

วารสารบวรสหการศึกษา และมนุษยสังคมศาสตร์

Journal of Bovorn Multi - Education
and Human Social Sciences

ISSN : 2730-3233

(Online)



ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2564) : Vol. 2 No. 1 (January – June 2021)



วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์

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

ISSN: 2730-3233 (Online)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2564)

Vol. 2 No. 1 (January – June 2021)

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์ :

วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์ (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 หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความในวารสารอย่างเคร่งครัด โดยอ้างอิงตามรูปแบบของ APA (นาม-ปี) รวมถึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารฯ และเป็นบทความที่ไม่มี ความหลายมากกว่า 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 (เฉลียว อินทวิโส), ดร.
เจ้าอาวาสวัดหนองบัวหึง

บรรณาธิการ :

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

ผู้ช่วยบรรณาธิการ :

ดร.ศุภกัญญา ศรีคำไทย
Dr. Sukpinya Srikomthai

กองบรรณาธิการ :

พระเมธาวิจารย์ (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 จิตตทนฺโต

ฝ่ายประสานงานและจัดการ :

นางสาวสาคร หาญแท้

ฝ่ายกฎหมาย :

นายณพฤช 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

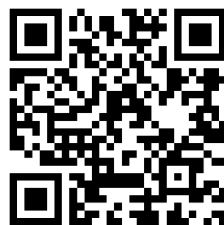
E-mail: ukitchock@gmail.com

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 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2564) ประกอบด้วยบทความ จำนวน 8 เรื่อง ประกอบด้วยบทความวิจัย 4 บทความ และบทความวิชาการ 4 บทความ โดยกองบรรณาธิการได้ตระหนักถึงคุณภาพวารสารตามกรอบการประเมินคุณภาพวารสารเป็นอย่างดี จึงได้คัดเลือกกลั่นกรองบทความให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI

กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้เขียนบทความที่เป็นนักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจเขียนบทความเพื่อลงตีพิมพ์ และหวังว่าจะได้รับความสนใจจากผู้เขียนบทความทุกท่านในโอกาสต่อไป และกองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้อนุเคราะห์ในการอ่านประเมินต้นฉบับ

สุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่า บทความที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารจะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่าน และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางการศึกษาใหม่ให้เกิดขึ้น หากท่านผู้อ่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาวารสารให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณและยินดีปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาวารสารให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

พระครูปลัดสุรวุฒิ สิริวิฑูรโก (อุกฤษโซค), ดร.

บรรณาธิการ

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

สารบัญ

หน้า

บทบรรณาธิการ

E

บทความวิจัย (Research Articles)

ศึกษาสภาพโรงเรียนธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน 1-9

TO STUDY THE THAMMATIPPATAI SCHOOLS OF ELEMENTARY SCHOOLS UNDER
THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

ทศพร น้อยสุขะ Thodsaporn Noysukka

บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart

พีรวัฒน์ ชัยสุข Peravat Chaisuk

ศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 10-16

STUDY THE LEARNING MANAGEMENT CONDITIONS OF THE CHILD DEVELOPMENT
CENTER UNDER THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION

พงศกร มงคลหมู่ Pongsagon Mongkolmoo

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano

พีรวัฒน์ ชัยสุข Peravat Chaisuk

ศึกษาสภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา 17-24

A STUDY THE STATE OF SELF-ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS
UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA, OFFICE 3, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA

ณฤติณัฏฐา รัตนกระจำศีล Naruedeenatta Rattanakrajangsil

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano

พีรวัฒน์ ชัยสุข Peravat Chaisuk

กลวิธีอันแข็งพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา 25-31

BUDDHIST SELF-DEFENSE MECHANISM OF EDUCATIONAL INSTITUTE ADMINISTRATORS

สุวรรณา สูดปรัก Suwanna Sudpruk

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน Phramaha Yannawat Thitavaddhan

ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul

สารบัญ

หน้า

บทความวิชาการ (Academic Articles)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาท่ามกลางสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง PERSONNEL MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE MIDST OF A CHANGING SOCIETY พระปลัดสมเกียรติ อัมสุโธ PhrapaladSomkiat Angsutharo	32-39
การสื่อสารภายในโรงเรียนเชิงพุทธบูรณาการ COMMUNICATION WITHIN SCHOOL IN ACCORDANCE WITH BUDDHIST INTEGRATION พระครูสถิตธรรมานุศาสน์ (เสถียร เจริญทอง) Phrakrusathitthammanusask (Sathian Charoenthong)	40-48
การส่งเสริมโรงเรียนสุภาพะในสถานศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์ PROMOTING HEALTH SCHOOLS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS ACCORDING TO BUDDHISM จันทร์เพ็ญ ลาภมากพล Junpen Lapmakphon	49-57
พุทธวิธีแก้ปัญหการเมืองในองค์กร : กรณีการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา BUDDHIST SOLUTIONS TO POLITICAL PROBLEMS IN ORGANIZATIONS: THE CASE OF THE SCHOOL CURRICULUM ADMINISTRATION รุ่งทิวี พรรณา Rungtawee Panrana	58-71
คำแนะนำสำหรับผู้เขียน	72-82

ศึกษาสภาพโรงเรียนธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*
TO STUDY THE THAMMATIPPATAI SCHOOLS OF ELEMENTARY SCHOOLS
UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

[1] ทศพร น้อยสุขะ Thodsaporn Noysukka,
[2] บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart, [3] พีรวัฒน์ ชัยสุข Peravat Chaisuk
[1] [2] [3] มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: surachaihongtrakool@gmail.com

Article Received: October 12, 2020, Revised: November 10, 2020, Accepted: November 15, 2020

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพโรงเรียนธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีระเบียบวิธีการวิจัย คือ การวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยการเปิดตารางของ Krejcie และ Morgan จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพโรงเรียนธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ หลักสูตร สถานศึกษาที่ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน

คำสำคัญ: โรงเรียนธรรมาธิปไตย, โรงเรียนประถมศึกษา, นักเรียน

ABSTRACT

The objective of this research article was to study the condition of Thammatippatai schools of elementary schools under the office of the basic education commission. The research methodology was quantitative research. The sample group consisted of 327 administrators and primary school teachers with the opening of the tables of Krejcie and Morgan, the research tool included questionnaires, and the data were analyzed using percentage, mean and standard deviation. The results showed that the conditions of Thammathipattai schools of elementary schools under the office of the basic education commission in overall was at a high level in all 3 aspects, namely curriculum of educational institutions that promoted democratic ways, setting up an atmosphere and

*บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบโรงเรียนธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

environment that promoted democratic and organizing activities that promoted democratic in schools.

Keywords: Thammathipataya Schools, Elementary Schools, Students

บทนำ

สถานศึกษาเป็นสถาบันหลักในด้านการพัฒนาประชาธิปไตยไปสู่ครรลองที่ดีตามที่สังคมพึงปรารถนา การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนจึงมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำวิถีประชาธิปไตยมากล่อมเกลามาในสถานศึกษา (สิทธิ โพธิ์แทน, 2554) โดยเริ่มตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้หลัก 3 หลัก คือ 1) การวางธรรมเนียม คือ การเคารพในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ในทุกโอกาสปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงาม 2) ปัญญาธรรม คือ การส่งเสริมให้นักเรียนไม่ถือตนเป็นใหญ่รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับและปฏิบัติตามมติของเสียงข้างมากใช้เหตุผลในการรับฟังคนอื่น และ 3) สามัคคีธรรม คือ การร่วมมือกันในการเรียนรู้หรือการทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ได้แก่ การวางแผนการทำงาน การทำงานด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบต่องานยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รู้จักการประนีประนอมการแบ่งปันกันและกัน การประสานงานกันเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของนักเรียนให้ยึดมั่นในวิถีประชาธิปไตย รู้จักรับฟัง รวมทั้งเคารพสิทธิของผู้อื่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ดังนั้น การส่งเสริมแนวความคิดประชาธิปไตยที่ถูกต้องนั้นจะต้องเริ่มมาจากการตั้งแต่วัยเด็กและโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งในการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยที่ดีต่อเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความเติบโตของระบอบประชาธิปไตย โดยยึดหลักความมีเหตุผลยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การเมืองในระบอบประชาธิปไตยเป็นการเมืองที่ได้รับการยอมรับว่ามีจุดบกพร่องน้อยกว่าการเมืองระบอบอื่น เพราะเป็นการเมืองที่อยู่บนพื้นฐานการเคารพในสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ทำให้คนอยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ปัญหาต่างๆ ในสังคมจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขด้วยการมีส่วนร่วมของคนทุกภาคส่วน ซึ่งการพัฒนาให้คนในสังคมปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตยจะประสบความสำเร็จและยั่งยืนต้องอาศัยกระบวนการอบรมกล่อมเกลามาทางสังคม (Socialization) ที่ยาวนานและมีความต่อเนื่องที่สำคัญที่สุดคือต้องเริ่มต้นตั้งแต่วัยเด็กและเยาวชน กระบวนการจัดการเรียนรู้ คือ ต้องทำให้เกิดผล ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) มีความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) มีเจตคติที่ดีต่อองค์ประกอบต่างๆ ของการเมืองในระบบประชาธิปไตย 3) มีทักษะในการปฏิบัติตนและอยู่ร่วมกับผู้อื่นตามวิถีชีวิตประชาธิปไตย นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ครูจึงต้องใช้หลักประชาธิปไตยที่จะต้องจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดการปฏิบัติตนเป็นวิถีชีวิตประชาธิปไตย โดยครูเป็นต้นแบบของการปฏิบัติวิถีชีวิตประชาธิปไตยด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ โดยมีแกนนำชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรการเรียนเพื่อให้เกิดการศึกษาที่เข้าถึงวิถีของชุมชน เพราะโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน นักเรียนคือ ลูกหลานของชุมชนที่ต้องใช้ชีวิตในชุมชน (สมหมาย จันทรเรือง, 2559)

หลักการในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดการปฏิบัติวิถีชีวิตประชาธิปไตย คือ 1) คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน คณะนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียน ผู้นำชุมชนในเขตให้บริการการศึกษาของโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน มีความเข้าใจและมีส่วนร่วมกันในการบริหารจัดการเรียนรู้ที่สร้างความ เป็นประชาธิปไตยของโรงเรียน 2) คณะครูมีกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการความเป็นประชาธิปไตยในวิชาต่างๆ 3) คณะนักเรียนมีกระบวนการทางความเป็นประชาธิปไตยในการจัดกิจกรรมให้เป็นพลเมืองของโรงเรียน 4) โรงเรียน คณะนักเรียน และแกนนำชุมชนมีกระบวนการ มีส่วนร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมสร้างให้นักเรียนเป็นพลเมืองของชุมชน 5) นักเรียนมีส่วนร่วมปฏิบัติการกิจกรรมที่เป็นความเป็นพลเมืองของโรงเรียนและชุมชน โดยมีการสร้างโรงเรียนประชาธิปไตยมีหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ 1) สร้างการมีส่วนร่วม ได้แก่ ประชุมกรรมการโรงเรียนและครูเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โรงเรียนประชาธิปไตยจัดกระบวนการมีส่วนร่วมด้วยการวางแผนและปฏิบัติการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 2) บูรณาการความเป็นประชาธิปไตยในกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน จัดการเรียนรู้ การปฏิบัติการเป็นทีมของครูและนักเรียน การประเมินผล และการถอดบทเรียน 3) สร้างนักเรียนให้เป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย ได้แก่ สร้างการเรียนรู้การทำงานของสภานักเรียน ให้สภานักเรียนมีส่วนร่วมประชุมในการจัดกิจกรรมกับครูและผู้บริหาร ให้นักเรียนกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องสาธารณะของโรงเรียน และวางแผนกิจกรรมร่วมกันในการแก้ปัญหาของโรงเรียน 4) สร้างความเป็นพลเมืองของชุมชน ได้แก่ การจัดกิจกรรมให้นักเรียนศึกษาข้อมูลชุมชน จัดกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลของชุมชน เชิญผู้นำชุมชนเป็นวิทยากรเรื่องของชุมชน และจัดทำแผนกิจกรรมนักเรียนและชุมชนร่วมกัน (สมหมาย จันทรเรือง, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องศึกษาสภาพโรงเรียนธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการปลูกฝังหลักธรรมาธิปไตยให้นักเรียนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และสามารถสร้างเด็กและเยาวชนให้เกิดการเรียนรู้หลักธรรมาธิปไตยเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณธรรมในสังคมไทยอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพโรงเรียนธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งหมด 72 โรงเรียน จำนวน 2,278 คน (สพป. สมุทรปราการ เขต 1, 2560) และมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสมุทรปราการ ได้มาจากการสุ่มทั้งหมดโดยกำหนดสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie & Morgan (1970) โดยมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพโรงเรียน ธรรมชาติไปโดยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับศึกษาสภาพโรงเรียนธรรมชาติไปโดยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ด้านๆ ละ 10 ข้อ คือ ด้านหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย

3. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) นำเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบประเด็นคำถาม เนื้อหาสาระ ให้ความครอบคลุมสอดคล้องกับกรอบแนวคิด 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 .936 จากนั้นทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมเป็นขั้นตอน คือ หลังจากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว แล้วนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลขบันทึกลงในโปรแกรมการวิจัยทางสถิติ ดังนี้ 1) นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกรหัสที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form) 2) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ 3) การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ และค่าร้อยละ และข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อสภาพโรงเรียนธรรมชาติไปโดยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์โดยมีเกณฑ์ระดับการให้คะแนนของของ Best, John W. (1970)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพโรงเรียนธรรมชาติไปโดยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตาราง ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพโรงเรียนธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม

สภาพโรงเรียนธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. หลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย	3.90	0.754	มาก	1
2. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน	3.64	0.830	มาก	3
3. การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย	3.70	0.851	มาก	2
ภาพรวม	3.76	0.744	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพโรงเรียนธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ หลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยมีรายละเอียดของรายด้าน ดังนี้

สภาพโรงเรียนธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับมากที่สุด 3 อันดับ คือ ผู้เรียนปฏิบัติตามสิทธิของตนเองและเคารพสิทธิของผู้อื่นในการเล่นเป็นกลุ่ม ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในคุณค่าของประชาธิปไตยและมีพฤติกรรมของความ เป็นพลเมืองดีในวิถีประชาธิปไตย ผู้เรียนให้ความร่วมมือกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจจนงานประสบความสำเร็จ และข้อที่อันดับสุดท้าย คือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทำกิจกรรมในครอบครัว และโรงเรียนตาม กระบวนการประชาธิปไตย

สภาพโรงเรียนธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับมากที่สุด 3 อันดับ คือ ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นกระบวนการ กลุ่มและการปฏิบัติจริง ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการรวบรวมประเมินผลกิจกรรมสรุปและรายงาน มีการจัดกิจกรรมทำความสะอาดอาคารสถานที่และบทบาทของโรงเรียนในการสร้าง เสริมประชาธิปไตยใน ชุมชน และข้อที่อันดับสุดท้าย คือ มีการจัดกิจกรรมด้านอาสาพัฒนาและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่งเสริมให้ นักเรียนรู้จักคิดวางแผนจัดทำโครงการโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจและการวิจัยตามความต้องการของ ประชาชนและชุมชนเป็นหลัก

สภาพโรงเรียนธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับมากที่สุด 3 อันดับ คือ นักเรียนมีอิสระในการแสดงออก ทางด้านความคิดและการกระทำ ห้องเรียนตลอดถึงบริเวณโรงเรียนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและชุมชนมี ส่วนร่วมในการส่งเสริมประชาธิปไตยของโรงเรียน และข้อที่อันดับสุดท้าย คือ ห้องเรียนห้องปฏิบัติการเอื้อต่อ การส่งเสริมประชาธิปไตย

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาสภาพโรงเรียนธรรมชาติปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 3 ด้านโดยภาพรวมครุมีความคิดเห็นต่อโรงเรียนธรรมชาติปไตยของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย และด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย หวังสวัสดิ์ (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 2 หลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย องค์ประกอบที่ 3 การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างวิถีประชาธิปไตยในสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 4 การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยมีผลรายด้านที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้เรียนปฏิบัติตามสิทธิของตนเองและเคารพสิทธิของผู้อื่นในการเล่นเป็นกลุ่ม ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในคุณค่าของประชาธิปไตยและมีพฤติกรรมของความเป็นพลเมืองดีในวิถีประชาธิปไตย ผู้เรียนให้ความร่วมมือกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจจนงานประสบความสำเร็จ ข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทำกิจกรรมในครอบครัวและโรงเรียนตามกระบวนการประชาธิปไตย เป็นการแสดงให้เห็นว่าการให้ความรู้ พัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เคารพกฎกติกา มีธรรมาธิปไตยตามหลักสูตรอย่างเหมาะสมจัดกิจกรรมในการปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง สอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก ปัญญาสิงห์ (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองกับกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยชุมชน: กรณีศึกษา ตำบลนาชุมแสง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น จะต้องสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาการเมืองภาคพลเมือง เช่น การสร้างผู้นำชุมชนรุ่นใหม่ การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองภาคพลเมือง ประชาธิปไตยชุมชนและบทบาทของสภาองค์กรชุมชนตำบลร่วมกับประชาชนในตำบลโดยอาศัยการดำเนินกิจกรรมการเมืองภาคพลเมืองและกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยชุมชนแบบประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง รวมทั้งการสนับสนุนการดำเนินงานของสภาองค์กรชุมชนตำบลอย่างต่อเนื่องหรือเป็นระยะจากองค์กรภายนอกชุมชน เช่น สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน กองทุนพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองและองค์กรภาครัฐในพื้นที่ นอกจากนี้ประชาชนในพื้นที่สนับสนุนให้มีการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นเพื่อการจัดการตนเองมากขึ้น

2. ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นกระบวนการกลุ่มและการปฏิบัติจริง ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการรวบรวมประเมินผลกิจกรรม สรุป และรายงาน และมีการจัดกิจกรรมทำความสะอาดอาคารสถานที่และบทบาทของโรงเรียนในการสร้าง เสริมประชาธิปไตยในชุมชน และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ มีการจัดกิจกรรมด้านอาสาพัฒนาและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักคิดวางแผนจัดทำโครงการโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจและการวิจัยตามความต้องการของประชาชนและชุมชนเป็นหลัก แสดงให้เห็นว่า การนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่เรียกว่าหลักธรรมาธิปไตย จัดกิจกรรมเพื่อการรู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับสถานศึกษาและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ชัยฤกษ์ (2552)

ที่ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบของกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การจัดตั้งชุมนุมในโรงเรียน การแสดงละคร การอบรมเรื่องประชาธิปไตย การนำเสนอบทความหน้าเสาธง กิจกรรมเสี่ยงตามสายในโรงเรียนและการแข่งขันตอบปัญหาประชาธิปไตย 2) เยาวชนที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมประชาธิปไตยเพิ่มขึ้นจากก่อนเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 66.53 เพิ่มขึ้นร้อยละ 80.93 แสดงให้เห็นว่าการดำเนินกิจกรรมของโครงการดังกล่าวมีส่วนทำให้เยาวชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ นักเรียนมีอิสระในการแสดงออกทางด้านความคิดและการกระทำห้องเรียนตลอดถึงบริเวณโรงเรียนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และชุมชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมประชาธิปไตยของโรงเรียน และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ห้องเรียนห้องปฏิบัติการเอื้อต่อการส่งเสริมประชาธิปไตย แสดงให้เห็นว่า การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยโดยเฉพาะห้องเรียนห้องปฏิบัติการเอื้อต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย หวังสวัสดิ์ (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การดำเนินการได้โดยผ่านกระบวนการ 3 ขั้นตอนคือ การวางแผน การสั่งการและการควบคุม และเมื่อทั้ง 4 องค์ประกอบดำเนินการได้ครบตามรูปแบบดังกล่าวจะทำให้รูปแบบการบริหารประชาธิปไตยในโรงเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

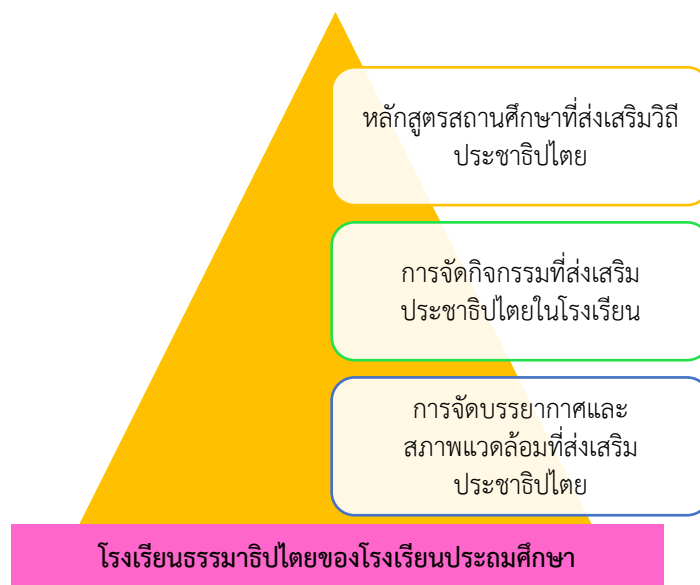
องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้โรงเรียนธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการพัฒนาโรงเรียนที่ยึดหลักเสรีภาพหลักความเสมอภาค หลักภราดรภาพ เคารพในความเป็นมนุษย์ เคารพในความคิดและสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น มีความสามัคคีในหมู่คณะ เคารพในเหตุผล อำนาจในการปกครองเป็นของประชาชน ประชาชนทุกคนมีสิทธิเสรีภาพ มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขการบริหารทุกระดับต้องอิงหลักธรรมาภิบาล เอื้อประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นหลักมีกรรมวิธีและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยมีองค์ประกอบของประชาธิปไตยในโรงเรียน 3 ด้าน ได้แก่

1. หลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กับการส่งเสริมประชาธิปไตย มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลกยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพโดยมีจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมุ่งพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขมีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ

2. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน กิจกรรมทั้งในและนอกหลักสูตรเพื่อสร้างเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน เช่น กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารีหรือยุวกาชาด หรือผู้บำเพ็ญประโยชน์ส่งเสริมอาชีพ กิจกรรมส่งเสริมการเกษตร กิจกรรมส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม กิจกรรมส่งเสริมการใช้สินค้าไทย กิจกรรมการใช้ห้องสมุด กิจกรรมส่งเสริมวิชาการ กิจกรรมกีฬา กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมแก้ปัญหา กิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ กิจกรรมอิสระของผู้เรียน กิจกรรมคณะกรรมการนักเรียน กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การแข่งขันกีฬาท้องถิ่น เป็นต้น

3. การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย คือ 1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ การจัดบริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบ ครูภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่คำนึงถึงความสะดวก สดชื่น ร่มรื่น สวยงาม มีชีวิตชีวา มีความสร้างสรรค์ สะดวกสบายต่อการใช้มีความปลอดภัยคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ 2) สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ การจัดสภาพแวดล้อมเสริมทางการเรียนการสอน ทั้งในและนอกห้องเรียน การสนับสนุนทางวิชาการต่างๆ และ 3) สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรโรงเรียนการใช้เหตุผล อภิปรายข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียน โดยมีครูเป็นผู้แนะนำและให้คำปรึกษา สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ด้านหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย โรงเรียนประถมศึกษาควรส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทำกิจกรรมในครอบครัว และโรงเรียนตามกระบวนการประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น
 - 1.2 ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมด้านอาสาพัฒนาและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมากยิ่งขึ้นและควรพัฒนาให้ผู้เรียนได้รู้จักคิดวางแผนจัดทำโครงการโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจและการวิจัยตามความต้องการของประชาชนและชุมชนเป็นหลักเพิ่มมากขึ้น
 - 1.3 ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย โรงเรียนประถมศึกษาควรจัดสรรห้องเรียนห้องปฏิบัติการเพื่อการส่งเสริมประชาธิปไตยให้มีครบสมบูรณ์ รวมถึงสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เอื้อต่อการส่งเสริมประชาธิปไตย
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการส่งเสริมธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมการส่งเสริมธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การสร้างธรรมาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ปิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). วิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- วันชัย หวังสวัสดิ์. (2559). รูปแบบการบริหารประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สพป. สมุทรปราการ เขต 1. (2560). ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา. แหล่งที่มา https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=1101 สืบค้นเมื่อ 19 ก.ย. 2562.
- สมนึก ปัญญาสิงห์. (2558). การพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองกับกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยชุมชน: กรณีศึกษา ตำบลนาชุมแสง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมหมาย จันทรเรือง. (2559). โรงเรียนประชาธิปไตย. แหล่งที่มา https://www.matichon.co.th/%20columnists/news_366282 สืบค้นเมื่อ 30 มี.ค. 2563.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางดำเนินงานของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สิทธิ์ โพธิ์แท่น. (2554). แนวคิดพื้นฐานของประชาธิปไตย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สุภาพร ชัยฤกษ์. (2552). การเสริมสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตย : ศึกษาผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.
- Best, John W. (1970). *Research in Education*. 3ed Englewood Cliffs. New jersey: Pretice Hall.

ศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*
STUDY THE LEARNING MANAGEMENT CONDITIONS OF THE CHILD
DEVELOPMENT CENTER UNDER THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION

^[1]พงศกร มงคลหมู่ Pongsagon Mongkolmoo, ^[2]พระมหาญาณวณิช ฐิตวฑฒโน
PhramahaYannawat Thitavaddhano, ^[3]พีรวัฒน์ ชัยสุข Peravat Chaisuk

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: pongsagon2518@hotmail.com

Article Received: February 01, 2021, Revised: February 15, 2021, Accepted: February 19, 2021

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีระเบียบวิธีการวิจัย คือ การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการเปิดตารางของ Krejcie และ Morgan จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในรายด้านทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน คือ สื่อการเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และการจัดการเรียนการสอน

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, ปฐมวัย, การจัดการศึกษา

ABSTRACT

This research article aimed to study the learning management condition of the child development center under the local government organization. The research methodology was quantitative research. The sample group included 242 teachers and child caretakers in child development centers, local administrative organizations with the opening of the tables of Krejcie and Morgan. The research instrument was a questionnaire and data were analyzed by using percentage, mean and standard deviation. The results showed that the conditions of learning management of the child development center under the local government organization in overall was a high level and in terms of 3 aspects, there was a high level as well, namely learning media, environment, and teaching and learning management.

Keywords: Learning Management, Child Development Center, Early Childhood, Education Management

*บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาและยังมีบทบาทมากขึ้นในอนาคตอันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้ในระดับใดระดับหนึ่งตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น รวมทั้งให้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัด และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ อันได้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาและให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณะ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัยตามความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นตามความต้องการของประชาชนและตามความเหมาะสมด้านอื่นๆ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย หรือศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการ หรือเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ สถานรับเลี้ยงเด็ก และสถานสงเคราะห์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กซึ่งมีเด็กปฐมวัยอยู่ในความคุ้มครองดูแล หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น รวมทั้งโรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือเอกชนและสถาบันศาสนาที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัย (พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562, 2562) โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปัจจุบัน (สรุปข้อมูล ณ วันที่ 12 ธันวาคม 2561) พบว่า มีเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 9,411 คน และมีครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 602 คน คือ 1) มีข้าราชการ/พนักงานครู จำนวน 289 คน 2) มีผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน 184 คน 3) มีผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน 129 คน โดยมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่เปิดทำการอยู่ จำนวน 287 แห่ง ที่ยุบเลิก จำนวน 1 แห่ง และที่ยุบรวม จำนวน 6 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2561) นอกจากนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.) เป็นสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งก็เป็นสถานศึกษาอีกแห่งหนึ่งที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงของความเจริญและสังคมแห่งการสื่อสารไร้พรมแดนนี้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของประชาชนแตกต่างกันออกไป โดยประกอบด้วยประชาชนหลากหลายกลุ่มอาชีพและความเป็นโลกไร้พรมแดนได้เข้ามามีส่วนสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของประชาชนดังกล่าวอย่างมาก

เหตุนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในฐานะเป็นองค์กรที่ปลูกฝังรากฐานให้กับเด็กปฐมวัยของชุมชนจึงควรมีแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 มาตรา 5 การพัฒนาเด็กปฐมวัย เกี่ยวกับการจัดการพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้ดังนี้ (1) ให้มารดาได้รับการดูแลในระหว่างตั้งครรภ์ เพื่อให้บุตรที่อยู่ในครรภ์มีสุขภาพและพัฒนาการที่ดี (2) ให้เด็กปฐมวัยอยู่รอดปลอดภัยและได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากการล่วงละเมิดไม่ว่าในทางใด (3) ให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่ดีรอบด้านทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย เพื่อให้เกิดทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับหลักการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลและความต้องการจำเป็นพิเศษ

(4) สร้างคุณลักษณะให้เด็กปฐมวัยมีอุปนิสัยใฝ่ดี มีคุณธรรม มีวินัย ใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถ
ซึมซับสุนทรียะและวัฒนธรรมที่หลากหลายได้ (5) บ่มเพาะเจตคติของเด็กปฐมวัยให้เคารพคุณค่าของบุคคลอื่น
มีจิตวิญญาณของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเสมอภาค และมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก
(6) ให้ผู้ดูแลเด็กปฐมวัยได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการพัฒนาเด็กปฐมวัย (พระราชบัญญัติการพัฒนา
เด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562, 2562) โดยเฉพาะในข้อที่ (3) ที่เน้นการจัดการเรียนรู้ให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่ดี
รอบด้านทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย เพื่อให้เกิดทักษะพื้นฐานในการ
เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 ได้ให้นิยามความหมายเกี่ยวกับการ
จัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฐมวัยไว้ในมาตรา 3 ว่า 1) เด็กปฐมวัย หมายความว่า เด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า
หกปีบริบูรณ์ และให้หมายความรวมถึงเด็กซึ่งต้องได้รับการพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาระดับประถมศึกษา
2) การพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายความว่า การดูแล การพัฒนา และการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
หญิงตั้งครรภ์ หรือผู้ดูแลเด็กปฐมวัย 3) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายความว่า ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็ก ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการหรือเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ สถานรับเลี้ยงเด็ก และ
สถานสงเคราะห์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็กซึ่งมีเด็กปฐมวัยอยู่ในความคุ้มครองดูแล หรือสถานพัฒนา
เด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น รวมทั้งโรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
หรือเอกชน และสถาบันศาสนา ที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัย (พระราชบัญญัติการ
พัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562, 2562) และยังได้กล่าวถึงหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการเรียนรู้ หรือการพัฒนา
เด็กปฐมวัยไว้ในมาตรา 6 ว่า ให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชา
สังคมที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจร่วมกันดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาเด็กปฐมวัย และดำเนินการให้เป็นไปตาม
มาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามที่คณะกรรมการกำหนด รวมทั้งส่งเสริมให้
ผู้ดูแลเด็กปฐมวัยจัดให้เด็กปฐมวัยซึ่งอยู่ในความดูแลได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับ
การพัฒนาเด็กปฐมวัยดังกล่าว (กรมอนามัย, 2554)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาเรื่องศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูและผู้ดูแลเด็กในศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 602 คน (สำนักงานส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2563) และมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 242 คนด้วยการเปิดตารางของ
Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพเกี่ยวกับเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม

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 .887 จากนั้นทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมเป็นขั้นตอน คือ หลังจากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลขบันทึกลงในโปรแกรมการวิจัยทางสถิติ ดังนี้ 1) นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form) 2) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ 3) การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์โดยมีเกณฑ์ระดับการให้คะแนนของของบุญชม ศรีสะอาด (2558)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้แบบสอบถามมีข้อคำถามจำนวน ข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้านๆ ละ 10 ข้อ คือ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม

สภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. การจัดการเรียนการสอน	3.67	0.73	มาก	3
2. สื่อการเรียนรู้	4.17	0.92	มาก	1
3. สภาพแวดล้อม	3.73	0.67	มาก	2
ภาพรวม	3.92	0.83	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.83) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ สื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.92) สภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.67) และการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.73) โดยมีรายละเอียดของรายด้าน ดังนี้

สภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดการเรียนการสอน ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับมากที่สุด 3 อันดับ คือ ครูมีความรู้ความสามารถเรื่องการจัดการเรียนการสอนเด็กปฐมวัยที่หลากหลาย การจัดการเรียนสอนให้เด็กมีการพัฒนาการครบทุกด้าน การจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับวัยของเด็ก และข้อที่อันดับสุดท้าย คือ การเรียนการสอนแบบบูรณาการผ่านการเล่นที่สอดคล้องกับหลักสูตรของโรงเรียน

สภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านสื่อการเรียนรู้ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับมากที่สุด 3 อันดับ คือ สื่อการเรียนรู้มีความหลากหลาย สื่อการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของเด็ก และข้อที่อันดับสุดท้าย คือ สื่อการเรียนรู้มีความเพียงพอกับความต้องการของครูและเด็ก

สภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านสภาพแวดล้อมในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับมากที่สุด 3 อันดับ คือ อาคารเรียน มีห้องน้ำ ห้องส้วม ถูกสุขลักษณะ ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอและมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีสถานที่รับประทานอาหารเป็นสัดส่วนและมีความสะอาด และข้อที่อันดับสุดท้าย คือ อาคารสถานที่ไม่มีมุมแหลมที่อันตรายต่อเด็ก เช่น เสาอาคาร ขอบโต๊ะ เก้าอี้

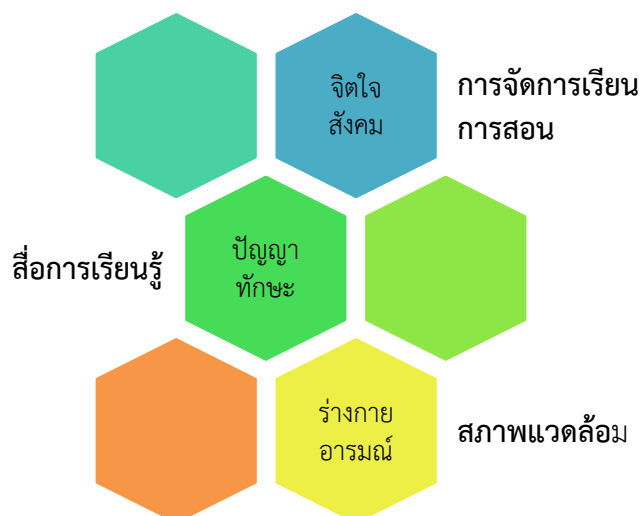
อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยมาเพื่ออภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ สื่อการเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งถ้าวิเคราะห์ผลการวิจัยรายด้านในอันดับที่สูงที่สุดจะพบว่า สื่อการเรียนรู้ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่น เพราะสื่อการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ทุกอย่างแทบทุกประการ หากสถานศึกษาใดไม่ได้มีการจัดสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทันสมัย หรือมีสื่อการเรียนรู้ที่ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ ก็อาจเป็นปัจจัยให้การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้นไม่ประสบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ส่งผลต่อผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริพรรณ ยิ้มย่อง (2544) ที่มีกล่าวว่า โรงเรียนควรจัดหาให้เพียงพอและจัดให้เป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกในการใช้สอยสื่อการเรียนการสอน 2 แบบ คือ 1) สื่อการเรียนการสอนประเภทวัสดุ 2) สื่อการเรียนการสอนประเภทอุปกรณ์ และสอดคล้องกับแนวคิดของกรมวิชาการ (2544) ที่กล่าวว่า สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากในยุคปัจจุบันข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ การใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารทำให้ผู้เรียนจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยตนเอง ตลอดจนพัฒนาศักยภาพการคิด ได้แก่ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการคิดอย่างอย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ควรเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการจัดการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยโดยดำเนินการจัดการศึกษาและเตรียมพัฒนาการเนื้อหาสาระ และทักษะกระบวนการ เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เรียนรู้จากการลงมือกระทำ และเกิดการพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา มีทักษะ กระบวนการคิด มีความเป็นไทย รักสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่นตามวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งมีหลักการจัดการเรียนรู้อันเป็นการจัดการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาการในเด็กระดับปฐมวัย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษามีการกำหนดโครงสร้าง กำหนดรูปแบบ มุ่งส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก เหมาะสมกับวัยเด็ก เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมจัดการเรียนการสอน มีรูปแบบการวัดและประเมินผลที่เป็นจริง ครูมีความสามารถ สอดคล้องกับเนื้อหา ส่งเสริมให้เด็กมีทักษะ เน้นกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม 2) สื่อการเรียนรู้ การจัดหาสื่อต้องเหมาะสมกับวัยของเด็ก มีปริมาณที่เพียงพอ มีสีสันสวยงาม หลากหลาย ส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษา สอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร และตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เหมาะสมกับกิจกรรม และเป็นธรรมชาติ 3) สภาพแวดล้อม โรงเรียนมีที่ตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่อันตรายต่อเด็ก จัดสถานที่เป็นสัดส่วน ถูกสุขลักษณะ มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก บรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ไม่มีสิ่งปฏิกูลรบกวน เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย มีรั้วกัน เป็นสัดส่วน มีห้องพยาบาลและครูพยาบาลคอยดูแลสุขภาพของเด็ก สรุปองค์ความรู้การวิจัย ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในด้านการจัดการเรียนการสอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการพัฒนาการเรียนการสอนแบบบูรณาการผ่านการเล่นที่สอดคล้องกับหลักสูตรของโรงเรียน โดยพัฒนาครูให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น

1.2 ในด้านสื่อการเรียนรู้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้มีความเพียงพอกับความต้องการของครูและเด็ก และเพิ่มงบประมาณสนับสนุนด้านสื่อการเรียนรู้ให้มากขึ้น

1.3 ในด้านสภาพแวดล้อม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการซ่อมแซม ดูแล และปรับปรุงแก้ไขอาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัยและไม่มีอันตรายต่อเด็ก เช่น เสาอาคาร ขอบโต๊ะ เก้าอี้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการบูรณาการกับหลักพุทธธรรม เช่น ภาวนา 4 อิทธิบาท 4 วุฒิธรรม 4 สัปปุริสธรรม 7 กัลยาณมิตรธรรม 7 เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2544). **คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมอนามัย. (2554). **คู่มือการดำเนินงานโครงการศูนย์เด็กเล็กน่ายุ่สู่เมืองไทยแข็งแรง**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2544 (ฉบับปรับปรุง)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ธำนิษฐ์ ศิลป์จารุ. (2552). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). **วิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562. (2562) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก หน้า 5 (30 เม.ย. 2562).
- ศิริพรรณ ยิ้มย่อง. (2544). การจัดประสบการณ์ระดับอนุบาลศึกษา. **วารสารการศึกษาปฐมวัย**. 5. 51-52.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2563). **ฐานข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. แหล่งที่มา <http://www.ayutthayalocal.go.th/newsmoney> สืบค้นเมื่อ 10 มิ.ย. 2563.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.

ศึกษาสภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา*

A STUDY THE STATE OF SELF-ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION
ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA, OFFICE 3, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA

^[1]ณฤติณัฐ รัตนกระจำจศิลป์ Naruedeenatta Rattanakrajangsil,

^[2]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวาทโน PhramahaYannawat Thitavaddhano,

^[3]พีรวัฒน์ ชัยสุข Peravat Chaisuk

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: saengduan.line@gmail.com

Article Received: January 10, 2021, Revised: January 14, 2021, Accepted: January 15, 2021

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา โดยมีระเบียบวิธีการวิจัย คือ การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยการเปิดตารางของ Krejcie และ Morgan จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ การประหยัดและเก็บออม และการปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา

คำสำคัญ: การบริหารตน, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนมัธยมศึกษา

ABSTRACT

The objective of this research article was to study the state of self-administration of educational institution administrators under the office of secondary educational service area, office 3, Phra Nakhon Si Ayutthaya. The research methodology was quantitative research. The sample group consisted of 306 teachers in secondary schools with the opening of the tables of Krejcie and Morgan. The research tool included questionnaires, and the data were analyzed by using percentage, mean and standard deviation. The results showed that the state of self-administration of educational institution administrators under the office of secondary educational service area, office 3, Phra Nakhon Si Ayutthaya in overall and each

* บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบการบริหารตนตามหลักทวารวดีธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา

aspect was a high level in all 5 areas, namely maintaining discipline and respecting the law, loyalty to the nation, religion and monarch, self-reliance, diligence, responsible, saving and the observance of religious virtues.

Keywords: Self-Administration, School Administrators, Secondary Schools

บทนำ

การบริหารการศึกษา คือ การร่วมมือกันของกลุ่มบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงานให้บรรลุเป้าหมายการทำงานของบุคคลต้องจัดตั้งเป็นองค์กรประเภทต่างๆ การบริหารเกิดจากการรวมกลุ่มของคนซึ่งมีมาเป็นเวลาช้านาน มนุษย์มีการเรียนรู้โดยธรรมชาติและถ่ายทอดจากคนรุ่นเก่าไปยังคนรุ่นใหม่ต่อเนื่องกันอย่างไม่เป็นทางการ เมื่อมนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นสังคมเป็นชุมชนที่ใหญ่ขึ้น การดำรงชีวิตสลับซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์มีแนวคิดในการจัดตั้งสถานศึกษาขึ้น เพื่อให้เป็นแหล่งกลางในการให้การศึกษาจึงเกิดการบริหารการศึกษาขึ้น การให้การศึกษาแก่มนุษย์มีสถาบันที่วิวัฒนาการมาตามลำดับ คือ สถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษาจัดการศึกษาโดยจัดตั้งสถานศึกษา เช่น โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ออกแบบการให้การศึกษา โดยมีครูอาจารย์เป็นผู้ให้การศึกษา (นิพนธ์ กิณางค์, 2543) การจะกระทำได้อย่างนี้มีปัจจัยหลักที่สำคัญจะขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหาร ซึ่งนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรชุมชนและสังคมนั้นๆ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงาน แนวการปฏิบัติ และเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่นที่อยู่ภายในองค์กร หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีจิตสำนึกในการวางนโยบายและยึดแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม อีกทั้งรู้จักการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมย่อมส่งผลมายังองค์กรและสังคมโดยส่วนร่วม (พระศรีศัชมกิธยาณ (สมจินต์ สัมมาปัญญา/วันจันทร์), 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยปัจจุบัน กระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและความหลากหลายต่างส่งผลกระทบต่อการศึกษาซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักการมีเอกภาพในการปฏิบัติ เน้นระบบการกระจายอำนาจและการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น จึงสมควรที่จะพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการงบประมาณ งานบุคคล งานทั่วไปและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติคือบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา และมีการพัฒนาต่างๆ (มานิต มานิตเจริญ, 2519) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องรู้จักบูรณาการพุทธศาสตร์กับศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อเป็นพลังอำนาจเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงควรมีการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับหลักการบริหารตน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารตน ด้วยการมีกำลังปัญญา การทำงานด้วยสุจริตทางกาย วาจา และใจ อันจะทำให้การบริหารตนนั้นเป็นไปได้อย่างถูกต้อง (สมศักดิ์ บุญปู, 2557)

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา ทั้ง 16 อำเภอ ได้แก่ พระนครศรีอยุธยา ท่าเรือ นครหลวง บางปะหัน ภาชี วังน้อย อุทัย มหาราช บ้านแพรก บางไทร บางบาล บางปะอิน ผักไห่ ลาดบัวหลวง เสนา และบางซ้าย จากผลการวิจัย

พบว่า ปัญหาที่เกี่ยวกับผู้บริหาร เช่น ปัญหาการทำงานที่ไม่ต่อเนื่อง เพราะผู้บริหารย้ายบ่อย ปัญหาผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ปัญหาผู้บริหารติดภารกิจข้างนอกไม่ค่อยอยู่โรงเรียน (ทิพย์มณฑล ปิสาเยโส, 2559) ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมด้านการครองตนที่ไม่ค่อยจะถูกต้องเท่าที่ควรตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม โดยพบว่าส่วนหนึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จากสภาพที่เป็นจริงดังกล่าวยังคงมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมขาดตกบกพร่อง ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมขาดความรับผิดชอบ มีการแสดงตนไม่เหมาะสมกับความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างภายในสถานศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมภายนอกขาดความเชื่อถือ รวมทั้งขาดการยอมรับทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานในองค์กรซึ่งบางครั้งอาจขาดประสิทธิภาพ (พระครูสุนทรสุวรรณาการ (ประทีป สุขเมธ), 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องศึกษาสภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารตนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประชากรในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา จำนวน 1,473 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (นนทบุรี-พระนครศรีอยุธยา), 2562) และมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา จำนวน 306 คน ด้วยการเปิดตารางของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพเกี่ยวกับเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับศึกษาสภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

3. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) นำเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบประเด็นคำถาม เนื้อหาสาระ ให้ความครอบคลุมสอดคล้องกับกรอบแนวคิด 2) นำแบบสอบถามปลายเปิด เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและความสอดคล้องของข้อคำถามกับกรอบแนวคิด แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.7-1.00 ถือได้ว่าแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ 3) นำความคิดเห็น

ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง ทดสอบในการวิจัย 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .890 จากนั้นทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมเป็นขั้นตอน คือ หลังจากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว แล้วนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลขบันทึกลงในโปรแกรมการวิจัยทางสถิติ ดังนี้ 1) นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกรหัสที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form) 2) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ 3) การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่และค่าร้อยละ และข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา ด้วยการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์โดยมีเกณฑ์ระดับการให้คะแนนของของบุญชม ศรีสะอาด (2558)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา ใช้สอบถามครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ด้าน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

สภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ	4.21	0.60	มาก	3
2. การประหยัดและเก็บออม	4.15	0.55	มาก	4
3. การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย	4.32	0.39	มาก	1
4. การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา	4.11	0.42	มาก	5
5. การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์	4.30	0.47	มาก	2
ภาพรวม	4.23	0.35	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ การบริหารตนด้วยการรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย การบริหารตนด้วยการมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การบริหารตนด้วยการพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ การบริหารตนด้วยการประหยัดและเก็บออม และการบริหารตนด้วยการปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา โดยมีรายละเอียดของรายด้าน ดังนี้

สภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารตนด้วยการพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีระดับมากที่สุดถึงข้อสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษามีความวิริยะอุตสาหะ ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค และผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

สภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารตนด้วยการประหยัดและเก็บออม ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีระดับมากที่สุดถึงข้อสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจักใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นประโยชน์และประหยัด ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักมัธยัสถ์และเก็บออมเพื่อสร้างฐานะตนเองและครอบครัว ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักใช้จ่ายตามควรแห่งฐานะ และผู้บริหารสถานศึกษารู้จักดูแลบำรุง และรักษาทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม

สภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารตนด้วยการรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีระดับมากที่สุดถึงข้อสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติและปฏิบัติตามอันอาจเป็นตัวอย่างแก่บุคคลโดยทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตรงต่อเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รักษาและปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้ และผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อฟังและให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา

สภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารตนด้วยการปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีระดับมากที่สุดถึงข้อสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาละเว้นต่อการประพฤติชั่วและไม่ลุ่มหลงอบายมุข ผู้บริหารสถานศึกษาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารีต่อบุคคลอื่นโดยทั่วไป

สภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารตนด้วยการมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีระดับมากที่สุดถึงข้อสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมในศาสนกิจและทำนุบำรุงศาสนา ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี เช่น ป้องกันประเทศ เสียภาษี เคารพกฎหมาย เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนระบอบประชาธิปไตย และปฏิบัติตามนโยบายของทางราชการและรัฐบาล และผู้บริหารสถานศึกษามีความจงรักภักดีและเทิดทูนในสถาบันพระมหากษัตริย์ เช่น ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีตามพระบรมราโชวาท หรือเข้าร่วมพิธีในโอกาสสำคัญอย่างสม่ำเสมอ เป็นกิจวัตรปกติ เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยมาเพื่ออภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ การบริหารตนด้วยการรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย การบริหารตนด้วยการมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การบริหารตนด้วยการพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ การบริหารตนด้วยการประหยัดและเก็บออม และการบริหารตนด้วยการปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา ซึ่งผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีหลักการบริหารตนเองได้เป็นอย่างดีเป็นประจำอยู่แล้วทั้งการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยราชการและทั้งการนำหลักคุณธรรมจริยธรรม หรือหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเข้ามาปฏิบัติในชีวิตประจำวันจึงส่งผลให้ผลการวิจัยมีผลดังที่ปรากฏ สอดคล้องกับแนวคิดของพระศรีคัมภีรญาณ (สมจินต์ สมมาปญโญ/วันจันทร์) (2559) ที่ได้กล่าวไว้ว่า หลักการบริหารตนของนักบริหารในโลกตะวันตกยุคใหม่ ในยุคที่อุตสาหกรรมเฟื่องฟูจนเกิดองค์กรทางธุรกิจขนาดใหญ่ เห็นได้ชัดว่าใช้ 2 แนวทางคือ 1) คือใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารทั่วไปที่มีผู้คิดค้นเอาไว้ก่อนแล้วหรือคิดค้นขึ้นมาด้วยตัวเองในภายหลัง 2) ใช้แนวคิดทฤษฎีด้านอื่นๆ เข้ามาเสริม เช่น ด้านจิตวิทยา ด้านสังคมวิทยา แต่ในปัจจุบันเมื่อเทคโนโลยีได้รับการพัฒนาขึ้นมา มาก พร้อมกับการเกิดขึ้นของสารสนเทศที่ไหลล้น ทำให้นักบริหารได้เพิ่มแนวทางที่ 3 เข้ามาเสริม นั่นคือแนวคิดด้านปรัชญาและศาสนา โดยวิธีการนำเอาบางแง่มุมของแนวคิดทฤษฎีนั้นๆ เข้ามาเสริมเติมเต็มจุดด้อยหรือจุดที่แนวคิดทฤษฎีการบริหารยังมีปัญหาอยู่ รวมถึง สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุสรณ์ ยกให้ (2549) ที่ผลการวิจัยพบว่า ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา นั้น การบริหารตน คือ การเป็นต้นแบบที่ดี องค์ประกอบที่เป็นกิจกรรมการบริหารด้านนี้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการทำงานเพื่อสร้างทักษะการบริหาร การเรียนรู้จากความผิดพลาดเพื่อสร้างความรับผิดชอบ การเรียนรู้จากคนอื่นเพื่อสร้างบุคลิกภาพ และการเรียนรู้จากการฝึกอบรมเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมศักดิ์ บุญปู (2557) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้การจัดการศึกษาได้ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องรู้จักบูรณาการพุทธศาสตร์กับศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อเป็นพลังอำนาจเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ จึงควรมีการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับหลักการบริหารทั่วไป คือ การบริหารตน โดยมีแนวทางการบูรณาการพุทธธรรมกับหลักการบริหารทั่วไป คือ การบริหารตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารตน ด้วยการมีกำลังปัญญา การทำงานด้วยสุจริตทางกาย วาจา และใจ อันจะทำให้การบริหารตนนั้นเป็นไปได้อย่างถูกต้อง และผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้จักปฏิบัติต่อร่างกายของตนเอง รู้จักรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ พักผ่อนให้เพียงพอ และรู้จักการออกกำลังกายเป็นประจำสม่ำเสมอ เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของพระครูปลัดสุราวุฒิ สิริวฑฒโก (อุกฤษโซค) และศุขภิญญา ศรีคำไทย (2562) ที่กล่าวว่า หลักการบริหารตนของผู้บริหารองค์การเป็นการนำหลักการบริหารมาใช้ในการบริหารตนเองของผู้บริหาร ประกอบด้วย การเรียนรู้จากการทำงาน การรักษาสุขภาพ การทำงานอย่างมีความสุข ความมีจิตใจที่เข้มแข็งมั่นคง การควบคุมตนเอง การมีวิสัยทัศน์ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การประหยัดและเก็บออม การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา และการมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการนำหลักการบริหารตนที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ประยุกต์เข้ากับการบริหารปัจจุบันนำไปสู่การบูรณาการ โดยผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ควรเป็นผู้มีหลักการบริหารตนที่มีทั้งศาสตร์และศิลปะสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วม มีหลักการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ประการ ได้แก่ 1) การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ 2) การประหยัดและเก็บออม 3) การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย 4) การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา 5) การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารการศึกษาควรนำการบูรณาการหลักพระพุทธศาสนากับหลักการบริหารตน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานด้วยสุจริตทางกาย วาจา และใจ สรุปล่องค์ความรู้การวิจัย ดังในภาพที่ 1

การบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา				
การประพฤติสุจริตทางกาย วาจา และใจ / การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา	การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย	การประหยัดและเก็บออม	การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการบริหารตนด้วยการพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ กระทรวงศึกษาธิการควรมีการอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้รับความสำเร็จด้วยตนเองมากขึ้น

1.2 ด้านการบริหารตนด้วยการประหยัดและเก็บออม กระทรวงศึกษาธิการควรมีการอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้รู้จักดูแล บำรุง และรักษาทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม

1.3 ด้านการบริหารตนด้วยการรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย กระทรวงศึกษาธิการควรมีการอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้เชื่อฟังและให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา

1.4 ด้านการบริหารตนด้วยการปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา กระทรวงศึกษาธิการควรมีการอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความเมตตากรุณาโอบอ้อมอารีต่อบุคคลอื่นโดยทั่วไป

1.5 ด้านการบริหารตนด้วยการมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ กระทรวงศึกษาธิการควรมีการอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความจงรักภักดีและเทิดทูนในสถาบันพระมหากษัตริย์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารตนตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารตนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ทิพย์มงคล ปิสาเยโส. (2559). **ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักภาวะนา 4 ของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นิพนธ์ กิณวงศ์. (2543). **หลักการบริหารการศึกษา**. พิษณุโลก : ธรรมะกลไทย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). **วิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- พระครูปลัดสุวรรณ์ สิริวิฑูโก (อุกฤษโซะ) และศุภฤทธิญา ศรีคำไทย. (2562). **การบริหารตนตามแนวพุทธธรรมเพื่อบริหารองค์การทางการศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 6(3). 266-277.
- พระครูสุนทรสุวรรณาการ (ประทีป สุเมโธ). (2559). **รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการรองตนตามหลักปัญญา 3 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระศรีคัมภีร์ญาณ (สมจินต์ สัมมาปัญญา/วันจันทร์), (2559). **บูรณาการพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างพลังบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มานิต มานิตเจริญ. (2519). **พจนานุกรมไทย**. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น.
- สมศักดิ์ บุญปู. (2557). **พลธรรม: พลังอำนาจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 1(2). 1-12.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (นนทบุรี-พระนครศรีอยุธยา), (2562). **ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2562 สพม. 3**. แหล่งที่มา <http://www.secondary3.go.th/main/news/7752.html> สืบค้นเมื่อ 10 มิ.ย. 2562.
- อนุสรณ์ ยกให้. (2549). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.

กลวิธานเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา*
BUDDHIST SELF-DEFENSE MECHANISM OF EDUCATIONAL INSTITUTE
ADMINISTRATORS

[1] สุวรรณ สุตปรีก Suwana Sudpruk, [2] พระมหาญาณวัณห์ ฐิตวฑฺฒโน Phramaha Yannawat
Thitavaddhano, [3] ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul

[1] [2] [3] มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: oay.suwanna@gmail.com

Article Received: January 30, 2021, Revised: February 20, 2021, Accepted: February 22, 2021

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอกลวิธานเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระเบียบวิธีการวิจัยประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นนักวิชาการด้านพุทธบริหารการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า กลวิธานเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการบูรณาการหลักสติปัฏฐาน 4 กับกลวิธานการป้องกันตนเองเพื่อรักษาสภาพร่างกาย วาจา และจิตใจให้อยู่ในสภาวะองค์รวมที่สมบูรณ์ โดยมีหลักการและคุณธรรมสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ต้นแบบที่ดี ผู้บริหารทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างสมบูรณ์ มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำสามารถเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้ทั้งในด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน 2) วชิสุจริต ผู้บริหารมีวาทศิลป์ ไม่พูดเท็จ สื่อสารด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่ใช้คำพูดส่อเสียด 3) มีจิตสาธารณะ ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีในการรู้จักหน้าที่ ความรับผิดชอบเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

คำสำคัญ: กลวิธาน, สติปัฏฐาน 4, ผู้บริหารสถานศึกษา, ต้นแบบที่ดี, วชิสุจริต, จิตสาธารณะ

ABSTRACT

This research article aimed to present the Buddhist self-defense mechanism of educational institute administrators. The research methodology consisted of document analysis and interviews with 12 key informants who were academics in the field of Buddhist education administration and experts in educational administration by selecting a specific method and analyzed the data with content analysis. The results showed that Buddhist self-defense mechanism of educational institute administrators was combined with Satipatṭhāna 4 and self-defense mechanism to maintain the state of the body, speech and mind to be in perfect holistic state. There were 3 important principles and virtues for educational institution administrators: 1) good role models, administrators could perform their duties perfectly, knowledgeable, leadership and could be a role model for others in terms of

*บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโมเดลกลวิธานเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

behavior and performance, 2) good conduct in word, being an eloquent executives, not a lie, communicate with polite words, not using slanderous words, 3) having a public mind, executives had a good conscience in knowing their duties, responsibility sacrificed for the common good.

Keywords: Self-Defense Mechanism, Satipatthāna 4, Educational Institute Administrators, Good Role Model, Good Conduct in Word, Public Mind

บทนำ

การศึกษา คือ การสร้างคนให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นมีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคมมีความพร้อมที่จะประกอบการทำงานอาชีพได้ การศึกษาช่วยให้คนเจริญงอกงาม ทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกาย และยังส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุงใหม่ ปี 2542 กล่าวว่า เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคมมีคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ซึ่งการจัดการศึกษาดังกล่าวเกิดขึ้นในโรงเรียนอันเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาและปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนอันเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน รวมทั้งจัดกิจกรรมที่ขัดเกลาและปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นเมืองที่ดีต่อสังคม มีค่านิยมทางวัฒนธรรมและสังคมที่ดี รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของโลก ซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน คือความสำเร็จของโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนนั้นเป็นผลสืบเนื่องจากการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาโรงเรียนจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ของโรงเรียนได้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) เหตุฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารและจัดการศึกษาและมีคุณลักษณะที่สำคัญทั้งในด้านวิชาชีพและส่วนตัวเพื่อดำเนินการให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของการศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหาร ฉะนั้น ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างมีอาชีพ เช่น การปรับตัวให้เท่าทันกับยุคเทคโนโลยี รวมทั้งการปรับตัวเมื่อมีการย้ายสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีการโยกย้ายสถานศึกษาบ่อยจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร บุคลากร จำนวนนักเรียน สถานที่ รวมถึงปรับตัวให้รับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ ซึ่งการปรับตัวนั้นเป็นการปรับกายและใจให้อยู่ในสังคมในสภาวะแวดล้อมและในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีความสุข จากบริบทของการปรับตัวที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งผู้บริหารต้องเผชิญและรับมือได้อย่างเหมาะสมนั้น ในทางจิตวิทยาการปรับตัวเป็นกระบวนการที่บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยร่างกายจะแสดงปฏิกิริยาออกมาในรูปแบบต่างๆ นั้น เรียกว่า กลไกในการป้องกันตนเอง (Defense Mechanism) (นิภา นิธยาน, 2559)

กลไกในการป้องกันตนเอง (Defense Mechanism) เป็นกลไกที่มนุษย์นำมาใช้เพื่อลดสภาวะทางอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการบิดเบือน ปฏิเสธ และหลีกเลี่ยงสถานการณ์ต่างๆ เมื่อได้ใช้แล้วบุคคลนั้นจะรู้สึกสบายใจขึ้น สามารถรักษาสมดุลในจิตใจได้ในระดับหนึ่ง แต่ถ้านำไปใช้ทุกเรื่องจนเคยชินเป็นนิสัยจะเป็นผลเสียต่อบุคลิกภาพได้ เพราะกลไกในการป้องกันตนเองเป็นการต่อสู้และป้องกันตนเองจากสถานการณ์ความเป็นจริงที่ไม่สามารถจะยอมรับได้ ดังนั้น ถ้าใช้มากๆ อาจทำให้บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพที่ไม่สามารถยอมรับความเป็นจริงกับสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนได้ (เดมศักดิ์ คทวนิช, 2547) จากงานวิจัยของโมโนะ อากิฮิโระ (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารจะใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งให้ความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสมและส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องมีวิธีการ หรือมีแนวทางในการบริหารความขัดแย้ง และอีกปัญหาหนึ่งที่พบคือผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มักจะโยกย้ายสถานศึกษาอยู่บ่อย จึงทำให้ผู้บริหารจะต้องไปพบเจอกับบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกันออกไปทั้งด้านบุคคล สถานที่ และปริมาณนักเรียน ซึ่งบริบทที่กล่าวมาข้างต้นนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารทั้งสิ้น หากผู้บริหารขาดทักษะในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมนั้นอาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อกิจการต่างๆ ของโรงเรียนได้ ในทางจิตวิทยานั้นการปรับตัวนั้นเป็นกระบวนการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในสิ่งแวดล้อมของเขา ตลอดชีวิตบุคคลทุกคนต้องมีการปรับตัวต่อการแก้ปัญหาเพื่อสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม คนเราใช้กลไกในการป้องกันตนเองในการปรับตัวต่อภาวะเครียด ซึ่งเป็นเรื่องที่คนปกติธรรมดาทั้งหลายใช้อยู่ในชีวิตประจำวัน ไม่ได้แสดงถึงความผิดปกติทางจิต หรือพฤติกรรมที่ผิดปกติ ถ้าหากคนเราใช้กลไกแต่พอดี ก็เป็นเรื่องปกติธรรมดา และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแต่อย่างใด แต่กลับจะเป็นคุณประโยชน์ด้วยซ้ำไปในแง่ที่ช่วยให้คนเราหาทางออกด้วยตนเองได้ในชีวิตประจำวันซึ่งเป็นการผ่อนคลายความเครียดและช่วยทำให้อารมณ์สงบลงได้บ้าง ถึงแม้ว่าการใช้กลไกจะไม่ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตรงก็ตาม แต่มีข้อสำคัญ คือ อันตรายจะเกิดขึ้นได้เมื่อเราใช้กลไกบางแบบเป็นประจำซ้ำซากในการแก้ปัญหาจนกลายเป็นลักษณะนิสัยประจำส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ เช่น บุคคลบางคนไม่ยอมรับว่าตนผิดเลย แต่ชอบใช้วิธีกล่าวโทษและขัดท้อบุคคลอื่น หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องทุกครั้งไปเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น ทางออกเช่นนี้ทำให้บุคคลนั้นสบายใจ แต่หาวิธีแก้ปัญหาที่ไม่ถูกจุดและลักษณะนิสัยที่อยู่ตัวเช่นนี้ยังจะนำไปสู่ปัญหาที่ยากในการปรับตัวได้มากยิ่งขึ้น

ผู้บริหารสามารถนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการป้องกันตนเองอันเป็นการป้องกันตนเองที่เหมาะสมและถูกวิธีที่สุด อันจะไม่ก่อให้เกิดโทษอื่นๆ และเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ส่วนเดียว ต่างจากหลักกลไกในการป้องกันตนเองซึ่งมีทั้งส่วนดีและส่วนไม่ดี โดยหลักพุทธธรรมในทางพระพุทธศาสนานั้นมีหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมกับการป้องกันตนเองหลายประการ เช่น อริยสัจ 4 ไตรสิกขา ภาวนา 4 และสติปัฏฐาน 4 เป็นต้น ซึ่งมีหลักธรรมที่เหมาะสมกับการนำมาบูรณาการเพื่อใช้กับการป้องกันตนเอง คือ การฝึกสตินั้น โดยวิธีการฝึกสติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า สติปัฏฐาน 4 (ม.ม. (ไทย) 12/105-138/101-131) ซึ่งสามารถป้องกันกลไกด้วยหลักพุทธธรรม คือ สติปัฏฐาน 4 ได้ก็จะสามารถลดการใช้กลไกในการป้องกันตนเองหรือทำให้น้อยลง เพราะหลักสติปัฏฐานทำให้เกิดประโยชน์และคุณค่าทางด้านร่างกาย พฤติกรรม จิตใจ ปัญญา และสังคม เพื่อช่วยลดความผิดพลาดและปัญหาด้านการควบคุมอารมณ์ของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องกลไกเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการป้องกันตนเองด้วยการบูรณาการกับหลักพุทธธรรมอันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษากลวิธีงานเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จะมีคุณสมบัติ ด้านการบริหารสถานศึกษาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 12 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องมีคุณสมบัติ คือ 1) จบการศึกษาในสาขาบริหารการศึกษา 2) เป็นผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวคำถามในการสัมภาษณ์ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยกลวิธีงานเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ประเภท ได้แก่ 1) ต้นแบบที่ดี 2) วชิรสุจริต และ 3) มิจิตสาธารณะ
3. การกำหนดวิธีการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ มาทำการลดทอนข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งกระบวนการทั้ง 3 กระบวนการนี้ได้ทำควบคู่ไปกับกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1) การลดทอนข้อมูล เป็นการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แล้วจัดลงในหัวข้อที่เกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นการเลือกหาจุดที่น่าสนใจของแต่ละตัวแปรที่ศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับตัวแปรที่สนใจศึกษาและเป็นข้อมูลที่เกิดจากประสบการณ์จริงของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งมีความเชื่อมโยงกับประเด็นของตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา 2) การตรวจสอบข้อมูล เป็นกระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลโดยพิจารณาถึงความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล โดยพิจารณาจากการสนทนาพูดคุยโดยมีหลักฐานประกอบระหว่างการสนทนา ความพอเพียงของข้อมูล กำหนดได้โดยประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยได้เตรียมไว้ก่อนการสัมภาษณ์
4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

กลวิธีงานเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ประเภท ได้แก่

1. ต้นแบบที่ดี จากการสัมภาษณ์การบริหารงานที่มีความโดดเด่นเป็นกลวิธีงานเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับต้นแบบที่ดีนั้นทำให้ได้ข้อค้นพบการบริหารงานที่มีความโดดเด่น ได้แก่ สร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ความพอเพียง การบริหารงบประมาณ การจัดทำแผนประจำปี ใช้งบประมาณให้คุ้มค่า ปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง ไม่ชอบตำหนิคนอื่น มีความใจดี เป็นต้นแบบที่ดีให้ลูกศิษย์ เป็นคนใจเย็น เน้นการบริหารงานวิชาการ การประสานงาน การบริหารงานบุคคล การสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการตัดสินใจเด็ดขาดรวดเร็ว
2. วชิรสุจริต จากการสัมภาษณ์ภาษาที่ใช้ในการบริหารงาน เป็นกลวิธีงานเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับวชิรสุจริตนั้นทำให้ได้ข้อค้นพบภาษาที่ใช้ในการบริหารงาน ได้แก่ ใช้การสื่อสารต่อหน้า การสื่อสารระบบทางเดียว การสื่อสารระบบสองทาง ภาษาที่ชัดเจน ใช้ภาษาพูดในการสื่อสาร ใช้การพูดตรงๆ ภาษาถิ่นเอง ภาษาที่อ่อนโยน ภาษาเชิงทางการ ภาษาทางการ ภาษาปกติพูดคุยกุแบบพี่น้อง และภาษาสุภาพ สื่อสารอย่างมีคุณภาพ

3. มีจิตสาธารณะ จากการสัมภาษณ์วิธีการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นกลวิธีเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับมีจิตสาธารณะนั้นทำให้ได้ข้อค้นพบวิธีการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้แก่ บริหารแบบมีส่วนร่วม เข้าใจในเนื้องาน เข้าใจเป้าหมายของงาน ใช้ศาสตร์และศิลป์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีน้ำใจให้ทุกคน รับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีจิตสาธารณะ ช่วยแก้ปัญหาให้คำปรึกษากับบุคลากร สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนใช้หลักการบริหารอย่างเป็นผู้นำ กำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน ตั้งเป้าหมาย สร้างกำลังใจ จัดหาทรัพยากรอย่างพอเพียง ให้ความสำคัญของบุคคล และมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ

อภิปรายผลการวิจัย

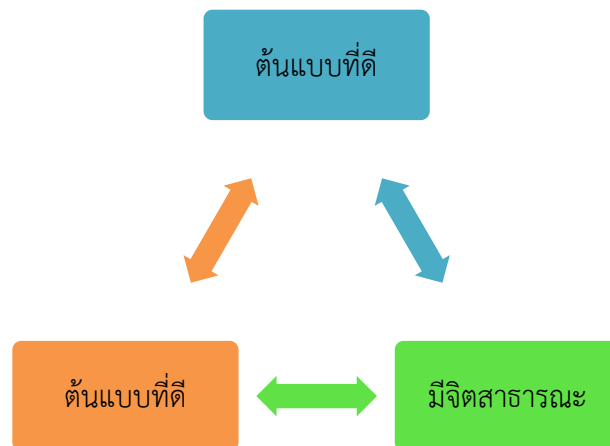
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยมาเพื่ออภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาสภาพกลวิธีเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า กลวิธีเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ประเภท 1) ต้นแบบที่ดี ผู้บริหารทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างสมบูรณ์ มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำสามารถเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้ทั้งในด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน 2) วชิรสุจริต ผู้บริหารมีวาทีศิลป์ไม่พูดเท็จ สื่อสารด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่ใช้คำพูดส่อเสียด 3) มีจิตสาธารณะ ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีในการรู้จักหน้าที่ ความรับผิดชอบเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการบริหารงานที่มีความโดดเด่นเป็นกลวิธีเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับต้นแบบที่ดี ทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างสมบูรณ์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีความเป็นผู้นำในการบริหารงานสามารถเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้ทั้งในด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน วางตัวเหมาะสมในฐานะผู้บริหาร นอกจากนี้ ภาษาที่ใช้ในการบริหารงานเป็นกลวิธีเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับวชิรสุจริต คือ เป็นผู้บริหารที่มีวาทีศิลป์ สื่อสารด้วยถ้อยคำสุภาพ ใช้ภาษาที่เป็นกันเองในระหว่างปฏิบัติงาน มีสัจจะในการรักษาคำพูด ใช้คำพูดที่สร้างความสามัคคีในการทำงาน และวิธีการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นกลวิธีเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับมีจิตสาธารณะ คือ ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มใจ เต็มกำลัง เต็มความสามารถ เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมได้ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เข้าร่วมจิตอาสาและกิจกรรมสาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ และยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม พบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดของสุนทร โคตรบรรเทา (2554) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาเมื่ออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาควรมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญคือต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situation) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่างไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาอิสรกานต์ ฐิตบุญโญ (ไชยพร) (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาคุณมนุษย์ตามแนวสติปัญญา 4 ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้านพบว่า 1) ด้านกาย มีการให้ความรู้ การฝึกอบรมให้อยู่ในธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ 2) ด้านเวทนา มีความรู้สึกรู้สีกหรือเสวยอารมณ์ที่ปรากฏในขณะที่ปฏิบัติทั้งทางกายและทางใจ แสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับตัวได้ดีสามารถสื่อสารให้เห็นทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน 3) ด้านจิต มีการกำหนดรู้จิตในที่ไกลหรือใกล้สนับสนุนพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรทุกระดับให้แสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มความสามารถส่งเสริมให้คิดค้นวิธีการในการแก้ปัญหาการทำงาน และ 4) ด้านธรรม มีการกำหนดรู้ธรรมารมณ์ อาศัยความเพียรมีสติระลึกล

รู้อยู่ทุกขณะเกิดความเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และตัดสินใจด้วยความยุติธรรม เสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพและมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันฐานสมาชิกของมหาวิทยาลัย

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นกลวิธานเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการบูรณาการหลัก สติปัฏฐาน 4 กับกลวิธานการป้องกันตนเอง เพื่อรักษาสภาพร่างกาย วาจา และจิตใจ ให้อยู่ในสภาวะองค์รวมที่ สมบูรณ์ โดยมีหลักการที่เป็นหน้าที่และคุณธรรมสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 3 ประการ ได้แก่ 1) ต้นแบบที่ดี ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างสมบูรณ์ มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำสามารถ เป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้ทั้งในด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน 2) วชิสุจริต ผู้บริหารที่มีวามศิลป์ไม่พูดเท็จ สื่อสารด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่ใช้คำพูดส่อเสียด รวมถึงไม่พูดเพ้อเจ้อเหลวไหล 3) มีจิตสาธารณะ ผู้บริหารที่มี จิตสำนึกที่ดีในการรู้จักหน้าที่ ความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการยึดมั่นในด้าน คุณธรรมและจริยธรรม สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กลวิธานเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ภาครัฐ กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลงานวิจัยกลวิธานเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ภาครัฐ กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการวิจัยกลวิธานเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนาเป็นคู่มือการฝึกอบรมผู้บริหาร
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลกลวิธานเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยใช้หลักพุทธธรรมข้ออื่นมาบูรณาการ
 - 2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกลวิธานเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- เต็มศักดิ์ คทวนิช. (2547). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยุคเคชั่น.
- นิภา นิธยาน. (2559). **การปรับตัวและบุคลิกภาพ จิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- พระมหาอิสรีกานต์ จิตบุญโณ (ไชยพร). (2557). **การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวสติปัญญา 4 ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- โมไณย อภิศักดิ์มนตรี. (2557). **กลวิธีการในการป้องกันตัวของผู้บริหารสถานศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาท่ามกลางสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง
PERSONNEL MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS
IN THE MIDST OF A CHANGING SOCIETY

พระปลัดสมเกียรติ อัมสุโร PhrapaladSomkiat Angsutharo
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: surachai.sur@mcu.ac.th

Article Received: November 02, 2020, Revised: January 25, 2021, Accepted: January 30, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอแนวคิดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาท่ามกลางสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา การคัดเลือก การจัดสรรบุคคล เข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน โดยควรนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการบริหารงานบุคคล คือ ปัญญา 3 ประการ ประกอบด้วยปัญญาจากการฟัง การอ่าน การสังเกต ปัญญาจากการคิดพิจารณา ใคร่ครวญ ปัญญาจากการปฏิบัติ และปัญญาที่เป็นวิธีการคิดที่เรียกว่าโยนิโสมนสิการ 4 วิธี คือ การคิดอย่างถูกวิธี คิดอย่างมีระเบียบ คิดอย่างมีเหตุผล คิดเชิงสร้างสรรค์ และหลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดูแลการบริหารงานบุคคลและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับการทำงานเป็นการดูแลการบริหารงานบุคคลและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับการทำงานอย่างในยุคปัจจุบันได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, สถานศึกษา, สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง

ABSTRACT

This article presented the concept of personnel management in educational institutions in the midst of changing society to human resource management to put the right people for the right job according to the objectives and requirements of the institutions which has a wide scope that covered searching, selection of persons into the institutions until the retirement. The principles of Buddha Dhamma should be integrated in personnel management, namely the 3 types of wisdom, consisting of wisdom from listening, reading, observing, wisdom from contemplation, wisdom from practice and the wisdom from thinking in 4 ways that was known as Yonisomanasikāra, namely the right way thinking, an orderly thinking, rationally thinking, creative thinking and the principles of royal virtues 10, which would be beneficial to taking care of personnel management and creating happiness in working as it was taking care of personnel management and sustainably creating happiness in the present working.

Keywords: Personnel Management, Educational Institutions, Society of Changing

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึงประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดและผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ได้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540)

โรงเรียนนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญสามารถนำนโยบายของทางการศึกษาไปสู่ภาคปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ความหวังในอนาคตของเยาวชนของชาติจึงต้องฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียนเกือบทั้งสิ้น ดังนั้น เมื่อผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเช่นนี้แล้วจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักในหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้น การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนต้องถือเป็นสิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541) การบริหารงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งขององค์การต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจเอกชน หรือภาครัฐ ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงานมีองค์ประกอบหลัก 4 อย่าง ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหาร และถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์อย่างมหาศาลในกระบวนการผลิตตัวบ่อนทั้ง 4 อย่างนั้น ปัจจัยทุกตัวต้องมีบุคลากรเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2544)

ในปัจจุบัน โครงสร้างทางสังคมในโลกยุคทันสมัยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาถือเป็นการจุดเปลี่ยนของสังคมโลกช่วงหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงในยุคทันสมัยมีหลายประเด็น เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมโดยโครงสร้างสังคมมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงของประชากร การขยายตัวของสังคมเมือง การเกิดขึ้นของสถาบันต่างๆ ในสังคมที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงในเชิงเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการติดต่อสื่อสาร และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้น ความคิดของคนในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงด้วย เช่น การเน้นในเรื่องของกระบวนการใช้เหตุผล การใช้ตรรกะในการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้น หรือแม้กระทั่งการสร้างวาทกรรมโดยการอ้างเหตุผลเพื่อสร้างความชอบธรรมให้กับตนเองในการดำรงอยู่ภายใต้สภาวะการณ์ทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (ธีรศักดิ์ สุขสันติกรม, 2559)

การบริหารงานบุคคลตามการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัวเกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคลากรเพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย ของการปฏิรูปการศึกษาคือคุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีศักยภาพและมาตรฐานสูงขึ้น (กรมวิชาการ, 2525) เหตุฉะนั้น การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่องค์กรจัดวางกระบวนการต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็น เมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในอันที่จะบำรุงรักษาตอบแทนพัฒนาประเมินผลการทำงาน ตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงานและการพิจารณาให้ออกจากงานตามวาระหรือด้วยสาเหตุอื่น เช่น ไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ ไม่ว่าจะด้วยความสามารถ หรือการประพฤติที่ไม่สมควรก็ตาม ในกรณีดังกล่าวผู้บริหารและผูปฏิบัติงานอาจจะไม่เคยพบตัวกันเลย แต่ผูปฏิบัติจะต้องเดินไปตามเส้นทางที่วางไว้ (พนัส หันนาคินทร์, 2542) เป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2540)

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คนใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นคือ หน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน (เสนาะ ตีเยาว์, (2543) มีภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุดธำรงรักษาและพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเพื่อผลสำเร็จขององค์กร (สุภาพร พิศาลบุตร, 2553) ประกอบด้วย 1) การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน 2) การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุม ตั้งแต่การแสวงหาคัดเลือก การจัดสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน 3) การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผน การกำหนดแผน และความ ต้องการด้านบุคคลการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการ และประโยชน์เพื่อการประเมินผลการทำงานการเลื่อนตำแหน่งการโอนย้ายและการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร (อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวนิติ, 2548)

Henri Fayol (อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2548) กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาทฤษฎีการบริหารขึ้น 14 ข้อ โดยเรียกว่าทฤษฎีหลักการบริหารความยืดหยุ่น สามารถดัดแปลงให้เข้ากับความต้องการทั้งหมดของหลักการบริหาร ได้แก่

1. การแบ่งงาน (Division of Work) การแบ่งงานระหว่างคนงานกับผู้จัดการจะช่วยเพิ่มผลผลิตของเขา
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) เป็นสิทธิจะออกคำสั่งและใช้อำนาจเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมทำตามคำสั่ง ขณะที่ทำให้เห็นข้อแตกต่างระหว่างอำนาจหน้าที่เป็นทางการ (ได้จากตำแหน่งที่ตัวเองครองอยู่) กับอำนาจหน้าที่ส่วนบุคคล (ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเขาวินัยปัญหาประสบการณ์และความสามารถส่วนบุคคล) คนในองค์กรต้องการอำนาจหน้าที่มากขึ้น แต่กลัวความรับผิดชอบ การกลัวความรับผิดชอบดังกล่าวทำให้ความริเริ่มเป็นอัมพาตด้วยจะต้องดำเนินขั้นตอนพิเศษ เพื่อชักจูงคนให้ยอมรับความรับผิดชอบขณะที่ใช้อำนาจหน้าที่
3. วินัย (Discipline) วินัยมีความจำเป็นเพื่อให้การบริหารมีความราบรื่น
4. เอกภาพของการบังคับบัญชา (Unity of Command) พนักงานควรได้รับคำสั่งจากหัวหน้าเพียงคนเดียวเท่านั้น คนที่มีหัวหน้ามากกว่าหนึ่งคนในเวลาเดียวกันอยู่รอดได้ยาก

5. ความเป็นเอกภาพของคำสั่ง (Unity of Direction) เป็นความคิดเดียวและแผนการเดียวสำหรับกิจกรรมกลุ่มหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน เอกภาพของการบังคับบัญชาไม่อาจเกิดขึ้นได้ถ้าปราศจากเอกภาพของคำสั่ง
 6. ให้ผลประโยชน์ขององค์กรมีความสำคัญกว่าผลประโยชน์ของบุคคล (Subordination of Individual Interests of the General Interest) ผลประโยชน์ของพนักงานคนหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งไม่ควรอยู่เหนือผลประโยชน์ขององค์กร
 7. ค่าตอบแทน (Remuneration) ค่าตอบแทนของบริหารความยุติธรรมและถูกต้อง
 8. การรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง (Centralization) การรวมอำนาจไว้ในส่วนกลางเป็นระเบียบตามธรรมชาติในองค์กรใหญ่ๆ มีความจำเป็นในการจัดตั้งคนกลางขึ้นการมอบอำนาจให้คนกลางที่มีความริเริ่มก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้จัดการความน่าเชื่อถือของผู้ใต้บังคับบัญชาและเงื่อนไขของธุรกิจ
 9. หลักสเกลาร์ (Scalar Chain) ถ้ามีการใช้กฎขององค์กรที่เป็นทางการ การสื่อสารระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาสองคนในต่างแผนอาจต้องใช้เวลายาวนานและซับซ้อน กล่าวคือคนหนึ่งอาจส่งข้อความขึ้นไปตามสายการบังคับบัญชาแล้วรอจนถึงจุดหมายปลายทาง
 10. ลำดับ (Order) คนที่เหมาะสมควรอยู่ในที่ที่เหมาะสมความรู้ที่ละเอียดในข้อกำหนดของมนุษย์และทรัพยากรขององค์กรและความสมดุลที่คงที่ระหว่างข้อกำหนดเหล่านี้กับทรัพยากร
 11. ความเที่ยงธรรม (Equity) ความเที่ยงธรรมและความเสมอภาคจากการปฏิบัติคือผลลัพธ์ของการรวมกันของความเมตตาและความยุติธรรม
 12. ความมั่นคงในงานของบุคลากร (Stability of Tenure of Personnel) สนับสนุนความมั่นคงในงานของบุคลากรเพื่อประกันถึงความราบเรียบในการปฏิบัติการ ความไม่มั่นคงในงานคือเหตุผลและผลของการทำงานที่ไม่ดี
 13. ความริเริ่ม (Initiative) ความริเริ่มประกอบด้วยการคิดแผนอย่างรอบคอบและประกันถึงความสำเร็จของมันเป็นแหล่งที่ยิ่งใหญ่ของความเข้มแข็งในธุรกิจเพื่อสนับสนุนความริเริ่มบังคับบัญชาต้องแสดงไหวพริบดีให้มากและความพร้อมที่จะละทิ้งความถือดี
 14. ความสามัคคีในหมู่คณะ (Esprit Dee Corps) ความสามัคคีของบุคลากรในองค์กรด้วยทัศนะที่จะสร้างความสำคัญของความสามัคคีในหมู่พนักงาน ผู้จัดการต้องแสดงบุรณาการส่วนบุคคลที่สูงนอกจากจะเป็นตัวอย่างเน้นคุณธรรมแล้วผู้จัดการไม่ควรยึดถือคติพจน์ที่ว่า “แบ่งแยกแล้วปกครอง” การแบ่งแยกกำลังศัตรูให้อ่อนแอเป็นเรื่องที่ฉลาด แต่การแบ่งแยกทีมของตัวเองเป็นความบาปต่อธุรกิจการพัฒนาความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและจัดตั้งผลประโยชน์ร่วมด้วยความตกลงร่วมกัน
- สรุปว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหา การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผล และการปฏิบัติงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์ความรู้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยอื่นๆ จึงเป็นความท้าทายในการจัดสรรการนำเอาองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน (วิเชียร วิทย์อุดม, 2549) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการและขีดความสามารถในการแข่งขัน (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2548) อีกทั้งต้องพัฒนา

ตัวเองให้ได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ศักยภาพ ใน การทำงาน และการปรับตัวให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อ องค์กร ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น (สุนันทา เลาหันนทร์, 2546)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปหรือตามวิทยาการสมัยใหม่นั้นก็คือการพัฒนาคุณภาพของ มนุษย์เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมปัจจุบันเพื่อที่จะทำให้สังคมสามารถเจริญก้าวหน้า ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะใน การทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีก นัยหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพประสบ ความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร (สมาน รังสิโยภยกุล, 2530) ในด้านเศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง การเพิ่ม ทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการ เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย (จิระ หงส์ตา รมณ, 2533) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังหมายถึง การจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวกับการกำหนดและการดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประชาสัมพันธ์ เพื่อการธำรงรักษากำลังคน การพัฒนาสภาพการทำงาน อย่างเป็นธรรมเพื่อความมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดีและเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กร (พยอม วงศ์ สารศรี, 2537)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในยุคโลกาภิวัตน์เป็นการกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางพระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนานั้นมีหลักการในการส่งเสริมทางความเจริญ ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และวัตถุเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์มีหลักการทั้งหมดที่จะสร้างเสริมภาพในชีวิตของทุกคนเพื่อให้ คนมีความอิสระอย่างแท้จริงบทความวิชาการนี้มุ่งศึกษา ความหมายและค่านิยมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางพระพุทธศาสนาจุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทาง พระพุทธศาสนาและรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา (ภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง, 2562) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะต้องเริ่มต้นด้วยการมีสัมมาทิฐิเป็นอริยมรรค 1 ใน 8 องค์ฉะนั้น แกนกลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธก็คือการพัฒนาตามแนวทางของอริยมรรคมีองค์ 8 ของ พระพุทธเจ้าอันเป็นสิ่งที่ประเสริฐที่สุด ในบรรดาวิชาความรู้ของมนุษย์เราในโลกอื่นๆ รวมทั้งเทวโลก ไม่มี ความรู้อันใดที่จะสูงสุดเท่ากับหลักการที่เรียกว่า อริยมรรคมีองค์ 8 ซึ่งจะใช้เป็นหลักการแกนกลางในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมรรคเป็นประมวลหลักความประพฤติปฏิบัติ หรือระบบจริยธรรมทั้งหมดใน พระพุทธศาสนาเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของมรรคทั้ง 8 จึงกล่าวถึง “ไตรสิกขา” ก่อน ไตรสิกขามีการศึกษา ในทางธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ ชนิดที่เป็นกาย วาจา ใจ โดยตรง คือ อบรมตัวเองให้เปลี่ยนจากลักษณะหนึ่งไปเป็นอีกลักษณะหนึ่ง (พุทธทาสภิกขุ, 2544)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา เป็นการฝึกฝนปฏิบัติดังกล่าวก็นำไปสู่ องค์ประกอบของมรรค ทั้ง 8 ประการ ไตรสิกขาประกอบด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ส่วนที่เป็นศีลก็คือ องค์ประกอบของมรรค ข้อสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ ศีลสิกขานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการ ประพฤติดีประพฤติถูกตามหลักทั่วไป ทั้งทางกาย ทางวาจาเป็นการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำตนให้เดือดร้อน ในการที่เกี่ยวข้องกันอยู่ของสังคมมนุษย์ ครอบครัว สภาพแวดล้อม ส่วนที่เป็นสมาธิประกอบด้วย สัมมาวายามะ สัมมาสมาธิ และสัมมาสติ เรียกว่าจิตสิกขา คือสามารถบังคับจิตใจของตัวเองไว้ได้ ในสภาพที่

จะใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุดตามที่ตนต้องการ ให้อยู่ในลักษณะที่พร้อมมีสมรรถภาพที่สุดในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ทางจิต ส่วนที่เป็นปัญญาประกอบด้วย สัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ หรือเรียกว่าปัญญาสิกขา หมายถึง การฝึกอบรมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันถูกต้องและสมบูรณ์ถึงที่สุดในสิ่งทั้งหลายทั้งปวงตามที่เป็นจริง(สังขารธรรม) ซึ่งกระบวนการของการใช้ไตรสิกขาซึ่งเป็นวิธีปฏิบัติเพื่อให้เข้าถึงองค์ทั้ง 8 ของอริยมรรคเพื่อประโยชน์สามารถจะดั่งกล่าวข้างตน (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2543)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาท่ามกลางสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง

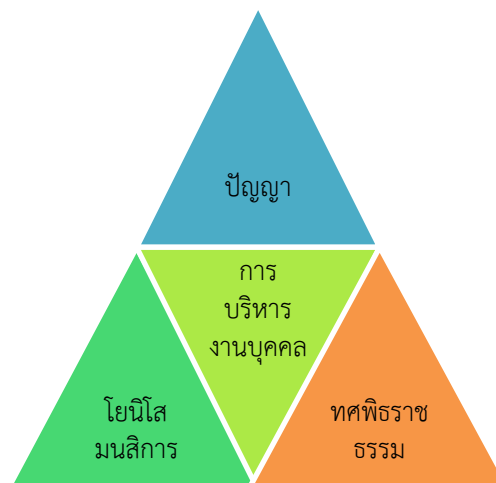
การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาท่ามกลางสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง มีแนวคิดที่ผู้บริหารจัดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คือ การบริหารงานบุคคลด้วยหลักธรรมที่ช่วยในการนำผู้คนและเป็นผู้เป็นที่ดี ตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของหน่วยงาน
2. การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา การคัดเลือก การจัดสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน
3. การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผน และความต้องการด้านบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการ และประโยชน์เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
4. ปัญญา ผู้นำจะต้องมีปัญญาฉลาดเฉลียว คำว่าปัญญาในพุทธศาสนามีทั้งที่เป็นตัวตนเป็นองค์ภาวะนอกจากประเภทของปัญญามี 3 ประการ 1) ปัญญาจากการฟัง การอ่าน การสังเกต 2) ปัญญาจากการคิดพิจารณาใคร่ครวญ 3) ปัญญาจากการปฏิบัติและปัญญาที่เป็นวิธีการคิดที่เรียกว่าโยนิโสมนสิการที่มี 10 วิธี แต่จัดกลุ่มแล้วเป็น 4 วิธี คือ 1) การคิดอย่างถูกวิธี 2) คิดอย่างมีระเบียบ 3) คิดอย่างมีเหตุผล 4) คิดเชิงสร้างสรรค์
5. การมีพลัง ผู้นำจะต้องมีพลังต่างๆ ได้แก่ 1) พลังกาย 2) พลังโภคทรัพย์ (ทรัพย์สินเงินทอง) พลังอำนาจ คือ ผู้ช่วยผู้เป็นหัวแรงที่เข้มแข็ง 4) พลังชาติตระกูล 5) พลังปัญญา
6. ทศพิธราชธรรม ผู้นำควรต้องมีคุณสมบัติ 10 ประการเหล่านี้คือ 1) ทาน 2) ศีล 3) ปริจาคะ การเสียสละความสุขสำราญของหวงของตน 4) ความซื่อตรง 5) ความอ่อนโยน 6) สามารถสละกิเลส 7) ความไม่โกรธ 8) ความไม่เบียดเบียน 9) ความอดทน ต่องานยาก 10) ความมั่นคงในธรรม

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาท่ามกลางสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นการนำหลักการแนวคิด และทฤษฎี บุรณาการกับหลักพุทธธรรมเพื่อการทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เป็นการดูแลพนักงานมากกว่าที่จะมุ่งเป้าไปที่การสร้างความสุขให้กับการทำงานอย่างในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วยการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคล ปัญญา การมีพลัง และหลักทศพิธราชธรรม

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลการวางแผนกำลังคนการสรรหาและเลือกสรรการจ้างรักษาบุคลากรการพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอการควบคุม การประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลหัวใจหลักนั้นขึ้นอยู่กับกรอบโครงสร้างตำแหน่งในแผนก, กระบวนการทำงานในเชิงรุก, สวัสดิการสร้างสรรค์, การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้บริหารสายงานบุคคล, ตลอดจนการสร้างกลยุทธ์ตั้งแต่ภายในองค์กรไปจนถึงการสรรหาคนภายนอกที่มีฝีมือเข้ามาร่วมงานและสิ่งสำคัญไม่แพ้การทำงานก็คือการทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพขององค์กรในยุคปัจจุบัน โดยมีแนวคิดการบริหารงานบุคคลและหลักพุทธธรรมที่ช่วยในการนำผู้คนและเป็นผู้เป็นที่ดี คือ ปัญญา 3 ประการ ประกอบด้วยปัญญาจากการฟัง การอ่าน การสังเกต ปัญญาจากการคิดพิจารณาไตร่ตรอง ปัญญาจากการปฏิบัติ และปัญญาที่เป็นวิธีการคิดที่เรียกว่าโยนิโสมนสิการ 4 วิธี คือ การคิดอย่างถูกวิธี คิดอย่างมีระเบียบ คิดอย่างมีเหตุผล คิดเชิงสร้างสรรค์ และหลักทศพิธราชธรรม เป็นการดูแลการบริหารงานบุคคลและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับการทำงานอย่างในยุคปัจจุบัน สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาท่ามกลางสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ, (2525). **แนวทางปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- จิระ หงส์ดามณ. (2533). **แนวคิดและหลักการขยายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรศักดิ์ สุขสันติภม. (2559). การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในโลกยุคทันสมัย. **วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์**. 18(1). 81-90.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2548). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ**. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พนัส หันนาคินท์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์.

- พยอม วงศ์สารศรี. (2537). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการ
จัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2543). **พุทธธรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
พุทธทาสภิกขุ. (2544). **คู่มือมนุษย์ฉบับสมบูรณ์**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร:ธรรมสภา.
- ฐิติภัทร ห้วยหงษ์ทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในยุคโลกาภิวัตน์. **วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 6(1). 24.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, (2540). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. นนทบุรี: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรง
พิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2530). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:
สวัสดิการสำนักงาน.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2550). **การบริหารจัดการแนวพุทธ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). **แนวทางการดำเนินการของผู้บริหารในโรงเรียน
ประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุนันทา เลานันท์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ธนาคารพิมพ์.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2553). **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตาราสถาบัน
ราชภัฏสวนดุสิต.
- เสนาะ ดิยาว. (2543). **การบริหารงานบุคลากร**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวดี. (2548). **การบริหารงานบุคคลระดับประกาศนียบัตร
วิชาชีพชั้นสูง (ปวส)**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

การสื่อสารภายในโรงเรียนเชิงพุทธบูรณาการ
COMMUNICATION WITHIN SCHOOL IN ACCORDANCE
WITH BUDDHIST INTEGRATION

พระครูสถิตธรรมานุศาสตร์ (เสถียร เจริญทอง)
Phrakrusathitthammanusask (Sathian Charoenthong)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: mcusatid@gmail.com

Article Received: February 03, 2021, Revised: February 27, 2021, Accepted: March 08, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้ได้นำเสนอหลักการสื่อสารภายในโรงเรียนเชิงพุทธบูรณาการอันเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องด้วยการอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือ เพื่อจะได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานการสื่อสารสู่ประชาชนที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนการสื่อสารภายในโรงเรียนเพื่อให้มีประสิทธิผล 4 ขั้นตอนประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการรับฟัง 2) ขั้นตอนการวางแผนตัดสินใจ 3) ขั้นตอนการติดต่อสื่อสาร 4) ขั้นตอนการประเมินผล เพื่อทำการบูรณาการกับหลักพุทธธรรม คือ หลักกัลยาณมิตร 7 ประการ อันทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดการยอมรับนับถือ ก่อให้เกิดความศรัทธา เลื่อมใส และทำให้เกิดความร่วมมือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีภายใต้การปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

คำสำคัญ: การสื่อสาร, โรงเรียน, พุทธบูรณาการ

ABSTRACT

This article presented the principles of communication within school in accordance with Buddhist integration in order to enhance the relationship and better understanding between school and concerned people by using communication as a tool to be able to use it for the benefit and effectiveness in the communication operation to people which involved four steps for effective communication within school: 1) listening stage 2) decision planning stage 3) communication stage 4) evaluation stage. In order to integrate with the Buddha Dharma principles, which was principle of Kalyāṇamitta 7, which was a leading to a good and mutual understanding, to be respected, to be trusted and caused the cooperation to change into a positive attitude under the practice of Buddhist principles.

Keywords: Communication, School, Buddhist Integration

บทนำ

การสื่อสารนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน แจ่มแจ้ง เราให้กล้าในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดด้วยความสุขใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายและภารกิจ ถือเป็นความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติต้องทำความเข้าใจในนโยบายขององค์กรได้อย่างกระจ่างชัดและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น การสื่อสารด้านนโยบายจากผู้นำองค์กรในระดับต่างๆ จึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว ด้วยเหตุนี้เอง ผู้นำจะต้องพิจารณาอย่างแยบยลว่า นโยบายขององค์กรที่จะสื่อสารออกไปนั้นจะเป็นที่เข้าใจต่อสมาชิกในองค์กรหรือไม่ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมหรือไม่เพียงใด (พรพิมล ก่อวงศ์, 2550) การปฏิบัติงานภายในโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือเพื่อที่จะทำความเข้าใจ เกี่ยวกับ นโยบายวิธีปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติตามระเบียบต่างๆ ทั้งที่เป็นการติดต่อสื่อสารทาง วาจา และทางลายลักษณ์อักษร โดยอาศัยพื้นฐานของมนุษยสัมพันธ์เป็นการประสานแนวคิด หลักการเพื่อให้เกิดความ เข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งจะส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนให้มีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ จึงทำให้การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และลดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน เพราะความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น

บทความนี้มุ่งนำเสนอการสื่อสารภายในโรงเรียนเชิงพุทธบูรณาการ ประกอบด้วย ความหมายของการสื่อสาร องค์ประกอบของการสื่อสาร ประเภทของการสื่อสาร ขั้นตอนการสื่อสารในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อหวังผลในความร่วมมือ และสนับสนุนจากประชาชน ซึ่งความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีนั้นจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือ

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร

คำว่า การสื่อสาร (Communication) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Communis ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Commonness มีความหมายว่า ความเหมือนกันหรือความร่วมกัน เพราะฉะนั้นทุกครั้งที่เราทำการสื่อสาร ย่อมหมายความว่าเรากำลังสร้างความร่วมมือหรือเหมือนกับคนอื่น นั่นคือ พยายามที่จะมีส่วนร่วมรู้ข่าวสาร ความคิดเห็น และทำทุกอย่างเดียวกันนั่นเอง โดยพจนานุกรมภาษาอังกฤษได้อธิบายความหมายของคำว่า การ สื่อสาร ไว้ว่า มีลักษณะ 2 ประการ คือ 1) เป็นเรื่องเกี่ยวกับคำพูด ตัวหนังสือ หรือข่าวสาร 2) เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือมิตรร่วมกัน

การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิต มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสารและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อที่จะเข้าใจจิตใจ หรือความสัมพันธ์ต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกันซึ่งต้องอาศัยการสื่อสาร ดังที่คำที่ว่า มนุษย์เรายังมีความต้องการขั้นพื้นฐานอีกอย่างหนึ่งนอกเหนือไปจากความต้องการทางร่างกายในเรื่องอาหารและที่อยู่อาศัย ก็คือ ความต้องการที่จะสื่อสารกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เหตุนี้ ความจำเป็นในด้านการสื่อสารเป็นความจำเป็นพื้นฐานทางอารยธรรมยุคปัจจุบันของมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องให้มีเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดโดยการสื่อสารเป็นกระบวนการติดต่อระหว่างมนุษย์กับมนุษย์เท่านั้น หากเป็นการติดต่อระหว่างมนุษย์กับสัตว์ เช่น คนพูดคุยกับนกแก้ว นกขุนทอง หรือสุนัขกระดิกหางให้ผู้ให้อาหารมัน สถานการณ์ดังกล่าวนี้ไม่จัดว่าเป็นการสื่อสาร (Wilcox, Cameron, Ault, & Agee, 2003) อีกทั้งการสื่อสาร เป็นกระบวนการที่ความคิดหรือข่าวสารถูกส่งจากแหล่งสารไปยังผู้รับสารโดยมีเจตนาที่จะเปลี่ยน

พฤติกรรมบางประการของผู้รับสาร เมื่อผู้ส่งสารส่งสารไปยังผู้รับสารย่อมก่อให้เกิดผลบางประการที่ผู้ส่งสารปรารถนาในตัวผู้รับสารซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับสารก็ได้ จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ที่สำคัญยิ่งของการสื่อสารก็คือ การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (จำลอง เขตจำนงค์, 2539) แสดงให้เห็นว่า การสื่อสารเป็นการติดต่อกับมนุษย์ด้วยวิธีการต่างๆ อันทำให้อีกฝ่ายหนึ่งรับรู้ความหมายของอีกฝ่ายหนึ่งและการตอบสนอง การสื่อสารมีลักษณะเป็นกระบวนการซึ่งหมายความว่า มีลักษณะต่อเนื่องตลอดเวลา ไม่มีจุดเริ่มต้นและไม่มีจุดสิ้นสุด ไม่มีการหยุดนิ่งจะต้องมีบางสิ่งเกิดขึ้นก่อนกระบวนการ และมีบางสิ่งบางอย่างที่เกิดขึ้นหลังกระบวนการต่อเนื่องกันไปอยู่เสมอ เป็นการกระทำโต้ตอบกลับไปกลับมาระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารตลอดเวลา ผู้ส่งสารกลายเป็นผู้รับสารและผู้รับสารกลายเป็นผู้ส่งสารในเวลาเดียวกัน (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540)

สรุปว่า การสื่อสารมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องตลอดเวลา ไม่มีจุดเริ่มต้นหรือจุดสิ้นสุด ไม่มีการหยุดนิ่งจะต้องมีบางสิ่งบางอย่างที่เกิดขึ้นก่อนกระบวนการ และมีบางสิ่งบางอย่างที่เกิดขึ้นหลังกระบวนการต่อเนื่องกันไปอยู่เสมอ นั่นคือ การสื่อสารเป็นการกระทำโต้ตอบกลับไปกลับมาของผู้ส่งสารและผู้รับสารตลอดเวลา ผู้ส่งสารอาจกลายเป็นผู้รับสาร และผู้รับสารกลายเป็นผู้ส่งสารในเวลาเดียวกันก็ได้ การสื่อสารไม่จำเป็นต้องมีสองหรือหลายคน การคิดอยู่ในใจตัวเองก็นับว่าเป็นการสื่อสารเช่นกัน

องค์ประกอบของการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นและดำเนินไปในสังคม โดยอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ (David K. Berlo, 1960)

1. ผู้ส่งสาร (Transmitter, Source, Sender, Originator) หมายถึง แหล่งกำเนิดของสารหรือผู้ที่เลือกสรรข่าวสารที่เกี่ยวกับความคิด หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้วส่งต่อไปยังผู้รับสาร อาจเป็นคนเดียว คณะ หรือสถาบันก็ได้ การสื่อสารจะบรรลุผล ถ้าหากว่า ผู้ส่งสารและผู้รับสารมีทักษะในการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะ (Attitude) และระดับความรู้ (Level of Knowledge) ในระดับเดียวกัน หรือใกล้เคียงกันและอยู่ในระบบสังคม (Social System) และวัฒนธรรม (Culture) เดียวกัน

2. สาร (Message) หมายถึง สารหรือเรื่องราวที่ผู้ส่งสารส่งไปยังผู้รับสาร ซึ่งอาจจะเป็นความคิด หรือเรื่องราว ทั้งวจนะภาษา และอวจนะภาษา องค์ประกอบของสารมี 3 ประการ คือ สัญลักษณ์ของสาร (Message Code) เนื้อหาของสาร (Message Content) การเลือกหรือจัดลำดับข่าวสาร (Message Treatment)

คำว่า “สาร” ในความหมายที่ใช้โดยทั่วไปมักหมายถึง เนื้อหาสาระของสารมากกว่า ซึ่งก็คือข้อความที่ผู้ส่งสารเลือกใช้เพื่อสื่อความหมายตามที่ต้องการ ทั้งนี้อาจจะรวมถึงข้อเสนอ บทสรุป และความคิดเห็นต่างๆ ที่ผู้ส่งสารแสดงออกมาในข่าวสารนั้นๆ

3. ผู้รับสารหรือผู้ฟัง (Receiver or Audience, Destination) หมายถึง ผู้ที่ได้รับข่าวสารจากผู้ส่งสารแล้วถอดรหัสข่าวสารนั้นออกเป็นความหมายซึ่งเป็นจุดหมายปลายทาง และเป้าหมายของการสื่อสาร ผู้รับสารอาจจะเป็นบุคคลคนเดียว กลุ่มคน หรือหลายคนก็ได้ ซึ่งแบ่งผู้รับสารได้เป็น 2 ประเภท คือ ผู้รับสารตามเจตนาของผู้ส่งสาร (Intended Receiver) และผู้รับสารที่มิใช่เป้าหมายในการสื่อสารของผู้ส่งสาร (Unintended Receiver)

4. สื่อหรือช่องทางการสื่อสาร (Channel, Media) หมายถึง ช่องทางที่สารจากผู้ส่งสารผ่านออกไปยังผู้รับสาร สิ่งใช้สื่อสารเป็นสัญลักษณ์ แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

4.1 ท่าทาง (Gestures) การใช้ท่าทางในการแสดงออกนั้นจะต้องเป็นสากลและเป็นที่ยอมรับมากที่สุด หรือสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจได้

4.2 ภาษาพูด (Language Spoken) มนุษย์ทุกชนชาติต่างมีภาษาพูดเป็นของตนเองมาแต่โบราณกาล ภาษาพูดมีข้อจำกัดอยู่ 2 ประการ คือ ระยะทาง (Space) กับ เวลา (Time)

4.3 ภาษาเขียน (Language Written) ภาษาเขียนไม่ได้หมายถึงตัวอักษรเท่านั้น แต่รวมถึงถึงรูปภาพ สี เส้น ขนาดของตัวอักษร หรือสัญลักษณ์ต่างๆ ที่แสดงออกด้วยการเขียน กันนับว่าเป็นการสื่อสารโดยทางภาษาเขียนทั้งสิ้น ดังนั้นในการสื่อสารผู้ส่งสารจะต้องเลือกสื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้รับสารและวัตถุประสงค์ในการสื่อสารด้วย

5. เสียงหรือสิ่งรบกวน (Noise) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับเสียง หรือสิ่งรบกวนใดๆ ก็ตามที่แทรกเข้ามาในช่องทางสื่อสารซึ่งผู้ส่งสารไม่ปรารถนาให้สอดแทรกเข้ามา ทำให้การสื่อสารดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น ไม่บรรลุเป้าหมาย หรือไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สิ่งรบกวนเหล่านี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) สิ่งรบกวนภายนอก (Physical Noise) ซึ่งอยู่เหนือการควบคุมของผู้รับสาร เช่น เสียงเครื่องจักรทำงาน เสียงเพลงที่ดังเกินไป 2) สิ่งรบกวนภายใน (Psychological Noise) ซึ่งเกิดภายในตัวผู้รับสารเอง เช่น หิวข้าว การเหม่อลอย

6. ปฏิกริยาตอบกลับ (Feedback) หมายถึง วิธีการที่ผู้รับสารแสดงออกมาให้ผู้ส่งสารได้ทราบผลของการสื่อสารว่าสำเร็จแค่ไหน บรรลุเป้าหมายและสร้างความพอใจให้ผู้รับสารมากน้อยเพียงใด เพื่อผู้ส่งสารจะได้นำมาปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือคงสภาพ วิธีการ เนื้อหาสาระของสารและการเลือกสื่อ ซึ่งจะทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรือพิจารณาว่าควรจะสื่อสารต่อไปหรือไม่เพียงใด ปฏิกริยาตอบกลับนี้อาจจะแสดงออกทางสีหน้า การตั้งคำถาม การพูดโต้ตอบ หรือแสดงความคิดเห็นก็ได้ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

6.1 ปฏิกริยาตอบกลับแบบทันทีทันใด (Immediate Feedback) จะเกิดขึ้นในการสื่อสารแบบที่ผู้ส่งสารหรือผู้รับสารสามารถเห็นหน้ากันได้ (Face to Face Communication) หรือการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication)

6.2 ปฏิกริยาตอบกลับแบบช้าๆ (Delayed Feedback) ซึ่งเป็นลักษณะของการสื่อสารมวลชน ปฏิกริยาตอบกลับมีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ ปฏิกริยาตอบกลับเชิงบวก (Positive) และปฏิกริยาตอบกลับเชิงลบ (Negative) ในการสื่อสารนั้นปฏิกริยาตอบกลับเชิงบวกมักจะก่อให้เกิดผลดี เพราะทำให้ผู้ส่งสารสามารถประเมินผลความสำเร็จของการสื่อสารได้ ส่วนปฏิกริยาตอบกลับเชิงลบจะแจ้งให้ทราบว่า การสื่อสารนั้นผิดพลาด ล้มเหลว หรือบกพร่องอย่างไร ฉะนั้นปฏิกริยาตอบกลับจึงเป็นกลไกควบคุมกระบวนการสื่อสารด้วย แต่บางครั้งที่ผู้รับสารไม่แสดงปฏิกริยาตอบกลับให้ผู้ส่งสารทราบ เช่น การสื่อสารมวลชน จะทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสารได้

7. ประสบการณ์ (Frame of Reference/Field of Experience) หมายถึง ประสบการณ์ของผู้ส่งสารหรือผู้รับสาร รวมทั้งความรู้และความรู้สึกนึกคิด อารมณ์และทัศนคติ ซึ่งทำให้ความเข้าใจสารของผู้รับสารเหมือนหรือคล้ายคลึงกับผู้ส่งสาร ทำให้ผู้รับสารเข้าใจสารได้ตามวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร โดยการใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ตีความหมายของสัญลักษณ์ หรือสารที่รับหรือส่งมา Wilbur Schramm กล่าวว่า มนุษย์เราจะรับรู้และเข้าใจความหมายของสิ่งต่างๆ ได้ไม่หมด เราจะรับรู้ได้แต่เพียงเฉพาะสิ่งที่เรามีประสบการณ์ร่วมกับผู้ส่งสารเท่านั้น ในทำนองเดียวกัน ผู้ส่งสารก็มีความสามารถจำกัดที่จะส่งสารได้ภายในขอบเขตของประสบการณ์ของตนเองเท่านั้น ดังนั้น การสื่อสารจะสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้ส่งสารและผู้รับสารมีประสบการณ์ร่วมกันหรือไม่นั่นเอง

สรุปว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วยผู้ส่งสาร สาร ผู้รับสารหรือผู้ฟัง สื่อหรือช่องทางการสื่อสาร เสียงหรือสิ่งรบกวน ปฏิกริยาตอบกลับ และประสบการณ์ โดยการเลือกใช้สื่อหรือช่องทางการสื่อสารให้เหมาะสมกับลักษณะและวัตถุประสงค์จะช่วยให้การสื่อสารบรรลุเป้าหมายและสร้างความพอใจแก่ผู้รับสาร

ประเภทของการสื่อสาร

การจำแนกประเภทของการสื่อสาร สามารถจำแนกได้หลายลักษณะตามเกณฑ์และวัตถุประสงค์ที่จะนำมาพิจารณา โดยทั่วไปสามารถจำแนกประเภทของการสื่อสารตามเกณฑ์ต่างๆ ดังนี้ (คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551)

1. จำแนกตามจำนวนผู้สื่อสาร ซึ่งจำแนกได้ดังนี้
 - 1.1 การสื่อสารภายในตัวบุคคล หมายถึง การสื่อสารที่บุคคลเดียวเป็นทั้งผู้ส่งสาร และผู้รับสาร เช่นการคิดอยู่คนเดียว การอ่านหนังสืออยู่คนเดียว การพูดกับตัวเอง
 - 1.2 การสื่อสารระหว่างบุคคล หมายถึง การสื่อสารที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป สื่อสารกันโดยเป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับสลับกันไป มองเห็นหน้าตากันและพูดกันได้อย่างทั่วถึง การสื่อสารประเภทนี้ถือได้ว่าเป็นการสื่อสารในลักษณะกลุ่มย่อยที่ทุกคนสามารถได้แลกเปลี่ยนสารกันได้โดยตรง เช่น การพูดคุยกัน การสอนหนังสือในกลุ่มย่อย การประชุมกลุ่มย่อย การเขียนจดหมายโต้ตอบกัน เป็นต้น
 - 1.3 การสื่อสารกลุ่มใหญ่ หมายถึง การสื่อสารระหว่างคนจำนวนมาก ไม่อาจมองเห็นหน้าตากันได้อย่างทั่วถึง สมาชิกในกลุ่มไม่สามารถทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ส่งสาร และผู้รับสารกันได้ทุกคน เพราะมีระเบียบวินัยเข้ามาเกี่ยวข้อง และจำนวนสมาชิกก็มากเกินไป เช่น การบรรยายในที่ประชุม การสอนหนังสือในห้องเรียน การกล่าวคำปราศรัย การพูดหาเสียงเลือกตั้ง เป็นต้น
 - 1.4 การสื่อสารองค์การ เป็นการสื่อสารระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงาน หรือหน่วยงานกับบุคคล โดยเนื้อหาของสาร และวัตถุประสงค์ในการสื่อสารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับภารกิจและงานขององค์การหรือหน่วยงานเท่านั้น เช่น การสื่อสารในบริษัท การสื่อสารในหน่วยราชการ การสื่อสารในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น
 - 1.5 การสื่อสารมวลชน หมายถึงการสื่อสารที่มีไปยังประชาชนจำนวนมากในเวลาเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งประชาชนจะอยู่กระจัดกระจายทั่วไป เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วจึงต้องอาศัยสื่อเป็นสื่อมวลชนซึ่งมีอยู่ 4 ชนิด ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร
2. จำแนกตามลักษณะการใช้ภาษา จำแนกได้ 2 ประเภท คือ
 - 2.1 การสื่อสารที่ใช้ภาษาถ้อยคำ หรือการสื่อสารเชิงวจนภาษา เป็นการสื่อสารที่อยู่ในภาษาพูดหรือภาษาเขียน ได้แก่ การสื่อสารที่ใช้ ภาษาพูดและภาษาเขียน เช่น การพูดบรรยาย การอภิปราย การเขียนหนังสือ เป็นต้น
 - 2.2 การสื่อสารที่ไม่ใช้ภาษาถ้อยคำ หรือการสื่อสารเชิงอวัจนภาษา เป็นการสื่อสารที่ไม่ได้อยู่ในภาษาพูดหรือภาษาเขียน ได้แก่ การสื่อสาร ที่ใช้อากัปกิริยาท่าทาง หรือสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น กริยาอาการ สิ่งของ เวลา ร่างกาย สถานที่ น้ำเสียง เป็นต้น
3. จำแนกโดยถือเกณฑ์เห็นหน้าค่าตากัน คือ ยึดเอาตำแหน่งที่อยู่ของผู้ส่งสารและผู้รับสารเป็นหลักพิจารณา จำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 การสื่อสารแบบเผชิญหน้าหรือการสื่อสารทางตรง เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งสารและผู้รับสาร อยู่ในตำแหน่งที่สามารถมองเห็นกัน ได้ตอบซักถามกันได้ทันทีทันใดและมองเห็นอากัปกิริยาซึ่งกันและกันได้ ตลอดเวลาที่ทำกรสื่อสาร เช่น การสนทนากัน การเรียนการสอนในห้องเรียน การประชุมสัมมนา เป็นต้น

3.2 การสื่อสารแบบไม่เห็นหน้าหรือการสื่อสารทางอ้อม เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารอยู่ในตำแหน่งที่ต่างกันทั้งสถานที่และเวลา ไม่สามารถซักถาม หรือตอบโต้ได้ในทันทีทันใดและไม่สามารถสังเกตกริยาท่าทางซึ่งกันและกันได้ โดยจะอาศัยสื่อกลางเข้ามาช่วย เช่น โทรเลขหนังสือพิมพ์ จดหมาย

4. จำแนกโดยถือเกณฑ์ความสามารถในการโต้ตอบกัน

4.1 การสื่อสารทางเดียว เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารไม่มีโอกาสได้โต้ตอบกัน อาจจะเห็นหน้าหรือไม่เห็นก็ได้ โดยผู้ส่งสารไม่เปิดโอกาสให้ผู้รับสารได้พูด หรือโต้ตอบกัน เช่น ครูกำลังสอนนักเรียน โดยไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถาม หรือแสดงความคิดเห็นเลย

4.2 การสื่อสารสองทาง เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถตอบโต้ได้ขณะทำการสื่อสาร เช่น การคุยตอบโต้กันทางโทรศัพท์ การเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถาม หรือแสดงความคิดเห็น

5. จำแนกประเภทตามเกณฑ์ความแตกต่างระหว่างผู้รับสารกับผู้ส่งสาร มี 3 ประเภท คือ

5.1 การสื่อสารระหว่างเชื้อชาติ เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารต่างเชื้อชาติ เป็นคนละภาษา ดังนั้น การสื่อสารประเภทนี้ผู้ส่งสารและผู้รับสารต้องศึกษาภาษา วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยมของผู้ที่ตนเองสื่อสารด้วย เช่น ชาวไทยสื่อสารกับชาวอังกฤษ เป็นต้น ไม่เช่นนั้นการสื่อสารอาจจะล้มเหลวได้

5.2 การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม เป็นการสื่อสารของคนต่างวัฒนธรรมกัน ซึ่งผู้ส่งสารและผู้รับสารอาจเป็นคนในประเทศเดียวกัน พูดภาษาเดียวกัน เช่น การสื่อสารระหว่างคนไทยภาคกลางกับภาคเหนือ คนไทยพื้นราบกับคนไทยภูเขา เป็นต้น

5.3 การสื่อสารระหว่างประเทศ เป็นการสื่อสารในระดับชาติ ผู้ส่งสารและผู้รับสารจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของชาติ การสื่อสารประเภทนี้มักเป็นการสื่อสารที่เป็นทางการ

6. จำแนกโดยถือลักษณะเนื้อหาวิชา จำแนกได้ 8 ประเภท คือ

6.1 ประเภทข่าวสาร เป็นการสื่อสารที่เน้นเอาสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับระบบข่าวสารนำไปประยุกต์ใช้กับงานด้านการกระจายข่าว การส่งข่าว การนำข้อมูลที่เก็บไว้มาใช้ ตลอดจนการพัฒนาวิธีวิเคราะห์ระบบข่าวสาร

6.2 การสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสื่อสารที่มุ่งถึงทฤษฎีการสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆ ตั้งแต่การสื่อสารแบบตัวต่อตัว การสื่อสารกลุ่มย่อย ตลอดจนการสื่อสารกลุ่มใหญ่

6.3 การสื่อสารมวลชน เป็นการสื่อสารที่มุ่งส่งสารไปสู่คนจำนวนมากซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในที่ต่างๆ ให้ได้รับสารเดียวกันในเวลาเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน

6.4 การสื่อสารการเมือง เป็นการสื่อสารที่มีเนื้อหาไปในทางการเผยแพร่ข่าวสารการเมือง การประชาสัมพันธ์หาเสียง การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระบบการเมือง การเลือกตั้ง ตลอดจนระบอบการปกครอง

6.5 การสื่อสารในองค์การ เป็นการสื่อสารที่มีเนื้อหาให้ทราบถึงประสิทธิผลของการดำเนินงานในองค์การ หรือหน่วยงานทั้งในการบริหารและการจัดการ

6.6 การสื่อสารระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล หมายถึง บุคคลในประเทศเดียวกัน สื่อสารต่าง ๆ วัฒนธรรมกัน หรือการสื่อสารกับบุคคลต่างประเทศ ต่างเชื้อชาติกัน เนื้อหาของสารก็ย่อมเกี่ยวข้องกับทฤษฎี และพฤติกรรมทางวัฒนธรรมด้วย

6.7 การสื่อสารการสอน เป็นการสื่อสารที่มีเนื้อหามุ่งเน้นถึงหลักวิชาการ การวิจัย การถ่ายทอดความรู้ ซึ่งอาจจะอยู่ในระบบการสอน หรือเทคโนโลยีการสอน เช่น การสอนในห้องเรียน การสอนระบบทางไกล เป็นต้น

6.8 การสื่อสารสาธารณสุข เป็นการสื่อสารที่มุ่งเน้นเนื้อหาในการพัฒนาสุขภาพ พัฒนาคุณภาพของชีวิตของประชาชน ตลอดจนการแก้ไขปัญหาในระบบการสาธารณสุข การเผยแพร่ โน้มน้าวใจให้ประชาชนตระหนักในการพัฒนาสุขภาพพลานามัย

สรุปว่า ประเภทของการสื่อสารสามารถจำแนกได้หลายลักษณะตามเกณฑ์และวัตถุประสงค์ การเลือกใช้ประเภทและวิธีของการสื่อสาร จะทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มที่จะรับข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีที่แตกต่างกันล้วนขึ้นอยู่กับความเข้าใจและความชำนาญของผู้ส่งสาร

ขั้นตอนการสื่อสารในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนในการดำเนินงานสื่อสารในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพไว้ว่า การดำเนินงานการสื่อสารควรปฏิบัติเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้ (Cutip Scott M. and Center Allen H., 1999)

1. ขั้นตอนการวิจัย-การรับฟัง (Research-Listening) เป็นขั้นแรกของการดำเนินงานการสื่อสาร ซึ่งนักการสื่อสารจะต้องปฏิบัติโดยการสำรวจค้นหาปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความคิดเห็น ปฏิกริยา อคติ ท่าที ความรู้สึกและอื่นๆ ของกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือนโยบายของสถาบันเพื่อประมวลข้อมูลที่ได้ ซึ่งรวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริงของสถาบันด้วย อันจะนำมาซึ่งขั้นตอนต่อไปในการดำเนินงานการสื่อสาร

2. ขั้นตอนการวางแผนตัดสินใจเตรียมปฏิบัติงาน (Planning-Decision-Making) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการนำเอาข้อมูลที่ได้จากขั้นที่หนึ่งมาเป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการของสถาบันเพื่อประโยชน์ของทุกๆ ฝ่าย

3. ขั้นตอนการติดต่อสื่อสารการปฏิบัติการ (Communication-Action) เป็นขั้นตอนของการเผยแพร่ข่าวสารนโยบายท่าที ตลอดจนความรู้สึกและข้อเท็จจริงต่างๆ ไปยังกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้อง

4. ขั้นตอนการประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายสำหรับการดำเนินการสื่อสารในการประเมินผลโครงการต่างๆ ตลอดจนเทคนิคทั้งหลายที่ใช้ในการสื่อสาร เพื่อปรับปรุงแก้ไขในกรณีที่ไม่ได้ผลดีตามคาดหวังหรือเป็นแนวทางปฏิบัติในงานการสื่อสารอื่นๆ ต่อไป ขณะเดียวกันได้กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การวางแผนเพื่อพยายามสร้างอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย โดยการวางแผนนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบและความพึงพอใจระหว่างหน่วยงานกับกลุ่มเป้าหมายเป็นลักษณะการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication)

สรุปว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ลักษณะของการสื่อสารควรจะเป็นการสื่อสารแบบสองทางขั้นตอนการสื่อสารในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรเริ่มจากการวิจัยและการรับฟังเพื่อสำรวจค้นหาปัญหาต่างๆ นำเอาข้อมูลที่ได้มาเป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการและเผยแพร่ข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริงไปยังกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงมีการประเมินผลโครงการเพื่อปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป

การสื่อสารภายในโรงเรียนเชิงพุทธบูรณาการ

การสื่อสารภายในโรงเรียนเชิงพุทธบูรณาการนั้นมีหลักพุทธวิธีในการสื่อสารที่ดีซึ่งถือว่าผู้สื่อสารกับผู้ฟังต้องมีความสัมพันธ์กันในฐานะเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งมีลักษณะหรือคุณสมบัติซึ่งเป็นองค์ของกัลยาณมิตรที่ควรเอาเป็นตัวอย่าง ดังนี้ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2544)

1. ปิโย เป็นที่รัก คือ เข้าใจถึงจิตใจของผู้ฟัง สร้างความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเองชวนให้ผู้ฟังสนใจอยากซักถาม และนำไปสู่การไว้วางใจในที่สุด
2. ครุ เป็นที่น่าเคารพ คือ มีความประพฤติทางกาย วาจาที่เหมาะสมแก่บุคคลทุกฐานะชวนให้เกิดความอบอุ่นใจ เป็นที่ฟังได้อย่างปลอดภัย
3. ภาวนีโย เป็นที่น่าเจริญใจ คือ มีความรู้จริง ทรงภูมิปัญญาแท้จริงและเป็นผู้ฝึกฝน ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เป็นที่นายกองนำเอาอย่าง ทำให้ผู้ฟังเกิดศรัทธาได้
4. วตฺตา รู้จักพูดชี้แจงเผยแผ่ให้ได้ผล โดยอาจจะเลือกใช้วิธีการเผยแผ่ในรูปแบบต่างๆ เพื่ออธิบายให้ผู้ฟังเข้าใจได้
5. วจนฺทโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมทั้งจะรับฟังคำไต่ถาม คำล่วงเกินตักเตือน วิพากษ์วิจารณ์ต่างๆ อดทนได้ ไม่เบื่อหน่าย ไม่เสียอารมณ์ แม้บางครั้งอาจถูกต่อต้านจากลัทธิภายนอกมาขัดขวางต้องงานเผยแผ่ธรรม
6. คมกิริยจ กถา กตฺตา สามารถอธิบายหลักธรรมที่ลึกซึ้งให้ผู้ฟังเข้าใจได้ นักเผยแผ่ที่ดีจะต้องมีความรู้ในศาสตร์หลายศาสตร์ และต้องฉลาดในการเลือกใช้วิธีเผยแผ่แบบต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับผู้ฟังเพื่อให้เกิดศรัทธา และยอมปฏิบัติตามได้
7. โน จฏฺฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำผู้ฟังให้เดินผิดทางไปจากพุทธดำรัส แต่ต้องรู้จักชักจูงแนะนำในทางที่ถูกที่ควร

องค์ธรรมของกัลยาณมิตร 7 ข้อนี้ เป็นวิธีการนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลในการสื่อสารภายในโรงเรียนซึ่งองค์คุณเหล่านี้เป็นตัวอย่างให้นักสื่อสาร หรือนักประชาสัมพันธ์ สำหรับทุกยุคทุกสมัย เอาเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตนต่อผู้ฟัง ในฐานะผู้หวังความเจริญก้าวหน้าของผู้ฟัง ซึ่งสามารถนำไปการบูรณาการในการสื่อสารภายในโรงเรียนให้เปิดประสิทธิภาพสูงสุดได้

บทสรุป

การสื่อสารภายในโรงเรียนเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อหวังผลในความร่วมมือและสนับสนุนจากประชาชน ซึ่งความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีนั้นจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือ เพื่อนำข้อมูลมาถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ดังนั้น โรงเรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องจึงควรศึกษาและทำความเข้าใจหลักการติดต่อสื่อสาร (Communication) เพื่อจะได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานการสื่อสารสู่ประชาชนที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยการสื่อสารภายในโรงเรียนเชิงพุทธบูรณาการที่เป็นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับครูบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันดีต่อกันซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับนับถือ ความศรัทธา ความเลื่อมใส และทำให้เกิดความร่วมมือเพื่อปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์การ อันมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ภายใต้การปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มุ่งให้คิดดี พูดดี ทำดี ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกคนในที่สุด คือ หลักกัลยาณมิตร 7 สรพองค์ความรู้ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การสื่อสารภายในโรงเรียนเชิงพุทธบูรณาการ

เอกสารอ้างอิง

- คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2551). **ภาษากับการสื่อสาร**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จำลอง เขตจำนนต์. (2539). **หลักและทฤษฎีการสื่อสาร**. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พรพิมล ก่อวงศ์. (2550). **หลักการการสื่อสารตามแนวพุทธกับหลักการการสื่อสารสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2544). **พุทธวิธีการเผยแผ่ของพระพุทธเจ้า**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2540). **ภาษากับการสื่อสาร**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Cutip Scott M. and Center Allen H. (1999). **Effective Public Relations**. San Francisco: Jossey-Bass.
- David K. Berlo. (1960). **The Process of Communication**. New York: Holt. Rinehart and Winston.
- Wilcox, D. L., Cameron, G. T., Ault, P. H., & Agee, W. K. (2003). **Public relations: Strategies and tactics**. 7th ed. Boston: Allyn & Bacon.

การส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะในสถานศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์
PROMOTING HEALTH SCHOOLS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS
ACCORDING TO BUDDHISM

จันทร์เพ็ญ ลาภมากพล Junpen Lapmakphon
โรงเรียนวัดบางพลีใหญ่ใน Watbangpleeyainai School, Thailand
Corresponding Author E-mail: moontupyao@gmail.com

Article Received: February 28, 2021, Revised: March 20, 2021, Accepted: March 22, 2021

บทคัดย่อ

การส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะในสถานศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์เป็นการส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะที่มีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการใหม่ที่ยึดเอาสุขภาวะเป็นตัวตั้ง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสุข องค์กรเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข และชุมชนเป็นสุข ทั้งในมิติของกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ มีวิถีที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในตัวมนุษย์และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งกายภาพและสังคมและมีความสามารถรับมือความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยบูรณาการกับหลักพุทธศาสตร์ คือ หลักภavana 4 อันเป็นหลักการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวมทั้งร่างกายและจิตใจ คือ กายภavana ศีลภavana จิตตภavana และปัญญาภavana

คำสำคัญ: การส่งเสริม, โรงเรียนสุขภาวะ, สถานศึกษา, พุทธศาสตร์

ABSTRACT

Promoting health schools in educational institutions according to Buddhism was promoting health schools with a new management process based on well-being to make students, organization, environment, family and community happy in the dimensions of the physical, mind, society and spirit, there was a way that was connected and related in human beings and the environment both physically and socially, and able to cope with challenges and changes in the 21st century by integrating with Buddhism called the Four Bhāvanā principles, which were the principles of holistic human development, including the physical and mental, namely Kāya-bhāvanā, Sila-bhāvanā, Citta-bhāvanā and Paññā-bhāvanā

Keywords: Promotion, Health Schools, Educational Institutions, Buddhism

บทนำ

การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาให้เด็กและเยาวชนให้เป็นคนที่สมบูรณ์พัฒนาไปได้อย่างรอบด้าน การพัฒนาโรงเรียนสู่สุขภาวะเป็นโรงเรียนสุขภาวะที่มีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการใหม่ที่ยืดหยุ่น ภาวะเป็นตัวเอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสุข องค์กรเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข และชุมชนเป็นสุข ทั้งในมิติของกาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณมีวิถีที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในตัวมนุษย์และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งกายภาพและสังคมและมีความสามารถรับมือความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างสมบูรณ์นั่นเอง ส่วนโรงเรียนโดยทั่วไปนั้นมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความ เป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งสร้างเด็กเก่งที่มีความสามารถในการแข่งขันและมุ่งสู่ระบบการศึกษาที่เอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัววัดคุณภาพโรงเรียนและคุณภาพครูในปัจจุบัน (มูลนิธิสถาบันการวิจัยทางการศึกษา, 2556)

โรงเรียนสุขภาวะมีรูปแบบการบริหารจัดการที่มีความเฉพาะตัวเกิดจากการหลอมรวมความคิด ภาพความสำเร็จของโรงเรียนที่เป็นต้นแบบ คือ โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา หรือโรงเรียนนอกกะลา เป็นโรงเรียนเอกชนการกุศลที่ตั้งอยู่ในตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้อำนวยการ วิเชียร ไชยบัง และคณะครูที่จัดการเรียนการสอนเสริมสร้างผู้เรียนให้เกิดสุขภาวะ อีกทั้งยังเสริมสร้างพัฒนาให้เด็กได้เรียนรู้ในรูปแบบของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมที่สุดผู้เรียนเกิดความงอกงามในทุกๆ ด้าน ในส่วนของโรงเรียนเครือข่ายในโครงการเสริมสร้างพลังอำนาจการจัดการศึกษาที่สร้างสุขภาวะในโรงเรียนที่ทำแล้วประสบความสำเร็จที่สามารถเสริมสร้างศักยภาพของนักเรียนสู่สุขภาวะนั้นมีอีกเป็นจำนวนมากที่ในระยะนี้เป็นโรงเรียนต้นแบบขยายผลสู่โรงเรียนต่างๆ อีกเป็นจำนวนมาก กระจายอยู่ในทุกภาคของประเทศไทย อาทิเช่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ โรงเรียนบ้านทุ่งยาวคำโปรย โรงเรียนบ้านประทาย โรงเรียนบ้านนาขนวน อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัด ศรีสะเกษ และโรงเรียนบ้านชุมคำ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ภาคเหนือ ได้แก่โรงเรียนบ้านสัว อำเภอบ่อเกลือ จังหวัดน่าน โรงเรียนบ้านจันทร์ อำเภอ กัลยาณิวัฒนา จังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น แล้วถอด บทเรียนนำสู่การสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ (MODEL) เฉพาะของโรงเรียนสุขภาวะ (มูลนิธิสถาบันการวิจัยทางการศึกษา, 2556)

การสร้างโรงเรียนสุขภาวะนั้นมีความครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน โดยเน้นการพัฒนาและประยุกต์ใช้ตามสภาพบริบทของแต่ละโรงเรียน ภายใต้เป้าหมายเดียวกันคือพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสุขภาวะ เกิดการหล่อหลอมนักเรียนเยาวชนต้นกล้าของประเทศ เมื่อเติบโตขึ้นให้เป็นบุคคลที่มีสุขภาวะอย่างสมบูรณ์ ดังนั้น การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาโรงเรียนให้สามารถบริหารจัดการและจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างสุขภาวะแก่ผู้เรียนได้จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้การสร้างสังคมสุขภาวะประสบความสำเร็จอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น หากเรากล้าและแน่วแน่พอที่จะสร้าง ปาฏิหาริย์การเปลี่ยนแปลง ความเจริญงอกงามทางการศึกษาให้กับสังคมไทยแล้วนั้น โรงเรียนสุขภาวะจึงเป็น คำตอบที่ชัดเจนที่สุดในการสร้างปาฏิหาริย์นั้น (มูลนิธิสถาบันการวิจัยทางการศึกษา, 2556) โดยเฉพาะการ นำมาบูรณาการกับหลักภาวะ 4 (ขุ.จุ.ไทย) 30/18/115 ความหมายของภาวะ 4 คือ การเจริญการพัฒนา ทั้งทางด้านสมณะและวิปัสสนาเพื่อให้มีผลปรากฏ เช่น มีบุคลิกภาพภายนอกและคุณธรรมภายใน ที่ดีขึ้นซึ่งในความหมายนี้แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น 4 ด้านคือ 1) กายภาวนา หรือการพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุให้รู้จัก “กินอยู่ดูฟัง” เป็นสามเสถะสิ่ง เหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้โทษรู้จัก ควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเฟ้อเกินความจำเป็น 2) ศิลภาวนา หรือการพัฒนาจิต คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ มนุษย์ตั้งอยู่ในภาวะเยียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้นไม่ไปเบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี 3) จิตภาวนา หรือการพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วย

คุณธรรมความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพมีความเข้มแข็งมั่นคงและสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข 4) ปัญญาภาวนา หรือการพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจอย่างเป็นนัยความคิดและการหยั่งรู้ความจริงรู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2552)

บทความนี้จะนำเสนอการส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะในสถานศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์ เป็นการศึกษาเอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยการส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะในสถานศึกษา 4 : หลักพุทธศาสตร์ในการส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะในสถานศึกษา และการส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะในสถานศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะในสถานศึกษา

โรงเรียนสุขภาวะนับเป็นการปฏิรูปประเทศไทยที่สำคัญสามารถเปลี่ยนการศึกษาที่สร้างความสุข หักสอนให้เด็กเรียนรู้แบบท่องจำเพราะการศึกษาที่ผ่านมาก่อให้เกิดทุกข์ทั่วไปหมด ฉะนั้น หากเราสามารถเปลี่ยนการศึกษาที่สร้างความสุขให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งเด็ก ผู้ปกครอง ครู ถือเป็นการปฏิรูปที่สำคัญการปฏิรูปการศึกษาถือเป็นเรื่องใหญ่ ถ้าทุกฝ่ายร่วมกันคิดถือเป็นพลังที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่ความร่มเย็นเป็นสุข อีกทั้งที่ผ่านมามีแผนการศึกษาแห่งชาติเป็นแผนที่ครอบคลุมทุก อย่างแต่ยังไม่เกิดขึ้น เพราะขึ้นอยู่กับคนทำหรือไม่ทำ เข้าใจหรือไม่เข้าใจ ซึ่งประเทศไทยขาดภูมิปัญญาด้านการจัดการ เพราะเราเรียนเป็นรายวิชาเน้นการท่องจำให้กับนักเรียนมากกว่าสอนความเข้าใจ ฉะนั้น การจัดการถือเป็นความเชื่อมโยงที่ดีขณะนี้ประเทศไทยขาดการจัดการไปอย่างน่ากลัวจนทำให้เกิดปัญหาต่างๆ มากมายเพราะขาดการจัดการที่ดี การเรียนรู้ทำให้เกิดปัญญาจนนำไปสู่ความสุข ถ้าการศึกษาเป็นความทุกข์ คนไทยก็เกลียดการศึกษา อะไรที่ทำให้เกิดความสุขคนจะมุ่งทำเรื่องนั้นๆ ซึ่งหากการศึกษาทำให้คนเกิดความสุข คนไทยก็จะมุ่งกลับไปเรียนและหากทุกโรงเรียนสร้างสุขภาวะในโรงเรียนก็ทำให้เกิดความสุขได้อย่างยั่งยืน การศึกษาของประเทศไทยจำเป็นต้องเปลี่ยนหลักคิดใหม่โดยการศึกษาต้องเอาชีวิตเป็นตัวตั้ง เพราะการศึกษาคือชีวิต เด็กต้องเรียนรู้จากชีวิต อย่าแยกการศึกษาออกจากชีวิต (มูลนิธิสถาบันการวิจัยทางการศึกษา, 2556)

โรงเรียนสุขภาวะเป็นโรงเรียนที่มีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการใหม่ที่ยึดเอาสุขภาวะเป็นตัวตั้งเพื่อให้ผู้เรียนเป็นสุข องค์กรเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข และชุมชนเป็นสุข ทั้งในมิติของกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ มีวิถีที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในตัวมนุษย์และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและสังคมและมีความสามารถรับมือความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสุขภาวะมีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2560) ได้แก่

1. ผู้เรียนเป็นสุข ได้แก่ ผู้เรียนมีสุขภาพดี ผู้เรียนมีทักษะการ ปฏิเสธให้ตนเองพ้นจากอันตราย ผู้เรียนอยู่ร่วมกันอย่าง มีความสุขผู้เรียนมีวินัย รู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบผู้เรียนมีจิตสาธารณะ อนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนกระตือรือร้นให้ ความสนใจในการเรียน

2. โรงเรียนเป็นสุข ได้แก่ โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาวะของผู้เรียน โรงเรียนมีการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีสุขภาวะโดยสอดคล้องกับบริบทภายในโรงเรียนและท้องถิ่น โรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การติดตามประเมินผลร่วมกันภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้เรียน

3. สภาพแวดล้อมเป็นสุข ได้แก่ โรงเรียนเป็นเขตปลอดเหล้า-บุหรี่ การพนันและสิ่งเสพติด โรงเรียนมีการคัดเลือกวัตถุดิบ เครื่องดื่ม และอาหารว่างที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาวะของผู้เรียน บรรยากาศใน

โรงเรียนและห้องเรียนเอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนโรงเรียนมีระบบป้องกันภัยและมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีการจัดสภาพบริเวณโรงเรียนให้มีบรรยากาศร่มรื่นและส่งเสริมการเรียนรู้

4. ครอบครัวเป็นสุข ได้แก่ ครอบครัวรับฟังและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนในการป้องกันความเสี่ยงต่อพฤติกรรมที่ทำลายสุขภาพ ครอบครัวและโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางสุขภาพเพื่อร่วมกันพัฒนาสุขภาพผู้เรียน ครอบครัวมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การดูแลเอาใจใส่ด้านการเรียนและพฤติกรรมด้วยวิธีเชิงบวก ครอบครัวเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการเสริมสร้างสุขภาพของโรงเรียน

5. ชุมชนเป็นสุข ได้แก่ ชุมชนมีสถานที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้ประโยชน์เพื่อสร้างเสริมสุขภาพของผู้เรียน เปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนได้แลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับข้อมูลเชิงสุขภาพของผู้เรียน ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมสุขภาพของผู้เรียน ชุมชน และโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

โรงเรียนสุขภาพจะเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นทางออกสำคัญยิ่งของการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนสู่สุขภาพ เนื่องจากทิศทางที่ผ่านมาเรามุ่งพัฒนาโรงเรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการมุ่งสร้างเด็กเก่งที่มีความสามารถในการแข่งขันและมุ่งสู่ระบบการศึกษาที่เอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัววัดคุณภาพโรงเรียนและคุณภาพครูจนมองข้ามเจตจำนงทางการศึกษาที่เราต้องการ “พลเมืองที่มีความสุขทั้งมิติของกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในตัวมนุษย์และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและสังคม และมีความสามารถเชิงการแข่งขันในเวทีโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี” ซึ่งจะเป็นการศึกษาที่สามารถรับมือความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้ การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาให้เด็กและเยาวชนให้เป็นคนที่สมบูรณ์พัฒนาไปได้อย่างรอบด้าน ในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบริบท ความขาดแคลน ใกล้เคียงกัน โรงเรียนขนาดใหญ่มุ่งสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล หรือโรงเรียนทุกขนาด ทุกระดับต้องหันมามองรอบด้านในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เสริมสร้างศักยภาพได้อย่างสูงสุด เหตุฉะนั้นการจัดการศึกษาที่สร้างสุขภาพในโรงเรียนมีจุดเด่นตรงที่การสร้างประชาคมการเรียนรู้ ทั้งโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนหรือภายนอกโรงเรียน เพราะที่ผ่านมาแม้องค์กร หน่วยงาน ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาต่างพยายามบอกว่า ได้จัดการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แต่ลืมไปว่าในการจัดการศึกษาอย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีบทบาทสำคัญควบคู่ไปด้วยก็คือครู ดังนั้น ความแตกต่างของโครงการนี้กับการจัดการศึกษาของโรงเรียนอื่นๆ คือ การเน้นให้ครูเรียนรู้ร่วมกันไปกับเด็กให้ได้มากที่สุดและเลิกการให้ครูเรียนรู้ผ่านการอบรม ซึ่งไม่ได้ผล อีกทั้งการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนสุขภาพซึ่งมุ่งพัฒนาเด็กทั้งร่างกาย ความคิดอ่าน จิตใจ และทักษะทางสังคม โดยวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตรภายใต้การมีบทบาทของเด็กตามความสนใจของเด็กเองซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินเห็นได้ชัดว่า เด็กมีความสุขในการเรียนมากขึ้น (มูลนิธิสถาบันการวิจัยทางการศึกษา, 2556)

สรุปว่า การส่งเสริมโรงเรียนสุขภาพในสถานศึกษา เป็นการส่งเสริมโรงเรียนที่มีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการใหม่ที่ยึดเอาสุขภาพเป็นตัวตั้งเพื่อให้ผู้เรียนเป็นสุข องค์กรเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข และชุมชนเป็นสุข ทั้งในมิติของกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ มีวิถีที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในตัวมนุษย์และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งกายภาพและสังคมและมีความสามารถมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) ผู้เรียนเป็นสุข 2) โรงเรียนเป็นสุข 3) สภาพแวดล้อมเป็นสุข 4) ครอบครัวเป็นสุข และ 5) ชุมชนเป็นสุข

ภาวนา 4 : หลักพุทธศาสตร์ในการส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะในสถานศึกษา

หลักพุทธศาสตร์ คือ ภาวนา 4 เป็นหลักพุทธธรรมที่มีความเหมาะสมในการส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะในสถานศึกษา โดยมีความหมายแยกตามศัพท์ คือ ภาวนา เป็นคำในภาษาบาลี ที่มีรูปกิริยาศัพท์เป็นภาวติ มีความหมายตรงกับคำว่า วฑฺฒติ ซึ่งก็คือ วัฒนา หรือการพัฒนาที่ใช้ในภาษาไทย คำว่า ภาวนา ในคำสอนของพระพุทธศาสนา หมายถึง การทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ การฝึกอบรม การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้เกิดขึ้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2554) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2552) ได้กล่าวเพิ่มรายละเอียดของหลักภาวนา 4 ไว้ว่า การพัฒนาตามความหมายของพระพุทธศาสนาคือภาวนา หมายถึง การทำให้เป็นให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ 4 ประเภทคือ

1. กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2. ศิลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน

3. จิตตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีการเมตตา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิและสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

4. ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญาความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่างเช่น การพัฒนากาย การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญา เข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยไม่แน่นอนอย่างใดอย่างหนึ่ง

สรุปว่า ภาวนา 4 : หลักพุทธศาสตร์ในการส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะในสถานศึกษา เป็นหลักพุทธธรรมที่พัฒนาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจซึ่งปรากฏทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) กายภาวนา การพัฒนากาย (physical development) 2) ศิลภาวนา การพัฒนาศีล (social development) 3) จิตตภาวนา การพัฒนาจิต (emotional development) และ 4) ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา (intellectual development)

การส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะในสถานศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์

การส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะในสถานศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์ เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการที่จะส่งผลให้โรงเรียนสุขภาวะดำเนินงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ คือ ผู้เรียนเป็นสุข โรงเรียนเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข และชุมชนเป็นสุข โดยโรงเรียนมีจุดเด่นในเรื่องของเทคโนโลยีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย สรรค์สร้างสิ่งแวดล้อมที่ร่มรื่นปลอดภัย จากสิ่งเสพติด ปลอดภัยจากการถูกล่วงละเมิด เน้นด้านวิชาการหลักสูตรตอบสนองความต้องการของชุมชน มีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งปีการศึกษา ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีกิจกรรมส่งเสริมการออม ส่งเสริมอาชีพพื้นฐาน พร้อมกับการบูรณาการหลักพุทธศาสตร์ที่เหมาะสม คือ ภาวนา 4 ที่จะส่งเสริมให้กายเป็นสุข สังคมเป็นสุข จิตใจเป็นสุข และปัญญาเป็นสุข โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะด้านนักเรียนเป็นสุขตามหลักภาวะ 4
 - 1.1 มีการเรียนการสอนที่กระตุ้นความคิดให้เด็กได้เรียนรู้อย่างมีความสุข การปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21
 - 1.2 ครูมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็กจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เขาสามารถอยู่รอดในสังคมได้อย่างมีคุณภาพจนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ
 - 1.3 โครงสร้างของโรงเรียนสุขภาวะต้องมุ่งเน้นให้เด็กได้รับการพัฒนาทักษะวิชาการอย่างเต็มตามศักยภาพและบริบทที่เหมาะสมของตนเอง เกิดการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดได้อย่างก้าวกระโดด
 - 1.4 มีการพัฒนาทักษะชีวิต รู้จักคิดไตร่ตรองตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม โดยไม่ติดเหล้า บุหรี่ เกม การพนันหรือมีปัญหาพฤติกรรมทางเพศ การทะเลาะเบาะแว้ง ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ
 - 1.5 นักเรียนมีความสุขกายสบายใจมีมารยาท อ่อนน้อม มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน
 - 1.6 นักเรียนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค
 - 1.7 ปลุกฝังการมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองช่วยกันดูแลรักษาสังคมโลกให้คงอยู่อย่างมีคุณภาพ เกิดจิตสำนึกการอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมรอบตัวไม่มีการทำลาย สิ่งแวดล้อมเพื่อประโยชน์ของตนเอง
 - 1.8 มีการเรียนรู้ที่สร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม โตมาไม่โกงอย่างที่สังคมคาดหวัง การปลุกฝังคุณธรรมที่ฝังรากฐานลึกในจิตใจภายใต้จิตสำนึกที่ดีงาม
2. การส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะด้านโรงเรียนเป็นสุขตามหลักภาวะ 4
 - 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา มีการนำองค์กรที่ดี กำหนดนโยบายที่ยึดประโยชน์ผู้เรียนเป็นตัวตั้ง มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลักสำคัญรู้จักและเข้าถึงผู้เรียนเป็นรายบุคคล
 - 2.2 จัดระบบดูแลช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ
 - 2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการคิดออกแบบกิจกรรมด้วยตนเอง
 - 2.4 มีครูและบุคลากรที่มีแรงบันดาลใจความมุ่งมั่นตั้งใจในการร่วมพัฒนาเกิดทีมงานที่เข้มแข็ง ทีมทำงาน เข้าใจเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนและเป็นแบบอย่างที่ดีงามของนักเรียนและสังคม
 - 2.5 ครูเกิดกระบวนการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียนเต็มเต็มศักยภาพและเชื่อมโยงปัญหาชุมชนให้เด็กได้เรียนรู้ร่วมคิดร่วมแก้ไขรับผิดชอบสังคม
 - 2.6 คำนึงถึงสิทธิ ความเสมอภาค เคารพในความแตกต่าง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของนักเรียน
 - 2.7 คณะครูสร้างบรรยากาศเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องในการร่วมจัดการศึกษาตลอดถึงการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
3. การส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะด้านสภาพแวดล้อมเป็นสุขตามหลักภาวะ 4
 - 3.1 การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เน้นความสะอาด ปลอดภัย ปลอดภัย
 - 3.2 สร้างพื้นที่สีเขียวในโรงเรียนและพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ควบคู่ไป
 - 3.3 เสริมสร้างสุขภาพที่ดีมีการออกกำลังกายสม่ำเสมอ
 - 3.4 มีการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัดและคุ้มค่า ส่งเสริมการประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ
 - 3.5 ดูแลรักษาและปกป้องสิ่งแวดล้อมจัดการด้านโภชนาการสุขภาพและสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะเป็นพื้นที่ปลอดภัยป้องกันปัจจัยเสี่ยง
 - 3.6 โรงเรียนร่วมกันแก้ไขพฤติกรรมผู้เรียนเรื่องเพศ ยาเสพติด เหล้า บุหรี่ การพนัน การใช้ความรุนแรง ไม่มีการ bully กัน

- 3.7 จัดการบริโภคอาหาร ขนม และเครื่องดื่มที่ไม่มีประโยชน์โดยโรงเรียนต้องไม่มีจำหน่าย
- 3.8 มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่ เอื้อให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ
- 3.9 โรงเรียนมีการแบ่งส่วนของเด็กแต่ละระดับชั้น สถานที่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน
การจัดมุมอับต่างๆ
- 3.10 เครื่องเล่นจะต้องได้รับการดูแลให้ปลอดภัยอยู่เสมอ
4. การส่งเสริมโรงเรียนสู่ภาวะด้านครอบครัวเป็นสุขตามหลักภาวนา 4
- 4.1 การที่เด็กมีสัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัวในลักษณะที่เอื้ออาทรเกื้อกูลและรัก
ห่วงใยกัน
- 4.2 มีปัจจัยดำรงชีวิตพอเพียง ลดปัจจัยเสี่ยงให้ครอบครัวปลอดภัยจากความรุนแรงยาเสพติด
การพนัน เหล้า บุหรี่ และการล่วงละเมิดทางเพศ
- 4.3 พ่อแม่ ผู้ปกครอง รับรู้ มีการติดต่อสื่อสารและร่วมมือกับโรงเรียนในการดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนและพัฒนาผู้เรียนใช้เวลาและใช้เวลาร่วมกันอย่างมีความสุข พ่อแม่ ผู้ปกครอง เป็นแบบอย่างที่ดีใน
การดำรงชีวิต
- 4.4 ผู้ปกครองและครูเข้าถึงกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน การใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมต่อ
ความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี การดูแลเรื่องทุนการศึกษาให้แก่เรียนอย่างทั่วถึง
- 4.5 มีการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนทั่วถึงสามารถตอบคำถามหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับตัวนักเรียน
- 4.6 สื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ใน
ครอบครัวเพื่อช่วยกันหล่อหลอมให้นักเรียนในความปกครองรู้จักความดี รู้จักการมีธรรมาภิบาลไม่ฟุ้งเฟ้อ
โดยโรงเรียนจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- 4.7 โรงเรียนและผู้ปกครองสอนให้นักเรียนมีทักษะชีวิตพื้นฐาน เช่น หุงข้าว ทำกับข้าว ซักผ้า
ถูบ้าน เป็นต้น
5. การส่งเสริมโรงเรียนสู่ภาวะด้านชุมชนเป็นสุขตามหลักภาวนา 4
- 5.1 การที่ชุมชนและครอบครัวมีบทบาทในการเฝ้าระวังระบบเฝ้าระวังป้องกันปัญหาผู้เรียน
ร่วมกับโรงเรียน
- 5.2 ผู้คนในชุมชนเป็นแบบอย่างที่ดีงามแก่ผู้เรียนในการปฏิบัติตามกฎหมายและหน้าที่
พลเมือง มีการระดมทรัพยากร เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนร่วมมือกับครูในการจัดการเรียนรู้
และแก้ปัญหาผู้เรียนร่วมกัน
- 5.3 มีวิถีชีวิตที่อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นและทรัพยากร ชุมชนและเป็นแหล่งเผยแพร่
ภูมิปัญญาวัฒนธรรมท้องถิ่น ชุมชน ให้เด็กได้เรียนรู้และสืบทอดอย่างเห็นคุณค่า
- 5.4 ชุมชนมีส่วนในการพัฒนาโรงเรียนต่างฝ่ายต่างพึงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
เอื้อเพื่อแผ้วถางจัดการเรียนการสอนที่ตรงตามความต้องการของชุมชน
- 5.5 เป็นชุมชนที่มีความสามัคคีมีกิจกรรมร่วมกัน มีผู้นำที่ดีมีการส่งเสริมอาชีพ หัวหน้าชุมชน
มีความสามารถในการการเป็นผู้นำไม่แสวงหาผลประโยชน์อย่างเดียว มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
- 5.6 ชุมชนเป็นหูเป็นตาให้กับโรงเรียน ชุมชนดีสามารถเป็นรั้วให้กับโรงเรียนได้ สามารถ
ป้องกันภัยต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนได้
- 5.7 โรงเรียนให้ความร่วมมือกับชุมชน มีการบริการด้านข่าวสาร ด้านวิชาการความรู้ มีการจัด
กิจกรรมวันสำคัญร่วมกัน และมีการบริการด้านสถานที่ใช้ลานกีฬาอเนกประสงค์ในการเชื่อมความสัมพันธ์

บทสรุป

โรงเรียนสุขภาวะเป็นโรงเรียนที่มีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการใหม่ที่ยึดเอาสุขภาวะเป็นตัวตั้ง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสุข องค์กรเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข และชุมชนเป็นสุข มีวิถีที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในตัวมนุษย์และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะมีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้เรียนเป็นสุข (Happy student) นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรง ร่าเริงแจ่มใส อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีวินัยรู้หน้าที่มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ 2) โรงเรียนเป็นสุข (Happy school) โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาวะของผู้เรียน โรงเรียนมีการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีสุขภาวะโดยสอดคล้องกับบริบทภายในโรงเรียนและท้องถิ่น 3) สภาพแวดล้อมเป็นสุข (Happy environment) โรงเรียนบูรณาการการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมอย่างเป็นองค์รวมพัฒนาระบบป้องกันภัย หมั่นตรวจตราอย่างสม่ำเสมอสร้างบรรยากาศที่สะอาด ปลอดภัย ปลอดภัย ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียน บริหารจัดการสภาวะโภชนาการอย่างเป็นระบบ 4) ครอบครัวเป็นสุข (Happy family) สร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิดโรงเรียนและครอบครัวสุขภาวะ พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับครอบครัว ส่งเสริมให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ 5) ชุมชนเป็นสุข (Happy community) ชุมชนมีสถานที่ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้ประโยชน์เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะของผู้เรียน โดยบูรณาการกับหลักพุทธศาสตร์ คือ กาวานา 4 อันเป็นการพัฒนาอย่างองค์รวม 4 ด้าน คือ 1) กายกาวานา การพัฒนากาย การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถแสวงหาสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น 2) ศิลกาวานา การพัฒนาจิต การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ไม่ไปเบียดเบียนก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นเกื้อกูลกันได้ด้วยดี 3) จิตกาวานา การพัฒนาจิต การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรมความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพมีความเข้มแข็งมั่นคงและสมบูรณ์ด้วยสุขภาพมีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข และ 4) ปัญญา กาวานา การพัฒนาปัญญา การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความจริงรู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง สรุปเป็นภาพองค์ความรู้การศึกษา ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การส่งเสริมโรงเรียนสุขภาวะในสถานศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). **หลักแม่บทของการพัฒนาตน**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2552). **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2554). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มูลนิธิสถาบันการวิจัยทางการศึกษา. (2556). **การบริหารจัดการโรงเรียนสุขภาวะ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส).
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2560). **โรงเรียนสุขภาวะ : การศึกษาแบบนวัตกรรมยุคใหม่ (Healthy School)**. แหล่งที่มา <https://dol.thaihealth.or.th/Media/Index/591e0f31-e19d-e711-80e3-00155d65ec2e> สืบค้นเมื่อ 30 มี.ค. 2563.

พุทธวิธีแก้ปัญหการเมืองในองค์กร : กรณีการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
BUDDHIST SOLUTIONS TO POLITICAL PROBLEMS IN ORGANIZATIONS: THE
CASE OF THE SCHOOL CURRICULUM ADMINISTRATION

รุ่งทิวี พรรณา Rungtawee Panrana
โรงเรียนบ้านหนองเสือช้าง Bannhongsuechang School, Thailand
Corresponding Author E-mail: rungtawee@gmail.com

Article Received: November 02, 2020, Revised: November 14, 2020, Accepted: November 15, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการนำเสนอพุทธวิธีในการแก้ปัญหาระบวนการทางการเมืองในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อกระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอันเป็นกุญแจขับเคลื่อนการจัดการศึกษาไปสู่คุณภาพ ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการเมืองในองค์กร 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับหน่วยงาน 2) ทฤษฎีการเมือง ที่เป็นหลักเกณฑ์หรือกฎเกณฑ์สะท้อนพฤติกรรมทางการเมือง 3) ทฤษฎีการเมืองในองค์กร ซึ่งเกี่ยวเนื่องด้วยอำนาจ ได้แก่ อำนาจหน้าที่ อำนาจบังคับ อำนาจในการให้รางวัลหรือลงโทษ อำนาจอ้างอิง และอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ 4) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่ทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ 5) สภาพปัญหาการเมืองในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 2 ประการ คือ การเมืองภายในสถานศึกษา และการเมืองภายนอกสถานศึกษา 6) พุทธวิธีแก้ปัญหการเมืองในสถานศึกษา ซึ่งมุ่งแก้ปัญหาเรื่องคน โดยแก้ไขมูลเหตุแห่งความขัดแย้งได้ทั้งทางจิตและทางปัญญา ทั้งภายในและภายนอกด้วยสันติวิธี ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 และหลักอปริหานิยธรรม 7

คำสำคัญ: การเมืองในองค์กร, ความขัดแย้ง, การบริหารหลักสูตร, พุทธวิธี

ABSTRACT

This article presented the Buddhist solution to political process problems in organizations that affected the curriculum administration process of the school administrators, which was the key to driving education to quality, consists of 6 parts: 1) the concept of politics in the organization at 3 levels: individual, group and agency level, 2) the political theory that was the criteria or rules reflecting political behavior, 3) the political theory in the organization which related to powers, including dutiful power, control power, power to reward or punish, referral power and authority as an expert, 4) the concept of school curriculum administration as a tool to effective education management achieving the objectives, 5) the political problems in educational institutions that affected the administration of the school curriculum, there were politics within and outside school, 6) Buddhist ways to solve political problems in educational institutions which aimed to solve problem of people by resolving the cause of

the conflict both mentally and intellectual and both outside and within oneself with peaceful way, namely Saṅghavattthu 4 and Aparihāniyadhamma 7

Keywords: Politic in Organizations, Conflict, Curriculum Administration, Buddhist Method

บทนำ

สังคมมนุษย์เป็นการอยู่รวมกันตั้งแต่หน่วยสังคมที่เล็กสุดเป็นครอบครัวจนกระทั่งเป็นชุมชนและองค์กรขนาดเล็กบ้างใหญ่บ้าง แต่ละคนได้รับการอบรมเลี้ยงดูแตกต่างกัน ยึดถือขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมแตกต่างกันจึงทำให้ความเชื่อ ความศรัทธา การรับรู้ อุดมคติ และค่านิยมแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นจึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่มนุษย์จะมีความแตกต่างทางความคิดหรือขัดแย้งกัน อันนำไปสู่การแบ่งกลุ่มแนวคิดหรืออุดมการณ์ มีความพยายามเสริมสร้างพลังอำนาจของกลุ่มด้วยการดึงมวลชนเข้ามาเป็นแนวร่วมทางความคิด อุดมการณ์หรือผลประโยชน์ตอบแทนเชิงการเมืองบังเกิดเป็นสภาวะเสริมอำนาจในการต่อรองทางผลประโยชน์ แม้เบื้องหน้าจะกล่าวอ้างว่าเป็นการกระทำอันสุจริตเพื่อมวลมหาชนโดยรวมและมีความซื่อสัตย์สุจริตตามระเบียบกฎหมายจริง แต่ยังมีประโยชน์เบื้องหลังที่กระทำการเพื่อให้มวลมหาชนยอมรับในศักยภาพของกลุ่มตนเองและยินยอมหยิบบั้นฉันทามติให้สืบทอดอำนาจนั้นหรือเสริมพลังอำนาจต่อรองได้ในอนาคต ลักษณะเช่นนี้ถือเป็นกระบวนการทางการเมืองอย่างหนึ่ง

Plato and Aristotle (อ้างใน Richard Kraut, 2010) ให้ความหมายทางการเมืองไว้ว่า การเมืองเป็นเรื่องของการแสวงหาความยุติธรรมและการดำรงชีวิตที่ดีของสังคมหรือชุมชน เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้นเป็นสัตว์สังคมและเป็นสัตว์ทางการเมือง มนุษย์จำเป็นต้องอยู่รวมกันเป็นชุมชนเป็นสังคมนั่นเอง

Thomas Hobbes (อ้างใน Richard Kraut, 2010) ให้คำจำกัดความว่า การเมืองเป็นเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคงความปลอดภัยของมนุษย์เขากล่าวว่า มนุษย์ โดยธรรมชาตินั้นดุร้ายป่าเถื่อนและไร้เหตุผล จึงจำเป็นต้องมีการเมืองคือการใช้อำนาจเข้ามาบังคับควบคุมมิให้มนุษย์ก่อความขัดแย้งกัน อันจะมีผลให้สมาชิกของสังคมได้รับการประกันความมั่นคง ในความปลอดภัย ทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

ชยอนันต์ สมุทวณิช (2552) ให้คำนิยามว่า การเมืองเป็นเรื่องเกี่ยวกับรูปของรัฐและการจัดระเบียบความสัมพันธ์ภายในรัฐระหว่างผู้ปกครองและผู้ถูกปกครอง โดยเมื่อสังคมมนุษย์ยังมีความจำเป็นที่จะต้องมียุติธรรม คนเราถึงต้องแบ่งออกเป็นสองพวกใหญ่ๆ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่บังคับกับผู้ถูกบังคับเสมอ

วชิรวัชร งามละม่อม (2561) กล่าวว่า การเมือง หมายถึง การที่เกี่ยวข้องกับรัฐแผ่นดิน มีลักษณะงานที่เกี่ยวกับรัฐและแผ่นดิน การบริหารประเทศเฉพาะที่เกี่ยวกับนโยบายในการบริหารประเทศ กิจกรรมอำนาจ หรือควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน

วินัย ผลเจริญ (2556) ให้ทัศนะว่า การเมือง หมายถึง การกระทำรวมหมู่แบบใดก็ตามที่มนุษย์ได้กระทำร่วมกัน หรือหมายถึงกิจกรรมของมนุษย์ที่ใช้จัดการกับเรื่องบางเรื่องร่วมกัน

สรุปว่า การเมือง (อังกฤษ: politics) คือ กระบวนการและวิธีการจัดสรรอำนาจรัฐแจกแจงแบ่งปันทรัพยากรที่มีคุณค่าซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขกับประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งการจัดสรรอำนาจ หมายถึง กระบวนการได้มาซึ่งอำนาจทางการเมือง ซึ่งถูกกำหนดกฎเกณฑ์และกติกาให้เป็นไปตามรูปแบบหรือระบบการเมืองที่เป็นอยู่ โดยที่ความแตกต่างของระบบการเมืองทำให้กระบวนการเพื่อได้มาซึ่งอำนาจทางการเมืองแตกต่างกันออกไป ส่วนการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนมีความหมายครอบคลุมถึงการใช้อำนาจในการบัญญัติและบังคับใช้กฎหมายและระเบียบทั้งมวลของสังคม เพื่อส่งเสริมการ

อยู่ร่วมกันของสมาชิกในสังคมอย่างสงบสุข ตลอดจนอำนาจในการจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนอย่างเสมอภาคทั่วหน้า

ปฏิเสธไม่ได้ว่าในองค์กรทุกองค์กรมีกระบวนการทางการเมืองแทรกอยู่จริง แม้แต่ในสถานศึกษาทั้งในสังกัดภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองให้ออก ก่อนอื่นต้องยอมรับว่าระบบและรูปแบบการศึกษาเป็นผลมาจากโครงสร้างและกระบวนการทางการเมือง ซึ่งเป็นเรื่องอำนาจฝ่ายการเมืองที่ใช้อำนาจในการปกครอง ในรูปของกฎหมาย การกำหนดนโยบายและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาหลายคนอาจมองว่าการเมืองหรือการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขถูกยึดโยงเข้ากับระบบการศึกษาและฝังรากลึกมายาวนาน มีทั้งกลุ่มทุนผูกขาด กลุ่มผู้ที่แสวงหาและได้รับผลประโยชน์จากการจัดการศึกษาโดยใช้กระบวนการทางการเมืองมาโดยตลอด เพราะบุคคลทางการเมืองมีอำนาจและหน้าที่ในเรื่องการศึกษา เช่น การจัดสรรทรัพยากร ค่าใช้จ่ายการจัดโครงสร้างและระบบการศึกษา แม้แต่คำว่า ‘ปฏิรูปการศึกษา’ ก็เป็นคำที่นักการเมืองใช้เป็นวาทกรรมสร้างนโยบายหาเสียงมาหลายสิบปี ซึ่งเรื่องเหล่านี้ทุกคนในสังคมคงพอรับรู้ได้ เพราะเห็นกระบวนการทางการเมืองที่มีรูปแบบชัดเจน มีหลักเกณฑ์ที่อ้างอิงระเบียบ กฎหมาย และองค์กรชัดเจน ซึ่งแตกต่างกับการเมืองในองค์กร

‘การเมืองในองค์กร’ ในบทความนี้จึงมุ่งสะท้อนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นกระบวนการทางการเมืองภายในสถานศึกษาและส่งผลต่อกระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเป็นสำคัญ มิได้มุ่งหมายถึงการเมืองที่เกี่ยวข้องกับ ‘นักการเมือง’ แต่เป็นการเมืองที่เกี่ยวข้องกับ ‘ครู ผู้บริหารและชุมชน’ ที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เพราะหาผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจการเมืองหรือมองเกมการเมืองในองค์กรออกก็ย่อมสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งและความเสี่ยงได้อย่างลงตัว สร้างความพึงพอใจต่อทุกฝ่ายและจะส่งผลสะท้อนถึงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งถือเป็นหนึ่งในการบริหารงานวิชาการที่เป็นกุญแจขับเคลื่อนการจัดการศึกษาไปสู่คุณภาพได้อย่างมีนัยสำคัญมาตลอดทุกยุคสมัย เพราะหลักสูตรเปรียบเสมือนแผนที่ในการเดินทาง บุคลากรในองค์กรคือนักเดินทางที่จะต้องอาศัยแผนที่อันนี้เดินทางไปสู่เป้าหมายคือคุณภาพผู้เรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการเมืองในองค์กร

การเมืองในองค์กรเป็นสถานการณ์การแข่งขัน ความขัดแย้งและการชิงดีชิงเด่นกันในแง่ของผลประโยชน์และความคิด อาจแบ่งระดับของการเมืองในองค์กรเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับบุคคล: กรณีที่บุคคลทำงานด้วยกันแต่รู้สึกไม่ชอบกันหรือไม่ถูกชะตากับคนที่ทำงานด้วยนั้นอาจเป็นเพราะบุคลิกลักษณะหรือความคิดที่ไม่ตรงกัน ซึ่งลักษณะเช่นนี้เรียกว่าเป็นการเมืองที่เกิดขึ้นในองค์กรระดับย่อย ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่ระดับกลุ่มและหน่วยงาน
2. ระดับกลุ่ม: กลุ่มคนเกิดจากคนหลายๆ คนที่มีความคิดหรือมีบุคลิกลักษณะคล้ายกันมารวมกัน ดังนั้น เมื่อมีคนที่อยู่ในกลุ่มรู้สึกไม่ถูกชะตากับใครก็อาจจะมีการโน้มน้าวและชักจูงให้คนอื่น ๆ ในกลุ่มมีความรู้สึกตามไปด้วย โดยเฉพาะผู้นำกลุ่ม ซึ่งมีอิทธิพลในการโน้มน้าวความคิดของสมาชิกในกลุ่มได้มาก
3. ระดับหน่วยงาน: การเมืองในระดับนี้จะเกิดขึ้นจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ไม่ตรงกันหรือขัดกัน โดยส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นจากผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ การเมืองในระดับหน่วยงานย่อมมีผล

ทำให้เกิดการเมืองในระดับกลุ่มหรือตัวบุคคลได้ เพราะผู้บริหารของหน่วยงานจะเป็นบุคคลสำคัญในการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในทีม (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2560)

ทฤษฎีการเมือง

ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาทางแก้ไขปัญหาทางการเมืองที่เกิดขึ้นในแต่ละยุคแต่ละสมัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยการตั้งสมมติฐาน รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สรุปผล ตีความ อธิบาย และเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเท็จจริงทางการเมืองที่เกิดขึ้นซ้ำๆ กันจนกลายเป็นกฎเกณฑ์หรือทฤษฎีทางการเมืองขึ้นมา ทฤษฎีการเมืองในปัจจุบันเป็นการแสวงหาความรู้หรือความจริงค่อนข้างมีความชัดเจนและสามารถอธิบายหรือทำนายปรากฏการณ์ทางการเมืองที่เกิดขึ้นได้ใกล้เคียงความเป็นจริง มีความน่าเชื่อถืออยู่ไม่น้อย อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการเมืองวิวัฒนาการในยุคปัจจุบันยังเกี่ยวเนื่องกับทฤษฎีการเมืองในยุคโบราณอยู่ไม่น้อย เพราะทฤษฎีการเมืองยุคโบราณเป็นพื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าหาคำตอบและมีกรอบแก้ไขข้อบกพร่องมาต่อเนื่องยาวนานจนก่อให้เกิดแนวคิดทฤษฎีทางการเมืองใหม่ๆ ที่แตกแขนงขึ้นมา

จรรยา สุภาพ (2528) ได้ให้ทัศนะว่า ทฤษฎีการเมืองมีลักษณะชัดเจนและแน่นอนกว่าปรัชญาการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสาระ คำอธิบาย และความหมาย

Robert E. (1970) ให้ทัศนะว่า ทฤษฎีการเมืองเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความคิดหรือปรัชญาเกี่ยวกับการเมือง การปกครอง นักทฤษฎีการเมืองมุ่งมั่นที่จะทำความเข้าใจและตีค่าข้อมูลความจริงทั่วไปที่มีความสัมพันธ์กับการกำหนดสมมติฐาน (hypothesis) เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการเมืองและคุณค่าทางสังคม

สุขุม นวลสกุล และโกศล โรจนพันธุ์ (2548) ได้อธิบายสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะทฤษฎีการเมืองตามแนวคิดของสมิธและเซอร์เซอร์ ประกอบด้วย ลักษณะแบบจริยธรรม (Ethical) ลักษณะแบบจินตนาการ (Speculative) ลักษณะเชิงสังคมวิทยา (Sociological) ลักษณะแบบกฎหมาย (Legal) และลักษณะแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific) สอดคล้องกับสมบัติ จันทรวงศ์ ที่กล่าวว่า ทฤษฎีการเมือง หมายถึง กฎแห่งพฤติกรรมทางการเมือง ซึ่งเป็นสากลที่นักรัฐศาสตร์สามารถจะนำมาใช้ประโยชน์ในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้

จากความหมายดังที่ได้รวบรวมมาข้างต้นสรุปว่า ทฤษฎีการเมือง หมายถึง หลักเกณฑ์หรือกฎเกณฑ์ที่สะท้อนพฤติกรรมทางการเมืองที่เกิดจากการศึกษา ค้นคว้าและพิสูจน์ความคิดหรือปรัชญาเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง จริยธรรม จินตนาการ สังคมวิทยา กฎหมายและวิทยาศาสตร์ว่าเป็นความจริงและมีคุณค่าเพียงพอหรือไม่ เพื่อจะใช้เป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติหรือใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางการเมือง แต่ทฤษฎีการเมืองมีลักษณะชัดเจนและแน่นอนกว่าปรัชญาการเมือง

ทฤษฎีการเมืองในองค์กร

Greenberg and Baron (อ้างใน ดวงทอง สิ้นชัย และโยธิน นวบุตร, 2563) ได้กล่าวว่า การเมืองในองค์กร หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารกระทำเพื่อเพิ่มอำนาจให้กับตนเอง หรือรวมไปถึงการกระทำของบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นประโยชน์ของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงสวัสดิภาพหรือความเป็นอยู่ของผู้อื่นและมักจะเป็นการกระทำที่ไม่ได้รับอนุญาตให้กระทำอย่างเป็นทางการ แต่เป็นการกระทำเพื่อให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองสอดคล้องกับ Migoda (อ้างใน ดวงทอง สิ้นชัย และโยธิน นวบุตร, 2563) ที่ได้อธิบายถึงการเมืองในองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานเป็น

ลักษณะของการใช้อำนาจ หรือความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ตลอดจนการปกป้องผลประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่มตน โดยนักวิชาการได้จำแนกประเภทการเมืองในองค์กรได้ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ การเมืองที่ดี (Good Politics) การเมืองที่เป็นกลาง (Neutral Politics) และการเมืองที่เลว (Bad Politics) (Marasco, อ้างใน ดวงทอง สิ้นชัย และโยธิน นวบุตร, 2563)

เห็นได้ชัดว่า การเมืองเป็นเรื่องของอำนาจและอิทธิพลของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยอาศัยโครงสร้างและกระบวนการของการใช้อำนาจและอำนาจหน้าที่เพื่อให้มีผลต่อเป้าหมายในการตัดสินใจหรือการต่อรองอำนาจการเมืองในองค์กรมุ่งเน้นไปที่การใช้อำนาจเพื่อให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในองค์กรหรือต่อพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ ในขณะเดียวกันเมื่อได้อำนาจมาแล้วก็จะมีการใช้อำนาจที่ได้มาเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ฉะนั้นจึงเป็นเรื่องยากที่จะปฏิเสธเรื่องการเมืองในองค์กร และผู้นำหรือผู้บริหารต้องทำความเข้าใจและยอมรับการเมืองในองค์กร นำไปใช้ให้บรรลุความต้องการได้ อาจจะมีผู้บริหารบางกลุ่มที่เห็นว่าการเมืองหรือพฤติกรรมทางการเมืองในองค์กรมีผลกระทบทางบวกต่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กรได้ ในขณะที่ผู้บริหารบางส่วนก็เห็นว่าพฤติกรรมในองค์กรก็ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้เช่นกัน บางครั้งก็อาจส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารอีกด้วยซึ่งพฤติกรรมทางการเมืองที่แสดงออกมาอาจมีทั้งพฤติกรรมทางการเมืองที่ถูกกฎหมายเป็นพฤติกรรมที่มีปกติในชีวิตประจำวัน ไม่มีกฎเกณฑ์หรือระเบียบที่กำหนดไว้ หรืออาจมีพฤติกรรมทางการเมืองที่ผิดกฎหมาย เป็นพฤติกรรมที่ผิดละเมิดกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างรุนแรงก็เป็นได้

ปรีชญา เวสารัชช์ และอรุณ รักธรรม (2522) ได้กล่าวไว้ว่า ในแต่ละองค์กรไม่ว่าเป็นองค์กรเอกชนหรือองค์กรของรัฐ อำนาจและอิทธิพลเป็นยาคำที่แทรกอยู่อย่างแยกไม่ได้ เพราะการควบคุมพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นเรื่องที่จำต้องอาศัยอำนาจและอิทธิพลเป็นตัวการ นอกจากนี้ยังได้จำแนกประเภทของอำนาจเกี่ยวกับองค์กรไว้ ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ (Authority) อำนาจหน้าที่นี้มีผู้เรียกว่า อำนาจโดยชอบธรรม (legitimate power) หรืออำนาจตามกฎหมาย (legalistic power) ซึ่งบุคคลยอมรับว่าถูกต้องชอบธรรม ควรเชื่อฟัง
2. อำนาจบังคับ (Coercive Power) ที่เกิดจากกำลังไม่ว่าจะเป็นกำลังกาย กำลังอาวุธ กำลังทางใจก็ตามเป็นความสามารถที่ทำให้ผู้ถูกใช้กำลังหวาดกลัวผลที่จะเกิดจากอำนาจนั้นทั้งที่ยังไม่มีการใช้กำลังก็ได้
3. อำนาจในการให้รางวัลหรือลงโทษ (Reward and Punishment Power) ในสายตาของผู้ถูกใช้อำนาจ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถให้ประโยชน์หรือให้ความดีความชอบแก่บุคคลอื่นได้มักจะเป็นผู้มีอำนาจ
4. อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่ขึ้นกับบุคลิกลักษณะของตัวบุคคลมากที่สุด เป็นการให้เสนอให้ดึงดูดและพื้นฐานของอำนาจนี้อยู่ที่ผู้ถูกใช้อำนาจ “ชอบ” หรือมีความรู้สึก “ใกล้ชิด”
5. อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นความสามารถที่เกิดจากคุณสมบัติ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญของผู้ใช้อำนาจ

อย่างไรก็ตาม หากมองในแง่องค์กร เมื่อคนส่วนใหญ่ในองค์กรยอมรับความชอบธรรมขององค์กร ตลอดจนการแบ่งแยกหน้าที่และโครงสร้างขององค์กรแล้ว อำนาจหน้าที่จึงขึ้นอยู่กับตำแหน่งเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในองค์กรซึ่งมีขั้นตอนการบังคับบัญชาชัดเจนหันกลับมา บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งระดับรองก็ยอมรับอำนาจและสิทธิของบุคคลที่อยู่ระดับสูงกว่า (บรรณสิทธิ์ สลับแสง, 2515) ดังนั้น เห็นชัดว่าการเมืองในองค์กรจึงมิใช่เรื่องใหม่ หากแต่เป็นสิ่งที่มิอยู่ในทุกองค์กรอย่างปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงไม่ได้ トラบใดที่มนุษย์ที่ยังมีจิตโลภ โกรธ หลง หรือยังมีความต้องการอำนาจหรือผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือเพื่อกลุ่มอยู่ トラบนั้นลักษณะทางการเมืองในองค์กรก็จะยังคงมีอยู่ ส่วนจะแสดงออกมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือความสามารถในการควบคุมบังคับของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ใน

การบังคับบัญชาบุคลากรในองค์กรต้องมองการเมืองในองค์กรให้ออกบริหารจัดการให้องค์กรได้รับประโยชน์จากกระบวนการทางการเมืองในองค์กรมากกว่าการก่อให้เกิดความเสียหาย เพราะหากบริหารจัดการได้กระบวนการทางการเมืองนี้จะส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลให้องค์กรนั้นๆ ไม่หยุดนิ่งบุคลากรมีสถานะตื่นตัวตลอดเวลาต่ออำนาจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งอำนาจดังกล่าวนี้เองที่จะเป็นตัวสะกดหรือควบคุมทิศทางของกระบวนการทางการเมืองในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญ ในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่ทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพบังเกิดประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถานศึกษาจำเป็นต้องใช้หลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา และใช้เป็นแผนการจัดการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษา ซึ่งสำคัญต่อตัวผู้เรียน ครู สถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนสังคมด้วย ดังที่ รังสรรค์ โยศรีคุณ (2556) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาหมายถึง หลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นตามแนวการจัดทำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อเป็นแผนและแนวทางหรือข้อจำกัดของการจัดการศึกษาด้วยความร่วมมือของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมภาระงานการจัดการศึกษาทุกด้านที่ประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้ทั้งมวล ประสบการณ์อื่นๆ ที่สถานศึกษาวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถโดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาศักยภาพสูงสุดของตน สอดคล้องกับ จิตินา วรณศรี (2557) ได้กล่าวว่า หลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หลักสูตรทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาได้ทราบถึงจุดมุ่งหมาย คุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้ที่จบการศึกษาจากสถานศึกษาแห่งนั้น ส่วนจรัญ แก้วเย็น (2557) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตรเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะและเจตคติ ค่านิยม พัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนก้าวหน้า บุคคลที่น่าพา สิ่งเหล่านี้ให้ประสบผลสำเร็จก็คือครูนั่นเอง ส่วน ปริญญา ตั้งคุณานันต์ (2558) ได้เสนอว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์หรือ แผนการเรียนรู้ที่สามารถใช้เป็นเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดให้แก่ผู้เรียน

เกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตรนั้น บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553) ได้จำแนกองค์ประกอบของหลักสูตร 4 องค์ประกอบ คือ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) เนื้อหา (Content) การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) และการประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) สอดคล้องกับ ขวลิติ ชูกำแพง (2559) ได้กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่ถือว่าเป็นพื้นฐานของหลักสูตร ประกอบด้วย 3 ประการ คือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ขอบข่ายเนื้อหาของหลักสูตร และความสัมพันธ์กับเวลาในหลักสูตร

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง เครื่องมือที่เป็นกรอบแนวทางซึ่งประมวลความรู้และประสบการณ์ที่จัดทำขึ้นด้วยความร่วมมือของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถไปสู่มาตรฐานการเรียนรู้ ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร วิธีการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและการเมืองในองค์กรหรือการเมืองในสถานศึกษาก็จะเป็นตัวสะท้อนภาพความสำเร็จในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาด้วย เพราะมีความยืดหยุ่นกับบุคลากรซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันเชิงโครงสร้างการบริหารและกระแสทางการเมืองอันเป็นกระบวนการก่อตัวของอำนาจในการบังคับควบคุมหรือสั่งการตามตำแหน่งหน้าที่ แม้สถานศึกษาหลายแห่งจะ

เรียกกระบวนการเหล่านี้ว่า ‘ความขัดแย้ง’ แต่กระบวนการเสริมพลังอำนาจด้วยกระระดมกลุ่มอุดมการณ์หรือกลุ่มคนที่มีทัศนคติใกล้เคียงกันมาเป็นพรรคพวก รวมทั้งกระบวนการสร้างความรู้สึกร่วมกันว่าจะถูกคุ้มครองโดยกลุ่มอำนาจฝ่ายตน ในกรณีที่เกิดปัญหาหรือความขัดแย้งกับฝ่ายอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งไม่ว่าผู้ที่มีอำนาจจะมีตำแหน่งหน้าที่หรือสถานะตามโครงสร้างระดับใดก็ตาม กระบวนการดังกล่าวนี้จึงจัดว่าเป็นการเมืองในสถานศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเมืองภายในสถานศึกษาที่ไม่ถูกยึดโยงกับนักการเมืองทั้งระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ แต่มีการเมืองภายนอกสถานศึกษาอยู่บ้างที่มีบุคคลภายนอกหรือนักการเมืองมาเกี่ยวข้อง แต่ก็อยู่ในระดับน้อยมากหากเปรียบเทียบกับการเมืองภายใน

สภาพปัญหาการเมืองในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

ความสำเร็จของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขึ้นอยู่กับการเมืองในสถานศึกษา บางครั้งเรียกว่าการเมืองในหลักสูตร (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2562) เนื่องจากเป็นปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการในสถานศึกษา และอาจเป็นปัจจัยลบได้เช่นเดียวกัน การเมืองในสถานศึกษา หรือการเมืองในหลักสูตรประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ คือ การเมืองภายในสถานศึกษาและการเมืองภายนอกสถานศึกษา ซึ่งทั้งสองประเด็นนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามักจะมองข้าม หรือมองว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยไม่สำคัญ ไม่ต้องแก้ไข แต่ถ้ามองให้ลึกลงไป สิ่งนี้ถือเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ท้าทายฝีมือนักบริหาร เพราะหากมุ่งหวังที่จะจัดการศึกษาให้มุ่งสู่คุณภาพแล้ว การเมืองในสถานศึกษาจะต้องใส่ใจ เว้นแต่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาท่านนั้นจะมำดำรงตำแหน่งเพื่อรอวันย้ายจากไป อันเป็นการหนีปัญหาหรือหนีความขัดแย้ง หรือไม่หากผู้บริหารสถานศึกษามองว่าการเมืองในสถานศึกษานั้นสามารถจัดการให้อยู่ในความควบคุมได้และสามารถใช้ประโยชน์จากการเมืองในสถานศึกษาแบบนั้นได้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2562) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเมืองในสถานศึกษาไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. การเมืองภายในสถานศึกษา หมายถึง ความขัดแย้งกันเองภายในองค์กร ความไม่ลงรอยทำให้เกิดเป็นกลุ่มเป็นพวก ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปได้ยาก บางกรณีเป็นการที่มีการแย่งชิงผลประโยชน์ภายในองค์กร เช่น ความขัดแย้งที่เกิดจากความต้องการใช้งบประมาณ กลุ่มหนึ่งต้องการนำมาใช้การอบรมครู อีกกลุ่มต้องการนำไปสร้างสนามหรือปรับปรุงห้องให้ผู้บริหาร รวมถึงการเข้ามาก้าวร้าวของชุมชน

2. การเมืองภายนอกสถานศึกษา โดยที่คนภายในไปนำคนภายนอกมาร่วมกิจกรรมในองค์กร เช่น กลุ่มครูอาจนำนักการเมืองภายนอกมาวุ่นวายกับผู้บริหาร จนทำให้มีการแย่งตำแหน่งทางการบริหารกันขึ้น และนำไปสู่การวิงวอน ซึ่งทำให้การดูแลทางวิชาการไม่มีความเป็นอิสระได้อย่างมากพอ ต้องคอยฟังเสียงภายนอกอยู่เสมอ

ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ การแบ่งพรรคแบ่งพวกในสถาบัน เป็นการเมืองที่เรียกว่าขานนแท้และดั้งเดิมที่แก้ไขได้ยาก ซึ่งการแบ่งพวกนั้นมีหลายประเภท เช่น ค่ายผลประโยชน์ ค่ายความคิด ค่ายงาน ผู้บริหารต้องวิเคราะห์องค์กร มีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนและคำนึงถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น การจัดการหลักสูตรจึงจะดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมองการเมืองให้ออกแล้วใช้แนวโน้มการเมืองเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรให้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ รุญเจริญ (2545) พบว่า โรงเรียนรับรู้เรื่องแนวการจัดการศึกษาและการกระจายอำนาจการบริหารดีพอสมควร แต่การเตรียมการรับการกระจายอำนาจยังมีน้อย เพราะขาดความชัดเจนในเชิงปฏิบัติในหลายเรื่อง เช่น การบูรณาการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งบรรลุเกณฑ์มาตรฐานผู้เรียนและรายละเอียดการปฏิบัติ และยังพบว่าผลการศึกษาของชินรัตน์ สีเสมอ และ สถาพร มั่นเต (2555) พบว่า สภาพการใช้หลักสูตรของผู้บริหารโดยรวมมีการใช้อยู่ในระดับมาก ปัญหาด้านการวางแผนงานด้านวิชาการที่มีปัญหาในระดับปานกลาง

ส่วนสภาพการใช้หลักสูตรของครูอยู่ในระดับมาก ปัญหาด้านการเตรียมการสอน และการใช้สื่อการเรียนการสอนประเภทวัสดุอุปกรณ์ ที่มีปัญหาในระดับปานกลาง สอดคล้องกับจันทร์จิรา บุรีมาศ และ อุดล นาคะโร (2556) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน คือ ด้านอาคารสถานที่ด้านผู้บริหาร ครูผู้สอน ด้านชุมชนและผู้ปกครองและด้านสื่ออุปกรณ์และวัสดุหลักสูตร และยังสอดคล้องกับจิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ (2558) ได้แสดงไว้ว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการร่วมมือด้านการประนีประนอมด้านการเอาชนะ ด้านการยอมให้ และด้านการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ ตรงกับมนตรี รัตนพันธ์ (2545) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาหน้าที่โดยตรงที่ต้องแก้ปัญหาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งในสถานศึกษาจะก่อให้เกิดความยุ่งยากต่อการปฏิบัติงานและทำให้บรรยากาศของสถานศึกษาขบเซาเลง

จากปัญหาการเมืองในสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นนี้จะเห็นได้ชัดเจนว่า กระบวนการทางการเมืองในสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาจริง กล่าวคือ การที่ครูในโรงเรียนเดียวกันแบ่งพรรคแบ่งพวก อิจฉาริษยา กลั่นแกล้งกัน ผู้บริหารสถานศึกษาระดับใดก็มีกบฏปัญหาเดือดร้อนใจอย่างยิ่ง ปัญหาขาดความสามัคคีนับเป็นอุปสรรคต่อการบริหาร ก่อให้เกิดความลำบากใจในการสั่งการ บ่อยครั้งที่ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งแล้ว แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไม่พอใจ มีการร้องเรียนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่แตกต่างไป ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาทั้งในแง่บวกและแง่ลบและกุญแจสำคัญที่จะควบคุมหรือชี้นำกระบวนการทางการเมืองในสถานศึกษาให้ไปสู่ทิศทางที่ก่อประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่คุณภาพ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะต้องมองการเมืองในสถานศึกษาให้ออก ทั้งการเมืองภายในอันเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษาและการเมืองภายนอกอันเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก เช่น ผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาการน้อมนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นช่องทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาก้าวผ่านปมความขัดแย้งอันนำไปสู่กระบวนการทางการเมืองที่รุนแรง

พุทธวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งและทางออกการเมืองในสถานศึกษา

ทางออกของปัญหาการเมืองในสถานศึกษามีให้เห็นและเป็นไปได้โดยอาศัยหลักพุทธธรรมนำมาประยุกต์เข้ากับศาสตร์การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาการเมืองในสถานศึกษาอาจนำความไม่สบายกาย ไม่สบายใจมาสู่ผู้บริหารได้ หากไม่รีบเร่งจัดการแก้ไข ในทัศนะของพระไพศาล วิสาโล (2554) มองว่าพุทธศาสนามองว่าทุกข์เป็นสภาวะพื้นฐานของธรรมชาติ ครอบคลุมสรรพสิ่ง ทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งรูปธรรมและนามธรรม สภาวะที่เรียกว่าทุกข์ หรือทุกข์ลักษณะ นี้ได้แก่ภาวะที่ไม่คงตัว คงอยู่ในสภาพเดิมไม่ได้ เพราะมีความกดดัน บีบคั้น ขัดแย้งอยู่ในตัวเองและกับสิ่งรอบตัวอยู่ตลอดเวลา ความขัดแย้งกับทุกข์เป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ ทุกข์เกิดเพราะความขัดแย้งบีบคั้น เช่น ความเจ็บป่วยเกิดจากความขัดแย้งบีบคั้นระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ในร่างกาย และระหว่างร่างกายกับเชื้อโรค ขณะเดียวกันทุกข์ก็นำไปสู่ความขัดแย้งได้ด้วย เช่น ความเสื่อมของอวัยวะบางส่วนในร่างกายก็ทำให้เกิดความขัดแย้งกับอวัยวะส่วนอื่นที่ปกติเกิดสภาวะที่ไม่สมดุลในร่างกาย ด้วยเหตุนี้ ความขัดแย้งจึงเป็นธรรมดาของสรรพสิ่ง เช่นเดียวกับทุกข์นี้หมายความว่าในชีวิตของบุคคล และในความเป็นไปของสังคม เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ไม่ว่าความขัดแย้งกับตนเองและความขัดแย้งกับผู้อื่น ความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา แต่เมื่อพูดว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดา นั้นมิได้หมายความว่า เราไม่สามารถทำอะไรกับมันได้ ทุกข์นั้นมิใช่หลายระดับหลายประเภท บางประเภทเราไม่สามารถขจัดไปได้ เช่น ความแก่และความตาย ทำได้อย่างมากแค่ชะลอ แต่บางประเภท เราสามารถระงับได้ เช่น ความหิว ความเจ็บปวด ฉันทก็ฉันทนั้น มีความขัดแย้งบางอย่างที่เรา

สามารถจัดการได้ เราไม่สามารถห้ามความขัดแย้งทางความคิดได้ แม้กระทั่งพระอรหันต์ที่รู้แจ้งในสังขารและปลอดพ้นจากกิเลส ก็ยังมีความเห็นแตกต่างกัน ดังมีตัวอย่างมากมายในพระไตรปิฎก แต่เราสามารถเปลี่ยนความขัดแย้งที่เป็นความวิวาทบาดหมางให้เป็นความกลมเกลียวสามัคคีกันได้

ท่าทีของพุทธศาสนาต่อความขัดแย้งทางสังคมหรือระหว่างผู้คน คือ ไม่ควรนิ่งดูเฉย หรือวางเฉยปล่อยให้เขาบริหารกันไปเอง หากควรเข้าไปจัดการแก้ไขให้กลับคืนดี การช่วยเหลือและส่งเสริมให้ผู้คนคืนดีกัน เป็นการกระทำที่พระพุทธองค์ทรงสรรเสริญ ดังมีพุทธพจน์ว่า “เมื่อคนเหล่าอื่นขัดแย้งกันอยู่ ผู้ใดพยายามประสานให้พวกเขาคืนดีกัน ผู้นั้นชื่อว่าเป็น คนมีความรับผิดชอบ เป็นผู้จัดธุระที่ยอดเยี่ยม” (ขุ.ชา. (ไทย) 27/549) “ท่านทั้งหลายจงเห็นความวิวาทโดยความเป็นภัย และความไม่วิวาทโดยความปลอดภัยจึงมีความพร้อมเพรียงกัน มีความประนีประนอม นี่เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้า” (ขุ.อป. (ไทย) 32/1) นอกจากนี้พระพุทธเจ้าให้ความสำคัญกับการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งมาก เห็นได้จากวินัยของพระสงฆ์ ซึ่งมีข้อกำหนดหรือสิกขาบทมากมายเกี่ยวกับการระงับความขัดแย้งหรืออิทธิกรณในหมู่สงฆ์ ที่เรียกว่า “อิทธิกรณสมณะ” รวมทั้งกำหนดคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยไว้ด้วย คือ เป็นผู้ที่มีสติ มีความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรมที่ทั้ง 2 ฝ่ายยอมรับพูดได้ชัดแจ้ง มีความสามารถในการสื่อสารอย่างถูกต้องแม่นยำจากคู่ขัดแย้งฝ่ายหนึ่ง ไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง มีทักษะในการถาม และควบคุมเหตุการณ์โดยไม่ใช้การบีบบังคับ มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องราวขององค์กรหรือตัวบุคคลคู่ขัดแย้ง มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว และสัมพันธ์กับคู่ขัดแย้งที่มีฐานะตำแหน่งต่างกันอย่างเท่าเทียม มีความเคารพและเมตตา สอดคล้องกับประสิทธิ์ กุลบุญญา (2557) กล่าวว่า แนวคิดในการขจัดความขัดแย้งตามหลักพระพุทธศาสนาทั่วไปเริ่มต้นด้วยความอดทน (ขันติ) ขจัดความขัดแย้งโดยกรอบอิทธิกรณสมณะด้วยวิธีระงับปัญหาด้วยพยานและหลักฐานที่พร้อมหน้า (สัมมุขวินัย) ใช้เสียงข้างมาก (เยภุยยสิกาวินัย) วิธีการประนีประนอม (ติณวัถถารกะ) และวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง

พระไพศาล วิสาโล (2554) ได้เสนอหลักการแก้ไขความขัดแย้งแนวพุทธไว้ ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับ “คน” หรือมิติทางด้านอารมณ์ โดยทำให้คู่ขัดแย้งเข้าใจประเด็นปัญหาได้ตรงตามความจริงหรือคำนึงถึงความถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องจากทั้ง 2 ฝ่ายถูกอารมณ์เข้ามาบดบัง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องเริ่มต้นด้วยการให้ความสำคัญกับอารมณ์ความรู้สึกของคู่กรณี
2. ช่วยจัดออกุศลมูลในใจคู่ขัดแย้ง ผู้ไกล่เกลี่ยมีหน้าที่สำคัญประการแรกคือช่วยจัดออกุศลมูลในคู่ขัดแย้งให้หมดไป ด้วยการแทนที่ด้วยกุศลมูล คือ อโลภะ อโทสะ และอโมหะ ในใจคู่ขัดแย้ง
3. กระตุ้นให้คู่ขัดแย้งขบคิด ได้สติและหันมาพิจารณาตนเอง โดยผู้ไกล่เกลี่ยควรช่วยให้ทุกฝ่ายได้สติ ทั้งนี้ โดยอาจพูดให้สะดุดใจหรือตั้งคำถามให้คิด ตัวอย่างได้แก่ ความขัดแย้งกรณีแม่น้ำโรหิณี เมื่อกษัตริย์แคว้นโกลิยะและแคว้นศากยะยกทัพมาเผชิญหน้าเพื่อจะรบพุ่งกัน พระพุทธองค์ได้เสด็จไปห้ามไม่ให้ทั้ง 2 ฝ่ายทำสงครามกัน และในที่สุดก็ถอนทัพกลับเมือง เลิกราต่อกัน
4. ช่วยให้คู่ขัดแย้งหาคำตอบด้วยตนเอง โดยผู้ไกล่เกลี่ยไม่ควรเป็นผู้หาทางออกให้แก่คู่ขัดแย้ง แต่ควรช่วยให้คู่ขัดแย้งหาคำตอบและบรรลุข้อตกลงด้วยตนเอง เพราะผู้ไกล่เกลี่ยไม่มีอำนาจที่จะบังคับคู่ขัดแย้งได้ ความขัดแย้งจะเปลี่ยนเป็นความคืนดีได้ก็ต่อเมื่อคู่ขัดแย้งพอใจข้อตกลง และคู่ขัดแย้งจะพอใจข้อตกลงได้ต่อเมื่อเกิดจากความยินยอมพร้อมใจของตนเอง
5. สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับคู่ขัดแย้ง เริ่มด้วยความไว้วางใจในตัวผู้ไกล่เกลี่ย หากคู่ขัดแย้งเห็นว่าผู้ไกล่เกลี่ยไม่เป็นกลาง ลำเอียงเข้าข้างอีกฝ่ายหนึ่ง การไกล่เกลี่ยย่อมล้มเหลวตั้งแต่แรก เมื่อคู่ขัดแย้งไว้วางใจในตัวผู้ไกล่เกลี่ยแล้ว สิ่งที่ต้องทำต่อไปคือการทำให้คู่ขัดแย้งไว้วางใจซึ่งกันและกัน คือไว้วางใจว่าทั้ง 2 ฝ่ายจะสามารถหาทางออกร่วมกันได้ด้วยการเจรจา

6. พุดด้วยสัจจะ เมตตา ขันติ และสติ คุณธรรมของผู้ไกลเกลี่ยเป็นสิ่งสำคัญมากในการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการสร้างความเชื่อมั่นในการแก้ไขความขัดแย้งแบบสันติวิธี

7. คุณสมบัติของผู้ไกลเกลี่ย ต้องเป็นผู้มีสติ มีความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรมที่ทั้ง 2 ฝ่ายยอมรับสามารถสร้างความไว้วางใจแก่ผู้ขัดแย้งว่าจะให้ความเป็นธรรมได้

พระครูสุตพัฒน์ (วรเมศร์ จารุณโณ) (2561) แสดงไว้ว่า ความขัดแย้งเป็นสภาวะการณ์และลักษณะที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความคิดหรือการกระทำที่ไม่สอดคล้องกัน มีผลประโยชน์ ค่านิยม ความสัมพันธ์และโครงสร้างที่แตกต่างกัน ได้ก่อให้เกิดความบาดหมาง การทะเลาะ การแก่งแย่งและการวิวาท จนนำไปสู่การทำร้ายร่างกาย ฆ่าผู้อื่นในที่สุด ซึ่งความขัดแย้งนี้เองได้สะท้อนให้เกิดเชิงวิภาษทัศน์ คือในแง่บวกและลบ ความขัดแย้ง พระพุทธศาสนาเรียกว่าทุกข์ ซึ่งมีสภาพขัดแย้ง บีบคั้น กดดันซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในคือจิตใจเป็นสาเหตุหลัก ต่อความคิดที่ว่า หากไม่มี “สังคม” ก็ไม่มี “การเมือง” หากไม่มี “การเมือง” ก็ไม่มี “อำนาจ” เมื่อไม่มี “อำนาจ” ก็ไม่มี “ความขัดแย้ง” เมื่อใดมี “ความขัดแย้ง” แสดงว่ายังไม่มี “สังคม” การแก้ไขปัญหาทางสังคม อาทิ เรื่องการเมือง ต้องลงลึกไปที่เรื่องของ “คน” อันเป็นสมาชิกของสังคม โดยอริยมรรค เป็นพุทธวิธีที่สามารถจัดการได้อย่างลึกซึ้งถึงมูลเหตุแห่งความขัดแย้งได้ทั้งทางจิต (ปัญญาธรรม 3 คือ ตัณหา ทิฏฐิ และมานะ) และทางปัญญา (อวิชชา) ดังพุทธพจน์ว่า “ข้อที่ภิกษุจักทำลายอวิชชา ยังอวิชชาให้เกิด ทำให้แจ้งซึ่งนิพพานได้ ด้วยทิวฏฐิที่ตั้งไว้ชอบ ด้วยมรรคภาวนาที่ตั้งไว้ชอบนี้เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ นั่นเป็นเพราะเหตุใดก็เพราะตั้งทิวฏฐิไว้ชอบแล้ว” จึงกล่าวได้ว่า “อริยสัจ 4” เน้นที่จิตใจอันเป็นต้นเหตุสำคัญของการเกิดปัญหาและการแก้ปัญหาเจตนารมณ์จึงต่างจากแนวคิดทฤษฎีอื่นๆ ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้และการนำความรู้ศาสตร์ต่างๆ มาแก้ไขปัญหา “อริยมรรค” จึงเป็นกระบวนการแก้ปัญหาที่ใช้ได้ทั้งภายนอกและภายในตน และเป็นหนึ่งใน อริยสัจ 4 อันเป็นสัจธรรมที่เป็นความจริงเหนือกาลเวลา (อกาลโก) (วัดไทยนราขรรัตนาราม 960, 2556)

การประยุกต์ต่อบริหารนิยธรรมในองค์กรทางบ้านเมืองเพื่อสันติภาพสู่สังคมไทย ควรต้องยึดถือภาวะวิสัยเป็นที่ตั้งทั้งในการกำหนดนโยบาย หรือการดำเนินการตามนโยบาย เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น หากทั้งสองฝ่ายนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักอปริหานิยธรรม กล่าวคือ หมั่นประชุมกันเนืองนิจ เพื่อหาแนวทางแก้ไข ทั้งสองฝ่ายพร้อมเพรียงกันประชุมเล็กประชุม ไม่บัญญัติสิ่งที่ยังไม่ได้บัญญัติและไม่เลิกล้มสิ่งที่บัญญัติไว้แล้ว ไม่ยกเลิกกระบวนการหรือกฎเกณฑ์เพื่อตนเอง เคารพนับถือผู้ใหญ่การเคารพไม่หมิ่นเหยียดเกณีสตรี สักการะเคารพเจดีย์ปกป้องรักษาปูชนียสถานที่สำคัญในศาสนาและให้การอารักขาคุ้มครองบรรพชิต โดยนำหลักธรรมดังกล่าวนี้ไปประยุกต์ใช้โดยบูรณาการเข้ากับการบริหารบ้านเมืองย่อมเป็นการนำมาซึ่งสันติภาพในสังคมโดยแท้ (พระครูปลัดไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ), 2557) แต่อย่างไรก็ดี หลักอปริหานิยธรรมนั้นต้องนำมาพัฒนาต่อบุคคลเป็นสำคัญและการพัฒนาต่อบุคคลก็ต้องอาศัยหลักสังคหวัตถุ คือ ธรรมที่สำคัญที่หล่อหลอมให้พุทธศาสนิกชนเป็นคนรักสันติรักอิสระเสรีมีนิสัยโอบอ้อมอารี มีเมตตากรุณาต่อกันควบคู่ไปด้วย ได้แก่ 1) ทานคือ การให้แบ่งปัน เสียสละ เผื่อแผ่ 2) ปิยวาจา คือ การกล่าววาจาสุภาพอ่อนหวาน 3) อัตถจริยา คือ การกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น 4) สมานัตตตา คือ การวางตัวเหมาะสม เสมอต้นเสมอปลาย กล่าวสั้นๆ ว่า “แบ่งปันไปมา พุดจาจับใจ ช่วยกิจการไป นิสัยกันเอง” (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2562)

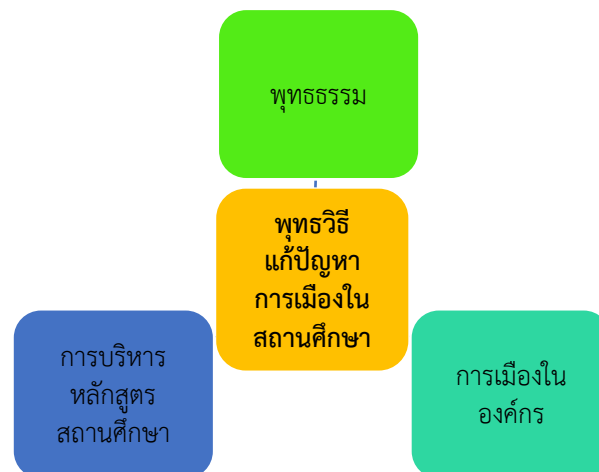
ดังนั้น การแก้ไขปัญหาการเมืองในสถานศึกษาตามแนวพระพุทธศาสนานั้นจะเห็นได้ว่ามีหลักธรรมหลายข้อที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ทั้งหลักอริยสัจ 4 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักอริยสัจ 4 อริยสัจ 7

หลักการบริหารนิยาม 7 ซึ่งเป็นหลักการแก้ปัญหาเรื่อง “คน” ใช้หลักการแก้ปัญหาทั้งภายนอกและภายในตน โดยเฉพาะด้านจิตใจ ซึ่งสามารถแก้ไขมูลเหตุแห่งความขัดแย้งได้ทั้งทางจิตและทางปัญญา

บทสรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้สมานเอาภารกิจในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการศึกษาตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่สำคัญความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ยิ่งสะท้อนให้เห็นว่าส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม หากเกิดความขัดแย้งภายในสถานศึกษาโดยบุคลากรในองค์กรมีกระบวนการแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือแบ่งแยกทางความคิด ผลประโยชน์และแนวปฏิบัติขึ้น การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารก็ย่อมเป็นไปได้ยาก สร้างความอึดอัดขัดข้องต้องเร่งแก้ไข อีกประการหนึ่ง หากผู้บริหารสถานศึกษาเข้าไปดำรงตำแหน่งโดยไม่ศึกษาสภาพบริบทหรือมองการเมืองในสถานศึกษาไม่ออก ทั้งการเมืองภายในว่ามีความขัดแย้งแบ่งแยกมวลชนในสถานศึกษาหรือไม่ และควรส่งเสริมสัมพันธภาพหรือแก้ไขปัญหาอย่างไร รวมทั้งการเมืองภายนอกสถานศึกษาว่ามีบุคคลภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้องหรือไม่ เช่น กลุ่มผู้บริหารเก่า กลุ่มผู้นำท้องถิ่น กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน หรือกลุ่มผู้ที่ได้รับประโยชน์จากสถานศึกษา การบริหารจัดการจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ควบคู่กันไป อาศัยหลักนิติศาสตร์และหลักสังคมศาสตร์ในการจัดการ

อย่างไรก็ตาม สภาพการเมืองในสถานศึกษาอาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ เช่น การใช้ความขัดแย้งที่ไม่รุนแรงเป็นพลังบวกในการกระตุ้นบุคลากรให้สร้างสรรค์ผลงานในเชิงแข่งขันแบบไม่เปิดเผย โดยผู้บริหารอาศัยอำนาจในการบำเหน็จความดีความชอบด้วยการประเมินผลงานของบุคลากรก็สามารถเสริมแรงให้เกิดพลังการเมืองเชิงบวกต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาได้เช่นกัน การเมืองมีทั้งประโยชน์และโทษต่อบุคคลและสถานศึกษา อาจส่งผลดีที่จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการบริหารสถานศึกษาต่อไป ในขณะที่ผลเสียของการเมืองในสถานศึกษาจะนำไปสู่พฤติกรรมการเมืองที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เพราะหากมีการเล่นการเมืองในองค์กรสูง อาจนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ก็จะก่อให้เกิดปัญหาและก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษาได้ ทั้งนี้ การขจัดปัญหาการเมืองในสถานศึกษา หรือการแก้ปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับเรื่องนี้ ‘สันติวิธี’ เท่านั้นที่จะได้รับการยอมรับ เพราะจะนำมาซึ่ง ‘สันติภาพ’ สิ่งสำคัญที่จะทะลายกำแพงแห่งความขัดแย้งได้อย่างถาวร คือ ‘ความยุติธรรม’ เพราะจะสร้างความชอบธรรมให้กับผู้เกี่ยวข้องหรือผู้บริหารต่อการจัดการหรือขึ้นนำกระบวนการทางการเมืองในสถานศึกษา ย่อมสะดวกหรือควบคุมไม่ให้เกิดการขัดแย้งแบบเปิดเผยรุนแรง แม้จะมีการแบ่งฝ่ายก็จะเป็นการแบ่งฝ่ายเพื่อการทำงานแบบสร้างสรรค์ เกิดการแข่งขันแบบมุ่งผลสำเร็จของสถานศึกษาเป็นที่ตั้งมากกว่าจะมุ่งเอาชนะคะคานฝ่ายตรงข้าม หรือเอาผลประโยชน์ส่วนตนหรือของกลุ่ม เกิดแนวทางการแก้ปัญหาแบบโตะเจรจาพูดคุยปราศจากการใช้กำลังหรือความรุนแรง เป็นการแก้ปัญหาโดยแท้และจะง่ายต่อการตัดสินใจเข้าสู่เวทีประนีประนอมยอมความกันได้ในที่สุด ข้อสำคัญที่สุด กรณีการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ย่อมสะท้อนเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูงขึ้นและนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน สรุปองค์ความรู้การศึกษา คือ 1) การเมืองในองค์กร 2) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 3) พุทธวิธีแก้ปัญหการเมืองในสถานศึกษา ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 และหลักการบริหารนิยาม 7 สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 พุทธวิธีแก้ปัญหการเมืองในองค์กร : กรณีการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จรูญ สุภาพ. (2528). **ลัทธิการเมืองและเศรษฐกิจเปรียบเทียบ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- จันทร์จิรา บุรีมาศ และอดุล นาเคโร. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต**. 9(2). 114-115.
- จารุณี แก้วเอียน. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทาง การปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา**. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ. (2558). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชรินทร์ สีสเมอ และสภาพร มั่นเต. (2555). สภาพและปัญหาการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 6(1). 30.
- ชลิต ชูกำแพง. (2559). **การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร แนวคิดและกระบวนการ: Curriculum Research and Development Concept and Process**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2552). **รัฐ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สถาบันนโยบายการศึกษา.
- ดวงทอง สิ้นชัย และโยธิน นวบุตร. (2563). วิธีการและผลกระทบของการเมืองในองค์กร. **วารสารรัชต์ภาคย์**. 14(34). 1.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). **สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาใน ประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- บรรณสิทธิ์ สลับแสง. (2515). **เทคนิคการวางแผนและควบคุม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิบูลกิจ.

- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553). **การพัฒนาหลักสูตร: Curriculum Development**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟพรีน.
- ประสิทธิ์ กุลบุญญา. (2557). ความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งตามหลักพระพุทธศาสนา. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. 5(1). 18.
- ปรัชญา เวสารัชช และอรุณ รักธรรม. (2522). อำนาจและอิทธิพลในองค์กร. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์**. 19(4). 517-534.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2558). **พื้นฐานและหลักการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: มินิ เซอร์วิส ซัพพลาย.
- พระครูปลัดไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ). (2557). อปริหานิยธรรม 7 : สันติภาพสู่สังคมไทย. **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา**. 8(2). 78-88.
- พระครูสุตพัฒน์โนดม (วรเมศร์ จารุวงโม). (2561). การขจัดความขัดแย้งตามแนวโอวาทปาฏิโมกข์. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**. 6(1). 370-380.
- พระไพศาล วิสาโล. (2554). **การไกล่เกลี่ยความขัดแย้งแบบพุทธ**. แหล่งที่มา http://www.visalo.org/article/P_karnKlaiKlear.htm. สืบค้นเมื่อ 22 ต.ค. 2563.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2562). **หลักคิดการจัดการหลักสูตรและการสอน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนตรี รัตนพันธ์. (2545). **การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เขตปฏิบัติการที่ 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รังสรรค์ โยศรีคุณ. (2556). **การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2561). **การเมืองคืออะไร**. แหล่งที่มา http://file.siam2web.com/trdm/article/2013715_36161.pdf. สืบค้นเมื่อ 21 ต.ค. 2562.
- วัดไทยนวรราชรัตนาราม 960. (2556). **พุทธวิธีแก้ความขัดแย้ง : “อริยสัจ 4” สัจธรรมเหนือกาลเวลา**. แหล่งที่มา <https://th-th.facebook.com/WatThai960/posts/519110368111368/> สืบค้นเมื่อ 22 ต.ค. 2562.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2562). **สังคหวัตถุ 4**. แหล่งที่มา https://th.wikipedia.org/wiki/สังคหวัตถุ_4 สืบค้นเมื่อ 22 ต.ค. 2562.
- วินัย ผลเจริญ. (2556). **ทฤษฎีสังคมและการเมือง**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมเกียรติ วันทะนะ. (2557). อำนาจของประเทศ. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 40(2). 1-18.
- สมบัติ จันทรวงศ์. (2527). **ตัวบท (The text) กับการเรียนการสอนวิชาปรัชญาการเมือง**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุขุม นวลสกุล และโกศล โรจนพันธุ์. (2548). **ทฤษฎีการเมืองสมัยโบราณและสมัยกลาง**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2560). การเมืองในองค์กรมีทุกที่...จริงหรือไม่?. แหล่งที่มา <https://www.kroobannok.com/20406>
สืบค้นเมื่อ 21 ต.ค. 2562.

Richard Kraut. (2010). **Socrates and Plato; in the Rutledge Companion to Ethics.** John Skorup-ski. London: Routledge.

Robert E. (1970). **The Style and Study of Political Science.** Greenview. Illinois: Scott, Foresman and Company.



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 ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความ 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 และมีคำบรรยายใต้รูปภาพที่จำเป็นอาจใช้ภาพสเก็ตช์

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.

พระครูโสภาสนนทกิตติ (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.

พระสุวรรณหมาพุทธานิบาล (ไอ้ สุภทโท). (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 และความเข้มข้นของผลงานหรือกระบวนการวิจัยที่สำคัญๆ 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

**Journal of Bovorn Multi - Education
and
Human Social Sciences
ISSN : 2730-3233 (Online)**