจกรรมอื่นที่ไม่ใช่การเรียนการสอนมารบกวนและใช้เวลาสอนของครู (Bossert et al., 1982) ส่วน ซาราสัน (Sarason, 1982) กล่าวในเรื่องนี้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้การช่วยเหลือสนับสนุนต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อการนำโครงการสู่การปฏิบัติของครูเป็นไปอย่างราบรื่น รวมทั้งการให้คำแนะนำและการให้ความสนับสนุนทางจิตใจ (Moral Support) ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู

ส่วนในมิติที่สอง ซึ่งเกี่ยวกับ “ความสามารถของผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในหน่วยงาน” นั้น มีผลงานที่ระบุถึงคุณลักษณะที่มีประสิทธิผลด้านนี้ของผู้นำ ซึ่งสะท้อนการเห็นคุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์มีอยู่มากเช่นกัน กล่าวคือ ครอตัน และ มอริส (Crowson and Moris, 1990) ระบุว่า มีคำกล่าวแนะนำบ่อย ๆ ว่า ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องมีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์สูงและใช้ถือเป็นเกณฑ์สำคัญในการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนี้ ในประเด็นนี้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเองก็ให้ความเห็นว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นำจะต้องมีศักยภาพสูงในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้คนทุกประเภท ส่วน ชุมาร์ก (Schmuck & Schmuck, 1989) รายงานว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ซึ่งตนศึกษาวิจัยในพฤติกรรมด้านมุ่งคนนั้น ปรากฏว่า มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดีมากจนทำให้สามารถ

พัฒนาทีมงานบริหารที่แข็งแกร่งได้ สามารถปรับปรุงทัศนคติที่ดีของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน สร้างความไว้วางใจระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษากับคณะครูขึ้นมาใหม่ และที่สำคัญคือทำการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะครูในสถานศึกษานั้น สำหรับงานวิจัยของวิลสัน (Wilson, 1980) พบว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ซึ่งประสบความสำเร็จนั้นจะเป็นบุคคลที่มีความเป็นมิตรและความเป็นกันเอง (Friendly and Personable) เป็นผู้ที่เชื่อในความสำคัญของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมให้เห็นเป็นปกติประจำวัน ส่วนเบคเกอร์ (Becker et al., 1971) และคณะ กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากการตรวจสอบคุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ดีเด่น มาห์โอนีย์ (Mahoney, 1990) พบว่า เป็นผู้ที่สามารถเข้ากันกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะดังกล่าว จะสามารถถ่ายทอดและสื่อสารสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Relationships) ขึ้นในโรงเรียน

ส่วนในมิติที่สาม คือ “ผู้นำต้องสามารถสร้างผลกระทบที่ก่อให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Relationship) ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ขององค์กร” นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงจะต้องสร้างบรรยากาศสภาวะแวดล้อมของโรงเรียนที่มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Relationship) ของบุคลากรขึ้น โดยการสร้างทีมงานต่าง ๆ ขึ้น ให้การสนับสนุนแต่ละทีมงาน ด้วยการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล และทักษะการทำงานกลุ่มที่จำเป็น ช่วยสนับสนุนการจัดการบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ที่ทีมต้องใช้ ในการปฏิบัติการกิจเพื่อให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียน หรือขององค์กรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลู่เป้าหมายที่เป็นจริงได้

ผลงานวิจัยการพัฒนาครูผู้นำ (Teacher Leaders) ในประเด็นนี้ วาสลีย์ (Wasley, 1991) รายงานว่า ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล เน้นการให้คุณค่าและกระตุ้นให้ครูใช้ความพยายามในโครงการปรับปรุงโรงเรียนให้ดีขึ้นนั้นพบว่า ครูส่วนใหญ่มักแสดงพฤติกรรมของการเป็น “ผู้รับ” หรือ (Recipients) มากกว่าที่จะเป็น “ผู้ริเริ่มให้เกิด” หรือ (Initiators) ซึ่งหมายความว่า ระดับความเป็นผู้นำของครู (Teacher Leaders) กลุ่มนี้แตกต่างกัน โดยมีครูบางคนกล่าวว่า แม้นตนเองได้เรียนรู้การเป็นครูผู้นำผ่านกระบวนการมีสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจกับเพื่อนครูอื่นค่อนข้างมากก็ตาม แต่สิ่งที่ตนได้รับเพิ่มเติมอีกอย่างหนึ่งคือ ความรู้สึกถูกโดดเดี่ยว (Isolation) จากคนเหล่านั้น กรณีดังกล่าว วาสลีย์ อธิบายว่า ความรู้สึกโดดเดี่ยวของครูผู้นำน่าจะเกิดจากครูส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจอย่างชัดเจนถึงบทบาทของครูผู้นำ หรืออาจมาจากผู้แสดงบทบาทครูผู้นำของกลุ่มมิได้ผ่านการคัดเลือกโดยครูในกลุ่มมีส่วนร่วมก็ได้ นอกจากนี้ วาสลีย์ ได้แบ่งสัมพันธภาพ

แบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Relationship) ออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ 1) แบบความสัมพันธ์จากการฝึกสอน (Mentoring) 2) แบบความสัมพันธ์ตามลักษณะแผนงาน (Division of Labor) และ 3) แบบความสัมพันธ์จากการเป็นหุ้นส่วน (Partnering) ขึ้น ทั้งนี้การสร้างความร่วมมือร่วมใจในแต่ละแบบของความสัมพันธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องใช้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยวิธีที่ต่างกัน โดยเฉพาะเมื่อนำมาใช้กับงานแต่ละประเภท เช่น งานสอน (Teaching) งานการนำ (Leading) และงานการเรียนรู้ (Learning) เป็นต้น นอกจากนี้ โบลส์และโทรเอน (Boles and Troen, 1992) ได้รายงานถึงโครงการพัฒนาบุคลากรของตนซึ่งใช้วิธีการเทคนิคการสอนแบบทีมงาน (Team Approach to Instruction) โดยกำหนดบทบาทของครูขึ้น 3 บทบาทได้ ครูเป็นนักวิจัย (Teacher/Researcher) ครูเป็นนักฝึกอบรม (Teacher/Trainer) และครูเป็นนักเขียนหลักสูตร (Teacher/Curriculum Writer) ผลปรากฏว่าวิธีสอนแบบนี้ช่วยส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจกันของครูได้เป็นอย่างดี โดยครูผู้นำที่สวมบทบาทดังกล่าวระบุว่า ตนได้มีโอกาสได้พูดคุยกับครูอื่น ๆ เกี่ยวกับว่าจะจัดรูปแบบการสอนนักเรียนว่าจัดอย่างไรจึงเหมาะสมและจะใช้หลักสูตรแบบบูรณาการที่เขียนขึ้นนี้อย่างไร จะทำการวัดผลงานของนักเรียนได้อย่างไร เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในประเด็นการให้คุณค่าทรัพยากรมนุษย์ (Valuing Human Resources) แบ่งเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) ผู้นำให้คุณค่าต่อผลงานด้านวิชาชีพที่ผู้ร่วมงานสร้างให้แก่โรงเรียน 2) ผู้นำต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างเยี่ยมยอดในการทำงานกับผู้อื่น 3) การสร้างสัมพันธ์ภาพแบบร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้เกิดขึ้น โดยส่วนใหญ่พบว่า ทั้งครูผู้สอนและครูผู้นำขอการเป็น “ผู้รับ (Recipients)” มากกว่าการเป็นผู้ริเริ่มในการเปลี่ยนแปลง (Initiators) การให้คุณค่าความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นนักสื่อสารและเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิผล (Leaders of Change are Communicators and Listeners)

ฟอสเตอร์ (Foster, 1985) กล่าวถึงการเป็นผู้นำว่า มีจุดเน้นสำคัญอยู่ที่ความสามารถในการสื่อสารหรือความสามารถการเป็นผู้นำอยู่ที่การใช้ภาษาส่วน มาร์เซลลาร์และกรันดี (Mazzarella & Grundy, 1989) ระบุว่าโดยเฉพาะผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลด้วยแล้ว จำเป็นต้องสามารถในการสื่อสารได้ดี โดยต้องมีความถนัดและทักษะที่ดีในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลตามที่ต้องการต้องรู้จักกาลเทศะและวิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

ผลงานวิจัยจำนวนมากที่ระบุว่า ความสามารถในการสื่อสารและการมีทักษะในการฟังที่ดีนั้นเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสิทธิผลและเช่นเดียวกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล มาร์โหนีย์ (Mahoney, 1990) รายงานข้อเสนอแนะ

จากผู้นำเหล่านี้ว่า “จงเป็นผู้ฟังที่ดีเพราะคนส่วนมากไม่ต้องการได้ยินคำโต้ตอบหรือคำตอบกลับไปอย่างฉาบฉวยจากผู้นำ แต่สิ่งที่เขาต้องการมากกว่านี้ก็คือ มีใครสักคนหนึ่งตั้งใจที่จะรับฟังในสิ่งที่ตนพูดมา” ส่วนเบคเกอร์ (Becker al., 1971) รายงานว่า คุณลักษณะด้านการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งทักษะด้านการฟังที่ดีมีความสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ดีเด่นส่วนมากจะให้การรับฟังอย่างจริงจังต่อพ่อแม่ผู้ปกครองนักเรียน ครูผู้สอน รวมทั้งนักเรียนเป็นอย่างดี สำหรับผลการวิจัยของ นิกส์ (Nickse, 1977) รายงานว่าผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้วิธีการสื่อสารกับครูแบบตัวต่อตัวและให้การรับฟังผู้อื่นเป็นอย่างดี ส่งผลให้ครูเต็มใจให้ความร่วมมือในกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป ทักษะการสื่อสารและการรับฟังเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อผู้นำทุกระดับกล่าวคือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและต่อครูผู้สอน ในฐานะที่บุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน การมีทักษะและคุณลักษณะดังกล่าวจำเป็นต่อการสร้างวิสัยทัศน์ การพัฒนาให้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม การแสดงออกซึ่งความเชื่อของตนให้เป็นที่ประจักษ์ว่า โรงเรียนเป็นสถานที่เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและเพื่อแสดงออกเห็นว่าผู้นำให้คุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน ซึ่งได้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา การที่ผู้นำมีคุณลักษณะการเป็นนักสื่อสารและผู้ฟังที่ดีดังกล่าว มีส่วนเสริมคุณลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive) และพฤติกรรมที่กล้าเสี่ยง (Taking Risks) ของผู้นำด้วย

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีพฤติกรรมเชิงรุก (Leaders of Change are Proactive)

เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ชอบการริเริ่มใหม่ ๆ (Initiative) มีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipate) และให้การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเกิดขึ้นกับโรงเรียน จากนั้นจะเริ่มสำรวจหาแนวทางต่าง ๆ ที่มีความเป็นไปได้เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (Pejza, 1985) กล่าวว่า ผู้นำจะทำการตรวจสอบสถานะแวดล้อมอย่างต่อเนื่องเพื่อจะได้ทราบแน่ชัดว่าจุดไหนบ้างที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามีพฤติกรรมเชิงรุกในการริเริ่มการใช้ความพยายามเพื่อการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของตน โดยผู้นำจะทำการตรวจสอบถึงข้อจำกัดของการใช้ความพยายามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เชื่อว่าไม่น่าเป็นไปได้ ผู้นำจำเป็นต้องใช้พฤติกรรมเชิงรุก ด้วยเหตุที่ว่า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวกระทบต่อสถานะภาพเดิมของโรงเรียนและกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมหลักของหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้ผู้นำที่มีพฤติกรรมเชิงรุกมักถูกกล่าวหาว่า เป็นคนไม่ยอมรับกฎเกณฑ์ระเบียบประเพณีเดิมของโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา ถ้าหากสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคที่ขัดขวางกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ตน

ริเริ่มขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และสามารถริเริ่มหาแนวทางดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมตามมา

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสนใจมองหาภาพใหม่ขององค์กรซึ่งแตกต่างไปจากเดิม ด้วยการสำรวจตรวจสอบหาวิสัยทัศน์ใหม่ที่เหมาะสมกับองค์กรที่คาดหวัง ซึ่ง (Joiner, 1987) อภิปรายผู้นำลักษณะนี้ว่า มีความสามารถและทักษะในการประเมินองค์กรของตนตามสภาพเป็นจริง เพื่อจะได้ทราบถึงช่องว่างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหากต้องการให้ไปถึงสภาพขององค์กรที่คาดหวังในอนาคต ผู้นำจะเป็นผู้ริเริ่มการอภิปรายเพื่อหาแนวทางการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้เร็วขึ้นโดยต้องปรับปรุงวิสัยทัศน์เดิมผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจะต้องสร้างภาวะท้าทายต่อการดำรงสถานภาพเดิมของโรงเรียนโดยกระบวนการใช้คำถามนำเข้าสู่ประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการเช่น สิ่งที่เป็นอยู่ในเรื่องนี้สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนหรือบุคลากรมากน้อยเพียงไร (Becker et al, 1971) ส่วน ครอว์สัน (Crowson, 1989) ทำการศึกษาวิธีตัดสินใจที่ขัดหลักจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารเหล่านี้จะพยายามหาช่องว่างของกฎระเบียบขั้นตอนและโครงสร้างเท่าที่จะทำได้ เพื่อดำเนินการด้วยวิธีใหม่ที่เห็นว่าให้ความสะดวกแก่ครูได้มากกว่าและทั้งให้ประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน ทั้งนี้ถ้าหากว่าเมื่อไรก็ตาม ที่ต้องมีการตัดสินใจใด ๆ ที่ขัดแย้งกับบรรทัดฐาน (Norm) ของผู้นำทางการศึกษาระดับนโยบายทางการศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจะยึดการเกิดประโยชน์จากการตัดสินใจนั้น จะต้องเป็นของนักเรียนและผู้ปกครองเป็นลำดับแรก ถัดมาจึงเป็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษาของตน

ผู้นำทางการศึกษาในระดับนโยบายส่วนใหญ่พบว่า มีคุณลักษณะของพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive) มากกว่าที่จะหลีกเลี่ยงปัญหา เป็นคนที่ชอบคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อดำเนินการ (Anticipate) มากกว่าจะคอยตั้งรอ (Reactive) จนให้สถานการณ์นั้นมาถึงเสียก่อนจึงค่อยลงมือทำ (Crowson & Morris, 1990) เช่นเดียวกับ มาร์โธนี (Mahoney, 1990) ที่รายงานว่า ผู้นำทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จมักใช้วิธีเข้าจัดการกับปัญหาก่อนที่สถานการณ์เช่นนั้นจะเกิดขึ้นมากกว่าการพยายามที่จะใช้วิธีหลีกเลี่ยงปัญหาดังกล่าว ส่วน พิทเนอร์และโอกาวา (Pitner and Ogawa, 1989) รายงานการศึกษาเดียวกันนี้ว่า ผู้บริหารเชิงรุกดังกล่าว จะใช้วิธีค้นหาความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติและความวิตกกังวลของบุคคลต่าง ๆ ที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบล่วงหน้าก่อนปัญหาจะเกิด โดยการสื่อสารขอความคิดเห็นจากทุกหน่วยงานเพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลสร้างเป็นภาพจำลองโดยรวมขึ้นมา กลยุทธ์ดังกล่าวของผู้บริหารรวมถึงการรู้ว่าช่วงเวลาใดที่เหมาะสมถ้าหากสื่อสารออกไปแล้ว ส่งผลให้ความคิดของตนได้รับการยอมรับอย่างแน่นอน

ผู้นำทางการศึกษาส่วนมากของงานวิจัย พบว่า มีคุณลักษณะและพฤติกรรมเชิงรุก เช่นกัน (Becker et al., 1971) โดย เพียร์เซร์ (Pejza, 1985) กล่าวว่า “ผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือ ผู้ที่มีเข็มมุ่งอันแน่วแน่ที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งคนอื่นไม่สามารถมองเห็นได้และลงมือทำทันที ส่วนงานวิจัยของ บลูมเบิร์กและกรีนฟิลด์ (Blumberg and Greenfield, 1986) ก็พบเช่นเดียวกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่อยู่ในงานวิจัยนี้ เป็นผู้ที่ดินตัวอยู่ตลอดเวลาในการแสวงหา โอกาสสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น และถ้าโอกาสดังกล่าวยังไม่ถึง ผู้นำเหล่านี้ก็จะพยายามสร้าง โอกาสนั้นให้เกิดขึ้นเอง ผู้วิจัยยังระบุต่อไปว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิผลเหล่านี้จะไม่ เพียงแค่ยอมรับต่อภาระเบียดเบียนและขนบธรรมเนียมของโรงเรียนหรือพื้นที่การศึกษาเท่านั้น แต่จะทำการทดสอบอยู่ตลอดเวลาถึงข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นจากภาระเบียดเบียนและขนบธรรมเนียมดังกล่าว เมื่อ ถึงคราวที่จะต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็นนั้นให้เกิดความสำเร็จให้ได้ นอกจากนี้ ฮอยและบราวน์ (Hoy and Brown, 1988) ยังรายงานว่าครูอาจารย์มักชื่นชมผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมเชิงรุก พร้อมทั้งกล่าวเชิงเตือนว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา คนใดที่ขาดความแน่วแน่ต่อจุดยืนของตนหรือมีความลังเลใจต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นเพราะเกรง จะถูกกล่าวหาว่าเป็นเผด็จการนั้น บุคคลเช่นนั้นย่อมไม่เหมาะสมอย่างยิ่งที่จะเป็นผู้นำของครูและ ไม่สมควรที่จะได้การยอมรับนับถืออีกต่อไป”

สำหรับคุณลักษณะเชิงรุก (Proactive) ของครูผู้นำ (Teacher Leaders) นั้น มีปรากฏใน หลายงานวิจัย กล่าวคือ เวสลีย์ (Wasley, 1991) อธิบายถึง ครูผู้นำที่ตนศึกษาว่ามีคุณลักษณะ และพฤติกรรมเชิงรุกอย่างไร โดยให้ครูผู้นำแต่ละคนเหล่านี้ต้องริเริ่มนวัตกรรมใหม่ขึ้นเพื่อช่วย สนับสนุนวิธีสอนของครูให้เกิดมีประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้นมีครูผู้นำคนหนึ่งเสนอแนวทางใหม่ว่า แต่ละเขตจะต้องกำหนดให้มีตำแหน่งครูผู้นำขึ้นเฉพาะ โดยมีครูผู้นำอีกคนหนึ่งขยายแนวคิด ดังกล่าวว่า ครูผู้นำของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่นี้จะต้องมีคุณลักษณะ ความรู้ความสามารถและ ทักษะเช่นไรจึงจะเหมาะสมกับการทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา นอกจากนี้ งานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่ยึดโรงเรียนเป็นฐานหรือ SBM นั้นได้ระบุไว้ข้อหนึ่งว่า การพัฒนาให้ครูเป็นผู้นำที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์เป็นความสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการแบบ SBM เบลลอนและเบรนดี้ (Bellon & Beaudry, 1992) ส่วนงานวิจัยเรื่องแนวทางการปฏิรูปโรงเรียน ของ (Boles, 1996) และ (Troen, 1992) กล่าวถึง การเสนอยุทธศาสตร์เชิงรุก (Proactive Strategies) ของครูที่เข้าร่วมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนว่าทำได้โดยวิธีต่าง ๆ เช่น การเขียนบทความทางวิชาการ การนำเสนอแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ ต่อที่ประชุม การจัดสรร งบประมาณและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัยที่อยู่ใน ละแวกเดียวกัน เป็นต้น มีกิจกรรมเชิงรุกอีกมากมายของครูผู้นำเริ่มปรากฏในแหล่งวิชาการ

ต่าง ๆ อย่างเกินความคาดหมาย ทั้งนี้เป็นเพราะครูได้มีส่วนร่วมมากขึ้นในกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การบริหารจัดการแบบ SBM และการปรับรื้อโครงสร้างใหม่ของโรงเรียนภายใต้โครงการปฏิรูปการศึกษา

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในแง่การมีพฤติกรรมเชิงรุกนั้น พบว่า ทุกระดับตั้งแต่ผู้นำระดับนโยบาย ฝ่ายสนับสนุนระดับพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้นำที่มีประสิทธิผลล้วนแต่มีพฤติกรรมเชิงรุกแทบทั้งสิ้น กล่าวคือ คนเหล่านี้จะแสดงพฤติกรรมการริเริ่ม การคาดการณ์ล่วงหน้าและการยอมรับว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา จะรู้สึกว่ามีภาวะท้าทายต่อการดำรงสถานภาพเดิม จะต้องปรับปรุงแนวทางดำเนินงานด้วยวิธีใหม่ ๆ เป็นต้น ทั้งหลายที่กล่าวมานี้ล้วนส่งผลกระทบต่อการทำงานให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนสู่ความเป็นจริงแทบทั้งสิ้นคุณลักษณะพฤติกรรมเชิงรุกของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจำเป็นต้องควบคู่กับคุณลักษณะการเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง (Risk Taker) ด้วย

ผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาต้องเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง (Leaders of Educational Change are Risk Takers)

การเปลี่ยนแปลงต้องเป็นการริเริ่มขึ้นโดยผู้นำที่กล้าเสี่ยงที่เดิมพันด้วยชื่อเสียงของตน เพื่ออนาคตที่สดใสของบริษัทที่ตนรับผิดชอบ (Joiner, 1987) จึงไม่ควรมองการกล้าเสี่ยงในแง่เลวร้ายแต่ตรงกันข้ามต้องมีมุมมองใหม่ว่าเป็นการสร้างโอกาสให้องค์กรได้พัฒนาและมีผลงานที่ดีขึ้น (Crowson, 1989) อธิบายถึงครูใหญ่ที่กล้าเสี่ยงว่า คนประเภทนี้จะ ไม่ยอมปฏิบัติและพร้อมจะฝ่าฝืนกฎระเบียบซึ่งไม่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมอันดีงามถ้าตัดสินใจปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่นว่านั้น โดยเรียกผู้บริหารสถานศึกษา ประเภทนี้ว่า “นักขัดขืนคำสั่งผู้สร้างสรรค์” (Creative Insubordination) ทั้งนี้เพราะเมื่อเขาพิจารณาว่าการตัดสินใจใดไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่สนองต่อความต้องการของนักเรียน ของครูหรือของโรงเรียนแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาก็เลือกที่จะไม่เชื่อฟังหรืออย่างน้อยก็พยายามหลบเลี่ยงกฎระเบียบดังกล่าว ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ รายงานดังกล่าวระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำลังเสี่ยงที่จะถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบและปทัสถาน (Norm) ทางวิชาชีพและขององค์กรในขณะที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักเรียน คณะครูและของโรงเรียนโดยรวม การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกการตัดสินใจที่อิงหลักจริยธรรมเช่นนี้ เพราะรู้สำนึกในความสำคัญ of นักเรียนและโรงเรียน การตัดสินใจฝ่าฝืนกฎเพื่อรักษาผลประโยชน์ของผู้เรียนจึงเป็นสิ่งที่มิอาจเลี่ยงได้

ผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงต้องกระตุ้นให้ผู้อื่นมองเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยพยายามเรียกร้องความสนใจและอธิบายให้เห็นแนวทางที่เป็นไปได้ผู้นำ

พร้อมที่รับความเสี่ยงและกระตุ้นให้กำลังใจผู้อื่นให้เข้ามามีเริ่มการเปลี่ยนแปลง ในโรงเรียนเราจึงพบเห็นผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามกระตุ้นให้กำลังใจครูที่ริเริ่มทดลองวิธีสอนใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการทางวิชาการของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้คำแนะนำและพยายามช่วยให้ค้นหาทางเลือกใหม่ ๆ ทางการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ประโยชน์สูงสุด โดยครูใหญ่จะคอยช่วยเหลือให้การกล้าเสี่ยงของครูมีความปลอดภัยมากที่สุด ครูใหญ่จะให้โอกาสแก่ครูในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงด้านการนำหลักสูตรมาใช้ ตลอดจนกระตุ้นให้ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสมขึ้น เช่น การจัดขนาดของชั้นเรียน การจัดตารางเรียน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม มอซเซลล่าและกรันดี (Mazzarella and Grundy, 1989) เห็นว่า การที่ผู้นำที่มีประสิทธิผล พยายามหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์ดังกล่าวมิได้หมายความว่า ครูใหญ่ทำตัวเหมือนผู้ร้ายแต่อย่างใด เพราะทุกอย่างที่ทำยังคงอยู่ในกรอบกติกาแต่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงกว่าแก่ผู้เรียนและส่วนรวม นอกจากนี้ผลวิจัยของคราวันและมอริส (Crowson & Merris, 1990) กล่าวถึงการศึกษาที่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสิทธิผลจำนวนไม่น้อยที่ลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระพบว่า คนเหล่านี้ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงกับสถานการณ์เสี่ยง (Avoidance of Risk) นอกจากนี้ผลการวิจัย ของ เบคเคอร์ (Becker et al., 1971) ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จรู้สึกอึดอัดที่ต้องใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางข้อจำกัดและอุปสรรคมากมายของระบบราชการ มีบ่อยครั้งที่คนเหล่านี้ยอมรับว่าต้องฝ่าฝืนคำสั่งตามสายงาน เพื่อไปแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาจากแหล่งอื่นซึ่งจะเป็นที่ใดก็ได้ที่มีศักยภาพและเกิดผลดีมากกว่าพึงพาระบบแบบราชการ ผู้นำโรงเรียนกระตุ้นให้กำลังใจคณะครูให้กล้านำวิธีสอนแบบต่าง ๆ มาทดลองใช้เพื่อให้ได้วิธีสอนที่ดีที่สุดและสอดคล้องกับความต้องการทางวิชาการของนักเรียน อย่างไรก็ตามตัวอย่างของครูที่กล้าเสี่ยงยังนับว่ามีน้อย กล่าวคือ การที่ครูจะเข้าร่วมและนำการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับตัวแปรสำคัญคือ ความกลัวและความไม่แน่นอนของผลที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น วอช และพังก์ (Waugh & Punch, 1987) ส่วน นิคส์ (Nickse, 1977) มองประเด็นเดียวกันว่า ในวงการศึกษามีภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงของครูค่อนข้างจำกัด จึงขาดความเข้าใจเรื่องเกี่ยวกับการกล้าเสี่ยง ซ้ำยังวิตกกังวลและกลัวถูกตำหนิตั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในประเด็นคุณลักษณะของการเป็นผู้กล้าเสี่ยงนั้น พบว่า ทั้งผู้อำนวยการระดับนโยบาย ระดับพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ด้านการนำและให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นในกระบวนการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนนั้นมีคุณลักษณะของผู้กล้าเสี่ยงแต่มีความรอบคอบและมีความคิดไปข้างหน้า (Fore Thought) ยิ่งกว่านั้นยังเป็นผู้กระตุ้นผู้อื่นให้ทำการริเริ่มสิ่งใหม่ และยังช่วยสร้างสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักประกันความปลอดภัยให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาอีกด้วย แต่ในส่วน of ครู

นั้นงานวิจัยชี้ว่า ครูส่วนใหญ่ยังมีความลังเลที่จะมีพฤติกรรมกล้าเสี่ยงด้วยเหตุผลต่าง ๆ กัน จะมีบ้างตามที่โบล์และโทรเอน (Boles and Troen, 1992) ได้ยกตัวอย่างมาก่อนหน้านี้ในเรื่องการมีพฤติกรรมเชิงรุกของครู การปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นอาจช่วยลดความลังเลใจของครูต่อการเปลี่ยนแปลงให้น้อยลง

คุณลักษณะสำคัญ 6 ประการของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (Being Visionary) การเชื่อว่าโรงเรียนเป็นสถานที่เพื่อการเรียนรู้ (Believing that School are for Learning) การให้คุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์ (Valuing Human Resources) การมีทักษะการสื่อสารและการรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ (Communicating and Listening Effectively) การมีพฤติกรรมเชิงรุก (Being Proactive) และการมีความกล้าเสี่ยง (Taking Risks) เป็นคุณลักษณะร่วมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้คุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นดัชนีบ่งชี้ การเป็นผู้นำการศึกษาที่ประสบความสำเร็จแล้ว เมื่อนำมาพิจารณาร่วมกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2 มิติ คือ มิติพฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) ซึ่งบ่งบอกถึงพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับงานที่เป็นภารกิจขององค์กร กับมิติพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ซึ่งบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแล้ว สรุปได้ว่า มิติทั้งสองของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาประกอบด้วยคุณลักษณะในกรอบของทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 2 มิติที่กล่าวมาแล้ว

กระบวนทัศน์ผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม นิยามความหมาย กระบวนทัศน์

คำว่า กระบวนทัศน์ (Paradigm) เป็นคำศัพท์ที่มัส เอส คูห์น (Thomas S. Kuhn) ได้นำเสนอและเผยแพร่เมื่อประมาณต้นปี ค.ศ. 1970 ในการประชุมทางวิชาการด้านรัฐศาสตร์ในปี ค.ศ. 1974 และในการประชุมทางด้านการบริหารรัฐกิจของประเทศสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 1975 โดยได้ให้ความหมายว่า หมายถึง ผลสำเร็จทางด้านวิทยาศาสตร์ (Scientific Achievement) ที่นักวิชาการนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร นโยบาย โครงสร้าง กระบวนการ เทคโนโลยี และพฤติกรรมการบริหาร (มณีรัตน์ สุวรรณวารี, 2561) นอกจากนี้ยังมีส่วนให้ความหมายว่าหมายถึง หมายถึง กรอบความคิดหรือแนวทางทั่วไปที่ใช้ในการมองโลก ศึกษากระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากับการพัฒนาครูไทยในยุคดิจิทัลว่ากระบวน หมายถึง การกำหนดกรอบ หรือสิ่งที่ควรปฏิบัติ ประกอบด้วยทฤษฎีหรือชุดแนวความคิด หรือมโนทัศน์ (Concept) ค่านิยม (Values) ความเข้าใจรับรู้ (Perceptions) การปฏิบัติ (Practice) ของคนรวมกันหรือชุมชนหนึ่ง และได้ก่อตัวเป็นแบบแผนหรือทัศนะเกี่ยวกับความจริง (Reality) เป็นฐานคิดของคนในการจัดการชีวิตคนหรือชุมชนนั้น ๆ (รักพลเมือง, 2014, 1)

สภาวะความเป็นผู้นำ ที่ให้คุณค่ากับศักยภาพและการพัฒนา “ภายใน” (Self Leadership) เพื่อก้าวข้ามมายาคติความคิด และความเชื่อเดิม ๆ ของผู้นำเชิงอำนาจหันกลับมาพัฒนาความสามารถ เชิงการสะท้อนย้อนมองตนเอง (Reflexivity) การเชื่อมโยงกับสรรพสิ่ง (Connectivity) การเรียนรู้ใหม่และเปลี่ยนแปลงตนเอง (Renewability) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว สภาวะการนำแห่งอนาคตจึงเน้นความเป็นผู้นำแบบรวมหมู่และหลากหลาย (Collective and Ecology of Leadership) ที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มีจิตสำนึกและความประพฤตินี้ที่เชื่อตรง มุ่งประโยชน์สุขของส่วนรวม (Ethical Leadership) และสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างมีพลัง (Transformative Leadership) ทั้งในระดับบุคคลองค์กรและสังคม “ผู้นำแห่งอนาคต” จึงจะต้องประกอบด้วยภารกิจ 3 ด้าน คือ (บุษราคัม ปัญญาณี, 2551; Bass, 1996; Meijers, 2005; Nonaka, & Takeuchi, 1995; Sims Jr, & Lorenzi, 1992; Singhal, & Rogers, 2012) ดังนี้

1. สานพลังมุ่งมั่นและเรียนรู้ร่วมกัน (Synergy of Network and Platform) โดยผู้นำแห่งอนาคตจะต้องทำ การเชื่อมโยงให้องค์กรหันมาสนใจเรื่องการพัฒนาศักยภาพในหลายระดับและมิติ โดยมุ่งเน้นการร่วมหารือและพัฒนาเจตจำ นงร่วมกันในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาและภาวะการนำ เพื่อฟื้นฟูและสร้างสรรค์ โดยกิจกรรมที่สำคัญสำหรับผู้นำ ในกระบวนการทัศน์ใหม่ คือ การสร้างเสริมศักยภาพการนำกระบวนการทัศน์ใหม่ในบริบทต่าง ๆ ของสังคม รวมทั้งจัดทำชุดสาระความรู้เพื่อการทำงานพัฒนาในระยะยาว และหนุนเสริมให้ทุกบุคคลในองค์กรสามารถเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อพัฒนางานร่วมกันต่อไปในอนาคต

2. การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม (Knowledge Creation And Innovation) ผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่ที่มีศักยภาพนั้น ควรเป็นบุคคลที่มีการรวบรวมสังเคราะห์ และพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นผู้นำและภาวะการนำกระบวนการทัศน์ใหม่ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการฟื้นฟูและสร้างสรรค์สังคมในปัจจุบันและอนาคตผ่านการทบทวนวรรณกรรมทั้งจากโลกตะวันตกและตะวันออก เพื่อประมวลองค์ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้อง การสำรวจข้อมูลและสร้างแผนที่ของหลักสูตร องค์กร ชุมชนและกลุ่มวิชาชีพต่าง ๆ ที่สนใจการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศด้วยกระบวนการทัศน์ใหม่โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสังคม เช่น สื่อมวลชนภาคธุรกิจสถาบันการศึกษา องค์กรประชาสังคม หน่วยงานรัฐ หน่วยงานสาธารณสุข พระสงฆ์นักพัฒนาและภาคีเครือข่ายของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นต้น รวมทั้งถอดบทเรียนและสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำ จากเครือข่ายองค์กรภาคีและเครือข่ายผู้จัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้นำทั้งในและต่างประเทศนอกจากนี้ ยังมีการสร้างเครือข่ายนักวิจัยรุ่นใหม่ และการจัดประชุมวิชาการที่ออกแบบให้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

ระหว่างเครือข่าย เพื่อส่งเสริมให้ประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากการทำงานเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้ชุมชนวิชาการตื่นตัวเรื่องผู้นำและภาวะการนำกระบวนการทศน์ใหม่

3. การสื่อสารเพื่อสร้างจินตนาการใหม่ (Creative Communication for Social Change) โดยสื่อสารแนวคิดเรื่องผู้นำและภาวะการนำกระบวนการทศน์ใหม่เพื่อฟื้นฟู และสร้างสรรค์สังคมออกไปในวงกว้างเพื่อสร้างจินตนาการใหม่ให้พลเมืองทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องนี้ผ่านการสร้างคณะทำงานเชิงยุทธศาสตร์และเครือข่ายผู้นำด้านสื่อและการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาแนวทางส่งเสริมให้สื่อมวลชนเข้าใจเรื่องภาวะการนำกระบวนการทศน์ใหม่ และสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำของสังคมด้วยศักยภาพดังกล่าว

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การสนับสนุนการผลิตสื่อสาธารณะเพื่อสร้างจิตสำนึกให้สมาชิกสังคมเห็นคุณค่าของการมีบทบาทร่วมเปลี่ยนแปลงและฟื้นฟูประเทศชาตินอกจากภารกิจทั้ง 3 ด้านแล้ว “ผู้นำแห่งอนาคต” ควรเป็นผู้นำที่มุ่งหวังให้เกิดองค์กรที่ดำเนินงานเรื่องนี้ต่อเนื่องระยะยาวเพื่อทำ หน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้รวมทั้งการปฏิบัติงานด้านผู้นำและภาวะ การนำกระบวนการทศน์ใหม่ในสังคมเพื่อเป็นเสาหลักหนึ่งในการพัฒนาฟื้นฟูและสร้างสรรค์ประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

บทบาทของผู้นำ

ดิเรก ดีประเสริฐ (2549) นำเสนอบทบาทของผู้นำ ในกระบวนการทศน์ใหม่ สามารถสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

1. มิวทัศน์ทัศน์ (Visioning) คือ ผู้นำ ทุกคนในทุกระดับขององค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ และจะต้องวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของโลกภายนอกตลอดเวลา กระบวนการในการสร้างวิสัยทัศน์จะไม่เคยหยุดนิ่งเนื่องจากโอกาสใหม่และสิ่งที่ท้าทายเกิดขึ้นเรื่อยๆ สิ่งที่เป็นความฝันอาจจะกลายเป็นความจริง และสิ่งที่คาดหวังบางอย่างอาจจะเป็นไปได้ในโอกาสต่อไป ผู้นำจึงต้องเปิดโอกาสให้เกิดวิวัฒนาการของวิสัยทัศน์ได้

2. มีการวางกลยุทธ์ (Strategic Orientation) คือ การที่ผู้นำสามารถ เข้าใจนโยบายภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและส่วนราชการว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร อีกทั้งสามารถวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้นอกจากนี้ยังสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้โดยใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้โดยเฉพาะการนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบและประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบ

ความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ และกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นพร้อมกับการบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

3. มีศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) คือ การที่ผู้นำมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับการดำเนินงานขององค์กรให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลในองค์กรจำนวนมากได้ดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถและยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กรให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันที่สูงขึ้นจะเรียกว่าผู้นำการปฏิรูป (Transformational Leaders) ซึ่งคุณสมบัติพิเศษของผู้นำการปฏิรูปได้ 6 ประการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) คือมีความคิดและความสามารถในการหยั่งรู้ทิศทางสร้างวิสัยทัศน์องค์กรและสื่อความหมายของวิสัยทัศน์สู่ผู้ใต้บังคับบัญชา สู่การปฏิบัติ charisma (Charisma) คือความเก่ง ดี มีเสน่ห์ของผู้นำที่สามารถจูงใจคนให้เกิดความกระตือรือร้น สรรพคุณ ในการที่จะร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่นเต็มที่ การแสดงนัยของความเป็นเลิศ (Symbolism) คือการจัดการค้นหาบุคคลที่ดีเด่นและให้รางวัล เพื่อเป็นการจูงใจให้มุ่งมั่น ทำงานด้วยความเป็นเลิศ การเอื้ออำนาจ (Empowerment) คือมอบหมายงานที่ท้าทายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาความรับผิดชอบดำเนินงานเพื่อให้โอกาสได้พัฒนาตนเอง โดยผู้นำเฝ้าติดตามสนับสนุนอำนวยความสะดวก การกระตุ้นภูมิปัญญาให้เกิดขึ้น (Intellectual Stimulation) คือกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ในงานอย่างถ่องแท้จากการที่ใส่ใจในการทำงานคิดแก้ไขปรับปรุงงานอยู่ตลอดเวลา จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญในงาน และเกิดเป็นภูมิปัญญา และความสัตย์ซื่อถื่อมัน (Integrity) คือมีความซื่อสัตย์น่าเชื่อถือไว้วางใจ

4. มีการควบคุมตนเอง (Self - Control) คือ การที่ผู้นำสามารถพัฒนาการตนเองโดยใช้กระบวนการที่ใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีรวมกันเพื่อปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของตนเองไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์โดยที่ผู้นำนั้นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายและกระบวนการกระทำ ให้นำ ไปสู่เป้าหมายนั้นด้วยตนเอง และการควบคุมการกระทำนี้เป็นทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม (Cognitive Social Learning)

5. มีการใช้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowerment) คือ การทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) รวมทั้งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอ (Self-Efficacy) ที่จะทำงานนั้นสำเร็จให้เกิดขึ้นในตัวของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลที่มาจากการปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารของผู้นำ การปรับคุณลักษณะของงานที่ทำตลอดจนการปรับโครงสร้างขององค์กร ทั้งนี้ในส่วนด้านตัวของผู้ปฏิบัติงานเองก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนค่านิยม

(Values) และระดับความต้องการเชิงจิตวิทยา (Maslow's Hierarchy of Needs) ของคนใหม่ให้ยกระดับที่สูงขึ้น

กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา

โลกในยุคปัจจุบันมีความรู้เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา ทำให้คนต้องเรียนรู้และปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาต้องจัดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก (Thanaphonphan, 2001, 11) ซึ่งหลักสูตรการศึกษาในปัจจุบันมีแนวโน้มที่ผู้เรียนจะใช้เวลาไม่นานในการศึกษา เพราะผู้เรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ทุกที่ตลอดเวลา ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งถือว่า “เทคโนโลยี” เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือในยุคดิจิทัลมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับโลกและตระหนักถึงปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษา เกียรติโชคชัย (2002, 27 - 29) สอดคล้องกับโกเมท (Kamat, As Cited In sanrattana, 2013) กล่าวว่า “แนวโน้มใหม่ของการศึกษาในศตวรรษที่ 21” เป็นการก้าวสู่ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skills) มีทักษะเทคโนโลยีสื่อและสารสนเทศ (Information, Media, And Technology Skills) ในการจัดการศึกษา ซึ่งครูจะต้องนำเอาเทคโนโลยีและสารสนเทศ มาใช้เป็นส่วนในการสอนที่สามารถเข้าถึงผู้เรียนจำนวนมากได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนคำนึงถึงบริบทที่เป็นจริงและบูรณาการโดยใช้สหวิทยาการในการสอนแบบร่วมมือ ใช้โครงงานเป็นฐาน พัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหา และใช้เครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมการจัดการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 จะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงแนวคิดรูปแบบความคิด ทฤษฎีและวิธีการ มาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู โดยเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์เก่าไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ มุ่งพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นความท้าทายของครูในศตวรรษที่ 21 ด้วยเช่นกันและการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ใหม่นี้ ประเทศไทยได้รับอิทธิพลมาจากเทคโนโลยีดิจิทัลกับเครือข่ายสังคมออนไลน์ ส่งผลให้ครูไทยจะต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้กระจายความรู้ไปเป็นผู้ประพันธ์การเรียนรู้ และช่วยให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนสารสนเทศเป็นความรู้และเปลี่ยนความรู้เป็นภูมิปัญญาได้ ดังนั้น การผลิตและพัฒนาครูยุคใหม่จะต้องปฏิรูปแนวคิด หรือกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาให้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมนวัตกรรม (Innovation Society) ที่มุ่งเน้นให้คนมีความสามารถในการผลิตความรู้และสร้างนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ปัญหาของตนเองและพัฒนาประเทศได้ซึ่งจะเห็นได้ว่ากระบวนทัศน์เก่าและกระบวนทัศน์ใหม่มีความแตกต่างกันดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบกระบวนทัศน์เก่ากับกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา (Kiatchokchai, 2002, 45)

กระบวนทัศน์เก่า	กระบวนทัศน์ใหม่
1. มองโลกแบบแยกส่วน (Atomism) โดยเชื่อว่าองค์ประกอบย่อยของวัตถุสามารถดำรงอยู่อย่างอิสระ ดังนั้นจึงเชื่อการดำรงอยู่ของปัจเจกชน	1. มองโลกแบบองค์รวม (Wholism) โดยเชื่อว่าทุกอย่างเกี่ยวพันกันและสัมพันธ์กัน ดังนั้นจึงเชื่อในการดำรงอยู่ของกลุ่มชน
2. เชื่อในเรื่องการแข่งขัน การแสวงหากำไรและหลักวิวัฒนาการที่คนแข็งแรงเท่านั้นที่จะชนะ	2. เชื่อในความร่วมมือ การประสานประโยชน์และสันติภาพ
3. เชื่อว่ามนุษย์อยู่เหนือธรรมชาติและสามารถเอาชนะธรรมชาติ	3. เชื่อในความประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับธรรมชาติและต้องเคารพธรรมชาติ
4. เชื่อในเรื่องหลักรวมศูนย์อำนาจ และเชื่อประชาธิปไตยตัวแทน	4. เชื่อในการกระจายอำนาจและประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม
5. เน้นให้ความสำคัญของวัตถุประสงค์ที่เหนือจิตวิญญาณ	5. เน้นความสำคัญของพลังงานและจิตวิญญาณ
6. เน้นความสำคัญของเศรษฐกิจ	6. เน้นความสำคัญของคุณค่าความเป็นมนุษย์
7. เชื่อว่าความจริงต้องเป็นระบบและมีความแน่นอน	7. เชื่อว่าโลกตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงและหลากหลาย
8. ใช้ Text-Based Learning	8. ใช้ IT-Based Learning

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ว่ากระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับโลกและการประยุกต์ ใช้อยู่ตามบริบทเป็นการศึกษาแบบไร้พรมแดนมีการใช้และบูรณาการเทคโนโลยีในการทำงานมากขึ้น มีการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมในลักษณะเครือข่ายหรือหุ้นส่วนที่มีความยืดหยุ่น ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะการทำงานขั้นสูง โดยใช้หลักการประเมินเชิงเปรียบเทียบเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของผู้เรียนดังที่คณะกรรมการการศึกษานานาชาติว่าด้วยการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้นำเสนอสี่เสาหลักในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (UNESCO, As Cited In Sujjanun, 2013, 145 - 146) คือ

1. เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน เป็นการเรียนรู้เพื่อเข้าใจเพื่อนมนุษย์ไม่ให้เกิดความขัดแย้งหรือขจัดความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

2. เรียนเพื่อรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้ใหม่ๆ อย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีพื้นฐานพร้อมที่จะศึกษาในเชิงลึกในเรื่องที่สนใจนำไปสู่การศึกษาตลอดชีวิตช่วยวางรากฐานที่มั่นคงสำหรับคนที่สนใจแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา

3. เรียนรู้เพื่อการปฏิบัติได้จริง เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และให้สามารถทำงานเป็นกลุ่มร่วมกับผู้อื่นได้ตลอดจนมีโอกาสได้ทดลองปฏิบัติและพัฒนาความสามารถของตนเองขณะเรียนในสายงานอาชีพของตนและงานทางสังคมอย่างจริงจัง

4. เรียนรู้เพื่อชีวิต เป็นการเรียนรู้ที่จะรู้สึกรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น ในขณะเดียวกันต้องมีความเป็นอิสระและรู้จักการตัดสินใจการศึกษาจะต้องกระตุ้นและปลูกเร้าความสามารถพิเศษของคนให้ปรากฏออกมาการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดแก้ปัญหา มีทักษะการทำงานร่วมกัน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการผลิตนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้ และนำไปใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคต สอดคล้องกับ แวกเนอร์ (Wagner as cited in Sanrattana, 2013) ที่กล่าวว่า ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ควรมีทักษะเพื่อความอยู่รอดที่สำคัญ 7 ประการ คือ

- 1) มีทักษะการคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา
- 2) มีทักษะการทำงานร่วมกันผ่านเครือข่ายและการนำผู้อื่นโดยอิทธิพล
- 3) มีทักษะความคล่องแคล่วและสามารถปรับตัว
- 4) มีทักษะการริเริ่ม และการเป็นผู้ประกอบการ กล้าคิดกล้าทำ
- 5) มีทักษะการสื่อสารโดยการพูดและการเขียนที่มีประสิทธิผล
- 6) มีทักษะการเข้าถึงและการวิเคราะห์สารสนเทศ
- 7) มีทักษะความเป็นผู้ยากรู้้อยากเห็นและมีจินตนาการ

ดังนั้น การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ครูไทยยุคใหม่ควรนำกระบวนการทศน์ใหม่ทางการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา ดังนี้

1) ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลาเพื่อพัฒนาทักษะการคิด และผลิตนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์

2) ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นความร่วมมือและใช้โครงงานเป็นฐาน บูรณาการความรู้สหวิทยาการเกี่ยวกับบริบทของโลกและความเป็นมนุษย์

3) ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้ครูเป็นเพียงผู้สนับสนุนช่วยเหลือผู้เรียนให้เชื่อมโยงความรู้จากแหล่งเรียนรู้และสารสนเทศทั่วโลก ผลิตเป็นความรู้สร้างสรรค์/นวัตกรรม

สรุปได้ว่า กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา คือ การใช้แนวคิดทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและได้เห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ตลอดจนให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ โดยมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการจัดการและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างสูงสุด

คุณลักษณะผู้นำด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์องค์กร

คุณลักษณะผู้นำด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ดัสแคล (DASKALL, 2558) กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารต่อประสิทธิภาพผู้นำว่าผู้นำที่ดี คือ นักสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพราะการสื่อสารที่ดี จะทำให้เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน และจะทำให้ได้รับข้อมูลดี ๆ จากเพื่อนร่วมงาน ทั้งยังช่วยเพิ่มความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างตนเองกับคนรอบข้างโดยได้เสนอเคล็ดลับ สำหรับผู้นำด้านการสื่อสาร 12 ประการ คือ ประกอบด้วย

1. เริ่มจากตัวเอง ควรรู้จักคือตัวเอง และต้องมีความมั่นใจในความสามารถที่ตัวเองมี เพื่อที่จะสามารถเชื่อมต่อกับคนอื่น ได้อย่างง่ายดาย
2. พูดด้วยความจริงใจ เมื่อต้องสื่อสาร ไม่มีอะไรจะมีประสิทธิภาพดีกว่าความจริงใจ และไม่มีอะไรสำคัญไปกว่านั้นอีกแล้ว ถ้าอยากสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี ก็ต้องสื่อสารด้วยความจริงใจ
3. ทำอย่างที่คุณพูดอะไรก็ทำอย่างนั้นและถ้าอยากให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา ก็ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้พวกเขาดู ความน่าเชื่อถือเกิดจากการกระทำของตัวเองนั่นเองแหละ
4. พบกันคนละครั้งทาง เป็นผู้ฟังที่ดีในที่ประชุม คุณคงอยากให้คนเข้าใจว่าคุณกำลังพูดเรื่องอะไร ต้องการอะไร นั่นคือการสื่อสาร แต่ไม่ใช่การสื่อสารที่ดี เพราะคุณควรจะเป็นผู้ฟัง และทำความเข้าใจกับสถานการณ์ของคน
5. ฟังอย่างตั้งใจเมื่อคนอื่นกำลังพูด จงตั้งใจฟังว่าเขาต้องการอะไร เพราะมันไม่ใช่แค่ทำให้คุณได้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเป็นประเด็นอย่างละเอียด แต่มันยังเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือสัมพันธภาพที่
6. ถามบ้างก็ได้คนบางคนฟังเพื่อจะตอบคำถาม แต่จะดีกว่าไหมถ้าคุณตั้งใจฟังเพื่อที่จะถามกลับ ประโยชน์คือคุณจะได้มั่นใจว่าคุณเข้าใจมันจริง ๆ และมันแปลว่าคุณตั้งใจฟัง
7. แสดงความเคารพไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหรือบทบาทไหน คนเราก็คาดหวังว่าจะได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพ และเมื่อคุณให้เกียรติคนอื่น พวกเขาก็ยินดีที่จะปฏิบัติกับคุณในแบบเดียวกัน พูดง่าย ๆ คือให้ความเคารพ แล้วจะได้รับความเคารพนั่นเอง

8. ทำงานร่วมกันทำความรู้จักกับคนอื่นๆ ผ่านการทำงานร่วมกัน เพราะการทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพคือการสื่อสารที่สร้างความเข้าใจในตัวตนของแต่ละคนได้ดีที่สุด

9. ถามให้ถูกทางรูปแบบการสื่อสารที่ทรงประสิทธิภาพมากที่สุดอย่างหนึ่งคือการตั้งคำถาม ความสามารถในการถามต้องใช้ทั้งทักษะการพูดและการฟังร่วมกันอย่างถูกวิธี เพราะบ่อยครั้งที่คนเรามักจะผิดใจกันเพราะอีกฝ่ายถามคำถามที่ไม่เหมาะสม

10. ใส่ใจผู้อื่นเมื่อคุณต้องการจะสื่อสารกับผู้อื่น นั้นเพราะว่าคุณมีบางอย่างที่จะบอก แต่มันจะดีกว่าถ้าคุณสื่อสารเพราะคุณเชื่อว่าพวกเขามีบางอย่างที่อยากจะบอกคุณ

11. ใช้ภาษากายให้ถูกต้องทำทาง สายตาและโทนเสียงคือส่วนสำคัญที่ทำให้การพูดของคุณมีความหมายในทางใดทางหนึ่ง และมันอาจเสี่ยงดังกว่าสิ่งที่คุณพูดออกมาก็ได้ และบางครั้งมันอาจจะแสดงให้เห็นสิ่งที่ไม่ได้อยู่ในคำพูดของเรา

12. สื่อสารแบบสองทางขึ้นชื่อว่าการสื่อสาร มันไม่ควรจะเป็นการพูดอยู่คนเดียว โดยเฉพาะผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างบทสนทนาด้วยการฟังและเชิญชวนให้ผู้อื่นแสดงความรู้สึกนึกคิดออกมาเช่นกันเคล็ดลับการสื่อสารทั้ง 12 ข้อนี้ บทความดันฉบับเน้นว่าสำหรับผู้นำ แต่คิด ๆ ดูแล้ว คนทั่วไปก็ควรสื่อสารกันด้วยหลักการแบบนี้ เพราะมันน่าจะช่วยให้เราทำงานร่วมกันได้ง่ายขึ้นอีกมาก

ผู้นำกับการประชาสัมพันธ์กลยุทธ์ที่สำคัญ

การประชาสัมพันธ์ถือได้ว่าเป็นหนึ่งกลยุทธ์ของการสื่อสารที่มีความสำคัญต่อการสื่อสารองค์กรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้นำในแง่ของการส่งเสริมพลังของการมีส่วนร่วมที่ดีจากการศึกษาของระพีพรรณ ร้อยพิลา ในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ระดับ ดังนี้

1. ระดับการใช้สมรรถนะภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีองค์ประกอบไว้ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ระดับการใช้ทักษะภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดหาทรัพยากร 2) การประสานงาน 3) การประเมินผล 4) กระบวนการบริหาร

3. ระดับการเสริมสมรรถนะภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ มี 4 ด้าน คือ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การคิดเชิงระบบ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสื่อสารและการจูงใจ

4. ระดับการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริหารที่ดี 3) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) การพัฒนาศักยภาพครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องการวิจัย รูปแบบการพัฒนาผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ที่เป็นผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

มณีภัทร งามเกิดเกียรติ (2550) ศึกษาการใช้หลักธรรมะในการประชาสัมพันธ์ภายในเพื่อการบริหารจัดการองค์กรธุรกิจ พบว่า แนวทางการประชาสัมพันธ์ภายในเพื่อนำธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรธุรกิจ มีกลยุทธ์ 5 กลยุทธ์ คือ 1) การสร้างความตระหนักรู้ และความเข้าใจ ที่ถูกต้อง 2) การสร้างวัฒนธรรมธรรมะในองค์กร 3) การส่งสาร โดยผู้มีความน่าเชื่อถือ 4) การเน้นสื่อกิจกรรมเป็นหลัก 5) การสร้างช่องทางสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่วนข้อค้นพบด้านรับรู้ธรรมะ พบว่า (1) พนักงานมีการรับรู้ข่าวสารด้านธรรมะจากผู้บังคับบัญชามากที่สุด (2) พนักงานมีความรู้ด้านธรรมะเกี่ยวกับคำนิยามของศีล อิทธิบาท 4 และพรหมวิหาร 4 เป็นส่วนใหญ่ (3) พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการประชาสัมพันธ์ด้านธรรมะ โดยส่วนใหญ่ มีความเชื่อในเรื่องบาปบุญ คุณโทษ (4) พนักงานปฏิบัติตามหลักธรรมะในระดับสูง โดยส่วนใหญ่ จะซื้อสัตย์ต่อครอบครัวไม่ล่วงละเมิดในสามี หรือภรรยา ผู้อื่น และซื้อสัตย์ต่อองค์กร ไม่ลักทรัพย์ผู้อื่น (5) การรับรู้ข่าวสารด้านธรรมะ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักธรรมะของพนักงาน (6) การรับรู้ข่าวสารด้านธรรมะ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการประชาสัมพันธ์ด้านธรรมะของพนักงาน (7) ความรู้ด้านธรรมะ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักธรรมะของพนักงาน (8) ทัศนคติต่อการประชาสัมพันธ์ด้านธรรมะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติตามหลักธรรมะของพนักงาน และมีขั้นตอนในการประชาสัมพันธ์ เริ่มตั้งแต่ ศึกษาข้อมูล การวางแผน การสื่อสารและการประเมินผล

เกรียงศักดิ์ เจติเป่ง (2551) ศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 กรมประชาสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการสื่อสารภายในองค์กรและศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 กรมประชาสัมพันธ์ ได้ข้อค้นพบว่า การสื่อสารภายในโดยภาพรวมอยู่มีประสิทธิภาพปานกลาง ส่วนช่องทางทางการสื่อสารที่ใช้คือ วารสารสิ่งพิมพ์ที่ออกจากสำนักงาน มีการพิมพ์และการเขียนที่ใช้การสื่อสารที่ชัดเจน แต่ได้มีข้อเสนอแนะที่น่าสนใจก็คือ เพื่อป้องกันการสื่อสารที่คลาดเคลื่อนและบิดเบือนควรให้มีการแนบเอกสารเนื้อหาข่าวสารไปด้วย ไม่ควรสื่อสารด้วยวาจาเพียงอย่างเดียว ควรมีการจัดบุคลากรรับผิดชอบในการรับ ส่งข่าวสาร เทคโนโลยีทางการสื่อสารจะช่วยให้องค์กรมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการสื่อสารที่เข้าถึงตัวบุคคลที่มีลักษณะการทำงานไม่ประจำในสำนักงานด้วยการสื่อสารผ่าน

เครือข่ายมือถือ เช่น WAP, SMS หรือจัดทำระบบ EXTRANET และ VPN เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายการสื่อสารให้รวดเร็วและสะดวก พร้อมทั้งได้เสนอแนะว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ

จอย ทองหล่อมณี (2551) ศึกษากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ การรับรู้ข่าวสารและภาพลักษณ์ของคณะแพทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า การดำเนินงานประชาสัมพันธ์ใช้กลยุทธ์เชิงรับเป็นหลัก กลยุทธ์เชิงรุกเป็นรอง โดยกำหนดกลยุทธ์รองรับคือกลยุทธ์การใช้สื่อกลยุทธ์การนำเสนอสาระประชาสัมพันธ์และกลยุทธ์ความร่วมมือข้อค้นพบด้านปัญหาและอุปสรรค คือปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านการจัดระบบในหน่วยงาน ปัญหาด้านข้อมูล และปัญหาด้านนโยบายการจัดทำแผน กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่รับรู้ข่าวสารมากที่สุดคือสื่อโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และอินเทอร์เน็ต แต่เป็นการรับรู้ในระดับต่ำสรุปว่ากลยุทธ์ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ มีความสำคัญกับทุกองค์กร แม้แต่สถาบันการแพทย์ก็ยังให้ความสำคัญ เพราะยุคปัจจุบันเป็นยุคไร้พรมแดน ข้อมูลข่าวสารกระจายสู่กลุ่มเป้าหมายอย่างรวดเร็ว ในช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลาย อาจมีข้อมูลที่ถูกดัดแปลง และผิดเพี้ยน หรือมีทั้งข้อมูลทางบวกและในขณะเดียวกันก็มีข้อมูลที่เป็นลบ หรือข้อมูลที่ไม่เป็นความจริง เนื่องจากข้อมูลที่ผิดเพี้ยนเบี่ยงเบนไม่ถูกต้อง ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์กร

ประกายดาว สาริกบุตร (2551) กล่าวว่า การพูดเพื่อการประชาสัมพันธ์ได้กล่าวโอกาสในการพูด ฐานะพิธีกร การกล่าวต้อนรับ การบรรยายสรุป การพูดใน โอกาสพิเศษและการแสดงปาฐกถามีหลักในการพูดด้านภาษาถูกต้องตามอักขรวิธีน้ำเสียงชัดเจนคำนึงถึงประเด็นการพูด เวลาและโอกาสในแต่ละเรื่อง มีมารยาทและจริยธรรม การแต่งกายเหมาะสม กับกาลเทศะ การกล่าวขออภัยเมื่อพูดผิด การใช้อุปกรณ์การพูด ต้องมีความรู้และความเข้าใจในสื่อต่าง ๆ ในการพูดเพื่อประกอบการพูดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกายดาว สาริกบุตร (2551) ศึกษากลยุทธ์ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้สัมฤทธิ์ผล หัวใจการประชาสัมพันธ์ พบว่า หลักในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์ทางด้านเนื้อหาหรือข้อความข่าวสาร (Message Strategies) นักประชาสัมพันธ์ต้องมีความรู้ด้านการเขียนข่าว ทักษะทางภาษา การทำความเข้าใจนโยบายของสื่อ การนำเสนอข่าวกระชับเข้าใจง่าย ในการดำเนินการส่งข่าวต่อสื่อมวลชนต้องตรงเวลามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสื่อมวลชน 2) กลยุทธ์ทางด้านช่องทางการสื่อสาร (Media Strategies) เมื่อได้ประเด็นข่าวแล้ว ก็จะต้องพิจารณาว่าจะส่งข่าวช่องทางใด ถึงจะสัมฤทธิ์ผลที่สุด ในสื่อประเภทการพูด สิ่งพิมพ์ แสงและเสียงและกิจกรรมจะใช้สื่อประเภทใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ วัตถุประสงค์ ระยะเวลา งบประมาณและความรวดเร็วในการเผยแพร่ เทคโนโลยีการสื่อสารสามารถเอาชนะเวลาและระยะทางได้อย่างน่าพิศวง

และทุกคนย่อมเห็นประโยชน์ที่ได้รับความสะดวกสบายและความรวดเร็วทันสมัยสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณชญา จันทรงาม (2552) ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า นโยบายการประชาสัมพันธ์มุ่งที่จะสร้างสรรค์งานให้มีคุณค่าสู่สังคม เน้นนโยบาย ด้านการรณรงค์ส่งเสริมสถาบันพระมหากษัตริย์ ด้านการต่อต้านยาเสพติด ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการช่วยเหลือประชาชน ส่วนกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ คือ การประชาสัมพันธ์แบบองค์กรพันธมิตร การดึงองค์กรที่มีศักยภาพมาร่วมงาน กลยุทธ์การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม เน้นเรื่องการรับผิดชอบต่อสังคม ช่วยเหลือสังคม กลยุทธ์การใช้สื่อ ได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ และเว็บไซต์ จากการศึกษาทำให้ทราบว่า แม้แต่สื่อหลัก ยังให้ความสำคัญกับการนำกลยุทธ์ช่องทางสื่อสารผ่านสื่อกลางคอมพิวเตอร์ บนช่องทางเว็บไซต์มาใช้ ในขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญกับการใช้สื่อทุกช่องทางที่หลากหลาย

ปัญญिता ชัยสนิธิ (2552) ศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการสื่อสารของนักศึกษาวิชาการพูด ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีพัฒนาการทางด้านการสื่อสารด้านความรู้และทักษะ มีความมั่นใจ กล้าพูดและกล้าแสดงออก สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชน รวมทั้งการประสานงานกับองค์กรฝ่ายสนับสนุน การอบรมทักษะการพูดและการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับพึงพอใจ กลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชนได้รับรู้ข่าวสารและช่องทางการติดต่อขอความช่วยเหลือจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เรียนรู้วิธีการพูดเพื่อการสื่อสารและพัฒนาเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร มีความพึงพอใจในรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ได้พัฒนาขึ้น ซึ่งรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น คือรูปแบบ APPLE มีกระบวนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน กล่าวคือ เรียนรู้เชิงนามธรรม (A) การปฏิบัติการภาคสนาม (P) ทดลองปฏิบัติการ (L) และขั้นตอนสุดท้าย คือ การประเมินผลและสะท้อนผลการเรียน

สมปรารถนา พรหมช่วย (2552) ศึกษากลยุทธ์การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการของคลินิกศัลยกรรมความงาม “เมโกะคลินิก” ได้ข้อค้นพบว่า จุดแข็งกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการเป็นการทำให้เมโกะคลินิกบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการตลาด ได้แก่ การสื่อสารแบบปากต่อปาก (Word of Mouth) โดยปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนกลยุทธ์การสื่อสารที่สำคัญคือ การรักษาช่องทางการสื่อสารที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มยอดขายที่สำคัญ คือ การสื่อสารแบบปากต่อปากนั่นเอง รวมทั้งต้องมีการปรับปรุงกิจกรรมการสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการหลากหลายรูปแบบด้วย จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า การกำหนดนโยบายด้านการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นซึ่งผู้นำองค์กรคือผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในบทบาทที่จะต้องดำเนินการกำหนดนโยบายและการรักษาช่องทางการสื่อสารและกิจกรรมการสื่อสารดังกล่าวด้วย

ปณิศา ชัยสนิท (2553) ศึกษารูปแบบการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการเพื่อยกระดับคุณภาพเชิงพาณิชย์วิสาหกิจชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม มี 6 องค์ประกอบ คือ การค้นหาอัตลักษณ์ของกลุ่ม การประยุกต์ใช้การสื่อสาร ใช้กลยุทธ์การสื่อสารผ่านเครื่องมือสื่อสารการตลาด ได้แก่ใช้อัตลักษณ์เป็นข้อมูลหลักในการสื่อสาร กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย ใช้รูปแบบการเล่าเรื่องน่าสนใจ ออกแบบโดยใช้สีหลักซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม เชื่อมโยงกับการท่องเที่ยว เครือข่ายที่สนับสนุน ได้แก่ภาคีภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคมและการสื่อสารข้อมูลไปยังกลุ่มเป้าหมาย

ระพีพรรณ ร้อยพิลา (2553) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบ คือ รูปแบบการศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการและการวัดผล ซึ่งได้อธิบายถึงรูปแบบที่เหมาะสม คือการจัดกระบวนการของการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้าง ประกอบด้วยการศึกษาเอกสารและดูงาน โรงเรียนดีเด่น ด้านการประชาสัมพันธ์ ควรเน้นไปใน 3 ประเด็น คือการให้องค์ความรู้ การฝึกให้เกิดทักษะ และการมีสมรรถนะ และการไปศึกษาดูงาน

ฤดีพร ผ่องสุภาพ (2554) วิจัยเรื่องการแสวงหาข่าวสารการประชาสัมพันธ์และความพึงพอใจในการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ของนิสิตนักศึกษา พบว่า นิสิตนักศึกษามีการแสวงหาข่าวสารประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจจากการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายสังคมออนไลน์

ธนาเทพ สดแสง (2554) ศึกษาผลกระทบการประชาสัมพันธ์ต่อการส่งเสริมอาชีพวิสาหกิจชุมชน โดยผ่านทางสถานีวิทยุชุมชน : กรณีศึกษาในเขตตำบลฝายหลวง อำเภอลับแล จังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ มีผลกระทบในเรื่องของการวางแผนไม่สามารถเข้าถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้ กล่าวคือ ขาดการวางแผนที่ดี ไม่นับจุดสำคัญในด้านวัฒนธรรมที่มาของผลิตภัณฑ์ ที่มีมาดั้งเดิม มีความเป็นธรรมชาติ การถ่ายทอดภูมิปัญญาจึงทำให้การวางแผนมีผลกระทบด้านการประชาสัมพันธ์ 2. ด้านระยะเวลาการประชาสัมพันธ์ที่จะให้เห็นผลจะต้องมีความต่อเนื่อง หากจะให้เห็นผลเป็นรูปธรรมจะต้องใช้ระยะเวลาการประชาสัมพันธ์และกลวิธีในการประชาสัมพันธ์ด้วย

วรพงศ์ พิรอด (2555) ศึกษาการเข้าถึงเว็บไซต์เพื่อการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ใช้อินเทอร์เน็ตผ่านโทรศัพท์มือถือ โดยส่วนใหญ่ใช้อินเทอร์เน็ตที่บ้านและหอพัก และเคยใช้งานอินเทอร์เน็ต มาแล้วเป็นเวลา 5 ปี

ขึ้นไป โดยนักศึกษาส่วนใหญ่ใช้งานอินเทอร์เน็ตทุกวันและมีการ ใช้งานแต่ละครั้งมากกว่า 2 ชั่วโมง โดยได้รับทราบข่าวการประชาสัมพันธ์ของ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยเฉพาะการ ตรวจสอบผลการเรียน การศึกษาความพึงพอใจของ นักศึกษาในการใช้งานเว็บไซต์มหาวิทยาลัย กรุงเทพ พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจใน ด้านรูปแบบการนำเสนอข่าวสารและด้านเนื้อหา ข่าวสารเว็บไซต์มหาวิทยาลัยกรุงเทพอยู่ ในระดับมาก ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีของเว็บไซต์ นักศึกษามีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับปานกลาง

สุชนา บริสุทธิ์ (2555) ศึกษาการดำเนินการด้านสื่อประชาสัมพันธ์ขององค์กรภาครัฐ และเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สื่อมวลชนมีความพึงพอใจในการดำเนินงานขององค์กร ภาครัฐ เนื่องจากมีนโยบายเป้าหมายในการประชาสัมพันธ์ที่มุ่งสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มุ่งหวังให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนจะได้รับข่าวสาร ส่วนช่องทางในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่องค์กร ภาครัฐและเอกชนส่งผ่าน ไปยังสื่อมวลชนเพื่อเผยแพร่ที่พึงพอใจอันดับแรกคือการสื่อสารผ่านสื่อ อิเลคทรอนิกส์ เนื่องจากมีความสะดวก รวดเร็ว รองรับการส่งข้อมูลที่หลากหลาย ตอบกลับได้ทันที โดยไม่มีค่าใช้จ่าย และถูกจัดเก็บไว้ได้นาน จากผลการศึกษาจึงอาจกล่าวได้ว่า การสื่อสารบน ช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีความสำคัญอย่างยิ่งที่สื่อมวลชนยอมรับและพึงพอใจที่หน่วยงานภาครัฐ ใช้เป็นช่องทางเชื่อมโยงการสื่อสาร

ภูผาภูมิ โมริย์ (2556) การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารประชาสัมพันธ์ : กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอนแก่น เขต 5 มีการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication :ICT) ความเร็วสูง มีการกระจายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงอย่างทั่วถึง ทุกกลุ่มงานในสำนักงาน มีการจัดระบบการกระจายสัญญาณที่เป็นมาตรฐานด้านข้อมูลมีความ ปลอดภัย ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาบุคลากรด้านการใช้ และได้รับข่าวสารด้านการพัฒนาเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง หลากหลายช่องทาง ด้านการพัฒนาและประยุกต์ใช้พื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication :ICT) เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ ทางสังคมการศึกษา

สุภาภรณ์พิมพ์ คล้ายธานี (2557) ศึกษาวิจัย การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารตาม แนวทางพระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึงบทสรุปที่เป็นแนวทางการสื่อสารตามแนวทาง พระพุทธศาสนา องค์สมเด็จพระบรมศาสดาทรงเป็นผู้นำที่ยึดธรรมเป็นหลักเป็นการนำพาสมาชิก ในองค์กร คือเหล่าพระสาวกไปสู่แนวทางแห่งการหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงอันเป็นเป้าหมาย

สุดท้ายในการนำและภาวะผู้นำของพระพุทธองค์ในเรื่องราวต่าง ๆ ตามโอกาส ให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ การให้ความสำคัญ ระหว่างคนและงานอย่างเท่าเทียมกัน การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นสมาชิกให้ดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมถึงวิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในองค์กรกับสมาชิกภายนอกองค์กร

ปาริชาติ เกสัชชา (2558) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า สมรรถนะของครูผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 2 มีองค์ประกอบที่จำเป็น คือ องค์ประกอบส่วนที่หนึ่งคือสมรรถนะด้านการใช้ และสมรรถนะส่วนที่สองคือสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ ได้แก่ ความเป็นครูผู้นำ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ การมีวิสัยทัศน์ร่วมและการมีวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการสื่อสารมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ชาตรี นาคะกุล (2559) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ทราบผลองค์ประกอบผู้นำที่สำคัญ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ ด้วยความสามารถในการปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ การมีความเชื่อมั่นในตนเอง การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ การมีความน่าเชื่อถือ การมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีวุฒิภาวะ
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย องค์ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งคน 2) ความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย 3) ความเป็นผู้นำแบบประนีประนอม 4) ความเป็นผู้นำแบบที่ปรึกษา และ 5) ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบทบาท ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ด้วย บทบาทตามตำแหน่ง บทบาทนักสื่อสาร บทบาทในการติดตามและประสานงาน และบทบาทนักพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง ประกอบด้วยวิธีการและเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ 17 วิธี คือ บทบาทสมมุติ เกมบริหาร กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมพัฒนาจิต ทัศนศึกษา การระดมความคิด ศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ การเผชิญเหตุการณ์ กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ เกมการศึกษา การฝึกงาน การสนทนาวงกลม การทำแบบฝึกหัด การทำโครงการจริง การฝึกสั่งการและการประชุมทางวิชาการ

สรุปแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

1. ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ มีอิทธิพลในตนเองสูงกว่าอิทธิพลอื่น ๆ ของบุคคลในกลุ่ม และสามารถชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานได้ คุณสมบัติด้านนี้ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ คือ มีความร่าเริงแจ่มใสและอดทน สามารถตัดสินใจและชักจูงใจคน มีความรับผิดชอบและไหวพริบดี มีความอดสาหัส วิริยะ มีความเสียสละ มีบุคลิกภาพและมีความเป็นประชาธิปไตย
2. มีความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and Experience) เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวกับงานในอาชีพของผู้บริหารโดยเฉพาะเช่นมีความรู้และประสบการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน และรู้เท่าทันเหตุการณ์
3. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลทั้งนอกและในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ ๆ คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีความยืดหยุ่นเปิดเผยและเป็นกันเอง
4. มีคุณธรรมสูง (Virtue) คุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหารให้ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจงรักภักดีและมีศีลธรรม มีสุขภาพดี คือ มีสุขภาพกาย และมีสุขภาพจิตดีสุขภาพจะเป็นเครื่องเสริมการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและสม่ำเสมอคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาดังที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีเป็นที่ยอมรับ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้นำที่ดีและมีความมั่นใจในการเป็นผู้นำแล้ว ย่อมเป็นแรงผลักดันให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สง่างามและจะนำพาองค์กรคือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
5. มีกระบวนทัศน์ใหม่ ในด้านมิวลิยทัศน์ ผู้นำทุกคนในทุกระดับขององค์กรต้องมีวิสัย และจะต้องวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของโลกภายนอกตลอดเวลา มีการวางกลยุทธ์สามารถ เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและส่วนราชการว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแล ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับการดำเนินงานขององค์กรให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันที่สูงขึ้น มีการควบคุมตนเอง สามารถพัฒนาการตนเอง โดยใช้กระบวนการที่ใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีรวมกันเพื่อปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของตนเองไปสู่พฤติกรรมที่พึง มีการใช้อำนาจแก่ผู้อื่น การทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) รวมทั้งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอ (Self-Efficacy) ที่จะทำงานนั้นสำเร็จให้เกิดขึ้นในตัวของ

ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลที่มาจากการปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารของผู้นำ การปรับคุณลักษณะของงานที่ทำตลอดจนการปรับโครงสร้างขององค์กร

การสื่อสาร กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร

ในโลกปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่มนุษย์สามารถรับรู้ เรียนรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กรอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถดำเนินต่อไปได้และเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อความเป็นผู้นำที่ก้าวหน้า องค์กรอื่น ๆ การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวให้สามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ท่ามกลางสถานการณ์เช่นนี้ผู้บริหารองค์กรที่ชาญฉลาดและมีภาวะผู้นำจะต้องหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดนิ่ง ซึ่งในบรรดากลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ผู้บริหารจะต้องนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น “การสื่อสาร” กล่าวได้ว่าเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญที่สุด เพราะการสื่อสารเป็นกลยุทธ์หรือกระบวนการหรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่การรับรู้ เรียนรู้ ให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันของบุคลากรทั่วทั้งองค์กรตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงระดับปฏิบัติการ ทำให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ร่วมกันได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและจะต้องนำมาใช้ให้สอดคล้องกับพื้นฐานขององค์กรทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบการบริหาร ทัศนคติและค่านิยม รวมทั้งวัฒนธรรมของบุคลากรในองค์กรจึงจะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ “กลยุทธ์การสื่อสาร” จึงเป็นเครื่องมือทางการบริหารที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร

ความหมายการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นหัวใจของการทำความเข้าใจระหว่างกันของมนุษย์ในสังคม มนุษย์จะทำความเข้าใจกันได้ต้องอาศัยการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูล ถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข อีกทั้งการสื่อสารยังช่วยให้มนุษย์พัฒนาปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ได้มีการให้นิยามและความหมายของคำว่า “การสื่อสาร (Communication)” ไว้อย่างหลากหลายดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2539) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารไว้ดังนี้ “ก. นำหนังสือหรือข้อความของฝ่ายหนึ่งส่งให้อีกฝ่ายหนึ่ง”

โรเบิร์ต (Robert, 1977) อ้างถึงใน เสนาะ ดิยาวี, 2538, 33) ให้ความหมายไว้ว่า “การสื่อสารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการส่งและรับสัญลักษณ์ที่ก่อให้เกิดความหมายขึ้นในใจของผู้เกี่ยวข้อง โดยบุคคลเหล่านั้นมีประสบการณ์อย่างเดียวกัน”

โรเจอร์ (Roger, 1976) อ้างถึงใน วิชชุดา จันทรเวโรจน์, 2556, 48) ได้ให้ความหมายว่า คือการถ่ายทอดความรู้สึก นึกคิด แลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง โดยเจตนาที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล ในขณะที่ ชาร์ม (Scharmm, 1973) อ้างในที่เดียวกัน ได้ให้ความหมายว่าเป็นวงจรการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล สองคน เริ่มต้นตั้งแต่การแปลความ การถ่ายทอดข่าวสารซึ่งกันและกัน

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2542, 3) กล่าวถึง ความหมายของการสื่อสารว่า “เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือให้เปลี่ยนพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง”

โอบส์ แก้วจำปา (2547, 1) กล่าวว่า “การสื่อสารหมายถึงกระบวนการที่มนุษย์เชื่อมโยงความรู้สึกและความรู้สึกให้ถึงกันเพื่อให้เกิดการตอบสนองในเชิงพึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน”

วิรัช สวณวงษ์ (2547, 115) ให้ความหมายว่า “การสื่อสารคือการถ่ายโอน (Transfer And Understanding Of Meaning) ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง การสื่อสารอาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) และเป็นเครือข่ายองค์กรหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าการติดต่อสื่อสารขององค์กร (Organization Communication)”

วันชัย มีชาติ (2548, 138) ให้ความหมายว่า “การสื่อสารเป็นกระบวนการติดต่อส่งผ่านข้อมูล ความคิด ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ผู้ส่งสาร สาร สื่อและผู้รับสาร”

จากความหมายของการสื่อสารที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่า การสื่อสาร (Communication) หมายถึง “กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารและเรื่องราวต่าง ๆ จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกันและตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารขององค์กร”

การสื่อสารกับการบริหารจัดการองค์กร

การสื่อสารได้กลายมาเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานเป็นทั้งปัจจัยและทรัพยากรที่จะใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ถ้าหากไม่มีการสื่อสารก็ไม่สามารถที่จะบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารจึงเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อองค์กรในการบริหารที่จะทำให้งานขององค์กรดำเนินต่อไปและช่วยในการประสานงานของหน่วยงาน การบริหารองค์กรการสื่อสารทำให้เกิดความหมาย ทำให้คนคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันได้และทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานขององค์กร การสื่อสารนำไปใช้ในกิจกรรมขององค์กรหลายอย่าง เช่น การตัดสินใจ การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การสร้างความเจริญและพัฒนาองค์กร การควบคุมและประสานงาน ลักษณะของการสื่อสารในองค์กรอาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวม คือการสื่อสารติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งการติดต่อกับองค์กรอื่น ๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยการสื่อสารเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มการฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศการทำงาน การควบคุมสั่งงานและการสร้างความพอใจ ในฐานะที่เป็นระบบเฉพาะบุคคลอาจพิจารณาการสื่อสารในแง่ของพฤติกรรมทางการสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ เช่น การร่วมประชุม การเขียนคู่มือ การร่างจดหมาย การทำสัญญา การพูดคุยในกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกัน และการโต้แย้ง เป็นต้น

องค์กรเป็นสถาบันที่เกิดขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ กันตามลักษณะของงาน แต่ก็มียุทธศาสตร์ร่วมกัน คือ มีโครงสร้าง มีวัตถุประสงค์ มีการแบ่งงานกันทำ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและจำเป็นต้องรู้ข้อมูล การสื่อสารในองค์กรจึงต้องกระทำเพื่อหาข้อมูลที่จะสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ โดยต้องเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร และใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรและกับบุคคลและสถาบันอื่นที่อยู่นอกองค์กรด้วย ดังนั้น การสื่อสารจึงมีบทบาทสำคัญที่ทำให้หน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กรดำเนินการต่อเนื่องกันและเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์กร (เสนาะ ดิเรว, 2538, 25 – 26)

ความจำเป็นต้องมีการสื่อสารขององค์กร

การสื่อสารขององค์กร (Organizational Communication) คือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ในหมู่สมาชิกขององค์กรเพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การสื่อสารขององค์กรมีหลายระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการสื่อสารด้วยเหตุผลหลายประการ (ทองใบ สดขารี, 2542) สรุปได้ดังนี้

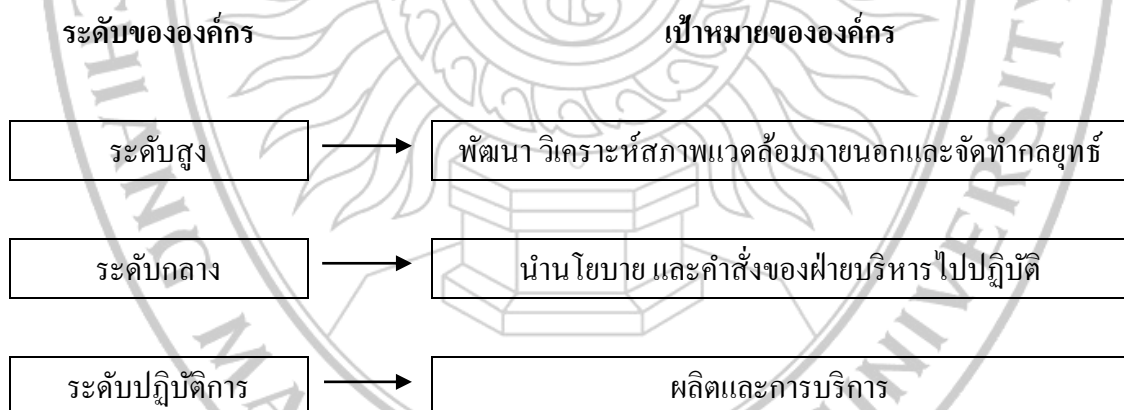
1. ลักษณะขององค์กร ในปัจจุบันทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นลักษณะใดก็ตาม ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ทำให้องค์กรต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งองค์กรต้องมีสายใยของการสื่อสาร (Communication Network) ที่ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรต้องการความได้เปรียบในเชิง แข่งขันจำเป็นจะต้องใช้กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนของการสื่อสาร กล่าวคือ

1.1 ขั้นการได้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โดยการสังเกตสภาพการแข่งขันภายนอก ศึกษาเงื่อนไขต่าง ๆ วิเคราะห์กลยุทธ์ของกลุ่มและเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารทั้งหมดให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะถูกถ่ายทอดออกไป

1.2 ขั้นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีการส่งข้อมูลข่าวสารไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2. วัฒนธรรมขององค์กรทุกองค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมของตนเองวัฒนธรรมประกอบด้วยบรรทัดฐานทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อและปรัชญาขององค์กร วัฒนธรรมที่แตกต่างกันย่อมมีการสื่อสารที่แตกต่างกันด้วย เช่นองค์กรที่มีวัฒนธรรมเน้นทำงานหนักและลงทุนมากต้องการทำงานเป็นทีมและหวังผลระยะสั้นให้ความสำคัญกับตัวบุคคลและลูกค้า การสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กรจะมีลักษณะที่ทุกคนมีความสัมพันธ์กัน ไม่มีใครเป็นผู้บังคับบัญชา ดังนั้นการเลือกใช้การสื่อสารที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของ แต่ละองค์กรจึงมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย

3. ระดับและเป้าหมายขององค์กร องค์กรแบ่งระดับของการบริหารออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสูงซึ่งสนใจในเรื่องการพัฒนา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และจัดทำกลยุทธ์ขององค์กร ระดับกลางจะเกี่ยวข้องกับ การนำนโยบายและคำสั่งของฝ่ายบริหารระดับสูงไปปฏิบัติ และระดับล่างจะปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิตและการบริการขององค์กร ดังนั้น การที่องค์กรมีระดับและเป้าหมายขององค์กรที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องใช้การสื่อสารที่แตกต่างกันดังรูป



4. ขนาดขององค์กรเมื่อองค์กรมีขนาดเล็ก ผู้บริหารสามารถสื่อสารได้โดยตรงกับผู้อื่น ผู้ส่งและผู้รับข้อมูลข่าวสาร สามารถใช้ช่องทางการสื่อสาร อย่างไม่เป็นทางการ แต่เมื่อองค์กรเจริญเติบโตขึ้นและผู้บริหารมีความต้องการข้อมูลข่าวสารในการบริหารและการตัดสินใจมากขึ้น จำเป็นต้องใช้ช่องทางการสื่อสารอย่างเป็นทางการเนื่องจากผู้บริหารมีภาระหน้าที่มาก จึงต้องใช้กฎเกณฑ์ นโยบายและระเบียบปฏิบัติเป็นเครื่องมือของการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ

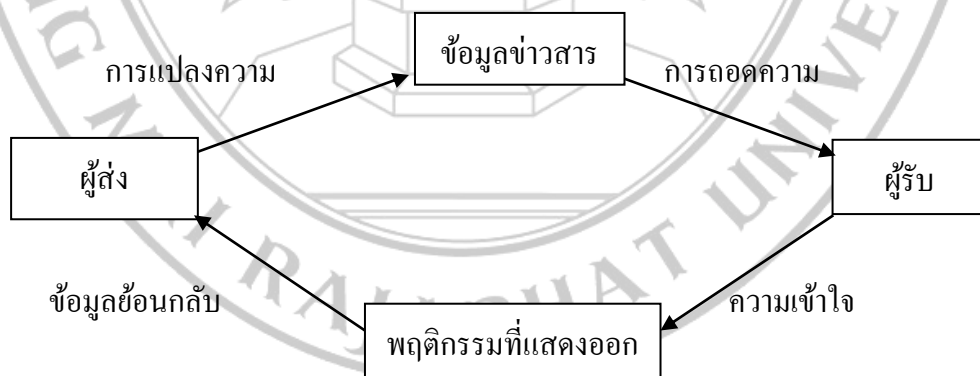
5. ความต้องการเป็นอิสระ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรล้วนมีความต้องการส่วนบุคคลที่จะสื่อสารกับสมาชิกคนอื่น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการส่วนตน เช่น ความเจริญก้าวหน้าและความต้องการเป็นอิสระ เป็นต้น

6. คุณภาพของชีวิตในงาน บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องการมีคุณภาพของชีวิตในงาน (Quality of Work Life) มีหลายแนวทางที่นำมาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพของชีวิตในงาน เช่น สิ่งยื้อน กลับเกี่ยวกับผล การปฏิบัติงานของตน การปฏิบัติงาน ที่มีโอกาสสื่อสารกับผู้อื่นและการส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการภายในองค์กรจำเป็นต้องมีการสื่อสารด้วยเหตุผลหลายประการ ได้แก่ ลักษณะขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร ระดับและเป้าหมายขององค์กร ขนาดขององค์กร ความต้องการเป็นอิสระของบุคลากรและคุณภาพของชีวิตในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะ ผู้นำขององค์กรและเป็นผู้ศูนย์กลางของการสื่อสารภายในองค์กร จำเป็นจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาเพื่อให้การสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทขององค์กรและนำพา องค์กรไปสู่เป้าหมายได้เป็นผลสำเร็จ กระบวนการสื่อสารในองค์กร

การสื่อสารในองค์กรจะมีลักษณะเป็นกระบวนการ (Process) อย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นการผ่านข้อมูลข่าวสารและความเข้าใจเพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชา ส่วนประกอบสำคัญของกระบวนการสื่อสาร (ระวีวรรณ ประกอบผล, 2540) ประกอบด้วย

1. ผู้ส่งข้อมูลข่าวสาร (Sender)
2. ผู้รับข้อมูลข่าวสาร (Receiver)
3. ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel)
4. สัญลักษณ์ต่าง ๆ (Symbols)



ภาพที่ 2.1 สัญลักษณ์และช่องทางการสื่อสารที่ใช้

เป็นข้อมูลย้อนกลับซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงผลของการสื่อสาร กระบวนการสื่อสารจะมีประสิทธิภาพได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับขั้นตอนของการทำหน้าที่ของส่วนประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ผู้ส่งข้อมูล ข่าวสาร ผู้รับข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการสื่อสารและสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

เส้นทางการสื่อสารในองค์กร

การสื่อสารในองค์กรในปัจจุบันจำเป็นต้องหาข้อมูลข่าวสารให้ได้รวดเร็วกว่าในอดีต สำหรับการแก้ไขปัญหาได้ทันทางที่และเพื่อใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เส้นทางการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีเส้นทางการสื่อสารเกิดขึ้นได้หลายทิศทางสรุปได้ดังนี้

1. การสื่อสารจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่างการสื่อสารลักษณะนี้จะเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา ข้อมูลข่าวสารอะไรที่ควรส่งจากผู้บริหารลงมาถึงพนักงาน และการส่งข้อมูลข่าวสารควรกระทำอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. การสื่อสารจากเบื้องล่างขึ้นสู่เบื้องบนการสื่อสารลักษณะนี้มีความสำคัญต่อการบริหาร องค์กรเป็นอย่างมากเพราะจะก่อให้เกิดสิ่งต่อไปนี้ คือ

2.1 พนักงานให้ข้อมูลที่มีคุณค่าต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ทำให้ผู้บริหารรู้ว่าเมื่อไรที่พนักงานพร้อมที่จะรับข้อมูลข่าวสารและยอมรับสิ่งที่ฝ่ายบริหารได้บอกกล่าวมามากน้อยเพียงใด

2.3 ทำให้ผู้บริหารรู้ถึงสิ่งที่รบกวนบุคลากรที่อยู่ใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานจริง ๆ และทำให้รู้ว่าพนักงานเข้าใจความหมายของข้อมูลข่าวสารได้มากน้อยเพียงใด

2.4 ทำให้เกิดความชื่นชมและความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยการให้ พนักงานมีโอกาส ถามคำถามและให้ข้อเสนอแนะทางด้านการดำเนินงานขององค์กรอันจะช่วยแก้ปัญหาได้

3. การสื่อสารตามแนวนอน ประกอบด้วยการให้ข้อมูลข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งอยู่ในระดับอำนาจหน้าที่เดียวกันภายในองค์กรและมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน ความมุ่งหมายของการสื่อสารตามแนวนอนมีดังนี้

3.1 การประสานงานและการมอบหมายงาน เช่น เจ้าหน้าที่ของแผนกฝึกอบรมและพัฒนาต้องการจัดฝึกอบรมให้พนักงานของบริษัท ซึ่งพวกเขาจะต้องพบกันเพื่อประสานงานว่าใครจะต้องทำอะไร

3.2 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและกิจกรรม ความคิดเห็นจากบุคคลหลายคนย่อมดีกว่าความคิดเห็นของบุคคลเพียงคนเดียว การสื่อสารในระดับเดียวกันจึงมีความสำคัญ

3.3 การแก้ปัญหา พนักงานอาจจะได้รับมอบหมายงานให้ทำร่วมกันในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งต้องมีการพบและเกี่ยวข้องกันในการติดต่อสื่อสารตามแนวนอนเพื่อแก้ปัญหาบางอย่างของหน่วยงาน

3.4 การสร้างความเข้าใจร่วมกัน เมื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น องค์กรจะต้องร่วมกันสร้างความเข้าใจถึงสิ่งที่ควรจะเปลี่ยนแปลงร่วมกัน การประชุมและสนทนาระหว่างพนักงานระดับเดียวกันและภายในหน่วยงานเดียวกันเป็นสิ่งสำคัญต่อการบรรลุความเข้าใจร่วมกัน

4. การสื่อสารข้ามสายงาน ในองค์กรส่วนใหญ่ พนักงานอาจจะต้องส่งข้อมูลข่าวสารให้กับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาของเขาเอง เช่น แผนกวิศวกรรม แผนกวิจัย แผนกบัญชี แผนกบุคคล ซึ่งจะต้องรวบรวมข้อมูล รายงาน เตรียมแผนงาน ประสานกิจกรรมและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารในทุกส่วนขององค์กรในลักษณะข้ามสายงานซึ่งพวกเขาไม่มีอำนาจตามสายงานที่จะสั่งการกับบุคคลที่ต้องสื่อสารด้วย

หลักการสื่อสารในองค์กร

ในทุกองค์กรจะมีการสื่อสารเป็น 2 ลักษณะ คือ การสื่อสารที่เป็นทางการและการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ โดยมีหลักการที่จะทำให้การสื่อสารทั้งสองลักษณะนี้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (Barnard, 1938 อ้างถึงใน นิตยา เงินประเสริฐสร, 2544, 191 – 192) สรุปได้ดังนี้

1. การสื่อสารที่เป็นทางการ (Formal Communication)

- 1.1 ช่องทางการสื่อสาร ควรประกาศให้รู้อย่างชัดเจนและแน่นอน
- 1.2 อำนาจหน้าที่ปรากฏอยู่ในช่องทางของการสื่อสารอย่างเป็นทางการ
- 1.3 เส้นทางของการสื่อสาร (Line of Communication) ต้องสั้นและตรงประเด็น
- 1.4 ผู้ที่มีความสามารถจะเป็นศูนย์กลางของการสื่อสาร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ หัวหน้างาน
- 1.5 เมื่อองค์กรกำลังดำเนินการไม่ควรขัดขวางเส้นทางของการสื่อสาร
- 1.6 ระบบการสื่อสารทุกระบบต้องเชื่อถือได้

2. การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ (Informal Communication)

2.1 ตอบสนองความต้องการและความรู้สึกของปัจเจกบุคคลในเรื่องของการรวมตัวกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การเคารพตนเอง และการตัดสินใจเลือกที่เป็นอิสระ

2.2 ก่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร การใช้กลยุทธ์การสื่อสารในองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้การสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

อุปสรรคของการสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กร

อุปสรรคของการสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นมีหลายประการ ซึ่งอาจแยกพิจารณาได้ 2 ประเด็น (นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2544, 204 – 206) สรุปได้ดังนี้

1. การบิดเบือนการสื่อสารการบิดเบือนที่เกิดขึ้น ในการสื่อสาร นั้นอาจเกิดขึ้นโดยตั้งใจหรือไม่ ตั้งใจ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับว่าผู้บิดเบือนรู้หรือไม่ว่าความหมายที่สื่อสารไปนั้น ถูกดัดแปลงแก้ไขการบิดเบือนเกิดขึ้นในการสื่อสารทุกระดับ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ตารางเปรียบเทียบการสื่อสาร

ระดับของการติดต่อสื่อสาร	การบิดเบือนโดยตั้งใจ	การบิดเบือนโดยไม่ตั้งใจ
1. ระดับบนลงสู่ระดับล่าง	1. ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมให้สิ่งย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2. ผู้บังคับบัญชาลังเลใจที่จะส่งข่าวร้ายให้ทราบ	1. ความทุกข์ใจของผู้บังคับบัญชาในเรื่องความขัดแย้งภายใน 2. การถ่ายทอดข้อความหลาย ๆ ครั้งจนแตกต่างจากเนื้อหาสาระเดิม
2. ระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน	1. ต้องการให้ทุกสิ่งทุกอย่างยุติ 2. หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบเกี่ยวกับความล้มเหลว 3. ลังเลใจที่จะบอกข่าวร้ายแก่ผู้บังคับบัญชา 4. ระดับต่าง ๆ ที่เป็นทางผ่านของการติดต่อสื่อสารขึ้นอยู่กับระดับบน	1. ความไว้วางใจของใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา 2. ความทะเยอทะยานของผู้บังคับบัญชา 3. ความต้องการในเรื่องความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน 4. ระยะห่างไกลของการสื่อสาร 5. โครงสร้างองค์กรอย่างเป็นทางการ
3. แนวนอน	1. ข่าวลือต่าง ๆ 2. ความชำนาญเฉพาะด้านในงานทำให้สนใจเฉพาะเรื่องบางอย่าง	1. การสื่อสารในแนวนอนมีมากเกินไปทำให้ไม่มีสิ่งย้อนกลับ 2. การสื่อสารในแนวนอนถูกนำมาใช้ทดแทนการสื่อสารจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง และจากระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ระดับของการติดต่อสื่อสาร	การบิดเบือนโดยตั้งใจ	การบิดเบือนโดยไม่ตั้งใจ
4. แนวทางมุมมอง (แนวขวาง) 5. ทุกระดับ	1. ระดับต่าง ๆ ที่เป็นทางผ่านของการสื่อสาร 1. แต่ละระดับมีข้อมูลข่าวสารเป็นของตนเองเพื่อใช้ในการแข่งขันกับหน่วยงานย่อยอื่น ๆ	1. ช่องว่างของการสื่อสาร 1. การหมกมุ่นในเรื่องความไม่แน่นอน

2. ภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสื่อสารภาระในการสื่อสารเป็นเรื่องเกี่ยวกับปริมาณและความสลับซับซ้อนของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวนี้จะต้องพิจารณาร่วมกัน บุคคลจะได้ รับข้อมูลข่าวสารมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับช่องทางของการสื่อสาร

นอกจากนี้ บุคคลสามารถจัดการกับข้อมูลข่าวสารที่ไม่สลับซับซ้อนได้ดีกว่าข้อความที่สลับซับซ้อนที่ไม่อาจคาดคะเนได้ภาระที่รับผิดชอบการสื่อสารที่ก่อให้เกิดอุปสรรคในการสื่อสารแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

2.1 ภาระในการสื่อสารที่น้อยเกินไป โดยผู้ปฏิบัติงานถูกตัดออกจากสายใยของการสื่อสารขององค์กร ก่อให้เกิดผลเสียต่อการสื่อสารขององค์กร คือ

2.1.1 องค์กรสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะนำสิ่งนำเข้า การกระทำตอบสนอง และสิ่งย้อนกลับแก่องค์กร

2.1.2 ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกละเลยจะตอบสนองความต้องการในเรื่องการสื่อสารด้วยการพูดซุบซิบนินทา และการพูดคุยเล่น

2.2 ภาระในการสื่อสารที่มากเกินไป ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคล ระบบหรือองค์กรไม่สามารถดำเนินการ กับข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา ผลเสียจะเกิดขึ้นเฉพาะในองค์กรเปิดที่บุคคลสามารถหาข้อมูลข่าวสารอย่างไม่จำกัด ปัญหาเรื่องภาระที่มากเกินไปในการสื่อสารของผู้บริหารระดับสูงเกิดจากจำนวนและความสลับซับซ้อนที่มีมากขึ้นของข้อมูลข่าวสาร ทำให้ไม่สามารถค้นหาข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและจำเป็นเพื่อนำมาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ

2.3 ภาระในการสื่อสารที่เหมาะสมซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานผลจากการมีภาระความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสื่อสารที่เหมาะสมบุคคลจะรู้สึกว่าได้รับการสนใจและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้าน ภาระงาน	ตัวแปรด้าน องค์กร	ตัวแปรด้าน บุคคล	ภาระที่ รับผิดชอบ	ผล
1. ปริมาณ ของการสื่อสาร 2. ความสลับ ซับซ้อนของ	1. การ ประสาน งานกับคน อื่น ๆ 2. ระยะห่าง ไกลจากคน อื่น ๆ 3. งานปฏิบัติ เป็นประจำ 4. จำนวนและ คุณภาพของ การตัดสินใจ	1. ความ สามารถในการ สื่อสารของ บุคคล 2. ความ ต้องการที่จะ สื่อสาร	ภาระที่ น้อยเกินไป	1. รู้สึกหมด อำนาจ 2. ขาดการสนใจ 3. เฉื่อยชา
			ภาระที่ เหมาะสม	1. ได้รับการสนใจ 2. มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน
			ภาระที่มาก เกินไป	1. แรงกดดันสูง 2. สับสน 3. ทำงานผิดพลาด

ภาพที่ 2.2 รูปแบบภาระในการสื่อสารขององค์กรที่นำไปใช้ได้จริง

ปัญหาภาระในการสื่อสารนอกจากจะก่อให้เกิดผลเสียในระดับปัจเจกบุคคลแล้วยังก่อให้เกิดผลเสียในระดับองค์กรอีกด้วย ในกรณีที่มีภาระมากเกินไปทำให้การประมวลผลสารสนเทศ (Information Processing) ขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลดคุณภาพของการตัดสินใจ ลดความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน การขาดงานเพิ่มขึ้น อัตราการเข้าออกในงานจะสูงขึ้นและลดผลิตภาพขององค์กรโดยรวม

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ : กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร

การสื่อสารเป็นกลยุทธ์หรือกระบวนการหรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความเข้าใจในการติดต่อและการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย แต่หากไม่เรียนรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง ไม่เข้าใจผู้อื่นแล้วไม่ว่าจะมีกระบวนการสื่อสารที่ดีและมีอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัยเพียงใดก็ไร้คุณค่า (วิโรจน์ โสวัณนะ, 2545, 95) นอกจากนี้การสื่อสารจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เมื่อบุคคลมีความแตกต่างกันการสื่อสารที่ดีจะต้องใช้ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีควบคู่กันไปด้วยจึงจะทำให้การสื่อสารนั้นประสบผลสำเร็จ

การเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร (Improving Organizational Communication)

เนื่องจากการสื่อสารที่ผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่อการบรรลุประสิทธิภาพขององค์กรเสมอ การสร้างระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารทุกองค์กร คือ การจัดระบบการสื่อสารตลอดจนการไหลของข้อมูลข่าวสารในองค์กรและลดความผิดพลาดหรืออุปสรรคในการสื่อสาร ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี (Szilagyi & Wakkace, 1990, 502 – 504 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2548, 152 – 154) สรุปได้ดังนี้

1. การติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Follow-Up and Feedback) เป็นวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูล ที่ส่งไปว่าผู้รับ เข้าใจตรงกับผู้ส่งเพียงไรวิธีการนี้จะทำให้กระบวนการสื่อสารเป็นแบบสองทาง (Two way) ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการพบปะกันหรือหากเป็นการใช้เอกสารติดตามผลและข้อมูลย้อนกลับอาจตรวจสอบได้จากการโต้ตอบ การแสดงออกของผู้รับสารจะทำให้เราทราบว่าการสื่อสารมีความถูกต้องเพียงไร

2. การใช้การสื่อสารหลายวิธี (Parallel Channels and Repetition) การใช้วิธีการสื่อสารและช่องทางการสื่อสารหลายวิธีทำให้การติดต่อสื่อสารมีความถูกต้องยิ่งขึ้น เช่น มีการสั่งการด้วยเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว และยังมีการประชุมและสั่งการด้วยวาจาและใช้โอกาสพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการด้วย ก็จะทำให้การสื่อสารถูกต้องมากยิ่งขึ้น

3. ระยะเวลา (Timing) ปัญหาด้านระยะเวลาเป็นสาเหตุหนึ่งของการสื่อสารที่เบี่ยงเบนไปทั้งในแง่ของความกดดันด้านเวลาและความไม่เหมาะสม ในการสื่อสารเวลาหนึ่ง ๆ องค์กรและกลุ่มอาจกำหนดมาตรฐานด้านเวลาเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวได้ เช่น ระบุไว้ล่วงหน้าว่าจะทำงานหนึ่งให้เสร็จ เมื่อใด เพื่อเป็นเกณฑ์ในการจัดแบ่งเวลา และติดต่อระหว่างกันในการรายงานและสั่งการในองค์กร นอกจากนี้ยังต้องแยกแยะระหว่างงานประจำกับงานจรซึ่งจะช่วยลดแรงกดดันด้านเวลาอันจะทำให้การสื่อสารมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

4. ให้ความสนใจกับภาษา (Attention to Language) ในการสื่อสารนั้น การเลือกใช้ศัพท์ ระดับของคำและความหมายของคำ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะลดความผิดพลาดในการสื่อสารได้ การเลือกใช้คำและระดับของภาษานี้จะเกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจกับผู้ที่เราจะสื่อสารด้วยว่าควรจะใช้ภาษาในระดับใด

5. ศูนย์กลางข้อมูล (Information Communication and Information Centers) การสื่อสารโดยวิธีการนี้จะเป็นการสื่อสารที่รวดเร็วและยืดหยุ่นและมีความถูกต้องของข้อมูลมาก ซึ่งองค์กรอาจใช้ศูนย์กลางข้อมูลเป็นแหล่งกระจายข่าวโดยไม่ผ่านช่องทางที่เป็นทางการขององค์กรก็อาจจะทำให้การสื่อสารมีความถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

6. การให้รู้เท่าที่จำเป็น (The Exception Principle and the Need To Know) เป็นการวางระบบในการสื่อสารในองค์กรให้มีการสื่อสารในกรณีพิเศษและให้มีการรับข้อมูลเฉพาะที่จำเป็น โดยการเสนอข้อมูลไปยังฝ่ายบริหารเฉพาะที่ฝ่ายบริหารต้องการ ในขณะที่เดียวกันฝ่ายบริหารก็ให้ข้อมูลหรือสื่อสารกับพนักงานเฉพาะสิ่งที่พนักงานจำเป็นต้องรู้เท่านั้น ซึ่งจะทำให้การสื่อสารไม่มีข้อมูลมากเกินไป วิธีการนี้จะเหมาะกับองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชาสูง

7. การใช้ธรรมเนียมปฏิบัติในการสื่อสาร (Communication Etiquette) เป็นความพยายามที่จะวางระบบในการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เช่น โทรสารให้ใช้สื่อสารเฉพาะในเรื่องที่จำเป็นและเร่งด่วน ซึ่งการใช้เครื่องมือโดยไม่จำเป็นอาจจะทำให้การสื่อสารผิดพลาดหรือมีมากเกินไปจนความจำเป็น การสร้างธรรมเนียมปฏิบัติที่เหมาะสมจึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสื่อสารได้

8. การฟังอย่างตั้งใจ (Listen Actively) เป็นการลดความผิดพลาดจากการสื่อสาร การตั้งใจฟังจะทำให้ข้อมูลจากผู้ส่งสารต้องการจะส่งถึงผู้รับสารครบถ้วน ในขณะเดียวกันการฟังอย่างตั้งใจนั้น ผู้รับสารสามารถคิดต่อ และไตร่ตรองสิ่งที่ได้ฟัง และอาจมีการสอบถามหรือทำความเข้าใจข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น นอกจากนี้การฟังอย่างตั้งใจจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีระหว่างผู้ที่สื่อสารและเกิดการยอมรับกัน ซึ่งจะเป็นการพัฒนากระบวนการความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรตามมาด้วย

สรุปพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารจัดการภายในองค์กรขึ้นอยู่กับ “การสื่อสารที่ดี” อันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือและการประสานงานที่ดี ด้วยแผนงานต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและตรงตามเป้าหมาย การสื่อสารที่ดีจึงเป็นกลยุทธ์ที่จะสามารถกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มี ประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จแก่องค์กรการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่สุด คือ การสื่อสารที่เข้าใจง่าย ใช้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกระตุ้นพลังในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิผลของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สามารถร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างสูงสุด

อย่างไรก็ตามแม้ว่าการสื่อสารจะเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์กร หากผู้บริหาร ไม่มีภาวะผู้นำและไม่สามารถนำกลยุทธ์การสื่อสารมาใช้อย่างชาญฉลาดและมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมจะนำพาองค์กรไปสู่ความล้มเหลวได้ ไม่ว่าองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรและผู้บริหารขององค์กรจะใช้กลยุทธ์ใดในการบริหารจัดการก็ตาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้นยังคงเป็นศาสตร์และศิลป์ที่มีความสำคัญอยู่อย่างไม่เปลี่ยนแปลง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสารเชิงคุณธรรม

นิยามความหมาย

คุณธรรม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Morality หรือ Virtue (เพ็ญศรี ทศพร, 2553) ตามความหมาย พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2543 หมายถึง สภาพคุณงามความดีเป็นสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ ซึ่งสามารถแยกออกเป็น 2 ความหมาย คือ 1) ความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี หลักกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ 2) การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำ ไม่ควรทำและอาจกล่าวได้ว่า คุณธรรม คือ จริยธรรมแต่ละข้อที่นำมาปฏิบัติจนเป็นนิสัย เช่น เป็นคนซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบ

พุทธทาสภิกขุ (2505, 3) ให้ธรรมาธิบายคำว่า คุณธรรมไว้ว่า คุณ หมายถึง ค่าที่มีอยู่ในแต่ละสิ่ง ซึ่งเป็นที่ตั้งแห่งความยึดถือ เป็นไปได้ทั้งทางดีและทางร้าย คือ ไม่ว่าจะทำให้จิตใจยินดีหรือยินร้าย ก็เรียกว่า “คุณ” ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของมัน ส่วนคำว่า ธรรม มีความหมาย 4 อย่าง คือ 1) ธรรมะ คือ ธรรมชาติ 2) ธรรมะ คือ กฎของธรรมชาติที่เรามีหน้าที่ต้องเรียนรู้ 3) ธรรมะ คือ หน้าที่ตามกฎของธรรมชาติ เรามีหน้าที่ต้องปฏิบัติ 4) ธรรมะ คือ ผลจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น เรามีหน้าที่จะต้องมี หรือใช้มันอย่างถูกต้อง

วศิน อินทสระ (2549, 199) กล่าวถึง คุณธรรมไว้ว่าหมายถึง อุปนิสัยอันดีงามซึ่งสั่งสมอยู่ในดวงจิต อุปนิสัยนี้ได้มาจากความพยายามและความประพฤติที่ติดต่อกันมาเป็นเวลานาน

ทิสนา แหมมณี (2546, 4) คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือสภาวะภายในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม ซึ่งเป็นภาวธรรมอยู่ในจิตใจ

ลิขิต ชีรเวทิน (2548, 17) ความหมาย คุณธรรม หมายถึง จิตวิญญาณของปัจเจกบุคคล ศาสนาและอุดมการณ์เป็นดวงวิญญาณของปัจเจกบุคคลและสังคมด้วยปัจเจกบุคคลต้องมีวิญญาณ สังคมต้องมีจิตวิญญาณคุณธรรมของปัจเจกบุคคลอยู่ที่การกล่อมเกลาเรียนรู้โดยพ่อ - แม่ สถาบันการศึกษา ศาสนา พรรคการเมืองและองค์กรของรัฐ

วีระ บำรุงรักษ์ (2523, 72) คุณธรรม หมายถึง ความรู้สึกลึกซึ้ง (Mental Attitude) หรือสภาพจิตใจที่เป็นกุศลคุณธรรมเป็นพื้นฐานของการแสดงออกเน้นการกระทำ พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น สภาพจิตใจที่เป็นกุศลที่เรียกว่า “คุณธรรม” นี้ เกิดขึ้นได้เพราะจิตรู้จักความจริง (Truth) ความดี (Goodness) และความงาม (Beauty)

เพ็ญศรี ทศพร (2553, 43) ภาวะจิตใจที่เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องและดีงามที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของมนุษย์เป็นเวลายาวนาน เป็นตัวกระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงาม คุณธรรมเป็นสิ่งที่ดีงามทางจิตใจ เป็นคุณค่าของชีวิตในการบำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือ

เกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ ให้เกิดความรักสามัคคี ความอบอุ่นมั่นคงในชีวิต ดังนั้นคุณธรรมเป็นบ่อเกิดของจริยธรรม

อรุณรัตน์ อัสวนิเวศน์ (2551, 62) คุณธรรม คือ สภาพคุณงามความดี ความประพฤติปฏิบัติที่ดี ที่ปรากฏในตัวคน ทั้งกายใจและการกระทำ เพื่อให้เกิดความสงบสุข แก่ตนและคนในสังคม

แนวคิดพระพุทธศาสนากับการสื่อสาร

ตามแนวคิดในทางพระพุทธศาสนาเชื่อในหลักการที่ว่า มนุษย์มีศักยภาพที่สามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งศักยภาพในการบรรลุธรรมได้ด้วยตนเอง ดังพุทธคำรัสที่ว่าไม่มีใครอื่นที่จะทำให้สัตว์เหล่านั้นหลุดพ้นได้ ถ้าสัตว์เหล่านั้นจะพึงหลุดพ้นได้ สัตว์เหล่านั้นเมื่อปฏิบัติชอบ ปฏิบัติเหมาะสม ปฏิบัติไม่เป็นข้าศึก ปฏิบัติเอื้อประโยชน์ ปฏิบัติธรรมถูกต้องตามหลักธรรมด้วยตนเอง ก็จะพึงหลุดพ้นได้เอง ด้วยริ้วแรง ด้วยกำลัง ด้วยความเพียร ด้วยความบากบั่น ด้วยริ้วแรงของบุรุษ ด้วยกำลังของบุรุษ ด้วยความเพียรของบุรุษ ด้วยความบากบั่นของบุรุษของตนเอง (ขุ จู (ไทย) 30/33/165)

การสื่อสารเชิงพุทธ หมายถึง การสื่อสารที่อยู่บนพื้นฐานของความเชื่อมั่นในศักยภาพในตนเองและของแต่ละบุคคล เชื่อมั่นในกฎของการกระทำซึ่งเป็นไปตามเหตุปัจจัยทำการสื่อสารทั้งการสื่อสารกับตนเอง และการสื่อสารกับบุคคลอื่นที่เป็นการสื่อสารเชิงวิจนะและเชิงอวิจนะด้วยการเพียรสื่อสารไปในทางที่ดี เพียรระวังที่จะไม่ทำการสื่อสารไปในทางที่ไม่ดี ด้วยสติ ด้วยปัญญาในแต่ละขณะที่ทำการสื่อสาร เพื่อให้ตนเองและผู้อื่นมีความสุข หรือเพื่อให้ชีวิตขึ้น เจริญขึ้นทั้งในส่วนที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีวิธีการดำเนินชีวิตที่ดีงามและอยู่ร่วมกันในสังคมโดยไม่เบียดเบียนกันไม่ว่าจะต่อตนเองหรือผู้อื่น

คุณลักษณะของการสื่อสารเชิงคุณธรรม

จากความหมายของคำว่า การสื่อสารเชิงพุทธ นำมาพิจารณาคุณลักษณะโดยทั่วไป ในแง่ของการปฏิบัติ มีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นการสื่อสารที่ผู้สื่อสารทำการสื่อสารบนพื้นฐานของความเข้าใจและการพินิจกันและกัน และรับผิดชอบในการสื่อสารของตน
2. เป็นการสื่อสารที่อยู่บนหลักการของเหตุและผลตามความเป็นจริงที่เป็นเหตุปัจจัยซึ่งกันและกัน
3. เป็นการสื่อสารที่แต่ละบุคคลสามารถฝึกฝนได้ด้วยตนเอง โดยเริ่มที่ตนเองจากการสื่อสารภายในตนเองหรือการสื่อสารกับตนเองก่อนเป็นลำดับแรก

4. เป็นการสื่อสารที่ประกอบด้วยสติ อยู่กับปัจจุบัน รู้เท่าทันสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงด้วยความเห็นที่ถูกต้อง ความคิดที่ถูกต้อง และสมาธิที่ถูกต้อง ความคิดที่ถูกต้องและสมาธิที่ถูกต้อง ไม่ว่าผู้ทำการสื่อสารจะอยู่ในฐานะของผู้ส่งสารหรือผู้รับสาร และไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารกับตนเองหรือการสื่อสารกับบุคคลอื่น

5. เป็นการสื่อสารที่ก่อให้เกิดปัญญา

6. เป็นการสื่อสารที่มุ่งแต่ประโยชน์ ไม่ว่าการสื่อสารนั้นจะเป็นการสื่อสารกับตนเองหรือ การสื่อสารกับบุคคลอื่น

7. เป็นการสื่อสารที่สร้างสรรค์ในทางที่ดีงามหรือเป็นการสื่อสารในทางบวก นำไปสู่การกระทำที่ดีงามทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

สรุปจากคุณลักษณะดังกล่าว การสื่อสารที่คำนึงถึงเหตุผลเพื่อสร้างความเข้าใจและเคารพในกันและกัน การมองตนเอง การมีสติ การมีสมาธิ เพื่อปัญญา รับผิดชอบ การสื่อสารสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามหรือการสื่อสารเชิงบวกล้วนแล้วแต่มีความหมายที่เป็นคุณลักษณะของการสื่อสารเชิงคุณธรรมทั้งสิ้น

วิธีการสื่อสารเชิงคุณธรรม

วิธีการสื่อสารเชิงคุณธรรม สามารถพิจารณาได้ทั้งในการสื่อสารกับตนเองและการสื่อสารกับบุคคลอื่น ดังนี้

1. **วิธีการสื่อสารกับตนเอง** การสื่อสารกับตนเองการสื่อสารภายในตนเองที่ปรากฏในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนามีหลายลักษณะ ได้แก่ การคิดในรูปแบบต่าง ๆ การนึก การระลึกได้ การรู้สึก การมีสติ การรู้อยู่ พิจารณาเห็น การระลึกถึงหรือระลึกได้ การเจริญสติ การกำหนดสติ การเข้าใจตนเองการรู้จักตนเองและการตระหนักรู้วิธีการสื่อสารกับตนเองที่เป็นการสื่อสารเชิงคุณธรรม ที่มีลักษณะเป็นการใช้ความคิดนั้น จะไม่เป็นการคิดในลักษณะของการปรุงแต่งไปเรื่อย ๆ หรือการฝันกลางวัน แต่เป็นการคิดในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การคิดแบบอุปมาเปรียบเทียบ การตั้งคำถามกับตนเอง การหาหรือปรึกษากับตนเอง การสอน การให้อโวาทหรือเตือนตนเอง การมนสิการ การพิจารณา การใคร่ครวญ เป็นต้น การที่บุคคลจะไม่สื่อสารกับตนเอง ด้วยการคิดในลักษณะของการปรุงแต่งไปเรื่อย ๆ นั้น ต้องมีสติอยู่เสมอ

การบูรณาการส่วนที่มีลักษณะเป็นการนึก การระลึกได้ จะเป็นการนึก หรือระลึกถึงแต่สิ่งหรือเรื่องราวที่ดีงาม ที่เป็นบุญ กุศล ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีงาม เป็นสุขหรือเป็นมูลเหตุให้กระทำสิ่งที่ดีงาม สำหรับการสื่อสารกับตนเองในลักษณะของความรู้สึกต่าง ๆ ก็เช่นกันที่จะไม่เป็นการรู้สึกที่เป็นไปในทางที่ดี เช่น รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สงบ ปลอดโปร่ง เบิกบาน แจ่มใส กระจ่างใส เป็นต้น และสื่อสารกับตนเองอย่างมีสติอยู่เสมอ

2. **วิธีการสื่อสารกับบุคคลอื่น** วิธีการสื่อสาร มีสติเป็นเครื่องเตือน ควบคุม สำนึกอยู่ใน สิ่งที่จะต้องเว้น และในสิ่งที่จะต้องกระทำ ใส่ใจที่จะละเว้นและจะกระทำให้เกิดความสำเร็จ (สุวัณน์ จันทรจํานง, 2540) วิธีการสื่อสารกับบุคคลอื่น ไม่ว่าสื่อสารรูปแบบใด เช่น บรรยาย อภิปรายอุปมาอุปไมย สนทนา สาทักฉลา ได้ตอบ ถามคำถาม ตอบคำถาม หรือสื่อสารด้วยภาษา ท่าทาง เช่น ภาษากายต่าง ๆ เป็นต้น ก็ดี การสื่อสารกับบุคคลอื่นที่เป็นการสื่อสารเชิงคุณธรรมนั้น เป็นการสื่อสารที่คำนึงถึงหลักการและแนวทางปฏิบัติในการสื่อสารกับบุคคลอื่น ทั้งในฐานะที่เป็น ผู้ส่งสารและผู้รับสาร ตามแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร ในพระพุทธศาสนาในการอยู่ร่วมกันสังคม ด้วยการละเว้นการสื่อสารที่เป็นการกระทำทางกายและวาจาที่เป็นไปในทางที่ไม่ดี เบียดเบียน ทั้งตนเองและผู้อื่น แต่เป็นการสื่อสารที่เป็นการกระทำทางกายและวาจาที่เป็นไปในทางที่ดี มุ่งให้เกิดประโยชน์และไม่เบียดเบียนทั้งตนเอง ผู้อื่นและส่วนรวม โดยสื่อสารกับบุคคลอื่นด้วยวิธีการ สื่อสารต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วยสติ เป็นเหตุเป็นผลตามความเป็นจริง เข้าใจและเคารพ ในกันและกัน และรับผิดชอบในการสื่อสารของตน

การสื่อสารกับบุคคลอื่นที่เป็นการสื่อสารเชิงคุณธรรม มีวิธีการที่สำคัญ คือ สื่อสารด้วย สติโดยอาศัยการสำรวมเป็นเครื่องมือ เมื่อเป็นผู้ส่งสารต้องสำรวมและมีสติระลึกไว้ว่า จะสื่อสารสาร ใดออกไป เพื่อประโยชน์อะไร ในเวลาหรือสถานการณ์ใดที่เหมาะสม กล่าวคือ ในการสื่อสารกับ บุคคลอื่นก็ย่อมต้องมีการสื่อสารกับตนเองเกิดขึ้นด้วย โดยเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นก่อนการการ สื่อสารกับบุคคลอื่น เช่น ก่อนที่บุคคลจะพูดย่อมมีการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่จะพูดเกี่ยวกับเรื่องนั้น หรือ ตั้งสติให้ดีก่อนที่จะพูดอะไรออกไป เมื่อเป็นผู้รับสารต้องสำรวมและมีสติระลึกไว้ ในการรับสาร หรือสิ่งที่เข้ามากระทบ กล่าวคือ ใส่ใจในการรับรู้ เช่น ตั้งใจฟัง เมื่อได้ยิน หรือรับรู้สารใด ให้รับรู้ อย่างมีสติ คิด พิจารณา ไตร่ตรองให้ดีก่อน โดยอย่าเพิ่งด่วนสรุป หรือปลงใจเชื่อในสิ่งที่ได้รับรู้สาร นั้น ๆ

ด้วยพุทธดำรัสในกาลามสูตร (สูตรที่ 8) ว่าด้วยผู้ต้องการประโยชน์ว่า “วาจาที่ดี ควรปล่อย แต่วาจาที่ไม่ดีไม่ควรปล่อย” ทิศทางการสื่อสารเชิงคุณธรรมไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารกับ ตนเองหรือการสื่อสารกับบุคคลอื่น การสื่อสารเชิงวัจนะหรือเชิงอวัจนะที่เป็นการสื่อสารทางเดียว หรือการสื่อสารสองทางก็ตาม เมื่อพิจารณาในประเด็นทิศทางการสื่อสาร เป็นการพิจารณาทิศทาง ในเชิงคุณค่าของการกระทำที่ว่า เป็นไปในทิศทางที่ดี เป็นกุศล หรือทิศทางไม่ดี เป็นอกุศล สำหรับ ทิศทางการสื่อสารเชิงคุณธรรมเป็นไปในทิศทางที่ดี เป็นกุศล เท่านั้น เป็นทิศทางการสื่อสารที่ ก่อให้เกิดปัญญา เมื่อสื่อสารกับตนเอง เช่น มนสิการ ก็เป็นแต่โยนิโสมนสิการเท่านั้น ไม่เป็น โยนิโสมนสิการ เมื่อสื่อสารกับตนเอง เช่น มนสิการ ก็เป็นแต่ โยนิโสมนสิ การเท่านั้น ไม่เป็น โยนิโสมนสิการ เมื่อสื่อสารกับบุคคลอื่น เช่น สนทนา ก็สนทนาแต่เนื้อหาที่ก่อประโยชน์ที่ดี

3. **วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสื่อสารเชิงคุณธรรม** การสื่อสารเชิงคุณธรรม เป็นการสื่อสารที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดปัญญา ที่สามารถ ทำให้ชีวิตดีขึ้น มีความสุข นำไปสู่การแก้ปัญหา ดังนั้นเป้าหมายของการสื่อสารเชิงคุณธรรม จึงได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสุข ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ดำเนินชีวิตที่ดีงามอย่างมีเป้าหมายสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และอยู่ร่วมกันในสังคมโดยไม่เบียดเบียนกันไม่ว่าจะต่อตนเองหรือผู้อื่น อันเป็นประโยชน์ในระดับโลกิยะที่เป็นประโยชน์ในโลกลี้

4. **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารเชิงคุณธรรม** จากความหมายและคุณลักษณะต่าง ๆ ของการสื่อสารเชิงคุณธรรม บ่งบอกถึงปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีทั้งปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ดังนี้ (พระธรรมปิฎก, 621 อ้างถึงใน สุภาวดีพิมพ์ คล้ายธานี, 2557, 90)

4.1 ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารเชิงคุณธรรม ได้แก่ ภายนอกที่เข้ามากระทบ ปร โดโมสะและกัลยาณมิตร ประกอบด้วย 3 ประการ

1) ภายนอกที่เข้ามากระทบ ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร ได้แก่ สิ่งเร้า หรือสิ่งกระตุ้นภายนอกที่เกี่ยวกับการเห็น การได้ยินได้ฟัง การได้กลิ่น การรับรู้รส การสัมผัสทางกายจากการสัมผัส หรือรับรู้ทางใจ ที่ในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า ภายนอกที่เข้ามากระทบ ได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส โสภณูปะ และธรรมารมณ์ และสิ่งหรือเรื่องราวที่กระทบหรือสัมผัสทางใจ ภายนอกเหล่านี้มีมากมายที่เข้ามากระทบบุคคลหรือผู้รับสารตลอดเวลา ดังเช่นในวันหนึ่ง ๆ บุคคลย่อมได้เห็นสิ่งต่าง ๆ ที่มากระทบรวมทั้งสิ่งหรือเรื่องราวที่มากระทบหรือสัมผัสทางใจ เช่น เรื่องราวของบุคคล เรื่องเกี่ยวกับกิจหน้าที่ การงาน ความรู้สึกสุข ทุกข์ทางใจ ทั้งที่เคยเกิดขึ้นแล้ว เป็นอดีต หรือที่ยังไม่เกิดขึ้น เป็นอนาคต เป็นต้น

2) ปร โดโมสะ หรือเสียงจาก หรือการได้สดับหรือฟังจากบุคคลอื่น หมายถึง การได้รับเนื้อหาสารจากแหล่งสารหรือผู้ส่งสาร ปร โดโมสะอาจเป็นไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดประโยชน์หรือเป็นไปในทางที่ไม่ดี ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือก่อให้เกิดโทษก็ได้ แต่ในทางพระพุทธศาสนามุ่งถึง ปร โดโมสะ ที่หมายถึง การฟังธรรมที่เป็นสัปปายะหรือเป็นที่สบายเหมาะแก่ตนเท่านั้น มิได้หมายถึงการฟังอธรรมจากผู้อื่น ทั้งนี้เพราะปร โดโมสะในความหมายดังกล่าวเป็นหนึ่งในปัจจัยให้เกิดสัมมาทิฐิ ดังนั้น ในการสื่อสารเชิงคุณธรรม จึงมุ่งหมายแต่เฉพาะที่เป็นปร โดโมสะหรือการได้รับเนื้อหาสารที่ดี ก่อให้เกิดประโยชน์จากแหล่งสารหรือผู้ส่งสาร

ปร โดโมสะ เป็นปัจจัยฝ่ายภายนอก ที่ครอบคลุมถึง การสั่งสอน แนะนำ การถ่ายทอด การโฆษณา คำบอกเล่า ข่าวสาร ข้อเขียน คำชี้แจง คำอธิบาย การเรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยทางสังคม ในที่นี้ หมายถึง เลือกข้อมูลเนื้อหา ข่าวสารเฉพาะส่วนที่ดีงาม ถูกต้อง (พระธรรมปิฎก หน้า 621 อ้างถึงใน (สุภาวดีพิมพ์ คล้ายธานี, 2557, 90)

3) กัลยาณมิตร พระพุทธเจ้าได้ตรัสยกย่องความมีกัลยาณมิตรหรือมิตรดีไว้ในที่หลายแห่งเช่น “เพราะพูดถึงองค์ประกอบภายนอก เราไม่เห็นองค์ประกอบอื่นแม้อย่างหนึ่งที่เป็นไปเพื่อประโยชน์มากเหมือนความมีกัลยาณมิตรนี้ ความมีกัลยาณมิตรย่อมเป็นไปเพื่อประโยชน์มาก ฯลฯ ความมีกัลยาณมิตรย่อมเป็นไปเพื่อความดำรงนั้น ไม่เสื่อมสูญ ไม่หายไปแห่งสังขาร” และ “เมื่อมีกัลยาณมิตร กุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นก็เกิดขึ้นและอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วก็เสื่อมไป” พระพุทธองค์ทรงเปรียบกัลยาณมิตรเป็นค้ำนำ เป็นบุญนิमितเพื่อความเกิดขึ้นแห่งอริยมรรคมีองค์ 8 ดุจดังแสงอรุณเกิดขึ้นมาก่อนอาทิตย์อุทัย และเมื่อภิกษุเมื่อมีกัลยาณมิตร พึงหวังได้ว่าจะเจริญอริยมรรคมีองค์ 8 ทำอริยมรรคมีองค์ 8 ให้มาก

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่าการบูรณาการภาวะผู้นำในการสื่อสารของผู้บริหาร ควรสื่อสารกับแหล่งผู้รับสารหรือผู้ส่งสารที่ดี ย่อมได้รับสารที่ดี ที่ก่อประโยชน์แก่ตนเอง อีกนัยหนึ่งในกระบวนการสื่อสารกับบุคคลอื่น เมื่อบุคคลเป็นผู้ส่งสารก็ต้องทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสารที่ดี เป็นกัลยาณมิตรแก่ผู้รับสารโดยมีปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

- 1) สิ่งเร้า
- 2) สารที่ปรากฏหรือมา กับสิ่งเร้านั้น หรือเนื้อหาสาร
- 3) ผู้ส่งสาร

สิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นทั้งหลาย ที่มีอยู่เป็นปกติ แต่สารที่ปรากฏหรือมา กับสิ่งเร้าหรือเนื้อหาสารนั้น ต้องเป็นสารที่ดีก่อให้เกิดปัญญาและประโยชน์ โดยถูกส่งหรือถูกสื่อสารออกมาจากผู้ส่งสารที่ดี องค์ประกอบของการสื่อสาร 4 องค์ประกอบคือ ผู้ส่งสาร เนื้อหาสารช่องทางหรือวิธีการสื่อสารและผู้รับสาร ในการสื่อสารเชิงพุทธ มีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ผู้ส่งสาร ผู้ส่งสารในการสื่อสารเชิงคุณธรรม ต้องเป็นผู้ส่งสารที่มีคุณสมบัติและทำหน้าที่ของผู้ส่งสารด้วยดี ที่เรียกว่า กัลยาณมิตร นอกจากนี้ยังมีคุณสมบัติของผู้ส่งสารประการอื่นอีก ได้แก่ เป็นผู้รู้จริงเป็นผู้ปฏิบัติชอบ รู้กาลเทศะและวิธีการที่จะสื่อสารกับผู้รับสารมีความรับผิดชอบในการจากแนวทางการสื่อสารที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการสื่อสารของผู้รับสารในการสื่อสารเชิงคุณธรรมได้ เป็นต้นว่า สัมปรีชธรรม 7 เกณฑ์ในการตรัสวาจาของพระพุทธเจ้า การมีกายและวาจาที่ตรงกันและธัมมกถิกสูตร

องค์ประกอบที่ 2 เนื้อหาของสาร ในการสื่อสารเชิงคุณธรรม ไม่ว่าเนื้อหาสารจะมีมากมายเพียงใด เนื้อหาสารที่จะถูกสื่อสารออกไปนั้นต้องเป็นเนื้อหาสารที่ดี ที่จริง ก่อให้เกิดปัญญาและประโยชน์แก่ผู้รับสารหรือเป็นปรโตโมหะในทางที่ดีแก่ผู้รับสาร ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสื่อสารเชิงคุณธรรม ทิฐิหรือแนวคิดความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ตลอดจนวิถีการมองโลก หรือวิถีการดำเนินชีวิตแบบใดที่ปรากฏไปกับเนื้อหาสารจึงต้องเป็นไปบนพื้นฐานของ

สัมมาทิฐิหรือทำให้ผู้รับสารเกิดสัมมาทิฐิ กล่าวคือ ทำให้ผู้รับสารมีทิฐิ มีความสุข นำไปสู่สาร
แก้ปัญหาเป็นประโยชน์ไม่ก่อให้เกิดโทษ ทุกข์ ภัย หรือการเบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น เป็นต้นว่า
เนื้อหาที่แสดงให้เห็นถึงสัจธรรมของชีวิตที่เป็นไปตามหลักไตรลักษณ์และกฎแห่งกรรม เช่นที่
แสดงในฐานสูตร ว่าด้วยฐานะที่ควรพิจารณาเนื่อง ๆ เนื้อหาที่แสดงถึงธรรมที่เป็นไปเพื่อเกื้อกูลใน
ภพนี้ เพื่อสุขในภพนี้

องค์ประกอบที่ 3 ช่องทางหรือวิธีการสื่อสาร ช่องทางหรือวิธีการสื่อสารนั้นใน
ภาพรวมคือ การทำการสื่อสารผ่านช่องทางการสื่อสารใด ๆ ด้วยการสื่อสารเชิงวัจนะและ
การสื่อสารเชิงอวัจนะ ทั้งที่เป็นการสื่อสารทางเดียวหรือการสื่อสารสองทาง ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่ง
วิธีการสื่อสารในการสื่อสารเชิงคุณธรรมนอกจากนี้ยังมีแนวทางของวิธีการสื่อสาร จากรูปแบบ
วิธีการสื่อสารของพระพุทธเจ้าที่ทรงใช้ในการสื่อสารโดยสัมพันธ์กับผู้รับสารกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ
วัตถุประสงค์การสื่อสาร และบริบทในการสื่อสาร

องค์ประกอบที่ 4 ผู้รับสาร ผู้รับสารในการสื่อสารเชิงคุณธรรม ต้องวิธีการใน
การรับสาร กล่าวคือ ในขณะของการรับสาร ผู้รับสารต้องฟังหรือรับสารด้วยดี ด้วยความตั้งใจ
ใส่ใจในการฟังหรือการรับสาร ซึ่งมีพระสูตรที่เกี่ยวกับการฟังหลายพระสูตรที่สามารถนำมาเป็น
แนวทางในการรับสารของผู้รับสารในการสื่อสารเชิงคุณธรรมได้ เช่น สุตตสูตร สัมมัตถสูตร
และพระสูตรหรือคาถาที่แสดงเกี่ยวกับอานิสงส์หรือโทษของการฟังหรือเกี่ยวเนื่องกับการฟัง
ตัวอย่างของการฟังด้วยดีและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งคือพระสารีบุตร ทั้งเมื่อครั้งเป็นอุปติสสะ
มาณพ ฟังธรรมโดยย่อจากพระอัสชิตและเมื่อเป็นพระสารีบุตรฟังเวทนาปริกคหสูตรจาก
พระพุทธเจ้า นอกจากนี้ เมื่อรับสารแล้ว ผู้รับสารไม่ควรรับด้านสรุปหรือปลงใจเชื่อโดยไม่พิจารณา
เนื้อหาสารที่ได้รับนั้น โดยมีแนวทางจากเกสปุตติสูตร กล่าวคือ ผู้รับสารต้องรับสารด้วย
กระบวนการรับรู้สารที่ถูกต้องประกอบด้วยสติ เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องดีงาม ก่อให้เกิดปัญญา
และประโยชน์แก่ตนเอง

จากการศึกษาการสื่อสารเชิงพุทธ ผู้วิจัยได้ปรับใช้เป็นการศึกษาเชิงคุณธรรมและนำมา
เชื่อมโยงเป็นข้อสรุปในการนำสู่การประกอบเป็นประเด็นเนื้อหาในการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2.3 สรุปประเด็นหลักนักวิชาการ และองค์ความรู้ที่นำไปปรับใช้ในการวิจัย

นักวิชาการ	สรุปประเด็นองค์ความรู้ที่นำไปปรับใช้
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารเชิงคุณธรรม ปัจจัยภายนอก 3 อย่าง 1. อายุคนภายนอก 2. ปรโตโมสะ 3. กัลยาณมิตร	การได้ยินได้ฟัง การได้กลิ่น การรับรู้รส การสัมผัสทางกายจากการสัมผัส หรือรับรู้ทางใจ การสั่งสอน แนะนำ การถ่ายทอด การโฆษณา คำบอกเล่า ข่าวสาร ข้อเขียน คำชี้แจง คำอธิบาย การเรียนรู้จากผู้อื่น
องค์ประกอบที่ 1 ผู้ส่งสาร การมีกาย ใจตรงกันที่พูด ผู้ส่งสาร : ชัมมกถิกสูตร กัลยาณมิตร สัปริสธรรม 7	ต้องเป็นผู้จริง เป็นผู้ปฏิบัติชอบ ต้องรู้กาลเทศะ และวิธีการในการส่งสาร ยึดหลักสัปริสธรรม 7
องค์ประกอบที่ 2 เนื้อหาสาร มีความเป็น ปรโตโมสะ	เนื้อหาดี เป็นความจริง มีประโยชน์ต่อผู้รับสาร ตามหลักไตรลักษณ์ เพื่อให้เข้าใจในสัจธรรมของชีวิต
องค์ประกอบที่ 3 ช่องทางหรือวิธีการสื่อสาร สื่อสารเชิงวัจนะ และการสื่อสารเชิงอวัจนะ	ช่องทางการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กันกับวัตถุประสงค์ กลุ่มผู้รับสาร เพศ วัย อายุและบริบททางสังคม ศาสนา และ ประเทศชาติ
องค์ประกอบที่ 4 ผู้รับสาร: พระสารีบุตร: ตัวอย่างผู้ฟังที่ดี สุสสุตติสูตร ชัมมัสสวนสูตร ปริกคหสูตร	ฟังหรือรับสารด้วยดี ด้วยความตั้งใจ ใฝ่ใจในการฟังหรือการรับสาร รับฟังด้วยสติ เป็นแนวทางเสริมสร้างปัญญา และนำไปก่อประโยชน์

แนวคิดการสื่อสารตามแนวพระราชดำรัสในรัชกาลที่ 9

พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ได้ทรงพระราชทานเป็นมรดกธรรมที่ล้ำค่าให้แก่เหล่าลูกหลานปวงชนชาวไทยในการปฏิบัติเพื่อกำหนดชีวิตเพื่อความผาสุก 9 ประการ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส, 2561) หนึ่งใน 9 ข้อ คือการพูดจริงทำจริง คือเป็นผู้หนักแน่นในสัจจะ พูดอย่างไร ทำอย่างนั้น จึงได้รับความสำเร็จ พร้อมทั้งความศรัทธาเชื่อถือและการยกย่องสรรเสริญ จากคนทุกฝ่าย การพูดแล้วทำ คือ พูดจริง ทำจริง จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมเกียรติคุณของบุคคลให้เด่นชัด

และสร้างเสริมความดี ความเจริญ ให้เกิดขึ้นทั้งแก่บุคคลและส่วนรวม (พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 10 กรกฎาคม 2540) ใน 9 ข้อ คำพ่อสอนประกอบด้วย 1) ความเพียร 2) ความพอดี 3) ความรู้ตน 4) คนเราจะต้องรับและจะต้องให้ 5) อ่อนโยน แต่ไม่อ่อนแอ 6) พุดจริง ทำจริง 7) หนังสือเป็นออมสิน 8) ความซื่อสัตย์ 9) การเอาชนะใจตน

ผู้วิจัยน้อมนำพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ไปปรับใช้เป็นกรอบในการศึกษาวิจัย รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ดังนี้

ตารางที่ 2.4 สรุปประเด็นหลัก และองค์ความรู้ที่นำไปปรับใช้ในการวิจัย

9 คำพ่อสอน	น้อมนำปรับใช้เป็นองค์ประกอบ
1. ความเพียร	เพียรที่จะเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. ความพอดี	การสื่อสารที่ตั้งอยู่ในความพอดี
3. ความรู้ตน	การสื่อสารที่จะต้องมองตน
4. คนเราจะต้องรับและจะต้องให้	การสื่อสารจะต้องเป็นผู้รับและผู้ส่งสารที่ดี
5. อ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ	ผู้นำต้องมีความสุภาพอ่อนโยน แต่ไม่อ่อนแอ
6. พุดจริง ทำจริง	การสื่อสารต้องพูดที่เป็นความจริง และทำตามสิ่งที่พูด
7. หนังสือเป็นออมสิน	หนังสือคือสื่อที่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติม
8. ความซื่อสัตย์	ต้องซื่อสัตย์ต่อตนเองในฐานะผู้ส่งสาร และผู้รับสาร
9. การเอาชนะใจตน	ต้องรู้จักอดทน ช่มใจในสิ่งเร้าที่อาจมากระทบ

หลักธรรมาภิบาล

ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (อ้างถึงใน จุฑารัตน์ สีสุนเนิน, 2556, 51) ให้ความหมาย “ธรรมาภิบาล” ไว้ว่า หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทาง สำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึง ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริม ความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะ วิกฤติ ภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึง

ความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครอง แบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้นิยามความหมายของคำว่า “ธรรมาภิบาล” หมายถึง กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐภาคสังคมภาคเอกชนและประชาชน โดยทั่วไปในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ เป็นการที่กลไกของรัฐ ทั้งทางการเมืองและการบริหาร มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาด โปร่งใส รับผิดชอบและรวมความหมายถึง การบริหารหรือการปกครองที่ดีหรือการปกครองหรือการบริหารที่เป็นธรรม โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ความโปร่งใส การตรวจสอบได้และความมีประสิทธิภาพ

ประเวศ วะสี ให้นิยามของคำว่า “ธรรมรัฐ” ไว้ว่า หมายถึง รัฐที่มีความถูกต้องเป็นธรรมซึ่งหมายถึง ความถูกต้องเป็นธรรมใน 3 เรื่องใหญ่ ๆ คือ การเมืองและระบบราชการที่โปร่งใสรับผิดชอบต่อสังคมถูกตรวจสอบได้ ภาครัฐกิจที่โปร่งใสรับผิดชอบต่อสังคมสามารถตรวจสอบได้ สังคมที่เข้มแข็งความเป็นประชาสังคม สามารถตรวจสอบภาครัฐและภาครัฐกิจให้ตั้งอยู่ในความถูกต้องได้

ความสำคัญของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล เป็นหลักเกณฑ์การปกครองบ้านเมือง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยัง หมายถึง การบริหารจัดการที่ดี สามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย เพราะ ช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร ทำให้ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจนั้นขยายตัว นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับ พ.ศ. 2550 ได้สร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอันเรียกเป็นศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Good Governance” โดยมีเป้าหมายร่วมกันอยู่ 3 ประการ ประกอบด้วย

ประการแรก การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐ มีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่ประชาชนต้องการ มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและในกระบวนการทำงาน ให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสาร ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งการประหยัด มีประสิทธิภาพต่อผลงานนั้นแทนการเน้นทำให้ถูกต้องตามกฎหมายและวิธีการเพียงอย่างเดียว

ประการที่สอง การปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานของภาครัฐ โดยเน้นงานในหน้าที่หลักของภาครัฐซึ่ง ได้แก่ การกำหนดนโยบายที่มองการณ์ไกลการมีบังคับใช้กฎหมายที่ให้ความเสมอภาคเป็นธรรมและองค์กรบริหารอย่างเป็นอิสระ มีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการดำเนินการ

ประการที่สาม การบริหารแบบพหุภาคี ได้แก่ การบริหารที่ให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายตัดสินใจ หรือร่วมปฏิบัติงานโดยไม่ผูกขาดหรือรวมศูนย์อำนาจ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดขอบเขตเป้าหมายของคำว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่า ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ระบุว่าธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ

1. **หลักนิติธรรม (The Rule of Law)** หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม และความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและ รวดเร็วด้วย
2. **หลักคุณธรรม (Morality)** หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริม ใ้บุคลากรพัฒนาตนเอง ไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัย ประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Accountability) หลักความโปร่งใส หมายถึง ความโปร่งใสพอเทียบได้ว่ามีความหมาย ตรงข้าม หรือเกือบตรงข้าม กับการทุจริต คอร์รัปชัน โดยที่เรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ให้มีความหมายในเชิงลบ และความน่าสะพรึงกลัวแฝงอยู่ ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ทำให้แง่มุมในเชิงบวก และให้ความสนใจในเชิงสงบสุข ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวกและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจนในการนี้ เพื่อเป็นสิริมงคลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส ขออัญเชิญพระราชกระแสรับสั่งในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ที่ได้ทรงมีพระราชกระแสรับสั่ง ได้แก่ ผู้ที่มีความสุจริตและบริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้น้อยก็ย่อมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มาก แต่ไม่มีความสุจริต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรหรือผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการ บริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและหรือ คณะทำงานโดยให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนะนำ ปรีกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า (Cost – Effectiveness or Economy) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยตรงคำให้บุคลากรมีความประหยัด ใช่วัตถุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

แนวทางปฏิบัติตามหลัก “ธรรมาภิบาล”

การนำธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน มีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภททุกระดับ ดังนี้

1. การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นทุกระดับจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมีคนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ทำให้สังคมไทยเป็นสังคมเสถียรภาพ พัฒนา และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข สร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมและเพิ่มการมีส่วนร่วม

2. เป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสังคมเพื่อผลประโยชน์ให้กับคนทุกระดับไม่ว่าคนรวยหรือคนจนในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ การพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3. ธรรมนูญช่วยลดบรรเทาหรือแก้ปัญหาถึงแม้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะมีความรุนแรง ก็ยังช่วยลดหรือบรรเทาความรุนแรงลงไป และปัญหาที่ไม่รุนแรงก็อาจจะไม่เกิดขึ้นอีก อีกทั้งทำให้ สังคมมีความเข้มแข็งทุกด้าน ทั้งทางคุณค่าและจิตสำนึกทางสังคม การเมือง

4. ธรรมนูญจะช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงและส่งเสริมให้คนมีความ ซื่อสัตย์สุจริต

5. ธรรมนูญเป็นแนวคิดที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตยจะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ และมีการตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลโดยประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

6. ธรรมนูญจะช่วยทำให้ระบบบริหารของรัฐบาลมีความยุติธรรม เป็นที่น่าเชื่อถือทั้งใน และต่างประเทศ

7. ธรรมนูญเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ

ความสำเร็จในการสร้างระบบธรรมนูญ

ในการนำหลักธรรมนูญไปใช้ในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จหน่วยงานต้องดำเนินการ ดังนี้

1. ต้องร่วมมือกันบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมไทยให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ทุกภาคในสังคม ได้แก่ ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ต้องร่วมมือกันบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมไทยให้ดียิ่งขึ้น ๆ ไป

2. ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีปัจจัยสำคัญ คือ ผู้นำและเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ต้องเข้าใจมีจิตสำนึก เห็นความจำเป็นและความสำคัญของการดำเนินการในเรื่องนี้

3. หลักการและวิธีการใช้อำนาจ หมายถึง กระบวนการสร้าง การบริหารกิจการ บ้านเมือง และสังคมที่ดีในสังคมใด ๆ ขึ้นอยู่กับวิธีการใช้อำนาจ ซึ่งแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ ผู้ใช้อำนาจและผู้ถูกใช้อำนาจหากทั้งสองฝ่ายพอใจในวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ย่อมหมายความว่า สังคมนั้นมีการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ประโยชน์ของธรรมนูญ

ประโยชน์ของธรรมนูญ แยกออกตามลักษณะองค์กรได้ 2 ประเภท คือ

1. ประโยชน์ของธรรมนูญต่อภาครัฐ หลักธรรมนูญจึงถือเป็นหลักพื้นฐานในการปกครองผู้ได้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการเพราะจะช่วยให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงานและยังช่วยสร้างขวัญและ

กำลังใจที่ดี พร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีโดยรวมกับการดำเนินงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อีกในอนาคต หลักธรรมาภิบาลมีประโยชน์ต่อภาครัฐ

2. ประโยชน์ของธรรมาภิบาลต่อภาคธุรกิจ หลักธรรมาภิบาลจึงถือเป็นหลักพื้นฐานในการปกครองผู้ได้บังคับบัญชาที่ผู้ประกอบการ SMEs ไทยจำเป็นต้องใช้ยังที่จะต้องนำไปใช้ในการบริหารจัดการ เพราะจะช่วยให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน และยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีโดยรวมกับการดำเนินงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อีกในอนาคต โดยสิ่งที่ส่งผลต่อกิจการธุรกิจ SMEs ไทยจากการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการกิจการ

การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตยุคปัจจุบัน

นักวิชาการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสื่อสารได้ข้อค้นพบความสำคัญและคุณค่าของการสื่อสารว่าเป็นสิ่งที่ช่วยหล่อหลอมคนในองค์กร เพราะการที่จะให้คนทำงานในองค์กรจนเป็นหน่วยเดียวกันได้ สามารถประกอบกิจกรรมหรือปฏิบัติหน้าที่ มีการประสานสัมพันธ์การทำงานภายใต้โครงสร้าง ภารกิจ บทบาท และสภาพแวดล้อมองค์กร การสื่อสารเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารพึงให้ความสนใจ และเอาใจใส่เพื่อบริหารจัดการระบบการสื่อสาร เอาใจใส่เป็นพิเศษ จะต้องให้การส่งเสริมความสัมพันธ์ สื่อสารระหว่างคนในองค์กร เป็นไปอย่างถูกต้อง และต่อเนื่อง (ยุพาพร ทองอินทร์, 2555) การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะเอื้อให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีบทบาทในมิติการควบคุมดูแล (Controlling) การจูงใจ (Motivation) การแสดงออกทางอารมณ์ความรู้สึก (Emotional Expression) และด้านข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ (Information) การที่จะขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและเกิดประสิทธิผลนั้น การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ และความก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษาให้ประชาชนและประชาชนทั่วประเทศได้รับรู้ เข้าใจและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต (ชงทอง จันทรางศุ, 2555)

หากมองในมิติการสื่อสารภายในองค์กร การสื่อสารภายในถือเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับองค์กรเพราะเป็นสื่อความต้องการ ความคิด ความรู้สึกไปสู่เป้าหมายระหว่างบุคคลต่อบุคคล กลุ่มต่อกัน บุคคลต่อบุคคล หรือการหลอมรวมองค์กร และเป็นกลสำคัญในการรับส่งข้อมูล และถ่ายทอดข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกัน เพื่อสร้างความเข้าใจความรู้สึกนึกคิด เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำกิจกรรมตามความประสงค์ การสื่อสารภายในนับว่าเป็นด่านแรกที่สำคัญ

ที่จะทำการสื่อสารสู่องค์กรภายนอก องค์กรมักจะประสบปัญหาเรื่องการสื่อสารภายใน สืบเนื่องจากความแตกต่างบุคลากรด้านการศึกษา อายุ ความสนใจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความเชื่อทัศนคติ จึงเป็นประเด็นปัญหาที่จะทำให้บุคลากรรับรู้ถึงทิศทางนโยบาย การดำเนินงานในองค์กร เพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดี หรือเป็นไปแนวทางเดียวกัน รวมทั้งการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสายตาศาสนิกชนภายนอกด้วย (จารุมาศ เสน่หาและคณะ, 2557)

เชน (Chen, 2007) กล่าวว่า ผลกระทบที่ยิ่งใหญ่ของการสื่อสารดิจิทัลส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในมิติของการความคิดการกระทำและวิถีชีวิตผู้คน ทั้งด้านมิติความรู้ สังคมและสุนทรีย เศรษฐกิจที่สามารถย่อโลกทั้งใบ และบีบอัดพื้นที่และเวลา เชื่อมโยงโลกทั้งใบ (Global Connectivity) ปฏิสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันของสังคมในมิติต่าง ๆ สร้างความร่วมมือและในขณะเดียวกันก็เกิดการแข่งขันกันวินาทีต่อวินาที ระหว่างคนต่อคน คนต่อชุมชน องค์กรต่อองค์กร และระดับโลก มองกันใกล้ตัวและเห็นได้ชัดเจนรอบบริบทของผู้วิจัยเอง ก็คือผลกระทบด้านการทำงาน การกระจายข่าวสารและการบันเทิง และด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ออนไลน์ หากนับเริ่มตั้งแต่ในยุคหิน ที่มนุษย์ได้ใช้การเขียนภาพในถ้ำ เขียนจารึกตามแผ่นหิน เพื่อสื่อสารถึงการดำรงชีวิต จากนั้นก็มีวิวัฒนาการประดิษฐ์เครื่องมือสื่อสาร เช่น แท่นพิมพ์เพื่อจัดพิมพ์หนังสือพิมพ์ นิตยสาร โทรสาร โทรเลข โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ เมล ไอพอด ไวร์ไฟล์ ซึ่งนักสื่อสารหรือนักประชาสัมพันธ์จำเป็นต้องเรียนรู้และเข้าใจการใช้เครื่องมือสื่อสารใหม่ ๆ เพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายบนสื่อออนไลน์ต่อไป กลุ่มเป้าหมายบนสื่อออนไลน์จึงเปลี่ยนไปจากเดิม และเครื่องมือสื่อสารอื่นๆ เพราะจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรยังใช้น้อย แต่มีแนวโน้ม การใช้สูงขึ้นมาก กลุ่มผู้ใช้สื่อออนไลน์อยู่ในวงกว้าง และหลากหลาย ต้องแยกกลุ่มเป้าหมายออกจากสื่อมวลชน การประชาสัมพันธ์ที่ให้เข้ากลุ่มเป้าหมายต้องทำแบบ 360 องศา ไม่ทำเฉพาะสื่อใดสื่อหนึ่ง นักประชาสัมพันธ์ต้องรู้ว่ากลุ่มเป้าหมายเป็นใคร ใช้สื่ออะไร อยู่แถวไหน ต้องการให้กลุ่มเป้าหมายได้อะไร ส่งผลอะไรต่อสินค้า บริการ ภาพลักษณ์องค์กร กระแสสังคม เป็นต้น

ยอร์คส์ (Yaxley, 2521) ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ของการสื่อสารในยุคดิจิทัลไว้ว่า Digital public relation หมายถึง การทำประชาสัมพันธ์ผ่านเนื้อหาที่มีคุณภาพโดยผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่สามารถทำให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางโดยสามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน โดยเน้นที่สื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ ได้แก่ข้อความ ภาพ เสียง วิดีโอ กราฟิก ผ่านช่องทางของสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย อาทิคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต เชื่อมโยงเครือข่ายทั่วโลกเพื่อการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ที่ใครก็เข้าถึงได้ทั้งบทบาทผู้ส่งสารและผู้รับสาร แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ อย่างไร้พรมแดน ไร้ขีดจำกัด ทุกสถานการณ์ ทุกเวลา ทุกสถานที่ในช่วงเวลาพร้อม ๆ กัน โดยมีองค์ประกอบ 11 ข้อ คือ 1) การ

สร้างความตระหนักในการรับรู้ (Relationships) 2) ผ่านเนื้อหาและความสัมพันธ์ (Awareness) 3) หมายถึง การสร้างการรับรู้ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีกับผู้ที่ได้รับชม (Perception) 4) หมายถึง การสร้างการรับรู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย (Ever-Evolving) 5) หมายถึง การเรียนรู้ที่ใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้ได้มากที่สุด (Multi - Channel) 6) หมายถึง การทำให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง หรือที่เรียกว่า (Two way communication Engagement) 7) การรวมเอาส่วนประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดเป็นมูลค่าทางการตลาด (Marketing) 8) การผลิตเนื้อหาที่มีคุณภาพแก่ผู้บริโภค (Content) 9) การสร้างเนื้อหาที่มีประโยชน์แก่ผู้ที่ต้องการเนื้อหานั้น ๆ (Story-Telling) 10) การทำประชาสัมพันธ์ที่ถูกผลักดันโดยข้อมูลต่าง ๆ และที่สำคัญคือสามารถวัดผลได้ (Data Driven) 11) กลยุทธ์ในการทำการสื่อสาร (Strategic) สื่อสมัยใหม่ (Modern Digital Media) เทคโนโลยีสื่อสารอินเทอร์เน็ตคือตัวหลักในการนำเสนอเผยแพร่ข่าวสาร

สรุป ข้อคิดของนักวิชาการด้านสื่อสมัยใหม่มีอิทธิพลและบทบาทต่อชีวิตประจำวันของคนเรามากขึ้นดังนี้

ตารางที่ 2.5 สรุปประเด็นความรู้ที่นำไปใช้ตามแนวคิดนักวิชาการ

นักวิชาการ	ข้อสรุปประเด็นการนำไปใช้
Chen (2007)	การสื่อสารดิจิทัลส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในมิติของการความคิด การกระทำ วิถีชีวิตผู้คน ทั้งด้านมิติความรู้ สังคมและสุนทรีย เศรษฐกิจที่สามารถย่อโลกทั้งใบ บีบอัดพื้นที่เวลา เชื่อมโยงโลกทั้งใบ
Heather Yaxley (2521)	1. การสร้างความตระหนักในการรับรู้ 2. ผ่านเนื้อหาและความสัมพันธ์ 3. การสร้างการรับรู้ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีกับผู้ที่ได้รับ 4. การสร้างการรับรู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย 5. การเรียนรู้ที่ใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้เกิด การรับรู้ 6. การทำให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง
Heather Yaxley (2521)	7. การสร้างความตระหนักในการรับรู้ 8. ผ่านเนื้อหาและความสัมพันธ์ 9. การสร้างการรับรู้ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีกับผู้ที่ได้รับ 10. การสร้างการรับรู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย 11. การเรียนรู้ที่ใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้เกิด การรับรู้

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

นักวิชาการ	ข้อสรุปประเด็นการนำไปใช้
	12. การทำให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง 13. การรวมเอาส่วนประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดเป็นมูลค่า 14. การผลิตเนื้อหาที่มีคุณภาพแก่ผู้บริโภค 15. การสร้างเนื้อหาที่มีประโยชน์แก่ผู้ที่ต้องการเนื้อหานั้น ๆ 16. การทำประชาสัมพันธ์ที่ถูกผลักดันโดยข้อมูลต่าง ๆ กลยุทธ์ในการทำการสื่อสาร

ประเภทสื่อดิจิทัล : ที่ผู้นำทางการศึกษาคควรรู้

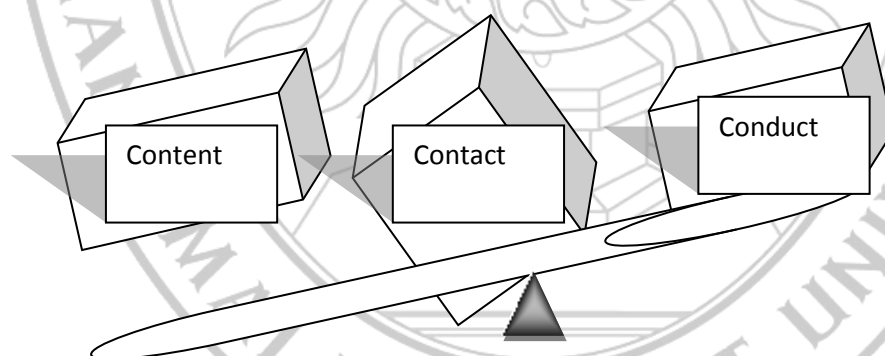
ผู้วิจัยได้ศึกษาผลึกความคิดของ วิชา คำรงเกียรติศักดิ์ (2557) ซึ่งได้รวบรวมรายชนิดสื่อดิจิทัล โดยแนวคิดของ (Green and Hung, 2014) ที่ได้แบ่งชนิดของสื่อดิจิทัลไว้ตามหลักของ ดิวอี้ (Dewey) จำนวน 60 ชนิด ประกอบด้วย ออดิโอวิช่วร์ บล็อก บั๊ก บอร์ดเคลซ คอมมูนิเคชั่น ซิตีคอมแพค เซลลูล่า เรดิโอ เซลลูล่า เทเลโฟน แชนท กรุป คอมพิวเตอร์ เกมส์ มิวสิค ดิจิทัล ออดิโอ ดิจิทัล มีเดีย ดิจิทัล พลับลิกเคชั่น ดิจิทัล โฟโตกราฟฟี ดิจิทัล เรดิโอ ดิจิทัล วิดีโอ ดิสคัสชั่น ลิสท์ อิเลคทรอนิกส์ บั๊ก อิเลคทรอนิกส์ บิวท์ อิน บอร์ด อิเลคทรอนิกส์ เจอนอล อิเลคทรอนิกส์ เมล อิเลคทรอนิกส์ พลับลิกเคชั่น อิเลคทรอนิกส์ ซอสเซส อินสแทนส์ เมสเซส อินทิเกรตติ้ง รีซอร์ส อินเตอแแลกทิฟ เทเรวิชั่น อินเตอแแลกทิฟ วิดีโอเทกส์ อินเทอเน็ต ฟอรัม อินเตอร์เน็ต พลับริชชิง อินเทอร์เน็ต เทโร โฟนิ มาร์ชิน ริคเอเบิล แมทธีเรียล โมบาย เรดิโอ โมบาย เทเรวิชั่น โมชัน พิกเจอร์ นิวสเปเปอร์ส ออนไลน์ แชนท กรุป ออนไลน์ โซเซียล เน็ตเวอร์ค พอดเคสท์ พอยทู พอยท์ คอมมูนิเคชั่น เรดิโอ เรดิโอเทโร โฟนนิ อาร์เอสเอส ฟีดส ซีเรียล โซเซียล มีเดีย ซอฟแวร์ เรดิโอ สตริมมิง มีเดีย เทเลกราฟ เทเลโฟน เทเลเท็กซ์ เทเลเทกส์ เทเลวิชั่น เทกส์ เมสเซส วิดีโอ เรคอร์ดดิ้ง วิดีโอคอนเฟอเรนส์ วิดีโอเทเลโฟน วิดีโอเทกส์ วิชวล แมทธีเรียล เว็บพลับลิกเคชั่น เว็บแคทส์ และ วิกี ประเภทสื่อสมัยใหม่ จำนวน 60 ชนิดดังกล่าวมีมากมาย ที่ผู้นำทางการศึกษาสมควรได้เรียนรู้และสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นองค์ประกอบในการศึกษา ในมิติด้านความรู้

ผู้นำทางการศึกษากับการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล

แม้ว่า สื่อดิจิทัลจะมีคุณค่าต่อวิถีการดำเนินชีวิต แต่ก็ยังมีอีกมุมหนึ่งที่ถือเป็นมุมมืดที่ส่งผลกระทบต่อคน และสังคม รวมทั้งเด็กและเยาวชน หรือแม้แต่ผู้คนทุกเพศ ทุกวัย ดังนั้นการรู้เท่าทันสื่อจึงเป็นเรื่องที่ผู้วิจัยนำมากำหนดไว้เป็นกรอบการศึกษาด้วย

การรู้เท่าทันสื่อ หมายถึง คือสมรรถนะวิสัย (ความรู้และทักษะ) อารมณ์ และปัญญาในการใช้เนื้อหา ข้อมูลเทคโนโลยี ทักษะในการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์เนื้อหาออกมาเป็นสื่อที่มีคุณค่าด้วยความดีงาม เพื่อประโยชน์ต่อสังคม และรวมทั้งการใช้สิทธิ์ ใช้เสียง ภายใต้กฎหมายและความร่วมมือร่วมใจกับชุมชน ในการแก้ไขปัญหา เพื่อปรับปรุงโลกและสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้นเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข สามารถที่จะเรียนรู้ในเรื่องของความเสี่ยง ที่เป็นข้อค้นพบด้านความเสี่ยงมี 3 ประเภท (Staksrud, Livingstone, Haddon & Olsson, 2009)

1. ความเสี่ยงด้านเนื้อหา (Contents Risk) คือความเสี่ยงที่เปิดรับข้อมูลเนื้อหาที่ก้าวร้าว อันตราย ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพสร้างความเกลียดชัง ปลูกปั่น
2. ความเสี่ยงในการติดต่อ (Contact Risk) คือการติดต่อสื่อสารด้วยกระบวนการคุกคามทางเพศผ่านสื่อ การใช้คำพูดสื่อสารไม่เหมาะสม หยาดคาย ไร้คุณธรรม ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล
3. ความเสี่ยงด้านพฤติกรรม (Conduct Risk) คือพฤติกรรมความหลอกลวงผ่านสื่อ การตั้งใจให้ข้อมูลที่บิดเบือน การเผยแพร่ข้อมูลของคนอื่นด้วยเจตนาที่แอบแฝง ละเมิดสิทธิบุคคลอื่น การพนัน การโจรกรรมข้อมูล การโหลดข้อมูลที่ผิดกฎหมาย ทักษะสำคัญในการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล



ภาพที่ 2.3 ความเสี่ยงการใช้สื่อดิจิทัล

ที่มา : วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์, 2557

วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์ ได้อธิบายผ่านผลึกความคิดในการใช้ทักษะการรู้เท่าทันสื่อว่า จากปรากฏการณ์ที่เป็นจริง ลักษณะสื่อส่วนมากจะเป็นรูปแบบภาพ (Visual Form) หากจะรู้เท่าทันสื่อจะต้องมีทักษะในการมองเห็นภาพก่อนเพื่อความเข้าใจในข่าวสารที่ส่งเข้ามาสื่อหลอมรวม (Convergent) ซึ่งมีองค์ประกอบด้วยภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว ขึ้นตอน เสียง เอฟเฟก กราฟฟิก การออกแบบ รูปแบบ สัญลักษณ์ เทคนิคการนำเสนอ ซึ่งผู้รับสารจากสื่อจะต้องเข้าใจและตีความหมายผ่านภาพ จากสื่อที่เรามองเห็นอย่างลึกซึ้งและเท่าทัน ชีวิตคือการสื่อสาร บุคคลสามารถสื่อสารได้ทั้งระดับสัญชาตญาณ โดยใช้จิตใต้สำนึกสื่อสารความต้องการทางด้านร่างกายชีวภาพ การกิน การอยู่ อาหารและยา รวมทั้งการสืบพันธุ์ ระดับปรัชญาญาณ โดยใช้จิตสำนึกมีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นผลผลิตทางสมอง ระดับปัญญาญาณโดยใช้จิตเหนือสำนึก สื่อสารด้วยผลผลิตของจิตที่ผ่านการฝึกฝนจนมีพลัง ซึ่งผลกระทบของการสื่อสารต่อชีวิต ย่อมเกิดจากทุกองค์ประกอบของการสื่อสาร คือ ผู้ส่งสาร ระดับการสื่อสาร บริบทการสื่อสาร ทั้งส่วนบุคคล บริบทเชิงจิตวิทยา เศรษฐกิจ วัฒนธรรม เงื่อนไข เวลา สถานที่ การวิเคราะห์ต้องประมวลพร้อมกันและในการสื่อสารดิจิทัล นักสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะต้องสามารถได้ยินเสียง แม้ผู้ส่งสารจะไม่ได้พูด สามารถอ่านเนื้อหาในช่องว่าง ระหว่างบรรทัด สร้างสามารถเห็นภาพที่ไม่ได้ถูกบันทึก สามารถเข้าใจกิริยาที่ปิดบังซ่อนเร้นและตระหนักรู้ถึงสิ่งที่ผู้ส่งสารจงใจจะเว้นที่จะไม่นำเสนอ อีกด้วย

จากการศึกษาของผู้วิจัย สรุปได้ว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพตามความคิดของ วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์ ได้ข้อสรุปว่า การสื่อสารดิจิทัลขั้นสูง มีพัฒนาการจากสัญชาตญาณ ปรัชญาญาณ และสู่ระดับปัญญาญาณ ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการฝึกฝน สังคม สังเกต พินิจพิเคราะห์ ด้วยความใส่ใจครบถ้วนทุกองค์ประกอบ จนสามารถสู่การหยั่งรู้ตนเองและหากผู้นำองค์กรหรือผู้นำทางการศึกษามีสมรรถนะในการเป็นผู้รับสาร รู้ระดับของการสื่อสาร บริบทการสื่อสาร ทั้งส่วนตนและกลุ่มคนเข้าใจในทุกบริบทเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ดังกล่าวด้วยแล้ว จึงสมควรที่จะนำไปกำหนดเป็นประเด็นองค์ประกอบด้านองค์ความรู้และภาวะผู้นำรวมทั้งการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ในครั้งนี้ด้วย

ทักษะจำเป็นในการรู้เท่าทันสื่อ

ในความเป็นมนุษย์ย่อมจะต้องแสวงหาและพัฒนา รวมทั้งการแก้ปัญหาเพื่อสามารถยืนอยู่ได้บนโลกใบนี้อย่างสันติสุข บนพื้นฐานวัฒนธรรมและความร่วมมือ เพื่อการรู้เท่าทันสื่อสื่อดิจิทัลด้วย 5 ทักษะที่จำเป็น ดังนี้

1. ทักษะการเข้าถึงสื่อ (Access) การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีในการค้นหาและใช้สื่ออย่างเชี่ยวชาญ และการแบ่งปันข่าวสารกับผู้อื่นที่ต้องการข้อมูลข่าวสาร

2. ทักษะการวิเคราะห์และประเมินข่าวสาร (Analyze & Evaluate) การเข้าใจเนื้อหาของสารและการใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ การประเมินคุณภาพ ความน่าเชื่อถือ บนพื้นฐานความจริง ความถูกต้องและทฤษฎีต่าง ๆ ของเนื้อหา รวมถึงการคาดการณ์การประเมินผลกระทบของสารด้วย

3. ทักษะการสร้างสื่อ (Create) การใช้ความคิดสร้างสรรค์สื่อ ด้วยความตระหนักรู้ในจุดประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และการนำเสนอด้วยเทคนิควิธี

4. ทักษะการใช้สื่ออย่างรับผิดชอบและมีศีลธรรม (Reflect) การใช้สื่อด้วยหลักจริยธรรมความรับผิดชอบต่อตนเอง ตลอดจนถึงการแสดงพฤติกรรมการใช้สื่อ

5. ทักษะการแบ่งปันความรู้และแก้ปัญหา (Act) ทั้งส่วนตน ครอบครัว ชุมชนและสังคม ประเทศชาติ

สิ่งที่ควรรู้ในยุคดิจิทัล

เพื่อการอยู่ในโลกดิจิทัลอย่างรู้เท่าทัน มีความสร้างสรรค์และแบ่งปันความสุขสิ่งที่ควรเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

1. แหล่งข้อมูล วิธีค้นหา วิธีจัดระบบที่ดีที่สุด การแยกแยะความจริงออกจากความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้อย่างระมัดระวัง

2. วิธีการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ประยุกต์ใช้ การนำไปเป็นพลังขับเคลื่อน การจำแนกแยกแยะคุณค่าของข้อมูล

3. พื้นที่ความสัมพันธ์ของเวลาและพื้นที่ในโลกเสมือนจริง และโลกเสมือน ความแตกต่างระหว่างการสื่อสารส่วนบุคคล กับการสื่อสารดิจิทัล

4. ความสัมพันธ์ทางสังคม ต้องรู้ผลกระทบของการแบ่งปันสื่อดิจิทัล วิธีการแบ่งปันข้อมูล วิธีคิดอย่างสร้างสรรค์ ต้องยอมรับว่าโลกดิจิทัลคือความเร่งรีบ การสื่อสารดิจิทัลต้องมีกฎ กติกา มารยาท และความเป็นพลเมืองดิจิทัล

5. การมีส่วนร่วมทางดิจิทัล การโพสต์ภาพ แบ่งปัน ข้อมูลและการแสวงหา ต้องคำนึงถึงกฎหมาย ความน่าเชื่อถือ ต้องรู้จักแยกแยะข้อมูลส่วนตัว กับข้อมูลทางสังคม รู้จักให้ รู้จักรับ รู้จักแบ่งปันในโลกความจริงอย่างมืออาชีพ

6. การใช้สื่อเทคโนโลยี คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดทำให้ชีวิตดีขึ้น สังคมดีขึ้น ความสัมพันธ์ของการใช้เครื่องมือ

7. คำนึงถึงผู้รับสารเสมอ คำนึงผู้ชม ผู้ฟัง ต้องเรียนรู้ในความแตกต่าง ภาษา โครงสร้าง น้ำเสียง ตรงจุดประสงค์ แยกแยะคุณภาพ ออกจาก ความนิยม

8. กฎทางสังคม ต้องรู้ว่าสารจะถูกสังคมตรวจสอบ ความถูกต้อง ความทันสมัย ค่านิยมไม่ได้บ่งบอกความสำคัญและผลกระทบ ผู้เชี่ยวชาญกับการจัดการตนเอง การรู้จักเลือกเพื่อน แยกแยะผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ

9. การเผยแพร่ ต้องรู้ชนิดของข่าวสารที่บุคคลค้นหาในอินเทอร์เน็ต รู้แยกแยะว่าจะไร ควรแชร์และการแบ่งปัน ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม ระหว่างสังคม ระดับโลก

ตารางที่ 2.6 สรุปประเด็นหลักนักวิชาการ และองค์ความรู้ที่นำไปปรับใช้ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารดิจิทัล

สรุปประเด็นเนื้อหาของนักวิชาการ	สรุปประเด็นนำไปปรับใช้
วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์	การสื่อสารดิจิทัลขั้นสูง มีพัฒนาการจากสัญญาณ ปริชาญาณ และสู่ระดับปัญญาญาณ จะต้องอาศัยกระบวนการฝึกฝน สังคม สังเกต พินิจพิเคราะห์ด้วยความใส่ใจ
แนวคิดของ กรีนและฮัก (Green and Hung, 2014) ที่ได้แบ่งชนิดของสื่อดิจิทัลไว้	จำนวน 60 ชนิด
สถิติของการใช้สื่อดิจิทัล : ที่ผู้นำทางการศึกษาควรรู้	ปี ค.ศ. 2020 คนชั้นกลางจะมีอุปกรณ์เชื่อมต่อกับเครือข่ายออนไลน์ คนละ 10 ชิ้น โดยทั้งโลกจะมีอุปกรณ์เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต มากกว่า 50,000 ล้านชิ้น โลกดิจิทัล (Digital Universe) จะใหญ่กว่าปัจจุบัน 44 เท่า ความสัมพันธ์ของคนในสังคมจะได้รับผลกระทบจากอินเทอร์เน็ตและสื่อทุกชนิด ในทุกระดับ ทั้งโลกจริงและโลกเสมือนจริง จะส่งผลต่อความได้เปรียบ เสียเปรียบในการดำเนินบนวิถีชีวิตการทำงาน จะส่งผลกระทบ ผู้นำและบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา
การรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล หมายถึง สมรรถนะ วิสัย (ความรู้และทักษะ) อารมณ์และปัญญาในการใช้เนื้อหา ข้อมูลเทคโนโลยี ทักษะคิด วิเคราะห์	การรู้เท่าทันสื่อเกี่ยวข้องกับความเสี่ยง ความเสี่ยงด้านเนื้อหา ความเสี่ยงในการติดต่อ ความเสี่ยงด้านพฤติกรรม

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

สรุปประเด็นเนื้อหาของนักวิชาการ	สรุปประเด็นนำไปปรับใช้
ทักษะจำเป็นในการรู้เท่าทันสื่อ	ทักษะการเข้าถึงสื่อ ทักษะการวิเคราะห์และประเมินข่าวสาร ทักษะการสร้างสื่อ ทักษะการใช้สื่ออย่างรับผิดชอบและมีศีลธรรม ทักษะการแบ่งปันความรู้และแก้ปัญหา
สิ่งที่ควรรู้ในยุคดิจิทัล	1. แหล่งข้อมูล วิธีค้นหา 2. วิธีการเรียนรู้ ประยุกต์ใช้ 3. พื้นที่ 4. ความสัมพันธ์ทางสังคมของเวลาและพื้นที่ 5. กฎ กติกา มารยาท 6. การมีส่วนร่วมทางการสื่อสารการ แบ่งปัน 7. การใช้สื่อเครื่องมือ ความแตกต่าง ภาษา ผู้รับ 8. กฎทางสังคม สารจะต้องถูกตรวจสอบ 9. การเผยแพร่ ต้องรู้ชนิดของข่าวสาร

ตารางที่ 2.7 สรุปประเด็นการเปรียบเทียบสื่อดั้งเดิมกับสื่อดิจิทัล 23 ประเด็น (Traditional Media vs Digital Media)

สื่อดั้งเดิม	สื่อใหม่
การสนทนาทางเดียว	การสนทนา สองทาง
ระบบปิด	ระบบเปิด
ปกปิด ไม่ชัดเจน	โปร่งใส เปิดเผย
การตลาดแบบมวลชน	การตลาดแบบ 1 -1 -1
เรื่องราวของฉัน	เรื่องราวของคุณ
เนื้อหาแบบมืออาชีพร	เนื้อหาเกี่ยวกับผู้ใช้
เนื้อหาที่ขัดเกล่า และตกแต่งแล้ว	เนื้อหาแบบดิบ จริงแท้
แพลตฟอร์มที่ต้องจ่ายเงิน	แพลตฟอร์มอิสระ

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

สื่อดั้งเดิม	สื่อใหม่
เน้นการส่งถึงผู้รับและความถี่	เน้นการสร้างความผูกพัน
ผู้แสดง ผู้ส่งสารคือนักแสดง คนมีชื่อเสียง	ผู้แสดง ผู้ส่งสารคือผู้ใช้ ผู้มีอิทธิพล
ตัดสินใจด้วยเหตุผลทางธุรกิจ เศรษฐศาสตร์	ตัดสินใจด้วยกลุ่มชน
การสื่อสารแบบควบคุม	การสื่อสารแบบไม่มีโครงสร้าง
ผลิตแบบมีตารางเวลา มีแผน มีการเตรียมการ	ผลิตแบบเรียลไทม์
ยุทธศาสตร์แบบบนลงล่าง	ยุทธศาสตร์แบบล่างขึ้นบน
ภาษาเป็นทางการ	ภาษาไม่เป็นทางการ
การมีส่วนร่วมเชิงรับ	การมีส่วนร่วมเชิงรุก
ค่อนข้างเครียด	สนุกสนาน
ปกป้องบุทกลวง โจมตี	ยินดีรับคำวิจารณ์ และเรียนรู้
เฉพาะเจาะจงอยู่กับที่	เคลื่อนย้ายติดตามตัว
เนื้อหาผลิตโดยผู้ส่ง	เนื้อหาผลิตโดยผู้ใช้
เนื้อหาเป็นเวลาจำกัด	เนื้อหาอยู่นานกว่า
จากน้อยไปมาก	จากมาก สู่มาก
ระบบอนาล็อก	ระบบดิจิทัล

ที่มา : วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์, 2557

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารเชิงคุณธรรม

มณีภัทร งามเกิดเกียรติ (2550) ศึกษาการใช้หลักธรรมะในการประชาสัมพันธ์ภายในเพื่อการบริหารจัดการองค์กรธุรกิจ พบว่า แนวทางการประชาสัมพันธ์ภายในเพื่อนำธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรธุรกิจ มีกลยุทธ์ 5 กลยุทธ์ คือ 1) การสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง 2) การสร้างวัฒนธรรมธรรมะในองค์กร 3) การส่งสารโดยผู้มีความน่าเชื่อถือ 4) การเน้นสื่อกิจกรรมเป็นหลัก 5) การสร้างช่องทางสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการส่วนข้อค้นพบด้านรับรู้ธรรมะ พบว่า (1) พนักงานมีการรับรู้ข่าวสารด้านธรรมะจากผู้บังคับบัญชามากที่สุด (2) พนักงานมีความรู้ด้านธรรมะเกี่ยวกับคำนิยามของศีล อิทธิบาท 4 และพรหมวิหาร 4 เป็นส่วนใหญ่ (3) พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการประชาสัมพันธ์ด้านธรรมะ โดยส่วนใหญ่ มีความเชื่อในเรื่องบาปบุญ คุณโทษ (4) พนักงานปฏิบัติตามหลักธรรมะในระดับสูง โดยส่วนใหญ่จะซื่อสัตย์

ต่อครอบครัวไม่ล่วงละเมิดในสามีหรือภรรยา ผู้อื่นและชื่อเสียงต่อองค์กร ไม่ลักทรัพย์ผู้อื่น (5) การรับรู้ข่าวสารด้านธรรมะไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักธรรมะของพนักงาน (6) การรับรู้ข่าวสารด้านธรรมะไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการประชาสัมพันธ์ด้านธรรมะของพนักงาน (7) ความรู้ด้านธรรมะไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักธรรมะของพนักงาน (8) ทัศนคติต่อการประชาสัมพันธ์ด้านธรรมะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติตามหลักธรรมะของพนักงาน" และมีขั้นตอนในการประชาสัมพันธ์ เริ่มตั้งแต่ ศึกษาข้อมูล การวางแผน การสื่อสาร และการประเมินผล

อารีรัตน์ มาหิณทอง (2551) ศึกษากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์และปัจจัยที่ทำให้เยาวชนตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมของชมรมพระพุทธศาสนาสากล พบว่าโครงการตอบปัญหาธรรมะทางก้าวหน้า ใช้กลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์ คือ กลยุทธ์การสื่อสาร และกลยุทธ์การสร้างเครือข่าย ในส่วนปัจจัยที่ทำให้เยาวชนตัดสินใจเข้าร่วมโครงการคือ สื่อบุคคล ได้แก่ รุ่นพี่ผู้รุ่นน้องในสถาบัน เป็นลำดับแรก ส่วนโครงการฟื้นฟูศีลธรรมโลก ใช้กลยุทธ์ การสื่อสารและกลยุทธ์การโน้มน้าวใจ ส่วนปัจจัยที่ทำให้เยาวชนตัดสินใจเข้าร่วมโครงการคือ สื่อบุคคล ได้แก่ ครู เป็นลำดับแรก

ประกายดาว สาริกบุตร (2551) บทความวิชาการการพูดเพื่อการประชาสัมพันธ์ ได้กล่าวโอกาสในการพูด ในฐานะพิธีกร ในการกล่าวต้อนรับการบรรยายสรุป การพูดในโอกาสพิเศษ และการแสดงปฐกถา มีหลักในการพูด ด้านภาษาถูกต้องตามอักขรวิธี น้ำเสียงชัดเจน คำนิ่งถึงประเด็นการพูด เวลาและโอกาสในแต่ละเรื่องมีมารยาทและจริยธรรมการแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ การกล่าวขอภัยเมื่อพูดผิด การใช้อุปกรณ์การพูด ต้องมีความรู้และความเข้าใจในสื่อต่าง ๆ ในการพูดเพื่อประกอบการพูดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกายดาว สาริกบุตร (2551) กลยุทธ์ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้สัมฤทธิ์ผล หัวใจการประชาสัมพันธ์ คือการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งการจูงใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม หลักการพื้นฐานที่จะนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลในการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ที่ผู้นำองค์กรให้ความสำคัญ ก็คือ ด้านการจัดความพร้อมด้านอุปกรณ์การสื่อสาร การทุ่มเทกำลังกายและจิตใจในการประชาสัมพันธ์ ด้วยจิตสำนึกต่อการประชาสัมพันธ์ โดยกลยุทธ์ที่จะต้องคำนึงถึงเป็นหลักในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ได้แก่

- 1) กลยุทธ์ทางด้านเนื้อหาหรือข้อความข่าวสาร (Message Strategies) นักประชาสัมพันธ์ต้องมีความรู้ด้านการเขียนข่าว ทักษะทางภาษา การทำความเข้าใจนโยบายของสื่อ การนำเสนอข่าวกระชับ เข้าใจง่าย ในการดำเนินการส่งข่าวต่อสื่อมวลชนต้องตรงเวลามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสื่อมวลชน
- 2) กลยุทธ์ทางด้านช่องทางการสื่อสาร (Media Strategies) เมื่อได้ประเด็นข่าวแล้ว ก็จะต้องพิจารณาว่าจะส่งข่าวช่องทางใด ถึงจะสัมฤทธิ์ผลที่สุด ในสื่อประเภทการพูด สิ่งพิมพ์ แสงและเสียงและ

กิจกรรม จะใช้สื่อประเภทใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ วัตถุประสงค์ ระยะเวลา งบประมาณและความรวดเร็วในการเผยแพร่ เทคโนโลยีการสื่อสารสามารถเอาชนะเวลาและระยะทางได้อย่างน่าพิศวง และทุกคนย่อมเห็นประโยชน์ที่ได้รับความสะดวกสบายและความรวดเร็วทันสมัยสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุริยันต์ สะท้อน (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสาร การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารและพฤติกรรมการใช้ช่องทางในการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการรับสารอยู่ในระดับปานกลาง ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษารองลงมาคือความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ในสถานศึกษาและความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติในสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา

สมปรารถนา พรหมช่วย (2552) ศึกษากลยุทธ์การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการของคลินิกัลยกรรมความงาม “เมโกะคลินิก” ได้ข้อค้นพบว่า จุดแข็งกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการเป็นการทำให้เมโกะคลินิกบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการตลาด ได้แก่ การสื่อสารแบบปากต่อปาก (Word of Mouth) โดยปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนกลยุทธ์การสื่อสารที่สำคัญคือการรักษาช่องทางการสื่อสารที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มยอดขายที่สำคัญ คือ การสื่อสารแบบปากต่อปากนั่นเอง รวมทั้งต้องมีการปรับปรุงกิจกรรมการสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการหลากหลายรูปแบบด้วย จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า การกำหนดนโยบายด้านการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นซึ่งผู้นำองค์กรคือผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในบทบาทที่จะต้องดำเนินการกำหนดนโยบายและการรักษาช่องทางการสื่อสารและกิจกรรมการสื่อสารดังกล่าวด้วย

ปัทม ธิตา ชัยสนิท (2552) ศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการสื่อสารของนักศึกษาวิชาการพูดเพื่อการประชาสัมพันธ์ในงานส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนอำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบบูรณาการส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาความสามารถด้านการสื่อสารของนักศึกษารายวิชาการพูดเพื่อการประชาสัมพันธ์ และเพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เกิดขึ้นกับนักศึกษาและเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีพัฒนาการทางด้านการสื่อสารด้านความรู้และทักษะ มีความมั่นใจ กล้าพูดและกล้า

แสดงออก สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชน รวมทั้งการประสานงานกับองค์กรฝ่ายสนับสนุน การอบรมทักษะการพูดและการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับพึงพอใจ กลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชนได้รับรู้ข่าวสารและช่องทางการติดต่อขอความช่วยเหลือจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เรียนรู้วิธีการพูดเพื่อการสื่อสารและพัฒนาเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร มีความพึงพอใจในรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ได้พัฒนาขึ้น ซึ่งรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น คือรูปแบบ APLE มีกระบวนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน กล่าวคือ เรียนรู้เชิงนามธรรม (A) การปฏิบัติการภาคสนาม (P) ทดลองปฏิบัติการ (L) และขั้นตอนสุดท้าย คือ การประเมินผลและสะท้อนผลการเรียน

ในปีต่อมา ปณิศา ชัยสนธิ (2553) ศึกษารูปแบบการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการเพื่อยกระดับคุณภาพเชิงพาณิชย์วิสาหกิจชุมชน จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการใช้การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการที่เหมาะสม สำรวจความพึงพอใจในการใช้รูปแบบการสื่อสารและความสามารถในการนำมาใช้ประโยชน์และยกระดับคุณภาพเชิงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม มี 6 องค์ประกอบ คือ การค้นหาอัตลักษณ์ของกลุ่ม การประยุกต์ใช้การสื่อสาร ใช้กลยุทธ์การสื่อสารผ่านเครื่องมือสื่อสารการตลาด ได้แก่ใช้อัตลักษณ์เป็นข้อมูลหลักในการสื่อสาร กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย ใช้รูปแบบการเล่าเรื่องน่าสนใจ ออกแบบโดยใช้สีหลักซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม เชื่อมโยงกับการท่องเที่ยว เครือข่าย ที่สนับสนุน ได้แก่ ภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคมและการสื่อสารข้อมูลไปยังกลุ่มเป้าหมาย

ทิพย์ หาสน์ศรี (2553) วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ข้อสรุปในการแนวทางการพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมคือโรงเรียนควรมีการพัฒนาครูผู้สอน เน้นวิธีการปลูกฝังคุณธรรมด้วยการสอดแทรกในการสอนทุกรายวิชา มีการจัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวย โดยมีข้อเสนอแนะว่า ครูควรเขียนคำพังเพยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมติดบอร์ดให้นักเรียนอ่าน เน้นการมีส่วนร่วมกิจกรรมตามความพึงพอใจของนักเรียน ครูควรเอาใจใส่ให้นักเรียนปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ซึ่งข้อเสนอดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าเกี่ยวข้องกับวิธีการสื่อสารเชิงคุณธรรมภายในโรงเรียนทุกขั้นตอน

อลิสรา สิงห์สง่า (2553) ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลของการนำแนวคิดประชาสัมพันธ์ของบัสกิน, อโรนอฟฟ์และเจ็ดติมอร์ มาใช้ในโรงเรียนเทศบาลท่าเรือประจักษ์ศิลปาคม ผลการศึกษาได้แนวทางการประชาสัมพันธ์ตามแนวคิดของบัสกิน อโรนอฟฟ์และเจ็ดติมอร์ คือ 1) ขันศึกษาปัญหาและความต้องการ ขันวางแผน ซึ่งได้แก่ การประชุมครู กำหนดแผนประชาสัมพันธ์ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย กำหนดสื่อที่ใช้ ส่วนขั้นตอนการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ได้แก่ การปฏิบัติ

ตามแผน การประสานงาน การติดต่อสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารนิเทศ กำกับติดตาม ผลขึ้นประเมินผล มีการติดตามผลเชิงปริมาณคนที่ได้รับข่าวสาร ความรวดเร็วข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ ความครอบคลุมของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ ความพึงพอใจเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ของ โรงเรียน

ดิพร ผ่องสุภาพ (2554) การแสวงหาข่าวสารการประชาสัมพันธ์และความพึงพอใจในการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ของนิสิตนักศึกษา พบว่า นิสิตนักศึกษามีการแสวงหาข่าวสารประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจจากการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายสังคมออนไลน์

ชญญรัตน์ อินทร์เมือง (2554) ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรกับ ความสำเร็จในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการศึกษา) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันทั้ง 3 ตัว มีค่าเป็นบวกทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ค่า ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.177 – 0.508 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์มี ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลางตัวแปรพยากรณ์คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์สูงสุดคือความคาดหวังปัจจัยในการสร้างบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร (การจัดให้มีสื่อในการติดต่อที่มีคุณภาพ) กับความพึงพอใจการสื่อสารภายในองค์กร (การสร้างบรรยากาศที่ดี ในการสื่อสาร) ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดคือด้านความคาดหวังปัจจัยในการสร้างบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร (การจัดให้มีสื่อในการติดต่อที่มีคุณภาพ) กับความพึงพอใจในการตั้งการขององค์กรจากสื่อต่าง ๆ (บันทึกข้อความ หนังสือราชการ คำสั่ง) อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.01 นั่นคือประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน 2) ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรจะเกิดขึ้นได้องค์กรควรกำหนดเป็นนโยบายประกอบด้วยนโยบายด้านการเผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กรนโยบายด้านการสร้างบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรและนโยบายด้านการสร้างความพอใจการสื่อสารภายในองค์กรทั้งนี้ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรซึ่งหมายถึงการสื่อสารที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ทำให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารมีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน และได้รับข่าวสารที่รวดเร็วขึ้นมีความสัมพันธ์และส่งผลให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยนเรศวร ประสบผลสำเร็จ

วิมล จันทรแก้ว (2555) วิจัยรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาผู้นำมีองค์ประกอบ 5 ขั้นตอน คือ 1.1) การ

สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา 1.2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ 1.3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ 1.5) การประเมิน รูปแบบการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ ส่วนข้อค้นพบด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของนำ ผู้นำความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยงและผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

วรพงศ์ พืรอด (2555) ศึกษาการเข้าถึงเว็บไซต์เพื่อการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ใช้อินเทอร์เน็ตผ่าน โทรศัพท์มือถือ (Mobile Phone or Smartphone) โดยส่วนใหญ่ใช้อินเทอร์เน็ตที่บ้านและหอพัก และเคยใช้งานอินเทอร์เน็ต มาแล้วเป็นเวลา 5 ปี ขึ้นไป โดยนักศึกษากลุ่มใหญ่ใช้งานอินเทอร์เน็ตทุกวันและมีการใช้งานแต่ละครั้งมากกว่า 2 ชั่วโมง โดยได้รับทราบข่าวการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยเฉพาะการตรวจสอบผลการเรียน การศึกษาความพึงพอใจของ นักศึกษาในการใช้งานเว็บไซต์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจใน ด้านรูปแบบการนำเสนอข่าวสารและด้านเนื้อหาข่าวสารเว็บไซต์มหาวิทยาลัยกรุงเทพอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีของเว็บไซต์ นักศึกษามีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับปานกลาง การศึกษาความสัมพันธ์ของนักศึกษากับการใช้อินเทอร์เน็ต พบว่าเพศ คณะ หลักสูตรและชั้นปีที่ กำลังศึกษาของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ สถานที่ใช้อินเทอร์เน็ต ประสบการณ์ ความถี่และระยะเวลาในการใช้อินเทอร์เน็ตต่อครั้ง ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อเว็บไซต์ เพื่อการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ พบว่า นักศึกษาที่มีเพศ ศึกษาในคณะ หลักสูตรและชั้นปีต่างกันมีความพึงพอใจต่อเว็บไซต์เพื่อการประชาสัมพันธ์ ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทรงยศ แก้วมงคล (2555) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโดยรวมของโรงเรียนดังกล่าวอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยระดับนักเรียนพบว่าพฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเจตคติต่อการเรียนไม่มีอิทธิพล 3) ปัจจัยระดับครูพบว่าวุฒิการศึกษาประสบการณ์การสอนคุณลักษณะครูและพฤติกรรมการสอนไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการรายห้องเรียนแต่วุฒิการศึกษาของครูมีอิทธิพลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยของพฤติกรรมการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ปัจจัยระดับผู้บริหารพบว่าพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำด้านพฤติกรรมการตัดสินใจและด้านพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

รายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ส่วนประสมการณ์การบริหารและการฝึกอบรม
ทางการบริหารไม่มีอิทธิพล

โพยม จันทร์น้อย (2556) ศึกษาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยกิจกรรมวิถีพุทธของ
โรงเรียน บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี เพื่อศึกษาผลการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วย
กิจกรรมวิถีพุทธของ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ตามความคิดเห็นของนักเรียน
ครูและเพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยกิจกรรมวิถีพุทธของโรงเรียน
บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี พบว่า การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยกิจกรรมวิถีพุทธ
ของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ในภาพรวมด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ
ด้านผลผลิตและด้านผลกระทบ ตามความคิดเห็น ของนักเรียน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดย
เรียงลำดับจากด้านกระบวนการ ด้านผลกระทบ ด้านปัจจัยและด้านผลผลิต 2. พบว่าการพัฒนา
คุณธรรมจริยธรรมด้วยกิจกรรมวิถีพุทธของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรีใน
ภาพรวมด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ ตามความคิดเห็นของครูอยู่
ในระดับมาก โดยมี ด้านกระบวนการอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านปัจจัย ด้านผลกระทบและด้าน
ผลผลิตอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 3. ความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยกิจกรรม
วิถีพุทธของโรงเรียน บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรีตามความคิดเห็นของผู้ปกครองใน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี ด้าน ผลกระทบ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านกระบวนการ
ด้านผลผลิต และด้านปัจจัยอยู่ในระดับ มาก ในการพัฒนา ควรนำหลัก ไตรสิกขา คือ สิล สมาธิ
ปัญญา เข้ามาจัดเป็นกิจกรรมให้กับนักเรียนโดยผ่านการ กิน อยู่ ดู ฟัง เป็น นั้นหมายความว่า เราจะ
ฝึกนักเรียนอย่างไรให้กินเป็น อยู่เป็น ดูเป็นและฟังเป็น เพื่อให้เกิด สิล คือประพฤติดี เกิดสมาธิ คือ
มีจิตใจที่มั่นคงแน่วแน่และเกิดปัญญา คือมีองค์ความรู้และนำ ความรู้ไป ใช้ให้เป็นประโยชน์ซึ่ง
ถือว่าการฝึกอบรมนักเรียนได้ยึดมั่นในการเป็นนักสื่อสารเชิงคุณธรรมที่ต้องดำเนินชีวิตด้วยสติ
รู้ตัวรู้ตนต้องรู้จัก รู้ทำ รู้สื่อสารที่ดี

สุชนา บริสุทธิ์ (2555) ศึกษาการดำเนินการด้านสื่อประชาสัมพันธ์ขององค์กรภาครัฐ
และเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สื่อมวลชนมีความพึงพอใจในการดำเนินงานขององค์กร
ภาครัฐ เนื่องจากมีนโยบายเป้าหมายในการประชาสัมพันธ์ที่มุ่งสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มุ่งหวัง
ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนจะได้รับข่าวสาร ส่วนช่องทางในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่องค์กร
ภาครัฐและเอกชนส่งผ่านไปยังสื่อมวลชนเพื่อเผยแพร่ที่พึงพอใจอันดับแรกคือการสื่อสารผ่านสื่อ
อิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากมีความสะดวก รวดเร็ว รองรับการส่งข้อมูลที่หลากหลาย ตอบกลับได้ทันที
โดยไม่มีค่าใช้จ่ายและถูกจัดเก็บไว้ได้นาน จากผลการศึกษาจึงอาจกล่าวได้ว่า การสื่อสารบน

ช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีความสำคัญอย่างยิ่งที่สื่อมวลชนยอมรับและพึงพอใจที่หน่วยงานภาครัฐใช้เป็นช่องทางเชื่อมโยงการสื่อสาร

ณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์ (2556) คุณธรรมและจริยธรรมนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะสร้างศรัทธา เป็นแรงจูงใจให้เกิดความสามัคคีร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้ ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนในองค์กรเกิดความเชื่อถือและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ทรัพยากรบุคคลคือต้นทุนที่มีความสำคัญยิ่งขององค์กร ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงเสมอว่าควรปรับปรุงวิธีการจัดการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรได้รับความภาคภูมิใจในการทำงาน

ภูผาภูมิ โมริย์ (2556) การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารประชาสัมพันธ์กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไอซีที (ICT) ความเร็วสูง มีการกระจายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงอย่างทั่วถึงทุกกลุ่มงานในสำนักงาน มีการจัดระบบการกระจายสัญญาณที่เป็นมาตรฐาน ด้านข้อมูลมีความปลอดภัย ด้านพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาบุคลากรด้านการใช้ และได้รับข่าวสารด้านการพัฒนาเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงหลากหลายช่องทาง ด้านการพัฒนาและประยุกต์ใช้ไอซีที (ICT) เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมการศึกษา

เอกชัย แสงโสดา (2556) ศึกษาเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างการท่องเที่ยววิถีพุทธในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์งานประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีพุทธของชาวจังหวัดเพชรบูรณ์ และศึกษาข้อมูลเชิงประวัติศาสตร์ ความเชื่อและความสำคัญของพุทธสถาน พร้อมทั้ง ศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ ผลการศึกษาสะท้อนด้านปัจจัยด้านสื่อที่ไม่มีความพร้อม กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องการใช้สื่อที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในวัยทำงาน โดยเฉพาะสื่อโซเชียลมีเดียข้อสรุปในการศึกษา ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้สื่อโซเชียลมีเดียเพื่อประโยชน์ต่อการประชาสัมพันธ์

สุภาภรณ์พิมพ์ คล้ายธานี (2558) วิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารตามแนวทางพระพุทธศาสนาการวิจัย โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาภาวะผู้นำในการ สื่อสารของผู้บริหารตามแนวทางพระพุทธศาสนา เพื่อศึกษาทฤษฎีและหลักธรรมสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารของผู้บริหารตามแนวทางพระพุทธศาสนาและเพื่อนำเสนอแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารของผู้บริหารตามแนวทางพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่าใน 3 ด้าน ดังนี้

ด้านสภาพทั่วไปของการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารของผู้บริหารประเด็นการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายละเอียด ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำในการสื่อสารผ่านสื่อ วิทยุ อยู่ในระดับ ปานกลาง ปัจจุบันช่องทางในการสื่อสารดังกล่าวเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของสังคมไทย อยู่ในระดับมาก การสื่อสารของผู้นำเป็นสาเหตุ ของพัฒนาสถานการศึกษา อยู่ในระดับมาก พระพุทธศาสนาเข้าไปมีบทบาทเกี่ยวข้องกับ การสื่อสารของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ประเด็น การได้รับความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในการสื่อสารผ่านสื่อ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับมาก โดยผู้วิจัยได้ให้ข้อสรุป ในประเด็นนี้ว่า สภาพทั่วไปของการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารของผู้บริหาร การสื่อสาร ในองค์กรผ่านสื่อต่าง ๆ ด้วยเทคโนโลยีดังกล่าวเป็นช่องทางประโยชน์ต่อการพัฒนา เมื่อบุคคล ทั้งสองฝ่ายมีการรับรู้ความต้องการและทัศนคติอย่างเดียวกันให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาด้านภาวะผู้นำทางการสื่อสารมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการส่งสาร 2) ความสามารถในการรับสาร และ 3) ความสามารถในการ ตอบสนอง ภาวะผู้นำ ทางการสื่อสารที่จะเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารควรยึดถือหรือ ประยุกต์ใช้หลักสัจวาที หรือการพูดความจริงมาเป็นอันดับแรก ส่วนลำดับที่รองลงมานอกจาก จะพูดแต่ความจริงแล้ว ผู้บริหารจะต้องพูดในสิ่งที่ป็นจริงหรือพูดอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง พูดในสิ่งที่ป็นประโยชน์หรือก่อประโยชน์ไม่ใช่การพูดไร้สาระ ขณะเดียวกันก็ต้องพึงระวังว่า จะต้องพูดด้วยความป็นธรรม โดยอยู่บนบรรทัดฐานแห่งจรรยาบรรณและสิ่งที่ไม่ควรละเลยก็คือ การพูดที่ต้องอาศัยจังหวะ เวลาหรือกาลเทศะที่เหมาะสมจึงจะทำให้ทักษะทางการสื่อสาร ประสิทธิภาพและมีส่วนสนับสนุน ส่งเสริมให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับมากขึ้น

ผลการศึกษาด้านการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารของผู้บริหารตามแนวทาง พระพุทธศาสนา ผลการวิจัยตามรูปแบบการสังเคราะห์ (Synthesis Model) คือ SUPHANGPIM-Model ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1) ความสามารถในการส่งสาร (Sender) ประกอบด้วย S = Sender เป็น ผู้ส่งสารที่ดี P = Personality มีบุคลิกภาพที่ดี N = Niceness ความสุภาพ ความมีมารยาทในการ สื่อสาร M = Morality มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

2) ความสามารถในการรับสาร (Receiver) ประกอบด้วย U = Universality มีโลกทัศน์ กว้างไกล A = Awareness รู้เท่าทันความ เปลี่ยนแปลงทางสังคม P = Purity มีความบริสุทธิ์ใจ ยอมรับสิ่งที่เป็นจริง และความสามารถในการตอบสนอง (Responsibility) ประกอบด้วย

H = Hospitality มีน้ำใจเสียสละเพื่อส่วนรวม G = Generality สื่อสารได้กับทุกระดับ ไม่เลือกปฏิบัติ และสุดท้าย I = Implementation การสื่อสารสามารถนำไปปฏิบัติได้

จากการศึกษาผลงานวิจัยของ สุภางศ์พิมพ์ คัลยาธนี ที่มีความเห็นถึงความหมายและความสำคัญของการสื่อสารเชิงคุณธรรมว่า ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการนำไปสู่ผลสำเร็จในการทำงาน เพราะผู้บริหารนั้นเป็นศูนย์กลางแห่งการรวมพลังของบุคคลในองค์กรเป็นผู้ทำให้เกิดความร่วมมือประสานงานกัน เพื่อที่จะทำให้งานบรรลุ วัตถุประสงค์ด้วยดี ผู้นำจึงเปรียบเสมือนแกนกลางหรือเป็นเสาหลักให้การดำเนินงานของผู้ตาม ตลอดจนผลงานส่วนรวมขององค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ในมิติองค์ประกอบของการสื่อสาร ก็ถือว่า เป็นเรื่องสำคัญและได้เสนอนิยามความหมายการสื่อสารเชิงคุณธรรมไว้ว่า หมายถึง การสื่อสารที่มีความหมายตามหลักธรรม 4 ข้อ คือ 1) ด้านกาลเวลาที่ คือพูดถูกกาลเวลา พูดแนะนำคนอื่นให้รู้จักกันให้ชอบพอกัน สนับสนุนกัน 2) สัจวาที คือ พูดความจริง ไม่โกหก หลอกลวง 3) ภูตวาที คือ พูดสิ่งที่เป็นจริง แน่แน่นอนที่พูดครั้งใดก็จริงเป็นเช่นนั้นเสมอ 4) อุตถวาที พูดสิ่งที่ประ โยชน์ 5) วินยวาที พูดอย่างมีจรรยาบรรณ คำพูดจริงถูกต้องเป็นประโยชน์

จากการศึกษาดังกล่าว ทำให้ทราบว่า การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์มีความเชื่อมโยงกัน มีหลักการและกระบวนการที่เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์การคุณภาพที่ประสบผลสำเร็จ โดยผู้นำมีความสำคัญยิ่ง ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรและผู้นำที่มีคุณภาพย่อมให้ความสำคัญกับการสื่อสารทุกช่องทาง โดยใช้การประชาสัมพันธ์เป็นสื่อ และการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ย่อมเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องเรียนรู้และรับมือเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะองค์กรการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเพื่อสร้างมิติการพัฒนาการเรียนรู้สู่โลกปัจจุบันและโลกอนาคตด้วย

บทสรุปการสื่อสาร กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่าประเด็นนี้ภาวะผู้นำในการสื่อสารของผู้บริหาร การสื่อสารของผู้บริหารควรมีบทบาทประสานงานจร โลงเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกองค์กร บทบาทการสื่อสารผู้รับข่าว ผู้บริหารต้องแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ บทบาทการสื่อสาร ผู้กระจายข่าวการบูรณาการจากผู้ที่มิอำนาจขององค์กร บทบาทการสื่อสาร โฆษก ผู้บริหารต้องถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร อาทิ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานนโยบาย กิจกรรม บทบาทการสื่อสาร ผู้ริเริ่มดำเนินการต้องเป็นผู้ริเริ่มและผู้วางแผนควบคุมการเปลี่ยนแปลง บทบาทการสื่อสารผู้แก้ไขปัญหา เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นอย่างทันที

การสื่อสารนำไปใช้ในกิจกรรมขององค์กรหลายอย่างเช่น การตัดสินใจ การสร้างความเชื่อ ขาด โดยเฉพาะด้าน การสร้างความเจริญและพัฒนาองค์กร การควบคุมและประสานงานลักษณะของการสื่อสารในองค์กรอาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวมคือ การใช้การสื่อสารติดตาม

รายงานและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรการสื่อสาร เป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวกับการส่งและรับสัญลักษณ์ที่ก่อให้เกิดความหมายขึ้น การสื่อสารเป็น กระบวนการติดต่อส่งผ่านข้อมูล ความคิด ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ซึ่งมี องค์ประกอบ 4 ประการ คือ ผู้ส่งสาร สารสื่อและผู้รับสารการใช้กลยุทธ์การสื่อสารในองค์กร เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้การสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ โดยเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

การสื่อสารเป็นกลยุทธ์หรือกระบวนการหรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความเข้าใจในการ ติดต่อและการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย แต่หากไม่ เรียนรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง ไม่เข้าใจผู้อื่นแล้วไม่ว่าจะมีกระบวนการสื่อสารที่ดีและมีอุปกรณ์ สื่อสารที่ทันสมัยเพียงใดก็ไร้คุณค่านอกจากนี้การสื่อสารจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล เมื่อบุคคลมีความแตกต่างกันการสื่อสารที่ดีจะต้องใช้ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีควบคู่ กันไปด้วยจึงจะทำให้

การสื่อสารนั้นประสบผลสำเร็จการเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การจัดระบบการ สื่อสารตลอดจนการไหลของข้อมูลข่าวสารในองค์กรและลดความผิดพลาดหรืออุปสรรคในการ สื่อสารซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ การใช้การสื่อสาร หลายวิธี ระยะเวลา ให้ความสนใจกับภาษา ศูนย์กลางข้อมูล การให้รู้เท่าที่จำเป็นในการสื่อสาร ในองค์กรให้มีการสื่อสารในกรณีพิเศษและให้มีการรับข้อมูลเฉพาะที่จำเป็น การใช้ธรรมเนียม ปฏิบัติในการสื่อสาร การฟังอย่างตั้งใจ เป็นการลดความผิดพลาดจากการสื่อสาร การตั้งใจฟังจะทำให้ข้อมูลที่ผู้ส่งสารต้องการจะส่งถึงผู้รับสารครบถ้วน ในขณะที่เดียวกันการฟังอย่างตั้งใจนั้นผู้รับ สารสามารถติดต่อและไต่ตรองสิ่งที่ได้ฟัง

พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารจัดการภายในองค์กรขึ้นอยู่กับ “การสื่อสารที่ดี” อันจะ มีผลให้เกิดความเข้าใจความร่วมมือ และการประสานงานที่ดี ด้วยแผนงานต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และตรงตามเป้าหมาย การสื่อสารที่ดีจึงเป็นกลยุทธ์ที่จะ สามารถกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มี ประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จแก่องค์กร การสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพที่สุด คือ การสื่อสารที่ เข้าใจง่าย ใช้วิสัยทัศน์ที่ ชัดเจนในการกระตุ้นพลังในการ ทำงานและเพิ่มประสิทธิผลของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สามารถร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายได้

การสื่อสารเชิงคุณธรรม เป็นการสื่อสารที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดปัญญาที่สามารถ ทำให้ชีวิตดีขึ้น มีความสุข นำไปสู่การแก้ปัญหา ดังนั้นเป้าหมายของการสื่อสารเชิงคุณธรรมจึง ได้แก่การมีชีวิตที่มีความสุข ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ดำเนินชีวิตที่ดีงามอย่างมี

เป้าหมายสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และอยู่ร่วมกันในสังคมโดยไม่เบียดเบียนกัน ไม่ว่าจะต่อตนเองหรือผู้อื่น

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

นิยามความหมาย

ความหมาย คำว่า รูปแบบตามพจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 กำหนดความหมายไว้หลายลักษณะ ดังเช่น ความหมายตามลักษณะนาม หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบความคิด (Mind Set) รูปแบบธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (Social Ecommerce) รูปแบบในลักษณะทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รูปแบบการส่งไฟล์ (File Transfer Protocol) รูปแบบการเชื่อมต่อ (Topology) รูปแบบการลงรายการทางบรรณานุกรม (Bibliographic Format)

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายคำว่า รูปแบบไว้อีกหลายคน ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973 อ้างถึงใน จันทรา อ้ายจันแก้ว, 2556, 51) ได้รวบรวม ความหมายของรูปแบบหรือแบบจำลอง (Model) ไว้ 4 ความหมาย คือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างสำหรับการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ
3. เป็นแผนภาพหรือภาพ 3 มิติ ที่เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัยหรือองค์ประกอบ หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันรวมตัวเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายด้วยภาษา

ทอยร์และแครอล (Tosi & Carroll, 1982 อ้างถึงใน จันทรา อ้ายจันแก้ว, 2556, 52) กล่าวว่าแบบจำลองเป็นนามธรรมของของจริง หรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่แบบจำลองอย่างง่ายไปจนถึงแบบจำลองที่มีความซับซ้อนมาก ๆ มีทั้งแบบจำลองเชิงกายภาพ (Physical Model) และแบบจำลองเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายสภาพการณ์ หรือปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ

บาร์ดู และเฮอร์แมน (Bardo & Hartman, 1982 อ้างถึงใน จันทรา อ้ายจันแก้ว, 2556, 52) กล่าวว่าแบบจำลองเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยาย คุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์

อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้่ายต่อการทำความเข้าใจ แบบจำลองจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ ทุกมุมเพราะการกระทำเช่นนั้นจะทำให้แบบจำลองนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จะระบุว่าแบบจำลองใด ๆ จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและแบบจำลองนั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีการกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างแบบจำลองนั้นว่าต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร

เบรียนเนอร์, สตริตซ์เก และแลงค์ (Breiner, Stritzke & Lang, 1999 อ้างถึงใน จันทรา อ้ายจันแก้ว, 2556, 52) ทำการวิจัยเรื่อง การหลีกเลี่ยงการเข้าใจภาวะติดแอลกอฮอล์ เดิมเป็นที่เข้าใจกันว่าปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการดื่มคือความอยากเสพแต่จากการศึกษาโดยละเอียด พบว่าน่าจะมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการดื่มด้วยผู้วิจัยจึงทำการศึกษาโดยใช้แบบจำลองแบบสมบูรณ์ (Comprehensive Model) ซึ่งครอบคลุม ตัวแปรสำคัญ เช่น การตามใจและการยับยั้งชั่งใจ (Indulgence and Restraint) ปัจจัยภูมิหลัง (Historical Factors) ปัจจัยสถานการณ์ปัจจุบัน (Current Factors) ความคาดหวัง (Expectancies) แรงจูงใจ (Motivations) อารมณ์รักและชังในสิ่งเดียวกันของบุคคลคนเดียว (Ambivalence) เป็นต้น ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองแบบสมบูรณ์นี้ทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีประโยชน์ต่อการป้องกันและแก้ไขการติดแอลกอฮอล์อย่างแท้จริง

สวัสด์ สุคนธรังสี (2520) กล่าวว่า แบบจำลอง หมายถึง ตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรม หรือลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็จริงอย่างหนึ่ง

อุทัย บุญประเสริฐ (2546) กล่าวว่า แบบจำลองหมายถึงสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ

ในเรื่องเดียวกันนี้ สมาน อัสวภูมิ (2537 อ้างถึงใน จันทรา อ้ายจันแก้ว, 2556, 55) และ กรรณิกา เจริญชัย (2539) มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า แบบจำลองหรือรูปแบบ หมายถึงแบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

พลสุข หิงคานนท์ (2540 อ้างถึงใน จันทรา อ้ายจันแก้ว, 2556, 53) กล่าวว่า แบบจำลองหรือรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา

จากการศึกษาความเห็นของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นสรุปว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นโครงสร้างทางความคิดหรือความสัมพันธ์

องค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในงานวิจัยนี้เป็นการสร้างรูปแบบบริหารจัดการสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาชาติ โดยเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยศึกษา ด้วยภาษา ประกอบแผนภูมิ เพื่อให้เห็นแนวคิดโครงสร้าง องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษาในมิติต่าง ๆ เช่น การบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบเรียนรู้เรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิด การบริหารจัดการในสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาชาติ

ประเภทของรูปแบบ

คีฟส์ (Keeves, 1988 อ้างถึงใน จันทรา อ้ายจันแก้ว, 2556, 53) แบ่งประเภทของแบบจำลองหรือรูปแบบที่ใช้ในทางการศึกษาเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น แบบจำลองโครงสร้างอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของแบบจำลองให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพสอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ ต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้และสามารถนำไปใช้ในการอธิบายเพื่อหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง
2. รูปแบบเชิงอธิบาย (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา ด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพเพื่อให้เห็นแนวคิดโครงสร้าง องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เช่น แบบจำลองการเรียนรู้ เป็นต้น
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ เดิมใช้กับศาสตร์ทางด้านวิทยาศาสตร์ แต่ปัจจุบันมีการนำไปใช้ด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เพิ่มขึ้นรวมทั้งการศึกษาด้วย โดยเฉพาะใช้ในการวัดผลการศึกษา สามารถอธิบายความสัมพันธ์และสร้างเป็นทฤษฎี เพราะสามารถทดสอบสมมุติฐานได้
4. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากรูปแบบหรือแบบจำลองเชิงอธิบาย โดยการนำเอาเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มีการนำมาใช้ในการวิจัยทางการศึกษา เป็นการนำเอาตัวแปรมาเขียนเป็นสัญลักษณ์ หรือคำย่อ แล้วใช้เส้นตรงและลูกศรแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผล สามารถกำหนดเป็นกรอบในการรวบรวมข้อมูลในสภาพที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบได้ด้วย

องค์ประกอบของรูปแบบ

บราวน์ และโมเบอร์ (Brown & Moberg, 1980) สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบพบว่า รูปแบบหรือแบบจำลองส่วนใหญ่ ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process)
5. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

วิลเลอร์ (Willer, 1986) กล่าวว่า ในการพัฒนารูปแบบหรือแบบจำลองนั้น มีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจแบ่งเป็น 2 ตอนใหญ่ ๆ คือ 1) การสร้าง Construct) แบบจำลอง และ 2) การหาความตรง (Validity)

สมาน อัสวภูมิ (2537) กล่าวว่า ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใดมีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรา กำลังศึกษาหรือออกแบบ แนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลักสำหรับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการศึกษาเท่าที่พบจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงการจัดการบริหารหรือโครงสร้างระบบบริหาร แนวทาง ดำเนินการ ภาระหน้าที่ (Functions) ที่สำคัญ ๆ ในการบริหารงานขององค์กรนั้น ๆ เช่น การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานการเงิน การบริหารงานวิชาการ เป็นต้น

คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

คุณสมบัติของรูปแบบทั้ง 2 ประการนี้มีลักษณะที่ขัดแย้งกันระหว่างสองรูปแบบ กล่าวคือการสร้างรูปแบบให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์มากเท่าใด โมเดล ก็จะสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทำให้การนำโมเดลไปใช้มีความยุ่งยาก ในทางตรงกันข้ามถ้าเน้นความ สะดวกในการนำโมเดลไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ก็ต้องเขียนโมเดลให้ง่ายและชัดเจน โมเดลนั้น ก็ย่อมไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งทำให้การนำโมเดลไปอธิบาย ทำนาย และควบคุมปรากฏการณ์ได้จำกัด ดังนั้นการสร้างโมเดลจึงต้องพยายามสร้างให้ได้ทั้งความ สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ให้มากที่สุด และขณะเดียวกันก็สามารถ นำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้มากที่สุด อาจเลือกศึกษา เฉพาะองค์ประกอบหรือตัวแปรที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์นั้น ๆ (เสรี ชัดเข้ม, 2538)

พลสุข หิงคานนท์ (2540) สรุปความเห็นของนักวิชาการหลายท่านว่าแบบจำลองที่ดีจะเปรียบเสมือนสิ่งที่ทำให้ผู้สนใจศึกษาในเรื่องใด ๆ ได้มีความเข้าใจเป็นเบื้องต้นก่อนการศึกษาในแนวลึกต่อไป ดังนั้นแบบจำลองที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. แบบจำลองควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร มากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวม ๆ

2. แบบจำลองควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบแบบจำลองแล้ว หากปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แบบจำลองนั้นต้องถูกยกเลิกไป

3. แบบจำลองควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4. แบบจำลองควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ ของเรื่องที่ศึกษาได้

5. แบบจำลองในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

คีย์วีสย์ (Keeves, 1988) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของแบบจำลอง 4 ประการ ได้แก่

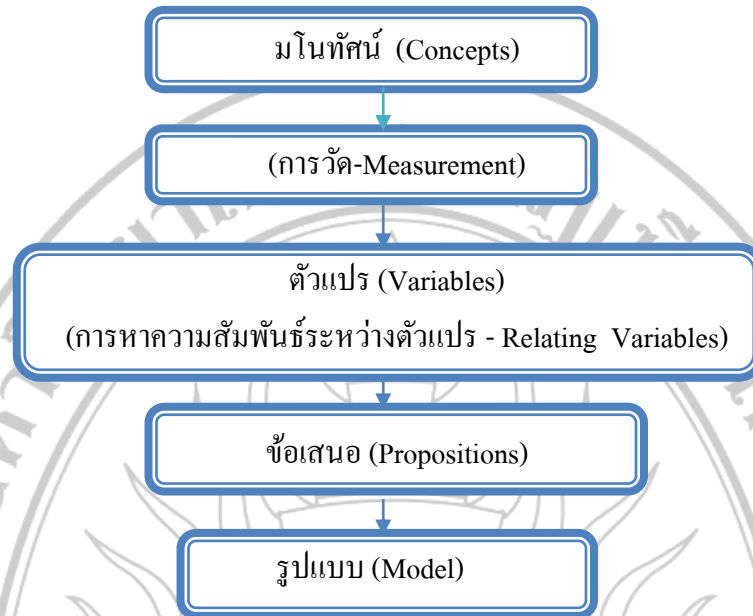
1. แบบจำลองควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงต้นของการพัฒนาแบบจำลอง

2. แบบจำลองควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้แบบจำลองได้สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. แบบจำลองควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากแบบจำลองจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์แล้ว ยังใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. แบบจำลองควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ ในเรื่องที่กำลังศึกษาค้นคว้าด้วย

หน่วยการวิเคราะห์ (Units of Analysis)



ภาพที่ 2.4 สัมพันธรูปแบบ

ที่มา : จันทรา อ้ายจันแก้ว

การพัฒนารูปแบบ

วิลเลอร์ (Willer, 1986) กล่าวว่า ในการพัฒนาแบบจำลองนั้นอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจแบ่งเป็น 2 ตอนใหญ่ ๆ คือการสร้าง Construct) แบบจำลอง และการหาความตรง (Validity) ของแบบจำลอง

อุทัย บุญประเสริฐ (1987) วิจัยเรื่องแบบจำลองแบบสมบูรณ์สำหรับการวางแผนของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย: กรณีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (A Comprehensive Model for Higher Education Institutional Planning in Thailand: The Case of Chulalongkorn University) วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเสนอทางเลือกที่เป็นไปได้ในการปรับปรุงการวางแผนและระบบการบริหารทรัพยากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพการวางแผนและระบบการบริหารทรัพยากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2) ระบุปัญหาและความต้องการจำเป็นในการวางแผนและบริหารทรัพยากร 3) นำเสนอแบบจำลองที่เป็นทางเลือก (Alternative Model) 4) ทดสอบความเป็นไปได้และการยอมรับของคณะผู้บริหาร และ 5) ทบทวนแบบจำลองและให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความจำเป็นต้องปรับปรุงการวางแผนอย่างเป็นระบบ ในทุกระดับขององค์การปัญหาสำคัญ คือ

การขาดบุคลากรรับผิดชอบเรื่องการวางแผน ขาดการสื่อสารและเผยแพร่ความรู้เรื่องการวางแผน ขาดความสอดคล้องระหว่างการวางแผนการจัดสรรทรัพยากรและการประเมินผล ผู้วิจัยได้เสนอแบบจำลองการวางแผนแบบสมบูรณ์ (Comprehensive Planning Model) ซึ่งครอบคลุมภารกิจของสถาบัน เน้นกระบวนการวางแผนอย่างต่อเนื่อง เป็นการวางแผนในทุกระดับและเป็นการดำเนินการในระยะยาว แบบจำลองดังกล่าวมี 2 ระบบ ได้แก่ ระบบหลัก (The Main System) ซึ่งประกอบด้วยงานวิชาการการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ฯลฯ และระบบเสริม (The Supplementary System) ซึ่งประกอบด้วยโปรแกรมพัฒนาการวางแผน โปรแกรมการประเมินตนเองของภาควิชาแผนการบริหารงบประมาณ แผนการบริหารวิชาการ และการรายงานผลการบริหารงาน แบบจำลองแบบสมบูรณ์ที่นำเสนอ จะครอบคลุมภารกิจหลักและกระบวนการบริหารทุกขั้นตอนมากที่สุด

จากการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องการพัฒนารูปแบบหรือแบบจำลอง (Model) นั้น ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว แต่สรุปได้ว่า โดยทั่วไปการพัฒนาแบบจำลองจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างหรือต้องการจะพัฒนาแบบจำลองให้ชัดเจน จากนั้นจึงกำหนดหลักการ และองค์ประกอบของแบบจำลองที่จะพัฒนาแล้วสร้างแบบจำลองขึ้น และนำแบบจำลองนั้นไปตรวจสอบหาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ หรือทดลองใช้ต่อไป

จากการศึกษาความเห็นของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาแบบจำลอง (Model Development) หมายถึง กระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง ซึ่งในงานวิจัยแบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 6 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาเอกสารเพื่อกำหนดกรอบการวิจัย 2) การศึกษาสภาพปัญหาการจัดองค์การ 3) การสร้างรูปแบบการจัดองค์การวิทยาลัยในขั้นต้น 4) การทดสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบขั้นต้น โดยการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ และ 5) ปรับปรุงและพัฒนาแบบให้สมบูรณ์ 6) การเขียนรายงานการพัฒนารูปแบบ

การทดสอบรูปแบบ

จุดมุ่งหมายสำคัญของการทดสอบแบบจำลองนั้น เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบจำลองในการปฏิบัติจริง แบบจำลองทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จะทำการทดสอบโดยการพิสูจน์ตามสูตรหรือสมการหรือตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะดำเนินการทดสอบแบบจำลองด้วยวิธีการทางสถิติ ผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้นและนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป แต่การทดสอบแบบจำลองบางเรื่องนั้น ไม่สามารถกระทำด้วยวิธีการดังกล่าวได้เนื่องจากมีข้อจำกัดบางประการ (Keeves, 1988)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านรูปแบบ

ดุสิต สมศรี (2551) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบการบริหารแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบการบริหารแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษา ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 ส่วนนำได้แก่วัตถุประสงค์ของตัวแบบ ลักษณะการกระจายอำนาจทางการศึกษา แนวคิดหลักการใช้ในการออกแบบ องค์ประกอบของการออกแบบ และเงื่อนไขในการนำตัวแบบไปใช้ ส่วนที่ 2 ว่าด้วยกระบวนการแผนยุทธศาสตร์ ได้แก่ การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ และมีผลสะท้อนกลับไปยังมาตรการกำกับ แผนการบริหารแผนยุทธศาสตร์ แต่ละขั้นตอน ส่วนที่ 3 ว่าด้วยปัจจัยความมีประสิทธิภาพในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าตัวแบบการบริหารแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษามีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ (2551) ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบ “การประกาศข่าวดี” เป็นพื้นฐาน ด้านการวางแผน มีวัตถุประสงค์คือ เป็นการสร้างมนุษย์สู่ความสมบูรณ์เหมือนพระคริสต์ เจ้า กล่าวคือ การเป็นมนุษย์สมบูรณ์ด้านการจัดองค์กรที่ให้ความสำคัญกับ “การแพร่ธรรม” ด้านการนำเป็นผู้อภิบาลที่ดี คือ เป็นต้นแบบ ของผู้ที่มีอุดมการณ์แห่งความรักและการรับใช้ ตามจิตตารมณ์แห่งพระวรสาร ด้านการกำกับด้วยการสร้างมาตรฐานคาทอลิกร่วมกันระหว่างโรงเรียนคาทอลิก การประเมินตามมาตรฐานโรงเรียนคาทอลิก ซึ่งเป็นมาตรฐานที่บ่งชี้ถึงคุณธรรมจริยธรรมทั้งด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านผู้บริหาร รูปแบบด้านการสร้าง “เครือข่าย” มีการจัดองค์กรเพื่อรองรับเครือข่าย ด้านการนำองค์กร เป็นผู้อภิบาลที่ดีและผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการกำกับ รูปแบบ “โรงเรียนทางเลือก” เป็นการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกโรงเรียนและตามอัธยาศัย ด้วยหลักสูตรที่หลากหลาย ด้านการจัดองค์กรมีศูนย์การบริหารเครือข่ายเป็นศูนย์ดำเนินการ

อภิสิทธิ์ บุญญา (2553) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็ก การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ซึ่งถือว่าเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แบบแผนการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย รูปแบบการมีส่วนร่วมและบทบาทการมีส่วนร่วม กระบวนการมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การกำหนดความต้องการร่วมกัน การสร้างทีมและกำหนดกิจกรรม การร่วมดำเนินการและการรายงานผลงาน เป้าหมายการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นแหล่งเรียนรู้ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การสร้างค่านิยมร่วม การเสียสละที่เกินระดับ

ปกติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการตัดสินใจร่วมกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน คือปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียนประกอบด้วย การกำหนดปรัชญาของโรงเรียน การเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ชุมชน และการมีเกียรติประวัติดีเด่น การปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย การมีความผูกพันกับชุมชน การทำงานด้วยความโปร่งใส และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และความพร้อมของชุมชนประกอบด้วย ทัศนคติผู้นำชุมชน การสร้างบทบาทการมีส่วนร่วม และการเห็นคุณค่าการมีส่วนร่วม ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมชุมชน คือ การสร้างเครือข่ายชุมชน ประกอบด้วย การสร้างความไว้วางใจ และการแก้ปัญหาในชุมชน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย การศึกษาฐานและการสร้างทางเลือกการตัดสินใจร่วมกัน การจัดการในชุมชน ประกอบด้วย การสร้างการรับรู้ร่วมกัน การเลือกสรรและกำหนดบทบาทหน้าที่ และการสร้างแนวปฏิบัติร่วมกัน การประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย การประชุม การใช้หอกระจายข่าว การพบปะพูดคุยและการรายงานสาธารณะและการเป็นหุ้นส่วนของโรงเรียน ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การจัดกิจกรรม การเรียนรู้สู่ชุมชน และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี เงื่อนไขการที่ส่งผลต่อการใช้ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของชุมชนเชิงบริบท ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การปกครองและสภาวะการมีจิตสำนึกร่วมกัน ส่วนเงื่อนไขเชิงสอดแทรก ประกอบด้วย โรงเรียนเป็นที่ศรัทธาของชุมชน แนวคิดการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ และการใส่ใจให้บริการแก่ชุมชน ผลสืบเนื่องที่เกิดจากการใช้ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับด้าน โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนมีคุณภาพและมาตรฐาน ความภาคภูมิใจในงาน และการยอมรับจากภายนอก และด้านชุมชน ประกอบด้วย การขยายจิตสำนึกการมีส่วนร่วม การพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ลุย วิระณวิน (2553) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสื่อสารความรู้เศรษฐกิจพอเพียงสู่เกษตรกรปลูกฝรั่งคุณภาพ เพื่อแก้ไขความยากจนในเขตพื้นที่จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษากระบวนการในการสื่อสาร ความรู้เศรษฐกิจพอเพียงของเกษตรกรผู้ปลูกฝรั่ง และชมพูในเขตพื้นที่จังหวัดนครปฐม เพื่อพัฒนารูปแบบการสื่อสารความรู้เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อแก้ไขความยากจนของเกษตรกร ผู้ปลูกฝรั่งและชมพูในเขตพื้นที่จังหวัดนครปฐม กระบวนการสื่อสารความรู้เศรษฐกิจพอเพียงของเกษตรกร พบว่ามักจะสอดแทรกอยู่ในการ ดำเนินชีวิตประจำวันของสมาชิกในชุมชน โดยสามารถแบ่งรูปแบบของการสื่อสารได้เป็น 2 รูปแบบ คือ การสื่อสารทางเดียว และการสื่อสารแบบสองทาง หากจะพิจารณาถึงสื่อที่ใช้ในการสื่อสารความรู้เศรษฐกิจพอเพียงของเกษตรกรผู้ปลูกฝรั่งและชมพูในเขตพื้นที่จังหวัดนครปฐม จะพบว่ามีหลายสื่อ คือ สื่อบุคคล เสียงตามสาย สื่อสารมวลชน อย่างไรก็ตามการสื่อสารความรู้เศรษฐกิจพอเพียงของเกษตรกรก็ยังไม่มีการกระจายไปสู่เกษตรกรในชุมชนมากนัก ส่วนใหญ่จะรู้กันเฉพาะในกลุ่มเท่านั้น

ระพีพรรณ ร้อยพิลา (2553) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบ คือ รูปแบบการศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาคูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการ และการวัดผล ซึ่งได้อธิบายถึงรูปแบบที่เหมาะสม คือการจัดกระบวนการของการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้าง ประกอบด้วย การศึกษาเอกสารและคูงาน โรงเรียนดีเด่น ด้านการประชาสัมพันธ์ ควรเน้น ไปใน 3 ประเด็น คือการให้องค์ความรู้ การฝึกให้ เกิดทักษะ และการมีสมรรถนะ และการไปศึกษาคูงาน

วิมล จันทร์แก้ว (2555) วิจัยรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาผู้นำมีองค์ประกอบ 5 ขั้นตอน คือ 1.1) การสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา 1.2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ 1.3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาผู้นำเชิง สร้างสรรค์ 1.4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ 1.5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาเชิง สร้างสรรค์ ส่วนข้อค้นพบด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำ การเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของนำผู้นำความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยงและผู้นำที่มุ่ง ผลสัมฤทธิ์

สัชณเสรษฐ์ เรืองเดชสุวรรณ (2555) ศึกษาพัฒนารูปแบบการสื่อสารการตลาดโดย กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนที่สอดคล้องกับ ทรัพยากรและขีดความสามารถของกลุ่มพัฒนา สตรีบ้านต้นไจ้ก (คำขาว) อำเภอต้นคำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบประเด็นปัญหาด้าน การสื่อสาร ที่กลุ่มพัฒนาสตรีบ้านไจ้ก (คำขาว) กำลังประสบคือ ขาดการสื่อสารการตลาดที่ดี ในการสื่อสารข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการไปสู่ภายนอก รวมทั้งยังขาดการ ดำเนินการในส่วนของการพัฒนาอัตลักษณ์และรูปแบบ ของตราสินค้า

จิตาภา เบ็ญจาทิกุล (2557) ศึกษาพัฒนารูปแบบการพัฒนาคูธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคูธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบหลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 1) หลัก คุณธรรมจริยธรรมที่สะท้อนถึงจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ 2) หลักการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การยกย่องส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การจัดโครงการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 3) กระบวนการพัฒนาคูธรรม

จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนามาตรฐานแนวปฏิบัติ การยกย่องและให้รางวัล สร้างการมีส่วนร่วมและการเผยแพร่เกียรติคุณ 4) ขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่ก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา ซึ่งในรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมได้ให้ความสำคัญในการสื่อสารและเผยแพร่ กล่าวคือ ได้แก่ การยกย่องส่งเสริม การให้รางวัล การสร้างการมีส่วนร่วม และการเผยแพร่เกียรติคุณผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำ จึงถือว่าการส่งเสริมคนให้มีคุณธรรม กระบวนการส่งเสริมและเผยแพร่เป็นช่องทางในการที่จะสื่อสารให้คนมีคุณธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

วรินทร์ ปันงาม (2557) รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมของนักเรียนในโรงเรียนวิถีพุทธ : การศึกษาการปฏิบัติดีแบบข้ามกรณีในจังหวัดอ่างทอง เพื่อ ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมของนักเรียนของโรงเรียนวิถีพุทธที่มีการปฏิบัติดีใน 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ “สะอาด สงบ” เน้นการสร้างบรรยากาศทางกายภาพที่สะอาด เพื่อนำไปสู่ความสงบทางจิต ด้วยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีศีล 5 เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

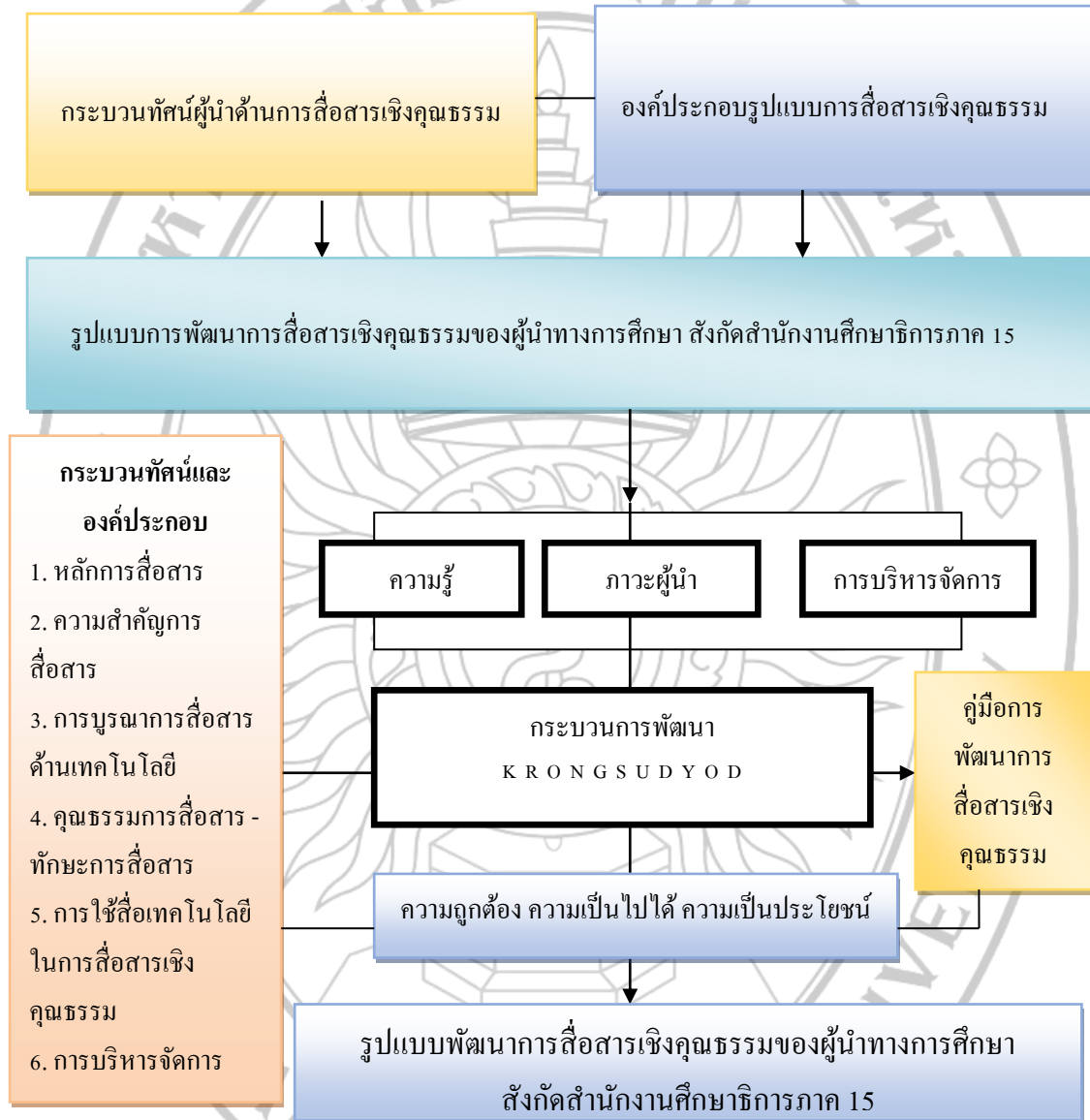
รูปแบบที่ 2 การพัฒนาแบบมุ่งเน้นพฤติกรรมทางสังคม” โดยมี “ครู” เป็นแกนหลัก เน้นการเสริมสร้างคุณลักษณะพฤติกรรมทางสังคมที่ดี โดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ

ปริญญาย สีสทอง (2558) วิจัยการพัฒนาแบบการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยการเสริมศักยภาพที่ส่งเสริมความสามารถในการเขียน เพื่อการสื่อสารภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 วิจัยดำเนินการโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นสร้างและหาคุณภาพของ รูปแบบการเรียนการสอนและขั้นตอนที่ 2 ขั้นใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการเสริมศักยภาพที่ส่งเสริม ความสามารถในการเขียนเพื่อการสื่อสารภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่สร้างขึ้นมีชื่อว่า PACPRAA Model มีกระบวนการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ขั้นเตรียมความพร้อม (Preparation: P) 2) ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis: A) 3) ขั้นสร้างชิ้นงาน (Creation: C) 4) ขั้นนำเสนอผลงาน (Presentation: P) 5) ขั้นสะท้อนความคิด (Reflection: R) 6) ขั้นเรียบเรียงเรื่องใหม่ (Arrangement: A) 7) ขั้นประเมินผล (Assessment: A)

บทสรุป แนวคิดของรูปแบบ ความสำคัญการสื่อสาร การสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับมิติเชิงคุณธรรมหลักการทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติผู้นำและภาวะผู้นำ ที่มีความจำเป็นต่อผู้นำทางการศึกษา และให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ ซึ่งผู้นำที่มีคุณภาพพึงให้ความสำคัญกับการสื่อสารเชิงคุณธรรม ยึดมั่นในพุทธศาสนา ที่เน้นพฤติกรรมการสื่อสารทุกช่องทาง มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ต้องเรียนรู้และรับมือเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

องค์กรการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเพื่อสร้างมติดการพัฒนการเรียนรู้สู่โลกปัจจุบันและโลกอนาคตเพื่อโอกาสการเข้าถึงการศึกษา ทุกที่ทุกเวลาและรู้เท่าทันสื่อบนโลกการสื่อสารอย่างปลอดภัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 2.1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการทัศน์ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษาและ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 จังหวัดเชียงใหม่ ลำปาง ลำพูน และแม่ฮ่องสอน เป็นการวิจัย เชิงคุณภาพโดยได้กำหนดการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษากระบวนการทัศน์ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

ผู้วิจัยศึกษา กระบวนการทัศน์ ตามแนวคิดทฤษฎีของ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ ได้แก่ ด้านองค์ความรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ โดยถอดบทเรียนความสำเร็จด้วยวิธีการสัมภาษณ์ เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญที่เป็น ผู้นำทางวิชาการ ผู้มีประสบการณ์สาขาวิชาชีพด้านการสื่อสาร ผู้นำองค์กรด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ชุมชนและเอกชน จำนวน 15 คน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selected) กำหนดผู้เชี่ยวชาญ 15 คน ตามเกณฑ์ที่ครอบคลุมผู้นำองค์กรสาขาการสื่อสาร ดังนี้ คือ

1.1 ผู้นำองค์กรศาสนาที่มีชื่อเสียงในการเผยแผ่ธรรมะสู่การพัฒนาเด็กและเยาวชน และประชาชน จำนวน 2 รูป

- 1) พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี เลขาธิการรองเจ้าคณะจังหวัดเชียงราย
- 2) พระมหาดวงจันทร์ คุณตติโส ผู้ช่วยเลขาธิการรองเจ้าคณะจังหวัดเชียงใหม่

1.2 ผู้นำองค์กรต้นแบบภาคีด้านการบริหารจัดการภาครัฐและสื่อมวลชน ที่มีผลงานด้านการบริหารจัดการองค์กรสู่ความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์มีการนำสื่อมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร งาน จำนวน 5 คน

- 1) นายสมหมาย ปาริจัดต์ รองประธานกรรมการบริษัทมติชนจำกัด (มหาชน)
- 2) นายสนธยา ศรีเวียงราช ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนามนุษยศาสตร์ STC.
- 3) นายจักริน วัจวิวัฒน์ ประธานกรรมการผู้จัดการบริษัทธาระมิงค์
- 4) นายพจน์ ใจชาญสุขกิจ นายกสมาคมประชาสัมพันธ์ไทย
- 5) นางนิภาพร อธิธิรส นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ

1.3 ผู้นำองค์กรต้นแบบด้านการกำหนดนโยบายที่มีภาพลักษณ์การเป็นผู้บริหารระดับสูงที่ได้ริเริ่มพัฒนาแนวคิดในการสื่อสารการสะท้อนมุมมองความคิดของผู้นำในเชิงบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาระบบการสื่อสารผ่านสื่อเว็บไซต์ จำนวน 1 คน

นายบุญรักษ์ ยอดเพชร เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 ผู้นำองค์กรในระดับภูมิภาคที่มีบทบาทในการบริหารงานเป็น สายงานบังคับบัญชาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 1 คน

นายกิตติธเนศ พันธุ์กานต์ ศึกษานิเทศก์จังหวัดเชียงใหม่

1.5 ผู้นำองค์กรระดับสถานศึกษาที่มีผลงานด้านการบริหารจัดการศึกษาดีเด่น (Best Practice) และได้รับรางวัลด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับชาติ จำนวน 6 คน

- 1) นายนคร ดังคภิกข อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- 2) นายจิรฐ์ แจ่มสว่าง ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนสวนกุหลาบนนทบุรี
- 3) นางพรณี สหเสวียนต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนธีระวัชรบําเพ็ญ
- 4) นาย พรเทพ ดวงปันสิงห์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสันมหาพนวิทยา
- 5) นายสุมน มอนไ้ ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เชียงใหม่
- 6) นายณรงค์ อภัยใจ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเมืองกุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

แนวการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Guideline) ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารผู้เชี่ยวชาญผู้นำที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารองค์กร กลุ่มผู้นำทางวิชาการด้านการสื่อสาร ผู้มีประสบการณ์สาขาวิชาชีพด้านการสื่อสารมวลชน กลุ่มผู้มีบทบาทในการกำหนดด้านนโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรด้านการสื่อสารและระดับผู้บริหาร กลุ่มผู้นำ

องค์กรด้าน การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ชุมชน เอกชนที่มีชื่อเสียงด้านการสื่อสารและได้รับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถด้านการสื่อสารปรากฏผลงานทางสังคม เกี่ยวกับด้านองค์ความรู้ ได้แก่ ความสำคัญของการสื่อสาร การบูรณาการสื่อสารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณธรรม องค์ความรู้ด้านการสื่อสารของผู้นำทางการศึกษา การสื่อสารเชิงคุณธรรมที่ควรปฏิบัติความสำคัญ ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร การน้อมนำคำสอนทางพุทธศาสนาและพระบรมราโชวาท แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านการสื่อสาร ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ การบริหารจัดการด้านสื่อเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ได้แก่ หลักการบริหารการใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัล จำนวน 15 คน

2.2 การหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

1) การสร้างแนวสัมภาษณ์เชิงลึกใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการสื่อสาร

2) สร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ตามประเด็นที่เป็นข้อค้นพบในด้านองค์ความรู้ด้านการสื่อสารของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารของผู้บริหารและด้านการบริหารด้านการสื่อสารของผู้บริหาร ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 โดยพิจารณาในแต่ละคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ด้านความเหมาะสมและครอบคลุมการบริหารจัดการด้านสื่อสารเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารองค์กร

3) นำประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของคำถามเพื่อจะได้มาซึ่งคำตอบที่ครอบคลุมด้านองค์ความรู้ด้านการสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารและด้านการบริหารจัดการ ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไข และปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ดังรายนามในภาคผนวก) พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษา เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, 124) โดยการหาค่า IOC ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.5 – 1.00 IOC ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

5) จัดทำข้อคำถามให้สมบูรณ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ระดับลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลดังนี้

- 1) นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)
- 2) นัดหมาย วัน เวลา สถานที่ กับผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก
- 3) ดำเนินการเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์แต่ละคนตามกำหนดเวลานัดหมาย (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก)

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อมูลมากำหนดเป็นความคิดรวบยอด (Concept) ในแต่ละด้านและรวบรวมเป็นองค์ประกอบ (Categories) ในการจัดรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

ตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบ ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

โดยการนำข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญมาสังเคราะห์และวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา ซึ่งจากการสัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ว่ากระบวนการทัศน์ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่จำเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านองค์ความรู้ ได้แก่ การใช้สื่อและการสร้างเครือข่าย การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยี มีความเข้าใจความหมายและคุณค่าของการสื่อสาร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารและ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้ด้านสื่อดิจิทัล เป็นต้น 2) ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม 4 สัปปุสัสธรรม 7 การเลือกใช้เทคโนโลยีบนสังคมออนไลน์เป็นสิ่งจำเป็นในการติดต่อสื่อสารในปัจจุบัน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น 3) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ มีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ใช้การสื่อสารเทคโนโลยีกำหนดเป็นแผนงาน โครงการที่ชัดเจน การจัดระบบ อินเทอร์เน็ตเพื่อสนับสนุนในการเรียนการสอน จัดให้มีบุคลากรในการดูแลรักษาสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สะดวกและปลอดภัย มีการกำหนดนโยบายขององค์กรให้มีความเชื่อมโยงของภาครัฐและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนทุกคนในองค์กรใช้และเข้าถึงสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication :ICT) ใช้งานเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกโดยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Internet) อย่างรู้เท่าทันและในแต่ละด้านจะมีประเด็นสำคัญย่อย เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามต่อไป

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

จังหวัด	ประชากร (จำนวนโรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารในเชียงใหม่	788	145
ผู้บริหารในลำพูน	227	41
ผู้บริหารในลำปาง	380	70
ผู้บริหารในแม่ฮ่องสอน	314	57
รวม	1,709	313

ที่มา : สถิติข้อมูลงานอัตรากำลัง สำนักงานศึกษาธิการภาค 15, 2559

1.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 4 จังหวัด คือจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 788 คน จังหวัดลำพูน 227 คน จังหวัดลำปาง จำนวน 380 คน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 314 คน รวมจำนวน 1,709 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณ จากสัดส่วนของพื้นที่ ตามตารางสูตรการคำนวณ ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความเชื่อมั่น 95 % จำนวน 313 คน การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) สัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.1 โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้วิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพบริบทคุณลักษณะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงานเป็นแบบตรวจสอบรายการและเติมคำ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นด้านองค์ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา 20 ข้อ ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา 20 ข้อ ด้านการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา 20 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ครอบคลุมทุกด้าน

3. การหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามโดยการสังเคราะห์ประเด็นที่เป็นข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ในด้านองค์ความรู้การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาและด้านการบริหารการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1) สร้างแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบด้านองค์ความรู้ด้านการสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารและด้านการบริหารด้านการสื่อสารของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

2) นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของคำถามเพื่อจะได้มาซึ่งคำตอบที่ครอบคลุมด้านองค์ความรู้ด้านการสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารและด้านการบริหารด้านการสื่อสารของผู้บริหารปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ดังรายนามในภาคผนวก) พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและเหมาะสมในการใช้ภาษา เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, 124) โดยการหาค่า IOC ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.5 – 1.00 ค่า IOC เท่ากับ 0.95

4) แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Trial) กับโรงเรียนในจังหวัดเชียงใหม่ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 10 คน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

5) จัดทำข้อคำถามให้สมบูรณ์ แล้วนำเครื่องมือไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ไปยังโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 15 ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 4 จังหวัด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดลำปาง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน

2) นำแบบสอบถามส่งไปยังผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนใน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 145 คน จังหวัดลำพูน 41 คน จังหวัดลำปาง จำนวน 70 คน และจังหวัด แม่ฮ่องสอน จำนวน 57 คน รวมจำนวน 313 คน โรงเรียนที่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน ที่สามารถ ปฏิบัติด้วยตนเองได้นำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเองเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม บางส่วนจะขอความร่วมมือจากเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทุกจังหวัด ให้ความอนุเคราะห์ทั้งส่งและ เก็บแบบสอบถาม และบางส่วนส่งทางไปรษณีย์ โดยการประสานทางโทรศัพท์และติดตามอย่าง สม่ำเสมอด้วยตนเอง ส่วนโรงเรียนที่ไม่ได้ส่งแบบสอบถามเกินตามกำหนดเวลาที่ระบุไว้ใน แบบสอบถาม ผู้วิจัยจะคอยติดตามอย่างสม่ำเสมอจนได้แบบสอบถามจนครบทุกชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ด้วยค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าร้อยละและค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา และแปรผลเทียบเกณฑ์ การประเมินแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับ ดีมาก
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับ ดี
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับ พอใช้
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	ระดับ ปรับปรุง
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	ระดับ ไม่ยอมรับ

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินโดยใช้เครื่องมือในข้อที่ 3.2.2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน
- 2) วิเคราะห์ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านองค์ความรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติขั้นพื้นฐาน

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(S.D)

6.2 สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบสอบถามกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือตัวชี้วัดสมรรถนะโดยใช้สูตร IOC หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) คำนวณจากสูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, 249)

6.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความพึงพอใจทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

1. การสร้างรูปแบบและคู่มือการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 โดยการ Focus Group ของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารองค์กร กลุ่มผู้นำทางวิชาการด้านการสื่อสาร ผู้มีประสบการณ์สาขาวิชาชีพด้านการสื่อสารมวลชน กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องด้านการสื่อสาร กลุ่มผู้นำองค์กร ด้านการศึกษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรมชุมชน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 27 คน เพื่อเสนอแนะรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selected) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ 27 คน เลือกจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษามีผลงานเป็นที่ประจักษ์ การสนทนากลุ่ม เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 การสนทนาแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มสื่อมวลชนและผู้ประกอบการ	6 คน
กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา	13 คน
กลุ่มศึกษานิเทศก์ ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา	8 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

แนวการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion Guideline) ผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้บริหารผู้เชี่ยวชาญผู้นำที่มีผลงาน ผู้บริหารองค์กร กลุ่มผู้นำทางวิชาการด้านการสื่อสาร ผู้มีประสบการณ์สาขาวิชาชีพด้านการสื่อสารมวลชน กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสอนที่เกี่ยวข้องกับการ

พัฒนาองค์กรด้านการสื่อสารและระดับผู้บริหาร กลุ่มผู้นำองค์กรด้าน การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ชุมชนที่มีชื่อเสียงด้านการสื่อสารและได้รับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถด้านการสื่อสารปรากฏผลงานทางสังคม เกี่ยวกับด้านองค์ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม ด้านภาวะผู้นำของการบริหารจัดการองค์กร จำนวน 27 คน

3.2 การหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

1) ผู้วิจัย สังกะระห์ประเด็นที่เป็นข้อค้นพบด้านองค์ความรู้ด้านการสื่อสารของ ผู้นำทางการศึกษา ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมและด้านการบริหารจัดการ เพื่อ พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านการสื่อสารของผู้นำทางการศึกษา

2) สร้างประเด็น โฟกัส กรุ๊ป (Focus Group) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิทา วิพากษ์ด้านองค์ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารจัดการ

3) นำประเด็น โฟกัส กรุ๊ป (Focus Group) ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความ ถูกต้องและสมบูรณ์ของคำถามเพื่อจะได้มาซึ่งคำตอบที่ครอบคลุมด้านองค์ความรู้ด้านการสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารและด้านการบริหารจัดการ ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำ ของอาจารย์ที่ปรึกษา

4) ประเด็นการ โฟกัส กรุ๊ป (Focus Group) ที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วเสนอ ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ดังรายนามในภาคผนวก) พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความ ครอบคลุมของเนื้อหาตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษา เพื่อหาค่าความ เทียบตรงตามเนื้อหา (Content Validity) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, 124) โดยการหาค่า IOC ได้ค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

5) จัดทำข้อคำถามให้สมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.1 นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion Guideline) จำนวน 27 คน ด้วยตนเอง

4.2 นัดหมาย วัน เวลา สถานที่ กับผู้ให้ข้อมูลหลักในการสนทนากลุ่ม

4.3 ดำเนินการตามกำหนดเวลานัดหมาย (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อมูลมากำหนดเป็นความคิดรวบยอด (Concept) รวบรวมเป็นองค์ประกอบ (Categories)

ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 สร้างรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 คือ KRONGSUDYOD : MODEL ดังนี้

5.1 ด้านกระบวนการที่สนผู้นำ ประกอบด้วย ด้านองค์ความรู้ ได้แก่ ความสำคัญของการสื่อสาร การบูรณาการสื่อสารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณธรรม องค์ความรู้ด้านการสื่อสารของผู้นำทางการศึกษา การสื่อสารเชิงคุณธรรมที่ควรปฏิบัติความสำคัญ ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการสื่อสารการน้อมนำคำสอนทางพุทธศาสนาและพระบรมราโชวาท แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านการสื่อสาร ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ การบริหารจัดการด้านสื่อเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ได้แก่ หลักการบริหาร การใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัล

5.2 กระบวนการพัฒนาการสื่อสาร KRONGSUDYOD : MODEL โดยกำหนดคุณค่าความหมายที่สอดคล้องเชื่อมโยงการพัฒนา 11 ตัวอักษร ดังนี้

- K: Knowledge communication: ความรู้หลักการสื่อสาร
- R: Relationship communication: สานสัมพันธ์
- O: Opportunity communication: การแสวงหาโอกาส
- N: Network communication: การสร้างเครือข่าย
- G: Government communication: การสนองนโยบายภาครัฐ
- S: Skill communication: การพัฒนาทักษะการพูด
- U: Unity communication: การสื่อสารสามัคคีมีใจเป็นหนึ่ง
- D: Digital communication: การรู้ซึ่งใช้สื่อทันสมัย
- Y: Yearly communication: การแบ่งปันผลงาน
- O: Organization communication: การประสานประโยชน์องค์กร
- D: Development communication: การต่อยอดพัฒนา

5.3 จัดทำคู่มือการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 15 ประกอบด้วย 8 ส่วน โดยให้มีรายละเอียดในคู่มือดังนี้

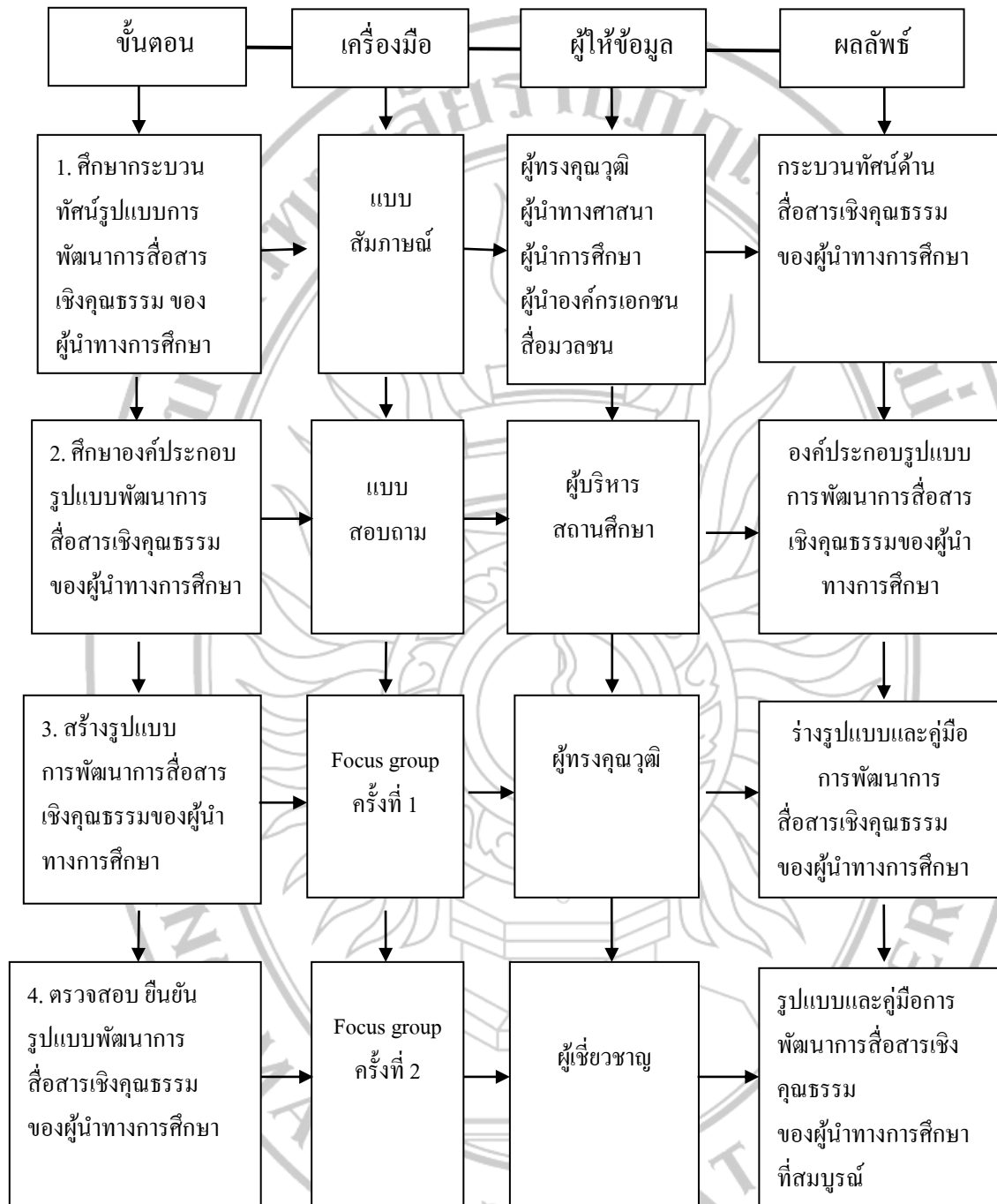
1. คำนำ
2. สารบัญ
3. แนวคิดและหลักการ
4. วัตถุประสงค์
5. คำชี้แจง

6. เนื้อหาสาระที่แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ ความรู้ ทักษะและภาวะผู้นำ
7. กิจกรรมฝึกปฏิบัติ
8. บรรณานุกรม

**ตอนที่ 4 การตรวจสอบและยืนยัน ร่างรูปแบบและคู่มือการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำ
ทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15**

ดำเนินการจัด Focus Group โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความเชื่อมโยงรูปแบบ ความเป็นไปได้ในการใช้ ความเป็นประโยชน์สำหรับผู้นำทางการศึกษา พิจารณาตัดทอนเพิ่มเติมในด้านเนื้อหาที่ได้จากข้อค้นพบด้านกระบวนการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา จนถึงการจัดทำร่างรูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ตามองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ โดยจัดเป็นหน่วยการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา พิจารณาองค์ประกอบคู่มือที่กำหนดมีองค์ประกอบ คำนำ สารบัญ แนวคิดและหลักการ วัตถุประสงค์ คำชี้แจง เนื้อหาสาระที่แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ ความรู้ ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ และกิจกรรมฝึกปฏิบัติ บรรณานุกรม

แผนภาพขั้นตอนการวิจัย



ภาพที่ 3.1 แผนภาพขั้นตอนการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 15 (เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และแม่ฮ่องสอน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการทัศน์ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา 2) กำหนดองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาและ 3) สร้างรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษากระบวนการทัศน์ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปผล ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การสื่อสารในองค์กรจะมีลักษณะเป็นกระบวนการ (Process) อย่างหนึ่งซึ่งเป็นการส่งผ่าน ข้อมูลข่าวสารและความเข้าใจเพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ ส่วนประกอบสำคัญของความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการสื่อสารประกอบด้วย

1. ความสำคัญของการสื่อสาร
2. การบูรณาการสื่อสารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณธรรม
3. ทักษะการสื่อสารของผู้นำทางการศึกษา
4. การใช้สื่อเทคโนโลยีสื่อสารเชิงคุณธรรม

การสื่อสารนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำรงชีวิตประจำวัน คือสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน การแจ้งผู้อื่นให้รับทราบและเข้าใจถึงเจตนาความต้องการปัญหา ความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจ แนวคิด ท่าทีความเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย การอธิบายในด้านภาพรวมรายละเอียดวัตถุประสงค์ เหตุผลเป้าหมายและผลงาน การนัดหมาย ต่อร่องทางธุรกิจและเรื่องอื่น ๆ ทุกเรื่อง จึงกล่าวได้ว่า

ผู้นำทางการศึกษานั้นต้องตระหนักถึงความสำคัญและบทบาทของการสื่อสารในฐานะที่เป็นดัชนีบ่งชี้ที่สำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ความตระหนัก และความเข้าใจถึงความสำคัญของบทบาทและกลไกในการสื่อสารนั้นช่วยทำให้ผู้บริหาร สามารถบริหารจัดการและนำองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ความสำคัญของการสื่อสาร

ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา ส่วนประกอบที่ 1 ที่ต้องมีความรู้คือความสำคัญของการสื่อสาร การสื่อสารในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ และเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะเอื้อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร การสื่อสารที่ด้อยคุณภาพนั้นเป็นสิ่งที่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือผู้นำทุกคนจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้สื่อสารการสื่อสารมีบทบาทสำคัญและสามารถจะใช้ประโยชน์จากการสื่อสาร สรุปได้ ดังนี้

1. การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่มนุษย์ใช้ในการดำรงชีวิต ใช้ในการสื่อสารรับรู้ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ใช้ในการเรียนรู้ใช้ในการแก้ปัญหาชีวิต
2. การสื่อสารแนวทางนโยบายสู่การปฏิบัติ คือการที่จะนำนโยบาย ข้อสั่งการ ไปยังผู้ปฏิบัติในยังโรงเรียนทั่วประเทศ ดังนั้น การศึกษาในประเทศไทยกับการสื่อสารถือว่าเป็นเส้นเลือดหลักใน องค์ความรู้เทคนิควิธีการ แม้กระทั่งทิศทางในการจัดการศึกษา
3. การแลกเปลี่ยนข้อมูลกันและเข้าใจใน วัตถุประสงค์ของการดำเนินการเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกันในองค์กร ระหว่างบุคคลในที่ทำงานเดียวกันเพื่อประโยชน์ในการ ประสานงาน การปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการนำเสนอ ได้มีการการประชุมเพื่อแก้ปัญหา ร่วมกันได้
4. ในระดับครอบครัว ต้องมีการสื่อสารเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับทุกคนรอบตัวเราและ สิ่งที่สำคัญที่สุดในปัจจุบันการสื่อสารมีสื่ออุปกรณ์ในการสื่อสารที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี มาก จึงจำเป็นจะต้องใช้สื่อที่มีประโยชน์เป็นเครื่องมือช่วยในการสื่อสารให้เกิดความคุ้มค่า
5. การสื่อสารเป็นกระบวนการทำให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกิด ทักษะดี ค่านิยมที่ดีส่งผลการดำเนินกิจการ บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดผลสองด้าน ทำให้เกิด สันติภาพความสงบสุขร่มเย็น
6. การสื่อสารเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการบริหารงาน การสื่อสารทำให้เกิดความ ชัดเจน เข้าใจ ไม่สับสน ไม่ขัดแย้ง ทำให้รู้สึกดี รู้สึกสบายใจ ถึงแม้จะมีปัญหาที่ต้องการแก้ไข การสื่อสารพูดคุยทำให้เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ปัญหาได้ การสื่อสารสร้างระหว่างครูกับนักเรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

7. การสื่อสารเป็นเครื่องมือสร้างสัมพันธ์รักใคร่ ปรารถนาดีต่อกัน สร้างความไว้วางใจ ผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสื่อสารกับครู ครูสื่อสารกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียนเกิดการเรียนรู้

8. การสื่อสารมีความสำคัญในการสร้างแบบอย่างความสัมพันธ์ จิต สมานธิ ปัญญา เพราะการสื่อสารมีเพียงคำพูดอย่างเดียวแต่เป็นการปฏิบัติทางการกระทำสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างมนุษย์ที่มุ่งเป้าหมายระหว่างองค์กรกับองค์กรบุคคลต่อบุคคลชนชั้นต่างชาติ ต่างภาษา ต่างกลุ่มชนเผ่าให้เข้าใจเป้าหมายทิศทางเดียวกัน

9. การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างภาพลักษณ์ในมิติของการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อการรับรู้จากกลุ่มเป้าหมายและผู้รับบริการให้เข้าใจในคุณค่าของผู้นำ การให้บริการและเจตนารมณ์ขององค์กร

10. การสื่อสาร เป็นการเชื่อมต่อระหว่างบุคคลให้เข้าใจกัน ให้เกิดความสำเร็จผลการสื่อสารเป็นเครื่องมือ ในการบริหาร ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร หรือผู้นำ ครู นักเรียนจะต้องมีทักษะในการพูดที่ดี พูดถูก พูดชอบ รู้จักการใช้ถ้อยคำที่ถูกต้อง

สรุปการสื่อสารมีความสำคัญมาก เป็นกลยุทธ์หรือกระบวนการหรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความเข้าใจในการติดต่อและการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมาย แต่หากไม่เรียนรู้และเข้าใจความต้องการของตนเองและไม่เข้าใจผู้อื่นแล้วไม่ว่าจะมีกระบวนการสื่อสารที่ดีและมีอุปสรรค สื่อสารที่ทันสมัยเพียงใดก็ไร้คุณค่า นอกจากนี้การสื่อสารจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เมื่อบุคคลมีความแตกต่างกันการสื่อสารที่ดีจะต้องใช้ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีควบคู่กันไปด้วยจึงจะทำให้การสื่อสารนั้นประสบผลสำเร็จความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี กรณีความต้องการข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วและการติดต่อสื่อสารอย่างรวดเร็ว การควบคุมการสื่อสารของสังคมไทยและสังคมโลก ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมซึ่งถือความจำเป็นในการปรับตัวของผู้บริหารเพื่อคงสภาพภาวะผู้นำอยู่เสมอ การสื่อสารอาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานต้นสังกัดหรือในสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน เครือข่ายสถานศึกษาและชุมชน หรืออาจเป็นครอบครัวและตัวผู้บริหาร ทุกประเด็นข้อมูลของบุคคลที่มีความรู้ได้มีการส่งเสริมการสื่อสารที่มีประโยชน์เพิ่มขึ้นเงื่อนไขการสื่อสารจะต้องไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ ทั้งผลกระทบต่อชีวิตตนเองและผู้อื่นผลกระทบต่อสังคมและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

การสื่อสารเพื่อการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นฐานการทำงานที่มีคุณภาพผลงานออกมาดีขึ้นเกิดการพัฒนาตนเองของการสื่อสารให้ทันสมัยขึ้น เกิดการพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการบริหารงาน เกิดการพัฒนาสร้างพื้นฐานจัดตั้งองค์กรสถาบันเฉพาะทางเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาและเกิดการพัฒนารสร้างควมมั่นคงของสถาบันการศึกษาจนเกิดพัฒนา

ศักยภาพของผู้เรียนเพิ่มพูนศักยภาพในการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนพัฒนาองค์กรของโลกปัจจุบัน

การบูรณาการสื่อสารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณธรรม

ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา ส่วนประกอบที่ 2 ที่ต้องมีความรู้ที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 15 คน ได้แสดงความเห็นในประเด็นการบูรณาการด้านการสื่อสารเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศควบคู่กับคุณธรรมโดยสรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นที่ยอมรับในยุคปัจจุบันและในยุคที่หน่วยงานต่าง ๆ เห็นความจำเป็นและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน การบริหารงานและการตัดสินใจ ซึ่งในหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรมและการศึกษา ต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่ดีโดยมีกระบวนการจัดการผ่านคอมพิวเตอร์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ นับตั้งแต่การผลิต การจัดเก็บ การประมวลผล การเรียกใช้และการสื่อสารสารสนเทศ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนและการใช้ทรัพยากรสารสนเทศร่วมกันให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นกระบวนการต่าง ๆ และระบบงานที่ช่วยให้ได้สารสนเทศหรือข่าวสารที่ต้องการ โดยจะรวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์คมนาคมต่าง ๆ รวมทั้งซอฟต์แวร์ทั้งระบบสำเร็จรูปและพัฒนาขึ้น โดยเฉพาะด้าน กระบวนการในการนำอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ข้างต้นมาใช้งาน รวบรวมข้อมูล จัดเก็บประมวลผลและแสดงผลเป็นสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป ในปัจจุบันการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกองค์กร การเชื่อมโยงสารสนเทศผ่านทางคอมพิวเตอร์ ทำให้สิ่งที่มีค่ามากที่สุดของระบบ คือ ข้อมูลและสารสนเทศอาจถูกการก่อกวนถูกปรับเปลี่ยนถูกเข้าถึงโดยเจ้าของไม่รู้ตัวถูกปิดกั้นขัดขวางให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ หรือถูกทำลายเสียหายไปซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ไม่ยากบนโลกของเครือข่ายโดยเฉพาะเมื่ออยู่บนอินเทอร์เน็ต ดังนั้น การมีคุณธรรม และจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีจึงเป็นเรื่องที่สำคัญไม่แพ้กัน สรุปย่อ ดังนี้

1. การสื่อสารต้องยึดหลักการความจริงการให้ข้อมูลไม่ควรให้ข้อมูลที่เป็นเท็จในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้าไวมาก ต้องระวังระมัดระวังไม่บิดเบือนความถูกต้องของข้อมูล ส่งผลให้ผู้รับคนต่อไปได้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง หรือสร้างกลวงไม่ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเข้าใจว่าตัวเองเป็นอีกบุคคลหนึ่ง ตัวอย่างเช่น การปลอมอีเมลล์ของผู้ส่งเพื่อให้ผู้รับเข้าใจผิด เพื่อการเข้าใจผิด หรือ ต้องการล้วงความลับ ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตมีเป็นจำนวนมากและเพิ่มขึ้นทุกวัน การใช้งานระบบเครือข่ายที่ออนไลน์และส่งข่าวสารถึงกันย่อมมีผู้ที่มีความประพฤติน่าสงสัยและไม่ดีปะปน และสร้างปัญหาให้กับผู้อื่นอยู่สมควรต้องระลึกเสมอถึงสิทธิของแต่ละบุคคล ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ให้ข้อมูล

เกินความจริงหรือใส่ร้ายผู้อื่น ผู้ให้บริการต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงปัญหาปริมาณข้อมูลข่าวสารที่วิ่งอยู่บนเครือข่ายการใช้งานอย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์จะทำให้สังคมอินเทอร์เน็ตน่าใช้และเป็นประโยชน์ร่วมกันอย่างดี กิจกรรมบางอย่างที่ไม่ควรปฏิบัติจะต้องหลีกเลี่ยงเช่นการส่งกระจายข่าวไปเป็นจำนวนมากบนเครือข่าย การส่งเอกสารจดหมายลูกโซ่ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลเสียโดยรวมต่อผู้ใช้และไม่เกิดประโยชน์ใด ๆ ต่อสังคมอินเทอร์เน็ต

2. ยึดหลักพระพุทธเจ้าให้ใช้คำว่าปิยะวาจา คือ พูดให้เป็นที่รักของคนอื่น พูดให้เกิดความรัก มีกำลังใจ ตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า โดยยึดหลักการสอนและเทคนิควิธีสอนธรรมของพระพุทธองค์มีอยู่ 4 ประการคือแจ่มแจ้ง อธิบายแจ่มแจ้งดูจนมาวางให้ตรงหน้า จูงใจพูดจูงใจอยากปฏิบัติตามที่สอนพูดให้เกิดความเชื่อตามสิ่งที่เราถือปฏิบัติแล้วกล้า ทำให้ผู้ฟังเกิดความกล้าหาญ มั่นใจที่จะปฏิบัติตาม มีความร่าเริง ให้ผู้ฟังเกิดฉันทะในการฟังสนุกสนานไปกับการสอนไม่เบื่อ

3. ยึดองค์ประกอบในการสื่อสารและบูรณาการกับ 2 ส่วนได้แก่ เครื่องมือเทคโนโลยีช่องทาง รูปแบบการสื่อสาร เครื่องมือวิทยุ โทรศัพท์ สิ่งพิมพ์ สื่อออนไลน์ สื่อโทรคมนาคม โทรศัพท์มือถือ ไอโฟน ไอแพดกับเนื้อหาสาระที่สอดคล้อง

4. การบูรณาการคุณธรรมกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน มีความพยายามที่จะส่งเสริมให้ผู้สื่อสาร ผู้รับสารให้ความสำคัญกับประเด็นคุณธรรม จริยธรรมให้มีความรับผิดชอบในการสื่อสาร ไม่ให้เกิดผลกระทบในเชิงลบ ละเมิดผู้อื่น ละเมิดกฎหมาย ละเมิดสิทธิมนุษยชน ความเป็นส่วนตัวของผู้อื่นและเสรีภาพของผู้อื่นในสังคม

5. องค์การทางการศึกษาและผู้นำต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการบูรณาการคุณธรรมในการสื่อสาร การจัดการศึกษา การบริหารการศึกษาค้นคว้าจากภาพรวมของโครงสร้างการสื่อสารกับการบริหารการศึกษา และการใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แก้ปัญหาการขาดโอกาส และความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงประเด็นคุณธรรมเป็นหลักยึด ทั้งคุณธรรมของนักการศึกษา คุณธรรมของนักการสื่อสารที่มีความรับผิดชอบและเสรีภาพกล่าวโดยสรุป จำเป็นต้องพัฒนาการบูรณาการคุณธรรมกับการศึกษา คุณธรรมกับการสื่อสารไปพร้อมกันอย่างเข้มข้นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้

6. ในการสื่อสารคุณธรรมควร ยึดหลักธรรม ความขยัน หมั่นเพียร วิธีการทำให้ผู้รับบริการพอใจใช้หลักฉันทะมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำงานขยันหมั่นเพียรจิตตะมีความรอบคอบ ใจจดจ่อในการดำเนินงาน มีความละเอียดถี่ถ้วน วิมังสา มีความขยันหมั่นเพียรการทำงาน รอบคอบที่จะทำเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ให้เชื่อมอุเบกขา การรักษาความเป็นธรรม ไม่ใช้การวางเฉยอย่างเดียว

มีการทบทวนติดตามด้วยกรอบแนวคิด AAR (After Action Review) เพื่อนำคุณธรรม มาสรุป เป็น
วงรอบ ในการปฏิบัติงาน

7. ผู้นำต้องกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ตามธรรมเนียมคลองธรรม สามารถที่จะ
พาทีมหรือ ลูกน้องสู่ความสำเร็จทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ว่าอยู่ในชุมชน หรือองค์กรใด ๆ
ใฝ่บริการประชาชน ผู้ปกครอง องค์กร พี่น้องผองเพื่อน เป็นผู้นำที่ต่อสู้พัฒนาวิชาชีพ

8. น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในวิถีชีวิต ดังตัวอย่าง โรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์เชียงใหม่ ที่เรียนรู้ด้วย LCEN Model คือ L หมายถึง การจัดกิจกรรมทักษะการดำรงชีวิต
เนรมิตนิสัย ได้แก่ กิจกรรมหลักไตรรงค์ กิจกรรมสร้างเสริมภาวะผู้นำ กิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน
และสิ่งแวดล้อม กิจกรรมส่งเสริมอาชีพท้องถิ่น กิจกรรมสุนทรียภาพ กิจกรรมส่งเสริมสุนิสา
กิจกรรมส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย และ กิจกรรมหลักโภชนาการ C หมายถึง การจัดอาชีพเพื่อ
การมีงานทำที่จัดให้นักเรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้เลือกเรียน 5
กลุ่มรายวิชาชีพ ได้แก่ กลุ่มเกษตรกรรม กลุ่มคหกรรม กลุ่มอุตสาหกรรม กลุ่มพาณิชยกรรม และ
กลุ่มความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ E หมายถึง การจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะความเป็นเลิศ ทางด้าน กีฬา
นันทนาการ กรีฑา มวย/วูซู พายเรือคนตรี/นาฏศิลป์ และศูนย์ นักธุรกิจน้อยมีคุณธรรมนำสู่เศรษฐกิจ
สร้างสรรค์ N หมายถึง การสร้างเครือข่ายชุมชน ได้แก่ เครือข่ายเยาวชนจิตอาสา เครือข่ายสภา
วัฒนธรรมชนเผ่า เครือข่ายโรงเรียนพี่โรงเรียนน้อง

9. น้อมนำพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในหลวงรัชกาลที่ 9 สานต่อ
ปณิธานสู่การสื่อสารพัฒนาสู่ครูและนักเรียน ส่งเสริมครูเพิ่มความเป็นนักแนะแนวแทนที่การสอน
หนังสืออย่างเดียวให้นักเรียนรู้จักชีวิตของตัวเอง

สรุปความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจากการสัมภาษณ์คุณธรรม จริยธรรมในการใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นกระบวนการต่าง ๆ และระบบงานที่ช่วยให้ได้สารสนเทศหรือข่าวสารที่
ต้องการ โดยรวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ หมายถึง เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน
อุปกรณ์คมนาคมต่าง ๆ รวมทั้งซอฟต์แวร์ทั้งระบบสำเร็จรูปและพัฒนาขึ้น โดยเฉพาะด้าน
กระบวนการในการนำอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ข้างต้นมาใช้งาน รวบรวมข้อมูล จัดเก็บประมวลผล
และแสดงผลลัพธ์เป็นสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

ในปัจจุบันการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกองค์กร
การเชื่อมโยงสารสนเทศผ่านทางคอมพิวเตอร์ ทำให้สิ่งที่มีค่ามากที่สุดของระบบ คือ ข้อมูลและ
สารสนเทศ อาจถูกจารกรรม ถูกปรับเปลี่ยน ถูกเข้าถึงโดยเจ้าของไม่รู้ตัว ถูกปิดกั้นขัดขวางให้ไม่
สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ หรือถูกทำลายเสียหายไป ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ไม่ยากบนโลกของเครือข่าย
โดยเฉพาะเมื่ออยู่บนอินเทอร์เน็ต

ดังนั้น การมีคุณธรรมและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีจึงเป็นเรื่องที่สำคัญไม่แพ้กัน มีรายละเอียดดังนี้ ไม่ควรให้ข้อมูลที่เป็นเท็จไม่บิดเบือนความถูกต้องของข้อมูล ให้ผู้รับคนต่อไปได้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ไม่ควรเข้าถึงข้อมูลของผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต ไม่ควรเปิดเผยข้อมูลกับผู้ที่ไม่ได้รับอนุญาต ไม่ทำลายข้อมูล ไม่เข้าควบคุมระบบบางส่วน หรือทั้งหมดโดยไม่ได้รับอนุญาต ไม่ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเข้าใจว่าตัวเองเป็นอีกบุคคลหนึ่ง ตัวอย่างเช่น การปลอมอีเมลล์ของผู้ส่งเพื่อให้ผู้รับเข้าใจผิด เพื่อการเข้าใจผิด หรือ ต้องการล้วงความลับ เป็นต้น

จริยธรรมและคุณธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตมีเป็นจำนวนมากและเพิ่มขึ้นทุกวัน การใช้งานระบบเครือข่ายที่ออนไลน์และส่งข่าวสารถึงกันย่อมมีผู้ที่มีความประพฤติไม่ดีปะปนและสร้างปัญหาให้กับผู้ใช้อื่นอยู่เสมอ หลายเครือข่ายจึงได้ออกกฎเกณฑ์การใช้งานภายในเครือข่าย เพื่อให้สมาชิกในเครือข่ายของตนยึดถือ ปฏิบัติตามกฎหมายและได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้น ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตทุกคนที่เป็นสมาชิกเครือข่ายจะต้องเข้าใจกฎเกณฑ์ข้อบังคับของเครือข่ายนั้นมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้ร่วมใช้บริการคนอื่นและจะต้องรับผิดชอบต่อผลกระทบของตนเองที่เข้าไปขอใช้บริการต่าง ๆ บนเครือข่ายบนระบบคอมพิวเตอร์ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเรียกเข้ามิได้เป็นเพียงเครือข่ายขององค์กรที่ผู้ใช้สังกัดแต่เป็นการเชื่อมโยงของเครือข่ายต่าง ๆ เข้าหากันหลายพันหลายหมื่นเครือข่าย มีข้อมูลข่าวสารอยู่ระหว่างเครือข่ายเป็นจำนวนมาก การส่งข่าวสารในเครือข่ายนั้นอาจทำให้ข่าวสารกระจายเดินทางไปยังเครือข่ายอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมากหรือแม้แต่การส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ฉบับหนึ่งก็อาจจะต้องเดินทางผ่านเครือข่ายอีกหลายเครือข่ายกว่าจะถึงปลายทาง ดังนั้นผู้ให้บริการต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงปัญหาปริมาณข้อมูลข่าวสารที่วิ่งอยู่บนเครือข่ายการใช้งานอย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์จะทำให้สังคมอินเทอร์เน็ตน่าใช้และเป็นประโยชน์ร่วมกันอย่างดี กิจกรรมบางอย่างที่ไม่ควรปฏิบัติจะต้องหลีกเลี่ยงเช่น การส่งกระจายข่าวไปเป็นจำนวนมากบนเครือข่าย การส่งเอกสารจดหมายลูกโซ่ สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลเสียโดยรวมต่อผู้ใช้และไม่เกิดประโยชน์ใด ๆ ต่อสังคมอินเทอร์เน็ต

ทักษะการสื่อสารของผู้นำทางการศึกษา

ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาส่วนประกอบที่ 3 นั้น ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความเห็นว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีทักษะในการสื่อสาร ทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การแสดงความคิดเห็นหรืออธิบายให้ผู้ร่วมงานได้รับรู้และเข้าใจในเรื่องที่ต้องการจะสื่อสารในขณะเดียวกันผู้นำจะต้องเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดีมีศิลปะในการจูงใจเพื่อนร่วมงานสามารถสั่งการและนำเสนอผลงานต่าง ๆ ได้อย่างกระชับและง่ายต่อการทำความเข้าใจ ซึ่งผู้นำควรมีทักษะ ดังต่อไปนี้

1. รอบรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสว่าคนที่สมบูรณ์นั้นจะต้องมีตาทั้งสองข้าง และคน 3 ประเภทคือ คนตาบอดคือไม่รู้ทั้งทางโลกและไม่รู้ทั้งทางธรรม คนที่รู้จักทำมาหากินอย่างเดียวแต่ไม่รู้จักรักรรรม คนที่รู้จักทำมาหากินและรู้จักทำมาหาธรรม

2. มีวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การเรียนรู้ การวางแผน การปรับโครงสร้างระบบงาน ภาวะผู้นำ การตรวจสอบติดตาม นิเทศและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือสำคัญและจำเป็นสำหรับพัฒนาองค์กร

3. มีวิสัยทัศน์ มีความเข้าใจในการประสาน ด้านเทคโนโลยีกับการบริหารขององค์กร สามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านเทคโนโลยีการเลือกสรรเทคโนโลยีที่เหมาะสมที่เอื้อต่อการวางแผน และการจัดการขององค์กรให้มีพัฒนาและนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษานักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในบริบทของโรงเรียน เพื่อให้มีความตระหนัก มีความรู้ความเข้าใจและทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

4. สร้างทีมงาน ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมภาคภูมิใจ สร้างทีมงานให้เกิดพลังร่วมใจทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสาร รู้วิธีการกระตุ้นยั่วให้ครูหารูปแบบและวิธีการพัฒนางาน พัฒนานักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ที่แปลกและแตกต่างสร้างทางเหลือหลากหลาย ใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศและอินเทอร์เน็ต จัดกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ที่แปลกและแตกต่างสร้างทางเหลือหลากหลาย

5. มีวิธีการเสริมแรงให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร รู้วิธีการ นำเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาเป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. รู้ทิศทางการเปลี่ยนแปลง การปรับโครงสร้างระบบงานบริหารจัดการภาวะผู้นำ การตรวจสอบติดตาม นิเทศ และประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

7. รู้หลักธรรมคำสอน รู้ตนเอง ในด้านคุณธรรมผู้นำควรเริ่มต้นที่ตัวเองก่อนความเป็นตัวอย่างที่ดีความมีจิตใจดีเอาใจมาก่อนคำนึงถึงความเท่าเทียมเสมอภาคไม่เอารัดเอาเปรียบต้องคำนึงสภาพบริบทสนับสนุนอำนวยความสะดวก เป็นกัลยาณมิตร ประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สรุป ได้ว่าผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีความเข้าใจในการประสานด้านเทคโนโลยีกับการบริหารองค์กรสมัยใหม่ บทบาทของผู้นำยุคข้อมูลสารสนเทศ จำเป็นจะต้องพัฒนาวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ซึ่งมีบทบาทภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารมิติใหม่ คือ การเรียนรู้การวางแผน การปรับโครงสร้างระบบงาน ภาวะผู้นำ การตรวจสอบติดตาม นิเทศ

และประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญและจำเป็นสำหรับพัฒนาองค์กร เพื่อให้มีความตระหนัก มีความรู้ความเข้าใจและทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มิตินของผู้บริหารยุค เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication :ICT) ต้องคิดกว้าง มองไกล กล้าคิดกล้าทำ กล้าได้กล้าเสีย นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ฉะนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำแบบร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมภาคภูมิใจ สร้างทีมงานให้เกิดพลังร่วมใจ กล้าเสี่ยงกล้าเผชิญ ปัญหาความยุ่งยากที่ซับซ้อน คิดเชิงบวก มองวิกฤติให้เป็นโอกาส โดยปรับกระบวนการทัศน์ ไม่หนีปัญหา ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง คิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีและเหมาะสม นำมาทดลองใช้เสมอ และนำวิธีการใหม่มาใช้อย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ไม่กลัวความล้มเหลว กล้าลองผิดลองถูก กระตุ้นยั่วยุให้บุคลากรหารูปแบบและวิธีการพัฒนางานใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต รวมทั้งบำรุงขวัญ เสริมแรงให้กำลังใจ และสนับสนุนอำนวยความสะดวก เป็นกัลยาณมิตร ประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษา รู้เป้าหมายที่ชัดเจนที่การพัฒนา การสื่อสารมองที่เป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน ต้องสื่อสารองค์ความรู้ เปลี่ยนแนวคิดวิธีการ ให้เกิดการพัฒนา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ต้องปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงเจตคติ กล้านำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาเป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษา หากประสงค์จะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ

การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเชิงคุณธรรม

ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำการศึกษา ส่วนประกอบที่ 4 คือการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อสื่อสารเชิงคุณธรรมสิ่งสำคัญในการสื่อสารทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะการใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่นการใช้โทรศัพท์ การใช้คอมพิวเตอร์ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 15 ท่านได้แสดงความเห็นในเรื่องของการสื่อสารเชิงคุณธรรมที่ควรปฏิบัติ สรุปได้ ดังนี้

1. ยึดคุณธรรม ความมีระเบียบ ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเรื่องที่จะต้องปลูกฝังกฎเกณฑ์ของแต่ละเครือข่าย จึงต้องมีการวางระเบียบเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน การใช้คอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศ หลักพื้นฐานของจริยธรรมในสังคมสารสนเทศก็คือการเคารพผู้อื่น เคารพความเป็นส่วนตัว การเข้าถึงระบบคอมพิวเตอร์และข้อมูลก็จะเฉพาะสิทธิ์ที่ตนเองมีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน

2. ให้เกียรติแก่ทรัพย์สินทางปัญญา นักวิชาชีพคอมพิวเตอร์จะต้องป้องกันหลักคุณธรรมของทรัพย์สินทางปัญญาแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้รับการป้องกันอย่างเปิดเผยก็ตาม เช่น งานมีลิขสิทธิ์หรือสิทธิบัตร ควรเคารพสิทธิของผู้เขียนงาน นักวิชาการที่นำเสนอในคอมพิวเตอร์จะต้อง

ป้องกัน ยึดหลักคุณธรรมของทรัพย์สินทางปัญญา แม้ว่างานนั้นจะไม่ได้รับการป้องกันอย่างเปิดเผยก็ตาม เช่น งานอันมีลิขสิทธิ์หรือสิทธิบัตร

3. มุ่งมั่นเพื่อให้ได้คุณภาพที่ดีที่สุดและให้ตระหนักถึงผลเสียหายที่สืบเนื่องจากระบบที่ด้อยคุณภาพต้องศึกษาถึงองค์ประกอบของเครื่องมือการสื่อสารวิธีใช้อย่างถูกต้องวิธีการป้องกันความเสียหาย วิธีการบำรุงรักษาเพื่อใช้เครื่องมือการสื่อสารที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. มีความรอบคอบอ่านข้อความในอีเมลให้ละเอียดก่อนส่ง ความประณีตและตัวสะกด การันต์ เป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึง

5. สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศความปลอดภัยของข้อมูลรวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อการจัดการมีนโยบายที่แน่นอนในการจัดการข้อมูลให้เกิดความปลอดภัย ใช้อย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์ ต่อบุคคล และองค์กร

สรุป ในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ มนุษย์ได้รับประโยชน์มหาศาล ในขณะเดียวกันเทคโนโลยีก็ได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิถีของชีวิตมนุษย์ และได้ก่อให้เกิดปัญหาสังคมขึ้นอย่างมาก การเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจในปัญหาสังคมที่เกิดจากเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ก็เพื่อที่มนุษย์จะสามารถดำรงอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ได้อย่างชาญฉลาด การศึกษาหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมที่เกิดจากเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กันไปกับการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ประเด็นเรื่องจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการนำไปสู่ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา การสร้างวัฒนธรรมที่ดีในสังคมจะช่วยแก้ปัญหาสังคมเหล่านี้ได้ในระดับหนึ่งและเมื่อปัญหาที่มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นก็มีความจำเป็นที่จะต้องใช้กฎหมายมาใช้บังคับเราสามารถพิจารณาปัญหาสังคมที่เกิดจากเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้จากการวิเคราะห์ทัศนคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารทางด้านเทคโนโลยีควรยึดในการจรรโลงสังคมด้วยคุณธรรม โดยในการสื่อสารทางเทคโนโลยี ผู้ใช้หรือผู้ส่งสารต้องยึดหลักคุณธรรม เป็นการสื่อสารที่เร็วและกว้างขวางจะต้องมีระเบียบความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเรื่องที่จะต้องปลูกฝังกฎเกณฑ์ของแต่ละเครือข่ายจึงต้องมีการวางระเบียบเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันและการสื่อสารเชิงคุณธรรมต้องคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายเป็นสำคัญด้วย

ประเด็นที่ 2 : ภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

การสื่อสารภายในองค์กรที่ดี ที่จะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหารและเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในทางบวก เพราะนโยบายการบริหารงานการจัดการขององค์กรเป็นส่วนสำคัญและเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ การสื่อสารภายในองค์กร จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับกิจกรรมและการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้หากการสื่อสารภายในองค์กรดีชัดเจน

ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจและเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน และส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน ดังนั้นกระบวนการทำงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจะต้องทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างคล่องตัว เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันเกิดความร่วมมือ และการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการศึกษารายละเอียด 4 ประเด็น ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันของเรามีความพร้อมที่จะรับมือ ต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยครูต้องมีความรู้และทักษะพร้อมที่จะนำเทคโนโลยีมาพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับผู้บริหารระดับนโยบายมีความใส่ใจต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1.1 มีทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี กล่าวคือ ความสามารถในการใช้สื่อหรือเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลรวมทั้งการผลิตสื่อ หรือเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ ทั้งซึ่งเป็นทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

1.2 มีความรู้ด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยีและการใช้อย่างถูกต้องไม่ละเมิดสิทธิ์ผู้อื่นและเคารพกฎหมายเกี่ยวกับการใช้สื่อที่ถูกต้อง

1.3 มีความรู้ความสามารถในการจัดโครงสร้างพื้นฐานระบบคอมพิวเตอร์อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจการประเมินระบบคอมพิวเตอร์และผลกระทบอย่างละเอียดครบถ้วน รวมทั้งการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นไปได้ มอบหมายงานผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ ความสามารถด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.4 สร้างแรงจูงใจบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี และตระหนักถึงเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในภาวะสังคมที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะให้ครูมีความรู้และทักษะพร้อมที่จะนำเทคโนโลยีมาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.5 มีความซื่อสัตย์ในการเข้าถึงทรัพยากรคอมพิวเตอร์และการสื่อสารเฉพาะเมื่อได้รับมอบอำนาจตามหน้าที่เท่านั้น ไม่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของผู้อื่น ซอฟต์แวร์ แฟ้มข้อมูลใด ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชาโดยพลการ หรือข้อมูลองค์กรอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง

1.6 ต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคนริเริ่มการจัดกิจกรรม

การเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล สํารวจและสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication :ICT) และอีเลิร์นนิง (E - Learning) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ และพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ ผู้นำมีความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร กระตุ้นให้พวกเขาแสดงบทบาทใหม่ ๆ และสร้างโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพให้มุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้.

1.7 ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับชาติพันธุ์ ภาษาบนคอยต้องเข้าใจกระจ่างชัดในวัฒนธรรม ความเชื่อ ต้องสื่อสารสองทาง ต้องมีทิศทางที่แน่นอนผู้นำต้องนำยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและเหตุการณ์ มาใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้และสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างระบบการประเมินผลงานที่เปิดเผยและโปร่งใส การผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายทางการศึกษา

1.8 ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งเป้าหมายเพื่อพัฒนานักเรียน ต้องผ่านกระบวนการพัฒนาดังมีเป้าหมายชัดเจนในการบริหารจัดการ ต้องกล้าแสดงความคิดเห็นเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สร้างเครือข่ายการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ความปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้การสร้าง บรรยากาศที่สนับสนุนความสำเร็จในการเรียนรู้เป็นแบบการปฏิบัติงานที่ดี

สรุปภาวะผู้นำด้านการสื่อสารมีความสอดคล้องในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้นำทางการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะชีวิต และอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีจึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำทางการศึกษาจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

ผู้นำทางการศึกษาต้องพร้อมที่จะรับมือ ต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยครูต้องพัฒนาความรู้และทักษะพร้อมที่จะนำเทคโนโลยีมาพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับผู้บริหารระดับนโยบายมีความใส่ใจต่อการเปลี่ยนแปลง กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงห้องเรียน ครู หลักสูตร และการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว สิ่งสำคัญที่ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้วยคือ ศาสตร์การสอนที่ต้องสะท้อนถึงวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนสะท้อนถึงโลกที่พวกเขาจะต้องเดินทางเข้าไปในอนาคต ดังนั้น รูปแบบ และวิธีการสอนจึงมีความจำเป็นต้องมุ่งให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ความรู้กระบวนการ การได้รับความรู้ และการลงลึกในความรู้ เป็นการสร้างสรรค์ความรู้จากกระบวนการเรียนรู้ด้วยการกระทำ จากงานหรือจากกิจกรรมในบริบทหรือ ปัญหาในโลกที่เป็นจริงซึ่งเชื่อว่ากระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะการคิด จากทักษะขั้นต่ำไปสู่ทักษะขั้นสูงกว่าตามลำดับขั้นการเรียนรู้ ของ บลูม (Bloom's Taxonomy) คือจากทักษะการคิดในระดับความจำ ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ ไปสู่ทักษะการคิดในระดับการวิเคราะห์ การประเมินค่าและการสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้นำทางการศึกษาควรมีภาวะผู้นำด้านการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีมีวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งเป้าหมาย เพื่อพัฒนานักเรียนผ่านกระบวนการพัฒนามีเป้าหมายชัดเจนในการบริหารจัดการ ต้องกล้าแสดงความคิดเห็นเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต้องสร้างเครือข่ายการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ความปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความสำเร็จใน การเรียนรู้ เป็นแบบการปฏิบัติงานที่ดี ต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งเป้าหมาย เพื่อพัฒนานักเรียน ต้องผ่านกระบวนการพัฒนามีเป้าหมายชัดเจนในการบริหารต้องจัดการ My Set ต้องกล้าแสดงความคิดเห็นเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต้องสร้างเครือข่ายการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ความปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความสำเร็จใน การเรียนรู้ เป็นแบบการปฏิบัติงานที่ดี

2. การน้อมนำคำสอนทางพุทธศาสนาและพระบรมราโชวาท การน้อมนำคำสอนทางพระพุทธศาสนาและพระบรมราโชวาท จากผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่านได้ให้ความสำคัญตรงกัน ในคุณค่าของการยึดถือปฏิบัติการพัฒนา การบริหารเชิงพุทธศาสตร์และพระบรมราโชวาท อันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์ซึ่งหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มิได้มุ่งหวังกำไรหรือการแข่งขันเพียงอย่างเดียวแต่ได้บรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืน การไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลก โดยมีได้ปฏิเสธกระแสโลกาภิวัตน์ ในปัจจุบันแต่ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันและรู้เท่าทันโลก หลักสัจธรรม ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ความเป็นผู้รู้จักเหตุคือรู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งกรรมได้ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผลรวมความว่า การบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้อง

พิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติความเป็นผู้รู้จักผล การบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคงและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อองค์กร ความเป็นผู้รู้จักตนคือ รู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไรและรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบความผู้รู้จักประมาณ การบริหารการเงินหรือการขยายกิจการต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ขีดความสามารถขององค์กร ความเป็นผู้รู้จักกาล คือการบริหารจัดการ จะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสม ความเป็นผู้รู้จักชุมชนคือ การบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชน หรือสาธารณะชน จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร บริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรมและเสมอภาค โดยสรุปย่อปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ยึดมั่นในศีล 5 โดยเฉพาะศีลข้อที่ 4 เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร มุสาวาทาเวระมะณีสึกขา ต้องไม่พูดเท็จ ต้องยึดหลักการ สื่อสารและหลักธรรม สังคหวัตถุ 4 คือ เอื้ออารี วชิโรเพราะ สงเคราะห์ชุมชน วางตนเสมอต้นเสมอปลาย

2.2 การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.3 หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เข้ามาจัดกิจกรรมให้กับนักเรียน โดยผ่านการ กิน อยู่ ดู ฟัง เป็น เพื่อให้เกิดการประพจน์ดี เกิดสมาธิ มีจิตใจแน่วแน่ และเกิดปัญญา มีความรู้ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์และในการเป็นนักสื่อสารเชิงคุณธรรมต้องดำเนินชีวิตด้วยการ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำและรู้สื่อสารที่ดี หลักการอยู่ร่วมกันและรู้เท่าทันโลก โดยใช้หลักสัปปริสธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.4 การสื่อสารที่อยู่บนหลักการของเหตุและผลตามความจริง การสื่อสารตามกาลเทศะ เทคโนโลยีจะกลายเป็นเครื่องมือที่ทรงอำนาจในการส่งเสริมภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพโดดเด่นในทีมงาน องค์กรและสังคมกว้างอย่างไม่มีขีดจำกัด

2.5 การสื่อสารด้วยสติอยู่กับปัจจุบัน รู้เท่าทันสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงความเห็นที่ถูกต้อง คิดถูกต้อง และสมาธิที่ถูกต้องสื่อสารภายในตนเอง เป็นการเตือนตนเองมีหลายลักษณะได้แก่ การระลึกได้ การรู้สึก การมีสติ การรู้อยู่ การเจริญสติ การกำหนดสติ การเข้าใจตนเอง การตระหนักรู้ วิธีการสื่อสารเชิงคุณธรรม ไม่คิดปรุงแต่งมีโยนิโสมนัสสติกการ การพิจารณา ไคร่ครวญ มีสติอยู่เสมอ

2.6 การรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบ ความผู้รู้จักประมาณ การบริหารการเงิน หรือ การขยายกิจการต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร

ขีดความสามารถขององค์กรบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรม และเสมอภาค

สรุปพระพุทธานุญาตอธิบายความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการเกี่ยวกับคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่า พบได้ในสังคมมนุษย์ หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกัน การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล รู้จักโลก รู้จักธรรมชาติ เพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์กรที่ดีได้ สำหรับในส่วนของ หลักการบริหารสมัยใหม่จะเน้นเทคนิคและวิธีการ โดยแสวงหากำไร และการแข่งขันให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายตามแบบของทุนนิยม แต่หากผู้บริหารจะนำหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประกอบ หรือบูรณาการให้เข้ากับการบริหารงานในปัจจุบัน ก็ถือว่าเป็นแนวทางใหม่ หรือเข้าสู่มิติของการบริหารงาน ที่ยั่งยืน มีความมั่นคง และสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคล หรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาด รวมทั้งสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคง รวมทั้งจะเป็นหลักการของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์กรของตนอย่างมีระบบโดยที่ยังมีคุณธรรมมาประกอบในการพิจารณาบริหารจัดการ

3. แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำทางการศึกษาในมิติการสื่อสารเชิงคุณธรรม ผู้นำทางการศึกษาจะต้องใช้ความรู้ความสามารถนำไปสู่การพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตนเองให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีและมีความรู้ ที่กว้างขวาง มีความตื่นตัวเป็นลักษณะที่แสดงออกทางกาย แต่ไม่ตื่นตูมหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาถึงต่าง ๆ หรือเหตุต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องหรือกล่าวได้ว่าผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักควบคุมตัวเองนั่นเอง

3.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศและการสื่อสาร มีความมั่นคงปลอดภัยมีประสิทธิภาพ พร้อมใช้งานมีความถูกต้อง เชื่อถือได้และคุ้มค่าส่งเสริมการเข้าถึงสารสนเทศของประชาชนและนักเรียนในเขตพื้นที่ขาดโอกาสด้วยการสนับสนุนเครื่องคอมพิวเตอร์และติดตั้งห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์

3.2 สนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืนพัฒนาบุคลากรด้าน ICT ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์พัฒนา ICT ตอบสนองความต้องการขององค์กรและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สามารถใช้ ICT อย่างมีประสิทธิภาพมีคุณธรรมจริยธรรม

3.3 ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการทำงานเชิงรุกพัฒนาอบรมให้ความรู้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา และการพัฒนาระบบสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพ

3.4 การให้บริการอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรในสถานศึกษาและปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตทั้งรูปแบบและข้อมูลเพื่อการบริหาร ผู้รับบริการคือครู นักเรียนและชุมชน

3.5 ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบ การใช้ ICT คือ การบริหารงาน การเรียนการสอน และการมีจริยธรรม

3.6 ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์ สร้างขวัญกำลังใจ ผู้นำสามารถ สื่อทั้งภาพและ เสียงให้ทีมงานทราบว่ามีความห่วงใย อยากให้กำลังใจปลื้มใจและภูมิใจในผลงาน ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตามสามารถให้คำแนะนำ หาหนทางแก้ไขได้ ทุกที่ทุกเวลา

3.7 ผู้นำทางการศึกษาต้องสร้างทีมงานเก่ง ด้วยการฝึกอบรมหรือการเทรนนิ่ง (Training) ฝึกทักษะและให้โอกาสทุกคนได้เข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์แข็งแกร่ง คู่ความสำเร็จเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่ช่วยส่งเสริม การทำงานเป็นทีมได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

3.8 ควรมองเห็นว่าสื่อและเทคโนโลยี จะเป็นเครื่องมือสื่อสารที่สำคัญสำหรับการบริหารจัดการองค์กรในอนาคตจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาคนมีบทบาทในการเรียนการสอน อย่างมากพัฒนานักเรียนนักศึกษา

3.9 สามารถกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ความเข้าใจ ในรูปแบบและภาวะผู้นำของผู้นำแต่ละคน และระบบการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่สามารถก้าวขึ้นมา แทนได้

3.10 นำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดเก็บข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ การส่งผ่าน การสื่อสารสารสนเทศ การเข้าถึงสารสนเทศ การรับสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน

3.11 ต้องมีความรู้ การใช้เทคโนโลยีในมาปรับปรุงลักษณะการบริหารจัดการ เป็น การใช้อย่างเป็นระบบเป็นวิทยาศาสตร์เชื่อถือได้และนำไปสู่การแก้ปัญหาต่างๆได้

3.12 ต้องเชื่อว่าเทคโนโลยีการศึกษาทำให้การเรียนการสอน มีความหมายมากขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียน ได้กว้างขวาง เรียน ได้เร็วขึ้น ทำให้ผู้สอนมีเวลาให้ผู้เรียนสามารถ ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนผู้เรียนสามารถเรียน ได้ตามความสามารถของผู้เรียน ตอบสนอง ความสนใจและความต้องการ ทำให้การจัดการศึกษาเป็นระบบและเป็นขั้นตอน

สรุป ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม เป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องถือเป็นความตระหนักใน ภารกิจ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่อย่างยิ่งยวดต่อสถานศึกษาและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะและศักยภาพ รวมถึงความมีคุณธรรมที่สูง เมื่อผู้บริหาร สถานศึกษา เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมแล้วย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา จนผู้ตามทำงานเต็ม

ความสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมแล้ว ความเชื่อถือ ความศรัทธาก็จะเสื่อมลง เมื่อหมดศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ก็คือบุคลากรในสถานศึกษาจะไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขาดการทำงานเป็นทีม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็ไม่บรรลุผล อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาทุกระดับย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของครู และนักเรียน ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการยอมรับเทคโนโลยี ควรเข้าใจถึงระบบการบริหารจัดการไอซีที ว่าเป็นเรื่องเร่งด่วนเสมอ เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา วิสัยทัศน์ด้านไอซีที สะท้อนความคิดของผู้บริหารได้ดีอีกวิสัยทัศน์หนึ่ง ต้องตระหนักว่าคุณค่าว่า เทคโนโลยี คือพลังการในพัฒนา เป็นเครื่องมือที่มีกระบวนการที่เชื่อถือได้และนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนาในโลกปัจจุบันและอนาคต

ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 15 คน ได้ให้ความเห็นในการนำกลยุทธ์ไปเป็นตัวขับเคลื่อน ผู้นำในโลกปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่มนุษย์สามารถรับรู้ เรียนรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กรอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้องค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถดำเนินต่อไปได้และเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อความเป็นผู้นำที่ก้าวนำองค์กรอื่น ๆ การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวให้สามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ท่ามกลางสภาพการณ์เช่นนี้ผู้บริหารองค์กรที่ชาญฉลาดและมีภาวะผู้นำจะต้องหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดนิ่งซึ่งในบรรดากลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ผู้บริหารจะต้องนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น “การสื่อสาร” กล่าวได้ว่าเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญที่สุด เพราะการสื่อสารเป็นกลยุทธ์หรือกระบวนการหรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่การรับรู้ เรียนรู้ ให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันของบุคลากรทั่วทั้งองค์กรตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงระดับปฏิบัติการ ทำให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ร่วมกันได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและจะต้องนำมาใช้ให้สอดคล้องกับพื้นฐานขององค์กรทั้งในด้าน โครงสร้าง ระบบการบริหาร ทัศนคติ และค่านิยม รวมทั้งวัฒนธรรมของบุคลากรในองค์กรจึงจะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ “กลยุทธ์การสื่อสาร” จึงเป็นเครื่องมือทางการบริหารที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร สรุปได้ ดังนี้

1. มีทักษะการคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา
2. มีทักษะการทำงานร่วมกันผ่านเครือข่ายและการนำผู้อื่น

3. มีทักษะการริเริ่ม และการเป็นผู้ประกอบการ กล้าคิดกล้าทำ
 4. มีทักษะการสื่อสาร โดยการพูดและการเขียนที่มีประสิทธิภาพ
 5. มีทักษะการเข้าถึงและการวิเคราะห์สารสนเทศ
 6. มีทักษะความเป็นผู้อยากรู้ อยากเห็น และมีจินตนาการ
 7. มีความเชื่อในการกระจายอำนาจและประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม เชื่อว่าโลกตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงและหลากหลาย
 8. มีการใช้และบูรณาการเทคโนโลยีในการทำงานมากขึ้น มีการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมในลักษณะเครือข่ายหรือหุ้นส่วนที่มีความยืดหยุ่น ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยี
 9. มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดแก้ปัญหา มีทักษะการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการผลิตนวัตกรรม
 10. ผู้นำส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะการคิด และผลิตนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์
 11. ผู้นำต้องรู้เท่าทันสื่อต้องรู้เหนือกระแสของข้อมูล
- สรุปการสื่อสารได้กลายมาเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานเป็นทั้งปัจจัยและทรัพยากรที่จะใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ถ้าหากไม่มีการสื่อสารก็ไม่สามารถที่จะบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารจึงเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อองค์กรในการบริหารที่จะทำให้งานขององค์กรดำเนินต่อไปและช่วยในการประสานงานของหน่วยงานในแง่ของการบริหารองค์กรการสื่อสารทำให้เกิดความหมาย ทำให้คนคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันได้และทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานขององค์กร การสื่อสารนำไปใช้ในกิจกรรมขององค์กรหลายอย่าง เช่น การตัดสินใจ การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การสร้างความเจริญและพัฒนาองค์กร การควบคุมและประสานงานลักษณะของการสื่อสารในองค์กรอาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวม คือ การใช้การสื่อสารติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งการติดต่อกับองค์กรอื่น ๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยการสื่อสารเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มการฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศการทำงาน การควบคุมสั่งงานและการสร้างความพอใจ ในฐานะที่เป็นระบบเฉพาะบุคคลอาจพิจารณาการสื่อสารในแง่ของพฤติกรรมทางการสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ เช่น การร่วมประชุมการเขียนคู่มือ การร่างจดหมาย การทำสัญญา การพูดคุยในกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกัน และการโต้แย้ง เป็นต้น

การศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นยุคแห่งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ครูและ ผู้เรียนจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ให้มากขึ้น และพัฒนาทักษะ การใช้อุปกรณ์ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร อีกทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ ทำให้ครูและผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา เรียกว่าแอปพลิเคชันเทคโนโลยี (Application Technology) เป็นเรื่องที่สำคัญที่ครูและ ผู้เรียนในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องรู้และพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพในขณะเดียวกันผู้นำต้องไม่ตกเป็นทาสของข้อมูลข่าวสาร ต้องเป็นผู้นำเหนือ กระแสข้อมูลต้องรู้ทันกระแสข้อมูลสามารถกรองตัวให้อยู่เหนือข้อมูลและสามารถนำข้อมูลมาเป็น ฐานการพัฒนาได้

ประเด็นที่ 3 การบริหารจัดการด้านสื่อเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาที่เหมาะสม กับสถานการณ์ปัจจุบัน

1. หลักการบริหาร การบริหารในทุกองค์กรผู้บริหารทุกระดับต้องใช้การสื่อสารเป็น เครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์กร การบริหาร บุคลากร การควบคุม การจูงใจ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ฯลฯ

การสื่อสาร เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความ เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายผู้บริหารที่รู้จักเลือกใช้ระบบการสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้ผลงานขององค์กรเพิ่มมา กขึ้น ทักษะทางการสื่อสารที่ดีมีชัยไปกว่าครึ่ง ผู้บริหารใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือช่วยประสานการ ทำงานในองค์กร แทนการใช้อำนาจควบคุมโดยตรงตามความเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ การสื่อสาร คือกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจ การแลกเปลี่ยนหรือแสดงออกถึงทัศนคติ พฤติกรรมความรู้สึกเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลบุคคล ผู้บริหารต้องรู้จักองค์ประกอบหลัก ๆ ของการสื่อสารเมื่อมีปัญหาด้านการสื่อสารจะได้แยกสาเหตุ เป็นลำดับและแก้ไขได้ตรงจุด ผู้บริหารต้องมีความแม่นยำในด้านข้อมูลไม่ว่าจะอยู่ในฐานะผู้ส่ง ข้อมูล ผู้รับข้อมูลหรือผู้กระจายข้อมูล การแปลข้อมูลหรือการถอดรหัสข้อมูลของผู้รับที่ไม่ตรงกับ ความตั้งใจส่งข้อมูลของผู้ส่งหรือการสื่อสารที่ล้มเหลวย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการตัดสินใจและ การแก้ปัญหาต้องลงเกิดผลเสียต่อการบริหารอย่างน่าเสียดาย ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญในการ ฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้สามารถสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ คือ การสื่อสารที่ใช้ต้นทุนต่ำแต่ได้ผลสูง การสื่อสารที่มีประสิทธิผลคือ การแปล ความหมายหรือการถอดรหัสข้อมูลได้ถูกต้องตรงกันระหว่างผู้รับกับผู้ส่งข้อมูล ที่สำคัญประการ หนึ่ง คือการเลือกช่องทางในการสื่อสารที่เหมาะสมการบริหารกับการสื่อสารมีความสำคัญ

เดียวกัน ผู้บริหารทุกระดับต้องมีความแม่นยำด้านข้อมูลและมีทักษะทางการสื่อสารเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสารในองค์กร จึงจะก่อให้เกิดกระบวนการความร่วมมือ ความมุ่งมั่นของคน นำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้ความเห็นสรุปแนวทางตามหลักบริหารที่หลากหลาย ดังนี้

1.1 เทคโนโลยีการศึกษาทำให้เปิดโอกาสทางการศึกษาทั้ง การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยบทบาทของเทคโนโลยีการศึกษาในการเรียนการสอนจึงมีอยู่ 4 บทบาท บทบาทด้านการบริหาร บทบาทด้านการจัดการ บทบาทด้านทรัพยากร บทบาทด้านผู้เรียนจาก ฟิลด์ โดเมนออฟเอดูเคชันเทคโนโลยี (Five Domain of Education Technology) จะเห็นได้ว่าแนวโน้มของเทคโนโลยีทางการศึกษา คือ การจัดระเบียบโครงสร้างองค์กร (Organizing) และการบูรณาการ (Integrating) องค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งหมดที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือกล่าวได้ว่า เป็นการเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้องค์ประกอบต่าง ๆ

1.2 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยี ในการบริหารงาน การใช้เทคโนโลยีในการวัดและการประเมินผล และการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

1.3 การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนการสอนของครูมีเพียงพอ ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี มีเพียงพอทำให้การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาทักษะในการค้นคว้าเป็นเครื่องมือในการศึกษาหาความรู้แก่ตนเองมีมากขึ้น สาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐานเอื้อต่อการนำความรู้เทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์

1.4 ต้องเป็นนักสื่อสาร มีความสามารถในการสื่อสารที่หลากหลาย

1.5 ผู้นำทางการศึกษาต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลบูรณาการรายวิชา

1.6 ต้องมีเครือข่าย ร่วมมือรวมพลังเพื่อส่งเสริมการพัฒนา

1.7 ต้องรู้จักองค์ประกอบหลัก ๆ ของการสื่อสารเมื่อมีปัญหาด้านการสื่อสารจะได้แยกสาเหตุเป็นลำดับและแก้ไขได้ตรงจุด ผู้บริหารต้องมีความแม่นยำในด้านข้อมูล

1.8 ต้องมีบทบาทในฐานะผู้ส่งข้อมูล ผู้รับข้อมูลหรือผู้กระจายข้อมูลต้องมีความแม่นยำด้านข้อมูลรู้จักเลือกใช้ระบบการสื่อสารกับข้อมูลที่เหมาะสม

1.9 ต้องให้ความสำคัญในการฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้สามารถสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.10 ต้องให้ความสำคัญการใช้การสื่อสารติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งการติดต่อกับองค์กรอื่น ๆ ถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหาร

สรุปว่า การบริหารจัดการภายในองค์กรจำเป็นต้องมีการสื่อสาร ลักษณะขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร ระดับและเป้าหมายขององค์กร ขนาดขององค์กร ความต้องการเป็นอิสระของบุคลากร และคุณภาพของชีวิตในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้นำขององค์กรเป็นศูนย์กลางของการสื่อสารภายในองค์กร จำเป็นจะต้องต้องรู้จักองค์ประกอบหลักของการสื่อสาร คำนี้ถึงสิ่งต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาเพื่อให้การสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้เป็นผลสำเร็จ

2. การใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัล สื่อสมัยใหม่ในยุคปัจจุบัน ผู้เชี่ยวชาญ 15 ราย ได้ให้สัมภาษณ์ สรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1 การผลิตสื่อ เนื้อหาการสื่อสารต้องคัดเลือก การใช้สื่อเครื่องมือสื่อสารดิจิทัล เพื่อการพัฒนา ประการแรกต้อง หารูปแบบที่เป็นเนื้อหาสาระที่เป็นแก่นสาร เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย วิธีการนำเสนอให้มีชีวิตชีวา สนองตอบคนรุ่นใหม่

2.2 นำองค์กรการศึกษาต้องให้ความสำคัญรู้จักใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเชิงสร้างสรรค์อย่าใช้ในเชิงลบอย่าใช้ทำลายใครอย่าใช้บ่อนทำลายเพื่อการระบายอารมณ์ประชดประชัน

2.3 มีการประเมินผล สะท้อนกลับ ฟีดแบค (Feedback) ของทุก 3 เดือนปรับปรุงให้ร่วมสมัยอยู่เสมอ

2.4 ปรับปรุงเนื้อหาสาระของเนื้อหาสาระหรือคอนเทนต์ ให้สนองตอบความต้องการให้ทันต่อความต้องการในยุคสมัยปัจจุบัน

2.5 ผู้นำทางการศึกษาต้องฝึกทักษะทางเทคโนโลยี มีการใช้เทคโนโลยีแบบบูรณาการ สามารถ เข้าถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตภายใต้ลิขสิทธิ์และกติกาที่ใช้ในออนไลน์

2.6 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ มีสาระความรู้ที่เป็นประโยชน์ในแต่ละสาขาวิชาแบบการเรียนรู้ออนไลน์ ให้ครู สามารถศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ที่มีอินเทอร์เน็ต

2.7 ผู้นำทางการศึกษาส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.8 ผู้นำทางการศึกษาต้องนำยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและเหตุการณ์มาใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรควรมีการศึกษาในรายละเอียดของเหตุการณ์มีการ

ทดสอบสมมุติฐาน การวิเคราะห์ มีการแก้ไขปัญหาด้านนวัตกรรมใหม่ โดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

2.9 ต้องมีทักษะและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ครอบคลุมถึงศักยภาพของสถานศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลง

2.10 ผู้บริหารควรต้องมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก องค์กร เครือข่ายภายใน เช่น สร้างความเชื่อมโยงระหว่างวิชา และระหว่างชั้นเรียน สร้างความสัมพันธ์และการปฏิบัติที่สนับสนุนต่อการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน

2.11 เป็นผู้นำด้านการวางแผน การพัฒนาและประเมินหลักสูตร เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมวิธีการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

2.12 ผู้นำควรมีบทบาทในการสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมในทางบวก และสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น สร้างความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพเชื่อถือได้ สร้างความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยลักษณะของความสัมพันธ์นี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของไว้วางใจที่ผู้นำทางการศึกษาจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร

สรุปการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปประเด็นการศึกษาระบบงานทัศน์ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

1.1 มีความรู้ความเข้าใจในกระแสการเปลี่ยนแปลงด้าน สื่อเทคโนโลยีที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร มีทักษะการใช้เครื่องมือสื่อสารสังคมออนไลน์ ในการค้นหาข้อมูล ตลอดจน การสร้างเครือข่าย โซเชียลเน็ตเวิร์ค (Social Network) เพื่อใช้ในการบริหารงาน

1.2 มีความรู้ความเข้าใจ ระบบคอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ เน็ตเวิร์ค (Hardware, Software, Network) และเครือข่ายไร้สาย มีความรู้สามารถในการจัดการโครงสร้างพื้นฐานระบบคอมพิวเตอร์ ทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์เน็ตเวิร์ค ให้ใช้งานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้สื่ออย่างรับผิดชอบต่อสังคมและแสดงพฤติกรรมสื่อสารสะท้อนกลับในฐานะผู้บริหาร

1.3 มีความเข้าใจความหมาย และคุณค่าของการสื่อสาร ในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศภายในองค์กรให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยี อย่างแพร่หลาย

1.4 มีการวิเคราะห์สาร (เนื้อหา) ในฐานะผู้ส่งสาร ก่อนพูด แชร์หรือโพสต์ มีการน้อมนำ ศาสตร์พระราชา การเข้าถึง เข้าใจและพัฒนาไปปรับใช้ในการบริหารจัดการ สามารถนำหลักธรรมคำสอนพุทธศาสนาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารในองค์กร

1.5 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้ด้านสื่อดิจิทัลที่มีความเจริญก้าวหน้ามาใช้ในการพัฒนาบริการจัดการในองค์กร

1.6 มีการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อ มีความสนใจที่จะการเรียนรู้ เข้าใจ ขอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านการสื่อสารและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เข้าใจหลักการพูดในที่สาธารณะมีความรู้เทคนิควิธีการใช้คำพูดเพื่อการโน้มน้าวใจ มีความรู้หลักธรรมคำสอนเพื่อการสื่อสารที่ดี และมีความรู้ด้านสื่อและเข้าใจพฤติกรรมเชิงบวกที่ส่งผลต่อการสื่อสาร

1.7 มีความรู้และเข้าใจทฤษฎีการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ อย่างชัดเจน

1.8 มีความเข้าใจในวัฒนธรรมด้านการสื่อสารองค์กร ต้องยึดหลักความมีคุณธรรม จริยธรรมกำกับการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

1.9 การเป็นตัวอย่างที่ดีคือการสื่อสารสู่เด็กที่ไม่ต้องพูดที่สำคัญการเป็นแบบอย่างที่ดีดีกว่าคำสอน การเป็นผู้มีใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง มีจิตใจประชาธิปไตย

1.10 สามารถวิเคราะห์ ประเมินคุณภาพ ความจริง ความน่าเชื่อถือ ความถูกต้องของเนื้อหาสาระพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นปัจจัยสนับสนุนให้องค์กรก้าวสู่ความเป็นผู้นำมีอาชีพ

2. ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

2.1 ผู้นำที่ดีต้องเป็นบุคคลที่มีศีล สมาธิและปัญญา ที่จะพัฒนานตนเองและสังคมไปสู่จุดหมาย อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในองค์กรการศึกษา

2.2 ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม อิทธิบาท 4 สัมปlesiธรรม 7

2.3 การเลือกใช้เทคโนโลยีบนสังคมออนไลน์เป็นสิ่งจำเป็น ในการติดต่อสื่อสาร การพัฒนาองค์กรที่ใช้การสื่อสารเชิงคุณธรรมกำหนดเป็นแผนงาน โครงการที่ชัดเจน

2.4 มีวิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การรู้จักตนเองและค้นหาปรับปรุงตัวเอง ให้รู้จักตัวเอง ให้เกิดความเชี่ยวชาญ เพื่อขึ้นนำองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ด้วยความรับผิดชอบและมีการวางแผนในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่คนในชุมชน

2.5 มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องเน้นการประชาสัมพันธ์ การประชุม การประสานกับเพื่อนชุมชนอื่น ๆ และถ่ายทอดได้ดี สมาชิกเข้าใจง่าย มีความโปร่งใส เคารพกติกาที่วางร่วมกัน

2.6 ผู้นำต้องกล้าขึ้นหัตถ์ในสิ่งที่ถูกต้องจึงสามารถพาทีมสู่ความสำเร็จ และยึดถือกฎระเบียบ มีความยุติธรรม โปร่งใส สรรพทานในวิชาชีพและยึดมั่นความสำเร็จ หมั่น วิเคราะห์ได้ตรงตรง สร้างองค์ความรู้

2.7 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและภาคีมีส่วนร่วมยึดความเป็นกลางมีความเป็น ประชาธิปไตย การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้และเข้าใจ พร้อมทั้งทำงานอย่างเต็มที่ให้ โอกาสบุคลากรร่วมวิพากษ์ วิจารณ์การปฏิบัติงานซึ่งกันและกันด้วยใจที่เปิดกว้าง

2.8 การติดตามประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เมื่อมอบหมาย งานแล้วต้องติดตามการดำเนินงานอย่างกัลยาณมิตร เพื่อให้คำปรึกษา ชี้แนะและเสริมกำลังใจและ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา การสรุปผลรายงานเผยแพร่ข้อมูลต่อผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน

2.9 การเป็นแบบอย่าง ให้เกียรติ กำลังใจการให้อภัยและการให้โอกาส แก่ผู้ร่วมงานยึดหลักในการครองตน ครองคนและครองงานการให้เกียรติ ให้กำลังใจ ให้อภัย สร้าง ความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรอย่างทั่วถึงในด้านการสื่อสาร

2.10 มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารายบุคคลด้านการสื่อสาร เชิงคุณธรรมของบุคลากรเพื่อการต่อยอดที่ยั่งยืน

3. ด้านการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

3.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรด้านการสื่อสาร เชิงคุณธรรมที่สนองตอบทิศทางการพัฒนา และสร้างกระแสการรับรู้ให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง การประชุมวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการสื่อสารองค์กร การระบบจัดฐานข้อมูล เพื่อการสื่อสารเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานจัดการที่เป็นปัจจุบัน

3.2 สนับสนุนให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรเพื่อการบริหาร จัดการ โดยการสร้างโอกาสการรับรู้ระหว่างหน่วยงาน จากระดับนโยบายสู่การปฏิบัติ

3.3 มีคุณธรรมความซื่อสัตย์ คือสำคัญอันดับแรกที่ผู้นำควรสื่อสารและความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อตนเอง และสังคม ต่อคนอื่น ๆ แม้ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง ซึ่งก็คือน้ำใจหรือจิต อาสาส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนามุ่งเน้นคุณธรรมความ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

3.4 การจัดกิจกรรมการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ภาวีกาครรัฐและเอกชน มากกว่า 5 หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมสนับสนุนการพัฒนาศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม

คุณค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ประสานความร่วมมือในการพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรในทุกระดับ ทั้งระดับท้องถิ่นและชุมชน

3.5 มีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรและใช้สื่อเทคโนโลยีกำหนดเป็นแผนงาน โครงการที่ชัดเจน การจัดระบบ อินเทอร์เน็ตเพื่อสนับสนุนในการเรียนการสอน การพัฒนาบริเวณ ภายในโรงเรียนให้ใช้สื่อ เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย คุณค่า และมีแหล่งเรียนรู้ อย่างหลากหลาย การพัฒนาบริเวณภายในโรงเรียนให้ใช้สื่อเทคโนโลยีปลอดภัยมีแหล่งเรียนรู้ อย่างหลากหลาย

3.6 จัดให้มีบุคลากรในการดูแลรักษาสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ สะดวกและปลอดภัย การจัดบรรยากาศสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมีสื่อ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีแก่นักเรียนให้เหมาะสมและเพียงพอ

3.7 การกำหนดนโยบายขององค์กร ให้มีความเชื่อมโยงของภาครัฐและหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้องสนับสนุนทุกคนในองค์กรใช้ และเข้าถึงสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication :ICT) ใช้งานเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกโดยเครือข่าย Internet อย่างรู้เท่าทัน

3.8 การประชุมสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรอย่างทั่วถึงในด้านการ สื่อสารสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจในด้านการสื่อสารและใช้สื่อ เทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3.9 สนับสนุนให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรในงานด้าน การศึกษา การให้ความสำคัญกับโครงสร้างการบริหารจัดการ การสนับสนุน การแต่งตั้ง ผู้รับผิดชอบมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้สื่อที่เหมาะสม

3.10 มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรม โครงการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมด้วยกระบวนการสื่อสารสองทาง การติดตามประเมินผลงาน ด้านการสื่อสารและสารสนเทศในห้วงเวลาที่ชัดเจน

ตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

จากการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนด องค์ประกอบสมรรถนะด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการ ภาค 15 และจัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 15 เชียงใหม่ ลำพูน ลำปางและแม่ฮ่องสอน จำนวน 313 คน โดยผลจาก การเก็บข้อมูลนำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการสำรวจข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.91 เป็นเพศชาย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 44.09 อายุส่วนใหญ่ระหว่าง 40 – 49 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท ปริญญาตรี ปริญญาเอก ตามลำดับจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งระดับวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ เรียงจากตำแหน่งสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 16 - 25 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

ตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบด้านองค์ความรู้การสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น (n = 313)		
	$\bar{x}$	SD.	แปลผล
1. มีความรู้ความเข้าใจในกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านสื่อเทคโนโลยีที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร	4.10	0.79	มาก
2. มีความรู้และทักษะการการใช้เครื่องมือ สื่อสังคมออนไลน์ในการค้นหาข้อมูล	4.03	0.91	มาก
3. มีเครือข่าย Social Network เพื่อใช้ในการบริหารงาน	4.36	0.48	มาก
4. มีการใช้สื่ออย่างรับผิดชอบต่อสังคมและแสดงพฤติกรรม การสื่อสารสะท้อนกลับในฐานะผู้รับสาร	3.91	0.82	มาก
5. มีความรู้ความเข้าใจ ระบบคอมพิวเตอร์ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สาย	3.72	0.94	มาก
6. มีความเข้าใจความหมายและคุณค่าของการสื่อสาร	4.36	0.48	มาก
7. การจัดการ โครงสร้างพื้นฐานระบบคอมพิวเตอร์ ทั้ง ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์เน็ตเวิร์ค ให้ใช้งานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	0.77	มาก
8. สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศภายในองค์กร ให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยี อย่างแพร่หลาย	3.94	0.86	มาก
9. มีการวิเคราะห์สาร (เนื้อหา) ในฐานะผู้ส่งสาร ก่อนพูด แชร์ หรือโพสต์	3.89	0.76	มาก

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น (n = 313)		
	$\bar{x}$	SD.	แปลผล
10. มีการน้อมนำ ศาสตร์พระราชา การเข้าถึง เข้าใจและพัฒนามาปรับใช้ในการบริหารจัดการ	4.36	0.48	มาก
11. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารและ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้ด้านสื่อดิจิทัล	4.36	0.48	มาก
12. การเรียนรู้ เข้าใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านการสื่อสารและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	3.95	0.88	มาก
13. มีความรู้และเข้าใจหลักการพูดในที่สาธารณะ	4.16	0.52	มาก
14. มีความรู้เทคนิควิธีการใช้คำพูดเพื่อการ โน้มน้าวใจ	4.16	0.52	มาก
15. มีความรู้หลักธรรมคำสอนเพื่อการสื่อสารที่ดี	4.16	0.52	มาก
16. มีความรู้ด้านสื่อและเข้าใจพฤติกรรมเชิงบวกที่ส่งผลต่อการสื่อสาร	3.91	0.85	มาก
17. มีความรู้และเข้าใจทฤษฎีการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์อย่างชัดเจน	4.01	0.77	มาก
18. มีความเข้าใจในวัฒนธรรมด้านการสื่อสารองค์กร	3.64	0.93	มาก
19. การเป็นตัวอย่างที่ดีคือการสื่อสารสู่เด็กที่ไม่ต้องพูด	3.64	0.93	มาก
20. สามารถวิเคราะห์ ประเมินคุณภาพ ความจริง ความน่าเชื่อถือ ความถูกต้องของเนื้อหาสาระ	4.24	0.79	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.05	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.1 พบว่า องค์ประกอบด้านองค์ความรู้การสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีเครือข่าย Social Network เพื่อใช้ในการบริหารงานมีความเข้าใจความหมายและคุณค่าของการสื่อสาร มีการน้อมนำ ศาสตร์พระราชา การเข้าถึง เข้าใจและพัฒนาปรับเปลี่ยนในการบริหารจัดการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสาร และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้ด้านสื่อดิจิทัล เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.48) รองลงมา มีความรู้และเข้าใจหลักการพูดในที่สาธารณะ มีความรู้เทคนิควิธีการใช้คำพูดเพื่อการโน้มน้าวใจ มีความรู้หลักธรรมคำสอนเพื่อการสื่อสารอย่างเพียงพอ เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.52) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีความเข้าใจในวัฒนธรรมด้านการสื่อสารองค์กร และการเป็นตัวอย่างที่ดีคือการสื่อสารสู่เด็กที่ไม่ต้องพูด เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.93)

ตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น (n = 313)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในองค์กรการศึกษา	4.06	0.75	มาก
2. ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม อิทธิบาท 4 สัมปत्ติธรรม 7	4.34	0.59	มาก
3. การเลือกใช้เทคโนโลยีบนสังคมออนไลน์เป็น สิ่งจำเป็น ในการติดต่อสื่อสารในปัจจุบัน	4.34	0.59	มาก
4. มีวิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลง	4.34	0.59	มาก
5. มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง	3.87	0.97	มาก
6. ผู้นำต้องกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องถึงสามารถพา ทีมสู่ความสำเร็จ	3.73	0.93	มาก
7. ยึดถือกฎระเบียบ มีความยุติธรรม โปร่งใส	4.03	0.77	มาก
8. มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและภาคีมีส่วนร่วม	3.96	0.88	มาก
9. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ใจกว้าง ยึดความเป็นกลางมี ความเป็นประชาธิปไตย	3.69	0.96	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น (n = 313)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
10. มีเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรที่ใช้การสื่อสารเชิงคุณธรรมกำหนดเป็นแผนงาน โครงการที่ชัดเจน.	4.19	0.62	มาก
11. มีความสามารถในการจุดประกายให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้และเข้าใจ พร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่	3.99	0.79	มาก
12. เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวิพากษ์ วิจารณ์การปฏิบัติงานซึ่งกันและกันด้วยใจที่เปิดกว้าง	3.36	0.73	มาก
13. มีการติดตามประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	3.36	0.73	มาก
14. การเป็นแบบอย่าง ให้เกียรติ กำลังใจการให้อภัยและการให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงาน	4.02	0.86	มาก
15. ยึดหลักในการครองตน ครองคนและครองงานการให้เกียรติ ให้กำลังใจ ให้อภัย	4.19	0.62	มาก
16. มีการประชุมสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรอย่างทั่วถึงในด้านการสื่อสาร	3.55	0.89	มาก
17. มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารายบุคคลด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของบุคลากรเพื่อการต่อยอดที่ยั่งยืน	4.10	0.80	มาก
18. มีศรัทธาในวิชาชีพและยึดมั่นความสำเร็จ หมั่นวิเคราะห์ไตร่ตรอง สร้างองค์ความรู้	4.06	0.93	มาก
19. มีการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา	4.07	0.89	มาก
20. จัดให้มีการสรุปผลรายงานเผยแพร่ข้อมูลต่อผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน	4.19	0.62	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาเชิงคุณธรรม โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรมอิทธิบาท 4 สัมปत्ติธรรม 7 การเลือกใช้เทคโนโลยีบนสังคมออนไลน์เป็นสิ่งจำเป็นในการติดต่อสื่อสารในปัจจุบัน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.59) รองลงมา มีเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรที่ใช้การสื่อสารเชิงคุณธรรมมากำหนดเป็นแผนงาน โครงการที่ชัดเจนยึดหลักในการครองตน ครองคนและครองงานการให้เกียรติ ให้กำลังใจ ให้อภัย จัดให้มีการสรุปผลรายงานเผยแพร่ข้อมูลต่อผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.62) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวิพากษ์ วิจารณ์การปฏิบัติงานซึ่งกันและกันด้วยใจที่เปิดกว้าง มีการติดตามประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.36, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

รายการการประเมิน	ระดับความคิดเห็น (n = 313)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการประชุมวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการสื่อสารองค์กร	3.42	1.01	มาก
2. มีแผนปฏิบัติการส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมที่สนองตอบทิศทางการพัฒนา	4.05	0.90	มาก
3. มีระบบจัดการฐานข้อมูลเพื่อการสื่อสารเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานจัดการที่เป็นปัจจุบัน	4.06	0.74	มาก
4. สนับสนุนให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรเพื่อการบริหารจัดการ	4.01	0.85	มาก
5. ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนา มุ่งเน้นคุณธรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.34	0.60	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการการประเมิน	ระดับความคิดเห็น (n = 313)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
6. ส่งเสริมความร่วมมือการจัดกิจกรรมการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ภาติภาครฐและเอกชนมากกว่า 5 หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	4.01	0.88	มาก
7. จัดกิจกรรมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน	4.01	0.79	มาก
8. มีการติดตามประเมินผลงานด้านการสื่อสารและสารสนเทศในช่วงเวลาที่ชัดเจน	4.06	0.93	มาก
9. จัดให้มีการพัฒนาบริเวณภายในโรงเรียนให้ใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย คุ่มค่าและมีแหล่งเรียนรู้ อย่างหลากหลาย	3.94	0.88	มาก
10. มีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรและใช้สื่อเทคโนโลยีกำหนดเป็นแผนงานโครงการที่ชัดเจน การจัดระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อสนับสนุนในการเรียนการสอน	4.34	0.60	มาก
11. จัดให้มีการพัฒนาบริเวณภายในโรงเรียนให้ใช้สื่อเทคโนโลยีปลอดภัยมีแหล่งเรียนรู้ อย่างหลากหลาย	4.12	0.78	มาก
12. จัดให้มีบุคลากรในการดูแลรักษาสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สะดวกและปลอดภัย	4.45	0.50	มาก
13. การจัดบรรยากาศสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมีสื่ออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีแก่นักเรียนให้เหมาะสมและเพียงพอ	4.07	0.75	มาก
14. มีการกำหนดนโยบายขององค์กรให้มีความเชื่อมโยงของภาครัฐและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.45	0.50	มาก
15. สนับสนุนทุกคนในองค์กรใช้และเข้าถึงสื่อ ICT ใช้งานเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกโดยเครือข่าย Internet อย่างรู้เท่าทัน	4.45	0.50	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการการประเมิน	ระดับความคิดเห็น (n = 313)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
16. มีการประชุมสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรอย่างทั่วถึงในด้านการสื่อสาร	4.45	0.50	มาก
17. สนับสนุนให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรในงานด้านการศึกษา	4.10	0.79	มาก
18. มีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้สื่อที่เหมาะสม	4.05	0.92	มาก
19. มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมโครงการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมด้วยกระบวนการสื่อสารสองทาง	4.08	0.88	มาก
20. ประสานความร่วมมือในการพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรในทุกระดับทั้งระดับท้องถิ่นและชุมชน	4.34	0.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.15	0.50	มาก

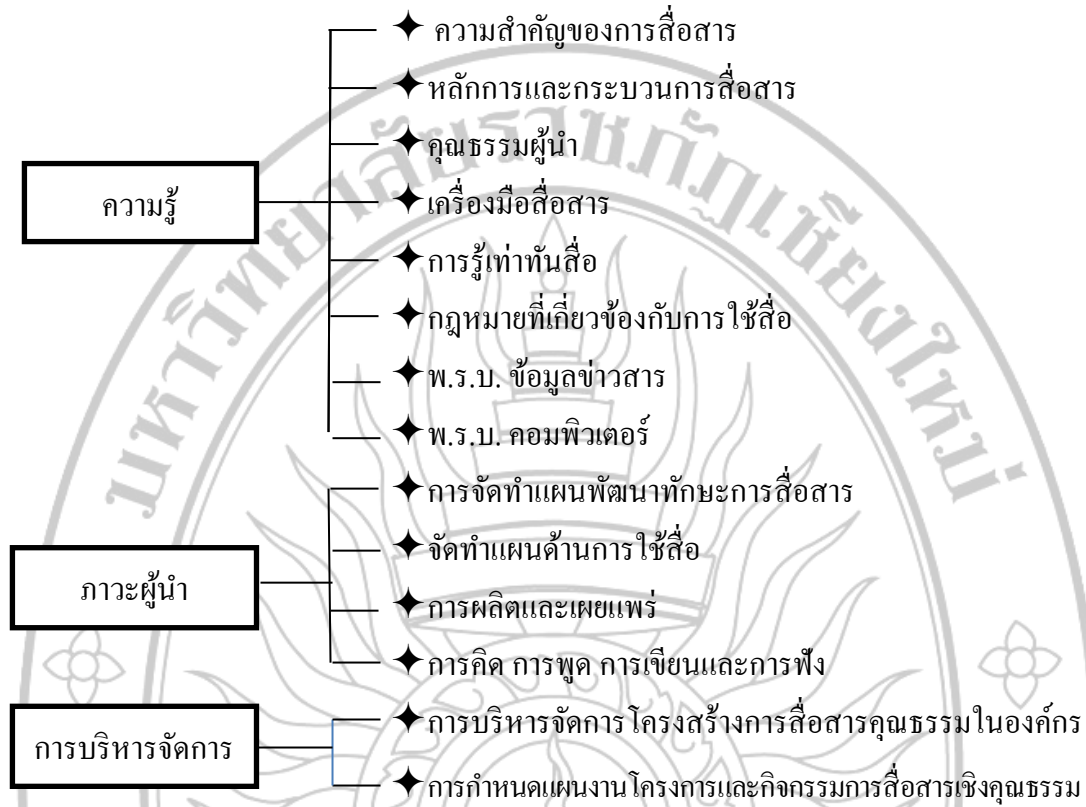
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ การสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือเห็นด้วยระดับมาก ทุกรายการคือ การจัดให้มีบุคลากรในการดูแลรักษาสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ สะดวกและปลอดภัย มีการกำหนดนโยบายขององค์กรให้มีความเชื่อมโยงของภาครัฐ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องสนับสนุนทุกคนในองค์กรใช้และเข้าถึงสื่อ ICT ใช้งานเชื่อมโยง ข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกโดยเครือข่าย Internet อย่างรู้เท่าทัน มีการประชุมสร้างความเข้าใจ ร่วมกันระหว่างบุคลากรอย่างทั่วถึงในด้านการสื่อสาร รองลงมา ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาคุณ ธรรมความ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ใช้การสื่อ เทคโนโลยีกำหนดเป็นแผนงาน โครงการที่ชัดเจน การจัดระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อสนับสนุนใน การเรียนการสอน ประสานความร่วมมือในการพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณ ธรรม

สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรในทุกระดับทั้งระดับท้องถิ่นและชุมชน เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x}$ = 4.34, S.D. = 0.60) และมีการประชุมวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการสื่อสารองค์กรค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x}$ = 3.42, S.D. = 1.01)

ตอนที่ 3 ผลการสร้างรูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 15

1. ผลการวิจัยรูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาโดย สทนทากลุ่ม ผู้วิจัยได้ศึกษาและสัมภาษณ์เชิงลึกโดยผู้เชี่ยวชาญได้องค์ความรู้กระบวนการทัศนด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา จากนั้นนำองค์ความรู้ที่ได้ มาสังเคราะห์และวิเคราะห์ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา นำมาทำแบบสอบถามความคิดเห็นด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำการศึกษา ด้านการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา นำมาจัดลำดับความคิดเห็นในระดับมากตามลำดับเพื่อนำมาสร้างรูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาได้ผล ดังนี้

ส่วนที่ 1 กระบวนทัศน์และองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา



ส่วนที่ 2 กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 คือ KRONGSUDYOD : MODEL ประกอบด้วย

K: Knowledge communication: ความรู้เชิงการสื่อสาร

R: Relationship communication: สานสัมพันธ์

O: Opportunity communication: การแสวงหาโอกาส

N: Network communication: การสร้างเครือข่าย

G: Government communication: การสนองนโยบายภาครัฐ

S: Skill communication: การพัฒนาทักษะการพูด

U: Unity communication: การสื่อสารสามัคคีมีใจเป็นหนึ่ง

D: Digital communication: การรู้ซึ่งใช้สื่อทันสมัย

Y: Yearly communication: การแบ่งปันผลงาน

O: Organization communication: การประสานประโยชน์องค์กร

D: Development communication: การต่อยอดพัฒนา

ภาพที่ 4.1 รูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

จากแผนภาพ ผู้นำทางการศึกษาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม เชื่อมโยงแนวคิดเริ่มต้นจากการพัฒนาความรู้ธรรม คุณลักษณะผู้นำและหลักการสื่อสาร พัฒนาการเป็นนักประสานงานสัมพันธ์ด้วยคุณลักษณะที่สง่างามด้วยจิตใจการวางตน แสวงหาโอกาสความร่วมมือเครือข่ายการสื่อสาร สื่อสารความถูกต้องสนองนโยบายภาครัฐยึดถือปฏิบัติระเบียบกฎหมาย พัฒนาทักษะการคิด ฟัง พูด อ่าน เขียนด้วยคุณธรรม สื่อสารความดีสามัคคีมีใจเป็นหนึ่ง รู้ซึ่งใช้ทันสื่อทันสมัยมาปรับใช้ในการพัฒนา แบ่งปันผลงานเทียบเคียงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสานประโยชน์องค์กรนำผลงานสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยชื่อเสียงและเป้าหมายความสำเร็จรวมทั้งการบริหารจัดการโครงสร้างด้านการสื่อสารองค์กร รวมทั้งวางแผนจัดกิจกรรมการสื่อสารคุณธรรมยึดหลักธรรมาภิบาลและนำต่อขยายพัฒนาสื่อสารความก้าวหน้าสู่สาธารณชน

3) ผลการจัดทำคู่มือการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 โดยการสนทนากลุ่ม ได้สังเคราะห์วิเคราะห์ข้อคิดเห็นจากการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นควรเพิ่มเติมในด้านการรู้เท่าทันสื่อ และเพิ่มเนื้อหากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและพระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์และการจัดรูปแบบการพัฒนาให้จัดทำคู่มือการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 15 โดยให้มีรายละเอียดในคู่มือ (รายละเอียดแสดงไว้ในภาคผนวก) ดังนี้

1. ที่มาของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์
3. คำชี้แจง
4. หน่วยพัฒนา และกิจกรรม ใ้ความรู้ ใ้งาน
5. บรรณานุกรม
6. ภาคผนวก

ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ

ผลการตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมรูปแบบและคู่มือ โดยแบบตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำไปใช้ โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นโดยรวมตรงกันในประเด็นความเหมาะสมรูปแบบ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบและคู่มือ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษากระบวนการทบทวนทัศนคติด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 และ 3) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังรายละเอียดต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษากระบวนการทบทวนทัศนคติด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน

สรุปการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปประเด็นการศึกษา กระบวนการทบทวนทัศนคติด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สามารถสรุปประเด็นสำคัญ 3 คือ

1. ด้านความรู้การสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

1.1 ความรู้ความเข้าใจในกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านสื่อเทคโนโลยีที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร ทักษะการใช้เครื่องมือสื่อสารคอมพิวเตอร์ออนไลน์ ในการค้นหาข้อมูลตลอดจนการสร้างเครือข่าย โซเชียลเน็ตเวิร์ค (Social Network) เพื่อใช้ในการบริหารงาน

1.2 ความรู้ความเข้าใจระบบคอมพิวเตอร์ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ เน็ตเวิร์ค (Hardware, Software, Network) และเครือข่ายไร้สาย ความรู้ในการจัดการโครงสร้างพื้นฐานระบบคอมพิวเตอร์ ทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์เน็ตเวิร์คให้ใช้งานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้สื่ออย่างรับผิดชอบต่อสังคมและแสดงพฤติกรรมการสื่อสารสะท้อนกลับในฐานะผู้รับสาร

1.3 เข้าใจความหมายและคุณค่าของการสื่อสาร การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และบรรยากาศภายในองค์กร การใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างแพร่หลาย

1.4 การวิเคราะห์สาร (เนื้อหา) ในฐานะผู้ส่งสารก่อนพูด แชนร์หรือโพสต์ การน้อมนำ ศาสตร์พระราชา การเข้าถึงเข้าใจและพัฒนาไปปรับใช้ในการบริหารจัดการ การนำหลักธรรมคำสอนพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารในองค์กร

1.5 ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้ด้านสื่อดิจิทัลที่มีความเจริญก้าวหน้ามาใช้ในการพัฒนาบริการจัดการในองค์กร

1.6 การพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านการสื่อสาร และการนำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เข้าใจหลักการพูดในที่สาธารณะมีความรู้เทคนิควิธีการใช้คำพูดเพื่อการโน้มน้าวใจ ความรู้หลักธรรมคำสอนเพื่อการสื่อสารที่ดี และความรู้ด้านสื่อและเข้าใจพฤติกรรมเชิงบวกที่ส่งผลต่อการสื่อสาร

1.7 ความรู้และเข้าใจทฤษฎีการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ อย่างชัดเจน

1.8 ความเข้าใจในวัฒนธรรมด้านการสื่อสารองค์กร ต้องยึดหลักความมีคุณธรรม จริยธรรม กำกับการบริหารทำการเปลี่ยนแปลง

1.9 การเป็นตัวอย่างที่ดีคือการสื่อสารสู่เด็กที่ไม่ต้องพูดที่สำคัญการเป็นแบบอย่างที่ดีดีกว่าคำสอน การเป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง มีจิตใจประชาธิปไตย

1.10 การคิดวิเคราะห์ ประเมินคุณภาพ ความจริง ความน่าเชื่อถือ ความถูกต้องของเนื้อหาสาระพัฒนาจิตความสามารถในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นปัจจัยสนับสนุนให้องค์กรก้าวสู่ความเป็นผู้นำมืออาชีพ

2. ด้านภาวะผู้นำการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

2.1 ผู้นำที่ดีต้องเป็นบุคคลที่มีศีล สมาธิ และปัญญา ที่จะพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่จุดหมาย อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในองค์กรการศึกษา

2.2 ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม อิทธิบาท 4 สัมปattiธรรม 7

2.3 การเลือกใช้เทคโนโลยีบนสังคมออนไลน์เป็นสิ่งจำเป็น ในการติดต่อสื่อสาร การพัฒนาองค์กรที่ใช้การสื่อสารเชิงคุณธรรมมากำหนดเป็นแผนงานโครงการที่ชัดเจน

2.4 มีวิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลงการรู้จักตนเองและค้นหาปรับปรุงตัวเอง ให้รู้จักตัวเอง ให้เกิดความเชี่ยวชาญ เพื่อขึ้นนำองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ด้วยความรับผิดชอบและมีการวางแผนในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่คนในชุมชน

2.5 มีความรู้ความเข้าใจในชาติพันธุ์ ศึกษาความเป็นอยู่ การให้การร่วมมือ การประสานกับเพื่อนชุมชนอื่น ๆ และถ่ายทอดได้ดี สมาชิกเข้าใจง่าย มีความโปร่งใส เคารพกติกา ที่วางร่วมกัน

2.6 ผู้นำกลุ่มคนที่มีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ภาษาพูดตระกูลเดียวกัน
ย่อมมีสื่อสารที่ดีเข้าใจง่าย

2.7 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและภาคีมีส่วนร่วมยึดความเป็นกลางมีความเป็น
ประชาธิปไตย การจุดประกายให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้และเข้าใจ พร้อมทั้งทำงานอย่างเต็มที่
ให้โอกาสบุคลากรร่วมวิพากษ์ วิจารณ์การปฏิบัติงานซึ่งกันและกันด้วยใจที่เปิดกว้าง

2.8 การติดตามประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เมื่อมอบหมาย
งานแล้วต้องติดตามการดำเนินงานอย่างกัลยาณมิตร เพื่อให้คำปรึกษา ชี้แนะและเสริมกำลังใจและ
เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา การสรุปผลรายงานเผยแพร่ข้อมูลต่อผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน

2.9 การเป็นแบบอย่างให้เกิดริเริ่ม กระตุ้นการให้อภัยและการให้ออกส แก่ผู้ร่วมงาน
ยึดหลักในการครองตน ครองคนและครองงานการให้เกิดริเริ่ม ให้กำลังใจ ให้อภัย สร้างความเข้าใจ
ร่วมกันระหว่างบุคลากรอย่างทั่วถึงในด้านการสื่อสาร

2.10 การจัดทำข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารายบุคคลด้านการสื่อสารเชิง
คุณธรรมของบุคลากรเพื่อการต่อยอดที่ยั่งยืน

3. ด้านการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

3.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรด้านการสื่อสาร
เชิงคุณธรรมที่สนองตอบทิศทางการพัฒนา และสร้างกระแสการรับรู้ให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง การ
ประชุมวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการสื่อสารองค์กร การจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อ
การสื่อสารเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานจัดการที่เป็นปัจจุบัน

3.2 สนับสนุนให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรเพื่อการบริหาร
จัดการ โดยการสร้างโอกาสการรับรู้ระหว่างหน่วยงานและระดับนโยบายสู่การปฏิบัติ

3.3 ความมีคุณธรรมความซื่อสัตย์ คือ สำคัญอันดับแรกที่ผู้นำควรสื่อสารและ
สื่อสารความผิชอบต่อหน้าที่ ต่อตนเองและสังคม ต่อคนอื่น ๆ แม้ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง ซึ่งก็คือ
น้ำใจหรือจิตอาสา ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนามุ่งเน้นคุณธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อม

3.4 การจัดกิจกรรมการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ภาติภาครรัฐและเอกชน
มากกว่า 5 หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม
คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ประสานความร่วมมือในการพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม
สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรในทุกระดับ ทั้งระดับท้องถิ่นและชุมชน

3.5 มีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรและใช้สื่อเทคโนโลยีกำหนดเป็นแผนงาน
โครงการที่ชัดเจน การจัดระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อสนับสนุนในการเรียนการสอน การพัฒนาบริเวณ

ภายในโรงเรียนให้ใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย คุ่มค่าและมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การพัฒนาบริเวณภายในโรงเรียนให้ใช้สื่อเทคโนโลยีปลอดภัยมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

3.6 จัดให้มีบุคลากรในการดูแลรักษาสื่อเทคโนโลยี ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สะดวก และปลอดภัย การจัดบรรยากาศสถานที่ สำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมีสื่ออุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีแก่นักเรียนให้เหมาะสมและเพียงพอ

3.7 การกำหนดนโยบายขององค์กร ให้มีความเชื่อมโยงของภาครัฐและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องสนับสนุนทุกคนในองค์กรใช้ และเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication :ICT) ใช้งานเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกโดยเครือข่าย Internet อย่างรู้เท่าทัน

3.8 การประชุมสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรอย่างทั่วถึงใน ด้านการสื่อสารสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจในด้านการสื่อสารและใช้สื่อเทคโนโลยีในทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3.9 สนับสนุนให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรในงานด้านการศึกษา การให้ความสำคัญกับโครงสร้างการบริหารจัดการ การสนับสนุน การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้สื่อที่เหมาะสม

3.10 มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมโครงการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมด้วยกระบวนการสื่อสารสองทาง การติดตามประเมินผลงานด้านการสื่อสารและสารสนเทศในห้วงเวลาที่ชัดเจน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

โดยการใช้เครื่องมือแบบสำรวจความคิดเห็น จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน

1. องค์ประกอบ ด้านกระบวนการทัศน์ ค่านิยม แนวคิด ในด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีเครือข่าย โซเชียลเน็ตเวิร์ค (Social Network) เพื่อใช้ในการบริหารงาน มีความเข้าใจความหมายและคุณค่าของการสื่อสาร มีการน้อมนำศาสตร์พระราชา เข้าใจ เข้าถึงและพัฒนาไปปรับใช้ในการบริหารจัดการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้ด้านสื่อดิจิทัลอยู่ในระดับมาก รองลงมา มีความรู้และเข้าใจหลักการพูด ในที่สาธารณะ มีความรู้เทคนิควิธีการใช้คำพูดเพื่อการโน้มน้าวใจ มีความรู้หลักธรรมคำสอนเพื่อการสื่อสารอย่างเพียงพอ อยู่ใน

ระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีความเข้าใจในวัฒนธรรมด้านการสื่อสารองค์กร และการเป็นตัวอย่างที่ดีคือการสื่อสารสู่เด็กโดยไม่ต้องพูดอยู่ในระดับมาก

2. ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม อธิปไตย 4 สัปปริสธรรม 7 ท่านคิดว่าการเลือกใช้เทคโนโลยีบนสังคมออนไลน์เป็นสิ่งจำเป็นในการติดต่อสื่อสารในปัจจุบัน มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร และการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก รองลงมา มีเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรที่ใช้การสื่อสารเชิงคุณธรรมมากำหนดเป็นแผนงาน โครงการที่ชัดเจน ยึดหลักในการครองตน ครองคนและครองงาน การให้เกียรติ ให้กำลังใจ ให้อภัย จัดให้มีการสรุปผลรายงานเผยแพร่ข้อมูลต่อผู้เกี่ยวข้อง และสาธารณชน อยู่ในระดับมากส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานซึ่งกันและกันด้วยใจที่เปิดกว้าง มีการติดตามประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ จัดให้มีบุคลากรในการดูแลรักษาสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สะดวกและปลอดภัย มีการกำหนดนโยบายขององค์กรให้มีความเชื่อมโยงของภาครัฐและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องสนับสนุนทุกคนในองค์กรใช้และเข้าถึงสื่อไอซีที ใช้งานเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกโดยเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอย่างรู้เท่าทัน มีการประชุมสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรอย่างทั่วถึงในด้านการสื่อสารรองลงมา ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนามุ่งเน้นคุณธรรมความ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ใช้การสื่อเทคโนโลยีกำหนดเป็นแผนงาน โครงการที่ชัดเจน การจัดระบบ อินเทอร์เน็ตเพื่อสนับสนุนในการเรียนการสอน ประสานความร่วมมือในการพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรในทุกระดับ ทั้งระดับท้องถิ่นและชุมชน อยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีการประชุมวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการสื่อสารองค์กรอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

โดยการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มสื่อมวลชนและผู้ประกอบการ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มศึกษานิเทศก์ ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา ได้รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษามีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 กระบวนทัศน์ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม

ส่วนที่ 2 ด้านองค์ประกอบ มีด้านองค์ความรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ

ส่วนที่ 3 ด้านกระบวนการ KRONGSUDYOD MODEL เชื่อมโยงแนวคิดเริ่มต้นจากการพัฒนาต้นน้ำจากอักษร 5 ตัว K R O N G คือ K: Knowledge: ความรู้เชิงการสื่อสาร R: Relationship: การสานสัมพันธ์ O: Opportunity: การแสวงหาโอกาส N: network: การสร้างเครือข่าย G: Good Governance: การสนองนโยบายภาครัฐหลักธรรมาภิบาล สรุปในระดับต้นน้ำ คือ ด้านการพัฒนาความรู้ธรรมาภิบาลผู้นำ และหลักการสื่อสาร พัฒนาการเป็นนักสานสัมพันธ์ด้วยคุณลักษณะบุคลิกภาพที่สง่างามด้วยจิตใจการวางตนที่ดี การแสวงหาโอกาสความร่วมมือเครือข่ายการสื่อสาร สื่อสารความดีถูกต้องสนองนโยบายภาครัฐ ยึดถือปฏิบัติระเบียบกฎหมาย ในระดับกลางน้ำ 3 ตัว S U D คือ S: Skill: การพัฒนาทักษะ U: Unity: ความสามัคคีมีใจเป็นหนึ่ง D: Digital: รู้ซึ่งใช้สื่อทันสมัย พัฒนาทักษะการคิด ฟัง พูด อ่าน เขียนด้วยคุณธรรม สามัคคีมีใจเป็นหนึ่ง รู้ซึ่งใช้สื่อทันสมัยมาปรับใช้ในการพัฒนา และการพัฒนาระดับปลายน้ำ Y O D คือ Y: Yield: ใส่ใจในผลงาน O: Organization: ประสานประโยชน์องค์กร D: Development: ต่อ ยอดพัฒนา สรุปในขั้นตอนปลายน้ำ คือผู้นำต้องใส่ใจผลงานมีการเทียบเคียง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสานประโยชน์องค์กรนำผลงานสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยชื่อเสียงและเป้าหมายความสำเร็จ มีการจัดโครงสร้างด้านการสื่อสารขององค์กร รวมทั้งวางแผนจัดกิจกรรมการสื่อสารคุณธรรมความดีและนำต่อ ยอดพัฒนาสื่อความก้าวหน้าสู่สาธารณชน

ส่วนที่ 4 องค์ประกอบคู่มือการพัฒนา มีการพัฒนาด้านความรู้ ได้แก่ ความสำคัญของการสื่อสาร หลักการและกระบวนการสื่อสาร คุณธรรมผู้นำ เครื่องมือสื่อสาร การรู้เท่าทันสื่อ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์ ด้านทักษะ ได้แก่ แผนพัฒนาทักษะการสื่อสารจัดทำแผนด้านการใช้สื่อ การผลิตและเผยแพร่ การคิด การพูด การเขียนและการฟัง ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การบริหารจัดการโครงสร้างการสื่อสาร คุณธรรมในองค์กร การกำหนดแผนงานโครงการและกิจกรรมด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม การจัดรูปแบบการพัฒนาให้จัดทำคู่มือการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 โดยโครงสร้างคู่มือประกอบด้วย ผังที่มาของคู่มือการพัฒนา แนวคิดและหลักการ วัตถุประสงค์ คำชี้แจง หน่วยพัฒนามีเนื้อหาสาระที่แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ ความรู้ ทักษะและภาวะผู้นำ กิจกรรมฝึกปฏิบัติ บรรณานุกรม

ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

การตรวจสอบยืนยัน โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้พิจารณาความเหมาะสมเชื่อมโยงรูปแบบกับการนำไปใช้ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นตรงกันว่ามีความเหมาะสมกับสถานการณ์การจัดการศึกษาในปัจจุบันที่จะต้องมีการนำคุณธรรมมาบูรณาการกับการใช้สื่อปัจจุบันและ เป็นประโยชน์สำหรับผู้นำทางการศึกษาเพราะการสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญ ส่วนในด้านเนื้อหา นำเอาข้อมูลที่ค้นพบทั้งกระบวนการทัศน องค์ประกอบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้บริหารรูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ได้องค์ประกอบทั้ง 3 ประการ คือ ความรู้ ภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการ โดยจัดเป็นหน่วยการพัฒนาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา และสามารถนำไปใช้ได้โดยมีคู่มือการพัฒนาที่สามารถศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งในกลุ่มมีองค์ประกอบ คำนำ สารบัญ แนวคิดและหลักการ วัตถุประสงค์ คำชี้แจง เนื้อหาสาระที่แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ ความรู้ ภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการ และกิจกรรมฝึกปฏิบัติ บรรณานุกรม

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ จะกล่าวถึงกระบวนการทัศนด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการทัศนด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา องค์ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม มีความเห็นในระดับมากที่สุดคือ มีเครือข่าย โซเชียลเน็ตเวิร์ค (Social Network) เพื่อใช้ในการบริหารงาน มีความเข้าใจความหมายและคุณค่าของการสื่อสาร มีการน้อมนำศาสตร์พระราชา เข้าใจ เข้าถึงและพัฒนาปรับเปลี่ยนในการบริหารจัดการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสาร และเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้ด้านสื่อดิจิทัลและนอกจากนั้นยังพบว่า ผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้เข้าใจหลักการพูดในสาธารณะ มีความรู้เทคนิควิธีการใช้คำพูดเพื่อการโน้มน้าวใจ มีความรู้หลักธรรมคำสอนเพื่อการสื่อสารอย่างเพียงพอ เป็นไปทำนองเดียวกับสุภาษิตพิมพ์ คล้ายธานี (2558, 78) ศึกษาวิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารตามแนวทางพระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึงแนวทางการสื่อสารตามแนวทางพระพุทธศาสนาองค์สมเด็จพระบรมศาสดาทรงเป็นผู้นำที่ยึดธรรมเป็นหลักเป็นการนำพาสมาชิกในองค์กร คือนำเหล่าพระสาวกไปสู่แนวทางแห่งการหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวง อันเป็นเป้าหมายสุดท้าย ในการนำและการมีภาวะผู้นำของพระพุทธองค์ในเรื่องราวต่าง ๆ ตามโอกาส ให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ การให้ความสำคัญ ระหว่างคนและงานอย่างเท่าเทียมกัน การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นสมาชิกให้ดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

รวมถึงวิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในองค์กรกับสมาชิกภายนอกองค์กร นอกจากนี้ มณีภัทร งามเกิดเกียรติ (2550) พบว่า แนวทางการประชาสัมพันธ์ภายในเพื่อนำธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรธุรกิจ มีกลยุทธ์ 5 กลยุทธ์ คือ 1) การสร้างความตระหนักรู้ และความเข้าใจที่ถูกต้อง 2) การสร้างวัฒนธรรมธรรมะในองค์กร 3) การส่งสารโดยผู้มีความน่าเชื่อถือ 4) การเน้นสื่อกิจกรรมเป็นหลัก 5) การสร้างช่องทางสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทำนองเดียวกับ ทศนีย์ เจนวิถีสุข (2554, 182) กล่าวว่า องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการและแนวทางปฏิบัติด้านการสื่อสารเชิงพุทธที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคมที่สังเคราะห์ได้จากการศึกษาและแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ คือ สื่อสารด้วยสติ เช่นเดียวกับ ธิดิภพ ชยธวัช (2548, 137 - 140) ที่กล่าวว่า การสื่อสารจึงเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อองค์กรในการบริหารที่จะทำให้งานขององค์กรดำเนินต่อไปและช่วยในการประสานงานของหน่วยงาน การบริหารองค์กรการสื่อสารทำให้เกิดความหมาย ทำให้คนคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันได้และทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานขององค์กร การสื่อสารนำไปใช้ในกิจกรรมขององค์กรหลายประการ ใช้ในการตัดสินใจ การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การสร้างความเจริญและพัฒนาองค์กร การควบคุมและประสานงาน ลักษณะของการสื่อสารในองค์กรเป็นระบบรวม คือ การสื่อสารติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรรวมทั้งการติดต่อกับองค์กรอื่น ๆ การสื่อสารในองค์กรในปัจจุบันจำเป็นต้องจัดหาข้อมูลข่าวสาร สำหรับการแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วถึง และเพื่อใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา พบว่า ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม อิทธิบาท 4 สัปปริสธรรม 7 การเลือกใช้เทคโนโลยีบนสังคมออนไลน์เป็นสิ่งจำเป็น ในการติดต่อสื่อสารในปัจจุบัน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และมีเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรที่ใช้การสื่อสารเชิงคุณธรรมมากำหนดเป็นแผนงาน โครงการที่ชัดเจนยึดหลักในการครองตน ครองคนและครองงานการให้เกียรติ ให้กำลังใจ ให้อภัยจัดให้มีการสรุปผลรายงาน เผยแพร่ข้อมูลต่อผู้เกี่ยวข้อง และผู้นำให้ความสำคัญกลุ่มชาติพันธุ์ ความผูกพันที่ทำให้มีความรู้สึกใกล้ชิดกัน ผู้นำที่ดีควรศึกษาวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ภาษาพูดส่งผลให้มีการสื่อสารที่ดีเข้าใจง่ายเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวิพากษ์ วิจารณ์การปฏิบัติงานซึ่งกันและกันด้วยใจที่เปิดกว้าง มีการติดตามประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เป็นไปทำนองเดียวกับ สุรางค์พิมพ์ คล้ายธานี (2557, 181) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำในการสื่อสารของผู้บริหารตามแนวทางพระพุทธศาสนากล่าวว่า กาลาที่พูดถูกกาล คือ นำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับสถานการณ์ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์, สัจจาที่ พูดความจริง คือ คัดเลือกและจัดการความรู้ในสิ่งที่น่า เชื่อถือและ

มีความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กร ภูตวาที พูดสิ่งที่ เป็นจริง คือ รู้จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรและยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงแก้ไขตามสภาพที่เป็นจริง อัตถวาที พูดสิ่งที่เป็นประโยชน์ คือ รู้จักนำข้อมูลมาสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีการอบรมและถ่ายทอดความรู้แก่นุคลากรทุกระดับ ธรรมวาที พูดเป็นธรรม คือ กลั่นกรองข้อเท็จจริงและถ่ายทอดข้อมูลโดยเท่าเทียมกัน และหวังประโยชน์สุขแก่ บุคลากรและองค์กรและวินยวาที พูดอย่างมีจรรยาบรรณ คือ มีความเป็นกลางยึดถือกฎ ระเบียบ และสร้างกระบวนการและแบบแผนถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นไปทำนองเดียวกับ (ชาตรี นาคะกุล และคณะ, 2557) องค์ประกอบผู้นำที่สำคัญมี 3 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความเชื่อมั่นในตนเอง 4) การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ 5) การมีความน่าเชื่อถือ 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ และ 7) การมีวุฒิภาวะ ส่วน องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งคน 2) ความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย 3) ความเป็นผู้นำแบบประนีประนอม 4) ความเป็นผู้นำแบบปรึกษา และ 5) ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จัดให้มีบุคลากรในการดูแลรักษาสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สะดวกและปลอดภัย มีการกำหนดนโยบายขององค์กรให้มีความเชื่อมโยงของภาครัฐและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องสนับสนุนทุกคนในองค์กรใช้และเข้าถึงสื่อไอซีที ใช้งานเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกโดยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อย่างรู้เท่าทัน มีการประชุมสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรอย่างทั่วถึงในด้านการสื่อสาร ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนามุ่งเน้นคุณธรรม ความ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ใช้การสื่อเทคโนโลยี กำหนดเป็นแผนงานโครงการที่ชัดเจน การจัดระบบ อินเทอร์เน็ตเพื่อสนับสนุนในการเรียนการสอน เป็นไปทำนองเดียวกับ ภูมิใจ สงวนแก้ว (อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544, 18) พบว่าระหว่างการนำระบบ ICT มาใช้ทั้งระบบบริหารจัดการและระบบวิชาการมีผลทำให้นักเรียนเห็นความสำคัญของคอมพิวเตอร์ นักเรียนใช้ ICT อย่างมีคุณภาพตามระดับความรู้ นักเรียนประยุกต์ใช้ ICT กับสิ่งใกล้ตัว และชีวิตประจำวันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเอง ครอบครัว และสังคม เป็นกิจกรรมพัฒนานวัตกรรมทางความคิดเน้นสร้างพฤติกรรมการใช้ ICT สู่การเรียนทุกวิชาการนำ ระบบ ICT มาใช้ในการบริหารจัดการ เช่นเดียวกับ พิทยา รักพรหม (2555, 85 - 86) พบว่า การประชุมอย่างเป็นทางการ การศึกษาดูงานสถานศึกษาดั้งเดิมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับการสนับสนุนการเรียนการสอนด้วยการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการ และสภาพแวดล้อมในการจัด

การเรียนการสอนทุกระดับทุกประเภทเพื่อนำ ICT มาประยุกต์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเรียนการสอน มีการส่งเสริมการศึกษาทุกระดับทุกประเภทให้นำ ICT มาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น คล้ายคลึงกับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2558, 109) พบว่า องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา คือการสร้างกำลังคนให้มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสนับสนุนการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการ

กระบวนการของรูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาและผลการตรวจสอบยืนยันแสดงถึงกระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนา มีความเชื่อมโยงกันกับกระบวนการทัศน์และองค์ประกอบสมรรถนะของการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้บริหารและสามารถนำไปใช้ได้จริงตามที่นำเสนอคู่มือการพัฒนา รูปแบบมีองค์ประกอบดังนี้คือ KRONGSUDYOD MODEL เชื่อมโยงแนวคิดเริ่มต้นจากการพัฒนาด้านน้ำจากอักษร 5 ตัว K R O N G คือ K: Knowledge: ความรู้เชิงการสื่อสาร R: Relationship: การสานสัมพันธ์ O: Opportunity: การแสวงหาโอกาส N: network: การสร้างเครือข่าย G: Good Governance: การสนองนโยบายภาครัฐหลักกรรมมาภิบาล ระดับกลางน้ำ 3 ตัว S U D คือ S: Skill: การพัฒนาทักษะ U: Unity: ความสามัคคีมีใจเป็นหนึ่ง D: Digital: รู้ซึ่งใช้สื่อทันสมัย การพัฒนาระดับปลายน้ำ Y O D คือ Y: Yield: ใส่ใจในผลงาน O: Organization: ประสานประโยชน์องค์กร D: Development: ต่อ ยอดพัฒนา เป็นไปทำนองเดียวกับ ปัญหา ชัยสนธิ (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการสื่อสาร พบว่า นักศึกษามีพัฒนาการทางด้านการสื่อสาร ด้านความรู้และทักษะ มีความมั่นใจ กล้าพูดและกล้าแสดงออก สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชน รวมทั้งการประสานงานกับองค์กรฝ่ายสนับสนุน การอบรมทักษะการพูดและการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ กลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชนได้รับรู้ข่าวสารและช่องทางการติดต่อขอความช่วยเหลือจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เรียนรู้วิธีการพูดเพื่อการสื่อสารและพัฒนาเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร ซึ่งรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น คือรูปแบบ APLE มีกระบวนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน กล่าวคือ เรียนรู้เชิงนามธรรม (A) การปฏิบัติการภาคสนาม (P) ทดลองปฏิบัติการ (L) และขั้นตอนสุดท้าย คือ การประเมินผลและสะท้อนผลการเรียน เช่นเดียวกับ วิฑิตาภา เบ็ญจวิฑิต (2557, 98) ศึกษาแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบหลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 1) หลักคุณธรรมจริยธรรมที่สะท้อนถึงจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ 2) หลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา ได้แก่ การยกย่องส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 3) กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 4) ขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่ก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา ซึ่งในรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมได้ให้ความสำคัญในการสื่อสารและเผยแพร่ กล่าวคือ ได้แก่ การยกย่องส่งเสริม การให้รางวัล การสร้างการมีส่วนร่วม และการเผยแพร่เกียรติคุณผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำ จึงถือว่าการส่งเสริมคนให้มีคุณธรรม กระบวนการส่งเสริมและเผยแพร่เป็นช่องทางในการที่จะสื่อสารให้คนมีคุณธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี

นอกจากนี้ ปริญญา สีทอง (2558, 113) วิจัย การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน พบว่า รูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการเสริมศักยภาพที่ส่งเสริม ความสามารถในการเขียนเพื่อการสื่อสารภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่สร้างขึ้นมีชื่อว่า PACPRAA Model มีกระบวนการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ขั้นเตรียมความพร้อม (Preparation: P) 2) ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis: A) 3) ขั้นสร้างชิ้นงาน (Creation: C) 4) ขั้นนำเสนอผลงาน (Presentation: P) 5) ขั้นสะท้อนความคิด (Reflection: R) 6) ขั้นเรียบเรียงเรื่องใหม่ (Arrangement: A) 7) ขั้นประเมินผล (Assessment: A) คล้ายกับ ระพีพรรณ ร้อยพิลา ในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ระดับ คือ ระดับการใช้สมรรถนะภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีองค์ประกอบ ไว้ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ระดับการใช้ทักษะภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดหาทรัพยากร 2) การประสานงาน 3) การประเมินผล 4) กระบวนการบริหารและระดับการเสริมสมรรถนะภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ มี 4 ด้าน คือ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การคิดเชิงระบบ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสื่อสารและการจูงใจ ส่วนระดับการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริหารที่ดี 3) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) การพัฒนาศักยภาพครู

นอกจากนี้ ระพีพรรณ ร้อยพิลา (2553) พบว่า รูปแบบ คือ รูปแบบการศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการและการวัดผล ซึ่งได้อธิบายถึงรูปแบบที่เหมาะสม คือ การจัดกระบวนการของการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้าง ประกอบด้วยการศึกษาเอกสารและดูงาน โรงเรียนดีเด่น ด้านการประชาสัมพันธ์ ควรเน้นไปใน 3 ประเด็น คือการให้องค์ความรู้ การฝึกให้เกิดทักษะและการมีสมรรถนะ และการไปศึกษาดูงาน และวิมล จันทร์แก้ว (2555) พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาผู้นำมีองค์ประกอบ 5 ขั้นตอน คือ 1) การสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์
3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์
5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์

ส่วนข้อค้นพบด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำ การเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของนำ ผู้นำความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยงและผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์สรุปได้ว่า งานวิจัยในการสร้างรูปแบบจากผลการวิจัย โดยมีผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 กลุ่ม คือกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ประกอบการและสื่อมวลชน กลุ่มศึกษานิเทศก์ ครู บุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันวิพากษ์เพิ่มเติมในรูปแบบและโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมและความสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการและข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยเสนอแนะเชิงนโยบายหน่วยงานระดับนโยบายเพื่อพิจารณาส่งเสริมการวิจัยการนำรูปแบบการพัฒนาไปขยายผลต่อยอดกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลด้านการพัฒนานวัตกรรมการวิจัยสื่อสารเชิงคุณธรรมในระดับสำนักงานศึกษาธิการภาคและระดับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดังนี้

1. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรส่งเสริมนโยบายการนำรูปแบบการสื่อสารเชิงคุณธรรมในการเสริมสร้างกระบวนการทัศน์และภาวะผู้นำทางการสื่อสารในการบริหารจัดการสถานศึกษา
2. ส่งเสริมการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารตามแนวทางพระพุทธศาสนาและน้อมนำพระบรมราโชวาท 9 คำพ่อสอนมาต่อยอดพัฒนาภายใต้รูปแบบการวิจัยนี้
3. เสริมสร้างพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถการสื่อสารเชิงคุณธรรมให้เกิดความยั่งยืนตามรูปแบบการวิจัยนี้
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้สารสนเทศในการสื่อสารเชิงคุณธรรมอย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านการพัฒนาตามรูปแบบการวิจัยนี้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เสนอหน่วยงานในบังคับบัญชาในระดับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 15 ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม การน้อมนำ

ศาสตร์พระราชาและการนำหลักธรรมคำสอนพุทธศาสนามาสร้างยุทธศาสตร์ เพื่อประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้รับสารให้มาก ทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และรวมทั้งสถานศึกษาที่เป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมไปปรับใช้ในการพัฒนาในองค์กรและกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรคุณภาพด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมให้เกิดผลสำเร็จต่อครูและนักเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยผลการนำรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาไปใช้ในแต่ละจังหวัด

2. ควรมีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในระดับโรงเรียน รายจังหวัดหรือรายภาค

3. ควรมีการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการสื่อสารผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ โดยการน้อมนำคำสอนพระพุทธศาสนาและพระบรมราโชวาท 9 คำพ่อสอน

4. ควรมีการศึกษาวิจัยด้านการผลิตและการใช้สื่อมัลติมีเดียเพื่อการสื่อสารเชิงคุณธรรมขององค์กร

5. ควรมีการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการพูดเชิงลบของผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชา

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พัฒ. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.
- กิตตินันท์ โนสุ. (2555). องค์ประกอบและตัวชี้วัดจิตวิญญาณความเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน. (คุยฉินพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงวาลิตกุล).
- เกรียงศักดิ์ เจดิย์เปง. (2551). การพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรสำนักประชาสัมพันธ์ เขต 3 กรมประชาสัมพันธ์. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คเชนทร์ กองพิลา. (2554). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้เครือข่ายสังคมการเรียนรู้โรงเรียนฝางวิทยา (Development Instructional Model Using Social Networking of Fangwittayayon School). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษานันพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.
- คัมภีร์พล สันยทิพย์. (2551). กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เพื่องานลูกค้าสัมพันธ์ ร้านสหกรณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขานเทศศาสตร์ สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแม่ใจ).
- จอย ทองกล่อมลี. (2550). กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ การรับรู้ข่าวสาร และภาพลักษณ์ของคณะแพทยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์นเทศศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุมาศ เสน่หา (2557). รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. เอกสารประกอบการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 5 The 5th National and International Hatyai Conference. วันที่ 16 พฤษภาคม 2557 ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จัดโดย สำนักวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จินตนา สัจจามันท์. (2556). การศึกษาและการพัฒนาชุมชนในศตวรรษที่ 21.

กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

จินตวิทย์ เกษมสุข. (2544). การประชาสัมพันธ์เชิงรุก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สืบค้นจาก www.edupol.org

จิราวรรณ บุญฤทธิ์. (2555). ค่านิยมไทยในภาษาโฆษณาของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยในช่วง

ปี พ.ศ.2542-2552 (Thai values in print advertisements of the tourism authority of

Thailand during 1999-2009). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาภาษาและ

การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ภาควิชาภาษาตะวันตก มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์การ Leadership in organization.

กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ชาติรี นาคะกุล. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

6(1),192-193.

จิตาภา เป็ญจาทิกุล. (2557). รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ: 81-94

ดิเรก ดิประเสริฐ. (2549). แนวทางการพัฒนาหน่วยงานทางด้านความมั่นคงในพื้นที่

จังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพฯ: กระทรวงกลาโหม.

ทรงธรรม ชีระกุล. (2548). การสื่อสาร: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร. วารสารปริชาต, 18(1)

(เม.ย.-ก.ย. 2548), 51-61.

ชนเทพ สูดแสง. (2553). ผลกระทบการประชาสัมพันธ์ต่อการส่งเสริมอาชีพวิสาหกิจชุมชน

โดยผ่านทางสถานีวิทยุชุมชน : กรณีศึกษาในเขตตำบลฝ้ายหลวง อำเภอลับแล

จังหวัดอุตรดิตถ์. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์).

นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- บุษราคัม ปัญญาณี. (2551). การพัฒนาศักยภาพผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ในพื้นที่โครงการพระราชดำริหมู่บ้าน สหกรณ์อำเภอสันกำแพง กิ่งอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ วิทยาลัยการพัฒนากสิกรรมยั่งยืน มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ประกายดาว สาริกบุตร. (2551). กลยุทธ์ในการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ให้สัมฤทธิ์ผล. สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ประสาน หอมพลู และทิพวรรณ หอมพลู. (2540). จิตวิทยาทั่วไป จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: วังอักษร.
- ปัญญिता ชัยสนิธิ. (2552). การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ วิชาการวิจัยนิเทศศาสตร์ เพื่อจัดการความรู้สู่พื้นที่บ้านโดยการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน อำเภอตับแล จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่, 2(2), 57-67.
- ปาริชาติ เกสัชชา. (2554). การพัฒนาสมรรถภาพครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กในการจัดการเรียนการสอน ด้วยเทคโนโลยีมัลติมีเดีย โดยการประยุกต์ใช้กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE และเทคนิคการนิเทศแบบ Coaching. โครงการวันศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปี 2554 การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยและแสดงผลงานทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร “ศึกษาศาสตร์วิจัย ครั้งที่ 4” ในวันที่ 16 มกราคม 2554.
- พจน์ ใจชาญสุขกิจ. (2552). การบริหารภาพลักษณ์ (Corporate Image & Brand Management) เมื่อชื่อเสียง เป็นต้นทุนที่มีมูลค่ามากกว่าทรัพย์สินขององค์กร. สืบค้นจาก <http://www.drphot.com>
- พจน์ ใจชาญสุขกิจ. (2552). บทความผ่านรศุม ...ด้วยกลยุทธ์การสื่อสารองค์กร. Crisis Management รับมือกับเศรษฐกิจในยุคถดถอย. <http://www.drphot.com/>
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพพรรณ เกียรติโชคชัย. (2545). กระบวนทัศน์ใหม่แห่งการศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : การศึกษา

- ภูผาภูมิ โมริย์. (2556). การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารประชาสัมพันธ์ : กรณีศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. (ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- มณีภัทร งามเกิดเกียรติ. (2550). ศึกษาการใช้หลักธรรมในการประชาสัมพันธ์ภายในเพื่อ
การบริหารจัดการองค์การธุรกิจ. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระพีพรรณ ร้อยพิลา. (2553). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต,
ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ระลึก อินเสมียน. (2551). การออกแบบอัตลักษณ์องค์กร: กรณีศึกษา บริษัท บลูมอร์โฟ จำกัด.
เชียงใหม่ : (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- รังสรรค์ ธนพรพรรณ. (2556). ทักษะทางการศึกษาชุดการศึกษา: สื่อมวลชนกับการศึกษาอย่างไม่
เป็นทางการ. โรงพิมพ์ศึกษิตสยาม 1715 ถนนพระรามสี่. กรุงเทพฯ. 11(9). 1-121.
- ฤดีพร ผ่องสุภาพ. (2551). การแสวงหาข่าวสารการประชาสัมพันธ์และความพึงพอใจในการ
สื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ของนิสิตนักศึกษา. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์.
- ว.วชิรเมธี. (2556). วรรณทองของท่าน ว.วชิรเมธี. กรุงเทพฯ: ทำทันที.
- วรพงษ์ พิรอด. (2555). การเข้าถึงเว็บไซต์เพื่อการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์. (2559). การสร้างความเข้าใจ และการศึกษาผลกระทบเพื่อกับการยุติ
โทรศัพท์ระบบบอณาโลกต่อผู้บริหาร โภคจังหวัดเชียงใหม่. (รายงานผลการวิจัยเสนอต่อ
สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม
แห่งชาติ โดยคณะสารสนเทศและการสื่อสาร, มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่).
- วิมล จันท์แก้ว. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (ศึกษาศาสตรดุษฎี
บัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต).
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีศึกษาทัศนต่อการศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

- สกุลพงษ์ พงษ์พิจิตร. (2553). กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์วีรกรรม จักรวรรดิราชบุรี จังหวัดเชียงราย ของอาจารย์เฉลิมชัย โฆษิตพิพัฒน์. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สมปรารถนา พรหมช่วย. (2552). กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการของคลินิกัลยกรรมความงาม "เมโกะคลินิก". (วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สงวน ไซยา. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการที่สอดคล้องกับวิถีชุมชนไทใหญ่ ในจังหวัดเชียงใหม่. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 8(2) 37-50.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน). (2559). “หลักการในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Digital Economy) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม” สืบค้นจาก <https://www.etda.or.th/digital-economy.html> เข้าถึงเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2562
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). แผนยุทธศาสตร์การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง. กรุงเทพฯ: ศูนย์ประชาสัมพันธ์การศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิริกันต์ มณีวรรณ. (2551). การรับรู้ของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ต่อภาพลักษณ์ของเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สุชนา บริสุทธิ์. (2553). การดำเนินการด้านสื่อมวลชนสัมพันธ์ขององค์กรภาครัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ: เอกสารตำราหลัก ประกอบการเรียนการสอน หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท. ตรวจสอบแล้วถูกต้อง
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิวัฒน์ เอ็ดดูเคชั่น.

สุภัค ฉาวนิตกุล. (2556). การศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ของคณะเกษตร

กำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (A study of guidelines for public relations media development of faculty of agriculture at Kamphaeng Saen Kasetsart University Kamphaeng Saen campus). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร).

สุรางค์พิมพ์ คล้ายธานี. (2558). การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารตามแนวทางพระพุทธศาสนา. (วิทยานิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาที่ยั่งยืน:

กระบวนการทัศน์การพัฒนาสู่ประเทศไทย 4.0 เอกสารการสัมมนาทางวิชาการ.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 16-18.

เสนาะ ดิยาว. (2538). การสื่อสารในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). ภาวะผู้นำ. เอกสารประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: (วิทยานิพนธ์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

อภิจักร พุกสวัสดิ์ และกุลทิพย์ ศาสตระรุจิ. (2556). การประชาสัมพันธ์ภายใต้กระแสสื่อสังคมออนไลน์. วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา, 6(2), 24 - 38.

อลิสสา สิงห์สง่า. (2552). การศึกษาผลของการนำแนวคิดการประชาสัมพันธ์ของ บัสดิน, อโนนอฟฟ์และเล็ทติมอร์ มาใช้ในโรงเรียนเทศบาลท่าเรือประจวบ. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. (2558). แนวทางสู่ความสุข (ฉบับปรับปรุง). บทเรียนแห่งชีวิตบนโลกยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัทฟรีมายด์ พับลิชชิง.

อารีรัตน์ มาहनก. (2551). กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์และปัจจัยที่ทำให้เยาวชนตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมของชมรมพุทธศาสตร์สากล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกชัย แสงโสดา. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีพุทธในเขตเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์. (วิทยานิพนธ์สาขานิติศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์).

- โอบสึ แก้วจำปา. (2547). ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Adams, R. J. (2002). Scaling PISA cognitive data. In R. J. Adams and M. Wu (Eds.), Programme for international student assessment: PISA 2000 technical report (pp. 99-108). Paris: OECD Publications.
- Adams, R. J. (2003). The Influence of Equating Methodology on Reported Trends in PISA. *Journal Of Applied Measurement*, 8(3), 305-322
- Theaker, A. and Yaxley, H. (2013). *The Puplic Relations Strategic Toolkit*, New York: Routledge. page 221.
- Andrew J. DuBrin. (2002). *Essentials of Management*. Cengage Learning Academic Resource Center.
- Aplin, A.C. (1984). Aplin Rare earth element geochemistry of Central Pacific Ferromanganese encrustations. *Earth Planet. Science. Letters*, 71(1984), 13-22.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Prees.
- Bass, B.M. (1996). Theory of transformational leadership redux. *The Leadership Quarterly*, 6(4), 463-478.
- Bass, B.M. (1997). *Leadership and Performance beyond expectations*. New York: Free Prees.
- Bellon, T., & Beaudry, J. (1992). Teachers' perceptions of their leadership Roles in site based decision making. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, CA.
- Becker, W.C. (1971). *The Parents are teachers*. Champaign, IL: Research Press.
- Boles, K and Troen, V. (1996). Teacher leaders and power: Achieving school reform from the classroom. In G. Moller & M. Katzenmeyer (Eds.), *Every teacher as a leader: Realizing The potential of teacher leadership* (pp. 19-40). San Francisco, NC: Jossey-Bass.

- Blumberg, A. and Greenfield, W. (1986). *The effective principal perspectives on school Leadership*. (2nd). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Chen, G. (2007). Media (literacy) education in the United States. *China Media Research*, 3(3), 87-103.
- Chen, G. (2012). The impact of new media on intercultural communication in global context. *China Media Research*, 8(2), 1-10.
- Chen, G.M. & Zhang, K. (2010). *New Media and Cultural Identity in the Global Society*. In Taiwo, Rotimi (Ed.), *Handbook of research on discourse behavior and digital Communication: Language structures and social interaction*. Hershey, PA: Idea Group.
- Chung, j., & Chen, G.M. (2007). The relationship between cultural and electronic-mail Usage. In M.Hinner (Ed) *The role of communication in business transactions and Relationships*. Germany: Peter Lang.
- Conger, J.A. (1989). *The Charismatic leader : Behind the mystique of exceptional Leadership*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Drath, W. H., & Palus, C. J. (1994). *Making Common sene : Leadership as meaning making Community of practice*. Greenboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Flew, T. (2005). *New Media: An Introduction*. New York: Oxford University Press.
- Fieldler, F. E. (1967). *A Theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Glassman, A. H. (1984). Cardiovascular effects of Tricyclic Antidepressants. *Annual Review Medicine*, 35, 503-511.
- Green R. and Hung X. (2014). *Classification of digital Content, Social Development and Culture Change*. Geneva: UNRISD.
- Halpin, A. W. (1966). *The Theory and research in administration*. New York: MacMillan.
- Hannaway, J., & Crowson, R. (1989). *The politics of reforming school administration*. New York: Falmer Press.

- Harver, D, (1990). *The Conduction of post modernity : An Inquiry in to the origins of cultural Change*. Oxford: Backwell.
- Hobbs, Renee. (2012). *The Digital and Media Literacy A Plan of Action*.MD. The Aspen: Institute Publications Office.
- Hallinger, P. and Murphy, J. (1986). The instructional leadership in effective school. *American Journal of Education*, 94, 328-355.
- Hoy, W. K. , & Brown, B. L. (1988). Leadership behavior of principals and the zone of Acceptance of elementary teachers. *The Journal of Educational Administration*, 26(1), 23-38.
- Kual, Vineet. (2012). The Digital Communications Revolution. *Journal of Communication And media Technologies*. 2(3), 113-130.
- Leithwood,K., & Montgomery, D.J. (1982). The role of elementary school principle in program improvement. *Review of Educational Research*, 52,327.
- Lister, N., Dovery, J., Giddings. S., Grant, I., & Kelly, K. (2009). *New Media: A Critical Introduction*. New York: Routledge.
- Manasse, A. L. (1986). Vision and leadership: Paying attention to intention. *Peabody Journal of Education*. 63(1), 150-173.
- Mazzarella, J. A. & Grundy, T. (1989). *Portrait of a leader*. Washington. D.C: ERIC Clearinghouse on Educational Management, Eugene, OR.
- Meijers, E. (2005). Polycentric urban regions and the quest for synergy : is a network of cities more than the sum of the parts?. *Urban studies*, 42(4), 765-781.
- Murphy, J., Evertson, C. and Radnofsky, M. (1991). Restructuring schools: Fourteen elementary and secondary teachers' proposals for reform. *Elementary School Journal*, 92(2), 135–48.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford university press.

- OCED. (2007). Measuring the impact of ICT using official Statistics. Washington, D.C.: Working Party Indicators for The Information Society.
- Pejza, T. (1985). Leadership characteristics that facilitate school change. Retrieved from <http://www.sedl.org/change/leadership/characteristics.html>
- Peter Drucker. (1997). The Future of University in Era of Change. Georgia: By James J. Duderstadt Georgia Institute of Technology.
- Richard Cawood (2018). The University of the Future: can the universities' of today lead learning for tomorrow. U.K. Ernst & Young Global Limited.
- S. A. Joiner. (1987). A list of publications issued by the Consortium for Integrated Pest Management: 1979-1987. Texas A&M Univ., College Station. 135.
- Seeley, D. S. (1992). Visionary leaders for reforming public schools. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. San Francisco, CA.
- Sims Jr, H. P., & Lorenzi, P. (1992). The new leadership paradigm : Social Learning and cognition in organizations. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc
- Singhal, A., & Rogers, E. (2012). Entertainment-education : A communication Strategy for social change. New York: Routledge.
- Staksurd, E., Livingstone S, and Olafsson, K. (2009). What do we know about children's use of online technologies?: A report on data availability and research gaps in Europe (2^{ed}) England: EU Kids Online.
- Stogdill, R. M. (1974). Handbook of Leadership : A survey of The literature. New York: Free Press.
- UNCTD. (2011). Measuring the Impact of Information and Communication Technology for Development. Geneva: United Nation.
- Waugh. & Punch. (1987). Teacher receptivity to system-wide change in the implementation state. Review of educational Research, 57(3) p.238
- Westley & Minzberg, H. (1989). Visionary leadership and strategies management. Journal,

Yukl, A. G. (2006). Leadership in Organization, Effective Empowerment in Organizations. UK:
Prentice - Hall International. Organization Management Journal Linking Theory &
Practice: EAM White Papers Series 2006 Vol. 3, No. 3, pp.210-231





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

พัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรม
ผู้นำทางการศึกษา



คู่มือ

พัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรม

ผู้นำทางการศึกษา



กรศิริ กรองสุดยอด

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาผู้นำทางการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่

คำนำ

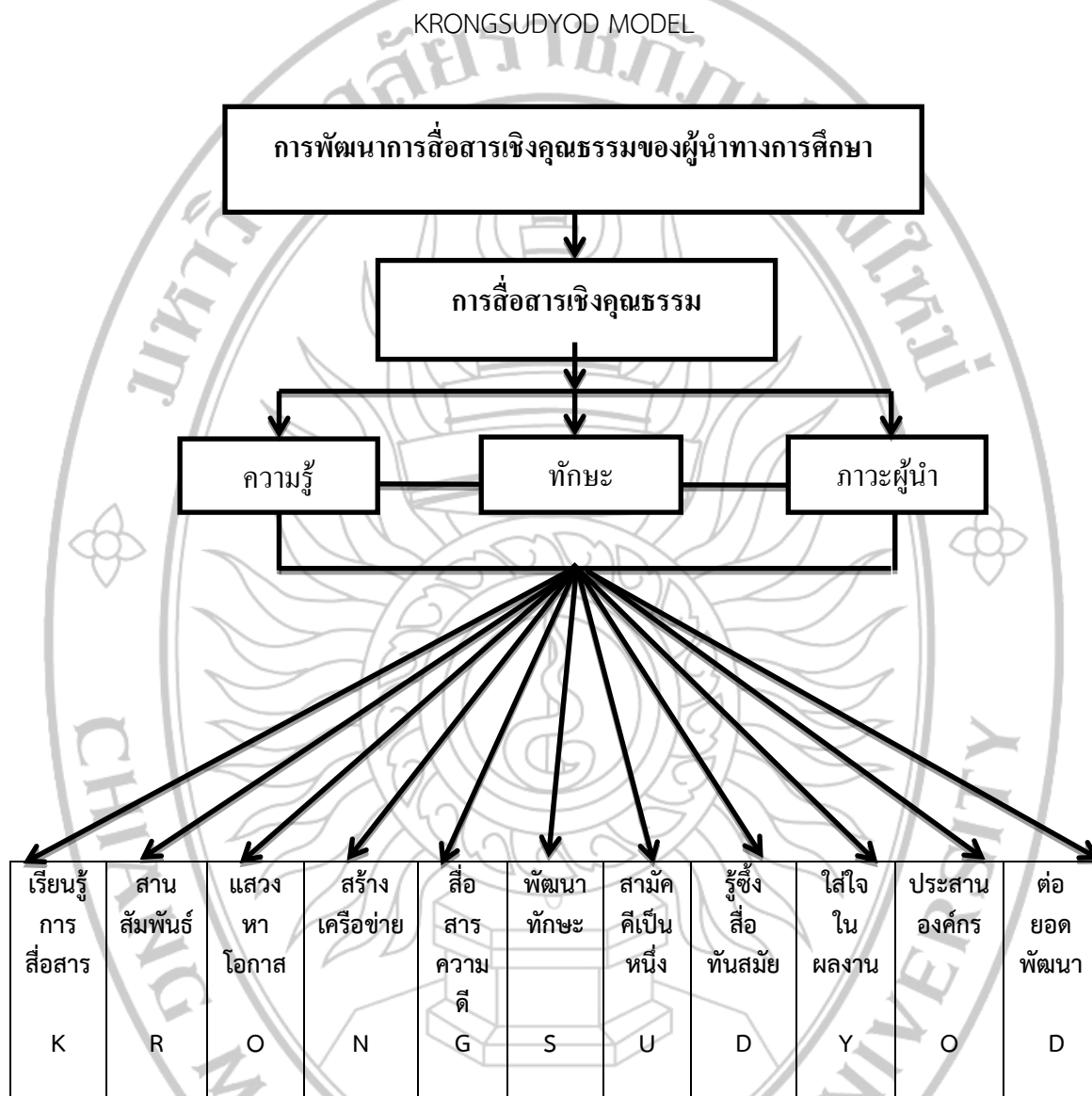
คู่มือฉบับนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ในรูปแบบการศึกษาอบรมด้วยตนเอง รวมทั้งการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมร่วมกับเครือข่ายในกลุ่มย่อย หรือภายในองค์กรหรือโรงเรียน หรือในการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ คู่มือมีองค์ประกอบในการพัฒนาเชิงบูรณาการ ด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะ และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งในแต่ละด้าน เริ่มต้นจากการศึกษาวิเคราะห์ตนเองวิเคราะห์องค์กรในมิติจุดเด่นจุดที่ควรเติมเต็มมิติการสื่อสารของผู้นำรวมทั้งองค์กร กิจกรรมการสื่อสารขององค์กรด้านคุณธรรม ซึ่งคู่มือได้เสนอแนวทางศึกษาประเด็นการพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนา กิจกรรมการพัฒนาและวิธีการพัฒนาการประเมินผลก่อน หลังการพัฒนาไว้ในภาพกว้าง ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามบริบทที่เหมาะสม

ผู้จัดทำคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้นำทางการศึกษาตลอดถึงการนำไปปรับใช้เป็นหลักสูตรเสริมเพิ่มเติมสำหรับการนำไปใช้ในกลุ่มผู้นำครูและนักเรียนเพื่อพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไปได้อีกด้วย

การจัดทำคู่มือสำเร็จด้วยคุณูปการจากอาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน, ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.มนัส สุวรรณ อาจารย์ ดร.สุบัน พรเวียงและผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์ ผู้นำองค์กรทางการศึกษาศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ ผู้นำองค์กรศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ผู้นำภาคเอกชนผู้ประกอบการธุรกิจ ผู้นำองค์กรสื่อมวลชน และกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ได้มีส่วนสนับสนุนให้ข้อคิดแนวทางในการจัดทำคู่มือในครั้งนี้

กรศิริ กรองสุดยอด
27 ตุลาคม 2561

ที่มาของคู่มือการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15



แผนภาพ KRONGSUDYOD : MODEL

แนวคิดและหลักการ

คู่มือ KRONGSUDYOD MODEL ผู้นำทางการศึกษาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมมีการเชื่อมโยงแนวคิด การพัฒนาสมรรถนะตามทฤษฎีของทฤษฎี SMCR ของ เดวิด เค. เบอร์โล (David K.Berlo) ได้พัฒนาทฤษฎีที่ผู้ส่งจะส่งสารอย่างไรและผู้รับจะรับ แปลความหมายและมีการโต้ตอบกับ

สารนั้นอย่างไร ทฤษฎี S M C R ประกอบด้วยผู้ส่ง (source) ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญในการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร (message) เกี่ยวข้องด้านเนื้อหา สัญลักษณ์และวิธีการส่งข่าวสาร ช่องทางในการส่ง (channel) หมายถึง การที่จะส่งข่าวสารโดยการให้ผู้รับได้รับข่าวสาร ข้อมูลโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ การได้ยิน การดู การสัมผัส การลิ้มรสหรือการได้กลิ่น ผู้รับ (receiver) ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญในการสื่อสารโดยมีความสามารถในการ “การถอดรหัส” (decode) สารเป็นผู้ที่มีทัศนคติ ระดับความ และพื้นฐานทางสังคมวัฒนธรรม ใกล้เคียงกันกับผู้ส่ง ตามลักษณะของทฤษฎี S M C R นี้ มีปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขีดความสามารถของผู้ส่งและรับที่จะทำการสื่อสารความหมายนั้นได้ผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร (communication skills) หมายถึง ทักษะซึ่งทั้งผู้ส่งและผู้รับควรจะต้องมีความชำนาญในการส่งและการรับสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันได้อย่างถูกต้อง ผู้ส่งต้องมีการใช้ภาษาพูดที่ถูกต้อง ใช้คำพูดที่ชัดเจนฟังง่าย มีการแสดงสีหน้าหรือท่าทางที่เข้ากับการพูด ท่วงทำนองลีลาในการพูดเป็นจังหวะ น่าฟัง หรือการเขียนด้วยถ้อยคำสำนวนที่ถูกต้อง ส่วนผู้รับต้องมีความสามารถทักษะการฟังที่ดี ฟังภาษาที่ผู้ส่งพูดมารู้เรื่อง หรือสามารถอ่านข้อความที่ส่งมานั้นได้ ด้วยทัศนคติ (attitudes) ที่ดีต่อกัน จะทำให้การสื่อสารได้ผลดี (<https://www.google.co.th/>, <https://www.baanjommyut.com>) ออนไลน์เมื่อ 25 ตุลาคม 2561)

โมเดลนี้เริ่มต้นจาก ต้นน้ำ 5 ตัว K R O N G (กรอง) การพัฒนาความรู้ธรรม คุณลักษณะผู้นำ และหลักการสื่อสาร พัฒนาการเป็นนักสานสัมพันธ์ด้วยคุณลักษณะที่สง่างามด้วยจิตใจการวางตนที่ดี แสวงหาโอกาสความร่วมมือเครือข่ายการสื่อสาร สื่อสารความดีถูกต้องสนองนโยบายภาครัฐ ยึดถือปฏิบัติระเบียบกฎหมาย, กลางน้ำ 3 ตัว S U D (สุด) คือพัฒนาทักษะการคิด ฟัง พูด อ่าน เขียนด้วยคุณธรรม สามัคคีมีใจเป็นหนึ่ง รู้ซึ่งใช้สื่อทันสมัยมาปรับใช้ในการพัฒนา, ปลายน้ำ Y O D (ยอด) ใส่ใจผลงานมีการเทียบเคียง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสานประโยชน์องค์กรนำผลงานสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยชื่อเสียงและเป้าหมายความสำเร็จ มีการจัดโครงสร้างด้านการสื่อสารขององค์กร รวมทั้งวางแผนจัดกิจกรรมการสื่อสารคุณธรรมความดี และนำต่อยอดพัฒนาสื่อสารความก้าวหน้าสู่สาธารณชน

ในการปฏิบัติตามกระบวนการขั้นตอนของคู่มือนี้ จะสนองตอบการพัฒนาตามแนวคิดและหลักการดังกล่าว ดังนั้น ผู้ที่นำเครื่องมือไปใช้จะต้องมีการดำเนินงานตามขั้นตอนที่สอดคล้อง

กรอบกระบวนการพัฒนา

Input ประเด็น เนื้อหา การพัฒนา	Process กระบวนการพัฒนา	Out put ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
K Knowledge	หลักการสื่อสาร หลักธรรมการสื่อสาร คุณธรรม	ผู้นำที่มีภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน
R: Relationship	การประชาสัมพันธ์	สื่อสารการรับรู้ ป้องกัน และ เผยแพร่
O:Oppoyunity	การแสวงหาโอกาสในการพัฒนา การสื่อสารคุณธรรม	พลังความร่วมมือ
N:Netwprk	การสร้างเครือข่าย	มีเครือข่ายการสื่อสารคุณธรรม
G:Good Governance	การสื่อสารความดี ภาครัฐ	แบบอย่างผู้นำ
S: Skill	การพัฒนาทักษะสื่อสารคุณธรรม	มีผลงาน ความสามารถในการ สื่อสาร
U:Unity	สามัคคีมีใจเป็นหนึ่ง	ความเป็นเอกลักษณ์
D:Digital	รู้ซึ่งการใช้สื่อทันสมัย	ได้ประโยชน์ ปลอดภัย ถูกต้อง ทันสมัย คุ่มค่า
Y:Yieal	การใส่ใจในผลงาน	มีผลงานปรากฏ สร้างขวัญ กำลังใจ
O:Organization	การประสานประโยชน์องค์กร	ระบบ โครงสร้าง ชื่อเสียง ภาพลักษณ์ที่ดี
D:Develop	การต่อยอดพัฒนา	ทบทวน ศึกษาวิจัย

วัตถุประสงค์คู่มือ

1. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมให้มีความรู้
2. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำด้านการพัฒนาทักษะในการสื่อสาร
3. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม ตลอดจนการกำหนดโครงสร้างการจัดการ

คำชี้แจงการใช้คู่มือ

1. ผู้นำทางการศึกษาศึกษาหลักสูตร และทำความเข้าใจเป้าหมายการพัฒนา ก่อนดำเนินงาน
2. ในการปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอน ผู้นำควรให้ครูและคณะทำงานได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน
3. กรณีที่จำเป็นต้องใช้วิทยากรเพื่อการบรรยาย ให้ผู้นำได้พิจารณาถึงเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ ที่มีอยู่ อาทิเช่น สื่อบุคคล ในโรงเรียน ชุมชน หรือจากแหล่งข้อมูลความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
4. ปฏิบัติตามใบงานที่กำหนด และคำนึงถึงปัจจัยความสำเร็จด้านการคิด การทำและความร่วมมือกันขับเคลื่อน
5. การพัฒนาสามารถดำเนินการด้วยเครือข่าย กลุ่มย่อย หรือการจัดพัฒนาเชิงปฏิบัติการตามสภาพบริบทที่เหมาะสม
6. ใบความรู้ ใบงานที่นำเสนอเป็นภาพกว้างเพื่อเป็นแนวทางเท่านั้น ผู้นำคู่มือไปใช้สามารถขยายผลปรับใช้เพิ่มเติมในส่วนของการเรียนรู้จากสื่อดิจิทัลประกอบ
7. การพัฒนากิจกรรมใบงานเสริมสร้างทักษะการพูดในโอกาสต่าง ๆ หรือแนวทางพัฒนาที่ต้องอาศัยแหล่งเรียนรู้ด้านการฝึกปฏิบัติจริง จำเป็นต้องใช้วิทยากรบรรยาย โดยใช้บุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาร่วมกันก็จะทำให้เกิดมิติการสื่อสารสร้างความร่วมมือกันทำความดี เอื้ออาทรช่วยเหลือกันได้อีกด้วย ดังคำกล่าวที่ว่า “พี่รู้สองน้องรู้หนึ่ง...สื่อสารคุณธรรมนำพัฒนา”
8. ความสำเร็จเกิดขึ้นได้หากผู้นำสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการพัฒนา

หน่วย พัฒนา	กรอบเนื้อหาในการพัฒนา	เวลาในการพัฒนา
1	1.1 วิเคราะห์ตนเอง ด้านการคิด การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน 1.2 กิจกรรมสร้างกลุ่มสัมพันธ์	1 ชั่วโมง
2	การพัฒนาองค์ความรู้ (K&R&D) 2.1 ทำแบบทดสอบก่อนเรียน 2.2 ศึกษาองค์ความรู้ในประเด็นจากใบความรู้และวิดีโอ ทัศน์ ดังนี้ - คุณธรรมผู้นำ - ผู้นำกับการสื่อสาร - หลักและกระบวนการสื่อสาร - เครื่องมือสื่อสาร - การรู้เท่าทันสื่อ - กฎหมายด้านการสื่อสารที่เกี่ยวข้อง 2.3 ทำแบบทดสอบหลังเรียน	6 ชั่วโมง
3	การพัฒนาทักษะการสื่อสารผู้นำ ในด้านการฟัง (Skill) การพูด การอ่าน การเขียน ทำแบบทดสอบก่อนเรียน ฝึกปฏิบัติ ในด้านการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน	6 ชั่วโมง
4	4.1 ยุทธศาสตร์การสื่อสารเชิงคุณธรรมโรงเรียน (G&D) - การจัดทำแผนการสื่อสารเชิงคุณธรรม 4.2 การผลิตสื่อสร้างสรรค์คุณธรรมความดี - การกำหนดประเด็นข่าวสื่อสารคุณธรรมความดี - การจัดทำคลิปสร้างสรรค์สื่อสารคุณธรรมความดี	18 ชั่วโมง
5	ปฏิบัติกิจกรรมใบงานที่ 2	3 ชั่วโมง
6	ภาวะผู้นำการบริหารจัดการ (O&O&Y) - การกำหนดโครงสร้างการบริหารสื่อเชิงคุณธรรม - การสร้างเครือข่ายสื่อมวลชนสัมพันธ์เพื่อการเผยแพร่ และการประชาสัมพันธ์	6 ชั่วโมง
7	การนำเสนอผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	6 ชั่วโมง

หน่วยการพัฒนา ที่ 1

การวิเคราะห์ตนเอง หลักการและแนวคิด

ก่อนที่จะเราจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนตัวเอง สิ่งแรกที่เราควรต้องทำคือ การวิเคราะห์ตนเอง คนเรานั้นถ้ารู้ว่าตนเองมีความสามารถ ความชำนาญหรือมีศักยภาพพิเศษในด้านใด ก็ควรที่จะต้องเสริมศักยภาพของตนในด้านนั้น และควรที่จะต้องทำในสิ่งที่ตนเองมีความถนัดหรือมีความชำนาญ และสำหรับความสามารถในด้านที่ยังขาดทักษะและความชำนาญก็ควรที่จะหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ในอนาคต (ดร.พจน์ พจนพานิชย์กุล.การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล : ๒๕๕๖)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มองตนเอง เพื่อค้นหาศักยภาพด้านผู้นำด้านการสื่อสาร ในด้านการคิด การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน

แนวทางในการพัฒนา

1. ศึกษาวิเคราะห์เพื่อประเมินตนเอง ตามแบบ
2. จัดระดับความสำคัญตามแบบ
3. ศึกษากรณีผู้นำตัวอย่าง
- 4.

สื่อการพัฒนา

เอกสารความรู้ทางวิชาการจากหนังสือ จากอินเทอร์เน็ต และเอกสารใบความรู้

เนื้อหา

แนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการทำงาน

ประเมินผล

สรุปผลวิเคราะห์ประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกการอบรมตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวิเคราะห์ตนเองในด้านการคิด การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน

ใบความรู้

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Leaders of Change are Communicators and Listeners)

ผู้นำถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารองค์กรมากที่สุด ใบความรู้เกี่ยวกับผู้นำได้รวบรวมความสำคัญของผู้นำที่เขียนโดยนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งรองศาสตราจารย์ สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ ได้เขียนไว้ในตำรา ภาวะผู้นำ ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ โดยเฉพาะคุณลักษณะผู้นำกับการเป็นนักสื่อสาร อาทิ Foster (1985) กล่าวถึงการเป็นผู้นำว่า มีจุดเน้นสำคัญอยู่ที่ความสามารถในการสื่อสารหรือความสามารถของการเป็นผู้นำอยู่ที่การใช้ภาษา ส่วน Mazzarella & Grundy (1989) ระบุว่าผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องสามารถในการสื่อสารได้ดี โดยต้องมีความถนัดและทักษะที่ดีในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ ต้องรู้จักกาลเทศะและวิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

มีผลงานวิจัยจำนวนมากที่ระบุว่า ความสามารถในการสื่อสารและการมีทักษะในการฟังที่ดีนั้นเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และเช่นเดียวกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ Mahoney (1990) รายงานข้อเสนอแนะจากผู้นำเหล่านี้ว่า “จงเป็นผู้ฟังที่ดีเพราะคนส่วนมากไม่ต้องการได้ยินคำโต้ตอบหรือคำตอบกลับไปอย่างฉับพลันจากผู้นำ แต่สิ่งที่เขาต้องการมากกว่านี้ก็คือมีใครสักคนหนึ่งตั้งใจที่จะรับฟังในสิ่งที่ตนพูดมา” ส่วน Becker และคณะ (1971) รายงานว่า คุณลักษณะด้านการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งทักษะด้านการฟังที่ดีมีความสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนที่ดีเด่นส่วนมาก จะให้การรับฟังอย่างจริงจังต่อพ่อแม่ผู้ปกครองนักเรียน ครูผู้สอน รวมทั้งนักเรียนเป็นอย่างดี สำหรับผลการวิจัยของ Nickse (1977) รายงานว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้วิธีการสื่อสารกับครูแบบตัวต่อตัว และให้การรับฟังผู้อื่นเป็นอย่างดี ส่งผลให้ครูเต็มใจให้ความร่วมมือในกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป ทักษะการสื่อสารและการรับฟังเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำทุกระดับ กล่าวคือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และต่อครูผู้สอน ในฐานะที่บุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน การมีทักษะและคุณลักษณะดังกล่าวจำเป็นต่อการสร้างวิสัยทัศน์ การพัฒนาให้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม การแสดงออกซึ่งความเชื่อของตนให้เป็นที่ประจักษ์ว่า โรงเรียนเป็นสถานที่เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน และเพื่อแสดงออกเห็นว่า ผู้นำให้คุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน ซึ่งได้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้นำมีคุณลักษณะการเป็นนักสื่อสารและผู้ฟังที่ดีดังกล่าวนั้น มีส่วนเสริมคุณลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีพฤติกรรมเชิงรุกและพฤติกรรมที่กล้าเสี่ยง ของผู้นำด้วย

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีพฤติกรรมเชิงรุก (Leaders of Change are Proactive)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีพฤติกรรมเชิงรุก เป็นคุณลักษณะผู้นำที่ชอบการริเริ่มใหม่ ๆ มีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและให้การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเกิดขึ้นกับโรงเรียน จากนั้นจะเริ่มสำรวจหาแนวทางต่าง ๆ ที่มีความเป็นไปได้เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น Pejza (1985) กล่าวว่า ผู้นำจะทำการตรวจสอบสถานะแวดล้อมอย่างต่อเนื่องเพื่อจะได้ทราบแน่ชัดว่าจุดไหนบ้างที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจะมีพฤติกรรมเชิงรุกในการริเริ่มการใช้ความพยายามเพื่อการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของตน โดยผู้นำจะทำการตรวจสอบถึงข้อจำกัดของการใช้ความพยายามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เชื่อว่าไม่น่าเป็นไปได้ ผู้นำจำเป็นต้องใช้พฤติกรรมเชิงรุก ด้วยเหตุที่ว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวกระทบต่อสถานะภาพเดิมของโรงเรียนและกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมหลักของหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้ผู้นำที่มีพฤติกรรมเชิงรุกมักถูกกล่าวหาว่า เป็นคนไม่ยอมรับกฎเกณฑ์ระเบียบประเพณีเดิมของโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา ถ้าหากสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคที่ขัดขวางกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ตนริเริ่มขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และสามารถริเริ่มหาแนวทางดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมตามมา

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสนใจมองหาภาพใหม่ขององค์กรซึ่งแตกต่างไปจากเดิม ด้วยการสำรวจตรวจสอบหาวิสัยทัศน์ใหม่ที่เหมาะสมกับองค์กรที่คาดหวัง ซึ่ง Joiner (1987) อภิปรายผู้นำลักษณะนี้ว่า มีความสามารถและทักษะในการประเมินองค์กรของตนตามสภาพเป็นจริง เพื่อจะได้ทราบถึงช่องว่างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหากต้องการให้ไปถึงสภาพขององค์กรที่คาดหวังในอนาคต ผู้นำจะเป็นผู้ริเริ่ม การอภิปรายเพื่อหาแนวทางการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้เร็วขึ้นโดยต้องปรับปรุงวิสัยทัศน์เดิมผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจะต้องสร้างภาวะท้าทายต่อการดำรงสถานภาพเดิมของโรงเรียนโดยกระบวนการใช้คำถามนำเข้าสู่ประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการเช่น สิ่งที่เป็นอยู่ในเรื่องนี้สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนหรือบุคลากรมากน้อยเพียงไร (Becker และคณะ, 1971; และงานวิจัยของอีกหลายคน) ส่วน Crowson, (1989) ได้ทำการศึกษาวิธีตัดสินใจที่ยึดหลักจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารเหล่านี้จะพยายามหาช่องว่างของกฎระเบียบขั้นตอนและโครงสร้างเท่าที่จะทำได้ เพื่อดำเนินการด้วยวิธีใหม่ที่เห็นว่าให้ความสะดวกแก่ครูได้มากกว่าและทั้งให้ประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน ทั้งนี้ถ้าหากว่าเมื่อไรก็ตาม ที่ต้องมีการตัดสินใจใด ๆ ที่ขัดแย้งกับบรรทัดฐาน (Norm) ของโรงเรียนแล้ว ผู้บริหารจะยึดการเกิดประโยชน์จากการตัดสินใจนั้น จะต้องเป็นของนักเรียนและผู้ปกครองเป็นลำดับแรก ถัดมาจึงเป็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษาของตน

ผู้บริหารองค์กรส่วนใหญ่ พบว่า มีคุณลักษณะของพฤติกรรมเชิงรุก มากกว่าที่จะหลีกเลี่ยงปัญหาเป็นคนที่ชอบคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อดำเนินการมากกว่าจะคอยตั้งรอจนให้สถานการณ์นั้นมาถึงเสียก่อนจึงค่อยลงมือทำ (Crowson & Morris, 1990; และงานวิจัยอีกหลายชิ้นของคนอื่น ๆ) เช่นเดียวกับ Mahoney (1990) ที่รายงานว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมักใช้วิธีเข้าจัดการกับปัญหาก่อนที่สถานการณ์เช่นนั้นจะเกิดขึ้นมากกว่าการพยายามที่จะใช้วิธีหลีกเลี่ยงปัญหาดังกล่าว ส่วน Pitner และ Ogawa (1989) รายงานการศึกษาเดียวกันนี้ว่า ผู้บริหารเชิงรุกดังกล่าวจะใช้วิธีค้นหาความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติและความวิตกกังวลของบุคคลต่าง ๆ ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลกระทบล่วงหน้าก่อนปัญหาจะเกิด โดยการสื่อสารขอความคิดเห็นจากทุกหน่วยงานเพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลสร้างเป็นภาพจำลองโดยรวมขึ้นมา กลยุทธ์ดังกล่าวของผู้บริหารรวมถึงการรู้ว่าช่วงเวลาใดที่เหมาะสม ถ้าหากสื่อสารออกไปแล้ว ส่งผลให้ความคิดของตนได้รับการยอมรับอย่างแน่นอน

ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากของงานวิจัย พบว่า มีคุณลักษณะและพฤติกรรมเชิงรุกเช่นกัน (Becker และคณะ, 1971) โดย Pejza (1985) กล่าวว่า “ผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือผู้ที่มีเข็มมุ่งอันแน่วแน่ที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งคนอื่นไม่สามารถมองเห็นได้และลงมือทำทันที ส่วนงานวิจัยของ Blumberg และ Greenfield (1986) ก็พบเช่นเดียวกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่อยู่ในงานวิจัยนี้ เป็นผู้ที่ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาในการแสวงหาโอกาสสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นและถ้าโอกาสดังกล่าวยังมาไม่ถึง ผู้นำเหล่านี้ก็จะพยายามสร้างโอกาสนั้นให้เกิดขึ้นเอง ผู้วิจัยยังระบุต่อไปว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิผลเหล่านี้จะไม่เพียงแค่อบรมรับต่อกฎระเบียบและขนบธรรมเนียมของโรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น แต่จะทำการทดสอบอยู่ตลอดเวลาถึงข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นจากกฎระเบียบและขนบธรรมเนียมดังกล่าว เมื่อถึงคราวที่จะต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็นนั้นให้เกิดความสำเร็จให้ได้ นอกจากนี้ Hoy และ Brown (1988) ยังรายงานว่า ครูอาจารย์มักชื่นชอบผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมเชิงรุก พร้อมทั้งกล่าวเชิงเตือนว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาคนใดที่ขาดความแน่วแน่ต่อจุดยืนของตนหรือมีความลังเลใจต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นเพราะเกรงจะถูกกล่าวหา ว่าเป็นเผด็จการนั้น บุคคลเช่นนั้นย่อมไม่เหมาะสมอย่างยิ่งที่จะเป็นผู้นำของครูและไม่สมควรที่จะได้รับการยอมรับนับถืออีกต่อไป”

สำหรับคุณลักษณะเชิงรุก (Proactive) ของครูผู้นำ (Teacher leaders) นั้น มีปรากฏในหลายงานวิจัย กล่าวคือ Wasley (1991) อธิบายถึง ครูผู้นำที่ตนศึกษาว่ามีคุณลักษณะและพฤติกรรมเชิงรุกอย่างไร โดยให้ครูผู้นำแต่ละคนเหล่านี้ต้องริเริ่มนวัตกรรมใหม่ขึ้นเพื่อช่วยสนับสนุนวิธีสอนของครูให้เกิดมีประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีครูผู้นำคนหนึ่งเสนอแนวทางใหม่ว่า แต่ละเขตจะต้องกำหนดให้มีตำแหน่งครูผู้นำขึ้นเฉพาะ โดยมีครูผู้นำอีกคนหนึ่งขยายแนวคิดดังกล่าวว่า ครูผู้นำของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่นี้จะต้องมีคุณลักษณะ ความรู้ความสามารถและทักษะเช่นไรจึงจะเหมาะสมกับการทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา นอกจากนี้งานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่ยึดโรงเรียนเป็นฐานหรือ SBM นั้นได้ระบุไว้ข้อหนึ่งว่า การพัฒนาให้ครูเป็นผู้นำที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์เป็นความสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการแบบ SBM (Bellon & Beaudry, 1992) ส่วนงานวิจัยเรื่อง แนวทางการปฏิรูปโรงเรียนของ Boles และ Troen (1992) กล่าวถึง การเสนอยุทธศาสตร์เชิงรุก (Proactive strategies) ของครูที่เข้าร่วมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนว่าทำได้โดยวิธีต่างๆ เช่น การเขียนบทความทางวิชาการ การนำเสนอแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ ต่อที่ประชุม การจัดสรรงบประมาณ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัยที่อยู่ในละแวกเดียวกัน เป็นต้น มีกิจกรรมเชิงรุกอีกมากมายของครูผู้นำเริ่มปรากฏในแหล่งวิชาการต่าง ๆ อย่างเกินความคาดหมาย ทั้งนี้เป็นเพราะครูได้มีส่วนร่วมมากขึ้นในกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การบริหารจัดการแบบ SBM และการปรับโครงสร้างใหม่ของโรงเรียนภายใต้โครงการปฏิรูปการศึกษา

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในแง่การมีพฤติกรรมเชิงรุกนั้น พบว่าจะแสดงพฤติกรรมการริเริ่ม การคาดการณ์ล่วงหน้าและการยอมรับว่าจะเกิดการ

เปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อโรงเรียน จะรู้สึกว่ามีภาวะท้าทายต่อการดำรงสถานภาพเดิมจะต้องปรับปรุงแนวทางดำเนินงานด้วยวิธีใหม่ ๆ คุณลักษณะพฤติกรรมเชิงรุกของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจำเป็นต้องควบคู่กับคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่กล้าเสี่ยงหรือ Risk taker ด้วย

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาต้องเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง (Leaders of Educational Change are Risk Takers) การเปลี่ยนแปลงต้องเป็นการริเริ่มขึ้นโดยผู้นำที่กล้าเสี่ยงที่เดิมพันด้วยชื่อเสียงของตนเพื่ออนาคตที่สดใสของบริษัทที่ตนรับผิดชอบ (Joiner, 1987) จึงไม่ควรมองการกล้าเสี่ยงในแง่เลวร้ายแต่ตรงกันข้ามต้องมีมุมมองใหม่ว่าเป็นการสร้างโอกาสให้องค์กรได้พัฒนาและมีผลงานที่ดีขึ้น Crowson (1989) อธิบายถึงผู้บริหารโรงเรียนที่กล้าเสี่ยงว่า คนประเภทนี้จะไม่ยอมปฏิบัติและพร้อมจะฝ่าฝืนกฎระเบียบซึ่งไม่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมอันดีงามถ้าตัดสินใจปฏิบัติตามกฎระเบียบเช่นนั้น โดยเรียกผู้บริหาร ประเภทนี้ว่า “นักขัดขืนคำสั่งผู้สร้างสรรค์ หรือ Creative insubordination” ทั้งนี้เพราะเมื่อเขาพิจารณาว่าการตัดสินใจใดไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่สนองต่อความต้องการของนักเรียน ของครูหรือของโรงเรียนแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาก็เลือกที่จะไม่เชื่อฟังหรืออย่างน้อยก็พยายามหลบเลี่ยงกฎระเบียบดังกล่าวของหน่วยเหนือให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ รายงานดังกล่าวระบุว่า ผู้บริหารโรงเรียนกำลังเสี่ยงที่จะถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบและปทัสสถาน (Norm) ทางวิชาชีพและขององค์กรในขณะที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักเรียน คณะครูและของโรงเรียนโดยรวม การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกการตัดสินใจ ที่อิงหลักจริยธรรมเช่นนี้ เพราะรู้สำนึกในความสำคัญของนักเรียนและโรงเรียน การตัดสินใจฝ่าฝืนกฎเพื่อรักษาผลประโยชน์ของผู้เรียนจึงเป็นสิ่งที่มีความเสี่ยงได้

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องกระตุ้นให้ผู้อื่นมองเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยพยายามเรียกร้องความสนใจและอธิบายให้เห็นแนวทางที่เป็นไปได้ ผู้นำพร้อมที่รับความเสี่ยงและกระตุ้นให้กำลังใจผู้อื่นให้เข้ามาริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ในโรงเรียนเราจึงพบเห็นผู้บริหารที่เข้ามากกระตุ้นให้กำลังใจครูที่ริเริ่มทดลองวิธีสอนใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการทางวิชาการของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้คำแนะนำและพยายามช่วยให้ค้นหาทางเลือกใหม่ ๆ ทางการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ประโยชน์สูงสุด โดยครูใหญ่จะคอยช่วยเหลือให้การกล้าเสี่ยงของครูมีความปลอดภัยมากที่สุด ครูใหญ่จะให้โอกาสแก่ครูในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงด้านการนำหลักสูตรมาใช้ ตลอดจนกระตุ้นให้ลองปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสมขึ้น เช่น การจัดขนาดของชั้นเรียน การจัดตารางเรียน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม Mazzarella และ Grundy (1989) เห็นว่า การที่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ พยายามหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์ดังกล่าวมิได้หมายความว่า ครูใหญ่ทำตัวเหมือนผู้ร้ายแต่อย่างใด เพราะทุกอย่างที่ทำยังคงอยู่ในกรอบกติกาแต่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงกว่าแก่ผู้เรียนและส่วนรวม นอกจากนี้ผลวิจัยของ Crowson & Merriis (1990) กล่าวถึง การที่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำนวนไม่น้อยที่ลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระพบว่า คนเหล่านี้ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงกับสภาวะการณ์เสี่ยง (Avoidance of risk) นอกจากนี้ผลการศึกษา ของ Becker และคณะ (1971) ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จรู้สึกอึดอัดที่ต้องใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางข้อจำกัดและอุปสรรคมากมายของระบบราชการ มีบ่อยครั้งที่คนเหล่านี้ยอมรับว่าต้องฝ่าฝืนคำสั่งตามสายงาน เพื่อไปแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาจากแหล่งอื่นซึ่งจะเป็นที่ใดก็ได้ที่มีศักยภาพและเกิดผลดีมากกว่าพึ่งพากระบวนแบบราชการ ผู้นำโรงเรียนกระตุ้นให้กำลังใจคณะครูให้กล้าหาญวิธีสอนแบบต่าง ๆ

มาทดลองใช้เพื่อให้ได้วิธีสอนที่ดีที่สุดและสอดคล้องกับความต้องการทางวิชาการของนักเรียน อย่างไรก็ตาม ตัวอย่างของครูที่กล้าเสี่ยงยังนับว่ามีน้อย กล่าวคือ การที่ครูจะเข้าร่วมและนำ การเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับตัวแปรสำคัญคือความกลัวและความไม่แน่นอนของผลที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น (Waugh & Punch, 1987) ส่วน Nickse (1977) มองประเด็นเดียวกันว่า ในวงการศึกษามีภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงของครูค่อนข้างจำกัด จึงขาดความเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกล้าเสี่ยง ข่ายยังวิตกกังวลและกลัวถูกตำหนิทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในประเด็นคุณลักษณะของการเป็นผู้กล้าเสี่ยงนั้น พบว่า ผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่ด้านการนำและให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นในกระบวนการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนนั้นมีคุณลักษณะของผู้กล้าเสี่ยงแต่มีความรอบคอบและมีความคิดไปข้างหน้า ยิ่งกว่านั้นยังเป็นผู้กระตุ้นผู้อื่นให้ทำการริเริ่มสิ่งใหม่ และยังช่วยสร้างสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักประกันความปลอดภัยให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาอีกด้วย แต่ในส่วนของครูนั้นงานวิจัยชี้ว่า ครูส่วนใหญ่ยังมีความลังเลที่จะมีพฤติกรรมกล้าเสี่ยงด้วยเหตุผลต่าง ๆ กัน จะมีบ้างตามที่ Boles และ Troen (1992) ได้ยกตัวอย่างมาก่อนหน้านี้ในเรื่องการมีพฤติกรรมเชิงรุกของครู การปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นอาจช่วยลดความลังเลใจของครูต่อการเปลี่ยนแปลงให้น้อยลง

คุณลักษณะสำคัญ 6 ประการของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (Being visionary) การเชื่อว่าโรงเรียนเป็นสถานที่เพื่อการเรียนรู้ (Believing that school are for learning) การให้คุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์ (Valuing human resources) การมีทักษะการสื่อสารและการรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ (Communicating and listening effectively) การมีพฤติกรรมเชิงรุก (Being proactive) และการมีความกล้าเสี่ยง (Taking risks) เป็นคุณลักษณะร่วมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ นอกจากคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นดัชนีบ่งชี้ การเป็นผู้นำการศึกษาที่ประสบความสำเร็จแล้ว เมื่อนำมาพิจารณาร่วมกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2 มิติ คือ มิติพฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์ ซึ่งบ่งบอกถึงพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับงานที่เป็นภารกิจขององค์กรกับมิติพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ ซึ่งบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แล้ว สรุปได้ว่า มิติทั้งสองของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาประกอบด้วยคุณลักษณะในกรอบของทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 2 มิติที่กล่าวมาแล้ว

สรุปได้ว่า เพื่อตอกย้ำการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของมนุษย์ควบคู่ไปกับด้านภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีทักษะด้านภาวะผู้นำ ที่สามารถบูรณาการองค์ประกอบด้านมนุษย์ เข้ากับองค์ประกอบด้านงานภารกิจ

หน่วยการพัฒนาที่ 2

การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการสื่อสารคุณธรรม

หลักการและแนวคิด

สมรรถนะด้านองค์ความรู้เป็นหน่วยหนึ่งที่แมกคิลลแลนด์

คนทุกคนต้องการ 3 ประการคือ ด้านที่หนึ่งคือความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ ด้านที่สองคือความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power : n-Pow) ด้านที่สามคือ ความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี (Need for Belongingness) จากความต้องการ 3 ประการข้างต้น แมกคิลลแลนด์ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความต้องการความสำเร็จอันเกิดการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ซึ่งถือเป็นความต้องการที่ทำให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า (David C. McClelland, 1958, pp. 12-13, อ้างใน เมธาหิรมเทภาธิป, ความต้องการของแมกคิลลแลนด์ <https://www.gotoknow.org/posts/629840> ออนไลน์เมื่อ 25 ตุลาคม 2561) จากแนวคิดดังกล่าว ผู้นำทางการศึกษาจึงมุ่งความสำเร็จโดยการพัฒนาสมรรถนะด้านองค์ความรู้ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ แมกคิลลแลนด์ได้ศึกษาไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างความตระหนักใน คุณค่าหลักและกระบวนการสื่อสาร
2. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรม
3. เพื่อพัฒนากระบวนการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

แนวทางในการพัฒนา

1. ศึกษาบทความเกี่ยวกับการสื่อสาร 2 บทความ องค์ความรู้
2. ศึกษาวิดีโอเรื่องความสำคัญของการสื่อสารวิทยากรต้นแบบการสื่อสาร YouTube
3. ฝึกปฏิบัติการสื่อสารตามรูปแบบ

สื่อในการพัฒนา

1. สื่อบุคคลวิทยากรต้นแบบ
2. แนวคิดผู้นำต้นแบบ
3. บทความด้านการสื่อสาร
4. วีดีโอคลิป

5. สื่อโทรศัพท์มือถือและอุปกรณ์
6. ตัวอย่างสคริปการฝึกพูดในโอกาสต่าง ๆ

เนื้อหาในการพัฒนา

- ความสำคัญของการสื่อสาร
- ภาพลักษณ์ผู้นำ
- ทักษะการพูดผู้นำในโอกาสต่าง ๆ

ประเมินผล ผลงานการผลิตสื่อและองค์ความรู้ที่ได้รับ



ใบความรู้ ที่ 2

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสารเชิงคุณธรรม

นิยามความหมาย คำว่า คุณธรรม

คุณธรรม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Morality หรือ Virtue (เพ็ญศรี ทศพร, 2553) ตามความหมาย พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2543 หมายถึง สภาพคุณงามความดีเป็นสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ ซึ่งสามารถแยกออกเป็น 2 ความหมาย คือ 1) ความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี หลักกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ 2) การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำ ไม่ควรทำ และอาจกล่าวได้ว่า คุณธรรม คือ จริยธรรมแต่ละข้อที่นำมาปฏิบัติจนเป็นนิสัย เช่น เป็นคนซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบ

พุทธทาสภิกขุ (2505, 3) ได้ให้ธรรมาธิบายคำว่า คุณธรรมไว้ว่า คุณ หมายถึง ค่าที่มีอยู่ในแต่สิ่ง ซึ่งเป็นที่ตั้งแห่งความยึดถือ เป็นไปได้ทั้งทางดีและทางร้าย คือ ไม่ว่าจะทำให้จิตใจยินดีหรือยินร้าย ก็เรียกว่า “คุณ” ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของมัน ส่วนคำว่า ธรรม มีความหมาย 4 อย่าง คือ 1) ธรรมะ คือ ธรรมชาติ 2) ธรรมะ คือ กฎของธรรมชาติที่เรามีหน้าที่ต้องเรียนรู้ 3) ธรรมะ คือ หน้าที่ตามกฎของธรรมชาติ เรามีหน้าที่ต้องปฏิบัติ 4) ธรรมะ คือ ผลจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น เรามีหน้าที่จะต้องมี หรือใช้มันอย่างถูกต้อง

วศิน อินทสระ (2549, 199) ได้กล่าวถึง คุณธรรม ไว้ว่าหมายถึง อุปนิสัยอันดีงามซึ่งสั่งสมอยู่ในดวงจิต อุปนิสัยนี้ได้มาจากความพยายาม และความประพฤติที่ติดต่อกันมาเป็นเวลานาน

ทศินา แคมมณี (2546, 4) คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือสภาวะภายในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม ซึ่งเป็นภาวธรรมอยู่ในจิตใจ

ลิขิต ธีรเวคิน (2548, 17) ได้ให้ความหมาย คุณธรรม หมายถึง จิตวิญญาณของปัจเจกบุคคล ศาสนาและอุดมการณ์เป็นดวงวิญญาณของปัจเจกบุคคลและสังคมด้วยปัจเจกบุคคลต้องมีวิญญาณสังคมต้องมีจิตวิญญาณ คุณธรรมของปัจเจกบุคคลอยู่ที่การกลมกลืนเรียนรู้โดยพ่อ-แม่ สถาบันการศึกษา ศาสนา พรรคการเมืองและองค์กรของรัฐ

วีระ บำรุงรักษ์ (2523) คุณธรรม หมายถึง ความรู้สึนึกคิด (Mental Attitude) หรือสภาพจิตใจที่เป็นกุศลคุณธรรมเป็นพื้นฐานของการแสดงออกเน้นการกระทำ พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น สภาพจิตใจที่เป็นกุศลที่เรียกว่า “คุณธรรม” นี้ เกิดขึ้นได้เพราะจิตรู้จักความจริง (Truth) ความดี (Goodness) และความงาม (Beauty)

เพ็ญศรี ทศพร (2553) ภาวะจิตใจที่เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องและดีงาม ที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของมนุษย์เป็นเวลายาวนาน เป็นตัวกระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงาม คุณธรรมเป็นสิ่งที่ดีงามทางจิตใจ เป็นคุณค่าของชีวิตในการบำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ ให้เกิดความรักสามัคคี ความอบอุ่นมั่นคงในชีวิต ดังนั้นคุณธรรมเป็นบ่อเกิดของจริยธรรม

อรุณรัตน์ อัสวนิเวศน์ คุณธรรม คือสภาพคุณงามความดี ความประพฤติปฏิบัติที่ดี ที่ปรากฏในตัวคนทั้งกายใจและการกระทำ เพื่อให้เกิดความสงบสุข แก่ตนและคนในสังคม

สุภางคพิมพ์ คล้ายธานี (2557) ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารตามแนวทางพระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึงบทสรุปที่เป็นแนวทางการสื่อสารตามแนวทางพระพุทธศาสนา องค์สมเด็จพระบรมศาสดาทรงเป็นผู้นำที่ยึดธรรมเป็นหลักเป็นการนำพา สมาชิกในองค์กร คือเหล่าพระสาวกไปสู่แนวทางแห่งการหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงอันเป็นเป้าหมาย สดุดีในการนำและภาวะผู้นำของพระพุทธองค์ในเรื่องราวต่าง ๆ ตามโอกาส ให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ การให้ความสำคัญ ระหว่างคนและงานอย่างเท่าเทียมกัน การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นสมาชิกให้ดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมถึงวิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในองค์กรกับสมาชิกภายนอกองค์กร พร้อมทั้งได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการไว้ ดังนี้

แนวคิดพระพุทธศาสนากับการสื่อสาร

การสื่อสารเชิงพุทธ หมายถึง การสื่อสารที่อยู่บนพื้นฐานของความเชื่อมั่นในศักยภาพในตนเองและของแต่ละบุคคล เชื่อมั่นในกฎของการกระทำซึ่งเป็นไปตามเหตุปัจจัยทำการสื่อสารทั้งการสื่อสารกับตนเอง และการสื่อสารกับบุคคลอื่นที่เป็นการสื่อสารเชิงจรรยาและเชิงอวัจนะ ด้วยการเพียรสื่อสารไปในทางที่ดี เพียรระวังที่จะไม่ทำการสื่อสารไปในทางที่ไม่ดี ด้วยสติ ด้วยปัญญาในแต่ละขณะที่ทำการสื่อสาร เพื่อให้ตนเองและผู้อื่นมีความสุข หรือเพื่อทำให้ชีวิตขึ้น เจริญขึ้นทั้งในส่วนที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีวิธีการดำเนินชีวิตที่ดีงาม และอยู่ร่วมกันในสังคมโดยไม่เบียดเบียนกันไม่ว่าจะต่อตนเองหรือผู้อื่น

คุณลักษณะของการสื่อสารเชิงคุณธรรม

จากความหมายของคำว่า การสื่อเชิงพุทธ นำมาพิจารณาคูณลักษณะโดยทั่วไป ในแง่ของการปฏิบัติ มีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นการสื่อสารที่ผู้สื่อสารทำการสื่อสารบนพื้นฐานของความเข้าใจและเคารพในกันและกัน และรับผิดชอบในการสื่อสารของตน
2. เป็นการสื่อสารที่อยู่บนหลักการของเหตุและผลตามความเป็นจริงที่เป็นเหตุปัจจัยซึ่งกันและกัน
3. เป็นการสื่อสารที่แต่ละบุคคลสามารถฝึกฝนได้ด้วยตนเอง โดยเริ่มที่ตนเองจากการสื่อสารภายในตนเองหรือการสื่อสารกับตนเองก่อนเป็นลำดับแรก
4. เป็นการสื่อสารที่ประกอบด้วยสติ อยู่กับปัจจุบัน รู้เท่าทันสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ด้วยความเห็นที่ถูกต้อง ความคิดที่ถูกต้อง และสมาธิที่ถูกต้อง ความคิดที่ถูกต้อง และสมาธิที่ถูกต้อง ไม่ว่าผู้ทำการสื่อสารจะอยู่ในฐานะของผู้ส่งสารหรือผู้รับสาร และไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารกับตนเองหรือการสื่อสารกับบุคคลอื่น
5. เป็นการสื่อสารที่ก่อให้เกิดปัญญา

6. เป็นการสื่อสารที่มุ่งแต่ประโยชน์ ไม่ว่าจะการสื่อสารนั้นจะเป็นการสื่อสารกับตนเอง หรือการสื่อสารกับบุคคลอื่น

7. เป็นการสื่อสารที่สร้างสรรค์ในทางที่ดีงาม หรือเป็นการสื่อสารในทางบวกนำไปสู่การกระทำที่ดีงามทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

สรุปจากคุณลักษณะดังกล่าว การสื่อสารที่คำนึงถึงเหตุผลเพื่อสร้างความเข้าใจและเคารพในกันและกัน การมองตนเอง การมีสติ การมีสมาธิ เพื่อปัญญา รับผิดชอบ การสื่อสารสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามหรือการสื่อสารเชิงบวกแล้วแต่มีความหมายที่เป็นคุณลักษณะของการสื่อสารเชิงคุณธรรมทั้งสิ้น

วิธีการสื่อสารเชิงคุณธรรม

วิธีการสื่อสารเชิงคุณธรรม สามารถพิจารณาได้ทั้งในการสื่อสารกับตนเอง และการสื่อสารกับบุคคลอื่นดังนี้

วิธีการสื่อสารกับตนเอง

การสื่อสารกับตนเองการสื่อสารภายในตนเองที่ปรากฏในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนามีหลายลักษณะ ได้แก่ การคิดในรูปแบบต่าง ๆ การนึก การระลึกได้ การรู้สึก การมีสติ การรู้อยู่ พิจารณาเห็น การระลึกถึงหรือระลึกได้ การเจริญสติ การกำหนดสติ การเข้าใจตนเองการรู้จักตนเอง และการตระหนักรู้วิธีการสื่อสารกับตนเองที่เป็นการสื่อสารเชิงคุณธรรม ที่มีลักษณะเป็นการใช้ความคิดนั้น จะไม่เป็นการคิดในลักษณะของการปรุงแต่งไปเรื่อย ๆ หรือการฝันกลางวัน แต่เป็นการคิดในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การคิดแบบอุปมาเปรียบเทียบ การตั้งคำถามกับตนเอง การหาหรือหรือปรึกษากับตนเอง การสอน การให้อโวาทหรือเตือนตนเอง การมนสิการ การพิจารณา การใคร่ครวญ เป็นต้น การที่บุคคลจะไม่ทำการสื่อสารกับตนเอง ด้วยการคิดในลักษณะของการปรุงแต่งไปเรื่อย ๆ นั้น ต้องมีสติกับอยู่เสมอ

การบูรณาการส่วนที่มีลักษณะเป็นการนึก การระลึกได้ จะเป็นการนึก หรือระลึกถึงแต่สิ่งหรือเรื่องราวที่ดีงาม ที่เป็นบุญ กุศล ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีงาม เป็นสุข หรือเป็นมูลเหตุให้กระทำสิ่งที่ดีงาม สำหรับการสื่อสารกับตนเองในลักษณะของความรู้สึกต่าง ๆ ก็เช่นกันที่จะไม่เป็นความรู้สึกที่เป็นไปในทางที่ดี เช่น รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สงบ ปลอดภัยเบิกบานแจ่มในกระตือรือร้น เป็นต้น และสื่อสารกับตนเองอย่างมีสติอยู่เสมอ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสื่อสารเชิงคุณธรรม

การสื่อสารเชิงคุณธรรม เป็นการสื่อสารที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดปัญหาที่สามารถทำให้ชีวิตดีขึ้น มีความสุข นำไปสู่การแก้ปัญหา ดังนั้นเป้าหมายของการสื่อสารเชิงคุณธรรม จึงได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสุข ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ดำเนินชีวิตที่ดีงามอย่างมีเป้าหมายสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และอยู่ร่วมกันในสังคมโดยไม่เบียดเบียนกันไม่ว่าจะต่อตนเองหรือผู้อื่น อันเป็นประโยชน์ในระดับโลกิยะที่เป็นประโยชน์ในโลกนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร เชิงคุณธรรม

จากความหมายและคุณลักษณะต่าง ๆ ของการสื่อสารเชิงคุณธรรม บ่งบอกถึงปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีทั้งปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ดังนี้

ปัจจัยภายนอก

องค์ประกอบของการสื่อสาร 4 องค์ประกอบในการสื่อสารเชิงคุณธรรม

องค์ประกอบของการสื่อสาร 4 องค์ประกอบ คือ ผู้ส่งสาร เนื้อหาสาร ช่องทางหรือวิธีการสื่อสารและผู้รับสาร ในการสื่อสารเชิงพุทธ มีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ผู้ส่งสาร

ผู้ส่งสารในการสื่อสารเชิงคุณธรรม ต้องเป็นผู้ส่งสารที่มีคุณสมบัติและทำหน้าที่ของผู้ส่งสารด้วยดี ที่เรียกว่า กัลยาณมิตร นอกจากนี้ยังมีคุณสมบัติของผู้ส่งสารประการอื่นอีก ได้แก่ เป็นผู้รู้จริง เป็นผู้ปฏิบัติชอบ รู้กาลเทศะและวิธีการที่จะสื่อสารกับผู้รับสารมีความรับผิดชอบในการจากแนวทางการสื่อสารที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการสื่อสารของผู้รับสารในการสื่อสารเชิงคุณธรรมได้ เป็นต้นว่า สัปปริสธรรม 7 เกณฑ์ในการตรัสวาจาของพระพุทธเจ้า การมีกายและวาจาที่ตรงกัน และอัมมกถิกสูตร

องค์ประกอบที่ 2 เนื้อหาของสาร

ในการสื่อสารเชิงคุณธรรม ไม่ว่าเนื้อหาสารจะมีมากมายเพียงใด เนื้อหาสารที่จะถูกสื่อสารออกไปนั้นต้องเป็นเนื้อหาสารที่ดี ที่จริง ก่อให้เกิดปัญญาและประโยชน์แก่ผู้รับสาร หรือเป็นประโยชน์ในทางที่ดีแก่ผู้รับสาร ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสื่อสารเชิงคุณธรรม ทิฐิหรือแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ตลอดจนวิถีการมองโลก หรือวิถีการดำเนินชีวิตแบบใดที่ปรากฏไปกับเนื้อหาสารจึงต้องเป็นไปบนพื้นฐานของสัมมาทิฐิ หรือทำให้ผู้รับสารเกิดสัมมาทิฐิ กล่าวคือ ทำให้ผู้รับสารมีทิฐิ มีความสุข นำไปสู่สารแก้ปัญหา เป็นประโยชน์ไม่ก่อให้เกิดโทษ ทุกข์ ภัย หรือการเบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น เป็นต้นว่า เนื้อหาที่แสดงให้เห็นถึงสัจธรรมของชีวิตที่เป็นไปตามหลักไตรลักษณ์ และกฎแห่งกรรม เช่นที่แสดงในฐานสูตร ว่าด้วยฐานะที่ควรพิจารณาเนื่อง ๆ เนื้อหาที่แสดงถึงธรรมที่เป็นไปเพื่อเกื้อกูลในภพนี้ เพื่อสุขในภพนี้

ช่องทางหรือวิธีการสื่อสาร

ช่องทางหรือวิธีการสื่อสารนั้น ในภาพรวมคือ การทำการสื่อสารผ่านช่องทางการสื่อสารใด ๆ ด้วยการสื่อสารเชิงวัจนะ และการสื่อสารเชิงอวัจนะ ทั้งที่เป็นการสื่อสารทางเดียวหรือการสื่อสารสองทางในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งวิธีการสื่อสารในการสื่อสารเชิงคุณธรรมนอกจากนี้ยังมีแนวทางของวิธีการสื่อสาร จากรูปแบบวิธีการสื่อสารของพระพุทธเจ้าที่ทรงใช้ในการสื่อสารโดยสัมพันธ์กับผู้รับสาร กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ วัตถุประสงค์การสื่อสาร และบริบทในการสื่อสาร

องค์ประกอบที่ 4 ผู้รับสาร

ผู้รับสารในการสื่อสารเชิงคุณธรรม ต้องวิธีการในการรับสาร กล่าวคือ ในขณะที่การรับสาร ผู้รับสารต้องฟังหรือรับสารด้วยดี ด้วยความตั้งใจ ใส่ใจในการฟังหรือการรับสาร ซึ่งมีพระสูตรที่เกี่ยวกับการฟังหลายพระสูตรที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการรับสารของผู้รับสารในการสื่อสารเชิงคุณธรรมได้ เช่น สุตสุตติสูตร อัมมัสสวนสูตร และพระสูตรหรือคาถาที่แสดงเกี่ยวกับอานิสงส์หรือโทษของการฟังหรือเกี่ยวเนื่องกับการฟัง ตัวอย่างของการฟังด้วยดีและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งคือ พระสารีบุตร ทั้งเมื่อครั้งเป็นอุปติสสะมานพ ฟังธรรมโดยย่อจากพระอัสสีและเมื่อเป็นพระสารีบุตรฟังเวทนาปริคคหสูตรจากพระพุทธเจ้า นอกจากนี้ เมื่อรับสารแล้ว ผู้รับสารไม่ควรรีบด่วนสรุปหรือปลงใจเชื่อโดยไม่พิจารณาเนื้อหาสาระที่ได้รับนั้น โดยมีแนวทางจากเกสปัญตติสูตร กล่าวคือ ผู้รับสารต้องรับสารด้วยกระบวนการรับรู้สารที่ถูกต้องประกอบด้วยสติ เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องดีงาม ก่อให้เกิดปัญญาและประโยชน์แก่ตนเอง

ใบความรู้ที่ 3

การสื่อสารตามแนวพระราชดำรัสในรัชกาลที่ 9 ; 9 คำพ่อสอน

ขอน้อมนำพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ได้ทรงพระราชทานเป็นมรดกธรรมที่ล้ำค่าให้แก่เหล่าลูกหลานปวงชนชาวไทยในการปฏิบัติเพื่การดำเนินชีวิตเพื่อความผาสุก 9 ประการ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 9 คำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 13 มกราคม 2561, หนึ่งใน 9 ข้อ คือการพูดจริงทำจริง คือเป็นผู้หนักแน่นในสัจจะ พูดอย่างไร ทำอย่างนั้น จึงได้รับความสำเร็จ พร้อมทั้งความศรัทธาเชื่อถือ และการยกย่องสรรเสริญ จากคนทุกฝ่าย การพูดแล้วทำ คือ พูดจริง ทำจริง จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมเกียรติคุณของบุคคลให้เด่นชัด และสร้างเสริมความดี ความเจริญ ให้เกิดขึ้นทั้งแก่บุคคล และส่วนรวม (พระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 10 กรกฎาคม 2540) ใน 9 ข้อคำพ่อสอน ประกอบด้วย ดังตารางข้างล่าง

พระบรมราโชวาทรัชกาลที่ 9 : 9 คำพ่อสอน	น้อมนำปรับใช้เป็นองค์ประกอบในการพัฒนา
1. ความเพียร	เพียรที่จะเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. ความพอดี	การสื่อสารที่ตั้งอยู่ในความพอดี
3. ความรู้ทัน	การสื่อสารที่จะต้องมองตน
4. คนเราจะต้องรับและจะต้องให้	การสื่อสารจะต้องเป็นผู้รับและผู้ส่งสารที่ดี
5. อ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ	การรักษาความสุภาพอ่อนโยน แต่เข้มแข็ง กล้าหาญ
6. พูดจริง ทำจริง	การสื่อสารต้องพูดที่เป็นความจริง และทำตามสิ่งที่พูด
7. หนังสือเป็นออมสิน	หนังสือคือสิ่งที่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติม
8. ความซื่อสัตย์	ต้องซื่อสัตย์ต่อตนเองในฐานะผู้ส่งสาร และผู้รับสาร
9. การเอาชนะใจตน	ต้องรู้จักอดทน ช่มใจในสิ่งเร้าที่อาจมากระทบ

แบบบันทึกการน้อมนำพัฒนาตามรอยพ่อสอน

ข้อ	พระราชดำรัส รัชกาลที่ 9 : 9 คำพ่อสอน	ผู้นำ การขยายผลต่อครู นักเรียน ชุมชน อย่างไร
1	การมีความเพียรที่จะเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	
2	การสื่อสารที่ตั้งอยู่ในความพอดี	
3	การสื่อสารที่จะต้องมองตน	
4	การสื่อสารจะต้องเป็นผู้รับและผู้ส่งสารที่ดี	
5	การสื่อสารผ่านการกระทำการรักษามรรยาท อันดีงาม อ่อนน้อมถ่อมตน	
6	การสื่อสารด้านการพูดที่เป็นความจริง	
7	การศึกษาเรียนรู้เรื่องการสื่อสารและ คุณธรรมที่เกี่ยวข้อง	
8	การมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองในฐานะผู้ส่งสาร และผู้รับสาร	
9	การรู้จักอดทน ช่มใจในสิ่งเร้าที่อาจมา กระทบ	

ปฏิบัติการกิจกรรมใบงานที่ 2

ผู้นำกับการพูดในโอกาสต่างๆ

เทคนิคการเป็นพิธีกรมืออาชีพ

บทบาทพิธีกร เป็นอีกหนึ่งทักษะการพูดอีกรูปแบบหนึ่งที่ผู้นำสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาด้านการสื่อสารได้ ก็คือบทบาทพิธีกร ซึ่งโดยบทบาทผู้นำมีความจำเป็นที่จะต้องรู้หลักการและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อสามารถกำกับดูแลและให้การสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและการเรียนรู้ในโรงเรียนได้ ในคู่มือฉบับนี้ ปรับใช้และยึดแนวทาง ของ อาจารย์สนธยา ศรีเวียงธวัช ผู้บริหารสถาบันพัฒนาบุคลากร STC (จากการสัมภาษณ์ และการศึกษาเอกสารคู่มือการพัฒนาเทคนิคการพูดในที่สาธารณะ)

ความหมาย คำว่า พิธีกร ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงผู้ดำเนินการในพิธีผู้ดำเนินรายการ

บทบาทของพิธีกร

1. เป็นผู้ดำเนินรายการให้น่าสนใจและเป็นที่ประทับใจของผู้จัดและผู้มาร่วมกิจกรรม
2. เป็นผู้สื่อสารข้อมูลของผู้จัดและผู้ร่วมกิจกรรมให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน
3. เป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีต่อกันระหว่างผู้จัดและผู้ร่วมกิจกรรม
4. เป็นผู้เติมเสน่ห์ของงานให้รื่นรมย์ด้วยเทคนิคการพูดที่ถูกต้องของผู้มาร่วมกิจกรรม
5. เป็นผู้ปรับประยุกต์สถานการณ์เฉพาะหน้าที่เลวร้ายให้คืนสู่บรรยากาศให้อภัยซึ่งกันและกัน

TACTICIAN การเป็นพิธีกร

พิธีกรที่ได้รับการกล่าวขานว่าเป็นพิธีกรชั้นยอดถึงขั้นเป็น TACTICIAN หรือผู้รับรัฐทวธิ์-เจ้าอุบาย อะไรทำนองนี้นับเป็นสิ่งที่พิธีกรทั้งหลายใฝ่ฝันกันยิ่งนักความจริงพิธีกรทุกคนสามารถส่งสมความชัดเจนของตนตั้งแต่ขั้น TATICS รัฐทวธิ์รัฐกลยุทธเพื่อก้าวสู่ความเป็น TACTICIAN ได้เสมอหากันถ้าหากได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ศึกษาจุดเด่นจุดด้อยของพิธีกรที่มีชื่อเสียงของไทยและของต่างประเทศจับจุดเด่นสูงสุดของเขาให้ได้ว่าอะไรคือสิ่งที่ทำให้พิธีกรคนนั้นเป็นที่ชื่นชมของบุคคลทั่วไป
2. ติดตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างใกล้ชิด

3. เรียนรู้การใช้เทคนิคการหยอดอารมณ์ขันด้วยการดัดแปลงเหตุเฉพาะหน้ามาเติมเสน่ห์
4. จัดทำคลังความรู้ต่างๆ เช่น การใช้คำพูดสำนวนสุภาพ คำพังเพย คำคม ต่างๆ
5. ฝึกใช้ความคิดสร้างสรรค์ด้วยการมองเหตุการณ์ต่างๆ ในมุมที่คนอื่นมองข้าม เช่น เมื่อเห็นคนกรุงเทพเครียดกันมากจากที่เคยยิ้มแย้มแจ่มใสให้กันก็หน้าบึ้งให้กัน ก็ต้องคิดว่าต้องสร้างรอยยิ้มติดไว้ตามกำแพงริมถนนเพื่อเตือนสติคนไทย หรือไม่ก็ต้องทำสัญลักษณ์เป็นรูปรอยยิ้มไว้ที่หน้ารถแท็กซี่ เป็นต้น
6. อ่านหนังสือให้มาก ๆ
7. เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับเรื่องการเป็นพิธีกรอย่างสม่ำเสมอ

บทบาทของการพูด

พิธีกร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุม และดูแลวิธีการทั้งหมดในงานพิธีนั้นๆ ตั้งแต่เริ่มต้น กล่าวต้อนรับ จนกระทั่งกล่าวขอบคุณ และปิดงาน

วิทยากร หมายถึง ผู้ที่มาให้ความรู้ คำแนะนำเฉพาะทางในสายงานที่ตนเองมีความชำนาญ

โฆษก หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ผู้แทนองค์กร หรือบุคคล

ผู้ดำเนินรายการ หมายถึง ผู้ดำเนินรายการในช่วงใดช่วงหนึ่งของงาน หรือของรายการ เช่นผู้ดำเนินรายการอภิปราย หรือผู้ดำเนินรายการทาง วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

ผู้ประกาศ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ได้ข่าวสาร ข้อมูล ตามหน่วยงานเช่นผู้ประกาศเสียงตามสายในหน่วยงานโรงพยาบาล สนามบิน ห้างสรรพสินค้า

ประเภทของการพูดที่พิธีกรต้องศึกษา

1. คำทักทาย หรือปฏิสันถาร
2. คำกล่าวนำ
3. การแจ้งรายการภาควิธีการ
4. การแนะนำวิทยากร
5. การกล่าวสรุป
6. การกล่าวขอบคุณ

การใช้ไมโครโฟน

ไมโครโฟนเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งที่ผู้พูดจะต้องใช้ และฝึกหัดใช้ให้เหมาะสมมากจะมีปัญหากับผู้พูดเสมอเช่นพูดใกล้เสียงดังเกินไปหรือเสียงพร่าห่างเกินไปเสียงจะเบาฟังไม่ชัดเจนควรถือปฏิบัติ ดังนี้

1. อย่าถือหรือเลื่อนไมโครโฟนเข้าไปจนติดปาก
2. ควรห่างจากปากระหว่าง 1 - 2 นิ้ว ถ้าเป็นไมโครโฟนที่มีความไวอาจพูดเห็นได้โดยฟัง หรือสังเกตจากคนที่พูดก่อนเรา

3. ปรับระดับของไมโครโฟนให้ตรงกับระดับปากของผู้พูด โดยการเลื่อนขาไมโครโฟนขึ้นหรือปรับโดยกระดกขึ้นหรือลง
4. อย่าก้มตัวลงไปพูดกับไมโครโฟนต่ำหรือพยายามเชิดหน้าขึ้นไปพูดกับไมโครโฟนที่ตั้งไว้สูงจะทำให้เสียบุคลิก
5. พยายามทำความคุ้นเคยกับไมโครโฟนโดยการใช้บ่อยๆ อย่าตกใจกลัวไมโครโฟนอย่าทดสอบด้วยการเคาะใช้วิธีเริ่มพูดได้เลย
6. ถ้าเสียงค่อยให้เลื่อนเข้ามาชิดถ้าเสียงหอน หรือเสียงหวีด ให้เลื่อนออกห่างไป
7. อย่าตะโกนใส่ไมโครโฟนอย่าเคาะผิวปากทำเสียงจุกๆหรือเล่นสายไมโครโฟน



พิธีกรงานศาสนพิธี

งานบำเพ็ญกุศลที่มีเทศน์ก่อนแล้วมีพระสงฆ์สวดพระพุทธรณ์ภายหลังพิธีกรนิยมกล่าวดังนี้

- สอนที่พระสงฆ์จากเทห์นิยมกล่าวอาราธนาศีลรับศีลแล้วก็จะกล่าวคำอาราธนาธรรม
- ก่อนที่พระสงฆ์จะสวดพระพุทธรณ์นิยมกล่าวคำอาราธนาเฉพาะพระปริตรอย่างเดียวไม่ต้องกล่าวคำอาราธนาศีลอีก

วิธีบำเพ็ญกุศลสวดพระอภิธรรม

พิธีบำเพ็ญกุศลสวดอภิธรรมนั้นพิธีกรนิยมกล่าวคำอาราธนาศีลก่อนเมื่อรับศีลแล้วจึงกล่าวคำอาราธนาพระธรรมสืบต่อไป

การแสดงความเคารพ ของผู้เป็นประธาน ณ ที่บูชา

เมื่อประธานเริ่มจุดธูปเทียนและภาษาไทยจะเขียนว่าจุดธูปเทียนแต่ประธานต้องจุดเทียนก่อนธูป ผู้ร่วมพิธีพนมมือเสมอหน้าอก เมื่อประธาน กราบผู้ร่วมพิธียกมือที่พนมขึ้นให้นิ้วชี้จรดหน้าผากพร้อมก้มศีรษะเล็กน้อยในกรณีที่บูชามีธงชาติและพระบรมฉายาลักษณ์ด้วยเมื่อประธานบูชาพระรัตนตรัยเสร็จแล้วให้ยืนขึ้นถอยหลังหนึ่งก้าวยืนตรงพร้อมศีรษะแสดงความเคารพครั้งเดียวซึ่งถือว่าเคารพต่อธงชาติและพระบรมฉายาลักษณ์ไปพร้อมกันแล้วจะมีประธานเป็นสตรีให้ปฏิบัติเช่นเดียวกันทั้งนี้ทั้งในเครื่องแบบและนอกเครื่องแบบ

งานที่ไม่ต้องตั้งโต๊ะหมู่บูชา

เช่นงานประชุมนานาชาติและไม่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา งานประชุมคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามปกติ

ลักษณะของพิธีกร ประกอบด้วยพิธีกรเดี่ยว และพิธีกรคู่ ลักษณะบทบาทมีข้อแตกต่าง ดังนี้

พิธีกรเดี่ยว

- มีความเป็นธรรมชาติ
- มีไหวพริบปฏิภาณ
- รู้จักสร้างบรรยากาศ

พิธีกรคู่ นอกจาก มีความเป็นธรรมชาติ มีไหวพริบปฏิภาณ รู้จักสร้างบรรยากาศแล้ว พิธีกรคู่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมด้วยกัน และจะต้องแก้ไขปัญหาสถานการณ์

- รู้จักแบ่งสัดส่วนในการพูด
- รู้จักสนทนาส่งบทให้กัน
- ไม่แย่งกันพูด

หลักพื้นฐานของการทำหน้าทีบนเวที

1. ไมโครโฟน

- ห้ามเคาะ/ห้ามเป่า/ห้ามฮัลโหล
- ห้ามเล่นสาย/ม้วนสาย
- อย่าจับสองมือ
- ไมโครโฟนต้องอยู่กับปากขณะพูด
- การปรับขาตั้งไมโครโฟนต้องพอดีกับปาก

2. เสียงจังหวะลีลาในการพูด

- ชัดเจน ถูกอักขระ ความดังพอเหมาะกับสถานที่ และเสียงมีชีวิตชีวา
- ต้องมีจังหวะ ทำนอง รู้จักเน้นเสียงหนักเบา
- เสียงต้องเหมาะกับบรรยากาศของการพูด และให้อารมณ์ในการฟัง

3. อากัปกิริยา ท่าทาง

- ลักษณะท่าทาง การยืนต้องยืนขาตรง การเดินต้องไม่รีบเร่งเกินไป และการนั่งต้องไม่นั่งตัวอ
 - การใช้สายตา ต้องสบตากับผู้ฟัง อย่าหลบตาผู้ฟัง และอย่ามองสูง หรือ มองต่ำ
 - การใช้มือ ต้องไม่ล้วง แคะ แกะ เกา ไม่ใช้นิ้วชี้ผู้ฟัง ไม่เอามือไขว้หลัง ไม่ล้วงกระเป๋า
- ขณะพูดลักษณะการวางมือที่ดี คือมือต้องอยู่เหนือเอว และต่ำกว่าหัวไหล่ ส่วนสีหน้าต้องยิ้มแย้มแจ่มใส ประกอบการพูด
- การควบคุมการเคลื่อนไหวของร่างกายต้องให้ได้เหมาะสม

คำที่ใช้ในโอกาสเป็นทางการ

- ในโอกาสนี้
- ขอนำท่านเข้าสู่
- ในนามของ
- บัดนี้/ณบัดนี้
- ท่านผู้มีเกียรติที่เคารพ
- โอกาสนี้ได้เวลาอันเป็นมงคล
- โอกาสนี้ได้เวลาอันสมควร
- สุดท้ายนี้
- หวังเป็นอย่างยิ่งว่า

คำที่ไม่ควรใช้

- เริ่มต้นการพูดไม่ควร ครับ / ค่ะ
- ลงท้ายประโยคไม่ควร นะครับ / นะคะ
- ไม่ควรใช้คำว่า พวก คำว่า มัน กับบุคคล
- ไม่ควรใช้คำว่า อะไรต่างๆ ไม่ควรใช้คำว่า อะไรเล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่เอ้อ อ้า ฯลฯ

การอ่านประกาศ

- ต้องอ่านอย่างเป็นทางการ
- เสียงดังฟังชัด น้ำเสียง เข้มแข็ง กระชับ
- ทำให้บรรยากาศจริงจัง
- การออกเสียงอักขระ ควบกถ้ำ ร ล การแบ่งวรรคตอน ต้องชัดเจน ถูกต้อง

เทคนิคในการแนะนำวิทยากร

- กล่าวนำ ก่อนเข้าเรื่อง
- แนะนำประวัติการศึกษา
- แนะนำประวัติการทำงาน
- แนะนำผลงานที่โดดเด่น

- แนะนำสถานที่ทำงานปัจจุบันและ ตำแหน่ง
- แนะนำชื่อเป็นขั้นตอนสุดท้าย

พิธีกรในการแถลงข่าว

- กำหนดวาระ รูปแบบ หรือขั้นตอนการแถลงข่าว
- กล่าวต้อนรับที่ประชุม
- ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการแถลงข่าว
- แนะนำโฆษก
- แจ้งแหล่งข่าว / หน่วยงานสำหรับสอบถามเพิ่มเติม
- ควบคุมเวลาที่ใช้ในการซักถามในประเด็นต่างๆ
- กล่าวขอบคุณและกล่าวปิดการแถลงข่าว

วิธีการพูดของพิธีกร มีโครงสร้าง 3 ส่วน คือ กล่าวทักทาย กล่าวนำ และสรุป ดังนี้

กล่าวทักทาย

- กล่าวสวัสดิ์ - กล่าวต้อนรับ
- แนะนำตัวเอง

การกล่าวนำ

- บอกชื่องาน
- บอกวัตถุประสงค์ในการจัดงาน
- แจ้งกำหนดการ
- แจ้งรายละเอียดของงาน

สรุป

- มีสองคำที่ต้องไม่ลืม คือกล่าวขอบคุณผู้เกี่ยวข้อง และกล่าวปิดงาน

พิธีกรในงานพิธี

- กำหนดขั้นตอนรูปแบบของงาน
- กล่าวต้อนรับ / รับชี้แจงวัตถุประสงค์ของงาน และพิธีการ
- นำเข้าสู่พิธีการ
 - เชิญประธานในพิธี
 - ประธานจัดงานกล่าวรายงาน
 - ประธานในพิธีกล่าวเปิดงาน
- นำเข้าสู่กิจกรรม
- เสร็จสิ้นพิธีการ

ตัวอย่างการเขียน กำหนดการ

พิธี / งาน.....
วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....
สถานที่ ณ

เวลา 9.00 น. - แยกผู้มีเกียรติ และผู้ร่วมงานพร้อม ณ ห้องพิธี
- ประธานในพิธี เดินทางมาถึง
- ประธานจัดงาน กล่าวรายงาน
- ประธานในพิธีกล่าวให้โอวาท และกล่าวเปิดงาน
- ประธาน แยกผู้มีเกียรติ ร่วมกิจกรรม ฯลฯ

กำหนดการ
พิธีพระราชทานเพลิงศพ
นาย/นาง.....
วันที่.....เวลา 16.00 น.
ณ

- เวลา 16.00 น. - พนักงานพระราชพิธีเชิญเพลิงหลวงพระราชทานลงจากรถยนต์
(ไม่ต้องยืนเคารพ)
ผู้แต่งเครื่องแบบปกติขาวตั้งแถวรับ 2 แถว

- พนักงานพิธีเชิญเครื่องขมาศพ และเพลิงหลวงพระราชทานวางบนโต๊ะ
- ญาติอ่านสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ
- พิธีกรอ่านประวัติผู้วายชน จนจบ ให้ยืนสงบนิ่งไว้อาลัย 1 นาที
- ประกาศเชิญขึ้นทอดผ้าบังสุกุล ตามลำดับ

การเขียนคำกล่าวรายงาน

ในการเขียนคำกล่าวรายงาน ผู้นำทางการศึกษาส่วนใหญ่มักจะปล่อยให้ผู้ที่รับผิดชอบโครงการดำเนินงานโดยไม่ได้มีการติดตาม ตรวจสอบความถูกต้อง บางครั้งมีการเขียนผิดพลาด พอถึงเวลาให้อ่านหรือสื่อสารผิดพลาด ส่งผลต่อความเชื่อมั่นศรัทธา ภาพลักษณ์ผู้นำหรือกล่าวรายงาน โดยทั่วไปโครงสร้างของการเขียนคำกล่าวรายงาน ซึ่งอาจารย์สนธยา ศรีเวียงรัช ได้เสนอแนะไว้ ดังนี้

- เรียน.....ประธานเพียงคนเดียว
- กล่าวขอบคุณที่ให้เกียรติมาเป็นประธาน
- อธิบายเกี่ยวกับหน่วยงานอย่างกระชับ
- กล่าวถึงความเป็นมาของการจัดงาน (หลักการและเหตุผล)
- กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการจัดงาน
- กล่าวถึงวิธีดำเนินงาน และผลที่คาดว่าจะได้รับ หากได้รับความอนุเคราะห์จาก

หน่วยงานใดให้กล่าวถึงด้วยกล่าวเชิญให้ประธานกล่าวคำปราศรัย และทำพิธีเปิดงาน

การเขียนคำกล่าวให้ประธาน

การเขียนคำกล่าวเปิดให้ประธานโดยโครงสร้างการเขียนต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับประเด็นการจัดงาน หรือการพัฒนาโครงการ นั้น ๆ เมื่อเขียนไว้แล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องนำไปนำเสนอเรียนให้ประธานได้รับทราบเบื้องต้นล่วงหน้าก่อนการกล่าวในวันจัดงานจริง ทั้งนี้ผู้นำองค์กรก็ต้องให้ความสำคัญในการศึกษาคำกล่าวนี้ด้วย ซึ่งในคำกล่าวรายงาน อาจารย์สนธยา ศรีเวียงรัช ได้เสนอแนะไว้ ดังนี้

- ทักผู้ฟัง
- กล่าวแสดงความยินดีที่ได้รับเกียรติมาพูด
- กล่าวถึงสิ่งสำคัญคนกลุ่มนั้นที่มีต่อสังคม
- กล่าวให้ข้อคิดหรือคำแนะนำ
- กล่าวขอบคุณหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือ
- กล่าวอวยพร
- กล่าวเปิดงาน

พิธีกรต้องรู้

- รู้ลำดับรายการ
- รู้รายละเอียดของแต่ละรายการ
- รู้จักผู้เกี่ยวข้องในแต่ละรายการ
- รู้กาลเทศะ(ไม่เล่นเกินขอบเขต ต้องมีความพอดี)

สิ่งที่พิธีกรต้องศึกษา

- คำกล่าวทักทาย
- คำกล่าวนำ
- การแจ้งกำหนดการ
- การแนะนำวิทยากร
- การกล่าวสรุป
- การกล่าวขอบคุณ

ลักษณะที่ช่วยเสริมบุคลิกภาพ

- อารมณ์ขัน
- การใช้เสียง
- ความยุติธรรม
- การแสดงออกที่เป็นธรรมชาติ
- รู้กาลเทศะ/พูดดี/รู้จักชม

ปรัชญาในการแต่งกายให้ดีที่สุด

- สะอาด
- เรียบร้อย
- ประณีต
- รสนิยมดี
- เหมาะสม กับ เพศ วัย กาลเทศะ และสถานะ

การสร้างภาพประทับใจ

- บุคลิกภาพ พฤติกรรม
- การกระทำ การพูด
- เนื้อหา

ปัจจัยที่ช่วยให้การทำหน้าที่สัมฤทธิ์ผล

- บุคลิกภาพ / การใช้ภาษา
- เนื้อหาที่จะพูด / การวิเคราะห์ผู้ฟัง
- การเตรียมตัว



บุคลิกภาพของผู้พูด

1. การใช้สีหน้า ควรแสดงออกให้เป็นธรรมชาติยิ้มแย้มแจ่มใส
2. การใช้สายตา ควรบอกผู้พูดที่กำลังพูดกับใคร ดังนั้นสายตาจึงต้องมองที่ผู้ฟัง
3. การใช้มือการใช้ท่าทางหรือมือประกอบการพูด จะทำให้ผู้ฟังเข้าใจเรื่องที่พูดมากขึ้นควรใช้ให้เหมาะสมกับจังหวะและเนื้อหาที่จะพูด
4. การใช้เสียง ควรใช้เสียงที่ออกมาจากความรู้สึกที่แท้จริงเป็นธรรมชาติ พูดให้เสียงดังฟังชัด มีความสูงต่ำหนักเบา มีจังหวะการพูดไม่เร็วหรือช้าเกินไป เว้นจังหวะการพูดให้ได้ความหมายที่ถูกต้องเสียงคำควบกล้ำ ร ล ให้ถูกต้อง
5. การใช้ภาษาในการพูดควรพูดถูกต้องตามหลักภาษาดังนี้
 - ความถูกต้องตามหลักการอ่าน เช่น ครู อ่านเพี้ยน เป็นคุณ โรงเรียน อ่านเพี้ยน เป็น โลงเลียน เป็นต้น
 - การพูดเพี้ยนคำ เช่น มหาวิทยาลัย ไม่ควรพูด มหา-ลัย เป็นต้น
 - ลักษณะนาม เช่น ช่าง 2 เชือก เป็นต้น
 - คำภาษาต่างประเทศ จำเป็นต้องพูดคำภาษาต่างประเทศ ศัพท์เทคนิคที่ไม่มีการบัญญัติไว้ในภาษาไทยควรอธิบายความหมายของคำนั้นด้วย
 - คำศัพท์ทางวิชาการ ไม่ควรใช้คำศัพท์ทางวิชาการ หากผู้ฟังส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าใจได้แต่ใช้การอธิบายหรือขยายความแทน
 - คำย่อ ไม่ควรใช้คำย่อในการพูด ยกเว้นผู้ฟังอยู่ในวงการเดียวกันหรือคำย่อนั้นเป็นคำที่มีความหมายรับรู้กันโดยทั่วไป

แนวทางในการพัฒนา

1. สนทนาสร้างความคุ้นเคย กลุ่มผู้นำเป้าหมาย
2. ประชุมปฏิบัติการกลุ่ม โดยวิทยากรนำอภิปรายและบรรยายความสำคัญด้านการสื่อสารและหลักการสื่อสารคุณธรรมของผู้นำยุค ดิจิทัล
3. ศึกษากรณีตัวอย่างครุต้นแบบ ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ครูจิรัฏฐ์ แจ่มสว่าง (VDO)
4. ศึกษาภาพความสำเร็จกรณี การบริหารองค์กรเอกชน ที่ไม่ยึดต่อระบบภาครัฐ กรณี VDO ตัวอย่าง/ ศึกษาคำคมด้านการสื่อสาร
5. กำหนดประเด็นสื่อสารความดี กำหนดสร้างสรรค์ ด้วยแผนการสื่อสาร
6. ผลิตรายการความดีดิจิทัล

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นที่ 1 วิทยากรสร้างกิจกรรม สร้างความคุ้นเคย ด้วยเกมส์ “สื่อสารคุณธรรมนำทาง” ด้วยบัตรสุภาษิตคำคม, วาจาสุภาษิตโดยท่าน ว.วชิรเมธี “วาจาสุภาษิต หมายถึง การพูดดี การมีศิลปะในการพูด การรู้จักพูด หรือการมีวาทศิลป์”

“วาจาที่จะได้ชื่อว่าเป็น “สุภาษิต” คือ การพูดต้องมียอดประกอบอย่างน้อย 5 ประการ

1. พูดถูกกาล
2. พูดความจริง
3. พูดอ่อนหวาน
4. พูดมีประโยชน์
5. พูดด้วยจิตเมตตา

ขั้นที่ 2 ศึกษาแนวคิดบุคคลต้นแบบ

“พระมหาจุฬาลงกรณ (ว.วชิรเมธี) กล่าวว่า”ผู้นำชั้นยอดของโลกล้วนแล้วแต่เป็นผู้ที่มีวาจาสุภาษิต และเป็นผู้นำที่มีวาทศิลป์ เช่น มหาตมะคานธี, มาตินบลูเธอร์คิง จูเนียร์, อับราฮัม ลินคอล์น, เนลสัน แมนเดลา, สุนทรภู่ บุคคลเหล่านี้ล้วนประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะอาศัยศิลปะในการพูดที่ดี

พร้อมด้วยองค์ประกอบ พุทธคุณกาล พุทธความจริง พุทธอ่อนหวาน พุทธิประโยชน์ พุทธด้วยจิตเมตตา
ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำทางการศึกษาพึงให้ความสนใจในวาทะของผู้นำดังต่อไปนี้

“...การสื่อสารเป็นหัวใจของการดำรงชีวิต มนุษย์ที่มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี จะเป็นมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต...”

(พระมหาวุฒิชัย ว.วชิรเมธี สัมภาษณ์เมื่อ 8 กรกฎาคม พ.ศ.2561)

เป็นผู้นำต้องมีการสื่อสารในสังคม ต้องออกมาทางจิตใจ ต้องมีจิตเมตตาต่อกันนั่นคือความสำคัญของการสื่อสารนั่นคือต้นแล้วทำให้เกิดความสะอาดไม่ว่าจะเป็นทางกายวาจาและต้องเป็นไปด้วยให้คนมีความสุข”

(พระมหาดวงจันทร์ คุดตาสีโล สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ.2561)

วาทะอับราฮัม ลินคอล์น

“เป็นการดีหากเราเงยบแล้วปล่อยให้คนอื่นคิดว่าเรานั้นโง่เขลา ดีกว่าปริปาก
ออกไปแล้วข้อสงสัยนั้นกระจ่าง”

แหล่งที่มา <https://www.sumrej.com/9-Lincoln-Abraham-epigram-5-2016/>

วาทะสุนทรภู่

“เป็นมนุษย์สุดนิยมเพียงลมปาก
 จะได้ยากโหยหิวเพราะชีวหา
 แม้นพูดดีมีคนเขาเมตตา
 จะพูดจาพิเคราะห์ให้เหมาะสมความ”
 “ถึงบางพูดพูดดีเป็นศรีศักดิ์
 มีคนรักสรรถ้อยอรร้อยจิต
 แม้นพูดชั่วตัวตายทำลายมิตร
 จะชอบผิดในมนุษย์เพราะพูดจา”
 (ว.วชิรเมธี มงคล38 วิธีโชคดีตลอดชีวิต)

วาทะหลวงวิจิตรวาทการ

“คนที่กล้าหาญที่สุดย่อมอ่อนหวานที่สุด
 คนเป็นผู้นำที่ดีที่สุดย่อมอ่อนโยนที่สุด”
 แหล่งอ้างอิง หนังสือครบเครื่องเรื่องวิทยากรเล่ม 3 สุวิทย์ มูลคำ

วาทะช.บุรทัต

“สุภาพกายและวาจา จะสู่หาสมาคม
 ประชุมชนนิยมชม บังเกียจจะรับรอง
 ผิวยิ่งเยื่อทะเยอกา ยะกอบวาทะจงทอง
 มหาชนจะเมินมอง มียากเห็นและคบหา”
 แหล่งอ้างอิง หนังสือครบเครื่องเรื่องวิทยากรเล่ม 3 สุวิทย์ มูลคำ

ศึกษาพระบรมราโชวาท

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหาจักรีบรมราชูปถัมภ์
สยามมินทรราชธิราช บรมนาถบพิตร

การสื่อสารและคุณธรรมนำสู่การปฏิบัติ

"การสื่อสารเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการพัฒนาสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า รวมทั้งรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศด้วย ยิ่งในสมัยปัจจุบัน ที่สถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกขณะ การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ย่อมมีความสำคัญมากเป็นพิเศษทุกฝ่ายและทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับการสื่อสารของประเทศ จึงควรจะได้ร่วมมือกันดำเนินงานและประสานผลงานกันอย่างใกล้ชิด และสอดคล้อง สำคัญที่สุด ควรจะได้พยายามศึกษาค้นคว้าวิชาการและเทคโนโลยี อันทันสมัยให้ลึกและกว้างขวาง แล้วพิจารณาเลือกเฟ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพแน่นอนมาปรับปรุงใช้ด้วยความฉลาดริเริ่ม ให้พอเหมาะสมกับฐานะและสภาพบ้านเมืองของเรา เพื่อให้กิจการสื่อสารของชาติได้พัฒนาอย่างเต็มที่ และสามารถอำนวยความสะดวกแก่การสร้างเสริมเศรษฐกิจ สังคม และเสถียรภาพของบ้านเมืองได้อย่างสมบูรณ์แท้จริง"

(พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๐)

“ความคิดนั้นสำคัญมาก ถือได้ว่าเป็นแม่บทใหญ่ของคำพูด และการกระทำทั้งปวง กล่าวคือ ถ้าคนเราคิดดี คิดถูกต้อง ทั้งตามหลักวิชาและคุณธรรม คำพูดและการกระทำ ก็เป็นไปในทางที่ดีที่เจริญ แต่ถ้าคิดไม่ดีไม่ถูกต้อง คำพูดและการกระทำก็อาจก่อความเสียหาย ทั้งแก่ตัวเองและส่วนรวมได้ด้วยเหตุนี้ ก่อนที่บุคคลจะพูดจะทำสิ่งใดจำเป็นต้องหยุดคิดเสียก่อนว่า กิจที่จะทำ คำที่จะพูด ผิดหรือถูก เป็นคุณประโยชน์หรือเป็นโทษเสียหายนะสิ่งสมควรพูด ควรกระทำหรือควรงดเว้น เมื่อคิดพิจารณาได้ดังนี้ ก็จะสามารถยับยั้งคำพูดที่สมควรหยุดยั้งการกระทำที่ไม่ถูกต้อง พูดและทำแต่สิ่งที่จะสัมฤทธิ์ผลเป็นคุณ เป็นประโยชน์ และเป็นความเจริญ”

ศึกษาพระบรมราโชวาท

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศร รามาธิบดีจักรีนฤเบดินทร
สยามมินทรราชธิราช บรมนาถบพิตร

“คุณธรรม ข้อหนึ่งที่ยังมีอยู่อย่างบริบูรณ์ในจิตใจของคนไทยก็คือ การให้ การให้นี้ไม่ว่าจะให้สิ่งใด แก่ผู้ใดโดยสถานใดก็ตาม เป็นสิ่งที่พึงประสงค์อย่างยิ่ง เพราะเป็นเครื่องประสานไมตรีอย่างสำคัญ ระหว่างบุคคลกับบุคคล และให้สังคมมีความมั่นคงเป็นปึกแผ่นด้วยสามัคคีธรรม”

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระราชทาน
แก่ประชาชนชาวไทย เนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ พ.ศ. ๒๕๔๖



ศึกษาบทความ

เรื่อง ต้นกำเนิดของคำพูดที่ดี

โดย : สมพงษ์ ภูมิประเสริฐรุ่ง สโมสรฝึกพูดนานาชาติไทย

โดยธรรมชาติมนุษย์ทุกคนต้องการได้รับการยอมรับ ได้รับการเชื่อถือได้รับความไว้วางใจ แต่ในความเป็นจริง คนจำนวนมากกลับได้รับผลที่แตกต่างจากความต้องการมาก เช่น ไม่เป็นที่ยอมรับ ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือ และไม่ได้ได้รับความไว้วางใจ แล้วเหตุแล้วปัจจัยอะไรล่ะที่ทำให้แต่ละคนมีความปรารถนาคล้ายคลึงกัน แต่ผลลัพธ์กลับแตกต่างกัน คงต้องเริ่มด้วยการทำความรู้จักกับคำว่า บุคลิกภาพกันก่อนว่าคืออะไร มีอิทธิพล ต่อชีวิตของเรามากน้อยเพียงใด ความหมายจากพจนานุกรม บัญญัติไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึงสภาพนิสัยจำเพาะคน ซึ่งเป็นการมองไปที่บุคลิกภาพภายในว่าส่วนของจิตใจ ถ้าทุกคนตระหนักว่าจิตใจของเราเป็นส่วนที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งในการกำหนดทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตของเรา จะเรียกว่าจิตใจของเรานั้นแหละเป็นตัวกำหนดชะตาชีวิตของเราโดยแท้ และจิตใจของเราก็จะทำงานสัมพันธ์กับร่างกายของเราอย่างสอดคล้องต้องกันด้วย เช่น ถ้าวันไหนจิตใจแจ่มใส มีความรู้สึกดี มีความหวังอะไรซักอย่างร่างกายก็จะแสดงออกมาโดยหน้าตาสดใส ร่างกายกระปรี้กระเปร่า เดินเหินกระฉับกระเฉง ถ้าขณะใดจิตใจหดหู่ สิ้นหวัง หน้าตาก็จะเศร้าหมอง ร่างกายหมดเรี่ยวหมดแรง เดินเหินออกอาการไร้อารมณ์แรง ลักษณะเช่นนี้เป็นตัวอย่างของความสัมพันธ์ที่สอดคล้องต้องกันระหว่างจิตใจกับร่างกาย

ดังนั้น การควบคุมจิตใจหรือการทำจิตใจดีเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะจิตใจดีก็จะควบคุมการทำงานของสมองซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของร่างกายให้คิดดี แล้วสมองก็จะมีคำสั่งไปยังอวัยวะที่เกี่ยวข้องให้ทำตามคำสั่งอีกที ไม่ว่าอวัยวะนั้นจะเป็น ตา หู จมูก ลิ้น กาย เช่นถ้าต้องการมองหาสิ่งที่ดีจิตใจก็จะมีคำสั่งไปยังสมองให้มีคำสั่งไปยังตาให้มองเห็นแต่สิ่งดี ตาก็จะมองหาแต่สิ่งที่ดีมองสั่งขาให้เดินไปในสถานที่ดีๆ ขาก็จะเดินไปยังสถานที่ดีๆ เพราะอวัยวะต่างๆ ก็จะไม่ทำอะไรที่ขัดกับคำสั่งสมองที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของจิตใจ แม้กระทั่งการสั่งไปในทางทำลาย เช่น ฆ่าตัวตาย ร่างกายก็ยอมทุกอย่าง แม้แต่คำพูดก็เช่นกันปากเป็นอวัยวะส่งผ่านความคิดออกมาเป็นคำพูดแต่ตัวคำพูดนั้นเป็นการบอกถึงสภาพจิตใจของผู้พูดว่าผู้พูดมีจิตใจที่ดีหรือไม่อย่างไรและก็มีลักษณะที่สอดคล้องต้องกันระหว่างคำพูดกับจิตใจถ้าคำพูดนั้นเป็นคำพูดที่ดีมีประโยชน์แสดงออกถึงความรักความปรารถนาดีกับผู้ฟังแสดงว่า

ผู้พูดเป็นคนมีจิตใจดีแต่ถ้าคำพูดนั้นฟังแล้วทำให้รู้สึกจิตใจเศร้าใจ ได้รับความเดือดร้อน เพราะได้ฟังคำพูดนั้น แสดงว่าคำพูดนั้นมาจากผู้ๆที่จิตใจไม่ดี ที่จะทำให้เราเป็นคนจิตใจดี เพื่อที่จะได้เป็นคนคิดดีพูดดี และทำดีตลอดเวลาแล้วก็จะทำให้เราได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจ เป็นที่ยอมรับและมีความสุขในการดำเนินชีวิต มีขั้นตอนง่าย ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 เกี่ยวกับความคิด ให้แยกออกว่าระหว่างคิดดีกับคิดไม่ดีเป็นอย่างไร ต้องใช้หลักจินตนาการโดยเริ่มจากการพิจารณาว่า สิ่งที่เราคิดนั้นเป็นเรื่องที่มีคุณหรือเป็นโทษ เป็นประโยชน์หรือไม่เป็นประโยชน์ ถ้าเป็นด้านที่เป็นคุณหรือเป็นประโยชน์ เป็นแก่ใครบ้าง ถ้าเป็นกับทุกฝ่ายแสดงว่าเป็นเรื่องดี ก็คิดต่อไปได้ แต่ถ้าพิจารณาแล้วความคิดนั้นเป็นโทษอยู่ ไม่ว่าจะแก่ตนเองหรือผู้อื่นควรหยุดเรื่องนั้นทันที

ขั้นที่ 2 เกี่ยวกับคำพูด ให้แยกให้ออกว่าคำพูดที่ดีกับคำพูดที่ไม่ดีเป็นอย่างไร และรู้ว่าคำพูดที่ออกไปจากปากเป็นคำพูดที่ดีหรือไม่ดี คำพูดที่ดีต้องเป็นความจริงที่เป็นประโยชน์ ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกิดแรงบันดาลใจ เกิดกำลังใจทำให้เกิดความรักความสามัคคี คำพูดที่ไม่ดีทำให้เกิดความเข้าใจผิด ท้อแท้ใจ หดกำลังใจเศร้าหมองฟ้า ทำให้แตกความสามัคคี ดังนั้นถ้าคนเรามีจิตใจที่ดีก็จะใช้คำพูดที่ดีเป็นประโยชน์กับผู้ฟังเท่านั้น ซึ่งคำพูดเปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ผลิตในโรงงานสมองมีจิตใจเป็นผู้จัดการโรงงานสำหรับการพูดเปรียบเสมือนกระบวนการส่งผ่านวัตถุดิบคำพูดจากผู้พูดไปยังผู้ฟัง

ขั้นที่ 3 เกี่ยวกับการกระทำก็เช่นกันผู้กระทำควรแยกให้ออกว่าสิ่งที่เรากระทำอยู่นั้นเรียกว่ากระทำดีหรือกระทำไม่ดีถ้ากระทำดีผลที่เกิดขึ้นต้องให้ประโยชน์แก่ทุกฝ่ายไม่มีใครทั้งเราและผู้อื่นได้รับผลเสียจากการกระทำนั้นส่วนการกระทำที่ไม่ดีก็จะให้ผลเสียแก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่าย บางครั้งผลของการกระทำอาจจะก่อให้เกิดผลที่ต่อเนื่องหลายขั้นตอนโดยบางขั้นตอนก็ทำให้ความรู้สึกที่ดีกับผู้กระทำซึ่งหากไม่คิดอย่างรอบด้านแล้วอาจเข้าใจผิดคิดว่ามีประโยชน์ที่เกิดแก่ตนโดยมองไม่เห็นผลเสียอย่างใหญ่หลวงที่จะเกิดขึ้นในภายภาคหน้าแต่ถ้าใช้หลักจินตนาการเข้าช่วยก็จะพิจารณาได้เองเช่นถ้าเรามีตำแหน่งมีอำนาจแล้วเห็นโอกาสว่ามีช่องทางทุจริตคิดมิชอบแล้วจะทำให้เราได้รับเงินจำนวนมาก ถ้ากำลังคิดลองจินตนาการให้รอบด้านแล้วค่อยตัดสินใจเช่นถ้าเราทุจริตได้เงินมา 10 ล้านบาทมาปลูกบ้านใหม่ซื้อรถยนต์ใหม่ความรู้สึกนี้จะทำให้เราเกิดความพอใจมีความสุข แต่ถ้าคิดต่อไปว่าหากมีการตรวจสอบแล้วพบหลักฐานทำให้เราถูกจับได้ต้องพ้นจากตำแหน่งต้องติดคุกบ้านที่ปลูกก็ไม่ได้อยู่แล้วชื่อเสียงวงศ์ตระกูลลูกหลานต้องอับอายขายขี้หน้าอีกยังจะทำอีกไหมลองฝึกคิดฝึกจินตนาการให้รอบด้านแล้วยังเลือกที่จะทำไม่ดีอีกก็ถือว่าเป็นการเลือกที่เราเลือกเองก็แล้วกัน

แต่ควรปรึกษาภรรยาสามีบุตรและคนที่เกี่ยวข้องทุกคนให้รับทราบด้วยเพราะท้ายที่สุดเขาจะได้รับผลกระทบด้วยสำหรับการที่จะเป็นคนที่จิตใจดีนั้นท่านพุทธทาสภิกขุท่านแนะนำว่าให้ครบแต่คนดีอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและไปในสถานที่ที่ดีเท่านั้นเหมือนกับคนเช่นไรอยู่ในสภาพแวดล้อมเช่นไรอยู่ในสถานที่เช่นไรบรรยากาศก็จะซึมซับให้เรากลายเป็นคนเช่นนั้นและในทำนองเดียวกันถ้าเราเป็นคนจิตใจดีเป็นคนดีก็เป็นเหตุปัจจัยให้จิตใจของคนที่มาคบเราดีไปด้วยเหมือนกับสรรพสิ่งล้วนเป็นเหตุและปัจจัยแก่กันและกันเพียงแต่ในด้านที่เป็นคนหรือโทษเท่านั้นแท้จริงแล้วไม่ใช่อยู่ที่เราชอบอย่างไรก็เลือกอย่างนั้นแต่ขึ้นอยู่กับเราเลือก ไปเป็นเพราะเห็นถูกหรือเห็นผิด ต่างหากที่น่าเป็นห่วงก็คือเห็นผิดเป็นถูกเห็นถูกเป็นผิดเพราะผลต่างกันมหาศาลเลยเทียบได้กับจะเดินไปทางสวรรค์แต่ทำไมจึงเคลื่อนที่ไปทางนรกทำไม



ศึกษาบทพูด

เรื่อง การสื่อสารที่เข้าใจลดปัญหาความไม่เข้าใจ

; โดยอาจารย์ เสน่ห์ คำวินิจ

กลวิธีลดความไม่เข้าใจ เป็นเรื่องของการจัดการกับ”คน”ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากที่สุดในการจัดการองค์กรเลยทีเดียว ไม่ว่ายุคนั้นจะเป็นยุคที่คนทำงานหรือไม่ก็ตาม เพราะตราบดีที่คุณยังมีอารมณ์ความนึกคิดที่ตีกรอบไม่ได้ ก็เป็นเรื่องยากที่จะทำให้คนทุกคนเป็นไปได้อย่างใจนึก

“บ๊อบ เดอลาเนย์” ในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลชี้แนะว่าสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะมีคือการสื่อสารที่เป็นเลิศและความสามารถในการแก้ปัญหาซึ่งล้วนแต่เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและการลดปัญหาที่เกิดจากความไม่เข้าใจในการพูดและการสื่อสาร

ในขณะที่พยายามลดเหตุแห่งความเข้าใจผิดซึ่งนำมาซึ่งความขัดแย้งสิ่งสำคัญประการแรกในการเริ่มต้นในการต่อกับปัญหาความขัดแย้งคือการทำความเข้าใจเทคนิคพิเศษทั้งหลายที่บรรจุอยู่ใน “กล่องเครื่องมือ” ที่ใช้ในการลดปัญหาที่ถูกคุกคามจากความไม่ลงรอยในที่ทำงานเพื่อที่จะสามารถรับมือกับการปะทะได้อย่างดีแม้ว่าจะเริ่มปั่นป่วนมากขึ้นทุกทีก็ตาม

เทคนิคที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้จะเหมาะที่จะใช้ “กดชักโครก” ปัจจัยแห่ง “ตำนานและผลประโยชน์” ในฐานะมักเป็นต้นเหตุแห่งความขัดแย้งต่าง ๆ นานาตำแหน่งคือส่วนที่แข็งโป๊กยิ่งไม่ค่อยได้ ในขณะที่ผลประโยชน์แสดงให้เห็นถึงสาเหตุของ ใคร อะไร ที่ไหนและอย่างไร ซึ่งซ่อนอยู่ในความคิดของแต่ละคน

แล้วเทคนิคที่ว่ามันคืออะไร ก็อย่างที่รู้กันอยู่ว่ามีมูลเหตุแห่งความไม่เข้าใจระหว่างหน่วยงานในองค์กรอยู่มากมายเรา จึงต้องการ “กล่องเครื่องมือ” ที่บรรจุเทคนิคต่างๆ ที่จะขยายเข้าไปดูองค์ประกอบของตำแหน่งและผลประโยชน์อันก่อให้เกิดความขัดแย้ง ในความเห็นของผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีหน้าที่สร้างความชำนาญและเหตุผลกระทบในแง่ลบที่ เกิดขึ้นในองค์กรความขัดแย้งและการโต้เถียงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีแต่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์”ราคาแพง” อันหมายรวมถึงการฟ้องร้องดำเนินคดีและการคว่ำบาตรของผู้ร่วมงาน

แต่ด้วยความเข้าใจและการนำเอาเทคนิคไปประยุกต์ใช้อย่างถูกวิธีเราก็สามารถเพิ่มมูลค่าให้กับผลลัพธ์ของการโต้แย้งได้การรับมือกับการขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดสามารถทำได้ด้วยการปรึกษาหารือมุ่งพัฒนาและฝึกฝนการเข้าถึงปัญหาเราก็จะสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรได้อย่างสูงสุดด้วยเช่นกันดังนี้

1. เทคนิคพื้นฐานในการรับมือความไม่เข้าใจก็คือ การสื่อสารด้วยคำพูดเมื่อใช้การสื่อสารด้วยคำพูดต้องแน่ใจว่าเราจะใช้คำพูดตรงตรงแต่ปราศจากท่าทางที่ดูถูกหรือเหยียดหยามการสื่อสาร

ด้วยคำพูดจะต้องชัดเจนและตรงไปตรงมาประสิทธิภาพของการสื่อสารด้วยคำพูดมากได้รับอิทธิพลจากปัจจัยดังนี้

- ระดับของการได้ยิน
- ความเข้าใจเหตุการณ์พื้นฐาน
- ความเชื่อถือส่วนตัว
- ประเด็นของสาระสภาพแวดล้อมในขณะนั้นหมายถึงบรรยากาศแห่งการสื่อสารด้วยคำพูดนั่นเอง

2. การสื่อสารโดยปราศจากคำพูดโดยทั่วไปเมื่อไม่ใช่คำพูดก่อนจะสื่อสารผ่านสิ่งเหล่านี้

ใบหน้า มองหน้าคนที่เรากำลังสนทนอยู้อยู่ด้วยเสมอ สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าเราสนใจและมีความจริงใจในการฟังทำให้ผู้พูดรู้สึกได้ว่าได้รับความสนใจอย่างเต็มที่แต่เพียงระวังการแสดงสีหน้าที่สื่อได้หลายความหมายไว้ให้มาก ๆ ด้วยดวงตา อย่ากรอกตาไปมาระหว่างการสนทนา จะทำให้ดูไม่จริงใจเราจะโฟกัสอยู่ที่คู่สนทนาและถ่ายทอดความสนใจผ่านดวงตาเท่าที่จะเป็นไปได้การเอียงตัวทำนั่งและการเรียงตัวเป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งของความไม่แน่ใจตัวอย่างเช่นขณะสนทนาอยู่ที่โต๊ะ การเอียงตัวไปข้างหน้าพร้อมกับดวงแขนที่เปิดกว้างบนโต๊ะจะทำให้ดูว่ากำลังสนใจมาก ๆ น้ำเสียงซึ่งหมายถึงโทนของน้ำเสียงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับสาระที่จะถ่ายทอด

3. เครื่องมือที่สาม ได้แก่ การตั้งคำถามเมื่อใช้คำถามควรเปิดประโยคด้วยคำถามว่า ใครอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ ทำไมและ อย่างไร คำถามที่ขึ้นต้นด้วยคำหรือการพยายามหาคำตอบเหล่านี้จะทำให้คำตอบที่ได้มีน้ำได้เนื้อมากกว่าประโยคคำถามแบบปิดหรือที่รอเพียงคำตอบใช่หรือไม่เท่านั้น นอกจากนี้คำถามแบบปิดเป็นลักษณะของคำถามที่ยาวและไม่บ่งบอก ถึงสิ่งเกี่ยวพันใดใดและอาจทำให้เข้าใจผิดได้

4. การถ่ายทอดข้อความเป็นเทคนิคที่ให้คุณภาพสูงส่งอย่างยิ่ง ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยการถ่ายทอดข้อความและพูดซ้ำประโยคเดิมของคนหนึ่ง ให้อีกคนหนึ่งฟังนั้นเราจะมีโอกาสถ่ายทอดความคิดและความเข้าใจการถ่ายทอดทำให้เรามองเห็นประเด็นนำไปทุกที่เนื้อหาสาระสำคัญและเพิ่มความเข้าใจที่ถูกต้อง การเล่าเรื่องซ้ำหรือการถ่ายทอดเรื่องราว ยังช่วยให้ผู้เล่ามีโอกาสได้อธิบาย จุดที่เป็นประเด็นสำคัญที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งได้

นอกจากนี้การพูดซ้ำยังช่วยให้คนอื่นๆที่ได้ยินสิ่งที่เราพูดเก็บเอาสิ่งที่ได้ยินกลับไปคิดและทำความเข้าใจกับเหตุการณ์ได้อีกด้วย

5. การรับฟังอย่างกระตือรือร้น การฟังอย่างกระตือรือร้นหมายถึงการมีอารมณ์ร่วม ความตั้งใจและการสบตา ซึ่งจะสามารถดึงเอาความรู้สึกที่แท้จริงของผู้พูดออกมาได้นอกจากจะทำให้ผู้พูดรู้สึกดีแล้ว ยังทำให้เข้าใจเรื่องราวได้อย่างกระจ่างอีกด้วย

การสื่อสารจะเป็นวิธีใดก็ตามต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง อย่าบิดเบือนหรือประดิษฐ์ ถ้อยคำให้สูงส่งเกินความจริง มันคลาดเคลื่อนจะทำให้เกิดความเข้าใจผิดกันแล้ว เกิดแรงต้านอิสระที่เรียกว่ามายา มิติ รัก โลก โกรธ หลง ผิดใจกัน ในที่สุดลมหายใจเราจะหายไปครึ่งหนึ่งแล้วชีวิตในโลกจะไร้เกียรติยศได้อย่างไรใช่ไหมครับท่าน.



ศึกษาการพูดในโอกาสสำคัญ

บทบาทของผู้นำในการกล่าวรายงาน

ในการกล่าวรายงาน ผู้นำจำเป็นต้องมีการเตรียมตัวในเรื่อง การแต่งกาย เสื้อผ้า หน้าผม รวมทั้งการเตรียมตัวที่จะต้องศึกษาอ่านคำกล่าวรายงานให้มีความเข้าใจ โดยปกติเจ้าของเรื่อง หรือ เลขานุการจะต้องมีการเตรียมการในเรื่องนี้ให้ ซึ่งผู้นำมีอาชีพ จะต้องไม่ประมาทคิดว่าอ่านได้ไม่ใช่เรื่องยาก แต่ที่จริงแล้วการเตรียมตัวในเรื่องของการอ่านก่อนล่วงหน้าจะเป็นการดีที่สุด อย่างน้อยจะได้ไม่มีข้อผิดพลาด โดยเฉพาะงานที่มีบุคคลสำคัญมาเป็นประธาน การอ่านอักขรวิธีที่ถูกต้อง ถือเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เข้าร่วมประชุม หรืออบรมสัมมนา ครู นักเรียน ยิ่งจะต้องให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน เทคนิคการสื่อสารผ่านกระจกคือยึดถือไว้ไม่มีเสีย แต่ยุคดิจิทัล ใช้เครื่องมือสื่อสาร หรือโทรศัพท์มือถือ กับขาตั้งกล้อง ฝึกพูดและบันทึกไว้ และปรับปรุงการพูดได้ และยังสามารถนำไปสื่อสารผ่าน YouTube เพื่อการประชาสัมพันธ์ได้อีกด้วย

ตัวอย่าง

การสร้างแรงจูงใจในการจัดทำสื่อ

ตัวอย่าง

การเขียนบทสพอตความดีบ้านศรีล้อม

ประเด็นโรงเรียนบ้านศรีล้อมพร้อมนำนักเรียนสู่วิถีคนดี วันที่ สิบแปด สิงหาคม สองพันห้าร้อยหกสิบเอ็ด น้อง ๆ นักเรียนจับมือกันทำความดีเพื่อพ่อ อาสาช่วยพัฒนาวัดศรีล้อม พร้อมใจกันพัฒนาโรงเรียน สร้างจุดเปลี่ยนอนุรักษ์พลังงาน ครูสมนึกต้องการให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ จึงได้มอบหมายให้ครูผลิต สพอตเพื่อเผยแพร่ผ่านรายการวิทยุ และสื่อทางสังคมออนไลน์ ครูรับโจทย์มาด้วยความคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนสั่งการมอบหมายด้วยคำพูดที่นุ่มนวล และมีความประสงค์ในเรื่องที่ดี ต้องการให้เด็ก ๆ ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์ จึงรับอาสาที่จะดำเนินการต่อยอดและดำเนินการโดยไม่คิดว่าจะเป็นเรื่องยากลำบากอันใดเลยโดยเริ่มดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาองค์ความรู้ในเรื่องของการผลิต สพอตจาก แหล่งเรียนรู้ หรือร่วมวงสนทนากับเพื่อนครูและหรือ นักเรียน
2. ให้นักเรียน หรือครูได้ร่วมกันออกแบบเขียน บทสพอต
3. ลงมือบันทึกเสียง และผลิตสพอต ในขั้นตอนนี้ นักเรียนสามารถนำเครื่องมือสื่อสารมาใช้ในการผลิต และฝึกทักษะการสื่อสาร การอ่าน และฝึกกระบวนการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดีด้วย
4. แลกเปลี่ยนนำเสนอผลงาน ผ่านการรวิพากษ์ ให้รางวัลความดี ชื่นชมยินดี

ตัวอย่าง การจัดทำบทพิธีกร (คู่)

งานเกษียณอายุราชการ

พิธีกร พร้อมกันที่โพเดียม เวลา 08.00 น.

พิธีกรหญิง เรียน ท่าน ผอ.อำนวยการ...../ รองผู้อำนวยการ /ผู้เกษียณอายุราชการ /แขกผู้มีเกียรติที่ร่วมงาน

มุทิตาจิตทุกท่านค่ะ (หากมีชื่องานให้พูดครบถ้วน)

พิธีกรชาย กระผม /และคุณ.....

พิธีกรหญิง เราสองคนรับหน้าที่พิธีกรในงานวันนี้ค่ะ ในปีนี้เราจัดที่ห้องประชุม

ฯ ซึ่งเป็นปีแรกที่เราร่วมกันจัดงานที่ ซึ่งเป็นบรรยากาศที่สดใส สบายตา อบอุ่น เพื่อแสดงมุทิตาจิต และเป็นเกียรติสำหรับผู้เกษียณทุกท่าน

พิธีกรชาย ในปีนี้มี เป็นผู้บริหาร ครู และพนักงานราชการ ในสังกัด จำนวน 109 ท่านด้วยกันครับ

พิธีกรหญิง ช่วงแรกเราทั้งสองจะขอแนะนำเรียนกำหนดพิธีการให้กับทุกท่านได้ทราบก่อนดังนี้ค่ะ

(กำหนดการ สลับกันอ่าน ตาม)

พิธีกรชาย (อ่านตามข้อกำหนด สลับกัน)

เมื่อประธานมาถึงพร้อม //ตัดเข้าสู่พิธีการ

พิธีกรหญิง เรียนท่านผู้มีเกียรติทุกท่านค่ะ ขณะนี้ท่านประธานในพิธีได้เข้าสู่บริเวณห้องพิธีแห่งนี้แล้ว ขอต้อนรับท่าน ประธานในพิธีด้วยความยินดียิ่งค่ะ

พิธีกรชาย เราทั้งสองจะขอแนะนำทุกท่านเข้าสู่พิธีการ ณ บัดนี้ครับ

พิธีกรหญิง เรียน ผู้อำนวยการ ท่านประธานในพิธี (ชานนาม).....

ท่านผู้เกษียณอายุราชการและแขกผู้มีเกียรติทุกท่านค่ะ

ลำดับแรก จะขอเชิญทุกท่านรับชมวีดิ ประวัติดผลงานของผู้เกษียณอายุราชการ

(วีดิอา จบ)

พิธีกรหญิง.นี่คือประวัติชีวิตและผลงานของผู้เกษียณที่ภาคภูมิใจทั้ง 109 ท่านค่ะ น่าภูมิใจเป็นที่สุดค่ะ

พิธีกรชาย ลำดับต่อไปจะเป็นพิธีบายศรีสู่ขวัญ ได้รับเกียรติจากพ่อครูนิคม พรหมมาเทพ หมอขวัญ

ล้านนาผู้มีชื่อเสียง ท่านได้รับการยกย่องเป็นครูภูมิปัญญา ขอเรียนเชิญท่านดำเนินพิธีด้วยฤกษ์ที่เป็นมงคลนี้ค่ะ

(พิธีบายศรีสู่ขวัญ...จบแล้ว)

พิธีกรชาย พิธีบายศรีได้จบลงถือได้ว่าเป็นสิริมงคลแด่ผู้เกษียณอายุราชการทุกท่าน

พิธีกรหญิง ขอบคุณพ่อครู.....

พิธีกรชาย ลำดับต่อไปเป็นเวลา 1.30 ชมโดยประมาณ. ท่านจะได้พบกับแนวคิดของอดีตผู้อำนวยการ
..... ในการเตรียมตัวเข้าสู่ชีวิตใหม่หลังวัยเกษียณเป็นอย่างไร ขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ท่าน
.....ครับ

(บรรยายเสร็จ)

พิธีกรหญิง ต้องขอขอบคุณท่าน.....หวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อคิดหลังเกษียณจะส่งผลต่อการนำไป
ปฏิบัติในโอกาสต่อไปนะคะ และรวมทั้งเราสองคนด้วยจะต้องเตรียมตัว

(เข้าสู่พิธีมอบประกาศเกียรติคุณ)

พิธีกรชาย ผอ.เขต ท่านผู้เกษียณที่เคารพครับ ลำดับต่อไปจะเป็นพิธีมอบประกาศเกียรติคุณแด่ผู้
เกษียณอายุ จำนวน 109 ท่าน โดยจะขอให้ท่านผู้มีเกียรติได้ปรบมือสำหรับท่านแรก และลำดับที่
109

พิธีกรหญิง ในโอกาสนี้ขอเรียนเชิญท่านผู้อำนวยการขึ้นสู่บนเวทีเพื่อมอบประกาศเกียรติคุณแด่ผู้
เกษียณอายุ

พิธีกรชาย (อ่านลำดับผู้รับตามลำดับ สลับ คนละ 3- 5 ราย.....จนครบ ปรบมือ)

พิธีกรหญิง ลำดับต่อไปขอเรียนเชิญท่านประธาน กล่าวปัจฉิมโอวาทแด่ผู้เกษียณขอเรียนเชิญค่ะ...

พิธีกรชาย ลำดับต่อไปขอเชิญตัวแทนผู้เกษียณ กล่าวแสดงความรู้สึก ตามลำดับดังนี้ ครับ
ท่านแรกขอเรียนเชิญตัวแทนองค์กร..... เรียนเชิญท่าน.....(สลับกันพูด)

พิธีกรหญิง ตัวแทน ผู้บริหาร เรียนเชิญอาจารย์.....

พิธีกรชาย ตัวแทน ครูผู้สอน เรียนเชิญอาจารย์.....

พิธีกรหญิง และตัวแทนพนักงานราชการ เรียนเชิญอาจารย์.....

.(ห้ามกล่าวคำว่าคนสุดท้ายเด็ดขาดให้เชื่อมคำว่า และ....)

พิธีกรชาย และเพื่อบันทึกวัน เวลาของความทรงจำที่พวกเราได้แสดงมุทิตาจิตแด่ผู้เกษียณทุกท่าน
ในวันนี้ ขอเรียนเชิญท่านประธาน บันทึกภาพร่วมกับผู้เกษียณ 7 ชุด ตามลำดับ ขอเรียนเชิญ ครับ
(ระหว่างบันทึกภาพ ฝ่ายโสต เปิดเพลงครุ ระดับเสียง ปานกลาง .บันทึกภาพเสร็จ)

พิธีกรหญิง/ชาย บรรยายภาพบรรยากาศเป็นช่วง ๆ

(บันทึกภาพเสร็จ)

พิธีกรชาย เรียนเชิญทุกท่านรับประทานอาหาร และหรือร่วมสังสรรค์ตามช่วงเวลาที่กำหนด

พิธีกรหญิง กล่าวถึงส่วนร่วมสำคัญในการจัดงาน ขอขอบคุณทุกฝ่ายที่สนับสนุน และกล่าวมุทิตาจิตแด่ผู้
เกษียณส่งท้าย “เราทั้งสองได้ทำหน้าที่จนครบถ้วนตามเวลากำหนดแล้ว.... ขอให้ทุกท่านโดยทาง
กลับโดยสวัสดิภาพ สวัสดิ์ค่ะ สวัสดิ์ครับ/

หมายเหตุ

ในงานพิธี หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ผู้นำองค์กรควรได้รับรู้พิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ โดยโครงสร้างและกิจกรรมในภาพรวม การติดตาม กำกับ และการรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องถือเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการประสานสอดคล้อง อย่างไรก็ตามการมอบหมายงานในหน้าที่ทุกส่วนหากอยู่ระหว่างดำเนินการ หากไม่ส่งผลกระทบที่ร้ายแรงเสียหาย ก็ให้เป็นไปตามขั้นตอน ซึ่งผู้นำไม่ควรไปก้าวกว้างช่วงของการทำหน้าที่ เพราะภาพลักษณ์ในการดำเนินงานอาจทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นเป็นข้อบกพร่องของการบริหารจัดการ เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดอันอาจเกิดขึ้น ควรมีการติดตามความพร้อมก่อนล่วงหน้าจริง เพื่อจะได้ให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงได้ทัน



หน่วยพัฒนาที่ 3

ผู้นำกับการรู้เท่าทันในการใช้สื่อดิจิทัล

แนวคิดและหลักการ

สื่อสมัยใหม่ (Modern Digital Media) เทคโนโลยีสื่อสาร/อินเทอร์เน็ตคือตัวหลักในการนำเสนอเผยแพร่ข่าวสาร ซึ่งสื่อสมัยใหม่มีอิทธิพลและบทบาทต่อชีวิตประจำวันของคนเรามากขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต มือถือ ดาวเทียม เป็นต้น จนทุกคนรู้จักว่าเป็นยุคสังคมการสื่อสาร หรือ สังคมข่าวสาร แยกแยะตามความสนใจส่วนบุคคล ตามกลุ่มนิยม การส่ง-รับข่าวสารอย่างรวดเร็ว ต่อวินาที ทั่วโลกรับทราบ (Heather Yaxley.2012 : 221, The Public Relations Strategic Toolkit) ปัจจุบัน เด็กและเยาวชนใช้เวลาอยู่กับสื่อวันละไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง รวมๆ แล้วมากกว่าเวลาเรียน มากกว่า เวลาที่อยู่กับครอบครัว แนวโน้มในอนาคต สื่อไอซีที สื่อออนไลน์ จะเข้ามาครอบครองเวลาส่วนใหญ่ของ เด็กเยาวชนไปโดยไม่รู้ตัว ผู้นำทางการศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในเรื่องดังกล่าว เพื่อมิให้กลุ่มเด็กและเยาวชนได้รู้เท่าทันสื่อ ใช้สื่อได้ ใช้สื่อเป็น มองเห็นประโยชน์และ มองเห็นโทษที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและสังคมประเทศชาติหากใช้สื่อในทางที่ผิด

1. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างกระแสการรับรู้ในการพัฒนาอย่างรู้เท่าทันสื่อ
2. เพื่อการพัฒนาทักษะ ความคิดด้านการผลิตสื่อของโรงเรียนอย่างมีส่วนร่วม
3. เพื่อนำเผยแพร่สู่กลุ่มเป้าหมายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

2. แนวทางในการพัฒนา (บรรยายและฝึกปฏิบัติการจริง)

1. วิทยากรกลุ่มสร้างความคุ้นเคย (วิเคราะห์วัตถุประสงค์เนื้อหาในการพัฒนา สิ่งที่ต้ององค์กร/โรงเรียน พึงได้รับ)
 - วิทยากรจัดกิจกรรม บรรยายเนื้อหา
 - แนวโน้มกระแสสื่อต่อการเปลี่ยนแปลงโลก
 - พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร
 - พ.ร.บ.คอมพิวเตอร์
2. นำสู่การปฏิบัติจริง การกำหนดยุทธศาสตร์การสื่อสารเชิงคุณธรรมโรงเรียน
 - จัดทำแผนการสื่อสารเชิงคุณธรรมโรงเรียน

3. นำสู่การผลิตสื่อสร้างสรรค์สื่อสารคุณธรรมความดี
 - การกำหนดประเด็นข่าวสื่อสารคุณธรรมความดี
 - การจัดทำคลิปสร้างสรรค์สื่อสารคุณธรรมความดี

3. เนื้อหา

1. แนวโน้มกระแสสื่อต่อการเปลี่ยนแปลงโลก
 - ปัญญาประดิษฐ์
 - พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร
 - พ.ร.บ.คอมพิวเตอร์
2. การกำหนดยุทธศาสตร์การสื่อสารเชิงคุณธรรมโรงเรียน
 - แผนการสื่อสารเชิงคุณธรรมโรงเรียน
3. การผลิตสื่อสร้างสรรค์สื่อสารคุณธรรมความดี
 - การกำหนดประเด็นข่าวสื่อสารคุณธรรมความดี
 - การจัดทำคลิปสร้างสรรค์สื่อสารคุณธรรมความดี
4. สื่อและเครื่องมือในการพัฒนา
 - สื่อบุคคลวิทยากร
 - เอกสารความรู้
 - กล้อง ภาพถ่าย โทรศัพท์ เครื่องบันทึกเสียง
 - ประเมินผลผลสำเร็จของสื่อที่นำมาเผยแพร่ชิ้นงานตามแผนที่ดำเนินการจัดทำ

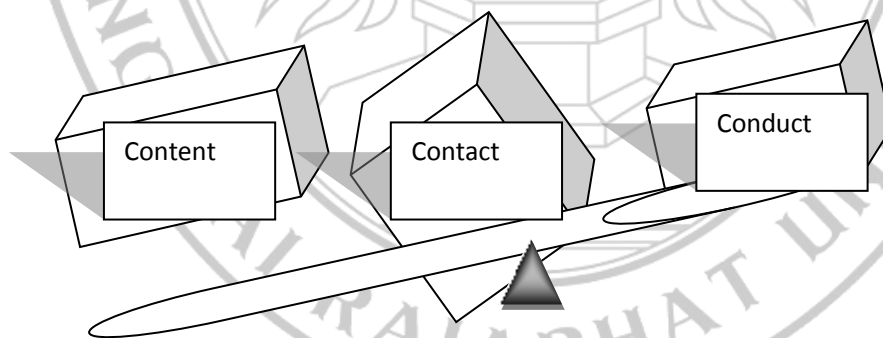
ใบความรู้ที่ 3

ผู้นำทางการศึกษากับการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล

แม้ว่า สื่อดิจิทัลจะมีคุณค่าต่อวิถีการดำเนินชีวิต แต่ก็ยังมีอีกมุมหนึ่งที่ถือเป็นมุมมืดที่ส่งผลกระทบต่อคน และสังคม รวมทั้งเด็กและเยาวชน หรือแม้แต่ผู้คนทุกเพศ ทุกวัย ดังนั้นการรู้เท่าทันสื่อจึงเป็นเรื่องที่ผู้วิจัยนำมากำหนดไว้เป็นกรอบการศึกษาด้วย

การรู้เท่าทันสื่อ หมายถึง คือสมรรถนะวิสัย (ความรู้และทักษะ) อารมณ์ และปัญญาในการใช้เนื้อหา ข้อมูลเทคโนโลยี ทักษะในการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์เนื้อหาออกมาเป็นสื่อที่มีคุณค่าด้วยความดีงาม เพื่อประโยชน์ต่อสังคม และรวมทั้งการใช้สิทธิ์ ใช้เสียง ภายใต้กฎหมายและความร่วมมือร่วมใจกับชุมชน ในการแก้ไขปัญหา เพื่อปรับปรุงโลกและสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข สามารถที่จะเรียนรู้ในเรื่องของความเสี่ยง ที่เป็นข้อค้นพบ ด้านความเสี่ยงมี 3 ประเภท (Staksrud,livingstone,haddon,&olasson,2009)

- 1) ความเสี่ยงด้านเนื้อหา (Contents risk) คือความเสี่ยงที่เปิดรับข้อมูลเนื้อหาที่ก้าวร้าว อันตราย ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมยุยงสร้างความเกลียดชัง ปลุกปั่น
- 2) ความเสี่ยงในการติดต่อ (Contact risk) คือการติดต่อสื่อสารด้วยกระบวนการคุกคามทางเพศผ่านสื่อ การใช้คำพูดสื่อสารไม่เหมาะสม หยาดคาย ไร้คุณธรรม ความดีการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล
- 3) ความเสี่ยงด้านพฤติกรรม (Conduct risk) คือพฤติกรรมความหลอกลวงผ่านสื่อ การตั้งใจให้ข้อมูลที่บิดเบือน การเผยแพร่ข้อมูลของคนอื่นด้วยเจตนาที่แอบแฝง ละเมิดสิทธิบุคคลอื่น การพนัน การโจรกรรมข้อมูล การโหลดข้อมูลที่ผิดกฎหมาย ทักษะสำคัญในการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล



แผนภาพ 1 ความเสี่ยงการใช้สื่อดิจิทัล

วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์ ได้อธิบายผ่านผลึกความคิดในการใช้ทักษะการรู้เท่าทันสื่อว่า จากปรากฏการณ์ที่เป็นจริง ลักษณะสื่อส่วนมากจะเป็นรูปแบบภาพ (Visual form) หากจะรู้เท่าทันสื่อ

จะต้องมีทักษะในการมองเห็นภาพก่อนเพื่อความเข้าใจในข่าวสารที่ส่งเข้ามาสื่อหลอมรวม (convergent) ซึ่งมีองค์ประกอบด้วยภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว ขั้นตอน เสียง เอฟเฟก กราฟฟิก การออกแบบ รูปแบบ สัญลักษณ์ เทคนิคการนำเสนอ ซึ่งผู้รับสารจากสื่อจะต้องเข้าใจและตีความหมายผ่านภาพ จากสื่อที่เรามองเห็นอย่างลึกซึ้งและเท่าทัน ชีวิตคือการสื่อสาร บุคคลสามารถสื่อสารได้ทั้งระดับสัญชาตญาณ โดยใช้จิตใต้สำนึกสื่อสารความต้องการทางด้านร่างกาย ชีวิตภาพ การกิน การอยู่ อาหารและยา รวมทั้งการสืบพันธุ์ ระดับปรีชาญาณ โดยใช้จิตสำนึกมีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นผลผลิตทางสมอง ระดับปัญญาญาณ โดยใช้จิตเหนือสำนึก สื่อสารด้วยผลผลิตของจิตที่ผ่านการฝึกฝนจนมีพลัง ซึ่งผลกระทบของการสื่อสารต่อชีวิต ย่อมเกิดจากทุกองค์ประกอบของการสื่อสาร คือ ผู้ส่งสาร ระดับการสื่อสาร บริบทการสื่อสาร ทั้งส่วนบุคคล บริบทเชิงจิตวิทยา เศรษฐกิจ วัฒนธรรม เจเนอรัล เวลา สถานที่ การวิเคราะห์ต้องประมวลพร้อมกัน และในการสื่อสารดิจิทัล นักสื่อสารที่มีประสิทธิผลจะต้องสามารถได้ยินเสียง แม้ผู้ส่งสารจะไม่ได้พูด สามารถอ่าน เนื้อหาในช่องว่าง ระหว่างบรรทัด สร้างสามารถเห็นภาพที่ไม่ได้ถูกบันทึก สามารถเข้าใจกิริยาที่ปิดบังซ่อนเร้น และตระหนักรู้ถึงสิ่งที่ผู้ส่งสารจงใจละเว้นที่จะไม่นำเสนอ อีกด้วย

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษา สรุปได้ว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพตามความคิดของ วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์ ได้ข้อสรุปว่า การสื่อสารดิจิทัลขั้นสูง มีพัฒนาการจากสัญชาตญาณ ปรีชาญาณ และสู่ระดับปัญญาญาณ ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการฝึกฝน สังคม สังเกต พินิจพิเคราะห์ ด้วยความใส่ใจ ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ จนสามารถสู่การหยั่งรู้ตนเองและหากผู้นำองค์กรหรือผู้นำทางการศึกษามีสมรรถนะในการเป็นผู้รับสาร รู้ระดับของการสื่อสาร บริบทการสื่อสาร ทั้งส่วนตนและกลุ่มคนเข้าใจ ในทุกบริบทเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ดังกล่าวด้วยแล้ว จึงสมควรที่จะนำไปกำหนดเป็นประเด็น องค์ประกอบด้านองค์ความรู้และภาวะผู้นำรวมทั้งการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของ ผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ในครั้งนี้ด้วย

ทักษะจำเป็นในการรู้เท่าทันสื่อ

ในความเป็นมนุษย์ย่อมจะต้องแสวงหาและพัฒนา รวมทั้งการแก้ปัญหาเพื่อสามารถยืนอยู่ได้บนโลกใบนี้ อย่างสันติสุขบนพื้นฐานวัฒนธรรมและความร่วมมือ เพื่อการรู้เท่าทันสื่อสื่อดิจิทัล ด้วย 5 ทักษะที่จำเป็น ดังนี้

- 1) ทักษะการเข้าถึงสื่อ (Access) การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีในการค้นหาและใช้สื่ออย่างเชี่ยวชาญ และการแบ่งปันข่าวสารกับผู้อื่นที่ต้องการข้อมูลข่าวสาร
- 2) ทักษะการวิเคราะห์และประเมินข่าวสาร (Analyze & Evaluate) การเข้าใจเนื้อหาของสารและการใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ การประเมินคุณภาพ ความน่าเชื่อถือ บนพื้นฐานความจริง ความถูกต้อง และทฤษฎีต่าง ๆ ของเนื้อหา รวมถึงการคาดการณ์ การประเมินผลกระทบของสารด้วย
- 3) ทักษะการสร้างสื่อ (Create) การใช้ความคิดสร้างสรรค์สื่อ ด้วยความตระหนักรู้ในจุดประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และการนำเสนอด้วยเทคนิควิธี
- 4) ทักษะการใช้สื่ออย่างรับผิดชอบและมีศีลธรรม (Reflect) การใช้สื่อด้วยหลักจริยธรรมความรับผิดชอบ ตลอดจนถึงการแสดงพฤติกรรมการสื่อสาร
- 5) ทักษะการแบ่งปันความรู้และแก้ปัญหา (Act) ทั้งส่วนตน ครอบครัว ชุมชนและสังคม ประเทศชาติ

สิ่งที่ควรรู้ในยุคดิจิทัล (Think Should Know in A Digital Word) เพื่อการอยู่ในโลกดิจิทัลอย่างรู้เท่าทัน มีความสร้างสรรค์และแบ่งปันความสุข สิ่งที่ควรเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

- 1) แหล่งข้อมูล วิธีค้นหา วิธีจัดระบบที่ดีที่สุด การแยกแยะความจริงออกจากความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้อย่างระมัดระวัง
- 2) วิธีการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ประยุกต์ใช้ การนำไปเป็นพลังขับเคลื่อน การจำแนก แยกแยะคุณค่าของข้อมูล
- 3) พื้นที่ ความสัมพันธ์ของเวลาและพื้นที่ในโลกเสมือนจริง และโลกเสมือน ความแตกต่างระหว่างการสื่อสารส่วนบุคคล กับการสื่อสารดิจิทัล
- 4) ความสัมพันธ์ทางสังคม ต้องรู้ผลกระทบของการแบ่งปันสื่อดิจิทัล วิธีการแบ่งปัน ข้อมูล วิธีคิดอย่างสร้างสรรค์ ต้องยอมรับว่าโลกดิจิทัลคือความเร่งรีบ การสื่อสารดิจิทัลต้องมีกฎ กติกา มารยาท และเป็นพลเมืองดิจิทัล
- 5) การมีส่วนร่วมทางดิจิทัล การโพสต์ภาพ แบ่งปัน ข้อมูลและการแสวงหา ต้องคำนึงถึงกฎหมาย ความน่าเชื่อถือ ต้องรู้จักแยกแยะข้อมูลส่วนตัว กับข้อมูลทางสังคม รู้จักให้ รู้จักรับ รู้จักแบ่งปันในโลกความจริงอย่างมีอาชีพ
- 6) การใช้สื่อเทคโนโลยี คำนึงถึงประโยชน์สูงสุด ทำให้ชีวิตดีขึ้น สังคมดีขึ้น ความสัมพันธ์ของการใช้เครื่องมือ

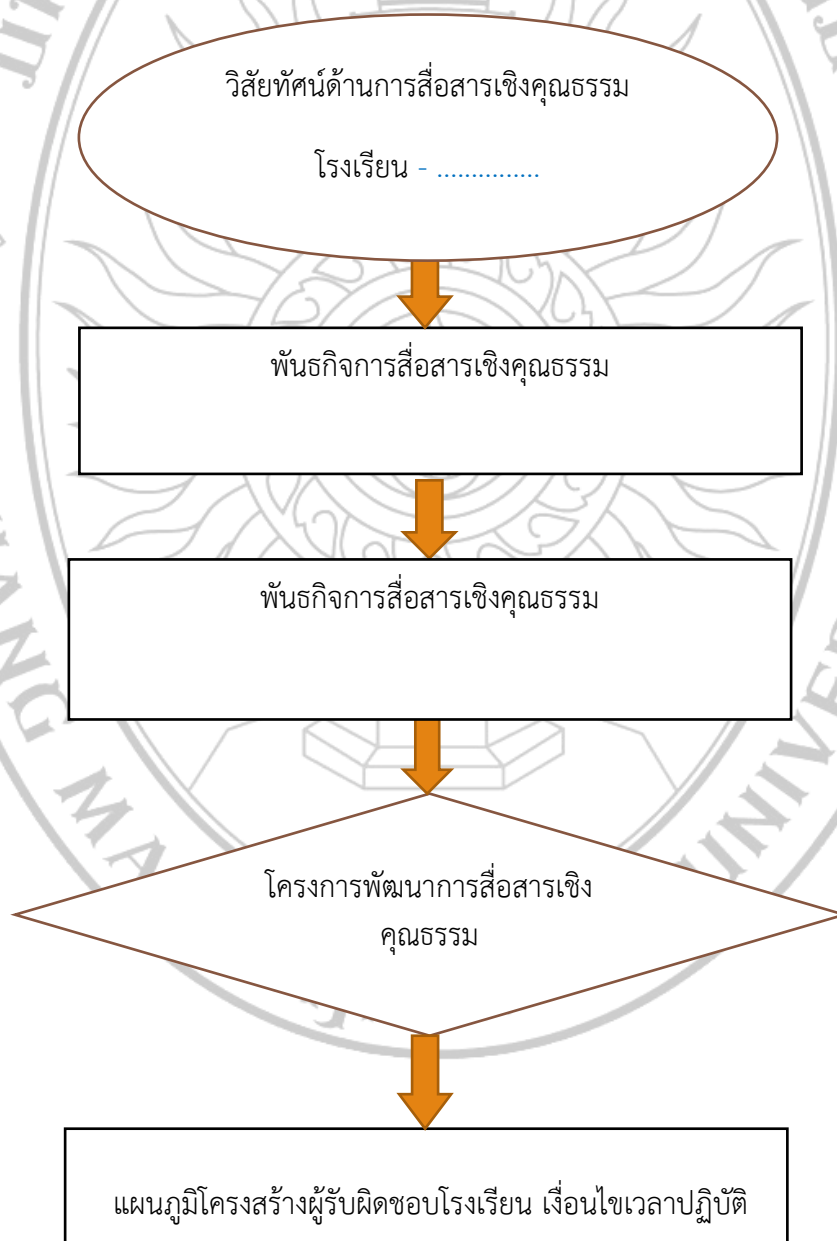
- 7) คำนิยามถึงผู้รับสารเสมอ คำนี้ผู้ชม ผู้ฟัง ต้องเรียนรู้ในความแตกต่าง ภาษา โครงสร้าง น้ำเสียง ตรงจุดประสงค์ แยกแยะคุณภาพ ออกจาก ความนิยม
- 8) กฎทางสังคม ต้องรู้ว่าสารจะถูกสังคมตรวจสอบ ความถูกต้อง ความทันสมัย คะแนนนิยมไม่ได้บ่งบอกความสำคัญและผลกระทบ ผู้เชี่ยวชาญกับการจัดการตนเอง การรู้จักเลือก เพื่อน แยกแยะผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ
- 9) การเผยแพร่ ต้องรู้ชนิดของข่าวสารที่บุคคลค้นหาในอินเทอร์เน็ต รู้แยกแยะ ว่าอะไรควรแชร์ และการแบ่งปัน ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม ระหว่างสังคม ระดับโลก



ใบกิจกรรมที่ 3

การกำหนดยุทธศาสตร์การสื่อสารเชิงคุณธรรมโรงเรียน

วิทยากร หรือผู้นำ ได้ร่วมกันวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดทำยุทธศาสตร์การสื่อสารขององค์กรและร่วมกันพิจารณานำสู่การปฏิบัติในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมที่มีองค์ประกอบด้าน วิสัยทัศน์ ด้านพันธกิจ ด้านกลยุทธ์การสื่อสาร ด้านแผนงานโครงการที่เกี่ยวข้องในมิติการพัฒนากการสื่อสารและมิติกิจกรรมคุณธรรม และสรุปรวมเล่มเป็นเอกสารกำกับการดำเนินงาน



ใบกิจกรรมที่ 4

เทคนิคและการพัฒนาการสื่อสาร

วิทยากร หรือผู้นำ หรือครู/บุคลากร นำสู่การกำหนดกิจกรรมด้านการผลิตสื่อสร้างสรรค์
คุณธรรมความดี หลังจากที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการสื่อสารองค์กร ที่มีองค์ประกอบด้าน
วิสัยทัศน์ ด้านพันธกิจ ด้านกลยุทธ์การสื่อสาร ด้านแผนงานโครงการที่เกี่ยวข้องในมิติการพัฒนาการ
สื่อสารและมีมติกิจกรรมคุณธรรม

ใบกิจกรรมที่ 5

การกำหนดโครงสร้างการบริหารการสื่อสารเชิงคุณธรรม

เพื่อให้การขับเคลื่อนกิจกรรมการดำเนินงานการสื่อสารเชิงคุณธรรมสู่ความสำเร็จ ผู้นำ
ทางการศึกษา จะต้องพิจารณากำหนดเส้นทางในการขับเคลื่อน จัดทำโครงสร้างการบริหารและการ
จัดการที่ชัดเจน ออกคำสั่งกำหนดตัวผู้รับผิดชอบหลัก การเชื่อมโยงการบริหารการจัดการ เพื่อการ
กำกับติดตามในภาพรวมเกิดประสิทธิผลความสำเร็จ ทำหนังสือเชิญที่ปรึกษาภาคีเครือข่ายมา
มีส่วนร่วม



การสร้างเครือข่ายสื่อมวลชนสัมพันธ์

เพื่อการเผยแพร่และการประชาสัมพันธ์ การจัดทำหนังสือเชิญสื่อมวลชน

เมื่อโรงเรียนกำหนดดำเนินการจัดกิจกรรม ให้จัดทำหนังสือราชการเพื่อแจ้งความประสงค์ กำหนด วัน เวลา ในการดำเนินกิจกรรม จัดส่งให้สื่อมวลชนโดยจัดส่งให้หัวหน้าศูนย์ข่าวในจังหวัด หรือกรณีที่ไม่นักข่าวประจำในพื้นที่ก็สามารถจัดส่งและประสานงานทางตรงล่วงหน้าได้ เพื่อเข้าร่วม กิจกรรมทำข่าว ทั้งนี้ ก่อนการดำเนินกิจกรรมล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วัน เนื่องจากสื่อมวลชนมีวาระ ประจำที่จะต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง



การจัดทำทะเบียนการติดต่อสื่อมวลชน

การจัดทำทะเบียนสื่อมวลชนไว้ เป็นข้อมูลในการติดต่อสื่อสาร ในปัจจุบันง่ายที่สุดก็คือการใช้ในระบบไลน์ ซึ่งผู้นำทางการศึกษาควรที่จะได้จัดเก็บเบอร์โทรศัพท์ไว้ในทำเนียบสื่อเพื่อง่ายต่อการติดต่อสื่อสาร แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่า จะเป็นยุคที่สื่อสังคมออนไลน์มาแรง แต่ผู้นำก็ไม่ควรละเลยในสื่อ บุคคล หรือนักข่าว ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการสื่อสารเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้นต่อ กลุ่มเป้าหมายด้านการศึกษา ผู้นำทางการศึกษาที่สามารถเชื่อมสื่อมวลชนได้ดี จะทำให้ผลงาน ปรากฏในสื่อได้มาก ยิ่งมากเท่าไรก็หมายความว่ากระแสนการรับรู้และเข้าใจในภารกิจการศึกษา มาก ยิ่งขึ้น

การจัดแถลงข่าว การสื่อสารเชิงคุณธรรม

ในการจัดแถลงข่าว เป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่มีความสำคัญในการสื่อสาร ที่ผู้นำจะต้องเตรียมการในเรื่องของข้อมูล วัตถุประสงค์ของการแถลงข่าว กำหนดผู้ให้การแถลงข่าว วัน เวลา สถานที่ในการแถลงข่าว สำคัญอย่างยิ่งคือประเด็นเนื้อหากิจกรรมเชิงคุณธรรมความดี ที่หน่วยงานได้ดำเนินการ หากเป็นสถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก ครู ชุมชน ย่อมเป็นสิ่งที่น่ายกย่องส่งเสริมที่ต้องการเพื่อให้สื่อมวลชนนำไปเผยแพร่ไปยังกลุ่มเป้าหมาย ในกรณีที่แถลงกับส่วนราชการในระดับจังหวัด ที่มีประชาสัมพันธ์จังหวัดเชียงใหม่เป็นเจ้าของเรื่อง หน่วยงานสถานศึกษาจะต้องจัดทำหนังสือแจ้งประเด็นการแถลง รายชื่อผู้แถลง พร้อมกับจัดส่งไฟล์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปด้วย ทั้งนี้ จะต้องจัดส่งล่วงหน้าก่อนหนึ่งสัปดาห์ เพื่อให้ประชาสัมพันธ์จังหวัดกำหนดไว้ในวาระต้น ๆ

การนำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เมื่อผู้ศึกษาดำเนินการพัฒนา เกิดผลสำเร็จในกิจกรรมการสื่อสารเชิงคุณธรรม สิ่งสำคัญคือการนำเสนอเผยแพร่บอกต่อ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้มีส่วนร่วม อีกทั้งเป็นการต่อยอดกระแสให้เกิดความสำนึกและตระหนักในคุณค่าของการดำเนินกิจกรรมความดี ซึ่งสามารถจัดแสดงผลงานกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม เน้นการมีส่วนร่วมในการรับรู้จากเครือข่ายด้วย

ผู้นำควรศึกษาระเบียบกฎหมาย

ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารต่าง ๆ

ประเด็นการพัฒนา	กระบวนการพัฒนา	ผลลัพธ์
พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร	<pre> graph TD A[ผู้นำกลุ่มศึกษาแลกเปลี่ยนความรู้ ประเด็นการนำไปใช้และผลกระทบ ต่อครูและนักเรียน] --> B{กำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติ ความเสี่ยง} B --> C[สร้างค่านิยมร่วม] C --> D[ประเมินติดตาม] </pre>	องค์ความรู้ที่ได้รับและแนวทางการปฏิบัติในองค์กร
พ.ร.บ.คอมพิวเตอร์		อัตลักษณ์ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ.2552		แบบอย่างผู้นำรู้เท่าทันสื่อ
ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติเกี่ยวกับการสื่อสาร		



พระราชบัญญัติ

ข้อมูลข่าวสารของราชการ

พ.ศ.2540

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ.๒๕๔๐

เป็นปีที่ ๔๒ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่น ในส่วนที่บัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“ข้อมูลข่าวสาร” หมายความว่า สิ่งที่มีข้อความหมายให้รู้เรื่องราวข้อเท็จจริง ข้อมูล หรือสิ่งใดๆ ไม่ว่าการสื่อความหมายนั้นจะทำได้โดยสภาพของสิ่งนั้นเองหรือโดยผ่านวิธีการใดๆ และไม่ว่าจะได้จัดทำไว้ในรูปของเอกสาร แฟ้ม รายงาน หนังสือ แผนผัง แผนที่ ภาพวาด ภาพถ่าย ฟิล์ม การบันทึกภาพหรือเสียง การบันทึกโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือวิธีอื่นใดที่ทำให้สิ่งที่บันทึกไว้ปรากฏได้

“ข้อมูลข่าวสารของราชการ” หมายความว่า ข้อมูลข่าวสารที่อยู่ในความครอบครองหรือควบคุมดูแลของหน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะ เป็นข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐหรือข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเอกชน

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ศาลเฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการพิจารณาพิพากษาคดี องค์การควบคุมการประกอบวิชาชีพ หน่วยงานอิสระของรัฐและหน่วยงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานของรัฐ

“ข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล” หมายความว่า ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะตัวของบุคคล เช่น การศึกษา ฐานะการเงิน ประวัติสุขภาพ ประวัติอาชญากรรม หรือประวัติการทำงาน บรรดาที่มีชื่อของผู้นั้นหรือมีเลขหมาย รหัส หรือสิ่งบอกลักษณะอื่นที่ทำให้รู้ตัวผู้นั้นได้ เช่น ลายพิมพ์นิ้วมือ แผ่นบันทึก ลักษณะเสียงของคนหรือรูปถ่าย และให้หมายความรวมถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะตัวของผู้ที่ถึงแก่กรรมแล้วด้วย

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทยและไม่มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย และนิติบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนที่มิทุนเกินครึ่งหนึ่งของคนต่างด้าว ใบหุ้นชนิดออกให้แก่ผู้ถือ ให้ถือว่าใบหุ้นนั้นคนต่างด้าวเป็นผู้ถือ

(๒) สมาคมที่มีสมาชิกเกินครึ่งหนึ่งเป็นคนต่างด้าว

(๓) สมาคมหรือมูลนิธิที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของคนต่างด้าว

(๔) นิติบุคคลตาม (๑) (๒) (๓) หรือนิติบุคคลอื่นใดที่มีผู้จัดการหรือกรรมการเกินครึ่งหนึ่งเป็นคนต่างด้าว

นิติบุคคลตามวรรคหนึ่ง ถ้าเข้าไปเป็นผู้จัดการหรือกรรมการ สมาชิก หรือมีทุนในนิติบุคคลอื่น ให้ถือว่าผู้จัดการหรือกรรมการ หรือสมาชิก หรือเจ้าของทุนดังกล่าวเป็นคนต่างด้าว

มาตรา ๕ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และมีอำนาจออกกฎกระทรวง เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๖ ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการขึ้นในสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการและธุรการให้แก่คณะกรรมการและ

คณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ และให้คำปรึกษาแก่
เอกชนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑

การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

มาตรา ๗ หน่วยงานของรัฐต้องส่งข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างน้อยดังต่อไปนี้ลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา

- (๑) โครงสร้างและการจัดองค์กรในการดำเนินงาน
- (๒) สรุปอำนาจหน้าที่ที่สำคัญและวิธีการดำเนินงาน
- (๓) สถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสาร หรือคำแนะนำในการติดต่อกับหน่วยงานของรัฐ
- (๔) กฎ มติคณะรัฐมนตรี ข้อบังคับ คำสั่ง หนังสือเวียน ระเบียบ แบบแผน นโยบาย หรือการตีความ ทั้งนี้ เฉพาะที่จัดให้มีขึ้นโดยมีสภาพอย่างกฎ เพื่อให้มีผลเป็นการทั่วไปต่อเอกชนที่เกี่ยวข้อง
- (๕) ข้อมูลข่าวสารอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อมูลข่าวสารใดที่ได้มีการจัดพิมพ์เพื่อให้แพร่หลายตามจำนวนพอสมควรแล้ว ถ้ามีการลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษาโดยอ้างอิงถึงสิ่งพิมพ์นั้นก็ถือว่าเป็นการปฏิบัติตามบทบัญญัติวรรคหนึ่งแล้ว

ให้หน่วยงานของรัฐรวบรวมและจัดให้มีข้อมูลข่าวสารตามวรรคหนึ่งไว้เผยแพร่เพื่อขายหรือจำหน่ายจ่ายแจก ณ ที่ทำการของหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นตามที่เห็นสมควร

มาตรา ๘ ข้อมูลข่าวสารที่ต้องลงพิมพ์ตามมาตรา ๗ (๔) ถ้ายังไม่ได้ลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษาจะนำมาใช้บังคับในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ผู้ใดไม่ได้ เว้นแต่ผู้นั้นจะได้รู้ถึงข้อมูลข่าวสารนั้นตามความเป็นจริงมาก่อนแล้วเป็นเวลาพอสมควร

มาตรา ๙ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างน้อยดังต่อไปนี้ไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

(๑) ผลการพิจารณาหรือคำวินิจฉัยที่มีผลโดยตรงต่อเอกชน รวมทั้งความเห็นแย้งและคำสั่งที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาวินิจฉัยดังกล่าว

(๒) นโยบายหรือการตีความที่ไม่เข้าข่ายต้องลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา ๗ (๔)

- (๓) แผนงาน โครงการ และงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่กำลังดำเนินการ
- (๔) คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีผลกระทบถึงสิทธิหน้าที่ของเอกชน
- (๕) สิ่งพิมพ์ที่ได้มีการอ้างอิงถึงตามมาตรา ๗ วรคสอง
- (๖) สัญญาลัมปทาน สัญญาที่มีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอนหรือสัญญาร่วมทุนกับเอกชนในการ

จัดทำบริการสาธารณะ

(๗) มติคณะรัฐมนตรี หรือมติคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมาย หรือโดยมติคณะรัฐมนตรี
ทั้งนี้ ให้ระบุรายชื่อรายงานทางวิชาการ รายงานข้อเท็จจริง หรือข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการพิจารณาไว้ด้วย

(๘) ข้อมูลข่าวสารอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อมูลข่าวสารที่จัดให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ตามวรรคหนึ่ง ถ้ามีส่วนที่ต้องห้ามมิให้เปิดเผยตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๕ อยู่ด้วย ให้ลบหรือตัดทอนหรือทำโดยประการอื่นใดที่ไม่เป็นการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารนั้น

บุคคลไม่ว่าจะมีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องหรือไม่ก็ตาม ย่อมมีสิทธิเข้าตรวจดู ขอสำเนาหรือขอสำเนาที่มีค่ารับรองถูกต้องของข้อมูลข่าวสารตามวรรคหนึ่งได้ ในกรณีที่สมควรหน่วยงานของรัฐโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ จะวางหลักเกณฑ์เรียกค่าธรรมเนียมในการนั้นก็ได้ ในการนี้ให้คำนึงถึงการช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยประกอบด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่จะมีกฎหมายเฉพาะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

คนต่างด้าวจะมีสิทธิตามมาตรานี้เพียงใดให้เป็นไปตามที่กำหนดโดยกฎกระทรวง

มาตรา ๑๐ บทบัญญัติมาตรา ๗ และมาตรา ๙ ไม่กระทบถึงข้อมูลข่าวสารของราชการที่มีกฎหมายเฉพาะกำหนดให้มีการเผยแพร่หรือเปิดเผย ด้วยวิธีการอย่างอื่น

มาตรา ๑๑ นอกจากข้อมูลข่าวสารของราชการที่ลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษาแล้ว หรือที่จัดไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้แล้ว หรือที่มีการจัดให้ประชาชนได้ค้นคว้าตามมาตรา ๒๖ แล้ว ถ้าบุคคลใดขอข้อมูลข่าวสารอื่นใดของราชการและคำขอของผู้นั้นระบุข้อมูลข่าวสารที่ต้องการในลักษณะที่อาจเข้าใจได้ตามควร ให้หน่วยงานของรัฐผู้รับผิดชอบจัดหาข้อมูลข่าวสารนั้นให้แก่ผู้ขอภายในเวลาอันสมควร เว้นแต่ผู้นั้นขอจำนวนมากหรือบ่อยครั้งโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ข้อมูลข่าวสารของราชการใดมีสภาพที่อาจบอบสลายง่าย หน่วยงานของรัฐจะขอขยายเวลาในการจัดหาให้หรือจะจัดทำสำเนาให้ในสภาพอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ข้อมูลข่าวสารนั้นก็ได้

ข้อมูลข่าวสารของราชการที่หน่วยงานของรัฐจัดหาให้ตามวรรคหนึ่งต้องเป็นข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่แล้วในสภาพที่พร้อมจะให้ได้ มิใช่เป็นการต้องไปจัดทำ วิเคราะห์ จำแนก รวบรวม หรือจัดให้มีขึ้นใหม่ เว้นแต่เป็นการแปรสภาพเป็นเอกสารจากข้อมูลข่าวสารที่บันทึกไว้ในระบบการบันทึกภาพหรือเสียง ระบบคอมพิวเตอร์ หรือระบบอื่นใด ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการกำหนด แต่ถ้าหน่วยงานของรัฐเห็นว่ากรณีนี้ขอ



นั้นมิใช่การแสวงหาผลประโยชน์ทางการค้า และเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพสำหรับผู้นั้นหรือ เป็นเรื่องที่จะเป็นประโยชน์แก่สาธารณะ หน่วยงานของรัฐจะจัดหาข้อมูลข่าวสารนั้นให้ก็ได้

บทบัญญัติวรรคสามไม่เป็นการห้ามหน่วยงานของรัฐที่จะจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการได้ขึ้นใหม่ ให้แก่ผู้ร้องขอ หากเป็นการสอดคล้องด้วยอำนาจหน้าที่ตามปกติของหน่วยงานของรัฐนั้นอยู่แล้ว

ให้นำความในมาตรา ๙ วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ มาใช้บังคับแก่การจัดหาข้อมูลข่าวสารให้ ตามมาตรานี้ โดยอนุโลม

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่ผู้ยื่นคำขอข้อมูลข่าวสารของราชการตามมาตรา ๑๑ แม้ว่าข้อมูลข่าวสารที่ขอจะอยู่ในความควบคุมดูแลของหน่วยงานส่วนกลาง หรือส่วนสาขาของหน่วยงานแห่งนั้นหรือจะอยู่ในความควบคุมดูแลของหน่วยงานของรัฐแห่งอื่นก็ตาม ให้หน่วยงานของรัฐที่รับคำขอให้คำแนะนำ เพื่อไปยื่นคำขอต่อหน่วยงานของรัฐที่ควบคุมดูแลข้อมูลข่าวสารนั้นโดยไม่ชักช้า

ถ้าหน่วยงานของรัฐผู้รับคำขอเห็นว่าข้อมูลข่าวสารที่มีคำขอเป็นข้อมูลข่าวสารที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐแห่งอื่น และได้ระบุนุ้ห้ามการเปิดเผยไว้ตามระเบียบที่กำหนดตามมาตรา ๑๖ ให้ส่งคำขอนั้นให้หน่วยงานของรัฐผู้จัดทำข้อมูลข่าวสารนั้นพิจารณาเพื่อมีคำสั่งต่อไป



มาตรา ๑๓ ผู้ใดเห็นว่าหน่วยงานของรัฐไม่จัดพิมพ์ข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๗ หรือไม่จัดข้อมูลข่าวสารไว้ให้ประชาชนตรวจดูได้ตามมาตรา ๙ หรือไม่จัดหาข้อมูลข่าวสารให้แก่ตนตามมาตรา ๑๑ หรือฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าหรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความสะดวกโดยไม่มีเหตุอันสมควร ผู้นั้นมีสิทธิร้องเรียนต่อคณะกรรมการ เว้นแต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีคำสั่งมิให้เปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๑๕ หรือคำสั่งไม่รับฟังคำคัดค้านตามมาตรา ๑๗ หรือคำสั่งไม่แก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือลบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลตามมาตรา ๒๕

ในกรณีที่มีการร้องเรียนต่อคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องเรียน ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นให้ขยายเวลาออกไปได้ แต่ต้องแสดงเหตุผลและรวมเวลาทั้งหมดแล้วต้องไม่เกินหกสิบวัน

หมวด ๒

ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ต้องเปิดเผย

มาตรา ๑๔ ข้อมูลข่าวสารของราชการที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถาบันพระมหากษัตริย์จะเปิดเผยมิได้

มาตรา ๑๕ ข้อมูลข่าวสารของราชการที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอาจมีคำสั่งมิให้เปิดเผยก็ได้ โดยคำนึงถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของหน่วยงานของรัฐ ประโยชน์สาธารณะ และประโยชน์ของเอกชนที่เกี่ยวข้องประกอบกัน

(๑) การเปิดเผยจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อความมั่นคงของประเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และความมั่นคงในทางเศรษฐกิจหรือการคลังของประเทศ

(๒) การเปิดเผยจะทำให้การบังคับใช้กฎหมายเสื่อมประสิทธิภาพ หรือไม่อาจสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ไม่ว่าจะเกี่ยวกับการฟ้องคดี การป้องกัน การปราบปราม การทดสอบ การตรวจสอบ หรือการรู้แหล่งที่มาของข้อมูลข่าวสารหรือไม่ก็ตาม

(๓) ความเห็นหรือคำแนะนำภายในหน่วยงานของรัฐในการดำเนินการเรื่องหนึ่งเรื่องใด แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงรายงานทางวิชาการ รายงานข้อเท็จจริง หรือข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการทำความเข้าใจหรือคำแนะนำในดังกล่าว

(๔) การเปิดเผยจะก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตหรือความปลอดภัยของบุคคลหนึ่งบุคคลใด



(๕) รายงานการแพทย์หรือข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลซึ่งการเปิดเผยจะเป็นการรุกรานสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่สมควร

(๖) ข้อมูลข่าวสารของราชการที่มีกฎหมายคุ้มครองมิให้เปิดเผย หรือข้อมูลข่าวสารที่มีผู้ให้มาโดยไม่ประสงค์ให้ทางราชการนำไปเปิดเผยต่อผู้อื่น

(๗) กรณีอื่นตามที่กำหนดให้พระราชกฤษฎีกา

คำสั่งมิให้เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดก็ได้ แต่ต้องระบุไว้ด้วยว่าที่เปิดเผยไม่ได้เพราะเป็นข้อมูลข่าวสารประเภทใดและเพราะเหตุใด และให้ถือว่าการมีคำสั่งเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการเป็นดุลพินิจโดยเฉพาะของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามลำดับสายการบังคับบัญชา แต่ผู้ขออาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารได้ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๖ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติว่าข้อมูลข่าวสารของราชการจะเปิดเผยต่อบุคคลใดได้หรือไม่ภายใต้เงื่อนไขเช่นใด และสมควรมีวิธีการรักษามิให้รั่วไหลให้หน่วยงานของรัฐกำหนดวิธีการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารนั้น ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนดว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ

มาตรา ๑๗ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเห็นว่า การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการใดอาจกระทบถึงประโยชน์ได้เสียของผู้ใด ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐแจ้งให้ผู้นั้นเสนอคำคัดค้านภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องให้เวลาอันสมควรที่ผู้นั้นอาจเสนอคำคัดค้านได้ ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

ผู้ที่ได้รับแจ้งตามวรรคหนึ่ง หรือผู้ที่ทราบว่าการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการใดอาจกระทบถึงประโยชน์ได้เสียของตน มีสิทธิคัดค้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารนั้นได้โดยทำเป็นหนังสือถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับผิดชอบ

ในกรณีที่มีการคัดค้าน เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับผิดชอบต้องพิจารณาคัดค้านและแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้คัดค้านทราบโดยไม่ชักช้า ในกรณีที่มิได้สั่งไม่รับฟังคำคัดค้าน เจ้าหน้าที่ของรัฐจะเปิดเผยข้อมูลข่าวสารนั้นมิได้จนกว่าจะล่วงพ้นกำหนดเวลาอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๘ หรือจนกว่าคณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารได้มีคำวินิจฉัยให้เปิดเผยข้อมูลข่าวสารนั้นได้ แล้วแต่กรณี



มาตรา ๑๘ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีคำสั่งให้เปิดเผยข้อมูลข่าวสารใดตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๕ หรือมีคำสั่งไม่รับฟังคำคัดค้านของผู้มีประโยชน์ได้เสียตามมาตรา ๑๗ ผู้นั้นอาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งนั้นโดยยื่นคำอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ

มาตรา ๑๙ การพิจารณาเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่มีคำสั่งให้เปิดเผยนั้นไม่จะเป็นการพิจารณาของคณะกรรมการ คณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือศาลก็ได้ จะต้องดำเนินการขบวนการพิจารณาโดยมีให้ข้อมูลข่าวสารนั้นเปิดเผยแก่บุคคลอื่นใดที่ไม่จำเป็นแก่การพิจารณาและในกรณีที่จำเป็นจะพิจารณาลับหลังคู่กรณีหรือคู่ความฝ่ายใดก็ได้

มาตรา ๒๐ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารใด แม้จะเข้าข่ายต้องมีความรับผิดชอบตามกฎหมายใด ให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการกระทำโดยสุจริตในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๑๕ ถ้าเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ดำเนินการโดยถูกต้องตามระเบียบตามมาตรา ๑๖

(๒) ข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๑๕ ถ้าเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับตามที่กำหนดในกฎกระทรวงมีคำสั่งให้เปิดเผยเป็นการทั่วไปหรือเฉพาะแก่บุคคลใด เพื่อประโยชน์อันสำคัญยิ่งกว่าที่เกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะหรือชีวิต ร่างกาย สุขภาพ หรือประโยชน์อื่นของบุคคล และคำสั่งนั้นได้กระทำโดยสมควรแก่เหตุ ในการนี้จะมีการกำหนดข้อจำกัดหรือเงื่อนไขในการใช้ข้อมูลข่าวสารนั้นตามความเหมาะสมก็ได้

การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามวรรคหนึ่งไม่เป็นเหตุให้หน่วยงานของรัฐพ้นจากความรับผิดชอบตามกฎหมายหากจะมีในกรณีดังกล่าว

หมวด ๓

ข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล

มาตรา ๒๑ เพื่อประโยชน์แห่งหมวดนี้ “บุคคล” หมายความว่า บุคคลธรรมดาที่มีสัญชาติไทย และบุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทยแต่มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย

มาตรา ๒๒ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และหน่วยงานของรัฐแห่งอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง อาจออกระเบียบโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่มีให้นำบทบัญญัติวรรคหนึ่ง (๓) ของมาตรา ๒๓ มาใช้บังคับกับข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความควบคุมดูแลของหน่วยงานดังกล่าวก็ได้

หน่วยงานของรัฐแห่งอื่นที่จะกำหนดในกฎกระทรวงตามวรรคหนึ่งนั้น ต้องเป็นหน่วยงานของรัฐซึ่งการเปิดเผยประเภทข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง (๓) จะเป็นอุปสรรคร้ายแรงต่อการดำเนินการของหน่วยงานดังกล่าว

มาตรา ๒๓ หน่วยงานของรัฐต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) ต้องจัดให้มีระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลเพียงเท่าที่เกี่ยวข้อง และจำเป็นเพื่อการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เท่านั้น และยกเลิกการจัดให้มีระบบดังกล่าวเมื่อหมดความจำเป็น

(๒) พยายามเก็บข้อมูลข่าวสารโดยตรงจากเจ้าของข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่จะกระทบถึงประโยชน์ได้เสียโดยตรงของบุคคลนั้น

(๓) จัดให้มีการพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา และตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้องอยู่เสมอเกี่ยวกับสิ่งดังต่อไปนี้

- (ก) ประเภทของบุคคลที่มีการเก็บข้อมูลไว้
- (ข) ประเภทของระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล
- (ค) ลักษณะการใช้ข้อมูลตามปกติ
- (ง) วิธีการขอตรวจสอบข้อมูลข่าวสารของเจ้าของข้อมูล
- (จ) วิธีการขอให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อมูล
- (ฉ) แหล่งที่มาของข้อมูล

(๔) ตรวจสอบแก้ไขข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลในความรับผิดชอบให้ถูกต้องอยู่เสมอ

(๕) จัดระบบรักษาความปลอดภัยให้แก่ระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล ตามความเหมาะสม เพื่อป้องกันมิให้มีการนำไปใช้โดยไม่เหมาะสมหรือเป็นผลร้ายต่อเจ้าของข้อมูล

ในกรณีที่เก็บข้อมูลข่าวสารโดยตรงจากเจ้าของข้อมูล หน่วยงานของรัฐต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลทราบล่วงหน้าหรือพร้อมกับการขอข้อมูลถึงวัตถุประสงค์ที่จะนำข้อมูลมาใช้ ลักษณะการใช้ข้อมูลตามปกติ และกรณีที่ขอข้อมูลนั้นเป็นกรณีที่น่าจะให้ข้อมูลได้ด้วยความสมัครใจหรือเป็นกรณีที่มีกฎหมายบังคับ

หน่วยงานของรัฐต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลทราบในกรณีที่มีการให้จัดส่งข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลไปยังที่ใดซึ่งจะเป็นผลให้บุคคลทั่วไปทราบข้อมูลข่าวสารนั้นได้ เว้นแต่เป็นไปตามลักษณะการใช้ข้อมูลตามปกติ



มาตรา ๒๔ หน่วยงานของรัฐจะเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความควบคุมดูแลของตน ต่อหน่วยงานของรัฐแห่งอื่นหรือผู้อื่น โดยปราศจากความยินยอมเป็นหนังสือของเจ้าของข้อมูลที่ได้รับล่วงหน้า หรือในขณะนั้นมิได้ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยดังต่อไปนี้

- (๑) ต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของตน เพื่อการนำไปใช้ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐแห่งนั้น
- (๒) เป็นการใช้ข้อมูลตามปกติภายในวัตถุประสงค์ของการจัดให้มีระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลนั้น
- (๓) ต่อหน่วยงานของรัฐที่ทำงานด้วยการวางแผน หรือการสถิติ หรือสำมะโนต่างๆ ซึ่งมีหน้าที่ต้องรักษาข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลไว้ไม่ให้เปิดเผยต่อไปยังผู้อื่น
- (๔) เป็นการให้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย โดยไม่ระบุชื่อหรือส่วนที่ทำให้รู้ว่าเป็นข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลใด
- (๕) ต่อหอจดหมายเหตุแห่งชาติ กรมศิลปากร หรือหน่วยงานอื่นของรัฐตามมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง เพื่อการตรวจดูคุณค่าในการเก็บรักษา
- (๖) ต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อการป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย การสืบสวน การสอบสวน หรือการฟ้องคดี ไม่ว่าเป็นคดีประเภทใดก็ตาม
- (๗) เป็นการให้ซึ่งจำเป็น เพื่อการป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิตหรือสุขภาพของบุคคล
- (๘) ต่อศาล และเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลที่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะขอข้อเท็จจริงดังกล่าว

(๙) กรณีอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลตามวรรคหนึ่ง (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) และ (๙) ให้มีการจัดทำบัญชีแสดงการเปิดเผยกำกับไว้กับข้อมูลข่าวสารนั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๕ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ บุคคลย่อมมีสิทธิที่จะได้รับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับตน และเมื่อบุคคลนั้นมีคำขอเป็นหนังสือ หน่วยงานของรัฐที่ควบคุมดูแลข้อมูลข่าวสารนั้นจะต้องให้บุคคลนั้นหรือผู้กระทำการแทนบุคคลนั้นได้ตรวจดูหรือได้รับสำเนาข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลส่วนที่เกี่ยวกับบุคคลนั้น และให้นำมาตรา ๕ วรรคสอง และวรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การเปิดเผยรายงานการแพทย์ที่เกี่ยวกับบุคคลใด ถ้ากรณีมีเหตุอันควรเจ้าหน้าที่ของรัฐจะเปิดเผยต่อเฉพาะแพทย์ที่บุคคลนั้นมอบหมายก็ได้



ถ้าบุคคลใดเห็นว่าข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับตนส่วนใดไม่ถูกต้องตามที่จริง ให้มีสิทธิยื่นคำขอเป็นหนังสือให้หน่วยงานของรัฐที่ควบคุมดูแลข้อมูลข่าวสารแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือลบข้อมูลข่าวสารส่วนนั้นได้ ซึ่งหน่วยงานของรัฐจะต้องพิจารณาคำขอดังกล่าว และแจ้งให้บุคคลนั้นทราบโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่แก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือลบข้อมูลข่าวสารให้ตรงตามที่มีคำขอ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งไม่ยินยอมแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือลบข้อมูลข่าวสาร โดยยื่นคำอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ และไม่ว่ากรณีใดๆ ให้เจ้าของข้อมูลมีสิทธิร้องขอให้หน่วยงานของรัฐหมายเหตุคำขอของตนแนบไว้กับข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องได้

ให้บุคคลตามที่กำหนดในกฎกระทรวงมีสิทธิดำเนินการตามมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ และมาตรานี้แทนผู้เยาว์ คนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเจ้าของข้อมูลถึงแก่กรรมแล้วก็ได้

หมวด ๔

เอกสารประวัติศาสตร์

มาตรา ๒๖ ข้อมูลข่าวสารของราชการที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะเก็บรักษาหรือมีอายุครบกำหนดตามวรรคสองนับแต่วันที่เสร็จสิ้นการจัดให้มีข้อมูลข่าวสารนั้น ให้หน่วยงานของรัฐส่งมอบให้แก่หอจดหมายเหตุแห่งชาติ กรมศิลปากรหรือหน่วยงานอื่นของรัฐตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เพื่อคัดเลือกไว้ให้ประชาชนได้ศึกษาค้นคว้า

กำหนดเวลาต้องส่งข้อมูลข่าวสารของราชการตามวรรคหนึ่งให้แยกประเภท ดังนี้

- (๑) ข้อมูลข่าวสารของราชการตามมาตรา ๑๔ เมื่อครบเจ็ดสิบห้าปี
- (๒) ข้อมูลข่าวสารของราชการตามมาตรา ๑๕ เมื่อครบยี่สิบปี

กำหนดเวลาตามวรรคสอง อาจขยายออกไปได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) หน่วยงานของรัฐยังจำเป็นต้องเก็บรักษาข้อมูลข่าวสารของราชการไว้เองเพื่อประโยชน์ในการใช้สอย โดยต้องจัดเก็บและจัดให้ประชาชนได้ศึกษาค้นคว้าตามที่ตกลงกับหอจดหมายเหตุแห่งชาติ กรมศิลปากร

(๒) หน่วยงานของรัฐเห็นว่า ข้อมูลข่าวสารนั้นยังไม่ควรเปิดเผย โดยมีคำสั่งขยายเวลากำกับไว้เป็นการเฉพาะราย คำสั่งการขยายเวลานั้นให้กำหนดระยะเวลาไว้ด้วย แต่จะกำหนดเกินคราวละห้าปีไม่ได้

การตรวจสอบหรือทบทวนมิให้มีการขยายเวลาไม่เปิดเผยจนเกินความจำเป็น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

บทบัญญัติตามมาตรานี้ มิให้ใช้บังคับกับข้อมูลข่าวสารของราชการตามที่คณะรัฐมนตรีหรือกระเปาะียบ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องทำลายหรืออาจทำลายได้โดยไม่ต้องเก็บรักษา

หมวด ๕

คณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ

มาตรา ๒๗ ให้มีคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ ประกอบด้วยรัฐมนตรี ซึ่ง นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงพาณิชย์ เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอีก แก่คนเป็นกรรมการ

ให้ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งข้าราชการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีคนหนึ่งเป็น เลขานุการ และอีกสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๒๘ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) สอดส่องดูแล และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐ ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) ให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ได้รับคำขอ

(๓) เสนอแนะในการตราพระราชกฤษฎีกา และการออกกฎกระทรวง หรือระเบียบของคณะรัฐมนตรี ตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) พิจารณาและให้ความเห็นเรื่องร้องเรียนตามมาตรา ๑๓

(๕) จัดทำรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ เสนอคณะรัฐมนตรีเป็นครั้งคราวตาม ความเหมาะสม แต่อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้



(๗) ดำเนินการเรื่องอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๒๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งตามมาตรา ๒๗ มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปีนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง ผู้ที่พ้นจากตำแหน่งแล้วอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

มาตรา ๓๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งตามมาตรา ๒๗ พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่ หรือหย่อนความสามารถ

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๓๑ การประชุมของคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ให้ประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๓๒ ให้คณะกรรมการมีอำนาจเรียกให้บุคคลใดมาให้อภัยคำหรือให้ส่งวัตถุ เอกสาร หรือพยานหลักฐานมาประกอบการพิจารณาได้

มาตรา ๓๓ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐปฏิเสธว่าไม่มีข้อมูลข่าวสารตามที่คำขอไม่ว่าจะเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑ หรือมาตรา ๒๕ ถ้าผู้มีคำขอไม่เชื่อว่าเป็นความจริงและร้องเรียนต่อคณะกรรมการตามมาตรา ๑๓ ให้คณะกรรมการมีอำนาจเข้าดำเนินการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารของราชการที่เกี่ยวข้องได้ และแจ้งผลการตรวจสอบให้ผู้ร้องเรียนทราบ

หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยินยอมให้คณะกรรมการหรือผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายเข้าตรวจสอบข้อมูลข่าวสารที่อยู่ในความครอบครองของตนได้ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลข่าวสารที่เปิดเผยได้หรือไม่ก็ตาม

มาตรา ๓๔ คณะกรรมการจะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายก็ได้และให้นำความในมาตรา ๓๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๖

คณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

มาตรา ๓๕ ให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสาขาต่างๆ ตามความเหมาะสมซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอของคณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งมิให้เปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๕ หรือคำสั่งไม่รับฟังคำคัดค้านตามมาตรา ๑๗ และคำสั่งไม่แก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือลบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลตามมาตรา ๒๕

การแต่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งตามสาขาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของข้อมูลข่าวสารของราชการ เช่น ความมั่นคงของประเทศ เศรษฐกิจและการคลังของประเทศ หรือการบังคับใช้กฎหมาย

มาตรา ๓๖ คณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร คณะหนึ่งๆ ประกอบด้วยบุคคลตามความจำเป็น แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามคน และให้ข้าราชการที่คณะกรรมการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ

ในการพิจารณาเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานของรัฐแห่งใด กรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารซึ่งมาจากหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นจะเข้าร่วมพิจารณาด้วยไม่ได้

กรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร จะเป็นเลขานุการหรือผู้ช่วยเลขานุการไม่ได้

มาตรา ๓๗ ให้คณะกรรมการพิจารณาส่งคำอุทธรณ์ให้คณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร โดยคำนึงถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของคณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแต่ละสาขาภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการได้รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้เป็นที่สุด และในการมีคำวินิจฉัยจะมีข้อสังเกตเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องปฏิบัติเกี่ยวกับกรณีใดตามที่เห็นสมควรก็ได้

ให้นำความในมาตรา ๑๓ วรรคสอง มาใช้บังคับแก่การพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารโดยอนุโลม

มาตรา ๓๘ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร แต่ละสาขา วิธีพิจารณาและวินิจฉัย และองค์คณะในการพิจารณาและวินิจฉัย ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๙ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ มาตรา ๓๒ และบทกำหนดโทษที่ประกอบกับบทบัญญัติดังกล่าวมาใช้บังคับกับคณะกรรมการวินิจฉัยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารโดยอนุโลม

หมวด ๗

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๔๐ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการที่สั่งตามมาตรา ๓๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๑ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อจำกัดหรือเงื่อนไขที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกำหนดตามมาตรา ๒๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๔๒ บทบัญญัติมาตรา ๗ มาตรา ๘ และมาตรา ๙ มิให้ใช้บังคับกับข้อมูลข่าวสารของราชการที่เกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ให้หน่วยงานของรัฐจัดพิมพ์ข้อมูลข่าวสารตามวรรคหนึ่ง หรือจัดให้มีข้อมูลข่าวสารตามวรรคหนึ่งไว้ เพื่อให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการจะกำหนด

มาตรา ๔๓ ให้ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๑๗ ในส่วนที่เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของราชการ ยังคงใช้บังคับต่อไปได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา ๑๖ จะได้กำหนดเป็นอย่างอื่น

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ
นายกรัฐมนตรี

บรรณานุกรม

- ชลียา ศรีสุกใส. วันสำคัญ ประเพณี การละเล่นของไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พีบีซี, มปป.
- ธนาภิต เรียบเรียง. วันสำคัญไทย. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : ปิรามิด, 2541.
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล : 2556.
- วิชชุดา จันทรเวโรจน์. มนุษย์สัมพันธ์และการพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ, ทริปเพิล เอ็ดดูเคชั่น, 2556.
- ว.วชิรเมธี. วรรณคดีของท่าน ว.วชิรเมธี. สำนักพิมพ์ทำพื้นที่ กรุงเทพฯ สุขุม ตันติเวชกุล. ได้เบื้องพระยุคลบาท. สำนักพิมพ์มติชน กรุงเทพฯ, 2559.
- วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์. วิถีชีวิตใหม่บนโลกไซเบอร์, พลัสและการสื่อสารผลกระทบของดิจิทัล. คณะสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้. ออนไลน์ <http://www.dr Wittaya.com> สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2559
- อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. แนวทางสู่ความสุข (ฉบับปรับปรุง).-บทเรียนแห่งชีวิตบนโลกยุคใหม่, กรุงเทพฯ: บริษัทพริมาดี พับลิชชิง, 2558.
- สุภาภรณ์พิมพ์ คล้ายธานี. การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารตามแนวทางพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2558.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและการปฏิบัติ ศาสตร์และศิลป์การเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ : ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น จำกัด. 2548.
- สนธยา ศรีเวียงธวัช. คู่มือการอบรมเทคนิคการเป็นพิธีกรมืออาชีพ. สถาบันพัฒนาบุคลากร STC, 2555.
- เสน่ห์ คำวินิจ. การสื่อสารที่เข้าใจลดปัญหาที่ไม่เข้าใจ. คู่มือการฝึกสโมสรการฝึกพูดลานนาไทย, เชียงใหม่, 2549.
- สมพงษ์ ภูมิประเสริฐรุ่ง. ต้นกำเนิดคำพูดที่ดี. คู่มือฝึกการพูดสโมสรการฝึกพูดลานนาไทย, เชียงใหม่, 2549.
- สำนักงานกองทุนส่งเสริมสนับสนุนสุขภาพ. 9 คำสอนพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. ตุลาคม 2561. www.Google.com, <http://www.lovefitt.com>. ออนไลน์ เมื่อ 11 ตุลาคม 2561.
- becker 1971. Parents are teshers. champaign, IL: Research

Foster, G.W. and J.E. Penick. (1985). "Creativity in a Cooperative Group Setting"
Journal

Mazzarella, J. A. & Grundy, T. (1989). Portrait of a leader. In S.C. Smith & P.K. Piele

Brown, B.L. (Hoy, W.K. , & 1988). Leadership behavior of principals and the zone



บรรณานุกรม (ต่อ)

- of acceptance of elementary teachers. The Journal of Educational Administration, 26 (1), 23-38.
- Blumberg, A. and Greenfield, W. (1986). The effective principal perspectives on school leadership (2nd Edition). Boston, MA Allyn and Bacon.
- Heather Yaxley. 2012 : 221, **The Public Relations Strategic** Toolkit Routledge.
- Printed and bond in Greate britran by the MPG book Group, Tayler & Francis Group London and New York.
- Pejza, T. (1985). Leadership characteristics that facilitate school change. Retrieved July 5, 2003 from <http://www.sedl.org/change/ledership/characteristics>. Html
- www.thaigoodview.com จริยธรรมที่ดีในการใช้คอมพิวเตอร์.



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ- นามสกุล

นางกรศิริ กรองสุดยอด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2540

ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พ.ศ. 2529

ปริญญาตรี สาขาวิชาการประถมศึกษา
วิทยาลัยครูเชียงใหม่

ประวัติการรับราชการ

พ.ศ. 2524

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดแม่ฮ่องสอน

พ.ศ. 2532

บุคลากรทางการศึกษาดังัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย

พ.ศ. 2539

บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดลำพูน

พ.ศ. 2541

หัวหน้างานบริหารทั่วไป

พ.ศ. 2546

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่สะเรียง
หัวหน้างานอัตรากำลัง สำนักงาน
การประถมศึกษา

จังหวัดแม่ฮ่องสอน

พ.ศ. 2546

หัวหน้างานติดตามประเมินผลงานนโยบาย
และแผน

พ.ศ. 2551

นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ

หัวหน้างานประชาสัมพันธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

พ.ศ. 2560

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผลงานและเกียรติยศ

รางวัลระดับชาติ MOE AWARD เผยแพร่เกียรติคุณครู:

โครงการตามไปครูทำดี

รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่นระดับภาค

สำนักงานการศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ข้าราชการพลเรือนดีเด่น สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง
จังหวัดลำพูน

ข้าราชการพลเรือนดีเด่น สำนักงานการประถมศึกษา

อำเภอศรีสันดาลย์ จังหวัดสุโขทัย



ภาคผนวก ข

เครื่องมือการวิจัย (แบบสัมภาษณ์ภาคสนาม) ฉบับที่ 1

เรื่อง : รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการทัศน์ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ข้อมูลที่ได้ จะนำมาวิเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสามารถปฏิบัติได้จริง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ข้อมูลตามประเด็นการสัมภาษณ์ 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาด้านความสำคัญของการสื่อสาร กระบวนการสื่อสารมิติการเข้าถึงและเข้าใจ การให้คุณค่าความหมาย การสร้างความน่าเชื่อถือศรัทธา

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำการศึกษาในมิติการสื่อสารแนวทางพระพุทธศาสนา ตามแนวทางแห่งพระบรมราโชวาทในรัชกาลที่ 9 ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

ตอนที่ 4 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาที่เหมาะสม ในมิติ การใช้เครื่องมือสื่อสาร การสนับสนุนเครื่องมือสื่อสาร การบริการเครื่องมือสื่อสารสื่อสารเชิงคุณธรรม การพัฒนาเครื่องมือสื่อสาร

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาที่จะส่งผลต่อการพัฒนามา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

(นางกรสิริ กรองสุตยอด)

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ

เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

อายุ.....

บทบาทหน้าที่ ตำแหน่งปัจจุบัน

.....

ระดับระดับการศึกษา.....

สถานที่ทำงาน หรือบ้านเลขที่

.....

ประสบการณ์ทำงาน ด้านการบริหารและจัดการองค์กร ปี

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

ประเด็นคำถามหลัก

1.1 การสื่อสารสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ผู้นำทางการศึกษาควรมีการบูรณาการด้านการสื่อสารกับคุณธรรมภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเป็นอย่างไร

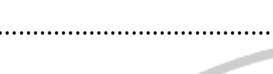
.....

.....

.....

.....

.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

1.4 การสื่อสารเชิงคุณธรรมตามมุมมองของท่านควรจะเป็นอย่างไร

ตอนที่ 3. สัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำการศึกษา

3.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมตามมุมมองของท่านที่ควรมี





3.2 แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมควรเป็นอย่างไร

The background of the slide features a large, faint watermark of the University of Amsterdam logo. The logo is circular, with a central emblem depicting a sunburst or flame-like design. The words "UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM" are visible around the perimeter of the logo.

ตอนที่ 4 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาที่
เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

4.1 ท่านคิดว่าหลักการบริหารจัดการด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันควรเป็นเช่นไร



4.2 ผู้นำทางการศึกษาในทุกบทบาทควรรู้ให้ให้ความสำคัญในการนำเครื่องมือสื่อสารดิจิทัล
มาใช้มากน้อยเพียงใด และรูปแบบใดที่ท่านเห็นว่าเป็นไปได้เหมาะสม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้สัมภาษณ์โดย : นางกรศิริ กรองสุดยอด โทร 0819511819

E mail : konsiri04@gmail.com

Id line prcme2 , face book : konsiri kongsudyod



ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อท่านได้ให้ความคิดเห็นโดยอิสระ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากการบริหารการสื่อสารเชิงคุณธรรมยุคดิจิทัลที่กำหนดไว้ในตอนที่ 2 แล้ว สถานศึกษาควรมีการบริหารด้านการสื่อสารให้ครอบคลุมทั้งองค์กรอย่างไรบ้างโปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้

1. ด้านองค์ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการบริหารด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15

คำชี้แจง

นิยามศัพท์เฉพาะ การสื่อสารเชิงคุณธรรม หมายถึง การที่องค์กร ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ได้มีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ กิจกรรมด้านคุณธรรม โดยใช้กระบวนการสื่อสารและเครื่องมือสื่อสารมาใช้ โดยมีกรอบการศึกษาที่ครอบคลุม ด้านองค์ความรู้ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารจัดการสื่อสารเชิงคุณธรรม

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของท่าน ขอให้ท่านกรอรายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่านเอง
- ตอนที่ 2** เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็น ด้านองค์ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้บริหาร และด้านการบริหารด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้บริหาร การแสดงความคิดเห็นมีระดับความเห็นด้วย แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้น มีความเห็นด้วย ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้น มีความเห็นด้วย ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้น มีความเห็นด้วย ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้น มีความเห็นด้วย ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้น มีความเห็นด้วย ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3...

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ ดังนั้น ขอความกรุณาท่านให้ข้อมูลให้ตามระดับความเห็นของท่าน ผู้วิจัยขอเรียนว่าการให้ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการทำงาน และผู้นำทางการศึกษาในองค์กรการศึกษา และจะมีให้เกิดผลกระทบเสียหายนะใด ๆ ต่อท่าน

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

นางกรศิริ กรองสุดยอด

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่อยู่หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ 30 – 39 ปี ☐ 40 – 49 ปี ☐ 50 – ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา ☐ปริญญาตรี ☐ปริญญาโท ☐ปริญญาเอก ☐อื่น ๆ
4. ตำแหน่ง ระดับ วิทยฐานะ

☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน	☐ ผู้บริหาร	☐ ชำนาญการ	☐ ชำนาญการพิเศษ	☐ เชี่ยวชาญ
☐ รองผู้อำนวยการโรงเรียน	☐ ผู้บริหาร	☐ ชำนาญการ	☐ ชำนาญการพิเศษ	☐ เชี่ยวชาญ
☐ ครู	☐ ผู้บริหาร	☐ ชำนาญการ	☐ ชำนาญการพิเศษ	☐ เชี่ยวชาญ
☐ ศึกษานิเทศก์	☐ ผู้บริหาร	☐ ชำนาญการ	☐ ชำนาญการพิเศษ	☐ เชี่ยวชาญ
☐ บุคลากรทางการศึกษา	☐ ผู้บริหาร	☐ ชำนาญการ	☐ ชำนาญการพิเศษ	☐ เชี่ยวชาญ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่

☐ น้อยกว่า 5	☐ 5-15 ปี	☐ 16-25 ปี	☐ 26 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ใน 3 ด้าน คือ ด้านองค์ความรู้การสื่อสารเชิงคุณธรรม ด้านภาวะผู้นำการสื่อสารเชิงคุณธรรมและด้านการบริหารจัดการการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านคิดว่าเหมาะสมที่สุดในด้านการบริหารด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ระดับความเหมาะสมดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้น มีความเห็นด้วย ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้น มีความเห็นด้วย ในระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้น มีความเห็นด้วย ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้น มีความเห็นด้วย ในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้น มีความเห็นด้วย ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	เนื้อหาและรายละเอียด	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. องค์ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา							
1.	มีความรู้ความเข้าใจในกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านสื่อเทคโนโลยีที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรการศึกษา						
2.	มีความรู้และทักษะการการใช้เครื่องมือ สื่อสังคมออนไลน์ในการค้นหาข้อมูล						
3.	มีเครือข่าย Social Network เพื่อใช้ในการบริหารงาน						
4.	มีการใช้สื่ออย่างรับผิดชอบต่อสังคมและแสดงพฤติกรรมสื่อสารสะท้อนกลับในฐานะผู้รับสาร						
5.	มีความรู้ความเข้าใจ ระบบคอมพิวเตอร์ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สาย						
6.	มีความเข้าใจความหมายและคุณค่าของการสื่อสาร						
7.	มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศภายในองค์กรให้มีการใช้ อย่างแพร่หลาย						
8.	มีการวิเคราะห์สาร (เนื้อหา) ในฐานะผู้ส่งสาร ก่อนพูด แชร์ หรือโพสต์						

ข้อ	เนื้อหาและรายละเอียด	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
9.	มีการน้อมนำ ศาสตร์พระราชา การเข้าถึง เข้าใจและพัฒนามาปรับใช้ในการบริหารจัดการ						
10.	มีความสามารถในการเรียนรู้ เข้าใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านการสื่อสารและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร						
11.	มีความรู้และเข้าใจหลักการพูดในที่สาธารณะ						
12.	มีความรู้เทคนิควิธีการใช้คำพูดเพื่อการโน้มน้าวใจ						
13.	มีความรู้หลักธรรมคำสอนเพื่อการสื่อสาร						
14.	มีความรู้และเข้าใจพฤติกรรมเชิงลบที่อาจส่งผลต่อการสื่อสาร						
15.	มีความรู้และเข้าใจทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์อย่างชัดเจน						
16.	มีความเข้าใจในวัฒนธรรมด้านการสื่อสารองค์กร การศึกษาภาค 15						
17.	มีต้นแบบในการสื่อสารเชิงคุณธรรมเพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน						
18.	มีการใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ ประเมินคุณภาพ ความจริง ความน่าเชื่อถือ ความถูกต้องของเนื้อหาสาระ						
19.	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์						
20.	มีความรู้เชิงนโยบายภาครัฐด้านการสื่อสารกับการศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน						

ข้อ	เนื้อหาและรายละเอียด	ระดับความ					ข้อเสนอแนะ
		คิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
2. ภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา							
21.	อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในองค์กรการศึกษา						
22.	มีเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรมซื่อสัตย์						
23.	มีวิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง						
24.	มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง						
25.	มีความเป็นประชาธิปไตย						
26.	ยึดถือกฎระเบียบ มีความยุติธรรม โปร่งใส						
27.	มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและภาคีมีส่วนร่วม						
28.	มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด						
29.	มีเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรที่ใช้การสื่อสารเชิงคุณธรรมมากำหนดเป็นแผนงาน โครงการที่ชัดเจน						
30.	มีความสามารถในการจูงประกายให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้และเข้าใจ พร้อมทั้งจะทำงานอย่างเต็มที่						
31.	เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวิพากษ์ วิจารณ์การปฏิบัติงานซึ่งกันและกันด้วยใจที่เปิดกว้าง						
32.	มีการติดตามประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ						
33.	มีการติดตามประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ						

ข้อ	เนื้อหาและรายละเอียด	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
34.	มีการจัดลงนามความร่วมมือด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมโดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนา						
35.	มีการประชุมสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรอย่างทั่วถึงในด้านการสื่อสาร						
36.	มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารายบุคคลด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของบุคลากรเพื่อการต่อยอดที่ยั่งยืน						
37.	มีการส่งเสริมการศึกษาคุณงานด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม หรือได้รับโอกาสในการส่งเสริมปฏิบัติ						
38.	มีการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา						
39.	จัดทำสรุปผลรายงานประเมินเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน						
40.	จัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลผลรายงานต่อผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน						
3. การบริหารด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา							
41.	มีการประชุมวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการสื่อสารองค์กร						
42.	มีแผนปฏิบัติการส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมที่สนองตอบทิศทางการพัฒนา						

ข้อ	เนื้อหาและรายละเอียด	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
43.	มีระบบจัดการฐานข้อมูลเพื่อการสื่อสารเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานจัดการที่เป็นปัจจุบัน						
44.	สนับสนุนให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรเพื่อการบริหารจัดการการศึกษา						
45.	ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนา มุ่งเน้นคุณธรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม						
46.	ส่งเสริมความร่วมมือการจัดกิจกรรมการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ภาติภาครัฐและเอกชนมากกว่า 5 หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง						
47.	จัดกิจกรรมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาให้ได้เหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน						
48.	มีการติดตามประเมินผลงานด้านการสื่อสารและสารสนเทศในห้วงเวลาที่ชัดเจน ทุกไตรมาส						
49.	จัดให้มีการพัฒนาบริเวณภายในโรงเรียนให้ใช้สื่อเทคโนโลยีปลอดภัยและมีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย						
50.	จัดให้มีบุคลากรในการดูแลรักษาสื่อเทคโนโลยีในห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สะดวกและปลอดภัย						
51.	มีการจัดบรรยากาศสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมีสื่ออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีแก่นักเรียนให้เหมาะสมและเพียงพอ						
52.	จัดให้มีการดำเนินงานด้าน ICT สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ในโลกดิจิทัลด้วยความรับผิดชอบต่อไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น						

ข้อ	เนื้อหาและรายละเอียด	ระดับความ คิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
53.	สนับสนุนทุกคนใช้และเข้าถึงสื่อ ICT ใช้งาน เชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกโดย เครือข่าย Internet						
54.	สนับสนุนให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่าง ครูและบุคลากรในงานด้านการศึกษา						
55.	มีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการ ตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสั่งงานหรือการบริหารที่เป็นทางการควรใช้ สื่อที่เหมาะสม						
56.	มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษา เกี่ยวกับระบบสื่อสารสองทาง						
57.	มีความตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารด้าน เทคโนโลยี						
58.	มีการกำหนดนโยบายขององค์กรให้มีความ เชื่อมโยงของภาครัฐและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง						
59.	กำหนดแผนงานในการด้านการสื่อสารอย่างชัดเจน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเวลาที่เข้มแข็ง						
60.	ประสานความร่วมมือในการพัฒนาด้านการสื่อสาร เชิงคุณธรรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรใน ทุกระดับ ทั้งระดับท้องถิ่นฯ ชุมชน						

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่านอกเหนือจากการบริหารการสื่อสารเชิงคุณธรรมที่กำหนดไว้ในตอนที่ 2 แล้ว สถานศึกษาควรมีการบริหารด้านการสื่อสารให้ครอบคลุมทั้งองค์กรอย่างไรบ้าง โปรดเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้

1. ด้านองค์ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา

2. ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษา



3. ด้านรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา



ภาคผนวก ง

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.ปาริชาติ เกสัชชา
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2
2. อาจารย์ธีรภัทร วรรณฤมล
คณบดีคณะการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. ผศ.บงกช สุทัศน์ ณ อยุธยา
ประธานอนุกรรมการในคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่
4. ดร.ทวี อุปสุจิน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2
5. ดร.สมนึก นาห้วยทราย
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศรีล้อม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4

ภาคผนวก จ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

กลุ่มสื่อมวลชนและผู้ประกอบการ

1. ดร.บุญทา ชัยเลิศ	กรรมการผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัดปางช้างแม่แตง
2. นายสนธยา ศรีเวียงราช	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาพ STC
3. นายเจตต์นา เมืองลือ	รักษาการหัวหน้าศูนย์ข่าวไทยรัฐทีวี
4. นายสัมพันธ์ ช้างทอง	ประชาสัมพันธ์จังหวัดแพร่
5. นางนันทนา อินทลี	หัวหน้าฝ่ายรายการสถานีวิทยุโทรทัศน์เชียงใหม่
6. นางสาวชนิสรา ชมศิลป์	ผู้อำนวยการสถานีวิทยุแห่งประเทศไทยจังหวัดเชียงใหม่
7. นายธงชัย ยืนสา	ผู้ประกอบการธุรกิจวิชาช่าง

กลุ่มผู้นำในระดับสถานศึกษาคุณธรรม

1. นางพรณี สหเสวียนต์	ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนธีรวัธน์บำเพ็ญ
2. ดร.สมนึก นาห้วยทราย	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีล้อม
3. นายสมาน โปธิป็น	ผู้อำนวยการโรงเรียน วัดพระนอนหนองผึ่ง
4. นายสงค์ คุชฎีวิทิต	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบวกรกรกเหนือ อ.สารภี
5. ดร.บุญสม ยานะธรรม	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวริน
6. นางสาวนารี โนภิระ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทรายมูล
7. ดร.จำเนียร ไตรมาตร	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชิงคอย
8. นางวารี ภัทรวณิชย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวารีเชียงใหม่ (สช.)
9. นางทัศนียา ไชยสมบัติ	ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าบาง

กลุ่มครูผู้นำสาผู้สอนและศึกษานิเทศก์

1. ดร.วารุณี โพธิาสินธุ์
2. ดร.ดารณี พยัคฆ์กุล
3. ดร.จันทรา อ้ายจันแก้ว
4. นายวิวัฒน์ แก้วเสมอตา
5. นายพงษ์สุวรรณ โพธิาสินธุ์
6. นายเจษฎา ก้องสาคร
7. นายปภิภาณ โรจน์รุ่ง

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๓/ว.๔๕๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายกิตติ์เนศ พันธุ์ภานุฉัตร
ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางกรศิริ กรองสุดยอด นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์โดยการสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ ๑-๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป และสามารถติดต่อได้ที่เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๑-๙๕๑๑๔๑๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

ที่ ศธ ๐๕/๓๓.๑๓/ว.๙/๕๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.บุญทา ชัยเลิศ

ผู้ประกอบการธุรกิจปางช้างแม่แต่มาน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางกรศิริ กรองสุดยอด นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์โดยการสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ ๑-๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป และสามารถติดต่อได้ที่เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๑-๙๕๑๑๘๑๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๕๓-๘๘๕๕๙๙๙

โทรสาร ๐๕๓-๘๘๕๕๙๙๙



ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๓/ว.๔๕๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.พจน์ ใจชาญสุขกิจ
วิทยาการนัการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางกรศิริ กรองสุตยอน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์โดยการสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ ๑-๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป และสามารถติดต่อได้ที่เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๑-๙๕๑๑๔๑๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

ที่ ศบ ๐๕๑๖๑.๐๓/ว.๔๕๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนท่าแพเมือง อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางทัศนียา ไชยสมบัติ

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหาร อ.เมือง จ. เชียงใหม่

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางกรศิริ กรองสุตยอด นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์โดยการสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ ๑-๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป และสามารถติดต่อได้ที่เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๑-๙๕๑๑๔๑๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๓/ว.๕๕๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางนิภาพร อธิธิรส

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางกรศิริ กรองสุดยอด นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์โดยการสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ ๑-๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป และสามารถติดต่อได้ที่เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๑-๙๕๑๑๔๑๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๓/ว.๕๔๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายพรเทพ ดวงปันสิงห์

ผู้อำนวยการโรงเรียนสัมมาพณวิทยา สปป.เชียงใหม่ เขต ๒

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางกรศิริ กรองสุดยอด นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์โดยการสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ ๑-๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป และสามารถติดต่อได้ที่เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๑-๙๕๑๑๘๑๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๓/ว.๔๕๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางพรณี สหเสียนต์

ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนธีรวัธน์บำเพ็ญ สถานศึกษาเอกชน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางกรศิริ กรองสุตยอด นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์โดยการสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ ๑-๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป และสามารถติดต่อได้ที่เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๑-๙๕๑๑๔๑๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๓/ว.๔๕๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาอุทัย ว.วชิรเมธี เจ้าอาวาสวัดไร่เชิญตะวัน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางกรศิริ กรองสุตยอด นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์โดยการสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ ๑-๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป และสามารถติดต่อได้ที่เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๑-๙๕๑๑๘๑๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๓/ว.๕๕๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสมหมาย ปาริฉัตร
สื่อนวลชนอาวุโส

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางกรศิริ กรองสุตยอน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์โดยการสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ ๑-๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป และสามารถติดต่อได้ที่เบอร์โทรศัพท์ ๐๔๑-๙๕๑๑๔๑๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์: ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร: ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

ที่ ศก ๐๕๓๓.๑๓/ว.๔๕๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสมน มอนไช้
ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เชียงใหม่

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางกรศิริ กรองสุดยอด นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์โดยการสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ ๑-๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป และสามารถติดต่อได้ที่เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๑-๙๕๑๑๔๑๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

ที่ ศก ๐๕๓๓.๑๓/ว.๕๕๖๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสนธยา ศรีเวียงวัช

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากร STC

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางกรศิริ กรองสุดยอด นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์โดยการสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ ๑-๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป และสามารถติดต่อได้ที่เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๑-๙๕๑๑๘๑๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๓/ว.๑๑๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบยืนยันรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕

เรียน นายกิตติ์ธเนศ พันธุ์พานันต์ ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางกรศิริ กรองสุตยอด นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฏฐ์ พลวัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕ เป็นไปตามขั้นตอนที่เหมาะสมในการนำไปใช้ให้เกิดผลเชิงพัฒนาตามเจตนารมณ์ของการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการดำเนินงานดังกล่าว โดยนักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฏฐ์ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๓/ว.๑๐๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบยืนยันรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕

เรียน ดร.ดารณี พยุหะกุล

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางกรศิริ กรองสุตยอด นักศึกษา
ระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการ ภาค ๑๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี เพื่อยืนยัน
รูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕
เป็นไปตามขั้นตอนที่เหมาะสมในการนำไปใช้ให้เกิดผลเชิงพัฒนาตามเจตนารมณ์ของการวิจัย จึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในการดำเนินงานดังกล่าว โดยนักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๓/ ๓.๖๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบยืนยันรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕

เรียน ดร.สมนึก นาท้วทยา

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางกรศิริ กรองสุดยอด นักศึกษา
ระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
การทําวินิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการ ภาค ๑๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฏฐ์ พลวัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี เพื่อยืนยัน
รูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕
เป็นไปตามขั้นตอนที่เหมาะสมในการนำไปใช้ให้เกิดผลเชิงพัฒนาตามเจตนารมณ์ของการวิจัย จึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในการดำเนินงานดังกล่าว โดยนักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฏฐ์ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๓/ว.๑๐๒๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบยืนยันรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕

เรียน นายเจตต์นา เมืองลือ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางกรศิริ กรองสุตยอด นักศึกษา
ระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการ ภาค ๑๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี เพื่อยืนยัน
รูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕
เป็นไปตามขั้นตอนที่เหมาะสมในการนำไปใช้ให้เกิดผลเชิงพัฒนาตามเจตนารมณ์ของการวิจัย จึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในการดำเนินงานดังกล่าว โดยนักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๔๔๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๔๔๕๙๙๙



ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๓/ว.๒๐๒๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบยืนยันรูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕

เรียน ดร.จารุณี โพธิ์สินธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางกรศิริ กรองสุตยอด นักศึกษา
ระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรม ของผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการ ภาค ๑๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี เพื่อยืนยัน
รูปแบบการพัฒนาการสื่อสารเชิงคุณธรรมผู้นำทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕
เป็นไปตามขั้นตอนที่เหมาะสมในการนำไปใช้ให้เกิดผลเชิงพัฒนาตามเจตนารมณ์ของการวิจัย จึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในการดำเนินงานดังกล่าว โดยนักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

ภาคผนวก ข



รายนามและประวัติผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์เชิงลึก

ชื่อ – นามสกุล นายนคร ดังคภิกข

วัน เดือน ปีที่ให้สัมภาษณ์ 14 พฤษภาคม พ.ศ.2561

ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษในหลักสูตรมหาบัณฑิต ในหลักสูตรปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม,
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาการบริหารการศึกษา
ภาวะในการสื่อสารของผู้บริหารตามแนวทางพระพุทธศาสนา

ผลงานโดยสังเขป

- ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 คนแรกของประเทศไทย
- ผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ โดยได้รับการประเมินจาก
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) ในการ
คัดเลือกให้เป็นผู้บริหารต้นแบบ เพื่อการปฏิรูปการศึกษา เมื่อปี
2544
- บุคคลดีเด่น โดยจังหวัดเพชรบุรี ได้คัดเลือกให้นายนคร ดังค
ภิกขเป็น “คนดีศรีแผ่นดินเพชรบุรี” ปี 2549 เพราะมีผลงานทั้ง
ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและบำรุงเพื่อสังคมดีเด่น เป็นที่
ประจักษ์แก่ชาวจังหวัดเพชรบุรี

ข้อคิดเชิงการสื่อสาร

“การสื่อสารสำคัญกับทุกระดับ ผู้สื่อสารต้องเข้าใจกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน การเป็นองค์กรที่ดีมี
คุณธรรมคือแบบอย่างการสื่อสารที่จะทำให้สังคมรับรู้...”



ชื่อ – นามสกุล ดร.บุญรักษ์ ยอดเพชร

วัน เดือน ปีที่ให้สัมภาษณ์ 10 พฤษภาคม พ.ศ.2561

ตำแหน่ง เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วุฒิการศึกษา

ระดับปริญญาตรี เอกคณิตศาสตร์ - มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก

ระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา - มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ระดับปริญญาเอก ด้านการศึกษา - Sadar Patel University

ผลงานโดยสังเขป

- ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอหาดกระเจา จ.พิษณุโลก
- หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอบึงคล้า จ.หนองคาย
- หัวหน้าการประถมศึกษา กิ่งอำเภอบึงคล้า จังหวัด หนองคาย
- หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย
- หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมืองสุโขทัย จังหวัด สุโขทัย
- รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย
เขต 1
- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก
เขต 1 และ 3
- ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อคิดเชิงการสื่อสาร

“... สื่อสารถือว่าเป็นเส้นเลือดหลักในการที่จะนำนโยบาย ข้อสั่งการ องค์ความรู้เทคนิควิธีการ
แม้กระทั่งทิศทางในการจัดการศึกษา ในแต่ละช่วงแต่ละสถานการณ์ในขณะนั้นเพื่อเป้าหมาย
ในทางปฏิบัติ..ต้องรวดเร็ว.”



ชื่อ – นามสกุล นายพรเทพ ดวงปิ่นสิงห์

วัน เดือน ปีที่ให้สัมภาษณ์ 4 มิถุนายน พ.ศ.2561

วัน เดือน ปี เกิด 6 มีนาคม 2509

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนชำนาญการพิเศษ คศ. 3

โรงเรียนสันมหาพนวิทยา อำเภอ แม่แตง สพป. เชียงใหม่ เขต 2

วุฒิการศึกษา

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผลงานโดยสังเขป

- นายกสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่แตง ปี 2556-ปัจจุบัน
- รองประธานสมาพันธ์ครูเชียงใหม่ ปี 2560 -ปัจจุบัน
- ประธานสมาพันธ์ครูและผู้บริหารสถานศึกษา เชียงใหม่ เขต 2 ปี 2560-ปัจจุบัน
- เลขานุการสหพันธ์ครูภาคเหนือ(สคน.) ปี 2560-ปัจจุบัน

ข้อคิดเชิงการสื่อสาร

“การสื่อสาร เป็นการเชื่อมต่อระหว่างบุคคลให้เข้าใจกัน ให้เกิดความสำเร็จผล การสื่อสารเป็นเครื่องมือ ในการบริหาร ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร หรือผู้นำ ครู นักเรียน จะต้องมิตักษะในการพูดที่ดี พูดถูก พูดชอบ...”

ชื่อ – นามสกุล นางพรณี สหเสวียนต์



วัน เดือน ปีที่ให้สัมภาษณ์ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2561

ตำแหน่ง ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ โรงเรียนธีระวัฒน์บำเพ็ญ

วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผลงานและประสบการณ์

- ผลงานและประสบการณ์ รางวัล MOE AWARDS ระดับดีเด่น ประเภทสถานศึกษา สาขาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดย กระทรวงศึกษาธิการ
- โล่พระราชทานฯ รางวัลสถานศึกษาส่งเสริมศีลธรรมดีเด่น ชนะเลิศ ระดับประเทศ ประเภทประถมศึกษา โดยกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม
- โล่เกียรติคุณดีเด่น “โรงเรียนที่พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมดีเยี่ยม” ต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2556, 2557, 2558, 2560 โดย ศูนย์เผยแพร่ธรรม จังหวัดเชียงใหม่
- เป็นอุปนายกสมาคมโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ข้อคิดเชิงการสื่อสาร

“...การสื่อสารคุณธรรมสร้างปัญญา สร้างความรัก สร้างการเรียนรู้ ผู้นำทางการศึกษาทำอะไรให้
ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกดีมีความอบอุ่น มีกำลังใจ..”



ชื่อ – นามสกุล ดร.จิรัสย์ แจ่มสว่าง

วัน เดือน ปีที่ให้สัมภาษณ์ 14 พฤษภาคม พ.ศ.2561

ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยนันทบุรี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี พลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญาโท สาขานิติศาสตร์และการพัฒนาหลักสูตร

ผลงานและประสบการณ์

- คุรุรางวัลสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอฯ ปี พ.ศ. 2560 “ครูผู้สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีพัฒนาการอย่างยั่งยืน”
- ครูผู้บุกเบิกการใช้ ICT ในด้านการศึกษา

ข้อคิดเชิงการสื่อสาร

“การสื่อสารสำคัญไม่ใช่แค่การพูดคุย ต้องเห็นพ้องต้องกันทั้งผู้รับผู้ให้ ต้องสื่อสารให้ทุกคนได้เห็นพ้องต้องกัน ต้องพยายามตั้งเป้าหมายของการสื่อสารในประเด็นที่จะสื่อสารให้ชัด “การสื่อสารมันไม่ใช่เพียงการพูดคุยแต่เป็นเรื่องของแอ็คชั่น body language เป็นแบบอย่างที่ดีก็คือการสื่อสาร...”



ชื่อ – นามสกุล ดร.พจน์ ใจชาญสุขกิจ

วัน เดือน ปีที่ให้สัมภาษณ์ 9 พฤษภาคม พ.ศ.2561

ตำแหน่ง กรรมการเอกลักษณ์ของชาติ / ประธานคณะกรรมการ
เผยแพร่ผลงานดีเด่นของชาติ / นายกสมาคมประชาสัมพันธ์ไทย

วุฒิการศึกษา

สำเร็จปริญญาเอก: สาขาบริหาร,การจัดการสื่อสาร

ปริญญาโท : MBA,การเงิน,การตลาดและพัฒนาสังคม

ปริญญาตรี : สื่อสารมวลชน, โสตทัศนศึกษา

ผลงานและประสบการณ์

- นักบริหารการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ ที่มีผลงานและประสบการณ์ การบริหารงานสื่อสารระดับบุคคล องค์กรจนถึงระดับชาติ มากกว่า 25 ปี
- บริหารภาพลักษณ์ การตลาด BRAND การประชาสัมพันธ์ สื่อมวลชนสัมพันธ์ การสื่อสารภายในองค์กร การบริหารสื่อโฆษณา การส่งเสริมการขาย งานรัฐสัมพันธ์สัมพันธ์ การจัดการภาวะวิกฤต กิจกรรมชุมชน กิจกรรมองค์กรเพื่อสังคมเป็น

ข้อคิดเชิงการสื่อสาร

“การสื่อสารมีความสำคัญในทุกมิติ แต่สำคัญยิ่งก็คือผู้นำต้องเรียนรู้ที่จะนำกลยุทธ์การสื่อสารมาใช้ ...หาไม่แล้วองค์กรก็ไปไม่รอด...”



ชื่อ – นามสกุล นายสมหมาย ปาจิณต์

วัน เดือน ปีที่ให้สัมภาษณ์ 12 พฤษภาคม พ.ศ.2561

ตำแหน่ง รองประธานกรรมการมติชนจำกัด(มหาชน)

วุฒิการศึกษา วารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผลงานและประสบการณ์

- 2553 - ปัจจุบัน รองประธานกรรมการ บมจ.มติชน
- 2547 - เม.ย.2553 กรรมการผู้จัดการ บมจ.มติชน
- 2545 - 2547 บรรณาธิการอำนวยการ นสพ.มติชน บมจ.มติชน
- 2543 - 2544 บรรณาธิการบริหาร นสพ.มติชน บมจ.มติชน
- 2541 - 2543 บรรณาธิการอาวุโส นสพ.มติชน บมจ.มติชน
- 2536 บรรณาธิการบริหาร นสพ.มติชน บมจ.มติชน
- 2535 บรรณาธิการ นสพ.มติชน บ.มติชน จำกัด

ข้อคิดเชิงการสื่อสาร

“การสื่อสารมีผลสองทาง การสื่อสารมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกิดทัศนคติ
ค่านิยม ที่ดีส่งผลการดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ การดำรงชีวิตมีคุณค่า ตรงกันข้ามหากการ
สื่อสารไร้ประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจผิด ความบาดหมางขัดแย้ง เป็นอุปสรรคต่อการดำเนิน
กิจการและการดำเนินชีวิตในสังคมได้”



ชื่อ – นามสกุล นายสนธยา ศรีเวียงวัช

วัน เดือน ปีที่ให้สัมภาษณ์ 10 พฤษภาคม พ.ศ.2561

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาการพูดและบุคลิกภาพ STC

วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (วิชาเอก วิทยุกระจายเสียง)
- ปริญญาโท นิเทศศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- หลักสูตร MICRO M.B.A สำหรับนักบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลงานและประสบการณ์

- จัดรายการเพื่อสังคม รายการมุมสนทนา รายการเก็บข่าวมาแล้ว
- ผู้ประกาศข่าวพิเศษ สถานีวิทยุ อสมท.
- วิทยากรบรรยาย ผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- ผู้เขียนหลักสูตรการอบรมของนักประชาสัมพันธ์
- ด้านวิทยุและโทรทัศน์ อาจารย์สอนคณะนิเทศศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยเกริก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ราชภัฏพระนคร
- หัวหน้าผู้ให้ความรู้โครงการพัฒนาบุคลากรสถาบันการประชาสัมพันธ์ ผู้บริการหลักสูตรเทคนิคการเป็นวิทยากรหลักสูตรพิธีกรมืออาชีพ หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพ เทคนิคการพูดในที่สาธารณะ
- วิทยากรบรรยายทั้งในและต่างประเทศ

ข้อคิดเชิงการสื่อสาร

“การสื่อสารสำคัญต้องมาจากใจ บุคลิกภาพดี ใจที่ดี กายดี คำพูดดี การสื่อสารพัฒนาได้ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง”



ชื่อ – นามสกุล นางนิภาพร อธิธิรส

วัน เดือน ปีที่ให้สัมภาษณ์ 11 พฤษภาคม พ.ศ.256

ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ

วุฒิการศึกษา นิเทศศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลงานและประสบการณ์

- หัวหน้างานประชาสัมพันธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ผู้ดำเนินรายการวิทยุเพื่อการศึกษา
- พิธีกรและวิทยากรบรรยายให้ความรู้ด้านการสื่อสารและงานประชาสัมพันธ์ให้กับองค์กรหน่วยงานทางการศึกษาเป็นที่ยอมรับ

ข้อคิดเชิงการสื่อสาร

“การสื่อสารสำคัญตั้งแต่แรกเกิดความจริงตั้งแต่ในท้องเลยแม่ต้องสื่อสารกับลูกในท้อง การสื่อสารเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับทุกคนรอบตัวเรา แม้กระทั่งตัวเราเองต้องสื่อสารกับตัวเองด้วย”



ชื่อ – นามสกุล นายสุนนต์ มอนไช้

วัน เดือน ปีที่ให้สัมภาษณ์ 8 มิถุนายน พ.ศ.2561

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เชียงใหม่

วุฒิการศึกษา

- วุฒิการศึกษาสูงสุด กศ.ม. สาขา บริหารการศึกษา

ผลงานและประสบการณ์

- ผลงานและประสบการณ์ เริ่มรับราชการในตำแหน่ง ครู 2 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่ฮ่องสอน 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2523 รวมเวลาในการรับราชการจนถึงปัจจุบัน 36 ปี 1 เดือน ขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาส่งเสริมวิชาชีพเพื่อการมีงานทำเต็มเต็มโอกาสทางการศึกษามีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ สร้างโมเดลการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาการบริหารจัดการ ล่าสุดได้รับรางวัลดีเด่นในระดับชาติเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้รับรางวัลโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงรางวัลชนะเลิศและรางวัลที่ภาคภูมิใจและรางวัลที่ภาคภูมิใจยิ่ง รางวัลผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยม OBEC AWARDS ประเภทโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ด้านบริหารจัดการประจำปี พุทธศักราช 2558

ข้อคิดเชิงการสื่อสาร

“การสื่อสารสำคัญมาก หากไม่มีการสื่อสารก็จะไม่สามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้ การเข้าถึงชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน เพิ่มพูนศักยภาพในการเรียนรู้”



ชื่อ – นามสกุล นายจักรินทร์ วังวิวัฒน์

วัน เดือน ปีที่ให้สัมภาษณ์ 21 พฤษภาคม พ.ศ.2561

ตำแหน่ง

- ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการบริษัท ชาระมิงค์ จำกัด บริษัทฯ สยาม จำกัด ลานนันท จำกัด
- รองกรรมการผู้จัดการบริษัทสยามนิสสันเชียงใหม่ จำกัด
- และรองประธานกรรมการ บริษัทเอฟแอนด์อาร์ จิวเวลรี่ จำกัด
- รองประธานกรรมการบริหารสภาอุตสาหกรรม จังหวัดเชียงใหม่ กองอุตสาหกรรมสาคัดแคนาดาประจำจังหวัดเชียงใหม่และ 17 จังหวัด เชียงใหม่

วุฒิการศึกษา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด University of New Haven, Connecticut, USA. ปริญญาตรีบริหารธุรกิจจากเอแบค สาขาคอมพิวเตอร์

ผลงานและประสบการณ์

ได้รับพระราชทานราชานุญาตใช้ตราสัญลักษณ์เพื่อเป็นที่ระลึก เนื่องในการจัดกิจกรรมตามโครงการเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี รางวัลหน่วยงานสร้างโอกาส รางวัลแทนคุณแผ่นดิน 36 ต้นแบบคนดี ผู้ 60 ล้านคนดีทั่วไทย

ข้อคิดเชิงการสื่อสาร

“...ในองค์กรธุรกิจ ได้กำหนดการสื่อสารองค์กรให้มุ่งเป้าหมาย ต้องชัด ภาษา คือเครื่องมือสำคัญ เชื่อมต่อทุกคนชั้นชาติพันธุ์..”



ชื่อ – นามสกุล ดร.พระมหาดวงจันทร์ คุตตสีโล

วัน เดือน ปีที่ให้สัมภาษณ์ 3 มิถุนายน พ.ศ.2561

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเลขานุการเจ้าคณะจังหวัดเชียงใหม่ รองเจ้าคณะตำบล
พระสิงห์ เจ้าอาวาสวัดพันแหวน และ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เชียงใหม่
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ เป็นพระครู
สัญญาบัตร เทียบผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวงชั้นพิเศษ (ทพจล.ชพ.)
ในราชทินนามที่ “พระครูสิริปริยัตยานุศาสน์”

วุฒิการศึกษา

- ป.ธ.5.พธ.บ. (ศาสนา)
- M.A. (Buddhist Studies)
- Ph.D (Buddhist Studies)

ผลงานและประสบการณ์

- พระครูสัญญาบัตร เทียบผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวงชั้นพิเศษ (ทพจล.ชพ.) ในราชทินนามที่ “พระครูสิริปริยัตยานุศาสน์”
- เป็นพระนักวิชาการ นักเทศน์ที่มีชื่อเสียง และยังมีผลงานเขียนหนังสือ อาทิ ไตรสิกขา ระเบียบการศึกษาแบบพุทธ คั้นคำไรให้สังคม เล่าเรื่องเมืองอินเดีย ประวัติอำเภอแม่แจ่ม วาทีธรรมสมสมัย วาทีธรรมนำพาสุข และล่าสุด เขียนคมความคิด 1-2 โดยรวบรวมข้อเขียนของท่านจาก face book มารวมเล่ม แจกเป็นธรรมทานได้รับความสนใจจากนักอ่านจำนวนมาก

ข้อคิดเชิงการสื่อสาร

“เป็นผู้นำต้องการสื่อสารในสังคม ต้องออกมาทางจิตใจ พร้อมทั้งเรียบเรียงคำพูด แล้วต้องให้ออกมามีความสุข ต้องมีจิตเมตตาต่อกันนั่น ก็คือความสำคัญของการ สื่อสารนั่นคือตื่นแล้วทำให้เกิดความสะอาดไม่ว่าจะเป็นทางกายวาจาและต้องเป็นไปด้วยให้คนมีความสุข”



ชื่อ – นามสกุล นายณรงค์ อภัยใจ

วัน เดือน ปีที่ให้สัมภาษณ์ 3 มิถุนายน พ.ศ.2561

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านเมืองกุด

วุฒิการศึกษา

- วุฒิการศึกษา ปรัชญาคุณภูมิบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและพัฒนาศักยภาพคนยุคใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผลงานและประสบการณ์

- ประสบการณ์และผลงาน ขอขอบคุณผู้มีอุดมการณ์ ระดับจังหวัด ประจำปี 2557 ตามโครงการ ตามรอยเกียรติยศครูผู้มีอุดมการณ์ และจิตวิญญาณครู รางวัลระดับเหรียญทองด้านการจัดการและบริหารสถานศึกษา หนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรม รางวัลเหรียญทองระดับ ผู้บริหารสถานศึกษาชายโอกาส เป็นผู้นำทางการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนเพื่อเติมเต็มโอกาสการเรียนรู้ให้กับนักเรียนด้วยความเสมอภาค

ข้อคิดเชิงการสื่อสาร

“... ผู้นำที่รู้จักเลือกใช้ระบบการสื่อสารที่เหมาะสมจะส่งผลให้การสนับสนุนจากภาคี เป็น โอกาสที่ดีในการพัฒนา...”

ภาพการเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก



ภาพการเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก



ภาคผนวก ญ

ภาพบรรยากาศการสนทนากลุ่ม



ภาพการสนทนากลุ่ม (ต่อ)



บรรยากาศการสนทนากลุ่ม (ต่อ)

