



วารสารบวรสหการศึกษา และมนุษยสังคมศาสตร์

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

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2565) :
Vol. 3 No. 2 (July – December 2022)



วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

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

ISSN: 2730-3233 (Online)

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2565)

Vol. 3 No. 2 (July – December 2022)

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์ :

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

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์ 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 :

พระครูปลัดสุรวัณ สิริวิฑูโก (อุกฤษโชค), ดร.
Phrakrupalad Suravut Sirivaddhako (Ukitchock), Dr.

ผู้ช่วยบรรณาธิการ :

ดร.ศุภกัญญา ศรีคำไทย
Dr. Sukpinya Srikomthai

กองบรรณาธิการ :

พระเมธาวิจารย์ (สุเทพ พุทธจรรยา), รศ.ดร.
Phrasedhavinaiyaros (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 ฐิตวฑฺฒโน, ผศ.ดร.
Phramaha Yannawat Thitavaddhano, Asst. Prof. Dr.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

รศ.ดร.อานวย 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 :

ดร.ศุภิญญา ศรีคำไทย

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 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2565) ประกอบด้วยบทความ จำนวน 8 เรื่อง ประกอบด้วยบทความวิจัย 2 บทความ และบทความวิชาการ 6 บทความ โดยกองบรรณาธิการได้ตระหนักถึงคุณภาพวารสารตามกรอบการประเมินคุณภาพวารสารเป็นอย่างดี จึงได้คัดเลือกกลั่นกรองบทความให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI

กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้เขียนบทความที่เป็นนักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจเขียนบทความเพื่อลงตีพิมพ์ และหวังว่าจะได้รับความสนใจจากผู้เขียนบทความทุกท่านในโอกาสต่อไป และกองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้อนุเคราะห์ในการอ่านประเมินต้นฉบับ

สุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่า บทความที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารจะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่าน และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางการศึกษาใหม่ให้เกิดขึ้น หากท่านผู้อ่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาวารสารให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณและยินดีปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาวารสารให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

พระครูปลัดสุวิทย์ สิริวิฑูรโก (อุกฤษโซะ), ดร.

บรรณาธิการ

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

สารบัญ

หน้า

บทบรรณาธิการ

E

บทความวิจัย (Research Articles)

องค์ประกอบของสมรรถนะความเป็นครูตามหลักพุทธธรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร 1-10

THE COMPONENTS OF TEACHER COMPETENCY ACCORDING TO BUDDHIST
PRINCIPLES OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS UNDER THE JURISDICTION
OF BANGKOK

พระมหาพรศักดิ์ วรสโก (บัวทอง) Phramaha Pornsak Worasakko (Bountong)

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน Phramaha Yannawat Thitavaddhano

ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul

องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผันสำหรับสถานศึกษา
BUDDHIST LEADERSHIP CHARACTERISTICS IN A TRANSFORMATIVE INNOVATION
SOCIETY FOR EDUCATIONAL INSTITUTES 11-20

อรุณรัตน์ วิไลรัตนกุล Aroonrad Wilairadtanakun

ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน Phramaha Yannawat Thitavaddhano

บทความวิชาการ (Academic Articles)

แนวคิดและความเชื่อในการสร้างพระเครื่องจากอดีตสู่ปัจจุบัน 21-35
CONCEPT AND BELIEF IN CREATING BUDDHIST AMULETS FROM THE PAST
TO THE PRESENT

ศุภสิณี รัตตะคุ Supasinee Rattacu

ภัทธิดา แรงทน Phatthida Raengthon

พุไทย วันหาภิจ PhuThai Wanhakich

สารบัญ

หน้า

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของภาครัฐตามหลักสังคหัตถุธรรม DEVELOPMENT OF LEARNING ORGANIZATION OF THE GOVERNMENT ACCORDING TO SAṄGAHAVATTHU PRINCIPLE ชลิดา ทรัพย์ะประภา Chalida Sapyaprapa	36-48
ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาหลังยุคโควิด (Covid-19) BUDDHIST LEADERSHIP OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS AFTER THE COVID-19 พระมหาไพรัช แก้วโก PramahaPairat Kaewgo	49-57
การบริหารจัดการท่องเที่ยววิถีธรรม MANAGEMENT OF TOURISM IN BUDDHIST WAY มนัส พิพัฒนนันท์ Manat Pipattananan บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart ยุทธีวีร์ แก้วทองใหญ่ Yudthavee Kaewthongyai	58-67
วัด : แหล่งการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนา TEMPLE: BUDDHIST LEARNING CENTER วารีย์ โสภเตีย Waree Suktai สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo พีรวัฒน์ ชัยสุข Peravat Chaisuk	68-77
การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นฐาน ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION BASED ON THE GOOD GOVERNANCE เชาวรินทร์ ดีฉาย Chaowarin Deechaay	78-84
คำแนะนำสำหรับผู้เขียน	85-96

องค์ประกอบของสมรรถนะความเป็นครูตามหลักพุทธธรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร*

THE COMPONENTS OF TEACHER COMPETENCY ACCORDING TO BUDDHIST
PRINCIPLES OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS UNDER THE JURISDICTION OF
BANGKOK

^[1]พระมหาพรศักดิ์ วรสโก (บัวทอง) Phramaha Pornsak Worasakko (Bountong)

^[2]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน Phramaha Yannawat Thitavaddhano

^[3]ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul

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

Article Received: December 16, 2022, Revised: December 27, 2022, Accepted: December 27, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะความเป็นครูตามหลักพุทธธรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ออกแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 12 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะความเป็นครูตามหลักพุทธธรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สมรรถนะความเป็นครู 3 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะของครู ขยันอดทน เสียสละ มีเมตตา วางตนให้เหมาะสม สร้างความสามัคคี 2) การพัฒนาความรู้ของครู ประกอบด้วย มีความสนใจ มีการใฝ่รู้ มีวิสัยทัศน์ พัฒนาตนเอง เป็นผู้นำปฏิบัติได้ 3) ศาสตร์การสอนของครู ประกอบด้วย มีวาจาไพเราะ มีมนุษยสัมพันธ์ รอบรู้วิชาการ ความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ โดยใช้หลักภาวนา 4 มีกายพัฒนากายของครู พัฒนาการประพฤติกายของครู ครูมีใจสดชื่นเบิกบาน อบรมปัญญาของครู

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ความเป็นครู, หลักพุทธธรรม, โรงเรียนประถมศึกษา

*บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของดัชนีนิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโมเดลสมรรถนะ ความเป็นครูตามหลักพุทธธรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

This research article aimed to study the components of teacher competency according to Buddhist principles of elementary school teachers under the jurisdiction of Bangkok. The research was designed using qualitative research by interviewing key informants, namely expert in educational institution administration by purposive selection of 12 people. The research tool consisted of an interview form and analyzed the data by forming inductive conclusions and content analysis. The results showed that the components of teacher competency according to Buddhist principles of elementary school teachers under the jurisdiction of Bangkok had 3 components: teacher competency in 3 aspects: 1) characteristics of teachers: diligence, patience, sacrifice, kindness, self-discipline, unity 2) the knowledge development of teachers consisted of having interest, pursuit of knowledge, vision, self-development, and being a practical leader, 3) the teachers' science of teaching consisted of having good speech, human relations, academic knowledge, creativity, and responsibility by using the principle of Bhavanā 4; developing teachers' bodies, developing teachers' behaviors, refreshing teachers' minds, and training teachers' wisdom.

Keywords: Competency, Teacherhood, Buddhist Principles, Elementary School

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษายังเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปประเทศเพื่อสนับสนุนการบรรลุตามยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดไว้ในด้านต่างๆ เนื่องด้วยการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ ดังนั้น แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาก็เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ด้านความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม และด้านขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ มาตรา 52 (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562) ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ 5 ปี ที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีโดยมีหลักการสำคัญ คือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีรับผิดชอบต่อสังคมมีจริยธรรมและคุณธรรมพัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพรวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟูใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

ในเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ครุสภาโดยความร่วมมือกับสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซีเมส) และศูนย์ภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ (ซีมีโออินโนเทค) ได้ริเริ่มพัฒนากรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ขึ้น และนำไปสู่การจัดประชุมเจ้าหน้าที่ระดับสูงจากกระทรวงศึกษาธิการ 11 ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในเดือนเมษายน 2560 ณ กรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งนั้น ได้มีการทบทวนและอภิปรายเกี่ยวกับมาตรฐานครู จากประเทศต่างๆ รวมถึงเอกสาร มาตรฐานสมรรถนะทางการสอนในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : การตรวจสอบใน 11 ประเทศรวมถึงการเรียนรู้วิทยากรและผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรและสถาบันการศึกษาชั้นนำ อาทิ วิทยาลัยครูของมหาวิทยาลัยโคลอมเบีย ประเทศสหรัฐอเมริกา และองค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก) มาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะของครูด้วย (สำนักงานเลขาธิการครุสภา, 2562)

ในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งเอตทัคคะผู้มีความเหมาะสม เช่น พระอัครสาวกทั้งสองและเอตทัคคะผู้เลิศเฉพาะด้าน เช่น พระสารีบุตรเถระซึ่งมีปัญญามากรองจากพระองค์ทรงแต่งตั้งให้เป็นพระธรรมเสนาบดี ส่วนพระมหาเถระรูปอื่นก็ทรงแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ซึ่งการแต่งตั้งพระองค์ไม่ทรงเห็นว่าผู้ใดผู้หนึ่งมีใกล้ชิดพระองค์แล้วจะทรงแต่งตั้งพระองค์ทรงพิจารณาตามคุณสมบัติของแต่ละท่านจะเห็นได้ว่าในสมัยพุทธกาลการบริหารคณะสงฆ์ มีกฎเกณฑ์ขั้นตอนต่างๆ ง่ายและไม่สลับซับซ้อนมากนัก อาจเป็นเพราะว่าพระพุทธเจ้าทรงเป็นธรรมราชาทรงประกอบด้วยพุทธคุณ 2 คือ 1) อตตหิตสมบัติ คือ ความถึงพร้อมประโยชน์ตนทรงบำเพ็ญประโยชน์ส่วนพระองค์เองเสร็จสิ้นสมบูรณ์แล้ว 2) พรหิตปฏิบัติ คือการปฏิบัติเพื่อประโยชน์ผู้อื่น ทรงบำเพ็ญพุทธจริยาเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่นส่วนพุทธบริษัท 4 ก็ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรมปฏิบัติชอบยิ่งประพุดตามธรรมตามที่พระองค์ให้สมทานธรรมจึงเห็นได้ว่าหลักการที่พระองค์วางไว้เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันจึงทำให้สังคมในขณะนั้นสงบสุข (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2546) ส่งเสริมการฝึกอบรมจิตใจและการฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งตามเป็นจริง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2554) สังคมไทยได้ยึดถือปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่องพระพุทธศาสนาจึงเจริญรุ่งเรืองในประเทศไทยเข้ามาเป็นแม่แบบในการดำเนินชีวิตของคนไทยมายาวนานอีกทั้งพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่น่าพบบุคคลและสังคมไปสู่ความเจริญงอกงามทางจิตใจและปัญญาด้วยวิถีแห่งการปฏิบัติที่หลากหลาย (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2541)

การพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์พร้อมในทุกด้านของชีวิต โดยการเรียนรู้ของศิษย์ที่ประกอบด้วยศรัทธาจะบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาได้ ถ้าครูและศิษย์มีสัมพันธภาพในลักษณะของการสนับสนุน ชี้แนะ อบรม พยายามด้วยความปรารถนาดี ให้ศิษย์มีความศรัทธา มีความมุ่งมั่น รู้จักคิดเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติตามความเป็นจริงและสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อชีวิตได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้มีความสนใจที่จะศึกษาเรื่ององค์ประกอบของสมรรถนะความเป็นครูตามหลักพุทธธรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางการนำหลักพุทธธรรมขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเข้ามาประยุกต์ใช้กับสมรรถนะในการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่ไปกับคุณธรรมของครูอันเป็นประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ความเป็นครูและเป็นภูมิคุ้มกันจริยธรรมความเป็นครูให้สมบูรณ์

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะความเป็นครูตามหลักพุทธธรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย จำนวน 12 รูป/คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยมีกลุ่มเป้าหมายมี 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการด้านพุทธบริหารการศึกษาได้จากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 3 รูป/คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิผู้ที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จะมีคุณสมบัติดังนี้ 1) มีผลงานทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา 2) จบการศึกษาระดับปริญญาธรรม 9 ประโยค

กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 9 รูป/คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิผู้ที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จะมีคุณสมบัติดังนี้ 1) จบการศึกษาในสาขาบริหารการศึกษา 2) เป็นครูผู้สอนของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างน้อย 10 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวคำถามในการสัมภาษณ์ แนวคำถามในการสัมภาษณ์ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) สมรรถนะความเป็นครู 2) หลักพุทธธรรม คือ ภาวนา 4 และภาวิต 4 การกำหนดวิธีการจัดกระทำข้อมูลมี 3 กระบวนการคือ 1) การลดทอนข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล

3. การกำหนดวิธีการจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ มาทำการลดทอนข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งกระบวนการทั้ง 3 กระบวนการนี้ได้ทำควบคู่ไปกับกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) การลดทอนข้อมูล เป็นการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แล้วจัดลงในหัวข้อ ที่เกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นการเลือกหาจุดที่น่าสนใจของแต่ละตัวแปรที่ศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับตัวแปรที่สนใจศึกษาและเป็นข้อมูลที่เกิดจากประสบการณ์จริงของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งมีความเชื่อมโยงกับประเด็นของตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

2) การตรวจสอบข้อมูล เป็นกระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลโดยพิจารณาถึงความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล โดยพิจารณาจากการสนทนาพูดคุยโดยมีหลักฐานประกอบระหว่างการสนทนา ความพอเพียงของข้อมูล กำหนดได้โดยประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยได้เตรียมไว้ก่อนการสัมภาษณ์

3) การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยในระยะที่ 1 นี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะความเป็นครูตามหลักพุทธธรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) โดยผลการวิเคราะห์ที่ได้จะตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ผลลัพธ์ที่ได้รับจากการวิจัยในระยะที่ 1 คือ ได้องค์ประกอบของสมรรถนะความเป็นครูตามหลักพุทธธรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

องค์ประกอบของสมรรถนะความเป็นครูตามหลักพุทธธรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร

1. องค์ประกอบสมรรถนะความเป็นครู ประกอบไปด้วย 3 ด้าน

1.1 คุณลักษณะของครู

เนื่องจากครูเป็นผู้ถ่ายทอดศิลปะวิทยาให้แก่ศิษย์ เป็นต้นแบบทั้งทางกาย วาจา และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ต้องทำหน้าที่อันยิ่งใหญ่ในการให้ความรู้ ให้ความรัก ให้ความเมตตาปรารถนาดีต่อนักเรียน ครูที่งามด้วยมารยาทงามด้วยความประพฤติย่อมเสริมสร้างบุคลิกภาพของความเป็นครูให้เป็นที่น่าศรัทธาเลื่อมใสของศิษย์และบุคคลทั่วไป ในขณะเดียวกัน ครูที่รักษาจรรยาวิชาชีพหรือจรรยาบรรณครูได้อย่างครบถ้วนย่อมนำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่ศิษย์ตนเอง รวมทั้งช่วยเสริมสร้างเกียรติและศักดิ์ศรีให้กับสถาบันวิชาชีพครูด้วย ดังนั้นผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกคนจึงจำเป็นต้องศึกษา ทำความเข้าใจ จดจำจรรยา บรรณหรือจรรยาวิชาชีพของตนให้แม่นยำและพยายามปฏิบัติตามจรรยาบรรณให้ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ งานของครูนั้นเป็นงานที่ยากและต้องใช้ความอดทนเสียสละมาก ยิ่งในปัจจุบัน ยิ่งยากขึ้นทุกทีเพราะเกิดมีความคิดสมัยใหม่เกิดขึ้นอยู่เสมอ จำเป็นต้องยอมรับพัฒนา และปรับปรุงงานในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะคุณลักษณะของครูเองทั้งภายนอกและภายใน งานที่ยากยิ่งของผู้ที่มีวิญญาณความเป็นครูคือ การอบรมฝึกฝนคนให้เป็นมนุษย์ การเป็นมนุษย์ หมายถึง การเป็นผู้มีจิตใจสูง เป็นผู้มีความดี มีจิตผ่องใส มีความสะอาดและเกรงกลัว ต่อบาปต่อความเลวร้ายทั้งปวง นอกจากกายชั่วแล้วใจชั่วแล้วจะต้องพยายามสร้างแต่ความดีให้กับตนเอง และผู้อื่นอยู่เสมอด้วย สิ่งต่างๆ ดังกล่าวจะบังเกิดแก่ศิษย์ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ จะต้องอาศัยครูที่มีความเจตน์เจตในการฝึกฝนศิษย์ นั่นคือ จะต้องมีความยินดีพอใจที่จะอบรมสั่งสอนศิษย์ มีความอดทนที่จะพรั่สอน แม้ว่าศิษย์ของตนจะฝึกฝนยากสักเพียงใดก็จะพยายาม ทั้งนี้ครูต้องวางตนให้เหมาะสมกับฐานะที่เป็นอยู่ การปฏิบัติตนต่อหัวหน้างาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อนักเรียน ย่อมมีบริบทที่แตกต่างกัน ฉะนั้นจำเป็นต้องมีศิลปะในการทำงานศิลปะในการเจรจา เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นราบรื่น อีกทั้งยังจะได้รับความร่วมมืออย่างดีจากทุกส่วนงาน ครูควรมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมที่จะเกิดขึ้นมากกว่าส่วนตน มุ่งสร้างความเป็นทีมให้เกิดขึ้นเพื่อรองรับงานหรือโครงการต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ลักษณะของครูที่ดีนั้นต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ มีความเข้าใจในวิชาการต่างๆ มีความแม่นยำในวิชาที่สอนตลอดจนวิชาการอื่นๆ ตามสมควร มีความตั้งใจในการทำงาน สามารถปรับตัว แก้ไข ปรับเปลี่ยนงานหรือโครงการตามสภาวการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี การมีความรู้ดีเพียงด้านเดียวไม่เป็นการเพียงพอสำหรับความเป็นครูครูที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ มีความสามารถในการสอนคนด้วยความสามารถในการสอนจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายๆ อย่าง ที่สำคัญได้แก่ รู้หลักการสอน รู้จักนักเรียนที่จะสอน รู้จักสภาพแวดล้อมทางบ้านของนักเรียน มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน สุขภาพอนามัยสมบูรณ์บุคลิกภาพ เหมาะสม ความพร้อมที่จะเรียนรู้ของนักเรียน และมีการนำเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 การพัฒนาความรู้ของครู

การที่จะพัฒนาความรู้ของครูได้ต้องเริ่มที่ตนเอง คือเริ่มจากภายในก่อน ให้มีความตั้งใจหรือไฟพัฒนาเป็น Mindset ที่ครูทุกวันนี้ควรจะมีเพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนทิศทางการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นในทุกๆ ด้าน การมีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้เรื่องหรือความรู้ต่างๆ ของสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างหลากหลายความสนใจที่กว้างขวางย่อมเกิดจากประสบการณ์ที่หลากหลายของบุคคลนั้นๆ ครูที่มีความสนใจกว้างขวางจะเป็นครูที่สามารถเลือกใช้คำพูด หรือการกระทำให้ถูกใจคนได้หลายลักษณะซึ่งเป็นไปตามหลักของการสื่อสาร

ความคิดที่ว่าบุคคลที่มีความสนใจตรงกันจะสื่อสารความคิดกันได้ดีแต่เนื่องจากลูกศิษย์ของครูมีจำนวนหลายคนและหลากหลายความสนใจครูจึงต้องมีความสนใจหลากหลายตามไปด้วยมีเช่นนั้นแล้วก็จะถูกใจลูกศิษย์ส่วนน้อยแต่ไม่ถูกใจลูกศิษย์ส่วนมาก ครูดีในยุคโลกาภิวัตน์หรือในยุคใดๆ ก็ตาม จะต้องเป็นผู้ที่ใฝ่ดีหมายความว่า ดวงจิตของผู้ที่เป็นครูนั้น จะต้องใฝ่ในคุณความดีต่างๆ เพื่อแสดงให้เห็นศิษย์และบุคคลทั่วไปได้เห็นว่าเป็นครูนั้นเป็นคนดีมีคุณธรรม สมควรได้รับการยกย่องให้เป็นปูชนียบุคคล ครูที่ดีต้องรู้จักประเมินผลและปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์และนำมาพัฒนาตนเอง ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างมีเหตุผล ศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา สนใจติดตามเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเมื่อมีโอกาส ไม่หยุดเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนานักเรียนไปพร้อมกัน ครูควรมีวิสัยทัศน์คือเป็นผู้มองการณ์ไกลใช้ปัญญา หรือในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า จักขุมการมองเห็นไกลใช้ปัญญาหรือมีวิสัยทัศน์นั้น คือความสามารถในการมองเห็นเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อที่จะวางแผนแก้ปัญหา หรือรองรับสิ่งต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้เป็นอย่างดีดุจนักบริหารมืออาชีพ สามารถเป็นต้นแบบที่ดีหรือนำปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ศาสตร์การสอนของครู

การแสดงออกโดยทางวาจาและบุคลิกภาพทางวาจาที่ดีของครู คือการพูดด้วยถ้อยคำที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมกับบุคลิกภาพของลูกศิษย์ ซึ่งหมายถึง ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไปการพูดด้วยน้ำเสียงที่แผ่วด้วยความเมตตาปรารถนาดีนุ่มนวลการพูดด้วยลีลาที่เหมาะสมไม่ช้าไม่เร็วจนเกินไป การไม่พูดมากจนน่ารำคาญ เหล่านี้จึงเป็นศิลปะวาจาที่ครูควรมีในการสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้แก่ศิษย์ เพราะเมื่อทำตนให้เป็นที่ยอมรับแล้ว ย่อมจะสามารถถ่ายทอดศิลปะวิทยาได้ง่ายยิ่งขึ้น รวมไปถึงการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างครูกับศิษย์ ย่อมเอื้อต่อการเรียนการสอนมากขึ้นไปอีก เพราะหากศิษย์มีอคติหรือคิดลบต่อครูแล้วก็จะไม่ตั้งใจเรียน แม้ครูจะมีเทคนิควิธีในการสอนมากเพียงใดก็ตาม ครูจึงควรทำตนให้ศิษย์รักตามฐานะที่ตนสามารถทำได้ โดยใช้ความจริงใจ ความเมตตาปรารถนาดีในการถ่ายทอดความรู้โดยไม่หวังแทน ครูต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านวิชาการและความเข้าใจในตัวของผู้เรียนที่กำลังทำการสอนเพื่อปรับวิธีการเรียนการสอนให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนและในห้องเรียนนั้นๆ และครูต้องสามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้ทั้งเรื่องการเรียนรู้และเรื่องอื่นๆ ครูควรเป็นผู้มีความริเริ่มสร้างสรรค์วิจารณ์และตัดสินอย่างมีเหตุผล คือความประพฤติในลักษณะสร้างสรรค์และปรับปรุงมีเหตุผลในการทำหน้าที่การงานอย่างมีความรับผิดชอบ ส่วนการมีความรู้ทางวิชาการที่เป็นเลิศ คือ มีความรู้ดี สามารถสอนนักเรียนได้และมีการถ่ายทอดความรู้ที่ดีในเมื่อมีความรู้ดีแล้วก็ต้องสามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีนั้นให้แก่ นักเรียนได้ใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับเด็กและสภาพแวดล้อมของเด็ก เพราะว่าเด็กแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน ครูมีความสามารถในการใช้สื่อการสอน หมายถึง ความสามารถที่จะคิดและเลือกใช้สื่อประกอบการสอนเพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้มากในเวลาอันสั้นโดยที่ครูและนักเรียนต่างก็เหนื่อยไม่มาก ซึ่งจะเป็นการใช้สื่อที่เหมาะสมและเกิดผลสัมฤทธิ์ดีมากขึ้นด้วยและที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือในปัจจุบันนี้ครูเป็นผู้นำอำนวยความสะดวกในการจัดการห้องเรียนเป็นผู้ให้การช่วยเหลือและจัดการกับปัญหาของนักเรียนจัดและนำระบบดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งรวบรวมข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาความรู้และทักษะของนักเรียนอย่างเป็นระบบ

2. องค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะความเป็นครูตามหลักพุทธธรรมซึ่งเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าและเป็นข้อปฏิบัติอันเป็นแนวทางที่จะทำให้มนุษย์มีความประพฤติปฏิบัติชอบและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการทำงานตามความเหมาะสมเพื่อความสมดุลของชีวิตทั้งทางกายจิตและปัญญาของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนหรือประโยชน์ต่อส่วนรวมอันนำไปสู่ความสงบสุขและสันติสุขของสังคม

2.1 สมรรถนะความเป็นครูตามหลักภาวา 4 หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะหรือความเป็นครูให้เพิ่มมากขึ้น โดยมีการฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1) กายภาวา หมายถึง การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกายให้รู้จักติดต่อกับสิ่งแวดล้อมกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี ไม่ให้เกิดโทษ รวมไปถึงบุคลิกภาพของครูที่แสดงออกทั้งภายในและภายนอกจะต้องงดงาม เป็นที่น่าเคารพยกย่องของศิษย์และผู้พบเห็น

2) สีลภาวา หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาการประพฤติการฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน คือครูสามารถดำรงตนให้อยู่ในวินัยได้ด้วยดี ไม่กระทบกระทั่งกับผู้อื่น มีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งยั่วเย้าในการทำ ความชั่วหรือสิ่งที่เสื่อมเสีย

3) จิตภาวา หมายถึง การเจริญจิต การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญองกามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบานเป็นสุข ผ่องใส เป็นต้น เมื่ออบรมจิตได้ดีแล้วจิตจะมีความหนักแน่นและมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรคหรือสิ่งที่จะทำให้เป้าหมายของเราไขว่คว้าได้ ก่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนงานหรือพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น

4) ปัญญาภาวา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญาหรือการฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงรู้เท่าทันเห็นโลก และชีวิตตามสภาวะสามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสปลดปล่อยจากความทุกข์แก้ไขปัญญาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

2.2 สมรรถนะความเป็นครูตามหลักภาวิต 4 หมายถึง ผู้มีตนอันเจริญแล้ว ดังนี้

1) ภาวิตกายมีกายที่พัฒนาแล้ว คือมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมกาย กายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดีเริ่มแต่รู้จักใช้อินทรีย์เช่นตาหูตึงเป็นต้นอย่างมีสติ ดูเป็นฟังเป็น สามารถสิ่งของเครื่องใช้ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างฉลาดได้ผลตามคุณค่าที่มีอย่างคุ้มค่า

2) ภาวิตศีล มีศีลที่พัฒนาแล้ว คือมีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่นและตนเอง ประกอบอาชีพที่สุจริต มีลักษณะความประพฤติที่เกื้อกูล สร้างสรรค์และส่งเสริมสันติสุขให้แก่สังคม ผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่

3) ภาวิตจิตมีจิตที่พัฒนาแล้ว คือมีจิตในที่ฝึกอบรมดีแล้วสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิตคือประกอบด้วยคุณธรรมเช่นมีเมตตากรุณาเอื้ออาทรมีมุทิตามีความเคารพอ่อนโยน ซื่อสัตย์กตัญญูเป็นต้นสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิตคือมีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงมีความเพียรพยายามกล้าหาญอดทนรับผิดชอบมีสติมีสมาธิเป็นต้นและสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิตคือมีจิตใจที่ร่าเริงเบิกบานสดชื่นเอิบอิมผ่องใสและสงบเป็นสุข บุคคลอื่นที่อยู่ใกล้แล้วก็จะมีความสุข สงบร่มเย็นและเบิกบานไปด้วย

4) ภาวิตปัญญา มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว คือมีปัญญาที่ได้รับการอบรมไว้ดีแล้ว จะสามารถรู้จักคิด รู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหาด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ซึ่งมองดูรู้เห็นเข้าใจเหตุปัจจัยที่มีที่ก่อกำเนิดมองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงหรือตามที่มันเป็นปราศจากอคติ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบของสมรรถนะความเป็นครูตามหลักพุทธธรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะความเป็นครูมี 3 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะของครู ประกอบด้วย (1) ขยันอดทน (2) เสียสละ (3) มีเมตตา (4) วางตนให้เหมาะสม (5) สร้างความสามัคคี 2) การพัฒนาความรู้ของครู ประกอบด้วย (1) มีความสนใจ (2) มีการใฝ่รู้ (3) มีวิสัยทัศน์ (4) พัฒนาตนเอง (5) เป็นผู้นำปฏิบัติได้ 3) ศาสตร์การสอนของครู ประกอบด้วย (1) มีวาจาไพเราะ (2) มีมนุษยสัมพันธ์ (3) รอบรู้วิชาการ (4) ความคิดสร้างสรรค์ (5) มีความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะของครูตามหลักพุทธธรรม ได้แก่ 1) ภาวนา 4 ประกอบด้วย (1) มีกายพัฒนากายของครู (กายภาวนา) (2) พัฒนาความประพฤติของครู (ศีลภาวนา) (3) คุรุมีใจสดชื่นเบิกบาน (จิตภาวนา) (4) อบรมปัญญาของครู (ปัญญาภาวนา) 2) ภาวนิต 4 ประกอบด้วย (1) คุรุมีกายที่พัฒนาแล้ว (ภาวนิตกาย) (2) คุรุมีความประพฤติที่พัฒนาแล้ว (ภาวนิตศีล) (3) คุรุมีสุขภาพจิตดีแล้ว (ภาวนิตจิต) (4) คุรุเกิดความรู้ความเข้าใจแล้ว (ภาวนิตปัญญา) จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการพัฒนาโมเดลสมรรถนะความเป็นครูของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อสมรรถนะความเป็นครูมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีผลสอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของคิตยา อายุยืน (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน ประกอบไปด้วย 1) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการบริการที่ดี 3) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมที่ดี สามารถปฏิบัติอยู่ในกรอบกติกากฎเกณฑ์ระเบียบวินัยซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (อธิสัสสิกขา) จนสามารถเกิดเป็นความมั่นคงตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ (อธิจิตตสิกขา) ของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนให้มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการและเพื่อการแก้ไขปัญหาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ การฝึกปฏิบัติ 2 ประการดังกล่าวเป็นรากฐานที่มีส่วนช่วยเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะความฉลาดความชำนาญประสบการณ์กระบวนการเรียนรู้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันถ่วงที (อธิปัญญาสิกขา)

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะความเป็นครูตามหลักพุทธธรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะความเป็นครูมี 3 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะของครู 2) การพัฒนาความรู้ของครู 3) ศาสตร์การสอนของครู และองค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะของครูตามหลักพุทธธรรม ได้แก่ 1) ภาวนา 4 2) ภาวนิต 4 สรุปองค์ความรู้การวิจัยในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้บุคลากรหลักพุทธธรรมในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะความเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในทุกๆ ด้าน เพื่อประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นและใฝ่รู้ในการพัฒนาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาสมรรถนะด้านอื่นๆ ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเพิ่มเติม
 - 2.2 ควรศึกษาหลักพุทธธรรมอื่นที่อาจจะสามารถนำมาบูรณาการในการพัฒนาโมเดลสมรรถนะของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
-

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. แหล่งที่มา <http://nscr.nesdc.go.th/> สืบค้นเมื่อ 5 ก.ย. 2564.
- ศศิญา อายูยีน. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2541). พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2554). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้(ซี-ทีซีเอฟ). กรุงเทพมหานคร: ออนป้า.

องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผันสำหรับสถานศึกษา^{*}
BUDDHIST LEADERSHIP CHARACTERISTICS IN A TRANSFORMATIVE INNOVATION
SOCIETY FOR EDUCATIONAL INSTITUTES

^[1]อรุณรัตน์ วิไลรัตนกุล Aroonrad Wilairatdanakun ^[2]ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul

^[3]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน Phramaha Yannawat Thitavaddhano

^{[1][2][3]}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: aroonrad.wil@mcu.ac.th

Article Received: December 14, 2022, Revised: December 27, 2022, Accepted: December 27, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผันสำหรับสถานศึกษา ออกแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 12 คน เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัยและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผันสำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะผู้นำสังคมยุคพลิกผัน 2) คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) คุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธ 4) คุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผัน ประกอบด้วย มองเห็นอนาคต สร้างบรรยากาศร่วมที่ดี เข้าใจความรู้สึกผู้อื่น และเคารพความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

คำสำคัญ: คุณลักษณะ, ผู้นำเชิงพุทธ, สังคมนวัตกรรมพลิกผัน, สถานศึกษา

ABSTRACT

This research article aimed to study the components of Buddhist leadership characteristics in a transformative innovation society for educational institutes. The research was designed using qualitative research by interviewing key informants, namely expert in educational institution administration by purposive selection of 12 people. The research tool consisted of an interview form and analyzed data by forming inductive conclusions and content analysis. The results showed that Buddhist leadership characteristics in a transformative innovation society for educational institutions consisted of 4 components: 1) leadership characteristics of a transformative society 2) innovative leadership characteristics 3) Buddhist leadership characteristics 4) Buddhist innovative leadership characteristics in a transformative innovation society which consisted of seeing the future, creating a good atmosphere, understanding other's feelings and respecting human integrity.

Keywords: Characteristics, Buddhist Leadership, Transformative Innovation Society, Educational Institutes

^{*}บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของดัชนีพนธ์เรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผันสำหรับสถานศึกษา

บทนำ

โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและความเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด อีกทั้งไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ส่งผลให้ทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว วิธีการทำงานของผู้นำต้องเปลี่ยนไป ไม่เว้นแม้แต่นักศึกษา เพราะการจัดการศึกษาที่มีมาแต่เดิมอาจจะไม่ตอบโจทย์โลกแห่งความเปลี่ยนแปลงได้อีกต่อไป ผู้นำทางการศึกษาจึงต้องทบทวนเพื่อปรับตัวและสร้างบุคลากรของตนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ที่มีความพร้อมทั้งสังคมวัฒนธรรมพลิกผัน

คอมพิวเตอร์และวิทยาการต่างๆ เริ่มเข้ามามีบทบาทตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 แม้จะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี แต่ก็ยังไม่สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ การเปลี่ยนแปลงไม่ได้เกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปเช่นอดีต ถ้าไม่เริ่มปรับตัวเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับโลกที่พลิกผัน ไม่มีการหยุดนิ่ง มีความซับซ้อนสูง การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมไทยจะเปลี่ยนไปใน 6 ประการสำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Technologicalization) จะส่งผลให้เกิดระบบการค้าขาย (Commercialization) ซึ่งทั้งเทคโนโลยีและการศึกษาจะนำไปสู่ระบบโลกาภิวัตน์ในสังคมไทยมากขึ้น (Globalization) จากนั้นก็จะนำไปสู่ความเป็นเมือง (Urbanization) และสังคมเมืองแน่นอนจะใช้เทคโนโลยีมากขึ้น Digitalization) และสุดท้ายสังคมไทยก็จะเป็นสังคมปัจเจกบุคคลคือมีลักษณะรายบุคคล (Individualization) สูงมาก (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2560) การเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน “Disruption” ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันระกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความเร็ว 2) มุมมองจากคนรุ่นใหม่ 3) ความคิดแบบ Startup 4) รับข้อมูลมากขึ้นและรวดเร็ว (อริญญา เถลิงศรี, 2561)

คำว่า “Change” หรือการเปลี่ยนแปลง ส่วนคำว่า “Disruptive” ก็เป็นการเปลี่ยนแปลงแบบหนึ่งในวิธีใหม่คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือพลิกผันอย่างสิ้นเชิง ทำให้สิ่งเดิมที่มีอยู่อย่างบางอย่างหายไป ความเปลี่ยนแปลงที่พลิกผันและรวดเร็วนี้จะส่งผลให้สภาพสังคม การเมือง และเศรษฐกิจที่ผู้คนคุ้นเคยเปลี่ยนไปด้วย กรณีที่เห็นชัด คือ การที่โซเชียลมีเดียเข้ามามีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผลต่อการเลือกตั้ง ต่อพฤติกรรมผู้บริโภค หรือทำให้ธุรกิจหรืองานอาชีพบางประเภทต้องปรับตัวหรือหายไป และยังมีผลต่อเนื่องกับอารมณ์ ความคิดและการใช้ชีวิตของคนในสังคมด้วย การเปลี่ยนแปลงนี้ อาจจะเรียกรวมว่าเป็นการเกิดขึ้นของ Disruption นั่นคือ สิ่งที่เราเคยเข้าใจ เคยเป็น เคยชิน จะเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ไปสู่สิ่งที่ซับซ้อนคาดเดาไม่ได้ ธุรกิจงานอาชีพจำนวนมากหายไปและเกิดขึ้นใหม่จะเกิดการว่างงาน การฝึกฝนเรียนรู้ทักษะใหม่และการจัดระเบียบใหม่ทางสังคมท่ามกลางโลกอันผันผวน (วัฒนาพร กระจับทุกซ์, 2563) แม้กระทั่งผู้นำทางการศึกษาในยุคนี้และยุคต่อไปต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

แนวคิดใหม่ทางการศึกษาได้เกิดขึ้นเพื่อเป็นฐานสำหรับการสร้างการศึกษาใหม่ เช่น VUCA Agile CCPR และ Education 4.0 เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องตามให้ทันกับความคิดใหม่และการกระทำใหม่ เพราะการศึกษาเป็นการสร้างคนให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นมีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคมมีความพร้อมที่จะประกอบการทำงานอาชีพได้ การศึกษาช่วยให้คนเจริญงอกงาม ทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกาย และยังส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาและปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การสอนอันเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน รวมทั้งจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ขัดเกลาและปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดีต่อสังคม มีค่านิยมทางวัฒนธรรมและสังคมที่ดี รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของโลกซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาคือความสำเร็จของการศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาโรงเรียนจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ของการศึกษาได้ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญในการ

บริหารและจัดการศึกษาและมีคุณลักษณะที่สำคัญทั้งในด้านวิชาชีพและส่วนตัวเพื่อดำเนินการให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทัศน์ทางการบริหารฉะนั้น ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างมืออาชีพ

คุณลักษณะของผู้นำเป็นองค์ประกอบที่ชี้วัดถึงความสำเร็จขององค์กร ผู้นำเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญ แต่สถานการณ์ในสังคมนวัตกรรมพลิกผัน ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้นั้น เป็นความท้าทายศักยภาพของผู้นำแต่ละคน หากคุณลักษณะของผู้นำนั้น จะสามารถช่วยนำพาให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤติไปได้ แต่หากผู้นำขาดทักษะหรือมุมมองใหม่ๆ ขาดการปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นหรือไม่นั้น ผู้นำอาจนำพาให้องค์กรเกิดความเสียเปรียบ หรือหายนะได้เช่นกัน เพื่อช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและเติบโตให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน ผู้นำจำเป็นที่จะต้องเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ให้เข้ากับกลยุทธ์และยุทธวิธีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามอย่างคล่องแคล่ว ภายใต้การชี้ทิศทางของผู้นำนั้นจำเป็นจะต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ตามได้มีความรู้และความเข้าใจในพันธกิจอย่างถ่องแท้ และสามารถปฏิบัติตามทิศทางที่ผู้นำได้กำหนดไว้ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะเป็นเครื่องพิสูจน์ศักยภาพของผู้นำที่ต้องเผชิญหน้าหรือรับมือกับเหตุการณ์ในสังคมนวัตกรรมพลิกผัน ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความพร้อมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตลอดจนด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้ก็เพื่อจะปกป้องหรือแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ให้กับคนที่ได้รับยกย่องว่าเป็นผู้นำอย่างแท้จริง

หลักธรรมของผู้นำเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาแก้ปัญหาจริยธรรมของผู้นำเนื่องจากเป็นหลักที่ทำให้เกิดการพัฒนาที่ดีแก่ผู้นำผู้ปกครองและผู้บริหารบ้านเมืองระดับต่างๆ ซึ่งผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีหลักธรรมในการเป็นผู้นำและคุณสมบัติของผู้นำที่ดีนั้น หมายถึง ความเป็นผู้มีศักยภาพในตัวเองทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ และความสามารถ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างชาญฉลาดและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางเป้าหมายเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงหลักธรรมสำคัญในการเป็นผู้นำไว้หลายหลักธรรมด้วยกัน เช่น ทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 ธรรมาธิปไตย ราชสังคหวัตถุ 4 และสัปปริสธรรม 7 เป็นต้น ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวถือเป็นการสร้างเสริมภาวะผู้นำให้เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการทั้งสิ้น ซึ่งมีหลักธรรมที่สำคัญกับผู้นำในสังฆโสภณสูตร จตุกนิบาต (อง.จตุกก. (ไทย) 21/7/12) พระพุทธองค์ได้ตรัสแสดงถึงลักษณะของผู้นำไว้ดังมีข้อความว่า “ในธรรมวินัยนี้ ภิกษุผู้เยียบแหลม ได้รับคำแนะนำดี แก่ลัทธิ เป็นพหูสูตร ทรงธรรมปฏิบัติ ธรรมสมควรแก่ธรรมย่อมทำหมู่ให้งาม ภิกษุณี ฯลฯ อุบาสก ฯลฯ อุบาสิกาผู้เยียบแหลม ได้รับคำแนะนำดี แก่ลัทธิ เป็นพหูสูตร ทรงธรรม ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ย่อมทำหมู่ให้งาม ภิกษุทั้งหลาย บุคคล 4 จำพวกนี้แลผู้เยียบแหลมได้รับคำแนะนำดีแก่ลัทธิ เป็นพหูสูตร ทรงธรรม ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ย่อมทำหมู่ให้งาม” ซึ่งในพระสูตรนี้พระพุทธองค์ทรงแสดงลักษณะของผู้นำในทางพระพุทธศาสนาว่า ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะ 5 ประการ คือ 1) เป็นผู้มีปัญญาเยียบแหลม 2) เป็นผู้ที่ได้รับคำแนะนำดีรวมถึงเป็นผู้มีระเบียบวินัยดีด้วย 3) เป็นผู้แก่ลัทธิ 4) เป็นพหูสูตร 5) ทรงธรรมปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรมรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควรอย่างเหมาะสม

จากความความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผันสำหรับสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผันสำหรับสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) และสัมภาษณ์จนเกิดการอิ่มตัวของข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 รูป/ท่าน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้นำทางการศึกษา จำนวน 4 ท่าน กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารของสถานศึกษา จำนวน 4 รูป/ท่าน และกลุ่มที่ 3 ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาพุทธบริหารการศึกษา จำนวน 4 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวคำถามในการสัมภาษณ์ คือ องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผันสำหรับสถานศึกษา การกำหนดวิธีการจัดกระทำข้อมูลมี 3 กระบวนการ ได้แก่ 1) การลดทอนข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล

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

ผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผันสำหรับสถานศึกษา 4 ประการ ได้แก่ 1) คุณลักษณะผู้นำสังคมยุคพลิกผัน 2) คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) คุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธ และ 4) คุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คุณลักษณะผู้นำสังคมยุคพลิกผัน หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้นำที่นำองค์กรภายใต้สภาวะ VUCA ซึ่งย่อมาจาก Volatility การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ฉับพลัน Uncertainty ข้อมูลและผลลัพธ์ที่ไม่ชัดเจน Complexity ตัวแปรมากมายที่เกี่ยวข้องกัน และความไม่รู้ Ambiguity ขาดความชัดเจนในความหมายหรือความสำคัญของเหตุการณ์ต่างๆ ผู้นำที่เก่งต้องหาโอกาสอย่างแข็งขันในการฝึกฝนตนเองและเรียนรู้ภายใต้สภาวะ VUCA นี้ให้ได้ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย

1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง มีจุดยืนหรือเป้าหมาย ทำให้ทุกคนเห็นเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เป็นภาพเดียวกัน ชื่นมั่นในตัวเองและผู้อื่น และให้การสนับสนุนการเติบโตทั้งทางความคิด (Growth Mindset) และการทำงานสไตล์ใหม่ๆ ในทางเดียวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร มุ่งมั่นและมั่นใจว่าทีมมีความสามารถและก้าวไปด้วยกันกับทิศทางขององค์กร

1.2 ข้าใจ (Understanding) หมายถึง เรียนรู้และนำไปปรับใช้ให้ไว เชื่อมโยงความรู้และบูรณาการเข้าด้วยกัน เลียนแบบการคิดแบบปัญญาประดิษฐ์ นำ Data มา Design algorithm เป็นนักประกอบการ รับฟังข้อมูล และความคิดเห็นที่เสริมสร้างมุมมองใหม่เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่มาพัฒนาสิ่งใหม่ในองค์กร

1.3 ชัดเจน (Clarify) หมายถึง จัดระบบให้เรียบง่ายลดความซับซ้อน ใช้สัญชาตญาณ และประสบการณ์ในการทำงาน และตัดสินใจการคิดเชิงระบบเพื่อให้ได้มุมมองแบบองค์รวม

1.4 ว่องไว (Agility) หมายถึง สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและตัดสินใจด้วยความมั่นใจ เรียนรู้ปัญหา ใส่ใจกับผู้คนแล้วพัฒนานวัตกรรมใหม่ออกมาเพื่อแก้ปัญหาทำงานสร้างเครือข่าย การทำงานร่วมกัน และการสนับสนุนทำให้ผู้อื่นสามารถทำงานได้

2. คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้นำที่นำองค์กรโดยใช้นวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ประกอบด้วย

2.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ การพัฒนาระบบความคิด การมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป การทำงานที่ท้าทาย สร้างนวัตกรรมใหม่ และการส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มใหม่

2.2 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด การคิดนอกกรอบ การถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนบุคลากรมีอิสระด้านความคิด การสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ และการรวบรวมข้อคิดเห็นมาใช้ประโยชน์

2.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ระบบงานข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบัน การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย การถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้สู่หน่วยงานอื่น การจัดให้บริการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์

2.4 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม การให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร การบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย

2.5 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม การส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ การมีน้ำใจ และมารยาทในการทำงานร่วมกัน การแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ๆ การให้รางวัลหรือผลตอบแทน และการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอด

3. คุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธ หมายถึง การบูรณาการคุณลักษณะผู้นำกับหลักพุทธธรรมที่มีความเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ ตามที่ปรากฏใน สังฆโสภณสูตร จตุกนิบาต สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ประกอบด้วย

3.1 ผู้มีปัญญา (วิยัตโต) หมายถึง มองเห็นสิ่งที่คนอื่นมักมองไม่เห็น เข้าใจในสิ่งที่คนอื่นไม่เข้าใจ มองการณ์ไกลรู้สึก ช่างสังเกต รู้บางสิ่งในทุกสิ่ง มีสติ สัมปชัญญะ รู้ตัวทั่วพร้อม ไม่มีอคติครอบงำ ฉลาดรอบรู้ (โกศล) อธิบายเรื่องที่เข้าใจยากให้เข้าใจได้โดยง่าย

3.2 ผู้มีระเบียบวินัยดี (วินีโต) หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ให้สุจริต ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด จดจำหลักการให้ถูกต้อง แนะนำสั่งสอนผู้อื่นให้ปฏิบัติดี เปิดเผย โปร่งใส ไม่คลุมเครือ ฉลาดรู้ ฉลาดทำ ฉลาดใช้

3.3 ผู้กล้ากล้า (วิสาร์โท) หมายถึง กล้ารับผิดชอบ กล้าอย่างฉลาด เป็นผู้มีน้ำใจ อดทนบากบั่น รอบคอบ กล้าหาญในทางที่ชอบ เฉลียวฉลาด ไหวพริบรู้เท่าทัน (ปฏิกุณฺณ)

3.4 ผู้มีความรู้ศึกษาทรงจำมาก (พหุสุต) หมายถึง ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ให้มากที่สุด ผลของงานก็เกิดประโยชน์สังคม รู้จักทันโลก ทันการณ์ ทันเกม ทันสังคม งานสร้างคน คนสร้างงาน พลิกแพลงแก้ปัญหาเพื่อให้สำเร็จ รักการศึกษา และแสวงหาวิชาความรู้ พิจารณาด้วยเหตุผลในหลักธรรมคำสอน ประพฤติปฏิบัติชอบ

3.5 ผู้ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม (อัมมานุอัมมปฏิปันโน) หมายถึง จดจำข้อธรรม เข้าใจเนื้อความแห่งข้อธรรม รักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร

4. คุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผัน หมายถึง การบูรณาการคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธ เพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังคมนวัตกรรมพลิกผัน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย

4.1 มองเห็นอนาคต (Foresight) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ สามารถประเมินสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ มีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ มองภาพใหญ่ออก ต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง วางเป้าหมายและทิศทางเพื่อพาองค์กรไปให้ถึงเป้าหมาย เข้าใจในตนเองอย่างถ่องแท้ รู้ถึงคุณค่า หน้าที่ ความสามารถและขีดจำกัดของตนเองและองค์กร มีความเข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยหลักเหตุผล รักการศึกษาแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา มีความรู้เท่าทันคนรอบข้างและรู้เท่าทันสถานการณ์สังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4.2 สร้างบรรยากาศร่วมที่ดี (create good jointly ambience) หมายถึง การสร้างพื้นที่แห่งความไว้วางใจ ทีมงานรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น การไว้วางใจซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นที่จะส่งเสริม อำนาจความสะดวก และเสียสละเพื่อให้ทีมงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นกลางและไม่ถือคติครอบงำ สร้างความรู้สึกปลอดภัยในการพูดความจริง ใช้อำนาจอย่างสมดุล สร้างความรู้สึกเร่งด่วนให้องค์กรเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงบวก

4.3 เข้าใจความรู้สึกผู้อื่น (Empathy) หมายถึง การเอาใจใส่ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เข้าใจความรู้สึก รับฟัง ฟังให้ลึกถึงความรู้สึก ความคิด และสามารถจับประเด็น มองเหตุการณ์จากมุมมองนั้นๆ เพื่อเข้าถึงความรู้สึก พูดหรืออธิบายให้ทีมเข้าใจและให้ความร่วมมือสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงบวก พร้อมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ และนำมาปรับปรุงแก้ไข

4.4 เคารพความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Respect for fully human) หมายถึง ยอมรับความไม่สมบูรณ์ ความบกพร่อง ของตนเองและผู้อื่น เคารพในความเป็นปัจเจกบุคคลของกันและกันเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของคนและคนต้องเป็นมนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ในที่ทำงานหรือนอกที่ทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผันสำหรับสถานศึกษา โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้นำสังคมยุคพลิกผัน เป็นความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้นำที่นำองค์กรภายใต้สภาวะ VUCA ซึ่งย่อมาจาก Volatility การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ฉับพลัน Uncertainty ข้อมูลและผลลัพธ์ที่ไม่ชัดเจน Complexity ตัวแปรมากมายที่เกี่ยวข้องกัน และความไม่รู้ Ambiguity ขาดความชัดเจนในความหมายหรือความสำคัญของเหตุการณ์ต่างๆ ผู้นำ ที่เก่งต้องหาโอกาสอย่างแข็งขัน ในการฝึกฝนตนเอง และเรียนรู้ภายใต้สภาวะ VUCA นี้ให้ได้ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ (Vision) เข้าใจ (Understanding) ชัดเจน (Clarify) และว่องไว (Agility) ซึ่งผลการวิจัยบางประการพบว่า

ความสอดคล้องกับแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2562) กล่าวว่า VUCA เป็นโลกที่มีสภาพใหม่ที่ไม่เหมือนเดิมซึ่งทุกคนต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นั่นคือ 1) Volatility ความผันผวนสูง เปลี่ยนแปลงฉับพลันรวดเร็วมาจาก Disruptive เทคโนโลยี 2) Uncertainty เป็นสถานะที่มีความไม่แน่นอน ทำให้ขาดความชัดเจน ยากต่อการตัดสินใจ 3) Complexity เป็นความซับซ้อนที่จะทวีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ การเชื่อมต่อทาง Internet IOT ทำให้ดูเหมือนโลกเล็กลง Big Data ที่อยู่ใน Cloud 4) Ambiguity เป็นความคลุมเครือที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยบางประการของยุพิน ชัยราชา (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า สถานะการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรในปัจจุบัน ได้แก่ 1) Volatility (V) การเปลี่ยนสภาพ ในสถานะปัจจุบันสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเกิดขึ้นตลอดเวลา มีการเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึงเกิดขึ้นได้เสมอ มีทั้งระดับรุนแรงและมีพลวัตรซับซ้อน สิ่งที่เราเห็น ข้อมูลที่เราได้รับไม่มีความเสถียร มีข้อมูลใหม่เข้ามาทำให้ปรับเปลี่ยนได้เสมอ เนื่องด้วยสภาพการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา 2) Uncertainty (U) เป็นสัจธรรมที่เราต้องยอมรับอยู่แล้วว่าทุกสิ่งทุกอย่างในโลกนี้ตั้งอยู่บนความไม่แน่นอน เพราะมีตัวแปรมากมาย ที่ไม่สามารถควบคุมได้ทั้งหมดได้ในเวลาเดียวกัน สิ่งที่ยังไม่รู้มีอีกมากมายในโลกนี้ทำให้เราควบคุมสิ่งต่างๆ ได้อย่างจำกัด สิ่งที่เราควบคุมไม่ได้มีอีกมากมายที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมได้เสมอ เนื่องจากเราคาดการณ์ล่วงหน้าได้ยาก 3) Complexity (C) ความซับซ้อน เรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันเหมือนกับเป็นเรื่องง่ายๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว แต่ละเรื่องมีความซับซ้อนอย่างมากเนื่องจากสภาพสังคมในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากกว่าสังคมในอดีต ความรวดเร็วของเทคโนโลยีที่สามารถเชื่อมโยงการติดต่อทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ยากต่อการควบคุมในเวลาเดียวกันความสับสนวุ่นวายเกิดขึ้นได้เสมอ 4) Ambiguity (A) ความคลุมเครือ กำกวม ในยุคที่มีข้อมูลสื่อสารกันทั่วโลกอย่างรวดเร็วและมากมาย การรับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความไม่ชัดเจน เกิดความคลุมเครือ กำกวมในความหมาย ทำให้เกิดความไม่แน่ใจและยากที่จะตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากไม่แน่ใจว่าทุกเรื่องเป็นเรื่องจริงทั้งหมดที่สามารถเชื่อถือได้

2. คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้นำที่นำองค์กรโดยใช้นวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ซึ่งผลการวิจัยบางประการพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยบางประการของฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ (2563) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำ โดยมุ่งให้ผู้บริหารการศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีพฤติกรรมในด้านต่างๆ ดังนี้ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและ การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

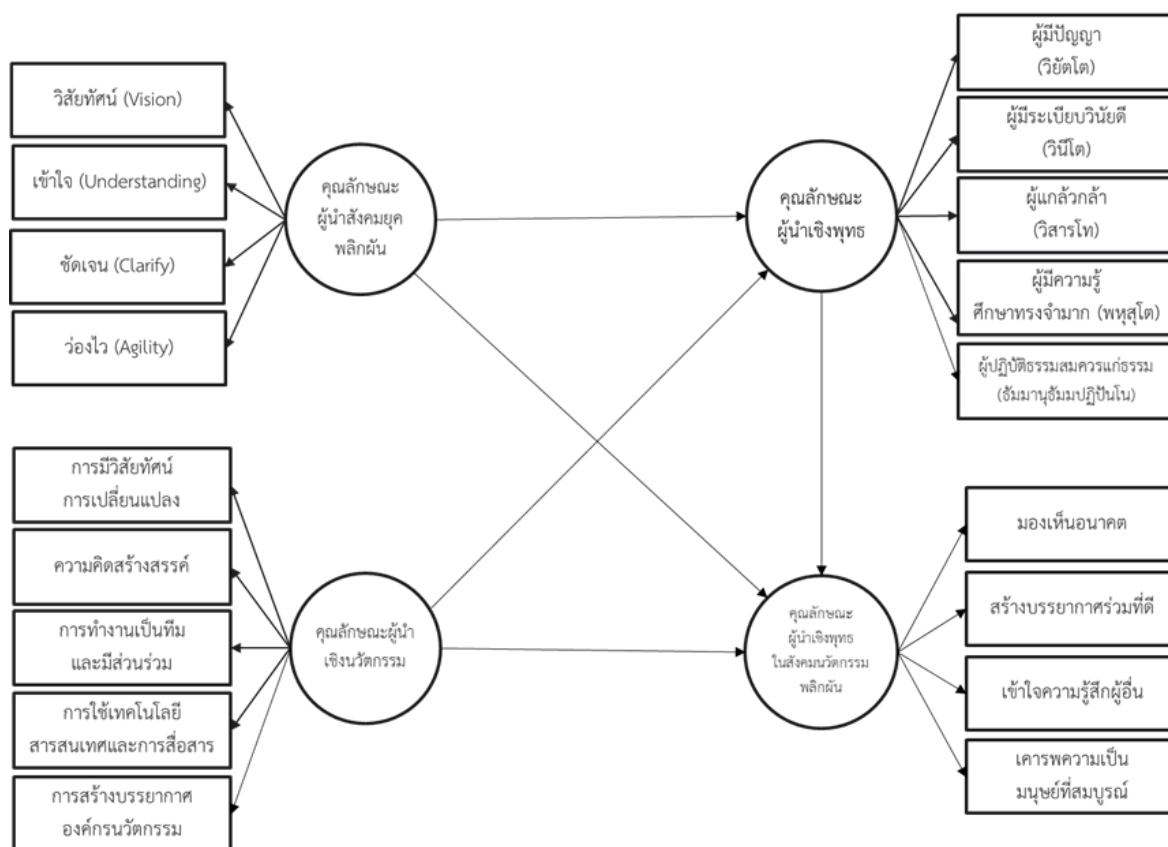
3. คุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธ เป็นการบูรณาการคุณลักษณะผู้นำกับหลักพุทธธรรมที่มีความเหมาะสมกับความเป็นผู้นำตามที่ปรากฏในสังฆโสภณสูตร จตุกนิบาต สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ประกอบด้วยผู้มีปัญญา (วิยัตโต) ผู้มีระเบียบวินัยดี (วินีโต) ผู้แก้แค้น (วิสารโท) ผู้มีความรู้ศึกษาทรงจำมาก (พหุสุโต) และผู้ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม (ธัมมานุธัมมปฏิปันโน) ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับผลการวิจัยบางประการงานวิจัยของอำนาจ มลสิน (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงพุทธตามหลักธรรมที่ปรากฏอยู่ในสังฆโสภณสูตรอังคุตตรนิกายธรรมที่ที่เหมาะสมแก่ผู้เป็นผู้นำและนักปกครองได้ คือ

ปัญจนินาต พระพุทธเจ้าตรัสถึงบุคคลผู้มีธรรม 5 ประการที่จะทำให้หมู่คณะมีความงาม ประกอบด้วย 1) บุคคลผู้ประกอบด้วยปัญญาสามารถ (วิยัตโต) 2) ผู้เข้าถึงวินัยอันท่านแนะนำดี (วินีโต) 3) ผู้ประกอบด้วยความกล้าหาญ (วิสารโท) 4) ผู้เป็นพหูสูต มีความรู้ ศึกษาและมีความจำดีมาก (พหุสุโต) 5) เป็นผู้ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม (ธัมมานุธัมมปฏิปันโน)

4. คุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผัน เป็นการบูรณาการคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธ เพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังคมนวัตกรรมพลิกผัน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ประกอบด้วยมองเห็นอนาคต (Foresight) สร้างบรรยากาศร่วมที่ดี (create good jointly ambience) เข้าใจความรู้สึกผู้อื่น (Empathy) และเคารพความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Respect for fully human) ไม่ว่าจะอยู่ในที่ทำงานหรือนอกที่ทำงาน ซึ่งผลการวิจัยบางประการพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยบางประการของศุภกร ถือธรรม (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะผู้นำขององค์การแบบเป็นทางการที่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ควรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและนวัตกรรม มีการเรียนรู้ คือเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ คือ เน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดกลยุทธ์โดยมุ่งพัฒนาสู่ประสิทธิผลหรือคุณภาพ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำจากการกำกับควบคุมประสิทธิผลสู่การให้การสนับสนุน อำนาจความสะดวก เน้นการสอนงาน และนิเทศงานแก่บุคลากร เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่มาพัฒนางานอยู่เสมอ และมีความสอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของอำนาจ มลสิน (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำที่ดีตามหลักของพระพุทธศาสนาไว้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องเป็นผู้ทรงธรรม การที่จะเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่ทรงธรรมได้นั้น เรื่องสำคัญต้องเกิดจากภาวะได้จิตสำนึกในการปฏิบัติตนของผู้นำและนักบริหารนักปกครองเองเสียก่อน ดังข้อความที่ปรากฏในอัมมิกสูตรว่า ในเวลาที่พระราชาตั้งอยู่ในธรรม แม้พวกข้าราชการก็ตั้งอยู่ในธรรม เมื่อข้าราชการตั้งอยู่ในธรรม แม้พวกพราหมณ์ก็ตั้งอยู่ในธรรม เมื่อพวกพราหมณ์ตั้งอยู่ในธรรม แม้ชาวนิคมและชาวชนบทก็ตั้งอยู่ในธรรม ตรงกันข้าม ถ้าผู้นำไม่ตั้งอยู่ในธรรม ประชาชนก็จะไม่ตั้งอยู่ในธรรมด้วย

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผัน สำหรับสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะผู้นำสังคมยุคพลิกผัน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) เข้าใจ (Understanding) 3) ชัดเจน (Clarify) 4) ว่องไว (Agility) องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ผู้มีปัญญา (วิยัตโต) 2) ผู้มีระเบียบวินัยดี (วินีโต) 3) ผู้กล้ากล้า (วิสารโท) 4) ผู้มีความรู้ศึกษาทรงจำมาก (พหุสุโต) 5) ผู้ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม (ธัมมานุธัมมปฏิปันโน) องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผัน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มองเห็นอนาคต 2) สร้างบรรยากาศร่วมที่ดี 3) เข้าใจความรู้สึกผู้อื่น 4) เคารพความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำองค์ความรู้การวิจัยองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผันสำหรับสถานศึกษา ไปพัฒนาเป็นคู่มือการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามองค์ประกอบแต่ละส่วนต่อไป

1.2 ภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามองค์ประกอบทั้ง 4 คือ คุณลักษณะผู้นำสังคมยุคพลิกผัน คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรม คุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธ และคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผัน เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการบริหารในสังคมยุคพลิกผันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรปรับเปลี่ยนตัวแปรบางตัว เช่น คุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธ ที่ใช้หลักสังฆโสภณสูตร 5 ประการ เพื่อนำหลักพุทธธรรมข้ออื่นๆ มาเป็นตัวแปรในการหาความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผัน

เอกสารอ้างอิง

- จิตินันท์ นันทะศรี และคณะ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารบัณฑิตศึกษา**. 17(79). 13.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2560). **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยุพิน ชัยราชา. (2561). **ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและภาวะผู้นำเพื่อการดำรงอยู่ของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2563). สมรรถนะเด็กไทยในยุคโลกพลิกผัน. **คุรุสภาวิทยากร**. 1(1). 8.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2562). **การเรียนรู้โลก VUCA สู่ Social Quotient**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- ศุภกร ถือธรรม. (2564). คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารองค์การแบบเป็นทางการ. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน**. 2(1). 63-64.
- อริณ ญา เถลิงศรี. (2561). **Disruption: ทำลายล้าง หรือสร้างโอกาส**. แหล่งที่มา <https://thaipublica.org/2018/06/seac-disruption> สืบค้น 17 เม.ย. 2565.

แนวคิดและความเชื่อในการสร้างพระเครื่องจากอดีตสู่ปัจจุบัน^{*}
CONCEPT AND BELIEF IN CREATING BUDDHIST AMULETS FROM THE PAST TO
THE PRESENT

^[1]ศุภลิลณี รัตตะคุ Supasinee Rattacu ^[2]ภัทธิดา แรงทน Phatthida Raengthon

^[3]ฟูไทย วันหากิจ PhuThai Wanhakich

^{[1][2]}ศูนย์พุทธศาสตร์ศึกษา DCI DCI Buddhist Studies Center, Thailand

^[3]มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร Phranakhon Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author E-mail: punorway@gmail.com

Article Received: October 08, 2022, Revised: December 06, 2022, Accepted: December 06, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอแนวคิดและความเชื่อในการสร้างพระเครื่องตั้งแต่เริ่มสร้างในอดีตจนกระทั่งถึงยุคปัจจุบัน โดยได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎก เอกสาร ตำรา งานวิจัย และทางสื่อออนไลน์ พบว่า พระเครื่องถือกำเนิดมาจากพระพิมพ์ในประเทศอินเดีย แล้วจึงได้เผยแพร่มายังสุวรรณภูมิ มีการสร้างและสืบทอดเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ส่วนใหญ่นิยมสร้างกันอย่างแพร่หลายในประเทศไทย

จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า แนวคิดและความเชื่อในการสร้างพระเครื่องมีอยู่ 4 ด้านหลัก คือ

- 1) ยุคแรกสร้างเป็นที่ระลึกในการจาริกแสวงบุญที่สังเวชนียสถานและเป็นการสักการะพระสัมมาสัมพุทธเจ้า
- 2) ยุคต่อมาเป็นการเผยแพร่และสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา บำเพ็ญกุศลส่วนตนและอุทิศกุศลแก่ผู้อื่น
- 3) ยุคเกิดภัยพิบัติ ทั้งจากภัยสงคราม โรคภัยระบาด ความยากจน ชาวบ้านเกิดความทุกข์ทั้งกายและใจ ต่างแสวงหาที่พึ่ง จึงเกิดแนวคิดการสร้างเพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจในลักษณะเดียวกับเครื่องรางของขลัง แนวคิดนี้เริ่มมีการปลุกเสก เวทย์มนต์ คาถาอาคม บรรจุลงในพระเครื่อง เพื่อหวังผลทางด้านพุทธคุณ และ
- 4) ยุคปัจจุบัน ส่วนใหญ่สร้างเพื่อนำไปใช้งานตามวัตถุประสงค์ เช่น พระของขวัญมอบให้แก่ผู้ที่ช่วยเหลือ หนุนนำรุ่งพระพุทธศาสนาไว้ระลึกรู้ถึงบุญ หรือสร้างไว้สำหรับนำไปสักการะบูชา ถึงพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และพระอริยสงฆ์ที่ประชาชนเลื่อมใสศรัทธา มักจะสร้างจำนวนจำกัด นานวันเข้าจึงกลายเป็นของหายาก นำไปสู่การแสวงหา แลกเปลี่ยน ซื้อขาย พระเครื่องจึงกลายเป็นของสะสมที่มีคุณค่าสูงต่อจิตใจและมูลค่าสูงขึ้นตามกาลเวลา

คำสำคัญ : แนวคิด, ความเชื่อ, พระเครื่อง

^{*}บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิตศึกษา ศูนย์พุทธศาสตร์ศึกษา DCI อำเภอ บางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ABSTRACT

This article presents the concept and belief in creating Buddhist amulets. By studying and analyzing data from Tripitaka scriptures, documents, textbooks, research and online media, it is evident that Buddhist amulet were originated from the Votive Tablet in India. The practice of making Votive Tablet therefore, started in India and spread widely and popularly into Suvarnabhumi area until now a day. Most of them are made in Thailand.

From the analytical study, it was found that the concept and belief in the creation of Buddhist amulets consists of 4 main purposes: 1) the first period, Buddhist amulets were created as a memorial for pilgrimage at the 4 major centers of Buddhism to pay respects to the Lord Buddha. 2) The later period, Buddhist amulets were made to help disseminate and promote adoption of Buddhism as a religion as well as to make personal merit and dedicated merit to those who had passed away. 3) During the era of disasters from war, epidemic disease, poverty, sluggish economy, Buddhist amulets were created and distributed to help people mentally cope with the hardship of the time. Consequently, Buddhist amulet began to be consecrated with magic and spells, “packing” the Lord Buddha’s power into a votive tablet so that it may have the power to protect the holders. 4) Today, Buddhist amulets are made for special occasions or purposes of the creator, for example, as a gift to donors, or to create a replica of expert monks who are revered by the people for worship. Usually, Buddhist amulets are made in limited quantity.

Keywords: Concept, Belief, Buddhist Amulet

บทนำ

พระเครื่องมีความผูกพันกับวิถีชีวิตชาวไทยพุทธมาอย่างยาวนาน ก่อนออกจากบ้านไปทำมาหาเลี้ยงชีพ ชาวไทยพุทธต้องไหว้พระขอพร หรืออาราธนาพระเครื่องประจำตัวให้ปกป้องคุ้มครอง แคล้วคลาดปลอดภัย ดลบันดาลนำพาความเจริญรุ่งเรืองมาสู่ชีวิต พระเครื่องจึงถือเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ประจำกายของชาวไทย และเป็นสัญลักษณ์ของชาวพุทธโดยปริยาย การสำรวจความนิยมในการเช่าบูชาพระเครื่อง (กิตติ ภิญาญ, 2561) พบว่า ผู้ที่เช่าบูชาส่วนใหญ่มีความศรัทธาต้องการเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ มีความเชื่อในพุทธคุณ ต้องการหาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ปกป้องคุ้มครองให้แคล้วคลาดปลอดภัย ช่วยในเรื่องทำมาหาเลี้ยงชีพ ค้าขาย เจริญรุ่งเรือง หรือบางท่านมีความชื่นชอบในความงามด้านพุทธศิลป์ของพระเครื่อง บางท่านเช่าบูชาไว้เนื่องด้วยความเคารพศรัทธาในพระเกจิอาจารย์ผู้สร้าง นอกจากนี้มีการสำรวจพบว่า ปัจจัยที่ตัดสินใจซื้อหรือเช่าพระเครื่อง (อภิวัน จันตะนี, 2559) คือ ความเก่าแก่หายากของพระเครื่อง ความเป็นพระเครื่องแท้ สภาพความสมบูรณ์ของพระเครื่อง ตำนาน และความเชื่อในแง่ของอิทธิฤทธิ์ปาฏิหาริย์ จะเห็นได้ว่า แม้ในยุคปัจจุบันที่มีความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาการแขนงต่างๆ พัฒนารุดหน้าไปมาก แต่พระเครื่องยังคงมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของชาวพุทธในเมืองไทยมีเสื่อมคลาย กระทั่งมีธุรกิจเกี่ยวกับพระเครื่องไปทั่วประเทศ เช่น ตลาดพระเครื่อง ร้านทำกรอบพระ ฯลฯ ปรากฏการณ์เช่นนี้ส่งผลให้ผู้เขียนมีข้อสงสัยอย่าง

ยิ่งว่า พระเครื่องที่แพร่หลายในประเทศไทยนั้น เป็นภาพสะท้อนถึงความเชื่อหมายของชาวพุทธ หรือเป็นการบ่งบอกถึงความเจริญงอกงามของพระพุทธศาสนาที่ยังศรัทธาลึกไปสู่วิถีของประชาชนชาวไทย

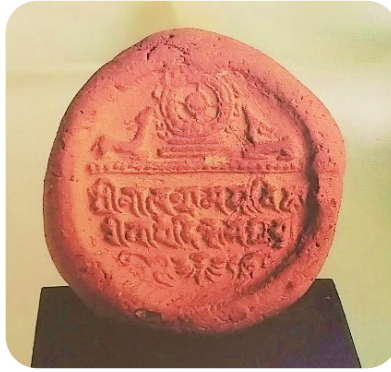
บทความนี้จึงมุ่งศึกษาวิเคราะห์แนวคิดและความเชื่อในการสร้างพระเครื่องตั้งแต่อดีต นับตั้งแต่มีการเริ่มสร้างจนถึงยุคปัจจุบันว่า ในแต่ละช่วงสมัยนั้น มีแนวคิดและความเชื่อในการสร้างพระเครื่องอย่างไร โดยได้ทำการศึกษาข้อมูลในคัมภีร์พระไตรปิฎก เอกสาร ตำราด้านประวัติศาสตร์ โบราณคดี ประวัติศาสตร์ทางพระพุทธศาสนา พุทธศิลป์ บทความวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวคิดและความเชื่อของคนยุคปัจจุบันที่แสดงออกผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ ซึ่งในแต่ละยุคสมัยมีบริบททางสังคมที่แตกต่างกันไป มีเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์หลากหลาย สิ่งเหล่านี้อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวคิดและความเชื่อในการสร้างพระเครื่อง และการถ่ายทอดความเชื่อความศรัทธาต่อพระพุทธศาสนาในชุมชนท้องถิ่นมาจวบจนปัจจุบัน

ประวัติความเป็นมาของการสร้างพระเครื่อง

“พระเครื่อง” ในประเทศไทยมีพัฒนาการมาจาก “พระพิมพ์” หมายถึง พระพุทธรูป หรือรูปเคารพในพระพุทธศาสนา มีขนาดเล็กสร้างขึ้นตามแบบแม่พิมพ์ด้วยมวลสารและวัสดุต่างๆ พระเครื่องในยุคแรกมีการพบก่อนยุครัตนโกสินทร์ ล้วนชุดพบจากกรุโบราณพร้อมด้วยแม่พิมพ์ พบว่ามีการผลิตจำนวนมาก หลากหลายรูปแบบทั้งพิมพ์เล็ก พิมพ์ใหญ่ หลักฐานทางโบราณคดีของไทยพบว่า เริ่มมีมาตั้งแต่ยุคทวารวดี ศรีวิชัย ลพบุรี หรืออยุธยา มาจนถึงรัตนโกสินทร์ตอนต้น และมีวิวัฒนาการมาจนถึงยุคปัจจุบันที่มีเทคโนโลยีการผลิตเข้ามา ทำให้มีรูปแบบการจัดสร้างที่หลากหลาย “พระพิมพ์ได้ถูกกำหนดให้เป็นพระเครื่องในสมัยรัตนโกสินทร์นี้เอง” (ศรีศักร วัลลิโภดม, 2537) ในสมัยก่อนคนไทยยังไม่นิยมเอาพระเข้าบ้าน เพราะถือว่าเป็นของศักดิ์สิทธิ์ นิยมเก็บไว้ที่วัด แต่เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไป ได้มีการรับวัฒนธรรมทางตะวันตก และนำเทคโนโลยีการผลิตเหรียญกษาปณ์เข้ามา การผลิตตราสัญลักษณ์ต่างๆ แบบชาวตะวันตก ประกอบกับพบการแตกกรุจำนวนมาก ค่านิยมของผู้คนในสังคมไทยเริ่มเปลี่ยนไป จึงเกิดปรากฏการณ์พระเครื่องขึ้นชัดเจนตั้งแต่นั้นมา นอกจากนี้ สื่อหลายสำนักได้ออกข่าวเกี่ยวกับพระเครื่อง เกจิอาจารย์เป็นระยะๆ ทำให้พระเครื่องเป็นที่สนใจของสังคมมากยิ่งขึ้น เกิดกระแสความนิยมในการเช่าบูชาและสะสมพระเครื่องกันอย่างครึกโครม จวบจนกระทั่งถึงยุคปัจจุบัน

1. กำเนิดพระพิมพ์

เชื่อกันว่า พระพิมพ์ มีผู้คิดสร้างขึ้นตั้งแต่พระพุทธศาสนายุคต้น ภายหลังจากพระบรมศาสดาเสด็จดับขันธปรินิพพานแล้วไม่นานนัก ได้มีการเดินทางจาริกแสวงบุญยังอัฐมมหาสถาน อันเป็นสถานที่สำคัญที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าเคยเสด็จประทับ 8 แห่ง ได้แก่ 1) สถานที่ประสูติ ปาลุมพินีวัน เมืองกบิลพัสดุ์ 2) สถานที่ตรัสรู้ คุ้งไม้โพธิ์ เมืองพุทธคยา 3) สถานที่แสดงปฐมเทศนา ปาอิสิปตนมฤคทายวัน เมืองพาราณสี 4) สถานที่โปรดพญาวานร ปาปาลีโลยก เมืองเวสาลี 5) สถานที่ทรมานชังนาฬาคีรี เมืองราชคฤห์ 6) สถานที่แสดงยมกปาฏิหาริย์ เมืองสาวัตถี 7) สถานที่เสด็จลงจากดาวดึงส์ เมืองสังกัสสะ และ 8) สถานที่ดับขันธปรินิพพาน สาโลโนทยาน เมืองกุสินารา โดยมีภาพตัวอย่างพระพิมพ์โบราณดังนี้



ภาพที่ 1 ดินเผารูปธรรมจักรกับกวางหมอบ มีคาถากำกับอยู่เบื้องล่าง พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติได้มาจากประเทศอินเดีย (กรมศิลปากร, 2564)



ภาพที่ 2 พระพิมพ์พุทธคยา ประเทศอินเดียจัดแสดงที่ The metropolitan museum of art, New York. (The metropolitan museum of art, 2022)

พุทธศาสนิกชนที่ไปแสวงบุญมีความประสงค์จะได้วัตถุไว้เป็นเครื่องระลึกถึงพระพุทธองค์ และเพื่อไว้สำหรับสักการบูชา จึงเกิดการพิมพ์รูปจำลองขึ้นด้วยวัสดุต่างๆ โดยในระยะแรกทำตามแบบปูนยีสถานอันเป็นที่แพร่หลาย ณ สถานที่แห่งนั้น อาทิ พระพุทธรูปแทนสถานที่ประสูติ พระมหาโพธิ์บัลลังก์แทนสถานที่ตรัสรู้ เสาธรรมจักรและกวางหมอบแทนสถานที่แสดงปฐมเทศนา (ภาพที่ 1) และพระสถูปเจดีย์แทนสถานที่ปรินิพพาน ต่อมาได้รับอิทธิพลวัฒนธรรมชาวกรีกที่หันมานับถือพระพุทธศาสนา ได้เกิดความนิยมสร้างรูปองค์พระปฏิมาจึงได้มีการสร้างเป็นพระพิมพ์ (ภาพที่ 2) พระพุทธรูปปางต่างๆ ควบคู่ไปกับการสร้างรูปสัญลักษณ์ทางศาสนาไว้เป็นที่ระลึกถึง และเพื่อแสดงความเคารพสักการะบูชาถึงองค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าสืบมา (กรมศิลปากร, 2564)

2. พระพิมพ์ในประเทศไทย

ในบรรดาประเทศที่พระพุทธศาสนาได้แผ่ไปถึงนั้น อาจกล่าวได้ว่า ไม่มีประเทศใดในโลกนิยมสร้างพระพิมพ์กันแพร่หลายอย่างเช่นประเทศไทยเราในขณะนี้ แม้แต่ในประเทศอินเดียที่เป็นแหล่งกำเนิดพระพุทธศาสนา นักโบราณคดีได้สันนิษฐานว่า แรกเริ่มเมื่อคลื่นพระพุทธศาสนาได้แผ่ขยายจากอินเดียเข้ามายังดินแดนสุวรรณภูมิ ภูมิภาคพร้อมด้วยช่างพุทธศิลป์เข้ามาประกาศพระพุทธศาสนาโดยได้รับการอุปถัมภ์จาก

กษัตริย์แคว้นต่างๆ ในสุวรรณภูมิ ได้นำพระพุทธรูปขนาดเล็กเข้ามาและใช้เป็นอุปกรณ์สำคัญสำหรับช่วยในการประกาศศาสนาด้วย ประเพณีการสร้างพระพิมพ์ จึงได้ถูกนำมาเผยแพร่ในดินแดนประเทศไทยด้วยเช่นกัน (จิตร บัวบุศย์, 2514)

พระพิมพ์ยุคแรกในประเทศไทยสร้างขึ้นด้วยฝีมือช่างชาวอินเดีย จึงมีลักษณะทางศิลปกรรม คล้ายคลึงกับอินเดีย ต่อมาชาวพื้นเมืองได้สร้างขึ้นตามรูปแบบศิลปวัฒนธรรมผสมผสานแนวคิดและความเชื่อท้องถิ่นของตนเอง พระพิมพ์ในประเทศไทยจึงมีวิวัฒนาการเรื่อยมาอาจแบ่งได้ตามยุคสมัย ดังนี้

2.1 พระพิมพ์แบบทวารวดี จัดเป็นพระพิมพ์เก่าที่สุดในประเทศไทย มีอายุอยู่ระหว่างพุทธศตวรรษที่ 11 ถึง 16 มีศูนย์กลางความเจริญอยู่บริเวณภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่สร้างขึ้นตามความเชื่อในพระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทดั้งเดิมที่ใช้คัมภีร์ภาษาบาลีและสันสกฤต นิยมสร้างพระพิมพ์ด้วยดินเผา จารึกคาถา ความว่า

“เย ธมมา เหตุปภวา เตสํ เหตุ ตถาคโต (อาห)

เตสยจ โย นิโรธो จ เอวံ วาที มหาสมณโณ”

แปลว่า “ธรรมทั้งหลายมีเหตุเป็นแดนเกิด พระตถาคตได้ตรัสถึงเหตุเหล่านั้น เมื่อสิ้นเหตุเหล่านั้นจึงจักดับทุกข์ได้ พระมหาสมณมีวาทีตรัสสอนเช่นนี้เสมอ”



ภาพที่ 3 พระพิมพ์ดินเผาสมัยทวารวดี แสดงภาพพุทธประวัติตอนมหาปาฏิหาริย์ จัดแสดงที่พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติอุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี (กรมศิลปากร, 2564)

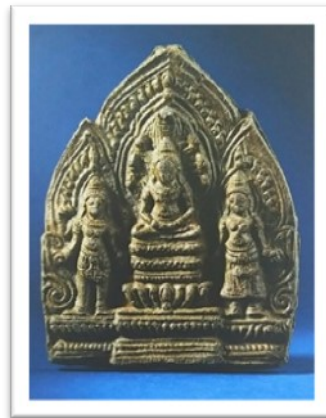
ใจความแห่งพระคาถาซึ่งมีเพียง 4 บาทนั้น นับถือกันว่าเป็นหัวใจพุทธศาสนา คือ อริยสัจ เป็นคำวิเศษที่ทำให้คนนอกศาสนาเปลี่ยนมายอมรับนับถือพระพุทธศาสนาได้ ใจความแห่งคาถานี้เป็นเหตุให้พระพุทธรูปเจ้าได้อัครสาวกทั้ง 2 คือ พระสารีบุตรและพระโมคคัลลานะจึงนับถือกันเป็นสัมมทธิมณฑ์ในการเปลี่ยนความเชื่อของคนนอกพระพุทธศาสนาให้หันมานับถือ ฉะนั้นคาถาบทนี้จึงเหมาะแก่การจารึกบนพระพิมพ์ (ภาพที่ 1) เพื่อประกาศพุทธวจนะออกไป แนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดการสร้างพระพิมพ์เพื่อเผยแพร่และสืบทอดพระพุทธศาสนา (รุ่งโรจน์ ธรรมรุ่งเรือง, 2556)

2.2 พระพิมพ์แบบศรีวิชัย เจริญรุ่งเรืองบริเวณคาบสมุทรมลายู ประมาณพุทธศตวรรษที่ 13-18 ส่วนใหญ่สร้างด้วยดินดิบ พิมพ์เป็นรูปพระโพธิสัตว์ พระพุทธรูปและพระสถูป จารึกคาถา เย ธัมมา ฯ เป็นภาษาสันสกฤต เขียนด้วยอักษรเทวนาครีที่ใช้อยู่ในอินเดียฝ่ายเหนือ ตามประเพณีของฝ่ายมหายาน เมื่อพระเถระจารย์ซึ่งเป็นที่นับถือถึงแก่กรรมภาพ หลั่งอาบปณิกศพแล้ว ได้นำเอาอัฐิธาตุมาโขลกผสมเข้ากับดิน แล้วจึงกดลงในแม่พิมพ์ไม่เผาซ้ำอีก นิยมพิมพ์เป็นรูปพระพุทธรูปปางสมาธิด้วยพระโพธิสัตว์ บางพิมพ์แสดงภาพพระโพธิสัตว์องค์เดียวใส่ไว้ตามถ้ำ ทั้งนี้เพื่อปรารถนาประโยชน์ของผู้มรณภาพ หรือสร้างเป็นจำนวน

มากเพื่ออุทิศบุญ และการฝึกกรรมฐานตามแบบมหายาน พระพิมพ์แบบศรีวิชัยมักพบตามถ้ำในแถบภาคใต้ของไทย (กรมศิลปากร, 2564)



ภาพที่ 4 พระพิมพ์ดินดิบสมัยศรีวิชัย แสดงภาพพระพุทธรูปนั่งห้อยพระบาทขนานข้างด้วยพระโพธิสัตว์ทั้งสองด้าน จัดแสดงที่พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ถลาง (พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ถลาง ภูเก็ต, 2565)



ภาพที่ 5 พระพิมพ์สมัยลพบุรี แสดงรูปเคารพสามองค์ ในพุทธศาสนามหายาน นิกายวัชรยานต้นตระกูล ประกอบด้วยพระพุทธรูปปางสมาธิภาคปรกอยู่กึ่งกลาง ขนาบข้างด้วยพระโพธิสัตว์ จัดแสดงที่พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พระนคร (กรมศิลปากร, 2564)

2.3 พระพิมพ์แบบลพบุรี คือพระพิมพ์แบบเขมรในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลแนวคิดมาจากพระพุทธรูปมหายานเป็นส่วนใหญ่ในช่วงพุทธศตวรรษที่ 17-20 ในรัชสมัยพระเจ้าชัยวรมันที่ 7 ทรงสถาปนาพุทธศาสนานิกายวัชรยานต้นตระกูลเป็นศาสนาประจำรัฐ คติความเชื่อเหล่านั้นจึงได้แพร่เข้ามาอย่างกว้างขวาง ในบริเวณภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย พุทธศิลป์ในช่วงสมัยนั้นมักแสดงภาพพระพุทธรูปทรงเครื่อง หรือพระพุทธรูปกับพระโพธิสัตว์รวมอยู่ในแผ่นเดียวกัน พระพิมพ์แสดงรูปเคารพสูงสุด 3 องค์ในนิกายวัชรยาน ประกอบด้วยพระพุทธรูปปางสมาธิภาคปรกอยู่กึ่งกลาง หมายถึงพระอาทิพุทธเจ้า หรือ พระศากยมุนี ด้านขวาเป็นรูปพระอวโลกิเตศวร สัญลักษณ์ของความกรุณา ด้านซ้ายรูปพระนางปรัชญาปารมิตา มารดาของพระพุทธเจ้าเป็นสัญลักษณ์ของปัญญาหรือความรู้ สร้างตามแนวคิดและความเชื่อว่าการรวมตัวกันของความกรุณาและปัญญาสามารถนำไปสู่การหลุดพ้น หรือมหาสุข สร้างขึ้นเพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนา แหล่งที่พบ ได้แก่ พุทธสถานที่สร้างขึ้นตามแบบศิลปะเขมรในประเทศไทย เช่น ปราสาทหินพิ

มาย จังหวัดนครราชสีมา วัดราชบูรณะ วัดมหาธาตุ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วัดพระศรีรัตนมหาธาตุ วัดปิ่น จังหวัดลพบุรี พระปรางค์ วัดพระศรีรัตนมหาธาตุ สุพรรณบุรี เป็นต้น (กรมศิลปากร, 2564)



ภาพที่ 6 พระพิมพ์แผงปางมารวิชัย 28 องค์ (พระเชียงแสนชาวแปด) จัดแสดงที่พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ เชียงแสน (กรมศิลปากร, 2564)

2.4 พระพิมพ์แบบหริภุญชัย-ล้านนา กำหนดอายุช่วงพุทธศตวรรษที่ 13-25 อาณาจักรหริภุญชัยเจริญขึ้นในที่ราบลุ่มแม่น้ำปิง บริเวณแอ่งเชียงใหม่ มีศูนย์กลางอยู่บริเวณจังหวัดลำพูนปัจจุบันได้รับแบบแผนวัฒนธรรมเนื่องในศาสนาพุทธแบบเถรวาท สืบมาจากวัฒนธรรมทวารวดีภาคกลางของไทย ต่อมาภายหลังพญามังรายได้ผนวกรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของแคว้นโยนก เมื่อต้นพุทธศตวรรษที่ 19 จึงกลายเป็นอาณาจักรล้านนา พระพิมพ์ในยุคต้นสร้างตามแบบศิลปะทวารวดี นิยมสร้างเป็นพระพุทธรูปปางสมาธิประทับบนดอกบัวแวดล้อมด้วยเครื่องสูง ซึ่งแสดงลักษณะเฉพาะแบบหริภุญชัย คือพระพิมพ์พระพุทธรูปเจ้าประทับขัดสมาธิเพชรภายใต้โพธิพฤกษ์ หมายถึง พุทธประวัติเมื่อพระพุทธเจ้าทรงตรัสรู้บุตรสุมมาสัมโพธิญาณใต้ต้นพระศรีมหาโพธิ์ นับเป็นเหตุการณ์สำคัญที่สุดในพุทธประวัติที่เปลี่ยนผ่านสภาวะโลกียะของเจ้าชายสิทธัตถะไปสู่สภาวะโลกุตระของพระพุทธเจ้า ในท้องถิ่นเรียกว่า พระรอด พระคง พระบาง พระเปิม เป็นต้น

2.5 พระพิมพ์แบบสุโขทัย เจริญขึ้นบริเวณภาคเหนือตอนล่าง พุทธศตวรรษที่ 19-20 สร้างขึ้นเนื่องในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาทลัทธิลังกาวงศ์ นิยมทำด้วยดินเผาหรือหล่อด้วยชิน พระพิมพ์ที่เป็นแบบเฉพาะของสุโขทัยทำเป็นพระพุทธรูปเดี่ยว เรียบง่าย รายละเอียดน้อย โดยมากจะสร้างปางมารวิชัย ปางสมาธิและปางลีลา พระลือนั้นแสดงลักษณะเฉพาะของศิลปะสุโขทัยอยู่ในกรอบทรงกลีบบัวยาวรี มีลักษณะสำคัญคือแสดงการก้าวเดินโดยยกส้นพระบาทข้างหนึ่งแล้วถอยน้ำหนักลงเต็มพระบาทอีกข้างหนึ่ง เอี้ยวพระองค์เล็กน้อย แสดงอาการเคลื่อนไหวอย่างมีชีวิตชีวา ซึ่งได้รับแรงบันดาลใจจากศิลปะลังกา ถือกันว่าศิลปกรรมแบบนี้มีความงดงามมากกว่าสมัยอื่น อาจเกี่ยวข้องกับพุทธประวัติเมื่อเสด็จลีลาลงจากดาวดึงส์หรือแสดงยมกปาฏิหาริย์จรงกรมเหนือคันทามพพุทฺธเรียกว่า “พระเจ้าจรงกรม” แหล่งสำคัญ พบในเขตจังหวัดสุโขทัย กำแพงเพชร พิษณุโลก อุตรดิตถ์ พิจิตร เพชรบูรณ์ (กรมศิลปากร, 2564)



ภาพที่ 7 พระพิมพ์ลีลาสุโขทัย จัดแสดงที่พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พระนคร (กรมศิลปากร, 2564)

2.6 พระพิมพ์แบบอยุธยา มีพัฒนาการต่อเนื่องในบริเวณลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา ตั้งแต่ปลายพุทธศตวรรษที่ 19 ถึงต้นพุทธศตวรรษที่ 24 เป็นเวลากว่า 400 ปี ศิลปกรรมอยุธยาจึงได้รับกระแสอิทธิพลจากวัฒนธรรมหลายแหล่งที่เจริญขึ้นก่อนหน้านี้และแหล่งวัฒนธรรมใกล้เคียง ผสมผสานจนกลายเป็นลักษณะของตนเอง พระพิมพ์แบบอยุธยาจึงมีลักษณะค่อนข้างหลากหลาย

พระพิมพ์สมัยอยุธยาตอนต้น (พุทธศตวรรษที่ 19-20) ได้รับอิทธิพลทางรูปแบบจากศิลปะพุกาม ลพบุรี ล้านนา และสุโขทัย เกือบทั้งหมดหล่อด้วยชิน มักทำเป็นพระพุทธรูปประทับในซุ้มเรือนแก้ว ภายใต้โพธิพฤกษ์ แสดงอิริยาบถต่างๆ คือ นั่ง เดิน ยืน นอน แหล่งสำคัญได้แก่ วัดมหาธาตุ วัดราชบูรณะ พระนครศรีอยุธยา วัดพระศรีรัตนมหาธาตุ วัดชุมนุชสงฆ์ วัดการ้อง สุพรรณบุรี วัดท่ากระดาน กาญจนบุรี เป็นต้น

พระพิมพ์สมัยอยุธยาตอนกลาง (พุทธศตวรรษที่ 21-22) แสดงศิลปะแบบอยุธยาอย่างแท้จริง สร้างด้วยวัสดุต่างๆ กัน บางครั้งหล่อด้วยโลหะประเภทชิน เช่น วัดพระศรีสรรเพชญ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำเป็นพระพิมพ์ภาพเล่าเรื่องพุทธประวัติ และพระพิมพ์แผงพระพุทธรูป 500 พระองค์ พระพิมพ์ประเภทเนื้อผง เช่น พระพิมพ์พระพุทธรูปปางมารวิชัยเคลือบ วัดใหญ่ชัยมงคล พระนครศรีอยุธยา พระพิมพ์เนื้อดิน เช่น พระพิมพ์พระพุทธรูปสองหน้า วัดจุฬามณี พินธุโลก เป็นต้น

พระพิมพ์สมัยอยุธยาตอนปลาย (พุทธศตวรรษที่ 23 ถึงต้นพุทธศตวรรษที่ 24) นิยมทำพระพิมพ์พระพุทธรูปทรงเครื่องใหญ่ และพระพุทธรูปปางประจำวัน ประทับในซุ้มเรือนแก้ว มีรายละเอียดประณีตงดงาม สันนิษฐานว่าสร้างขึ้นบูชาตามพิธีทักษาทางโหราศาสตร์ แหล่งสำคัญได้แก่ พระราชวังโบราณมณฑล กรุงเทพมหานคร กรุวัดเชิงท่า นนทบุรี เป็นต้น (กรมศิลปากร, 2564)

2.7 พระพิมพ์แบบรัตนโกสินทร์ พุทธศตวรรษที่ 24 ถึงปัจจุบัน มีรูปแบบสืบต่อเนื่องมาจากสมัยอยุธยาตอนปลาย นิยมทำพระพิมพ์พระพุทธรูปประจำวัน พระพุทธรูปปางต่างๆ และพระสาวก ช่วงต้นกรุงรัตนโกสินทร์ นิยมสร้างสำหรับสักการบูชาหรือบรรจุไว้ในสถูปเจดีย์เป็นการบุญสืบต่ออายุพระพุทธศาสนาตามความเชื่อแบบโบราณ เช่น พระพิมพ์กรุวัดโมลีโลกยาราม (วัดท้ายตลาด) วัดราชสิทธิาราม (วัดพลับ) วัดราชบูรณะ (วัดเลียบ) วัดชนะสงคราม (วัดทองป) วัดจันทารามวรวิหาร (วัดกลางตลาดพลู) กรุงเทพมหานคร

ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 4 แนวคิดในการสร้างพระพิมพ์เริ่มเปลี่ยนแปลงไปเป็นการสร้างพระเครื่องราง หรือวัตถุมงคลเพื่อแจกจ่ายให้แก่ผู้นับถือศรัทธา สำหรับป้องกันอันตราย หรืออำนวยความสะดวก นิยมสร้างพระพิมพ์ พระควมปติ พระปิตทวาร พระกริ่ง (พระไภษัชยคุรุ) พระกัจจายนะ พระสิวลี พระพิมพ์ที่มีชื่อเสียงที่สุดในยุคนี้ สร้างขึ้นโดยสมเด็จพระพุฒาจารย์ โต พรหมรังษี วัดระฆังโฆสิตาราม เรียกว่า “พระสมเด็จ” นอกจากนี้มีการสร้างเหรียญคณาจารย์เป็นที่ระลึกเนื่องในโอกาสสำคัญต่างๆ ตามกระแสความนิยมแบบตะวันตก ในการสร้างรูปเหมือนจริงที่แพร่หลายขึ้นในช่วงรัชกาลที่ 5 และรัชกาลที่ 6 เป็นต้นมา (กรมศิลปากร, 2564)

แนวคิดและความเชื่อในการสร้างพระเครื่อง

เป็นที่ทราบกันแล้วว่า “พระเครื่อง” ได้พัฒนามาจาก “พระพิมพ์” พระเครื่องไม่เพียงแต่มีความสำคัญเฉพาะทางศาสนาเท่านั้น แต่ยังเป็นหลักฐานสำคัญประการหนึ่งในทางประวัติศาสตร์และโบราณคดี ที่แสดงถึงวิถีชีวิตของผู้คนแต่ละยุคสมัย ซึ่งมีแนวคิดและความเชื่อหลากหลาย พัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบททางสังคมของบ้านเมือง โดยสามารถลำดับเป็นแนวคิดและความเชื่อในการจัดสร้างนับตั้งแต่อดีตมา ดังนี้

1. เป็นสัญลักษณ์แทนพระพุทธรูปเพื่อสักการบูชา

ในครั้งสมัยพุทธกาล ยังไม่ได้ทำการปั้นพระพุทธรูปหรือพุทธปฏิมากร เพราะเป็นระยะแรกของการเสด็จดับขันธปรินิพพาน พระธรรมคำสอนหรือพระสุรเสียงอันไพเราะของพระพุทธรูปในครั้งที่ทรงแสดงธรรมยังคงรุ่มนวลอยู่ในห้วงสำนึกของพระอรหันตสาวก ซึ่งมีอยู่จำนวนมาก ท่านทั้งหลายเหล่านั้นเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการจำหลักธรรมคำสอน จึงห่มเทกนไปในเรื่องนี้ ประกอบกับมีพระบรมสารีริกธาตุเป็นเครื่องสักการะแทนพระวรกายของพระองค์อยู่แล้ว (เกษมสุข ภมรสถิตย์, 2541) ถ้าไม่สามารถกราบพระสัมมาสัมพุทธเจ้าด้วยกายเนื้อได้ ก็นิยมบูชาต้นพระศรีมหาโพธิ์อันเป็นโพธิสถานแห่งการตรัสรู้ธรรม ซึ่งได้รับพุทธานุญาตว่าเป็นตัวแทนของพระพุทธรูป นอกเหนือจากต้นพระศรีมหาโพธิ์แล้ว พุทธรูปก็ได้ตรัสแก่พระอานนทว่า สิ่งที่สามารถเป็นสัญลักษณ์แทนพระองค์ได้ คือ พุทธเจดีย์ สามารถสร้างไว้เพื่อการสักการบูชาแทนพระพุทธรูปซึ่งเจดีย์ในพระพุทธศาสนามีอยู่ 4 ประเภท คือ

1) ธาตุเจดีย์ คือเจดีย์ที่เจ้าเมืองทั้งหลาย สร้างขึ้นเพื่อเป็นที่ประดิษฐานพระบรมสารีริกธาตุ ซึ่งได้รับแจก หลังจากถวายพระเพลิงพระพุทธรูป

2) บริโภคเจดีย์ ในเบื้องต้นได้แก่ สังฆนิยสถาน (ที.ม. (ไทย) 10/114/132-133) 4 ตำบลที่พระพุทธรูปเจ้าทรงอนุญาตไว้ก่อนจะปรินิพพาน คือ ปาลุมพินีที่ประสูติ โพธิพฤกษ์เมืองพุทธคยาที่ตรัสรู้ ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน ที่แสดงปฐมเทศนา และกุสินาราสถานที่ปรินิพพาน ต่อมา หลังพุทธปรินิพพาน เมื่อถวายพระเพลิงพระพุทธรูปแล้ว พุทธบริษัทบางคน ได้สร้างพระสถูปบรรจุพระอังคาร (ถ่าน) ที่ถวายพระเพลิง สถูปนี้ก็จัดเป็นบริโภคเจดีย์เช่นกัน

3) ธรรมเจดีย์ คือ เจดีย์ที่บรรจุคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา ในเบื้องต้น สันนิษฐานว่าเป็นพุทธานุญาตที่จะอำนวยความสะดวกให้พุทธบริษัทที่ไม่มีโอกาสไปกราบไว้ธาตุเจดีย์ หรือบริโภคเจดีย์ เมื่อเป็นเช่นนี้ จะจารึกคัมภีร์ เขียนพระพุทธรูปแล้วประดิษฐานไว้ในที่ที่เหมาะสมเพื่อเป็นที่บูชาสักการะก็ได้

4) อุเทสิกเจดีย์ คือ สิ่งที่สร้างขึ้นโดยเจตนาอุทิศต่อพระพุทธเจ้า ในตอนที่พระพุทธเจ้าปรินิพพานยังไม่นาน อุเทสิกเจดีย์ที่นิยมสร้างกันคือ พุทธบัลลังก์ (สมเด็จพระมหาพรตราชานุภาพ, 2564) จากนั้นไม่นาน เมื่อชาวกรีกเลื่อมใสพระพุทธศาสนาเข้ามาอยู่ในแคว้นคันธาระ (อินเดียตอนเหนือ) แต่ยังติด

วัฒนธรรมเดิมของตนอยู่ คือ การสร้างรูปสักการะจึงคิดสร้างพระพุทธรูปขึ้น ต่อมาภายหลังพระพุทธรูปได้รับความนิยมจึงมีความสำคัญต่อชาวพุทธมากขึ้นเรื่อยๆ แม้พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้เสด็จดับขันธปรินิพพานไปนานแล้ว แต่เมื่อเห็นพระพุทธรูปก็รู้สึกมีความสุขเหมือนอยู่ใกล้ชิดท่าน พระพุทธรูปและพระพิมพ์จึงอยู่ในฐานะเป็น “อุเทสิกเจดีย์” ที่สำคัญ (รุ่งโรจน์ ธรรมรุ่งเรือง, 2556) ความนิยมในการสร้างเพื่อระลึกถึงพระองค์จึงมีมาโดยตลอด

2. เป็นการสืบทอดพระพุทธศาสนา

เมื่อพระพุทธศาสนาเถรวาทจากศรีลังกาได้เข้ามาในสุวรรณภูมิ จึงเริ่มมีความเชื่อเรื่องปัญจอันตรธาน หมายถึง ความเสื่อมสิ้นห่าประการ หมายถึงความสูญไปเสื่อมไปแห่งพระพุทธศาสนา มีอยู่ 5 ประการคือ 1) ปริยัตติอันตรธาน 2) ปฏิบัติอันตรธาน 3) ปฏิเวธอันตรธาน 4) ลิงคอันตรธาน 5) ธาตุอันตรธาน (พระเกรียงไกร สุทมน, 2553) โดยมีความเชื่อว่า พุทธกาลปัจจุบันมีอายุจำกัดได้ห้าพันปีก็จะถูกทำลายจึงพากันสร้างเอาไว้คราวละมากๆ และมักฝังดินเอาไว้ ในภายภาคหน้าต่อให้เกิดมหาอุทกภัยที่สามารถพัดพาเอาวัตถุต่างๆ ในพระศาสนา เป็นต้นว่า โบสถ์ วิหาร คัมภีร์และของอื่นๆ ไปหมด หากมีการขุดพบพระพิมพ์ก็จะได้เห็นพุทธรูปของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ชวนให้รำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณว่า ท่านได้เคยเผยแผ่โปรดสัตว์ในโลกนี้ นักโบราณคดีในยุคนี้ก็จะสามารถสืบค้นร่องรอยความเจริญของพระพุทธศาสนาและฟื้นฟูกลับมาได้ในอนาคต (ยอช เซเดส์, 2513)

3. เป็นพุทธานุชา สร้างบุญกุศลให้ตนเองและอุทิศให้ผู้อื่น

มีความเชื่อว่า การสร้างรูปพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในพุทธศาสนาเป็นเหตุแห่งกุศลทำให้ได้บุญไปเกิดบนสวรรค์ มีหลักฐานในศิลาจารึกในสมัยอยุธยาว่า การสร้างพระพิมพ์บรรจุไว้ตามเจดีย์ วิหาร และสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ในพระพุทธศาสนาเป็นการสร้างบุญกุศล (ศรีศักร วัลลิโภดม, 2537) จึงเกิดการสร้างพระพิมพ์คราวละเป็นจำนวนมาก นับพันนับหมื่นองค์ หรือสร้างถึงจำนวน 84000 องค์เท่ากับจำนวนข้อธรรมในพระไตรปิฎก สำหรับถวายเป็นพุทธานุชาสร้างบุญกุศลสำหรับตนและอุทิศให้แก่ผู้ล่วงลับ ตามความเชื่อที่ว่า “มนุษย์เมื่อตายไปจะต้องเดินทางไปสู่ภพภูมิอื่น การมีพระติดตัวไปย่อมนำมาซึ่งความเป็นสิริมงคลทั้งช่วยปกป้องคุ้มครองภัยอันตรายต่างๆ ดังนั้นจึงมักปรากฏพบโครงกระดูกอยู่ร่วมกับพระตามกรุต่างๆ และด้วยความเชื่อนี้เองนำมาซึ่งประเพณีให้พระภิกษุนำหน้าผู้ตายเวลาต้องการเคลื่อนย้าย” (วิเชียร แสนมี, 2559)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภูมิปัญญาการสร้างพระพุทธรูปเกสรดอกไม้ในล้านนา เพื่อการสร้างสรรค์พระพุทธรูปปฏิมากรรมร่วมสมัย” ของทิพวรรณ (2556) พบว่า ทางล้านนามีคัมภีร์สำคัญ คือ ปัญญาสาตก ซึ่งเป็นคัมภีร์ที่พระเถระและนักปราชญ์ชาวเชียงใหม่รจนาเป็นภาษาบาลี ในระหว่างปี พ.ศ. 2000 – 2200 มีชาตกบางเรื่องได้กล่าวถึงอานิสงส์ของการสร้างพระพุทธรูป แม้มีขนาดเล็กเท่าเมล็ดถั่วหรือพันธุ์ฝักกาด ก็จะได้รับผลบุญ มีความสุขในเมืองมนุษย์และโลกสวรรค์จนถึงเข้าสู่นิพพาน และการสร้างพระพุทธรูปด้วยวัสดุต่างกัน จะได้รับผลบุญต่างกันไป อาทิ สร้างพระพุทธรูปด้วยดินหรือด้วยปูนจะได้เป็นเศรษฐี เสวยผลบุญ 5 กัป สร้างพระพุทธรูปด้วยดีบุกหรือตะกั่ว จะได้เป็นเทวดา เนื้อหาในคัมภีร์ล้วนส่งเสริมแนวคิดเรื่องการสร้างรูปพระพุทธรูปเป็นเครื่องค้ำชูศานาย่อมได้รับอานิสงส์มาก ประเพณีนิยมในการสร้างพระอย่างวิจิตรบรรจงจึงถูกสร้างสรรค์สืบทอดกันมา เพื่อให้คนที่มาพบภายหลังได้รู้ว่า ดินแดนแถบนี้พระพุทธศาสนามีความเจริญรุ่งเรืองงดงามทั้งผู้คนและศิลปกรรม เป็นการกระตุ้นเตือนใจผู้คนหันมาสนใจศึกษาพระพุทธศาสนากันมากขึ้น

4. เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ

ในช่วงสถานการณ์บ้านเมืองเริ่มเกิดศึกสงครามระหว่างกัน ผู้คนต้องการเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และหาสิ่งศักดิ์สิทธิ์สำหรับเป็นเครื่องป้องกันภัยจากข้าศึกศัตรูจึงเกิดพัฒนาการสร้างพระพิมพ์ใช้ในลักษณะเดียวกันกับเครื่องรางของขลัง ด้วยนับถือว่าพระพุทธรูปเป็นศาสดาเอกในโลก ประกอบด้วยบุญญาธิการเป็นอันมาก บรรดาคณาจารย์ผู้ทรงคุณธรรมถึงพร้อมด้วยวิทยาพุทธาคมต่างๆ จึงได้พากันสร้างพระปฏิมาองค์เล็กๆ ขึ้นเพื่อขอพระบารมีและพุทธานุภาพแห่งองค์พระปฏิมานั้น ตลบั่นดาลให้นครมีความกล้าหาญ ไม่กลัวตาย และช่วยคุ้มครองชีวิตให้ปราศจากภัยอันตราย มีวิธีการสร้างเป็นพิเศษ ในการคัดสรรวัสดุวัสดุสารตลอดจนวิธีการบรรจุพุทธาคมลงในพระพิมพ์ เพื่อให้เกิดพุทธานุภาพตามประสงค์ จากการศึกษางานวิจัยเรื่องพระเครื่องในกองทัพสมัยอยุธยา (ธนุรักษ์ ธรรมพิทักษ์, 2555) พบว่า ในสมัยอยุธยาหลังเสียกรุงครั้งที่ 1 เป็นจุดเริ่มต้นของตำนานการสร้างพระพิมพ์ที่มีอำนาจพุทธคุณ เสมือนเครื่องรางของขลังมาใช้สร้างขวัญกำลังใจให้กับกองทัพและพสกนิกร พระพุทธศาสนาในสมัยอยุธยาช่วงนั้นจึงมิได้เน้นที่สาระธรรมเพื่อความหลุดพ้นมากนัก แต่เน้นความเชื่อทางพุทธศาสนาแบบขอมที่มีแต่เดิมผสมกับพราหมณ์ทำพิธีพุทธาภิเษกพระพิมพ์ให้เป็นวัตถุมงคลที่มีพุทธานุภาพปกป้องคุ้มครองภัยและเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจประชาชนในยุคนั้น ซึ่งพระเครื่องที่สร้างไว้ใช้ในยามศึกสงครามยุคนั้น ล้วนมีชื่อเสียงพุทธคุณทางด้านอยู่อย่างคงกระพัน แคล้วคลาดปลอดภัย ได้แก่ 1) พระยอดธง ใช้ประดับบนยอดธงของกองทัพเพื่อขวัญกำลังใจ 2) พระชัยวัฒน์ ใช้ประดิษฐานบนเรือพระที่นั่งขณะเสด็จโดยทางชลมารคหรือประดิษฐานบนหลังช้างพระที่นั่ง 3) พระนางพญา พระขุนแผน พระกริ่งคลองตะเคียน ใช้แจกจ่ายให้กับเหล่าขุนพลนักรบเข้าสู่สมรภูมิ เป็นต้น

เมื่อจบศึกสงครามแล้วก็จะนำพระเครื่องเหล่านั้นไปบรรจุไว้ในเจดีย์ เพื่ออุทิศบุญให้กับผู้เสียชีวิตจากศึกสงคราม หรือใส่ให้ฝังไว้ใต้โบสถ์ วิหาร มีนักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่า สมัยนั้นยังไม่นิยมนำพระเข้าบ้าน จึงนำไปฝังไว้ตามวัดต่างๆ จนกระทั่งมีการแตกกรุง หรือชาวบ้านมาขุดเจอตามที่เป็นข่าว แล้วจึงมาตั้งชื่อเรียกพระเครื่องแต่ละพิมพ์กันในภายหลังนี้เอง เช่น พระนางพญา กรุวัดนางพญา พระขุนแผน กรุบ้านกร่าง (วัลลภ ธรรมบันดาล, 2558)

5. เป็นขวัญและกำลังใจให้ประชาชน

Peter Jackson (2016) นักวิชาการชาวออสเตรเลีย ให้ข้อสังเกตว่า นับตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 ซึ่งอยู่ในยุครัตนโกสินทร์ อิทธิพลเรื่องอิทธิฤทธิ์ปาฏิหาริย์ มีส่วนส่งเสริมทัศนคติทางจิตวิญญาณ และทางศาสนาของเมืองไทย มองเห็นอย่างชัดเจนว่านำไปใช้เพื่อความสำเร็จ ความมั่งคั่งและความเจริญรุ่งเรืองมาสู่เศรษฐกิจที่กำลังขยายตัวของประเทศไทย และยังสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในระบอบอำนาจการปกครอง ซึ่งแสดงให้เห็นการมีส่วนร่วมของชนชั้นสูง นักการเมือง ชนชั้นปกครอง และราชวงศ์ของไทยในรูปแบบของพิธีกรรมศักดิ์สิทธิ์ พิธีกรรมนี้ได้ถูกรวมเข้ากับโครงการของรัฐภายใต้การอุปถัมภ์ของพระพุทธศาสนาเถรวาทที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นทางการ และมีนัยสำคัญทางการเมืองมากขึ้นเรื่อยๆ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ คือ สถาบันหลักที่ยึดเหนี่ยวของคนไทยในยุคนั้น พระเครื่องถูกใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างชาตินิยมจึงเป็นเหตุให้มีพิธีพุทธาภิเษกพระเครื่องครั้งยิ่งใหญ่ในประวัติศาสตร์ชาติไทย โดยให้ประชาชนได้เข้าบูชา เช่น พระ 25 พุทธศตวรรษ พระสมเด็จจิตรลดาหรือพระกำลังแผ่นดินรวมถึง พระกริ่ง ภ.ป.ร. เป็นต้น จนเกิด กระแสนิยมการแสวงหาพระเครื่องมาไว้ติดตัวกันเรื่อยมา บางรุ่นกลายเป็นของหายาก มีคุณค่าทางใจ กระทั่งกลายมาเป็นของสะสมกันมากขึ้น

6. เป็นการดึงดูดความสนใจของประชาชนให้เข้าวัดทำบุญ

ย้อนกลับไปในยุคสงครามอินโดจีน พ.ศ. 2483-2484 มีพระเกจิอาจารย์ชื่อดังอยู่ 4 รูป นิยมเรียกผูกติดกัน “จาด-จง-คง-อี” ได้รับนิมนต์ร่วมปลุกเสกพระเครื่องรวมถึงเครื่องรางของขลังต่างๆ ในพิธีใหญ่ที่ทางการจัดขึ้น อาทิ ผ้าประเจียด, เสื้อยันต์ และที่มีชื่อเสียงอย่างยิ่งคือ พระพุทธชินราชอินโดจีน ฯลฯ สำหรับมอบให้ทหารที่ออกรบ และด้วยความศักดิ์สิทธิ์จากพุทธานุภาพของพระอาจารย์ ทำให้ทหารไทยที่ไปรบแล้วคลาด ปลอดภัย จนถึงขั้นคงกระพันชาตรี ขนาดถูกยิงล้มลงไปยังลุกขึ้นสู้กับข้าศึกต่อไปได้ จนถูกขนานนามว่า “ทหารผี” มีลูกศิษย์เลื่อมใสศรัทธามากมาย วัดมุนคลของท่านเป็นที่ต้องการอย่างมาก (ไพศาล บัณณาม, 2558) ประชาชนต่างหลั่งไหลเข้าวัดที่มีพระเกจิอาจารย์ดัง เพื่อฝากตัวเป็นศิษย์และหาวัตถุมงคลของท่านไว้ประจำกาย ในยุคหลังต่อมาก็ได้มีเกจิอาจารย์ดังเกิดขึ้นอีกหลายรูป ประชาชนต่างหลั่งไหลกันไปวัดเพื่อเข้าบูชาวัตถุมงคล ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดการทำบุญ ทำทาน มีกระแสเงินสะพัดในระบบเศรษฐกิจ

จากเหตุการณ์ดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นได้ว่า เกจิอาจารย์และพระเครื่องนั้นมีส่วนในการดึงดูดศรัทธาประชาชนให้เข้าวัด เกิดการทำทานตามหลักบุญกิริยาวัตถุ และวัดยังคงเป็นที่พึ่งทางใจให้กับประชาชนมาโดยตลอด

7. เป็นความสุนทรีย์มีคุณค่าต่อใจ

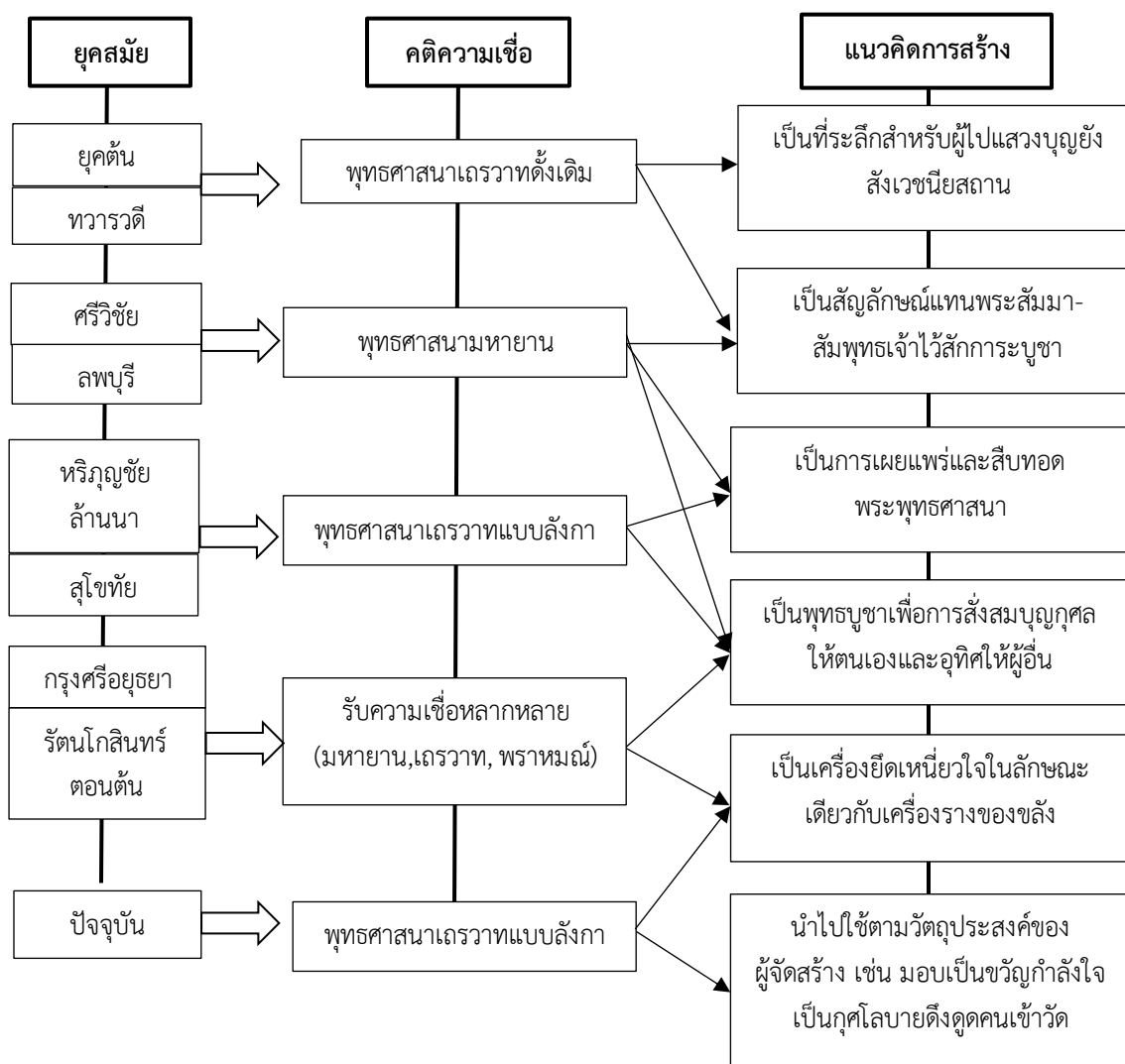
ในมุมมองของ Jade Daisy Tran (2010) แสดงให้เห็นว่า การสะสมพระเครื่อง ถือเป็นการปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับในวัฒนธรรมไทยร่วมสมัย เพราะเชื่อว่าวัตถุมงคลมีพุทธคุณ สมใส่เพื่อสุขภาพและโชคลาภ กระทั่งมีการสร้างพระเครื่องที่หลากหลายรูปแบบที่สวยงาม และมีการสร้างพระเครื่องในรูปแบบ “พระประจำวันเกิด” ซึ่งจำลองเหตุการณ์ในพุทธประวัติมาสร้างเป็นพระพุทธรูปปางต่างๆ ประจำทั้งเจ็ดวัน เพื่อให้ชาวพุทธได้ระลึกนึกถึงพระอิริยาบถต่างๆ ของพระพุทธองค์ ผ่านทางพระเครื่องที่สร้างขึ้น จากวัสดุที่หลากหลายรวมถึงไปถึงอัญมณีที่มีค่า เพื่อให้สามารถสวมใส่ในลักษณะของเครื่องประดับ และสุขภาพสตรีก็สามารถแขวนพระเครื่องได้ด้วย นอกจากนี้ ยังมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างในลักษณะของเหรียญคณาจารย์ (พระเกจิอาจารย์) เพื่อให้ศิษยานุศิษย์ได้เก็บไว้ประจำกาย และได้ระลึกถึงครูบาอาจารย์ที่ตนเคารพศรัทธา

ความงามของพระเครื่อง นอกจากจะสามารถมองเห็นจากภายนอกแล้วยังสามารถสื่อถึงพุทธจริยาตามคัมภีร์พระพุทธศาสนา เกิดความสุนทรีย์ในการชมกระทั่งกลายมาเป็นของสะสมที่มีมูลค่ามาก

ผู้เขียนพบว่า พระเครื่องมีพัฒนาการแนวคิดในการจัดสร้างเรื่อยมาทุกยุคสมัยตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม แต่ยังคงถ่ายทอดความเชื่อและความศรัทธาในพระพุทธศาสนาผ่านผลงานทางพุทธศิลป์จนถึงปัจจุบัน พระเครื่องยังคงเป็นวัตถุทางศาสนาที่ทรงคุณค่าต่อจิตใจของพุทธศาสนิกชนตลอดกาล

บทสรุป

พระเครื่องเป็นวัตถุทางพระพุทธศาสนาถือกำเนิดมาจากพระพิมพ์ ในประเทศอินเดีย เมื่อพระพุทธศาสนาได้ขยายมายังสุวรรณภูมิ ประเพณีการสร้างพระพิมพ์ก็เป็นที่นิยม และมีรูปแบบที่เปลี่ยนไปตามความเชื่อและวัฒนธรรมท้องถิ่น เราสามารถลำดับแนวคิดและความเชื่อในการสร้างพระเครื่องจากอดีตสู่ปัจจุบัน สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 8 ยุคสมัย คติความเชื่อ และแนวคิดการสร้างพระเครื่อง

กล่าวสรุปได้ว่า แนวคิดและความเชื่อในการสร้างพระเครื่องมีอยู่ 4 ด้านหลัก คือ 1) ยุคแรกสร้างเป็นที่ระลึกในการจาริกแสวงบุญที่สังเวชนียสถานและเป็นการสักการะพระสัมมาสัมพุทธเจ้า 2) ยุคต่อมาเป็นการเผยแพร่และสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา บำเพ็ญกุศลส่วนตน และอุทิศกุศลแก่ผู้อื่น 3) ยุคเกิดภัยพิบัติทั้งจากภัยสงคราม โรคภัยระบาด ความยากจน เศรษฐกิจฝืดเคือง ชาวบ้านเกิดความทุกข์ทั้งกายและใจต่างแสวงหาที่พึ่ง จึงเกิดแนวคิดการสร้างเพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจในลักษณะเดียวกับเครื่องรางของขลัง แนวคิดนี้จะเริ่มมีการปลุกเสก เวทย์มนต์ คาถาอาคม บรรจุลงในพระเครื่อง เพื่อหวังผลทางด้านพุทธคุณ และ 4) ยุคปัจจุบัน สร้างเพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สร้าง เช่น สร้างเป็นพระของขวัญมอบให้แก่ผู้บริจาคทรัพย์ในการทะนุบำรุงพระพุทธศาสนาไว้ระลึกนึกถึงบุญ หรือสร้างเป็นรูปเคารพของพระเกจิอาจารย์ที่ประชาชนเลื่อมใสศรัทธา ไว้สำหรับนำไปสักการบูชา มีรูปแบบการสร้างทั้งตามหลากหลายจนกลายเป็นเครื่องประดับ นำมาสู่การเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ พระเครื่องจึงกลายเป็นของสะสมที่มีคุณค่าสูงต่อจิตใจและมูลค่าสูงขึ้นตามกาลเวลา

ในทัศนะของผู้เขียนมีความเห็นว่า การสร้างพระเครื่องไม่ใช่สิ่งมกมาย หรือทำให้พระพุทธศาสนาตกต่ำ การสร้างพระเครื่องด้วยมูลเหตุใดก็ตาม พุทธรูปของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าย่อมไปปรากฏสู่สายตาชาวโลกซึ่งอาจจะสามารถดึงดูดศรัทธาให้ผู้ที่ยังไม่รู้จักพระพุทธศาสนาเกิดความสนใจและเริ่มศึกษาพระธรรมคำสอนของพระองค์ท่าน การสร้างพระเครื่องจากอดีตสู่ปัจจุบัน ไม่เพียงแต่ช่วยในการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาเท่านั้น แต่ยังมีคุณค่าต่อการพัฒนาสังคมและจิตใจมาทุกยุคสมัย การพบพระเครื่องติดกายเป็นกุศโลบายให้คนรุ่นหลังได้ตรึงระลึกถึงสิ่งที่ประเสริฐที่สุดในภพสาม คือ พุทธรัตนะ ธรรมรัตนะ สังฆรัตนะ ดังสติผู้คนให้ดำเนินชีวิตอยู่ในครรลองแห่งธรรมตามรอยพระบรมศาสดาเพื่อสู่หนทางพระนิพพานในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กรมศิลปากร. (2564). พระพิมพ์: พระเครื่องเมืองไทย. นครปฐม: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- เกษมสุข ภูมิสถิตย์. (2541). พระพุทธรูป หรือรูปแห่งพุทธ. กรุงเทพมหานคร: บ้านมธุระ.
- จิตร บัวบุศย์. (2514). ประวัติย่อพระพิมพ์ในประเทศไทย. พระนคร: อัมพลพิทยา.
- ทิพวรรณ ทังมั่งมี. (2556). ภูมิปัญญาการสร้างพระพุทธรูปเกสรดอกไม้ในล้านนาเพื่อการสร้างสรรค์พระพุทธปฏิมาาร่วมสมัย. คุชฌีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธนุทธิ์ ธรรมพิทักษ์. (2555). พระเครื่องในกองทัพไทยสมัยอยุธยา. วารสารศิลปกรรมสาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 7(1). 21-28.
- พระเกรียงไกร สุทนต์. (2553). การศึกษาวิเคราะห์ปัญจอันตรธานในพระพุทธศาสนาเถรวาท. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ถิ่นกลาง กรุงเทพฯ. (2565). พระพิมพ์ดินดิบ. แหล่งที่มา <https://finearts.go.th/talangmuseum/view/12009-พระพิมพ์ดินดิบ>. สืบค้นเมื่อ 20 มิ.ย. 2565.
- ไพศาล ปันงาม. (2558). สืบยอดพระเกจิแห่งสงครามอินโดจีน. แหล่งที่มา <https://www.komchadluek.net/amulet/216961>. สืบค้นเมื่อ 13 ก.ค. 2565.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยอช เซเดส์. (2513). ตำนานพระพิมพ์. พระนคร: รุ่งเรืองธรรม.
- รุ่งโรจน์ ธรรมรุ่งเรือง. (2556). มรดก 1,000 ปี เก้าที่สุดในสยาม. กรุงเทพฯ: มิวเซียมเพลส.
- วัลลภ ธรรมบันดาล. (2558). ตำนานพระนางพญา. แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/587815>. สืบค้นเมื่อ 15 พ.ค. 2565.
- วิเชียร แสนมี. (2559). พัฒนาการในการสร้างพระเครื่องในภาคอีสาน. มนุษย์ศาสตร์สังคมศาสตร์. 33(2). 72-88.
- ศรีศักร วัลลิโภดม. (2537). พระเครื่องในเมืองสยาม. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ. (2564). ตำนานพระพุทธรูปเจดีย์. กรุงเทพมหานคร: ไทยควอลิตี้บุ๊คส์.
- อภินัน จันตะนี. (2559). เศรษฐกิจพระเครื่องเมืองไทย. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 10(1). 94-105.

- Jade Daisy Tran. (2010). **Charming the Image of the Buddha: A Brief Look at the Relationship between Birthdays and the Amulet Collecting Tradition in Thailand.** Historical Master of Art. The Ohio State University.
- Peter A. Jackson. (2016). The Super naturalization of Thai political culture: Thailand's Magical Stamp of Approval at The Nexus of Media, Marketing and State. **Sojourn: Journal of Social Issues in Southeast Asia.** 31(3). 826-879.
- The metropolitan museum of art, New York. (2022). **Plaque: Seated Buddha in a Temple ca. 9th-10th century.** แหล่งที่มา <https://www.metmuseum.org/art/collection/search/38129>. Retrieved Aug 9, 2022.

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของภาครัฐตามหลักสังคหวัตถุธรรม
DEVELOPMENT OF LEARNING ORGANIZATION OF THE GOVERNMENT
ACCORDING TO SAṄGAHAVATTHU PRINCIPLE

ชลิดา ทรัพย์ประภา Chalida Sapyaprapa
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: chalidasap@gmail.com

Article Received: December 06, 2022, Revised: December 24, 2022, Accepted: December 24, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของภาครัฐตามหลักสังคหวัตถุธรรม ทั้งนี้ เพราะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สภาพการทำงาน ความท้าทายและการแข่งขันของสภาพเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และมีแนวโน้มว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอีกหลายอย่าง ทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมโดยการพัฒนาองค์กรทั้งด้านโครงสร้าง ด้านระบบงาน ด้านเทคโนโลยี และพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความสามารถ มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การพัฒนาองค์กรจะต้องดำเนินไปในลักษณะที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายที่ชัดเจน อีกทั้งจำเป็นต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรควบคู่กันด้วย ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐให้ความสนใจกับการพัฒนาองค์กรโดยวิธีการจัดการองค์กรสมัยใหม่ คือการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร จากผลงานวิชาการของบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ หรือความรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงานของข้าราชการที่เกษียณอายุงานไปแล้ว ทำให้องค์กรความรู้เหล่านั้นเกิดการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อใช้พัฒนาปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรเป็นระบบแห่งสังคมแห่งความรู้ หน่วยงานภาครัฐสามารถนำหลักสังคหวัตถุธรรมซึ่งเป็นธรรมแห่งการสงเคราะห์ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจกัน เพื่อความสามัคคีของหมู่คณะ มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของภาครัฐ จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์กร, องค์กรแห่งการเรียนรู้, สังคหวัตถุธรรม

ABSTRACT

This article aimed to present the development of learning organization of the government according to Saṅgahavatthu principles. This is due to the changes of society, working conditions challenges, competition in the economy, advancement of technology and there were likely to be more changes. The government and private organizations must adapt to prepare themselves by developing the organization in terms of structure, systems, technology, and developing their personnel to have the ability to be actively ready to learn new things. Organizational development must be carried out in a way that was systematically interrelated with clear goals. In addition, it was necessary to develop the corporate culture at the same time. At present, government agencies pay attention to organization development through modern organization management methods as it is to develop the organization into a learning organization with knowledge management from both inside and outside the organization or from the academic work of personnel with expertise or knowledge from the work experience of retired civil servants in order for those explicit knowledge to be exchanged and transferred to new generations in order to improve work efficiency and effectiveness that resulted a continuous learning, a learning culture in the organization as a system of knowledge society. The government can apply Saṅgahavatthu principle: bases of sympathy, bases of social solidarity, making for group integration to be used as a guideline for the development of the learning organization. This will enable the organization to develop continuously and sustainably.

Keywords: Organization Development, Learning Organization, Saṅgahavatthu Principle

บทนำ

เมื่อกล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกก็คือ องค์ความรู้และการพัฒนาบุคคลในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำความรู้มาใช้สำหรับแก้ปัญหาเชิงระบบหรือปัญหาเชิงซ้อนขององค์กร การพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง สาเหตุที่ปัจจุบันองค์กรยุคใหม่หันมาให้ความสนใจกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากความท้าทายและความกดดันไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สภาพการทำงาน ความท้าทายและการแข่งขันของสภาพเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และคาดว่าจะในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงอีกหลายอย่างที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดการณ์ได้ องค์กรจึงหันมาสนใจพัฒนา ปัญญา ความรู้ กระบวนการเรียนรู้ และความคิดเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรซึ่งเป็นที่สามารถพัฒนาขึ้นได้ โดยมีจุดมุ่งหมายให้องค์กรสามารถอยู่รอดและก้าวไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่ต้องการ

ปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานการเรียนรู้เพื่อความเจริญเติบโต และก้าวต่อไปอย่างมั่นคง การพัฒนาและการจัดการองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกลวิธีของการจัดการองค์กรสมัยใหม่ในการพัฒนาองค์กรและการจัดการรูปแบบหนึ่งที่เน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้

ความสามารถและความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพิ่มพูนความรู้ทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับองค์กร (Goh and Richards, 1997) แนวคิดนี้ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งในองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและองค์กรธุรกิจเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศในการกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยใช้กระบวนการคิด วิพากษ์วิจารณ์ เพื่อสร้างความเข้าใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้น มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต โดยอาศัยการเรียนรู้ การจัดการความรู้และการใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่ใช้ทรנסการมองแบบองค์รวม คือ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรให้เกิดขึ้นพร้อมๆ กัน โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของการทำงาน ของบุคคล และใช้ทุกสิ่งจากการทำงานเป็นฐานความรู้ที่สำคัญ (อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2544) ดังนั้นองค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จและอยู่รอดจะต้องเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการกระตุ้นและส่งเสริมความ ศักยภาพของบุคลากรในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกระบวนการที่เป็น ระบบในการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม โครงสร้าง ความรู้ และวัฒนธรรมองค์กร

ประเทศไทยได้รับเอาแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ทั้งภาครัฐและเอกชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบททางการบริหารราชการแผ่นดินได้มีการกำหนดพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วน ราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (วีรจ ฐ มาชะศิริานนท์, 2540) โดยต้องรับรู้ ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้าง วิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ ร่วมกัน

ผู้เขียนจึงเสนอหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นธรรมที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน เป็นธรรมที่ยึดเหนี่ยว น้ำใจคน มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารและสามารถประมวลองค์ความรู้ในด้านต่างๆ แบ่งปัน ให้ความช่วยเหลือกันระหว่างบุคคล ระหว่าง หน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แลกเปลี่ยนแบ่งปันองค์ความรู้ที่มีประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีการพัฒนา อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร (Organizational Development) หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการ เปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และโครงสร้างองค์กร เพื่อพยายามปรับปรุง แก้ไขปัญหา ทำให้องค์กร เกิดประสิทธิภาพ โดยใช้ทฤษฎี เทคโนโลยี ในการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งเป้าหมายของการพัฒนา องค์กร คือ การปรับปรุงประสิทธิผลและช่วยให้บุคลากรค้นพบศักยภาพและตระหนักถึงเป้าหมายของตนเอง (ภาวิณี เพชรสว่าง, 2552) ลักษณะของการพัฒนาองค์กรจะเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนงานมีระบบ ทั้ง ด้านบุคลากรและระบบงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจน พัฒนาทางด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี และพัฒนาบุคลากรให้ เกิดการเรียนรู้จากการมีส่วนร่วมด้วย ซึ่งการพัฒนาองค์กรจะเป็นไปในลักษณะที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน มี

ปฏิสัมพันธ์เกื้อกูลกันและกันและกระทำอย่างต่อเนื่อง เน้นการพัฒนาเป็นกลุ่มหรือทีม ต้องได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากผู้บริหารและความร่วมมือจากทุกคนในองค์กรจึงจะสำเร็จได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์กร ทั้งด้านบุคคล กลุ่ม องค์กร ให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ในด้านบุคคลให้รู้เป้าหมาย บทบาทหน้าที่ในงาน มี ทักษะ ความรู้มีส่วนร่วมในองค์กร พัฒนาทักษะการตัดสินใจ สามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ใน ระดับกลุ่มเป็นการพัฒนาการทำงานแบบทีม การสร้างความสัมพันธ์อันดี ส่วนในระดับองค์กรเป็นการพัฒนา เปลี่ยนแปลงให้องค์กรทันสมัย ประสานเป้าหมายของบุคลากรและองค์กรให้สอดคล้องกัน สร้างสัมพันธ์ที่ดี ภายในองค์กร เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเดิมๆ ที่ล้าสมัย ซึ่งจะประสบความสำเร็จได้ต้องผ่านกระบวนการพัฒนา องค์กรตามขั้นตอนต่างๆ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย พบกระบวนการพัฒนาองค์กรของสุรัสวดี ราชกุล ชัย (2543) ที่ได้อธิบายถึงขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาองค์กรไว้อย่างชัดเจน โดยกล่าวว่า การพัฒนาองค์กร เป็นเรื่องของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีการค้นหาปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขตลอดจนมีการประเมินผลด้วย กำหนดเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การสร้างความเข้าใจและรับรู้ถึงปัญหา เป็นการตระหนักถึงปัญหาและมีการสร้างความเข้าใจ ให้แก่ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาองค์กรและเตรียมพร้อมในการ วางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว

2. การรวบรวมปัญหา เป็นการรวบรวมปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรตลอดจนจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหา วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรและหากมีปัจจัยภายนอกกระทบต้องวิเคราะห์ โอกาสและอุปสรรคด้วย

3. การวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กร เป็นการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายและวิธีการในการ แก้ปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กร โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกใน องค์กร

4. การสร้างกลุ่มเพื่อพัฒนาองค์กร เป็นการรวมกลุ่มทีมงานในองค์กรร่วมกันคิด ร่วมกันทำสร้าง ความรู้สึกที่ดีในการทำงานร่วมกัน จัดปัญหาส่วนตัว ลดการมีทิฐิทุกทีมสามารถทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรเน้น ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5. การลงมือปฏิบัติโดยสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์กร ได้แก่ 1) กำหนดข้อตกลงและความสัมพันธ์ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง 2) การเลือกเวลา สถานที่ และวิธีปฏิบัติงาน ควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับ บุคคล 3) การรวบรวมข้อมูลทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์การให้กรออกแบบสอบถามหรือใช้ เครื่องมืออื่นๆ เป็นต้น 4) การสอดแทรกกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาองค์กร เช่น มีการกำหนดการประชุม ข้อสังเกตจากผลการประชุม การให้คำปรึกษารายบุคคลและเป็นกลุ่ม และการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาการด้านความคิดและการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย

6. การติดตามและประเมินผล เป็นการทบทวนผลจากการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนา องค์กร มีจุดประสงค์เพื่อการเรียนรู้เป็นข้อมูลในการพัฒนาครั้งต่อไป โดยกระบวนการพัฒนาองค์กรแสดงได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาองค์กร (ปรับปรุงจาก สุรัสวดี ราชกุลชัย, 2543)

อย่างไรก็ตามการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จลุล่วงยังมีเทคนิคที่องค์กรต้องพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมอีกโดยภาวิณี เพชรสว่าง (2552) ได้แบ่งเทคนิคออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ การพัฒนาองค์กรเพื่อจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรเพื่อเสริมการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการตัดสินใจเลือกเทคนิคใดในการพัฒนาองค์กร ควรต้องพิจารณาข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้องเพื่อให้เห็นถึงความจำเป็นที่แท้จริง อาจต้องใช้หลายเทคนิคประกอบกัน มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาองค์กรเพื่อจัดการการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เป็นวิธีช่วยจัดการการต่อต้านที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ได้แก่ 1) การศึกษาและการสื่อสาร เป็นการให้ความรู้ผ่านการสื่อสารจะทำให้บุคลากรเข้าใจความเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น การสื่อสารทำได้ทั้งแบบเป็นทางการจะช่วยเพิ่มความร่วมมือและเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้ 2) การมีส่วนร่วมและการรวมพลัง เป็นการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน หรืออาจเป็นการให้อำนาจบางอย่างเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) อำนาจความสะดวก เป็นการให้ความช่วยเหลือระหว่างการเปลี่ยนแปลง เช่น การฝึกอบรมวิธีการปฏิบัติงานใหม่ 4) การเจรจาต่อรอง เกิดจากการพยากรณ์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ข้อมูลที่จะช่วยให้เกิดการต่อรองกันถึงงานและบทบาทในอนาคต

2. การพัฒนาองค์กรเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง เทคนิคนี้สามารถนำไปใช้ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ดังนี้ 1) การพัฒนาองค์กรในระดับบุคคล เป็นการให้คำปรึกษาและการฝึกอบรมความไวต่อความรู้สึก จะช่วยให้เข้าใจธรรมชาติของตนเองและบุคลิกภาพของผู้อื่นได้ ช่วยปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ต่อผู้อื่นได้ดีขึ้น 2) การพัฒนาองค์กรระดับกลุ่ม ได้แก่ การสร้างทีมในการปรับปรุงความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม การสร้างวิสัยทัศน์ให้แก่องค์กร การวิเคราะห์สนามแรง และการฝึกอบรมระหว่างกลุ่ม 3) การพัฒนาองค์กรในระดับองค์กร ใช้การบริหารแบบมุ่งวัตถุประสงค์ การสำรวจข้อมูลสะท้อนกลับ และการพัฒนาองค์กรแบบตารางแสดงการพัฒนาการบริหาร

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ โดยใช้ทฤษฎี เทคโนโลยี ปรับปรุงประสิทธิภาพและช่วยให้บุคลากรค้นพบศักยภาพของตนเอง ประกอบด้วย 1) การสร้างความเข้าใจและรับรู้ถึงปัญหา 2) การรวบรวมปัญหา 3) การวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กร 4) การสร้างกลุ่มเพื่อพัฒนาองค์กร 5) การลงมือปฏิบัติโดยสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์กร 6) การติดตามและประเมินผล และสามารถเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรเพื่อให้การพัฒนาองค์กรประสบความสำเร็จลุล่วงได้ ทั้งนี้สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือหากมีการพัฒนาองค์กรใหม่จะเป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้น ดังนั้นจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงาน การเรียนรู้ขององค์กรให้มีความสอดคล้องกันด้วย

วัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบัน

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กลุ่มของค่านิยม ปทัสถานอย่างไม่เป็นทางการในการควบคุมวิถีทางที่คนหรือกลุ่มของพนักงานมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในองค์กร ซึ่งองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมโดยการส่งเสริมการพัฒนา ค่านิยมและปทัสถาน (George & Jones, 1999) วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กร แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาองค์กรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อก่อให้เกิดคนที่มีความรู้ควบคู่คุณธรรม และเมื่อคนในองค์กรมีคุณภาพแล้วย่อมส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพด้วยเช่นกัน ซึ่งการพัฒนาคนและองค์กรนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและคนในฐานะกลไกการขับเคลื่อนงานในองค์กร นับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรต่างๆ จึงเริ่มหันมาให้ความสนใจในการบริหารงานควบคู่กับการบริหารคน “แนวคิด Happy Workplace ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน” (จุฑามาศ แก้ววิจิตร และคณะ, 2556)

สมยศ นาวิการ (2543) ได้แบ่งรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะต่างๆ ของเทพเจ้าและเทพีของสมัยกรีกโบราณแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นทางการ มีลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ชัดเจนภายในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมแบบนี้จะปรากฏชัดเจนทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งค่อนข้างเกิดความล่าช้าต่อการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพและความอยู่รอดต่อไปขององค์กร มักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาก็พัฒนาใดๆ

2. วัฒนธรรมเน้นทีมงาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลงาน และการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นโครงการโดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบในการพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขัน

3. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) ผู้ที่ต้องปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของ

บุคคลที่หลากหลายซึ่งจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการจะสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้อย่างชัดเจน

4. วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทาง และแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ โครงสร้างองค์กรมีขนาดกะทัดรัดแต่มีความครอบคลุม มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้บริหารที่มีความสามารถมักมีประสบการณ์ผ่านงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมอย่างนี้มาก่อนเสมอ

เมื่ออธิบายถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ผู้เขียนเห็นว่าแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป การพัฒนาองค์กรจึงต้องมีการศึกษาโครงสร้างขององค์กรเพื่อให้ทราบถึงลักษณะ จุดดี จุดด้อย และวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบขั้นตอน องค์กรจะต้องสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ กล้าคิดนอกกรอบ กล้านำเสนอ เป็นวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่ๆ และสร้างให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ด้วย ซึ่งจะทำให้วัฒนธรรมขององค์กรนั้นแข็งแกร่งขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานต่อไป

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรคือ แบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม มีลักษณะแตกต่างกันตามบริบทขององค์กร วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรและมีส่วนช่วยให้การพัฒนาองค์กรให้สำเร็จและมีความยั่งยืนได้

การพัฒนาองค์กรของภาครัฐ

องค์กรภาครัฐมีทั้งที่เป็นหน่วยงานประเภทกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานที่เป็นรัฐวิสาหกิจ และอาจมีหลากหลายขนาดแตกต่างกัน ส่วนใหญ่จะมีขนาดองค์กรใหญ่ บุคลากรในภาครัฐมักทำงานผูกพันอยู่กับองค์กรเดิมเป็นเวลายาวนาน ในขณะเดียวกันองค์กรต้องมีการนำคนรุ่นใหม่จากภายนอกเข้ามาเสริมเป็นระยะเพื่อทดแทนบุคลากรเดิมที่เกษียณไป องค์กรภาครัฐถือเป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อย่างไรก็ตามองค์กรภาครัฐมักถูกมองว่าอึดอัดเชื่องช้า เนื่องจากระบบ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติ หรือวิธีการทางเอกสารมีมากมาย ทำให้ต้องมีกระบวนการทางเอกสารและขั้นตอนค่อนข้างมาก จนบางครั้งไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามกำหนดนัดหมาย หรือไม่ทันกำหนดเวลาของงาน (สัมมา คีตสิน, 2553) วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรภาครัฐยังเคยชินกับการทำงานแบบเดิม การขาดบรรยากาศในการส่งเสริมให้ข้าราชการคิดใหม่ ทำใหม่ ขาดวัฒนธรรมองค์กรในการแสวงหาความรู้

การประยุกต์การบริหารงานองค์กรภาครัฐสมัยใหม่ ให้สอดคล้องกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปจึงเป็นสิ่งจำเป็น องค์กรภาครัฐต้องกล้าในการดำเนินการเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงระบบงาน หรือปรับปรุงระบบงาน หรือปรับปรุงเนื้อหา โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในเชิงคุณภาพ ต้องมีแนวคิดใหม่ๆ ที่อาจออกนอกกรอบความคิดเดิมๆ หรือออกจากกรอบการทำงานแบบเดิม (Think outside the box.) รวมทั้งการประยุกต์การบริหารงานให้ทันกับบุคลากรรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาในองค์กร (สัมมา คีตสิน, 2553) โดยใช้กระบวนการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานให้มีความทันสมัยเหมือนภาคเอกชน กระจายอำนาจ ลดความเป็นทางการของระดับชั้นการบังคับบัญชา เพิ่มความยืดหยุ่น ทำให้องค์กรภาครัฐ ข้าราชการ และบุคลากรของรัฐเกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น มีการประเมินผลที่เป็นรูปธรรม เน้นความประหยัด ความเป็นประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพ

ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 กล่าวว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” กล่าวคือ หน่วยงานภาครัฐจะต้องก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวให้ทันต่อโลกและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น องค์กรภาครัฐควรเริ่มจากการเป็นองค์กรที่เรียนรู้โดยการยึดหลักการบริหารองค์ความรู้ในองค์กร มีการศึกษาค้นคว้า รวบรวม จัดเก็บข้อมูล ที่เป็นความรู้จากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร หรือจากประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน ถ่ายโอนความรู้ที่เป็นประโยชน์ระหว่างคนในองค์กร ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรเป็นระบบแห่งสังคมแห่งความรู้ โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องปรับเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ ระบบค่านิยมต่างๆ ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งระบบดังกล่าว ได้แก่ บรรยากาศองค์กรที่เน้นคุณค่า และให้รางวัลกับการเรียนรู้มีการแบ่งความรับผิดชอบในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีความไว้วางใจและเน้นความมีอิสระแห่งตน (Autonomy) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม การคิดค้นสิ่งใหม่ และการกล้าเสี่ยง (Risk Taking) สร้างพันธมิตรผูกพันด้านงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนา ร่วมมือ สร้างสรรค์ ปรับปรุงผลผลิต และการบริการอย่างต่อเนื่อง รับผิดชอบต่อความเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life) (Marquardt, 1996)

สรุปได้ว่า องค์กรภาครัฐเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ถูกมองว่าทำงานซ้ำ ไม่ทันสมัย มีระเบียบแบบแผนมากเกินไป ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ปัจจุบันภาครัฐมีแนวคิดที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรของรัฐพัฒนาความรู้ กระตุ้น แสวงหา แลกเปลี่ยน และถ่ายโอนความรู้ ปรับปรุงวัฒนธรรมการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่กระตุ้นและเอื้อให้บุคลากรภายในองค์กรได้มีโอกาสพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กรอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่องขององค์กร เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้เกิดความร่วมมือกันนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย พร้อมทั้งจะเรียนรู้ร่วมกัน มีการแบ่งปันกันและถ่ายทอดความรู้และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาเป็นตัวช่วย โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่คนมีการขยายความสามารถได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการสร้างสรรค์ที่เป็นผลมาจากความปรารถนาอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีลักษณะการคิดแบบใหม่ และมีการแตกแขนงความคิดให้เกิดขึ้น เป็นองค์กรที่บุคลากรภายในองค์กรมีความปรารถนา ร่วมกันอย่างเสรี โดยเป็นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการเรียนรู้กันภายในองค์กร (Senge, 1990) เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่สมาชิกทุกคน และมีการปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างสม่ำเสมอ โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ที่มีลักษณะเอื้อและกระตุ้นให้ทุกคนภายในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Pedler, Burgoyne & Boydell, 1991) มีบรรยากาศที่สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรและกลุ่ม ทำให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยใช้กระบวนการคิด วิพากษ์วิจารณ์ เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น มี

วิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต โดยอาศัยการเรียนรู้ การจัดการ และการใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย (Marquardt & Reynolde, 1994)

จากการศึกษาเอกสารของผู้เขียนพบแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่น่าสนใจของ Marquardt ที่เสนอแนวคิดเชิงระบบย่อย 5 ด้าน ซึ่งเป็นการต่อยอดมาจากแนวคิดวินัย 5 ประการ ของ Senge กล่าวคือ แนวคิดตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบย่อยเป็นการขยายความจากแนวคิดการสร้างวินัยทั้ง 5 ประการ ซึ่งจะทำให้เห็นกระบวนการในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมและชัดเจนมากขึ้น (วุฒิชัย อารักษ์โพธิ์พงษ์, 2559) Marquardt เสนอแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับระบบย่อย 5 ด้าน (Marquardt, 1996) ที่มีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดย Marquardt ให้ความสำคัญกับระบบการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นระบบย่อยหลักในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนระบบย่อยด้านองค์กร คน ความรู้ และเทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นในการดำรงรักษาการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ระบบย่อย 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ (Learning) เป็นลักษณะของพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) และเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้เกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล ระดับทีมงานและระดับองค์กรประกอบไปด้วยระบบย่อย 3 ประการ คือ ระดับการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้

2. องค์กร (Organization) ซึ่งมุ่งเน้นการกล่าวถึงการปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) การที่องค์กรจะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรดังนี้ คือ 1) วิสัยทัศน์องค์กรหรือภาพในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรปรารถนาที่จะไปถึงร่วมกัน 2) วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นความเชื่อ ความคิด และวิธีการปฏิบัติของคนในองค์กรร่วมกัน 3) กลยุทธ์องค์กร ซึ่งเป็นวิธีการออกแบบให้เหมาะสมกับการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางในอนาคต 4) โครงสร้างองค์กร ต้องมีความเหมาะสม มีการติดต่อสัมพันธ์กัน มีการกระจายข้อมูลข่าวสาร สามารถติดต่อสื่อสารร่วมมือกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. บุคคล (People) เป็นการกล่าวถึงการเสริมอำนาจบุคคล (People Empowerment) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กร รวมถึงลูกค้าและชุมชนได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายและทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อสังคมและชุมชนรวมถึงการที่ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้สอนและมีการทำงานร่วมกันกับปฏิบัติงานเป็นทีมโดยมีการเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยจะต้องจัดรูปแบบการผสมผสาน การรวบรวมความรู้การจัดการระบบข้อมูลมีการแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายโอนความรู้ และการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการ

5. เทคโนโลยี (Technology) ซึ่งเป็นการปรับใช้เทคโนโลยีในองค์กร (Technology Application) เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กร สำหรับการจัดการความรู้ การเรียนรู้ในองค์กรสำหรับสมาชิกทุกระดับและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรในการใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ

นอกจากนี้ Marquardt & Reynolds (1994) ได้ระบุถึงลักษณะพึงมี 11 ประการ ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังต่อไปนี้ (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544)

1. มีโครงสร้างที่เหมาะสม ไม่มีชั้นการบังคับบัญชามากเกินไป มีลักษณะ “จืดแต่แจ๋ว” ยืดหยุ่น คล่องตัว มีคำพรรณานาหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ ซึ่งในอนาคตอาจต้องใช้สมรรถนะแทน Job Description

2. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร Learning Organization (LO) จะไม่รู้จักคำว่า “ทดสอบแล้วล้มเหลว” ตราบเท่าที่มีการศึกษาเรียนรู้จากการกระทำนั้นๆ พนักงานจะมีวินัยใฝ่รู้ศึกษา ค้นคว้าและเผยแพร่ต่อกันฉันมิตร มีแนวจิตใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และได้รับการสนับสนุนทั้งการเงิน และขวัญ กำลังใจจากผู้บริหาร

3. การเพิ่มอำนาจปฏิบัติ Learning Organization (LO) จะเปิดโอกาสให้พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ ลดความรู้สึกต้องพึ่งพิงผู้อื่นในการแก้ไขปัญหา ขยายความสามารถ ในการเรียนรู้ของตนให้บังเกิดผลงอกงามสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ผลักความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ไปสู่ระดับล่างสุดในฐานะผู้รู้ดีที่สุด

4. มีการตรวจสอบ คัดค้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีที่จะกระทบต่อสภาพแวดล้อมองค์กรให้ตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง แสดงท่วงทีในธุรกิจของตนให้นัยสำคัญแก่สังคม เลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อม ที่องค์กรมุ่งที่จะมีปฏิสัมพันธ์ด้วย

5. ทุกคนมีส่วนสร้างและถ่ายทอดความรู้ หน้าที่การสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ มิใช่เป็นเพียงหน้าที่ของ R&D หรือ C&D (Copy & Development) ผู้ปฏิบัติทุกคนจะมีบทบาทเสริมสร้างความรู้ เรียนรู้ จากส่วนอื่นฝ่ายอื่นจากเครือข่ายสายสัมพันธ์ติดต่อกันผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน

6. มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บ ประมวล และถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เทียบเคียงกับการทำงานของสมองมนุษย์ทำให้การฝึกอบรมในอนาคตจะรวดเร็ว สั้นกระชับ เป็นที่น่าสนใจ ประยุกต์ใช้ได้

7. มุ่งเน้นคุณภาพ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการโดยไม่มีคำว่าต่อรองคุณภาพเสมือนหนึ่งศาสนาที่จะได้รับการยอมรับโดยไม่มีข้อกังขา

8. ย้ำเน้นความมีกลยุทธ์ กระบวนการเรียนรู้ของ Learning Organization (LO) จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในด้านการยกร่าง การดำเนินการ และการประเมิน ผู้จัดการผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่ทดลอง เกื้อหนุนมากกว่าจะเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติหรือคำตอบไว้ให้

9. มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน ที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อดทนต่อความแตกต่าง ความหลากหลาย ให้ความเท่าเทียม เสมอภาค ให้ความเป็นอิสระ สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม

10. มีการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ และการสร้างการแข่งขัน และการสร้างพลังร่วมเครือข่ายทรัพยากรต่างๆ ทั้งภายในทีมและระหว่างทีมกับบุคคลภายนอกทีม สร้างพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่นขึ้นและฉลาดขึ้น

11. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงาน มุ่งเข้าสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงอย่างผูกพัน บนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิดความเชื่อที่คล้ายคลึงกันส่งผลให้มีการร่วมกัน ทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Marquardt เสนอแนวคิดเชิงระบบย่อย 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ 2) องค์กร 3) บุคคล 4) ความรู้ 5) เทคโนโลยี โดยให้ความสำคัญกับระบบการเรียนรู้เป็นระบบย่อยหลัก ส่วนองค์กร บุคคล ความรู้ และเทคโนโลยี เป็นระบบย่อยประกอบที่จะทำให้เป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือ สมาชิกในองค์กรจะมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำงานเป็นทีม ทุกคนมีโอกาสสร้างและถ่ายทอดความรู้ผ่านเทคโนโลยีที่เหมาะสมทันสมัย มีบรรยากาศที่เกื้อหนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ และมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่รู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของภาครัฐตามหลักสังคหวัตถุธรรม

หลักสังคหวัตถุธรรม (อง.จตุกก. (ไทย) 21/32/42) ประกอบด้วย 1) ทาน การให้ 2) เปยยวัชชะ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก 3) อัถถจริยา ความประพฤติประโยชน์ และ 4) สมานัตตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ ถือได้ว่าเป็นหลักธรรมเบื้องต้นในการปกครองและดูแลคน เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจคนและกำกับดูแลความประพฤติของผู้ปฏิบัติให้อยู่ในทำนองคลองธรรม ความถูกต้อง ความโปร่งใส เป็นบุคคลที่น่าเคารพ (พระครูไพโรจน์ กิจจาทร (สกุล สุภโท), 2563) และนำความร่วมมือมาสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องใช้กระบวนการพัฒนาองค์กรที่มีแบบแผน เป็นระบบ ทั้งด้านบุคลากรและระบบงาน ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนั้นการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงานภาครัฐ จึงต้องได้รับความร่วมมือของทั้งผู้บริหารส่วนราชการ ข้าราชการ และบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยหน่วยงานของภาครัฐสามารถนำหลักสังคหวัตถุธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ดังนี้

1. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักทาน ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ ได้แก่ แสวงหาความรู้และกระจายข้อมูลความรู้ แนะนำแหล่งความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานองค์กร เพื่อสนับสนุนในการสร้างฐานความรู้ แบ่งปันความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น ทำคู่มือการปฏิบัติงาน การจัดสัมมนา อบรม จัดประชุม นอกจากนี้ควรจัดให้มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างสายงาน จัดทีมพี่เลี้ยงคอยดูแล ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน ผู้บริหารส่วนราชการต้องเป็นผู้คอยสนับสนุนช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

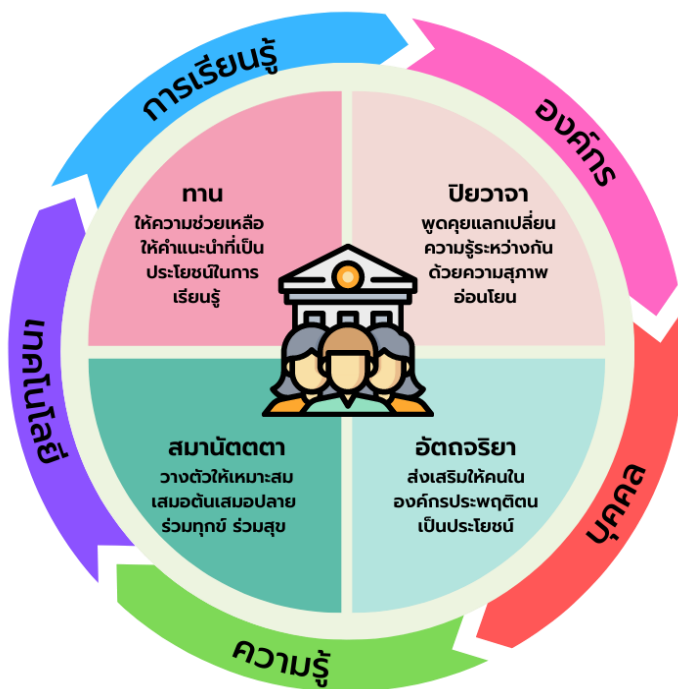
2. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักปิยวาจา สื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเห็นภาพวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน ให้คำแนะนำ แลกเปลี่ยนความรู้กันในองค์กรด้วยความสุภาพอ่อนโยน ให้โอกาสบุคลากรได้แบ่งปันองค์ความรู้ใหม่ๆ กล่าวยกย่อง ชมเชย เพื่อสนับสนุนและกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอัถถจริยา ส่งเสริมให้คนในองค์กรประพฤติตนเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก จัดให้ข้าราชการเกษียณอายุที่มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญการปฏิบัติงานได้มีโอกาสถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรรุ่นใหม่เพื่อให้องค์ความรู้ที่มีอยู่ไม่สูญหายไป ข้าราชการระดับสูงต้องเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจจัดทีมดูแลบุคลากรในลักษณะพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำ คำปรึกษา แก้ปัญหาด้วยปัญญา และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม

4. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักสมานัตตตา วางตัวให้เหมาะสมแก่สถานะ เสมอต้นเสมอปลาย ให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาความรู้ของตนอย่างเท่าเทียมกัน จัดบรรยากาศภายในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ร่วมทุกข์ ร่วมสุข ส่งเสริมให้ข้าราชการกล้าคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ เปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจากการทำผิดพลาดแล้วโดนตำหนิ เป็นการร่วมกันแก้ปัญหาและให้กำลังใจกัน วัดประเมินผลการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กรด้วยความยุติธรรม

บทสรุป

จากสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต้องพัฒนาองค์กรของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แนวคิดในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นวิธีการจัดการองค์กรแนวใหม่ที่สามารถทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน ซึ่งปัจจุบันภาครัฐมีนโยบายให้ส่วนราชการนำแนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปปรับใช้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 โดยมีจุดมุ่งหมายให้ข้าราชการและบุคลากรของภาครัฐ เปิดรับข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในหน่วยงานให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารส่วนราชการสามารถนำหลักสังคหวัตถุธรรมเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สรุปลองค์ความรู้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของภาครัฐตามหลักสังคหวัตถุธรรม

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ แก้ววิจิตร และคณะ. (2556). 123 **สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข**. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.
- พระครูไพโรจน์กิจจาทร (สกุล สุภโท). (2563). การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 7(2). 1-13.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ซีวีแอลการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วีรวัธ มาฆะศิรินันท์. (2540). **วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). **การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร: อีระป้อมวรรณกรรม.
- วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์. (2559). การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้: มุมมองเชิงระบบ. **วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย**. 12(2). 269-279.
- สมยศ นาวิการ. (2543). **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ1991.
- สัมมา คีตสิน. (2553). **ผู้บริหารองค์กรภาครัฐ**. แหล่งที่มา http://www.stabun-damrong.go.th/web/book/53/b9_53.pdf. สืบค้นเมื่อ 4 ส.ค. 2565.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2543). **การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จามจุรี.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2544). **ประมวลบทความนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- George, J.M. & Jones, G.R. (1999). **Organizational Behavior**. 2nded. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Goh, S. and Richards, G. (1997). Benchmarking the Learning Capability of Organization. **European Management Journal**. 15(5). 575-583.
- Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). **The global learning organization**. New York: Irwin.
- Marquardt, M. J. (1996). **Building the learning organization, a systems approach to quantum improvement and global success**. New York: McGraw-Hill.
- Pedler, M., Burgoyne, J. and Boydell, T. (1991). **The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development**. London: The McGraw-Hill.
- Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. New York: Doubleday Currency.

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาหลังยุคโควิด (Covid-19)
BUDDHIST LEADERSHIP OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS AFTER THE
COVID-19

พระมหาไพรัช แก้วโก PramahaPairat Kaewgo
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: mahapairat2518@gmail.com

Article Received: October 27, 2022, Revised: December 25, 2022, Accepted: December 26, 2022

บทคัดย่อ

บทความทางวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโดยนำหลักมหาสติปัฏฐาน 4 ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้เพื่อให้เข้ากับยุคหลังโควิด (Covid-19) โดยมุ่งเน้นที่บทบาทของผู้บริหารโดยการสร้างคุณค่าแก่ตนเองเพื่อแสดงถึงการเป็นตัวอย่างที่ดี การปฏิบัติตนของผู้บริหาร ภายใต้มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด (Covid-19) อย่างเคร่งครัด เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ปลอดภัยจากโรคโควิด (Covid-19) ส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและปลอดภัยจากโรค และส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีผ่านอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อที่จะสื่อสารกับนักเรียนที่อยู่บ้านให้มีสภาพการเรียนรู้ที่เหมือนกับในโรงเรียนจริงๆ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นการใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (anytime anywhere) โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ควบคู่กับการปฏิบัติจริง (active learning) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการบริหารที่ดูแลและเยียวยาตนเองตามหลักพุทธศาสนา โดยยึดหลักตามแนวมหาสติปัฏฐานสูตรในพระไตรปิฎกคือเข้าใจตามเป็นจริงของสิ่งทั้งปวงโดยไม่ถูกกิเลสครอบงำตามหลักมหาสติปัฏฐานสูตร 4 ระดับ คือ กาย เวทนา จิต และธรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, ผู้บริหารสถานศึกษา, โควิด (Covid-19)

ABSTRACT

The objective of this academic article was to study the Buddhist leadership of educational administrators by applying Mahāsatipaṭṭhāna 4 of the Buddha in order to match the period after the covid-19. It focused on the role of administrators by creating self-worth to show a good role model, conducting themselves under strict measures to prevent the spread of COVID-19 to make educational institutions a safe place from COVID-19, enabling students to learn at their full potential and be safe from disease. Encouraging the use of technology through the internet to organize learning activities in order to communicate with students at home so that the teaching and learning conditions were the same as in school. The educational must focus on using modern teaching materials so that learners could learn anywhere and anytime by using technology coupled with practical (active learning) to help students learn quickly, which was conducive to learning. It was an administration that healing and taking care of oneself in accordance with Buddhist principles based on the Mahāsatipaṭṭhāna Sutra in the Tripitaka, that was, the real understanding of all things without being overwhelmed by defilements according to the principle, which were Kāyā, Vedanā, Cittā and Dhammā.

Keywords: Buddhist Leadership, Educational Administrators, Covid-19

บทนำ

โรคโควิด (Covid-19) หรือไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 คือ ไวรัสในกลุ่มโคโรนา ที่เพิ่งมีการค้นพบใหม่ (ไม่เคยมีการพบเชืื่อนี้ในคนมาก่อน) โดยพบครั้งแรกที่เมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ในช่วงปลายปี 2019 จากข้อมูล ณ วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2563 พบว่า มีผู้ป่วยโรคปอดอักเสบจากเชื้อไวรัสจำนวน 1,354 ราย เสียชีวิต 41 ราย นอกจากนี้ไวรัสสามารถแพร่กระจายจากคนสู่คนได้ผ่านทาง การไอ จาม สัมผัสน้ำมูก น้ำลาย ดังนั้น จึงต้องระมัดระวังไม่ให้ผู้ป่วยที่มีอาการทางเดินหายใจสงสัยจากเชื้อโควิด (Covid-19) ไปสัมผัสใกล้ชิดหรือใช้สิ่งของร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่กระจายเชื้อ ผู้ป่วยที่ต้องสงสัยโรคโควิด (Covid-19) จะมีอาการใช้ร่วมกับอาการทางเดินหายใจ เช่น ไอจาม มีน้ำมูก เหนื่อยหอบ (กรมควบคุมโรค, 2563)

ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่สำคัญในองค์การมีบทบาทที่ต้องดำเนินไปภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะโดยรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ในเรื่องภาวะผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นสิ่งที่สังคมต้องการ ผู้นำที่พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดฝัน เพื่อนำพาองค์กรหรือสังคมรอดพ้นจากปัญหาด้วยความรวดเร็วโดยที่ไม่ละเลยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งไปพร้อมๆ กัน (สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน), 2565) สถานการณ์ปัญหาทั่วโลกจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด (Covid-19) นอกจากส่งผลต่อสุขภาพร่างกายแล้วยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของประชาชนอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นความตื่นกลัว ความวิตกกังวลการติดเชื้อ ซึ่งเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง หรือการไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ รวมทั้งการขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการรักษา ประกอบกับต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้รายได้น้อยลงหรือต้องตกงานตามมายิ่งทำให้ประชาชนเกิด

ความเครียดสะสมจนอาจลุกลามเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่รุนแรงในอนาคต (กรมสุขภาพจิต, 2563) นอกจากนี้ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐกับการแก้ไขปัญหาไวรัสโควิด (Covid-19) ที่ถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านความเสี่ยงทางการศึกษาและการเรียนการสอน ค้นพบแนวทางการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ที่ถูกปรับใช้กับระบบการศึกษาไทย ถึงแม้ว่าการสอนในลักษณะออนไลน์มีมานานซีกะยะแล้วก็ตาม แต่การค้นพบครั้งนี้ได้ยืนยันว่ารูปแบบการศึกษาไทยแบบนิวโนมอล (New Normal) จะกลายเป็นกระบวนการจัดการศึกษาลักษณะใหม่ของประเทศไทยและจะกลายเป็นรูปแบบการศึกษาทางเลือกในอนาคต (นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ และอมเรศ กลิ่นบัวแก้ว, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการรับนโยบายและสร้างประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษาต้อง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด คิดริเริ่ม คิดเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การนำเอาหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษาให้กับตนเองและองค์กรสถานศึกษาถือว่าเป็นวัฒนธรรมของสังคมวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของคนไทยที่ได้รับการกล่อมเกลามาจากคำสอนของพระพุทธศาสนา

บทความนี้จะนำเสนอภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโดยนำหลักมหาสติปฏฐาน 4 ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้เพื่อให้เข้ากับการบริหารสถานศึกษาหลังยุคโควิด (Covid-19) ประกอบด้วย 1) กายานุปัสสนาสติปฏฐาน การมีสติตั้งมั่นอยู่ในการพิจารณาเรื่อยๆ ในเรื่องกาย 2) เวทนานุปัสสนาสติปฏฐาน การมีสติตั้งมั่นอยู่ในการพิจารณาเรื่อยๆ ในเรื่องเวทนา 3) จิตตานุปัสสนาสติปฏฐาน การมีสติตั้งมั่นอยู่ในการพิจารณาเรื่อยๆ ในเรื่องจิต และ 4) ธัมมานุปัสสนาสติปฏฐาน การพิจารณาธรรมอันเป็นสภาวะโดยรวมทั้งรูปธรรมและนามธรรม เป็นการบริหารการดูแลเยียวยาตนเองตามหลักพุทธศาสนาโดยยึดหลักตามแนวมหาสติปฏฐานสูตรในพระไตรปิฎกจึงถือว่าการปฏิบัติตามหลักธรรมที่เพื่อบำรุงใจคือเข้าใจตามเป็นจริงของสิ่งทั้งปวงโดยไม่ถูกกิเลสครอบงำตามหลักมหาสติปฏฐานสูตร 4 ระดับ

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มจะสามารถทำหน้าที่ผู้นำได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำว่า เหมาะสมกับกรณีเพียงใด แต่โดยทั่วไปแล้ว เมื่อกล่าวถึงผู้นำคนทั่วไปจะคิดถึงว่าต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งควรมีคุณลักษณะใน 9 ด้าน คือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความคิดริเริ่ม (Initiative) 3) มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and Firmness) 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) 5) มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty) 6) มีความอดทน (Patience) 7) มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Alertness) 8) มีความภักดี (Loyalty) 9) มีความสงบเสถียรไม่ถือตัว (Modesty) (ศิริพงษ์ ศรีชัยธรรมรัตน์, 2542) นอกจากนี้ผู้ที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานควรมีตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงพุทธดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่หนึ่ง คือ ภาวะผู้นำในตนเองหรือการนำตนเอง ภาวะผู้นำตนเองเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยึดมั่นในสิ่งที่เราเป็นและยึดมั่นในจุดยืนของตนเอง เป็นการรู้คุณค่าของตนเอง อย่างชัดเจน และนำสิ่งเหล่านี้มาเป็นแนวทางในชีวิตและการตัดสินใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเป็นผู้นำตนเองที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ การรู้จักตัวเองอย่างลึกซึ้ง การมีศีลธรรมประจำใจที่บ่งบอกความเป็นตัวตนได้อย่างชัดเจน ความพร้อม ที่จะมั่นคงและมีจุดยืนในสิ่งที่ตนเองเชื่อ ความสามารถในการควบคุมตนเองกับการมองโลกในแง่ดี และความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่เสมอ องค์ประกอบเหล่านี้สร้างความมีอำนาจ

และคุณลักษณะทางศีลธรรมซึ่งจริงๆ แล้วสิ่งเหล่านี้เป็นรากฐานของความสามารถของแต่ละคน อีกทั้งยังเป็นเหมือนอิทธิพลในการชักจูงและนำผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ที่สอง คือ ภาวะผู้นำทีม หรือการนำทีม ความเป็นผู้นำระหว่างบุคคล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเอาชนะใจและความคิดของผู้อื่น การระดมความพยายาม ในการสนับสนุน กลยุทธ์ขององค์กร ต้องการทักษะขั้นสูงในด้านแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน และการโน้มน้าวใจเสมอ ในปัจจุบันทีมงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น ทักษะ ขั้นสูงเหล่านี้ยังเป็นสิ่งจำเป็นมาก ความเป็นผู้นำระหว่างบุคคล ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ การสื่อสาร กลยุทธ์แบบเรียบง่ายและเข้าใจง่าย การส่งเสริมและทำงานร่วมกันเป็นทีม การแสดงความชื่นชม ต่อความคิดของผู้อื่น รวมถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้อื่น ความมุ่งมั่นสร้าง แรงบันดาลใจ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการมีเป้าหมายร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ที่สาม คือ ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ หรือการนำองค์กร กล่าวคือ องค์กรต่างๆ สร้างอนาคตโดยผ่านกลยุทธ์ต่างๆ ตามตั้งเป้าหมายไว้ บทบาทที่สำคัญของการเป็นผู้นำ เชิงยุทธศาสตร์ คือ การให้ทิศทางสู่เป้าหมายที่ชัดเจนแก่องค์กร บุคลากรในองค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ความเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ คือ การรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การใช้ข้อมูลเชิงลึกในการกำหนดสถานะขององค์กร วิธีที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายสำคัญที่องค์กรต้องทำให้ประสบผลสำเร็จ การนำวิธีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ การสร้างความมั่นใจต่อองค์กรเกี่ยวกับความมั่นคงทางการเงินและการสร้างความสามารถขององค์กรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงและให้ทันสมัยอยู่เสมอ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และพระมหาสมัย ผาสุกโก, 2557)

ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (Buddhist Leadership) คือ คุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในอันที่จะสามารถจูงใจ ผลักดันรวมทั้งกระตุ้นให้บุคคลอื่นดำเนินการตามในสิ่งต่างๆ อย่างเต็มใจและมีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กร โดยที่คุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้นำดังกล่าวจะต้องตั้งมั่นอยู่บนหลักการพื้นฐานของพุทธศาสนา (ประกริต รัชวัตร, 2560) ดังนั้น ผู้นำเชิงพุทธต้องมีความสามารถในการจูงใจให้คนเกิดความต้องการอยากปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) อุตตหิตสมบัติ ความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และ 2) พรหิตปฏิบัติ ความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน ผู้บริหารต้องประพฤติธรรมและใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหารงาน ลักษณะของผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา หรือหลักพุทธธรรมได้อาศัยธรรมเป็นหลักการสำคัญในการปกครองดูแลและบริหารจัดการกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่หมู่คณะ มวลชน สังคม และประเทศชาติอย่างมั่นคง ยั่งยืนตลอดไป ผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของสมาชิกในกลุ่ม หากผู้นำเป็นผู้รู้เหตุ รู้ผล รู้จุดมุ่งหมาย จะทำอะไรต้องมีแผนการ หรือเป้าหมายย่อมจะทำให้หมู่คณะดำเนินไปได้โดยสวัสดิภาพ การวางแผนงานได้ก่อนแล้วเดินตามลำดับของงาน ผลก็คือจะไม่มีความผิดพลาดไม่ติดขัดในการทำงาน หรือในการทำงานเป็นคณะทุกคนร่วมมือกันอย่างพร้อมเพรียงงานก็จะประสบกับความสำเร็จได้ผลดี มีประสิทธิภาพ ผู้นำเกิดความสบายใจที่มีส่วนช่วยให้งานส่วนรวมประสบผลสำเร็จ (ทัชชกร แสงทองดี, 2561) ซึ่งพระพุทธศาสนาได้กล่าวหลักธรรมสำคัญในการเป็นผู้นำไว้หลายหลักธรรมด้วยกัน เช่น ทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 ธรรมาธิปไตย สังคหวัตถุ 4 สัมปยุตธรรม 7 และทศยปปาณิกสูตร เป็นต้น ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวถือเป็นการสร้างเสริมภาวะผู้นำให้เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการทั้งสิ้น ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมได้อาศัยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2545)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธ คือ คุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้นำดังกล่าวจะต้องตั้งมั่นอยู่บนหลักการพื้นฐานของพุทธศาสนาต้องประพฤติธรรมและใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหารงานอาศัยธรรมเป็นหลักในการสำคัญในการปกครองดูแลและบริหารจัดการกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นผู้รู้เหตุรู้ผลหรือรู้จุดมุ่งหมายจะทำอะไรต้องมีแผนการ หรือเป้าหมายย่อมจะทำให้หมู่คณะดำเนินไปได้โดยสวัสดิภาพโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่หมู่คณะ มวลชน สังคมและประเทศชาติอย่างมั่นคงยั่งยืนตลอดไป

หลักมหาสติปัฏฐาน 4

การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวมหาสติปัฏฐานสูตรในพระไตรปิฎกในสถานการณ์การแก้ไข ปัญหาไวรัสโควิด (Covid-19) หลักปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามหลักมหาสติปัฏฐาน 4 ที่ปรากฏในคัมภีร์ พระพุทธศาสนานั้นมี 4 แนวทางปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน การมีสติตั้งมั่นอยู่ในการพิจารณาเนืองๆ ซึ่ง กาย คือ รูปขันธ์ ด้วยความเพียร ด้วยสัมปชัญญะ ด้วยสติและไม่ยินดียินร้าย หมายถึง การมีสติว่ากายเป็นแค่ที่รวมของธาตุ 4 ได้แก่ ดิน น้ำ ลม ไฟ มาประชุมรวมกันเป็นร่างกาย ไม่มองกายด้วยความเป็นคน สัตว์ เรา เขา แต่มองแยกเป็นรูปธรรมหนึ่งๆ เท่านั้น อาศัยเหตุปัจจัยมากมายเกิดขึ้นเป็นวงจรปฏิจจสมุปบาท ก็จะเป็นความเกิดดับ และเห็นว่ากายล้วนไม่เที่ยงเป็นทุกข์ และเป็นอนัตตา (ดูรายละเอียดใน ที.ม. (ไทย) 10/375/249)

2. เวทนานุปัสสนาสติปัฏฐาน การมีสติตั้งมั่นอยู่ในการพิจารณาเนืองๆ ซึ่งเวทนา คือ ความรู้สึกเป็นสุขเป็นทุกข์หรือเฉยๆ เมื่อคราวได้เห็นรูป ได้ยินเสียง ได้ดมกลิ่น ได้ลิ้มรส ได้ถูกต้องสัมผัสด้วยกาย และได้นึกถึงสิ่งต่างๆ ที่เคยสัมผัสมาแล้วทางประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย โดยพิจารณาให้เห็นความเป็นจริงว่าเป็นแต่เพียงความรู้สึก ไม่ใช่สิ่งที่เที่ยงแท้ยั่งยืนไม่ใช่ตัวตนหมายถึง การมีสติไม่ลืมนึกว่าเวทนาทั้งหลายทั้งสุข ทุกข์ อูเบกขา มีและไม่มีอาภิส ล้วนเป็นนามธรรมอย่างหนึ่ง ไม่มองกายด้วยความเป็นคน สัตว์ เรา เขา แต่มองแยกเป็นแค่นามธรรมที่อาศัยเหตุปัจจัยมากมายเกิดขึ้นเป็นวงจรปฏิจจสมุปบาทก็จะเห็นความเกิดดับ และเห็นว่าเวทนาล้วนไม่เที่ยงเป็นทุกข์ และเป็นอนัตตา (ดูรายละเอียดใน ที.ม. (ไทย) 10/381/314-315)

3. จิตตานุปัสสนาสติปัฏฐาน การมีสติตั้งมั่นอยู่ในการพิจารณาเนืองๆ ซึ่งจิต คือ ความคิดต่างๆ เช่น พิจารณาว่าจิตมีราคะหรือไม่มีราคะ จิตมีโทสะหรือไม่มีโทสะ จิตมีโมหะหรือไม่มีโมหะ โดยพิจารณาให้เห็นตามความเป็นจริงว่าเป็นแต่เพียงความคิด ไม่ใช่สิ่งที่เที่ยงแท้ยั่งยืน ไม่ใช่ตัวตน (วัดภักทันทะอาสาฬาราม, 2565) หมายถึง การมีสติไม่ลืมนึกว่าจิตมีเหตุใกล้คือเจตสิกมากมายเป็น ปัจจัยให้เกิดอยู่ ไม่มองจิตด้วยความเป็นคน สัตว์ เรา เขา คือไม่มองว่าเรากำลังคิด เรากำลังโกรธ หรือเรากำลังเหม่อลอยแต่มองแยกเป็นนามธรรมอย่างหนึ่ง ที่อาศัยเหตุปัจจัยมากมายเกิดขึ้นเป็นวงจรปฏิจจสมุปบาท ก็จะเป็นความเกิดดับ และเห็นว่าจิตล้วนไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตา (กนกวรรณ ปรีดีเปรม, 2564)

4. ธัมมานุปัสสนาสติปัฏฐาน การพิจารณาธรรมอันเป็นสภาวะโดยรวมทั้งรูปธรรมและนามธรรมทั้งภายในและภายนอก ไปตามลำดับ ตั้งแต่อย่างหยาบไปจนถึงอย่างละเอียดที่สุด ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติที่ลึกซึ้งกว่าการพิจารณาเห็นกาย เวทนา และจิต อย่างที่ได้ปฏิบัติมา ให้ความจริงแบบอริยสัจ คือ ไม่ใช่แค่ให้กำหนดรู้เรื่องสภาวะธรรมอันเป็นทุกข์ทั้งปวงเท่านั้น แต่ต้องมีการกำหนดรู้ทางดับทุกข์รวมไว้ด้วย (ม.ม. (ไทย) 12/131/103) หมายถึง การมีสติไม่ลืมนึกว่าโลกียธรรมทั้งปวงเกิดจากเหตุปัจจัยมากมายไม่มองด้วยความเป็นคน สัตว์ เรา เขา แต่มองเป็นรูปธรรมและนามธรรมที่อาศัยเหตุปัจจัยมากมายเกิดขึ้นเป็นวงจรปฏิจจสมุปบาทก็จะเห็นความเกิดดับ และเห็นว่าธรรมที่เกิดจากเหตุปัจจัยล้วนไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตา (วัดภักทันทะอาสาฬาราม, 2565)

สรุปได้ว่า มหาสติปฐฐาน 4 เป็นบทสรุปที่ยืนยันถึงผลแห่งการปฏิบัติที่เป็นไปเพื่อความดับทุกข์ และโสมนัส เพื่อบรรลุอายุธรรม และเพื่อให้แจ้งซึ่งนิพพาน เมื่อพิจารณาใคร่ครวญ ยังเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ ได้อีกว่าวิธีที่กำลังปฏิบัติอยู่นั้นถูกต้องหรือไม่จะสามารถล่วงพ้นทุกข์ได้จริงหรือไม่ โดยไม่ต้องเสียเวลาไปหลง มงายในแนววิธีปฏิบัติอื่นๆ ซึ่งไม่ใช่ทางสายกลางในพระพุทธศาสนา

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาหลังยุคโควิด-19

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสามารถนำมาปรับใช้ หลังยุคโควิด (Covid-19) โดยหลักธรรมที่เห็นได้เด่นชัดคือหลักมหาสติปฐฐาน 4 หมายถึง ความเข้าใจตามเป็นจริงของสิ่ง ทั้งปวงโดยไม่ถูกกิเลสครอบงำ หลักมหาสติปฐฐานสูตรมี 4 ระดับ คือ กาย เวทนา จิต และธรรม ซึ่งจะช่วย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาหลังยุคโควิด (Covid-19) ด้านกายานุปัสสนา สติปฐฐาน การมีสติตั้งมั่นอยู่ในการพิจารณาเนืองๆ ด้วยความเพียร ด้วยสัมปชัญญะ ด้วยสติและไม่ยินดียิน ร้าย ผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาหรือฝึกอบรมพฤติกรรมทางกาย ด้วยการครองตน ครองคน ครองงานเป็น การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์โควิด เช่น การให้ การเสียสละ สิ่งต่างๆ การให้ความรู้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติตนในสถานการณ์วิกฤติเช่นนี้รวมถึงการให้ กำลังใจแก่เพื่อนร่วมสังคมที่กำลังประสบความเดือดร้อนเท่าที่จะทำได้ การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น หน่วยงาน และรัฐบาลตามมาตรการป้องกันต่างๆ เช่น การไม่มั่วสุมหรือการไม่ไปในสถานที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ คำนึงถึง ผู้อื่นหรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมให้มาก ไม่ทำตนให้เป็นที่หวาดระแวงต่อผู้อื่น เช่น การสวมหน้ากากอนามัย ก่อนออกจากบ้านทุกครั้ง ช่วยดูแลกันตามหลักองค์ประกอบของคุณธรรมหรือข้อปฏิบัติสำหรับผู้ป่วยที่ พยาบาลได้ง่าย ฝึกการใช้ชีวิตอย่างพอเพียงตามหลักสันโดษ ยินดีในสิ่งที่ตนมี ในสิ่งที่ได้มา และในสิ่งที่เหมาะ กับสถานะของตน

2. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาหลังยุคโควิด (Covid-19) ด้านเวทนานุปัสสนา สติปฐฐาน การมีสติตั้งมั่นอยู่ในการพิจารณาเนืองๆ ซึ่งเวทนา คือ ความรู้สึกเป็นสุขเป็นทุกข์หรือเฉยๆ เมื่อ คราวได้เห็นรูป ได้ยินเสียง ได้ดมกลิ่น ได้ลิ้มรส ได้ถูกต้องสัมผัสสัมผัสด้วยกายและได้นึกถึงสิ่งต่างๆ ที่เคยสัมผัส มาแล้วทางประสาท ผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาหรือฝึกอบรมความรู้สึกเป็นสุขเป็นทุกข์ ด้วยการครองตน ครองคน ครองงานเป็นการพัฒนาพฤติกรรมให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือสร้างความเดือดร้อน เสียหายให้แก่ตนเองและผู้อื่นเกิดทุกข์เวทนา โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของเมตตา ความรัก ความปรารถนาดี ความ ห่วงใย อยากให้ทุกคนมีความสุข ปลอดภัยจากโควิด (Covid-19) สงสารเห็นอกเห็นใจ ไม่ต้องการให้เพื่อนร่วม โลกติดเชื้อและลงมือช่วยเหลือผู้ที่ประสบความเดือดร้อนจากสถานการณ์นี้และฝึกปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ของสังคมทั้งคำสั่ง ประกาศ คำเตือนต่างๆ เช่น สวมใส่หน้ากากอนามัยทุกครั้งก่อนออกไปทำธุระนอกบ้าน พก น้ำยาล้างมือเป็นนิสัย ล้างมือทุกครั้ง โดยสรุปคือการฝึกสร้างกุศลกรรมความดีทางกายวาจา

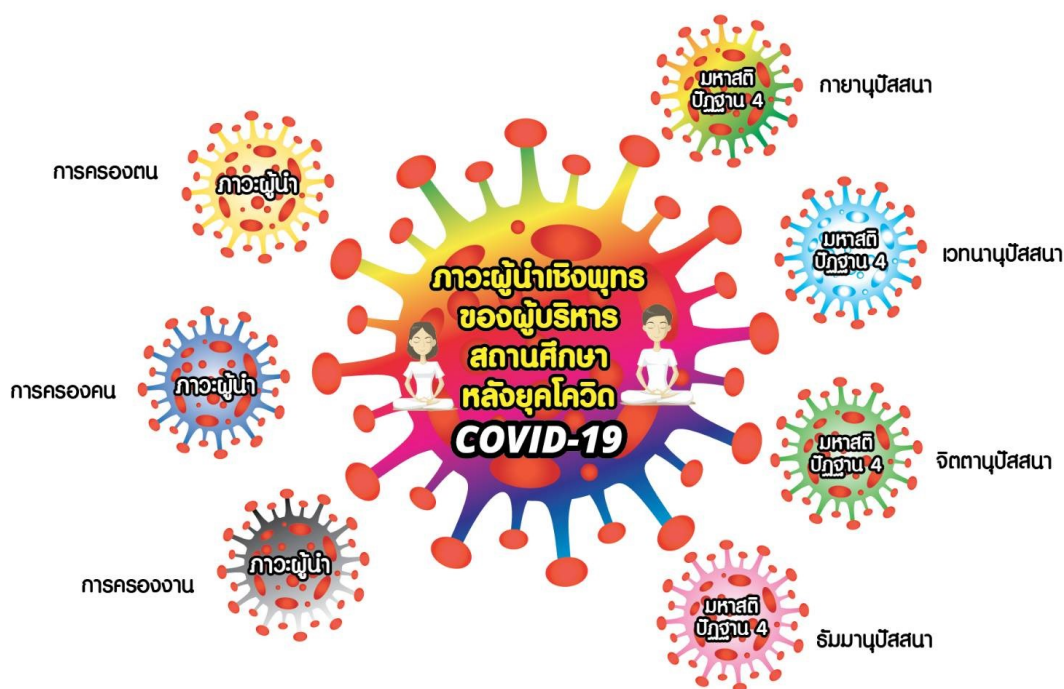
3. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาหลังยุคโควิด (Covid-19) ด้านจิตตานุปัสสนา สติปฐฐาน การมีสติตั้งมั่นอยู่ในการพิจารณาเนืองๆ ซึ่งจิต คือความคิดต่างๆ เช่น พิจารณาว่าจิตมีราคะ หรือไม่มีราคะ จิตมีโทสะหรือไม่มีโทสะ จิตมีโมหะหรือไม่มีโมหะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาหรือฝึกอบรม ทางจิตใจ ด้วยการครองตน ครองคน ครองงานให้เข้มแข็งด้วยคุณธรรมต่างๆ มีขวัญและกำลังใจที่ดี ฝึกสติให้ รู้เท่าทันกับทุกเรื่องที่ผ่านมาในชีวิตและยอมรับกับความจริงที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ ฝึกจิตให้มีความอดทน อดกลั้นพร้อมที่จะสู้และฝ่าฟันจนกว่าจะพ้นวิกฤตินี้ไปด้วยดี สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นให้อยู่

ในกรอบของความถูกต้อง ดังามได้ ควบคุมจิตใจไม่ถูกความชั่วร้ายครอบงำจิตใจไม่ปล่อยให้ความวิตกกังวลสร้างความทุกข์ให้กับชีวิต ฝึกปล่อยความยึดมั่นในเรื่องต่างๆ ที่สร้างความทุกข์ในสถานการณ์เช่นนี้เช่น รายได้ของเราที่ลดหรือหายไป ฝึกการนำพระรัตนตรัยมาเป็นที่พึ่งของจิตด้วยการไหว้พระ สวดมนต์ เจริญจิตตามหลักสติปัฏฐาน 4 หรือการฝึกพิจารณาความไม่เที่ยงแท้ของชีวิตหรือความตายที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกขณะเพื่อให้การดำเนินชีวิตของเราตั้งมั่นอยู่ในความไม่ประมาท โดยสรุปก็คือการฝึกหรือพัฒนาจิตให้เกิดกุศลกรรมหรือความดีทางจิตฝ่ายคุณธรรมทุกประการ

4. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาหลังยุคโควิด (Covid-19) ด้านธัมมานุปัสสนาสติปัฏฐาน การพิจารณาธรรมอันเป็นสภาวะโดยรวมทั้งรูปธรรมและนามธรรมทั้งภายในและภายนอก ไปตามลำดับ ตั้งแต่อย่างหยาบไปจนถึงอย่างละเอียดที่สุด ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติที่ลึกซึ้งกว่าการพิจารณาเห็นกายเวทนา และจิต อย่างที่ได้ปฏิบัติมา ให้ความจริงแบบอริยสัจ คือ ไม่ใช่แค่ให้กำหนดรู้เรื่องสภาวะธรรมอันเป็นทุกข์ทั้งปวงเท่านั้น แต่ต้องมีการกำหนดรู้ทางดับทุกข์รวมไว้ด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาหรือฝึกอบรมจิตใจให้เกิดปัญญาด้วยการครองตน ครองคน ครองงาน ให้อำนาจใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโควิด (Covid-19) ว่าเป็นเรื่องของกฎธรรมชาติ การเผชิญกับโรคภัยไข้เจ็บเป็นเรื่องธรรมดาของทุกชีวิตตามหลักโลกธรรมไม่มีใครหนีพ้น โควิด (Covid-19) ก็เป็นเหมือนโรคทั่วไปที่เกิดขึ้น ดำรงอยู่ชั่วคราวแล้วก็ดับไปในที่สุด โรคนี้ติดต่อกันได้หากมีเหตุปัจจัยที่เอื้อให้เกิด เช่น การสัมผัสกับผู้ติดเชื้อ การไม่สวมหน้ากากอนามัยป้องกัน การไม่ล้างมือ เป็นต้น ดังนั้นการที่เรารู้สาเหตุของการติดเชื้อและการป้องกันตัวเองอย่างดีตามวิธีการป้องกันการติดเชื้อก็จะทำให้เราไม่ได้รับอันตรายจากมหันตภัยนี้ (จุลศักดิ์ ชาญณรงค์, 2564)

บทสรุป

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักมหาสติปัฏฐาน 4 มาปรับใช้หลังยุคโควิด (Covid-19) เพื่อการรู้ทันและการเข้าถึงความจริงของสิ่งทั้งหลาย การคิดที่ถูกต้อง ถูกกับเรื่อง เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหาและจุดมุ่งหมาย ช่วยให้มีการตัดสินใจได้ถูกต้อง มีการแก้ปัญหาให้ลุล่วงได้ด้วยปัญญา การสร้าง ความรู้ใหม่ๆ รู้จักคิดได้รวดเร็ว สำเร็จผลตามที่คิดการตัดสินใจทำตาม ที่คิดย่อมมีความสำคัญที่สุด รู้จักยอมรับความจริงในสิ่งที่พิจารณาด้วยความรอบคอบแล้วพิสูจน์ หรือเห็นว่าถูกต้องแล้ว เป็นไปเพื่อประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ยอมรับฟังในเหตุผลหลายๆ ด้านแล้วนำมาไตร่ตรองให้รอบคอบ ตัดสินใจในสิ่งที่มีเหตุผล ฝึกตนให้แสวงหาความจริง รู้จักคิด แสวงหาเหตุผลหรือแก้ข้อสงสัย ความไม่แน่ใจ เพราะการดำเนินชีวิตประจำวันนั้นจะมีสิ่งต่างๆ มากมายอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการรับนโยบายและสร้างประสิทธิผลของงานในสถานศึกษา เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนที่ต้องครองตน ครองคน ครองงานในหน่วยงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทำตนให้เป็นแบบอย่าง ในการทำกรรมดีทั้งแก่ตนเองและส่วนรวม สามารถมองได้ไกล มองได้ลึก มองเห็นความต้องการ โอกาส ทางออก สามารถมองเห็นจุดเชื่อมโยงของสิ่งต่างๆ มีความคิดเชิงเติบโต (growth mindset) มีใจที่เปิดรับ ใครเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเป็นนักเรียนรู้ตลอดชีวิต มีวินัยที่สูงมากกว่าคนทั่วไป โดยจะดูได้จากเรื่องส่วนตัว เช่น การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างสุขภาพและภูมิคุ้มกันที่แข็งแรงให้กับตัวเอง การมีวินัยที่สูงมาก บ่งบอกถึงความประสบความสำเร็จในชีวิต และการเป็นผู้นำคนอื่นได้ สรุปองค์ความรู้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาหลังยุคโควิด (Covid-19)

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ปรีดีเปรม. (2564). การรู้เท่าทันความคิดตามหลักสติปัฏฐาน 4: เพื่อก้าวผ่านยุค New Normal ไปสู่วิถีในยุคต่อไป. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 4(2).
- กรมควบคุมโรค. (2563). ข้อมูลสำหรับการป้องกันตนเองจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019. แหล่งที่มา https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/int_protection.php สืบค้นเมื่อ 3 ก.พ. 2563.
- กรมสุขภาพจิต. (2563). องค์ความรู้การดูแลสุขภาพใจในสถานการณ์การระบาดโควิด-19. แหล่งที่มา <https://www.dmh.go.th/covid19/pnews/files> สืบค้นเมื่อ 16 ม.ค. 2565.
- จุลศักดิ์ ชาญณรงค์. (2564). แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อดูแลสุขภาพในช่วงวิกฤติโควิด-19. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. 11(2). 323.
- ทัชชกร แสงทองดี. (2561). คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธ. วารสารวิจัยวิชาการ. 1(3).
- นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ และอมเรศ กลิ่นบัวแก้ว. (2564). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไทยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19). การบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 7(8).
- ประกริต รัชวัตร. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2545). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สือตะวัน.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- วัดภักทันทะอาสาฬหาราม. (2565). บทความธรรมะ:จิตตานุปัตสนาสติปัญญา. แหล่งที่มา <https://www.watbhaddanta.com/> สืบค้นเมื่อ 16 ม.ค. 2565.
- ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์. (2542). กุญแจสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารคน. กรุงเทพมหานคร: เอ อาร์ อินฟอร์เมชันแอนด์พับลิเคชั่น.
- สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน). (2565). Resilient Leadership ถอดบทเรียนผู้นำที่พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงกับการจัดการโควิด-19. แหล่งที่มา <https://www.moj.go.th/view/56154> สืบค้นเมื่อ 16 ม.ค. 2565.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และพระมหาสมัย ผาสุโก. (2557). ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (Budchist Leadership). มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.

การบริหารจัดการท่องเที่ยววิถีธรรม
MANAGEMENT OF TOURISM IN BUDDHIST WAY

^[1]มนัส พิพัฒนนันท์ Manat Pipattananan ^[2]บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart
^[3]ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ Yudthavee Kaewthongyai
^{[1],[2],[3]}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: surachaihongtrakool@gmail.com

Article Received: October 19, 2022, Revised: December 24, 2022, Accepted: December 24, 2022

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการท่องเที่ยวภายใต้วิถีธรรมเกิดขึ้นด้วยหวังว่าการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาจะได้รับความนิยม และทำให้ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการท่องเที่ยววิถีธรรม การบริหารจัดการท่องเที่ยววิถีธรรมมีกระบวนการการบริหารจัดการท่องเที่ยวที่สำคัญ คือ การวางแผนในองค์กร การบริหารจัดการในองค์กรให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ การวางแผนให้เหมาะกับงาน การอำนวยความสะดวกให้งานเป็นไปตามที่วางแผนไว้และการตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จด้วยคำนึงถึงวิถีธรรม คือ หลักสัปปายะ ในสถานที่ที่มีความสงบ สะอาด สบาย มีแหล่งอาหาร แหล่งเรียนรู้ มีไกด์รวมถึงชุมชนที่เป็นกัลยาณมิตร สภาพแวดล้อม บรรยากาศดี เดินทางสะดวก ซึ่งจะช่วยทำให้การท่องเที่ยวได้รับการนิยม ผู้ประกอบการสามารถนำไปบูรณาการในการบริหารจัดการให้ผ่านพ้นวิกฤตการณ์หลังการระบาดของโรคโควิด 19

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การท่องเที่ยว, วิถีธรรม

ABSTRACT

Management of tourism under the Buddhist way occurred with the hope that Buddhist tourism would gain popularity and made tourism operators focusing on the management of tourism in the Buddhist way. Tourism management in the Buddhist way had an important tourism management process, namely planning in the organization, management in the organization according to the plan, putting people right for the job, facilitating the work as planned and overseeing the operation to be successful with regard to the Buddhist method, namely Sappāya principle, being in a peaceful place, convenience, having food sources, learning resources, having guides as well as friendly communities, environment, good atmosphere, convenient transportation, which would help to make tourism popular. Entrepreneurs could be integrated in the management to overcome the crisis after the outbreak of COVID-19.

Keywords: Management, Tourism, Buddhist Way

บทนำ

การท่องเที่ยวเป็นหนึ่งในภาคเศรษฐกิจที่มีความสำคัญยิ่งของประเทศแต่ก็มีความเปราะบางต่อสถานการณ์ต่างๆ แม้ในช่วงเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2563 ที่สถานการณ์การระบาดในไทยและหลายประเทศยังไม่รุนแรง อีกทั้งขณะนั้นรัฐบาลไทยเองยังไม่ได้ประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน รวมถึงยังไม่ปิดสถานที่ต่างๆ และห้ามการเดินทางเข้าประเทศหรือข้ามจังหวัด ผลกระทบต่อการท่องเที่ยวก็เริ่มปรากฏให้เห็นแล้วเพราะนักท่องเที่ยวต่างชาติลดจำนวนลงเนื่องจากสถานการณ์ระบาดที่เกิดขึ้นในประเทศต้นทางรวมถึงมาตรการควบคุมต่างๆ ที่รัฐบาลของประเทศนั้นๆ บังคับใช้ และด้วยเหตุนี้เอง นักท่องเที่ยวชาวไทยที่จะเดินทางออกไปนอกประเทศก็ทยอยยกเลิกการเดินทางเนื่องจากกังวลเรื่องความปลอดภัยเพราะมีนักท่องเที่ยวชาวไทยที่ไปต่างประเทศแล้วติดเชื้อกลับมา แม้แต่นักท่องเที่ยวภายในประเทศเองก็มีความกังวลที่จะเดินทาง จึงเห็นได้ว่าเริ่มมีโรงแรมประกาศปิดชั่วคราวและให้พนักงานหยุดงานโดยไม่ได้รับเงินเดือนแล้วตั้งแต่ช่วงต้นเดือนมีนาคม อย่างไรก็ตาม หลังสถานการณ์โควิด-19 การท่องเที่ยวยังต้องใช้ระยะเวลาในการฟื้นฟู เนื่องจากกำลังซื้อที่อ่อนแอของประชาชนทั้งชาวไทยและต่างชาติ อีกทั้งมาตรการเว้นระยะห่างและรักษาสุขอนามัยต่างๆ จะทำให้ต้นทุนของผู้ประกอบการสูงขึ้น ซึ่งสุดท้ายแล้วจะออกมาเป็นราคาที่สูงขึ้น ทำให้ราคาการท่องเที่ยวแพงขึ้น คนจำนวนมากอาจจะไม่มีกำลังทรัพย์มากพอจะใช้จ่ายเพื่อการท่องเที่ยว อีกทั้งในภาพรวมบรรยากาศของการท่องเที่ยวก็จะเปลี่ยนไปที่ประชาชนยังไม่ชินกับ “New Normal” อย่างไรก็ตาม ศูนย์วิจัยกสิกรไทยมองว่ากลุ่มนักท่องเที่ยวตลาดบนจะฟื้นตัวได้เร็วสุดเนื่องจากเป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจที่ชะลอตัวมากนัก ประกอบกับสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 หลายประเทศยังไม่ดีขึ้น โดยเฉพาะประเทศในภูมิภาคยุโรป สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ (รพีพัฒน์ มั่นทนะรัตน์, 2563)

สำหรับการท่องเที่ยวในประเทศไทยมีการท่องเที่ยวรูปแบบหนึ่งที่เรียกว่า การท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา ใช้วัดและโบราณสถานเป็นแหล่งท่องเที่ยว เพราะวัดในศาสนาพุทธถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติได้เป็นจำนวนมาก ให้เข้ามาเที่ยวชมผลงานทางด้านสถาปัตยกรรม จิตรกรรม และงานพุทธศิลป์ที่งดงาม รวมถึงการเข้าไปทำบุญ กราบไหว้บูชาพระ ขอพรสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เป็นต้น การท่องเที่ยวรูปแบบนี้อาจเรียกได้ว่าการท่องเที่ยวประเภทชมความงดงามทางวัฒนธรรมเป็นการท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมสูงมาก สามารถสนองประโยชน์ได้ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้มีรายได้เข้ามาทำนุบำรุงวัด บำรุงท้องถิ่นและประเทศโดยรวม (พระครูสันติธรรมมาภิรัต, 2547) และในขณะเดียวกันได้มีการเดินทางไปวัดของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติอีกรูปแบบหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายนั่นคือ การเดินทางไปเพื่อการปฏิบัติธรรม อันเป็นการเดินทางไปเพื่อการค้นหาอริยทรัพย์ภายในตน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2554) ที่เป็นปฐมบทนำไปสู่การจัดการเครือข่ายการท่องเที่ยวของวัดในสังคมไทย ดังนั้นจึงเกิดเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาขึ้น 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบของการชมงานด้านพุทธศิลป์ และทำบุญ ไหว้พระขอพร อันเป็นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2) รูปแบบของการปฏิบัติธรรม อันเป็นการท่องเที่ยวเชิงนามธรรม การบริหารจัดการท่องเที่ยวภายใต้วิถีธรรมจึงเกิดขึ้นด้วยหวังว่าการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาจะได้รับความนิยมและทำให้ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการท่องเที่ยววิถีธรรมให้ได้รับความนิยมมากขึ้น ในบทความนี้ผู้เขียนขอเสนอประเด็นในการบริหารจัดการท่องเที่ยววิถีธรรม ดังนี้

การบริหารการจัดการท่องเที่ยว

การบริหารเป็นการดำเนินการนับตั้งแต่การวางแผน กำลังการทำงานในองค์การจนกระทั่งการสิ้นสุดภาระการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักบริหารได้ ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานและการจัดการ ไว้ดังนี้

Luther Gulick & Lyndall Urwick (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการบริหารว่า กระบวนการหรือวิธีในการบริหารแบบ POSDCORB เป็นกระบวนการหรือวิธีในการบริหารที่ได้รับการยกย่องมากวิธีหนึ่งอันเป็นคำย่อของภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ ได้แก่

1. การวางแผน (P-Planning) เป็นการวางแผนโครงการกิจกรรม ซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

3. การจัดหาคูคลากรมาปฏิบัติงาน (S-Staffing) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดเอาไว้

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

5. การประสานงาน (Co- Coordinating) เป็นการประสานให้ส่วนต่างๆ ของกระบวนการทำงานได้ต่อเนื่องและเกี่ยวเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

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

7. การงบประมาณ (B-Budgeting) เป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการทำให้การควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

Fayol (อ้างใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2552) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร 14 ประการ ได้แก่

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) คือ การทำงานควรมีการแบ่งงานกันทำตามแต่ละฝ่ายงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถ ความมั่นใจ และความถูกต้องแม่นยำในการทำงานที่จะช่วยให้ผลผลิตของงานเพิ่มสูงขึ้น

2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) คือ ในการทำงาน ผู้ที่ได้รับมอบให้ปฏิบัติงานใดก็ควรจะได้รับอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้นไปได้ด้วยดี อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจึงควรไปด้วยกัน

3. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีระเบียบวินัย ในการทำงานจึงต้องมีการออกกฎระเบียบเพื่อให้มีการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

4. ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) คือผู้ปฏิบัติควรเป็นผู้รับการบังคับบัญชาสั่งการจากผู้บริหารเพียงอย่างเดียว เพื่อเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา

5. เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction) คือ การทำงานในกลุ่มเดียวกัน ควรมีหัวหน้าในการดำเนินการเพียงคนเดียว ภายใต้แผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. ประโยชน์ส่วนบุคคลถือเป็นรอง ส่วนประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (Subordination of Individual Interests to General Interests) คือ ธุรกิจใดๆ ก็ตาม ผู้บริหารไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่าง ให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมมือกับผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกอย่างทั่วถึง และไม่เห็นแก่ประโยชน์ตนเองเป็นที่ตั้ง

7. การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) คือ เงินเดือน ค่าจ้าง ควรถือหลักความยุติธรรม โดยคำนึงถึงค่าครองชีพ สภาพทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านแรงงาน สถานภาพผู้ร่วมงาน เพื่อความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

8. การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) คือ เมื่อมีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารคนใดแล้ว ก็ให้สามารถควบคุม บังคับบัญชาหรือสั่งการได้โดยให้ผู้บริหารพิจารณาตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ว่า ควรจะกระจายอำนาจหรือรวมอำนาจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ บุคลิกภาพส่วนบุคคล และคุณค่าจริยธรรมของผู้บริหาร

9. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command or scalar Chain) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งควรจัดให้มีช่วงของการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นที่เหมาะสม ไม่ควรห่างเหินจนเกินไป เพราะจะก่อให้เกิดช่องว่างของสายการบังคับบัญชาได้

10. คำสั่ง (Order) คือ ในการบริหารงานนั้น จำเป็นต้องมีการสั่งการที่จะต้องออกเป็นคำสั่งหรือกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรวางไว้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติรับทราบและปฏิบัติตาม

11. ความเสมอภาค (Equity) คือ หลักแห่งความยุติธรรมที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน รวมทั้ง มีความเมตตากรุณา ความจงรักภักดีต่อทุกคนโดยเสมอภาค

12. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Tenure of Personnel) คือ การดำรงอยู่ในตำแหน่งของบุคลากรที่มีความต้องการเวลาเรียนรู้งานเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ได้ดี บุคลากรจึงไม่ควรถูกปรับออกหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งก่อนเวลาอันควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์และความมั่นคงทั้งบุคคลและองค์การ

13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้เป็นผู้มีประสบการณ์ และเกิดความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ความคิดริเริ่มเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารทางธุรกิจ

14. ความสามัคคี (Esprit de Corps) คือ ผู้บริหารต้องสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์การ เป็นการก่อให้เกิดความกลมเกลียวปรองดองและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ในกระบวนการบริหารในเบื้องต้นมีความสอดคล้องกับขั้นตอนของการจัดการซึ่งการจัดการมีขั้นตอนที่สำคัญตามทัศนะของพิเชฐ ทั้งได้แบ่งขั้นตอนการจัดการออกเป็น 5 ขั้นตอน (สุรพล สุขะพรหม และคณะ, 2555) ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) คือ กระบวนการตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อเลือกแนวทางว่าจะทำอะไร อย่างไร เมื่อไหร่ ใครเป็นผู้ทำ โดยสอดคล้องกับปัจจัยที่มีอยู่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การวางแผนเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดการเพื่อรับมือกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและก้าวกระโดด

2. การจัดองค์กร (Organizing) คือ ความพยายามของผู้บริหารที่จะกำหนดโครงสร้างขององค์การระบบงาน คุณสมบัติของคน จำนวนคนในองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผล ประกอบด้วย การจัดโครงสร้าง การแบ่งอำนาจหน้าที่ การกำหนดภารกิจและทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน

3. การจัดคนเข้าทำงาน(Staffing) คือ กระบวนการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าที่ดีมีความเหมาะสมเพื่อบรรจุคนลงโครงสร้างองค์กร มอบภาระงาน แนะนำ พัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่และบำรุงรักษาให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. การอำนวยการ (Leading) การตลใจให้คนทำงานหนักตามแผนงานที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย บุคคล การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ

5. การควบคุม (Controlling) การดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร การติดตามผลงานที่ได้ดำเนินการแล้ว

จากแนวคิดในเบื้องต้นกระบวนการบริหารมีความสอดคล้องกับขั้นตอนการจัดการโดยมีขั้นตอนหรือกระบวนการการจัดการจัดการท่องเที่ยวที่สำคัญ คือ การวางแผนในองค์กร การบริหารจัดการในองค์กรให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ การวางแผนให้เหมาะกับงาน การอำนวยความสะดวกให้งานเป็นไปตามที่วางแผนไว้และการตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งประเด็นในการบริหารจัดการท่องเที่ยวจึงต้องวางแผนปฏิบัติให้เป็นไปตามกระบวนการบริหารจัดการจึงจะสามารถผ่านพ้นวิกฤตการณ์หลังการระบาดของโรคโควิด 19 ได้

การท่องเที่ยว

สำหรับความหมายและองค์ประกอบอันนำมาซึ่งการสร้างคุณค่าให้กับกิจกรรมการท่องเที่ยวนั้น สหพันธ์องค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ (International Union of Official Travel Organization; IUOTO) ได้ให้ความหมายของการท่องเที่ยวว่า ต้องเป็นการท่องเที่ยวภายใต้เงื่อนไขตามหลักสากลดังต่อไปนี้ คือ 1) เป็นการเดินทางจากที่อยู่อาศัยปกติไปยังที่อื่นเป็นการชั่วคราว (Temporary) 2) เป็นการเดินทางด้วยความสมัครใจ (Voluntary) 3) เป็นการเดินทางด้วยวัตถุประสงค์ใดๆ ก็ตามที่มีใช้เพื่อประกอบอาชีพหรือหารายได้ (Goeldner and Ritchie, 2006)

ทั้งนี้ ต่อมาสหพันธ์องค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ (International Union of Official Travel Organization; IUOTO) ได้พัฒนามาเป็นองค์การการท่องเที่ยวโลกแห่งสหประชาชาติ (World Tourism Organization; WTO) นั้นได้มีการเสนอบทนิยามใหม่ เพื่อให้ทุกประเทศทั่วโลกได้รับเอาไปใช้อย่างเดียวกันไว้ ณ การประชุมว่าด้วยการเดินทางและการท่องเที่ยวระหว่างประเทศที่กรุงโรม ประเทศอิตาลี ปี พ.ศ. 2506 โดยได้ให้คำจำกัดความของคำว่า การท่องเที่ยว เป็นการเดินทางเพื่อความบันเทิงรื่นเริงใจ เยี่ยมญาติ หรือการไปร่วมประชุม แต่มีใช้เพื่อการประกอบอาชีพเป็นหลักเป็นฐานหรือไปพำนักอยู่เป็นการถาวร

สำหรับรูปแบบของการท่องเที่ยว สามารถแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้ 1) การท่องเที่ยวเข้าประเทศ (Inbound Tourism) หมายถึง การที่ผู้ไม่ได้อยู่อาศัยในประเทศเดินทางเข้าสู่ประเทศนั้น กล่าวคือนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเยี่ยมเยือนและเที่ยวชมประเทศ (Inbound Tourism) มักได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานหรือองค์กรของรัฐมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากนักท่องเที่ยวประเภทนี้ก่อให้เกิดรายได้สูงสุดสาหรับการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจของประเทศโดยภาพรวม 2) การท่องเที่ยวภายในประเทศ (Domestic Tourism) หมายถึง การที่ผู้อยู่อาศัยภายในประเทศเดินทางอยู่ภายในประเทศนั้น กล่าวคือนักท่องเที่ยวภายในประเทศ (Domestic Tourism) ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานหรือองค์กรของรัฐ

รองลงมา โดยเฉพาะในประเทศไทยเมื่อการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเริ่มโครงการ “เที่ยวหัวใจใหม่ เมืองไทย ยั่งยืน” ด้วยเห็นศักยภาพของนักท่องเที่ยวไทยในการเดินทางจับจ่ายซื้อของที่ระลึกตามแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ อีกทั้งประสานนโยบายลดการขาดดุลด้านการท่องเที่ยว และคาดหวังว่าเม็ดเงินจะหมุนเวียนอยู่ภายในประเทศ และ 3) การท่องเที่ยวออกนอกประเทศ (Outbound Tourism) หมายถึง การที่ผู้อยู่อาศัยในประเทศเดินทางออกนอกประเทศนั้น (สมบัติ กาญจนกิจ, 2554)

ในส่วนขององค์ประกอบของการท่องเที่ยวนี้ สวัสดิ์ จุฬารักษ์ ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของการท่องเที่ยวไว้ 2 ส่วน ในส่วนแรก คือ องค์ประกอบของการท่องเที่ยว และส่วนที่สอง คือ องค์ประกอบที่สนับสนุนการท่องเที่ยว ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (จริญญา เจริญสุดใส และสวัสดิ์ จุฬารักษ์, 2554)

1. องค์ประกอบหลักของการท่องเที่ยว

1) นักท่องเที่ยว ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการท่องเที่ยว ซึ่งการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการเดินทางของนักท่องเที่ยว ตลอดจนเจตคติและลักษณะพื้นฐานของนักท่องเที่ยวจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้วางแผนการตลาด สำหรับความหมายของนักท่องเที่ยว หรือเรียกอีกอย่างว่าผู้เดินทางนั้น ทางองค์การการท่องเที่ยวแห่งโลก (WTO) ได้ให้นิยามว่า นักท่องเที่ยว (Travelers) หมายถึง ผู้คนที่เดินทางไปเยี่ยมเยือนยังต่างถิ่นที่มีค่าใช้จ่ายตามปกติด้วยเหตุผลที่ไม่ใช่การดำรงชีพในถิ่นที่เยี่ยมเยือนปลายทาง (อดิศร ศักดิ์สูง, 2554) แต่ในที่ประชุมขององค์การสหประชาชาติเมื่อปี พ.ศ. 2506 ว่าด้วยเรื่องการเดินทางและการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ ณ กรุงโรม ประเทศอิตาลี ได้กำหนดนิยามใหม่โดยใช้คำว่าผู้เยี่ยมเยือน (Visitors) ที่มีความหมายโดยรวม คือ บุคคลที่เดินทางไปยังประเทศที่ตนมิได้พักอาศัยอยู่เป็นประจำด้วยเหตุผลใดๆ ก็ตามที่มีค่าใช้จ่ายเพื่อประกอบอาชีพหารายได้ นอกจากนี้ ยังหมายรวมไปถึงผู้เดินทางอีก 2 ประเภท ได้แก่ นักท่องเที่ยวค้างคืน (Tourists) กับ นักท่องเที่ยวที่ไม่ค้างคืน (Excursionists) โดยนักท่องเที่ยวกว่าค้างคืน หมายถึง ผู้เดินทางมาเยือนชั่วคราวที่พำนักอยู่ในประเทศที่มาเยือนตั้งแต่ 24 ชั่วโมงขึ้นไปและอาจเดินทางมาเพื่อพักผ่อน พักผ่อน ทักทาย ศึกษา ประกอบศาสนกิจ ร่วมการแข่งขันกีฬา ติดต่อธุรกิจ และร่วมการประชุม เป็นต้น

สำหรับองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ได้กำหนดประเภทของการท่องเที่ยวเอาไว้เพื่อใช้ประโยชน์ในการเก็บสถิติเกี่ยวกับนักท่องเที่ยวเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) นักท่องเที่ยวระหว่างประเทศที่ค้างคืน (International Tourist) หมายถึง ชาวต่างประเทศที่เดินทางไปเยือนประเทศใดประเทศหนึ่ง และพำนักอยู่ในประเทศนั้นตั้งแต่ 24 ชั่วโมงขึ้นไป (ไม่น้อยกว่า 1 คืน และไม่มากกว่า 60 วัน) โดยมีวัตถุประสงค์ในการเดินทางที่มีค่าใช้จ่ายประกอบอาชีพหารายได้ 2) นักท่องเที่ยวภายในประเทศที่ค้างคืน (Domestic Tourist) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มผู้เดินทางเฉพาะในอาณาเขตประเทศไทย 3) นักท่องเที่ยวที่ไม่ได้ค้างคืน (Excursionist) หมายถึง บุคคลที่เดินทางมาเยือนชั่วคราวโดยไม่มีเวลาพำนักในประเทศที่มาเยือนน้อยกว่า 24 ชั่วโมง และไม่พักค้างคืน

2) ทรัพยากรการท่องเที่ยว หมายถึง สถานที่ท่องเที่ยว กิจกรรม และวัฒนธรรมประเพณีที่สะท้อนให้เห็นถึงอารยธรรมท้องถิ่น ที่มีลักษณะเด่น มีความเป็นเอกลักษณ์ และสามารถดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวได้

3) ธุรกิจในการอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว หรือธุรกิจที่ทำหน้าที่จัดหาสินค้าและบริการต่างๆ หมายถึง ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสนองตอบความต้องการของนักท่องเที่ยว ทั้งทางตรงและทางอ้อม เราอาจแบ่งธุรกิจในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวออกเป็น ธุรกิจหลัก คือ ธุรกิจที่พักแรม ธุรกิจ

นำเที่ยว ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจจำหน่ายสินค้าแบบของที่ระลึก ธุรกิจคมนาคมขนส่ง ธุรกิจ
นันทนาการ และธุรกิจเสริมความงาม

2. องค์ประกอบสำคัญที่สนับสนุนการท่องเที่ยวขององค์ประกอบหลัก คือ ข้อมูลและข่าวสารการ
ท่องเที่ยว เป็นข้อความที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการ
ท่องเที่ยว ทั้งคนในท้องถิ่น (ซึ่งเป็นผู้ให้บริการทางการท่องเที่ยว) และตัวนักท่องเที่ยว (ซึ่งเป็นผู้ใช้บริการ
ทางการท่องเที่ยว) โดยการนำเสนอข่าวสารข้อมูลนี้ อาจกระทำผ่านอินเทอร์เน็ต पोสเตอร์ แผ่นพับ จดหมาย
ข่าว นิติสาร เป็นต้น

การบริหารจัดการท่องเที่ยววิถีธรรม (หลักสัปปายะ 7)

หลักวิถีธรรมในเรื่องนี้ผู้เขียนได้มองเห็นประเด็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการท่องเที่ยววิถีธรรมตาม
หลักสัปปายะตามที่พระพุทธเจ้าตรัสถึงลักษณะของภิกษุผู้ใส่ใจใฝ่ในการปฏิบัติธรรมไว้ว่า เราจักพูดเรื่องเห็น
ปานนี้ คือ เรื่องความมกน้อย เรื่องความสันโดษ เรื่องความสงัด เรื่องความไม่คลุกคลีกัน เรื่องการปรารภความ
เพียร เรื่องศีล เรื่องสมาธิ เรื่องปัญญา เรื่องวิมุตติ เรื่องวิมุตติญาณทัสสนะ ซึ่งเป็นเรื่องขัดเกลากิเลสอย่างยิ่ง
เป็นสัปปายะแก่ความเป็นไปแห่งจิต เป็นไปเพื่อความเบื่อหน่ายโดยส่วนเดียว เพื่อคลายกำหนด เพื่อดับ
เพื่อสงบระงับ เพื่อยุติ เพื่ตรัสรู้ และเพื่อบริพาหน (ม.อ. (ไทย) 14/189/227) ซึ่งคำว่า “เป็นสัปปายะแก่ความ
เป็นไปแห่งจิต” นั้นมีความหมายว่าเป็นที่สบายและเป็นอุปการะแก่การชักนำจิตเข้าสู่สมถะและวิปัสสนา
หลักสัปปายะ 7 ประการ ได้แก่ อาวาส โคจรคาม การพูดคุย บุคคล โภชนะ ฤดู และอิริยาบถ (ม.อ. (ไทย).
3/189/117)

การบริหารจัดการท่องเที่ยววิถีธรรมภายใต้ฐานชีวิตใหม่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-
19 นี้จะนำมาซึ่งการเป็นกำลังใจให้ความหวังผู้ประกอบการท่องเที่ยวและผู้เกี่ยวข้อง หลังจากการเฝ้าดู
สถานการณ์การแพร่ระบาดกว่าปี ให้ชะลอการปิดกิจการถาวรหรือให้ยืนหยัดต่อไปตลอดปี พ.ศ. 2564
เนื่องจากภาครัฐจะเป็นตัวแปรที่สำคัญในด้านการลงทุนแหล่งท่องเที่ยว สนับสนุนการตลาด และส่งเสริมการ
ขายการ ถ้าสมาคมท่องเที่ยวสามารถเสนอแผนงานให้การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสนับสนุนจัดงานมหกรรม
ท่องเที่ยวหรือแผนการตลาด ให้ส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีธรรมภายใต้ฐานชีวิตใหม่ เนื่องจากนักท่องเที่ยว
จิตว่านและกำลังซื้อตก ไม่สามารถท่องเที่ยวต่างประเทศ ทางออกคือแนะนำรายการท่องเที่ยววิถีธรรม
เข้าวัดทำบุญ สวดมนต์ ภาวนา นั่งสมาธิ และเส้นทางเที่ยวเมืองไทยเหมือนท่องเที่ยวต่างประเทศ โดยการท่องเที่ยว
วิถีธรรมควรเน้นการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงหลักสัปปายะ 7 การท่องเที่ยวในวิถีของการดำเนินตามหลัก
สัปปายะ 7 มีความเหมาะสมกับการท่องเที่ยววิถีธรรม ซึ่งการท่องเที่ยววิถีพุทธ (Buddhism tourism)
เป็นการท่องเที่ยวเกี่ยวกับมรดกวัฒนธรรมทางศาสนา สถานที่ทางศาสนา บุคคลสำคัญทางศาสนา การ
เดินทางเพื่อการสักการะบูชาและการศึกษาหาความรู้ถึงแก่นแท้ของชีวิตอันจะนำไปสู่การพัฒนาจิตใจที่
ยั่งยืน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2563)

การบริหารจัดการท่องเที่ยววิถีธรรมร่วมกับหลักสัปปายะ 7 เป็นการสร้างสภาพปัจจัยที่เอื้อต่อ
การศึกษาปฏิบัติ เอื้อต่อการเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาสมาธิ ดังนี้

1. อาวาสสัปปายะที่อยู่อาศัย สบาย สะอาด ตั้งอยู่บนสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัยในสถานที่
ท่องเที่ยว สามารถใช้ทำประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ได้ดี เหมาะแก่การปฏิบัติธรรมและการท่องเที่ยว ก่อให้เกิด
ความรู้ มีไกด์ผู้มีความรู้เฉพาะด้าน

2. โคจรสัปปายะ มีแหล่งอาหาร แหล่งปัจจัย 4 ที่บริบูรณ์ในสถานที่ท่องเที่ยวซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น สะดวก ส่งเสริมการเรียนรู้ได้ดีมีการประสานสัมพันธ์กันด้วยดี ประกอบด้วย บ้าน วัด โรงเรียน และมีการ คมนาคมที่สะดวก

3. ภัตตสัปปายะ การพูด การฟังเรื่องดีๆ มีประโยชน์จากปราชญ์ บัณฑิต ก่อให้เกิดความรู้ ความดี งาม ความเป็นธรรม ทำให้การท่องเที่ยวมีคุณภาพ

4. บุคคลสัปปายะ บุคคลที่อยู่ในฐานะเป็นกัลยาณมิตร มีความรู้ ความสามารถในการแนะนำ ให้ คำปรึกษา มีปัญญาแสดงธรรมได้อย่างลึกซึ้ง หากอยู่ใกล้คนที่มียศทางความคิด และกิริยาท่าทีการกระทำดี เป็นมงคล มีวินัยใฝ่หาความก้าวหน้า จิตเราก็มองใสสงบบ่มั่นคง

5. โภชนสัปปายะ มีอาหารเพียงพอ พอดีสำหรับตน ถูกสุขลักษณะตามโภชนาการ ครบทั้ง 5 หมู่ เกื้อกูลต่อสุขภาพร่างกาย อาจกล่าวได้ว่าถ้าได้อาหารที่ถูกแก้อริตนิสัยของบุคคลผู้ปฏิบัติสมณธรรมต้องการ จริงๆ แล้วก็นับว่าเป็นอาหารสัปปายะ

6. อุตสัปปายะ เวลา สภาพแวดล้อม บรรยากาศ อุณหภูมิ ระดับความร้อนความเย็น และ ทุกอย่างรวมแล้วดีเหมาะแก่การปฏิบัติมีการเปลี่ยนบรรยากาศและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น สบายในขณะที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีจิตใจที่แจ่มใส ตั้งมั่น และสงบ

7. อิริยาปถสัปปายะ การเคลื่อนไหวของร่างกาย เช่น การนั่ง นอน ยืน เดิน อย่างสมดุลถูกวิธี การ ปฏิบัติในอริยบทใด จิตใจเป็นสมาธิง่ายและตั้งมั่นอยู่ได้นาน ให้ถือว่าเป็นอิริยาปถสัปปายะแก่ผู้นั้น อิริยาปถ เป็นผลสะท้อนการแสดงออกของจิตที่เหมาะสม มีสถานที่และการจัดมุมให้ที่เหมาะสมในการเรียนรู้ที่ หลากหลาย ซึ่งผู้เขียนแนะนำให้ผู้ประกอบการนำเที่ยวซึ่งตกอยู่ในสภาพลำบากจิตท้อแท้ขณะนี้ นำเส้นทาง ตัวอย่างท่องเที่ยววิถีธรรมและเที่ยวเมืองไทยเสมือนท่องเที่ยวต่างประเทศ เพื่อเป็นตัวอย่างโดยไม่ต้องเสียเวลาและ ลงทุนไปสำรวจเส้นทาง สามารถนำไปขายเพื่อสร้างรายได้ในอนาคตต่อไป

บทสรุป

การบริหารจัดการท่องเที่ยววิถีธรรมต้องปฏิบัติตามกระบวนการการบริหารจัดการท่องเที่ยวที่ สำคัญ คือ การวางแผนในองค์กร การบริหารจัดการในองค์กรให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ การวางแผนให้ เหมาะกับงาน การอำนวยความสะดวกให้งานเป็นไปตามที่วางแผนไว้ และการตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงานให้ ประสบผลสำเร็จ ด้วยคำนึงถึงหลักสัปปายะ 7 คืออาวาสสัปปายะ (สถานที่ สบาย สะอาด) โคจรสัปปายะ (มีแหล่งอาหาร) ภัตตสัปปายะ (แหล่งเรียนรู้) บุคคลสัปปายะ (กัลยาณมิตร) โภชนสัปปายะ (อาหารเพียงพอ) อุตสัปปายะ (สภาพแวดล้อม บรรยากาศดี) อิริยาปถสัปปายะ (การเคลื่อนไหวที่เหมาะสม) จะช่วยให้เกิด ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้ผ่านพ้นวิกฤตการณ์หลังการระบาดของโรคโควิด 19 สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารจัดการท่องเที่ยววิถีธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2563). รายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ครั้งที่ 1). แหล่งที่มา: <http://www.lamphun.go.th/uploads/18/2020-04/8668754ac69e539bc3f87e067cd2337a.pdf>. สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2564.
- จริญญา เจริญสุดใส และสุวัฒน์ จูจากรณ์. (2554). แนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยว. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช: นนทบุรี.
- พระครูสันติธรรมมาภิรัต. (2557). ศาสนสถานแหล่งท่องเที่ยวในพระพุทธศาสนา, วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 8(1). 89-96.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2554). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บริษัท สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- รพีพัฒน์ มั่นทนะรัตน์. (2563). สถานการณ์การท่องเที่ยวในวิกฤต COVID-19. แหล่งที่มา: <https://www.cea.or.th/th/single-research/cultural-heritage-tourism-industry-covid-19>. สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2564.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2545). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร จำกัด.
- สมบัติ กาญจนกิจ. (2554). **นันทนาการและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพล สุษะพรหม และคณะ. (2555). **พื้นฐานทางการจัดการเชิงพุทธ**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.
- อดิสร ศักดิ์สูง (2554). **ประวัติศาสตร์เพื่อการท่องเที่ยวในประเทศไทย**. เอกสารการสอนรายวิชา พระพุทธศาสนากับการศึกษา (Buddhism and Education). คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Goeldner Charles and Ritchie J.R. Brent. (2006). **Tourism: principles, practices, philosophies**. 10th ed. Hoboken. N.J.: J. Wiley.

วัด : แหล่งการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนา
TEMPLE : BUDDHIST LEARNING CENTER

^[1]วารี โศกเตี้ย Waree Suktai ^[2]สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo

^[3]พีรวัฒน์ ชัยสุข Peravat Chaisuk

^[1]^[2]^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: waree.sok@mcu.ac.th

Article Received: December 06, 2022, Revised: December 24, 2022, Accepted: December 25, 2022

บทคัดย่อ

วัดเป็นแหล่งการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญอันหลากหลายพร้อมที่จะให้ผู้เรียนเข้าไปศึกษาค้นคว้าหาความรู้ได้ แหล่งขุมความรู้โดยเฉพาะเรื่องราวจากอดีตที่สำคัญยิ่ง แสดงให้เห็นถึงความเป็นชนชาติที่มีอารยธรรมอันเก่าแก่ยาวนานนอกจากจะให้ความสำคัญในเรื่องคุณค่าของงานศิลปะแล้ว ยังมีคุณค่าในด้านอื่นๆ อีกมาก การส่งเสริมวัดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้อย่างยิ่งยวดด้วยการปรับทัศนคติทั้งพระภิกษุสงฆ์ พุทธศาสนิกชน และสร้างศรัทธาให้แก่พุทธศาสนิกชนของพระภิกษุสงฆ์ภายในวัด พระภิกษุแสดงธรรมสั่งสอนให้รู้และเข้าใจธรรมะ โดยถ่องแท้ คฤหัสถ์เข้าวัดเพื่อหาธรรมะ และศรัทธาในภิกษุผู้มีศีล มีธรรม ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ มีเคารพยำเกรงในพระศาสนา ในพระธรรม ในพระสงฆ์ก็จะทำให้วัดเป็นแหล่งการเรียนรู้

คำสำคัญ: วัด, แหล่งการเรียนรู้, พระพุทธศาสนา

ABSTRACT

Temple was an important source of Buddhist learning in the various ways, ready for learners to study, a source of knowledge, especially stories from the past that were very important. It represented a nation with a long ancient civilization, besides giving importance to the value of art, there were many other values as well. Promoting temples as a sustainable source of learning by adjusting the attitudes of both monks and Buddhists and building faith among Buddhists about the monks within the temple. The monks preached the Dhamma for people to know and fully understanding, the layman entered the temple in order to learn the Dhamma and having faith in the monks who were virtuous, who practice well and rightly, respecting for the religion, the Dhamma and the monks would make the temple the learning resources.

Keywords: Temple, Learning Center, Buddhism

บทนำ

การเรียนรู้พื้นฐานชีวิตเกิดจากบ้านคือคนในครอบครัวในชุมชนท้องถิ่นและจากวัดคือพระสงฆ์ซึ่งเป็นภูมิปัญญาอาชีพให้คิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาเป็น อ่านออกเขียนได้สร้างมนโสนานึกความดีงาม จรรยาบรรณการพัฒนาการเป็นไปตามวัยสามารถอยู่ในสังคมและประกอบสัมมาอาชีพอย่างมีความสุขยั่งยืนสืบทอดยาวนาน การศึกษายุคนั้นจึงสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน การเปลี่ยนแปลงการศึกษาเป็นไปตามยุคสมัย โลกที่กว้างใหญ่ทำให้การติดต่อสัมพันธ์ทางของเชื้อชาติศาสนาระหว่างกันของนานาประเทศเกิดขึ้นได้ยากอันเนื่องจากการสื่อสารด้านภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่าง ระบบโรงเรียนจึงเกิดขึ้นตามแนวทฤษฎีการบริหารการศึกษาแบบตะวันตก โรงเรียนกลายเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาให้กับชุมชนแทนวัดและบ้าน เป็นสถาบันการเรียนรู้ที่ทำหน้าที่แตกต่างจากที่เคยเป็น และการแบ่งบทบาทหน้าที่ทางสังคมของ 3 สถาบันหลักดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงนวัตกรรมชีวิตคนไทยเปลี่ยนไป สัมพันธภาพระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียนกลายเป็นโลกที่กว้างใหญ่ การเกื้อกูลเอื้ออาทรระหว่างกันดูเหมือนจะขาดหายไป เกิดวิกฤตชีวิตของคนในสังคมไทย เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เลวร้าย นักบริหารการศึกษาและนักวิชาการการศึกษาไทยต่างรวมตัวกันเพื่อสร้างกรอบแนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษา คือ การให้ชุมชนท้องถิ่นและทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยถือว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคม สร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สร้างวงจรการบริหารและการพัฒนาคนให้เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีความเชื่อว่าบ้านและวัดเป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญเช่นเดียวกับโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาคน การพัฒนาคนของบ้านกับวัดนั้นเน้นการปฏิบัติในเรื่องความเป็นคนไทยและคุณธรรมนำความรู้เสริมจากที่โรงเรียนสร้างพื้นฐาน (ชนะ สุ่มมาตย์, 2565)

วัดเป็นศาสนสถานที่สำคัญยิ่งของพระพุทธศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจของพุทธศาสนิกชนเป็นสถานที่ปฏิบัติธรรมของพระภิกษุสงฆ์เป็นที่บำเพ็ญบุญกุศลของอุบาสกอุบาสิกา ฯลฯ วัดจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งชาวพุทธนิยมสร้างวัดและมีการพัฒนาวัดไปในรูปแบบต่างๆ เช่น เป็นที่อยู่อาศัยของพระภิกษุสามเณรเพื่อปฏิบัติธรรม เรียกว่าสายปฏิบัติตรงกันข้ามกับสายแรกๆที่เรียกว่าสายปริยัติในปัจจุบันการสร้างวัดการพัฒนาวัดมีมากขึ้นทุกๆ ปี ทั้งนี้ เพราะประชาชนชุมชนมีจำนวนมากขึ้นอีกทั้งประชาชนก็นิยมเข้าวัดมากขึ้นซึ่งมีมากมายหลายลักษณะตามวิวัฒนาการของโลกอย่างไรก็ดีวัดทั้งหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าอาวาสซึ่งเป็นหัวหน้าผู้รับผิดชอบในการบริหารวัดวัดจะเจริญรุ่งเรืองจะเสื่อมจะทรึงก็อยู่ที่ท่านเจ้าอาวาสเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาหลายด้านทั้งตนเองผู้ได้บังคับบัญชาคือพระภิกษุสามเณรในวัดรูปแบบการบริหารวัด การจัดองค์กรในวัด การวางรูปแบบแผนผังวัดเสนาสนะการจัดภูมิทัศน์ ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงามสะอาดตาสะอาดใจแก่ผู้พบเห็นจนกระทั่งบุคลากรภายในวัด การพัฒนาวัดตามรูปแบบดังกล่าวทั้งคณะสงฆ์และราชการโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้มีนโยบายในการพัฒนาวัดแนะนำเจ้าอาวาสตลอดมาจนกระทั่งมีวัดจำนวนมากที่ได้ปฏิบัติไปแล้วสามารถยกฐานะของวัดให้สูงขึ้นเป็นวัดพัฒนาตัวอย่าง วัดพัฒนาตัวอย่างดีเด่นและวัดพระอารามหลวงอันนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่องวัดจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามบทบาทความรับผิดชอบที่กำหนดไว้และปรับปรุงให้ดีขึ้น (พระปลัดโฆสิต คงแทน, 2558)

ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นวัดยังเป็นสถานที่ทำบุญในโอกาสต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของชาวบ้านเป็นศูนย์รวมจิตใจที่สำคัญให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ชาวพุทธซึ่งในปัจจุบันขาดความสามัคคีของคนไทยในระบบการปกครองที่มีการปฏิรูปกันในปัจจุบัน แม้ว่าบทบาทของวัดและพระสงฆ์จะลดลงไปจากเดิม แต่กระนั้น วัดและพระสงฆ์ก็ยังมีการปรับเปลี่ยนบทบาทให้สอดคล้องกับสภาพสังคม โดยบทบาทหลักของวัดก็ยังคงเป็นสถานที่พำนักของพระสงฆ์สามเณรเป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียน ประพฤติปฏิบัติธรรม สืบทอดและเผยแผ่หลักธรรมคำสั่งสอน และยังมีฐานะเป็นสถานที่ที่ประดิษฐานและรวบรวมของมรดกทางศิลปวัฒนธรรมเป็นที่รวมจิตใจของ

ประชาชนทั้งที่เป็นโบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ ตลอดจนการเป็นศูนย์กลางในการประกอบพิธีทางประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน (กรมการศาสนา, 2557) ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น วัดยังถือเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของประเทศไทยที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและมีการถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมสืบเนื่องมาเป็นเวลาช้านานแล้ว ซึ่งเป็นไปตามคติความเชื่อที่ถือว่าการได้มาสู่การะสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ร่วมทำบุญ บริจาคทาน ปฏิบัติบูชาจะนำความเป็นสิริมงคลมาสู่ชีวิตและครอบครัวของผู้ที่ได้ไปสักการะขอพรและยังสามารถสร้างเสริมของความสามัคคีเป็นหนึ่งอันเดียวกันสร้างกำลังใจให้เกิดขึ้นทำให้จิตใจผ่องใส โดยจะเห็นได้ว่า วัด (Temple) เป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวที่สะท้อนให้เห็น ถึงอารยธรรมและยังสะท้อนไปถึงร่องรอยวิถีชีวิตในอดีตที่มีลักษณะกลมกลืน (Harmony) ระหว่างชุมชน วัด และสิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะการผสมกลมกลืนการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของความสงบความศรัทธาในพระพุทธศาสนาเป็นความเชื่อของท้องถิ่นและยังเป็นแหล่งรวมข้อมูลด้านประวัติศาสตร์ การศึกษา ศิลปกรรม สถาปัตยกรรม รวมทั้งเชื่อมโยงความเป็นมาของวัฒนธรรมกับชุมชนและการตั้งถิ่นฐานของชุมชนล้วนมีคุณค่าต่อจิตใจและมีความศักดิ์สิทธิ์และงดงามเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของชาวไทย (กรมการศาสนา, 2557)

วัดในพระพุทธศาสนา

“วัด” โดยทั่วไปหมายถึง สถานที่ทางศาสนา สำหรับประกอบศาสนพิธีต่างๆ รวมทั้งเป็นที่พำนักของสงฆ์และนักบวช ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา เป็นสถานที่ทางศาสนาโดยปกติมีโบสถ์ วิหาร และที่อยู่ของสงฆ์หรือนักบวช (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) คือ สถานที่ทางศาสนา ซึ่งมีเสนาสนะและอาคารถาวรวัตถุต่างๆ เป็นที่พำนักอยู่อาศัยศึกษาปฏิบัติธรรมวินัย และประกอบศาสนกิจของพระภิกษุสงฆ์ตลอดจนเป็นที่บำเพ็ญกุศลต่างๆ ของพุทธศาสนิกชนทั้งทางด้านจิตใจ และกิจกรรมตามประเพณีนิยม รวมทั้งเป็นศูนย์กลางบริการทางการศึกษาและทางสังคม (อาทิตยา จารุจินดา, 2546)

แต่เดิมในสมัยครั้งพุทธกาลนั้นยังไม่มีการสร้างอาคารสถานที่ให้เป็นที่อยู่อาศัยของพระภิกษุสงฆ์โดยเฉพาะเจาะจง เนื่องจากพระพุทธองค์ไม่ทรงอนุญาตให้พระภิกษุมิที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งถาวร ด้วยจะทำให้เกิดความยึดติดในทรัพย์ทางโลกจึงทรงกำหนดสถานที่สำหรับใช้เป็นที่พักอาศัยพื้นฐานสุด คือ รุกขมูลเสนาสนะอันหมายถึงการอยู่รอบโคนต้นไม้แล้วให้จาริกไปทั้งนี้เพื่อมิให้จิตมีสิ่งผูกพัน เมื่อพระพุทธเจ้าพร้อมเหล่าสาวกออกเผยแผ่พระพุทธศาสนา ปรากฏว่ามีผู้เลื่อมใสศรัทธาพากันบวชเป็นพระภิกษุจำนวนมากมายังที่ไม่ได้บวชต่างก็ให้ความอุปถัมภ์เกื้อกูลเป็นอย่างดี โดยเฉพาะพระเจ้าพิมพิสารกษัตริย์แห่งนครราชคฤห์ ทรงประกาศตนเป็นองค์ศาสนูปถัมภกต่อพุทธศาสนา ทั้งทรงถวายวัดเวฬุวันให้เป็นที่ประทับของพระพุทธองค์และเหล่าพุทธสาวก ซึ่งพระองค์ทรงรับไว้ด้วยเพราะวัตรปฏิบัติของพระสงฆ์มิใช่มุ่งเน้นให้บำเพ็ญวิปัสสนาญาณเท่านั้น หน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือการจาริกออกไป ณ ที่ต่างๆ เพื่อเผยแผ่พระธรรมคำสอนอีกด้วยและเป็นมูลเหตุให้ทรงมีพระพุทธานุญาตให้พระภิกษุสามารถรับอารามที่เหล่าทายกถวายได้ อาทิ เขตวนาราม ที่มหาเศรษฐีอนาถปิณฑิกะแห่งกรุงสาวัตถีสร้างถวาย หรือบุพพารามวิหารที่นางวิสาขาสร้างถวาย แต่ถือได้ว่าเวฬุวนารามเป็นวัดแห่งแรกของพุทธศาสนา

วัดเป็นที่อยู่อาศัยของพระสงฆ์ เรียกว่า อาวาสบ้าง อารามบ้าง ในสมัยพุทธกาลวัดเป็นที่อยู่ของพระสงฆ์เฉพาะ ในเวลาเข้าพรรษาเท่านั้นเนื่องจากการสัญจรไปมาไม่สะดวก ในปัจจุบันสภาพสังคมและวิถีการดำเนินชีวิตของคนเปลี่ยนไป พร้อมกับพระสงฆ์มีจำนวนมากขึ้นเพื่อความสะดวกในการบริหารและการปกครองจึงกำหนดให้พระสงฆ์อยู่วัดใดวัดหนึ่งเป็นการถาวร นอกจากนี้วัดยังเป็นสถานที่ทำบุญในโอกาสต่างๆ ทั้งงานทำบุญที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาโดยตรงและงานมงคลและงานอวมงคลของชาวบ้าน หรืออาจเรียกอีกอย่างว่าวิถีชีวิตของชาวไทยตั้งแต่เกิดจนตายเกี่ยวกับวัดก็ได้

ในส่วนของวัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ทรงคุณค่า เพราะเป็นแหล่งรวมของวัฒนธรรมมีทรัพยากรทางกายภาพทรัพยากรทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เพียงแต่จะถ่ายทอดออกไปได้อย่างไร ถ้าเราไปแยกส่วน ไม่ได้มองอย่างต่อเนื่องเป็นเหตุเป็นผล เราก็ทำได้เพียงแค่มาวัดเพื่อถ่ายรูป สวยงาม ชาวต่างชาติจำนวนมากที่มีพื้นฐานศาสนาและวัฒนธรรมต่างก็มาเพียงแค่อายุรูป บางครั้งก็มาทำกริยาที่ไม่เหมาะสมคนไทยบางกลุ่มมาก็ไม่ได้สร้างเสริมปัญญา ส่วนหนึ่งอาจจะเป็นเพราะวัดไม่ได้แสดงบทบาทอย่างชัดเจนว่าจะพัฒนาสังคม ทั้งที่บทบาทของวัดสามารถสนองประโยชน์ได้ทั้ง 2 ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมและด้านการนำรายได้เข้ามาทำนุบำรุงวัดทำนุบำรุงท้องถิ่น จังหวัด และประเทศโดยรวมขณะเดียวกันวัดก็เป็นแหล่งที่สามารถให้ความรู้ความคิดที่กว้างขวางขึ้น ให้ความสงบความร่มเย็นกับผู้มาเยือนทำให้พุทธศาสนิกชนเข้าใจพุทธศาสนาได้ดีขึ้น วัฒนธรรมของชุมชน ของสังคมไม่ว่าที่ใดในโลกไม่มีอะไรเป็นหลักเท่ากับศาสนา เหตุนี้ ศาสนาจึงเป็นรากเหง้าของการตั้งชุมชนสังคม (กนกวรรณ ดุงศรีแก้ว, 2542)

เมื่อพระพุทธศาสนาได้เข้ามาประดิษฐานมั่นคงในสังคมไทย วัดและพระสงฆ์มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของคนไทย วัดจึงได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของสังคม วัดเป็นศูนย์กลางของการอบรมสั่งสอนจริยธรรม เป็นสถาบันสำคัญทั้งในด้านการศึกษา สังคม และเป็นบ่อเกิดของศิลปะสาขาต่างๆ ส่วนพระสงฆ์ทำหน้าที่สืบทอดพระพุทธศาสนาก็ได้รับการยกย่องในสังคม ในฐานะเป็นผู้ทรงคุณธรรมควรแก่การเคารพและเชื่อฟังซึ่งสรุปได้ ดังนี้ 1) ด้านการศึกษา วัดเป็นสถานศึกษาเล่าเรียน โดยพระภิกษุสงฆ์ทำหน้าที่เป็นผู้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ แม้ในปัจจุบัน พระสงฆ์ก็ยังทำหน้าที่สอนพระพุทธศาสนาในโรงเรียน 2) ด้านสังคม วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน เป็นที่ชุมนุม เพื่อทำบุญฟังพระธรรมเทศนา ตลอดจนการพบปะสังสรรค์ พระสงฆ์เป็นตัวแทนของสถาบันพระพุทธศาสนาที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำทางจิตใจของประชาชน 3) ด้านศิลปกรรม วัดเป็นที่รวมแห่งศิลปกรรมประเภทต่าง ๆ เช่น ประติมากรรมปูนปั้น ศิลปกรรมแกะสลักไม้ จิตรกรรมฝาผนัง ตลอดจนถาวรวัตถุต่างๆ ที่ศิลปินไทยได้ถ่ายทอดไว้ที่โบสถ์ วิหาร เจดีย์ องค์พระพุทธรูป ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงศรัทธาที่มีต่อพระพุทธศาสนา (ธรรมรัตน์ แวศรี, 2565)

สรุปได้ว่า ความหมายของวัดว่า วัดเป็นสถานที่ทางศาสนาซึ่งมีเสนาสนะและอาคารถาวรวัตถุ เช่น โบสถ์ วิหาร สำหรับประกอบศาสนพิธี รวมทั้งเป็นที่พำนักของสงฆ์ใช้เป็นที่พักปฏิบัติธรรมวินัย และประกอบศาสนกิจ

แหล่งเรียนรู้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้ให้ความสำคัญของแหล่งเรียนรู้เป็นอย่างดีจึงได้กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ไว้ในมาตรา 25 ซึ่งทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญของแหล่งการเรียนรู้ไว้ว่าการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการจัดการเรียนรู้มุ่งให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพมีความรู้สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวนอกจากกิจกรรมที่สนับสนุนให้ผู้เรียนมีลักษณะใฝ่รู้ใฝ่เรียนแล้วจำเป็นต้องมีการจัดแหล่งเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยโรงเรียนทุกแห่งทุกระดับถือเป็นตัวแทนของรัฐในการจัดการศึกษาและดำเนินการตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอันเป็นหลักการทำงานร่วมกันในการจัดการศึกษา ดังนั้นจำเป็นต้องมีการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนให้เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสมกับท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้คำจำกัดความว่า แหล่ง หมายถึง ถิ่นที่อยู่ บริเวณ ศูนย์รวม บ่อเกิดแห่งการเรียนรู้ เรียนรู้ หมายถึง เข้ารับความรู้จากผู้สอนรับการศึกษอบรมเพื่อให้เกิดความรู้

ความเข้าใจหรือความชำนาญฝึกฝนให้เกิดการเรียนรู้ความเข้าใจจนกลายเป็นความชำนาญ และรู้ หมายถึง แจ้ง เข้าใจ ทราบ ดังนั้นแหล่งการเรียนรู้หมายถึงถิ่นที่อยู่ บริเวณ บ่อเกิดแห่งที่ หรือศูนย์รวมความรู้ที่เข้าไปศึกษาหาความรู้ความเข้าใจและความชำนาญ แหล่งการเรียนรู้โดยทั่วไปหมายถึงแหล่งหรือที่รวมสาระความรู้ อาจเป็น สถานที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาระความรู้และบุคคลที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต แหล่งการเรียนรู้มีอยู่ทุกที่ทุกเวลามีคุณค่าน่าสนใจและกระจายอยู่รอบตัวทุกส่วนของสังคมสามารถเป็นได้ทั้งผู้ให้ความรู้และผู้รับความรู้ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมและสนับสนุนกันและกันก็สามารถส่งผลให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง สถานที่บุคคลหรือกิจกรรมที่สามารถให้ความรู้ให้ประสบการณ์ในด้านต่างๆ แก่ประชาชนนักรศึกษา แหล่งการเรียนรู้ที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งการเรียนรู้ประเภทกิจกรรม ศาสนาประเพณี แหล่งการเรียนรู้ประเภทภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งการเรียนรู้ประเภทสื่อ และแหล่งการเรียนรู้ที่รัฐหรือเอกชนสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา เช่น ศูนย์การเรียนรู้ ที่อ่านหนังสือพิมพ์ ภัตตาคาร วัฒนธรรม แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ทุกคนทุกเพศทุกวัยทุกอาชีพทุกอายุสามารถเข้ามาศึกษาหาความรู้ได้โดยไม่มีขีดจำกัดและสามารถหาความรู้ได้ตลอดชีวิตขึ้นอยู่กับความสนใจของผู้เรียนว่าจะต้องการหาความรู้ศาสตร์ธรรมในรูปแบบใด หากต้องการหาความรู้เพิ่มเติมก็สามารถสอบถามได้จากผู้รู้ (พระสงฆ์) ในเรื่องนั้นๆ ได้ วัดเป็นสถานที่ที่บุคคลทั่วไปสามารถไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมปัญญาให้แก่ตนเองได้ตลอดชีวิตเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต (ตั้งแต่เกิดจนตาย) (สุมาลี สังข์ศรี และคณะ, 2548) แหล่งเรียนรู้ คือ ถิ่นที่อยู่บริเวณที่เกิดแห่งที่หรือศูนย์รวมความรู้ที่ให้เข้าไปศึกษาหาความรู้ความเข้าใจและความชำนาญตามความหมายนี้แหล่งเรียนรู้จึงอาจเป็นได้ทั้งสิ่งที่เป็นธรรมชาติหรือสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นเป็นได้ทั้งบุคคล สิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต (เนาวรัตน์ ลิขิตวัฒน์เศรษฐ, 2544) แหล่งเรียนรู้จึงเป็นแหล่งรวมวิทยาการที่สังคมยอมรับและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับแหล่งเรียนรู้ศึกษาค้นคว้าของประชาชนถือว่าเป็นเครื่องหมายของความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ (ประเวศ วะสี, 2543)

แหล่งเรียนรู้นำมาซึ่งการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในเรื่องความคิดความเข้าใจในคุณค่าและทัศนคติได้อย่างกว้างขวางสามารถเสริมมิติที่เป็นรูปธรรมให้แก่การศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนนอกระบบและตามอัธยาศัยสามารถพัฒนาการเรียนรู้ (Learning) การศึกษา (Education) โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้และการบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในแต่ละเรื่องทั้งที่เป็นเรื่องความรู้เกี่ยวกับตนเอง ความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคมความรู้ทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรมการกีฬาภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ภูมิปัญญาความรู้ทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข โดยมีความสำคัญและข้อดีของแหล่งเรียนรู้ไว้ว่า 1) เป็นกระบวนการที่ยึดหลักการเรียนรู้ ประสบการณ์จริง สามารถพัฒนาความรู้ ประสบการณ์และความรู้สึกได้เป็นอย่างดี 2) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีมนุษยสัมพันธ์และความมีวินัยในตนเอง 3) เป็นการเรียนรู้เรื่องราวใกล้ตัว ซึ่งบางครั้งเหตุการณ์นั้นส่งผลกระทบนักเรียน และชุมชนของนักเรียนเอง การเรียนรู้วิธีนี้จึงเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อท้องถิ่นและเห็นแนวทาง ในการให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นของตน 4) นักเรียนได้รู้จักแหล่งความรู้ต่างๆ ในชุมชน ได้พบกับบุคคลในชุมชน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอีกทางหนึ่ง (เฉลิม พรกระแสน, 2544)

โดยมีประโยชน์ของแหล่งเรียนรู้ในรูปของการใช้แหล่งเรียนรู้ 2 ประการ คือ 1) ประสบการณ์ในโรงเรียนจะกลายเป็นสิ่งที่มีความหมายมากยิ่งขึ้นเพราะประสบการณ์จริงนอกโรงเรียนและสถานการณ์ที่เป็นรูปธรรมจะวางพื้นฐานนำไปสู่การสร้างแนวคิดในการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ผู้เรียนจะปรับตัวเพื่อเป็นพลเมืองที่ดียิ่งขึ้นเมื่อรู้ได้ว่าไปเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ความรู้ที่มีความหมาย เช่นถ้าผู้เรียนได้เข้าไปช่วยพัฒนาชุมชนให้สะอาดผู้เรียนก็จะรู้สึกไม่อยากทิ้งขยะมูลฝอย อยากให้ชุมชนสะอาดน่าอยู่สิ่งเหล่านี้มีคุณค่ามากกว่าการอ่านหรือ

ฟังคำสอนจากตำราเพราะผู้เรียนได้ลงมือทำเองและเกิดความรู้สึกขึ้นเอง (ภาสินี เปี่ยมพงศ์สานต์, 2548) และมีประโยชน์ของการใช้แหล่งเรียนรู้ไว้หลายประการ ดังนี้

1. เด็กได้เรียนรู้จากของจริงได้เรียนรู้โดยใช้ประสาทสัมผัสครบถ้วนทั้งจากการมองเห็นการได้ชิม การได้ดมกลิ่น การได้ยินเสียง การได้จับต้องสิ่งที่เป็นรูปธรรมในสถานการณ์จริง เช่นการไปเยี่ยมชมโรงพยาบาล การสังเกตห่วงโซ่อาหารในนาข้าว การไปเรียนวิธีการทำห่อหมกปลา ฯลฯ เป็นต้น

2. เด็กได้ออกไปศึกษาค้นคว้าหาคำตอบที่ต้องการด้วยตนเองหรือเด็กได้มีโอกาสซักถามสิ่งที่อัดอั้นตันใจใคร่รู้ว่าผลงานของเขาถูกต้องหรือไม่เพียงใดจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจริงๆเช่นผู้เรียนสร้างสถานีวิทยุท้องถิ่นจากจินตนาการเมื่อไปเยี่ยมชมสถานีวิทยุท้องถิ่นนั้นๆ จริง ดูการบันทึกเทปหรือการออกรายการสดจริงๆ คำถามมากมายที่อยากรู้จะได้รับคำตอบ ณ ที่แห่งนี้ เป็นต้น

3. เป็นการเรียนรู้ที่มีความจริงทั้งผู้เรียนและผู้สอนหรือตามหลักการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเรียกกันว่า Happy Learning เพราะไม่ซ้ำซากจำเจอยู่ในห้องเรียนสี่เหลี่ยมมีกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันมากมายทั้งครูและเด็กเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและที่สำคัญคือครูและผู้เรียนต่างได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปด้วยกัน

4. เป็นการจัดการเรียนอย่างมีส่วนร่วมคือผู้บริหารผู้สอนผู้เรียนชุมชน เป็นต้น วางแผนการทำงานร่วมกันตั้งแต่ต้นการแสวงหาและคัดสรรแหล่งเรียนรู้การบูรณาการเรียนการสอนในแต่ละวิชา จนถึงการผลิตผลงานที่ทุกคนต้องทำร่วมกันปรึกษาหารือกันรับรู้ร่วมกันและชื่นชมผลงานร่วมกัน หรือตามหลักการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเรียกวิธีนี้ว่า Participatory Learning

5. บุคลากรในชุมชนในท้องถิ่นในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริงมิใช่ว่าตราไว้เพียงในกระดาษทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องทั้งญาติสนิทมิตรสหายของทุกคนล้วนเกิดความภาคภูมิใจที่โรงเรียนให้ความสำคัญลูกหลานให้ความเคารพนับถือให้เกียรติให้การยกย่องความรู้สึกเป็นเจ้าของจะกลับมา โรงเรียนแห่งนั้นจะกลายเป็นโรงเรียนของชุมชนอย่างแท้จริง ปัญหาอุปสรรคความเข้าใจในอดีตจะหายไปทุกฝ่ายจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นสายใยที่สำคัญคือเด็กนักเรียนเหล่านั้นสนใจใคร่ซักถามประปรายตาที่กระตือรือร้นอยากรู้อยากเห็นอยากฟังแม้กระทั่งนิยายปรัมปราจากคำบอกเล่าของพ่อแม่แม่จากหลวงปู่หลวงตาโดยมีครูเป็นเพียงผู้ออกแบบและผู้คอยเชื่อมโยงองค์ความรู้เหล่านั้นสู่จุดประสงค์ของหลักสูตร (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2544)

สรุปได้ว่า แหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ภายในวัด ทั้ง 4 ด้าน คือ จิตกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี ที่ทุกคนทุกเพศทุกวัยทุกอาชีพทุกอายุสามารถเข้ามาศึกษาหาความรู้ได้โดยไม่มีขีดจำกัดและสามารถหาความรู้ได้ตลอดชีวิตขึ้นอยู่กับความสนใจของผู้เรียนว่าจะต้องการหาความรู้ในเรื่องใด โดยมีประโยชน์ของแหล่งเรียนรู้ ที่กล่าวถึงวัดว่าเป็นสถานที่รวมขององค์ความรู้อันหลากหลายพร้อมที่จะให้ผู้เรียนเข้าไปศึกษาค้นคว้าหาความรู้ได้ ทั้ง 4 ด้าน คือ จิตกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี ถือได้ว่าเป็นแหล่งรวมความรู้โดยเฉพาะเรื่องราวจากอดีตที่สำคัญยิ่ง แสดงให้เห็นถึงความ เป็นชนชาติที่มีอารยธรรมอันเก่าแก่ยาวนานนอกจากจะให้ความสำคัญในเรื่องคุณค่าของงานศิลปะแล้ว ยังมีคุณค่าในด้านอื่นๆ อีกมาก เช่น คุณค่าในทางประวัติศาสตร์ คุณค่าในทางศิลปะ คุณค่าในเรื่องการแสดงเชื้อชาติ คุณค่าในทางประติมากรรม คุณค่าในทางสถาปัตยกรรม คุณค่าในเชิงสังคมวิทยา คุณค่าในด้านโบราณคดี คุณค่าในการศึกษาประเพณีและวัฒนธรรม คุณค่าในการศึกษาเรื่องทัศนคติค่านิยม คุณค่าในการศึกษานิเวศวิทยา คุณค่าในการศึกษาเรื่องราวทางพุทธศาสนาและคุณค่าในทางเศรษฐกิจการท่องเที่ยว

วัด : แหล่งการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนา

การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ของวัดในพุทธศาสนาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชนในสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันวัดมีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่ชุมชนสังคม (ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ และดารณี คำวจนัง, 2545) กล่าวคือ วัดเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการสืบทอดพระพุทธศาสนา ปลูกฝังศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีงามแก่พุทธศาสนิกชนจากชนรุ่นหนึ่งสู่ชนอีกรุ่นหนึ่ง พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ได้กำหนดภารกิจของคณะสงฆ์ไว้ 6 ด้าน ได้แก่ การปกครอง การเผยแผ่ การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การสาธารณสงเคราะห์ และการสาธารณูปการ (พระวิสุทธิภัทรธาดา (ประสิทธิ์ พรหมรสี), 2547) ซึ่งแต่ละด้านต่างสนับสนุนภารกิจซึ่งกันและกัน แต่ภารกิจหลักของวัด คือ การให้การศึกษแก่คณะสงฆ์เพื่อให้มีความรู้พร้อมที่จะให้การศึกษแก่ประชาชนทั่วไปที่เรียกว่า การเผยแผ่ศาสนธรรมนั่นเองและการให้ความรู้แก่ประชาชนมีหลากหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาสงเคราะห์ที่มีทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการให้การศึกษาตามความต้องการของผู้เรียน

การจัดการศึกษาตามภารกิจ 6 ด้านในรูปแบบของการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยของวัดว่า เป็นการจัดการศึกษาตามแนวทางของพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นหลักการพัฒนามนุษย์โดยตรง ทำให้เกิดการพัฒนาร่างกายและปัญญาไปพร้อมๆ กัน โดยเริ่มต้นพัฒนาบุคคลก่อน เมื่อบุคคลมีความรู้ความสามารถในตนเองแล้วก็จะนำไปสู่การพัฒนาบุคคลอื่นต่อไป หรือมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะเป็นกลไกและกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคม และประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า (สุจิตรา อ่อนค้อม, 2546) การจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ที่นักเรียนจะได้เรียนรู้จากประสบการณ์จนเป็นผู้ที่คิดเป็นและเกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นการเรียนรู้ที่มีความสุขเพราะได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการได้สัมผัสธรรมชาติ สังคม ชุมชนและภูมิปัญญา เป็นการสร้างประสบการณ์ตรงต่อการดำรงชีวิต ได้เรียนรู้ได้ค้นพบความรู้ที่นอกเหนือจากหนังสือเรียนและครูก็ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปกับนักเรียนด้วยเป็นบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขในส่วนของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้นั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 กล่าวถึงการจัดการศึกษาที่เรียกว่า การศาสนศึกษาว่า มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาหรือการเรียนรู้ของคณะสงฆ์ว่า มีเป้าหมาย 3 ระดับ คือ จัดเพื่อตัวบุคคล จัดเพื่อพระศาสนา และจัดเพื่อสังคม

1. การจัดการเรียนรู้เพื่อตัวบุคคล คือ พระภิกษุสามเณรทุกรูปที่เข้ามาบวชเรียนต้องศึกษาพระวินัยระเบียบปฏิบัติทางศาสนา รวมถึงธรรมเนียมต่างๆ เพื่อปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เรียนรู้เพื่อให้เอาตัวให้รอด ให้หลุดพ้นจากความทุกข์ เช่น การศึกษาและปฏิบัติกรรมฐาน การจัดการเรียนรู้ชนิดนี้ เป็นการจัดแบบได้ประโยชน์เฉพาะตัว ใครทำใครได้ เรียนตามอัธยาศัย โดยเรียนรู้จากตำราหรือจากครูอาจารย์ก็ได้

2. การจัดการเรียนรู้เพื่อพระศาสนา คือ การจัดหลักสูตรเนื้อหาสาระเกี่ยวข้องกับแก่นของพระศาสนา ได้แก่ การเรียนนักธรรมและบาลี ศึกษาพระไตรปิฎกและหลักธรรมต่างๆ เป็นการเรียนรู้เพื่อรักษาพระพุทธศาสนา

3. การจัดการเรียนรู้เพื่อสังคม เป็นการจัดศึกษาเพื่อช่วยเหลือสังคม ช่วยให้ผู้ไม่รู้แต่ขาดทุนทรัพย์ได้มีโอกาสเรียนรู้ อาศัยการบวชจึงได้เรียน การเรียนแบบนี้เรียกว่า พระปริยัติธรรมแผนกสามัญ คือ การเรียนรู้วิชาทางโลกควบคู่ไปกับการเรียนทางธรรม (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2546)

ในส่วนของการจัดการเรียนรู้เพื่อคฤหัสถ์ วัดได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านศาสนธรรมและศาสนปฏิบัติให้แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป ด้วยการดึงเยาวชนให้เข้ามาเรียนรู้ในวัด โดยมีพระภิกษุสงฆ์เป็นผู้สอนและควบคุมดูแล โดยบางวัดได้เปิดวัดเป็นโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ โรงเรียนการกุศลของวัด หรือการจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาจิตใจ การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานสำหรับประชาชนเป็นครั้งคราวหรือสม่ำเสมอแล้วแต่ความพร้อม

ของแต่ละวัด ดังนั้นจะเห็นได้ว่าวัดและคณะสงฆ์ได้ดำเนินการจัดวัดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ทางศาสนาธรรมมานานแล้ว โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีเนื้อหาครอบคลุมและเกี่ยวข้องกับบทบาทของวัดในหลายด้าน ดังนี้

1. มาตรา 4 กล่าวถึงการศึกษาว่า คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และวัดเองเป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นสถาบันสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น

2. มาตรา 6 จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม

3. มาตรา 12 สถาบันศาสนา มีสิทธิในการจัดการศึกษา

4. มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามศักยภาพ

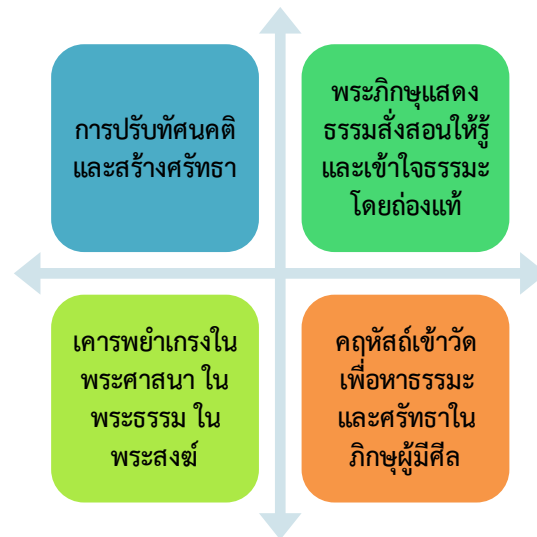
5. มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด และประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ สื่อการเรียน ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่ โดยประสานความร่วมมือกับบุคคลทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (พระครูพัฒนสุตานุกุล, 2557)

สรุปได้ว่า แหล่งเรียนรู้ของวัดเป็นการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามโดยนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการใช้ในการส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เกิดความยั่งยืนภายในวัดซึ่งเป็นศูนย์กลางของชุมชนต่อไป ความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ในวัดอันเป็นสถานที่รวมขององค์ความรู้อันหลากหลายพร้อมที่จะให้ผู้เรียนเข้าไปศึกษาค้นคว้าทั้ง 4 ด้าน คือ จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นเครื่องหมายของความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติในด้านวัฒนธรรม ทำให้ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังให้รู้และรักท้องถิ่นของตน มองเห็นคุณค่าและตระหนักถึงความเป็นชาติไทย

บทสรุป

วัดซึ่งเป็นแหล่งการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนาอันหลากหลายพร้อมที่จะให้ผู้เรียนเข้าไปศึกษาค้นคว้าหาความรู้ได้ ทั้ง 4 ด้าน คือ จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี ถือได้ว่าเป็นแหล่งชุมชนความรู้โดยเฉพาะเรื่องราวจากอดีตที่สำคัญยิ่ง แสดงให้เห็นถึงความเป็นชนชาติที่มีอารยธรรมอันเก่าแก่ยาวนานนอกจากจะให้ความสำคัญในเรื่องคุณค่าของงานศิลปะแล้ว ยังมีคุณค่าในด้านอื่นๆ อีกมาก เช่น คุณค่าในทางประวัติศาสตร์ คุณค่าในทางศิลปะ คุณค่าในเรื่องการแสดงเชื้อชาติ คุณค่าในทางประติมากรรม คุณค่าในทางสถาปัตยกรรม คุณค่าในเชิงสังคมวิทยา คุณค่าในด้านโบราณคดี คุณค่าในการศึกษาประเพณีและวัฒนธรรม คุณค่าในการศึกษาเรื่องทัศนคติค่านิยม คุณค่าในการศึกษานิเวศวิทยา คุณค่าในการศึกษาเรื่องราวทางพุทธศาสนา และคุณค่าในทางเศรษฐกิจการท่องเที่ยว แหล่งเรียนรู้ของวัดเป็นการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านจิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามโดยนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการใช้ในการส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เกิดความยั่งยืนภายในวัดซึ่งเป็นศูนย์กลางของชุมชนโดยพุทธศาสนิกชนต้องช่วยกันส่งเสริมวัดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญของสังคมไทยอย่างยั่งยืนด้วย การ

ปรับทัศนคติทั้งพระภิกษุสงฆ์ พุทธศาสนิกชนและสร้างศรัทธาให้แก่พุทธศาสนิกชนของพระภิกษุสงฆ์ภายในวัด พระภิกษุแสดงธรรมสั่งสอนให้รู้และเข้าใจธรรมะโดยถ่องแท้ คฤหัสถ์เข้าวัดเพื่อหาธรรมะ และศรัทธาในภิกษุผู้มีศีล มีธรรม ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ มีเคารพยำเกรงในพระศาสนา ในพระธรรม ในพระสงฆ์ก็จะทำให้วัดเป็นแหล่งการเรียนรู้ สรุปลงภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการส่งเสริมวัดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญของสังคมไทยอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่เป็นแนวทางการส่งเสริมให้วัดเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนา แสดงให้เห็นถึงแนวทางการส่งเสริมวัดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญอย่างยั่งยืนด้วย การปรับทัศนคติทั้งพระภิกษุสงฆ์ พุทธศาสนิกชนและสร้างศรัทธาให้แก่พุทธศาสนิกชนของพระภิกษุสงฆ์ภายในวัด พระภิกษุแสดงธรรมสั่งสอนให้รู้และเข้าใจธรรมะโดยถ่องแท้ คฤหัสถ์เข้าวัดเพื่อหาธรรมะ และศรัทธาในภิกษุผู้มีศีล มีธรรม ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ มีเคารพยำเกรงในพระศาสนา ในพระธรรม ในพระสงฆ์ก็จะทำให้วัดเป็นแหล่งการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน ดังในภาพที่ 1

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ดุงศรีแก้ว. (2542). การพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว. *จุลสารการท่องเที่ยว*. 18(4).
- กรมการศาสนา. (2557). *แนวทางการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเส้นทางแสวงบุญในมิติทางศาสนา ปี 2557*. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา.
- กรมสามัญศึกษา. (2544). *การพัฒนาและการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและท้องถิ่นเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เฉลิม พรกระแสน. (2544). *ร่วมปฏิรูปการเรียนรู้กับครุต้นแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนแบบการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: แคนดิดมีเดีย.

- ชนะ สุ่มมัตย์. (2565). บ้าน วัด โรงเรียน:ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม วงจรการพัฒนาคนที่ยั่งยืน. แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/131651> สืบค้นเมื่อ 9 ส.ค. 2565.
- ธรรมรัตน์ แววศรี. (2565). ความสำคัญของวัดที่มีต่อวิถีชีวิตคนไทย. แหล่งที่มา <http://thammarat5263.blogspot.com/> สืบค้นเมื่อ 9 ส.ค. 2565.
- เนาวรัตน์ ลิขิตวัฒนเศรษฐ์. (2544). แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนสร้างเพื่อเด็กมิได้สร้างเพื่อใคร. วารสารวิชาการ. 4(12). 26-37.
- ประเวศ วะสี. (2543). สุขภาพในฐานะอุดมการณ์ของมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูปสุขภาพ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- พระครูพัฒนสุตานุกุล. (2557). กระบวนการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของคณะสงฆ์ไทย. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2546). บทบาทของสถาบันพระพุทธศาสนากับการจัดการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- พระปลัดโฆสิต คงแทน. (2558). รูปแบบการจัดการศึกษาของวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- พระวิสุทธิกัทรธาดา (ประสิทธิ์ พรหมศรี). (2547). พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายอาญา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาสินี เปี่ยมพงศ์สานต์. (2548). สิ่งแวดล้อมศึกษา : แนวการสอนสาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ และดารณี คำวังนัง. (2545). แหล่งการเรียนรู้ : เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้และหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เมธีพิปส์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สุจิตรา อ่อนค้อม. (2546). รูปแบบการจัดการศึกษาและการเผยแผ่ศาสนาธรรมของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาวัดสามชุก. กรุงเทพมหานคร: สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุมาลี สังข์ศรี และคณะ. (2548). การจัดการเรียนรู้ของแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต : พิพิธภัณฑ. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2544). การบูรณาการหลักสูตรการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- อาทิตยา จารุจินดา. (2546). พฤติกรรมทางศาสนาของคนในสังคมเมือง : กรณีศึกษา วัดสนามนอก และวัดสนามใน ตำบลวัดชลอ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นฐาน
ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION BASED ON THE GOOD
GOVERNANCE

เชาวรินทร์ ดีฉาย Chaowarin Deechaey
โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย Ayutthayawittayalai School, Thailand
Corresponding Author E-mail: chowarin_69@hotmail.com

Article Received: December 25, 2022, Revised: December 27, 2022, Accepted: December 27, 2022

บทคัดย่อ

หลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการตอบสนอง 2) ค่านิยมประชาธิปไตย ได้แก่ ภาวะรับผิดชอบ เปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม และความเสมอภาค 3) ประชาธิปไตย ได้แก่ การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ และการกระจายอำนาจ 4) ความรับผิดชอบต่อการบริหาร ได้แก่ คุณธรรม/จริยธรรมผู้บริหารทุกคนต้องเป็นผู้มีความรู้หรือมีศาสตร์ทางการบริหาร และมีความสามารถในการที่จะประยุกต์ศาสตร์เหล่านั้นไปปฏิบัติได้อย่างมีศิลป์ โดยการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น สถานศึกษาต้องมีกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่วัฒนธรรมธรรมาภิบาล 3 ขั้นตอน คือ สร้างวัฒนธรรมองค์กร พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ต้องมีการพัฒนาผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามขอบข่ายของงานบริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล รวมถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจึงจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นฐาน เป็นฟันเฟืองยึดเหนี่ยวซึ่งกันและกันอย่างมั่นคงตลอดไป

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักธรรมาภิบาล, วัฒนธรรมองค์กร, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The good governance principle was essential to administration of educational institution, consisted of 1) new approaches to public administration, namely efficiency, effectiveness, and responsiveness; 2) democratic values, namely accountability, openness/transparency, the rule of law and equality; 3) Pracharath: participation/attempt to seek consensus and decentralization; 4) administrative responsibilities, including morality/ethics. All administrators must be knowledgeable or having administrative sciences and ability to artfully apply those sciences by using the principles of good governance to the management of the educational institutions. To achieve success, educational institutions must have 3 steps to develop an organizational culture into a good governance culture In this regard, relevant persons in educational institutions must be developed to have knowledge, competence, and good attitudes towards performing duties within the work

scope of administration of educational institution and conducting oneself according to the principles of good governance. As well as the educational administrators acting as a good role model continuously and consistently would result in the administration of educational institutions using good governance as a basis, as cogs that bonded each other firmly forever.

Keywords: Administration of Educational Institution, Good Governance, Organizational Culture, Educational Administrators

บทนำ

การประเมินผลนักเรียนไม่ว่าในระดับชาติหรือในระดับนานาชาติ (TIMSS/PISA) ชี้ว่านักเรียนไทยมีผลการประเมินต่ำทุกวิชาและมีแนวโน้มลดลง แสดงว่าระบบโรงเรียนยังไม่สามารถให้การศึกษาที่มีคุณภาพและไม่สามารถเตรียมพร้อมนักเรียนให้เป็นต้นทุนกำลังคนที่มีศักยภาพในการแข่งขันในประชาคมโลกในอนาคตโรงเรียนคือสถานที่ที่เกิดการเรียนรู้เกือบทั้งหมด ทุกสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนก็เป็นผลมาจากทรัพยากร นโยบาย และแนวปฏิบัติ ที่โรงเรียนได้รับมาจากการบริหารระดับสูงในระบบการศึกษาของประเทศอีกทอดหนึ่ง (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2554) นับตั้งแต่มีการปฏิรูปการศึกษา ในปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา ซึ่งการบริหารแนวปฏิรูปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ฟังดูแล้วก็น่าจะเป็นโอกาสของสถานศึกษาที่จะได้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างอิสระมากขึ้น ตามความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งทั้งวุฒิทางการศึกษาและวิสัยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่ก็เพิ่มขึ้น จึงเกิดคำถามว่า เมื่อเป็นเช่นนี้ ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบและมีหลักธรรมาภิบาลอันสวดยุทธศาสตร์ให้สถานศึกษานำไปใช้เป็นหลักยึดในการบริหาร ทำไมในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติแล้ว แต่หลักธรรมาภิบาลกลับกลายเป็นเครื่องมือของผู้นำองค์กรในการทำงานหลอกลวงประชาชนและสังคมว่าได้ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งที่ผลลัพธ์ (Output) หรือแม้แต่ผลสัมฤทธิ์ (Result) ของการทำงานไร้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพราะหลักธรรมาภิบาลที่ใช้ในหน่วยราชการไทยไม่ได้ระบุหลักการจัดการที่ดีตาม ระบบสากลเข้าไปด้วย (ทิวากร แก้วมณี 2559) หลักธรรมาภิบาลเป็นสิ่งประเสริฐที่ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาต้องหันมาศึกษากันอย่างแท้จริงแล้วนำไปเป็นหลักยึดของการบริหารจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป โดยมีเนื้อหาดังที่จะได้อธิบายต่อไปนี้

หลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การเมืองที่ดี การปกครองที่ดี การบริหารจัดการที่ดีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังที่ประเวศ วะสี (อ้างใน สถาบันพระปกเกล้า, 2544) ได้กล่าวไว้ว่าธรรมาภิบาลคือ ความโปร่งใส ความถูกต้อง การดำเนินงานของภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน ธรรมาภิบาลเป็นเสมือน พลัณท์ก่อกำเนิดที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับเสน่ห์ จัยโต (2557) ที่สรุปความหมายของธรรมาภิบาลได้ว่า ธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดี ทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมี

พื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนหลักธรรมาภิบาลเริ่มเข้ามาเป็นประเด็นทางการเมืองและสังคมไทยตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2540 ในช่วงที่ประเทศไทยอยู่ระหว่างการร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยมีการวางระบบบริหารบ้านเมืองให้เป็นประชาธิปไตย เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมมากขึ้น และต่อมาได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และประกาศราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2542 มีผลใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา (สถาบันพระปกเกล้า, 2546) ซึ่งระเบียบนี้กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐ ดำเนินการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 6 หลัก ประกอบด้วย 1) หลักคุณธรรม (Integrity) 2) หลักนิติธรรม (Rule of Law) 3) หลักความโปร่งใส (Transparency) 4) หลักความมีส่วนร่วม (Participation) 5) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) และ 6) หลักความคุ้มค่า (Value for Money) (สถาบันพระปกเกล้า, 2546) ต่อมามีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยกำหนดขอบเขตของคำว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและวางแนวทางในการปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย คือ 1) เกิดผลประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้นประกอบด้วย 10 หลัก ได้แก่ 1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) 2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) 4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) 5) หลักความโปร่งใส (Transparency) 6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) 9) หลักความเสมอภาค (Equity) และ 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) แม้ว่าหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 10 หลัก ดังกล่าวได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างครอบคลุมถี่ถ้วนแล้วก็ตาม แต่ก็ยังพบว่าเป็นหลักที่จายากต่อการนำไปปฏิบัติในหน่วยงานต่างๆ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จึงได้จัดกลุ่มพร้อมทั้งให้รายละเอียดเพิ่มขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความเข้าใจสะดวกต่อการจดจำและการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งเพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของประเทศไทย จึงได้มีการปรับปรุงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเสียใหม่ โดยได้นำเอาประเด็นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องรวมไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่ นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบต่อการบริหาร ทักษะ และพฤติกรรมของตัวบุคคล ทั้งในระดับผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน โดยเพิ่มเติมเรื่องการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม

หลักการบริหารสถานศึกษา

การบริหารเป็นการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบ คือ มีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎีที่เชื่อถือได้อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน ลักษณะเช่นนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ทางสังคม ถ้าจะพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้บริหารแต่ละคนที่ต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งนับเป็นการประยุกต์เอาความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และ

สิ่งแวดล้อมแล้วการบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) เรื่องของศาสตร์ (Science) และศิลป์ (Arts) ในการบริหารงาน เป็นเรื่องของศาสตร์ที่ต้องรู้ (To Know) และศิลป์ที่ต้องทำ (To Do) ซึ่งทั้งสองอย่างนี้จะต้องถูกนำมาใช้ควบคู่กันไปในการบริหารงานอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารทุกคนต้องเป็นผู้มีความรู้หรือมีศาสตร์ทางการบริหาร และมีความสามารถในการที่จะประยุกต์ศาสตร์เหล่านั้นไปปฏิบัติได้อย่างมีศิลป์ (จันทราณี สงวนนาม, 2545) ทั้งความเป็นศาสตร์และความเป็นศิลป์นี้ ได้ก่อให้เกิดการพัฒนาเป็นวิชาชีพ (Profession) ซึ่งเกิดขึ้นจากการมีองค์ความรู้ในวิชาชีพนั้นๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและบุคคลในวิชาชีพนั้นๆ ได้รับการพัฒนาในองค์ความรู้ที่อยู่นิ่งๆ เป็นวิชาชีพที่ต้องการความมีทัศนคติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งบุคคลในวิชาชีพนั้นๆ จะต้องมีการสืบค้นหาความคิดใหม่อยู่เสมอเป็นวิชาชีพที่เน้นการให้บริการผู้อื่น โดยมีหลักการเชิงจริยธรรมว่า เงินไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะใช้วัดผลสำเร็จในวิชาชีพที่สำคัญไปกว่าความมีอุดมการณ์ในการทำงาน (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548)

ก่อนที่จะนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษานั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารและขอบข่ายของงานบริหารสถานศึกษาเสียก่อน ซึ่งส่วนใหญ่มักพูดถึงติดปากกันแต่เพียงว่าการบริหารสถานศึกษา และเมื่อลงมือปฏิบัติก็คำนึงถึงเพียงการบริหารและการกิจของการบริหารสถานศึกษา 4 งานประกอบด้วยงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไปเท่านั้น โดยมีได้คำนึงและทำความเข้าใจถึงขอบข่ายของงานบริหารสถานศึกษาให้ชัดเจนแต่อย่างใดส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งจะได้อธิบายถึงการบริหารและขอบข่ายของงานบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในแต่ละเรื่องให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะทั้งการบริหารและขอบข่ายของงานบริหารสถานศึกษานั้นต่างก็มีความสำคัญที่ควรได้รับการทำความเข้าใจให้ลุ่มลึกก่อนที่จะลงมือปฏิบัติในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาเช่นกัน

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นฐาน

ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่วัฒนธรรมธรรมาภิบาล เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องหล่อหลอมพลังจิตใจของบุคคลให้เป็นหนึ่งเดียวเพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ดังที่ เสน่ห์ จัยโต (2557) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) หมายถึง สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นซึ่งประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์แบบแผนพฤติกรรมบรรทัดฐานความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ของคนส่วนใหญ่ในองค์กร ซึ่งใช้เป็นเครื่องหล่อหลอมพลังจิตใจของบุคคลให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ในยุคโลกาภิวัตน์นี้มีวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) ต้องปรับเปลี่ยนองค์การสู่ยุคการแข่งขันแบบเสรี โดยมุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) และมาตรฐานสากล (Standard) 2) ต้องปรับเปลี่ยนองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 3) ต้องปรับเปลี่ยนองค์การสู่องค์กรแบบธรรมาภิบาล (Good Governance Organization) 4) ต้องปรับเปลี่ยนองค์การสู่องค์กรแห่งภูมิปัญญา โดยมีการบริหารวัฒนธรรมองค์กร 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่แรก สร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผู้ก่อตั้งหรือผู้นำมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในระยะเริ่มแรก ขั้นตอนที่สอง พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นหลังจากนำวัฒนธรรมองค์กรไปประยุกต์ใช้แล้วและมีการปรับเปลี่ยนโดยสมาชิกขององค์กร ขั้นตอนที่สาม อารักขาวัฒนธรรมองค์กร เป็นการสืบสานวัฒนธรรมองค์กรที่ดีไปยังบุคคลและทีมงานในรุ่นต่อไปเพื่อใช้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศต่อไป ส่วน ฉวีวรรณ โฉมอุทัย (2552) ได้นำเสนอผลการวิจัยเรื่องกระบวนการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การได้รับรางวัลธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล

นิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างเต็มความสามารถและการทำงานเป็นทีม สำหรับกระบวนการบริหารและการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานและดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร และเน้นหนักไปที่การพัฒนาคน จนทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาได้รับรางวัลธรรมาภิบาลติดต่อกัน 5 ปีซ้อนซึ่งสอดคล้องกับขวัญจิต บุญยี่น (2552) ที่ได้วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจของบุคคล และกระบวนการบริหารขององค์กร นอกจากนี้เสริม เกื้อสังข์ (2545, อ้างใน จริญญา เก้าเอี้ยน 2557) ที่ได้วิจัยเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครตรัง ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารต้องยึดหลักระเบียบและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านหลักคุณธรรมผู้บริหารต้องยึดหลักความถูกต้อง ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารต้องรายงานข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ และร่วมชื่นชมผลงาน ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและควรเพิ่มการปฏิบัติให้ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

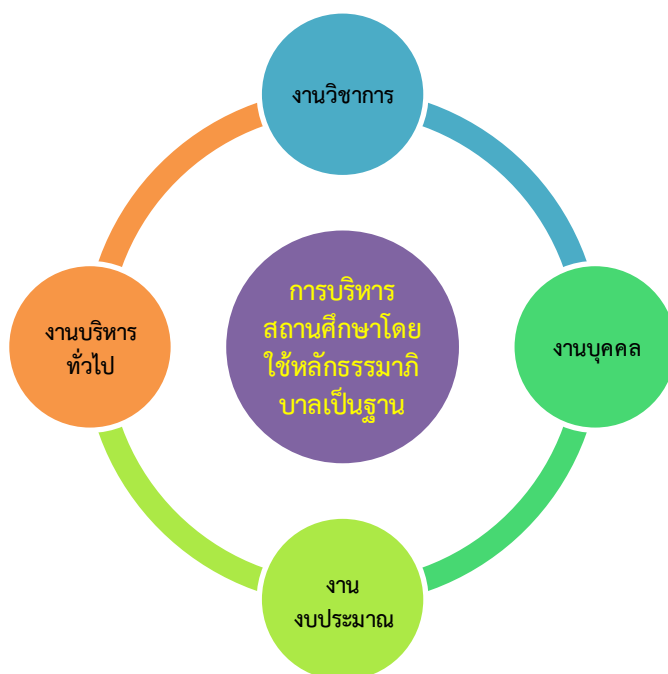
นับได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้สถานศึกษาได้บริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านอย่างอิสระและคล่องตัวเป็นอย่างยิ่ง เพียงแต่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการบริหารสถานศึกษา ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันศึกษาหลักธรรมาภิบาลและขอบข่ายของงานบริหารสถานศึกษาให้ถ่องแท้ จริ่งจิง และรอบคอบให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน แล้วร่วมกันวางแผนในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วม โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการที่ได้มาจากผู้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาทุกภาคส่วนร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษาแล้วจัดทำแผนรองรับการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนปฏิบัติตามแผนที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างจริงจัง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ประเมินผล ทั้งก่อนการดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการ และหลังการดำเนินการที่ได้มาจากผู้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาทุกภาคส่วน โดยคณะกรรมการดังกล่าวร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินการอย่างจริงจังเช่นเดียวกันแล้วนำเสนอผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหาและนำแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าวไปปฏิบัติเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องตลอดไปจนการบริหารสถานศึกษาเป็นวัฒนธรรมองค์การสู่วัฒนธรรมธรรมาภิบาลก็จะส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จได้ตามความมุ่งหวัง

ประเด็นสำคัญที่จะส่งผลให้การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับตรงที่ว่า ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้ศึกษาวิเคราะห์และทำความเข้าใจทั้งหลักธรรมาภิบาลและขอบข่ายของงานบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านจนกระทั่งเกิดความเข้าใจอย่างลุ่มลึกก่อนร่วมกันวางแผนการดำเนินการแต่ละครั้งหรือไม่ หากได้ปฏิบัติเช่นนั้นแล้วก็จะเกิดความรู้สึกดีนี้แน่นอน ซึ่งความสำเร็จที่น่าภูมิใจว่าครั้งหนึ่งตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ได้ร่วมบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นฐานอย่างเต็ม

ความสามารถตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทั่งการบริหารสถานศึกษากลายเป็นวัฒนธรรมองค์การสู่วัฒนธรรมธรรมาภิบาลในที่สุด

บทสรุป

หลักธรรมาภิบาลถือเป็นหลักพื้นฐานในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการเพราะจะช่วยให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงาน และยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี พร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีโดยรวมกับการดำเนินงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อีกในอนาคต โดยหลักธรรมาภิบาลมีประโยชน์ต่อภาครัฐสร้างความตระหนักร่วมกันในสังคมไทย เพื่อให้เกิดกระบวนการสร้างสรรค์กลไกการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จหน่วยงานต้องดำเนินการนั้นต้องร่วมมือกันบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมไทยให้ดียิ่งขึ้น หมายถึงทุกภาคในสังคม ได้แก่ ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ต้องร่วมมือกันบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมไทยให้ดียิ่งขึ้นๆ ไป ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีปัจจัยสำคัญ คือ ผู้นำและเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ต้องเข้าใจมีจิตสำนึก เห็นความจำเป็นและความสำคัญของการดำเนินการในเรื่องนี้ หลักการและวิธีการใช้อำนาจ กระบวนการสร้าง การบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีในสังคมใดๆ ขึ้นอยู่กับวิธีการใช้อำนาจ ซึ่งแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ ผู้ใช้อำนาจและผู้ถูกใช้อำนาจหากทั้งสองฝ่ายพอใจในวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ย่อมหมายความว่าสังคมนั้นมีการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญจิตร บุญยืน. (2551). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักธรรมาภิบาล. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรูญ แก้วเอี่ยม. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ยะลา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา Theory and Practice in Educational Institution. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- ฉวีวรรณ โฉมอุทัย. (2552). กระบวนการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การได้รับรางวัลธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่นมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิวากร แก้วมณี. (2559). ธรรมาภิบาล Good Governance. กรุงเทพมหานคร: สยามปริทัศน์.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). ผู้บริหารโรงเรียน สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2544). ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2554). ปัจจัยที่ทำให้ระบบโรงเรียนประสบความสำเร็จ ข้อมูลพื้นฐานจากโครงการ PISA 2009. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2557). มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ทฤษฎีและงานวิจัย. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



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 วิทยาการจัดการ และสาขาวิชาสหวิทยาการอื่นๆ

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

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยในวารสารอย่างเคร่งครัด และการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความ โดยไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของวารสาร

วารสารขอสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบทความลงตีพิมพ์และจะแจ้งให้เจ้าของบทความทราบหลังจากผู้ประเมินบทความตรวจอ่านบทความแล้ว

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

ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ดังต่อไปนี้

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

หลักเกณฑ์ในการลงตีพิมพ์ต้นฉบับของ
วารสารวารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์

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

กองบรรณาธิการได้กำหนดระเบียบการส่งต้นฉบับไว้ให้ผู้เขียนยึดเป็นแนวทางในการส่งต้นฉบับสำหรับการตีพิมพ์วารสารวารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์ และกองบรรณาธิการสามารถตรวจสอบต้นฉบับก่อนการตีพิมพ์ เพื่อให้วารสารมีคุณภาพสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสันขนาดเอ 4 โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนและซ้ายมือ 2.5 เซนติเมตร ด้านล่างและขวามือ 2.5 เซนติเมตร

1.2 รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่งดังนี้

- 1) ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 20 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
- 2) ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 20 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
- 3) ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทย-ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

4) สังกัดหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน (ภาษาไทย-ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ ใต้ชื่อผู้เขียน

5) ชื่อผู้เขียนร่วม (ถ้ามี) (ภาษาไทย – ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

6) สังกัดหน่วยงานสังกัดของผู้เขียนร่วม (ภาษาไทย- ภาษาอังกฤษ ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ ใต้ชื่อผู้เขียนร่วม

7) E-mail อีเมลของผู้เขียนที่ใช้ในการติดต่อได้จริง ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา 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 บทควมวิจัย

- 1) ชื่อเรื่อง ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน
- 2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียน เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หากเป็นนักศึกษา ให้ระบุสาขาวิชา คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษทั้งภาษาไทยและอังกฤษ และหากเป็นอาจารย์ ให้ระบุสังกัด/คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการสอน ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ

3) ที่อยู่ ระบุชื่อหน่วยงาน หรือสถาบันทั้งภาษาไทยและอังกฤษ E-mail และเบอร์โทรศัพท์ ของผู้เขียน

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

5) บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

6) วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives of this research) ให้ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา โดยระบุเป็นข้อ

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

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

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 แล้วระบุชื่อนามสกุลของผู้เขียน ปีที่ตีพิมพ์ และหมายเลขหน้า (ถ้ามี) กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

1) พระไตรปิฎก/อรรถกถา :

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

ตัวอย่าง.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2) หนังสือ :

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

ตัวอย่าง.

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

3) สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

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

ชื่อระดับสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/รายงานวิจัย. ชื่อมหาวิทยาลัย หรือแหล่งให้ทุนการวิจัย.

ตัวอย่าง.

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

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

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

4) บทความในวารสาร :

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

ตัวอย่าง.

พระครูปลัดสุรวุฒิ 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) และนานาชาติของนักวิชาการ**. 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

วัดหนองบัวหึง ตำบลดอนทราย อำเภopakทอ 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 โดยรวมทั้งทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์และวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

จริยธรรมการตีพิมพ์

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

บทบาทและหน้าที่ของผู้เขียนบทความ

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

บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

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

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ

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

2. บรรณาธิการจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียนและผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ

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

4. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

5. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้แนะว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่

6. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียนและผู้ประเมิน

7. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

*Journal of Bovorn
Multi - Education
and*

Human Social Sciences

ISSN : 2730-3233 (Online)