

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563) : Vol. 1 No. 2 (July - December 2020)

*Journal of Bovorn Multi-Education
and
Human Social Sciences*
Vol. 1 No. 2 July - December 2020





วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences
(JOB_EHS)

ISSN: 2730-3233 (Online)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2563)

Vol. 1 No. 2 (July – December 2020)

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์ :

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ (Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences) มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารการศึกษา บริหารธุรกิจ วิทยาการจัดการ และสาขาวิชาสหวิทยาการอื่นๆ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ คณาจารย์ นักวิจัย และนิสิตนักศึกษา

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

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารฯ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความ โดยไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของวารสารฯ

กระบวนการพิจารณาบทความ :

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

ประเภทของบทความ :

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ เปิดรับตีพิมพ์ประเภทของบทความ คือ บทความวิจัย (Research Article) บทความวิชาการ (Original Article) บทความปริทัศน์ (Review Article) และบทความวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

ภาษาที่รับตีพิมพ์ :

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กำหนดออก :

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ มีกำหนดออกตีพิมพ์ 2 ฉบับ ต่อปี (ราย 6 เดือน) ดังนี้
ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน
ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

ที่ปรึกษา :

พระเดชพระคุณ พระครูภาวนาอินทวงศ์ (เถลิง อินทวิโส), ดร. เจ้าอาวาสวัดหนองบัวหึง

บรรณาธิการ :

พระครูปลัดสุรวุฒิ สิริวฑฒโก (อุกฤษโซค), ดร.
Phrakrupalad Suravut Sirivaddhako (Ukitchock), Dr.

ผู้ช่วยบรรณาธิการ :

ดร.ศุภกัญญา ศรีคำไทย
Dr. Sukpinya Srikomthai

กองบรรณาธิการ :

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

พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมโม, ผศ.ดร.
Phramaha Mongkhokan Khangphanom, Asst. Prof. Dr.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, ผศ.ดร.
Phramaha Yannawat Thitavaddhano, Asst. Prof. Dr.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

รศ.ดร.อำนวย เดชชัยศรี

Assoc. Prof. Dr. Amnuay Detchaisri

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Thailand

รศ.ดร.มารุต พัฒนาผล

Assoc. Prof. Dr. Marut Patphol

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ Srinakharinwirot University, Thailand

ผศ.ดร.อุทัย สติมัน

Asst. Prof. Dr. Uthai Satiman

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต Suan Dusit University, Thailand

ผศ.ดร.ธัญนันท์ อบถม

Asst. Prof. Dr. Thanyanun Obthom

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ Panyapiwat Institute of Management, Thailand

ผศ.ดร.สมหมาย ปวะบุตร

Asst. Prof. Dr. Sommai Pavaboot

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

ดร.เสนห์ เดชะวงศ์

Dr. Saneh Dechawongse

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย Mahamakut Buddhist University, Thailand

ดร. กฤษณา นันทเพ็ชร

Dr. Krisda Nantapetch

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University, Thailand

ดร.ลำพอง กลมกุล

Dr. Lampong Klomkul

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

ฝ่ายออกแบบปกและจัดรูปเล่ม :

พระมหาธีรยุทธ จิตตพันธุ์โต

ฝ่ายประสานงานและจัดการ :

นางสาวสาคร หาญแท้

ฝ่ายกฎหมาย :

นายณพกฤษ ทรัพย์แก้วยอด

เจ้าของวารสาร :

วัดหนองบัวหึ่ง ตำบลดอนทราย อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 70140
โทรศัพท์ : 099-1916295 E-mail: ukitchock@gmail.com

สำนักงานกองบรรณาธิการ :

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์
วัดหนองบัวหึ่ง ตำบลดอนทราย อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 70140
โทรศัพท์ : 099-1916295, 099-6166595, 095-5426695
E-mail: ukitchock@gmail.com
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences (JOB_EHS)

ISSN: 2730-3233 (Online)



บทบรรณาธิการ

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ (Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences: JOB_EHS) ฉบับนี้เป็น ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563) ประกอบด้วยบทความ จำนวน 8 เรื่อง ประกอบด้วยบทความวิจัย 2 บทความ และบทความวิชาการ 6 บทความ โดยกองบรรณาธิการได้ตระหนักถึงคุณภาพวารสารตามกรอบการประเมินคุณภาพวารสารเป็นอย่างดี จึงได้คัดเลือกกลั่นกรองบทความให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI

กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้เขียนบทความที่เป็นนักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจเขียนบทความเพื่อลงตีพิมพ์ และหวังว่าจะได้รับความสนใจจากผู้เขียนบทความทุกท่านในโอกาสต่อไป และกองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้อนุเคราะห์ในการอ่านประเมินต้นฉบับ

สุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่า บทความที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารจะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่าน และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางการศึกษาใหม่ให้เกิดขึ้น หากท่านผู้อ่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาวารสารให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณและยินดีปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาวารสารให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

พระครูปลัดสุรวุฒิ สิริวิฑูมโก (อุกฤษโซค), ดร.

บรรณาธิการ

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

สารบัญ

หน้า

บทบรรณาธิการ

E

บทความวิจัย (Research Articles)

- ศึกษาสภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม 1-11

STUDY THE CURRENT STATE OF DECISION-MAKING OF PRIMARY SCHOOL
ADMINISTRATORS IN THE SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM

พระมีน สิริปัญญา (ตริง) Phra Mihn Siripanno (Theng)

สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Sudhipong Srivichai

- ศึกษาสภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัด
ในพระพุทธศาสนา 12-19

TO STUDY THE CONDITION OF PARTICIPATORY EDUCATIONAL ADMINISTRATION
OF CHARITY SCHOOLS IN BUDDHIST TEMPLES

พระมหาสิริยศ สิริยโส (ชาลีเปี่ยม) Phramaha Siyos Siriyaso (Chaleepriam)

พระมหาสมบัติ ธนปัญญา PhramahaSombat Dhanapaño

พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐริปัญญา Phrakhrusangkharak Chakkit Bhuripaño

บทความวิชาการ (Academic Articles)

- ระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักพุทธธรรม 20-31

PROMOTING SYSTEM AND TAKING CARE OF STUDENTS IN ACCORDANCE WITH
THE BUDDHIST PRINCIPLES

โยธิกา เลิศรัตยากุล Votika Lersrattayakul

- ทิศทางการพัฒนาโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในศตวรรษที่ 21 32-39

DEVELOPMENT DIRECTION OF SUNDAY BUDDHIST SCHOOL IN THE 21st CENTURY

พระสมุห์โกมิน จันทาโก (อินทร์อยู่) PhrasamuKomin Chanthapho (Inyoo)

สารบัญ

หน้า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวพุทธของผู้บริหาร TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ACCORDING TO THE BUDDHIST GUIDELINES OF THE ADMINISTRATORS พระมหาปริณญา เตชปญโญ Phramaha Parinya Thachapanyo	40-51
การบริหารสุขภาพองค์รวมตามแนวพุทธธรรม HOLISTIC HEALTH MANAGEMENT IN ACCORDANCE WITH BUDDHISM พระกัณตพัฒน์ สุภทฺโท Phra Kantaphat Subhaddo	52-62
การบริหารความขัดแย้งเชิงพุทธในสถานศึกษา BUDDHIST CONFLICT MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS ว่าที่พันตรีฐณบดีรินทร์ รัตนวิชัย Acting Major Thanabodin Ratanavichai	63-76
การจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ตามหลักพุทธธรรม TEACHING AND LEARNING MANAGEMENT VIA DISTANCE LEARNING TELEVISION (DLTV) ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES ไพโรจน์ จำนงผล Phairot Chamnongphon	77-91
คำแนะนำสำหรับผู้เขียน	92-102

ศึกษาสภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม*

STUDY THE CURRENT STATE OF DECISION-MAKING OF PRIMARY SCHOOL
ADMINISTRATORS IN THE SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM

^[1]พระมิน สิริปณฺโญ (ตริง) Phra Mihn Siripanno (Theng),

^[2]สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon, ^[3]สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Suddhipong Srivichai

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: tranminh111981@gmail.com

Article Received: September 03, 2020, Revised: October 14, 2020, Accepted: October 15, 2020

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวน 361 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง การคัดเลือก การศึกษาหาทางเลือก การปฏิบัติตามทางเลือก และการนิยามปัญหา

คำสำคัญ: การตัดสินใจ, ผู้บริหาร, โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

This research article aimed to study the current state of decision-making of primary school administrators in the Socialist Republic of Vietnam. It was an integrated method research which was quantitative research using a questionnaire for a sample group of administrators and teachers in primary schools, 361 people, in the Socialist Republic of Vietnam then analyzed the data using descriptive statistics, frequency, percentage, mean and standard deviation. Moreover, the qualitative research using an interview with 10 key informants then data were analyzed by content analysis. Summarizing the results of the research, it was found that the present condition in the decision-making of primary school administrators in Socialist Republic of Vietnam in overall was at a high level. When

* บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบการตัดสินใจตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

considering each aspect, it was found that the current condition was at a high level in all 5 aspects, namely the evaluation and improvement of deficiencies, selection of alternatives, education the alternative, following the alternatives and problem definitions.

Keywords: Decision-Making, Administrators, Primary School

บทนำ

การจัดการศึกษาในประเทศเวียดนามเป็นระบบกระจายอำนาจ แต่ละจังหวัดรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของตนเอง เช่น ที่นครโฮจิมินห์ (Ho Chi Minh City) ซึ่งเดิมคือนครไซ่ง่อน (Saigon) การจัดการศึกษาในประเทศเวียดนามมี 2 ระบบคือ การศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ สำหรับการศึกษาในระบบมีการจัดการศึกษาตั้งแต่อนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัย เด็กเวียดนามอายุ 5 ขวบจะเข้าเรียนชั้นอนุบาลพออายุ 6 ขวบจะเข้าเรียนประถมศึกษาเป็นเวลา 5 ปี คืออายุ 6-11 ปีต่อจากนั้นจะเข้าเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น 4 ปี คืออายุ 11-15 ปี และมัธยมศึกษาตอนปลายอีก 3 ปี คืออายุ 15-18 ปี แล้วเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยในระดับอุดมศึกษา นักศึกษาเวียดนามศึกษาในระดับปริญญาตรี 4-6 ปี ปริญญาโท 2-3 ปี และระดับปริญญาเอก 3-4 ปี ดังนั้นระบบการศึกษาของเวียดนามจึงเป็นระบบ 5 : 4 : 3 : 4 คือประถมศึกษา 5 ปี มัธยมศึกษาตอนต้น 4 ปี มัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี และปริญญาตรี 4 ปี (ซึ่งต่างจากประเทศไทยเป็นระบบ 6 : 3 : 3 : 4) ชีวิตการเรียนของเด็กเวียดนามเริ่มเปลี่ยนไปเมื่อจบมัธยมศึกษาตอนต้นเนื่องจากต้องมีการสอบคัดเลือกเข้าเรียนในโรงเรียนหรือชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายทั่วประเทศ แต่เป็นการจัดสอบโดยเขตการศึกษาส่วนภูมิภาคในแต่ละจังหวัด นักเรียนที่สอบผ่านจะได้รับการคัดเลือกเข้าเรียนในชั้นมัธยมศึกษาของจังหวัด และเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยต่อไป สำหรับผู้ที่สอบไม่ผ่านจะเข้าเรียนต่อในโรงเรียนอาชีวศึกษาตอนต้นและอาชีวศึกษาตอนปลาย และออกไปประกอบอาชีพหรือสอบเข้ามหาวิทยาลัยได้เช่นกัน เมื่อจบอาชีวศึกษาตอนต้น แต่ถ้าไม่ผ่านจึงไปเรียนต่ออาชีวศึกษาตอนปลายระดับอนุปริญญาที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาซึ่งใช้เวลาเรียน 2 ปี (สุนทร โคตรบรรเทา, 2558)

การศึกษาภาคบังคับของเวียดนามเป็น 9 ปีคือ ตั้งแต่ประถมศึกษา 5 ปี และมัธยมศึกษาตอนต้นอีก 4 ปี รวมเป็น 9 ปี สำหรับนครโฮจิมินห์การศึกษาภาคบังคับ 12 ปี จาก ป.1 ถึง ม.6 ส่วนการศึกษานอกระบบเป็นการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ไม่สามารถหรือไร้โอกาสเข้าเรียนการศึกษาในระบบในรูปของการศึกษาตลอดชีวิต โดยมีศูนย์การศึกษาต่อเนื่องเพื่อทำการสอนตั้งแต่ขั้นการรู้หนังสือจนถึงระดับมัศึกษานั้นธนาคารและอาชีพระยะสั้นสำหรับผู้ทำงานแล้วโดยใช้เวลาเรียนตอนกลางคืน และในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย โดยทั่วไปจะจัดสอนการศึกษานอกระบบให้แก่ผู้ทำงานแล้วได้เรียนนอกเวลาภาคปกติอีกด้วย

การจัดการศึกษาของนครโฮจิมินห์มีโครงการปฏิรูปการศึกษาระหว่างปี ค.ศ. 2000-2015 โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น 3 ระยะๆ ละ 5 ปี คือห้าปีแรกเป็น การขยายการศึกษาภาคบังคับเป็น 9 ปี คือ ป.1-ม.3 ระยะห้าปีที่สอง เป็นการส่งครูและนักเรียนไปศึกษาต่อต่างประเทศ และระยะห้าปีที่สาม เป็นการพัฒนาการศึกษาสมัยใหม่และการพัฒนาครู การจัดการศึกษาในนครโฮจิมินห์มีโครงการสำคัญได้แก่การเกณฑ์เด็ก 5 ขวบ เข้าเรียนอนุบาลให้ได้ 100% และส่งเสริมความรู้ภาษาอังกฤษให้แก่เด็กมัธยมศึกษาตอนปลายและอาชีวศึกษาตอนปลาย นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมเอกชนในลงทุนทางการศึกษาตามหลักสูตรของรัฐบาล และโรงเรียนนานาชาติ มีการเปิดสอนภาษาต่างประเทศอื่นๆ นอกจากภาษาอังกฤษ เช่น ภาษาเยอรมัน ฝรั่งเศส จีน ญี่ปุ่น และเกาหลีในโรงเรียน และศูนย์ภาษาโดยเฉพาะเวียดนามมีการประเมินโรงเรียนโดยพิจารณาจาก

การสอบเข้าโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และการประเมินคุณภาพภาษาเวียดนาม วรรณคดีเวียดนาม ภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์

ปัจจุบันเวียดนามแบ่งลักษณะของการจัดการศึกษาไว้ 5 ลักษณะ คือ 1) การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา (Pre-School Education) ประกอบด้วยการเล่นของเด็ก สำหรับเด็กอายุ 6 เดือนถึง 3 ปี และอนุบาลสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี 2) การศึกษาสามัญ (5-4-3) ระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาภาคบังคับ 5 ปี ชั้น 1-5 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คือชั้น 6-9 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คือชั้น 10-12 3) การศึกษาด้านเทคนิคและอาชีพ มีเทียบเคียงทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย 4) การศึกษาระดับอุดมศึกษา แบ่งเป็นระดับอนุปริญญา (Associate degree) และระดับปริญญา 5) การศึกษาต่อเนื่อง เป็นการศึกษสำหรับประชาชนที่พลาดโอกาสการศึกษาในระบบสายสามัญและสายอาชีพ การศึกษาสามัญ 12 ปี (General Education) ของเวียดนามนั้นเวียดนามมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ประชาชนได้มีวิถึญาณในความเป็นสังคมนิยม มีเอกลักษณ์ประจำชาติและมีความสามารถในด้านอาชีพ

การบริหารสถานศึกษาในประเทศเวียดนามได้นำเทคโนโลยีมาช่วยในการการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ Basic Education Development Index (IDEB) ในการติดตามและประเมินผล “การเข้าเรียน” และ “พัฒนาการด้านการเรียนรู้” ของนักเรียนชั้น ป.4 ม.2 และ ม.5 ซึ่งดัชนี IDEB จะถูกนำไปใช้ในการประเมินผลการทำงานของโรงเรียนและผู้อำนวยการทุก 2 ปี โดยมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะโดยเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของระดับประเทศ ระดับรัฐ และระดับเขตเทศบาลเดียวกัน ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาด้วยระบบข้อมูล เพราะจะสามารถทำให้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์การศึกษาของนักเรียนมีความโปร่งใส เอื้อให้เกิดการตรวจสอบและและการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งเป็นเครื่องมือให้รัฐบาลท้องถิ่นสามารถมอบรางวัลให้แก่โรงเรียนที่มีคุณภาพดีและให้งบประมาณพัฒนาสถานศึกษาที่ประสบปัญหาด้านคุณภาพเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในรูปของกองทุนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนด้านเงินทุนต่อการพัฒนาของโรงเรียนที่ต้องปรับปรุงคุณภาพ (theepakorn jithitikulchai, 2560)

สิ่งที่พบจุดเด่นของการจัดการศึกษาประเทศเวียดนาม คือ การจัดเกรดคุณภาพของสถานศึกษา (ถ้าเมืองไทยคงจะเป็นโรงเรียนยอดเยี่ยมแต่ละจังหวัด) แต่ของประเทศเวียดนามนั้นไม่ใช่ยอดเยี่ยมอย่างเดียวที่ทุกคนจะเข้าไปเรียนได้จนจบ แต่ให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าเรียนในโรงเรียนดีหรือโรงเรียนที่มีคุณภาพของเมือง แต่เมื่อเรียนไปแล้ว ทำการประเมินคุณภาพแล้ว ระดับผลการเรียนของผู้เรียนไม่ถึงเกณฑ์คุณภาพของสถานศึกษานี้ เช่น กำหนดไว้ว่าต้องมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80 ผู้เรียนต้องขอย้ายที่เรียนไปเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพที่มีผลการเรียนตามที่ทดสอบได้ นั่นก็คือจะมีโรงเรียน เกรด A เกรด B เกรด C และเกรด D ถ้ามองดูก็จะเป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ ถ้าครูผู้สอนสอนในโรงเรียนเกรด A ก็ส่งเสริม สนับสนุนสู่ความเป็นเลิศได้ทั้งโรงเรียนซึ่งสามารถจัดกิจกรรมได้ง่ายเนื่องจากผู้เรียนไม่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลมาก เช่นเดียวกัน ถ้าครูผู้สอน สอนโรงเรียนเกรด C ก็จะจัดกิจกรรมได้สะดวกเช่นเดียวกัน ในมิติด้านครูผู้สอน ประเทศเวียดนามให้ความสำคัญความเป็นครู ยกย่องและให้เกียรติ เป็นวิชาชีพชั้นสูง คุณภาพของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะได้รับการโยกย้ายไปโรงเรียนที่ดีหรือมีคุณภาพ ถ้าครูเก่ง ดี มีคุณภาพ จึงจะได้รับการพิจารณาในโรงเรียนที่ดีขึ้น ถ้ายังไม่มีรางวัลสอนดี สอนเก่ง ก็จะไม่ได้รับการพิจารณา มิติในการสร้างโรงเรียนจะห่างถนนเส้นหลักประมาณ 200-500 เมตร เพื่อป้องกันมลภาวะทางเสียง ทางอากาศ ฝุ่นละออง ถือว่าให้ความสำคัญในด้านสุขภาพของผู้เรียนและครูผู้สอนและปรัชญาการศึกษาของเวียดนามก็คือเน้นคุณธรรมความดี รักษาดี มีงานทำ จะจัดการเรียนการสอนครึ่งวัน (มี 2 ผลัด ผลัดเช้า ผลัดบ่าย) อีกครึ่งวันไปประกอบอาชีพร่วมกับครอบครัว (ยีนยง ราชวงศ์, 2555)

จากงานวิจัยของวีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา และคณะ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสังเคราะห์เปรียบเทียบนโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาของประเทศเวียดนาม มาเลเซีย อินโดนีเซีย และประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ที่เวียดนามกำหนดนโยบายโดยเหมย (Doi Moi) ปัจจัยเงื่อนไขและกลไกที่สำคัญที่เป็นจุดร่วมกันของทั้งประเทศเวียดนาม มาเลเซีย และอินโดนีเซีย คือ การมีนโยบายการศึกษาที่มีความต่อเนื่องและเป็นแผนระยะยาว สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ การมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินนโยบายด้านการศึกษา โดยเฉพาะการมีระบบการเมืองที่มั่นคงและการมีผู้นำและผู้บริหารประเทศที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาอย่างชัดเจนและการมีมาตรการส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดการและสนับสนุนการศึกษา ซึ่งจากการศึกษาเปรียบเทียบนโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาของทั้ง 3 ประเทศ และประเทศไทยจึงมีข้อเสนอเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษา ในการปฏิรูปการศึกษาสำหรับประเทศไทย คือ นโยบายการพัฒนาและติดตามผลการใช้นโยบายการศึกษา นโยบายด้านการพัฒนาครู นโยบายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา นโยบายการสร้างควมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา และนโยบายการวัดและประเมินผลการศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจทำการวิจัยเรื่องศึกษาสภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1) ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวน 5,817 คน และมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยมีวิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน 2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านพุทธบริหารการศึกษา จำนวน 10 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศึกษาสภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม 5 ด้าน

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและข้อสรุปจากแบบสอบถามระดับความคิดเห็นมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์และนำมาสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3. การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

3.1 เป็นแบบสอบถาม ซึ่งสังเคราะห์จากการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม แต่ละด้านมีปัญหามากน้อยในระดับใด ซึ่งแบบคำถามประกอบไปด้วยเนื้อหาทั้งสิ้น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 1 เพื่อทราบสถานภาพข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1967)

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) นำเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาฯ ศึกษานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบประเด็นคำถาม เนื้อหาสาระ ให้มีความครอบคลุมสอดคล้องกับกรอบแนวคิด 2) นำแบบสอบถามปลายเปิด เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและความสอดคล้องของข้อความคำถามกับกรอบแนวคิด แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.7-1.00 ถือได้ว่าแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ 3) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างทดสอบในการวิจัย 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .960 จากนั้นทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 แบบสัมภาษณ์ 1) ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์จากแบบสอบถามมาสรุป แล้วนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์ 2) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์ 3) ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ ก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

4.1 แบบสอบถาม 1) นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form) 2) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ 3) การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ และค่าร้อยละ และข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม วิเคราะห์ด้วยการหาใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการแปลผลคะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2535)

4.2 การสัมภาษณ์ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การสังเคราะห์ข้อมูล (Content synthesis) ตามแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) การนิยามปัญหา 2) การศึกษาหาทางเลือก 3) การคัดทางเลือก 4) การปฏิบัติตามทางเลือก 5) การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ในภาพรวม

สภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การนิยามปัญหา	3.90	0.60	มาก	5
2. การศึกษาหาทางเลือก	3.99	0.44	มาก	3
3. การคัดทางเลือก	4.01	0.78	มาก	2
4. การปฏิบัติตามทางเลือก	3.95	0.43	มาก	4
5. การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง	4.04	0.53	มาก	1
ภาพรวม	4.01	0.30	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ในภาพรวมมีสภาพปัจจุบันการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีสภาพปัจจุบันการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง การคัดทางเลือก การศึกษาหาทางเลือก การปฏิบัติตามทางเลือก และการนิยามปัญหา โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้านดังนี้

สภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการนิยามปัญหา ในภาพรวมมีสภาพปัจจุบันการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหาร ผู้บริหารมีการค้นหาที่มาของปัญหาภายในโรงเรียน เมื่อปัญหาเกิดขึ้นภายในโรงเรียน ผู้บริหารมีการจำแนกสาระสำคัญของปัญหา และข้อมีระดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบของปัญหาเพื่อนำไปสู่การกำหนดปัญหา

สภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการศึกษาหาทางเลือก ในภาพรวมมีสภาพปัจจุบันการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ในการศึกษาทางเลือกอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารกำหนดวิธีการแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลต่างๆ

และสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปประกอบ และข้อมีระดับสุดท้าย คือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารศึกษามีแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

สภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการคัดเลือก ในภาพรวมมีสภาพปัจจุบันการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ในการคัดเลือกอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารนำความเสี่ยงและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเปรียบเทียบกับกันเพื่อทำการตัดสินใจ ผู้บริหารนำกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาประเมินข้อมูลเหล่านั้นอย่างตรงไปตรงมาทุกแง่มุมด้วยความรอบคอบ และข้อมีระดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

สภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการปฏิบัติตามทางเลือก ในภาพรวมมีสภาพปัจจุบันการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารจัดให้มีสายงานปรึกษาหารือการบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารปฏิบัติตามทางเลือกที่ตัดสินใจเลือกแล้ว ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน และข้อมีระดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาให้คณะครูและนักเรียนทราบ

สภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ในภาพรวมมีสภาพปัจจุบันการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารนำผลการประเมินมาพิจารณาประสิทธิภาพของทางเลือก ผู้บริหารนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงทางเลือก ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานตามทางเลือกเป็นระยะ และข้อมีระดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลต่างๆ ประกอบในการประเมินผลงานได้อย่างเหมาะสม

2. ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

2.1 สภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการนิยามปัญหา คือ 1) ปัญหาที่เกิดขึ้นมีความรุนแรงซึ่งผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบันมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร สภาพความเป็นจริง ศักยภาพของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ระบุปัญหาเริ่มต้นด้วยผู้มีหน้าที่ตัดสินใจจะต้องวิเคราะห์และระบุปัญหาอย่างถูกต้องจึงจะสามารถดำเนินการตามขั้นตอนได้ 3) ค้นหาปัญหาเริ่มจากการระบุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรและพิจารณาว่าระบบงานที่มีอยู่สามารถบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ได้หรือไม่ และดำเนินการหาข้อมูลเพื่อหาปัญหาที่มีอยู่ระบุอาการของปัญหา พิจารณาถึงความสำคัญของปัญหานั้นๆ

2.2 สภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการศึกษาหาทางเลือก คือ 1) การค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหามาตามแนวทางต่างๆ ที่มีมากกว่าหนึ่ง หรือ สอง แนวทางเพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางที่ดีที่สุด 2) ขึ้นอยู่กับข้อมูลประกอบการพิจารณาว่าสิ่งนั้นเรื่องนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องนับว่าการตัดสินใจถูกต้อง ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ 3) อาศัยข้อมูลใน 3 ด้าน คือ ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ข้อมูลเกี่ยวกับสังคมหรือสิ่งแวดล้อม และข้อมูลเกี่ยวกับความรู้หรือวิชาการ

2.3 สภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการคัดเลือก คือ 1) วิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุดแล้วตัดสินใจเลือกแนวทางการ

แก้ไขปัญหาคือที่สุดและต้องนำไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนเพื่อแก้ไขปัญหาคือ 2) การวิเคราะห์และคัดสรรหาทางเลือกที่ดีที่สุดโดยมีข้อมูลของปัญหา แนวทางการแก้ไขปัญหาคือการคัดสรรหาทางเลือกเพื่อตัดสินใจอย่างเด็ดขาด

2.4 สภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการปฏิบัติตามทางเลือก คือ 1) นำผลการตัดสินใจสู่การปฏิบัติและประเมินผลต่อไป โดยการปฏิบัติตามทางเลือกจะต้องมีการวางขั้นตอน 2) มีระบบ ต้องสามารถเปรียบเทียบสิ่งที่จะเลือกนั้นออกมาเป็นตัวเลขให้ได้ถึงแม้ว่าสิ่งนั้นจะเป็นของที่วัดได้ หรือวัดค่าไม่ได้ก็ตามตัวเลขที่ใช้เปรียบเทียบนั้นอาจเป็นรูปคะแนน น้ำหนัก หรือจำนวนเงิน จำนวนหน่วย ซึ่งมีการชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อนำมาพิจารณาและปฏิบัติอย่างถูกต้อง 3) กำหนดโปรแกรมของการตัดสินใจ โดยระบุถึงตารางเวลาการดำเนินงาน งบประมาณ และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน และจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่จะช่วยให้การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับ

2.5 สภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง คือ 1) สร้างระบบการควบคุมและการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหาร ได้รับข้อมูล ย้อนกลับ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยให้ผู้บริหารแก้ปัญหา หรือทำการตัดสินใจใหม่ 2) มีการเรียนรู้และนำมาเป็นบทเรียนในการตัดสินใจในครั้งต่อไป เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของการตัดสินใจแก้ไขปัญหาคือ 3) มีการทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงข้อผิดพลาดในอดีต ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะช่วยให้การตัดสินใจในอนาคตของผู้บริหารเป็นระบบและแม่นยำในเวลาที่จะรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม

อภิปรายผลการวิจัย

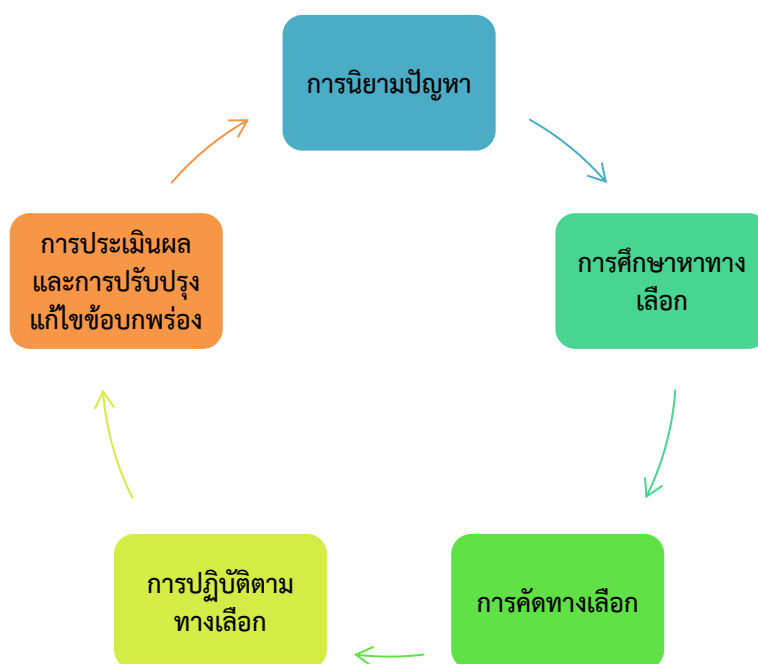
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยมาเพื่ออภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ด้านการคัดสรรหาทางเลือก ด้านการศึกษาหาทางเลือก ด้านการปฏิบัติตามทางเลือก และด้านการนิยามปัญหา ตามลำดับ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร รองผู้บริหารและครูของโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามมีกระบวนการตัดสินใจที่มีขั้นตอน ด้านการนิยามปัญหา ศึกษาหาทางเลือก คัดสรรหาทางเลือก การปฏิบัติตามทางเลือก และการประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และจากผลการวิจัยในเบื้องต้นจากการสอบถามรวมถึงการสัมภาษณ์ทำให้ทราบวิธีการพัฒนาการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจที่สำคัญในเรื่องการบริหารต่างๆของโรงเรียนได้ ผลการวิจัยนี้ได้มีความสอดคล้องกับจากรูวรรณ วิจิตรวงศ์วน (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า 1) การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การนิยามปัญหา การศึกษาหาทางเลือก การคัดสรรหาทางเลือก 2) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปลัดไกรสอน ธมมรสี (ค่าน้อย) (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาปัจจุบัน

เกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ ในภาพรวมพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปัญหาปัจจุบันการตัดสินใจในงานทั้ง 4 ด้าน เช่น ขาดความรู้ความชำนาญ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ขาดงบประมาณในการอบรมสัมมนา การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องกำกับติดตามงานของบุคลากร การสอนและทำกิจกรรมในโรงเรียน การฝึกอบรมบุคลากร ขาดการอบรมในด้านการบริหารงานบุคคลที่ดำเนินการบริหารงานด้านงานทั่วไป งานที่ปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การรักษาความปลอดภัย การบำรุงรักษา การใช้อาคารสถานที่ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานและกิจการของโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนงานในเชิงนโยบายให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบาย

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยเป็นข้อมูลการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามแผนและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามได้อาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ข้อมูลพื้นฐานต่างๆ รวมทั้งเทคนิคและวิธีการ และหรือแม้แต่สัญชาตญาณ ในการพิจารณา เพื่อวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุดเหมาะสมมากที่สุด และทำการคัดเลือกสรรหาใดทางหนึ่ง โดยเล็งเห็นว่าจะสามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลตามที่บุคคลหรือกลุ่มได้คาดหวังไว้ว่า โดยมีกระบวนการตัดสินใจ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การนิยามปัญหา การตระหนักโดยการกำหนดปัญหาอาศัยประสบการณ์และความเอาใจใส่ของผู้ตัดสินใจในการวิเคราะห์และตรวจสอบสถานการณ์พยายามทำความเข้าใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหาร มีการค้นหาที่มาของปัญหาภายในโรงเรียน 2) การศึกษาหาทางเลือก การพิจารณาความสำคัญของปัจจัยและข้อจำกัดของปัญหาซึ่งจะต้องทำอย่างเป็นระบบเรียงลำดับความสำคัญและการกำหนดน้ำหนักให้กับเกณฑ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม นำข้อมูลและข้อจำกัดของปัญหามาสร้างทางเลือกที่เป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของผู้ร่วมงานทุกฝ่ายใช้ประสบการณ์ในการศึกษาทางเลือกอย่างสร้างสรรค์ 3) การคัดทางเลือก การพิจารณาเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสีย รวมถึงข้อจำกัดในการนำไปปฏิบัติ วิเคราะห์และประมวลข้อมูลเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ไขปัญหา และเพื่อนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ในการคัดทางเลือกอย่างสร้างสรรค์ 4) การปฏิบัติตามทางเลือก การวางแผนปฏิบัติการดำเนินงานและจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติกรอย่างเหมาะสม ผู้บริหารจัดให้มีสายงานปรึกษาหารือการบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารปฏิบัติตามทางเลือกที่ตัดสินใจเลือกแล้วมีระบบกำหนดโปรแกรมของการตัดสินใจ โดยระบุถึงตารางเวลาการดำเนินงานงบประมาณ และบุคคลในการตัดสินใจ 5) การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง การติดตามตรวจสอบวิเคราะห์และประมวลข้อมูลในการดำเนินงาน ผู้บริหารนำผลการประเมินมาพิจารณาประสิทธิภาพของทางเลือก ผู้บริหารนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงทางเลือก ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลงานโดยใช้การอิงกลุ่มในการตัดสินใจ สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการตัดสินใจ 5 ขั้นตอน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะความสามารถในการรวบรวมข้อมูลของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การกำหนดปัญหา
 - 1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถการบริหารสถานศึกษาด้วยการแก้ไขปัญหในสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว
 - 1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสนใจต่อคำแนะนำของผู้ร่วมงานในสถานศึกษา
 - 1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันของการศึกษาและแนะนำข้อมูลให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาอย่างทันสถานการณ์
 - 1.5 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลงานได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการศึกษากระบวนการพัฒนาการตัดสินใจตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
 - 2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน. (2556). การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 10.
กรุงเทพมหานคร: ปิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). วิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- พระครูปลัดไกรสอน ธรรมรสี (ค่าน้อย). (2561). รูปแบบการตัดสินใจเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.
- เย็น ยง ราช วงษ์ . (2 5 5 5) . จุ ด เ ต้ น ก า ร ศึ ก ข า ป ร เ ท ศ เ ว ย ต น า ม . แห ล่ ง ที่ ม า
<https://www.gotoknow.org/posts/165996> สืบค้นเมื่อ 25 ต.ค. 2562.
- วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา และคณะ. (2560). การสังเคราะห์เปรียบเทียบนโยบายและยุทธศาสตร์ทางการ
ศึกษาของประเทศเวียดนาม มาเลเซีย และอินโดนีเซีย และประเทศไทย. วารสาร Veridian E-
Journal, Silpakorn University. 10(2). 2373-2374.
- สุนทร โคตรบรรเทา, (2558). การศึกษาในเวียดนาม. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กาฬสินธุ์. 2(1). 187-194.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement. 30(3). 607-610.
- Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. in Reading in
Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.
- theepakorn jithitikulchai. (2560). แนวคิดและประสบการณ์จากต่างประเทศในการปฏิรูปการศึกษา.
แหล่งที่มา <https://theepakornblog.wordpress.com/2017/02/02/first-blog-post/> สืบค้น
เมื่อ 28 ต.ค. 2562.

ศึกษาสภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัด
ในพระพุทธศาสนา*

TO STUDY THE CONDITION OF PARTICIPATORY EDUCATIONAL
ADMINISTRATION OF CHARITY SCHOOLS IN BUDDHIST TEMPLES

^[1]พระมหาสิริยศ สิริยโส (ชาลีเปี่ยม) Phramaha Siyos Siriyaso (Chaleepriam),

^[2]พระมหาสมบัติ ธนปญโญ PhramahaSombat Dhanapañño,

^[3]พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญโญ Phrakhrusangkharak Chakkit Bhuripañño

^{[1] [2] [3]}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: mahachampar2519@hotmail.com

Article Received: June 20, 2020, Revised: October 08, 2020, Accepted: October 15, 2020

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โดยมีระเบียบวิธีการวิจัย คือ การใช้แบบสอบถามประชากรทั้งหมดที่เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในภาคกลาง จำนวน 400 รูป/คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาพรวมและในรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การร่วมดำเนินการ การร่วมคิดตัดสินใจ การร่วมติดตามประเมินผล และการร่วมรับผลประโยชน์

คำสำคัญ: การบริหาร, การศึกษาแบบมีส่วนร่วม, โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ABSTRACT

This research article aimed to study the condition of participatory educational administration of charity schools in Buddhist temples. The research methodology was to use a questionnaire with 400 total populations who were administrators and teachers of charity schools in Buddhist temples in the central region and analyzed the data with statistical values such as percentage, mean and standard deviation, presented in the form of a table with captions. The results showed that the overall and in each aspect of the condition of participatory educational administration of charity schools in Buddhist temple, was at high level of practice such as collaboration, participation in decision making, participation in follow-up evaluation and sharing benefits.

Keywords: Administration, Participatory Education, Charity Schools in Buddhist Temples

*บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

บทนำ

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเป็นการจัดการเรียนการสอนแบบเดียวกับโรงเรียนสามัญทั่วไป โดยเน้นการมีจุดประสงค์มุ่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมที่นำไปสู่การกำกับควบคุมกาย วาจา ใจ ให้ประพฤติปฏิบัติตามหลักศีลธรรมและดำเนินกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้อง มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามกรอบคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม ไม่เบียดเบียนตนเองและบุคคลอื่น มีจิตสาธารณะเป็นกุศลในการเกื้อกูล สร้างประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคม มีลักษณะของความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี สอดคล้องกับนโยบายแห่งรัฐเพื่อการเป็นพลเมืองที่ดีในสังคมประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (ส. ศิวรักษ์, 2545) โดยโรงเรียนการกุศลของวัดได้รับการสนับสนุนจากคณะสงฆ์ตามนโยบายการส่งเสริมให้วัดและพระสงฆ์ได้มีบทบาทในการจัดการศึกษาเพื่อชุมชนอย่างเต็มที่ โดยมีกระทรวงศึกษาธิการให้การส่งเสริมสนับสนุนและอุดหนุนแก่โรงเรียนเป็นพิเศษ เพราะเป็นโรงเรียนต้นแบบการศึกษาสงเคราะห์ให้แก่บุคคลที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส (ผ่องศิริ เรืองตระกูล, 2544)

การบริหารการศึกษาที่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนชุมชนองค์กร หรือสถาบันต่างๆ ในสังคมจึงมีมากขึ้น เมื่อมีการกำหนดตัวบ่งชี้ของการการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาและการกำหนดเป็นนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ในกรณี พบว่า การมีส่วนร่วมของครูบุคลากรทางการศึกษาและประชาชน เป็นกลไกสำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งการร่วมคิดร่วมปฏิบัติร่วมสนับสนุนและร่วมติดตามผลการจัดการศึกษาในทุกระดับ ทั้งระดับนโยบาย/ส่วนกลาง ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่ประสบผลสำเร็จของครู ในโครงการทุนครูสอนดีและการจัดการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จของสถานศึกษาส่วนใหญ่ล้วนเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ (พิณสุตา สิริรังศรี, 2555) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ชุมชนและวัด ทั้ง 3 ฝ่ายต้องมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาสู่เป้าหมายแห่งความสำคัญซึ่งมีความคาดหวังของผู้ปกครองและสังคม วัดจึงควรเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารจัดการศึกษาของชุมชนโดยโรงเรียนการกุศลที่ตั้งอยู่ในวัดและมีเจ้าอาวาสเป็นพร้อมทั้งคณะกรรมเป็นผู้บริหารจัดการ

จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนกับชุมชนต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชน ประสานงาน บ้าน วัด โรงเรียน คือ สามประสานร่วมกันในลักษณะกัลยาณมิตรอย่างยั่งยืนได้ เพราะเกิดจากจิตใจที่ต้องการเข้าร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อให้เกิดผลต่อความต้องการของกลุ่มคนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตทางสังคม ทั้งนี้ในการที่จะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงนั้น การจัดกิจกรรมเพื่อการมีส่วนร่วมต้องคำนึงถึงวิถีการดำเนินชีวิตค่านิยมประเพณี ทัศนคติของบุคคล เพื่อให้เกิดความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม เพราะกลุ่มคนในชุมชนมีความแตกต่างกันในลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะทางเศรษฐกิจ และการได้รับข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ การเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชน ควรมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาของชุมชน มีการวางแผนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีชีวิตกำหนดกิจกรรม การดำเนินกิจกรรม และการประเมินผลกิจกรรมจัดขั้นตอนของการเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความสำคัญ โดยใช้ชุมชนเป็นศูนย์กลาง โดยโรงเรียนหน่วยงานภาครัฐช่วยเหลือให้คำแนะนำหรืออำนวยความสะดวกอย่างต่อเนื่อง (สุวัฒน์ อินทรประไพ, (2557) ซึ่งงานทุกอย่างไม่สามารถทำสำเร็จด้วยคนเพียงคนเดียวต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกัน ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมได้ก็จะเป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้เป็นอย่างดี

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการวิจัยเรื่องศึกษาสภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษา และเป็นแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคกลาง จำนวน 400 ท่าน และใช้ประชากรทั้งหมดเป็นในการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

3. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) นำเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบประเด็นคำถาม เนื้อหาสาระ ให้มีความครอบคลุมสอดคล้องกับกรอบแนวคิด 2) นำแบบสอบถามปลายเปิด เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและความสอดคล้องของข้อคำถามกับกรอบแนวคิด แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.7-1.00 ถือได้ว่าแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ 3) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างทดสอบในการวิจัย 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .875 จากนั้นทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมเป็นขั้นตอน คือ หลังจากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลขบันทึกลงในโปรแกรมการวิจัยทางสถิติ ดังนี้ 1) นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form) 2) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ 3) การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่และค่าร้อยละ และข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ทำวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ระดับการให้คะแนนของของบุญชุม ศรีสะอาด (2558)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ใช้สอบถามประมาณ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การร่วมคิดตัดสินใจ การร่วมดำเนินการ การร่วมรับผลประโยชน์ และการร่วมติดตามประเมินผล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาพรวม

สภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาพรวม	μ	σ	แปลผล	อันดับที่
1. การร่วมคิดตัดสินใจ	3.82	0.82	มาก	2
2. การร่วมดำเนินการ	4.05	0.68	มาก	1
3. การร่วมรับผลประโยชน์	3.68	0.93	มาก	4
4. การร่วมติดตามประเมินผล	3.75	1.04	มาก	3
ภาพรวม	4.04	1.03	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 1.03$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ การร่วมดำเนินการ ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.68$) รองลงมา ได้แก่ การร่วมคิดตัดสินใจ ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.82$) การร่วมติดตามประเมินผล ($\mu = 3.75$, $\sigma = 1.04$) และการร่วมรับผลประโยชน์ ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.93$) โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

สภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 3 อันดับ คือ มีส่วนร่วมในการดูแลสภาพแวดล้อมในโรงเรียน รองลงมา คือ มีส่วนร่วมสร้างการทำงานอย่างเป็นระบบเป็นทีม มีส่วนร่วมในการประสานการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และข้ออันดับสุดท้าย คือ มีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากรและนักเรียน

สภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ด้านการร่วมดำเนินการ โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 3 อันดับ คือ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความอบอุ่นสามัคคี รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนร่วมประชุมร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น และข้ออันดับสุดท้าย คือ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินการ

สภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 3 อันดับ คือ มีส่วนร่วมรับรู้การใช้งบประมาณรายปีต่างๆ ที่ดำเนินการ รองลงมา คือ มีส่วนร่วมให้ความรู้และนำเสนอโครงการต่างๆ มีส่วนร่วมรับรู้พัฒนาการเรียนของนักเรียนในระดับต่างๆ และข้ออันดับสุดท้าย คือ มีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณตามลำดับความจำเป็น

สภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ด้านการร่วมติดตามประเมินผล โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 3 อันดับ คือ มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลในการประเมินโรงเรียน รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีประเมินทดสอบ มีส่วนร่วมในการเลือกแบบการประเมินที่เหมาะสม และข้อที่มี และข้ออันดับสุดท้าย คือ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์การประเมินในการบริหารโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยมาเพื่ออภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งหมด คือ การร่วมดำเนินการ การร่วมคิดตัดสินใจ การร่วมติดตามประเมินผล และการร่วมรับผลประโยชน์ ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการนำหลักการมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน คือ การร่วมคิดตัดสินใจ การร่วมดำเนินการ การร่วมรับผลประโยชน์ และการร่วมติดตามประเมินผล อันเป็นหลักการสำคัญในการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างมาก เพราะเป็นโรงเรียนที่มีบริบทต้องใช้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคคณะสงฆ์ ภาคชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับการผลักดันของรัฐธรรมนูญที่ส่งผลให้เกิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งตามพระราชบัญญัตินั้นได้เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมสามารถจัดการศึกษาได้ (All for Education) ให้โรงเรียนร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์การชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดย จัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมี การจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรร ภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชนให้โรงเรียนพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hoy and Miskel (1991) ที่ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า การเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการร่วมคิดและตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและร่วมดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมในการให้บริการและรับความช่วยเหลือจากโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรกร ปุยสุวรรณ (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย คือ 1) การสร้างภาคีเครือข่าย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน 3) การมีส่วนร่วมของสมาชิก 4) การประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของประจวบ หนูเลี้ยง (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม คือ 1) การร่วมคิด 2) การร่วมวางแผน 3) การร่วมดำเนินงาน 4) การร่วมติดตาม 5) การร่วมประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชา สระสม (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน มี 5 ลักษณะ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและการดำเนินการตามความเชื่อและความศรัทธาในพระพุทธศาสนา 4) การมีส่วนร่วมในการประสานประโยชน์ร่วมกัน 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลแบบกัลยาณมิตร

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เป็นการบริหารสถานศึกษาด้วยการมีส่วนร่วมในการจัดการการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมวางแผนร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันผูกพันและตกลงใจร่วมกันในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 4 ประการ ได้แก่ 1) การร่วมคิดตัดสินใจ การให้คำปรึกษาหารือในการดำเนินงาน การคัดเลือกบุคลากร กำหนดระเบียบข้อบังคับ ดูแลสภาพแวดล้อม พัฒนาศักยภาพบุคลากร ประสานการทำงานร่วมกัน นำเสนอเทคนิคใหม่ๆ ประสานโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อพัฒนาผู้เรียน สร้างการทำงานอย่างเป็นระบบเป็นทีม สร้างความเข้าใจหน่วยงาน ลดความขัดแย้งสร้างความสุข ปรึกษาหารือเพื่อช่วยตัดสินใจ โดยมีกรรมการที่ปรึกษาและมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงาน 2) การร่วมดำเนินการ การขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ประชุมร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น พัฒนาการเรียนการสอน ร่วมเสนอปัญหา และทางแก้ไข รับรู้ข่าวสารการดำเนินการทุกมิติ ตรวจสอบ ปลุกขวัญสร้างกำลังใจ สร้างบรรยากาศที่ดี นำเสนอเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ การเสนอการนำเอาคุณธรรมมาสอดแทรกทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความอบอุ่นสามัคคี สร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร เห็นชอบและมอบหมายให้ดำเนินการตามแผนงาน ทำตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย 3) การร่วมรับรู้ผลประโยชน์ การรับรู้ผลประโยชน์ของการดำเนินการให้ความรู้และนำเสนอโครงการให้คำปรึกษาแสดงความคิดเห็นในการพัฒนารับรู้การใช้งบประมาณรายปี พัฒนาการเรียนของนักเรียน ให้คำแนะนำให้ความรู้และและปรับทัศนคติที่ตรงกัน จัดหาทุนเพิ่มเติมเพื่อดำเนินงาน จัดสรรงบประมาณตามลำดับความจำเป็น ใกล้เคียงเมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งในงบประมาณ ตรวจสอบความโปร่งใส ดูแลผลประโยชน์ส่วนรวม ของคณะกรรมการการศึกษาได้ทำร่วมกันในการบริหารจัดการดำเนินการไปสู่เป้าหมายร่วมกัน และ 4) การร่วมติดตามประเมินผล การดำเนินการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตั้งแต่การตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน ดูแลผลประโยชน์สถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินงานสร้างสามัคคีในการบริหารสถานศึกษารับรู้ผลการประเมินรวมและเสนอแก้ไขอย่างอิสระ แนะนำช่วยเหลือแก้ปัญหาในการประเมิน สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมวางแผนร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1 การร่วมคิดตัดสินใจให้คำปรึกษาหารือในการดำเนินงาน การคัดเลือกบุคลากร กำหนดระเบียบข้อบังคับ ดูแลสภาพแวดล้อม พัฒนาศักยภาพบุคลากร ประสานการทำงานร่วมกัน นำเสนอเทคนิคใหม่ๆ ประสานโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อพัฒนาผู้เรียน สร้างการทำงานอย่างเป็นระบบเป็นทีม สร้างความเข้าใจ หน่วยงาน ลดความขัดแย้งสร้างความสุข ปรึกษาหารือเพื่อช่วยตัดสินใจ โดยมีกรรมการที่ปรึกษาและมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงาน

1.2 การร่วมดำเนินการขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ประชุมร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น พัฒนาการเรียนการสอน ร่วมเสนอปัญหา และทางแก้ไข รับรู้ข่าวสารการดำเนินการทุกมิติ ตรวจสอบ ปลูกขวัญสร้างกำลังใจ สร้างบรรยากาศที่ดี นำเสนอเทคโนโลยีใหม่ มาปรับใช้ การเสนอการนำเอาคุณธรรมมาสอดแทรกทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความอบอุ่นสามัคคี สร้างวัฒนธรรมใหม่ ในองค์กร เห็นชอบและมอบหมายให้ดำเนินการตามแผนงาน ทำตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย

1.3 การร่วมรับรู้ผลประโยชน์รับรู้ผลประโยชน์ของการดำเนินการให้ความรู้และนำเสนอโครงการให้คำปรึกษาแสดงความคิดเห็นในการพัฒนารับรู้การใช้งบประมาณรายปี พัฒนาการเรียนของนักเรียน ให้คำแนะนำให้ความรู้และและปรับทัศนคติที่ตรงกัน จัดหาทุนเพิ่มเติมเพื่อดำเนินงาน จัดสรรงบประมาณตามลำดับความจำเป็น ใกล้เคียงเมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งในงบประมาณ ตรวจสอบความโปร่งใส ดูแลผลประโยชน์ส่วนรวม ของคณะกรรมการการศึกษาได้ทำร่วมกันในการบริหารจัดการดำเนินการไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

1.4 การร่วมติดตามประเมินผลดำเนินการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตั้งแต่การตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน ดูแลผลประโยชน์สถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินงาน เก็บข้อมูลเชิงสถิติ สร้างสามัคคีในการบริหารสถานศึกษารับรู้ผลการประเมินรวมและเสนอแก้ไขอย่างอิสระ เลือกแบบการประเมินที่เหมาะสม แนะนำช่วยเหลือแก้ปัญหาในการประเมิน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ที่มีต่อการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.

- นุชา สระสม. (2560). การมีส่วนร่วมใน “การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัด สังกัด กรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). วิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- ประจวบ หนูเลี้ยง. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา แบบมีส่วนร่วมของจังหวัดพัทลุง. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- ปารณทัตต์ แสนวิเศษ. (2555). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา: การสร้างทฤษฎีจากฐานราก. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ผ่องศิริ เรียงตระกูล. (2544). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดใน พระพุทธศาสนาลำปาง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พินสุดา สิริธรรมา. (2555). การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษาโครงการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมขององค์กรในชุมชนเพื่อสุขภาวะคนไทย. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ภัทรกร ปุยสุวรรณ. (2557). แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ส. ศิวรักษ์. (2545). ปรัชญาการศึกษาศาสตร์และศิลป์แห่งการปฏิรูปการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เรือนแก้วการพิมพ์.
- สุวัฒน์ อินทรประไพ. (2557). การบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โรงเรียนวัดชัยบอนวิทยา จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 3(2). 39-50.
- Hoy, K. W. and G. C. Miskel. (1991). *Al Administration: Theory. Research and Practice*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.

ระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักพุทธธรรม
PROMOTING SYSTEM AND TAKING CARE OF STUDENTS IN ACCORDANCE WITH
THE BUDDHIST PRINCIPLES

โยธิกา เลิศรัตยากุล Votika Lersrattayakul
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: parwa1929@gmail.com

Article Received: July 28, 2020, Revised: October 17, 2020, Accepted: October 18, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการนำเสนอระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ (1) การส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน (2) สังคหวัตถุ 4 (3) บริบทของโรงเรียน (4) กฎหมาย (5) บริบทของชุมชน 2) กระบวนการ (Process) ได้แก่ (1) กระบวนการส่งเสริมนักเรียน 5 ด้าน คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนาการเรียน การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน การส่งต่อนักเรียน (2) การบูรณาการพุทธธรรม คือ สังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วยทาน การให้ ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ สมานัตตตาคือความมีตนเสมอ 3) ผลลัพธ์ (Output) (1) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน (2) มีเป้าหมาย (3) หลักการ (4) ผลกระทบ (Impact) (1) ลักษณะของนโยบายพัฒนาระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการปฏิบัติ (2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (3) ลักษณะของนักเรียน (4) ลักษณะของสถานศึกษา และ 5) สภาพแวดล้อม (Environment) (1) สภาพแวดล้อมภายนอก (2) สภาพแวดล้อมภายใน

คำสำคัญ : ระบบ, การส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน, หลักพุทธธรรม

ABSTRACT

This article was a presentation of a promoting system and taking care of students according to the Buddhist principles, consisting of 5 parts: 1) Input factors which were (1) promoting and taking care of students, (2) Saṅgahavattu 4, (3) school context, (4) law, (5) community context, 2) Process included (1) the process of promoting students in 5 aspects : knowing students individually, student screening, student promotion and development, student protection and assistance, student passing, (2) Integrating Buddhist principles, namely Saṅgahavattu 4, consisting of Dāna: giving, Piyavācā: kindly speech, Atthacariyā; useful conduct, Samānattatā: equality consisting in impartiality, 3) Output included, (1) certainly objective (2) targeting (3) principle, 4) Impact included (1) characteristics of development system of student support and practicing policy, (2) environment characteristics, (3) student characteristics, (4) educational institutes characteristics and 5) Environment included (1) external environment, (2) internal environment.

Keywords: System, Promoting and Taking Care of Students, Buddhist Principles

บทนำ

โรงเรียนในฐานะเป็นสถาบันการพัฒนาที่ได้รับความคาดหวังจากสังคมให้ดำเนินบทบาทหน้าที่ในการบำรุงปลูกเร้าให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีคุณภาพในการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมเกิดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความเข้าใจในหลักแห่งความจริงที่ชอบด้วยเหตุและผล ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องมีจุดมุ่งหมายในการถ่ายทอดความรู้พัฒนาสติปัญญาแก่ผู้เรียนควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับทางรัฐบาลที่ได้จัดโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ขึ้นเพื่อเป็นการสืบสานศาสตร์พระราชาที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชกระแสรับสั่ง “ช่วยสร้างคนดีให้บ้านเมือง” และพระราชทานหลัก 3 ประการ ในเรื่องครูและนักเรียนว่า “ให้ครูรักเด็กและเด็กรักครู ให้ครูสอนให้เด็กมีน้ำใจต่อเพื่อนไม่ให้แข่งขันกันแต่ให้แข่งขันกับตัวเองและให้เด็กที่เรียนเก่งช่วยสอนเพื่อนที่เรียนช้ากว่า ให้ครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนทำร่วมกัน เพื่อให้เห็นคุณค่าของความสามัคคี” เพื่อเป็นการน้อมนำพระราชกระแสรับสั่งดังกล่าวมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมมุ่งปลูกฝังให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการปลูกฝังคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ พอเพียง กตัญญู ซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ และอุดมการณ์คุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549)

การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างมีขั้นตอนพร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจนโดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานดังกล่าวและมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้อง หรือบุคคลภายนอก รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมจากโรงเรียนและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนหมายถึงการส่งเสริม การป้องกัน และการแก้ไขปัญหา ด้วยวิธีการและเครื่องมือสำหรับครูที่ปรึกษา ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และปลอดภัยจากสารเสพติด (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2554)

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอนพร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูทุกคนมีส่วนร่วม และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การส่งเสริมพัฒนา การป้องกันและการแก้ไขปัญหา ให้แก่นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิตและรอดพ้นจากวิกฤตทั้งปวง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549) โดยมีการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน และ 5) การส่งต่อนักเรียน ซึ่งหากนำมาบูรณาการกับหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ หลักสังคหวัตถุ 4 อาจเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับนักเรียนได้เป็นอย่างดี โดยหลักสังคหวัตถุเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสสอนไว้แก่บุคคลซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่สำคัญ นับว่าเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวสามัคคีเกิดขึ้นแก่บุคคลและชุมชนที่ได้นำหลักสังคหวัตถุทั้ง 4 คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา (อง.จตุกก. (ไทย) 21/39/51)

บทความนี้ ผู้เขียนจะได้นำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ สังคหวัตถุ 4 กับระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งได้ทำการสังเคราะห์เอกสาร บทความ งานวิจัย และสื่อออนไลน์ ประกอบด้วยหลักการทฤษฎีระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาต่อไป

หลักการทฤษฎีระบบ

ระบบเป็นกลุ่มหนึ่งขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างกันและมีความเกี่ยวข้องกัน
ลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำกิจกรรมให้ได้ผลสำเร็จตามความต้องการตาม
หลักการทฤษฎีระบบ (จันทราณี สงวนนาม, 2545) ดังนี้

1. ทฤษฎีระบบมีความเชื่อว่า ระบบต้องเป็นระบบเปิด กล่าวว่าจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยได้รับอิทธิพลหรือผลกระทบตลอดเวลาจากสภาพแวดล้อม
2. มีรูปแบบของการจัดลำดับ ในลักษณะของระบบใหญ่และระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์
3. มีรูปแบบของปัจจัยป้อนเข้าและผลผลิต ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลของปฏิสัมพันธ์ที่มีกับสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มต้นจากปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตตามลำดับองค์ประกอบของระบบ
4. แต่ละองค์ประกอบของระบบ ต้องมีส่วนสัมพันธ์กันและมีผลกระทบต่อกัน หากองค์ประกอบ ตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนไปก็จะมีผลการเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบตัวอื่นด้วย
5. ทฤษฎีระบบ เชื่อในหลักการของความมีเหตุและผลของสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นหลักการของ วิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้
6. ทฤษฎีระบบ จะมองทุกอย่างในภาพรวมของทุกองค์ประกอบมากกว่าที่จะมองเพียงส่วนใดส่วน หนึ่งของระบบ
7. ทฤษฎีระบบ คำนึงผลของการปฏิบัติที่จะเป็น “Output” หรือ “Product” มากกว่า “Process” ซึ่งผลสุดท้ายของงานที่ได้รับ อาจมีมากกว่าหลายสิ่งซึ่งก็คือผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมาในภายหลัง นั้นเอง
8. ทฤษฎีระบบจะมีกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงและเป็นตัวป้อนข้อมูลย้อนกลับเพื่อบอกให้รู้ ว่าระบบมีการเบี่ยงเบนอย่างไร ควรแก้ไขที่องค์ประกอบใดของระบบซึ่งก็คือ การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) นั้นเอง

ระบบนั้นสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท กล่าวคือ ระบบปิดและระบบเปิดในองค์การแบบ ปิด (Closed System) จะไม่เกี่ยวข้องและไม่ได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม ส่วนในองค์การแบบเปิด (Open System) จะได้รับอิทธิพลอย่างมากจากสิ่งแวดล้อม หากพิจารณาโดยละเอียด พบว่า 1) ระบบปิด (Closed System) ระบบปิด (Closed System) คือ ระบบที่มีความสมบูรณ์ภายในตัวเอง ไม่พยายามผูกพันกับระบบ อื่นใด และแยกตนเองออกจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ในสังคม 2) ระบบเปิด (Open System) ระบบเปิด (Open System) คือ ระบบที่ต้องอาศัยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ในลักษณะ เป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นมีความสมดุล รวมทั้งสภาวะการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไปก็มีผลหรืออิทธิพลต่อการทำงานต่อการทำงานขององค์การเช่นกัน (ประชุม รอดประเสริฐ, 2543) โดยองค์ประกอบของระบบนั้นมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ทรัพยากรทางการ บริหารต่างๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นส่วนเริ่มต้นและเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของ องค์กร 2) กระบวนการ (Process) การนำเอาปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการ ดำเนินงานร่วมมือกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อยๆ รวมกันอยู่หลายระบบครบ วงจร ตั้งแต่การบริหาร การจัดการ การนิเทศ การวัดและประเมินผล การติดตามตรวจสอบ เพื่อให้ปัจจัย ทั้งหลายเข้าสู่กระบวนการทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผลลัพธ์ (Output) ผลที่เกิดขึ้นจาก กระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4) ผลกระทบ

(Impact) ผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่เคยคาดคิดมาก่อนว่าจะเกิดขึ้น (จันทรานี สงวนนาม, 2545)

สรุปว่า ระบบเป็นกลุ่มหนึ่งขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างกันและมีความเกี่ยวข้องกัน ในลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Output) ผลกระทบ (Impact) และสภาพแวดล้อม (Environment)

การส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างมีขั้นตอนพร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจนโดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานดังกล่าวและมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลภายนอก รวมทั้งการสนับสนุน ส่งเสริมจากโรงเรียน และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การส่งเสริม การป้องกัน และการแก้ไขปัญหา ด้วยวิธีการและเครื่องมือสำหรับครูที่ปรึกษา ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และปลอดภัยจากสารเสพติด (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2545) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549) โดยมีรายละเอียดของการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนี้

1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้วยความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน ที่มีพื้นฐานความเป็นมาที่ไม่เหมือนกัน หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้น การรู้ข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูที่ปรึกษามีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียนเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มิใช่การใช้ความรู้สึก หรือการคาดเดา โดยเฉพาะในการแก้ไขปัญหา นักเรียนซึ่งจะทำให้ไม่เกิดข้อผิดพลาดต่อการช่วยเหลือนักเรียนหรือเกิดได้น้อยที่สุด ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนที่ครูที่ปรึกษาควรมีเกี่ยวกับนักเรียนมี 5 ด้านใหญ่ๆ คือ

1.1 ด้านความสามารถ 1) ด้านการเรียนรู้ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละวิชา ผลการเรียนรู้เฉลี่ยในแต่ละภาคเรียน พฤติกรรมการเรียนในห้องเรียนที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ไม่ตั้งใจเรียน ขาดเรียน 2) ด้านความสามารถอื่นๆ เช่น บทบาทหน้าที่พิเศษในโรงเรียน ความสามารถพิเศษ การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

1.2 ด้านสุขภาพ 1) ด้านร่างกาย เช่น ส่วนสูง น้ำหนัก โรคประจำตัว ความบกพร่องทางร่างกาย เช่น การได้ยิน การมองเห็น 2) ด้านสุขภาพจิตและพฤติกรรม เช่น อารมณ์ซึมเศร้า วิตกกังวล ความประพฤติพฤติกรรมอยู่ไม่นิ่ง สมาธิสั้น บุคลิกภาพเก็บตัว ขี้อาย

1.3 ด้านครอบครัว แยกเป็น 1) ด้านเศรษฐกิจ เช่น รายได้ของบิดา มารดา ผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง ค่าใช้จ่ายที่นักเรียนได้รับในการมาโรงเรียน 2) ด้านการคุ้มครองนักเรียน เช่น จำนวนพี่น้อง บุคคลในครอบครัว สถานภาพของบิดามารดา บุคคลที่ดูแลรับผิดชอบนักเรียนความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว ลักษณะที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ความเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว หรือ การใช้สารเสพติด การติดยา การพนัน

1.4 ด้านสารเสพติด เช่น พฤติกรรมที่แสดงออก พฤติกรรมในชั้นเรียนการใช้ยา เป็นต้น

1.5 ด้านความปลอดภัย เช่น สุขภาพและบุคลิกภาพ สถานภาพครอบครัวและสิ่งแวดล้อม ข้อมูลการเดินทาง การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน วิธีการและเครื่องมือในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูที่ปรึกษาควรใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลนักเรียนที่ครอบคลุมทั้งด้านความสามารถ ด้านสุขภาพและด้านครอบครัว คือ 1) ระเบียบสะสม 2) แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน (SDQ) 3) แบบประเมิน EQ (ความฉลาดทางอารมณ์) 4) แบบประเมิน MQ (คุณธรรมและจริยธรรม) 5) วิธีการและเครื่องมืออื่นๆ

2. การคัดกรองนักเรียน เป็นการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนเพื่อการจัดกลุ่มนักเรียนเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 กลุ่มปกติ คือ นักเรียนที่ได้รับการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ตามเกณฑ์การคัดกรองของ โรงเรียนแล้วอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มปกติ

2.2 กลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา คือ นักเรียนที่จัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหาตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องให้ความช่วยเหลือ ป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาตามแต่กรณี การจัดกลุ่มนักเรียนนี้มีประโยชน์ต่อครูที่ปรึกษาในการหาวิธีการเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้อง

3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การส่งเสริมนักเรียนเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของครูที่ปรึกษาไม่ว่าจะเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง หรือกลุ่มมีปัญหา ให้มีคุณภาพมากขึ้น มีความภาคภูมิใจในตนเองในด้านต่างๆ ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหาและเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา ได้กลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติและมีคุณภาพตามที่โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวังต่อไป วิธีการและเครื่องมือเพื่อส่งเสริมนักเรียนมีหลายวิธีที่โรงเรียนสามารถพิจารณาดำเนินการได้ แต่มีกิจกรรมหลักสำคัญที่โรงเรียนต้องดำเนินการ คือ

3.1 การจัดกิจกรรมโฮมรูม (Homeroom) กิจกรรมโฮมรูมเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมนักเรียนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้ ซึ่งสถานที่ที่ใช้จัดกิจกรรมโฮมรูมอาจเป็นที่ห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนโดยให้มีบรรยากาศเสมือนบ้าน มีครูที่ปรึกษาและนักเรียนเป็นดังสมาชิกในครอบครัวเดียวกันและมีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนในด้านต่างๆ แนวดำเนินการกิจกรรมโฮมรูมมี ดังนี้ 1) โรงเรียนกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมโฮมรูม หรือจัดทำคู่มือในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง โดยมีจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนและครูที่ปรึกษาก็กดำเนินการตามนั้นแต่ให้ยืดหยุ่นในการกำหนดหัวข้อและวิธีการ ดำเนินกิจกรรมให้เหมาะสมและทันสมัย 2) กำหนดกิจกรรมโฮมรูม โดยยึดตามความต้องการของนักเรียนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมโฮมรูม โดยสำรวจความต้องการของนักเรียนในการจัดกิจกรรมโฮมรูมแล้วจึงพิจารณาเลือกหัวข้อและวิธีการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนหรือให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้นๆ เป็นเรื่องที่ทันสมัย 3) วิธีการผสมผสาน โดยยึดตามความต้องการของนักเรียนและนโยบายของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนในการจัดกิจกรรมโฮมรูม 4) วิธีการตามความเหมาะสม

3.2 การจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน (Classroom meeting) การประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน เป็นการพบปะหารือกันระหว่างครูที่ปรึกษากับผู้ปกครองนักเรียนที่ครูที่ปรึกษาดูแลอยู่เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและร่วมมือกันดูแลช่วยเหลือนักเรียนระหว่างบ้าน โรงเรียน และผู้ปกครองด้วยกัน การประชุมผู้ปกครองจะทำให้เด็กได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากผู้ปกครองมากขึ้น ทั้งการส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณภาพความสามารถมากยิ่งขึ้น หรือร่วมมือกับทางโรงเรียนในการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาของนักเรียน โดยมีแนวดำเนินการคือครูที่ปรึกษาควรจัดประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ควร

ตระหนักในการจัดกิจกรรมประชุมก็คือ 1) การเตรียมการ ครูที่ปรึกษาควรเตรียมความพร้อมก่อนการประชุมในด้านต่างๆ โดยเฉพาะข้อมูลของนักเรียนแต่ละคนและกิจกรรมที่จะดำเนินการ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมที่ชัดเจน 2) การสื่อสาร ครูที่ปรึกษาควรระมัดระวังคำพูดที่ก่อให้เกิดความรู้สึกทางลบหรือต่อต้านจากผู้ปกครอง 3) การจัดกิจกรรมในการประชุม 4) การสรุปผลและบันทึกหลักฐานการประชุม ผู้ปกครองในการประชุมแต่ละครั้ง

4. การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูที่ปรึกษาต้องให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนเท่าเทียมกันแต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา นั้นจำเป็นต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา โดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนจึงเป็นภาระงานที่ยิ่งใหญ่และมีคุณค่าอย่างมากในการพัฒนาให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป วิธีการและเครื่องมือเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาหลายเทคนิควิธีการ แต่สิ่งที่ครูที่ปรึกษาจำเป็นต้องดำเนินการมี 2 ประการ คือ

4.1 การให้การปรึกษาเบื้องต้น การให้การปรึกษากับนักเรียนเป็นการช่วยเหลือผ่อนคลายนปัญหาให้ลดน้อยลงทั้งด้านความรู้สึก ความคิด และการปฏิบัติตนของนักเรียนในทางที่ไม่ถูกต้อง โดยมุ่งหวังให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามหรือพึงประสงค์ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การปรึกษาเบื้องต้นมีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือนักเรียน ครูที่ปรึกษาควรมีความรู้และทักษะพื้นฐานด้านจิตวิทยาวัยรุ่นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทั้งร่างกายและจิตใจ

4.2 การจัดกิจกรรมเพื่อการป้องกันและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของนักเรียน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน นอกจากจะให้การปรึกษาเบื้องต้นการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อการช่วยเหลือนักเรียนก็สิ่งสำคัญเพราะจะทำให้การช่วยเหลือมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของครูทุกคนและผู้ปกครอง โดยมีแนวดำเนินการ ได้แก่ 1) การใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตร 2) การใช้กิจกรรมในห้องเรียน 3) การใช้กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน 4) การใช้กิจกรรมซ่อมเสริม 5) การใช้กิจกรรมการสื่อสารกับผู้ปกครอง

5. การส่งต่อนักเรียนให้ผู้เชี่ยวชาญ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนโดยครูที่ปรึกษาอาจมีบางกรณีที่มีปัญหาที่มีความยากต่อการช่วยเหลือ หรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ควรดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อไป เพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้องและรวดเร็วขึ้น หากปล่อยให้ปัญหานี้เป็นบอบาบทหนักของครูที่ปรึกษาหรือครูคนใดคนหนึ่งเท่านั้นความยุ่งยากของปัญหาอาจมีมากขึ้น หรือลุกลามกลายเป็นปัญหาใหญ่จนยากต่อการแก้ไข การส่งต่อแบ่งเป็น 2 แบบ คือ

5.1 การส่งต่อภายใน ครูที่ปรึกษาส่งต่อไปยังครูที่สามารถให้การช่วยเหลือนักเรียนได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหา เช่น ครูแนะแนว ครูพยาบาล ครูประจำวิชา หรือฝ่ายปกครอง เป็นต้น

5.2 การส่งต่อนอก ครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครอง เป็นผู้ดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอก สำหรับการส่งต่อนอกหากส่งต่อไปยังครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครองควรจะเป็นการแก้ไขปัญหาที่ยากต่อการช่วยเหลือของครูที่ปรึกษาแล้ว เช่น ปัญหาเกี่ยวกับจิตใจ ความรู้สึก ปัญหาพฤติกรรมที่ซับซ้อนหรือรุนแรง เป็นต้น ครูที่รับต่อต้องมีการช่วยเหลืออย่างเป็นระบบและประสานการทำงานกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อการช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ แต่หากเกิดกรณียากต่อการช่วยเหลืออีกก็ต้องส่งต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอก

สรุปว่า การส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักและมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมจากโรงเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และปลอดภัยจากสารเสพติด

ติด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการเรียน 4) ด้านการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน และ 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน

หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (สังคหวัตถุ 4)

หลักสังคหวัตถุเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสสอนไว้แก่บุคคลซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่สำคัญนับว่าเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวสามัคคีเกิดขึ้นแก่บุคคลและชุมชนที่ได้นำหลักสังคหวัตถุทั้ง 4 ประการ คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา ได้ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ ซึ่งพระสัมมาสัมพุทธเจ้า (องค์ปัจจุบัน) (ไทย) 21/39/51) ทรงตรัสไว้ว่า “สังคหวัตถุ 4 คือ ทาน การให้ เปยยวัชชะ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก อตถจริยา ความประพฤติประโยชน์ สมานัตตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ สังคหวัตถุ 4 ประการนี้แล การให้ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก ความประพฤติประโยชน์ในโลกนี้ ความเป็นผู้มีตนเสมอในธรรมนั้นๆ ตามสมควร ธรรมเหล่านั้นแลเป็นเครื่องสงเคราะห์โลก ประดุจสลักเพลาคบคุมรถที่แล่นไปอยู่ไว้ได้ฉะนั้น ถ้าธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านั้นไม่พึงมีไซ้ร้มารดาหรือบิดาไม่พึงได้ความนับถือหรือบูชาเพราะเหตุแห่งบุตรก็เพราะเหตุที่บัณฑิตพิจารณาเห็นธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านั้น ฉะนั้นพวกเขาจึงถึงความยิ่งใหญ่และเป็นที่น่าสรรเสริญ”

สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พม. ธรรมะ) (2541) กล่าวว่า สังคหวัตถุ 4 หรือหลักปฏิบัติตนตามหลักจิตวิทยาสังคมเพื่อให้เกิดความนิยมชมชอบและเคารพนับถือแก่ผู้อื่น หรือสังคมของชุมชนต่างๆ คือ 1) ทาน หรือการให้ปันสิ่งของแก่ผู้อื่นที่ควรปัน 2) ปิยวาจา หรือการเจรจาใช้คำพูดของตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนโยนให้เหมาะสมแก่กาลเทศะและเหมาะสมแก่สังคมชุมชนทุกชั้นเพื่อให้ชุมชนหรือบุคคลเหล่านั้นเคารพนับถือ ปิยวาจานี้ใช้กับมิตรสหายของตนย่อมจะทำให้มิตรสหายเหล่านั้นรักใคร่ รู้จักเจรจาสุภาพอ่อนโยนกับครูอาจารย์ 3) อตถจริยา การสอนให้บุคคลนั้นมีหน้าที่ทางมนุษยสัมพันธ์ทุกระดับชั้นมีหน้าที่ช่วยเหลืออุปการะหรือสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน 4) สมานัตตตา การปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยไม่ถือตัวและให้เข้ากับสังคมของชุมชนได้ทุกชั้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2550) ได้กล่าวไว้ว่า สังคหวัตถุเป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักสงเคราะห์ มี 4 อย่าง ได้แก่ 1) ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน 2) ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วย เหตุผล เป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี 3) อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงคำช่วยแก้ไข ปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม 4) สมานัตตตา ความเสมอต้นเสมอปลาย คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุข ทุกข์ โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

สรุปว่า หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี โดยหลักการสงเคราะห์ ได้แก่ 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก 3) อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ 4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอต้นเสมอปลาย

ระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักพุทธธรรม

ผู้เขียนได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและทำการสังเคราะห์สรุปเป็นระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักพุทธธรรมมี 5 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลลัพธ์ (Output) 4) ผลกระทบ (Impact) และ 5) สภาพแวดล้อม (Environment) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ปัจจัยนำเข้าของระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1. การส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง การส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การที่ได้รู้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนที่ทำให้เข้าใจตัวนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียนให้เป็นประโยชน์ในการส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน การพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนในด้านต่างๆ ซึ่งหากครูที่ปรึกษาไม่ได้คัดกรองเพื่อจัดกลุ่มแล้ว ความชัดเจนในเป้าหมายเพื่อการแก้ไขปัญหาของนักเรียนจะน้อยลง ซึ่งมีผลต่อความรวดเร็วในการช่วยเหลือ บางกรณีจำเป็นต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การสนับสนุนให้นักเรียนที่อยู่ในความดูแลของครูที่ปรึกษาไม่ว่าจะเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหาให้มีคุณภาพมากขึ้น มีความภาคภูมิใจตนเองในด้านต่างๆ ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติหรือกลุ่มเสี่ยงกลายเป็นนักเรียนกลุ่มที่มีปัญหาและเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหากลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติได้และ มีการพัฒนาพฤติกรรมให้ดีขึ้นกว่าเดิมและมีคุณภาพตามที่โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวังต่อไป

1.4 ด้านการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน การดูแลนักเรียนซึ่งครูที่ปรึกษาให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนเท่าเทียมกันแต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหานั้นจำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือ ซึ่งหากเป็นกลุ่มเสี่ยงก็ต้องเฝ้าระวังและป้องกันมิให้กลายเป็นกลุ่มมีปัญหา ส่วนกลุ่มมีปัญหาก็ต้องหาวิธีการแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน โดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนทั้งสองกลุ่มจนกลายเป็นปัญหาของสังคม

1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน กระบวนการส่งนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือและครูที่ปรึกษาได้แก้ไขปัญหามาโดยวิธีต่างๆ แล้วแต่นักเรียนพฤติกรรมไม่ดีขึ้นจึงต้องดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อไปเพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้องและรวดเร็วขึ้น หากปล่อยให้เป็นบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาหรือครูคนใดคนหนึ่งนั้นความยุ่งยากของปัญหาอาจมีมากขึ้นหรือลุกลามกลายเป็นปัญหาใหญ่โตจนยากต่อการแก้ไข

2. หลักพุทธธรรม คือ หลักสังคหวัตถุ 4 อันธมมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ด้วยความสามัคคีก็ระบบการส่งเสริมดูแลนักเรียน ได้แก่ 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก 3) อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ 4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือทำตนเสมอต้นเสมอปลาย

ส่วนที่ 2 กระบวนการ (Process) กระบวนการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม

1. กระบวนการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน

ด้านที่ 1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 1) สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลประวัติส่วนตัวนักเรียนรายบุคคล 2) สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลด้านสุขภาพของนักเรียนรายบุคคล 3) สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติครอบครัวของนักเรียนรายบุคคล 4) สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลด้าน

ความสามารถของนักเรียนรายบุคคล 5) สถานศึกษามีแบบบันทึกและจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคลที่ถูกต้องและเหมาะสม 6) สถานศึกษามีการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

ด้านที่ 2 การคัดกรองนักเรียน 1) สถานศึกษามีการจำแนกนักเรียนตามเกณฑ์และเรียงลำดับการคัดกรอง 2) สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนักเรียนตามการคัดกรอง 3) สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล 4) สถานศึกษามีการประชุมทำข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดกลุ่มนักเรียนอย่างชัดเจน 5) สถานศึกษาผู้บริหารและคณะครูยอมรับข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดกลุ่มนักเรียน 6) สถานศึกษานำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลไปใช้อย่างเหมาะสม

ด้านที่ 3 การส่งเสริมและพัฒนา 1) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนตามกลุ่มนักเรียนที่คัดกรอง 2) สถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ 3) สถานศึกษามีการดำเนินงานการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง 4) สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมของนักเรียน 5) สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้สอดคล้องต่อนโยบายสถานศึกษา 6) สถานศึกษาส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการประชุมผู้ปกครองเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้านและโรงเรียน

ด้านที่ 4 การป้องกันและแก้ไข 1) ครูที่ปรึกษาให้ความสนใจปัญหาของนักเรียนอย่างแท้จริง 2) ครูที่ปรึกษาตระหนักและเห็นคุณค่าในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน 3) สถานศึกษาป้องกันและแก้ไขปัญหาสอดคล้องกับลักษณะสภาพปัญหาของนักเรียน 4) สถานศึกษามีการช่วยเหลือดูแลนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาอย่างใกล้ชิด 5) สถานศึกษามีการกำหนดวิธีและดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนอย่างเป็นระบบ 6) สถานศึกษาให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน

ด้านที่ 5 การส่งต่อนักเรียน 1) สถานศึกษามีการดำเนินการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2) สถานศึกษาได้ส่งต่อนักเรียนให้ได้รับการช่วยเหลือที่ถูกต้องและรวดเร็ว 3) สถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการส่งต่อนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 4) สถานศึกษามีการบันทึกผลการช่วยเหลือการส่งต่อนักเรียนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 5) สถานศึกษามีการพัฒนาและส่งเสริมครูที่ปรึกษาได้รับการอบรมความรู้เรื่องการส่งต่อนักเรียน 6) สถานศึกษาสนับสนุน ประสานงานและเป็นเครือข่ายในการพัฒนาและขยายผลการส่งต่อนักเรียน

2. การบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักสังคหวัตถุ 4 คือ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคีกับระบบการส่งเสริมดูแลนักเรียน โดยมีหลักการสังเคราะห์ ได้แก่

2.1 ทาน การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละช่วยเหลือแบ่งปันในการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ ครูควรมีการให้ปันสิ่งของแก่นักเรียนที่ควรปันด้วยธรรมทาน หรือการบริจาคทางจิตใจ และอามิสทาน หรือการบริจาคทางวัตถุ รวมถึงช่วยเหลือด้วยการให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

2.2 ปิยวาจา การพูดอย่างรักกัน วาจาสุภาพอ่อนหวานน่าฟังของการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ ครูควรเจรจาใช้คำพูดที่สุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคีให้เกิดไมตรีและความรักใคร่กันถือ ตลอดจนคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี ครูผู้ใช้จำต้องมีสติควบคุมตนเองและสามารถบังคับจิตใจตนเองได้ทุกขณะ

2.3 อัตถจริยา การทำประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือ ให้ด้วยแรงกายในการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ ครูผู้สอนมีหน้าที่ทางมนุษยสัมพันธ์ทุกระดับชั้นมีหน้าที่ช่วยเหลืออุปการะหรือ

สงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ครูควรมีการชวนช่วยช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงคำช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรมให้นักเรียน

2.4 สมานัตตา การเอาตัวเข้าสมาน ปฏิบัติต่อคนทั้งหลายอย่างเท่าเทียมกันเสมอต้นเสมอปลาย ในการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ ครูควรมีการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยไม่ถือตัวและให้เข้าในชนทั้งหลายและเสมอในสุขทุกข์ โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ (Output)

1. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการประสานงานระหว่างกัน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. มีเป้าหมาย ปัจจัยในการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนและลักษณะของการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. หลักการพัฒนาการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน การจัดเตรียม เปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือปฏิรูประบบสิ่งแวดล้อมและหลักการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อการพัฒนาโดยการนำเอาสมรรถนะหรือความสามารถที่มีอยู่ในระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาลงมือปฏิบัติ

ส่วนที่ 4 ผลกระทบ (Impact)

1. ลักษณะของนโยบายพัฒนาระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการปฏิบัติ 1) การจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ 3) นโยบายของโรงเรียนมีการตอบสนองต่อปัญหาคุณภาพการศึกษาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม 1) การพัฒนาบรรทัดฐานการดำเนินงานโดยมุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การส่งเสริมให้มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จของบุคลากรทุกฝ่ายการมีแรงกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ 3) ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้มีความอิสระในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

3. ลักษณะของนักเรียน 1) การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน 2) นักเรียนได้รับรู้เป้าหมายของโรงเรียนอย่างถูกต้องและตรงกัน 3) นักเรียนได้รับรู้บทบาทหน้าที่และเป้าหมายที่ตนรับผิดชอบ

4. ลักษณะของสถานศึกษา 1) มีการจัดการองค์การโดยแบ่งฝ่ายต่างๆ ได้เหมาะสม 2) จัดการแบ่งฝ่ายต่างๆ เป็นฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายบริหารได้อย่างสัมพันธ์กัน

ส่วนที่ 5 สภาพแวดล้อม (Environment)

1. สภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) 1) สภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมทางการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อสถานศึกษาโดยตรง ได้แก่ ลูกค้า คู่แข่งขัน สภาพตลาดแรงงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ร่วมลงทุน

2. สภาพแวดล้อมภายใน (internal environment) ผู้บริหารสถานศึกษา โครงสร้างสถานศึกษาระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา วัฒนธรรมของสถานศึกษา รวมทั้งหน้าที่งานต่างๆ (functions) ของสถานศึกษา

บทสรุป

ระบบเป็นกลุ่มหนึ่งขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างกันและมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำกิจกรรมให้ได้ผลสำเร็จตามความต้องการตามหลักการทฤษฎีระบบ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลลัพธ์ Output 4) ผลกระทบ (Impact) และ 5) สภาพแวดล้อม (Environment)

การส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) ด้านการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน และ 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน

หลักสังเกต 4 เป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคีโดยหลักการสงเคราะห์ ได้แก่ 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก 3) อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ 4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอต้นเสมอปลาย

ระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ของระบบประกอบด้วยส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังเกต 4 บริบทของโรงเรียน กฎหมาย และบริบทของชุมชน 2) กระบวนการ (Process) ส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ (1) กระบวนการส่งเสริมนักเรียน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียนการบูรณาการ (2) หลักสังเกต 4 คือ เครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี โดยหลักการสงเคราะห์ ได้แก่ ทาน การให้ ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ และสมานัตตตา ความมีตนเสมอต้นเสมอปลาย 3) ผลลัพธ์ (Output) (1) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล (2) มีเป้าหมาย ปัจจัยในการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน และลักษณะของการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน (3) หลักการพัฒนาการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนการจัดเตรียม เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และหลักการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) ผลกระทบ (Impact) (1) ลักษณะของนโยบายพัฒนาระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการปฏิบัติ (2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (3) ลักษณะของนักเรียน (4) ลักษณะของสถานศึกษา 5) สภาพแวดล้อม (Environment) (1) สภาพแวดล้อมภายนอก (2) สภาพแวดล้อมภายใน สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2545). คู่มือครูที่ปรึกษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพมหานคร: ยูเร็นสอิมเมจกรุ๊ป.
- จันทรานี สงวนนาม, (2545). ทฤษฎีและปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2550). ธรรมานุชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์ ธรรมธโร). (2541). ธรรมะสร้างเยาวชน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). แนวทางการดำเนินระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ทิศทางการพัฒนาโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในศตวรรษที่ 21
DEVELOPMENT DIRECTION OF SUNDAY BUDDHIST SCHOOL IN THE 21st
CENTURY

พระสมุห์โกมิน จันทาโก (อินทรีย์อยู่) PhrasamuKomin Chanthapho (Inyoo)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Koinyoo1@gmail.com

Article Received: June 11, 2020, Revised: October 17, 2020, Accepted: October 17, 2020

บทคัดย่อ

โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์เป็นแหล่งเรียนรู้ของเยาวชนมีแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ตรงตามความต้องการและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและถี่ถ้วนให้ส่วนต่างๆ ของสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปพร้อมกัน โดยประการแรก การบริหารจัดการโดยปรับใช้แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ในการบริหารงานในสถานศึกษา ประการต่อมาคือ การสื่อสารทั้งภายในและระหว่างองค์กร ให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบในการดำเนินงานพัฒนา โดยการสื่อสารภายในเพื่อสร้างความเข้าใจในแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ถูกต้อง และนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ส่วนการสื่อสารระหว่างองค์กรนั้นเพื่อเพิ่มโอกาส และลดอุปสรรคในการบริหารสถานศึกษา ประการสุดท้ายคือ การสร้างความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา

คำสำคัญ: ทิศทาง, การพัฒนา, โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ABSTRACT

Sunday Buddhist School was a learning center for youth, having guidelines for the management of educational institutions to meet the needs and achieve the arranged goals. In this regard, the administrators must consider carefully so that all sectors of the educational establishment could change and develop simultaneously. Firstly, the management by applying the concepts and theories in the administration of the educational institution, next was communication both within and between organizations for educational personnel to be informed in the development process by communicating internally to create an understanding of the correct educational institution administration and leading to effective action, moreover, as for the communication between organizations to increase opportunities and reduce obstacles in the administration of educational institutions. Finally, was building cooperation of stakeholders with educational institutions.

Keywords: Direction, Development, Sunday Buddhist School

บทนำ

การจัดการศึกษาสาสนสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนาที่ผู้ปกครองของเด็กและเยาวชนนิยมส่งลูกหลานมาศึกษาหลักพระพุทธศาสนาเพื่อปลูกฝังคุณธรรมที่ดั่งงาม คือ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ซึ่งได้เริ่มจัดตั้งขึ้นครั้งแรกในประเทศศรีลังกา จากนั้นได้ขยายไปยังประเทศอื่นๆ ที่มีพระภิกษุชาวลังกาไปจัดตั้งสำหรับในประเทศไทยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เริ่มกำเนิดขึ้นเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2496-2500 โดยพระพิมลธรรม (อาจ อาสภมหาเถร) สังฆมนตรีว่าการองค์การปกครอง (สมัยพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ พ.ศ. 2484) อธิบดีสงฆ์ (เจ้าอาวาส) วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ องค์กรุติสถานายกมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ได้เดินทางไปดูกิจการพระพุทธศาสนาที่ประเทศพม่าและศรีลังกา เห็นพระสงฆ์ในประเทศพม่าและศรีลังกาจัดระเบียบการสอนศีลธรรมแก่เด็กและเยาวชนได้ผลดีมากและจัดการสอนเฉพาะวันอาทิตย์ เมื่อท่านเดินทางกลับมาประเทศไทยจึงได้ปรารภถึงการสอนศีลธรรมของคณะสงฆ์ในประเทศพม่าและศรีลังกาแก่พระเจ้าหน้าที่บริหารและพระนิสิตของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมีดำริว่าโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์สมควรจะจัดให้มีขึ้นในประเทศไทยบ้าง เพราะเด็กและเยาวชนมีความสนใจในพระพุทธศาสนาอยู่แล้วซึ่งจะทำให้เป็นกำลังสำคัญของพระพุทธศาสนาต่อไป (โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2562) นอกจากนั้นเป็นการส่งเสริมในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอีกประการหนึ่ง อีกทั้งเป็นการให้โอกาสแก่เด็กและเยาวชนได้ศึกษาและรู้จักหลักธรรมในพระพุทธศาสนาได้ถูกต้องตามสมควรแก่วัยของตน ประกอบกับในสมัยนั้นพระเจ้าหน้าที่และพระนิสิตของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้นำบุตรหลานของข้าราชการ พ่อค้า และประชาชนทั่วไปที่สนใจมาฟังบรรยายธรรมและฝึกสมาธิในวันอาทิตย์ ซึ่งพากันวิ่งเล่นบริเวณลานอโศกวัดมหาธาตุฯ มาเล่านิทานและสอนธรรมะ นอกจากนั้น ทางโรงเรียนและมหาวิทยาลัยต่างๆ ได้อาราธนาพระสงฆ์ดังกล่าวไปสอนธรรมะอบรมศีลธรรมแก่นักเรียนและนักศึกษาอีกด้วย ดังนั้น พระเจ้าหน้าที่และพระนิสิตมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงดำเนินการขอเสนออนุมัติ ต่อทางสภามหาวิทยาลัยเพื่อเปิดสอนโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น และได้รับอนุมัติให้เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2501 จึงนับได้ว่าเป็นโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์แห่งแรกในประเทศไทย หลังจากนั้นก็ได้รับความนิยมมีการจัดตั้งขยายไปยังวัดต่างๆ ทั่วประเทศ (ระบบฐานข้อมูลศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ กรมศาสนา, 2554)

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เป็นองค์กรเผยแผ่ทางพระพุทธศาสนาองค์กรหนึ่งที่พระสงฆ์จัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นแหล่งอบรมสั่งสอนเยาวชนให้มีความประพฤติดีงามมีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบตนเองและสังคม เป็นแหล่งให้ความรู้ความเข้าใจตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา สามารถนำหลักธรรมคำสอนไปใช้เป็นแนวทางประพฤติในชีวิตประจำวันได้และเป็นสื่อกลางสร้างความสัมพันธ์ที่กระชับแน่น วัดและโรงเรียนอันเป็นเอกลักษณ์ของสังคมไทย ซึ่งกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นเด็กเยาวชนที่กำลังอยู่ในวัยแห่งการศึกษาขั้นพื้นฐานและประชาชนผู้สนใจที่จะเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนา สามารถเข้าเรียนและเป็นการรู้จักใช้เวลาว่างในวันหยุดเรียนเข้ามาศึกษาหาความรู้ความเข้าใจตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาแล้วนำมาไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน สำหรับการจัดตั้งโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้นมานั้นก็ได้วางวัตถุประสงค์หลักไว้ 5 ประการด้วยกัน คือ 1) เพื่อให้เด็กและเยาวชนรู้จักพระพุทธศาสนาตามสมควรแก่วัยของตน 2) เพื่อปลูกฝังศีลธรรมให้แก่เด็กและเยาวชน 3) เพื่อให้เด็กและเยาวชนรู้จักดำเนินชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา 4) เพื่อให้เด็กและเยาวชนรู้จักบำเพ็ญกุศลสาธารณประโยชน์ 5) เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เป็นสถานศึกษาในด้านองค์กรสงเคราะห์การศึกษาตามภารกิจของคณะสงฆ์หนึ่งที่เปิดการเรียนการสอนในวันอาทิตย์ การบริหารจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษา

พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์นั้น กรมการศาสนาได้กำหนดแนวทางการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนในชุมชน โดยจะปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินการดำเนินงาน/โครงการในรูปแบบของการบูรณาการปฏิบัติการในลักษณะพื้นที่และการมีส่วนร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยมีมติมหาเถรสมาคม ระเบียบ และประกาศกรมศาสนาที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ 1) มติมหาเถรสมาคม เรื่องการขยายศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ของกรมการศาสนา 2) มติมหาเถรสมาคม เรื่อง รายงานผลการสอบธรรมศึกษาชั้นตรี โท เอก ของนักเรียนนักศึกษาที่สอบได้บันทึกลงในหลักฐานการศึกษา 3) ระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. 2550 4) ประกาศกรมการศาสนา เรื่อง การจัดชั้นเรียนและหลักสูตรการเรียนการสอนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ (สุจินตนิท หนูชู, 2556) โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขอจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์แบ่งได้ 2 ส่วน ได้แก่ 1) ในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่นคำขอจดทะเบียนต่อกรมศาสนาโดยได้รับความเห็นชอบจากเจ้าคณะแขวง เจ้าคณะเขต และเจ้าคณะจังหวัด 2) ในส่วนภูมิภาค ให้ยื่นคำขอจดทะเบียนต่อผู้ว่าราชการจังหวัด โดยได้รับความเห็นชอบของเจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะจังหวัด โดยให้วัฒนธรรมจังหวัดเป็นนายทะเบียน และเมื่อจดทะเบียนแล้วให้รายงานไปยังกรมศาสนา (กรมศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, 2554)

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ นอกจากจะแบ่งส่วนงานเป็นสำนักงานเลขานุการ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ และฝ่ายพัสดุ ยังกำหนดให้มีสำนักงาน ศูนย์กลางระดับหน ท้าหน้าที่ประสานงานการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตามเขตการปกครองคณะสงฆ์จำนวน 4 แห่ง คือ 1) ศูนย์หนกลาง ตั้งอยู่ที่วัดประยุรวงศาวาส กรุงเทพมหานคร มีพระครูอุดมธรรมวาทิ เป็นประธานศูนย์ 2) ศูนย์หนเหนือ ตั้งอยู่ที่วัดพระสิงห์วรมหาวิหาร จังหวัดเชียงใหม่ มีพระธรรมสิทธิธารจารย์ เป็นประธานศูนย์ 3) ศูนย์หนตะวันออก ตั้งอยู่ที่วัดมหาวนาราม จังหวัดอุบลราชธานี มีพระราชกิตติรังษี เป็นประธานศูนย์ และ 4) ศูนย์หนใต้ ตั้งอยู่ที่วัดแจ้ง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีพระเทพปัญญาสุธี เป็นประธานศูนย์ โดยกรมการศาสนามีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบงานสำนักงานบริหารการศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์แห่งประเทศไทยตามควรแก่กรณี ต่อมาในปี พ.ศ. 2547 โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในความอุปถัมภ์ของกรมการศาสนาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น กรมการศาสนาจึงวางระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. 2547 (ระบบฐานข้อมูลศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ กรมศาสนา, 2562)

ปัจจุบันมีศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ที่เปิดทำการเรียนการสอนทั่วประเทศ จำนวน 3,830 ศูนย์ (กรมศาสนา, 2555) จำนวนนักเรียนทั่วประเทศที่สามารถรวบรวมได้ มีจำนวน 1,098,740 คน (กรมศาสนา, 2561) และจำนวนครูประจำแต่ละศูนย์ทั่วประเทศ มีจำนวน 26,522 คน (กรมการศาสนา, 2559) จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การจัดการศึกษาพระพุทธศาสนาเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่มีพระสงฆ์บริหารจัดการศึกษาเพื่อบริการสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ และการสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2546) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เปิดกว้างให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 9(6) คือ การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การเอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น (พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2542) คณะสงฆ์จึงมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พระสงฆ์จะต้องมีส่วนในการสอนศีลธรรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชน คือ จัดตั้งโรงเรียนหรือจัดตั้งศูนย์การเรียนการสอนในวัดต่อจากนี้ไป วัดของพระพุทธศาสนาจะกลับมามีบทบาทในฐานะเป็นแหล่งการศึกษาของชุมชนเหมือนที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วในอดีต ดังนั้น พระสงฆ์จึงจำเป็นต้องปฏิรูปบทบาทใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สมศักดิ์ บุญปู, 2554) จะเห็นได้ว่าพระสงฆ์มีบทบาทต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนช่วยชาติมากขึ้น

สภาพการจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในระยะที่ผ่านมาจะพบว่าวิกฤตการณ์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ เรื่องคุณภาพของศูนย์ฯ ที่ไม่เท่าเทียมกัน คนส่วนใหญ่อาจไม่มีสิทธิที่จะเลือกต้องยอมให้ลูกหลานเรียนในศูนย์ฯ ที่ไม่แน่ใจในคุณภาพการพัฒนาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ให้มีคุณภาพเพื่อให้ประชาชนมีความมั่นใจที่จะส่งลูกหลานไปเรียนนั้นจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานของศูนย์ฯ และทำให้การบริหารจัดการศูนย์ฯ มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดการมีมาตรฐาน คือ การดำเนินกิจกรรมและภารกิจต่างๆ ทั้งด้านวิชาการและการบริการและการจัดการได้สร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการ ทั้งผู้รับบริการโดยตรง คือ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม คือ ประชาชน และสังคมโดยรวมว่า การดำเนินงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์มีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ การมีมาตรฐานเป็นแนวคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการป้องกันไม่ให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและเกิดผลผลิตที่ไม่มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน (กรมศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, 2554) แสดงให้เห็นว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์โดยเฉพาะการใช้องค์ประกอบต่างๆ และกระบวนการนำมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาที่จะส่งผลถึงความสำเร็จของควมมีประสิทธิภาพและคุณภาพการของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ดังผลการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษา รูปแบบและแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนธรรมศึกษาในสังคมไทย พบว่า ผู้เรียนธรรมศึกษาทุกช่วงชั้นมีความคาดหวังสูงกว่าตามสภาพความเป็นจริงทุกด้านต้องการศึกษาธรรมศึกษาเพื่อนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน สำหรับหนังสือแบบเรียนธรรมศึกษายังขาดแคลน ภาครัฐควรให้การสนับสนุนในเรื่องดังกล่าว (อนุก ขำทอง และปัญญา สละทองตรง, 2550) โดยเรื่องครูที่ทำการสอนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ที่ขาดทักษะด้านการต่างๆ เช่น ทักษะการสอน

บทความนี้จะเสนอทิศทางการพัฒนาโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วยกระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง สถานศึกษา การมุ่งเน้นและพัฒนาโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในศตวรรษ 21 อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ให้ทันยุคสมัยที่เปลี่ยนไปในศตวรรษที่ 21

กระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษา

สถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีบริบทแวดล้อมที่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่ดีควรศึกษารับทราบและตระหนักถึงความสำคัญของบริบทแวดล้อมเหล่านั้นเพื่อจะได้นำมาสู่แนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้ตรงตามความต้องการและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและถี่ถ้วนให้องคาพยพต่างๆ ของสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปพร้อมกัน โดยประการแรกการบริหารจัดการโดยปรับใช้แนวคิดและทฤษฎีในการบริหารงานในสถานศึกษา ประการต่อมาคือ การสื่อสาร

ทั้งภายในและระหว่างองค์กร โดยการสื่อสารภายในเพื่อสร้างความเข้าใจในแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ถูกต้องและนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ส่วนการสื่อสารระหว่างองค์กรนั้นเพื่อเพิ่มโอกาสและลดอุปสรรคในการบริหารสถานศึกษา ประการสุดท้ายคือ การสร้างความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา เช่น ชุมชน องค์กรเอกชน บริษัท ห้างร้านต่างๆ (ธีรวัฒน์ มอนโรสงค์, 2561)

กลยุทธ์การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องสถานศึกษา

ผู้บริหารต้องตระหนักว่า สถานศึกษาคือชุมชนแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษาต้องการบริหารจัดการสิ่งต่างๆ ผู้บริหารต้องมีมุมมองและแนวคิดต่อสถานศึกษาที่เป็นระบบเนื่องจากการมองงานในสถานศึกษาแยกส่วนแล้วอาจทำให้ไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาได้ เนื่องจากขาดความเชื่อมโยง ความต่อเนื่อง และความสอดคล้องที่จะให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วม (Sense of belonging) และความเป็นหนึ่งเดียว (Unity) มีความรักในสถานศึกษาที่เรียนเหมือนเป็นของตนเอง สถานศึกษาในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้จะสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าสถานศึกษาที่ทำหน้าที่เพียงบอก สอน และผลิตเพียงผู้สำเร็จการศึกษาเท่านั้น การประสานงานร่วมมือกันในส่วนการบริหารย่อมไม่อาจหลีกเลี่ยงที่จะให้ชุมชนเข้ามาร่วมพัฒนาได้ ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องช่วยเหลือชุมชนเป็นการตอบแทนเช่นกัน เช่น อาจดึงปราชญ์ชาวบ้านมาร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ขณะเดียวกันก็อาจจะมีการนำผลิตภัณฑ์ที่เป็นภูมิปัญญามาขายในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้ผู้คนที่มีความรู้ภูมิปัญญาเหล่านั้นอยู่ได้ หรือจัดงานต่างๆ ในช่วงเทศกาลสำคัญเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นต้น (วินัย ดิสงค์, 2552)

การมุ่งเน้นและพัฒนาโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในศตวรรษ 21

แม้ว่าการบริหารงานแบบร่วมมือทุกส่วนจะสำคัญ แต่ผู้บริหารต้องไม่ละเลยที่จะพัฒนาสถานศึกษาในส่วนของระบบงานต่างๆ ด้วย เนื่องจากแต่ละด้านย่อมมีความแตกต่างในบริบทการบริหารสถานศึกษารวมถึงรายละเอียดที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆ จะพิจารณาหลักการมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลในองค์กร หรือต่างองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมการบริหารจัดการในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ครูสอน พระสงฆ์ ผู้เรียน และผู้ปกครอง การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ควบคู่กับมีคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยมีการพัฒนาโรงเรียนทั้ง 8 ประการนี้ ได้แก่

1. A focus on organizational leadership การมุ่งเน้นผู้นำองค์กร ผู้นำที่ดีต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำพาผู้ตามให้ก้าวไปข้างหน้าและสร้างความร่วมมือให้ทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จได้

2. A focus on religion, morality, ethics การมุ่งเน้นด้านศาสนาคุณธรรมจริยธรรม การมีความเข้าใจในหลักธรรมคำสอน มีศรัทธาในพระพุทธศาสนาประพฤติตนและดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. A focus on human resources skills การมุ่งเน้นทักษะทรัพยากรบุคคล คนยังเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาในทุกด้านอัตรากำลังรวมถึงคุณภาพในแต่ละคนย่อมเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาดังนั้น ทักษะทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นอีกสำคัญที่ต้องสร้างแนวคิดทุกทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน ไม่ใช่มีเพียงครูเท่านั้น แต่รวมถึงบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ที่สามารถกลายเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนส่วนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

4. A focus on learners is important การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child Center Learning) คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านสื่อ และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของผู้เรียนโดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกซึ่งต่างจากระบบการจัดการเรียนรู้ทั่วไปที่เน้นให้เด็ก

5. A focus on social adaptation and networking การมุ่งเน้นปรับตัวในสังคมและเชื่อมโยงเครือข่าย การปรับตัวทางสังคม การที่บุคคลปรับตัวเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ในการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งจะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กันในสังคมจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้และการเรียนรู้เป็นสื่อเชื่อมโยงกับข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ และทักษะซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ การเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จก็คือการที่แต่ละบุคคลสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือ ข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาและแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่วนเครือข่ายการเรียนรู้ก็เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต เครือข่ายเป็นระบบการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน เข้าด้วยกัน ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร ตลอดจนส่งเสริมการภารกิจให้มีผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. A focus on information technology การมุ่งเน้นเทคโนโลยีสารสนเทศ การปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งได้มีบทบาทที่สำคัญต่อวิถีชีวิตสังคมของมนุษย์เทคโนโลยีสารสนเทศได้สร้างการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบใหม่จึงต้องมีการพัฒนาบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยีจึงจะเกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ

7. A focusing on measurement, analysis and knowledge management การมุ่งการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐาน คือ การวัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้การสอน อย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริม หรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอนของครูการวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนรู้การสอนก็ขาดประสิทธิภาพ

8. A measure of focus on cognitive and psychological (clever, good, happy) การมุ่งเน้นการวัดจากพุทธิพิสัยและจิตพิสัย (เก่ง ดี มีความสุข) การพัฒนาจิตใจด้วยการกำหนดให้คนได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วน 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนาให้คนเป็นคนเก่งที่มีปัญญา ใฝ่รู้ รู้จักคิด มีเหตุผล ขยันขันแข็ง รู้จักพึ่งตนเองและมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม สังคม และประเทศชาติ 2) การพัฒนาให้คนเป็นคนดี มีเมตตา กรุณา กตัญญูรู้คุณ สามัคคี ซื่อสัตย์สุจริต ละเว้นจากอบายมุข มีระเบียบวินัย ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ และมีความเป็นประชาธิปไตย และ 3) การพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีความสุข มีจิตใจที่มีสมาธิ สงบ เยือกเย็น แจ่มใส ร่าเริง พอใจในสิ่งที่มีและในสิ่งที่ตนทำปฏิบัติตามหลักธรรม

บทสรุป

โรงเรียนพุทธศาสนวันอาทิตย์เป็นแหล่งเรียนรู้ของเยาวชนมีแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ตรงตามความต้องการและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและถี่ถ้วนของสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปพร้อมกัน โดยประการแรก การบริหารจัดการโดยปรับใช้แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ในการบริหารงานในสถานศึกษา ประการต่อมาคือ การสื่อสารทั้งภายในและระหว่างองค์กร ให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบในการดำเนินงานพัฒนา โดยการ

สื่อสารภายในเพื่อสร้างความเข้าใจในแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ถูกต้อง และนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ส่วนการสื่อสารระหว่างองค์กรนั้นเพื่อเพิ่มโอกาส และลดอุปสรรคในการบริหารสถานศึกษา ประการสุดท้ายคือ การสร้างความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา สรุปลงองค์ความรู้การศึกษาดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ทิศทางการพัฒนาโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2559). **รวม ศพอ.ทั่วประเทศ ปี 2559**. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา.
- กรมศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2554). **แนวทางการดำเนินงานโครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ปีงบประมาณ 2554**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2554). **แนวทางการดำเนินงานโครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ปีงบประมาณ 2554**. กรุงเทพมหานคร: กรมศาสนา.
- กรมศาสนา. (2555). **ข้อมูลสถิติจากเอกสารโครงการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพื่อเฉลิมฉลองพุทธชยันตี 2600 ปี แห่งการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า ประจำปีงบประมาณ 2555**. แหล่งที่มา <http://www.dra.go.th/download/news/25550716/โครงการและกำหนดการแต่ละครั้ง.doc> สืบค้นเมื่อ 17 พ.ค. 2562.
- กรมศาสนา.(2561). **รายชื่อศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ (สถิติข้อมูล ศพอ.)**. แหล่งที่มา http://www.dra.go.th/dra_learn/main.php?filename=name สืบค้นเมื่อ 1 พ.ค. 2561.
- ธีรวัฒน์ มอนโธรงค์. (2561). **การบริหารสถานศึกษาอย่างผู้บริหารมืออาชีพ**. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2542). **การคณะสงฆ์ กับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ระบบฐานข้อมูลศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ กรมศาสนา. (2554). **ประวัติความเป็นมา**. แหล่งที่มา http://www.dra.go.th/dra_learn/main.php?filename=about_us สืบค้นเมื่อ 17 พ.ค. 2562.
- โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2562). **ประวัติ**. แหล่งที่มา http://sunday2.mcu.ac.th/?page_id=7 สืบค้นเมื่อ 17 พ.ค. 2562.
- วินัย ดิสสงค์. (2552). **การบริหารโรงเรียนเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: เป็นภาษาศิลปะ.
- สมศักดิ์ บุญปู. (2554). **พระสงฆ์กับการศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุจินตนิท หนูชู. (2556). รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์ศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ที่มีประสิทธิผล. คุชชินพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อเนก ขำทอง และปัญญา สละทองตรง. (2550). ธรรมศึกษาขั้นตรี ฉบับปรับปรุงใหม่ที่ประกาศใช้ใน ปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวพุทธของผู้บริหาร
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ACCORDING TO THE BUDDHIST GUIDELINES
OF THE ADMINISTRATORS

พระมหาปริญญา เตชปญโญ Phramaha Parinya Thachapanyo
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Thachapanyo@gmail.com

Article Received: July 20, 2020, Revised: September 01, 2020, Accepted: October 22, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวพุทธของผู้บริหารอันเป็นการบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักสังคหวัตถุ อันเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวสามัคคีเกิดขึ้นแก่บุคคลและชุมชนที่ 4 ประการ คือ 1) ทาน การให้ การเฉลี่ยเผื่อแผ่แก่กันและกัน 2) ปิยวาจา การเจรจาถ้อยคำซึ่งเป็นที่รักที่จับใจแก่กันและกัน 3) อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ต่อกันและกัน 4) สมานัตตตา ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ เพื่อนำมาบูรณาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา 4 ประการ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, พุทธธรรม, ผู้บริหาร

ABSTRACT

This article presented the principle of transformational leadership of the administrators according to the integration of Buddhist principles, namely Saṅgahavatthu which promoted and encouraged love and harmony to occur for individuals and communities that were 4 aspects: 1) Dāna: giving, 2) Piyavācā: kindly speech, 3) Atthacariyā; useful conduct, 4) Samānattatā: equality consisting in impartiality in order to integrate the transformational leadership of the school administrators, which would be beneficial to the administration of the school in 4 aspects: 1) transformational leadership in ideological influence or creating prestige, 2) transformational leadership in motivational leadership, 3) transformational leadership in cognitive stimulation, 4) transformational leadership in individual concern aspect.

Keywords: Transformational Leadership, Buddhist Principles, Administrators

บทนำ

ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร เพราะองค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้นมีปัจจัยสำคัญที่สุด ก็คือ ตัวผู้นำ เหตุนี้ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการนำครอบครัว ชุมชน สังคม หรือประเทศชาติให้ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองความร่มเย็นเป็นสุข อันเป็นเป้าหมายที่พึงประสงค์ของบุคคลและสังคมทั่วไป เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม สังคมมนุษย์กับการปกครองเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกัน เพราะธรรมชาติของมนุษย์เป็นที่ยอมรับกันว่า ตั้งแต่เกิดมีขึ้นบนโลกมนุษย์ก็ได้แสดงสัญชาตญาณของสัตว์สังคมที่ปรารถนาอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นพวก เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่กันและปรารถนาความสุขทางใจจากการมีวงสมาคมมากกว่าอยู่ตามลำพัง การที่มนุษย์มีสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันนั้นมีความต้องการพื้นฐาน มนุษย์ต้องการแสวงหาปัจจัย 4 คือ อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม บ้านที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคโดยร่วมมือกันแสวงหาจึงมีความสะดวกและปลอดภัยจะต้องมีผู้ดูแลคุ้มครองมีผู้นำสั่งสอนและเป็นแบบอย่างให้ดำเนินชีวิต ตลอดจนเมื่ออยู่ร่วมกันในสังคมก็ต้องมีผู้นำหรือผู้ปกครองที่มีความสามารถในการพัฒนาแก้ไขปัญหาและนำไปสู่จุดหมายที่ดีนั้นได้ (คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551)

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งแห่งความสำเร็จของการทำหน้าที่ผู้นำคือการเป็นผู้ประกอบด้วยคุณสมบัติที่เหมาะสมมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความต้องการของคนซึ่งความต้องการเป็นตัวกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการตัดสินใจ ถ้าเปลี่ยนความต้องการของคนได้ก็เปลี่ยนตัวของคนนั้นได้ ผู้นำที่ดีจะช่วยให้คนพัฒนาความต้องการของตนทั้งในการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลให้มีความต้องการที่ถูกต้องดีงาม และให้หมู่ชนมีการประสานความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพราะการพัฒนาความต้องการเป็นการพัฒนาความสุขของคน เพราะความสุขเกิดจากการสนองความต้องการ ถ้าหากเปลี่ยนความต้องการได้ก็เปลี่ยนวิธีการหาความสุขของเขาได้ด้วย เมื่อทำอะไรตรงกับความต้องการก็ทำให้เขาสนใจและมีความสุขคนก็จะร่วมมือทำอย่างเป็นไปเองโดยประสานกลมกลืนและเต็มใจจะหาทางทำให้สำเร็จจึงพร้อมที่จะทำและทำได้ง่าย

แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้นำกระทำการที่ฝืนความต้องการของคน ทั้งสองฝ่ายก็จะไม่มีความสุข และสิ่งที่ทำก็ยากจะสำเร็จ เพราะในองค์กรหนึ่งๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐหรือเอกชนบุคคลสำคัญที่จะทำให้เกิดไกลในระบบการบริหารงานขององค์กรใดๆ ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ดีงามก็คือ “ผู้นำ” ทั้งนี้ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการ รวมถึงการริเริ่ม การวางแผน การบริการ กำกับ การ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กรผู้นำจึงเป็นผู้มีอิทธิพลที่สามารถส่งผลกระทบต่อความเป็นไปขององค์กรในทุกๆ ด้าน ความอยู่รอดขององค์กรดังกล่าวขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจอย่างถูกต้องรอบคอบและทันต่อสถานการณ์ของผู้บริหาร ซึ่งก็คือผู้นำขององค์กรนั้นๆ ดังนั้น ในทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำในทุกสังคมซึ่งประกอบด้วยสถาบันต่างๆ เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนาย่อมต้องมีผู้นำเพื่อช่วยกำหนดทิศทางช่วยสั่งการช่วยควบคุมระบบและช่วยประสานให้คนทั้งหลายทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ดีงามที่ได้วางไว้ร่วมกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2551)

นอกจากนี้ ปัญหาเกี่ยวกับผู้นำก็มักเกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันเสมอผู้นำบริหารงานอย่างไม่มีเอกภาพ ไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันใช้อำนาจโดยมิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้องและยึดหลักประโยชน์นิยมเป็นใหญ่โดยไม่คำนึงถึงความอยู่รอดขององค์กร หรือคนในสังคมส่วนใหญ่ เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดสภาพการณ์ของสภาวะผู้นำที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นในสังคม กล่าวคือเป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดซึ่ง

คุณธรรมจริยธรรมอันเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของการเป็นผู้นำที่ดีจึงทำให้กลไกของการบริหารงานล้มเหลว ซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อความเสื่อมและความเจริญขององค์กร หรือสังคม และบางครั้งอาจส่งผลทำให้เกิดความล้มเหลวแห่งองค์กร หรือสังคม นักบริหารต้องรู้จักความเด่นและความด้อยของตนเอง การรู้ความเด่นก็เพื่อการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน (มนตรี พิรพลพัฒน์, 2540) ตามปกติกับบริหารมักมองเห็นความผิดพลาดของลูกน้องได้ง่าย แต่มองข้ามความผิดพลาดของตน ดังพุทธพจน์ว่า “ความผิดพลาดของคนอื่นเห็นได้ง่ายแต่ความผิดพลาดของตนเองนั้นเห็นได้ยาก” (ขุ.ธ. (ไทย) 25/252/110) เมื่อนักบริหารทำงานผิดพลาดลูกน้อง ไม่กล้าบอกหรือแนะนำ ดังนั้น นักบริหารต้องหัดมองตนและตักเตือนตนเอง เพราะบางทีเราเองอาจสั่งการไม่ชัดเจนก็เป็นได้

การที่นักบริหารมองไม่เห็นความผิดพลาดของตนเองนั้นเป็นเรื่องธรรมดา เพราะวันหนึ่งๆ ดวงตาของเราไม่วางสำหรับมองด้านนอกมัน ไม่ได้มองตัวเราเอง เวลาคนอื่นทำผิดพลาดเราจะมองเห็นทันที แต่เวลาตัวเราทำผิดพลาดเองกลับมองไม่เห็น ดังนั้น เพื่อสำรวจตนเองนักบริหารต้องหัดมองด้านในคือ เจริญวิปัสสนาเป็นการมองด้านในนั่นเอง วิปัสสนากรรมฐานเน้นเรื่องการเจริญสติพิจารณากาย เวทนา จิต และธรรม หรือความดีความชั่วในใจของเราเอง พระไตรปิฎก (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2549) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำ ดังมีคาถาพุทธศาสนสุภาษิตแสดงความได้ว่า “เมื่อฝูงโคว่ายข้ามน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปคดโคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปคดตามกัน เพราะมีผู้นำไปคด ฉะนั้น ในหมู่มนุษย์ก็ฉนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นใหญ่หากบุคคลผู้นั้นมีความประพฤติไม่เป็นธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็จะประพฤติชั่วเสียหาย แวันแคว้นทั้งหมดก็จะยากเข็ญ หากผู้ปกครองเป็นผู้ไรธรรม เมื่อฝูงโคว่ายข้ามน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปตรง โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปตรงตามกัน เพราะมีผู้นำที่ไปตรง ฉะนั้น ในหมู่มนุษย์ก็ฉนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลผู้นั้นประพฤติชอบธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็จะพลอยดำเนินตามทั้งวันแคว้นก็จะอยู่เป็นสุข หากผู้ปกครองตั้งอยู่ในธรรม” (อง.จตุกก. (ไทย) 21/70/115-116) พุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้นำที่มีต่อความอยู่รอดและสวัสดิภาพเพื่อการพัฒนาองค์กรและการดำเนินชีวิตของกลุ่มบุคคลในสังคมมีความยั่งยืนและสันติสุขของสังคมและประเทศชาติ โดยผู้นำจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี หากผู้นำขาดซึ่งคุณธรรมจริยธรรมแล้วย่อมทำให้ผู้นั้นขาดความชอบธรรมในการทำหน้าที่ในองค์กรนั้นต่อไป เนื่องจากคุณธรรมจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำที่ทำให้ได้รับการยอมรับความเชื่อถือตลอดจนการนับถือจากบุคคลทั้งในองค์กรและสังคมทั่วไป

การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีบทบาทในการบริหารจัดการของผู้นำในองค์กรนั้น โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีส่วนช่วยในเรื่องของการครองใจคน หรือพุทธวิธีครองใจคน เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพิจารณาปรับปรุง หรือพัฒนาการบริหารงานวิชาการบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาประเทศชาติต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความหมายหลายประการ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น (James M. Burns, 1978) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่กระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่คาดหวังมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามที่ปรารถนาและใช้ความพยายามเพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้เป็น

ลำดับของความต้องการที่สูงขึ้น (Bass, Bernard M., 1985) การกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ (mission) และวิสัยทัศน์ (vision) ของทีมและขององค์การมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้นและบ่อยครั้งมากที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะทำนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น (Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce J., 1994) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติและข้อสมมุติฐานของสมาชิกองค์การและต่อการสร้างความผูกพันสำหรับพันธกิจวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร (Gary Dessler, 1998) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์สามารถเสริมสร้างอำนาจ สร้างการยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายองค์การและจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน (วิภา อิศระธำณันท์, 2545) และพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์การ (ชนะ พงศ์สุวรรณ, 2548)

ก่อนจะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มต้นมาก่อน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) โดย Max Weber ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ ต่อมาในทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำแบบบารมีนี้ เนื่องจากในช่วงทศวรรษนั้นเกิดการแปรรูปและมีการฟื้นฟูองค์การต่างๆ อย่างมากโดย Yukl ได้ทำการศึกษาพบว่าในสหรัฐอเมริกามีการยอมรับกันว่ามีความต้องการและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อให้องค์การสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง (Gary A. Yukl and Van David D. Feel, 1992)

Robert J. House (1971) ได้เสนอทฤษฎีโดยระบุตัวบ่งชี้พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบบารมีว่าจะรวมเอาความเชื่อมั่นของผู้ตามในความถูกต้องของผู้บัญชาการยอมรับปราศจากคำถามต่อผู้นำ ความหลงใหลในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟังด้วยทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีนี้ ระบุถึงลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้มีความพิเศษเหนือธรรมดา คือ ผู้นำจะมีความต้องการในอำนาจอย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความตั้งใจสูง

นอกจากนี้ Conger & Kanungo (อ้างใน สมมาตร สุโรคา, 2553) ได้เสนอทฤษฎีผู้นำแบบบารมีโดยยึดตามสมมติฐานที่ว่าบารมีนั้นเป็นปรากฏการณ์แบบการเสริมสร้าง คือ ผู้ตามจะเป็นผู้เสริมสร้างคุณลักษณะพิเศษให้กับผู้นำ โดยมาจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำและผลจากจากพฤติกรรมเหล่านั้นประกอบด้วย 1) กระตุ้นแนวคิดที่มีความแตกต่างจากแนวคิดเดิมอย่างมาก แต่อยู่ในอัตราที่ผู้ตามยังสามารถรับได้ 2) ทักษะการจัดการในการสร้างความประทับใจ 3) ความสามารถในการรู้คิดประเมินสถานการณ์และโอกาสรวมทั้งข้อจำกัด 4) มีความรู้สึกไวทางสังคมและมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ในความต้องการและในค่านิยมของผู้ตาม ผู้นำแบบบารมีนี้มักจะเกิดขึ้นเมื่อมีวิกฤตการณ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ หรือผู้ตามไม่พอใจในสถานะเดิม

อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะไม่ได้มีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นก็ตาม ผู้นำแบบนี้มักจะแสดงสิ่งที่เหนือธรรมดาในการจัดการเรื่องต่างๆ นอกจากนี้ Conger ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบบารมีอาจจะมียุทธศาสตร์

หรือบุคลิกภาพพิเศษเชิงลบ เช่น ผู้นำจะทำโครงการขนาดใหญ่เพื่อโฆษณาตนเองเกินจริง เนื่องจากผู้นำประเมินตนเองสูงเกินไปและการยินดีที่จะหาหรือหรือยอมรับคำแนะนำจากผู้อื่น ผู้นำแบบนี้จะล้มเหลวในการสร้างผู้สืบทอดที่มีความสามารถ ผู้นำแบบนี้มักจะทำให้ลูกน้องอ่อนแอและคอยพึ่งผู้นำและอาจบ่อนทำลายหรือขจัดผู้ที่มีศักยภาพที่จะเป็นผู้สืบทอดผู้นำ มีงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำแบบบารมี เช่น งานของ Howell and Frost ได้ทดลองในห้องปฏิบัติการโดยมีการวัดพฤติกรรมของผู้นำ และพบว่า พฤติกรรมแบบบารมีของผู้นำส่งผลให้ความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้น และ House Spangler and Woycke ได้ศึกษาบุคลิกภาพการมีบารมีและควมมีประสิทธิภาพในฐานะของผู้นำของประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาสรุปว่า บุคลิกภาพและควมมีบารมีสร้างความแตกต่างในควมมีประสิทธิภาพของผู้นำ (Jay A. Conger, Rabindra N. Kanungo, 1998)

Bass & Avolio ในปี ค.ศ. 1991 ได้เสนอภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) โดยใช้ผลวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เคยเสนอใน ปี ค.ศ. 1985 (Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce J., 1994) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I’s) ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง เป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่คุณำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีการมีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ควมมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้ตามต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์

ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าการเกิดปัญหาคือสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่าผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งระบบ (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่คาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามที่ปรารถนาและใช้ความพยายามเพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้เป็นลำดับของความต้องการที่สูงขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหาร 4 องค์ประกอบ

ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

หลักพุทธธรรมที่นำมาบูรณาการกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

หลักพุทธธรรมที่นำมาบูรณาการกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร คือ หลักสังคหวัตถุ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสสอนไว้แก่บุคคลซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่สำคัญ นับว่าเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวสามัคคีเกิดขึ้นแก่บุคคลและชุมชนที่ได้นำหลักสังคหวัตถุทั้ง 4 ประการ คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตา โดยมีรายละเอียดดังนี้

พระสัมมาสัมพุทธเจ้า (อภ.จตุกก. (ไทย) 21/39/51) ได้ตรัสถึงสังคหวัตถุ 4 ไว้ว่า ดูกรภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ 4 ประการนี้ 4 ประการเป็นไฉน คือ ทาน การให้ เปยยวัชชะ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก อตถจริยา ความประพฤติประโยชน์ สมานัตตา ความเป็นผู้มีมีตนเสมอ ดูกรภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ 4 ประการนี้แล การให้ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก ความประพฤติประโยชน์ในโลกนี้ ความเป็นผู้มีมีตนเสมอในธรรมนั้นๆ ตามสมควร ธรรมเหล่านั้นแลเป็นเครื่องสงเคราะห์โลก ประดุจสลักเพลาคบคุมรณที่เล่นไปอยู่ไว้ได้ฉะนั้น ถ้าธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านั้นไม่พึงมีไซ้ร้มารดาหรือบิดาไม่พึงได้ความนับถือหรือบูชาเพราะเหตุแห่งบุตร ก็เพราะเหตุที่บัณฑิตพิจารณาเห็นธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านั้น ฉะนั้น พวกเขาจึงถึงความใหญ่และเป็นที่น่าสรรเสริญ

สมเด็จพระมหาธีรวงศ์ (พิมพ์ ธรรมธโร) (2541) ได้กล่าวว่า สังคหวัตถุ 4 หรือหลักปฏิบัติตนตามหลักจิตวิทยาสังคมเพื่อให้เกิดความนิยมชมชอบและเคารพนับถือแก่ผู้อื่น หรือสังคมของชุมชนต่างๆ คือ 1) ทาน การให้ปันสิ่งของแก่ผู้อื่นที่ควรปัน เพราะทาน ธรรมทาน หรือการบริจาคทางจิตใจและอามิสทาน หรือการบริจาคทางวัตถุ 2) ปิยวาจา การเจรจาใช้คำพูดของตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนโยนให้เหมาะสมแก่กาลเทศะและเหมาะสมแก่สังคมชุมชนทุกชั้นเพื่อให้ชุมชนหรือบุคคลเหล่านั้นเคารพนับถือ ปิยวาจานี้ใช้กับมิตรสหายของตนย่อมจะทำให้มิตรสหายเหล่านั้นรักใคร่รู้จักเจรจาสุภาพอ่อนโยนกับครูอาจารย์ การใช้หลักจริยศาสตร์สังคมในเรื่อง ปิยวาจานั้นผู้ใช้จำต้องมีสติควบคุมตนเองและสามารถบังคับจิตใจตนเองได้ทุกขณะ 3) อตถจริยา การสอนให้บุคคลนั้นมีหน้าที่ทางมนุษยสัมพันธ์ทุกระดับชั้นมีหน้าที่ช่วยเหลืออุปการะและสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน 4) สมานัตตา การปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยไม่ถือตัวและให้เข้ากับสังคมของชุมชนได้ทุกชั้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2548) ได้กล่าวว่า สังคหวัตถุ หมายถึง ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคีมีหลักสงเคราะห์ 4 อย่าง ได้แก่ 1) ทาน การให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน 2) ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก วาจาดีดุด่าใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วย เหตุผล เป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี 3) อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงคำช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม 4) สมานัตตา ความเสมอต้นเสมอปลาย คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลายและเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

พระวิริยวัฒน์ รอดสุโข (2550) ได้กล่าวว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมในศาสนาพุทธซึ่งใช้ในการสังคหะหรือหล่อหลอมผู้อื่นอันจะเป็นเครื่องผูกไมตรีประสานหมู่ชนเข้าด้วยกัน คำว่า สังคหวัตถุมาจากคำว่า “สังคห”

ซึ่งแปลว่าสังค์เคราะห์ กับคำว่า “วัตถุ” ซึ่งแปลว่าเรื่อง รวมความแล้วสังค์วัตถุ จึงแปลว่าเรื่องการสังค์เคราะห์ หรือธรรมอันเป็นหลักในการสังค์เคราะห์ซึ่งมีหลักใหญ่ๆ อยู่ 4 ข้อด้วยกันซึ่งเรียกว่า สังค์วัตถุ 4 คือ

1. ทาน การให้ การเฉลี่ยเพื่อแบ่งแก่กันและกัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่าทุกคนนั้นย่อมต้องการความช่วยเหลือจากกันอยู่ในด้านต่างๆ ในด้านวัตถุทรัพย์สินเงินทอง เครื่องอุปโภคต่างๆ ในด้านกำลังกายช่วยกระทำการกิจการของกันและกันทางกาย ในด้านวาจา พูดจาช่วยเหลือกันในเรื่องที่ควรพูด ในด้านสติปัญญาช่วยให้ความรู้ให้การแนะนำในข้อที่ควรจะแนะนำต่างๆ การให้การเฉลี่ยเพื่อแบ่ง ทุกคนทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยต่างก็ควรจะมีทาน คือ ให้การช่วยเหลือกันผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือผู้น้อย ผู้น้อยก็ให้การช่วยเหลือผู้ใหญ่ ด้วยจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการ หรือเพื่อที่จะให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย

2. ปิยวาจา การเจรจาถ้อยคำซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กันและกันอันเป็นถ้อยคำสุภาพเพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงน้ำใจของผู้อื่นทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียใจ ควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสตินั่นเอง ดังนั้น การพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

3. อตถจริยา การประพฤติประโยชน์กันและกัน คือ การทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานบัน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย สังคมที่ตนอาศัยอยู่ตลอดถึงประเทศชาติ สิ่งใดที่เป็นโทษก็ควรละเว้นไม่กระทำการประพฤติดินให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้งกายวาจา ใจ ในทุกเวลาและทุกโอกาส

4. สมานัตตตา ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ หรือเสมอดันเสมอปลายซึ่งหมายถึงการรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่ของหน่วยงาน เช่น กฎระเบียบของสถาบันการศึกษา กฎระเบียบของสถานที่ราชการต่างๆ เป็นต้น ตลอดถึงกฎหมายบ้านเมือง ในทางพระพุทธศาสนา ก็คือ พระวินัยบัญญัติสำหรับพระภิกษุทั้งหลายนั่นเอง

ไสว มาลาทอง (2552) ได้กล่าวว่า หลักสังค์วัตถุ หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่นผูกไมตรี เอื้อเฟื้อเกื้อกูล หรือเป็นหลักการสังเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1) ทาน การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่นไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภไม่เห็นแก่ตัว เราควรคำนึงอยู่เสมอว่าทรัพย์สินของที่เราหามาได้มิใช่สิ่งจีรังยั่งยืน เมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วก็ไม่สามารถจะนำติดตัวเอาไปได้ 2) ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสมกับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าได้ทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่งเพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น วิธีการที่จะพูดให้เป็นปิยวาจาจะต้องพูดโดยยึดหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ เว้นจากการพูดเท็จเว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ และเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ 3) อตถจริยา การสังเคราะห์ทุกชนิด การประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น 4) สมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่นไม่โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยมและไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย

สรุปได้ว่า สังค์วัตถุทั้ง 4 ประการนี้ ถ้ามีในบุคคลใดก็ตาม ก็สามารถจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคนไว้ได้ก่อให้เกิดความเคารพ ความรัก ความนับถือต่อกันและกัน เป็นเหมือนกับพาหนะที่จะนำพาคนไปสู่ความสุขความเจริญที่ต้องการได้ เป็นจุดยืนเหนี่ยวทางใจ ภายในจากครอบครัวเป็นต้นไปจนถึงสังคมคนกลายเป็นพระเครื่อง 4 องค์ ที่ก่อให้เกิดผลทางเมตตามหานิยม นับว่าเป็นพุทธวิธีครองใจคน และเป็นที่ยึดเหนี่ยวน้ำใจคนไว้ได้อย่างมั่นคงถาวร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวพุทธของผู้บริหาร

จากการสังเคราะห์เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วได้ทำการสรุปเป็นหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวพุทธของผู้บริหารได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเลื่อมใสศรัทธา เคารพ นับถือไว้วางใจ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตาม 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีอำนาจในตนเองอันจะส่งผลต่อผู้ตามอย่างลึกซึ้งทำให้ผู้ตามนับถือเชื่อฟัง ศรัทธา พร้อมทั้งจะอุทิศตนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 4) ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและกลุ่มรวมทั้งร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับผู้ตาม ซึ่งจะทำให้ผู้ตามมีความซื่อสัตย์ มีความภาคภูมิใจ มีศรัทธาอย่างแรงกล้ามีความรักดีและไว้วางใจในสิ่งที่คุณำต้องการที่จะทำให้สำเร็จ

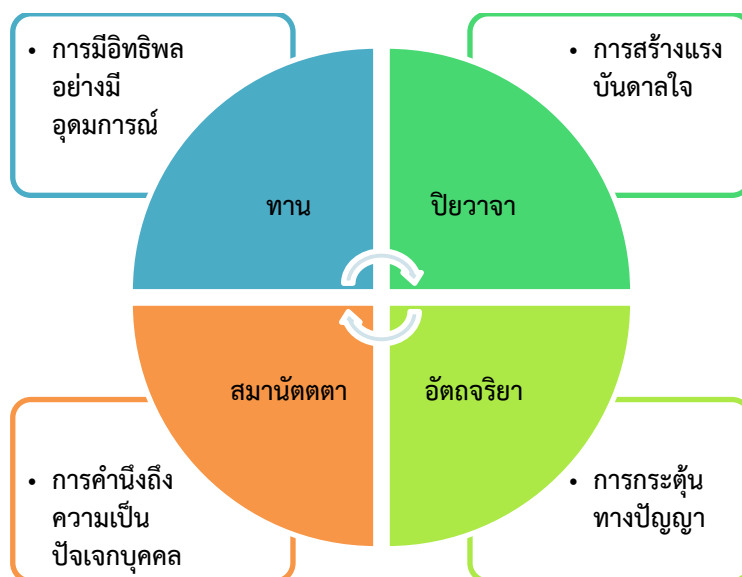
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจกับสิ่งที่ท้าทายในองค์กร 2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจด้านวาทศิลป์ การมีศิลปะในการพูดอันเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความคิดของผู้ตาม 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถสร้างแรงบันดาลใจภายในเพื่อกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีความกระตือรือร้นและมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อแสดงถึงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้ตาม 4) ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยการจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่สามารถชี้แนวทางทำให้ผู้ตามมองเห็นวิธทางแก้ปัญหาได้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดอย่างมีเหตุผล 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ในการส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและเกิดความสามารถในการสร้างสรรค์ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาให้สนับสนุนให้ผู้ตามมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคลให้ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจพิเศษแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล เน้นการพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคลด้วยการพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายอาชีพและโอกาสการพัฒนาของแต่ละบุคคล 2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้และการให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงานของผู้ตาม 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจกับความต้องการแต่ละบุคคลเพื่อสนับสนุนให้เกิดพัฒนาด้วยการมอบหมายงานที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม 4) ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ฝึกสอนหรือผู้ให้คำปรึกษาที่สร้างสรรค์โอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ด้วยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

บทสรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวพุทธของผู้บริหาร เป็นการบูรณาการหลักพุทธศาสน์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่มีความประเสริฐเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ที่มีอำนาจในตนเองอันจะส่งผลต่อผู้ร่วมงานให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาเคารพนับถือไว้วางใจพร้อมที่จะอุทิศตนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถสร้างแรงบันดาลใจด้วยศิลปะในการพูดและการสนับสนุนผู้ร่วมงาน เพื่อกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้นและมีความคิดสร้างสรรค์อันจะทำให้เกิดความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดอย่างมีเหตุผลด้วยการกระตุ้นปัญญา คือ (1) การใช้หลักเหตุผล (2) การเน้นที่การอยู่รอด (3) การใช้ประสบการณ์ (4) การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจพิเศษแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เน้นการพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคลด้วยการพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายอาชีพและโอกาสการพัฒนาของแต่ละบุคคล สนับสนุนให้เกิดพัฒนาด้วยการมอบหมายงานที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน สรุปลงความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร คือ หลักสังคหวัตถุซึ่งเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสสอนไว้แก่บุคคลซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่สำคัญนับว่าเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวสามัคคีเกิดขึ้นแก่บุคคลและชุมชนที่ได้นำหลักสังคหวัตถุทั้ง 4 ประการ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อันเป็นสิ่งที่กระตุ้นจิตใจผู้ตามให้กระทำความมากกว่าที่คาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามที่ปรารถนาและใช้ความพยายามเพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้เป็นลำดับของความต้องการที่สูงขึ้น สรุปผลการศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวพุทธของผู้บริหาร

เอกสารอ้างอิง

- คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2551). **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชนะ พงศ์สุวรรณ. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1**. สารนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญศิริ ขวลิตรารัง. (2529). **ธรรมโอสถ**. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2548). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 25. กรุงเทพมหานคร: พลิกฟื้น.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). **ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**. แหล่งที่มา <http://www.dhammadjak.net/board/viewtopic.php?t=1497-95k%3E> สืบค้นเมื่อ 15 มี.ค. 2562.
- พระวิวัฒน์ รอดสุขโข. (2550). **เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนา เรื่อง สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 ไตรลักษณ์ 3 กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยขั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างการสอนด้วยหนังสือการ์ตูนและการสอนตามปกติ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มนตรี พีรพลพิพัฒน์. (2540). **จริยธรรมกับภาวะผู้นำ: ศึกษาทัศนะของนักวิชาการรัฐศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยที่มีต่อผู้นำทางการเมือง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ศาสตรมหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัลภา อิศระธำณ. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการทำงานเป็นทีมกับคุณภาพบริการโรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์ ธรรมธโร). (2541). **ธรรมะสร้างเยาวชน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมภาร สุธโรคา. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาระดับการบริหารส่วนตำบล**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไสว มาลาทอง. (2552). **คู่มือการดำเนินงานเสริมสร้างศีลธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Jay A. Conger, Rabindra N. Kanungo. (1998). **Charismatic Leadership in Organizations**. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Bass, Bernard M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectations**. New York: The Free Press.

- Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Gary A. Yukl and Van David D. Feel. (1992). Theory and Research on Leadership in Organizations. **Handbook of industrial and Organizational Psychology**. 3. 173-187.
- Gary Dessler. (1998). **Management: Leading People and Organization in the 21st Century**. New Jersey: Prentice-Hall international.
- James M. Burns. (1978). **Leadership**. New York: Harper & Row.
- Robert J. House. (1971). A Part Goal Theory of Leader Effectiveness. **Administrative Science**. 3. 22-44. Quarterly 1.

การบริหารสุขภาพองค์รวมตามแนวพุทธธรรม
HOLISTIC HEALTH MANAGEMENT IN ACCORDANCE WITH BUDDHISM

พระกัณตพัฒน์ สุภทโท Phra Kantaphat Subhaddo
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: kantaphat@gmail.com

Article Received: September 09, 2020, Revised: October 19, 2020, Accepted: October 21, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการนำเสนอการบริหารสุขภาพองค์รวมตามแนวพุทธเป็นการดำเนินกิจกรรมด้วยการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการให้เกิดความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยสุขภาพองค์รวมตามแนวพุทธศาสนามีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้คนไทยที่มีชีวิตที่เป็นสุข สงบ เย็น ปราศจากโรคภัย และอันตรายที่จะเข้ามาเบียดเบียนทั้งทางด้านร่างกาย ด้านสังคม หรือสิ่งแวดล้อม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา อันเป็นสุขภาพที่พึงประสงค์จึงมีลักษณะเป็นองค์รวมเป็นสุขสามารถสร้างภูมิคุ้มกันตนเองอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหาร, สุขภาพองค์รวม, พุทธธรรม

ABSTRACT

This article presented the holistic health management according to Buddhist guideline as the implementation of activities by bringing Buddhist principles to integrate them to achieve physical, intellectual, mental and social well-being. Holistic health according to Buddhism was important to the way of life of Thai people in 21st century, in order to make them happy, peaceful, be away from diseases and dangers that may injure themselves physically, socially, environmentally, mentally and intellectually, which was desirable health, therefore, this was a holistic well-being which able to create sustainable self-immunity.

Keywords: Management, Holistic Health, Buddhist Principles

บทนำ

ประเทศไทยมีชื่อเสียงในระดับนานาชาติเรื่องความสำเร็จของนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าและพัฒนาการด้านสุขภาพวิวัฒนาการของการพัฒนาระบบสุขภาพที่ส่งผลให้เกิดการบรรลุหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าใน พ.ศ. 2545 โดยเน้นเรื่องการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของระบบบริการปฐมภูมิการฝึกอบรมและการกระจายบุคลากรสุขภาพ และการขยายหลักประกันสุขภาพไปยังประชากรเป้าหมายกลุ่มต่างๆ นอกจากนี้ยังวิเคราะห์ความสำเร็จของหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จนี้ การดำเนินงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าให้ประสบผลสำเร็จต้องมีระบบสุขภาพที่พึงประสงค์ (วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, วรณัน วิทยาพิภพสกุล, วิชา พานิชเกรียงไกร, วลัยพร พัทธนฤมล, แอนน์มิลส์, 2561)

ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 ยุคที่ต้องคาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝันไว้ล่วงหน้า (Expect the Unexpected) ยุคที่ต้องเตรียมหาแนวทางสร้างเครื่องมือเพื่อรับมือให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเท่าทันโลก เช่นเดียวกับโมเดล “Thailand 4.0” ที่เกิดขึ้นจากการปรับตัวอย่างไร้ทางเลี่ยง เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อเปลี่ยนประเทศไทยสู่ประเทศในโลกว่าที่ 1 ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 โดยมีเป้าหมายครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ที่เน้น “การสร้างมูลค่า” ขับเคลื่อนแข่งขันด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ การรักษาสีน้ำจืดล้อม ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม และ การยกระดับคุณค่าของมนุษย์ พัฒนาคนไทยให้กลายเป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 และเป็นคนไทย 4.0 ในโลกว่าที่ 1” (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2561) การบริหารสุขภาพจะองค์รวมตามแนวพุทธจึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาคนไทยในยุค 4.0 ด้วยการบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนาให้พุทธศาสนิกชน คนในสังคมไทยได้ตระหนักถึงหลักธรรมในการดำเนินชีวิตในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงต่อไป

บทความนี้จะกล่าวถึงการบริหารสุขภาพจะองค์รวมตามแนวพุทธธรรม โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย หลักการบริหารในสถานศึกษา สุขภาพมวลรวมประชาชาติ หรือ GNH (Gross National Happiness) ความสำคัญของสุขภาพจะองค์รวม สุขภาพตามแนวคิดพระพุทธศาสนา และการบริหารสุขภาพจะองค์รวมตามแนวพุทธธรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

หลักการบริหารในสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายของการบริหารผู้เขียนขอยกตัวอย่างของนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของการบริหาร ดังนี้

บุญทัน ดอกไธสง (2537) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กรหรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ 1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึงภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์กร 2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ หมายถึงการจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ ในองค์กรและการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน 3) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึงการต้องทำให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่างๆ เข้าด้วยกัน

พระมหาวิจิตร วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) (2550) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถ

เป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร

การบริหารเป็นการดำเนินการนับตั้งแต่การวางแผนกำลังการทำงานในองค์การจนกระทั่งการสิ้นสุดภาระการปฏิบัติงาน โดยมีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานไว้ดังนี้

Luther Gulick & Lyndall Urwick (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วาณิชยาภรณ์, 2545) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการบริหารว่า กระบวนการหรือวิธีในการบริหารแบบ POSDCORB เป็นกระบวนการหรือวิธีในการบริหารที่ได้รับการยกย่องมากวิธีหนึ่งอันเป็นคำย่อของภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ ได้แก่

1. การวางแผน (P-Planning) เป็นการวางแผนโครงการกิจกรรม ซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การจัดองค์การ (O-Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การโดยมีการพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพของงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization) นอกจากนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม (Span of Control) หรือพิจารณาในแง่ของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) เป็นต้น

3. การจัดหาคูคลากรมาปฏิบัติงาน (S-Staffing) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดเอาไว้

4. การอำนวยการ (D-Directing) เป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

5. การประสานงาน (Co- Coordinating) เป็นการประสานให้ส่วนต่างๆ ของกระบวนการทำงานได้ต่อเนื่องและเกี่ยวเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

6. การรายงาน (R-Reporting) เป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์การอยู่ด้วย

7. การงบประมาณ (B-Budgeting) เป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการทำบัญชีการควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

ทฤษฎีของการบริหารเป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบของความรู้ หลัก และกฎเกณฑ์ที่นำมาจากศาสตร์สาขาต่างๆ เพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารแล้วนำไปสู่การปฏิบัติจริง การบริหารที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

Taylor (อ้างใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2552) ได้กล่าวทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ 6 ประการ ได้แก่

1. หลักเรื่องเวลา ถือว่าเป็นการวัดความสามารถในการผลิตโดยการจัดเวลาในการผลิตและการตั้งเวลามาตรฐานสำหรับการผลิตทั้งหมด ซึ่งการวัดผลผลิตของการทำงานนั้นต้องใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสินในการทำงานแต่ละอย่าง หรือประเภทด้วย

2. หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง ค่าจ้างสำหรับบุคคลนั้นต้องเหมาะสมกับผลงานและอัตราค่าจ้างนั้นพิจารณา โดยยึดหลักเกณฑ์ข้อ 1 นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

3. หลักการแยกงานวางแผนออกจากการปฏิบัติ คือ ฝ่ายบริหารควรทำหน้าที่ด้านการวางแผนและประสานงาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานทำงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการเวลาและข้อมูลอื่นๆ ให้มีระบบและวิธีการที่เหมาะสม

4. หลักการทำงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ถือว่าวิธีการของการทำงานควรจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารควรจะเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดวิธีการทำงานแสวงหาวิธีและเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและดีที่สุดและต้องฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้และความสามารถอย่างเหมาะสม

5. หลักการควบคุมงานโดยฝ่ายบริหาร ถือว่าฝ่ายบริหารควรได้รับการฝึกอบรมในด้านการบริหารซึ่งตั้งอยู่บนหลักการของวิทยาศาสตร์และสามารถประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการและการควบคุมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นและฝ่ายบริหารต้องเป็นฝ่ายควบคุมการทำงานของฝ่ายปฏิบัติงานด้วย

6. หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน มีการพิจารณานำหลักการบริหารแบบทหารมาใช้ ควรมีการจัดองค์การให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กันระหว่างแผนการต่างๆ ในองค์การนั้น โดยยึดถือความเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

สรุปว่า การบริหารงาน คือ การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการบริหารและวิธีการปฏิบัติ การทำให้งานสำเร็จลุล่วง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล

ความสุขมวลรวมประชาชาติ หรือ GNH (Gross National Happiness)

จากสภาพสังคม การเมือง และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีซึ่งเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบที่เชื่อมโยงถึงกัน ตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กร และประเทศ ด้วยเหตุของการพัฒนาที่มีเป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรมจริยธรรมซึ่งกระทบมากมายต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญคือสภาวะจิตใจของคน ซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืน เหตุนี้ ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนจึงหันมาองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้นนั่นคือความสุข ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ

ประเทศภูฏานเป็นหนึ่งในประเทศที่สร้างแบรนด์ระดับชาติได้อย่างชัดเจน สำหรับภูฏานประเทศเล็กๆ ทางฝั่งตะวันออกของเทือกเขาหิมาลัย โดยวางแผนทางการขับเคลื่อนพัฒนาภายใต้กรอบการสร้าง “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” หรือ GNH (Gross National Happiness) ตามพระราชปณิธานของอดีตพระราชบิดา จิกมี ซิงเย วังชุก พระราชาธิบดีลำดับที่ 4 แห่งราชอาณาจักรภูฏาน ซึ่งได้ประกาศเจตนารมณ์ที่จะสร้างความสุขให้ประชาชนภายในประเทศมากกว่าสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ไว้ตั้งแต่ปี 1970 ผ่านคำกล่าวที่เลื่องลือไปทั่วโลกว่า “Gross National Happiness is more important than Gross National Product” การขับเคลื่อนนโยบาย GNH ของราชอาณาจักรภูฏาน ไม่ใช่เพียงอุดมการณ์ที่สวยงามหล่อลอย แต่มีหลักการอยู่บนแนวทางการปฏิบัติไปสู่การพัฒนาอย่างรอบด้านด้วยการวางแผนนโยบาย 4 เสา

หลัก และ 9 แนวทางปฏิบัติ (4 Pillars and 9 Domains) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาในแบบฉบับ “ภูฏาน โมเดล” อย่างเป็นรูปธรรม ในส่วนของนโยบาย 4 เสาหลัก ที่เป็นแก่นสำคัญของ GNH ประกอบด้วย การบริหารอย่างมีธรรมาภิบาล (Good Governance) การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแบบยั่งยืน (Sustainable Socio-economic Development) การส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งคุณค่าทางวัฒนธรรม (Preservation and Promotion of Culture) และการให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม (Environmental Conservation) (Brand Buffet, 2560) พร้อมทั้งได้วาง 9 แนวทาง เพื่อเป็นดัชนีในการชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม แสดงถึงทิศทางในการพัฒนาที่เกิดขึ้นและสามารถวัดผลการขับเคลื่อนภายใต้นโยบาย GNH ที่สามารถจับต้องได้ ประกอบด้วย การมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ตามมาตรฐาน (Living standards) ประชาชนมีการศึกษา (Education) มีสุขภาพที่แข็งแรง (Health) ความสามารถในการรักษาความสมดุลของสภาพแวดล้อม (Environment) การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (Community vitality) การใช้เวลาในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม (Time-use) หรือสร้างความสมดุลเรื่อง Work Life Balance การมีสภาวะทางด้านจิตใจที่ดี (Psychological well-being) การมีธรรมาภิบาล (Good governance) ส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมของชาติ (Cultural resilience and promotion) และเมื่อแนวคิดเรื่อง GNH กลายมาเป็นหัวข้อที่นักเศรษฐศาสตร์ทั่วโลกให้ความสนใจ ขณะที่ภูฏานเริ่มมีแนวทางในการส่งเสริมแนวคิด GNH ออกไปนอกประเทศภูฏานมากขึ้น โดยเฉพาะการเชื่อมโยงเข้ากับแนวทางในการพัฒนาของภาคธุรกิจ ภายใต้แนวคิด GNH ทำให้ภาพความเชื่อมโยงระหว่างปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับดัชนีความสุขมวลรวม (Happiness index) ฉายภาพชัดขึ้น โดยเฉพาะการมองเห็นเป้าหมายสุดท้ายในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ก็คือเรื่องของความสุข หรือ Happiness นั่นเอง (Brand Buffet, 2560)

สำหรับประเทศไทยมีการนำ “ดัชนีชี้วัดความสุขที่ดีมีสุข” มาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เมืองประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) สุขภาพอนามัยและโภชนาการ 2) การศึกษา 3) ชีวิตการทำงาน 4) ชีวิตครอบครัว 5) การเติบโตทางเศรษฐกิจ ความยาก การกระจายรายได้และสวัสดิการ 6) สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และ 7) ประชาธิปไตย และในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 มีเป้าหมายมุ่งไปสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” เพื่อเป็นเครื่องมือติดตามประเมินผลกระทบการพัฒนาที่มีต่อคนในสังคมไทย

ในประเทศไทย ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้นเป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ได้แก่ การมีสุขภาพดี (Happy Body) การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax), การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul) มีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money) การพัฒนาความรู้ (Happy Brain) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และมีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) เป็นตัวชี้วัดการสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ในทุกๆ องค์กรเพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน (กกร ชลายุ้ง และ อธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล, 2556)

ความสำคัญของสุขภาวะองค์กร

องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ คนทำงานในองค์กร ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานด้วยเป็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการ หรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัวชุมชนส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่างๆ อากาศ เครื่องจักร เพอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะและความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้

2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม องค์กรการทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทักษะ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ เป็นต้น

3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสารทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุน หรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุงหรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต

4. ชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่นๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

สำหรับประเทศไทย นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (อ้างใน Management2008's Weblog, 2552) ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึง องค์กรที่มีความสุขว่าจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ คือ

1. Happy body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

2. Happy heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

3. Happy relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วยต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

4. Happy brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่ายๆ คือ เรียนเพื่อรู้และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5. Happy soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมีจริยธรรมดีในการทำงานเป็นทีม จริยธรรมดี คือ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6. Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

7. Happy family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

8. Happy society สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัยเพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

การสร้างความสุขในที่ทำงานไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่งในองค์กรเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อสร้างความสุขให้เกิดในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน

สรุปว่า การสร้างสุขภาวะองค์กรจะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพ หรือองค์กรสู่ความเป็นเลิศในอนาคต โดยอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อนสุขภาวะที่สมบูรณ์ 4 ด้าน คือ 1) ร่างกาย การประกอบสัมมาชีพความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพทางด้านร่างกาย มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยทั้งต่อตนเองและครอบครัว 2) จิตใจ ความมีสติ ความสงบ ความงาม และความดี ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา 3) สังคม การสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร การสร้างสังคมยุติธรรมให้ความเสมอภาคและสร้างโอกาสในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในองค์กรและสร้างสังคมสันติสุข 4) ปัญญา การส่งเสริมให้บุคลากรคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่

สุขภาวะตามแนวคิดในพระพุทธศาสนา

คำว่า “สุขภาวะ” ซึ่งเป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาบาลี 2 ศัพท์ คือ “สุข” และ “ภาวะ” คำว่า “สุข” แปลว่า ความสุข ความสะดวก ความสบาย ความสำราญ แปลว่า “ธรรมที่ห้ามความทุกข์ได้ดี ชื่อว่าความสุข” (พระมหาโมคคัลลานะ, 2547) หรือธรรมหรือสิ่งที่ปราศจากความทุกข์ ไม่มีความทุกข์ ไม่ก่อให้เกิดทุกข์ เช่น ความไม่เบียดเบียนคือความสำรวมในสัตว์ทั้งหลายเป็นสุขในโลก (วิ.ม. (ไทย) 4/5/8) นอกจากนี้ยังมี

อีกความหมายหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักการสุขภาพโดยตรง ได้แก่ ความหมายในอรรถาธิบาย อรรถาธิบายธรรม สังคณี จิตตูปปาตักถ์ว่า “ธรรมชาติโดยอ้อมเคียงกันอย่างดีและอ้อมขุด (ทำลาย) อาพาธทางกายทางใจ เพราะเหตุนี้ธรรมชาตินี้จึงชื่อว่าความสุข” (อภิ.สง.อ. (ไทย) 75/323) ส่วนคำว่า “ภาวะ” แปลว่า สภาพเดิม ลักษณะ สภาวะ ปกติ ธรรมชาติ แปลว่า ความเป็นมาเดิมชื่อว่า ภาวะ (พระมหาโมคคัลลานะ, 2547) เมื่อรวมกันเป็นคำว่า “สุขภาวะ” หรือ “สุขภาพ” จึงหมายถึง สภาพเดิมที่เป็นสุข ลักษณะที่เป็นสุข สภาวะที่เป็นสุข ปกติที่เป็นสุข หรือธรรมชาติที่เป็นสุข หรือเรียกสั้นๆ ว่า “ความสุข” (ตรงข้ามกับความทุกข์) จากความหมายข้างต้นจะเห็นว่า เมื่อถ้อยตามอุดมคติของพระพุทธศาสนา คำว่า “สุขภาวะ” หรือ “สุขภาพ” นั้น มีความหมาย 2 ประการคือ 1) เป็นความหมายในทางบวก (positive) สุข สุขสบาย สุขสำราญ 2) เป็นความหมายในทางลบ (negative) หรือในเชิงปฏิเสธ ความปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ความไม่มีโรค เบียดเบียน ความไม่มีทุกข์ หรือความหมดทุกข์ หมดโรค ทั้งทางกายและทางจิตใจ ซึ่งความหมายทั้ง 2 ประการนี้ล้วนเป็นส่วนหนึ่งของภาวะที่สมบูรณ์ของชีวิต หรือแสดงให้เห็นถึงชีวิตโดยภาพรวมที่ดำรงอยู่ในสภาวะที่เป็นปกติสุข ตรงกับคำสมัยใหม่เรียกว่าองค์รวม (holism) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2548) หรือสุขภาพแบบองค์รวม (Holistic health) ดังนั้น คำว่า “สุขภาวะ” หรือ “สุขภาพ” นั้นตามรากศัพท์ในทางพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงชีวิตโดยภาพรวมทั้งหมดที่สามารถดำรงอยู่ในสภาวะดั้งเดิมตามธรรมชาติ หรือชีวิตที่เป็นสุข สงบ เย็น ปราศจากโรค ภัย หรืออันตรายต่างๆ เข้ามาเบียดเบียนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

อนึ่ง ชีวิตที่เป็นสุข หรือมีสุขภาวะที่ดีตามหลักการทางพระพุทธศาสนานั้นจะเป็นความสุขที่เป็นองค์รวมของชีวิต 2 ประการ คือ กายิกสุข สุขทางกาย และเจตสิกสุข สุขทางใจ (อง.ทุก. (ไทย) 20/71/103) สุข หรือที่เรียกว่า สุขภาวะ (ขุ.ป. (ไทย) 31/173/271) คือ 1) กายิกสุข สุขทางกาย หรือสุขภาวะทางกาย สุขที่เกิดจากส่วนประกอบทางร่างกายสามารถทำหน้าที่ได้ตามปกติ หรือรับรู้อารมณ์ต่างๆ ทางร่างกายได้ตามปกติ ไม่บกพร่อง ติดขัด เช่น ได้เห็นภาพที่สวยงาม ได้ยินเสียงไพเราะ ได้สูดกลิ่นที่หอม ได้ลิ้มรสชาติที่อร่อย และได้ถูกต้องสัมผัสสิ่งให้อ่อนนุ่ม ที่เรียกว่าเสวยอารมณ์ทั้ง 5 หรือกามคุณ 5 (ความสุขที่เป็นไปในทวารทั้ง 5) 2) เจตสิกสุข สุขทางใจ หรือสุขภาวะทางใจ การที่ใจมีความชุ่มชื่น ความชื่นใจ เบิกบาน รวมทั้งความสำราญใจที่ไม่ขุ่นมัวด้วยอำนาจกิเลสอันเป็นไปในมโนทวาร ได้แก่ โลภะ ความโลภ โทสะ ความโกรธ โมหะ ความหลง อันเป็นเหตุแห่งความเศร้าหมองความทุกข์ทางจิต อีกอย่างหนึ่งได้แก่ สภาวะแห่งใจที่มีปกติผ่องใส สดชื่น เบิกบาน ไม่ขุ่นมัวด้วยธรรมารมณ์ อารมณ์ที่เกิดขึ้นที่ใจมากระทบ จะเห็นว่า การให้ความหมายของคำว่า “สุขภาวะ” หรือ “สุขภาพ” คือ สุขสมบูรณ์และความปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจนั้นเป็นการให้คำนิยามที่คำนึงถึงส่วนประกอบของชีวิต 2 ส่วน คือ “รูป” กับ “นาม” (รูปขันธ์และนามขันธ์) กายคือรูป ใจคือนาม การใช้คำว่า “กาย” และ “ใจ” จะทำให้เข้าใจง่ายกว่าการใช้คำว่า “สุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจ” นอกจากนี้ เวลาที่ท่านแบ่งเรื่องความสุขและความทุกข์ของมนุษย์จะใช้คำว่า กายิกทุกข์ เจตสิกทุกข์ (ขุ.ป. (ไทย) 31/33/51) และกายิกสุข เจตสิกสุข ไม่ปรากฏการใช้คำว่า “รูปสุขและนามสุข” เหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงแบ่งสุขภาวะ หรือสุขภาพ ออกเป็น 2 ส่วน คือ สุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจ

ในสุขภาพทั้ง 2 ส่วนดังกล่าวนี้ ถ้าจะจำแนก “สุขภาพ (สุขภาวะ) ทางกาย” ออกไปอีกเป็นสุขภาพเฉพาะทางก็สามารถทำได้ โดยจำแนกตามข้อบัญญัติในหลักธรรมที่เรียกว่า आयตนะภายใน 6 (ที.ปา. (ไทย) 11/323/315-326) หรืออินทรีย์ 6 (ส.ม. (ไทย) 19/495/302) ซึ่งแบ่งเป็นสุขภาพทางกาย 5 ได้แก่ 1) สุขภาพทางตา 2) สุขภาพทางหู 3) สุขภาพทางจมูก 4) สุขภาพทางลิ้นหรือช่องปาก และ 5) สุขภาพทางกาย

(หมายถึงส่วนที่เหลือทั้งหมดของร่างกายที่ไม่ได้บัญญัติชื่อเอาไว้ในหลักธรรมหมวดนี้) ส่วนของสุขภาพทางกาย ทั้ง 5 ประการนี้ เป็นส่วนที่รับรู้ารมณ์จากภายนอก ได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัสหรือได้แก่ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา เช่น เศรษฐกิจ อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น เป็นสิ่งที่ร่างกายได้มีปฏิสัมพันธ์โดยตรง หรือหากแบ่งตามหลักการพัฒนาชีวิต (ภาวนา 4 และภาวิต 4) จะได้สุขภาพทางกายเป็น 2 ด้าน คือ สุขภาพทางด้านร่างกาย (กายภาวนา, ภาวิตกาย) และสุขภาพทางด้านสังคม (ศีลภาวนา, ภาวิตศีล) (ที.ปา. (ไทย) 11/323/316, ม.อ. (ไทย) 14/101/119)

ส่วน “สุขภาพ (สุขภาวะ) ทางใจ” นั้น เนื่องจากเป็นส่วนที่เป็นนามธรรมเรียกเป็นสุขภาพทางใจ เพียงประการเดียวก็เป็นการเพียงพอ แต่ในบางครั้งท่านก็จำแนกสุขภาพทางใจ (ภาวะที่ใจมีความสุข) ออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) กามสุข ความสุขเนื่องด้วยกาม 2) ทิพย์สุข ความสุขอันเป็นทิพย์ คือ ฌานสุข 3) ตัณท์กยสุข ความสุขคือความสิ้นแห่งตัณหา คือ นิพพานสุข (ขุ.อ. (ไทย) 25/12/192 อ้างอิงใน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2549) ความสุขทั้ง 3 ระดับนี้ เป็นความสุขที่เริ่มจากชั้นหยาบไปหาชั้นที่ละเอียดและประณีต ซึ่งการสัมผัสกับสุขภาวะ (สุขภาพ) ทั้ง 3 ระดับนี้เป็นมนัสสัมผัสโดยตรง โดยมีร่างกายเป็นอุปกรณ์สำคัญ แสดงให้เห็นว่า พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่สุขภาวะแห่งชีวิตเป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่า สุขภาวะเป็นสภาวะอันเป็นจุดหมายสูงสุดในทางพระพุทธศาสนาก็คือความสุข นับตั้งแต่การปฏิบัติขั้นต้นในการทำ ความดี หรือกรรมดีที่เรียกว่า “บุญ” ดังพุทธพจน์ว่า “การสั่งสมบุญนำสุขมาให้” (ขุ.ธ. (ไทย) 25/118/68) แม้ในการบำเพ็ญเพียรทางจิตหรือเจริญภาวนา ความสุขก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดสมาธิ ดังพุทธพจน์ว่า “เมื่อมีสุข จิตย่อมตั้งมั่น (เป็นสมาธิ)” (ที.ปา. (ไทย) 11/359/419) และเมื่อจิตเป็นสมาธิ บรรลุฌาน ความสุข ก็เป็นองค์ประกอบของฌานที่เรียกว่าฌานสุข สุขที่เนื่องด้วยฌาน (ขุ.อ. (ไทย) 25/12/192) จนถึงจุดหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา คือ พระนิพพาน ก็เป็นความสุข ดังพุทธพจน์ที่ว่า “นิพพานเป็นสุขอย่างยิ่ง” (ม.ม. (ไทย) 13/216/254) ความสุขทั้งหมดนี้เมื่อพิจารณาในแง่สุขภาพที่เป็นองค์ประกอบของชีวิตใน กระบวนการพัฒนามนุษย์

การบริหารสุขภาวะองค์รวมตามแนวพุทธธรรม

การบริหารสุขภาวะองค์รวมตามแนวพุทธธรรมเป็นการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารและวิธีการปฏิบัติตนเอง ให้มีสุขภาวะองค์รวมซึ่งจะต้องอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้มีสภาวะที่ดีและมีความสุขแห่งชีวิต ทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ หรือทั้งทางด้านร่างกาย สังคม สิ่งแวดล้อม จิตใจ และปัญญา ปราศจากความทุกข์ทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ หรือทั้งทางด้านร่างกาย ด้านสังคมหรือสิ่งแวดล้อม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา ตามความหมายดังกล่าว สุขภาพที่พึงประสงค์จึงมีลักษณะเป็นองค์รวม ซึ่งเป็นสภาวะที่เป็นสุข และดีงาม หรือสภาวะที่มีคุณภาพชีวิตตามหลักการดูแลและพัฒนาสุขภาพแบบองค์รวมของพระพุทธศาสนาที่ พึงประสงค์ของคนไทยในศตวรรษที่ 21 ส่วนสุขภาพ (สุขภาวะ) ทางใจนั้นเป็นส่วนที่เป็นนามธรรม เรียกเป็น สุขภาพทางใจเป็นหลัก โดยมีความสุขทางใจ (ภาวะที่ใจมีความสุข) เหตุนี้ สุขภาวะ (สุขภาพ) เป็น สภาวะอันเป็นจุดหมายสูงสุดในทางพระพุทธศาสนาก็คือความสุข

บทสรุป

องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารคนทำงานในองค์กรที่เป็นกำลังหลักของครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย โดยมีหลักการว่าคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการ ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ซึ่งจะส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน เหตุนั้น การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิดงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการนำหลักพุทธธรรมมาส่งเสริมการบริหารสุขภาวะองค์กรประกอบด้วยสุขภาวะทางกายในหลักธรรมที่เรียกว่าอายตนะภายใน 6 หรืออินทรี 6 ซึ่งแบ่งเป็นสุขภาพทางกาย 5 ได้แก่ สุขภาพทางตา หู จมูก ลิ้น และกาย และการพัฒนาชีวิตตามหลักภาวนา 4 และภาวิต 4 แบ่งเป็นสุขภาพทางกายเป็น 2 ด้าน คือ สุขภาพทางด้านร่างกาย สุขภาพทางด้านสังคม และสุขภาวะทางใจเป็นนามธรรม แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ความสุขเนื่องด้วยกาย 2) ความสุขอันเป็นทิพย์ 2) ความสุขคือความสิ้นแห่งตัณหา หรือนิพพานสุข สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารสุขภาวะองค์กรรวมตามแนวพุทธธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กกกร ชลายแยม และอธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล. (2556). ความสุขมวลรวมของการทำงาน. แหล่งที่มา http://www.happyworkplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=100&Hit=y. สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 ต.ค. 2560.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2543). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2537). การจัดองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2548). สุขภาวะองค์กรรวมแนวพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2549). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- พระมหาโมคคัลลานะ (ผู้เขียน). (2547). **คัมภีร์อภิธานวรรณนา**. พระมหาสมปอง มุทิโต ผู้แปล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ประยูรวงศ์พรินต์ติ้ง.
- พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี). (2550). **คนสำราญงานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนต์รี.
- วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, วรรณ วิทยาพิภพสกุล, วิชา พานิชเกรียงไกร, วลัยพร พัทธมนม, แอนน์มิลส์. (2561). **การพัฒนาระบบสุขภาพในประเทศไทย: รากฐานสำคัญของการบรรลุหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า**. แหล่งที่มา chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.thelancet.com%2Fpub-assets%2FLancet%2Fpdfs%2FS0140673618301983_Thai.pdf&den=2408876&chunk=true สืบค้นเมื่อ 6 เม.ย. 2562.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภิตติ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2545). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2561). **โลกเปลี่ยน คนต้องปรับ อพเกรตมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21**. แหล่งที่มา <https://www.thaihealth.or.th/Content/40500โลกเปลี่ยน%20คนต้องปรับ%20อพเกรตมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่%2021%20.html> สืบค้นเมื่อ 6 เม.ย. 2562.
- Brand Buffet. (2560). **ฝ่า ‘ภูฏานโมเดล’ ทฤษฎี GNH ขับเคลื่อนประเทศด้วย ‘ความสุข’ มวลรวมของคนในชาติ**. แหล่งที่มา <https://www.brandbuffet.in.th/2017/07/gnh-bhutan-model-sustainability/> สืบค้นเมื่อ 7 เม.ย. 2562.
- Burton, J (2010). **WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting literature and Practices**. Submitted to Evelyn Kortum. WHO Headquarters, Geneva, Geneva, Switzerland February 2010.
- Management2008's Weblog. (2552). **Change... เพื่อสร้างความสุขในองค์กร**. แหล่งที่มา <https://management2008.wordpress.com/2009/05/22/changeเพื่อสร้างความสุขในอง/> สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 ต.ค. 2560.

การบริหารความขัดแย้งเชิงพุทธในสถานศึกษา
BUDDHIST CONFLICT MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

ว่าที่พันตรีฐณบดีรินทร์ รัตนวิชัย Acting Major Thanabodin Ratanavichai
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: thanabodin.r@gmail.com

Article Received: May 14, 2020, Revised: October 27, 2020, Accepted: November 02, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอการบริหารความขัดแย้งเชิงพุทธในสถานศึกษา เป็นการนำหลักอริยมรรคมีองค์ 8 มาบูรณาการกับการบริหารความขัดแย้ง 3 วิธี คือ 1) การประนีประนอม (Compromising) 2) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) 3) การเอาชนะ (Competition) โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีหน้าที่โดยตรงในการนำหลักการบริหารความขัดแย้งไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับระดับความขัดแย้ง หรือประเภทของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในแต่ละสถานศึกษาและชุมชนได้ อันจะทำให้การบริหารสถานศึกษาดำเนินการไปด้วยความสุขและยั่งยืนในการแก้ไขการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง, หลักพุทธธรรม, สถานศึกษา

ABSTRACT

This article presented the Buddhist conflict management in educational institutions. It was the integration of the Noble Eightfold Path with 3 methods of conflict management: 1) Compromising, 2) Avoiding, 3) Competition where the school administrators were directly responded for applying conflict management principles in educational institutions to suit the level of conflicts or the type of conflicts that occurred in each school and community. This would enable the administration of educational institutions to proceed with happiness and sustainability in solving conflict management in educational institutions.

Keywords: Conflict Management, Buddhist Principles, Educational Institutions

บทนำ

ความขัดแย้งนั้นในแง่หนึ่งก็เป็นเรื่องธรรมดา คือ มันเป็นธรรมชาติของสิ่งทั้งหลายที่แต่ละอย่างมีความเป็นไปของมัน เมื่อต่างอย่างต่างส่วนไปคนละทางก็ย่อมขัดแย้งกัน แม้แต่เมื่อดำรงอยู่ตามปกติ สิ่งทั้งหลายก็ย่อมแตกต่างกันเป็นธรรมดาอยู่แล้ว ความแตกต่างนั้นขัดกันบ้างเข้ากันบ้างแล้วทำให้เกิดความหลากหลายและความสมบูรณ์ แต่มนุษย์เป็นธรรมชาติส่วนพิเศษที่สามารถจัดสรรความเป็นไปต่างๆ ให้เป็นไปตามเจตนาของตนได้ มนุษย์จึงเอาประโยชน์จากความขัดแย้งก็ได้ ปรับเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความประสานเสริมก็ได้ แม้แต่ความแตกต่าง แทนที่จะให้เป็นความขัดแย้ง มนุษย์ที่ฉลาดก็อาจทำให้กลายเป็นส่วนเติมเต็มของกันและกัน (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546) ความขัดแย้งจึงเป็นเรื่องธรรมดาหรือธรรมดาของสังคมทั่วไป จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็น (Necessity) ของสังคมที่มนุษย์ซึ่งอยู่ด้วยกันในสังคมในลักษณะเป็นสัตว์สังคม (Social Animals) ต้องมีความขัดแย้งในประเด็นต่างๆ ซึ่งประเด็นที่มนุษย์ขัดแย้งกันอยู่เนืองๆ คือ ความต้องการ ผลประโยชน์ ความเห็น ค่านิยม และโครงสร้าง เป็นต้นที่ไม่สมนัยกัน (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิธิบุญยกร), 2553) ซึ่งในทุกองค์การหรือสังคมนั้นย่อมจะต้องมีความขัดแย้งกัน เรื่องปกติธรรมดา เพียงแต่ว่าในแต่ละองค์การและสังคมนั้นจะมีลักษณะของความขัดแย้งที่แตกต่างกันตามระดับความรุนแรงของความขัดแย้งมากน้อยเพียงไร

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนามักจะเกิดขึ้นเมื่อเป้าหมายมีการขัดกันหรือแยกจากกันโดยสิ้นเชิง トラบิตที่มนุษย์เรายังรวมกันอยู่และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันความขัดแย้งก็สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้นจึงควรที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความขัดแย้ง ทั้งนี้เพราะความขัดแย้งไม่ได้ทำให้เกิดผลเสียแต่เพียงอย่างเดียว ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เช่น กรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาร้องทุกข์ขอให้แก้ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานอันไม่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาก็สามารถช่วยแก้ปัญหานี้ให้บรรลุผลให้เป็นไปในทางที่ดีได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาก็กำลังใจในการปฏิบัติงาน องค์การนั้นก็จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงขึ้น แต่ความขัดแย้งที่มุ่งจะเอาชนะกันจะเป็นด้วยเหตุผล หรือด้วยอารมณ์ก็ตาม จนถึงขั้นตกลงกันไม่ได้ก็จะก่อให้เกิดความเสียหายตามมาอย่างไม่คาดคิด ความขัดแย้งจึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความเครียดในการทำงาน สำหรับความเครียดในการทำงาน เมื่อบุคคลมีการเรียนรู้วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับความขัดแย้งก็สามารถจะลดความเครียดในชีวิตลงไปได้ ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสามารถเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งในหน่วยงานลงได้ก็จะสามารถลดที่มาของความเครียดในการทำงานในองค์การลงได้เช่นกัน (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2542) ดังนั้น หากมีการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับการบริหารความขัดแย้งก็จะเป็นหนทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การได้อีกวิธีหนึ่ง

ความขัดแย้งเป็นสภาวะการณ์และลักษณะที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความคิดหรือการกระทำที่ไม่สอดคล้องกันมีผลประโยชน์ ค่านิยม ความสัมพันธ์และโครงสร้างที่แตกต่างกันได้ก่อให้เกิดการทะเลาะการแก่งแย่งและการวิวาทจนนำไปสู่การทำร้ายร่างกาย ฆ่าผู้อื่นในที่สุด พระพุทธศาสนาเรียกความขัดแย้งว่าทุกข์ (ทุกข์สังขะ) ซึ่งมีสภาพขัดแย้ง บีบคั้น กดดันซึ่งกันและกัน ความทุกข์ความขัดแย้ง การเกิดจากสิ่ง 2 สิ่งขึ้นไปมาอยู่ร่วมกันย่อมเกิดความขัดแย้งต่อกัน ความขัดแย้งมี 2 ประเภท คือ 1) ความขัดแย้งภายในจิตใจของตนเอง 2) ความขัดแย้งภายนอกคือคนกับคนและคนกับสังคม วัฒนธรรม เป็นต้น พุทธวิธีจัดการความขัดแย้งภายในตนเองและภายนอกหรือสังคมตามแนวทางแห่งโอวาทปาฏิโมกข์มี 2 ประเภท ได้แก่ การขจัดทุกข์ภายในใจของตนเอง คือ 1) การทำจิตให้ผ่องใสจากกิเลส 2) การประกอบความเพียรในใจตลอดเวลา 3) ความอดทน 4) ความอดกลั้น 5) การสำรวมในอินทรี 6) การรู้จักประมาณในการบริโภคและขจัดความขัดแย้ง

ของภายนอกหรือสังคม คือ 1) การไม่ทำบาปทั้งปวง 2) การทำกุศลตลอดเวลา 3) การไม่เบียดเบียนผู้อื่น 4) การไม่กล่าวร้ายผู้อื่น 5) การไม่ฆ่าผู้อื่น 6) การยินดีในที่อยู่อาศัยอันสงบ รวมพุทธสันติวิธีเพื่อขจัดความขัดแย้งในโอวาทปาฏิโมกข์ทั้งหมด 12 วิธี ทั้งหมดล้วนแล้ว แต่เป็นมรรคสี่จะเป็นแนวทางแห่งสันติวิธีที่จะนำไปสู่สันติภาพระดับโลกิยะ คือ เกิดสันติภายในใจคนและคนกับสังคมได้และสันติภาพระดับโลกุตตระ ได้แก่ พระนิพพาน (พระครูสุตพัฒน์โนดม (วรมะศรี จารุณโณ), 2561)

มรรค 8 หรือที่เรียกว่า อริยมรรคมีองค์ 8 (เรียกสั้นๆ ว่า มรรค 8) เป็นคำสอนทางพระพุทธศาสนา ที่กล่าวถึงเป็นความจริงตามกฎธรรมชาติว่ามนุษย์เป็นผู้สามารถฝึกฝนและพัฒนาตนเองได้ด้วยการศึกษาฝึกหัดพัฒนาทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา โดยปฏิบัติตามหลักอริยมรรคมีองค์ 8 โดยเริ่มจากการฝึกอบรมพัฒนาปัญญา ได้แก่ สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ ต่อจากนั้นก็เป็นการฝึกอบรมความประพฤติทางศีล ได้แก่ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ และการฝึกอบรมทางจิตใจให้มีความตั้งใจมีสมาธิ ได้แก่ สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ จนสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในจิตใจอันเกิดจากกิเลสและปัญหาภายนอกทางด้านสังคม เช่น การแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนในสังคมได้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2556)

บทความนี้จะนำเสนอแนวคิดการบริหารความขัดแย้งเชิงพุทธในสถานศึกษา ประกอบด้วยการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อริยมรรคมีองค์ 8 : หลักพุทธธรรมสำหรับการบริหารความขัดแย้ง และการบริหารความขัดแย้งเชิงพุทธในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

ความขัดแย้งเป็นสถานการณ์ที่คนมีความคิดเห็น ความเชื่อไม่ตรงกันและตกอยู่ในสภาวะที่ไม่อาจตกลงหาข้อสรุปที่น่าพอใจได้ทั้งสองฝ่าย หากปล่อยปละละเลยไม่ทำความเข้าใจ อาจให้เกิดความแตกแยก อิจฉาริษยา ซึ่งมีผลกระทบไปถึงความเสื่อมโทรมของหน่วยงานด้วย (วิจิตร วรุตบางกูร, 2526) และความขัดแย้งยังเป็นสภาพจิตใจที่ไม่มีความสุข เนื่องจากไม่สมหวังต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นแล้ว บุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อขจัดความขัดแย้งให้หมดไปหรือน้อยลง (กิตติมา ปรีดีติลล, 2529) นอกจากนี้ สาเหตุของความขัดแย้งในมุมมองทางพระพุทธศาสนา คือ ปปัญจธรรม ธรรมเป็นเหตุให้เกิดความเนิ่นช้า (ขุม. (ไทย) 29/505/337) มี 3 ประการ ได้แก่ 1) ตัณหา ความอยาก 2) ทิฏฐิ ความเชื่อ 3) มานะ ความถือตัว ซึ่งปัญจธรรมทั้ง 3 ประการนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มนุษย์และสังคมเกิดความขัดแย้งขึ้นตามมามากมาย โดยประเภทของความขัดแย้ง หากทำการวิเคราะห์ตามระดับความรุนแรงว่ามี 7 ประเภท ได้แก่ 1) ความขัดแย้งภายในตนเอง เป็นความขัดแย้งกับตนเอง (Self-conflict) 2) ความขัดแย้งกันระหว่างบุคคลกับบุคคล (Interpersonal conflict) 3) ความขัดแย้งกันระหว่างบุคคลกับกลุ่มปฐมภูมิ 4) ความขัดแย้งกันระหว่างบุคคลกับกลุ่มทุติยภูมิหรือองค์กร 5) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มเล็ก (conflict amongs small groups) 6) ความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่มทุติยภูมิหรือระหว่างองค์กร (conflict among secondary groups or organizations) และ 7) ความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่มขนาดใหญ่หรือระหว่างประเทศ (จ้านงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, 2548)

การบริหารความขัดแย้งกับการแก้ไขความขัดแย้งมีขอบเขตไม่เหมือนกัน การแก้ไขความขัดแย้งเป็นการดำเนินการให้ความขัดแย้งสิ้นสุดหรือสงบลง การแก้ไขความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความขัดแย้ง การบริหารความขัดแย้งเกี่ยวข้องกับการวินิจฉัย (diagnosis) และการเข้าแทรกแซง (intervention) จุดมุ่งหมายของการวินิจฉัยก็เพื่อจะหาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง

โดยพิจารณาว่าบุคคลหรือกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเป้าหมายหรือวิธีการอย่างไร ขอบเขตของความรับผิดชอบของบุคคลหรือกลุ่มชัดเจนหรือไม่ บุคคลหรือกลุ่มมีการแข่งขันเพื่อจะได้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดหรือไม่ ตลอดจนพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะเข้าไปแทรกแซงหรือไม่ จุดมุ่งหมายของการเข้าไปแทรกแซงของผู้บริหารก็เพื่อจะทำให้ความขัดแย้งอยู่ในระดับที่พอเหมาะและจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534) และการบริหารความขัดแย้งมีความหมายครอบคลุมหลายประการ คือ การบริหารความขัดแย้งเป็นการดำเนินการเพื่อให้ความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยใช้เทคนิควิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง มีทั้งการกระตุ้น ความขัดแย้ง การลดความขัดแย้ง และการหาวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง ซึ่งผู้บริหารมีความจำเป็นต้องรู้และสังเกตให้ได้ว่า สถานการณ์ใดควรใช้เทคนิควิธีการใด เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในหน่วยงานนั้นมีความสุข และพร้อมที่จะทำการพัฒนาหน่วยงานต่อไป (พัชรภรณ์ เฟื่องสกุล, 2551) และการบริหารความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของภาวะผู้นำ เพื่อการกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งที่มีลักษณะสร้างสรรค์ การลดระดับความขัดแย้งที่มีลักษณะทำลาย และการจัดการความขัดแย้งที่มีลักษณะทำลาย เพื่อยังผลให้องค์การอยู่รอดมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่สร้างสรรค์ให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า (ประนัตตา สุทธิกุล, 2548)

หลักการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษานั้นได้นำนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

Everard and Morris (อ้างใน สุบิน ราชสุวรรณ, 2540) ได้เสนอหลักการบริหารความขัดแย้งไว้ 5 แบบ ดังนี้

1. แบบการหลีกเลี่ยง (Avoiding) เป็นการบริหารความขัดแย้งที่แสดงทั้งพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์และมุ่งงานอยู่ในระดับต่ำ เป็นการทำให้ตัวให้อยู่เหนือปัญหา ไม่มีการปะทะซึ่งหน้า ประเด็นปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขอย่างแท้จริง ทำให้เกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสารที่นำไปสู่ความล้มเหลวในการตัดสินใจ

2. แบบการกลบเกลื่อน (Smoothing) เป็นการบริหารความขัดแย้งที่แสดงพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ในระดับสูงและแสดงพฤติกรรมมุ่งงานในระดับต่ำ เป็นการทำให้ความแตกต่าง มีเพียงเล็กน้อยและให้การปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน โดยให้ความสำคัญต่อความสนใจของผู้อื่น เป็นอันดับแรก โดยการแสดงออกเหมือนกับขาดจุดยืนของตัวเอง และไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง

3. แบบการประนีประนอม (Compromising) เป็นแบบการบริหารความขัดแย้งที่แสดงทั้งพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์และพฤติกรรมมุ่งงานในระดับปานกลาง เป็นการทำให้เกิดความพอใจของทั้งสองฝ่าย โดยไม่เน้นที่คุณภาพของการแก้ปัญหาหรือการค้นหาคำสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา แต่เน้นทางสายกลางซึ่งเป็นผลให้หลักการและคุณค่าของแต่ละฝ่ายลดลง

4. แบบการต่อสู้ (Fighting) เป็นการบริหารความขัดแย้งที่แสดงพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ในระดับต่ำและแสดงพฤติกรรมมุ่งงานในระดับสูง เป็นการยืนยันความเชื่อของตนเองว่าถูกต้องและมุ่งโจมตีผู้อื่น เป็นการใช้อำนาจตำแหน่งหน้าที่ที่เหนือกว่าสั่งให้คนอื่นปฏิบัติตามการแสดงพฤติกรรมแบบนี้ทำให้ผู้อื่นไม่ยอมรับ

5. แบบการแก้ปัญหา (Problem-Solving) เป็นแบบการบริหารความขัดแย้งที่แสดงทั้งพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์และมุ่งงานอยู่ในระดับสูง เป็นการค้นหาแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยแนวทางที่ได้สร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง การดำเนินงานจะมุ่งเน้นความสอดคล้องกับความสนใจและการสร้างสรรค์ แต่อาจทำให้เสียเวลา กำลังงาน กำลังคิด และการตัดสินใจ

Rahim (อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534) ได้มีวิธีจัดการกับความขัดแย้งเป็น 5 แบบ ได้แก่

1. การผสมผสาน (integrating) เป็นแบบที่มุ่งตนเองในระดับสูงและผู้อื่นในระดับสูง เช่นกัน เป็นแบบที่จำเป็นต้องมีความเปิดเผย การแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน และการตรวจสอบความคิดเห็นที่

แตกต่างกันเพื่อที่จะบรรลุถึงวิธีแก้ปัญหาที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับเป็นแบบที่ต้องใช้วิธีการแก้ปัญหา (problem solving) และเป็นแบบที่มีประสิทธิภาพมากกว่าแบบอื่นๆ ในการผสมผสานความแตกต่างเข้าด้วยกัน หากความขัดแย้งเป็นเรื่องซับซ้อน การแก้ปัญหาแบบนี้ย่อมสามารถนำเอาทักษะและข้อมูลจากคู่ขัดแย้งมากำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา การจัดการกับความขัดแย้งแบบนี้เหมาะกับการแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมาย วิธีการและการวางแผนระยะยาว เป็นต้น

2. การยอมตาม (obliging) เป็นแบบที่มุ่งตนเองในระดับต่ำ แต่มุ่งผู้อื่นในระดับสูง เป็นแบบที่พยายามจะลดความเห็นที่แตกต่างกันลงและเน้นสิ่งที่มีความเห็นพ้องกันเพื่อที่จะทำให้ผู้อื่นพอใจ บุคคลที่แก้ปัญหาคความขัดแย้งแบบยอมตามจะไม่เน้นความสนใจของตนเอง ทั้งนี้เพื่อที่จะทำความพอใจให้กับผู้อื่น การจัดการกับความขัดแย้งแบบนี้เหมาะกับสถานการณ์ที่เห็นว่าฝ่ายหนึ่งอาจจะผิด และเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งของอีกฝ่ายหนึ่ง อาจเป็นวิธีที่เหมาะสมกับการที่ฝ่ายหนึ่งยอมแพ้หรือยอมตามอีกฝ่ายหนึ่งโดยหวังว่าจะได้รับอะไรเป็นการแลกเปลี่ยนหรือตอบแทนจากอีกฝ่ายหนึ่งบ้าง

3. การเอาชนะ (dominating) เป็นแบบที่มุ่งตนเองในระดับสูง แต่มุ่งผู้อื่นในระดับต่ำ เป็นแบบของการแก้ปัญหาแบบแพ้-ชนะ โดยใช้อำนาจหรือกำลังเพื่อการมีชัย บุคคลที่แก้ปัญหาคความขัดแย้งแบบเอาชนะจะใช้ทุกวิธีที่จะทำให้ตนเองเป็นฝ่ายชนะ โดยไม่สนใจความต้องการหรือความคาดหวังของผู้อื่น การจัดการกับความขัดแย้งตามแบบนี้เหมาะกับความขัดแย้งที่ไม่ใช่เรื่องสำคัญหรือต้องรีบตัดสินใจอย่างรีบด่วน หรือต้องกระทำในสิ่งที่คนอื่น ๆ ไม่ค่อยเห็นด้วย เช่น การลดงบประมาณ เป็นต้น เป็นแบบที่เหมาะสมในการดำเนินการตามคำสั่งหรือนโยบายของผู้บริหารระดับสูง

4. การหลีกเลี่ยง (Avoiding) เป็นแบบที่มุ่งตนเองในระดับต่ำและมุ่งผู้อื่นในระดับต่ำด้วย เป็นแบบที่เกี่ยวข้องกับการถอนตัว การถอยหนี การปิดสว่ให้พ้น หรือการเลี่ยงปัญหา บุคคลที่แก้ปัญหาคความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยงจะไม่สนใจความต้องการของตนเองและความต้องการของผู้อื่น การจัดการกับความขัดแย้งตามแบบนี้เหมาะสำหรับความขัดแย้งที่ไม่ใช่เรื่องสำคัญ หรือเป็นเรื่องเล็กน้อย หรือคาดว่าจะเกิดผลไม่คุ้มค่ากับการที่ต้องเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

5. การประนีประนอม (compromising) เป็นแบบที่มุ่งตนเองในระดับปานกลางและมุ่งคนอื่นในระดับปานกลางด้วย เป็นแบบที่เกี่ยวข้องกับการยินยอมยินยอม หรือแบบ give-and-take ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องยอมเสียบางอย่างเพื่อที่จะตกลงกันได้ เป็นแบบที่เหมาะสมที่จะใช้ในสถานการณ์ที่แต่ละฝ่ายมีเป้าหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้ มีเป้าหมายคนละอย่างกันหรือแต่ละฝ่ายมีอำนาจพอๆ กัน

G. Howat and M. London (อ้างใน สุบิน ราษฎร์, 2540) ได้เสนอการจัดการความขัดแย้งออกเป็น 5 วิธี ได้แก่

1. วิธีเผชิญหน้า (Confrontation) เป็นวิธีจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารกล้าเผชิญกับปัญหาโดยตรงและเปิดเผย หยิบยกปัญหามาพิจารณา กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน หาวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง ไม่ทอดทิ้งปัญหามากกว่าจะจัดการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

2. วิธีหลีกเลี่ยง (Withdrawal) เป็นวิธีจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารพยายาม ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องด้วย เพิกเฉยไม่รับรู้ว่ามีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น ถอนตัวออกจากสถานการณ์ขัดแย้งและหลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะนำไปสู่การทะเลาะวิวาท

3. วิธีบังคับ (Forcing) เป็นวิธีจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจบังคับให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตน เชื้อมั่นในความคิดและวิธีการของตน ไม่ยอมรับคำปฏิเสธจากผู้อื่น ยืนกรานเรียกร้องให้ผู้อื่นดำเนินการตามวิธีการของตน

4. วิธีไกล่เกลี่ย (Smoothing) เป็นวิธีจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารพยายามทำให้เห็นว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเล็กน้อย พยายามกลบกลืนหาทางเจรจาต่อรอง เพื่อลดความแตกต่างในความคิดเห็นและวิธีการ พยายามย้าให้สมาชิกเห็นความสำคัญในความสำเร็จขององค์กร มากกว่าความแตกต่างในวิธีดำเนินการ

5. การประนีประนอม (Conpromise) เป็นวิธีจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารพยายามหาทางสายกลาง เพื่อให้เป็นที่พอใจแก่คู่กรณีทั้งสองฝ่าย ยินดีรับฟังปัญหามานำมาพิจารณาพยายามหาทางประนีประนอมยอมเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ได้บางส่วนไว้

Dawid W. Johnson and Frank P. Johnson (อ้างใน ประนัตตา สุทธิกุล, 2548) ได้เสนอแบบพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งโดยใช้มุมมอง 2 มิติ กล่าวคือ มิติที่หนึ่งคือการบรรลุเป้าหมาย และมิติที่สองคือการรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ซึ่งจำแนกรูปแบบพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งได้ 5 แบบ ดังนี้

1. แบบหลีกเลี่ยง (Withdrawing) มีลักษณะหนีความขัดแย้ง ยอมละวัตถุประสงค์และความสัมพันธ์ส่วนตัว พยายามหลีกเลี่ยงจากประเด็นปัญหาที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง โดยการหลีกเลี่ยงไม่เผชิญหน้ากับคู่กรณีจะไม่ตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ปัญหาคิดว่าไม่มีประโยชน์ในการแก้ไข รู้สึกสิ้นหวัง และมีความเชื่อว่าการถอนตัวจากสภาพขัดแย้งทั้งในด้านร่างกายและจิตใจเป็นการง่ายกว่าการเผชิญหน้า พฤติกรรมแบบนี้จะมองเป้าหมายของงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ สัญลักษณ์ที่ใช้แทนพฤติกรรมแบบหลีกเลี่ยง คือ เต่า

2. แบบบังคับ (Forcing) มีลักษณะการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยใช้อำนาจตามตำแหน่ง (Authority) คำนึงถึงเป้าหมายงานหรือความต้องการของตนเองมากกว่าความสัมพันธ์กับผู้อื่น พยายามแสดงอำนาจเหนือฝ่ายตรงข้าม โดยการบังคับให้ยอมทำตามทุกอย่างให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่คำนึงถึงความเสียหายไม่สนใจในความต้องการของคนอื่น เชื่อว่าความขัดแย้งจะยุติได้เมื่อมีฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ชนะและอีกฝ่ายเป็นผู้แพ้ยชนะก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและประสบความสำเร็จ แต่ความพ่ายแพ้ก่อให้เกิดความรู้สึกอ่อนแอ พฤติกรรมแบบบังคับจะพยายามเอาชนะด้วยการโจมตี โคนล้ม พิชิต คุกคามผู้อื่น สัญลักษณ์ที่ใช้แทนพฤติกรรมแบบบังคับ คือ ฉลาม

3. แบบราบรื่น (Smoothing) พฤติกรรมแบบนี้เชื่อว่าสัมพันธภาพเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เป้าหมายส่วนตัวสำคัญน้อย ต้องการให้เป็นที่ยอมรับและชอบพอ เชื่อว่าความขัดแย้งหลีกเลี่ยงได้ เพื่อเห็นแก่ความกลมเกลียว การถกถึงความขัดแย้งเป็นการทำลายความสัมพันธ์และเกรงว่าหากความขัดแย้งดำเนินต่อไปจะกระเทือนความรู้สึกและทำลายสัมพันธภาพ ลักษณะนี้จะยอมยกเลิเป้าหมายเพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีไว้ สัญลักษณ์ที่ใช้แทนพฤติกรรมแบบราบรื่น คือ ตู๊กตาหมี

4. แบบประนีประนอม (Compromising) รูปแบบนี้จะคำนึงถึงเป้าหมายส่วนตนและสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในระดับปานกลาง แสวงหาการประนีประนอมยอมละเป้าหมายส่วนตนบางส่วนและชักจูงให้ผู้อื่นยอมสละเป้าหมายบางส่วน พยายามหาข้อสรุปต่อข้อขัดแย้งที่ได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่ายพร้อมและเต็มใจที่จะสละวัตถุประสงค์ และสัมพันธภาพบางส่วนเพื่อหาข้อตกลงร่วมที่ดี สัญลักษณ์ที่ใช้แทนพฤติกรรมแบบประนีประนอม คือ จิ้งจอก

5. แบบประสานร่วมมือ (Confronting) รูปแบบนี้จะมองความขัดแย้งว่าเป็นปัญหาที่จะต้องแก้ไขให้คุณค่าแก่เป้าหมายและสัมพันธภาพสูง และหาทางออกที่สนองต่อเป้าหมายทั้งของตนเองและของผู้อื่น ถือว่าความขัดแย้งเสมือนเป็นสิ่งที่ปรับปรุงสัมพันธภาพ พยายามที่จะถกประเด็นเพื่อระบุดึงความขัดแย้งที่เป็นปัญหา หาทางแก้ไขให้เป็นที่พอใจของตนเองและผู้อื่น ทำให้สามารถคงสัมพันธภาพไว้ สิ่งที่น่าพอใจคือการบรรลุ

เป้าหมายของตนเองและของผู้อื่นการประสานร่วมมือจะพอใจเมื่อความตึงเครียดและความรู้สึกในทางลบได้รับการแก้ไขคลี่คลายแล้ว สัญลักษณ์ที่ใช้แทนพฤติกรรมแบบประสานร่วมมือ คือ นกฮูก

Thomas and Kilmann (อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534) ได้เสนอการบริหารความขัดแย้งออกเป็น 5 แบบ ได้แก่

1. การเอาชนะ (Competition) เป็นการแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับสูงและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับต่ำ เป็นพฤติกรรมที่เน้นการเอาใจตนเอง มุ่งชัยชนะของตนเป็นประการสำคัญโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์หรือความสูญเสียของผู้อื่น พฤติกรรมที่แสดงออก มุ่งที่การแพ้ชนะ โดยอาศัยอำนาจตำแหน่ง หรือสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ แสดงการคุกคาม ข่มขู่ หรือแม้แต่การอ้ากระบิเพียงเพื่อจะให้ได้ประโยชน์และได้ชัยชนะในที่สุด เข้าทำนองที่ว่า ถ้าไม่รบก็ไม่วิน

2. การร่วมมือ (Collaboration) เป็นการแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับสูงและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับสูงด้วย เป็นการมุ่งที่จะเอาชนะและชนะเดียวกันก็ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งจะให้เกิดความพอใจทั้งแก่ตนเองและบุคคลอื่น การร่วมมือ เป็นพฤติกรรมที่ตรงกันข้ามกับการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมลักษณะนี้เป็นความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาที่มุ่งจะให้เกิดการชนะ-ชนะทั้งสองฝ่ายเข้าทำนองที่ว่า สองหัวดีกว่าหัวเดียว

3. การประนีประนอม (Compromising) เป็นการแสดงพฤติกรรมทั้งมุ่งเอาชนะและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับปานกลาง เป็นจุดยืนระหว่างมติการเอาใจตนเองและมติการเอาใจผู้อื่น เป็นแบบของการเจรจาต่อรองที่มุ่งให้ทั้งสองฝ่ายมีความพอใจบ้าง เป็นลักษณะที่หากจะได้บ้างก็ควรจะยอมเสียบ้างหรือในลักษณะที่มาพบกันครึ่งทาง พฤติกรรมประนีประนอมนั้นทั้งสองฝ่ายมีความพอใจมากกว่าพฤติกรรมหลีกเลี่ยง แต่ทั้งสองฝ่ายมีความพอใจน้อยกว่าพฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมการประนีประนอมสะท้อนให้เห็นถึงความขัดแย้งแบบ zero-sum conflict ดังได้กล่าวมาแล้ว โดยมีความเชื่อว่าผลของความขัดแย้งจะมีค่าออกมาคงที่ เมื่อฝ่ายหนึ่งได้อีกฝ่ายหนึ่งเสีย การประนีประนอมเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก เมื่อเผชิญกับความขัดแย้งโดยที่ต้องการจะพยายามรักษาหน้าของทั้งสองฝ่าย หรือความขัดแย้งนั้นเกิดจากการแข่งขันเพื่อจะได้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การประนีประนอมเป็นลักษณะของการพบกันครึ่งทาง

4. การหลีกเลี่ยง (Avoiding) เป็นการแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับต่ำและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับต่ำด้วยเป็นการไม่สู้ปัญหาและไม่ร่วมมือในการแก้ปัญหาไม่สนใจความต้องการของตนเองและความสนใจของผู้อื่นแสดงอาการหลีกเลี่ยงปัญหาเฉยชาและไม่สนใจความขัดแย้งที่เกิดขึ้น พยายามทำตัวอยู่เหนือความขัดแย้งโดยเชื่อว่าความขัดแย้งจะลดลงเมื่อเวลาผ่านไป โดยมีปัจจัยต่างๆ เข้ามาช่วยแก้ไขตามธรรมชาติ ข้อเสียของพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงก็คือความขัดแย้งบางอย่างอาจรุนแรงขึ้นจนกระทั่งไม่อยู่ในวิสัยที่จะแก้ไขได้ แต่ถ้าหากสถานการณ์ความขัดแย้งไม่รุนแรงและไม่อยู่ในเวลาวิกฤต การแสดงพฤติกรรมหลีกเลี่ยงต่อความขัดแย้งก็อาจมีประโยชน์บ้าง พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงมีลักษณะคล้ายการเฉยไว้แล้วจะดีเอง

5. การยอมให้ (Accommodation) เป็นการแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับต่ำและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับสูง เป็นพฤติกรรมที่เน้นการเอาใจผู้อื่น เป็นผู้เสียสละปล่อยให้ผู้อื่นดำเนินการไปตามที่เขาชอบ แม้เราจะไม่เห็นด้วยก็ตาม การยอมให้ เป็นพฤติกรรมที่ตรงกันข้ามกับการเอาชนะ ผู้ที่แสดงพฤติกรรมการยอมให้นอกจากจะเป็นผู้เสียสละแล้ว ยังเป็นผู้ที่ไม่ต้องการให้เกิดการบาดหมางใจระหว่างบุคคลหากความขัดแย้งเกิดจากการแข่งขัน เพื่อที่จะได้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว หัวหน้าที่แสดงพฤติกรรมยอมให้นั้น ลูกน้องมักจะไม่นิยมและไม่มีความชื่นเคืองเพราะไม่มีทรัพยากรมากพอที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดีได้ พฤติกรรมการยอมให้คล้ายกับภาวคติที่ว่าเอาไม่ตรีชนะศัตรู หรือแพ้เป็นพระชนะเป็นมาร

สรุปว่า การบริหารความขัดแย้งเป็นการที่ผู้บริหารได้ดำเนินการหาวิธีแก้ไขความขัดแย้งในโรงเรียน โดยใช้เทคนิควิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ความขัดแย้งในโรงเรียนหมดสิ้นไปหรือลดลง โดยผลการวิเคราะห์หลักการบริหารความขัดแย้งที่มีนักวิชาการได้กล่าวสอดคล้องกันมากที่สุด 3 วิธี คือ 1) การประนีประนอม (Compromising) 2) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) 3) การเอาชนะ (Competition) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแก้ไขปัญหความขัดแย้งในสถานศึกษาได้ เพื่อให้ความขัดแย้งในโรงเรียนหมดสิ้นไปหรือลดลง

อริยมรรคมีองค์ 8 : หลักพุทธธรรมสำหรับการบริหารความขัดแย้ง

มรรค 8 (ที.ม. (ไทย) 10/299/348) หรือเรียกชื่อเต็มว่า อริยมรรคมีองค์ 8 หรืออริยอัฏฐังคิกมรรค นั้นมีปรากฏขึ้นครั้งแรกในพระสูตร คือ อัมมจักกัปปวัตตนสูตร อันเป็นพระสูตรแรกที่พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาให้แก่พระปัญจวัคคีย์จนเกิดพระอริยสงฆ์ขึ้นครั้งแรกในพระพุทธศาสนา โดยอัมมจักกัปปวัตตนสูตรนั้นประกอบด้วยหลักธรรมสำคัญ คือ อริยสัจ 4 (ส.ม. (ไทย) 19/166/528) ความจริงอันประเสริฐ 4 ประการ (The Four Noble Truths) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สามุกกังสีการธรรมเทศนา เพราะเป็นพระธรรมเทศนาที่พระพุทธเจ้าทรงหยิบยกขึ้นถืเอาไว้ด้วยพระองค์เอง คือ ทรงเห็นด้วยพระสัมมัญญา (ตรัสรู้เอง) ไม่สาธุการแก่ผู้อื่น หรือแปลว่า พระธรรมเทศนาขั้นสุดยอด

อริยสัจ 4 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2556) นั้นประกอบด้วย 1) ทุกข์ (Suffering) เป็นความไม่สบายกายไม่สบายใจ สภาพที่ทนอยู่ได้ยากบีบคั้นจิตใจ เกิดจากตัณหาความอยาก สรุปย่อคือ อุปาทานขันธ์ 5 ทุกขนั้นเรียกว่า “ปริญญาตัพพธรรม” คือเป็นสภาวะธรรมที่ควรกำหนดรู้ คือ ควรศึกษาให้รู้จักให้เข้าใจชัดตามสภาพที่เป็นจริง ได้แก่ การทำความเข้าใจและกำหนดขอบเขตของปัญหา 2) ทุกขสมุทัย (Origin of Suffering) เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์ คือ ตัณหา 3 ได้แก่ กามตัณหา (ความอยากในกามคุณ) ภวตัณหา (อยากมีอยากเป็น) และวิภวตัณหา (ความอยากไม่มี ไม่เป็นตามที่มีอยู่เป็นอยู่) ทุกขสมุทัยนั้นเรียกว่า “ปหาตัพพธรรม” คือเป็นสภาวะธรรมที่ต้องละ คือ กำจัด ให้หมดสิ้นไป ได้แก่ การแก้ไขกำจัดต้นตอของปัญหา 3) ทุกขนิโรธ (The Cessation of Suffering) เป็นภาวะที่ตัณหาดับสิ้นไป คือ ภาวะที่เข้าถึงเมื่อกำจัดอวิชชา สำรอกตัณหาสิ้นแล้ว ไม่ถูกยึด ไม่ติดข้อง หลุดพ้น สงบ ปลอดภัย เป็นอิสระ กล่าวคือนิพพาน ทุกขนิโรธนั้นเรียกว่า “สัจฉิกตาตัพพธรรม” คือเป็นสภาวะธรรมที่ควรทำให้แจ้ง คือ เข้าถึง บรรลุถึง หรือบรรลุ ได้แก่ การเข้าถึงภาวะที่ปราศจากปัญหา บรรลุจุดหมายที่ต้องการ อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติ อริยมรรคมีองค์ 8 4) ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา (The Path Leading to the Cessation of Suffering) เป็นปฏิปทาข้อปฏิบัตินำไปสู่ความดับทุกข์ ได้แก่ อริยมรรคมีองค์ 8 (อริยอัฏฐังคิกมรรค) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “มัชฌิมาปฏิปทา” (ทางสายกลาง) มรรคมีองค์ 8 นี้สรุปลงได้ใน ศีล สมาธิ ปัญญา ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทานั้นเรียกว่า “ภาเวตัพพธรรม” คือเป็นสภาวะธรรมที่ควรเจริญ ควรอบรม ลงมือปฏิบัติ กระทำตามวิธีการที่จะนำไปสู่จุดหมาย ได้แก่ การลงมือแก้ไขปัญหา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2556)

มรรค 8 นั้นยังมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “มัชฌิมาปฏิปทา” แปลว่า ทางสายกลาง เพราะเป็นข้อปฏิบัติอันพอดีที่จะนำไปสู่จุดหมายแห่งความหลุดพ้นเป็นอิสระ ดับทุกข์ ปลอดภัย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2556) กล่าวคือ เป็นข้อปฏิบัติเป็นกลางๆ ไม่หย่อนจนเกินไปและไม่ตึงจนเกินไป ไม่ซื่อแหวะที่สุด 2 อย่าง คือ กามสุขัลลิกานุโยค การประกอบตนให้พัวพันหมกมุ่นอยู่ในกามคุณ และอัตตกลิณณานุโยค การทรมานตนให้ได้รับความลำบาก (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2556)

มรรค 8 นั้นจัดได้ว่าเป็นทางเลือกที่ดีในการจะช่วยให้ปัญหาหรือทุกข์ในเรื่องความขัดแย้งกันให้กับคนในสังคมยุคปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง มรรค 8 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2556) นั้นมีอธิบายดังนี้ 1) สัมมาทิฐิ (Right Understanding) เห็นชอบ ได้แก่ เห็นอริยสัจ 4 หรือเห็นไตรลักษณ์ หรือรู้อกุศลและอกุศลมูลกับกุศลและกุศลมูล หรือเห็นปัจจุสมุปบาท 2) สัมมาสังกัปป (Right Thought) ดำริชอบ ได้แก่ เนกขัมมสังกัปปะ ความดำริออกจากกาม อพยาบาทสังกัปปะ ความดำริในการไม่พยาบาท อวิหิงสาสังกัปปะ ความดำริไม่เบียดเบียน 3) สัมมาวาจา (Right Speech) เจรจาชอบ ได้แก่ วชิสุจิริ 4 คือ ไม่พูดเท็จ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดเพ้อเจ้อ 4) สัมมากัมมันโต (Right Action) กระทำชอบ ได้แก่ กายสุจิริ 3 คือ ไม่เบียดเบียนชีวิตสัตว์ทั้งหลาย ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติดิฉินกาม 5) สัมมาอาชีโว (Right Livelihood) เลี้ยงชีพชอบ ได้แก่ เว้นมิฉฉาชีพ ประกอบสัมมาชีพ 6) สัมมาวายาโม (Right Effort) พยายามชอบ ได้แก่ ปธาน หรือสัมมปธาน 4 คือ เพียรระงับอกุศลธรรมไม่ให้เกิดขึ้น เพียรกำจัดอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว เพียรทำกุศลธรรมให้เกิดขึ้น เพียรรักษากุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว 7) สัมมาสติ (Right Mindfulness) ระลึกรู้ชอบ ได้แก่ สติปัฏฐาน 4 คือ การตั้งสติกำหนดพิจารณากาย เวทนา จิต และธรรม ให้รู้ตามเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงธรรม ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเราเขา 8) สัมมาสมาธิ (Right Concentration) ตั้งจิตมั่นชอบ ได้แก่ ฌาน 4 คือ ปฐมฌาน ทุติยฌาน ตติยฌาน จตุตถฌาน นอกจากนี้ มรรคทั้ง 8 ประการนี้ยังจัดเข้าในสิกขา 3 โดยจัดแบ่งเป็น ข้อ 3, 4, 5 เป็น ศีล ข้อ 6, 7, 8 เป็น สมาธิ ข้อ 1, 2 เป็น ปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2556)

สรุปว่า การดำเนินชีวิตตามหลักอริยมรรคมีองค์ 8 เพื่อศึกษาและพัฒนาตนให้ปฏิบัติตามมรรคทั้ง 8 ประการนั้น นับว่าเป็นการประยุกต์เอาหลักความจริงตามธรรมชาติมาประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่เป็นกลาง และเป็นสากล สามารถนำมาปฏิบัติเพื่อดับทุกข์ได้จริง จนสามารถเกิดผลให้แก่ผู้ปฏิบัติได้บรรลุถึงนิโรธ คือ การปราศจากความขัดแย้งทั้งปวง กล่าวคือ พระนิพพานอันเป็นสุขอย่างยิ่ง

การบริหารความขัดแย้งเชิงพุทธในสถานศึกษา

การบริหารความขัดแย้งเชิงพุทธในสถานศึกษา ควรนำหลักการบริหารความขัดแย้งที่มีนักวิชาการได้กล่าวสอดคล้องกันมากที่สุด 3 วิธี คือ 1) การประนีประนอม (Compromising) 2) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) 3) การเอาชนะ (Competition) โดยนำมาบูรณาการกับหลักพุทธธรรม คือ อริยมรรคมีองค์ 8 เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแก้ไขปัญหความขัดแย้งในสถานศึกษาได้ เพื่อให้ความขัดแย้งในโรงเรียนหมดสิ้นไปหรือลดลง ซึ่งหลักการบริหารความขัดแย้งที่สำคัญในการนำมาบูรณาการ ได้แก่

1. การประนีประนอม (Compromising) การแสดงพฤติกรรมทั้งมุ่งเอาชนะและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับปานกลาง เป็นการพยายามแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยความประนีประนอม การเน้นเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องกัน การเสนอแนวทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของตนและผู้ร่วมงานเพื่อแก้ไขความขัดแย้ง การยอมแพ้ในบางประเด็น เพื่อจะเอาชนะในอีกบางประเด็น การหาวิธีทำให้การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม และการถอยร่นน้ำใจและรักษาสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน

2. การหลีกเลี่ยง (Avoiding) เป็นการแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับต่ำ และแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับต่ำด้วย เป็นการหลีกเลี่ยงการกระทำในสิ่งที่ตนไม่ชอบและไม่สบายใจ การหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่ความขัดแย้ง การหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่มีความตึงเครียด การหลีกเลี่ยงการอภิปรายปัญหาอย่างตรงไปตรงมา การแก้ปัญหาเท่าที่จำเป็นเพื่อหลีกเลี่ยงความตึงเครียด และการมอบหมายให้ผู้อื่นรับผิดชอบแทนในการแก้ปัญหความขัดแย้ง

3. การเอาชนะ (Competition) เป็นการแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับสูงและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับต่ำ เป็นการแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะโดยใช้การตัดสินใจของตนเอง การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีของตนเอง การใช้วิธีการต่างๆ เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตน การพยายามที่จะใช้วิธีการที่หลากหลายในการเอาชนะปัญหาความขัดแย้ง การพยายามให้ผู้อื่นเห็นว่าวิธีการของตนนั้นมีเหตุผลและมีประโยชน์ และการมุ่งเน้นงานมากกว่ามุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การบริหารความขัดแย้งตามวิธีทั้ง 3 ข้างต้น นำมาบูรณาการกับหลักอริยมรรคมีองค์ 8 เป็นการประยุกต์หลักพุทธธรรมกับการบริหารความขัดแย้งมาใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา ด้วยการปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ 8 ประการนี้ให้ครบองค์มรรคทั้ง 8 ประการ ดังที่ พุทธทาสภิกขุ (2556) ได้อธิบายไว้เรื่องนี้ไว้ว่า มรรค 8 นั้นเป็นข้อปฏิบัติที่ต้องทำพร้อมกลมกลืนกันไปทั้ง 8 องค์ เหมือนเชือกแปดเกลียว อันเรียกตามภาษาศาสนาว่า “ธรรมสามัคคี” จึงจะสำเร็จเป็นทางคือมัชฌิมาปฏิปทานี้ได้ โดยยกตัวอย่างอุปมาอุปมัยในเรื่องมรรค 8 ไว้ว่า ทางไปนิพพานต้องประกอบด้วยองค์คือ 1) ความรู้หรือความเห็นที่ถูกต้องในการไป รวมลงในคำว่า สัมมาทิฐิ 2) ดำริในระหว่างทางชอบ เรียกว่า สัมมาสังกัปป 3) การพูดจาระหว่างทางชอบก็ต้องชอบ เรียกว่า สัมมาวาจา 4) การงานในระหว่างทางก็ต้องชอบ เรียกว่า สัมมากรรม 5) ต้องแสวงหาเสบียงระหว่างทางโดยชอบ เรียกว่า สัมมาอาชีโว 6) ต้องพยายามในขณะที่เดินทางให้ชอบ เรียกว่า สัมมาวายาโม 7) ต้องควบคุมใจให้ระลึกละเลิกในสิ่งที่ชอบ เรียกว่า สัมมาสติ และ 8) ต้องดำรงใจไว้ให้หนักแน่นสม่ำเสมอโดยชอบ เรียกว่า สัมมาสมาธิ เช่นนี้จักถึงที่ที่ตนปรารถนา คือ นิพพาน ถนนสำหรับเดินด้วยเท้าหรือกาย ย่อมเปรียบกันได้กับทางที่ต้องเดินด้วยข้อปฏิบัติหรือใจ (พุทธทาสภิกขุ, 2556) อันเป็นสิ่งที่ยืนยันว่า มรรค 8 ประการนี้ต้องดำเนินไปพร้อมกันจะขาดข้อปฏิบัติ (มรรค) ข้อใดข้อหนึ่งมิได้ ต้องปฏิบัติให้ครบทั้ง 8 ประการนี้จึงจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้

ธรรมชาติของความขัดแย้ง (Nature of Conflict) มี 2 อย่าง คือ 1) ความขัดแย้งมีปรากฏอยู่ทั่วทุกแห่งและเป็นสิ่งที่มนุษย์ในสังคมหลีกเลี่ยงไม่ได้ 2) ความขัดแย้งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในเชิงผลบวกหรือผลลบก็ได้ โดยที่มนุษย์ย่อมสามารถที่จะบริหารความขัดแย้งว่า ต้องการที่จะแปร (Transformation) ให้ความขัดแย้งเป็นไปในทิศทางใด (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิธิบุญญากร), 2553) โดยมีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งด้วยอริยมรรค 8 อันเป็นหนทางอันประเสริฐที่จะพาผู้ขัดแย้งออกจากกับดักของความรุนแรงและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เรียกว่า “สันติวิธีวิถีพุทธ” ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 8 ประการ (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิธิบุญญากร), 2553) ได้แก่

1. ความเข้าใจที่ถูกต้อง (Right Understanding) โดยเน้นกระบวนการสร้างสัมมาทิฐิให้เกิดขึ้น ประชุบานแรก คือ สร้างความรู้ และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวประเด็นปัญหา สาเหตุ เป้าประสงค์ที่มุ่งหวัง และวิธีดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตั้งแต่เบื้องต้นแรก จะทำให้กลุ่มคนต่างๆ ได้มีโอกาสศึกษาและเรียนรู้ข้อเสนองานของตนและกันว่า มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติร่วมอย่างไร ประเด็นสำคัญคือ ความเข้าใจชัดเจนในความเป็นเราจะทำให้ง่ายต่อการเปิดพื้นที่ให้คนอื่น หรือกลุ่มอื่นได้พิจารณาข้อห่วงใยต่างๆ ด้วย ซึ่งการสร้างการเข้าใจร่วมกันอย่างถูกต้องจะก่อให้เกิดพลังสนับสนุน และการตอบรับจากกลุ่มคนต่างๆ ในสังคมอย่างมากมายมหาศาล

2. ความคิดที่ถูกต้อง (Right Thought) โดยการแสดงออกต้องไม่เป็นไปเพื่อความอยากได้อำนาจหรือมุ่งผลประโยชน์และความต้องการส่วนตน หากแต่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวมอย่างแท้จริง การไม่คิดผูกพยาบาทอาฆาตมาดร้ายและจองเวรจองกรรมต่อเพื่อนมนุษย์อย่างไม่มีที่สิ้นสุด และการไม่กระทำ

การที่นำไปสู่การเปิดเผยตนเองและคนอื่นให้เกิดความทุกข์ทรมานและเดือดร้อนอันเกิดจากการแสดงออกด้วยการใช้ความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ

3. การใช้การสื่อสารที่ถูกต้อง (Right Speech) เน้นการสื่อสารแบบสัมมาวาจาโดยไม่ใช้วาจาหรือคำพูดที่แสดงออกด้วยการด่าทอ การใช้คำหยาบคาย การพูดเพื่อเจ้อ ส่อเสียด การพูดปดมดเท็จ ดูถูกเหยียดหยาม การใส่ร้ายป้ายสีอันจะนำไปสู่การสร้างความโกรธเกลียด เคียดแค้น และชิงชังเพื่อนมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคม สัมมาวาจาจึงเป็นการสื่อสารด้วยข้อมูลที่แท้จริง ไพเราะ เหมาะกาล ประสานสามัคคี มีประโยชน์ และประกอบด้วยเมตตา การสื่อสารด้วยคำพูดผ่านสื่อต่างๆ ที่เน้นแถมมุขเชิงบวกจะทำให้บรรยากาศการพูดคุย และหาทางออกเป็นไปได้อย่างมากยิ่งขึ้น เพราะหลายครั้งการสื่อสารได้กลายเป็นเงื่อนไขที่ทำให้คู่กรณีมาขยายผลและเติมเชื้อไฟแห่งความเกลียดชังอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

4. การแสดงท่าทีที่ถูกต้อง (Right Action) โดยการไม่ยุ่ง ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดการใช้ความรุนแรงด้วยการทำร้ายประหารบุคคลอื่นที่มีความเชื่อและเห็นต่างสังคมโลกและสังคมไทยมิได้สิ้นไร้ไม้ตอกและอับจนหนทางในการแสวงหาเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง หากแต่การท่าทีของคู่ขัดแย้งได้กลายเป็นอุปสรรคสำคัญในการหาทางออกร่วมกัน การแสดงท่าทีที่เปี่ยมล้นด้วยความรัก ให้เกียรติ และเคารพกลุ่มบุคคล ความเชื่อ และการกระทำที่แตกต่างจะเป็นสะพานที่ทำให้คู่กรณีได้เดินข้ามพื้นที่ของตัวเองไปเรียนรู้และพร้อมจะเข้าใจเพื่อนมนุษย์มากยิ่งขึ้น

5. ดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง (Right Livelihood) ใช้ชีวิตที่สอดคล้องกับธรรมและไม่คลาดเคลื่อนไปจากธรรมจะทำให้การดำเนินชีวิตมีคุณและมีความหมายมากยิ่งขึ้น แนวทางเหล่านี้จะกลายเป็นแบบอย่างของกลุ่มคนอื่นในสังคม ทั้งในความเชื่อมั่นและเกิดแรงแรงบันดาลใจในการปฏิบัติการกิจเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันแบบอย่างที่เราเห็นได้ชัด คือ การใช้ชีวิตที่เรียบง่ายของมหาตมะคานธีได้กลายเป็นพลังและความศรัทธาของกลุ่มคนในสังคม

6. ความเพียรพยายามที่ถูกต้อง (Right Effort) โดยการเพียรระวังไม่กระทำการในสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม การเพียรละสิ่งที่ไม่ถูกต้องและเหมาะสมที่ได้ดำเนินการอยู่ การเพียรรักษาสิ่งที่ดีและงดงามเอาไว้อย่างต่อเนื่องและการพัฒนาความจริง ความดี และความงามให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ การกระทำการในลักษณะนี้จะก่อให้เกิดแนวร่วมอย่างยั่งยืนและมั่นคงและแนวร่วมเหล่านั้นพร้อมที่จะร่วมอุดมการณ์อย่างมั่นคงโดยไม่หวาดกลัวต่ออุปสรรคที่จะตามมา อีกทั้งจะทำให้คู่กรณีตระหนักรู้ถึงพลังของถึงความมุ่งมั่นของเรา

7. การมีสติที่ถูกต้อง (Right Mindfulness) กำกับ ควบคุม และรู้เท่าทันความคิดของตนเอง ไม่กระทำการ หรือตัดสินใจสิ่งใดด้วยความหุนหันพลันแล่นภายใต้อิทธิพลของไฟที่กำลังสุมใจ คือ ไฟคือความอยากได้ผลประโยชน์และความต้องการ ไฟคือความโกรธเกลียดและไฟคือความหลง ในขณะที่เผชิญหน้ากับสถานการณ์ความกดดัน ยุ่งยาก และซับซ้อน ต้องใช้สติเป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบ ไม่ให้ประมาท หยาบใจ และหลงใหลในชัยชนะซึ่งอาจจะก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงลบตามมา

8. ความมุ่งมั่นในหนทางที่ถูกต้อง (Right Concentration) เป้าหมายของสันติวิธี คือ การปรากฏขึ้นของความสันติ ซึ่งผ่านการรับฟัง การยอมรับ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ดังนั้น จำเป็นต้องเพ่งจดจ่อและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายที่ได้กำหนดทิศทางและวางกรอบเอาไว้ อีกทั้งไม่ย่อท้อเหน็ดเหนื่อยต่อปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามาท้าทายต่อการพูดคุยเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดที่คู่กรณีสามารถรับได้ โดยไม่ยึดมั่นในทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับเราคนเดียว หรือกลุ่มเดียวเท่านั้น ถึงกระนั้นในขณะที่เรามุ่งมั่นต่อเป้าหมายมากเพียงใด จำเป็นต้องใส่ใจต่อวิธีการและความสัมพันธ์มากขึ้นเพียงนั้น

สันติวิธีวิธีพุทธที่เน้นความถูกต้องทั้ง 8 ประการข้างต้น ต้องเป็นวิธีการและกระบวนการที่งดงามทั้งในเบื้องต้น ท่ามกลาง และที่สุด ด้วยเหตุนี้ เป้าหมายคือความสันติสุขย่อมงดงามและก่อให้เกิดคุณแก่ชีวิตและสังคมเช่นกัน จะเห็นว่าเป้าหมายจะงดงามได้ย่อมเกิดจากตัววิธีการที่งดงามด้วยเช่นกัน ดังนั้นหากเป้าหมายที่เรามุ่งหวังจะให้มีและเป็นคือความสันติ ตัวเครื่องมือ วิธีการ และกระบวนการที่จะนำไปสู่ความสันติจำเป็นต้องสันติด้วยเช่นกัน สันติวิธีวิธีพุทธจะไม่ยินยอมให้เกิดเงื่อนไขที่ว่าการจะได้มาซึ่งความสันติเราจะใช้วิธีการและกระบวนการอะไร หรืออย่างไรก็ได้ เพราะหากเราไม่สนใจวิธีการและกระบวนการโดยยึดเป้าหมายเป็นสรณะแต่เพียงประการเดียว เราคงมีโอกาสได้ชิมลางเฉพาะสันติเทียมเท่านั้น ไม่มีวันที่จะเข้าถึงสันติแท้ได้อย่างยั่งยืนและมั่นคง (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร., 13 ธ.ค. 2556)

มนุษย์ควรมีท่าทีและมองว่า ความขัดแย้งเป็นเพราะทุกข์ประการหนึ่งของสังคมในระดับทั่วไปสาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะสรรพสิ่งในสังคมนั้นแปรเปลี่ยนไปอยู่ตลอดเวลา (อนิจจัง) อีกทั้งสภาวะหรือบรรยากาศเหล่านั้นดำรงอยู่สภาพเดิมไม่ได้ (ทุกขัง) และมนุษย์ไม่สามารถบังคับสิ่งต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของสิ่งใดหรือบุคคลใดได้ (อนัตตา) แต่พระพุทธศาสนานั้นได้เหลือพื้นที่ของความไม่ขัดแย้งเอาไว้ให้สภาวะสูงสุด นั่นคือ พระนิพพาน (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิธิบุญยากร), 2553)

สรุปว่า การใช้จริยธรรมองค์ 8 ในการบูรณาการกับการบริหารความขัดแย้งนั้นจะต้องเป็นไปตามลำดับของมรรคทั้ง 8 ประการ โดยเริ่มต้นจากมรรค 2 ข้อต้นเป็นสำคัญและดำเนินปฏิบัติตามมรรคอีก 6 ข้อที่เหลือ คือ 1) สัมมาทิฐิ การมีความคิดเห็นเป็นไปเพื่อประโยชน์และวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นสำคัญ 2) สัมมาสังกัปป การมีความคิดปรารถนาดีต่อกันไม่ปรารถนาร้ายอิฉฉาริษาใส่ร้ายกัน 3) สัมมาวาจา การพูดจาเป็นไปเพื่อความสามัคคีสมัคสมานกลมเกลียวภายในองค์การ 4) สัมมากัมมันโต การทำงานในองค์การเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีการติดสินบน การรักขอบพอในคู่ครองของตน 5) สัมมาอาชีโว การประกอบอาชีพในองค์การที่ถูกกฎหมาย 6) สัมมาวาจาโม การขยันทำงานเป็นประจำ 7) สัมมาสติ การมีสติระลึกรู้ในการทำงานไม่ให้งานเสียหาย และ 8) สัมมาสมาธิ การตั้งใจทำงานและให้งานที่ตนทำนั้นมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

ความขัดแย้งถือเป็นเรื่องปกติของการอยู่ในสังคม ไม่ว่าสังคมจะเป็นสังคมครอบครัว สังคมเพื่อน สังคมการทำงาน ยิ่งสังคมมีขนาดใหญ่มากขึ้น ยิ่งมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งมีสาเหตุความขัดแย้งภายในคือกิเลส ได้แก่ ตัณหา ทิฐิ มานะ (ปัญญจธรรม) และสาเหตุภายนอกคือ ความกลัว การใช้กำลัง ความเป็นธรรม และทุน นอกจากนี้ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งอีกคือ ความลำเอียงหรือความไม่เที่ยงธรรม ที่เรียกว่า อคติ 4 ประการ คือ ฉันทาคติ โทสาคติ โมหาคติ และภยาคติ

การบริหารความขัดแย้ง 3 วิธี ประกอบด้วย 1) การประนีประนอม เป็นการแสดงพฤติกรรมทั้งมุ่งเอาชนะและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับปานกลาง เป็นการพยายามแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยความประนีประนอม การเน้นเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องกัน การเสนอแนวทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของตนและผู้ร่วมงานเพื่อแก้ไขความขัดแย้ง การยอมแพ้ในบางประเด็น เพื่อจะเอาชนะในอีกบางประเด็น การหาวิธีทำให้การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม และการถนอมน้ำใจและรักษาสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน 2) การหลีกเลี่ยง การแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับต่ำ และแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับต่ำด้วย การหลีกเลี่ยงการกระทำในสิ่งที่ตนไม่ชอบและไม่สบอารมณ์ การหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่ความขัดแย้ง การหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่มีความตึงเครียด การหลีกเลี่ยงการอภิปรายปัญหาอย่างตรงไปตรงมา การแก้ปัญหาเท่าที่จำเป็นเพื่อหลีกเลี่ยงความตึงเครียด และการมอบหมาย

ให้ผู้อื่นรับผิดชอบแทนในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และ 3) การเอาชนะ การแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับสูงและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับต่ำ การแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะโดยใช้การตัดสินใจของตนเอง การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีของตนเอง การใช้วิธีการเพื่อจูงใจให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตน การพยายามที่จะใช้วิธีการที่หลากหลายในการเอาชนะปัญหาความขัดแย้ง การพยายามให้ผู้อื่นเห็นว่าวิธีการของตนนั้นมีเหตุผลและมีประโยชน์ และการมุ่งเน้นงานมากกว่ามุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การบริหารความขัดแย้งเชิงพุทธในสถานศึกษานั้นควรมีการดำเนินการให้ครบองค์ของอริยมรรคมีองค์ 8 ประการและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยต้องเริ่มจากกระบวนการพัฒนาปัญญาตามมรรคข้อที่ 1 สัมมาทิฐิ และข้อที่ 2 สัมมาสังกัปป ให้ถูกต้องและเป็นไปครบถ้วนก่อนแล้วจึงเริ่มกระบวนการพัฒนาศีลตามมรรคข้อที่ 3 สัมมาวาจา ข้อที่ 4 สัมมากัมมันโต ข้อที่ 5 สัมมาอาชีโว และกระบวนการสุดท้ายการพัฒนาสมาธิตามมรรคข้อที่ 6 สัมมาวายาโม ข้อที่ 7 สัมมาสติ ข้อที่ 8 สัมมาสมาธิ ให้กระบวนการพัฒนาอริยมรรคทั้ง 8 ประการเป็นไปโดยครบถ้วนบริบูรณ์และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (เอกายนมรรค) จึงจะสามารถบรรลุผลในการแก้ไข้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง สรุปเป็นภาพองค์ความรู้การศึกษา ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารความขัดแย้งเชิงพุทธในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ปรีดีติลล. (2529). **ทฤษฎีบริหารองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์.
- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์. (2548). **สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประนัตตา สุทธิกุล. (2548). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2542). **การบริหารความขัดแย้ง**. กรุงเทพมหานคร: ว.เพ็ชรสกุล.

- พระครูสุตพัฒน์โนดม (วรมะศรี จารุณโณ). (2561). การจัดความขัดแย้งตามแนวโอวาทปาฏิโมกข์. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.** 6(1). 370-380.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). **สลายความขัดแย้ง นิติศาสตร์-รัฐศาสตร์-เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ.** กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2556). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ 25. กรุงเทพมหานคร: ผลิตีเอ็ม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2556). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์.** พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ผลิตีเอ็ม.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตินุญยาวกร). (2553). **การบูรณาการพุทธปัญญาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม.** กรุงเทพมหานคร: ไทยรายวันการพิมพ์.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร.. (13 ธ.ค. 2556). **สันติวิธีวิถีพุทธ: หยุดรณแรงแต่งเติมรัก.** คมชัดลึก. แห่่งที่ม่่า <http://www.komchadluek.net/mobile/detail/20131213/174801.html> สืบค้นเมื่อ 30 ม.ค. 2562
- พัชรภรณ์ เพ็งสกุล. (2551). **สภาพการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.** มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2526). **ศิลปะศาสตร์นำรู้สำหรับผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สัมมา รณิธย์. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- สุปิ่น ราสุวรรณ. (2540). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534). **ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์.** กรุงเทพมหานคร: เลิฟแอนด์ลิฟเพรส.

การจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ตามหลักพุทธธรรม
TEACHING AND LEARNING MANAGEMENT VIA DISTANCE LEARNING
TELEVISION (DLTV) ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES

ไพโรจน์ จำนงผล Phairot Chamnongphon
โรงเรียนห้วยมะระ (เทวานุกูลวิทยา) Huaymara School, Thailand
Corresponding Author E-mail: silk5556@gmail.com

Article Received: August 20, 2020, Revised: November 11, 2020, Accepted: November 16, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้เสนอการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ตามหลักพุทธธรรม ซึ่งการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่จัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมมีการจัดการเรียนการสอน 3 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการ 2) การจัดการเรียนการสอน 3) คุณภาพผู้เรียน โดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรม คือ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ เป็นการพิจารณาไตรตรองอย่างแยบคายด้วยวิธีคิดแบบอริยสัจ คือ 1) การพิจารณาปัญหา มีอะไรบ้าง (ทุกข์) 2) สาเหตุอยู่ที่ใด (สมุทัย) 3) แนวทางและเป้าหมายของการแก้ปัญหาที่ตั้งไว้ (นิโรธ) 4) พิจารณาวิธีการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (มรรค) เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมตามหลักสูตรจะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การเรียนการสอน, การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV), หลักพุทธธรรม

ABSTRACT

This article presented the teaching and learning management via distance learning television (DLTV) according to Buddhist principles which was a learning management process to enhance the quality of education of schools that provided the distance learning television in 3 aspects of teaching and learning: 1) Management, 2) Teaching and learning management, 3) Quality of learners by integrating with Buddhist principles called Yonisomanasikāra, a thoughtful reflection using the Four Noble Truths approach: 1) what problems were there (Dukkha), 2) where was the cause (Samudaya), 3) direction and goals of solving the set problems (Nirodha) and 4) consider the methods of implementation to achieve the goal (Magga) as a guideline for developing teaching and learning management by applying it in educational institutions to suit the content and activities according to the curriculum that would make teaching and learning more effective.

Keywords: Teaching and Learning, Distance Learning Television (DLTV), Buddhist Principles

บทนำ

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ให้ได้มาตรฐานมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และที่แก้ไข ปรับปรุงเพิ่มเติม ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานดังกล่าว ประกอบด้วยสองภาคส่วนได้แก่ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์ จัดตั้งขึ้นด้วยพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ทรงมีพระราชปณิธานในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สุดในขณะนั้น เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แก้ปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้น และครูสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก โดยเฉพาะโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล (มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2560)

การจัดการศึกษาเป็นแนวทางการพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์พร้อมในทุกด้านของชีวิตเส้นทางการเรียนรู้ระหว่างครูกับศิษย์จะบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาได้ถ้าครูและศิษย์มีสัมพันธภาพในลักษณะของการสนับสนุน ชี้แนะ อบรม พรีสอนด้วยความปรารถนาดีให้ศิษย์มีความศรัทธา มีความมุ่งมั่น รู้จักคิด เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติตามความเป็นจริง และสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่อุปสรรคต่อชีวิตได้ ในปี พ.ศ. 2526 สุมณ อมรวิวัฒน์ นักการศึกษาไทยคนสำคัญผู้มีชื่อเสียงมีผลงานทางการศึกษากันจำนวนมากได้นำแนวคิดจากหนังสือพุทธธรรมของพระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโต) เกี่ยวกับการสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการมาสร้างเป็นหลักการและขั้นตอนการสอนตามแนวพุทธวิธีขึ้น โดยรูปแบบการเรียนการสอนนี้พัฒนาขึ้นจากหลักการที่ว่าครูเป็นบุคคลสำคัญที่สามารถจัดสภาพแวดล้อม สร้างแรงจูงใจ และสอนศิษย์ให้เกิดศรัทธาที่จะเรียนรู้ การได้ฝึกฝนวิธีการคิดโดยแยกกายและนำสู่การปฏิบัติจนประจักษ์จริง โดยครูทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรช่วยให้ศิษย์มีโอกาสคิด และแสดงออกอย่างถูกวิธีจะสามารถช่วยให้ศิษย์ได้ปัญญาและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม (สุมณ อมรวิวัฒน์, 2530)

การคิดเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคนในยุคข้อมูลข่าวสารและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การไม่รู้จักรักคิดจะส่งผลให้การดำเนินชีวิตไม่เหมาะสม กล่าวคือดำเนินชีวิตตามกระแสบริโภคนิยมไม่ใช้ปัญญาในการบริโภคหรือบริโภคโดยไม่ใช้ปัญญา หากภาวะดังกล่าวไม่ได้รับการแก้ไข คนไทยและสังคมไทยก็จะไม่อาจแข่งขันกับสังคมโลกได้ (พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2543) ความคิดเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาปัญญา การคิดแยกกายทำให้เกิดปัญญา แต่ในกระบวนการที่จะให้เกิดความคิดนั้น ที่ผ่านมา เรามักพูดกันว่าเด็กมีปัญหา เอาแต่ท่องจำ ไม่รู้จักคิด แล้วก็เลยจะให้เด็กคิดโดยไม่ต้องจำ เรื่องนี้ต้องระวัง มันอาจจะกลายเป็นวิธีการแบบแยกส่วนและอาจจะกลายเป็นสุดโต่ง ซึ่งไม่ใช่เป็นธรรมชาติที่แท้จริง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2554) วงจรของการพัฒนาปัญญานี้ซึ่งเหมือนเป็นวงกลมที่มี 3 ช่วงหรือ 3 ส่วน ก็มีความจำเป็นข้อมูลให้แก่การคิด จากการคิดก็ได้ความรู้ความเข้าใจแล้วความรู้ความเข้าใจนั้นก็ข้อมูลใหม่ที่จะเอามาจัดสรรว่าอันไหนควรจำหรือไม่ควรจำ ส่วนไหนจำส่วนไหนจดและวางระบบเก็บไว้เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่การคิดที่จะนำไปสู่การรู้เข้าใจ และความรู้จักเอาไปใช้ทำประโยชน์ต่อไปแล้วก็ได้ความรู้ความเข้าใจและความหยั่งรู้หยั่งเห็นใหม่นั้นมาเป็นข้อมูลให้แก่การจำต่อไป นี่คือนิยามหรือกลไกแห่งการพัฒนาปัญญาด้านภายในที่หมุนไป คือ คนก็พัฒนาไปพร้อมกันนั้นก็เกิดมีประโยชน์ที่เป็นผลได้ออกไปข้างนอก คือ ภายนอกวงล้อแห่งความคิดหรือวงล้อแห่งกระบวนการพัฒนาปัญญานี้ก็มีผลผลิตของการคิด-รู้-เข้าใจนั่นเอง ปรากฏออกมา ซึ่งเป็นเรื่องของการรู้จักแก้ปัญหา สร้างสรรค์ จัดการดำเนินการ และทำประโยชน์ต่างๆ ที่เราเรียกว่าเป็นการพัฒนาโลกพัฒนาสังคม รวมความว่า มนุษย์สร้างทุกอย่างขึ้นด้วยความคิด ความคิดเป็น

ตัวการสร้างโลก แยกได้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านชีวิตภายในตัวเรา ซึ่งวงล้อแห่งการพัฒนาปัญญาที่หมุนเจริญก้าวหน้าไป และข้างนอกก็ส่งผลผลิตของปัญญาออกมา ทำให้โลกเจริญก้าวหน้ามีอารยธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2554)

บทความนี้จะนำเสนอการจัดการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ตามหลักพุทธธรรมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอันส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วยการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) และการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ตามหลักพุทธธรรมดังต่อไปนี้

การจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมดีแอลทีวีที่ได้มาตรฐานมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 และที่แก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานดังกล่าวประกอบด้วย 2 ภาคส่วนได้แก่สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีกรอบโครงสร้างของมาตรฐานและตัวชี้วัดการจัดการเรียนการสอน โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) (สพป. ลพบุรี เขต 2, 2551) ดังต่อไปนี้

ก. แนวทางการดำเนินงานการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. วางแผนการดำเนินงาน 1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายต่างๆ 2) ศึกษาตามมาตรฐานการจัดการศึกษาทางไกลโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) 3) โรงเรียนประเมินตนเองตามมาตรฐานการจัดการศึกษาทางไกลโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมดีแอลทีวีประเมินก่อนการดำเนินงาน 4) รายงานผลการประเมินตนเองผ่านระบบออนไลน์ 5) นำผลการประเมินตนเองเพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานเพื่อการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมให้เป็นไปตามมาตรฐาน

2. ขับเคลื่อนการดำเนินงาน 1) จัดประชุมชี้แจงแผนการดำเนินงานให้ทุกฝ่ายรับทราบและเข้าใจตรงกัน 2) กำหนดปฏิทินการดำเนินงาน 3) ดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการจัดการศึกษาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

3. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน 1) ประเมินตนเองตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมดีแอลทีวี ประเมินหลังการดำเนินงาน 2) รายงานผลการประเมินตนเองผ่านระบบออนไลน์ 3) จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ผลการประเมินตนเอง

4. พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินผลการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมดีแอลทีวีไปใช้โดยการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาเพื่อนำไปพัฒนางานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ข. แนวทางการพัฒนาในภาพรวม

1. ผู้บริหาร ผู้บริหารจัดทำตามยุทธศาสตร์ “5 ข้อผู้บริหารจัดทำ” มุ่งเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่เลืออกการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ที่ผู้บริหารควรดำเนินการ ดังนี้

1.1 วางแผนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมอย่างจริงจังและอำนวยความสะดวกให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

1.2 เป็นผู้นำด้วยความมุ่งมั่นและนำพาครูทุกคนทุกฝ่ายตามหลักแห่งความสำคัญและให้ความสำคัญร่วมมือดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง

1.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีเครื่องรับสัญญาณดาวเทียมและโทรทัศน์ขนาดเหมาะสมกับห้องเรียนและจำนวนนักเรียนรวมถึงการกำกับดูแลให้มีการติดตั้งโทรทัศน์ให้มีความสูงเหมาะสมกับระดับสายตานักเรียน

1.4 จัดหาส่งเสริมกำกับดูแลให้มีคู่มือครูสอนทางไกลผ่านแผนการจัดการเรียนการสอนเรียนรู้รายชั่วโมง

1.5 นิเทศกำกับติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของทุกห้องอย่างสม่ำเสมอ

2. ครู ครุฑ 5 ข้อปฏิบัติการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ “6 ข้อครุฑนำไปปฏิบัติ” มุ่งเน้นให้ครูผู้สอนในโรงเรียนไปทางนั้นเน้นงานในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมมีข้อที่ครูควรดำเนินงาน ดังนี้

2.1 จัดสภาพห้องเรียนให้เหมาะสมกับสื่อต่อการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้

2.2 เตรียมการก่อนล่วงหน้าทั้งสื่อวัสดุอุปกรณ์ใบงานใบความรู้และกิจกรรมเสริมการที่คู่มือครูสอนการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมกำหนดไว้รวมทั้งมอบหมายงานให้นักเรียนเตรียมพร้อมในการเรียนครั้งต่อไป

2.3 ร่วมจัดการเรียนรู้ไปพร้อม ต้นทางและต้องเอาไปใส่กำกับดูแลแนะนำนักเรียนให้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนในทุกครั้ง

2.4 สรุปสาระสำคัญร่วมกับนักเรียนหลังจากกิจกรรมการเรียนรู้สิ้นสุดลงและบันทึกผลการจัดการเรียนรู้หลังการสอนทุกครั้ง

2.5 วัดและประเมินผลเพื่อกิจกรรมการเรียนรู้สิ้นสุดในแต่ละครั้งแต่ละหน่วยการเรียนรู้เพื่อให้ทราบว่าการเรียนรู้ของนักเรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่เพื่อปรับปรุงแก้ไขในคราวต่อไป

2.6 จัดกิจกรรมสอนซ่อมเสริมนอกตารางออกอากาศเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ไม่บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้หรือให้ความรู้เพิ่มเติมแก่นักเรียน

ค. แนวทางการพัฒนาในรายมาตรฐานและตัวชี้วัดระดับสถานศึกษา

ด้านการจัดการเรียนการสอน

ตัวชี้วัดที่ 1 เตรียมการก่อนการเรียนการสอน 1) จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนโดยมีมุมแสดงผลงานและป้ายนิเทศแสดงความรู้ตามหน่วยการเรียนรู้ที่ 2) ตัวสอบความพร้อมของอุปกรณ์สัญญาณการแพร่ภาพของโรงเรียนต้นทางให้สามารถจัดการเรียนการสอน 3) ศึกษาคู่มือแผนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนต้นทางเตรียมสื่ออุปกรณ์ใบงานให้สอดคล้องกับโรงเรียนต้นทางโดยการเตรียมล่วงหน้าก่อนสอนอย่างน้อย 1 วัน 4) ชี้แจงการทำความเข้าใจให้กับนักเรียนในการเรียนรู้กับ DLTV

ตัวชี้วัดที่ 2 จัดการเรียนการสอนของครูปลายทางให้มีประสิทธิภาพครูปฏิบัติ 1) จัดสภาพห้องเรียนให้เหมาะสมกับสื่อต่อการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ 2) เตรียมการสอนล่วงหน้าทั้งสื่อวัสดุอุปกรณ์ใบงานใบความรู้และกิจกรรมเสริมตามที่คู่มือครูสอนทางไกลผ่านดาวเทียมกำหนดไว้รวมทั้ง

มอบหมายงานให้นักเรียนเตรียมพร้อมในการเรียนครั้งต่อไป 3) ร่วมจัดการเรียนรู้ไปพร้อมกับคุณครูโรงเรียนต้นทางและต้องเอาใจใส่กำกับดูแลแนะนำนักเรียนให้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนทุกครั้ง 4) สรุปสาระสำคัญร่วมกับนักเรียนหลังจากกิจกรรมการเรียนรู้สิ้นสุดลงและบันทึกผลการจัดการเรียนรู้หลังสอนทุกครั้ง

ตัวชี้วัดที่ 3 วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ 1) ครูต้องวัดและประเมินผล เมื่อกิจกรรมสิ้นสุดในแต่ละครั้งแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ทำให้ทราบผลการเรียนรู้ของนักเรียนบรรลุตามตัวชี้วัดหรือไม่ เพื่อทำการซ่อมเสริมต่อไป โดยมีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียน และวัดผลปลายปีอย่างเป็นระบบ ตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 2) หากมีการวิเคราะห์ผลการวัดและประเมินผล เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ตัวชี้วัดที่ 4 สอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน 1) วิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยนำผลการประเมินมาใช้ 2) สอนซ่อมเสริมนอกตารางออกอากาศ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ไม่บรรลุตามเป้าหมายตามตัวชี้วัด เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป 3) สอนซ่อมเสริมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ 4) บันทึกผลการสอนซ่อมเสริมให้สอดคล้องกับปัญหาที่พบจากการวัดและประเมินผล

ด้านการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดที่ 1 จัดหาวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม 1) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ 2) มีการตรวจสอบบำรุงรักษาให้มีความเข้มแข็งแข็งแรงพร้อมใช้งานตลอดเวลา

ตัวชี้วัดที่ 2 การจัดสภาพห้องเรียนอาคารเรียนและสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) 1) สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานห้องเรียน ตามบริบทของโรงเรียน โดยบริเวณโรงเรียน อาคารเรียน และห้องเรียนมีความสะอาดเป็นระเบียบและปลอดภัย 2) มีพื้นที่สำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียนอย่างเพียงพอ 3) มีภูมิทัศน์แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

ตัวชี้วัดที่ 3 การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) 1) สถานศึกษามีการมอบหมายผู้รับผิดชอบออกควบคุมดูแลอุปกรณ์และระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) 2) กำหนดแนวทางปฏิบัติและแก้ไขปัญหา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ได้ 3) จัดทำตารางกิจกรรมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

ตัวชี้วัดที่ 4 กำหนดนโยบายและน่านโยบายโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติ 1) ประชุมเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมที่ให้เห็นถึงแนวทางการใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถยกระดับคุณภาพได้ 2) กำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม 3) จัดโครงการกิจกรรมงบประมาณเพื่อยกระดับการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมตามบริบทของโรงเรียน 4) นิเทศติดตามประเมินผลโครงการเหตุการณ์อย่างสม่ำเสมอ 5) การประเมินและรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการกิจกรรมที่เกี่ยวกับการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม 6) นำข้อมูลจากการรายงานผลการดำเนินงานที่ผ่านมาไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงให้มีคุณภาพต่อไป

ตัวชี้วัดที่ 5 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) 1) ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID plan)

และกระบวนการ PLC เกี่ยวกับการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม 2) พร้อมกำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID plan) เกี่ยวกับการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม 3) กำหนดแนวทางและวิธีการประเมินผลการพัฒนาตนเอง (ID plan) ที่สอดคล้องกับแผนที่ได้จัดทำไว้เกี่ยวกับการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม 4) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share & Learn) จากผลการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม 5) จัดกิจกรรมถอดบทเรียนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

ตัวชี้วัดที่ 6 การนิเทศภายใน 1) กำหนดแผนการนิเทศโดยมีองค์ประกอบดังนี้การนิเทศหาระยะเวลาวิธีการย่อความและผู้นิเทศให้ครอบคลุมประเด็นการพิจารณา 2) ดำเนินการนิเทศภายในตามบริบทของสถานศึกษา เช่น คู่สัญญา, เยี่ยมชั้นเรียน, เพื่อนสนิท เป็นต้น 3) การสรุปผลการนิเทศมีแลกเปลี่ยนผลการนิเทศและนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนา

นอกจากนี้ การจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม มุ่งเน้นการดำเนินงานในระดับสถานศึกษา โดยมีกระบวนการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ตามมาตรฐานการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) (มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) ดังนี้

มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) คือ ข้อกำหนดเกณฑ์คุณภาพ สำหรับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ประกอบด้วยมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ระดับสถานศึกษา และมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

ระดับสถานศึกษา คือข้อกำหนดเกณฑ์คุณภาพสำหรับการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในระดับสถานศึกษา มีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านการบริหารจัดการ ในแต่ละมาตรฐาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1 พฤติกรรมสำคัญที่เกิดจากการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ตัวชี้วัดที่ 2 ผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ตัวชี้วัดที่ 3 ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ตัวชี้วัดที่ 4 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT)

2. มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1 การเตรียมการก่อนการเรียนการสอน ตัวชี้วัดที่ 2 การจัดการเรียนการสอนของครูปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพตัวชี้วัดที่ 3 การวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 4 การสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

3. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1 การจัดทาสตอปกรณการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ตัวชี้วัดที่ 2 การจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ตัวชี้วัดที่ 3 การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ตัวชี้วัดที่ 4 การกำหนดนโยบายและการนำนโยบายการจัดการเรียนการสอนใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม สู่การปฏิบัติ ตัวชี้วัดที่ 5 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

ตัวชี้วัดที่ 6 การนิเทศภายในมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ระดับ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ข้อกำหนดเกณฑ์คุณภาพสำหรับการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด มีจำนวน 1 มาตรฐาน คือ มาตรฐานการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1 การกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ตัวชี้วัดที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ตัวชี้วัดที่ 3 การดำเนินการนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และตัวชี้วัดที่ 4 สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

สรุปว่า การจัดการเรียนการสอนอันเป็นการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม 3 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการ อุปกรณ์เชื่อมต่อครบทุกห้องเรียนมีภาพและเสียงคมชัดเหมาะสมกับระดับสายตาและความแข็งแรงปลอดภัยมีผู้รับผิดชอบควบคุมดูแลอุปกรณ์และมีแนวทางแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู และมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และส่งเสริมให้ครูจัดทำหรือพัฒนาสื่อ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) 2) การจัดการเรียนการสอน คือจัดเตรียมห้องเรียนให้เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนการสอนและตรวจสอบสัญญาณการแพร่ภาพการสอนของโรงเรียนต้นทางเพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอน ได้บอกขอบข่ายการเรียนในรายวิชาที่สอนและมีการทำความเข้าใจให้กับนักเรียนในการเรียนรู้กับโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) เตรียมสื่อ อุปกรณ์ ใบงาน วิธีการสอน และเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสม ใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายให้นักเรียนเข้าใจง่ายกระตุ้นให้นักเรียนจดบันทึกความรู้ และได้จัดกระบวนการเรียนการสอนเอื้อต่อการเรียนรู้ตามสภาพแวดล้อมของโรงเรียน 3) คุณภาพผู้เรียน คือนักเรียนมีความตรงต่อเวลาในการเข้าเรียนตามตาราง นักเรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรม พร้อมกับนักเรียนในโรงเรียนต้นทาง นักเรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

การคิดแบบโยนิโสมนสิการเป็นหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น ดังที่ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2546) ได้กล่าวว่า ในวงการของการศึกษาขอบเขตกันว่าจะต้องให้นักเรียน คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น แต่คติหรือแนวปฏิบัติอย่างนั้น มาถึงเดี๋ยวนี้ต้องบอกว่าเก่าหรือล้าสมัยไปแล้ว อันนั้นเป็นคติสำหรับยุคพัฒนาอุตสาหกรรม ไม่ทันและไม่พอกับยุคสมัย สำหรับยุคต่อไปนี้ ในสังคมยุคข่าวสารข้อมูลที่ต้องการสื่อสารเป็นใหญ่ คิดจะต้องปรับปรุงใหม่ให้ทันกันคือจะต้องเปลี่ยนเป็น “คิดเป็น พูดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น” พูดเป็นคืออะไร ก็คือสื่อสารเป็น เพราะฉะนั้น พูดให้ทันสมัยก็ต้องว่า “คิดเป็น สื่อสารเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น” นอกจากนี้ การพัฒนามนุษย์ให้มีชีวิตอยู่ด้วยปัญญานั้น แกนกลางของมันก็การพัฒนาคนให้รู้จักคิด เริ่มแต่รู้จักสัมพันธ์กับประสบการณ์ ในสิ่งแวดล้อมในแนวทางของปัญญา เช่น ให้รู้จักดูเป็น ฟังเป็น จนกระทั่งคิดเป็น การที่รู้จักสัมพันธ์กับประสบการณ์อย่างถูกต้อง รู้จักใช้ปัญญา และพัฒนาปัญญาขึ้นมาได้จะต้องอาศัยหลักธรรมอย่างหนึ่งที่เรียกว่า “โยนิโสมนสิการ” คือ การรู้จักมอง รู้จักคิด รู้จักพิจารณาสิ่งต่างๆ หรือเดินความคิดอย่างถูกวิธี การมองเป็นนั่นก็คือ โยนิโสมนสิการ ซึ่งโดยสรุปสอนให้มอง 2 อย่าง อันเป็นการ

มองที่ทำให้เกิดปัญญา นำไปสู่อิสรภาพและชีวิตที่ดีงาม คือ 1) มองให้เห็นจริง 2) มองให้เห็นประโยชน์ นี่คือหลักการโดยสรุปของโยนิโสมนสิการ ซึ่งมีวิธีคิดมากมาย แต่ในบรรดาวิธีคิดมากมายนั้น สรุปมี 2 อย่างคือ มองให้ได้ความจริงกับมองให้ได้ประโยชน์ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2542)

ในการคิดเป็น ไม่ว่าจะคิดทั่วถึงขนาดไหนก็ตามอย่างน้อยก็ให้ได้ 3 อย่างนี้เข้าไว้ก่อนเป็นหลัก คือ ในการดำเนินชีวิตเฉพาะตัวของเราก็คือ ในการอยู่ร่วมกันก็ดี ในการทำโครงการต่างๆ ก็ดี โดยเฉพาะในการทำ การพัฒนาทั้งหลาย ให้คำนึงถึงองค์ประกอบ 3 อย่างนี้ว่าจะได้รับผลกระทบอย่างไร ถ้าทำได้แค่นี้เป็น อย่างน้อยแล้ว การคิดของเราก็คือจะเป็นการคิดที่มีระเบียบวิธี มีหลัก มีระบบ เช่น จะทำการพัฒนาอะไรสักอย่างหนึ่ง สมมติว่าจะพัฒนาประเทศละก็ให้คำนึงถึงผลกระทบต่องค์ประกอบ 3 อย่าง ว่าเรื่องนี้เมื่อทำขึ้นแล้ว คือ

1. ด้านชีวิต หรือตัวมนุษย์ การพัฒนานั้นจะมีผลกระทบต่องานอย่างไรบ้าง ทั้ง 2 ส่วน คือ ร่างกาย จะเป็นอย่างไรและจิตใจจะเป็นอย่างไร

2. ด้านสังคม การพัฒนานั้นจะมีผลกระทบอย่างไร ต่อสังคมระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับ ครอบครัว ระดับชุมชน ระดับประเทศ ตลอดจนระดับโลก

3. ด้านธรรมชาติแวดล้อม ผลกระทบจะเป็นอย่างไร อย่างง่ายๆ ก็ดูธรรมชาติรอบตัว สัตว์ พืช ต้นไม้ ป่า เป็นอย่างไร ดิน น้ำ ลม (อากาศ) ไฟ (ความร้อน ความเย็น หรืออุณหภูมิ) เปลี่ยนแปลงอย่างไร หรือ มองเป็นระบบทั้งหมด

ในขั้นต้น คิดเป็นแค่นี้ก็พอไปได้เรียกว่ามีหลัก นี่คือการคิดเป็นในยุคนี้ที่ให้การพัฒนาเป็นองค์รวมก็เอาพอได้แค่นี้ก่อน พอคิดเป็นอย่างนี้แล้วจริยธรรมก็จะตามมา เพราะการดำเนินชีวิตจะมีการปฏิบัติ ถูกต้องขึ้นต่อสิ่งทั้งหลายที่ชีวิตเกี่ยวข้อง ความคิดแบบองค์รวมก็มาบรรจบกันที่ความคิดเป็นตอนนี้อะไรก็ได้ องค์ประกอบ 3 อย่างนี้ กระบวนการพัฒนาในยุคนี้ก็จึงเอาองค์ประกอบ 3 อย่างนี้เป็นหลัก เวลาพิจารณาก็ดูว่ามันไปกระทบ 3 ส่วนนี้แต่ละอย่างอย่างไรบ้างแล้วพยายามให้เกิดผลดีขึ้นอย่างกลมกลืนกันโดยมีสมดุล เกื้อกูลกันและไปด้วยกันได้ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

การคิดแบบโยนิโสมนสิการ แปลว่า การทำในใจโดยแยบคาย หรือคิดถูกวิธี แปลง่ายๆ ว่า ความรู้ จักคิด หรือคิดเป็น หมายถึง การคิดอย่างมีระเบียบหรือคิดตามแนวทางของปัญญา คือ การรู้จักมอง รู้จัก พิจารณาสังทุกสิ่งตามสภาวะ เช่น ตามที่สิ่งมันเป็นของมัน โดยวิธีคิดหาเหตุปัจจัย สืบค้นถึงต้นเค้า สืบสาว ให้ตลอดสาย แยกแยะสิ่งนั้นออกให้เห็นตามสภาวะและตามความสัมพันธ์สืบทอดแห่งเหตุปัจจัย โดยไม่เอา ความรู้สึกด้วยต้นหาอุปาทานของตนเองเข้าจับทำให้เกิดความตึงเครียดและแก้ปัญหาได้ ข้อนี้เป็นองค์ประกอบ ฝ่ายภายใน หรือปัจจัยภายในตัวบุคคล และเรียกตามองค์ธรรมที่ใช้กันว่าวิธี การแห่งปัญญา (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2543) เป็นวิธีการแห่งปัญญา คือ การใช้ความคิดถูกวิธี ความรู้จักคิด คิดเป็น หรือคิดอย่างมี ระเบียบ หมายถึง การรู้จักมอง รู้จักพิจารณาสังทุกสิ่ง โดยมองตามสิ่งมันเป็นของมันอย่างนั้น และโดยวิธี หาเหตุผลสืบค้นถึงต้นเค้า สืบสาวให้ตลอดสาย แยกแยะสิ่งนั้น หรือปัญหานั้น ออกให้เห็นตามสภาวะ ความสัมพันธ์ สืบทอดแห่งเหตุปัจจัย โดยไม่เอาความรู้สึกด้วยต้นหาอุปาทานของตนเองเข้าจับ ปัจจัยนี้เรียกว่า ปัจจัยโยนิโสมนสิการ ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยในตัวบุคคล เรียกว่า วิธีการแห่งปัญญา โดยหลัก โยนิโสมนสิการ คือ 1) อุบายมนสิการ คิดหรือพิจารณาโดยอุบายคือคิดอย่างมีวิธี หรือถูกวิธีที่จะทำให้เข้าถึง ความจริงสอดคล้องเข้ากับแนวสัจจะทำให้ยังรู้สภาวะลักษณะและสามัญลักษณะของสิ่งทั้งหลาย 2) ปณมสิการ คิดเป็นทาง หรือคิดถูกทาง คือคิดได้ต่อเนื่องเป็นลำดับ มีลำดับขั้นตอนเป็นแถวเป็นแนว คิดเป็นระเบียบตามเหตุผล 3) การณมนสิการ คิดตามเหตุ หรือคิดสืบสาวตามแนวความสัมพันธ์สืบทอดแห่ง เหตุปัจจัย สืบสาวหาเหตุให้ถึงต้นเค้า หรือแหล่งที่มาซึ่งส่งผลต่อเนื่องตามลำดับ 4) อุปาทกมนสิการ คิดให้

เกิดผล คือใช้ความคิดให้เกิดผลที่พึงประสงค์เนื่องถึงการคิดอย่างมีเป้าหมาย การคิดพิจารณาที่ทำให้เกิดกุศลธรรม เช่น ปลุกเร้าให้เกิดความเพียรการรู้จักคิดที่จะทำให้หายหวาดกลัวให้หายโกรธ การพิจารณาที่ทำให้มีสติหรือทำให้จิตใจเข้มแข็งมั่นคง เป็นต้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2552)

การคิดแบบโยนิโสมนสิการตามอริยสัจ 4 เป็นหนึ่งในความหมายของการคิดแบบโยนิโสมนสิการซึ่งพระครูประพัฒน์ธรรมกิจ (2555) ได้อธิบายวิธีคิดแบบอริยสัจไว้ว่า วิธีคิดแบบอริยสัจ หรือคิดแบบแก้ปัญหาเรียกตามไวยากรณ์ทางธรรมได้ว่า วิธีแห่งความดับทุกข์จัดเป็นวิธีคิดแบบหลักอย่างหนึ่ง เพราะสามารถขยายให้ครอบคลุมวิธีคิดแบบอื่นได้ทั้งหมด ซึ่งวิธีคิดแบบอริยสัจมีลักษณะทั่วไป 2 ประการ คือ 1) เป็นวิธีคิดตามเหตุและผล หรือเป็นไปตามเหตุและผล พึงระวังว่าเหตุและผล (Cause and effect) เป็นคนละอย่างกับเหตุผล (reason) สืบสาวจากผลไปหาเหตุแล้วแก้ไขและทำการที่ต้นเหตุ จัดเป็น 2 คู่คือ คู่ที่ 1 ทุกข์เป็นผลเป็นต้นปัญหา เป็นสถานการณ์ที่ประสบซึ่งไม่ต้องการ สมุทัยเป็นเหตุ เป็นที่มาของปัญหา เป็นจุดที่จะต้องกำจัดหรือแก้ไขจึงจะพ้นจากปัญหาได้ คู่ที่ 2 นิโรธเป็นผล เป็นภาวะสิ้นปัญหา เป็นจุดหมายซึ่งต้องการจะเข้าถึงมรรคเป็นเหตุ เป็นวิธีการเป็นข้อปฏิบัติที่ต้องกระทำในการแก้ไขสาเหตุ เพื่อบรรลุจุดหมายคือภาวะสิ้นปัญหา อันได้แก่ความดับทุกข์ 2) เป็นวิธีคิดที่ตรงจุดตรงเรื่อง ตรงไปตรงมา มุ่งตรงต่อสิ่งที่จะต้องทำต้องปฏิบัติต้องเกี่ยวข้องของชีวิต ใช้แก้ปัญหา ไม่ฟุ้งซ่านออกไปในเรื่องฟุ้งเพื่อที่สักราคิดเพื่อสนองตัณหาตามานะทิฐิ ซึ่งไม่อาจนำมาใช้ปฏิบัติไม่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาลักษณะ หรือสาระสำคัญของวิธีคิดแบบอริยสัจ ก็คือ การเริ่มต้นจากปัญหาหรือความดับทุกข์ที่ประสบโดยกำหนดรู้ทำความเข้าใจกับปัญหาคือความทุกข์นั้นให้ชัดเจนแล้วสืบค้นหาสาเหตุเพื่อเตรียมแก้ไข ในเวลาเดียวกันก็กำหนดเป้าหมายของตนให้แน่ชัดว่าคืออะไร จะเป็นไปได้หรือไม่ และเป็นไปได้อย่างไร โดยมีรายละเอียดของวิธีคิดแบบอริยสัจ (พระครูประพัฒน์ธรรมกิจ, 2555) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ทุกข์ คือสภาพปัญหา ความคับข้อง ติดขัด กัดค้น บีบคั้น บกพร่อง ที่เกิดมีแก่ชีวิตหรือที่คนได้ประสบ ซึ่งเมื่อว่าอย่างกว้างที่สุดก็คือภาวะที่สังขาร หรือนามรูป หรือขั้น 5 หรือโลกและชีวิตตกอยู่ในอำนาจของกฎธรรมดาเป็นของไม่เที่ยงแท้คงที่ ถูกเหตุปัจจัยต่างๆ กัดค้นบีบคั้นและขึ้นต่อเหตุปัจจัย ไม่มีตัวตนที่จะอยู่ในอำนาจครอบครองบังคับได้จริงนั่นเอง สำหรับทุกขั้นนี้ เรามีหน้าที่เพียงกำหนดรู้ คือ ทำความเข้าใจและกำหนดขอบเขตให้ชัด เหมือนอย่างแพทย์กำหนดรู้หรือตรวจให้รู้ว่าเป็นอาการของโรคอะไร เป็นที่ไหน หน้าที่นี้เรียกว่าปริยญา เราไม่มีหน้าที่เอาทุกข์มาครุ่นคิดมาแบกไว้ หรือคิดขัดเคืองเป็นปฏิปักษ์กับความทุกข์หรือห่วงกังวล อยากหายทุกข์ เพราะคิดอย่างนั้นมีแต่จะทำให้ทุกข์เพิ่มขึ้น เราอยากแก้ทุกข์ได้ แต่เราก็แก้ทุกข์ด้วยความอยากไม่ได้ เราต้องแก้ด้วยรู้มันและกำจัดเหตุของมัน ดังนั้นจะอยากไปก็ไม่มีประโยชน์ มีแต่โทษเพิ่มขึ้น ขั้นนี้ นอกจากกำหนดรู้แล้วก็เพียงวางใจวางท่าทีแบบรู้เท่าทันคติธรรมดา เหมือนแพทย์ตรวจดูอาการของโรค ความผิดปกติของร่างกาย วินิจฉัยให้รู้ว่าเป็นอะไรที่ตรงไหนรู้เข้าใจโรคและร่างกาย เฉพาะอย่างยิ่งส่วนซึ่งเป็นที่ตั้งของโรคให้ชัดเจน

ขั้นที่ 2 สมุทัย คือเหตุเกิดแห่งทุกข์ หรือสาเหตุของปัญหา ได้แก่ เหตุปัจจัยที่เข้าสัมพันธ์ขัดแย้งส่งผลสืบทอดกันมาจนปรากฏเป็นสภาพบีบคั้น กัดค้น คับข้อง ติดขัด อึดอัด บกพร่อง อันจะต้องค้นหาให้พบแล้วทำหน้าที่ต่อมันให้ถูกต้อง คือ ปหานะ ได้แก่กำจัด หรือละเสีย ตัวเหตุแกนกลางที่ยืนพื้น หรือยืนโรง กำกับชีวิตอยู่ควบคู่กับความทุกข์พื้นฐานของมนุษย์ พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงไว้ทั้งระดับตัวแสดงหน้าโรง คือ ตัณหาและระดับเต็มโรงคือการสัมพันธ์สืบทอดกันแห่งเหตุปัจจัย เริ่มแต่อดีตตามหลักปฏิจกสมุปบาท เมื่อประสบทุกข์ หรือปัญหาจำเพาะ แต่ละกรณีก็ต้องพิจารณาสืบสาวหาสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ใช้วิธีคิดแบบที่ 1 เหมือนแพทย์ค้นหาสมุฏฐานของโรครู้ชนิดของเชื้อโรค ความผิดปกติของร่างกาย ความวิปริตทางจิตใจ หรือสาเหตุภายนอกที่เป็นสาเหตุของโรคซึ่งจะเยียวยาได้ถูกต้องตรงจุด โดยมีใช้รักษาแต่เพียงอาการ

ขั้นที่ 3 นิโรธ คือ ความดับทุกข์ ความพ้นทุกข์ ภาวะไร้ทุกข์ภาวะพ้นปัญหา ปราศจากปัญหาเป็นจุดหมายที่ต้องการ ซึ่งเรามีหน้าที่สังคิกิริยา ทำให้เป็นจริง ทำให้สำเร็จ หรือบรรลุถึง ในขั้นนี้จะต้องกำหนดได้ว่าจุดหมายที่ต้องการคืออะไร การที่ปฏิบัติอยู่นี้หรือจะปฏิบัติเพื่ออะไรจะทำกันไปไหน จุดหมายนั้นเป็นไปได้หรือไม่เป็นอย่างไร มีหลักการในการเข้าถึงอย่างไร มีจุดหมายรอง หรือจุดหมายลดหลั่นแบ่งเป็นขั้นตอนในระหว่างได้อย่างไรบ้าง เหมือนแพทย์รู้ว่าโรคนั้นรักษาได้ ภาวะที่หายจากโรคนั้นจะแค่นั้นจะอย่างนั้นมองเห็นกระบวนการของโรคชัดเจนว่าจะหายไปได้อย่างนั้นด้วยอย่างนั้นเพื่อไม่ต้องรักษาต่อไป

ขั้นที่ 4 มรรค คือ ทางดับทุกข์ ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ หรือวิธีแก้ไขปัญหามา ได้แก่ วิธีการและรายละเอียดสิ่งที่จะต้องปฏิบัติเพื่อกำจัดเหตุปัจจัยของปัญหาให้เข้าถึงจุดหมายที่ต้องการ ซึ่งเรามีหน้าที่ภาวนาคือปฏิบัติหรือลงมือทำ สิ่งที่เราทำในขั้นของความคิดก็คือกำหนดวางวิธีการ แผนการ และรายการสิ่งที่จะต้องทำซึ่งจะช่วยให้แก้ไขสาเหตุของปัญหาได้สำเร็จ โดยสอดคล้องกับจุดหมายที่ต้องการ เหมือนแพทย์เมื่อมีความชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการของโรคว่าจะหายไปอย่างไร เชื้อโรค หรือสมุฏฐานจะถูกกำจัดด้วยอะไรแล้วก็วางยา วางรายละเอียดขั้นวิธีรักษาวิธีปฏิบัติตัวของคนไข้ เป็นต้น เพื่อบำบัดโรคให้สำเร็จต่อไป

มรรคจึงหมายถึงหนทาง หรือแนววิธีปฏิบัติสำหรับดำเนินไปสู่ความดับทุกข์ เป็นหนทางที่ทำให้ผู้ดำเนินตามเป็นพระอริยบุคคลได้ ซึ่งมรรคประกอบด้วยองค์ 8 ดังนี้ 1) สัมมาทิฐิ (Right understanding) ความเห็นถูกต้องหมายถึงการเห็นและการเข้าใจ เช่น เข้าใจอริยสัจ 4 เข้าใจไตรลักษณ์ ช่วยให้สู่จุดหมายสูงสุดคือนิพพาน หลักธรรมข้อนี้สามารถนำมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ 2) สัมมาสังกัปปะ (Right Intention) ดำริชอบ คือ ไม่ดำริหาความสุขสำราญและเพลิดเพลินในรูป รส กลิ่น เสียง คือ ดำริออกจากสิ่งที่ผูกพันให้เป็นทุกข์ ดำริในทางไม่พยาบาท ดำริในทางไม่เบียดเบียน 3) สัมมาวาจา (Right speech) วาจาที่ถูกต้อง ได้แก่ การพูดจาที่เว้นจากวจีหุจรีต 4 คือ พูดเท็จ พูดส่อเสียด พูดคำหยาบ และพูดเพ้อเจ้อ 4) สัมมากัมมันตะ (Right action) การงานที่ถูกต้อง ได้แก่ การงานที่เว้นจากกายหุจรีต 3 ประการ คือ ฆ่าสัตว์ ลักทรัพย์ และประพฤติดีกในกาม 5) สัมมาอาชีวะ (Right Livelihood) การเลี้ยงชีวิตที่ถูกต้อง ชีวิตสุจริตในทางถูกธรรมเนียมทั้งทางโลก ไม่ผิดกฎหมาย และทางธรรมไม่ผิดศีลธรรม 6) สัมมาวายามะ (Right Effort) ความเพียรที่ถูกต้อง ได้แก่ พยายามที่จะป้องกันความชั่วไม่ให้เกิดขึ้น (สังวรปธาน) พยายามที่จะกำจัดความชั่วที่เกิดขึ้นแล้วให้หมด (ปหานปธาน) พยายามที่จะสร้างความดีที่ยังไม่เกิดขึ้น (ภาวนาปธาน) และพยายามรักษาความดีที่เกิดขึ้นแล้วไม่ให้เสื่อม (อนุรักษนาปธาน) 7) สัมมาสติ (Right mindfulness) ความระลึกที่ถูกต้อง ได้แก่ ความระลึกได้ในสติปัฏฐาน 4 คือ กาย เวทนา จิต ธรรม 8) สัมมาสมาธิ (Right Concentration) ความตั้งใจที่ถูกต้อง คือ ความมั่นคงของจิต การที่จิตแน่วแน่กับสิ่งเดียว ไม่ฟุ้งซ่านหายไปสายมาจนเกิดเอกัคคตาในการเจริญฌาน 4 คือ ปฐมฌาน ทุติยฌาน ตติยฌาน และจตุตถฌาน ซึ่งหลักธรรม 8 ประการนี้เป็นสามัคคีธรรมต่างสนับสนุนซึ่งกันและกันทำให้มีกำลังมากสามารถให้ผู้ปฏิบัติบรรลุผลขั้นสูง คือ อริยมรรค อริยผลและพระนิพพานได้โดยสมควรแก่การปฏิบัติ (พระครูประพัฒน์ธรรมกิจ, 2555)

สรุปว่า หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) คือ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ การพิจารณาไตรตรองอย่างแยบคายเป็นการพัฒนาปัญญาที่จะสามารถดำเนินไปได้ด้วย คือ วิธีคิดแบบอริยสัจ ได้แก่ 1) การพิจารณาปัญหามีอะไรบ้าง (ทุกข์) 2) สาเหตุอยู่ที่ใด (สมุทัย) 3) แนวทางและเป้าหมายของการแก้ปัญหาที่ตั้งไว้ (นิโรธ) 4) พิจารณาวิธีการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (มรรค) ซึ่งเราสามารถใช้เป็นหลักยึดในการพิจารณาถึงความเป็นจริงและนำไปสู่การคิดตาม

การจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ตามหลักพุทธธรรม

การจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ตามหลักพุทธธรรม ซึ่งผู้เขียนได้ทำการศึกษาเอกสาร บทความ และสื่อออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับการบทความนี้แล้ว สรุปได้ดังนี้

การจัดการเรียนการสอนอันเป็นการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม 3 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการ การเตรียมอุปกรณ์ที่สำคัญและจำเป็นคือมีโทรทัศน์ จานดาวเทียม กล้องรับสัญญาณ อุปกรณ์เชื่อมต่อครบทุกห้องเรียนมีภาพและเสียงคมชัดเหมาะสมกับระดับสายตาและความแข็งแรงปลอดภัย 2) การจัดการเรียนการสอน จัดเตรียมห้องเรียนให้เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนการสอนและตรวจสอบสัญญาณการแพร่ภาพการสอนของโรงเรียนต้นทางเพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอน ได้บอกขอบข่ายการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอนและมีการทำความเข้าใจให้กับนักเรียนในการเรียนรู้โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) 3) คุณภาพผู้เรียน นักเรียนมีความตรงต่อเวลาในการเข้าเรียนตามตาราง นักเรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พร้อมกับนักเรียนในโรงเรียนต้นทาง นักเรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมพร้อมกับนักเรียนในโรงเรียนต้นทาง เพื่อบูรณาการกับการคิดแบบโยนิโสมนสิการ การพิจารณาไตรตรองอย่างแยบคาย เป็นการพัฒนาปัญญาที่จะสามารถดำเนินไปได้ด้วย คือ วิธีคิดแบบอริยสัจ หรือวิธีคิดแบบแก้ปัญหา 1) การพิจารณาปัญหามืออะไรบ้าง (ทุกข์) 2) สาเหตุอยู่ที่ใด (สมุทัย) 3) แนวทางและเป้าหมายของการแก้ปัญหาที่ตั้งไว้ (นิโรธ) 4) พิจารณาวิธีการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (มรรค) โดยมีหลักการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ด้วยการบูรณาการกับการคิดแบบโยนิโสมนสิการ คือ วิธีคิดแบบอริยสัจ คือ วิธีคิดแก้ปัญหา 4 ขั้นตอน คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค เป็นวิธีแก้ปัญหาวิธีหนึ่งซึ่งมนุษย์กับการใช้เหตุผลและจริยธรรมมาคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ด้านการบริหารจัดการ โดยบูรณาการกับการคิดแบบโยนิโสมนสิการ คือ วิธีคิดแบบอริยสัจ ดังนี้

1.1 การวางแผนการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การใช้สื่อการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

1.2 การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์การบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป คือการคิดและทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาของการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

1.3 การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การมีส่วนร่วมเสนอแนะสาเหตุของปัญหาในการบริหารจัดการ การศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีการคิดวิเคราะห์ให้แจ่มชัดว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กรนั้นมีสาเหตุจากอะไร เครื่องมือและอุปกรณ์ล้ำหลังเงินทุนไม่เพียงพอขาดแคลนบุคลากรในการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม(DLTV)

1.4 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการบริหารจัดการ การศึกษา ด้าน วิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป คือการกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา การเงิน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสาเหตุของปัญหาเป็นเป้าหมายที่สามารถสังเกตและวัดได้ในการแก้ปัญหาแต่ละปัญหาของการจัดการเรียนการสอน

1.5 การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการ การศึกษา ด้าน วิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปให้สอดคล้องกับปัญหาสาเหตุของปัญหา และเป้าหมายในการแก้ไขปัญหา ปัญหาหนึ่งๆอาจมีวิธีแก้ปัญหามากหลายวิธี แต่ละวิธีมีข้อดี

ข้อเสีย ข้อจำกัดต่างๆ เลือกวิธีที่ดีที่สุดที่ประหยัดทั้งเวลา เงิน และสามารถปฏิบัติได้ไปใช้แก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

1.6 การศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการทางการศึกษา ของสถาบันที่จัดการเรียนการสอน โดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) การศึกษานั้นจะตอบสนองความต้องการของสังคมและผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

1.4 การยึดหลักการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดหลักให้ผู้เรียน องค์กรและชุมชนมีส่วนร่วม ร่วมกำหนดปัญหาและความต้องการในการเรียนรู้ เช่น กำหนดแผนและกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมดำเนินการวางแผนและร่วมประเมินผล เป็นต้น โดยให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองต่อไปได้ นั่นคือ ผู้เรียนสามารถถ่ายทอดทั้งความรู้และกระบวนการเรียนรู้ควบคู่กันไป

1.8 การยึดหลักความหลากหลายและยืดหยุ่นนั้น คือ มีรูปแบบวิธีที่หลากหลายยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพปัญหา วิถีชีวิตและความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่จัดการเรียนการสอน

2. การจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยบูรณาการกับการคิดแบบโยนิโสมนสิการ คือ วิธีคิดแบบอริยสัจ ดังนี้

2.1 กำหนดให้ทุกฝ่ายศึกษาสภาพปัญหาก่อนให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

2.2 มีผู้รับผิดชอบควบคุม ดูแลอุปกรณ์ ห้องเรียนมีภาพและเสียงคมชัดเหมาะสมกับระดับสายตาและมีความแข็งแรงปลอดภัย และมีแนวทางการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู กรณีที่ไม่สามารถรับชมการถ่ายทอดสัญญาณการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ได้

2.3 ปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน ด้วยการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (active learning) โดยให้มีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

2.4 วิเคราะห์หลักสูตรพื้นฐาน กำหนดการสอนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นการเรียนการสอนแต่ละวิชาให้มีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

2.5 มีการวางแผน จัดทำโครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาสาระ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งวัตถุประสงค์ให้มีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

2.6 กำหนดตารางเรียนวิชาการเรียนการสอนตามหลักสูตรแต่ละวิชาได้เหมาะสมตามความต้องการมีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

2.7 มีการเลือกพิจารณาจัดหา ผลิต สื่อเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอนได้ ตามความเหมาะสม

2.8 มีการติดตาม วัดผลประเมินผลการเรียนการสอน ตามหลักสูตรในแต่ละวิชานำการวัดผลประเมินผลมาปรับปรุงแก้ไขการสอน และรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

2.9 มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบชั้นเรียนเพื่อรับฟังปัญหา และ ข้อเสนอแนะในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนให้มีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

3. การจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษากว้างไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยบูรณาการกับการคิดแบบโยนิโสมนสิการ คือ วิธีคิดแบบอริยสัจ ดังนี้

3.1 ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ กระบวนการเรียนรู้กระบวนการคิด รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยใช้วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีทักษะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างเป็นระบบการคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ คิดดี เป็นต้น

3.2 ผู้เรียนได้รับการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ การชี้แนะให้ผู้เรียนมีจินตนาการสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ การคิดไตร่ตรอง และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.3 ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต มีทักษะกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการคิดขั้นสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวินัยในการเรียนรู้ กำกับตนเองได้

3.4 ผู้เรียนมีทักษะในการประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างมากในโลกอนาคต

3.5 ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ เป็นการช่วยทำให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะการคิดในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการสร้างสรรค์นวัตกรรม อันเป็นทักษะจำเป็นที่ผู้เรียนทุกคนจำเป็นต้องมีในโลกปัจจุบันและอนาคต และเป็น Soft skills ให้เกิดกับผู้เรียนซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในยุคดิจิทัล

3.6 ผู้เรียนสามารถเข้าถึงความรู้ต่างๆ ผ่านอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลได้ด้วยตนเองประกอบกับมีความรู้ใหม่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ประกอบกับความหลากหลายของผู้เรียนในด้านวิถีคิด วิธีการเรียนรู้ ลักษณะนิสัย ระดับความสามารถที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้สอนไม่สามารถนำความรู้มาถ่ายทอดให้กับผู้เรียนได้อีกต่อไป

3.7 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร ทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ มีผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมพร้อมกับนักเรียนในโรงเรียนต้นทาง

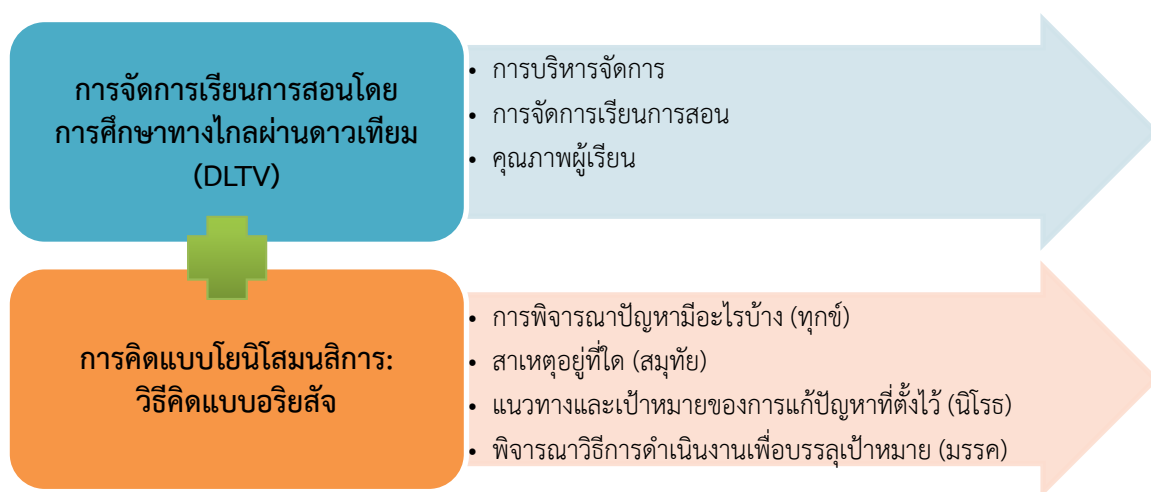
3.8 การกระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายและวิธีการเรียนรู้ของตนเอง การใช้พลังคำถาม กระตุ้นการคิดขั้นสูง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.9 การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเปิดโอกาสให้ประเมินตนเอง การกระตุ้นให้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

บทสรุป

การศึกษากว้างไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) เป็นการจัดการศึกษากว้างไกลผ่านดาวเทียม(Distance learning television หรือ DLTV) ซึ่งมีกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่จัดการศึกษากว้างไกลผ่านดาวเทียมจากโรงเรียนวังไกลกังวล อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทางสถานีโทรทัศน์ทางไกลผ่านดาวเทียมช่องสัญญาณ DLTV 1 ถึง DLTV 14 การศึกษากว้างไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) โดยมีการจัดการเรียนการสอนอันเป็นการจัดการศึกษากว้างไกลผ่านดาวเทียม 3 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ การมีโทรทัศน์ จานดาวเทียม กล้องรับสัญญาณ อุปกรณ์เชื่อมต่อครบทุกห้องเรียนมีภาพและ

เสียงคมชัดเหมาะสมกับระดับสายตาและความแข็งแรงปลอดภัยมีผู้รับผิดชอบควบคุมดูแลอุปกรณ์และมีแนวทางการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู 2) การจัดการเรียนการสอน การจัดเตรียมห้องเรียนให้เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนการสอนและตรวจสอบสัญญาณการแพร่ภาพการสอนของโรงเรียนต้นทางเพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับวัยนักเรียน 3) คุณภาพผู้เรียน นักเรียนมีความตรงต่อเวลาในการเข้าเรียนตามตาราง นักเรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน นักเรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยบูรณาการกับการคิดแบบโยนิโสมนสิการ การพิจารณาไตรตรองอย่างแยกคาง เป็นการพัฒนาปัญหาที่จะสามารถดำเนินไปได้ด้วย คือ วิธีคิดแบบอริยสัจ คือ 1) การพิจารณาปัญหามีอะไรบ้าง (ทุกข์) 2) สาเหตุอยู่ที่ใด (สมุทัย) 3) แนวทางและเป้าหมายของการแก้ปัญหาที่ตั้งไว้ (นิโรธ) 4) พิจารณาวิธีการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (มรรค) ซึ่งเราสามารถใช้เป็นหลักยึดในการพิจารณาถึงความเป็นจริงและนำไปสู่การคิด สรุปเป็นภาพองค์ความรู้การศึกษา ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การจัดการเรียนการสอนโดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ตามหลักพุทธธรรม

เอกสารอ้างอิง

- พระครูประพัฒน์ธรรมกิจ. (2555). *วิธีคิดแบบอริยสัจ*. แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/227131> สืบค้นเมื่อ 26 มี.ค. 2562.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2542). *การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน*. พิมพ์ครั้งที่ 40 กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2543). *ความคิด แหล่งสำคัญของการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). *รุ่งอรุณของการศึกษา เบิกฟ้าแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2543). *ความคิดแหล่งสำคัญของการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2554). *การเสริมสร้างคุณลักษณะเด็กไทย*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2552). **พุทธธรรม**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวทางการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ให้ได้มาตรฐาน**. แหล่งที่มา <https://drive.google.com/file/d/1fzdNS6MqeeoLDJCd8-MxsBUAVJdyU1b/view> สืบค้นเมื่อ 26 มี.ค. 2562.
- สพป. ลพบุรี เขต 2. (2551). **สรุปแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ให้ได้มาตรฐาน**. แหล่งที่มา <http://www.lopburi2.go.th/lbr2/index.php/15-web-pages/1226-dltv> สืบค้นเมื่อ 26 มี.ค. 2562.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2530). **การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.



วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์
Journal of Bovern Multi-Education and Human Social Sciences
(JOB_EHS)

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน



วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences
(JOB_EHS)

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ (Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ ส่งเสริม และสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และนิสิตนักศึกษา ตลอดจนผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสนำผลงานวิชาการ โดยเปิดรับบทความวิชาการ และบทความวิจัยทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารการศึกษา บริหารธุรกิจ วิทยาการ จัดการ และสาขาวิชาสหวิทยาการอื่นๆ

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนั้นได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ต่อ 1 ฉบับ ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind)

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยในวารสารอย่างเคร่งครัด และการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความ โดยไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของวารสาร

วารสารขอสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบทความลงตีพิมพ์และจะแจ้งให้เจ้าของบทความทราบหลังจากผู้ประเมินบทความตรวจอ่านบทความแล้ว

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ มีกำหนดออกเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ (ราย 6 เดือน) คือ ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ดังต่อไปนี้

1. ประกาศรับต้นฉบับจากคณาจารย์ นักวิจัย และนิสิตนักศึกษา
2. กองบรรณาธิการวารสารฯ ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของต้นฉบับ
3. กองบรรณาธิการวารสารฯ จัดส่งต้นฉบับให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ในสาขาวิชานั้นๆ อ่านประเมินต้นฉบับ จำนวน 2 ท่าน ต่อ 1 ฉบับ โดยทำการประเมินบทความตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนดในลักษณะเป็น Double-Blind Peer Review คือ ปกปิดรายชื่อผู้เขียนบทความและผู้เกี่ยวข้อง
4. ส่งให้ผู้เขียนแก้ไขตามผลการอ่านประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)
5. กองบรรณาธิการวารสารฯ ตรวจสอบความถูกต้อง และดำเนินการเผยแพร่บทความบนระบบเว็บไซต์ของวารสาร

หลักเกณฑ์ในการลงตีพิมพ์ต้นฉบับของ วารสารวารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

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

ระเบียบการส่งต้นฉบับบทความวิชาการและบทความวิจัย

กองบรรณาธิการได้กำหนดระเบียบการส่งต้นฉบับไว้ให้ผู้เขียนยึดเป็นแนวทางในการส่งต้นฉบับสำหรับการตีพิมพ์วารสารวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ และกองบรรณาธิการสามารถตรวจสอบต้นฉบับก่อนการตีพิมพ์ เพื่อให้วารสารมีคุณภาพสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสันขนาดเอ 4 โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนและซ้ายมือ 2.5 เซนติเมตร ด้านล่างและขวามือ 2.5 เซนติเมตร

1.2 รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่งดังนี้

- 1) ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 20 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
 - 2) ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 20 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
 - 3) ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทย-ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
 - 4) สังกัดหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน (ภาษาไทย-ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ ได้ชื่อผู้เขียน
 - 5) ชื่อผู้เขียนร่วม (ถ้ามี) (ภาษาไทย – ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
 - 6) สังกัดหน่วยงานสังกัดของผู้เขียนร่วม (ภาษาไทย- ภาษาอังกฤษ ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ ได้ชื่อผู้เขียนร่วม
 - 7) E-mail อีเมลของผู้เขียนที่ใช้ในการติดต่อได้จริง ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา และเบอร์โทรติดต่อ ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
 - 8) หัวข้อของบทความย่อไทย/อังกฤษ ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
 - 9) เนื้อหาบทความย่อไทย/อังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ไม่ควรเกิน 250-300 คำต่อบทความย่อ
 - 10) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
 - 11) หัวข้อเรื่อง ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย
 - 12) หัวข้อย่อย ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อยโดยเรียงตามลำดับหมายเลขตำแหน่งเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้าย
 - 13) เนื้อหา ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน
- 1.3 จำนวนหน้าต้นฉบับ ควรมีความยาวไม่ต่ำกว่า 10 หน้าแต่ไม่เกิน 12 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง)
- 1.4 จำนวนเอกสารอ้างอิง ควรมีอย่างน้อย 5-10 เรื่อง

2. การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับ

2.1 บทความวิจัย

- 1) ชื่อเรื่อง ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน
- 2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียน เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หากเป็นนักศึกษา ให้ระบุสาขาวิชา คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษทั้งภาษาไทยและอังกฤษ และหากเป็นอาจารย์ ให้ระบุสังกัด/คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการสอน ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ
- 3) ที่อยู่ ระบุชื่อหน่วยงาน หรือสถาบันทั้งภาษาไทยและอังกฤษ E-mail และเบอร์โทรศัพท์ ของผู้เขียน

4. บทคัดย่อ / Abstract เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่อง อ่านและเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 250-300 คำ โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง จะใช้ตัวเอนเฉพาะศัพท์วิทยาศาสตร์ และมีองค์ประกอบของบทคัดย่อให้ครบทั้งวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย และคำสำคัญ ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ

5) บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

6) วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives of this research) ให้ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา โดยระบุเป็นข้อ

7) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ขั้นตอนการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตัวแปรการวิจัย (ถ้ามี) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

8) สรุปผลการวิจัย (Research Result) เป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย สรุปผลการวิจัยด้วยตารางและภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ถ้าแสดงด้วยตาราง ควรเป็นตารางแบบไม่มีเส้นขอบตารางด้านซ้ายและขวา สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพที่ชัดเจน และมีคำบรรยายใต้รูปภาพกรณีที่จำเป็นอาจใช้ภาพสเก็ตช์

9) อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) ควรมีการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรือไม่เพียงใด (ถ้ามี) และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการ หรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำไปใช้ประโยชน์

10) องค์ความรู้การวิจัย (Research Body of Knowledge) อธิบายองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย ควรสังเคราะห์ออกมาเป็นภาพ/โมเดล พร้อมคำอธิบายภาพ/โมเดลให้สามารถเข้าใจได้โดยสมบูรณ์

11) ข้อเสนอแนะ (Research Suggestion) เป็นการให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากกระบวนการทำการวิจัย ประกอบด้วย 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

12) เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA Style (American Psychological Association Style) ให้เริ่มต้นด้วยเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยเอกสารภาษาต่างประเทศ หากผู้เขียนมีมากกว่า 5 คน ให้ใส่ชื่อ 5 คนแรกแล้วตามด้วย และคณะหรือ et al.

2.2. บทความวิชาการ

1) ชื่อเรื่อง ควรสั้น และกะทัดรัด ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียน เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หากเป็นนักศึกษา ให้ระบุสาขาวิชา คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษ ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ และหากเป็นอาจารย์ ให้ระบุสังกัด/คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการสอน ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ

3) สังกัด ระบุชื่อหน่วยงาน หรือสถาบัน ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ E-mail และเบอร์โทรศัพท์ของผู้เขียน

4) บทคัดย่อ / Abstract เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่อง อ่านและเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 250-300 คำ หรือ 14 บรรทัด โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง

5) บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา ปัญหาการวิจัย เหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

6) เนื้อหา (Material) ผู้เขียนอาจแบ่งหัวข้อย่อยในประเด็นเนื้อหานี้ได้ตามประเด็นที่ผู้เขียนต้องการจะทำการนำเสนอในบทความ โดยเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการค้นคว้า

7) บทสรุป (Summary) เป็นการสรุปผลได้จากการศึกษาว่าได้พบประเด็นอะไรที่สำคัญ รวมทั้งองค์ความรู้จากการศึกษา ที่ผู้เขียนต้องการสรุปผล รวมถึงเสนอแนะองค์ความรู้จากการวิจัยเพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปพัฒนาและเป็นประโยชน์ทางการศึกษา

8) เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA Style (American Psychological Association Style) ให้เริ่มต้นด้วยเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยเอกสารภาษาต่างประเทศ หากผู้เขียนมีมากกว่า 5 คน ให้ใส่ชื่อ 5 คนแรกแล้วตามด้วย และคณะหรือ et al.

2.3 การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

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

1) พระไตรปิฎก/อรรถกถา :

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

ตัวอย่าง.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2) หนังสือ :

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

ตัวอย่าง.

พระครูโสภาสนทนทิตต์ (ศักดิ์ โอภาโส) และพระมหาญาณวัฒน์ จิตตวฑฒโน (บุตดาวงษ์). (2562). **แนวคิดทางการศึกษาสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. อ่างทอง : วรศิลป์การพิมพ์89.

3) สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

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

ชื่อระดับสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/รายงานวิจัย. ชื่อมหาวิทยาลัย หรือแหล่งให้ทุนการวิจัย.

ตัวอย่าง.

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

พระสุวรรณหมาพุทธาภิบาล (ไอ้ สุภโท). (2562). **รูปแบบการจัดการเรียนรู้ศีล ๕ สำหรับนักเรียนประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**

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

4) บทความในวารสาร :

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

ตัวอย่าง.

พระครูปลัดสุวรรณ์ สิริวฑฒโก (อุกฤษโซค) และศุภกัญญา ศรีคำไทย. (2562). **การบริหารตนตามแนวพุทธธรรมเพื่อบริหารองค์การทางการศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 6(3). 266-277.**

5) บทความในหนังสือ :

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

ตัวอย่าง.

พระมหาสมจินต์ สมมาปญโย. (2542). **ทัศนะเกี่ยวกับการศึกษาของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) : วิเคราะห์จากหนังสือ ทางสายกลางของการศึกษาไทย. ใน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ชีวิตและผลงานของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) และนันทาทศนะของนักวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**

6) สื่ออินเทอร์เน็ต :

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

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

7) หนังสือพิมพ์ออนไลน์ :

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

ตัวอย่าง.

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

8) ราชกิจจานุเบกษา :

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

ตัวอย่าง.

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

การอ้างอิงภาษาอังกฤษใช้เช่นเดียวกับภาษาไทย

3. สถานที่ติดต่อ

วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์

วัดหนองบัวหิง ตำบลดอนทราย อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี 70140

โทรศัพท์ : 099-1916295, 099-6166595, 095-5426695

E-mail: ukitchock@gmail.com

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

4. การอ่านประเมินต้นฉบับ

ต้นฉบับจะได้รับการอ่านประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จากภายนอกมหาวิทยาลัยในสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 2 ท่านต่อ 1 เรื่อง ประเมินบทความตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนดในลักษณะเป็น Double-Blind Peer Review คือ ปกปิดรายชื่อผู้เขียนบทความและผู้เกี่ยวข้อง และส่งผลการอ่านประเมินคืนผู้เขียนให้เพิ่มเติม แก้ไข หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่แล้วแต่กรณี

5. ลิขสิทธิ์

ต้นฉบับที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ (Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences) ถือเป็นกรรมสิทธิ์ของวารสารฯ ห้ามนำข้อความทั้งหมดหรือบางส่วนไปพิมพ์ซ้ำ เว้นเสียแต่ว่าจะได้รับอนุญาตจากวารสารฯ เป็นลายลักษณ์อักษร

6. ความรับผิดชอบ

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

ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ โดยรวมทั้งทักษะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทักษะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์และวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

จริยธรรมการตีพิมพ์

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ (Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences) ได้กำหนดจริยธรรมการตีพิมพ์ผลงานบทความในวารสาร ดังนี้

บทบาทและหน้าที่ของผู้เขียนบทความ

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

บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

1. หลังจากได้รับบทความจากกองบรรณาธิการวารสารและผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้นๆ
2. ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขาวิชานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึง เข้าไปในการประเมินบทความด้วย ผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ
3. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ
4. ผู้ประเมินบทความต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ
5. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ตนรับผิดชอบ และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิดที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ

2. บรรณาธิการจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียนและผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ

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

4. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

5. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้แนะว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่

6. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียนและผู้ประเมิน

7. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง