



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

ISSN: 2730-3233 (Online)

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2566)

Vol. 4 No. 1 (January – June 2023)





วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences

(JOB_EHS)

ISSN: 2730-3233 (Online)



ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2566)

Vol. 4 No. 1 (January – June 2023)

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์ :

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ (Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences) มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารการศึกษา บริหารธุรกิจ วิทยาการ จัดการ 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 :

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

ประเภทของบทความ :

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

ภาษาที่รับตีพิมพ์ :

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กำหนดออก :

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

ที่ปรึกษา :

พระเดชพระคุณ พระครูภาวนาอินทวงศ์ (เถลี่ย อินทวิโส), ดร.
เจ้าอาวาสวัดหนองบัวหึ่ง

บรรณาธิการ :

พระครูปลัดสุรวุฒิ สิริวิฑฒโก (อุกฤษไชค), ดร.
Phrakrupalad Suravut Sirivaddhako (Ukitchock), Dr.

ผู้ช่วยบรรณาธิการ :

ดร.ศุภกัญญา ศรีคำไทย
Dr. Sukpinya Srikomthai

กองบรรณาธิการ :

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

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

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตาวฑฒโน, ผศ.ดร.

Phramaha Yannawat Thitavaddhano, Asst. Prof. Dr.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

รศ.ดร.อำนวยการ 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

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

ผศ.ดร.ธัญนันท์ อภิถม

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 เดชวงษ์

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.ศุภกัญญา ศรีคำไทย

ฝ่ายประสานงานและจัดการ :

นางสาวสาคร หาญแท้

ฝ่ายกฎหมาย :

นายณพกฤษ ทรัพย์แก้วยอด

เจ้าของวารสาร :

วัดหนองบัวหึ่ง ตำบลดอนทราย อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 70140

โทรศัพท์ : 099-1916295

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 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2566) ประกอบด้วยบทความวิจัยและบทความวิชาการ จำนวน 12 เรื่อง โดยกองบรรณาธิการได้ตระหนักถึงคุณภาพวารสารตามกรอบการประเมินคุณภาพวารสารเป็นอย่างดีจึงได้คัดเลือกกลั่นกรองบทความให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ได้ส่งข้อมูลให้ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (ศูนย์ TCI) เพื่อดำเนินการพิจารณาคุณภาพวารสารเพื่อเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI และจัดกลุ่มคุณภาพวารสารประจำปี พ.ศ. 2566 โดยกองบรรณาธิการ ได้รับผลการพิจารณาคุณภาพวารสารเพื่อเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI พ.ศ. 2566 จากศูนย์ TCI ได้ถูกจัดให้เป็น **วารสารกลุ่มที่ 2 (การรับรองคุณภาพของวารสารตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2566 ไปจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567)** ซึ่งเป็นกำลังใจให้แก่กองบรรณาธิการในการพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป และเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับกลุ่มคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลอีกครั้งในปี 2567

กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้เขียนบทความที่เป็นนักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจเขียนบทความเพื่อลงตีพิมพ์ และหวังว่าจะได้รับความสนใจจากผู้เขียนบทความทุกท่านในโอกาสต่อไป และกองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้อนุเคราะห์ในการอ่านประเมินต้นฉบับ

สุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่า บทความที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารจะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่าน และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางการศึกษาใหม่ให้เกิดขึ้น หากท่านผู้อ่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาวารสารให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณและยินดีปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาวารสารให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

พระครูปลัดสุรวุฒิ สิริวิฑุมโก (อุกฤษไชค), ดร.
บรรณาธิการวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

สารบัญ

หน้า

บทบรรณาธิการ

E

บทความวิจัย (Research Articles)

- ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย 1-9
STUDY THE COMPONENTS FOR DEVELOPMENT OF BUDDHIST BASED
PUBLIC WELFARE MANAGEMENT OF THE THAI SANGHA
พระครูอำนวยการวงศ์วิสุทธี (ธีรสักดิ์ ธีรสักโก) Phrakhruthamrongwongwisut (Thirasak Thirasakko)
พระมหาสมบัติ ธนปญโญ Phramaha Sombat Dhanapañño
ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul

บทความวิชาการ (Academic Articles)

- การจัดการศึกษาวิถีพุทธของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน 10-16
BUDDHIST EDUCATIONAL MANAGEMENT OF MONK'S TEACHING MORALITY IN SCHOOL
พระครูอุดมจารุวรรณ (คำไล้ จารุวิโส) Phrakru Udomjaruwan (Kamlai Cāruvamso)
- การฝึกมารยาทไทยตามวัฒนธรรมไทย 17-26
THAI MANNER PRACTICE ACCORDING TO THAI CULTURAL.
กัญรัตน์ คำคุณเมือง Kanyarat Kumkoonmuang
อินธา ศิริวรรณ Intha Siriwan
สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Suddhipong Srivichai
จุฑามาศ วารีแสงทิพย์ Juthamard Wareesaengthip
- การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอริยสัจ 4 27-37
LEARNING MANAGEMENT IN THE FORM OF THE 4 NOBLE TRUTHS
ณัฐพล มิตรอารีย์ Nuttaphon Mitari
พระมหาสมบัติ ธนปญโญ Phramaha Sombat Dhanapañño
สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon

สารบัญ

	หน้า
การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการตามหลักอริยสัจ 4 DEVELOPMENT OF AN INTEGRATED CURRICULUM BASED ON THE FOUR NOBLE TRUTHS ชนิดาภา พรหมิ Chanidapha Phrommi	38-45
ภาวะผู้นำเชิงระบบตามหลักปาปนิกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA WORLD SYSTEMATIC LEADERSHIP IN ACCORDANCE WITH THE PAPANIKHAM FOR SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE VUCA WORLD ERA กรัณทรัตน์ จำเนียรพันธุ์ Karantarath Chamnianpan พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน Phramaha Yannawat Thitavaddhano เผด็จ จงสกุลศิริ Padet Jongsakulsiri	46-53
การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้ EDUCATIONAL INNOVATION DEVELOPMENT FOR LEARNING MANAGEMENT พระมหาวิริวิชญ์ สัตตารัมย์ Phramaha Werawich Sattaram พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน Phramaha Yannawat Thitavaddhano สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo	54-65
การบูรณาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา INTEGRATION OF CREATIVE LEADERSHIP BASED ON THE PRINCIPLE OF WISDOM III FOR SCHOOL ADMINISTRATORS กุสุมา ยี่งู Kusuma Yeepu	66-76
การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา THE DEVELOPMENT OF STUDENT CARE AND ASSISTANCE SYSTEM IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS ธนากร จันทพันธ์ Thanakon Jantapan สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul	77-87
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล EDUCATIONAL INSTITUTIONS PARTICIPATION IN THE DIGITAL AGE ดุลชิตร์ มงคล Dunlachit Mongkhon	88-96

สารบัญ

หน้า

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม PERSONNEL MANAGEMENT OF EXECUTIVES ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES มนัสนันท์ บุญปู้ Manassanan Boonpoo พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano พระครูโสภาสนนทกิตติ Phrakruophatnonthakit	97-107
การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในยุคปัจจุบัน THE LEADERSHIP DEVELOPMENT OF SANGHA IN THE PRESENT AGE พระมหาอภิชาติ ชยเมธี (ถาวร) Phramahaapichat Chayameteet(Taworn)	108-120

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย*
STUDY THE COMPONENTS FOR DEVELOPMENT OF BUDDHIST BASED PUBLIC
WELFARE MANAGEMENT OF THE THAI SANGHA

^[1]พระครูธำรงวงศ์วิสุทธิ (ธีรสักดิ์ ธีรสักโก) Phrakhruthamrongwongwisut (Thirasak Thirasakko)

^[2]พระมหาสมบัติ ธนปณฺโญ Phramaha Sombat Dhanapañño

^[3]ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul

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

Corresponding Author E-mail: teerayut.cii@mcu.ac.th

Article Received: June 19, 2023, Revised: June 28, 2023, Accepted: June 29, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย ออกแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ ได้จากการเลือกแบบเจาะจง 10 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่ สงเคราะห์ เกื้อกูล พัฒนา บูรณาการ 2) หลักวิถีพุทธ (สังคหวัตถุ 4) ได้แก่ โอบอ้อมอารี (ทาน) วชิไพบราห (ปิยวาจา) สงเคราะห์ชุมชน (อัตถจริยา) วางตนพอดี (สมานัตตตา) และ 3) การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย ได้แก่ สร้างความรู้รักสามัคคี ปลูกความศรัทธาเลื่อมใส เชื่อมจิตใจคณะสงฆ์กับชุมชน และพัฒนาเครือข่ายจิตอาสา

คำสำคัญ: การพัฒนา, การจัดการสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธ, คณะสงฆ์ไทย

ABSTRACT

This research article aimed to study the components of development for Buddhist based public welfare management of the Thai Sangha. The research was designed using qualitative research by interviewing key informants, the key informant was qualified person in public welfare management and were selected by purposive sampling of 10 key informants. Research tool was interview form and data was analyzed by using analytic induction. Results showed that the components of development for Buddhist based public welfare management of the Thai Sangha consisted of 3 components: 1) development of public welfare management, namely welfare, support, development, integration; 2) Buddhist principles (Sangahavatthu IV), namely Obom-Aree (Dana), Vachi Phairoh (Piyavaja), community welfare

* บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของดุษฎีนิพนธ์เรื่อง โมเดลการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย

(Attacariya), self-sufficiency (Samanattata); and 3) Buddhist based public welfare management of the Thai Sangha, namely creating love and unity, cultivate faith, connecting the mind of the monks with the community, and develop a network of volunteers.

Keywords: Development, Buddhist based Public Welfare Management, Thai Sangha

บทนำ

สถาบันพระพุทธศาสนาเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดสถาบันหนึ่ง พระพุทธศาสนาคอยให้ความช่วยเหลือต่อสังคมไทยมาตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน โดยมีส่วนช่วยเหลือในการขัดเกลาจิตใจและลักษณะนิสัยของคนไทย ตลอดจนการให้บริการตามความจำเป็นตามความต้องการของประชาชน อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาทางสังคมให้แก่เรามาแล้วเป็นส่วนมาก พระภิกษุสงฆ์กับวัดต้องรับภาระหน้าที่ในการช่วยเหลือสังคม สถาบันแห่งนี้จึงอำนวยประโยชน์เกื้อกูลต่อการปกครองและการบริหารของไทยอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประชาชนที่มีลักษณะเป็นชุมชนเล็กๆ หนาแน่น ชุมชนส่วนใหญ่มักจะมีวัดตั้งอยู่ในใจกลางหมู่บ้าน วัดจึงเป็นแหล่งศูนย์กลางสำหรับการสมาคม หรือการดำรงชีวิตทางสังคมและศูนย์กลางของวัฒนธรรม นับได้ว่าเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดในหมู่บ้านที่รองไปจากครอบครัว พระภิกษุสงฆ์ในพระพุทธศาสนามีหลากหลายบทบาท มีทั้งบทบาท ผู้นำทางศาสนา สังคม การศึกษา วัฒนธรรม และบทบาทที่สำคัญที่สุด คือการปกป้องสืบสานเผยแผ่พระพุทธศาสนา ดังที่ พระราชวรมุนี (ป. อ. ปยุตโต) (2527) กล่าวว่า พุทธศาสนาในประเทศไทยมีวัดและพระภิกษุสงฆ์เป็นศูนย์กลางของสังคมและเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน โดยมีพระภิกษุสงฆ์เป็นผู้แทนของวัดที่คอยชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติตนของพุทธมามกาให้ไปในทางดีที่ เพื่อก่อให้เกิดความศรัทธาเชื่อถือ ว่า พระภิกษุสงฆ์เป็นผู้มีสติปัญญารอบรู้วิชาการต่างๆ เหนือกว่าประชาชนทั่วไปซึ่งสามารถให้คำปรึกษาแก่ประชาชนที่มาขอคำปรึกษาได้ เพราะประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศไทยนับถือพุทธศาสนาและยอมรับถึงความสามารถของพระภิกษุสงฆ์ตลอดมา วัดเป็นศูนย์กลางที่รวมจิตใจของประชาชนในชุมชน ส่วนพระภิกษุสงฆ์ซึ่งเป็นตัวแทนของวัดมีบทบาทหน้าที่ในการประพฤติวัตรปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอันเป็นรากแก่นของพระพุทธศาสนา และการเผยแผ่พระพุทธศาสนา แนะนำอบรมสั่งสอน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชน รวมถึงการให้การสาธารณสุขและการส่งเสริมการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็กลายเป็นที่รวมจิตใจของประชาชนเป็นศูนย์รวมแห่งความเคารพเชื่อถือและร่วมมือ พระภิกษุสงฆ์และประชาชนในชุมชน มีส่วนเกี่ยวเนื่องกันในการส่งเสริมที่เกื้อกูลกันมาแต่ครั้งอดีตกาลของไทย โดยจะเห็นได้ว่าบทบาทของพระภิกษุสงฆ์ในการอบรมสั่งสอนให้ประชาชนมีความรู้ที่จำเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างหนึ่งในการขัดเกลาพฤติกรรมและจิตใจให้ประชาชนมีความรู้ที่สามารถประกอบสัมมาอาชีพได้และเป็นคนดีของสังคมด้วยจุดแข็งอย่างหนึ่งของสังคมไทย คือ การมีพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติและได้รับการยอมรับโดยพฤตินัยว่าประเทศไทยเป็นเมืองแห่งพระพุทธศาสนา

วัดและพระภิกษุสงฆ์เป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย ดังนั้นจึงเป็นการง่ายต่อการประสานงานในการพัฒนาชุมชนและการเข้าร่วมพัฒนาชุมชนของพระภิกษุสงฆ์เป็นการสืบทอดเจตนารมณ์ของพระศาสดา ซึ่งทรงมุ่งหวังให้พระภิกษุสงฆ์เข้าไปช่วยเหลือสงเคราะห์สังคมเท่าที่พระภิกษุสงฆ์จะทำได้ ซึ่งวัดในปัจจุบันนี้ไม่ใช่สถานที่แบ่งแยกสภาวะของวัดและบ้านออกจากกันอย่างสิ้นเชิง ยังมีความสัมพันธ์เกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ในทำนองเดียวกันพระภิกษุสงฆ์ในปัจจุบันนี้ แม้มิใช่พระอรหันต์ผู้ตัดกิเลสมุ่งเน้นนิพพานแต่ประการเดียว โดยไม่รับรู้ปัญหาของประชาชนทั้งหมดนั้นคงไม่ได้ เหตุนี้

พระภิกษุสงฆ์จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับฆราวาสเพื่อช่วยเหลือสงเคราะห์ตามหน้าที่สมควรแก่สถานะและการก้าวเข้าไปช่วยเหลือสงเคราะห์ชาวบ้าน พระภิกษุสงฆ์จึงมีบทบาทเป็นนักพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อความอยู่รอดของสังคมไทย แสดงให้เห็นว่า พระภิกษุสงฆ์ในปัจจุบันจึงได้ชื่อว่าเป็นผู้อนุเคราะห์ประชาชนทั้งในทางเศรษฐกิจสังคม จิตใจ สติปัญญา และเป็นสภระที่พึ่งอย่างแท้จริงในสังคมปัจจุบัน (พระครูประภัสร์สิทธิคุณ (ประสิทธิ์ ปภสฺสโร), 2555)

มหาเถรสมาคมเป็นองค์กรปกครองสูงสุดของคณะสงฆ์ไทย มีคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ ได้มีการประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาตามภารกิจรอบงานคณะสงฆ์ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านปกครอง 2) ด้านศาสนศึกษา 3) ด้านศึกษาสงเคราะห์ 4) ด้านเผยแผ่ 5) ด้านสาธารณูปการ 6) ด้านสาธารณสงเคราะห์ โดยฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ มหาเถรสมาคม มีพระพรหมวชิรญาณ กรรมการมหาเถรสมาคม เป็นประธานคณะกรรมการ พร้อมคณะกรรมการอีก 15 รูป/คน เพื่อขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา ด้านสาธารณสงเคราะห์ และเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2560 ที่ประชุมมหาเถรสมาคมได้พิจารณามีมติเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาและให้ดำเนินการได้ทันที ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า พระภิกษุสงฆ์ในพระพุทธศาสนาไม่ได้เพียงประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอยู่ในวัดเท่านั้น แต่ยังคงดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคฤหัสถ์อยู่เสมอ เพราะปัจจัยในการดำรงชีพของพระภิกษุสงฆ์นั้นขึ้นอยู่กับชาวบ้าน ดังนั้นพระภิกษุสงฆ์จึงอยู่คู่กับสังคมและทำการตอบแทนชาวบ้าน ซึ่งการตอบแทนตามสมควรและเหมาะสม พอดีพองาม โดยการทำงานพัฒนา ช่วยเหลือสงเคราะห์ และเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมในชุมชน ในเทศกาล ประเพณี แก้ไขปัญหาในชุมชน ทำให้ชุมชนมีความสามารถที่พึ่งตนเองได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การพัฒนาต้องอาศัยเกื้อกูลร่วมมือร่วมใจกันจึงมีการนำหลัก “บวร” (บ้าน วัด โรงเรียน) มาใช้ในการนำสถาบันหลักในชุมชนมาเป็นกลไกในการพัฒนา และสร้างชุมชนให้เข้มแข็งทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการพัฒนา ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาตนเองและชุมชน กำหนดแผนแม่บทชุมชนด้วยการร่วมกันคิด สร้าง และบริหารจัดการชุมชนของคนในท้องถิ่นที่ร่วมกันเป็นเจ้าของ ขับเคลื่อนและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน (สาธารณสงเคราะห์วิถิปุทธ, 2564) แสดงให้เห็นว่า บทบาทของพระภิกษุสงฆ์ในงานสาธารณสงเคราะห์กับชุมชนมีมากมายในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2561 ระบุให้พระภิกษุสงฆ์มีบทบาทในการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาสังคม 6 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ ด้านสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งงานด้านสาธารณสงเคราะห์ ถือได้ว่าเป็นงานที่เป็นพลังสำคัญในการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา เป็นงานที่มหาเถรสมาคมกำหนดให้พระสงฆ์ได้ทำหน้าที่ช่วยเหลือและพัฒนาสังคม ดำเนินการด้วยหลักการปฏิบัติ 4 หลัก คือ สงเคราะห์ เกื้อกูล พัฒนา และบูรณาการ ซึ่งพระภิกษุสงฆ์มีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนการพัฒนาสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การให้การศึกษา การบริการสังคม หรือการสงเคราะห์ประชาชนการส่งเสริมอาชีพ โดยการนำหลักพุทธธรรมขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า คือ หลักสังคหวัตถุ 4 (อง.จตุกก. (ไทย) 21/39/51) ไปใช้ในงานสาธารณสงเคราะห์ที่มีรูปแบบการดำเนินกิจกรรมที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในชุมชน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาจะทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถิปุทธของคณะสงฆ์ไทย” เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณสงเคราะห์ให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในปัจจุบันสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์วิधिพุทธของคณะสงฆ์ไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษา ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 10 รูป/คน โดยผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จะต้องมีความสัมพันธ์ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท 2) เป็นพระสงฆ์ที่มีประสบการณ์การบริหารกิจการคณะสงฆ์อย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป และ 3) เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์วิधिพุทธของคณะสงฆ์ไทย โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) การพัฒนาการจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ 2) หลักวิधिพุทธ (สังคหวัตถุ 4) ที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ 3) การพัฒนาการจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์วิधिพุทธของคณะสงฆ์ไทย

3. การกำหนดวิธีการจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ มาทำการลดทอนข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งกระบวนการทั้ง 3 กระบวนการนี้ได้ทำควบคู่ไปกับกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 การลดทอนข้อมูล เป็นการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แล้วจัดลงในหัวข้อ ที่เกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นการเลือกหาจุดที่น่าสนใจของแต่ละตัวแปรที่ศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับตัวแปรที่สนใจศึกษาและเป็นข้อมูลที่เกิดจากประสบการณ์จริงของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งมีความเชื่อมโยงกับประเด็นของตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

3.2 การตรวจสอบข้อมูล เป็นกระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลโดยพิจารณาถึงความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล โดยพิจารณาจากการสนทนาพูดคุยโดยมีหลักฐานประกอบระหว่างการสนทนา ความพอเพียงของข้อมูล กำหนดได้โดยประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยได้เตรียมไว้ก่อนการสัมภาษณ์

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์วิधिพุทธของคณะสงฆ์ไทย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) โดยผลการวิเคราะห์ที่ได้จะตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ คือ ได้ องค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์วิधिพุทธของคณะสงฆ์ไทย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

องค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์วิधिพุทธของคณะสงฆ์ไทย

1. การจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ แนวทางการดำเนินการพัฒนาการจัดการสาธารณสุขสงเคราะห์ เพื่อสังคมของคณะสงฆ์ไทยเพื่อความยั่งยืน 4 ประการ ได้แก่ 1) สงเคราะห์ คณะสงฆ์ให้การสงเคราะห์ สาธารณชนเพื่อบรรเทาทุกข์เบื้องต้น โดยเข้าไปให้ความช่วยเหลือวัดและประชาชนผู้ประสบ สาธารณภัยต่างๆ มีอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น ทั้งด้านกายภาพ โดยการ มอบปัจจัย 4 มีการช่วยเหลือด้วยสิ่งของ ข้าวสาร

อาหารแห้ง และ ด้านจิตใจ โดยการมอบธรรมะเป็นกำลังใจในคราวประสบสาธารณภัย 2) เกื้อกูล คณะสงฆ์ เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการพื้นที่ให้มีทรัพยากรเพียงพอกับการอยู่อาศัยและดำเนินชีวิตของคน ชุมชน เช่น การจัดการป่า ปลูกป่า, บวชป่า, อนุรักษ์ป่า) การจัดการน้ำ (ฝายต้นน้ำ ชุดบ่อน้ำ) การจัดการสิ่งแวดล้อม ชุมชน การแก้ไขวิถีโค-กระบือ เพื่อการเกษตร 3) พัฒนา คณะสงฆ์เป็นผู้นำในการพัฒนาพื้นที่โดยใช้หลักธรรม มาประยุกต์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เช่น จัดพื้นที่วัดเป็นศูนย์การช่วยเหลือชุมชน การเกษตรวิถีพุทธ ศาสตร์พระราชา กลุ่มสังฆะ ออมทรัพย์ การส่งเสริมสัมมาชีพชุมชน 4) บูรณาการ คณะสงฆ์ส่งเสริมความร่วมมือ ภาคีเครือข่ายให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการร่วมกันพัฒนา แก้ไขปัญหาอย่าง เป็นระบบ ผสานพลัง ผ่านภาคีเครือข่าย เช่น ธรรมานุสุภาพพระสงฆ์ โรงเรียน ผู้สูงอายุ การท่องเที่ยวเชิงพุทธ การอนุรักษ์วิถี วัฒนธรรมเชิงพุทธ การตั้งกองทุน ช่วยเหลือผู้ประสบภัย และเครือข่ายจิตอาสาด้านสาธารณสงเคราะห์

2. หลักวิถีพุทธ คือ สังคหวัตถุ 4 อันหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่มีความเหมาะสมกับการ พัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย และเป็นธรรมแห่งความสามัคคี ธรรมแห่ง การบริการ เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจคน 4 ประการ ได้แก่ 1) โอบอ้อมอารี (ทาน) การให้ การเกื้อกูลกันด้วยการให้ การเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน 2) วชิไพบราคะ (ปิยวาจา) การพูดจาไพเราะ การใช้วาจาประสานไมตรี การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน วาจาเป็นที่รัก วาจาอดตึ่มน้ำใจ หรือวาจาชวนซึ่งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสามัคคี ให้เกิด ไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วย เหตุผล เป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี 3) สงเคราะห์ชุมชน (อิตถจริยา) การประพาสตีประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ตลอดถึงคำช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม 4) วางตนพอดี (สมานัตตตา) ความ เสมอต้นเสมอปลาย คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุข ทุกข์ โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรม ในแต่ละกรณี

3. การพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย เป็นแนวคิด หลักการ และวิธีการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย 4 ประการ 1) สร้างความรู้รักสามัคคี เป็นผู้สร้างความมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันทำงานด้วยความจริงใจ อย่างพร้อมเพรียงกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่ง พวกทำงาน เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมอย่างแท้จริง ไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน 2) ปลูกความศรัทธา เลื่อมใส เป็นผู้นำทางจิตใจ ศรัทธา และปัญญา เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ เป็นผู้นำทางจิตใจของประชาชนและ ชุมชน เพื่อยกระดับจิตใจของประชาชนด้วยหลักธรรมคำสั่งสอนทางศาสนาให้สามารถมีชีวิตอย่างมีความสุขมี ศรัทธาและปัญญาที่ถูกต้อง 3) เชื่อมจิตใจคณะสงฆ์กับชุมชน เป็นผู้นำทางจิตใจของประชาชน ด้วย กระบวนการให้การศึกษาบรมและส่งเสริมประชาชนให้เกิดสุขภาพจิตที่ดีมีสมรรถภาพจิตใจที่เข้มแข็ง มีความ เอื้ออาทรต่อบุคคล ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ 4) พัฒนาเครือข่ายจิตอาสา เป็นผู้ผลักดันให้เกิดการ รวมตัวของเครือข่ายมุ่งประสานความร่วมมือกลุ่มคนที่เป็นคณะสงฆ์และประชาชนร่วมกันทำงานภาคสังคมที่ เห็นความสำคัญของงานอาสาสมัคร เพื่อช่วยผู้ประสบความเดือดร้อนและภัยธรรมชาติและเสริมพลังการ ทำงานเกี่ยวกับจิตอาสา

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของ คณะสงฆ์ไทย พบผลการวิจัยที่มีความสำคัญในการอภิปรายได้ดังนี้

1. การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ เป็นแนวทางการดำเนินการพัฒนาการจัดการสาธารณสงเคราะห์เพื่อสังคมของคณะสงฆ์ไทยเพื่อความยั่งยืน 4 ประการ ได้แก่ 1) สงเคราะห์ คณะสงฆ์ให้การสงเคราะห์สาธารณชนเพื่อบรรเทาทุกข์เบื้องต้น โดยเข้าไปให้ความช่วยเหลือวัดและประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยต่างๆ โดยการมอบปัจจัย 4 มีการช่วยเหลือด้วยสิ่งของข้าวสาร อาหารแห้ง และมอบธรรมะเป็นกำลังใจในคราวประสบสาธารณภัย 2) เกื้อกูล คณะสงฆ์เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการพื้นที่ให้มีทรัพยากรเพียงพอต่อการอยู่อาศัยและดำเนินชีวิตของคนชุมชน 3) พัฒนา คณะสงฆ์เป็นผู้นำในการพัฒนาพื้นที่โดยใช้หลักธรรมมาประยุกต์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 4) บูรณาการ คณะสงฆ์ส่งเสริมความร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการร่วมกันพัฒนา แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ผสานพลังผ่านภาคีเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพินิจ ลาภธนานนท์ (2563) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธ ยังอาจจำแนกได้เป็น 4 หลักการ ประกอบด้วย 1) การสงเคราะห์ การช่วยเหลือ การอุดหนุน หรือกล่าวในเชิงรูปธรรมได้ว่าเป็นการให้ความช่วยเหลือที่พระสงฆ์ให้แก่ประชาชนด้วยความเมตตา กรุณา โดยอาจเป็นทั้งการช่วยเหลือสงเคราะห์ในยามปกติ คือ เป็นการช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ประสบปัญหาในการดำเนินชีวิต รวมถึงควรมีการกำหนดขอบเขตการดำเนินงานสงเคราะห์ของพระสงฆ์ให้สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย 2) การเกื้อกูล การสนับสนุน เอื้อเพื่อเอื้อแผ่ หลักการนี้เป็นบทบาทที่พระสงฆ์และวัดให้การสนับสนุนแก่ชุมชนหรือองค์กรสาธารณะสามารถเข้ามาใช้ประโยชน์จากทรัพยากรของวัดหรือองค์กรคณะสงฆ์เพื่อเกื้อกูลแก่ผู้ต้องการความช่วยเหลือได้ 3) การพัฒนา การเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น เจริญขึ้น บทบาทด้านการพัฒนาของพระสงฆ์นั้นเป็นไปในแนวทางที่พระสงฆ์มีส่วนร่วมกับประชาชนในกิจกรรมการพัฒนาของชุมชน โดยเน้นให้วัดเป็นศูนย์กลางการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน 4) การบูรณาการ การรวมหรือผสานเชื่อมโยงเป็นภาคีเครือข่ายการดำเนินกิจกรรมแนวทางนี้มักเกิดจากการที่พระสงฆ์และวัดมีการดำเนินกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์จนกระทั่งได้รับการยอมรับจากหน่วยงานหรือองค์กรจากภาคส่วนต่างๆ

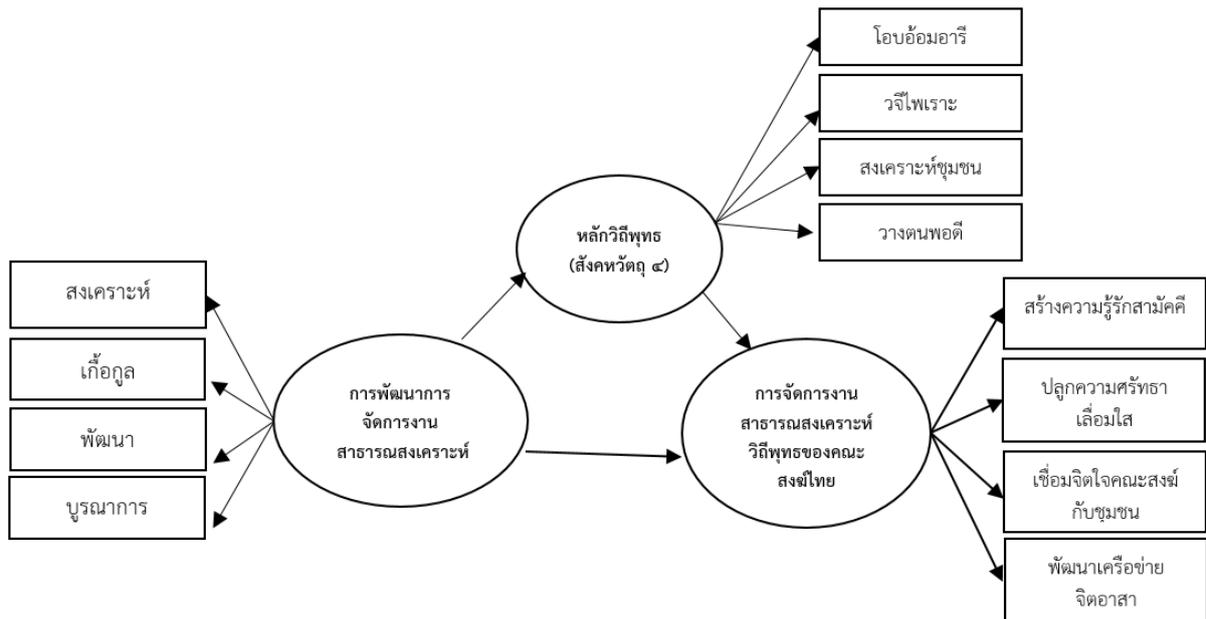
2. หลักวิถีพุทธ คือ สังคหวัตถุ 4 อันหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย และเป็นธรรมแห่งความสามัคคี ธรรมแห่งการบริการ เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจคน 4 ประการ ได้แก่ 1) โอบอ้อมอารี (ทาน) การให้ การเกื้อกูลกันด้วยการให้การเสียสละ เอื้อเพื่อเอื้อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน 2) วจีไพเราะ (ปิยวาจา) การพูดจาไพเราะ การใช้วาจาประสานไมตรี การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่กันถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วย เหตุผล เป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี 3) สงเคราะห์ชุมชน (อิตถจริยา) การประพาสติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงคำช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม 4) วางตนพอดี (สมานัตตตา) ความเสมอต้นเสมอปลาย คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุข ทุกข์ โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะบุคคลเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2548) ที่กล่าวถึงหลักสังคหวัตถุ 4 ว่าเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดสุขในการอยู่ร่วมกัน โดยยึดหลักการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความปรารถนาดีที่มีต่อกัน เพื่อให้เกิดการเห็นวิ้งจิตใจผู้คนเข้าใจด้วยกัน ก่อให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียว ความสมานสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจ และสร้าง

สัมพันธ์ภาพที่ดีในการอยู่ร่วมกัน 4 อย่างได้แก่ 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก 3) อัถถจริยา การประพฤติประโยชน์ และ 4) สมานัตตตา ความเสมอต้นเสมอปลาย

3. การพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย เป็นแนวคิด หลักการ และวิธีการการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย 4 ประการ คือ 1) สร้างความรู้รักสามัคคี เป็นผู้สร้างความมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันทำงานด้วยความจริงใจ อย่างพร้อมเพรียงกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกทำงาน เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมอย่างแท้จริง ไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน 2) ปลูกความศรัทธาเลื่อมใส เป็นผู้นำทางจิตใจ ศรัทธา และปัญญา เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ เป็นผู้นำทางจิตใจของประชาชนและชุมชน เพื่อยกระดับจิตใจของประชาชนด้วยหลักธรรมคำสั่งสอนทางศาสนาให้สามารถมีชีวิตอย่างเป็นสุขมีศรัทธาและปัญญาที่ถูกต้อง 3) เชื่อมจิตใจคณะสงฆ์กับชุมชน เป็นผู้พัฒนาจิตใจของประชาชน ด้วยกระบวนการให้การศึกษาบรมและส่งเสริมประชาชนให้เกิดสุขภาพจิตที่ดีมีสมรรถภาพจิตใจที่เข้มแข็ง มีความเอื้ออาทรต่อบุคคล ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ 4) พัฒนาเครือข่ายจิตอาสา เป็นผู้ผลักดันให้เกิดการรวมตัวของเครือข่ายมุ่งประสานความร่วมมือกลุ่มคนที่เป็นคณะสงฆ์และประชาชนร่วมกันทำงานภาคสังคมที่เห็นความสำคัญของงานอาสาสมัคร เพื่อช่วยผู้ประสบความเดือดร้อนและภัยธรรมชาติและเสริมพลังการทำงานเกี่ยวกับจิตอาสา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ) (2539) ได้กล่าวถึงงานสาธารณสงเคราะห์ไว้ว่า พระสงฆ์มีบทบาทหน้าที่สำคัญแยกโดยลักษณะมี 4 ประการคือ 1) การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ได้แก่ การที่วัดหรือคณะสงฆ์ดำเนินการเองซึ่งกิจอย่างใดอย่างหนึ่งมีวัตถุประสงค์ให้เป็นสาธารณประโยชน์ เช่น กิจการหน่วยอบรมประจำตำบลกิจการห้องสมุดเพื่อประชาชน จัดอบรมวิชาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น 2) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ ได้แก่ การช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกิจการของรัฐหรือของเอกชนหรือผู้ใดผู้หนึ่งดำเนินการ และการนั้นเป็นไปเพื่อการสาธารณะประโยชน์ เช่น การพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาตำบล ขุดสระน้ำขนาดใหญ่เพื่อเป็นแหล่งอุปโภคและเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ อนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม การจัดหาทุนเพื่อการสงเคราะห์ 3) การเกื้อกูลสาธารณสมบัติสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ ได้แก่ การสร้างถนน ขุดลอกคูคลอง สร้างโรงพยาบาลและจัดซื้อเครื่องมือแพทย์ สร้างการประปา สร้างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ปลูกต้นไม้และอื่นๆ 4) การเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์ ได้แก่ การช่วยเหลือประชาชนในการคอยช่วยเหลือ เช่น จัดตั้งหน่วยอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือประชาชนทั้งด้านไฟไหม้ และน้ำท่วม พร้อมมอบเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้ประสบภัย หรือในยามปกติก็ตั้งกองทุนทำอาหารเลี้ยงเด็กกำพร้าและเด็กด้อยโอกาส หรือกระบวนการสงเคราะห์ ปวงชนผู้ประสบภัยพิบัติจากวินาศภัยอุบัติเหตุและสาธารณภัยซึ่งได้แก่ภัย คือ ความยากจน ความเจ็บไข้

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นสรุปองค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ 2) หลักวิถีพุทธ คือ สังคหวัตถุ 4 3) การพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถึพุทธของคณะสงฆ์ไทย

จากภาพที่ 1 องค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถึพุทธของคณะสงฆ์ไทย มี 3 ประการ ได้แก่

1. การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ แนวทางการดำเนินการพัฒนาการจัดการสาธารณสงเคราะห์ เพื่อสังคมของคณะสงฆ์ไทยเพื่อความยั่งยืน 4 ประการ ได้แก่ 1) สงเคราะห์ คณะสงฆ์ให้การสงเคราะห์ สาธารณชนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ชุมชน 2) แก้กูกูล คณะสงฆ์เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการพื้นที่ให้มีทรัพยากร เพียงพอกับการอยู่อาศัยและดำเนินชีวิตของคนชุมชน 3) พัฒนา คณะสงฆ์เป็นผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ชุมชน 4) บูรณาการ คณะสงฆ์ส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน

2. หลักวิถึพุทธ หลักพุทธธรรม คือ สังคหวัตถุ 4 อันหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถึพุทธของคณะสงฆ์ไทย และเป็นธรรมแห่งความสามัคคี ธรรมแห่งการบริการ เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจคน 4 ประการ ได้แก่ 1) โอบอ้อมอารี (ทาน) การแก้กูกูลกัน ด้วยการให้ 2) วจิไพราะ (ปิยวาจา) การพูดจาไพเราะ 3) สงเคราะห์ชุมชน (อัตถจริยา) การประพฤติประโยชน์ 4) วางตนพอดี (สมานัตตตา) ความเสมอต้นเสมอปลาย

3. การพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถึพุทธของคณะสงฆ์ไทย แนวคิด หลักการ และวิธีการการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถึพุทธของคณะสงฆ์ไทย 4 ประการ ได้แก่ 1) สร้างความรู้รักสามัคคี เป็นผู้สร้างความมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันทำงานด้วยความจริงใจ 2) ปลุกความศรัทธาเลื่อมใส เป็นผู้นำทางจิตใจ ศรัทธา และปัญญา เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจเป็นผู้นำทางจิตใจของประชาชนและชุมชน 3) เชื่อมจิตใจคณะสงฆ์กับชุมชน เป็นผู้พัฒนาจิตใจของประชาชน ด้วยกระบวนการให้การศึกษอบรม และส่งเสริมประชาชนให้เกิดสุขภาพจิตที่ดีมีสมรรถภาพจิตใจที่เข้มแข็ง มีความเอื้ออาทรต่อบุคคล ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ 4) พัฒนาเครือข่ายจิตอาสา เป็นผู้ผลักดันให้เกิดการรวมตัวของเครือข่ายมุ่งประสานความร่วมมือกับกลุ่มคนที่เป็นคณะสงฆ์และประชาชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและคณะสงฆ์ ควรนำผลงานวิจัยองค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบวรของคณะสงฆ์ด้านสาธารณสงเคราะห์
 - 1.2 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและคณะสงฆ์ ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย ไปประยุกต์ใช้ในคณะสงฆ์อย่างเป็นรูปธรรม
 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาหลักพุทธธรรมอื่นที่อาจจะสามารถนำมาบูรณาการในการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ไทย
 - 2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย โดยการวิจัยแบบผสานวิธี
-

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- พระครูประภัศร์สิทธิคุณ (ประสิทธิ์ ปภัสสร). (2555). บทบาทของพระสงฆ์ด้านการสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ). (2539). การคณะสงฆ์และพระศาสนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2548). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 25. กรุงเทพมหานคร: ผลิตัมม์.
- พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2527). พระพุทธศาสนากับสังคมไทยปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: สยามสมาคม.
- พินิจ ลาภอนานนท์. (2563). การถอดบทเรียน: สาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย ชุดถอดบทเรียนสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธ เล่ม 2. นนทบุรี: นิติธรรมการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธ. (2564). คู่มือการปฏิบัติงานฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม. แหล่งที่มา <https://www.สาธารณสงเคราะห์.com/องค์ความรู้/> สืบค้นเมื่อ 10 ส.ค. 2565.

การจัดการศึกษาวิถีพุทธของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
BUDDHIST EDUCATIONAL MANAGEMENT OF
MONK'S TEACHING MORALITY IN SCHOOL

พระครูอุดมจารุวรรณ (คำไล้ จารุวิโส) PhrakruUdomjaruwan (Kamlai Cāruvamso)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: 6501102002@mcu.ac.th

Article Received: February 22, 2023, Revised: June 19, 2023, Accepted: June 20, 2023

บทคัดย่อ

การจัดการศึกษาวิถีพุทธของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เป็นกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ผู้เรียนมีการพัฒนาทั้งกายและใจไปพร้อมกัน โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลจัดให้มีโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เพื่อฝึกอบรมวิธีการสอนและเทคนิคใหม่ๆ ให้กับพระสอนศีลธรรมได้นำความรู้มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนต่างๆ พระสอนศีลธรรมควรมีการทบทวนบทเรียนที่ได้สอนมาแล้วก่อนเข้าสู่เนื้อหาในปัจจุบัน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พร้อมทั้งการวัดผลและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับระบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

คำสำคัญ: การจัดการศึกษาวิถีพุทธ, พระสอนศีลธรรม, โรงเรียน

ABSTRACT

Buddhist educational management of monk's teaching morality in school is an educational management process to promote knowledge and virtue. Students develop both physically and mentally at the same time. It is supported by the government to provide monk's teaching morality programs in schools to train new teaching methods and techniques for monks to teach morality to bring knowledge to use in teaching and learning activities in accordance with the learning objectives of the curriculum. It is the development efficiency of monk's teaching morality in school. Monk's teaching morality should review the lessons that have been taught before entering the present content, create a learning atmosphere, create activities for student development, and effective evaluation in accordance with the learning system let the students gain knowledge understanding of Buddhist principles and can be applied in daily life.

Keywords: Buddhist Educational Management, Monk 's Teaching Morality, School

บทนำ

การจะพัฒนาคนให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่เด็ก เพราะเด็กจะต้องเติบโตเป็นผู้ใหญ่และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมต่อไป สถาบันที่มีส่วนสร้างเสริมและปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่เด็กนั้น ได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา เป็นต้น สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่เด็กเกี่ยวข้องและเริ่มเรียนรู้การดำรงชีวิต และได้รับการสั่งสอนให้เป็นคนดีเสริมสร้างคุณธรรมที่พึงประสงค์ แต่ในปัจจุบันผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องไปประกอบอาชีพหาเลี้ยง สถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน ดังนั้น การที่จะสร้างเสริมครอบครัว เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจการครองชีพสูงขึ้นไม่มีเวลาจะพบปะสั่งสอนอบรมลูกได้อย่างเพียงพอ การอบรมบ่มนิสัยและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมจึงตกเป็นหน้าที่ของโรงเรียน ซึ่งเป็นคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียนนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องนำพระพุทธศาสนาให้กลับมามีบทบาทในการจัดการศึกษาเพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาจิตใจและสติปัญญาของผู้เรียนไปพร้อมกัน (เมตตา ภิรมย์ภักดี, 2548)

สถาบันสงฆ์นับว่าเป็นสถาบันที่สำคัญอย่างยิ่งสถาบันหนึ่ง ในการให้ความช่วยเหลือต่อสังคมไทย ดังจะเห็นได้จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ว่าคนไทยในสมัยก่อนส่วนมากจะนำลูกหลานไปฝากไว้กับวัดเพื่อให้มีโอกาสได้เล่าเรียนหนังสือ ให้มีความรู้ อ่านออก เขียนได้ เมื่ออายุครบบวชก็จะได้รับการอุปสมบทเป็นพระภิกษุ ศึกษาเล่าเรียนวิชาการชั้นสูงต่อไป ส่วนสตรีและคนชราจะได้รับความรู้จากการไปสวดฟังพระธรรมเทศนาที่วัด ดังนั้นคนไทยส่วนใหญ่ในสมัยก่อนๆ จึงดำเนินชีวิตโดยยึดหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นแกนนำแทบทั้งสิ้นการดำเนินชีวิตทำนองนั้น คนไทยรุ่นหลังมักจะเรียกขานอย่างชื่นชมว่าวิถีไทย นั่นคือ พ่อ แม่ ปู่ ย่า ตา ยาย จะให้การฝึกอบรมแก่บุตรหลานของตนให้ครองชีวิตแบบไทยๆ โดยมีพระพุทธศาสนาเป็นพื้นฐานของชีวิต สั่งสอนให้อุชุนทุกคนมี ศีล สมาธิ ปัญญาทำให้ครองชีพอยู่ในสังคมอย่างสงบสุขได้ (วรวิทย์ วัฒนสารากร, 2550) ดังนั้นจึงปรากฏนโยบายที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 540 มาตรา 73 ซึ่งมีข้อความระบุว่า รัฐต้องสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และในวรรคต้นเองมาตรา 8 มีข้อความว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมกระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าวจึงจัดให้มีการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาทุกชั้น และทุกระดับการศึกษาตลอดระยะเวลาเรียน และได้มอบหมายให้กรมการศาสนาดำเนินโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนและในสถานศึกษาที่สังกัด

บทบาทพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

การศึกษาของไทยในสมัยก่อนนั้นเริ่มต้นที่วัด โดยพ่อแม่จะส่งลูกหลานไปเล่าเรียนเขียนอ่าน ฝึกหัดขัดเกลานิธิกับพระสงฆ์ที่วัด แต่เมื่อวันเวลาผ่านไปรูปแบบการศึกษาก็เปลี่ยนแปลงไป มีสถานศึกษาที่เรียกว่า “โรงเรียน” เข้ามาแทนที่ ทำให้บทบาทของพระสงฆ์ในการเป็นครูลดน้อยถอยลงไปเป็นลำดับ จนในที่สุดวิชาศีลธรรมก็หลุดหายไปจากหลักสูตรการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามที่ผ่านมามีโรงเรียนหลายแห่งที่เห็นความสำคัญของครูพระจึงมักจะนิมนต์ไปช่วยสอนและช่วยอบรมบ่มนิสัยของเด็กๆ ที่โรงเรียน อาจจะเป็นสัปดาห์ละครั้งหรือเดือนละครั้ง ในขณะที่ฝ่ายพระสงฆ์เองก็พยายามที่จะขอเข้าไปสอนในโรงเรียน แม้ว่าจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองก็ตาม กระนั้นก็ยังถูกปฏิเสธจากโรงเรียนบางแห่งว่าไม่มีชั่วโมงให้สอน (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 กรมการศาสนา ซึ่งขณะนั้นยังสังกัดอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ริเริ่มโครงการ “ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน” ขึ้นมา แต่ด้วยงบประมาณอันจำกัดจึงไม่สามารถดำเนินการได้

อย่างเต็มที่และหลังจากมีการปฏิรูประบอบราชการ ในปี พ.ศ. 2545 กรมการศาสนาได้โอนเข้าไปสังกัดกระทรวงที่ตั้งขึ้นใหม่คือกระทรวงวัฒนธรรมเป็นเหตุให้โครงการนี้ต้องหยุดไป

ในระยะหลังๆ มีเสียงสะท้อนจากหลายภาคส่วนว่าเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่ในสังคม ปัจจุบันสนใจแต่เรื่องวัตถุ มีการแก่งแย่งแข่งขันกันเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุนั้น จนกลายเป็นโรคขาดคุณธรรมจริยธรรม ขาดหลักธรรมที่จะนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง ซึ่งปัญหานี้เป็นปัญหาระดับชาติที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง แต่ทว่าการนำเด็กทุกคนเข้าวัดเป็นเรื่องยากกว่าการนำพระเข้าสู่โรงเรียน (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

ด้วยเหตุนี้ในปี พ.ศ. 2546 กรมศาสนา ซึ่งเปลี่ยนมาสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมจึงได้ จัดทำโครงการ “ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน” ขึ้นมาอีกครั้ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง หลักสูตรและสื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในสถานศึกษา โดยร่วมกับ กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เด็กนักเรียน นักศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โครงการนี้ได้เริ่มมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 โดยรัฐบาลได้จัดสรรเงิน งบประมาณให้จำนวน 10 ล้านบาท เพื่ออุดหนุนเป็นค่าใช้จ่าย ค่าดำเนินการจัดทำหนังสืออุปกรณ์ เกี่ยวกับการเรียนการสอนถวายความรู้ครูพระที่เข้าไปสอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งมีครูพระ จำนวน 800 รูป

ในปี พ.ศ. 2548 มีการขยายจำนวนพระสอนศีลธรรมจาก 800 รูป เป็น 4,000 รูป โดยคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติงบประมาณจำนวน 57,964,000 บาท ให้โครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นค่าตอบแทนครูพระสอนศีลธรรมรูปละ 2,000 บาท ต่อเดือน จำนวน 4,000 รูป ตามระยะเวลาที่เหลือตั้งแต่เดือนพฤษภาคมจนกระทั่ง ถึงเดือนกันยายน เป็นเงิน 40,000,000 บาท โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณของกรมศาสนา และเบิกจ่ายจากงบกลางประจำปี 2548 ส่วนที่สองเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ประกอบการอบรม สื่อการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงวัฒนธรรมที่จะจัดอบรมถวายความรู้ครูพระเพื่อสร้างศักยภาพให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาและค่าติดตามโครงการอีกกว่า 17,000,000 บาท

นอกจากนี้ กระทรวงวัฒนธรรมยังได้ทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับกระทรวงศึกษาธิการในการที่จะพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้อด้านวัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะความรู้ในเรื่องของศิลปวัฒนธรรมและหลักธรรมทางศาสนา ทั้งหลักสูตรระยะสั้น ระยะยาวในสถานศึกษาทุกระดับ และได้วางเป้าหมายที่จะขยายครูพระให้เข้าไปสอนในโรงเรียนให้พอกับความต้องการของกระทรวงศึกษาธิการและให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ คือ 1 ตำบลต่อ 1 ครูพระโดยแบ่งตามภาค คือ ครูพระสอนศีลธรรมภาคเหนือ จำนวน 743 รูป ครูพระสอนศีลธรรมภาคใต้จำนวน 544 รูป ครูพระสอนศีลธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,432 รูป และครูพระสอนศีลธรรมภาคกลาง จำนวน 1,281 รูป รวมทั้งหมด 4,000 รูป โดย ในช่วงแรกได้กำหนดจำนวนครูพระสอนเข้าไปสอนในพื้นที่และแต่ละระดับ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) 1) การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้มี 3 ตำบลต่อ 1 รูป 2) ระดับอาชีวศึกษา กำหนด 3 รูปต่อ 1 จังหวัด 3) จำนวนครูพระสอนที่เหลือจากข้อ 1-2 ให้ลงพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร โดยกระจายไป

ในปัจจุบัน กรมการศาสนาได้เปลี่ยนบทบาทการบริหารโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่ดำเนินการมาแต่เดิมไปสนับสนุนกิจกรรมคุณธรรมอื่นๆ โดยได้โอนภาระงานพร้อมงบประมาณให้กระทรวงศึกษาธิการรับดำเนินการ และได้มอบให้มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยรับโครงการพระ

สอนศีลธรรมในโรงเรียนมาดำเนินการจัดเข้าในพันธกิจประเภทงานให้บริการวิชาการแก่ชุมชน โดยได้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5 หน่วยงาน ดังนี้ (สำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560)

1. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีพระสงฆ์ที่มีความพร้อมและมีพระที่สอนอยู่ในสถานศึกษาต่างๆ อยู่แล้ว
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีศึกษานิเทศก์และสถานศึกษา/โรงเรียนที่มีความต้องการพระสอนศีลธรรม
3. กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม มีวัฒนธรรมจังหวัดซึ่งเป็นผู้ดูแลโครงการฯ มาแต่เริ่มแรก
4. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีผู้อำนวยการพระพุทธศาสนาจังหวัดเป็นผู้ส่งเสริมพระสอนศีลธรรมที่เข้าไปทำการสอนในโรงเรียน

โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พระภิกษุได้เข้าไปพัฒนาศีลธรรมของนักเรียน บทบาทของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนประกอบด้วยการสอนวิชาพุทธศาสนาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การนำผู้เรียนฝึกสมาธิ และทำพิธีทางพุทธศาสนา สอนหรือทบทวนธรรมศึกษาให้แก่นักเรียนเพื่อเข้าสอบธรรมศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย และให้การสนับสนุนโรงเรียนวิถีพุทธโดยการสอนวิชาพุทธศาสนารูปร่างการเข้าสู่วิถีชีวิตให้แก่นักเรียนชาวพุทธ

บทบาทหน้าที่ของพระสอนศีลธรรมเน้นไปที่การสอนวิชาพุทธศาสนาเป็นหลัก ทำให้เกิดประเด็นคำถามว่า บทบาทหน้าที่ดังกล่าวเป็นการสอนศีลธรรมตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ เพราะการสอนวิชาพุทธศาสนาเพื่อเข้าสู่ระบบการวัดผลและประเมินผล ทำให้เน้นการสอนเนื้อหาในเชิงความจำมากกว่ากระบวนการสร้างหรือพัฒนาศีลธรรมให้แก่ผู้เรียน พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจึงควรมีบทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาศีลธรรมของผู้เรียนมากกว่าเน้นสอนเนื้อหาทางพุทธศาสนา โดยการนำปฏิบัติเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะในการคิดเชิงวิพากษ์ในประเด็นทางศีลธรรม

สรุปได้ว่า โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในสถานศึกษา พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมีบทบาทในการให้ความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน มีการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เน้นการพัฒนาศีลธรรมจากการปฏิบัติ

แนวทางการปฏิบัติงานพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

การปฏิบัติงานพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมี 2 ลักษณะ ที่พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนต้องเลือกคือ 1) การสอนตามสาระหลักสูตรสถานศึกษา และ 2) การสอนด้วยกิจกรรมเสริมหลักสูตร (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2565)

1. การสอนตามสาระหลักสูตรสถานศึกษา คือ การสอนรายวิชาพระพุทธศาสนา กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ตามหลักสูตรสถานศึกษา ในฐานะผู้รับผิดชอบรายวิชาในภาคเรียน เหมือนครูประจำการ ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานสอน มีการจัดการเรียนการสอน การสอบวัดผลและตัดสินผลการเรียนจนครบกระบวนการ ตามประสบการณ์วิชาชีพครูที่ควรยึดแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สาม

2. การสอนด้วยกิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นการดำเนินการควรมีการทำงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA-Plan/Do/Check/Act) คือ

2.1 การวางแผน (Plan) โดยการเขียนโครงการและสร้างหลักสูตรในการสอนศีลธรรม เป็นรูปแบบของการอบรม (หรือหลักสูตรการอบรม) ว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อใด ทำเสร็จแล้วจะได้อะไร

2.2 ขั้นตอนโครงการ (Do) เป็นแนวทางจัดกิจกรรม

- ควรบูรณาเป็นลำดับ ได้แก่ มีการไหว้พระ การสวดมนต์ยาว หรือทำวัตร การฝึกสมาธิ การแผ่บารมี การบริจาคแผ่เมตตา และอบรมศีลธรรม ให้เกิดความเคยชินเป็นนิสัย

- ควรมีการแบ่งกลุ่ม หมุนเวียนในกิจกรรมแต่ละครั้ง เช่น ฝ่ายจัดสถานที่ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายพิธีการ ฝ่ายบริการ ฝึกความรับผิดชอบ การเป็นผู้นำผู้ตาม

2.3 การวัดผลประเมินผล (Check)

- มีการวัดและประเมินกิจกรรมทุกครั้ง ด้วยแบบสังเกต แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบประเมินของนักเรียนด้วยกัน การประเมินควรประเมินทั้งระบบ คือ กิจกรรม สื่อ ระยะเวลา สถานที่ วิทยากร ความพึงพอใจผู้ร่วมกิจกรรม ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

- การติดตามผลที่เกิดขึ้น ทั้งกับผู้เรียน ครูในโรงเรียนและครอบครัว มีการแจ้งผลเชิงบวก สม่ำเสมอ เก็บรวบรวมผลเชิงคุณภาพอย่างเป็นระบบ

2.4 ขั้นสรุปผลเพื่อนำไปแก้ไข (Act)

ควรดำเนินการทันทีเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ โดยการนำผลการบันทึกหลังกิจกรรมทั้งหมดมาประมวลผลวิเคราะห์ และสรุปอย่างน้อยได้ผลสรุป ดังนี้

- ผลที่เกิดขึ้นทุกข้อตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ว่าแต่ละข้อมีผลอย่างไร จำนวนเท่าใด ค่าสถิติเป็นอย่างไร มีความก้าวหน้าอย่างไร

- ปัญหาที่พบจากการจัดกิจกรรมการสอน มีประเด็นอะไรบ้าง จัดลำดับความสำคัญ แนวทางแก้ไขให้ดีขึ้นหากจะจัดครั้งต่อไป และนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนครั้งต่อไป จุดเด่นนำไปเป็นต้นแบบ และจุดอ่อนนำไปปรับแก้

สรุปได้ว่า แนวทางการปฏิบัติงานพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมี 2 ทาง คือ 1) การสอนตามสาระหลักสูตรสถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบรายวิชา มีการจัดการเรียนการสอน การสอบวัดผลและตัดสินผลการเรียน และ 2) การสอนด้วยกิจกรรมเสริมหลักสูตร ควรมีการทำงานเป็นขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน ขั้นตอนดำเนินโครงการ การวัดผลประเมินผล ขั้นสรุปผลเพื่อนำไปแก้ไข

การจัดการศึกษาวิถีพุทธในโรงเรียนของพระสอนศีลธรรม

โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถในด้านปริยัติและปฏิบัติเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนนักศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา สามารถนำความรู้ไปบูรณาการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข พระสอนศีลธรรมเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญของโครงการเพราะจะมีบทบาท ในการเผยแผ่ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาแก่นักเรียนนักศึกษา อีกทั้งเป็นผู้ที่สร้างให้นักเรียนนักศึกษา เป็นคนดีมีศีลธรรม จริยธรรม นำความรู้ซึ่งเป็นงานที่ยิ่งใหญ่ในการสร้างคนท่ามกลางสังคมที่มีปัญหานานัปการ ปัญหาของสังคมในปัจจุบันเป็นภาวะจำยอมที่ต้องรับเอาความนิยมและวัฒนธรรมตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามความสลับซับซ้อนของพฤติกรรมของมนุษย์การดำเนินชีวิต ได้เห็นห่างจากการประพฤติปฏิบัติศีลธรรมและจริยธรรม มีผลทำให้เยาวชนไทยมีพฤติกรรมแสดงออกและใช้เสรีภาพด้านต่างๆ ที่ทำให้เกิดปัญหาในสังคมไทย การที่พระสอนศีลธรรมได้เข้ามามีบทบาทในการสร้างเยาวชนให้มีศีลธรรมและจริยธรรมจึงเป็นงานสำคัญและยิ่งใหญ่

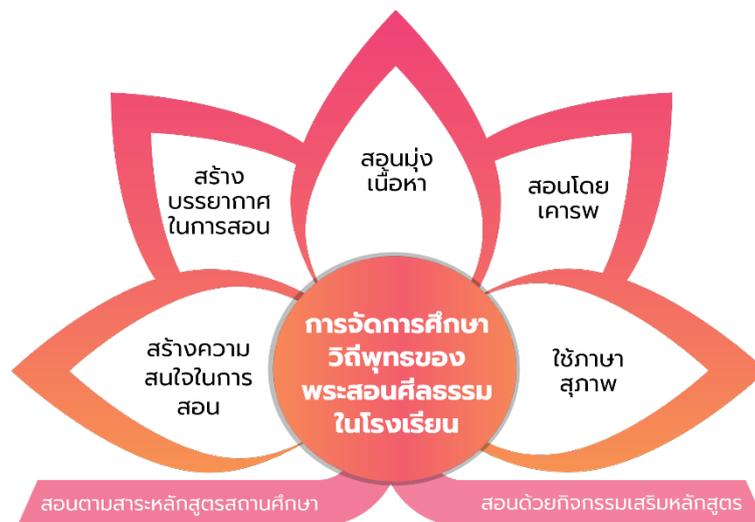
ในการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมชาวพุทธอย่างแท้จริง เพื่อให้โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ผู้ที่จะผ่านการคัดเลือกเข้ามาทำหน้าที่เป็นพระสอนศีลธรรมซึ่งทำหน้าที่บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่นักเรียนนักศึกษา โดยเน้นหลักการสอนตามแนวทางการสอนของพระพุทธเจ้าที่ทรงมีวิธีการสอนตามบทบาทการสอน ดังนี้ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2547)

1. สร้างความสนใจในการสอนนั้น การเริ่มต้นเป็นจุดสำคัญมากอย่างหนึ่ง การเริ่มต้นที่ดีช่วยให้การสอนประสบความสำเร็จเป็นอย่างมากอย่างน้อยก็เป็นเครื่องดึงความสนใจและนำเข้าสู่เนื้อหาได้
2. สร้างบรรยากาศในการสอนให้ปลอดโปร่ง เพลิดเพลินไม่ให้เกิดความเครียด ไม่ให้เกิดความอึดอัดใจ และให้เกียรติกับผู้เรียน
3. สอนมุ่งเนื้อหา มุ่งให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่สอนเป็นสิ่งสำคัญไม่กระทบตนและผู้อื่น ไม่มุ่งยกตน ไม่มุ่งเสียดสีใครๆ
4. สอนโดยเคารพ คือตั้งใจสอน ทำจริง ด้วยความรู้สึกว่าเป็นสิ่งมีค่า มองเห็นความสำคัญของผู้เรียน เช่น พระพุทธจริยานี้ว่า “ภิกษุทั้งหลายถ้าเมื่อนาคตจะแสดงธรรมแก่ภิกษุทั้งหลายยอนาคต ย่อมแสดงโดยเคารพ ไม่แสดงโดยไม่เคารพ ถ้าแม้จะแสดงแก่ภิกษุณีแก่อุบาสก อุบาสิกา แก่ปุถุชน ทั้งหลาย โดยที่สุดแม้แก่คนขอทานและพรานนก ก็ย่อมแสดงโดยเคารพ หากแสดงโดยขาดความเคารพไม่”
5. ใช้ภาษาสุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบคาย ชวนให้สบายใจ สละสลวย เข้าใจง่าย อย่างที่ว่า “พระสมณะโคตมมีพระดำรัสไปเพราะ รู้จักตรัสถ้อยคำได้งดงาม มีพระวาจาสุภาพ สละสลวย ไม่มีโทษ ยังผู้ฟังให้เข้าใจเนื้อความได้ชัดเจน”

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาวิถีพุทธในโรงเรียนของพระสอนศีลธรรม ใช้แนวทางการสอนตามวิธีของพระพุทธเจ้า ได้แก่ การสร้างความสนใจในการสอน บรรยากาศในการสอนผ่อนคลาย ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่สอน เน้นผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ สอนด้วยวาจาสุภาพ นุ่มนวล นำฟัง

บทสรุป

การบริหารจัดการและการขับเคลื่อนงานของครูพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้จัดอบรมวิธีการสอนและเทคนิคใหม่ๆ ให้กับพระสอนศีลธรรม เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร จัดอบรมพระสอน ศีลธรรมในด้านการผลิตและพัฒนาสื่อการสอนและการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีให้มีความหลากหลายสมกับวัยของผู้เรียน ได้ศึกษาสรุปปัญหาของการขับเคลื่อนงานของครูพระสอนศีลธรรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนต่างๆ อีกทั้งพระสอนศีลธรรมควรมีการทบทวน บทเรียนที่ได้สอนมาแล้วก่อนเข้าสู่เนื้อหาในปัจจุบัน ควรเพิ่มจำนวนพระสอนศีลธรรมให้ครอบคลุมทั่วทุกโรงเรียน ควรสร้างบรรยากาศ เช่น สอนธรรมศึกษาในห้องจริยธรรมและนอกสถานที่บริเวณวัดที่ใกล้กับโรงเรียน สิ่งสนับสนุนทางการศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดของพระสอนศีลธรรมและโรงเรียนควรมีการสอบถามสำรวจความต้องการจากพระสอนศีลธรรม พร้อมให้การสนับสนุน ควรมีกิจกรรมพัฒนาพระสอนศีลธรรมด้านทักษะในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งการวัดผลและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะสอดคล้องกับระบบการเรียนรู้และเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เข้าถึงได้สำหรับทุกคน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การจัดการศึกษาวิถีพุทธของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **การจัดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา** กลุ่มการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2542). **มนุษย์กับสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2547). **โรงเรียนวิถีพุทธ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2565). **โครงการครูพระสอนศีลธรรม**. แหล่งที่มา <https://www.krupra.net/new/index.php?url=krupra>. สืบค้นเมื่อ 11 พ.ย. 2565.
- เมตตา ภิรมย์ภักดี. (2548). **แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ**. กรุงเทพมหานคร: สาระไทย.
- วรวิทย์ วสันตรากร. (2550). **คนกับการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- สำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2560). **คู่มือพระสอนศีลธรรม**. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การฝึกมารยาทไทยตามวัฒนธรรมไทย
THAI MANNER PRACTICE ACCORDING TO THAI CULTURAL

^[1]กัลยรัตน์ คำคุณเมือง Kanyarat Kumkoonmuang

^[2]อินถา ศิริวรรณ Intha Siriwan ^[3]สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Suddhipong Srivichai

^[4]จุฑามาศ วารีแสงทิพย์ Juthamard Wareesaengthip

^[1] ^[2] ^[3] ^[4]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: noikanyarat2515@gmail.com

Article Received: January 14, 2023, Revised: June 20, 2023, Accepted: June 28, 2023

บทคัดย่อ

การอยู่ร่วมกันในสังคม นอกจากบุคคลควรมีบุคลิกภาพที่เป็นจุดเริ่มต้นของการผูกมิตรไมตรีกับบุคคลผู้อื่นแล้ว ควรมีมารยาทที่งดงามจะช่วยทำให้มิตรไมตรีที่มีอยู่ยั่งยืนมากขึ้น สังคมไทยมีค่านิยมของการให้ความรู้สึกที่ดีระหว่างบุคคล มารยาทของสังคมไทยเกิดขึ้นจากการหล่อหลอมจากวัฒนธรรมของคนไทย และคำสอนของพระพุทธศาสนาซึ่งได้รับอบรมสั่งสอน และปฏิบัติติดต่อกันมาอย่างยาวนาน จึงกล่าวได้ว่าการฝึกมารยาทตามวัฒนธรรมไทย มีลักษณะความเป็นเอกลักษณ์ไทย หรือเป็นวัฒนธรรมประจำชาติไทย

คำสำคัญ: การฝึกมารยาทไทย, วัฒนธรรมไทย, สังคมไทย

ABSTRACT

Living by group in our social according to human being the personality should be concerned with others people too. Therefore, nice manner will help longest for good friendship. Thai society have the best impression among themselves. Because of Thai society establish with harmony and cultivate by culture and Buddhist teaching which still be with moral and practicing long time ago. So that, Thai manner practice according to Thai cultural mean Thai characteristics or Thai nation culture also.

Keywords: Thai Manner Practice, Thai Manner, Thai society

บทนำ

วัฒนธรรม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้นและปรากฏอยู่ในสังคมมนุษย์ รวมถึงภาษา เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ขนบธรรมเนียมประเพณีระเบียบแบบแผนดำเนินชีวิตที่สังคมยอมรับ วัฒนธรรมเป็นมรดกสังคมที่รับช่วงสืบกันมาโดยลำดับ วัฒนธรรมเป็นมรดกทางสังคม ไม่ใช่มรดกวัตถุ (พระมหาเจณภพ ปภาโส และสมเดช นามเกต, 2566) การแสดงมารยาทตามวัฒนธรรมไทย เกิดจากการเรียนรู้ การปลูกฝัง และการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษสู่ลูกหลานโดยผ่านการอบรมเลี้ยงดูจากสถาบันครอบครัว การสอนผ่านการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน และมหาวิทยาลัย การประพฤติปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวันของบุคคลในสังคมไทย เสมอมา มารยาท เป็นการแสดงกริยา วาจาที่สุภาพ เรียบร้อย ที่บุคคลพึงปฏิบัติในสังคม โดยมีระเบียบแบบแผนที่เหมาะสมตามกาลเทศะ โดยการแสดงมารยาทตามวัฒนธรรมไทย (พนิดา จันทรกรานต์, 2560)

มารยาทไทยตามวัฒนธรรม

ความหมายของคำว่า “มารยาทไทย” มารยาทไทย หมายถึง กริยา วาจาที่สุภาพเรียบร้อย ที่บุคคลพึงปฏิบัติในสังคม โดยมีระเบียบแบบแผนอันเหมาะสมตามกาลเทศะ

“มารยาทตามวัฒนธรรมไทย” หมายถึง กริยา ท่าทาง วาจาที่สุภาพเรียบร้อย ในการร่วมประกอบพิธีกรรมต่างๆ ในวัฒนธรรมไทย ที่ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน และเหมาะสมตามกาลเทศะ ซึ่งครอบคลุมถึงการแสดงความเคารพ การไหว้ การกราบ การคำนับ การรับ และการส่งสิ่งของ (กรมการศาสนา, 2563)

การแสดงความเคารพ

การแสดงความเคารพถือเป็นมารยาทไทยอย่างหนึ่งที่แสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนของเด็กที่มีต่อบุคคลผู้ใหญ่ หรือบุคคลผู้ที่มีความอาวุโสกว่า ซึ่งมีอยู่หลายลักษณะด้วยกัน เช่นการประนมมือ การไหว้ การกราบ การคำนับ ซึ่งเมื่อนำมาใช้ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ สามารถปฏิบัติได้ ดังนี้

1. การไหว้ ประกอบด้วยกริยา 2 ส่วนด้วยกัน คือการประนมมือ และการไหว้

การประนมมือ หรือที่เรียกว่า “อัญชลี” เป็นการแสดงความเคารพโดยการประนมมือเล็กน้อย ใช้ปลายนิ้วมือทั้งสองข้างชิดกัน ฝ่ามือทั้งสองประกบเสมอกันแนบระหว่างอก ปลายนิ้วเฉียงขึ้นพอประมาณ แขนแนบลำตัวไม่กลางศอกทั้งซ้าย และหญิงปฏิบัติเหมือนกัน



ภาพที่ 1 การประนมมือ

การไหว้ (วันทา) เป็นการแสดงความเคารพโดยการประนมมือ แล้วยกมือทั้งสองขึ้น จรดใบหน้า แสดงถึงความเคารพ ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ตามระดับของบุคคล

ระดับที่ 1 การไหว้พระ ได้แก่ การไหว้พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ รวมทั้งปูชนียสถานปูชนียวัตถุที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมไทย ใช้ในกรณีที่ไม่สามารถกราบแบบเบญจางคประดิษฐ์ได้ ให้ประนมมือ และยกขึ้นพร้อมกับค้อมศีรษะลง ให้หัวแม่มือจรดระหว่างคิ้ว ปลายนิ้วชี้แนบหว่างคิ้ว

ระดับที่ 2 การไหว้บุคคลผู้มีพระคุณ และบุคคลผู้มีอายุมาก ได้แก่ ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อ แม่ ครู อาจารย์ และบุคคลผู้ที่เราเคารพนับถือ ให้ประนมมือแล้วยกขึ้น พร้อมกับค้อมศีรษะลง ให้หัวแม่มือจรดปลายจมูก ปลายนิ้วชี้แนบหว่างคิ้ว

ระดับที่ 3 การไหว้บุคคลทั่วไป ที่เคารพนับถือ หรือบุคคลผู้ที่มีอายุมากกว่าเล็กน้อย ให้ประนมมือ แล้วยกขึ้น พร้อมกับค้อมศีรษะลง ให้หัวแม่มือจรดปลายคาง ปลายนิ้วชี้แนบปลายจมูก หากจะใช้ความเคารพบุคคลผู้ที่มีอายุเท่ากัน หรือเพื่อนกัน ให้ยืนตรงไหว้ และไม่ต้องค้อมศีรษะ

2. การกราบ (อภิวาท) เป็นการแสดงความเคารพอย่างสูง มี 2 แบบ

2.1 การกราบแบบเบญจางคประดิษฐ์ เป็นการใช้อวัยวะทั้ง 5 คือ หน้าผาก มือ และข้อศอก ทั้ง 2 ข้างทั้ง 2 สัมผัสกับพื้น การกราบมี 3 ลักษณะ คือ

1) ท่าเตรียม

บุคคลผู้ชาย นั่งคุกเข่าตัวตรงปลายเท้าตั้ง ปลายตั้งส้นเท้าชิด นั่งบนส้นเท้าทั้งสองข้างพอประมาณ มือทั้งสองวางคว่ำเหนือเข่าทั้งสองข้าง นิ้วชิดกัน (ท่าเทพบุตร)

บุคคลผู้หญิง นั่งคุกเข่าตัวตรงปลายเท้าราบ เข่าถึงปลายเท้าชิดกัน นั่งบนส้นเท้า มือทั้งสองวางคว่ำเหนือเข่าทั้งสองข้าง นิ้วชิดกัน (ท่าเทพธิดา)

2) ท่ากราบ

จังหวะที่ 1 (อัญชลี) ยกมือขึ้นในท่าประนมมือ

จังหวะที่ 2 (วันทา) ยกมือขึ้นไหว้ตามลำดับที่ 1

3) การไหว้พระ

จังหวะที่ 3 (อภิวาท) ทอดมือทั้งสองลงพร้อมๆ กัน ให้มือ และแขนทั้งสองข้างราบกับพื้นคว่ำมือห่างกันเล็กน้อย พอให้หน้าผากจรดพื้นระหว่างมือทั้งสอง (ชายศอกทั้ง 2 ข้างต่อจากเข่าราบไปกับพื้น หลังไม่โก่ง หลัง ศอกทั้ง 2 ข้างคร่อมเข่าเล็กน้อย ราบไปกับพื้นหลังไม่โก่ง)



ท่าเตรียมกราบ



ท่ากราบ จังหวะที่ 1 อัญชลี



ท่ากราบ จังหวะที่ 2 วันทา



ท่ากราบ จังหวะที่ 3 อภิวาท

ภาพที่ 2 การกราบแบบเบญจางคประดิษฐ์

2.2 การกราบผู้ใหญ่ เป็นการกราบบุคคลผู้มีพระคุณ และบุคคลผู้มียุมากกว่า ได้แก่ ปู่ย่า ตายาย พ่อแม่ ครูอาจารย์ และบุคคลที่เราเคารพ ลักษณะการปฏิบัติของชายและหญิงเหมือนกัน คือ นั่งพับเพียบทอดมือทั้งสองข้างลงพร้อมกัน ไขว่แขนทั้งสองคร่อมเข้าที่อยู่ข้างล่างเพียงเข้าเดียว มือประนมตั้งกับพื้นไม้แบมือ ค้อมตัวลง ให้นำหน้าผากแตะส่วนบนของมือที่ประนมในขณะที่กราบ ไม่ต้องกระดกนิ้วมือขึ้นมารับหน้าผาก และกราบเพียงครั้งเดียว



ท่ากราบผู้ใหญ่



ทำนั่งพับเพียบประสานมือ

ภาพที่ 3 การกราบผู้ใหญ่



ภาพที่ 4 การเดินเข้าผ่านผู้ใหญ่ที่นั่งพื้น

3. การค้ำับ เป็นการแสดงความเคารพแบบสากล ในกรณีที่ไม่ไหว หรือกราบ ให้ยืนตัวตรง สันเท้าชิดกันบุคคลผู้ชายปลายเท้าห่างกันเล็กน้อย บุคคลผู้หญิงสันเท้า และปลายเท้าชิดกัน มือทั้งสองข้างแนบลำตัว ปลายนิ้วกลางแตะเข่ากางเขง หรือกระโปรง นิ้วชิดกัน ไม่กางนิ้วออก ค้อมช่วงไหล่ และศีรษะลงเล็กน้อยแล้วเงยหน้าขึ้นในท่าตรง



ภาพที่ 5 การค้ำับ

4. การถวายความเคารพพระมหากษัตริย์

4.1 การถวายบังคม การถวายบังคมถือเป็นการถวายความเคารพรูปแบบหนึ่งตามโบราณราชประเพณี ซึ่งบุคคลผู้ที่จะถวายบังคมทั้งบุคคลชาย และบุคคลหญิง ต้องนั่งคุกเข่า ปลายเท้าทั้งสองตั้ง หลังตรง มือทั้งสองข้างวางคว่ำเหนือเข่าทั้งสอง การถวายบังคมจะแบ่งจังหวะออกเป็น 3 จังหวะ ดังนี้

จังหวะที่ 1 ยกมือขึ้นประนมมือระหว่างอก ปลายนิ้วตั้งตรงไม่งอ แขนแนบลำตัวไม่กางศอก

จังหวะที่ 2 ทอดมือที่ประนมลง พร้อมค้อมตัวลงเล็กน้อย สายตามองไปที่หัวแม่มือ แล้ววาดมือขึ้นพร้อมเอนตัวไปข้างหลัง ให้ปลายนิ้วโป้ง และนิ้วชี้จรดหน้าผาก เกยหน้าเล็กน้อย

จังหวะที่ 3 วาดมือที่ประนมลง พร้อมค้อมตัว และโบหน้าก้มลงมาอยู่ในจังหวะที่ 1 ทำจนจบ 3 ครั้ง แล้วลดมือลง



ท่าเตรียม



การถวายบังคมจังหวะที่ 1



การถวายบังคมจังหวะที่ 2



การถวายบังคมจังหวะที่ 3

ภาพที่ 6 การถวายบังคม

4.2 การหมอบกราบ เป็นการถวายความเคารพตั้งแต่พระบรมวงศานุวงศ์ขึ้นไปจนถึงพระมหากษัตริย์ ซึ่งจะใช้ในโอกาสที่มีการเข้าเฝ้า หรือการถวายงานซึ่งอยู่ในระยะใกล้ วิธีปฏิบัติ คือนั่งพับเพียบ เก็บปลายเท้าแล้วจึงหมอบลง ให้ศอกทั้งสองข้างคร่อมเข้าข้างใดข้างหนึ่ง (ข้อควรระวัง : ไม่ควรหันปลายเท้าไปหาบุคคลผู้ใหญ่) ประสานมือ เมื่อจะกราบไหว้ ประนมมือก้มศีรษะลง หน้าผากแตะส่วนบนลงบนมือ เมื่อกราบแล้วให้นั่งในท่าเหมาะเฝ้าอีกครั้งหนึ่ง และจึงนั่งในท่าพับเพียบตามเดิม



การหมอบเฝ้า



การหมอบกราบ

ภาพที่ 7 การหมอบ



การเคารพศพพระ



การเคารพศพบุคคล

ภาพที่ 9 การแสดงความเคารพศพ

การประเคนและรับสิ่งของจากพระสงฆ์

1. การประเคนสิ่งของแด่พระสงฆ์ หมายถึง การถวายสิ่งของโดยส่งให้ตามวิธีการทางวินัย ถ้าเป็นสิ่งของที่ยกได้ ให้ใช้มือทั้งสองยกแล้วประเคนในระยะหัตถบาส หรือประมาณบ่วงมือ ถ้าเป็นสิ่งของขนาดใหญ่ เช่น เรือ รถ ให้กล่าวคำถวาย หรือถวายเป็นเอกสารประกอบสิ่งของนั้น

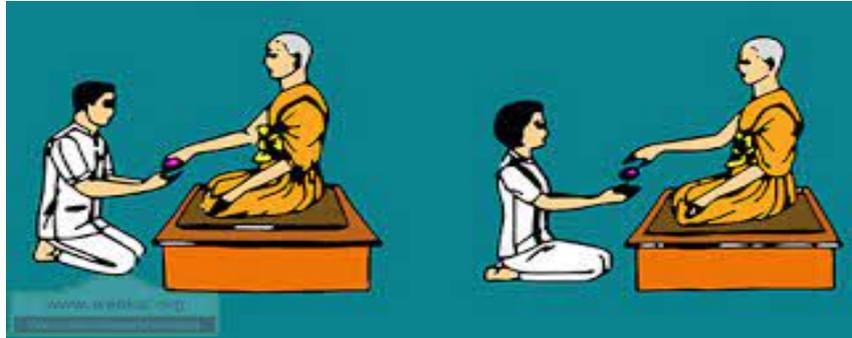
วิธีการประเคนสิ่งของ บุคคลผู้ชาย และบุคคลผู้หญิง ปฏิบัติ ดังนี้

กรณีที่พระสงฆ์นั่งกับพื้น ให้ถือสิ่งของเดินเข้าเข้าไประยะหัตถบาส แล้วยกสิ่งของขึ้นประเคน บุคคลผู้ชายจะประเคนสิ่งของแด่พระสงฆ์ให้ลักษณะมือต่อมือได้เลย ส่วนบุคคลผู้หญิงจะต้องวางบนฝ่ารับประเคน ไหว้หรือกราบแล้วแต่กาลเทศะ แล้วเดินเขาถอยหลัง เมื่อห่างพอประมาณจึงลุกขึ้นหันหลังกลับ



ภาพที่ 10 การประเคนของแด่พระสงฆ์

2. การรับสิ่งของจากพระสงฆ์ วิธีปฏิบัติ บุคคลผู้ชาย ให้ยื่นสองมือรับทั้งสิ่งของเบา และหนัก แล้วถอยกลับ บุคคลผู้หญิง พระสงฆ์จะวางสิ่งของไว้ตรงหน้า อาจจะวางไว้บนพาน ให้เอื้อมมือขวาไปหยิบ หากเป็นของหนักให้ใช้สองมือ ยกของออกจากพาน แล้วถอยออก จึงกราบหรือไหว้ตามความเหมาะสม



ภาพที่ 11 การรับสิ่งของจากพระสงฆ์

3. การส่งสิ่งของให้บุคคลผู้ใหญ่ และรับสิ่งของจากบุคคลผู้ใหญ่

3.1 การส่งสิ่งของขณะบุคคลผู้ใหญ่ยืน

บุคคลผู้ชาย ให้ถือสิ่งของเดินเข้าไปยืนตรง ก้าวเท้าขวาไปข้างหน้าพร้อมกับค้อมตัวลงเล็กน้อย ส่งสิ่งของแล้วถอยเท้าขวา กลับ แสดงความเคารพโดยการไหว้ 1 ครั้ง แล้วถอยพอประมาณจึงหันหลังกลับ หากเป็นการส่งสิ่งของในพิธีการ เช่น การมอบรางวัล บุคคลผู้ทำหน้าที่เป็นที่พิธีกร หรือบุคคลผู้เชิญรางวัลเพื่อให้ประธานในพิธีเป็นผู้มอบให้กับบุคคลผู้ได้รับรางวัล วิธีปฏิบัติคือ พิธีกร หรือบุคคลผู้เชิญรางวัลใช้ 2 มือถือพาน เดินเข้าไปพอประมาณ คำนับ 1 ครั้ง ก้าวเท้าขวาไปข้างหน้า ค้อมตัวเล็กน้อย แล้วส่งสิ่งของให้บุคคลผู้เป็นประธาน ถอยเท้าขวากลับ หากเป็นการมอบหลายรางวัล ให้รับของและส่งให้บุคคลผู้เป็นประธานจนถึงรางวัลสุดท้าย คำนับ 1 ครั้ง) แล้วถอยพอประมาณ จึงหันหลังกลับ

บุคคลผู้หญิง ทำในลักษณะเดียวกัน แต่เปลี่ยนจากคำนับ ให้ค้อมศีรษะเพียงเล็กน้อย

3.2 การส่งสิ่งของขณะที่บุคคลใหญ่นั่งเก้าอี้

บุคคลผู้ชาย ให้ถือสิ่งของเดินเข้าไปห่างพอประมาณ ยืนตรง ก้าวเท้าขวาลงเข้าซ้าย ส่งสิ่งของเสร็จแล้วให้ยืนตรง ไหว้ 1 ครั้ง ถอยหลังพอประมาณ จึงหันหลังกลับกรณีที่มีการส่งแบบใช้พานส่งสิ่งของ ให้เดินถือพาน 2 มือ เข้าไปห่างพอประมาณ ยืนตรงคำนับ 1 ครั้ง ก้าวเท้าขวาไปข้างหน้า ลงเข้าซ้ายส่งสิ่งของเสร็จแล้วยืนตรงคำนับ 1 ครั้ง ถอยพอประมาณจึงหันหลังกลับ

บุคคลผู้หญิง ทำในลักษณะเดียวกัน แต่เปลี่ยนจากคำนับ ให้ค้อมศีรษะเพียงเล็กน้อย

3.3 การส่งสิ่งของ ขณะบุคคลใหญ่นั่งกับพื้น

บุคคลผู้ชาย และบุคคลผู้หญิงจะปฏิบัติเหมือนกันคือ ถ้าเป็นบุคคลผู้ใหญ่ที่มีพระคุณ หรือมีอายุมากกว่า ให้บุคคลที่เข้าไปส่งสิ่งของ เดินเข้าถือสิ่งของห่างพอประมาณ นั่งพับเพียบขาขวาทับขาซ้าย วางสิ่งของเยื้องเข้าขวาเล็กน้อย กราบบุคคลผู้ใหญ่ 1 ครั้ง ส่งสิ่งของให้บุคคลผู้ใหญ่ ถ้าบุคคลผู้ใหญ่สนทนาด้วย ให้นั่งในลักษณะส้ารวม เมื่อจะลากลับ ให้กราบ 1 ครั้ง ถอยโดยวิธีการเดินเข้า เมื่อห่างพอประมาณให้ลุกขึ้นยืนจึงหันหลังกลับ (กรณีที่บุคคลผู้ใหญ่อายุไม่มากก็ให้เปลี่ยนจากการกราบเป็นการไหว้ตามระดับ)

3.4 การรับสิ่งของขณะบุคคลผู้ใหญ่นั่ง

บุคคลผู้ชาย เดินเข้าไปห่างจากบุคคลผู้ใหญ่อุปประมาณ ยืนตรง ไหว้ 1 ครั้งตามระดับ ก้าวเท้าขวาไปข้างหน้า เปิดส้นเท้าซ้าย รับสิ่งของ ถอยเท้าขวากลับ ยืนตรง ถอยหลังอุปประมาณ จึงหันหลังกลับ

บุคคลผู้หญิง เดินเข้าไปห่างจากบุคคลผู้ใหญ่อุปประมาณ ไหว้ตามระดับ ก้าวเท้าขวาไปข้างหน้า ย่อตัวรับสิ่งของ แล้วถอยหลังกลับ ยืนตรง ถอยอุปประมาณ จึงหันหลังกลับ

3.5 การรับสิ่งของ ขณะบุคคลผู้ใหญ่นั่งเก้าอี้

บุคคลผู้ชาย เดินเข้าห่างจากบุคคลผู้ใหญ่อุปประมาณ ยืนตรงค้อมตัวไหว้ตามระดับ ก้าวเท้าขวาไปข้างหน้า ลงเข่าซ้าย รับสิ่งของด้วยมือขวา มือซ้ายแนบลำตัว ถอยเท้าขวากลับ ยืนตรง ถอยอุปประมาณ จึงหันหลังกลับ

บุคคลผู้หญิง เดินเข้าห่างจากบุคคลผู้ใหญ่อุปประมาณ ยืนตรง ก้าวเท้าขวาไปข้างหน้า ลงเข่าซ้าย เปิดส้นเท้าขวาเล็กน้อยพร้อมกับไหว้ตามระดับ รับสิ่งของด้วยมือขวา มือซ้ายแนบลำตัว ถอยเท้าขวากลับ ยืนตรง ถอยอุปประมาณ จึงหันหลังกลับ

3.6 การรับสิ่งของ ขณะบุคคลผู้ใหญ่นั่งกับพื้น

บุคคลผู้ชาย และบุคคลผู้หญิง ปฏิบัติเหมือนกัน คือ ถ้าเป็นบุคคลผู้ใหญ่ที่มีพระคุณ หรืออายุมากกว่า ให้เดินเข้าเข้าไปอุปประมาณ นั่งพับเพียบขวาขาทับขาซ้าย กราบบุคคลผู้ใหญ่ 1 ครั้ง ไม่แบ่มือ แล้วรับสิ่งของ วางสิ่งของเฉียงเข่าขวาเล็กน้อย (ถ้าบุคคลผู้ใหญ่นอนหงายด้วย ให้นั่งในลักษณะสำรวม) ก่อนจะลา ให้กราบ 1 ครั้ง ถือสิ่งของ เดินเข้าถอยอุปประมาณ แล้วจึงลุกขึ้น ถอยอุปประมาณ หันหลังกลับ

4. การยืนในโอกาสต่างๆ

4.1 การยืนรับคำสั่งของบุคคลผู้บังคับบัญชา วิธีปฏิบัติ ให้ยืนหลังตรง หน้าตรง ปล่อยมือไว้ข้างลำตัว และตั้งใจรับฟังคำสั่ง

4.2 การยืนให้เกียรติบุคคลผู้ใหญ่ เมื่อบุคคลผู้ใหญ่เดินผ่านมาให้ยืนตรง แสดงความเคารพ หากบุคคลผู้ใหญ่เข้ามาสนทนาด้วย ให้ประสานมืออยู่ต่ำกว่าระดับเอว และค้อมตัวเล็กน้อย

4.3 การยืนคุยกับเพื่อน การยืนพักผ่อน และการยืนดมหรสพ ให้อยู่ในอาการสุภาพ ไม่ก่อกวนรำคาญให้กับบุคคลผู้อื่น และไม่ควรถูกขัดขวางศีรษะของบุคคลผู้อื่น

4.4 การยืนตามลำดับ เช่น การต่อคิวขึ้นรถโดยสาร การขึ้นเผาศพ การรดน้ำอวยพรผู้บ่าวสาว การยืนเรียงคิวเป็นระเบียบตามลำดับมาก่อนหลัง

4.5 การยืนปฏิบัติหน้าที่ ยืนสุภาพ ไม่ยืนมือกอดอก ไม่ล้วงกระเป๋า และมีมือไขว้หลัง (ไอสิริราชฎีเรื่อง, 2554)

บทสรุป

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการฝึกมารยาทตามวัฒนธรรมไทย หากเป็นกิจกรรมที่ถูกต้องแล้วนั้นจะเกิดผลทำให้กิจกรรมมีความเรียบร้อยงดงามย่อมเพิ่มพูนความศรัทธาปสาทะของบุคคลผู้ได้พบเห็น เป็นเครื่องแสดงเกียรติยศของกิจกรรม และบุคคลผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งยังเป็นการรักษาวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของชาติไทยไว้สืบต่อไป สรุปดังภาพที่ 12



ภาพที่ 12 การฝึกมารยาทไทยตามวัฒนธรรมไทย

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2563). **ศาสนพิธีและมารยาทไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- พนิดา จันทรวงศ์. (2560). **การพัฒนาบุคลิกภาพ และสุขภาพจิต**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มินิเธอร์ วิสซ์พพลาย.
- พระมหาเจนภพ ปภาโส และสมเดช นามเกตุ. (2566). วัฒนธรรมไทย. **วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี**. 5(2). 342-354.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม. (2559). **มารยาทไทย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ไอสดี ราชภูริเรือง. (2554). **ศาสนพิธีกร: การสร้าง และพัฒนาคู่มือการประกอบกิจกรรมตามหลักพระพุทธศาสนา**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยสารคาม.

การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอริยสัจ 4 LEARNING MANAGEMENT IN THE FORM OF THE FOUR NOBLE TRUTHS

[1] ญัฐพล มิตรอารีย์ Nuttaphon Mitari

[2] พระมหาสมบัติ ธนปญโญ Phramaha Sombat Dhanapaṅko

[3] สิ้น งามประโคน Sin Ngamprakhon

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

Article Received: January 31, 2023, Revised: June 20, 2023, Accepted: June 20, 2023

บทคัดย่อ

การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอริยสัจ 4 เป็นขั้นตอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เป็นกระบวนการที่ให้ผู้เรียนได้พยายามแสวงหาความรู้ ค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยนำเอาลำดับขั้นทั้งสี่ของอริยสัจในศาสนาพุทธมาใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาของตนเอง มีขั้นตอนในการเรียนรู้ 4 มีขั้นตอนการเรียนรู้ ได้แก่ ขั้นตอนกำหนดปัญหา (ขั้นทุกข์) 1) ผู้สอนกำหนดและนำเสนอปัญหาอย่างละเอียด 2) ผู้สอนช่วยผู้เรียนให้ได้ศึกษาพิจารณาปัญหา ขั้นการตั้งสมมติฐาน (ขั้นสมุทัย) 1) ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนให้ได้พิจารณาด้วยตัวเอง 2) ผู้สอนช่วยผู้เรียนให้ได้เกิดความเข้าใจ 3) ผู้สอนช่วยผู้เรียนให้คิดว่าในการแก้ที่สาเหตุ ขั้นทดลองและเก็บข้อมูล (ขั้นนิโรธ) 1) ใช้เทคนิคการแบ่งงานและการทำงานเป็นกลุ่มและเสนอแนะวิธีการจดบันทึกข้อมูล และขั้นวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล (ขั้นมรรค) 1) ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและสรุปได้ 2) ผู้เรียนช่วยกันกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและลงมือปฏิบัติ

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้, อริยสัจ 4, พุทธธรรม

ABSTRACT

Learning management in the form of the Four Noble Truths is a process that emphasizes learners to learn, a process that allows learners to seek knowledge. Search for solutions to various problems by using the four hierarchies of the Noble Truths in Buddhism to use as their own solutions. There are 4 learning stages, namely, problem determination step (suffering step); 1) teacher defines and presents the problem in detail. 2) teacher helps students to study and consider the problem. Hypothesis step (Samudaya step); 1) teacher helps students to consider by themselves, 2) teacher helps students to understand. 3) teacher helps students to think that in solving the cause. Experimental and data collection step (Nirodha step); 1) Work division and group work techniques are used and suggest methods for recording data and Data analysis and conclusion step (Makka step); 1) Help students understand and conclusion, 2) students help set the guidelines in practice and in action.

Keywords: Learning Management, The Four Noble Truths, Buddha Dharma

บทนำ

การจัดการศึกษาของชาติเป็นการวางกรอบเป้าหมายและทิศทาง การจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกเหนือจากการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ ซึ่งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ การเข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขกับกิจกรรมที่เลือกด้วยตนเองตามความถนัดและความสนใจอย่างแท้จริง การพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยอาจจัดเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสนองนโยบายในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพเพื่อพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย มีรูปแบบ และวิธีการที่เหมาะสม (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2565)

การเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน เป็นยุคดิจิทัล โดยผ่านอุปกรณ์ Computer, Notebook, iPhone, iPad, Tablet ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทั้งแบบ off-line และ on-line และเลือกเรียนเวลาใดก็ได้ ผู้สอนก็สามารถสอนได้ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน ผู้เรียนและผู้สอนสามารถสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันได้

ครูในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เทคโนโลยีควบคู่ไปกับการสอน ดังคำเปรียบเปรยว่า “ครูที่ไม่มีเทคโนโลยี จะถูกแทนด้วยครูที่มีเทคโนโลยี” และเทคโนโลยีได้สร้างการเรียนรู้ได้อย่างน่าสนใจ สื่อการเรียนรู้ต่างๆ ได้ถูกออกแบบการนำเสนอ มีทั้งรูปภาพ เสียง วิดีทัศน์ ช่วยทำให้ผู้เรียนสนใจมากขึ้น ทุกวันนี้ครูผู้สอนได้ให้ความสนใจกับการเรียนรู้โปรแกรม (Software) สร้างสื่อการสอนมากมายไม่ว่าจะเป็น Microsoft Office ซึ่งเชื่อว่าครูทุกท่านยังใช้งานอยู่ Adobe Flash สำหรับผลิตสื่อในรูปแบบ Animation, Adobe Dream Weaver สำหรับสร้างเว็บเพจ, Adobe Captivate สำหรับผลิตสื่อช่วยสอนที่น่าสนใจโปรแกรมหนึ่ง, Desk Top Author สำหรับสร้างหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-Book) แม้กระทั่งการสร้างสื่อในรูปแบบวิดีโอด้วยโปรแกรม Windows Movie Maker แล้วทำการอัปโหลด (upload) ไปไว้ที่ YouTube (อริสุทธิ เหมานุรักษ์, 2565)

ในวิธีการสอนปัจจุบันที่สามารถนำมาปรับใช้กับการเรียนการสอนให้ทันต่อสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้น เทคนิคการสอนตามหลักการทั้งสี่ของอริยสังข์เป็นกระบวนการสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันเป็นกระบวนการที่ให้ผู้เรียนได้พยายามแสวงหาความรู้ ค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยนำเอาลำดับขั้นทั้งสี่ของอริยสังข์ในศาสนาพุทธมาใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค โดยเทคนิควิธีการสอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ของผู้เรียน และเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 18 ซึ่งระบุไว้ว่า สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

อริยสังข์ 4 เป็นแก่นสำคัญของพระพุทธศาสนา พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงยืนยันว่าจักรคือธรรมที่พระองค์หมุนไปแล้วนี้ใครๆ จะหมุนกลับไม่ได้ ใครหมุนกลับก็เป็นภาระหมุนไปสู่ทางที่ผิด พระปัญญาตรัสรู้ของพระองค์ จึงเป็นความจริงสากลอันมีรากฐานอยู่ที่เหตุผล และเป็นความจริงอันจำเป็นที่สุด เหตุผลสำคัญในการแสวงหาอริยสังข์ 4 คือ การละตัณหาได้ การที่จะละตัณหาได้ต้องอาศัยการเดินตามมรรคมีองค์ 8 เมื่อมรรค

มีองค์ 8 บริบูรณ์ เป็นมรรคสมังคี คือ การรวมตัวกันอย่างสมส่วน ทำหน้าที่ทำลายตัณหา อุปาทาน และ อวิชชาให้พินาศ การเห็นแจ้งในนิพพานก็เกิดขึ้นความทุกข์ในสังสารวัฏก็สิ้นไป อริยสัจ 4 เป็นความจริงที่ยั่งยืน อยู่คู่กับชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่บรรพกาลมาจนบัดนี้ และจะยั่งยืนต่อไปในอนาคตไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อใดที่มนุษย์ สามารถปฏิบัติจนเกิดภวามยปัญหาได้ เมื่อนั้นก็สามารถจะรู้เข้าใจ แทงตลอดในอริยสัจได้ การจัดการ เรียนรู้ในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ในรูปแบบอริยสัจ 4 เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจขั้นตอนของการเรียนรู้ นำ ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยปัญญา สามารถผ่านพ้นวิกฤตปัญหาต่างๆ ได้อย่าง สมบูรณ์ด้วยความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง

การจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาผู้เขียนนำเสนอประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้
ความหมายของการเรียนรู้

Donald Clark (อ้างใน พรพิมล พรพีระชนม์, 2550) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การ เรียนรู้ คือ กระบวนการเพิ่มพูนและปรับแต่งศักยภาพของพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรซึ่งสามารถวัดได้อันเป็นผล มาจากการได้รับการฝึกฝน การได้รับความรู้ การฝึกทักษะ การเรียนการสอน และการมีประสบการณ์มาก่อน

Roger (อ้างใน ศิริบูรณ์ สายโกสม, 2542) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ที่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจำ และสามารถพิจารณาการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวได้ใน 2 ลักษณะ คือ

1. เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะเป็นไปโดยอัตโนมัติ (Automatic) ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ โดยเฉพาะการเรียนรู้ตามอริยสัจ หรือการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการซึ่งเกิดขึ้น โดยที่ผู้เรียนไม่ได้ตั้งใจ (Unintended Learning)

2. เป็นการเปลี่ยนแปลงโดยตั้งใจและต้องใช้ความพยายาม (Purpose and Effort) ต้องมีการ วางแผนในการเรียน ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงของการเรียนรู้ทั้งสองลักษณะจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้าง ถาวร (Permanence changes)

พิมล พรพีระชนม์ (2550) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการอัน ซับซ้อนที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ได้รับผ่านประสาทสัมผัส สามารถเกิดขึ้นได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ ทั้งนี้ผลของการเรียนรู้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะหรือกระบวนการ (Skill Process) และด้านความรู้สึก (Affective)

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ซึ่งเกิด จากการดู ได้ยิน ตมกลิ่น ลิ้มรส สัมผัส การอ่าน การนึกคิด การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่จะ ต่างกัน เด็กจะเรียนรู้ด้วยการเรียนในห้อง การซักถาม ผู้ใหญ่มักเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ที่มีอยู่ แต่การเรียนรู้ จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผู้สอนนำเสนอ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนจะเป็นผู้ที่ สร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่จะให้เกิดขึ้นเป็นรูปแบบใดก็ได้ เช่น ความเป็นกันเอง ความเข้มงวดกวดขันหรือความไม่มีระเบียบวินัย สิ่งเหล่านี้ผู้สอนจะเป็นผู้สร้างเงื่อนไขและสถานการณ์การ เรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้นผู้สอนจะต้องพิจารณาเลือกรูปแบบการสอน รวมทั้งการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน

องค์ประกอบของการเรียนรู้

วรรณิ ลิ้มอักษร (2551) กล่าวว่า ในการจัดการเรียนรู้ใดๆ ก็ตามจะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ตัวผู้เรียน (The learner) ผู้เรียนจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการเรียนรู้แม้ว่าจะจัดการเรียนรู้ให้ดีสักเพียงใดก็ตามถ้าไม่มีผู้เรียนก็จะเป็นการเรียนรู้อันไม่เกิดขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า ถ้าไม่มีผู้ซื้อก็ไม่มีผู้ขายและถ้าไม่มีผู้เรียนก็จะเป็นการเรียนที่เกิดขึ้น ซึ่งการที่ผู้เรียนแต่ละคนสามารถเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความแตกต่าง ระหว่างบุคคลในด้านต่างๆ ของผู้เรียนเช่น ความแตกต่างระหว่างวัย ความแตกต่างระหว่างเพศ ความแตกต่างทางสติปัญญาและความสามารถ และความแตกต่างของความสนใจ เป็นต้น

2. กระบวนการเรียนรู้ (The Learning Process) หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมต่างๆ ของผู้เรียนในขณะที่เรียนเพื่อให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นจะโดยการรับสัมผัสการรับรู้การซักถามการคิดหาเหตุผลหรือการทดลองก็ได้การกระทำหรือพฤติกรรมต่างๆ ดังกล่าวจะเป็นพฤติกรรมภายในหรือพฤติกรรมภายนอกก็ได้เช่นกัน

3. สถานการณ์ในการเรียนรู้ (The Learning Situation) หมายถึง สถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียนขณะที่กำลังเรียนรู้ เช่น อุณหภูมิของอากาศความเหนียวอ่อนความหิวความกลัวความมืดความเจ็บหรือเสียงดัง เป็นต้น สภาพการณ์ดังกล่าวนี้ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนรู้ แต่มีผลกระทบต่อผู้เรียนและกระบวนการเรียนเพราะทำให้สมาธิความตั้งใจและความพร้อมในการเรียนของผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไป

อารี พันธมณี (2534) ได้รวบรวมองค์ประกอบสำคัญในการเรียนรู้ไว้ ดังนี้ Dollard and Miller กล่าวว่า การเรียนรู้ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. แรงขับ (Drive) เกิดขึ้นเมื่ออินทรีย์ขาดสมดุล เช่น ขาดอาหาร ขาดน้ำ ขาดการพักผ่อน ฯลฯ ภาวะเหล่านี้จะกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมเพื่อปรับให้อินทรีย์อยู่ในสภาพสมดุลอย่างเดิม แรงขับมีอยู่ 2 ประเภทคือ

1.1 แรงขับพื้นฐาน (Primary Drive) เกิดเนื่องจากความต้องการที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต เป็นความต้องการทางร่างกายต่างๆ ที่เกิดขึ้นพร้อมๆ กับการมีชีวิตของคน

1.2 แรงขับที่เกิดจากการเรียนรู้ (Secondary Drive) เกิดขึ้นภายหลังเป็นความต้องการทางสังคม เช่น ความรัก ฐานะทางสังคม ความมั่นคงปลอดภัย

2. สิ่งเร้า (Stimulus) เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์แสดงกิจกรรมโต้ตอบออกมา เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมตอบสนองของร่างกาย

3. การตอบสนอง (Response) เป็นพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่อินทรีย์แสดงออกเมื่อมีสิ่งเร้าไปเร้า การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นการทำให้สิ่งเร้าและการตอบสนองมีความสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้น เช่น เมื่อนักเรียนทำเลขถูกก็เสริมแรงโดยให้รางวัล การเสริมแรงนี้จะทำให้นักเรียนอยากเรียน (ทำเลข) ในคราวต่อไป

ซูซีฟ อ่อนโคกสูง (2534) กล่าวว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จะต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานอย่างน้อยที่สุด 4 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) ในขณะที่มีชีวิตอยู่ ร่างกายย่อมมีความต้องการต่างๆ เมื่อใดที่ร่างกายเกิดความต้องการหรือเกิดความไม่สมดุลขึ้นจะมีแรงขับ (Drive) หรือแรงจูงใจ (Motive) เกิดขึ้นภายในอินทรีย์ ผลักดันให้สิ่งที่หายไปนั้นมาหาร่างกายอยู่ในภาวะพอดี แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ เพราะเป็นตัวจัดการสำคัญหรือเป็นต้นตอที่แท้จริงของพฤติกรรม

2. สิ่งจูงใจ (Incentive) สิ่งจูงใจเป็นสิ่งที่ลดความเครียด และนำไปสู่ความพอใจ นักจิตวิทยาเชื่อว่า สิ่งจูงใจจะเป็นศูนย์กลางหรือหัวใจของการเรียนรู้เขาถือว่าเป็นแรงจูงใจซึ่งถือว่าเป็นภาวะภายในของอินทรีย์และกิจกรรมต่างๆ ล้วนเกิดขึ้นจากสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

3. อุปสรรค (A Barrier or Block) นับเป็นพื้นฐานสำคัญอีกประการหนึ่งของการเรียนรู้ เพราะอุปสรรคหรือสิ่งกีดขวางย่อมทำให้เกิดปัญหา การที่ผู้เรียนเกิดปัญหาจะทำให้ผู้เรียนพยายามทำซ้ำๆ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อจะฟันฝ่าอุปสรรคนั้นไปสู่เป้าหมายให้ได้

4. กิจกรรม (Active) กิจกรรมหรือการตอบสนองของอินทรีย์ เป็นส่วนที่จะทำให้ทราบว่าใครเกิดการเรียนรู้หรือไม่เพียงใด หรือเร็วอย่างไร และเป็นสิ่งที่อาจอ้างอิงไปถึงความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจที่ซ่อนเร้นอยู่ เราจะสังเกตเห็นว่าคนเรามักจะชอบประกอบกิจกรรมที่นำความสำเร็จ หรือความพอใจมาให้ซ้ำๆ อยู่เสมอ แม้ว่าจะไม่เจอปัญหาใหม่ๆ ส่วนกิจกรรมหรือพฤติกรรมที่ไม่เคยนำความสำเร็จมาให้ นั่นมักจะหลีกเลี่ยง

แก้วกล้า มิชัยโย (2564) องค์กรประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 องค์กรประกอบ คือ 1) ผู้เรียน (The Learner) 2) สิ่งเร้า (Stimulus) หรือสถานการณ์ต่างๆ โดยสิ่งเร้าหมายถึงสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวผู้เรียนหรือสถานการณ์ต่างๆ หมายถึง สถานการณ์หลายๆ อย่างที่เกิดขึ้นรอบตัวผู้เรียน 3) การตอบสนอง (Response) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งเร้า

ปราณี รามสูต (2554) กล่าวว่า องค์กรประกอบที่ส่งเสริมการเรียนรู้นั้นแบ่งออกเป็น 4 องค์กรประกอบ ได้แก่

1. องค์กรประกอบที่เกี่ยวกับผู้เรียน ได้แก่ วุฒิภาวะ และความพร้อม ในการเรียนรู้ใดๆ ถ้าบุคคลถึงวุฒิภาวะและมีความพร้อมจะเรียนรู้ได้ดีกว่ายังไม่ถึงวุฒิภาวะ และไม่มีความพร้อมความสามารถในการเรียนรู้ จากเด็กวัยร่นจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากวัยร่นถึงวัยผู้ใหญ่จะคงที่จากวัยผู้ใหญ่หรือวัยชราจะลดลง ประสบการณ์เดิม ความบกพร่องทางร่างกาย ยังมีความบกพร่องมากเท่าใด ความสามารถในการรับรู้และเรียนรู้ก็น้อยลงเท่านั้น แรงจูงใจในการเรียน เช่น รากฐานทางทัศนคติต่อครูต่อวิชาเรียน ความสนใจและความต้องการที่อยากจะรู้ อยากเห็นในส่วนที่เรียน

2. องค์กรประกอบที่เกี่ยวกับบทเรียน เช่น ความยากง่ายของบทเรียนถ้าเป็นบทเรียนที่ง่ายผลการเรียนรู้ย่อมดีกว่าการมีความหมายของบทเรียน ถ้าผู้เรียนได้เรียนในสิ่งที่มีมีความหมายเป็นที่สนใจของเขา ย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่า ความยาวของบทเรียน บทเรียนสั้นๆ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีกว่าบทเรียนที่ยาวตัวรบกวนจากบทเรียนอื่น หรือจากกิจกรรมอื่น จะขัดขวางการเรียนรู้ในสิ่งนั้นๆ ไม่ว่าตัวรบกวนนั้นจะเป็นกิจกรรมก่อนหรือหลังการเรียนรู้

3. องค์กรประกอบที่เกี่ยวกับวิธีเรียนวิธีสอน เช่น กิจกรรมในการเรียนการสอน ครูควรเลือกกิจกรรมเพื่อให้เกิดผลการเรียนรู้ที่ดีที่สุดแก่นักเรียน ตามเนื้อหาวิชาและโอกาส การให้รางวัลและลงโทษ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน การให้คำแนะนำในการเรียน โดยครูแนะนำให้ถูกต้องและเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนได้ดีขึ้น

4. องค์กรประกอบสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ได้แก่ บรรยากาศในห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนต่อนักเรียน ระหว่างนักเรียนกับครู สภาพของโต๊ะ เก้าอี้ ทิศทางลม แสงสว่าง ความสะอาด ความเป็นระเบียบ

วิช บรรจง และคณะ (2540) กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ดังนี้

1. การตั้งใจ การเรียนรู้ต้องมีมูลเหตุตั้งใจ ให้ผู้เรียนเกิดความสนใจที่จะเรียน การตั้งใจอาจทำได้โดยการให้รางวัลและลงโทษ การให้คะแนน การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ความสำเร็จในการทำงาน การรู้จักมุ่งหมายของการเรียน

2. ตัวครู ต้องเป็นคนดีในทุกๆ ด้าน ควรเป็นผู้ที่รักในวิชาที่ตนสอนและต้องปลูกฝังความรักความสนใจและความเข้าใจในตัวเด็ก สนใจผู้เรียน นอกจากนี้ต้องรู้จักใช้กลยุทธ์ของการสอนในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสมของลักษณะวิชา ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์

3. สิ่งแวดล้อม ทั้งทางครอบครัวและทางโรงเรียนโดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางโรงเรียนมีผลต่อการเรียนรู้เป็นอย่างมาก เช่น สภาพของห้องเรียนที่หน้าอยู่หน้าอาศัย อุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบทเรียน

4. อุปกรณ์การศึกษา หรือเครื่องมือที่ครูนำมาประกอบการสอน ช่วยให้ครูสามารถถ่ายทอดข้อเท็จจริงและทักษะต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสหลายทางช่วยสร้างความสนใจแก่ผู้เรียน ตลอดจนทำให้ผู้เรียนมีความตั้งใจเรียนไม่เบื่อหน่ายและรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน

5. วินัย เป็นเครื่องมือช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกันด้วยความเรียบร้อยและมีความสุขช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างเรียบร้อย ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. การวัดและการประเมินผลการศึกษา จะช่วยให้เห็นความก้าวหน้าของผู้เรียนได้อย่างแจ่มแจ้ง ทำให้สามารถปรับปรุงผลการเรียนทั้งรายบุคคลและส่วนรวมได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า นักเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบแรกของการเรียนรู้ การเรียนรู้นั้นเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในตัวนักเรียน นักเรียนเป็นผู้ที่รู้ด้วยตนเอง พบเอง เห็นเอง และเปลี่ยนประสบการณ์และพฤติกรรมด้วยตนเอง นอกจากนี้ในการเรียนรู้อย่างดีต้องพิจารณาองค์ประกอบด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะมนุษย์เรามีความแตกต่างกันทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และความถนัด ความแตกต่าง 6 ด้านนี้เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้โดยตรงอันจะเป็นผลให้มนุษย์เรามีการรับรู้ได้แตกต่างกัน

การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอริยสัจ 4

ความหมายของอริยสัจ 4

อริยสัจสี่มีความหมายตามนัยพระบาลี ดังนี้ “ภิกษุทั้งหลาย อริยสัจ 4 ประการเหล่านี้แล เป็นของแท้เท่านั้น ไม่คลาดเคลื่อนไปได้ ไม่กลายเป็นอย่างอื่น ฉะนั้น จึงเรียกว่า อริยสัจ” (ส.ม. (ไทย) 19/1703/543) และมีว่า “... ภิกษุทั้งหลาย เพราะได้ตรัสรู้ริยสัจสี่นี้ ตามเป็นจริง พระตถาคตอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า จึงได้นำมาเรียกว่า เป็นอริยะ” (ส.ม. (ไทย) 19/1707/545)

หัวใจคำสอนของพระพุทธเจ้าอยู่ที่อริยสัจ 4 ประการ (จตตาริ อริยสัจจანი) ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ในปฐมเทศนาแก่สหายเก่าของพระองค์ คือ ปัญจวัคคีย์ ที่ป่าอิสิปตนะ มฤคทายวัน (ปัจจุบันเรียกว่า สารนาถ) ใกล้เมืองพาราณสี ในพระธรรมเทศนากัณฑ์นี้ซึ่งมีหลักฐานในคัมภีร์ดั้งเดิมนั้น พระองค์ได้ทรงแสดงอริยสัจ 4 ประการไว้เพียงย่อมน้อย แต่ในคัมภีร์ทางพุทธศาสนารุ่นแรกๆ มีหลายแห่งที่ได้อธิบายอริยสัจ 4 ประการนี้ซ้ำแล้วซ้ำอีก พร้อมด้วยรายละเอียดมากมาย และหลายแห่งหลายทาง ถ้าศึกษาอริยสัจ 4 โดยอาศัยหลักฐานอ้างอิง และคำอธิบาย (จากคัมภีร์) เหล่านี้ เราก็จะรู้เรื่องราวที่ดี และถูกต้องตามคำสอนอันเป็นแก่นหลักธรรมทั้งปวงของพระพุทธองค์ตรงตามคัมภีร์ดั้งเดิม อริยสัจ 4 ประการ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.

ปยุตโต), 2546) คือ 1) ทุกข์ 2) สมุทัยการเกิดขึ้น หรือสาเหตุแห่งทุกข์ 3) นิโรธ ความดับทุกข์ 4) มรรค ทางที่นำไปสู่ความดับทุกข์

ทุกข์ คือ แสดงว่า สิ่งที่ปรุงแต่งทั้งปวงเป็นทุกข์ นี่คือ บอกตรงๆ ว่าสิ่งทั้งปวงเป็นอะไรนั่นเอง สิ่งทั้งปวงเป็นที่ตั้งแห่งความทุกข์ใจ แต่คนทั้งหลายไม่รู้ไม่เห็นไม่เห็นว่าสิ่งทั้งปวงเป็นความทุกข์จึงได้มีความอยากในสิ่งเหล่านั้น ถ้ารู้ว่ามันเป็นความทุกข์ ไม่น่าอยาก และไม่น่ายึดถือ ไม่น่าผูกพันตัวเองเข้ากับสิ่งใดแล้ว เขาก็คงจะไม่ไปอยาก ซึ่งตัวทุกข์นั่นเองหมายถึง ชั้น 5

สมุทัย การเกิดขึ้นหรือสาเหตุแห่งทุกข์ คือ แสดงว่าความอยากด้วยอวิชชา (ความไม่รู้) นั้นเป็นต้นเหตุของความทุกข์ คนทั้งหลายก็ยังไม่รู้ ไม่เห็น ไม่เข้าใจว่าความอยากนี้แหละ เป็นตัวต้นเหตุของความทุกข์ใจจึงได้พากันอยากนั้นอยากนี้ร้อยแปดพันประการ เพราะไม่รู้ว่าจะอยากด้วยอวิชชา (ความไม่รู้) นั้นคืออะไร

นิโรธ (ความดับทุกข์) คือ แสดงว่านิโรธ หรือนิพพาน คือการดับความอยากเสียได้สิ้นเชิง เป็นความไม่มีทุกข์ คนทั้งหลายยังไม่รู้จักกันใหญ่จริงๆ ที่เป็นสิ่งที่อาจบรรลุถึงได้ในที่ต่างๆ ไป คือ พบได้ตรงที่ความอยากมันดับลงไปนั่นเอง นี่คือไม่รู้ว่าจะอะไรเป็นอะไร จึงไม่มีใครปรารถนาที่จะดับความอยาก ไม่ปรารถนานิพพาน เพราะไม่รู้ว่าจะอะไรคือนิพพาน

มรรค (ทางที่นำไปสู่ความดับทุกข์) คือ วิธีดับความอยากนั้นๆ เสีย ไม่มีผู้ใดเข้าใจว่า การทำอย่างนี้เป็นวิธีดับความอยากไม่มีใครสนใจเรื่องอริยมรรคอันมีองค์ 8 ประการซึ่งดับความอยากเสียได้ ไม่รู้จักอะไรเป็นที่พึงแก่ตนเอง อะไรควรชวนชวยอย่างยิ่ง จึงไม่สนใจกับเรื่องอริยมรรคของพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นสิ่งที่เลิศประเสริฐที่สุดในบรรดาวิชาความรู้ของมนุษย์เราในโลกนี้ นี้แหละ คือการไม่รู้อะไรเป็นอะไรอย่างน่าหวาดเสียว

สรุปได้ว่า อริยสัจ 4 ประการ นั้นคือ ความรู้ที่บอกให้เห็นชัดว่า อะไรเป็นอะไรอย่างครบถ้วนนั่นเอง เรื่องความอยากนั้นบอกให้รู้ว่า เมื่อไปเล่นกับมันจึงเป็นความทุกข์ใจขึ้นมา เราก็กังขืนไปเล่นกับความอยากจนเต็มไปด้วยความทุกข์ นี้แหละเป็นความโง่เขลาที่ไม่รู้อะไรเป็นอะไรตามที่เป็นอย่างจริงจึงปฏิบัติผิดทุกอย่างจะมีถูกบ้างก็เล็กน้อยเกินไป และมักจะถูกตามความหมายของคนที่มีกิเลสตัณหา ซึ่งถือกันว่าถ้าได้อะไรมาตรงตามความต้องการของตนแล้ว ก็จัดว่าเป็นการปฏิบัติถูก อย่างนี้ทางธรรมไม่ถือว่าถูกเลย

2. การจัดการเรียนรู้

ความหมายของการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบอริยสัจ 4 เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้โดยผู้เรียนพยายามคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ โดยใช้ลำดับขั้นตอน ของอริยสัจ 4 เป็นแนวทางการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ทุกข์ (การกำหนดปัญหา) 2) สมุทัย (การตั้งสมมติฐาน) 3) นิโรธ (การทดลองเก็บข้อมูล) 4. มรรค (การวิเคราะห์ข้อมูลและอุปสรรค) (สุวิทย์ มูลคำ, 2545)

สาโรช บัวศรี (2526) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิธีสอนของไทย ความเป็นมาของวิธีสอน ตามขั้นตอนของอริยสัจ 4 ไว้ ดังนี้

ในวัฒนธรรมของชาติไทยเราได้ยอมรับนับถือว่าพระพุทธองค์เป็นบรมครูย่อมต้องมีวิธีสอนที่ดี ดังนั้น ถ้าเราพบว่าวิธีสอนของพระพุทธองค์เป็นอย่างไรแล้วก็ถือว่าเป็นวิธีสอนของครูไทยที่ควรนำมาปฏิบัติเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีด้วย วิธีการสอนของพระพุทธองค์จะเขียนไว้ ณ ที่ใดบ้าง จะมีการอธิบายเกี่ยวกับวิธีสอนที่พระองค์ทรงใช้ไว้ที่ใดบ้าง ก็ไม่ทราบกันอย่างแพร่หลาย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอนุมานหรือคาดหมายเอาบ้างโดยมากสิ่งที่เราพบเห็นกันนั้นก็คือ พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ในพระไตรปิฎก ซึ่งรวบรวมสิ่งที่สำคัญทั้งหมดของพระพุทธศาสนาเอาไว้ เป็นหนังสือที่มีจำนวนมากหลายเล่ม เรายังไม่มีเวลาที่จะอ่านให้หมด จึงไม่มีโอกาสที่จะได้พบได้ว่า จะมีคำอธิบายเกี่ยวกับวิธีสอนของพระพุทธองค์อยู่ในพระไตรปิฎกเพียงใด

แต่เพื่อความรวดเร็วก็ควรที่จะสามารถ หรืออนุมานเกี่ยวกับวิธีสอนของพระพุทธองค์ได้บ้างตามสมควรจากคำสอนหรือพฤติกรรมต่างๆ ของพระองค์

เนื่องจากอริยสัจ 4 เป็นคำสอนที่ถือว่าเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนาประการหนึ่งซึ่งพยายามทำการคาดหมายหรืออนุมานเอาวิธีสอนมาจากอริยสัจ 4 และพฤติกรรมสิ่งแวดล้อมต่างๆ นั้นได้บ้างไม่มากนักน้อยจากการอนุมาน ก็พอจะมองเห็นหรือพอจะอนุมานได้ว่า วิธีการแห่งปัญญานั้น คล้ายกับวิธีการของอริยสัจ 4 อย่างที่สุด ดังจะพยายามเปรียบเทียบให้เห็นดังต่อไปนี้

1. ชั้นต่างๆ ของอริยสัจสี่ 1) ทุกข์ ชีวิตนี้เป็นความทุกข์อย่างยิ่ง (ดังนั้น ปัญญาของเราก็คือ ทำอย่างไรจะได้พ้นทุกข์) 2) สมุทัย สาเหตุใหญ่ที่ทำให้เกิดทุกข์ ได้แก่ ตัณหา (ดังนั้น เพื่อหาทางกำจัดตัณหาเสียได้ ทุกข์ก็คงจะหมดไป วิธีการที่อาจทดลองเพื่อกำจัดตัณหา อาจมีดังนี้ การอดอาหาร การนั่งสมาธิ การเข้าใจสิ่งที่ถูกต้อง) 3) นิโรธ การดับทุกข์ (ในการให้ได้มาซึ่งสภาวะนี้ จำต้องดำเนินการต่างๆ เพื่อให้ทุกข์ดับไป หรือเพื่อจะได้พ้นทุกข์ จึงทำการอดอาหาร เพื่อให้เห็นว่าการทำทุกกริยาไม่อาจพ้นทุกข์ได้ก็ลองทำอย่างอื่นออกไปอีก) 4) มรรค จากการปฏิบัติต่างๆ ด้วยตนเองแล้ว ตกลงสรุปผลได้ว่าวิธีการที่จะพ้นทุกข์ได้นั้นมีทางเดียวคือทางที่เรียกว่า “มรรคแปด” นั่นเอง

2. ชั้นต่างๆ ของวิธีการแห่งปัญญา 1) การกำหนดปัญหา ได้แก่ การพิจารณาเหตุการณ์ต่างๆ เพื่อให้ถูกต้องเหมาะสม (ในกรณีนี้เมื่อพิจารณาเห็นว่าชีวิตเป็นความทุกข์อย่างยิ่งแล้ว ก็กำหนดปัญหาได้ว่าทำอย่างไรจึงจะได้พ้นทุกข์นั่นเอง) 2) ตั้งสมมติฐาน เมื่อเข้าใจปัญหาโดยรอบคอบแล้ว เช่น รู้สึกสาเหตุของปัญหาแล้ว อาจตั้งสมมติฐานหรือทดลองกำหนดหลักการในการแก้ไขได้ (เช่น กำหนดว่าจะต้องกำจัดตัณหาเสียให้สิ้นเชิง และกำหนดวิธีการย่อยลงไปอีกว่า อาจจะอดอาหาร อาจทำสมาธิ เป็นต้น) 3) การทดลองและเก็บข้อมูล ลองทำตามที่ตั้งสมมติฐานแล้ว เช่น ลองอดอาหาร ลองทำสมาธิ ฯลฯ จดและจำผลของการปฏิบัติแต่ละอย่างไว้เพื่อจะได้พิจารณาต่อไป 4) การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหรือผลต่างๆ ที่จำไว้ในขั้นตอนก่อนนั้น เพื่อจะได้รู้ว่าสิ่งแก้ปัญหาที่กำหนดไว้ตั้งเดิมนั้นได้หรือไม่ประการใด 5) การสรุปผล นำการสรุปให้เป็นหลักเกณฑ์ หรือข้อความที่แน่ชัดว่าได้แก้ปัญหาได้ด้วยวิธีใด และได้ผลประการใด (เช่น สรุปว่าวิธีทุกกริยานั้นไม่ได้ผลในการดับทุกข์ แต่การปฏิบัติตามแนวทางของ “มรรคแปด” นั้น เป็นทางเดียวที่พ้นทุกข์ได้แต่จะพ้นได้ในระดับโลกียะหรือระดับโลกุตระก็ต้องแล้วแต่เหตุการณ์และบุคคล)

จากการเปรียบเทียบนี้ ก็พอจะเห็นได้ว่าชั้นต่างๆ ของอริยสัจ 4 และชั้นต่างๆ ของวิธีการแห่งปัญญานั้นคล้ายคลึงกันเต็มที่ จะกล่าวได้ว่าแบบเดียวกันก็ไม่ผิด คือ ต่างก็เป็นวิธีการหาเหตุผลและแก้ปัญหา นั่นเอง ดังนั้น นับว่าเป็นสิ่งมหัศจรรย์ไม่ใช่น้อยที่โลกตะวันออก และโลกตะวันตก ค้นพบวิธีการออกมาได้อย่างเดียวกัน โดยที่ไม่ได้ทราบซึ่งกันและกันเลย ต่างคนต่างคิดออกมา

3. ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบอริยสัจ 4

3.1 กำหนดปัญหา (ขั้นทุกข์) 1) ผู้สอนกำหนดและนำเสนอปัญหาอย่างละเอียด พยายามให้ผู้เรียนทำความเข้าใจต่อปัญหานั้นตรงกัน และพยายามสร้างความรู้สึกให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักว่า สิ่งที่ผู้สอนนำเสนอเป็นปัญหาของทุกคน ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหานั้น และทุกคนจะต้องร่วมมือกันช่วยแก้ปัญหาเพื่อความสุขของทุกๆ คน 2) ผู้สอนช่วยผู้เรียนให้ได้ศึกษาพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ด้วยความรอบคอบและพยายามกำหนดขอบเขตของปัญหาซึ่งผู้เรียนจะต้องคิดแก้ไขให้ได้

3.2 การตั้งสมมติฐาน (ขั้นสมุทัย) 1) ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนให้ได้พิจารณาด้วยตัวเองว่าสาเหตุของปัญหาที่ยกขึ้นมากล่าวในขั้นที่ 1 นั้นมีอะไรบ้าง 2) ผู้สอนช่วยผู้เรียนให้ได้เกิดความเข้าใจและตระหนักว่า

ในการแก้ปัญหาใดๆ นั้น จะต้องกำจัดหรือดับ 3) ผู้สอนช่วยผู้เรียนให้คิดว่าในการแก้ที่สาเหตุนั้นอาจจะกระทำอะไรได้บ้าง คือ ให้กำหนดสิ่งที่จะกระทำนี้เป็นข้อๆ ไป

3.3 ทดลองและเก็บข้อมูล (ขั้นนิโรธ) ใช้เทคนิคการแบ่งงานและการทำงานเป็นกลุ่มและเสนอแนะวิธีการจัดบันทึกข้อมูลผู้สอนอาจให้ผู้เรียนช่วยกันเสนอว่า จะบันทึกข้อมูลอย่างไร หรือช่วยกันออกแบบตารางบันทึกข้อมูล

3.4 วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล (ขั้นมรรค) 1) ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและสรุปได้ว่า ในบรรดาการทดลองหรือการกระทำด้วยตัวเองหลายๆ อย่างนั้น บางอย่างก็แก้ปัญหาไม่ได้บางอย่างก็แก้ปัญหาได้ชัดเจน บางอย่างก็แก้ปัญหาได้ไม่ชัดเจน การแก้ปัญหาให้สำเร็จจะต้องทำอะไรแน่ 2) เมื่อลงข้อสรุปวิธีแก้ปัญหาได้แล้ว ให้ผู้เรียนช่วยกันกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติและลงมือปฏิบัติตามแนวทางนั้นโดยทั่วกัน รวมทั้งให้ผู้เรียนช่วยกันคิดวิธีการควบคุมและติดตามของการปฏิบัติเมื่อแก้ไขปัญหานั้นๆ ด้วย

สรุปได้ว่า หลักอริยสัจ 4 ประการที่ทำให้แนวทางการจัดการเรียนรู้มีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอนและพิสูจน์ได้ โดยนำหลักอริยสัจ 4 เข้าไปพัฒนาในการวิเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทสรุป

การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอริยสัจ 4 เป็นขั้นตอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เป็นกระบวนการที่ให้ผู้เรียนได้พยายามแสวงหาความรู้ ค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยนำเอาลำดับขั้นทั้งสี่ของอริยสัจในศาสนาพุทธมาใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาของตนเอง มีขั้นตอนในการเรียนรู้ ได้แก่ 1) กำหนดปัญหา (ขั้นทุกข์) ประกอบด้วย (1) ผู้สอนกำหนดและนำเสนอปัญหาอย่างละเอียด พยายามให้ผู้เรียนทำความเข้าใจต่อปัญหานั้นตรงกัน และพยายามสร้างความรู้สึกให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักว่า สิ่งที่ผู้สอนนำเสนอเป็นปัญหาของทุกคน ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหานั้น และทุกคนจะต้องร่วมมือกันช่วยแก้ปัญหาเพื่อความทุกข์ของทุกๆ คน (2) ผู้สอนช่วยผู้เรียนให้ได้ศึกษาพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ด้วยความรอบคอบและพยายามกำหนดขอบเขตของปัญหาซึ่งผู้เรียนจะต้องคิดแก้ไขให้ได้ 2) การตั้งสมมติฐาน (ขั้นสมุทัย) ประกอบด้วย (1) ผู้สอนช่วยผู้เรียนให้ได้พิจารณาด้วยตัวเองว่าสาเหตุของปัญหาที่ยกขึ้นมากล่าวในขั้นที่ 1 นั้นมีอะไรบ้าง (2) ผู้สอนช่วยผู้เรียนให้ได้เกิดความเข้าใจและตระหนักว่าในการแก้ปัญหาใดๆ นั้น จะต้องกำจัดหรือดับ (3) ผู้สอนช่วยผู้เรียนให้คิดว่าในการแก้ที่สาเหตุนั้นอาจจะกระทำอะไรได้บ้าง คือ ให้กำหนดสิ่งที่จะกระทำนี้เป็นข้อๆ ไป 3) ทดลองและเก็บข้อมูล (ขั้นนิโรธ) ใช้เทคนิคการแบ่งงานและการทำงานเป็นกลุ่มและเสนอแนะวิธีการจัดบันทึกข้อมูลผู้สอนอาจให้ผู้เรียนช่วยกันเสนอว่าจะบันทึกข้อมูลอย่างไร หรือช่วยกันออกแบบตารางบันทึกข้อมูล 4) วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล (ขั้นมรรค) ประกอบด้วย (1) ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและสรุปได้ว่าในบรรดาการทดลองหรือการกระทำด้วยตัวเองหลายๆ อย่างนั้น บางอย่างก็แก้ปัญหาไม่ได้บางอย่างก็แก้ปัญหาได้ชัดเจน บางอย่างก็แก้ปัญหาได้ไม่ชัดเจน การแก้ปัญหาให้สำเร็จจะต้องทำอะไรแน่ (2) เมื่อลงข้อสรุปวิธีแก้ปัญหาได้แล้ว ให้ผู้เรียนช่วยกันกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติและลงมือปฏิบัติตามแนวทางนั้นโดยทั่วกัน รวมทั้งให้ผู้เรียนช่วยกันคิดวิธีการควบคุมและติดตามของการปฏิบัติเมื่อแก้ไขปัญหานั้นๆ ด้วย สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอริยสัจ 4

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. แหล่งที่มา <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=47936&Key=news20>. สืบค้นเมื่อ 15 ก.ค. 2565.
- แก้วกล้า มิชัยโย. (2564). ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้. แหล่งที่มา http://www.tumcivil.com/engfanatic/board/gen.php?topic_id=13741&hit=1. สืบค้นเมื่อ 12 ก.ค. 2564.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพลังความสามารถแห่งตนเป้าหมายและความเป็นไปได้ที่จะกระทำกับแรงจูงใจในการเรียน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปราณี รามสูต. (2554). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การศึกษแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบ” ใน ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการศึกษาเชิงจิตวิทยา (25711) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 หน่วยที่ 4. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พรพิมล พรพีระชนม์. (2550). การจัดการกระบวนการเรียนรู้. สงขลา: เหมการพิมพ์สงขลา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2565). กิจกรรมแนะแนว. แหล่งที่มา <http://cmrupsy.com/wordpress/?p=4300>. สืบค้นเมื่อ 15 ก.ค. 2565.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วนิช บรรจง และคณะ. (2540). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานครการพิมพ์.

- วรรณิ ลิ้มอักษร. (2551). **จิตวิทยาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- ศิริบุรณ์ สายโกสุม. (2542). **จิตวิทยาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สาโรช บัวศรี. (2526). **วิธีสอนตามขั้นขั้นสี่ของอริยสัจในการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2545). **20 วิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- อ วิรุทธ์ เหมานูรักษ์. (2565). **การเรียน การสอนในยุคปัจจุบัน**. แหล่งที่มา <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=47936&Key=news20> สืบค้นเมื่อ 15 ก.ค. 2565.
- อารี พันธมณี. (2534). **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. กรุงเทพมหานคร: เลิฟแอนด์ลิฟเพรส.

การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการตามหลักอริยสัจ 4
DEVELOPMENT OF AN INTEGRATED CURRICULUM BASED ON
THE FOUR NOBLE TRUTHS

ชนิดาภา พรหมิ Chanidapha Phrommi
โรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ Anubanchumchonbangbo School, Thailand
Corresponding Author E-mail: ichanidapha@gmail.com

Article Received: June 24, 2023, Revised: June 28, 2023, Accepted: June 29, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้จะนำเสนอการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการตามหลักอริยสัจ 4 ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรเป็นแผนโครงการที่กำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลไว้ล่วงหน้าอย่างมีแบบแผนเพื่อเป็นแนวทางสำหรับครูและผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุกด้าน โดยการนำการพัฒนาหลักสูตรมาบูรณาการกับหลักอริยสัจ 4 อันหลักพุทธธรรมอันเป็นความจริงอย่างประเสริฐ 4 ชั้น ประกอบด้วย ชั้นที่ 1 ชั้นทุกข์ การกำหนดปัญหา เป็นการกำหนดให้รู้จักสภาพปัญหาในการพัฒนาหลักสูตรที่ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นมาจึงไม่ควรประมาทและต้องพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหา ชั้นที่ 2 ชั้นสมุทัย การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เป็นการกำหนดเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาหลักสูตรซึ่งมีสาเหตุที่ต่างออกไปเพื่อการพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ ชั้นที่ 3 ชั้นนิโรธ การกำหนดเป้าหมาย เป็นการดับปัญหาที่เกิดจากการพัฒนาหลักสูตรอย่างมีจุดหมายที่ต้องการบรรลุผลให้เกิดขึ้นได้และเป็นการบรรลุถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาหลักสูตร และชั้นที่ 4 ชั้นมรรค กำหนดวิธีการแก้ปัญหา เป็นการกำหนดวิธีการปฏิบัติและการแสวงหาการแก้ไขปัญหาการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาเพื่อกำจัดปัญหาอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาหลักสูตร

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร, การบูรณาการ, หลักอริยสัจ 4, สถานศึกษา

ABSTRACT

This article proposes the development of an integrated curriculum based on the Four Noble Truths, in which the curriculum development is a project plan that specifies the objectives, content of learning management activities, measurement and evaluation in advance in a structured way as a guideline for teachers and administrators in learning management for learners to learn and develop in all aspects by integrating the development of the curriculum with the Four Noble Truths, which are the four noble truths of the Buddha's teachings, consisting of Step 1 Dukkha, the suffering level, the determination of the problem. It is a requirement to know the problem conditions in curriculum development that do not go as planned, causing problems, so one should not be careless and must be ready to face the problems; Step 2 Samudaya, it defines the causes that cause problems in the development of the curriculum, which have different causes for the

development of the curriculum according to the plan; Step 3 Nirodha, setting goals, it is the end of the problems arising from the curriculum development with a purpose that needs to be achieved and is the achievement of the benefits gained from the curriculum development; and Step 4 Magga, it is a formulation of practical methods and seeking solutions to curriculum development problems in educational institutions in order to eliminate problems and obstacles to achieve curriculum development goals.

Keywords: Curriculum Development, Integration, Four Noble Truths, Educational Institutions

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศที่ประเทศกำลังก้าวเข้าสู่สังคมขนาดใหญ่ ทั้งในระดับภูมิภาคและสังคมโลก ประกอบกับในภูมิภาคนี้จะมีการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียนมีความพยายามที่จะเชื่อมโยงกันของประเทศในอาเซียนกับนอกภูมิภาคอาเซียนจึงมีความจำเป็นต้องสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศรวมทั้งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบ Logistics ที่สำคัญของประเทศ ทั้งด้านการคมนาคม การสื่อสาร การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่สำคัญมากและขาดไม่ได้ คือ การพัฒนาคน เพราะฉะนั้นจึงเป็นโจทย์สำคัญของการจัดการศึกษาและปฏิรูปการศึกษาของไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาไว้โดยมุ่งจัดการศึกษาที่เป็นเลิศด้วยการทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ การเรียนการสอนมีคุณภาพ ห้องเรียนมีคุณภาพ และผู้เรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานสูงในระดับสากล แนวนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นจะบรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับโรงเรียนเพราะโรงเรียนเป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติที่สำคัญที่สุดที่จะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาตินโยบายการปฏิรูประบบบริหารจัดการ ในการบริหารและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้กำหนดให้การปรับระบบบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นยุทธศาสตร์ และได้กำหนดมาตรการในการดำเนินการไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) ปรับระบบบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) เร่งรัดการกระจายอำนาจให้สถานศึกษา 3) ส่งเสริมให้ใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนสังคม และ 5) ส่งเสริมการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ปัจจุบันมีการปรับโครงสร้างการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวคือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดนิยามของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา หมายความว่ามีการร่วมสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมสามัญศึกษาตามโครงสร้างเดิมที่มีบริบทต่างกัน ดังนั้นจึงต้องพยายามพัฒนาระบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีหน้าที่ให้การศึกษาแก่ประชาชนจึงต้องนำหลักการดังกล่าวมาดำเนินการโดยมีเป้าหมายในการจัดการศึกษา คือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ถ้าหากโรงเรียนดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนการพัฒนาการบริหารงานวิชาการก็น่าจะพิจารณาได้ว่าโรงเรียนประสบความล้มเหลว ในทางตรงกันข้ามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการโรงเรียนนั้นก็สมควรได้รับการยกย่องยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่ดำเนินการกิจได้ผล (อุทัย บุญประเสริฐ, 2538) ซึ่งการบริหารงานในโรงเรียนที่สำคัญที่สุดก็คือการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวในการ

จัดการศึกษาโดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ของประเทศ (รุ่ง แก้วแดง, 2541)

การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดผ่านการบริหารงานวิชาการ คือผ่านการจัดการเรียนการสอนนั่นเอง เนื้อหาสาระของงานวิชาการนั้น จะต้องมุ่งเน้นสู่เกณฑ์มาตรฐานเอาไว้ให้ชัดเจน เพื่อจะได้ส่งผลให้ผู้สอนผู้เรียนเกิดความสำนึก มุ่งไปในทิศทางเดียวกันและหนึ่งในเป้าหมายของการบริหารการศึกษาไทยในทศวรรษหน้า คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษา ทุกระดับทุกประเภท เพื่อเพิ่มคุณภาพคนไทย ทั้งในความเป็นพลเมืองและพลโลก ให้พร้อมที่จะเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2550) โดยเฉพาะการบริหารหลักสูตรซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารงานวิชาการที่สำคัญประการหนึ่ง

การบริหารแนวพุทธเป็นความพยายามในการนำเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์กับวิชาสมัยใหม่ ทั้งนี้เพราะพุทธธรรมเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้สมัยใหม่ใดๆ พุทธธรรมจึงสามารถควบคุมทั้งวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ทั้งหมด เมื่อองค์กรมีความมั่นคงแล้วเราจะหยุดแค่นั้นไม่ได้จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เรียกว่า การพัฒนาองค์กร สามารถทำได้ทั้งทางโลกและทางธรรม สำหรับการพัฒนาทางโลกนั้นมีวิธีการทำได้หลากหลายรูปแบบ เช่น Reengineering, Human Resource Development หรือ Knowledge Management แต่สำหรับการพัฒนาองค์กรทางธรรม (Buddhist organization development) คือการใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร ตัวแปรที่จะพัฒนานั้นก็คือ องค์กรประกอบหลักขององค์กรนั่นเอง เมื่อการพัฒนาทางโลกผสมผสานกับการพัฒนาทางธรรม ย่อมทำให้องค์กรนั้น เป็นองค์กรที่มีสันติภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองได้ รักษาความสมดุลของสิ่งแวดล้อม และเป็นองค์กรที่มีจิตวิญญาณหรือมีจิตสำนึกชุมชนนั่นเอง (สัญญา สัญญาวิวัฒน์ และชาย สัญญาวิวัฒน์, 2550)

ปัญหาการบริหารงานในด้านวิชาการโดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรนั้นถือว่ามีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างมาก ซึ่งหากมีการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาบูรณาการอันจะเป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพได้ โดยหลักอริยสัจ 4 (ม.ม. (ไทย) 12/340/349) คือ หลักความจริงอันประเสริฐที่ทำให้ผู้เข้าถึงอริยสัจ 4 อย่าง ได้แก่ ทุกข์ ทุกขสมุทัย ทุกขนิโรธ และทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2543) เป็นหลักธรรมที่สมบูรณ์เป็นองค์ธรรมที่เป็นหลักความจริงของชีวิต เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงสอดคล้องสัมพันธ์กับองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ อย่างเป็นระบบ มีตัวป้อนวิธีการ และผลเชิงประจักษ์ (สุนน ออมรวีวัฒน์, 2544) เพื่อนำมาบูรณาการกับการพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการได้อีกหนทางหนึ่ง

การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น หลักสูตรที่ดีต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้มีเนื้อหาสาระทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการเมือง ซึ่งผู้เขียนได้ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่มีนักวิชาการได้กล่าวไว้หลากหลายท่าน ดังนี้

อมรา เล็กเริงศิลป์ (2540) ได้สรุปไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง เอกสารที่บรรจุแผนงานหรือโครงการ และเนื้อหากิจกรรมต่างๆ อันพึงปรารถนาของสังคมนั้นๆ อันจะทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

อุทัย บุญประเสริฐ และจิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์ (2540) ได้กล่าวว่า หลักสูตรเป็นสิ่งที่ผู้เรียนพึงได้รับและได้เรียนรู้จากการจัดมวลงประสบการณ์และแผนการสอนที่จัดให้ผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผล ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาที่จักฝึกอบรมผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และพัฒนาความสามารถในการดำรงชีวิตเพื่อเป็นผู้ใหญ่ที่ดีและมีคุณภาพในอนาคต

อึ้ง บั้วศรี (2542) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมและมวลงประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงกิจกรรมนอกหลักสูตร สิ่งซึ่งสังคมมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้รับวิถีทางต่างๆ เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย

ชูศรี สุวรรณโชติ (2544) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลงประสบการณ์ทุกชนิดที่ครูจัดอย่างสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและเจริญงอกงาม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ได้กล่าวว่า หลักสูตรมีความหมาย 3 ประการ ได้แก่ 1) หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎี หลักการและการนำไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอนตามที่มุ่งหวังไว้ 2) หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) เช่น ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผลผลิต (Output) คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสำเร็จทางการศึกษา เป็นต้น 3) หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง แนวทางการรวมมวลงประสบการณ์ เนื้อหา หรือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นไว้เป็นแบบอย่างที่จะจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา รวมถึงมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษาและสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข

หลักอริยสัจ 4

การนำหลักพุทธธรรมที่มาจากบูรณาการกับการพัฒนาหลักสูตรในบทความนี้ ผู้เขียนได้นำหลักพุทธธรรม คือ หลักอริยสัจ 4 (ส.ม. (ไทย) 19/1703/543) อันมีที่มาแห่งพระสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงอริยสัจ 4 ไว้เป็นส่วนหนึ่งของอัมมจักกัปปวัตตนสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงปฐมเทศนาแก่ภิกษุปัญจวัคคีย์ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2543) โดยมีพระปัญจวัคคีย์เป็นผู้รับฟังพระธรรมเทศนาครั้งแรก ที่ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน แขวงเมืองพาราณสี เป็น 1 ในสังเวชนียสถาน 4 แห่ง

หัวใจคำสอนของพระพุทธเจ้าอยู่ที่อริยสัจ 4 ประการ ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ในปฐมเทศนาแก่สหายเก่าของพระองค์ คือ ปัญจวัคคีย์ ที่ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน (ปัจจุบันเรียกว่าสารนาถ) ใกล้เมืองพาราณสี ในพระธรรมเทศนาถันนี้ซึ่งมีหลักฐานในคัมภีร์ดั้งเดิมนั้น พระองค์ได้ทรงแสดงอริยสัจ 4 ประการไว้เพียงย่อเย่น แต่ในคัมภีร์ทางพุทธศาสนารุ่นแรกๆ มีหลายแห่งที่ได้อธิบายอริยสัจ 4 ประการนี้ซ้ำแล้วซ้ำอีกพร้อมด้วยรายละเอียดมากมายและหลายแง่หลายทาง ถ้าศึกษาอริยสัจ 4 โดยอาศัยหลักฐานอ้างอิงและคำอธิบายจากคัมภีร์เหล่านี้ก็จะรับรู้เรื่องราวที่ดีและถูกต้องตามคำสอนอันเป็นแก่นหลักธรรมทั้งปวงของพระพุทธองค์ตรงตามคัมภีร์ดั้งเดิม (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2543)

อริยสัจ 4 คือ ความจริงอันประเสริฐ ความจริงของอริยะ ความจริงที่ทำให้ผู้เข้าถึงกลายเป็นอริยะ ได้แก่ 1) ทุกข์ : ความทุกข์ สภาพที่ทนได้ยาก สภาวะที่บีบคั้น ชัดแย้ง บกพร่อง ขาดแก่นสารและความเที่ยงแท้ ไม่ให้ความพึงพอใจแท้จริง ได้แก่ชาติ ชรา มรณะ การประจวบกับสิ่งอันไม่เป็นที่รักการพลัดพรากจากสิ่ง

ที่รัก ความปรารถนาไม่สมหวัง โดยย่อว่า อุปาทานชั้น 2) ทุกขสมุทัย : เหตุเกิดแห่งทุกข์ สาเหตุให้ทุกข์เกิด ได้แก่ ตัณหา 3 คือ กามตัณหา ภวตัณหา และวิภวตัณหา 3) ทุกขนิโรธ : ความดับทุกข์ ได้แก่ ภาวะที่ตัณหาดับสิ้นไป ภาวะที่เข้าถึง เมื่อกำจัด อวิชชา สำรอกตัณหาสิ้นแล้ว ไม่ติดข้อง หลุดพ้น สงบ ปลอดภัย เป็นอิสระ คือ นิพพาน 4) ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา : ปฏิปทาที่นำไปสู่ความดับแห่งทุกข์ข้อปฏิบัติ หลังความดับทุกข์ ได้แก่ อริยอัฏฐังคิกมรรค หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า มัชฌิมาปฏิปทา แปลว่า ทางสายกลาง มรรคมีองค์ 8 นี้ สรุปลงไปในไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิปัญญา อริยสัจ 4 นี้ เรียกกันสั้นๆ ว่า ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2543)

อริยสัจ แปลว่า ความจริงอันประเสริฐ ความจริงของพระอริยะ ความจริงที่ทำให้เป็นพระอริยะ อริยสัจ เป็นชื่อธรรมหมวดหนึ่งที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ เป็นหลักธรรมที่สำคัญที่สุดในพระพุทธศาสนาซึ่งถือว่าเป็นหลักแห่งความจริงและนำผู้เข้าถึงให้บรรลุถึงความเป็นพระอริยะได้มี 4 ประการ คือ 1) ทุกข์คือความไม่สบายกายไม่สบายใจ 2) สมุทัยคือสาเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์ 3) นิโรธคือการดับทุกข์ 4) มรรคคือหนทางหรือแนววิธีสำหรับดับทุกข์ (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2551)

การแสดงอริยสัจ 4 เรียกอีกอย่างว่า สามุกกัสมิการธรรมเทศนา แปลว่า พระธรรมเทศนาที่พระพุทธเจ้าทรงหยิบยกขึ้นถือเอาไว้ด้วยพระองค์เอง คือ ทรงเห็นด้วยพระสยัมภูญาณ ซึ่งหลักอริยสัจ 4 เป็นเรื่องที่ทรงแสดงสุดท้ายต่อจาก อนุปุพพพิภวา 5 ซึ่ง “อริยสัจ” แปลว่า ความจริงของพระอริยะ ความจริงอันประเสริฐ “อริยสัจ” เป็นชื่อธรรมสำคัญหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนามี 4 ข้อ คือ 1) ทุกข์ 2) ทุกขสมุทัย (เหตุที่ทำให้เกิดทุกข์) 3) ทุกขนิโรธ (ความดับทุกข์) และ 4) ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา หรือมรรค (ทางแห่งความดับทุกข์) (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556)

สรุปได้ว่า อริยสัจ 4 คือ ธรรมะที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้และทรงแสดงหลักธรรมที่ว่าด้วยเรื่องอริยสัจไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) ทุกข์อริยสัจ คือ ความเกิดเป็นทุกข์ ความแก่เป็นทุกข์ ความเจ็บเป็นทุกข์ ความตายเป็นทุกข์ ความประสพกับสิ่งไม่เป็นที่รักเป็นทุกข์ ความพลัดพรากจากสิ่งเป็นที่รักเป็นทุกข์ ความไม่ได้สิ่งที่ตนปรารถนาเป็นทุกข์ กล่าวโดยย่อ ความยึดมั่นชั้น 5 เป็นทุกข์ 2) ทุกขสมุทัยอริยสัจ คือ ตัณหาอันนำไปเกิดอีกเป็นความเพิลิตเพิลินและความกำหนัด ทำให้เพิลิตเพิลินในอารมณ์นั้นๆ ได้แก่ กามตัณหา ภวตัณหา วิภวตัณหา 3) ทุกขนิโรธอริยสัจ คือ ความที่ตัณหาดับไปอย่างไม่มีเหลือด้วยวิราคะ ความสละ ความสลัดทิ้ง ความพ้น ความไม่อาลัยในตัณหา 4) ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทาอริยสัจ คือ อริยมรรคมีองค์ 8 ประการ ได้แก่ สัมมาทิฎฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ

การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการตามหลักอริยสัจ 4

การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการตามหลักอริยสัจ 4 เป็นการนำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรกับหลักอริยสัจ 4 โดยมีแนวทางบูรณาการการพัฒนาหลักสูตรตามหลักอริยสัจ 4 คือ การร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาหลักสูตรโดยใช้หลักอริยสัจในการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นทุกข์ การกำหนดปัญหา

1.1 เสนอให้ทุกฝ่ายศึกษาสภาพปัญหา ก่อนให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร

1.2 หลักสูตรเก่าที่เน้นการสอนอย่างเดียวและขาดการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ขั้นที่ 2 ขั้นสมุทัย การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

- 2.1 ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรพื้นฐาน ก่อนเริ่มต้นการเรียนการสอนแต่ละวิชา
 - 2.2 มีการวางแผน จัดทำโครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาสาระ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งวัตถุประสงค์
 - 2.3 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพในสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ในการพัฒนาหลักสูตร
- ขั้นที่ 3 ขั้นนิโรธ การกำหนดเป้าหมาย
- 3.1 มีการติดตาม วัดผลประเมินผลการเรียนการสอน ตามหลักสูตรในแต่ละวิชา
 - 3.2 กำหนดตารางเรียนวิชาการเรียนการสอนตามหลักสูตรแต่ละวิชาได้เหมาะสมตามความต้องการ
 - 3.3 นิเทศติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย
 - 3.4 พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
 - 3.5 วางแผนโครงสร้างหลักสูตรประจำปีการศึกษาและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง
- ขั้นที่ 4 ขั้นมรรค กำหนดวิธีการแก้ปัญหา
- 4.1 มีการส่งเสริมให้จัดทำแผนการเรียนการสอน ตามสาระการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 4.2 นำการวัดผลประเมินผลมาปรับปรุงแก้ไขการสอน และรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
 - 4.3 ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเนื้อหาสาระของหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นและความต้องการของนักเรียน
 - 4.4 พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
 - 4.5 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทุกคนโดยสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร
 - 4.6 เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร
 - 4.7 กำหนดนโยบายเพื่อวางแผนการบริหารงานวิชาการไว้อย่างชัดเจน

บทสรุป

การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการตามหลักอริยสัจ 4 เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน โดยการพัฒนาหลักสูตรเป็นแผนโครงการที่กำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลไว้ล่วงหน้าอย่างมีแบบแผนเพื่อเป็นแนวทางสำหรับครู ผู้บริหารในการจัดประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุกด้าน เพื่อนำมาบูรณาการกับหลักอริยสัจ 4 อันหลักพุทธธรรมอันเป็นความจริงอย่างประเสริฐ ความจริงของพระอริยะความจริงที่ทำให้คนให้เป็นพระอริยะ ประกอบด้วย 1) ทุกข์ การกำหนดให้รู้จักสภาพปัญหา คือ ความไม่สบายกาย ความไม่สบายใจ อันเนื่องมาจากสภาวะที่ทนได้ยากคือ เป็นสภาวะที่บีบคั้นจิตใจ ความขัดแย้ง การขาดความเที่ยงแท้ การพลัดพรากจากสิ่งที่รัก ความไม่สมปรารถนา หรือการบริหารงานที่ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ จึงทำให้เกิดทุกข์

ดังนั้น เมื่อเกิดทุกข์เราต้องไม่ประมาทและต้องพร้อมที่จะเผชิญกับความเป็นจริง 2) สมุทัย การกำหนดเหตุแห่งปัญหาเพื่อกำจัด หมายถึง เหตุที่ทำให้เกิดทุกข์ คือ เป็นสิ่งเริ่มต้นที่ทำให้เกิดทุกข์ ทุกข์ที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุที่แตกต่างกันออกไป แต่สาเหตุที่แท้จริงที่ก่อให้เกิดทุกข์ก็คือ ตัณหาหรือความอยาก ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ 3) นิโรธ การดับปัญหาอย่างมีจุดหมาย ต้องมีการกำหนดว่าจุดหมายในการบริหารวิชาการที่ต้องการมีอะไรต้องแก้ไข ทำอย่างไรจึงจะพัฒนาหลักสูตรให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ 4) มรรค การกำหนดวิธีการในการพัฒนาหลักสูตรและปฏิบัติเพื่อกำจัดปัญหาอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้น สรุปองค์ความรู้การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการตามหลักอริยสัจ 4 เป็น 4 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 ชั้นทุกข์ การกำหนดปัญหา ชั้นที่ 2 ชั้นสมุทัย การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ชั้นที่ 3 ชั้นนิโรธ การกำหนดเป้าหมาย และชั้นที่ 4 ชั้นมรรค กำหนดวิธีการแก้ปัญหา โดยมีจุดหมายเพื่อให้บรรลุผลก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนามุ่งที่จะฝึกอบรมผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และพัฒนาความสามารถในการดำรงชีวิตเพื่อให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีและมีคุณภาพในอนาคต สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). 8 นโยบายการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
 กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
 ชูศรี สุวรรณโชติ. (2544). หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร: อักษรไทย.
 อึ้ง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ธนัษการพิมพ์.
 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2551). **พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสตร์ คำวัด**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2543). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). **ปฎิวัติการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2550). **เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่อง โรงเรียนนิติบุคคล: มิติใหม่ของการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์ และชาย สัญญาวิวัฒน์. (2550). **การบริหารจัดการแนวพุทธ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2544). **หลักสูตรทางการศึกษาตามนัยแห่งพุทธธรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- อมรา เล็กเริงศิลป์. (2540). **หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- อุทัย บุญประเสริฐ และจิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์. (2540). **หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2538). **การวางแผนการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาวะผู้นำเชิงระบบตามหลักปาปนิกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA WORLD
SYSTEMATIC LEADERSHIP IN ACCORDANCE WITH THE PAPANIKHAM FOR
SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE VUCA WORLD ERA

^[1]กรัณท์รัตน์ จำเนียรพันธุ์ Karantarat Chamnianpan

^[2]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวาทฒโน Phramaha Yannawat Thitavaddhano

^[3]เผด็จ จงสกุลศิริ Padet Jongsakulsiri

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

Corresponding Author E-mail: karantarat.ch@gmail.com

Article Received: June 23, 2023, Revised: June 28, 2023, Accepted: June 28, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้จะนำเสนอภาวะผู้นำเชิงระบบตามหลักปาปนิกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA World อันเป็นการจัดการศึกษาในโลกยุคผันผวนการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ เทคโนโลยี การแข่งขัน ภาวะผู้นำทางการศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดในการจัดการศึกษาและเตรียมพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงที่มีอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะของความเป็นพลเมืองแห่งวิถีศตวรรษที่ 21 ผู้นำทางการศึกษาจึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงระบบที่ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความรับผิดชอบ อันเป็นลักษณะที่เป็นระบบซึ่งจะทำให้มองภาวะผู้นำที่กว้างและลึกเพียงพอ จึงจะสามารถพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำมาบูรณาการกับหลักปาปนิกรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารสถานศึกษา อันได้แก่ 1) จักขุมา มีตาดี มีวิสัยทัศน์ กว้างยาวไกล การมีตาดี 2) วิธูโร มีทักษะในการทำงานที่ดีของผู้นำ ประกอบกับการมีความรู้ละเอียดในงาน และ 3) นิสสยสัมปันโน การมีทักษะการสื่อสารมนุษยสัมพันธ์ดี ทำงานได้กับคนทุกระดับชั้นผูกมัดใจคนไว้ได้ เพื่อนำองค์กรสถานศึกษาในการก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่หมุนไปในยุค VUCA World

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงระบบ, หลักปาปนิกรรม, ยุค VUCA World

ABSTRACT

This article will present system Leadership in accordance with Papanikham for school administrators. In the VUCA World era, the educational management in the world fluctuations in the rapid change of technology of competition, leadership, educational leadership is therefore very important to the survival. Education and preparing to support the continuous changes affecting learning management to the learners to have the characteristics and skills of citizenship of the 21st century way study is therefore the characteristics of systematic leadership consisting of vision strategic planning work commitment and responsibility which is a system (as a system) which will do to look at leadership that is wide and deep enough therefore will be able to develop educational institutions efficiently and

effectiveness by integrating with the buddhist dharma principles in school administration which includes 1) chacko has good eyes, has a wide vision, long distance. 2) wither has good work skills. of leaders and thorough knowledge in the event and 3) nissi sampan no having skills good huma elatio communication can work with people at all levels, binding people to bring school organizations in stepping to change according to globalization that rotates in the vuca world era.

Keywords: System Leadership, Papanikham, VUCA World Era

บทนำ

ยุค VUCA World คือ ยุคสถานการณ์ของโลกที่เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากทั้งเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ภาวะโลกร้อนจนสร้างผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์กรทุกขนาดทุกระดับหรือที่เรียกว่า “วูก้า” หรือ VUCA ประกอบด้วย 1) Volatility ความผันผวน 2) Uncertainty ความไม่แน่นอน 3) Complexity ความซับซ้อน 4) Ambiguity ความคลุมเครือ ซึ่งปัจจุบันมีหลายปัจจัยเร่งให้ตกอยู่ในยุค VUCA World อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การเตรียมพร้อมรับมือยุค VUCA World จึงไม่ใช่เพียงเรื่องขององค์กรขนาดใหญ่ (HR NOTE.asia, 2566) สถาบันการศึกษาก็ต้องปรับตัวเพื่อให้ก้าวผ่านยุคดังกล่าวได้เช่นกัน ดังนั้น ผู้นำองค์กรในยุค VUCA จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองให้มีภาวะผู้นำที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่เสมอ รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องเปิดใจ และใจกว้างพอที่จะยอมรับต่อความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้น ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะหรือศิลปะการใช้ชีวิต ทักษะการเรียนรู้ ปรับตัว สร้างสรรค์ และทำงานเลี้ยงตัวเองได้ ผู้นำองค์กรต้องดำเนินการตามพันธกิจและความรับผิดชอบของแต่ละองค์กรมุ่งไปในทิศทางเดียวกันในโลกของ VUCA และเตรียมพร้อมตั้งรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้มีการวางแผนไว้สำหรับจัดการในโลก VUCA ซึ่งอาจจะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า ผู้นำองค์กรต้องมีความคล่องตัวตลอดจนมีภูมิคุ้มกันที่จะรับมือกับสถานการณ์ในยุค VUCA World ได้ (พัชราภรณ์ ดวงชื่น, 2561)

ภาวะผู้นำเชิงระบบ (System Leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุค VUCA World ที่เน้นการพัฒนาคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ และมุ่งให้บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ เน้นด้านคุณธรรมและจริยธรรมโดยใช้ความคิดเชิงระบบในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความแตกต่างทุกด้าน เน้นการปรับปรุงระบบการศึกษายกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น (สมชาย เทพแสง, 2556) ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงตัวเองให้มีบทบาทภาระหน้าที่ในการนำการเรียนรู้ส่งเสริมกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อรองรับสถานการณ์โลกยุคผันผวนได้อย่างเหมาะสม (เจริญ ภู่วิจิตร, 2556) โดยนำเอาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงระบบในโลกยุคผันผวนมาบูรณาการเข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยใช้หลักปาปนิกรรม คือ 1) จักขุมา มีปัญญามองการณ์ไกล หรือเป็นผู้ที่มีสายตาวาวไกลหรือมีวิสัยทัศน์ 2) วิธูโร ผู้ที่จัดการธุระได้ดีกล่าวคือ เป็นคนที่สามารถจัดการบริหารงานได้เป็นอย่างดี มีความคล่องตัว มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 3) นิสัยสัมปันโน ฟังพาวาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนที่มีความสัมพันธ์สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้องหรือผู้ที่มาติดต่อได้อย่างดี (อง.ตึก. (ไทย). 20/459/133-134) เพื่อให้สอดคล้องกับทางการศึกษาในยุค VUCA World ที่มี

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ เทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอก

บทความนี้จะนำเสนอภาวะผู้นำเชิงระบบตามหลักปาปนิกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA World ประกอบด้วย 1) จักขุมา เป็นผู้บริหารที่มีปัญญามองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ 2) วิรุโ เป็นผู้บริหารที่สามารถจัดการบริหารงานได้เป็นอย่างดี 3) นิสัยสัมปันโน เป็นผู้บริหารที่ฟังพวาอาศัยคนอื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงกล้าที่จะทดลองอะไรใหม่ๆ ล้วนเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้องค์กรสถานศึกษาพัฒนาและอยู่รอดในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันต่อไป

ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงระบบ (System Leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่เน้นการพัฒนาคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ และมุ่งให้บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ เน้นด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยใช้ความคิดเชิงระบบในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความแตกต่างทุกด้าน เน้นการปรับปรุงระบบการศึกษา ยกกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น และภาวะผู้นำยังมีความหมายถึง ความเป็นผู้นำที่มุ่งมั่นเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ เน้นความเป็นมืออาชีพ สนับสนุนการปฏิรูปการศึกษา เน้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การปรับปรุงโครงสร้างของโรงเรียนและความเป็นอิสระ (Katz, D. & Kahn, R. L, 1996) เป็นผู้นำที่ใช้หลักการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย เสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร (Hill, R, 2006) เป็นผู้นำที่สนับสนุนความร่วมมือกับโรงเรียนอื่น ๆ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีความเต็มใจที่ปรับปรุงระบบโรงเรียนให้นักเรียนประสบผลสำเร็จ ผู้นำจะตั้งใจให้บุคลากร ทุกคนพัฒนาตนเองสู่มืออาชีพเพื่อนำพาโรงเรียนสู่โรงเรียนที่ยิ่งใหญ่ (Hopkins, David. & Hingham, Rob., 2007) และเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นการพัฒนาคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยยกระดับการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนและชุมชน นับว่าสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำ เพราะถือว่าผู้นำเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี เป็นผู้นำจริยธรรม เน้นการพัฒนาโรงเรียนอย่างแท้จริง ที่สำคัญพัฒนาความเป็นผู้นำสู่ความเป็นมืออาชีพ (สมชาย เทพแสง, 2556)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงระบบเป็นภาวะผู้นำที่เน้นการพัฒนาคุณธรรมพร้อมมุ่งมั่นเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ เน้นความเป็นมืออาชีพ ใช้หลักการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย เสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ และเป็นภาวะผู้นำที่มีความเข้าใจลึกและเชื่อมโยงในเรื่องการศึกษาสร้างกลไกความร่วมมือและเอื้ออำนาจแก่เครือข่ายให้กว้างยิ่งขึ้น

อีกประการหนึ่ง ภาวะผู้นำเชิงระบบเป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ เพื่อความสำเร็จขององค์กรและส่วนบุคคลลดช่องว่างระหว่างเป้าหมายองค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล ก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรแนวใหม่ที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (เนตรนภิส นพเกตุ, 2562) นอกจากนี้ นักวิชาการได้กล่าวองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบไว้ทั้งที่สอดคล้องและแตกต่างกัน คือ Collier and Esteban (2000) กล่าวไว้ 4 อย่าง คือ 1) การรับฟังความคิดเห็น 2) มีการสื่อสารบอกเป้าหมายของการทำงาน 3) มีความรับผิดชอบ 4) มีการพัฒนาองค์การสู่การเรียนรู้ 5) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่วน James et al. (2007) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบนี้ ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบในงานที่ได้กระทำ (Responsibility for the work to be done) 2) การสร้างสรรค์และบำรุงรักษาวัฒนธรรมองค์การ (Construct and maintain the culture) 3) การพัฒนา

สมรรถนะส่วนบุคคล (Develop individual core competency) O'Leary and Bingham (2009) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบ ประกอบด้วย 1) มีความรับผิดชอบ 2) มีการเรียนรู้ 3) มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการศึกษา 4) มีวิสัยทัศน์ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบตามที่คณะได้กำหนดเกณฑ์รางวัลคุณภาพเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศด้านการศึกษา ประกอบด้วย 3 กลุ่ม และมีค่านิยมหลัก 11 ประการ กลุ่มแรก การนำองค์กรประกอบด้วย 1) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม 3) การมุ่งอนาคต 4) มุมมองเชิงระบบ กลุ่มที่สอง การจัดการองค์กร 1) ความคล่องตัว 2) ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นที่ลูกค้า 3) การให้ความสำคัญกับพนักงานและลูกค้า 4) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า และกลุ่มสุดท้าย การเรียนรู้เพื่อปรับปรุงองค์กร 1) การเรียนรู้ขององค์กรและแต่ละบุคคล 2) การจัดการเพื่อนวัตกรรม 3) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการโดยสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2549)

สรุปจากแนวคิดและทัศนคติของนักวิชาการเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบที่ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบและเพื่อความสอดคล้องกับหลักปาปนิกรรม สรุปได้จำนวน 4 องค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) การมีวิสัยทัศน์ (vision) 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (strategic planning) 3) ความมุ่งมั่นในการทำงาน (work commitment) 4) ความรับผิดชอบ (responsibility) อันเป็นลักษณะที่เป็นระบบ (as a system) ซึ่งจะทำให้มองภาวะผู้นำที่กว้างและลึกเพียงพอ จึงจะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักปาปนิกรรม

หลักปาปนิกรรมเป็นหลักธรรมในพุทธปาปนิสูตร (อง.ต.ก. (ไทย). 20/459/133-134) เป็นคัมภีร์ทางพุทธศาสนานี้ได้กล่าวถึงหลักธรรมของการบริหารจัดการไว้อย่างน่าสนใจ มีปรากฏในพระไตรปิฎกในพระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ติกนิบาต ปฐมปิณฑาสก ซึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นนักบริหารจัดการที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดี สอดคล้องกับที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2541) ได้อธิบายหลักพุทธปาปนิสูตร หรือปาปนิกรรมในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมว่า ปาปนิกังคะ หลักพ่อค้า องค์คุณของพ่อค้า (qualities of a successful shopkeeper or businessman) ประกอบด้วย

1. จักขุมา มีตาดี มีวิสัยทัศน์ กว้างยาวไกล การมีตาดี หมายถึง การมีสายตามองเห็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวไกลไปข้างหน้าของตัวผู้นำเอง ผู้นำที่ดีจะสามารถมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็นอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล โดยอาจใช้ประสบการณ์ในอดีตร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้วย ซึ่งคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษ คำว่า Conceptual Skill คือการชำนาญในการใช้ความคิด หรือ ทักษะทางด้านความคิด เป็นการมองจากตาภายในเทียบได้กับการจินตนาการภาพแห่งอนาคต (Visualization) และมองเห็นว่าจะพัฒนาไปสู่ จุดแห่งความสำเร็จนั้นได้อย่างไร

2. วิธูโร มีทักษะในการทำงานที่ดี ประกอบกับการมีความรู้อย่างละเอียดในงาน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในกิจการและหน้าที่การงานของตน หมายถึง มีความรู้และความเชี่ยวชาญเป็นอย่างดีในการทำงานในทุกองค์ประกอบขององค์กร สามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งร่วมกันไว้ได้ คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษ คำว่า Technical skill คือ ความชำนาญการด้านเทคนิค หรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน

3. นิสสัยสัมปโน การมีทักษะการสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ดี ทำงานได้กับคนทุกระดับชั้นผูกมัดใจคนไว้ได้ ด้วยความศรัทธาและเชื่อมั่น ได้แก่ การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้กับคนทุกระดับชั้นโดยไม่ถือเนื้อถือตัว ไม่รู้สึกว่าเขาเหนือกว่าผู้อื่น ยินดีที่จะให้รับฟัง ร่วมงาน มีความโอปป้าอมารี ยินดีที่จะช่วยเหลือทุกคนที่กำลังเดือดร้อนหรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้ให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้ คุณลักษณะที่สามนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษ คำว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์

โดยคุณลักษณะทั้งสามประการมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับระดับของนักบริหาร ถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมากคุณลักษณะข้อที่ 1 และข้อที่ 3 มีความสำคัญมากส่วนข้อที่ 2 มีน้อย เพราะเขาสามารถใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเฉพาะด้านได้ สำหรับนักบริหารระดับกลางคุณลักษณะทุกข้อมีความสำคัญพอๆกัน นั่นคือ เขาต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะเดียวกันต้องมีปัญญาที่มองภาพกว้างและไกลเพื่อเตรียมตัวสำหรับเป็นนักบริหารระดับสูง นอกจากนั้นต้องมีความสามารถในการสื่อสารประสานงานในการถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูงมาสู่การปฏิบัติในผู้บริหารและพนักงานระดับล่าง และนำผลการดำเนินงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมาสรุปและนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2552)

สรุปได้ว่า หลักปาปนิกรรม หรือหลักทศปาปนิกรรม ประกอบด้วย 1) จักขุมา มีวิสัยทัศน์กว้างยาวไกล มองเห็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวไกลไปข้างหน้าของตัวเอง 2) วิธูโร จัดเจนในการทำงานที่ดี มีความรู้และความเชี่ยวชาญเป็นอย่างดีในการทำงานของผู้นำ 3) นิสสัยสัมปโน การมีทักษะการสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ดี เสริมสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นต่อกันและกันในองค์กรอยู่เสมอ ซึ่งเป็นแนวทางที่ดีในการอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคี ถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อหลักธรรมในทศปาปนิกรรม

ภาวะผู้นำเชิงระบบตามหลักปาปนิกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA World

VUCA World คือโลกในยุคปัจจุบันที่ “ผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ” ทั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจเศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต่างๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับผู้บังคับการที่ต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือให้ทันสถานการณ์ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมอย่างพลิกผัน (Disruptive innovation) ด้วย (iok2u.com, 2566) ส่งผลต่อการใช้ชีวิตที่แตกต่างไปจากเดิม ทุกวันนี้ นักเรียนคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีที่มีความหลากหลาย ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนที่จะเข้าถึงและโดนใจนักเรียนได้จึงต้องมีการปรับเปลี่ยน ครูคือบุคคลสำคัญที่จะเตรียมเยาวชนให้พร้อมสำหรับการใช้ชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงนี้ให้เด็กรู้จักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลที่มีความหลากหลายไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ต่อไป นอกเหนือจากที่ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน ผู้เรียน และการวัดผลประเมินผลแล้ว ครูจะต้องมีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเทคโนโลยีร่วมด้วยอย่างเหมาะสม (พรชัย อินทร์ฉาย, 2565) โดยบุคคลสำคัญที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนกระบวนการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นคือผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการบริหารสถานศึกษา และสามารถนำมาพัฒนารูปแบบบูรณาการกับหลักธรรมทาง

พระพุทธศาสนาคือหลักปาปนิกรรม โดยสรุปภาวะผู้นำเชิงระบบตามหลักปาปนิกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA World ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงระบบตามหลักปาปนิกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA World ด้านจักษุมา การมีสายตามองเห็น การพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวไกลไปข้างหน้า บูรณาการกับลักษณะของภาวะผู้นำเชิงระบบทั้งการมีวิสัยทัศน์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบคือลักษณะของผู้นำเชิงระบบต้องการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตขององค์กรสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วม กำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วยวิธีที่หลากหลาย มองการณ์ไกลและใช้กลยุทธ์ในการบริหารและนำองค์กรทั้งเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือให้ทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ เทคโนโลยี การแข่งขัน นำพาองค์กรสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

2. ภาวะผู้นำเชิงระบบตามหลักปาปนิกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA World ด้านวิจฺูโร มีทักษะในการทำงานที่ดี บูรณาการกับลักษณะของภาวะผู้นำเชิงระบบทั้งการมีวิสัยทัศน์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบ คือ ลักษณะของผู้นำเชิงระบบต้องมีการอุทิศตนต่อองค์กรสถานศึกษา มีเป้าหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความละเอียดลออ สุขุม รอบคอบมีเหตุมีผลในการปฏิบัติงาน มีความรู้และเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ยอมรับสิ่งใหม่ๆ สุนวัตรกรรมเชิงบริหารที่ผู้นำองค์กรต้องเป็นคนแรกที่มีความเข้าใจต่อสถานะของสถานการณ์ภายนอกกว่าจะมีผลกระทบอย่างไรต่อสถานศึกษาของตนเองในฐานะเป็นผู้นำองค์กรยุค VUCA

3. ภาวะผู้นำเชิงระบบตามหลักปาปนิกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA World ด้านนิสสยสัมปັນโน การมีทักษะการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ดี ทำงานได้กับคนทุกระดับชั้นผูกมัดใจคนไว้ได้ด้วยความศรัทธาและเชื่อมั่น บูรณาการกับลักษณะของภาวะผู้นำเชิงระบบทั้งการมีวิสัยทัศน์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบ คือ ลักษณะของผู้นำเชิงระบบต้องส่งเสริมการจัดบริการแหล่งเรียนรู้แก่ผู้เรียนและชุมชน มีการพัฒนาบุคลากร โดยการสนับสนุนให้มีการศึกษา อบรมดูงาน และให้สวัสดิการ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่มืออาชีพ โดยมีทักษะการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ให้คำปรึกษาและสอนงานแก่ผู้ร่วมงานมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันและใช้ทรัพยากรร่วมกัน หน้าที่ของผู้นำที่ดีที่สุดก็คือสื่อสารให้ถูกต้อง เพราะการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้เกิดความชัดเจนขึ้นได้ย่อมส่งผลให้บุคลากรทำงานด้วย Process ใหม่ๆ เพื่อ Drive Performance และพัฒนาให้องค์กรสถานศึกษาตบใจหทัยการทำงานในยุค VUCA ได้

บทสรุป

ภาวะผู้นำเชิงระบบเป็นภาวะผู้นำที่เน้นการพัฒนาคุณธรรมพร้อมมุ่งมั่นเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จเน้นความเป็นมืออาชีพ ใช้หลักการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย เสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงระบบเป็นผู้นำองค์กรยุค VUCA นั้นต้องเรียนรู้เพิ่มเติมมากกว่าคำว่า Reskill – Upskill พร้อมทั้งเชื่อเชิญให้บุคลากรทางการศึกษามาดูแบบชีวิต เรียนรู้จุดอ่อนจุดแข็ง เพื่อจะได้พัฒนาและเพิ่มทักษะที่จำเป็นได้ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) การมีวิสัยทัศน์ (vision) 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (strategic planning) 3) ความมุ่งมั่นในการทำงาน (work commitment) 4) ความรับผิดชอบ (responsibility) อันเป็นลักษณะที่เป็นระบบ (as a system) นำมา

บูรณาการเข้ากับหลักป้าปณิกสูตร ได้แก่ จักขุมา มีวิสัยทัศน์กว้างยาวไกล วิฐโร จัดเจนในการทำงานที่ดี และนิสสัยสัมปโน การมีทักษะการสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ดี ซึ่งเป็นแนวทางวัฒนธรรมของสังคมวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของคนไทยที่ได้รับการกล่อมเกลาค่าสอนของพระพุทธศาสนา ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความผันผวน ทั้งการเตรียมตัวให้พร้อมอยู่เสมอ และมีแผนสำรองไว้สำหรับทุกๆ สถานการณ์ การปรับตัวให้ได้อย่างรวดเร็ว เตรียมแผนสำรองฉุกเฉิน เพื่อหา Core Value ขององค์กรให้เจอและเรียนรู้ ทำความเข้าใจสถานการณ์และหาทางออกในฐานะผู้นำองค์กร สถานศึกษาในยุค VUCA World สรุปลองค์ความรู้การศึกษา ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงระบบตามหลักป้าปณิกธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA World

เอกสารอ้างอิง

- เจริญ ภู่วิจิตร. (2565). ภาวะผู้นำทางการศึกษาโลกยุคผันผวน. แหล่งที่มา <http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220906-1.pdf> สืบค้นเมื่อ 12 ก.พ. 2566.
- เนตรนภิส นพเกต. (2562). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรชัย อินทร์ฉาย. (2565). สมรรถนะสำคัญของครูในยุค VUCA. แหล่งที่มา <https://www.ipst.ac.th/news/32885/20220914-vuca-smt.html> สืบค้นเมื่อ 12 ก.พ. 2566.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2552). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2541). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2561). ผู้นำองค์กรในโลก VUCA. **วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน**. 24(3). 450-458.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมชาย เทพแสง. (2556). ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้: รูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่. **วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร**. 10(2). 2-3.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ โดยสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549). **เรียนจากแชมป์เพื่อเป็นแชมป์ สำหรับองค์กรทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: จีรวัฒน์เอ็กเพรส.
- Collier, J., & Esteban, R. (2000). Systemic leadership: Ethical and effective. **The Leadership & Organization Development Journal**. 21(4). 207-215.
- Hill, R. (2006). **Leadership that Lasts: Sustainable School Leadership in the 21st Century**. London: ASCL.
- Hopkins, David. & Hingham, Rob. (2007). System Leadership: Mapping the landscape Institute of Education, University of London, England System School. **Leadership and Management**. 27(2). 145-152.
- HR NOTE.asia. (2566). **VUCA ในโลกการทำงานสมัยใหม่: 4 เทคนิครับมือความไม่แน่นอนสำหรับผู้นำยุคใหม่**. แหล่งที่มา <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/vuca-for-leader-in-future-work-03032021/> สืบค้นเมื่อ 12 ก.พ. 2566.
- iok2u.com. (2566). **โลกยุคกู๊ (VUCA World) โลกยุคที่มีความผันผวน**. แหล่งที่มา <https://www.iok2u.com/article/innovation/vuca-world> สืบค้นเมื่อ 12 ก.พ. 2566.
- James, C., Connolly, M., Dunning, G., & Elliott, T. (2007). Systemic leadership for schools and the significance of systemic authorization. **Educational Management Administration & Leadership**. 35(4). 573-588.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1996). **The Social Psychology of Organizations**. New York: Wiley.
- O'Leary, R., & Blomgren, B. L. (2009). **The collaborative public manager**. Washington D.C.: Georgetown University Press.

การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้
EDUCATIONAL INNOVATION DEVELOPMENT FOR LEARNING MANAGEMENT

^[1]พระมหาวีรวิชัย สัตตารัมย์ Phramaha Werawich Sattaram

^[2]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano

^[3]สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo

^{[1] [2] [3]}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Satta198023@gmail.com

Article Received: June 19, 2023, Revised: June 27, 2023, Accepted: June 27, 2023

บทคัดย่อ

นวัตกรรม ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เพราะจะสร้างความได้เปรียบในการพัฒนาองค์กรให้มีความสำเร็จตามพันธกิจและเป้าประสงค์ได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยเฉพาะนวัตกรรมการศึกษานั้นถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาถือเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาคน พัฒนาสังคม พัฒนาชาติให้มีความเจริญซึ่งนวัตกรรมนั้นอาจจะหมายถึงสิ่งที่สร้างขึ้นใหม่ หรือสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นแล้วแต่ยังไม่ได้รับการยอมรับหรือเผยแพร่เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป หรืออาจจะเกิดขึ้นแล้ว เคยใช้กับบริบทหนึ่งจนได้ผลเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่เมื่อนำไปใช้ในอีกบริบทหนึ่งก็ถือว่าเป็นนวัตกรรมได้เช่นกัน ดังนั้นจุดมุ่งหมายของการพัฒนานวัตกรรมคือการสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมาใหม่ หรือใช้สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเคยใช้ได้ผลกับบริบทอื่น ๆ มาใช้กับบริบทใหม่เพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือปรับปรุงพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาจึงมีความสำคัญเพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษานั้นมีผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนา, นวัตกรรม, นวัตกรรมการศึกษา, การจัดการเรียนรู้

ABSTRACTS

Innovation is considered essential to the organizational development because it will create an advantage in the development of the organization to achieve the mission and objectives more easily. In particular, innovation in education is of great importance because education is the key to human development, social development, and development of the nation to be prosperous. Innovation may mean something new or things that may have happened but have not yet been accepted or published in order to be accepted by the general public or maybe it's already happened or used in a context until the effect is generally accepted. However, when applied in another context, it can also be considered as an innovation. Therefore, the aim of innovation development is to create something new or use something that might previously work in other contexts to use it in a new context to make the most of what is already there or improve the existing things to be better than before. The development of educational innovations is therefore important in order for the

educational management process to be effective in accordance with the vision, mission and goals of the organization.

Keywords: Development, Innovation, Educational Innovation, Learning Management

บทนำ

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์นั้น โลกได้มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทั้งด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิมเพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านศึกษาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกันการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาในบางเรื่อง เช่น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้น การใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษา อาจมีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

คำว่า นวัตกรรม นั้น ในวงการศึกษานำคำนี้มาใช้ในความหมายของการทำขึ้นใหม่ หรือสิ่งที่ทำขึ้นใหม่ ซึ่งได้แก่ แนวคิด แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อและเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งได้รับการคิดค้นและจัดทำขึ้นใหม่เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ทางการศึกษา เมื่อพิจารณาความหมายของคำว่า “นวัตกรรม” “นวกรรม” หรือ “Innovation” ที่นักการศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายและอธิบายเอาไว้ว่า อาจสรุปได้ว่า นวัตกรรมคือสิ่งที่ทำให้เกิดผลในเชิงบวกเมื่อปฏิบัติสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม สามารถช่วยลดภาระด้านแรงงานและเวลาได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะนวัตกรรมนั้นจะปรากฏออกมาในรูปแบบความคิด การกระทำ หรือวัตถุก็ตาม ส่วนนวัตกรรมการศึกษา คือ รูปแบบ แนวคิด กระบวนการ หรือสื่อใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สอดคล้องกับหลักสูตร และสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทิศนา แคมมณี, 2551)

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนให้ทุกคนในโรงเรียนมีความรู้สึกอบอุ่นเมื่ออยู่ร่วมกัน คือ การสร้างความรัก ความผูกพัน ความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญคนหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ผู้บริหารจึงควรเข้าใจ เห็นใจ และให้กำลังใจแก่ครูอาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ครูจะร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความรัก ความเมตตาแก่นักเรียน นอกจากการสอนเนื้อหาวิชานักเรียนจะเกิดความรู้สึกว่าอยากมาโรงเรียนมาแล้วก็มีความ อบอุ่น สบายใจ ทำให้เกิดความสะดวกสบายในการศึกษาเล่าเรียนและจะทำให้นักเรียนได้เรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้ในสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างรอบด้าน (พระครูปลัดศุภชัย ปรีชาโน (ฉัตรคุ), 2562)

บทความนี้จะนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและเพื่อนำไปต่อยอดองค์ความรู้ต่อไป

ความหมาย ลักษณะ และเป้าหมายของนวัตกรรมการศึกษา

นวัตกรรมเป็นตัวแปรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรด้านต่างๆ ในเชิงธุรกิจ ได้แก่ ความอยู่รอด การเจริญเติบโต การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่และสมรรถนะหลักซึ่ง นวัตกรรมไม่ใช่แค่การพัฒนาสินค้าใหม่เท่านั้น แต่เกี่ยวข้องกับ การลดต้นทุน การแสวงหาแนวทางการตอบสนองความต้องการของตลาด การยกระดับคุณภาพชีวิตและการสร้างคุณภาพเพิ่ม คำว่า “นวัตกรรม” นั้นมีที่มาจากภาษาบาลีสันสกฤต คือ นว (ใหม่)+อตต (ตัวเอง)+กรม (การกระทำ) จึงสามารถแปลได้ว่า การกระทำที่ใหม่ของตนเอง หรือการกระทำของตนเองที่ใหม่ ในด้านการศึกษา เหตุนั้น นวัตกรรมทางการศึกษา คือสิ่งใหม่ๆ ที่สร้างขึ้นมาเพื่อช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่แนวคิด รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อนำเอาความคิดหรือวิธีปฏิบัติทางการศึกษาใหม่ๆ มาใช้กับการศึกษา (สุคนธ์ สินธพานนท์, 2553)

ลักษณะของนวัตกรรมเป็นลักษณะที่บ่งบอกว่านวัตกรรมนั้นๆ ใช้ในเรื่องใดหรือศาสตร์ใดโดย ลักษณะของนวัตกรรมคือจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ด้านการเรียนการสอนก็เช่นเดียวกับด้านอื่นๆ ที่ต้อง ประสบกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอการเรียนการสอนเริ่มจากครูเป็นศูนย์กลาง หรือเน้นที่ตัวครูและการสอนของครู (teaching) ต่อมาจึงได้ขยายขอบเขตไปถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย การใช้การศึกษาแก่ผู้เรียนเริ่ม คำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครูควบคู่กันไปจึงทำให้เกิดคำว่า การเรียนการสอน (instruction) ขึ้น เมื่อแนวคิดนี้เริ่มได้รับการยอมรับ นวัตกรรมต่างๆ ก็เกิดขึ้นตามมาจำนวนมากเพื่อช่วยให้แนวคิดนั้นสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้นวัตกรรมที่นำมาเผยแพร่ในขณะนั้น บางนวัตกรรมได้รับการยอมรับ อย่างรวดเร็ว บางนวัตกรรมใช้เวลานานหลายปีกว่าจะได้รับการยอมรับและบางนวัตกรรมไม่ได้รับการยอมรับ อย่างรวดเร็ว บางนวัตกรรมใช้เวลานานหลายปีกว่าจะได้รับการยอมรับและบางนวัตกรรมไม่ได้รับการยอมรับ เลยก็มี นอกจากนี้ยังมีบางนวัตกรรมไม่ได้รับความนิยมนักก็จะค่อยๆ สูญหายไป การที่นวัตกรรมใดๆ ก็ตามจะ ได้รับความสนใจ และยอมรับนำไปใช้อย่างกว้างขวางเพียงใดนั้นย่อมขึ้นกับคุณสมบัติหรือลักษณะของ นวัตกรรมนั้น รวมทั้งรูปแบบหรือลักษณะของการเผยแพร่ นวัตกรรมนั้นนวัตกรรมที่มักได้รับความสนใจและ ยอมรับนำไปใช้อย่างกว้างขวาง โดยทั่วไปมีลักษณะดังนี้

1. เป็นนวัตกรรมที่ไม่ซับซ้อนและยากจนเกินไป ความยากง่ายของนวัตกรรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อ การยอมรับนำไปใช้ หากนวัตกรรมนั้นมีลักษณะที่ผู้ใช้เข้าใจได้ง่ายใช้ได้ง่าย ใช้ได้สะดวก การยอมรับนำไปใช้ก็ มักเกิดขึ้นได้ง่ายไม่ต้องใช้เวลาในการเผยแพร่มากนัก
2. เป็นนวัตกรรมที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายจนเกินไป นวัตกรรมที่จำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์และการ บำรุงรักษาที่มีค่าใช้จ่ายสูงย่อมได้รับการยอมรับและนำไปใช้น้อยกว่านวัตกรรมที่มีค่าใช้จ่ายถูกกว่า เนื่องจาก ผู้ใช้จำนวนมากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ แม้จะมีความต้องการใช้ แต่ขาดงบประมาณ ก็ไม่สามารถใช้ได้
3. เป็นนวัตกรรมที่สำเร็จรูป นวัตกรรมที่อำนวยความสะดวกในการใช้ มักได้รับการยอมรับและ นำไปใช้มากกว่านวัตกรรมที่ผู้ใช้จะต้องนำไปจัดทำเพิ่มเติมซึ่งผู้ใช้จะต้องใช้เวลาจัดเตรียมเพิ่มขึ้น
4. เป็นนวัตกรรมที่ไม่กระทบกระเทือนต่อบริบทเดิมมากนัก นวัตกรรมที่มีผลกระทบต่อบริบทเดิม มาก จำเป็นต้องปรับหรือเปลี่ยนแปลงบริบทเดิมมาก การนำไปใช้ย่อมยากกว่านวัตกรรมที่ไม่มีผลกระทบต่อบริบทเดิมมากนัก
5. เป็นนวัตกรรมที่มีคนเกี่ยวข้องไม่มากนัก นวัตกรรมใดที่ต้องอาศัยคนหลายกลุ่มเข้ามาช่วยเหลือ เกี่ยวข้องด้วย ทำให้ผู้ใช้ต้องประสานงานหลายฝ่าย การใช้ที่ขึ้นกับคนหลายฝ่ายย่อมทำให้เกิดความไม่สะดวก ในการใช้ จึงทำให้การยอมรับหรือการใช้นวัตกรรมนั้นยากขึ้น

6. เป็นนวัตกรรมที่ให้ผลชัดเจน นวัตกรรมที่ส่งผลเป็นรูปธรรมเห็นได้ชัดเจน มักได้รับการยอมรับสูงกว่านวัตกรรมที่ให้ผลไม่ชัดเจน (ทิตินา แคมมณี, 2554)

นอกจากนี้ มิติสำคัญของการเป็นนวัตกรรมใน 3 มิติ ได้แก่

1. ความใหม่ หมายถึง เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นตัวผลิตภัณฑ์บริการ หรือกระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่เลยก็ได้

2. ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรมจะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้นๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นอาจจะสามารถวัดได้เป็นจำนวนเงินโดยตรงหรือไม่เป็นก็ได้ และ

3. การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ กล่าวคือ นวัตกรรมจะต้องเกิดจากการใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบ ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของนวัตกรรมในมุมมองของนักวิชาการทั้งสอง (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, 2553)

สรุปได้ว่า นวัตกรรมเป็นการคิดค้นหรือทำสิ่งใหม่ๆ โดยมาจากความคิดหรือกระบวนการต่างๆ ที่ได้พัฒนาตัดแปลงจากของเดิมให้ทันสมัย ใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิมสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนวัตกรรมเป็นสิ่งทีพัฒนามาเพื่ออำนวยความสะดวกและให้เป็นประโยชน์สูงสุดในเรื่องนั้น โดยนวัตกรรมมีลักษณะที่สำคัญ คือ ไม่ซับซ้อน ไม่มีค่าใช้จ่ายแพง เป็นสิ่งที่สำเร็จรูปไม่กระทบกระเทือนบริบทเดิมที่มีมาก่อน ไม่ต้องใช้คนในการช่วยนวัตกรรมมากและสิ่งสำคัญจะต้องมีผลที่ชัดเจน

หลักการสำคัญของนวัตกรรมการศึกษา

ทิตินา แคมมณี (2548) กล่าวว่า ความใหม่มิใช่เป็นคุณสมบัติประการเดียวของนวัตกรรม ถ้าเป็นเช่นนั้นของทุกอย่างที่เข้ามาใหม่ๆ จะเป็นนวัตกรรมทั้งสิ้น นวัตกรรมไม่ว่าจะเป็นด้านใดจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นสิ่งใหม่ ซึ่งมีความหมายในหลายลักษณะด้วยกัน ได้แก่ 1) เป็นสิ่งใหม่ทั้งหมดหรือใหม่เพียงบางส่วน 2) เป็นสิ่งใหม่ที่ยังไม่เคยมีการนำมาใช้ในที่นั้น กล่าวคือ เป็นสิ่งใหม่ในบริบทหนึ่ง แต่อาจเป็นของเก่าในอีกบริบทหนึ่ง ได้แก่ การนำสิ่งที่ใช้หรือปฏิบัติกันในสังคมหนึ่งมาปรับใช้ในอีกสังคมหนึ่ง นับเป็นนวัตกรรมในสังคมนั้น 3) เป็นสิ่งใหม่ในช่วงเวลาหนึ่งแต่อาจเป็นของเก่าในอีกช่วงเวลาหนึ่ง อาทิเช่น อาจเป็นสิ่งที่เคยปฏิบัติมาแล้ว แต่ไม่ได้ผลเนื่องจากขาดปัจจัยสนับสนุน ต่อมาเมื่อปัจจัยและสถานการณ์ อำนวยจึงนำมาเผยแพร่และทดลองใช้ใหม่ถือว่าเป็นนวัตกรรมได้

2. เป็นสิ่งใหม่ที่กำลังอยู่ในกระบวนการพิสูจน์ทดสอบว่าจะใช้ได้ผลมากน้อยเพียงใดในบริบทนั้น

3. เป็นสิ่งใหม่ที่ได้รับการยอมรับนำไปใช้แต่ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบงานปกติ หากการยอมรับการ นำไปใช้นั้น ได้กลายเป็นการใช้อย่างปกติในระบบงานของที่นั้นแล้วก็ไม่ถือเป็นนวัตกรรมอีกต่อไป

4. เป็นสิ่งใหม่ที่ได้รับการยอมรับนำไปใช้บ้างแล้วแต่ยังไม่แพร่หลายคือยังไม่เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553) ได้จำแนกนวัตกรรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นการพัฒนาและนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ทั้งด้านเทคโนโลยี วิธีการ หรือการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วยผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ซึ่งอยู่ในรูปของตัวสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้คือบริการ

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการผลิตสินค้าหรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม ซึ่งเป็น กระบวนการใหม่ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิตและการทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยนวัตกรรมกระบวนการด้านเทคโนโลยี (Technological Process Innovation) หมายถึง สินค้าทุนที่ถูกใช้ในกระบวนการผลิตและนวัตกรรมกระบวนการขององค์กร (Organizational Process Innovation) เป็นกระบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรให้สูงขึ้น

ส่วน Tucker (2002) ได้จัดแบ่งนวัตกรรมโดยใช้เกณฑ์การจำแนกใน 2 รูปแบบ รูปแบบแรกพิจารณาตามลักษณะของนวัตกรรม รูปแบบที่ 2 พิจารณาตามระดับของนวัตกรรม โดยรูปแบบแรกแบ่งนวัตกรรมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) หมายถึง นวัตกรรมที่ว่าด้วยการผลิตสินค้าทั้งที่อยู่ในรูปของผลิตภัณฑ์และบริการ โดย Tucker ให้นิยามนวัตกรรมประเภทนี้ว่าคือผลลัพธ์ที่ได้จากการนำวิธีการใหม่ๆ มาแก้ปัญหาให้กับลูกค้าซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ลูกค้าและองค์กรพร้อมๆ กัน

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) หมายถึง นวัตกรรม ที่ว่าด้วยการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดการเพิ่มขยายผลลัพธ์สุทธิให้กับองค์กร สร้างกำไรและลดต้นทุน เพิ่มผลผลิตและเพิ่มความพึงพอใจแก่พนักงาน โดยที่ลูกค้าต้องได้รับประโยชน์จากนวัตกรรม ทั้งๆ ที่ลูกค้าไม่ทราบว่านวัตกรรมนี้คืออะไร เพราะมันเป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลัง ตัวอย่างเช่น วิธีการผลิตและการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่สร้างประโยชน์ในการลดต้นทุน วิธีการ สร้างคุณภาพ ความเร็วในการส่งมอบสินค้าและบริการ เป็นต้น

3. นวัตกรรมกลยุทธ์ (Strategy Innovation) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ตัวแบบแห่งการสร้างนวัตกรรม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่องค์กรกระทำต่อสินค้าและเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับลูกค้า ทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์จากสินค้า ซึ่งนวัตกรรมประเภทนี้สัมพันธ์กับลูกค้าโดยตรงและลูกค้ามองเห็นคุณค่าแบบรูปธรรมได้ ตัวอย่างเช่น วิธีการใหม่ๆ ทางการตลาด การโฆษณา วิธีการขายใหม่ๆ เป็นต้น

รูปแบบที่ 2 แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมส่วนเพิ่ม (Incremental Innovation) หรือนวัตกรรมแบบค่อยเป็นค่อยไปเป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนาปรับปรุงสินค้าและบริการที่ละน้อย เพื่อที่จะสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้ามากขึ้น และสามารถลดต้นทุนให้กับองค์กรได้ โดยนวัตกรรมในลักษณะนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้ทำให้บริษัทหรือองค์กรรู้สึกถึงผลกระทบอะไร ซึ่งกระบวนการแบบนี้มักถูกโจมตีว่าเป็นกระบวนการที่ขาดความคิดในการสร้างนวัตกรรมอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม Tucker มีความเห็นว่า การพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นสาระโดยแท้ ต่อองค์การในการปฏิบัติภารกิจของการเป็นผู้นำในตลาดใหม่ ดังนั้น ระบบดังกล่าวนี้จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและจำต้องได้รับการสนับสนุน แต่องค์การควรมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับผลรวมของกระบวนการนี้ด้วย

2. นวัตกรรมที่เป็นจริง (Substantial Innovation) หรือนวัตกรรมแบบครบกระบวนการเป็นนวัตกรรมระดับกลางที่ให้ความสำคัญกับลูกค้าที่พึงได้ประโยชน์จากนวัตกรรมและเป็นประโยชน์ต่อองค์การในด้านกำไรและการสร้างรายได้โดยที่นวัตกรรมนี้สามารถช่วยให้องค์กรเกิดความมั่นใจในการที่จะก้าวไปถึงเป้าหมายและเติบโต รวมถึงสามารถขยายส่วนแบ่งทางการตลาดและลดต้นทุนในการทำธุรกิจได้

3. นวัตกรรมสุดล้ำ (Breakthrough Innovation) หรือนวัตกรรมทะลุมิติ หมายถึง สินค้าใหม่ การบริการใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงแผนกลยุทธ์ที่ให้ผลลัพธ์ต่อการสร้างรายได้และกำไรสุทธิขององค์กร โดยคำนิยามของนวัตกรรมสุดล้ำขึ้นอยู่กับขนาดและปัจจัยในการสร้างการเติบโตขององค์กรแต่ละแห่ง ตัวอย่างของนวัตกรรมประเภทนี้ ได้แก่ การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการที่สามารถลดต้นทุน การทำให้มีการ

ผลิตสินค้าดี ๆ เพิ่มมากขึ้น ซึ่งนวัตกรรมสุดล้ำสามารถนำพาองค์กรอื่นๆ ให้ปรับระดับตนเองเพื่อสร้างนวัตกรรมสุดล้ำได้เช่นกัน โดยนวัตกรรมประเภทนี้อาจจะไม่ได้สร้างประโยชน์ต่อองค์กรเดียว แต่เป็นการสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับภาคอุตสาหกรรมนั้นๆ

เทคนิควิธีดำเนินการออกแบบสร้างและประเมินนวัตกรรมการศึกษา

หลังจากได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการปฏิบัติงานทางการศึกษา โดยใช้เทคนิควิธีการต่างๆ ที่กล่าวผ่านมาแล้วก็จะนำข้อมูลที่ได้นั้นมาใช้ในการออกแบบ สร้าง และประเมินนวัตกรรมการศึกษาที่สร้างขึ้น ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ 2 ของการดำเนินงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา รายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขั้นตอนนี้โดยตรง ได้แก่ วัตถุประสงค์การดำเนินงาน ประเภทการศึกษา และเทคนิควิธีการดำเนินงาน ออกแบบ สร้าง และประเมินนวัตกรรมการศึกษา

การดำเนินงานในขั้นตอนที่ 2 นี้ มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อที่จะออกแบบดำเนินการสร้างและประเมิน หรือตรวจสอบประสิทธิภาพของนวัตกรรมที่สร้างขึ้นจนกระทั่งนวัตกรรมมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก่อนที่จะนำนวัตกรรมไปขยายผลทดลองใช้ในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป ทั้งนี้ การที่จะออกแบบ สร้าง และประเมินนวัตกรรมศึกษานั้นก็ต้องอาศัยข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 1 ที่ผ่านมา

นวัตกรรมการศึกษาแต่ละประเภทที่จะกล่าวถึงต่อไป แม้ว่านวัตกรรมบางประเภทอาจจะดูเหมือนว่า “ไม่ใหม่” หรือไม่สอดคล้องกับชื่อที่เรียกว่า “นวัตกรรม” ตามรากศัพท์ แต่เมื่อพิจารณาจากมุมมองของเปรื่อง กุมุท (อ้างใน บุญเกื้อ ควรหาเวช, 2542) สิ่งใดจะจัดว่าเป็น “นวัตกรรม” หรือไม่นั้นจะมีลักษณะใน 5 ลักษณะจัดเป็นนวัตกรรมการศึกษาทั้งสิ้น โดยมีเกณฑ์การพิจารณาคุณลักษณะนวัตกรรมที่กล่าวนี้ ได้แก่

1. ความคิดหรือการกระทำใหม่นั้น อาจจะเป็นสิ่งเก่าในที่อื่นๆ ที่ใดที่หนึ่งมาแล้ว แต่เพียงนำมาใช้และใช้ได้ดีในที่แห่งนี้ (อาจเป็นสถาบันทางการศึกษาหนึ่งก็ถือว่าความคิดและการกระทำดังกล่าวเป็นนวัตกรรม)

2. ความคิดหรือการกระทำใหม่นั้นครั้งหนึ่งเคยมีการนำมาใช้ในที่แห่งนี้ แต่ไม่ประสบความสำเร็จอันเนื่องมาจากขาดความพร้อมพื้นฐานบางอย่าง แต่ในเวลานี้ที่แห่งนี้มีความพร้อมพื้นฐานที่กล่าวครบถ้วนการนำความคิด หรือการกระทำใหม่นั้นมาใช้ในปัจจุบันก็กล่าวได้ว่าเป็นนวัตกรรมด้วยเช่นกัน

3. ความคิดหรือการกระทำใหม่นั้นเป็นเพราะมีสิ่งใหม่ เข้ามาพร้อมกับการที่จะกระทำบางอย่างทางการศึกษาในขณะนั้นโดยสิ่งใหม่ๆ ดังกล่าวนำมาใช้และมุ่งหวังว่าจะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาด้านทางการศึกษานั้น

4. ความคิดหรือการกระทำใหม่นั้น ครั้งหนึ่งเมื่อมีการนำมาใช้หรือคิดว่าจะใช้แต่ได้รับการต่อต้านขัดขวางจากผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะจากผู้บริหาร หน่วยงาน องค์กรที่มีเจตคติทางลบต่อสิ่งนั้น ครั้นเมื่อมีการเปลี่ยนตัวผู้บริหาร และผู้บริหารคนใหม่ให้การสนับสนุน เล็งเห็นความสำคัญให้นำมาใช้ในหน่วยงาน ความคิดหรือการกระทำที่กล่าวนี้จัดเป็นนวัตกรรมด้วยเช่นกัน

5. ความคิดหรือการกระทำใหม่นั้น เป็นสิ่งที่ไม่เคยมีใครคิดและกระทำมาก่อนเลยในโลก (ซึ่งหาพบได้ยาก)

รัตนะ บัวสนธ์ (2564) ได้อธิบายถึงการออกแบบสร้าง และประเมินนวัตกรรมการศึกษา มีเทคนิควิธีการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 จัดลำดับ กำหนดปัญหา และความต้องการพัฒนานวัตกรรม การดำเนินงานขั้นนี้ เป็นผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ในบทที่ 2 ภายหลังจากได้ข้อมูลซึ่งเป็นผลจากการวิจัย ข้อมูลที่

กล่าวนี้อาจประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการดำเนินงาน ทางการศึกษาในเรื่องที่ทำการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 เช่น สภาพปัจจุบันและปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาใดวิชาหนึ่งที่ต่ำกว่าเกณฑ์การทดสอบระดับชาติ (National Test : NT) สภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ครูยังใช้วิธีสอนแบบดั้งเดิม สภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและโรงเรียน เป็นต้น นอกจากนั้นแล้วก็อาจจะยังประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ข้อมูลทั้งหมดเหล่านี้จำเป็นต้องนำมาประมวลสังเคราะห์เข้าด้วยกัน และจัดลำดับปัญหาความต้องการเร่งด่วนในการแก้ไข และพัฒนางานประจำ การกำหนดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการแก้ไขหรือพัฒนานั้น อาจพิจารณาจากความถี่ของผู้ตอบหรือการหาค่าเฉลี่ยของคำตอบ หลังจากนั้นจึงค่อยทำการจัดลำดับค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย โดยค่าเฉลี่ยใดมากก็ควรจะได้รับพิจารณานำมาเป็นปัญหาหรือความต้องการพัฒนา

ขั้นที่ 2 ตัดสินใจเลือกและออกแบบนวัตกรรม เมื่อเลือกปัญหาและความต้องการที่จะแก้ไขหรือพัฒนางานทางการศึกษาเรื่องใดแล้วก็ต้องตัดสินใจว่าจะเลือกนวัตกรรมการศึกษาประเภทใดเพื่อใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนางานการศึกษานั้นๆ โดยศึกษาทำความเข้าใจจุดดีจุดด้อย ตลอดจนลักษณะหรือธรรมชาติของนวัตกรรมดังกล่าว เมื่อตัดสินใจเลือกใช้นวัตกรรมใดแล้วก็เป็นการออกแบบนวัตกรรมนั้นโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญๆ ของนวัตกรรมว่าประกอบด้วยอะไรบ้างแล้วจึงเขียนหรือจัดทำเป็นภาพร่างๆ ของนวัตกรรม คล้ายการสเก็ตซ์ภาพแบบเส้นหรือสิ่งของเครื่องใช้อื่นๆ

ขั้นที่ 3 สร้างนวัตกรรม ขั้นนี้เป็นการลงมือจัดทำรายละเอียดนวัตกรรมตามองค์ประกอบแต่ละส่วนตามที่จัดทำเป็นภาพร่างไว้ก่อนหน้านั้น ทั้งนี้การเพิ่มเติมลงรายละเอียดของนวัตกรรม อาจทำได้ 2 วิธี ขึ้นอยู่กับประเภทนวัตกรรมและความรู้ความสามารถของนักวิจัยเอง ดังนี้

3.1 กรณีนักวิจัยเป็นผู้พัฒนาด้วยตนเอง นวัตกรรมบางประเภทนักวิจัยอาจจะมี ความสามารถจัดสร้างหรือเขียนขึ้นด้วยตนเอง เช่น ชุดการสอน บทเรียนมอดูล แบบฝึก หรือหนังสืออ่านประกอบ กรณีเช่นนี้ นักวิจัยเพียงแต่ศึกษาจากเอกสารตำรา สอบถามผู้รู้ และตัวอย่างที่เป็นของจริงประกอบ ก็สามารถเขียนรายละเอียดแต่ละส่วนตามที่ต้องการได้

3.2 กรณีอาศัยผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะนวัตกรรมบางประเภทอาจจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะช่วยสร้างให้นักวิจัยเพียงแต่เป็นผู้ระบุวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาสาระที่ต้องการให้ปรากฏ อยู่ในนวัตกรรมนั้น นวัตกรรมประเภทนี้ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ การถ่ายทำ วิดีทัศน์หรือภาพยนตร์ประกอบการเรียนจะเห็นนวัตกรรมที่กล่าวจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และการถ่ายภาพยนตร์โดยตรงเท่านั้น ดังนั้น ในการสร้างนวัตกรรมประเภทนี้ นักวิจัยจึงต้องมีการประสานงาน จ้างงาน ติดต่อและพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญในรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเนื้อหาสาระต่างๆ ที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ผู้เชี่ยวชาญ (หรือนักเทคโนโลยี) เหล่านั้นสร้าง นวัตกรรมได้ตรงตามที่นักวิจัยต้องการ

ขั้นที่ 4 ประเมินนวัตกรรม เมื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษาเสร็จแล้วก็จะเป็นการประเมินนวัตกรรมที่สร้างขึ้นว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพียงไร ซึ่งในการประเมิน นวัตกรรมนี้สามารถจำแนกได้ ดังนี้

4.1 การประเมินความสอดคล้องของนวัตกรรม การประเมินส่วนนี้เพื่อพิจารณาประกอบของ นวัตกรรมแต่ละส่วนมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันหรือไม่ หรือมีความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกันเพียงไร เช่น

การประเมินความสอดคล้ององค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร ได้แก่ 1) ปรัชญาหรือหลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผล โดยประเมินว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนนี้สัมพันธ์กันเพียงไร ทั้งนี้การประเมินความสอดคล้องของนวัตกรรมสามารถกระทำได้ 2 วิธีตามลำดับ ได้แก่

ก. กรอบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework Relation) การประเมินหรือความสอดคล้องขององค์ประกอบนวัตกรรม โดยใช้กรอบเหตุผลสัมพันธ์เป็นการประยุกต์ของการเขียนโครงการแบบเหตุผลสัมพันธ์ที่ใช้สำหรับตรวจสอบโครงการที่เขียนขึ้นว่ามีความสอดคล้องกันในแต่ละส่วนของโครงการหรือไม่อย่างไร การตั้งคำถามเชิงเหตุผลว่า “อย่างไร (How)” และ “ทำไม (Why)” การนำกรอบเหตุผลมาตรวจสอบความสอดคล้องของนวัตกรรมก็กระทำได้ โดยการตั้งคำถามว่า “อย่างไร” และ “ทำไม” ในองค์ประกอบแต่ละส่วนของนวัตกรรม นำองค์ประกอบแต่ละส่วนของนวัตกรรมมาใส่ตาราง ซึ่งอาจจะเป็นแนวดิ่งหรือแนวนอนก็ได้ หลังจากนั้นก็เริ่มตั้งคำถามว่า “อย่างไร” จากบนลงล่าง (กรณีแนวดิ่ง) จนถึงส่วนสุดท้ายขององค์ประกอบนั้น แล้วย้อนตั้งคำถามว่า “ทำไม” จากล่างขึ้นบน (กรณีแนวดิ่ง) จากส่วนสุดท้ายถึงส่วนแรก แต่ถ้าเป็นกรณีแนวนอนก็ตั้งคำถามว่า “อย่างไร” จากซ้ายไปขวา จนกระทั่งถึงส่วนสุดท้ายขององค์ประกอบนวัตกรรมนั้น แล้วจึงย้อน ตั้งคำถามว่า “ทำไม” จากส่วนสุดท้ายขวาไปซ้ายจนถึงส่วนแรกการประเมินตรวจสอบโดยใช้กรอบเหตุผลสัมพันธ์จะเป็นการตรวจสอบด้วยตัวของผู้ร่างหรือจัดทำหลักสูตรเองหรือเมื่อบุคคลอื่นๆ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ตรวจสอบก็สามารถใช้ได้เช่นกันการตรวจสอบดังกล่าวนี้หากเขียนองค์ประกอบของหลักสูตรอย่างเป็นเหตุเป็นผลจะพบว่า เมื่อตั้งคำถามแล้วพิจารณาที่คำตอบในส่วนต่อไป จะมีความสัมพันธ์ตอบคำถามได้อย่างกลมกลืนหรือกล่าวได้ว่าองค์ประกอบแต่ละส่วนของหลักสูตรมีความสอดคล้องกัน การใช้กรอบเหตุผลสัมพันธ์สำหรับประเมินความสอดคล้ององค์ประกอบของนวัตกรรมประเภทอื่นๆ ก็กระทำได้ในทำนองเดียวกันนี้

ข. ผู้เชี่ยวชาญตัดสิน (Expert Judgment) การประเมินนวัตกรรมด้วยวิธีการนี้เป็นการอาศัยบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์เกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นผู้พิจารณานวัตกรรมดังกล่าวอย่างรอบด้านในแต่ละส่วนขององค์ประกอบนวัตกรรมนั้นว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่เพียงไร หลังจากนั้นจึงนำผลการพิจารณาประเมินจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์สรุปผลเพื่อบ่งบอกถึงความสอดคล้องของนวัตกรรมต่อไป

การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้

การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้ นั้นจึงควรนำนวัตกรรมศึกษามาพัฒนาโดยผ่านกระบวนการพัฒนานวัตกรรม อันดับแรกควรมีแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ 5 ประการนี้ก่อน ได้แก่

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different) การจัดการศึกษาของไทยได้ให้ความสำคัญในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลเอาไว้อย่างชัดเจนซึ่งจะเห็นได้จากแผนการศึกษาของชาติ ให้มุ่งจัดการศึกษาตามความถนัดความสนใจ และความสามารถ ของแต่ละคนเป็นเกณฑ์ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนได้แก่ การจัดระบบห้องเรียนโดยใช้อายุเป็นเกณฑ์บ้าง ใช้ความสามารถเป็นเกณฑ์บ้าง นวัตกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อสนองแนวความคิดพื้นฐานนี้ เช่น การเรียนแบบไม่แบ่งชั้น (Non-Graded School) แบบเรียนสำเร็จรูป (Programmed Text Book) เครื่องสอน (Teaching Machine) การสอนเป็นคณะ (Team Teaching) การ

จัดโรงเรียนในโรงเรียน (School within School) และเครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction) เป็นต้น

2. ความพร้อม (Readiness) เดิมทีเดียวเชื่อกันว่า เด็กจะเริ่มเรียนได้ก็ต้องมีความพร้อมซึ่งเป็นพัฒนาการตามธรรมชาติ แต่ในปัจจุบันการวิจัยทางด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ ชี้ให้เห็นว่าความพร้อมในการเรียนเป็นสิ่งที่ยากที่จะสร้างขึ้นได้ ถ้าหากสามารถจัดบทเรียน ให้พอเหมาะกับระดับความสามารถของเด็กแต่ละคน วิชาที่เคยเชื่อกันว่ายากและไม่เหมาะสมสำหรับเด็กเล็กก็สามารถนำมาให้ศึกษาได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตอบสนองแนวความคิดพื้นฐานนี้ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้ การจัดโรงเรียนในโรงเรียน นวัตกรรมที่สนองแนวความคิดพื้นฐานด้านนี้ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) การจัดโรงเรียนในโรงเรียน (School within School) และการปรับปรุงการสอน 3 ชั้น (Instructional Development in 3 Phases) เป็นต้น

3. การใช้เวลาเพื่อการศึกษา แต่เดิมมีการจัดเวลาเพื่อการสอน หรือตารางสอนมักจะจัดโดยอาศัยความสะดวกเป็นเกณฑ์ เช่น ถูหนวดยเวลาเป็นชั่วโมง เท่ากันทุกวิชา ทุกวันนอกจากนั้นก็ยังจัดเวลาเรียนเอาไว้แน่นอนเป็นภาคเรียน เป็นปี ในปัจจุบันได้มีความคิดในการจัดเป็นหน่วยเวลาสอนให้สัมพันธ์กับลักษณะของแต่ละวิชาซึ่งจะใช้เวลาไม่เท่ากัน บางวิชาอาจใช้ช่วงสั้นๆ แต่สอนบ่อยครั้ง การเรียนก็ไม่จำกัดอยู่แต่เฉพาะในโรงเรียนเท่านั้น นวัตกรรมที่สนองแนวความคิดพื้นฐานด้านนี้ เช่น การจัดตารางสอนแบบยืดหยุ่น (Flexible Scheduling) มหาวิทยาลัยเปิด (Open University) แบบเรียนสำเร็จรูป (Programmed Text Book) และการเรียนทางไปรษณีย์ เป็นต้น

4. ประสิทธิภาพในการเรียน การขยายตัวทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมทำให้มีสิ่งต่างๆ ที่คนจะต้องเรียนรู้เพิ่มขึ้นมาก แต่การจัดระบบการศึกษาในปัจจุบันยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอจึงจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งในด้านปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้เรียนและปัจจัยภายนอก นวัตกรรมในด้านนี้ที่เกิดขึ้น เช่น มหาวิทยาลัยเปิด การเรียนทางวิทยุ การเรียนทางโทรทัศน์ และการเรียนทางไปรษณีย์แบบเรียนสำเร็จรูป เป็นต้น (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ, 2553)

การพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญซึ่งได้จากการประมวลนวัตกรรมทางการศึกษาของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2550) ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2553) และวรวิทย์ นิเทศศิลป์ (2551) สรุปผลเป็นการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้ 5 นวัตกรรมทางการศึกษา ดังนี้

1. นวัตกรรมการบริหารจัดการ เป็นการใช้ นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการ เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารการศึกษาให้มีความรวดเร็วทันเหตุการณ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก นวัตกรรมการศึกษาที่นำมาใช้ทางด้านการบริหารจะเกี่ยวข้องกับระบบการจัดการฐานข้อมูลในหน่วยงานสถานศึกษา เช่น การบริหารเชิงระบบ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงบูรณาการ เป็นต้น

2. นวัตกรรมหลักสูตร เป็นนวัตกรรมที่ใช้วิธีการใหม่ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่น และตอบสนองความต้องการสอนบุคคลให้มากขึ้น เนื่องจากหลักสูตรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศและของโลก และสามารถทำการบูรณาการจากองค์ความรู้ในสาขาต่างๆ มาประกอบหลักสูตรให้เข้ากับคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดีมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรรายบุคคลสำหรับผู้เรียนแต่ละประเภท หลักสูตรกิจกรรมและประสบการณ์ที่มุ่งเน้นกระบวนการในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้กับผู้เรียนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ หลักสูตรท้องถิ่นที่ต้องการกระจายการบริหารจัดการออกสู่ท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ของประชาชนที่มีอยู่ในแต่ละท้องถิ่น แทนที่หลักสูตร

ในแบบเดิมที่ใช้วิธีการรวมศูนย์การพัฒนาอยู่ในส่วนกลาง นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการ หลักสูตรรายบุคคล หลักสูตรกิจกรรมและประสบการณ์ และหลักสูตรท้องถิ่น

3. นวัตกรรมการเรียนการสอน เป็นนวัตกรรมที่ใช้วิธีระบบในการปรับปรุงและคิดค้นพัฒนาวิธีสอนแบบใหม่ๆ ที่สามารถตอบสนองการเรียนรายบุคคล การสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้แบบแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีสอนจำเป็นต้องอาศัยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาจัดการและสนับสนุนการเรียนการสอน เป็นการใช้วิธีการสอนหรือเทคนิคการสอนในรูปแบบต่างๆ ที่นักการศึกษาได้คิดค้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ออกให้ผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติ ที่สามารถตอบสนองการเรียนรายบุคคล การสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้แบบแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีสอนจำเป็นต้องอาศัยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาจัดการและสนับสนุนการเรียนการสอน

4. นวัตกรรมสื่อการสอน เป็นนวัตกรรมที่ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์เครือข่ายและเทคโนโลยีโทรคมนาคม ทำให้นักการศึกษาพยายามนำศักยภาพของเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ จำนวนมากมาย ทั้งการเรียนด้วยตนเอง การเรียนเป็นกลุ่ม และการเรียนแบบมวลชน ตลอดจนสื่อที่ใช้เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ นวัตกรรมสื่อการสอน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) มัลติมีเดีย (Multimedia) การประชุมทางไกล (Teleconference) ชุดการสอน (Instructional Module) วิดีทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Video) บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ บทเรียน CD/VCD คู่มือการทำงานกลุ่ม เป็นต้น

5. นวัตกรรมการวัดและการประเมินผล เป็นนวัตกรรมที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการวัดผลและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำได้อย่างรวดเร็ว รวมไปถึงการวิจัยทางการศึกษาการวิจัยสถาบันด้วยการประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาสนับสนุนการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษา ครู อาจารย์ เช่น การสร้างแบบวัดต่างๆ การสร้างเครื่องมือ การประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น แนวทางในการสร้างแบบวัดผลและประเมินผล เช่น การสร้างแบบวัดแววครู การพัฒนาคลังข้อสอบ การสร้างแบบวัดความมีวินัยในตนเอง

บทสรุป

นวัตกรรมที่ส่งเสริมการศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียน ในแวดวงของการปฏิรูปการศึกษาจึงมีนักวิชาการคิดค้นรูปแบบของการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น

การพัฒนาวัตกรรมการศึกษา เป็นวิธีการกำหนดปัญหาและความต้องการในการพัฒนานวัตกรรมนั้นแล้วนำปัญหาหรือความต้องการเหล่านั้นมาเป็นเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมซึ่งนวัตกรรมนั้นอาจจะเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นใหม่เลย หรือเป็นการนำเอาสิ่งที่มีอยู่แล้วมาพัฒนาต่อเพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เพื่อให้การจัดการศึกษานั้นมีผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา โดยการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือดำเนินการในแต่ละขั้นตอน โดยที่เป้าหมายสำคัญคือ การได้นวัตกรรมการศึกษาที่เป็นต้นแบบสามารถนำไปใช้หรือแก้ไขปัญหาทางการศึกษาได้จริง

การพัฒนาวัตกรรมการศึกษามีขั้นตอนดำเนินงานเช่นเดียวกันกับการวิจัยและพัฒนาทั่วไป คือ เริ่มจาก 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน หรือสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา หรือการจัดการเรียนการสอน 2) การออกแบบ สร้าง และประเมินนวัตกรรมการศึกษา 3) การนำ

นวัตกรรมการศึกษาที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ และ 4) การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรมการศึกษา ซึ่งในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาโดยอาศัยกระบวนการวิจัยนี้สามารถกระทำได้ทั้งที่เป็นสิ่งนามธรรมและรูปธรรม เช่น การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาเทคนิค การบริหารสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาชุดฝึกการเรียนรู้วิชาใดวิชาหนึ่ง การพัฒนาคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง การพัฒนาเกมส์เพื่อฝึกกระบวนการคิด การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การพัฒนาเทคนิคการประเมินตนเองของสถานศึกษา เป็นต้น

การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญซึ่งได้จากการประมวลนวัตกรรมทางการศึกษา 5 นวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) นวัตกรรมการบริหารจัดการ เป็นการใช้นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการ 2) นวัตกรรมหลักสูตร เป็นนวัตกรรมที่ใช้วิธีการใหม่ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่น และตอบสนองความต้องการสอนบุคคลให้มากขึ้น 3) นวัตกรรมการเรียนการสอน เป็นนวัตกรรมที่ใช้วิธีระบบในการปรับปรุงและคิดค้นพัฒนาวิธีสอนแบบใหม่ๆ ที่สามารถตอบสนองการเรียนรายบุคคล 4) นวัตกรรมสื่อการสอน เป็นนวัตกรรมที่ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์เครือข่ายและเทคโนโลยีโทรคมนาคม 5) นวัตกรรมการวัดและการประเมินผล เป็นนวัตกรรมที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการวัดผลและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำได้อย่างรวดเร็วสรุปผลดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2553). **นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.
- ทศนา แชมมณี. (2548). **ศาสตร์การสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศนา แชมมณี. (2545). **ศาสตร์การสอน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศนา แชมมณี. (2551). **ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ทศนา แชมมณี. (2554). **ศาสตร์การสอน:องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2542). **นวัตกรรมการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2545). **นวัตกรรมการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: เอสอาพริ้นติ้ง.
- พระครูปลัดศุภชัย ปรีชาโน (ฉัตรคุ). (2562). **นวัตกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านสภาพแวดล้อมสำหรับนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- รัตนะ บัวสนธ์ (2564). **การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รววิทย์ นิเทศศิลป์. (2551). **สื่อและนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร: สกายบุกส์.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ. (2553). **นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553). **การจัดการความรู้กับนวัตกรรม**. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2550). **สุดยอดนวัตกรรมไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). **การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2553). **นวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: 9119 เทคนิคพริ้นติ้ง.
- Tucker, A. and Bryan, R.A. (2002). **The academic Dean**. New York: Macmillan Publishing Company.

การบูรณาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
INTEGRATION OF CREATIVE LEADERSHIP BASED ON THE PRINCIPLE OF WISDOM
III FOR SCHOOL ADMINISTRATORS

กุสุมา ยี่งู Kusuma Yeepu
โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาาคม Potinimitwittayakom School, Thailand
Corresponding Author E-mail: kusumayeepu@gmail.com

Article Received: June 26, 2023, Revised: June 29, 2023, Accepted: June 29, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอการบูรณาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการนำหลักภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การนำผู้อื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกันเพื่อไปสู่อนาคตใหม่ การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยบูรณาการกับหลักปัญญา 3 อันเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการบูรณาการกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดปัญญาเป็นทั้งความรู้รอบ รู้ทั่ว รู้ทั่วถึงเหตุถึงผล รู้สิ่งที่ควรทำควรเว้น ประกอบด้วย 1) สุตมยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการรับข้อมูลข่าวสารและการศึกษาเล่าเรียน 2) จินตามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการคิด 3) ภวณามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการฝึกหัดปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารสถานศึกษาบูรณาการกับหลักภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และหลักปัญญา 3 อันจะทำให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ประสบผลสำเร็จ

คำสำคัญ: การบูรณาการ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, หลักปัญญา 3, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This article proposes the integration of creative leadership based on the principle of wisdom III for school administrators. It is the principle of creative leadership, leading others through the process or how to join together for a new future, challenging and creative initiatives by integrating with the principle of wisdom III, which are suitable principles for integrating with the creative leadership of school administrators in order to achieve wisdom consisted of knowledgeable, comprehensive, rational, knowing what to do should be avoided, consisting of 1) Sutamaya-panya, wisdom that arises from receiving information and learning, 2) Chintamaya-panya, wisdom that arises from thinking, and 3) Bhavanamaya-panya, wisdom that arises from practice for administrators who administer educational institutions by using the science and arts of school administrators to integrate with the principles of creative leadership and wisdom III that will enable the management of the school to achieve its objectives and goals successfully.

Keywords: Integration, Creative Leadership, Wisdom III, School Administrators

บทนำ

ประเทศไทยได้มีการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เมื่อปี พ.ศ. 2505 จนถึงปัจจุบัน โดยมีนโยบายการศึกษาที่พัฒนาตามปัจจัยของเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละช่วงปีที่ผ่านมา ซึ่งปัจจุบันมีนโยบายการศึกษา คือ การมุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการนำหลักคิดหลักปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการ หนุนเสริมสถาบันทางสังคมให้แข็งแกร่งและเอื้อต่อการพัฒนาคน เพื่อการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้สู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีการส่งสมทบทุนทางปัญญา เชื่อมโยงการค้นคว้าวิจัยและพัฒนาสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพและการดำรงชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย ซึ่งมีนโยบายการศึกษาที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) พัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการเตรียมความพร้อมของพ่อแม่และผู้ดูแลในการเลี้ยงดูเด็กที่เหมาะสมกับพัฒนาการทางสมอง สติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพศูนย์เด็กเล็กทั้งในชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับภูมิสังคม และการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนสามวัย 2) ส่งเสริมการใช้และการอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น การใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง ควบคู่กับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศหลัก รวมทั้งการเรียนรู้ภาษาสากลอื่นที่เหมาะสม และภาษาประเทศเพื่อนบ้าน ตลอดจนการเรียนรู้วัฒนธรรม และสร้างความเข้าใจในวิถีชีวิตของคนในกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน 3) เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ สามารถดึงดูดคนเก่งและดี มีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและยกย่องครูเพื่อศิษย์และหรือครูสอนดี จัดให้มีระบบจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) พัฒนาคอนกทุกช่วงวัยด้วยกระบวนการเรียนรู้สู่วัฒนธรรมการเกื้อกูลเสริมสร้างทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต การต่อยอดสู่นวัตกรรมความรู้ การฝึกฝนจนเกิดความคิดสร้างสรรค์ การเปิดใจกว้างพร้อมรับทุกความคิดเห็น และการปลูกฝังจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์มีระเบียบวินัย (พระมหาญาณวฑฒน์ ฐิตวฑฒโน, อชิรญา ภูพงศกร, 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษามีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดเป็นยุทธศาสตร์ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดระบบ/รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคมและพัฒนาระบบการเงินเพื่อการศึกษาให้รัฐสามารถใช้ทรัพยากรในการกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนาผู้เรียนและกำลังคนของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานแก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม สนองตอบความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา และสังคม ด้วยความรับผิดชอบ มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ และเป็นผู้นำด้านวิชาการ มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ใช้นวัตกรรมทางการบริหารได้ ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานในมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ความสำเร็จของการบริหารอยู่กับการดำเนินการ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

ผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อย ของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The Creative Leadership) เป็นโมเดลของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษา การพัฒนาผู้นำในอนาคตให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) โดยเน้นในด้านการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ ส่งเสริมความคิดนอกกรอบ (Think out of the box) อย่างสร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า “ครูคือผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ (Leader of leaders) อีกทอดหนึ่ง” โดยนัยดังกล่าวหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing, and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น (Ash & Persall, 1999)

สถานศึกษาทำหน้าที่เป็นแหล่งบ่มเพาะวิชาความรู้ ทักษะชีวิต ปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมอันดีแก่เยาวชนผู้ซึ่งจะเจริญเติบโตไปเป็นอนาคตของชาติ เพราะประเทศที่มีทรัพยากรมนุษย์สูงทั้งคุณภาพและปริมาณย่อมสามารถสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ประเทศชาติของตนได้เป็นอย่างดี (กรมพลศึกษา, 2557) จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดการศึกษาก็เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพทักษะชีวิตของผู้เรียน การบริหารสถานศึกษาอันเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำในการกำหนดนโยบายและวางแผนงานในการพัฒนาสถานศึกษาในทุกมิติ หากผู้บริหารได้นำเอาหลักพุทธธรรมคือ หลักปัญญา 3 (ที.ปา. (ไทย). 11/228/231) ซึ่งปัญญา หมายถึง ความรู้ทั่ว ปรีชาหยั่งรู้เหตุผล ความรู้เข้าใจชัดเจน ความเข้าใจหยั่งแยกได้ในเหตุผล ดีชั่ว คุณโทษ ประโยชน์มิใช่ประโยชน์เป็นต้น และรู้ที่จะจัดแจง จัดสรร จัดการ ดำเนินการทำให้ผลลวงพ้นปัญหา โดยปัญญา 3 ประกอบด้วย 1) จินตามยปัญญา ปัญญาเกิดจากการคิดพิจารณา (ปัญญาจากโยนิโสมนสิการที่ตั้งขึ้นในตนเอง) 2) สุตมยปัญญา ปัญญาเกิดจากการสดับเล่าเรียน (ปัญญาเกิดจากปรโตโฆสะ) 3) ภาวนามยปัญญา ปัญญาเกิดจากการปฏิบัติบำเพ็ญ (ญาณอันเกิดขึ้นแก่ผู้อาศัยจินตามยปัญญา หรือทั้งสุตมยปัญญาและจินตมยปัญญานั้นแหละ ชะมັกเขม้นมนสิการในสภาวะธรรมทั้งหลาย) (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559) ซึ่งหากได้มีการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาบูรณาการกับหลักปัญญา 3 เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้บริหารสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นกระบวนการที่ทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ (วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) และ Northouse (2012) ส่วน Guilford (อ้างใน Isaksen, Dorval & Treffinger (2011) ได้กำหนดคุณลักษณะของคนสร้างสรรค์ (creative people) ไว้ว่า คนสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วยการมีความสร้างสรรค์ (creativity) มีบุคลิกภาพที่สร้างสรรค์ (creative personality) และมีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ (creative behavior) สอดคล้องกับทัศนะของ Dubrin (2010) ที่ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (creative leader) ในหนังสือ Principles of Leadership ไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วยความรู้ (knowledge) ความสามารถทางความคิด (cognitive abilities) บุคลิกลักษณะ (personality) และการศรัทธาในหน้าที่ (Passion for the Task) ขณะที่ Isaksen, Dorval & Treffinger (2011) ได้กำหนดคุณลักษณะบางอย่างของความคิดสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ Creative: Approaches to Problem Solving ว่าประกอบไปด้วยความยืดหยุ่น (flexibility) จินตนาการ (imagination) และความอิสระ (independence)

ส่วนคำว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีนักวิชาการได้กล่าวไว้เหมือนกันและแตกต่างกันตามขอบเขตเนื้อหา ทศนคติ มุมมอง และสถานการณ์ ซึ่งผู้วิจัยสามารถจำแนกนิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะการนำ (leading) ดังที่ Basadur (2008) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การนำบุคคลอื่นๆ ผ่านกระบวนการ (process) หรือวิธีการ (method) ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Kerle (อ้างใน Trevelyan, 2009) เป็นผู้อำนวยการโครงการนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์และประธานผู้บริหารสภาพิภักดิ์เชิงสร้างสรรค์ในเอเชียแปซิฟิก ที่ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถในการนำ (lead) บุคคลอื่นให้ไปสู่อนาคตใหม่ๆ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อย่างที่คนอื่นคาดไม่ถึงหรือถูกมองข้ามไป” ขณะที่ Stoll & Temperley (2009) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ อย่างท้าทาย (challenge) ที่สำคัญคนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อม (environment) สำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ สอดคล้องกับทัศนะของ Puccio, Mance & Murdock (2011) ที่ให้นิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการ (imagination) ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ๆ กลุ่มที่สอง ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน (connecting) สอดคล้องกับที่ กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมาด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างและพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหาซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Harris (2009) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นเรื่องการติดต่อประสานงาน (connect) กับบุคคลต่างๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (creativity) สอดคล้องกับทัศนะของ Ibbotson & Darsq (2008) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการประสานให้เกิดความสมดุลกัน (balancing) ระหว่างความเร่งด่วน (emergent) และการเปลี่ยนแปลงแบบซ้ำๆ ทั้งที่อาจจะเกิดขึ้นและที่ยังไม่ได้เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนี้นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้หลายท่าน ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า 1) ต้องยอมรับแนวคิดที่ต้องบริการ (service mentality) ต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์การ เริ่มจาก

แสดงพฤติกรรมและเจตคติที่ดีต่อลูกน้องของตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี เน้นความซื่อสัตย์ถือคุณธรรม ยึดมั่นหลักการ 2) มองการณ์ไกล (Global perspective) ชาญฉลาดและเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อปัจจัยทางวัฒนธรรม ความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถเข้าใจและมีปฏิสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม 3) รู้จักบูรณาการ (Integration) ผู้นำต้องเข้าใจมุมมองที่เป็นองค์รวมเพื่อให้ทุกกลไกขององค์กรมีลักษณะของการบูรณาการมีความสามารถและทักษะในการบริหารทีมงานและประสานสัมพันธ์เกิดเป็นองค์รวมขึ้น 4) มีความยืดหยุ่นสูง (Flexibility) สามารถเปิดใจกว้างเพื่อยอมรับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้ดี ชอบความท้าทายและการทดลองใหม่ๆ รู้จักลดข้อจำกัดของตนและองค์การให้น้อยลง กล้าเสี่ยงอย่างรอบคอบ

สมศักดิ์ กิจธวัช (2545) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากผลงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้ 1) การมีความเป็นผู้นำ การมีความสามารถในการชี้นำตนเองและผู้อื่นด้วยการกล้าคิด กล้าตัดสินใจและลงมือทำตามแผนที่ได้วางไว้อย่างจริงจัง โดยมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จ 2) การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างแนวคิดใหม่ๆ สำหรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรรวมถึงการมีความสามารถที่จะนำแนวคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงและทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการ 3) การทำงานเป็นทีม การมีความสามารถในการประสานพลังสร้างสรรค์จากผู้ร่วมงานทุกคนโดยการนำจุดแข็งหรือข้อดีในแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ตลอดจนการสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นจากทุกๆ คนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน และเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานร่วมกัน 4) การมีทัศนคติด้านบวก การมีความสามารถในการมองวิกฤตให้เป็นโอกาสได้ในทุกๆ เหตุการณ์ ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่างๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นจะมาพร้อมกับการให้โอกาสที่ดีกว่าเสมอและนำไปสู่การประสบความสำเร็จที่มีคุณค่า 5) การมีความสามารถในการปรับตัว การมีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มีจำนวน 3 องค์ประกอบ คือ 1) จินตนาการ (imagination) คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น (flexibility) คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบอย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น 3) วิสัยทัศน์ (vision) คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์

สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การนำผู้อื่นผ่านกระบวนการ หรือวิธีการร่วมกันเพื่อไปสู่อนาคตใหม่การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างท้าทายและสร้างสรรค์

หลักปัญหา 3

บทความนี้ ผู้เขียนนำหลักปัญหา 3 เป็นหลักพุทธธรรมที่นำมาบูรณาการกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

คำว่า ปัญหา หมายถึง ความรู้แจ้ง ความรู้ชัด ความเข้าใจ ความรู้เท่าทันสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง ปัญหาเป็นคำกลางๆ มีหลายชั้นหลายระดับ หลายประเภท เช่น (ก) โลกียปัญหา ปัญหาในชั้นเบื้องต้น ความฉลาดรอบรู้ในเรื่องการยังชีพในเรื่องต่างๆ ไปที่ยังเกี่ยวข้องกับเรื่องอย่างชาวโลก (ข) โลกุตตรปัญหา ปัญหาชั้นสูง ชั้นเหนือโลก ได้แก่ ชั้นที่เป็นมรรค ผล นิพพาน มีความฉลาดรอบรู้ในเรื่องการปฏิบัติเพื่อความดับทุกข์ได้ ส่วนปัญหาในทางพระพุทธศาสนา มีเป้าหมายอยู่ที่การทำลายดับอวิชชาและกิเลสอาสวะทั้งปวงที่เป็นต้นเหตุแห่งความทุกข์ ทั้งที่เป็นส่วนตัวบุคคลและแก่ชาวโลก ฉะนั้น บุคคลผู้มีปัญหาในทางพระพุทธศาสนายกย่องว่าเป็นบัณฑิตคือเป็นพุทธะ แปลว่า ผู้รู้ รู้ความจริงอันประเสริฐว่า อะไรเป็นทุกข์ อะไรเป็นสาเหตุแห่งทุกข์ อะไรเป็นความดับทุกข์ อะไรเป็นมรรคหรือวิธีปฏิบัติเพื่อความดับทุกข์ รู้แจ้งว่าสังขารทั้งหลายทั้งปวงไม่เที่ยง เป็นทุกข์ ไม่ประกอบด้วยตัวตน ผู้ตื่นคือตื่นจากอวิชชา ความไม่รู้อันเป็นรากเหง้าของกิเลสอาสวะทั้งปวง ผู้เบิกบานคือมีจิตบริสุทธิ์ผ่องใส ไม่เศร้าหมอง เพราะหมดสิ้นกิเลสอาสวะทั้งปวง ไม่ยินดียินร้ายต่ออารมณ์ต่างๆ ที่เป็นโลกธรรมซึ่งจรเข้ามากระทบจิตใจ (สุนันท์ เพ็ชรพิรุณ, 2548)

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของปัญหา 3 ไว้อีกหลายท่านดังนี้

สมเด็จพระญาณสังวรสมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (2556) ได้ตรัสไว้ว่า สัมมาทิฐิ คือความเห็นชอบ ก็คือรู้จักกุศลมูลเหล่านี้ว่า ทุกๆ ข้อเป็นมูลเหตุของกุศลจริง สัมมาทิฐิ คือ ความเห็นชอบดังนี้ เป็นทิฐิคือความเห็นเป็นทสสนะคือความเห็น เป็นญาณะคือความรู้ หรือ เป็นปัญญาคือความรู้ ทั้งถึงที่จะต้องการเป็นขั้นต้นของทุกๆคนในโลก แต่ว่าจะได้สัมมาทิฐิ คือ ความเห็นชอบดังนี้ได้ ก็ต้องอาศัยความที่ใช้ปัญญามีอยู่เป็นพื้นในการประกอบปลูกปัญญาให้ยิ่งๆ ขึ้นไป ด้วยการฟังการเรียน อันรวมในคำว่า สุตะ ด้วยการคิดพิจารณา อันรวมเรียกว่า จินตา ด้วยการปฏิบัติอบรมต่างๆ ในข้อที่ฟังปฏิบัติอบรมนั้นๆ อันเรียกว่า ภาวนา และเมื่อได้ประกอบปฏิบัติปลูกปัญญา อบรมปัญญา เพิ่มพูนปัญญาในทางที่ถูกต้องอยู่เสมอ ก็ย่อมจะได้ปัญญาที่เป็นปัญญาถูกต้อง อันเรียกว่า สัมมปัญญา ได้สัมมาทิฐิคือความเห็นชอบดังกล่าว

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2557) ได้กล่าวว่า ปัญหา 3 คือ ความรอบรู้ รู้ทั่ว เข้าใจ รู้ซึ่ง แบ่งออกเป็น 3 ได้แก่ 1) สุตมยปัญญา ปัญญาเกิดจากการคิดสดับเล่าเรียน ปัญญาสืบแต่ปรโตโฆสะ 2) จินตมยปัญญา ปัญญาเกิดจากการคิดพิจารณา ปัญญาสืบแต่ โยนิโสมนสิการที่ตั้งขึ้นในตนเอง 3) ภาวนามยปัญญา ปัญญาเกิดจากการปฏิบัติบำเพ็ญ ปัญญาสืบแต่ปัญญา สองอย่างแรกนั้นแล้วหมั่นมนสิการในประคาสภาวธรรม

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2551) ได้กล่าวว่า ปัญหา ทำให้เกิดได้ 3 วิธี คือ โดยการสดับรับฟัง การศึกษาเล่าเรียน เรียกว่า สุตมยปัญญา โดยการคิดค้นการตรึกตรอง เรียกว่า จินตมยปัญญา โดยการอบรมจิตและการเจริญภาวนา เรียกว่า ภาวนามยปัญญา

พระธานินทร์ ชินเมโธ (พุกเนียม) (2558) กล่าวว่า ปัญหา 3 คือ ความรู้ทั่ว คือรู้ทั่วถึงเหตุถึงผล รู้อย่างชัดเจนรู้เรื่องบาปบุญคุณโทษ รู้สิ่งที่ดีควรทำควรเว้น เป็นต้น เป็นธรรมที่คอยกำกับครุฑาเพื่อให้เชื่อประกอบด้วยเหตุผลไม่หลงเชื่ออย่างงมงาย

สุกฤษฏี มายุศิริ (2559) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักปัญหา 3 อันเป็นปัญญาที่ถูกพัฒนาด้วยการศึกษาเล่าเรียน การฟังการอ่านการคิดวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ทดลองนำไปปฏิบัติจริง

จิตติชวัญ เหลี่ยมศิริวัฒนา (2557) ได้กล่าวว่า ปัญหา คือความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ มีอยู่ 3 ประเภท คือ 1) สุตมยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการฟัง การอ่าน การศึกษาเล่าเรียน 2) จินตามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการคิดพิจารณา ตรึกตรอง 3) ภาวนามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการพัฒนาจิตซึ่งทำได้ 2 ทาง คือ พัฒนาจิตให้สงบเป็นสมาธิ (สมถกรรมฐาน) และพัฒนาจิตให้เห็นแจ้งตามความเป็นจริง (วิปัสสนากรรมฐาน)

สรุปว่า หลักปัญญา 3 เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการบูรณาการกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดปัญญาเป็นทั้งความรู้รอบ รู้ทั่ว รู้ทั่วถึงเหตุถึงผล รู้สิ่งที่ควรทำควรเว้น มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) สุตมยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการรับข้อมูลข่าวสารและการศึกษาเล่าเรียน 2) จินตามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการคิด และ 3) ภาวนามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการฝึกหัดปฏิบัติ

การบูรณาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบูรณาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นผลจากการศึกษาและการสังเคราะห์จากงานของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2553) พระธานินทร์ ชินเมโธ (พุกเนียม) (2558) และสุกฤษฎ์ มายุศิริ (2559) โดยมีแนวทางการบูรณาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. การบูรณาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ด้านสุตมยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการรับข้อมูลข่าวสารและการศึกษาเล่าเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญญาขั้นการพัฒนาเบื้องต้นด้วยการฟัง เล่าเรียนศึกษาคบหากัลยาณมิตรสอบถามครูอาจารย์แล้วพัฒนาความรู้ของตนให้เกิดมีขึ้น

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญญาที่เกิดจากการรับข้อมูลข่าวสารและการศึกษาเล่าเรียนกับครูบาอาจารย์ เรียกว่า สุตมยปัญญาคือปัญญาที่เกิดจากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากภายนอก แล้วนำมาจัดระบบ คือเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารเข้าด้วยกัน จนเกิดความรู้รอบและรู้จักปัญญาประเภทนี้อาศัยความจำเป็นสำคัญ เราเรียกคนที่อ่านมาก ฟังมาก และจำได้มากกว่า พหูสูตคือผู้คงแก่เรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีสุตมยปัญญา ปัญญาที่สำเร็จโดยการฟัง ปัญญาความรู้ความเข้าใจจากการอ่านและการฟังทบทวนศึกษาซ้ำแล้วซ้ำเล่า จนกระทั่งมีพื้นฐานความรู้ที่ถูกต้องและแม่นยำ ในอรรถและพยัญชนะ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีสุตมยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการฟังจากผู้อื่นหรือการอ่านหนังสือ การสังเกต และการเล่าเรียนศึกษาจากแหล่งข้อมูลภายนอกทั้งหมดปัญญาขั้นนี้เป็นการรับข้อมูลภายนอกเข้าสู่ภายในโดยอาศัยกัลยาณมิตรที่สมบูรณ์ด้วยคุณสมบัติที่ดีหรือได้แก่ครูอาจารย์ตาราและสื่อการเรียนการสอนต่างๆ เป็นต้นสำหรับคนทั่วไปก็เป็นการรับฟังข้อรู้ต่างๆ ไว้เพื่อเป็นฐานความรู้ในการคิดพิจารณาในขั้นของ จินตามยปัญญาต่อไป

2. การบูรณาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ด้านจินตามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการคิด ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญญาที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาระบบความคิดของตนให้เป็นระบบคิดถูกวิธีและคิดอย่างสวาทาเหตุผลตลอดสายได้ดี

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญญาที่เกิดจากการคิดเรียกว่าจินตามยปัญญา ปัญญาประเภทนี้เกิดจากการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารที่เราได้รับมาจากสุตะ แล้วย่อยให้เป็นความคิด ของเราเองภาษาวรรณกรรมเรียกว่า Internalization แปลว่าให้มันจมหายแล้วกลายเป็นเรา การศึกษาที่เน้นการท่องจำมากเกินไปจะขาดทักษะในด้านการคิด เพียงการท่องจำตำรามาพูดก็เหมือนการกลืนอาหารโดยไม่มีกร

บดเคี้ยว ซึ่งไม่ทำให้ได้ประโยชน์อะไร ดังที่ ขงจื้อ กล่าวว่า เรียนโดยไม่คิดเสียเวลาเรียน คิดโดยไม่เรียนเข้ารกเข้าพง

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีจินตตามยปัญญา ปัญญาที่สำเร็จโดยการคิดพิจารณา หมายถึง ปัญญาที่ได้จากการคิดใคร่ครวญพิจารณาให้เกิดความเข้าใจอย่างตลึงตามขั้นตอนของเหตุผลและความสัมพันธ์ต่างๆ โดยมีใช้การจดจำเฉยๆ แต่สามารถมองสภาพปรมาัตถธรรมออกด้วยจินตนาการเข้าใจถึงเป้าหมายและรายละเอียดธรรมะได้ตรงทาง ไม่ว่าจะป็นนัยตรงหรือเชิงประยุกต์ เพียงแต่มีได้อยู่ในฐานะเป็นผู้เห็นด้วยตนเองก็เท่านั้น

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีจินตตามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการที่ไม่ได้ฟังจากคนอื่น แต่เกิดจากการคิดการค้นคว้าวิจัยวิเคราะห์วิจารณ์และทดลองปฏิบัติจนรู้เข้าใจและเห็นผลด้วยตนเองหรือเป็นความรู้ที่เกิดจากข้อมูลที่ได้รับมาจากสุตมยปัญญาอีกทอดหนึ่งคือเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นภายในความคิดของตนเองโดยอาศัยฐานข้อมูลอื่นเป็นปัจจัยบ้างเพื่อให้เป็นแนวทางในการคิดวิเคราะห์จึงทำให้คิดได้คิดเป็นและคิดถูกวิธี ความรู้ที่ถูกต้องจึงเกิดขึ้นภายในความคิดของตนได้

3. การบูรณาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ด้านภาวนามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการฝึกหัดปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญญาขั้นการพัฒนาตนขั้นลงมือปฏิบัติการณ์ในภาคสนามแล้วจึงรู้โดยประจักษ์ด้วยตนเองอย่างปลอดโปร่งโล่งใจจนหมดความลังเลสงสัย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญญาที่เกิดจากการฝึกหัดปฏิบัติเรียกว่าภาวนามยปัญญา วิปัสสนาญาณที่เห็น ไตรลักษณ์ซึ่งเกิดจากการฝึกหัดปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน จัดเป็นภาวนามยปัญญา อย่างไรก็ตามนักวิชาการสมัยปัจจุบันรู้จักปัญญาประเภทนี้ในนามของทักษะ การที่เราเขียน ก ไก่ ข ไข่ ได้ทุกวันนี้ โดยไม่ต้องท่องจำเลย ก็เพราะเรามีภาวนามยปัญญาโดยอนุโลม การเรียนภาษาต่างประเทศจนกระทั่งพูดจาสนทนากับชาวต่างประเทศได้คล่องแคล่วชำนาญถือว่ามีทักษะคือภาวนามยปัญญาในด้านภาษา

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวนามยปัญญา ปัญญาที่สำเร็จโดยการภาวนา หมายถึง ปัญญาของผู้ปฏิบัติวิปัสสนาตามแนวทางของมหาสติปฏิฐาน 4 แล้วประจักษ์แจ้งในความมิใช่ ตัวตน สัตว์ บุคคล ของ ชั้น 5 เพราะประกอบด้วยรูปธรรมและนามธรรมเท่านั้น แม้ใจหรือวิญญาณก็ไม่ใช่ตัวตนเมื่อเห็นแล้วก็จะไม่เหลือคุณค่าสาระใดๆ ที่จะต้องยึดถือให้เกิดความทุกข์ทรมานบีบคั้นจิตใจอีกต่อไป

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวนามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการเข้าฌานสมาบัติทุกอย่าง หรือการลงมือทดลองปฏิบัติจนทำให้รู้เห็นประจักษ์ด้วยตนเอง ปัญญาขั้นนี้เป็นการรวบรวมเอาข้อมูลกับความคิดที่ผ่านการคิดพิจารณาไตรตรองมาแล้วเป็นอย่างดีให้เป็นการสังเคราะห์เข้าด้วยกันจนทำให้เห็นผลประจักษ์ที่สามารถปฏิบัติได้จริงและเป็นประโยชน์ ซึ่งตามความหมายของภาวนา ก็แปลว่า ทำให้มีทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาหรือเป็นการคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้น

บทสรุป

การบูรณาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการนำหลักภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การนำผู้อื่นผ่านกระบวนการ หรือวิธีการร่วมกันเพื่อไปสู่อนาคตใหม่ การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยบูรณาการกับหลักปัญญา 3 อันเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการบูรณาการกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดปัญญาเป็นทั้งความรู้รอบ รู้ทั่ว รู้ทั่วถึงเหตุถึงผล รู้สิ่งที่ควรทำควรเว้น ประกอบด้วย 1) สุตมยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการรับข้อมูลข่าวสารและการศึกษาเล่าเรียน ปัญญาขั้นการพัฒนาเบื้องต้นด้วยการฟังเล่าเรียนศึกษาคบหากัลยาณมิตรสอบถามครู

อาจารย์แล้วพัฒนาความรู้ของตนให้เกิดขึ้น 2) จินตามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการคิด ปัญญาที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาระบบความคิดของตนให้เป็นระบบคิดถูกวิธี และคิดอย่างสวหาเหตุผล ตลอดสายได้ดีเป็นต้น และ 3) ภาวนามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการฝึกหัดปฏิบัติ ปัญญาชั้นการพัฒนาตนขึ้นลงมือปฏิบัติการในภาคสนามแล้วจึงรู้โดยประจักษ์ด้วยตนเองอย่างปลอดโปร่งโล่งใจจนหมดความลึกลับสงสัยอีกต่อไปเพื่อให้ผู้บริหารที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กรมพลศึกษา. (2557). กิจกรรมนันทนาการเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของเด็ก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เอสออฟเซ็ทกราฟฟิคดีไซน์.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา. สมุทรปราการ: ซีรีส์สนพับลิชเชอร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. คุชฉินพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฐิติขวัญ เหลี่ยมศิริวัฒนา. (2557). อัจฉริยะ 100 หน้าพระธรรมคำสอน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2551). พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุดคำวัด. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2553). ปัญญาต้องคู่กับกรุณาจึงจะพาชาติรอด. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระธานินทร์ ชินเมโธ (พุกเนียม). (2558). การใช้หลักปัญญา 3 ในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2557). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาญาณวฑฒน์ วิฑฒโน และอชิรญา ภู่งศกร. (2559). นโยบายการศึกษาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 3(3). 30-46.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- สมเด็จพระญาณสังวรสมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก. (2556). สัมมาทิฐิ. พิมพ์ครั้งที่ 5. เชียงใหม่: โรงพิมพ์นันทพันธ์.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 30. กรุงเทพมหานคร: ผลิตธรรม.
- สมศักดิ์ กิจฉนวน. (2545). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบธุรกิจขนาดย่อมโดยใช้หลักการจัดกิจกรรมตามแนวมนุษยนิยมและการเพิ่มพลังศักยภาพตนเองของแอนโทนี ร็อบบินส์. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริการจัดการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุกฤษฎี มายุศิริ. (2559). รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักปัญญา 3 ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น.
- สุนันท์ เพ็ชรพิรุณ. (2548). การศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเรื่องการพัฒนาปัญญาตามทรรศนะของพุทธทาสภิกขุ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Ash, R. C.; & Persall, J. M. (1999). The Principal as Chief Learning Officer. *National Association of Secondary School Principals*. 84(616). 15-22.
- Basadur, M. (2008). Leading Others to Think Innovatively Together: Creative Leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*. 15(1). 103-21.
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. n.p.: South-Western Cengage Learning.
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*. 23(1). 9-11.
- Ibbotson, Piers & Darsø. (2008). Lotte. Directing creative: The art and craft of Creative Leadership. *Journal of Management and Organization*. 14. 548-559.

- Isaksen, S., G. & Dorval, K. B. & Treffinger, D. J. (2011). **Creative Approaches to Problem Solving: A Framework for Innovation and Change**. New York: Sage.
- Northouse, P. G. (2012). **Introduction to leadership: concepts and practice**. Los Angeles: Sage.
- Puccio, G., Murdock, M., & Mance, M. (2011). **Creative Leadership: Skills that drive change**. Thousand Oaks: SAGE Pub.
- Stoll & Temperley. (2009). Creative leadership teams. **Journal of Management in Education**. 23(1). 12-18.
- Trevelyan, L. (2009). The direct relationship between inhibitory currents and local field potentials. **Journal Neuroscience**. 29(48). 15299-307.

การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา
THE DEVELOPMENT OF STUDENT CARE AND ASSISTANCE SYSTEM IN
EDUCATIONAL INSTITUTIONS

^[1]ธนากร จันทพันธ์ Thanakon Jantapan ^[2]ลิน งามประโคน Sin Ngamprakhon
^[3]ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul
^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: tanakorn_j@suthi.ac.th

Article Received: June 4, 2023, Revised: June 23, 2023, Accepted: June 23, 2023

บทคัดย่อ

การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เป็นการใช้กระบวนการที่เป็นระบบในการพัฒนาคุณภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวางแผนทำความเข้าใจให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญ 2) การปฏิบัติตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อ 3) การตรวจสอบ จัดนิเทศ ติดตาม และประเมินผล 4) การแก้ไขปรับปรุง ทบทวน กำหนดมาตรฐาน ซึ่งจะทำให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลดีแก่นักเรียน ครูที่ปรึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าช่วยเหลือ แนะนำ และพัฒนานักเรียน ได้ทันเวลาและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนา, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, สถานศึกษา

ABSTRACT

The development of student care and assistance system in educational institutions is a systematic process aimed at improving the effectiveness of student support services. It consists of four steps: 1) Planning and understanding, which involves raising awareness of the importance of student care. 2) Implementation of the student support system in five areas: individual student profiling, student screening, student promotion, problem prevention and resolution, and referral. 3) Monitoring, guidance, tracking, and evaluation. 4) Remedial actions, improvement, and standard setting, which enhance the efficiency of the student support system, leading to continuous development and positive outcomes for students, advisory teachers, and relevant stakeholders who can provide timely and effective assistance, guidance, and development to students.

Keywords: Development, Student Care and Assistance System, School

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม และสติปัญญา สถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการดูแลช่วยเหลืออบรม สั่งสอน ฝึกฝน รวมทั้งจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้นักเรียนได้เจริญเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ โดยจุดมุ่งหมายของการศึกษาเน้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

จากสภาพสังคมปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดปัญหาทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่เข้ามาสู่สังคมไทยส่งผลกระทบต่อเด็กเยาวชนในวัยเรียน เด็กเล็กที่อยู่ในชนบทจะใช้เวลาวางในการเล่นเกม แต่ในชนบทห่างไกลเด็กจะขาดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ เข้าไม่ถึงแหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่วนเด็กวัยรุ่นจะใช้เวลาวางไปนั่งทานการตามห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร โรงหนังและการเล่นเกมต่างๆ ตามร้านเกมอินเทอร์เน็ตสามารถเข้าถึงสื่อลามกอนาจารหรือสื่อที่แสดงความรุนแรงอย่างง่ายดาย (องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (ยูนิเซฟ) ประเทศไทย, 2554) ส่งผลกระทบต่อเรื่องพฤติกรรมและลักษณะอันพึงประสงค์ของเด็ก ความปลอดภัยในชีวิต รวมทั้งอาจทำให้เกิดปัญหาเสพติดซึ่งเป็นภัยรอบข้างสำหรับเด็กและเยาวชน ปัญหาด้านการเรียน ปัญหาด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ สังคม รวมถึงปัญหาจากภัยทางเทคโนโลยี ปัญหาเหล่านี้ทำให้เด็กเยาวชนในวัยเรียนแสดงพฤติกรรมออกมาไม่เหมาะสม เช่น เรื่องการเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ไม่ป้องกัน การติดเหล้า บุหรี่ ยาเสพติด การทะเลาะวิวาท การฆ่าตัวตาย การพนัน เที่ยวเตร่ตามสถานบันเทิง ดิตเกม ขับรถเร็ว พฤติกรรมเหล่านี้จำเป็นต้องมีผู้ชี้แนะ ให้คำแนะนำ ให้ความรักความไว้วางใจ และความเข้าใจ และร่วมมือกันแก้ไขอย่างรวดเร็ว และถูกต้อง เพื่อให้เยาวชนเติบโตอย่างมีคุณภาพ และเป็นคนดีมีพฤติกรรมที่ดีอยู่ในสังคมอย่างปลอดภัยและมีความสุข (สำนักงานปราบปรามยาเสพติด, 2550)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้เรียน จึงต้องมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้มีความเข้มแข็ง ลดความเสี่ยงขจัดภัยและอุปสรรคที่ก่อให้เกิดปัญหากับนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) โดยทางสถานศึกษาควรมีการจัดครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนทั้งที่เป็นครูแนะแนว ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา และครูประจำวิชา ช่วยกันแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนงาน และมอบหมายให้มีการสำรวจข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการคัดกรอง จำแนกกลุ่มตามสภาพของผู้เรียน จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไข และพัฒนาผู้เรียนตามสภาพอย่างเหมาะสม มีการประเมินผลการป้องกันแก้ไขและพัฒนาผู้เรียน การประสานและส่งต่อ การแก้ไข และพัฒนาผู้เรียนกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และตรวจตรา สังเกต เผื่อระวัง ดูแลความประพฤติของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อจัดระบบรวบรวมข้อมูลนักเรียน วิเคราะห์ วินิจฉัยการจำแนกคัดกรองและการกำหนดมาตรการวิธีป้องกัน ช่วยเหลือ ส่งเสริมตามลักษณะพฤติกรรม จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และแนวทางการปฏิบัติต่อผู้เรียนเพื่อเสริมความไว้วางใจ ความอบอุ่น และความปลอดภัย จัดกิจกรรมที่ประสานความสัมพันธ์ สร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ครู นักเรียน และผู้ปกครอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

ดังกล่าวข้างต้น การที่สถานศึกษาพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดเข้มแข็ง จะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนได้อย่างตรงจุด ทันเวลา และยั่งยืน ประยุกต์ใช้และพัฒนาให้

เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา โดยมีวิธีการพัฒนา และกระบวนการที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สามารถขับเคลื่อนไปตามนโยบาย สอดคล้องกันสภาพปัญหาความต้องการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิตที่ดี และได้รับการส่งเสริมพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

การพัฒนากับวงจรคุณภาพ (PDCA)

การพัฒนาเป็นกระแสแห่งความเจริญของประเทศตะวันตก หรือประเทศที่พัฒนาแล้วได้หลังไหลไปสู่ประเทศด้อยพัฒนาหรือประเทศที่มีความเจริญน้อยกว่า คำว่าพัฒนาจึงได้ถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายความก้าวหน้าให้ทัดเทียมกับประเทศในตะวันตก ซึ่ง นันทนีย์ กมลศิริพิชัยพร (2554) ได้อธิบายการพัฒนาว่า ความหมายพื้นฐานการพัฒนาก็คือการทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนในทุกๆ ด้านของสังคมทั้งหมด การพัฒนามิได้เป็นเพียงการพัฒนาด้านรายได้หรือด้านเศรษฐกิจเพียงด้านเดียวและไม่ใช่เรื่องของเทคนิค แต่การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงในแนวความคิดและเปลี่ยนแปลงการกระทำที่เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การพัฒนานั้นเป็นกระบวนการ (Process) ที่มีองค์ประกอบของเครื่องชี้วัดที่สำคัญและต้องผสมผสาน ได้แก่ 1) มีการเปลี่ยนแปลง (Change) ในทางบวก ได้แก่ การปรับปรุงเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตเสมอ การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องดีขึ้น เจริญขึ้น งอกงามขึ้น และต้องเกี่ยวข้องกับ 4 แกนหลัก คือ คน โครงสร้าง เทคโนโลยี และระบบหรืองาน 2) การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมีการควบคุม (Control) ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงได้โดยการกำหนดเป็นแผนที่ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติที่ดำเนินตามเป้าหมายอย่างเด่นชัดและปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์และเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาโดยประชาชน เพื่อประชาชนและเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน 3) ผลของการพัฒนานั้นต้องเกิดความเสมอภาค (Equity) และเกิดการกระจายใหม่ (Redistribution) ในการกระจายความเป็นธรรมในเรื่องรายได้ และการกระจายความเป็นธรรมในเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แก่กลุ่มคนในสังคมอย่างยุติธรรม จะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมอย่างแท้จริงในเรื่องโอกาสทางการศึกษา การทำงาน ความก้าวหน้า

สรุปได้ว่า การพัฒนาที่มีความหมายถึงการทำให้เจริญหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิมโดยมีการกำหนดทิศทางแผนการที่ชัดเจนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบอย่างสร้างสรรค์ มีความสบาย มีความปลอดภัยมากขึ้น และมีปัญหาลดน้อยลง หรือหมดไป โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคน โครงสร้าง เทคโนโลยี และระบบ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียม

ส่วนวงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นแนวคิดที่เน้นการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างของวงจร PDCA มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การทำ (Do) การตรวจสอบ (Check) การแก้ไข (Act) โดยพิจารณาว่าวิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิภาพที่สุด ก็จะจัดให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม ในกระบวนการของ PDCA ต้องปฏิบัติให้ครบทุกขั้นตอนอย่างรวดเร็ว กล่าวคือ ต้องหมุนให้เร็ว หมุนให้ถูกต้อง การหมุนวงจรอย่างถูกต้องตามขั้นตอนจนครบรอบ จะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาได้ 1 ระดับ การหมุนให้เร็วจะทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างรวดเร็ว การหมุนไปเรื่อยๆ ไม่มีหยุดของวงจร จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รายละเอียดดังนี้ (ชนิกานต์ เอียรสูตร, 2551)

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ในขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน พร้อมกับพิจารณาว่ามี

ความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ ทำการกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อสภาพที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตามการวางแผนทำให้สามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต เป็นการเตรียมความพร้อมและช่วยลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น โดยรวมแล้วการวางแผน

2. ขั้นการปฏิบัติ (DO) คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ตามแผนที่ได้วางไว้ และระหว่างการปฏิบัติต้องหมั่นตรวจสอบด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งไว้หรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วย ไม่ควรปล่อยให้งานใกล้เสร็จแล้วจึงตรวจสอบ ควรหมั่นดูความคืบหน้าอยู่เสมอ เพื่อจะได้มั่นใจว่างานเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

3. ขั้นการตรวจสอบ (Check) คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การตรวจสอบทำให้ทราบว่าในขั้นการปฏิบัตินั้นสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญคือ รายการที่ต้องตรวจสอบ ความถี่ในการตรวจสอบ และข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อไป

4. ขั้นการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม (Act) มีอยู่ 2 กรณี คือ 1) ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ควรนำแนวทาง หรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน และหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรืออาจทำให้คุณภาพดีขึ้น 2) ผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ เราควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาเพื่อหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า พยายามมากขึ้นกว่าเดิม ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้ทั้งภายในและภายนอก

สรุปได้ว่า PDCA มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การทำ (Do) การตรวจสอบ (Check) การแก้ไข (Act) เน้นกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบเอื้อให้งานมีมาตรฐาน เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ความหมายของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทำให้การดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ โดยสถานศึกษา ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการทำงานร่วมกันโดยผ่านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2555) กล่าวว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน และมีการประสานความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างบุคคลภายในกับบุคคลภายนอก รวมทั้งการสนับสนุน ส่งเสริมจากโรงเรียนและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนหมายถึงการส่งเสริม การป้องกัน และการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการและเครื่องมือสำหรับครูที่ปรึกษา ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และปลอดภัยจากสารเสพติด

บุญยวีร์ ชัยสวัสดิ์ (2555) กล่าวว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน วิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูนักเรียนและผู้ปกครองเป็นสำคัญ และเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีความสุขกับการเรียนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) กล่าวว่า การดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การส่งเสริมพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็งมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะในการดำรงชีวิตและรอดพ้นจากวิกฤติทั้งปวง และระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดูแลนักเรียนอย่างมีขั้นตอนที่ชัดเจน สอดคล้องกับการบริหารทั้งระบบของสถานศึกษา โดยอาศัยศักยภาพและความสัมพันธ์ของนักเรียนที่มีต่อครู รวมทั้งการประสานสัมพันธ์ระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

สรุปได้ว่า การดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การส่งเสริม พัฒนา การป้องกัน และแก้ไขปัญหา เพื่อให้ให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง คุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต และรอดพ้นจากวิกฤติ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ กระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจน พร้อมทั้งมีวิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐาน มีคุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้โดยมีครูประจำชั้นครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และนอกสถานศึกษา

กระบวนการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กระบวนการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นความรับผิดชอบของครูที่ปรึกษา ตลอดกระบวนการ โดยมีการประสานงานหรือรับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ครูที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้ปกครอง มี 5 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ดังนี้

1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนด้วยวิธีการต่างๆ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น ระเบียบสะสม แฟ้มประวัตินักเรียน แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน (SDQ) แบบประเมิน EQ (ความฉลาดทางอารมณ์) แบบประเมิน MQ (คุณธรรมและจริยธรรม) การสังเกตพฤติกรรมอื่นๆ ในห้องเรียน การสัมภาษณ์และการเยี่ยมบ้านนักเรียน เป็นต้น ครูจำเป็นต้องมีข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลเพราะนักเรียนมีความแตกต่างกัน มีพื้นฐานความเป็นมาที่ไม่เหมือนกัน หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบ ทั้งด้านบวกและด้านลบ และควรเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ดังนั้น การรู้ข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูมีความเข้าใจมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียนและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาส่งเสริม การป้องกัน และแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากเครื่องมือและวิธีการตามหลักวิชาการ ไม่ได้เป็นเพียงความรู้สึก หรือการคาดเดา ดังนั้นการเอาใจใส่ในนักเรียนเป็นรายบุคคลจึงต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเฉพาะในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้เกิดข้อผิดพลาดต่อการช่วยเหลือนักเรียนได้น้อยที่สุด ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนที่ครูที่ปรึกษาควรมีเกี่ยวกับนักเรียนมี 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถทางการเรียน และความสามารถพิเศษ 2) ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต 3) ด้านครอบครัว ลักษณะที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ 4) ด้านสารเสพติด 5) ด้านความปลอดภัย

2. การคัดกรองนักเรียน เป็นการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนเพื่อการจัดกลุ่มนักเรียนตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ซึ่งสามารถเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มปกติ และ 2) กลุ่มเสี่ยง หรือมีปัญหา ซึ่งโรงเรียนต้องให้ความช่วยเหลือ ป้องกันหรือแก้ไขปัญหาตามแต่กรณี การจัดกลุ่มนักเรียนมีประโยชน์ต่อครูที่ปรึกษาในการหาวิธีการเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้อง ตรงตามปัญหา และมีความรวดเร็ว เพราะมีข้อมูลของนักเรียนในด้านต่างๆ ผลการคัดกรองนักเรียนครูที่ปรึกษาต้องระมัดระวังอย่างยิ่งที่จะไม่ทำให้

นักเรียนรับรู้ได้ว่าตนถูกจัดกลุ่มอยู่ในกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหา เพราะวัยรุ่นมีความไวต่อการรับรู้ (sensitive) และเพื่อเป็นการป้องกันการล้อเลียนของเพื่อนในชั้นเรียน ดังนั้นครูที่ปรึกษาต้องเก็บผลการคัดกรองนักเรียนเป็นความลับ รวมถึงการประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อการช่วยเหลือนักเรียนก็ควรใช้ความระมัดระวังการสื่อสารที่ทำให้ผู้ปกครองเกิดความรู้สึกว่าคุณครูหลานของตนถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่ผิดปกติ ซึ่งอาจมีผลเสียต่อนักเรียนในภายหลังได้ แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการคัดกรองนักเรียนให้อยู่ในดุลยพินิจของครูที่ปรึกษาและยึดถือเกณฑ์การคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนเป็นหลักด้วย โรงเรียนควรมีการประชุมทำความเข้าใจเพื่อพิจารณาเกณฑ์การจัดกลุ่มนักเรียนร่วมกันเพื่อให้มีมาตรฐานหรือแนวทางการคัดกรองนักเรียนที่เหมือนกันเป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียนรวมทั้งให้มีการกำหนดเกณฑ์ว่าความรุนแรงหรือความถี่ของพฤติกรรมเท่าใดจึงจัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยง หรือมีปัญหา

3. การส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียน เป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของครูที่ปรึกษาทั้งกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง หรือกลุ่มมีปัญหา ให้มีคุณภาพมากขึ้น มีความภาคภูมิใจในตนเองในด้านต่างๆ ซึ่งจะเป็นการช่วยป้องกันนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติ กลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา และเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหาได้กลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ และมีคุณภาพตามเกณฑ์ของโรงเรียน โดยมีกิจกรรมหลักสำคัญ คือ

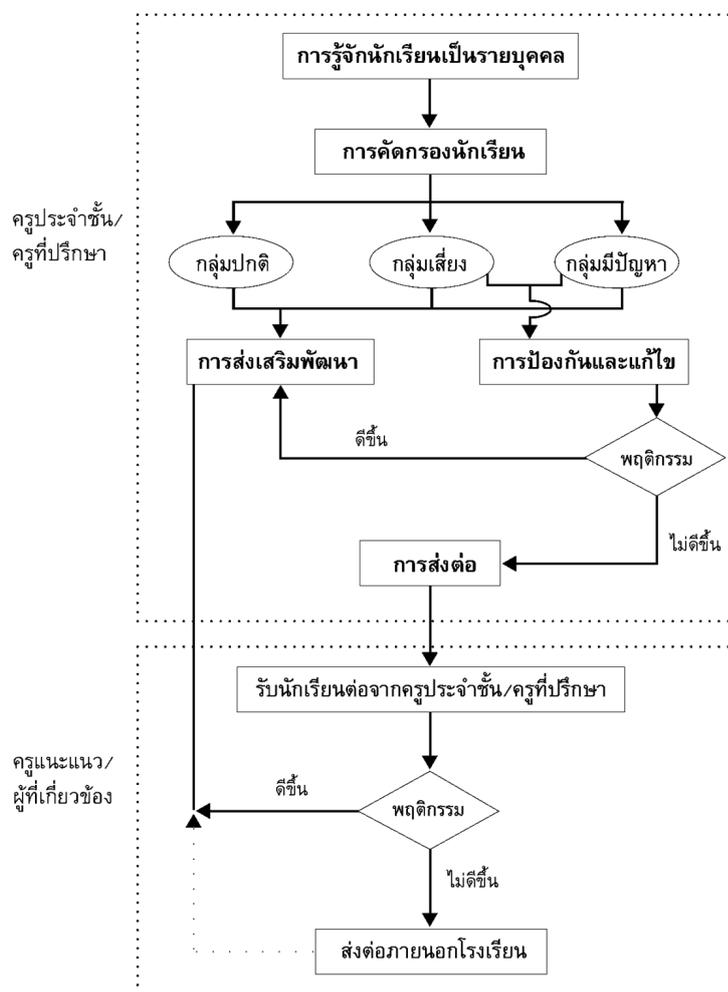
3.1 การจัดกิจกรรมโฮมรูม (Homeroom) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมนักเรียนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้ อาจจัดในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนก็ได้ โดยให้มีบรรยากาศเสมือนบ้าน มีครูที่ปรึกษาและนักเรียนเป็นสมาชิกในครอบครัว และมีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนในด้านต่างๆ ครูและนักเรียนควรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้วยกัน เช่น การรู้จักตนเองของนักเรียน การรู้จักผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมมีทักษะการตัดสินใจ ทักษะการปรับตัว และการวางแผนชีวิต เป็นต้น ประโยชน์ของการจัดกิจกรรมโฮมรูมจะช่วยให้ครูที่ปรึกษารู้จักนักเรียนมากขึ้น สามารถส่งเสริมความสามารถ และป้องกันปัญหาของนักเรียนได้อีกด้วย

3.2 การจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครอง (Classroom meeting) เป็นการพบปะ ปรึกษาหารือกันระหว่างครูที่ปรึกษากับผู้ปกครอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน โรงเรียน และผู้ปกครอง ร่วมมือกันดูแลช่วยเหลือนักเรียน การจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองจะทำให้นักเรียนได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากผู้ปกครองมากขึ้น ทั้งการส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณภาพ ความสามารถมากยิ่งขึ้น หรือร่วมมือกับทางโรงเรียนในการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาของนักเรียนควรจัดประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ซึ่งการประชุมนี้มีใช้การรายงานสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มากขึ้น

4. การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน ครูที่ปรึกษาต้องเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนเท่าเทียมกัน แต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง หรือมีปัญหานั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือ ป้องกัน และการแก้ไขปัญหา โดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนจึงเป็นภาระงานที่ยิ่งใหญ่ และมีคุณค่าอย่างมากในการพัฒนาให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมในอนาคต วิธีการและเครื่องมือเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีหลายเทคนิควิธีการ เช่น การให้การปรึกษาเบื้องต้น ผ่อนคลายปัญหาให้ลดน้อยลง ครูที่ปรึกษาควรมีความรู้และทักษะพื้นฐานด้านจิตวิทยาวัยรุ่น ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทั้งร่างกายและจิตใจ กระบวนการและทักษะการปรึกษาเบื้องต้นที่สำคัญๆ การจัดกิจกรรมเพื่อการป้องกันและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของนักเรียนจะทำให้การช่วยเหลือ มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของครูทุกคนและ

ผู้ปกครอง ซึ่งการเลือกกิจกรรมครูที่ปรึกษาควรคำนึงถึงความเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะปัญหา บุคลิกลักษณะของนักเรียนแต่ละคน สภาพของชั้นเรียน/โรงเรียน/ชุมชน

5. การส่งต่อนักเรียน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนบางกรณีอาจเจอปัญหาที่มีความยากต่อการช่วยเหลือ หรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ควรดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านเพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้องและรวดเร็วขึ้น หากปล่อยให้เกิเป็นบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาหรือครูคนใดคนหนึ่งเท่านั้นความยุ่งยากของปัญหาอาจมีมากขึ้นหรือลุกลามกลายเป็น ปัญหาใหญ่โตจนยากต่อการแก้ไข การส่งต่อแบ่งเป็น 2 แบบ คือ 1) การส่งต่อภายใน ครูที่ปรึกษาส่งต่อไปยัง ครูที่สามารถให้การช่วยเหลือนักเรียนได้ 2) การส่งต่อภายนอก อาจเป็นผู้เชี่ยวชาญภายนอก ส่วนมากเป็น ปัญหาเกี่ยวกับจิตใจ ความรู้สึก ปัญหาพฤติกรรมที่ซับซ้อนหรือรุนแรง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สรุปได้ว่า กระบวนการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นการทำงานที่เป็นระบบ โดยมีการประสานงานจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) ด้านการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน

การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) สามารถทำให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการแก้ไข ปรับปรุง กระบวนการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐานให้ลดน้อยลง และเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลดีแก่นักเรียนในสถานศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพครูที่ปรึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้สามารถเข้าช่วยเหลือแนะนำและพัฒนานักเรียนได้ทันเวลาและมีประสิทธิภาพ (อิตินัดดา สิงห์แก้ว, 2562) ดังนี้

1. ขั้นการวางแผน จัดประชุมคณะครูที่ปรึกษาเพื่อสร้างความตระหนัก และความเข้าใจระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่งตั้งคณะกรรมการดูแลการทำงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่งตั้งครูที่ปรึกษาในแต่ละระดับชั้นเรียนให้มีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ดูแล ควบคุม นักเรียนในระดับชั้นที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดตามแผนปฏิบัติงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประชุมครูที่ปรึกษาเพื่ออธิบายให้เข้าใจถึงกระบวนการดำเนินงาน และการใช้แบบบันทึกต่างๆ ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จัดทำคำสั่งแต่งตั้งครูที่ปรึกษาแต่ละระดับชั้นและจัดทำแบบประเมินผลการประชุมเพื่อให้ครูมีความตระหนักมีความรู้และเข้าใจระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. ขั้นการปฏิบัติ ดำเนินการในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูที่ปรึกษาศึกษาและจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยการเฝ้าระวัง สังเกตพฤติกรรมนักเรียน สัมภาษณ์นักเรียน และเพื่อนสนิทใกล้ชิด การเยี่ยมบ้านนักเรียน สัมภาษณ์ครอบครัว ผู้ปกครอง ชุมชน ศึกษาและบันทึกแบบประเมินพฤติกรรม (SDQ) จัดทำ ทะเบียนประวัติ แฟ้มสะสม แบบบันทึกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้ครูที่ปรึกษาต้องรู้จักนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบเป็นรายบุคคลครบทุกคน

2.2 การคัดกรองนักเรียน ครูที่ปรึกษานำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล จากเครื่องมือประเมินพฤติกรรมนักเรียน เช่น แบบประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) หรือเครื่องมือแบบอื่นร่วมด้วย ทำการแบ่งกลุ่มนักเรียนตามแบบคัดกรองโดยยึดตามเกณฑ์ของสถานศึกษา จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา โดยให้ครูทุกคนเสนอแนะแนวทางให้นักเรียนที่ได้รับการคัดกรองเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยง และมีปัญหา ได้รับการช่วยเหลือแก้ไขอย่างรวดเร็ว ด้วยวิธีการที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล

2.3 การส่งเสริมนักเรียน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมนักเรียนทุกกลุ่ม ได้แก่ กิจกรรมโฮมรูม (Homeroom) ประชุมกลุ่มย่อยเพื่อกำหนดเรื่องและกิจกรรมโฮมรูมที่สนใจ ตรงตามสภาพปัญหา ความต้องการของนักเรียน และผู้ปกครองได้ร่วมกันออกแบบกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน จัดกิจกรรมโฮมรูมตามกำหนดการและรายงานผลการพัฒนาของนักเรียน จัดประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน (Classroom Meeting) การจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระบูรณาการกิจกรรมสร้างสรรค์ที่เหมาะสม การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของนักเรียนที่มีความโดดเด่นทางด้านวิชาการ กีฬา หรือเทคโนโลยี

2.4 การป้องกันและแก้ไขปัญหา ครูที่ปรึกษาต้องให้ความช่วยเหลือเบื้องต้น สอดส่องดูแลให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมนักเรียน จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยจากสภาวะวิกฤต สร้างเครือข่ายและขยายเครือข่ายกับผู้ปกครองในการช่วยเหลือคุ้มครองนักเรียน มีการกำกับติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรม มีกรอบกำหนดแนวทางอย่างชัดเจน รายงานผลต่อผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จัดกิจกรรมสำหรับป้องกันแก้ไขปัญหา นักเรียน ได้แก่ กิจกรรมอาสา กิจกรรมซ่อมเสริม การเข้าค่ายคุณธรรมจริยธรรม

2.5 การส่งต่อ ครูที่ปรึกษาต้องรายงานผลการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน บันทึกการส่งนักเรียนไปยังครูที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งเป็นการส่งต่อภายใน ทีมพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายงานผลต่อผู้บริหารสถานศึกษาจนผู้เรียนกลับมาอยู่ในกลุ่มปกติ บันทึกการส่งนักเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอกโดยครูแนะแนวหรือฝ่ายกิจการนักเรียน แล้วสรุปรายงานผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ติดตามประเมินผล ทีมพัฒนาต้องสลับกันทบทวนและประเมินระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประเมินความพึงพอใจของครูผู้ปกครองและนักเรียนที่มีต่อการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. ขั้นการตรวจสอบ ดำเนินการจัดนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงาน และจัดประชุม เพื่อทบทวนรายงานผลการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้ครอบคลุม 5 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมนักเรียน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) ด้านการส่งต่อ

4. ขั้นการปรับปรุงแก้ไข ดำเนินการประชุมรายงานความสำเร็จ ความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคตามเกณฑ์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ทบทวนงานการปฏิบัติที่ผ่านมา กำหนดเป็นมาตรฐาน และนำไปใช้วางแผนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาคเรียนต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผนสร้างความตระหนัก และความเข้าใจให้กับครู มอบหมายหน้าที่งาน 2) การปฏิบัติ ในด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อ 3) การตรวจสอบ จัดนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล เพื่อทบทวนรายงานผลการพัฒนาระบบ 4) การปรับปรุงแก้ไข ทบทวนงานการปฏิบัติและนำไปใช้วางแผนการครั้งต่อไป

บทสรุป

สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อเด็กเยาวชนในวัยเรียน เด็กวัยรุ่นจะใช้เวลาว่างไปนั่งหน้าการตามห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร โรงหนังและการเล่นเกมต่างๆ ตามร้านเกมอินเทอร์เน็ต สามารถเข้าถึงสื่อลามกอนาจารหรือสื่อที่แสดงความรุนแรงอย่างง่ายดาย ส่งผลกระทบต่อเรื่องพฤติกรรม ความปลอดภัยในชีวิต ทำให้เกิดปัญหายาเสพติด ปัญหาการเรียน ปัญหาด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ สังคม และปัญหาภัยทางเทคโนโลยี ซึ่งปัญหาเหล่านี้ทำให้เด็กเยาวชนในวัยเรียนแสดงพฤติกรรมออกมาไม่เหมาะสม จึงจำเป็นต้องมีผู้ชี้แนะ ให้คำแนะนำ ให้ความรักความไว้วางใจ และความเข้าใจ และร่วมมือกันแก้ไขอย่างรวดเร็ว และถูกต้อง เพื่อให้เยาวชนเติบโตอย่างมีคุณภาพ และเป็นคนดีมีพฤติกรรมที่ดีอยู่ในสังคมอย่างปลอดภัยและมีความสุข

การดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การส่งเสริม พัฒนา การป้องกัน และแก้ไขปัญหา เพื่อให้ให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง คุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต และรอดพ้นจากวิกฤติ มีการดำเนินการผ่านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ กระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจน ประกอบด้วย การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อ พร้อมทั้งมีวิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐาน มีคุณภาพ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา

การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) สามารถทำให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการแก้ไข ปรับปรุง กระบวนการ

ทำงานที่ไม่ได้มาตรฐานให้ลดน้อยลง และเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลดีแก่นักเรียนในสถานศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพครูที่ปรึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้สามารถเข้าช่วยเหลือ แนะนำ และพัฒนานักเรียน ได้ทันเวลาและมีประสิทธิภาพ สรุปลงองค์ความรู้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2555). การดูแลช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ชนิกานต์ เจริญสูตร. (2551). PDCA. แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/453493> สืบค้นเมื่อ 10 ต.ค. 2565.
- ธิดินัดดา สิงห์แก้ว. (2562). การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้วงจร PDCA: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดป่าตึงห้วยยาบ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นันทนีย์ กมลศิริพิชัยพร. (2554). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: เอกสารวารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- บุญยวีร์ ชัยสวัสดิ์. (2555). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). เต็มกำลังใจให้ครูสู้มืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). **คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ปีการศึกษา 2559**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). **การศึกษาสภาพการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานปราบปรามยาเสพติด. (2550). **การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.
- องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (ยูนิเซฟ) ประเทศไทย. (2554). **การวิเคราะห์สถานการณ์เด็กและสตรี พ.ศ. 2554**. กรุงเทพมหานคร: องค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
EDUCATIONAL INSTITUTIONS PARTICIPATION IN THE DIGITAL AGE

ดุลชิตร์ มงคล Dunlachit Mongkhon
โรงเรียนแก่งคอย Kaengkhoh School, Thailand
Corresponding Author E-mail: dunlachit2009@gmail.com

Article Received: February 20, 2023, Revised: June 20, 2023, Accepted: June 20, 2023

บทคัดย่อ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือ กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับยุคสมัยเข้าสู่ยุคดิจิทัล โดยการสร้างความตระหนัก และความเข้าใจด้านเทคโนโลยีกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ สร้างทีมงานในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ ผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการที่เหมาะสม กำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ คำนึงถึงโครงสร้างของหน่วยงาน และผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, การบริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล

ABSTRACT

Educational institutions participation in the digital age is an administrative process that educational institution administrators must prepare for changes to the digital era. To raising awareness and understanding of technology with teachers and educational personnel to see the importance and benefits of using technology, build a team of change leaders, create a participatory process for learning management to happen anytime, anywhere. Educational institution administrators must know how to select appropriate methods, formulate patterns, methods and procedures in a systematic way. Focus on organizational structure and students for educational institutes to achieve their goals benefit education and develop learners to be effective.

Keywords: Participatory Management, School Management, Digital Age

บทนำ

การบริหารจัดการศึกษาต้องใช้วิธีการบริหารตามแนวใหม่โดยใช้การมีส่วนร่วมของท้องถิ่นซึ่งมีประชาชนจากหลากหลายองค์กรร่วมในการบริหารเพื่อความโปร่งใส การตรวจสอบหน่วยงานองค์กรให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ แต่สภาพปัจจุบันการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นในการบริหารงานดังกล่าวมีส่วนน้อยในการเข้าร่วม เนื่องจากมีความเข้าใจว่าเป็นบทบาทของสถานศึกษาเท่านั้นประกอบกับนโยบายและแนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเน้นให้การพัฒนา และยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น ด้วยการปฏิรูปหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาครูและบุคลากร และการบริหารจัดการงานวิชาการที่เป็นงานสำคัญและเป็นงานหลักอันดับหนึ่งของสถานศึกษา เพราะเกี่ยวข้องกับผลผลิตโดยตรง การยกระดับคุณภาพการศึกษาจึงเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคม ปัจจุบันการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการที่ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรด้วย เทคนิคการบริหารตามแนวความคิดนี้ถือว่าการรวมเอาเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน (The integration of individual and organization goals) โดยผู้บริหารจะจัดสภาพการบริหาร และวิธีการปฏิบัติต่อบุคคลในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของเขาและควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Robbins ,1990)

การบริหารที่เป็นการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษามากขึ้นนั้น ผู้นำทางการศึกษาในโรงเรียนและในชุมชนท้องถิ่นจำเป็นต้องปรับปรุงตนเองทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา โดยยึดหลักการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่จัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากร ครอบครัว ชุมชนองค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถาบันทางสังคมอื่น โดยจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อเกิดประโยชน์ทางการศึกษา มีการกำหนดบทบาทของคณะกรรมการให้เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน การกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ การให้ความเห็นชอบในการจัดสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การส่งเสริมด้านวิชาการการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งในส่วนนี้จะเกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของนักเรียนโดยตรง สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเต็มที่เกือบทุกด้านและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

อย่างไรก็ตามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัลไม่ได้เป็นเรื่องง่าย เพราะการเปลี่ยนแปลงอาจจะเป็นสิ่งที่น่ากลัวของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรจะรู้สึกคุ้นเคยหรือเคยชินกับสถานการณ์หรือรูปแบบการทำงานในแบบเดิม ไม่คิดว่าตัวเองจะมีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานจึงปิดกั้นตนเองในการแสวงหาหนทางที่จะเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ๆ รวมทั้งกลัวว่าจะมีการะงานมากขึ้น หรืออาจจะกลัวโดยรวมได้ว่าบุคลากรไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่

กำลังจะเกิดขึ้น นอกจากนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมสู่ยุคดิจิทัลยังต้องมียุทธศาสตร์หรือปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำสถานศึกษาเข้าสู่ยุคดิจิทัลให้ได้ ทำให้การจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจุดประสงค์ที่สำคัญที่สุดนั่นก็คือการพัฒนาผู้เรียนที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารการตัดสินใจเปิดโอกาสการบริหารแบบใหม่ให้การบริหารมีคุณภาพ ดังที่ จันทรานี สงวนนาม (2545) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจและการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวินัย ดิสงศ์ และดวลัย มาศจรัส (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ และรวมปฏิบัติงานร่วมรับผิดชอบเพื่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการของการให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของบุคคลใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขา ในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญที่สุด อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้เข้ากับผู้ที่บังคับบัญชาพวกเขา และต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย (สมยศ นาวิการ, 2545) โดยมีองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust) ซึ่งเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจกันจากผู้บริหาร ผู้บริหารที่ให้อำนาจและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ทำงานย่อมรู้จักงานของเขาดีกว่าใครๆ บุคคลจะมีความรับผิดชอบในงานของตนเอง หากผู้บริหารมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่พวกเขาถูกทาง

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ต้องการความห่วงใยผูกพัน ความยึดมั่นผูกพันจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อ บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติรู้เป้าหมายขององค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทำผลประโยชน์ให้องค์กร

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งกันที่จะเกิดขึ้นในองค์กร เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานในทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลงานก็จะออกมามีประสิทธิภาพ

4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่มีความรับผิดชอบต่อการทำงาน ความสามารถในการรายงาน และการบริหารงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเอง และอิสระในวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตามความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

5. ลักษณะด้านอื่นๆ (Other characteristics)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ควรที่จะต้องมีปัจจัยที่ครอบคลุมหลายๆ ด้าน แต่ควรจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจมิใช่การบังคับ บรรยากาศขององค์กรถือได้ว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมหรือเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเพิ่มขึ้นโดยมีผู้ที่ให้การสนับสนุนโดยจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และผู้ที่มีความกระตือรือร้น (Swianburg, R.C. 1996)

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือการบริหารโดยใช้วิธีการจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ด้วยความสมัครใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน รวมถึงความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นการทำงานร่วมกัน การช่วยให้ตระหนักในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการศึกษา การให้บริการแก่สังคม การเข้าไปเกี่ยวข้องกับมนุษย์ เช่น ครูนักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนและให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคคลเหล่านี้ การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด (ชาญชัย อาจิมสมาจาร, 2550) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียน ให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบมีความเป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยมีหลักการบริหารมี 5 ประการ ประกอบด้วย 1) หลักการกระจายอำนาจ เป็นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชนมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษาให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระและมีประสิทธิภาพ 2) หลักการบริหารตนเอง สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นภายใต้การบริหารเป็นองค์คณะบุคคล 3) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิดร่วมทำ 4) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้กับประชาชน ปรับปรุงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและได้รับความเห็นชอบ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง 5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล สถานศึกษาต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2546)

การบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็สถานศึกษาขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ โดยผู้บริหารต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบการปฏิบัติงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนต่างๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพราะการดำเนินงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำเทคนิควิธีและกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยกระบวนการบริหารสถานศึกษามีขั้นตอนดังนี้ (Wiles, 1955; วิโรจน์ สารรัตน์, 2551)

1. การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการที่จะต้องดำเนินการล่วงหน้า เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมทั้งวางแผนว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์กร จัดแบ่งสายงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมทั้งการนำปัจจัยทางการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหาร มาบูรณาการเพื่อให้การดำเนินงานตามแผนการที่วางไว้ให้เกิดขึ้นได้

3. การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจูงใจในที่นี้มีความหมายรวมถึง 1) การอำนวยความสะดวก (Directing) ซึ่งเป็นการตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบังคับบัญชา 2) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) เป็นการประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน 3) การเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading) หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือบุคลากรในองค์กร สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรสามารถดำเนินงานขององค์กรด้วยความเต็มใจจนบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ผู้บริหารจะเป็นผู้นำเทคนิควิธีและกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา มีขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ และการควบคุมงาน

ยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล (Digital Era) คือ ยุคของอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็ว ในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา (สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, 2563) ได้มีแนวความคิดเกี่ยวกับ “ดิจิทัล 4.0” และ “ดิจิทัลไทยแลนด์” เป็นวลีที่คนไทยเริ่มจะได้ยินบ่อยขึ้นในช่วงหลายปีมานี้ หลายคนอาจจะสงสัยว่าหมายถึงอะไร เกี่ยวข้องกับพวกเราอย่างไร ส่งผลกระทบต่อชีวิตเราบ้าง และประเทศไทยในตอนนี้อยู่ในยุคใด คนไทยมีชีวิตผูกติดกับดิจิทัลมานานแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการใช้อินเทอร์เน็ต ช็อปปิ้งออนไลน์ อีคอมเมิร์ซ ทำธุรกรรมการเงินผ่านแอปพลิเคชัน การสื่อสาร แต่เพียงเท่านี้ยังไม่พอที่จะพาสังคมไทยเข้าสู่ยุคดิจิทัล 4.0 ได้ดังนี้

Digital 1.0 (Internet) ยุคเปิดโลกอินเทอร์เน็ต ยุคนี้เป็นการเริ่มต้นของ “Internet” เช่น การส่งจดหมายทางไปรษณีย์ก็เปลี่ยนมาเป็นการส่งอีเมล E-mail และอีกหนึ่งตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือการถือกำเนิดของเว็บไซต์ Website ที่ทำให้เราเข้าถึงทุกอย่างได้ง่ายขึ้นและทั่วถึงกิจกรรมสะดวกและรวดเร็ว เริ่มมีกิจกรรมเชิงพาณิชย์และโฆษณาผ่านเครื่องมือ ออนไลน์เสมือนกับมีหน้าร้านที่ทุกคนบนโลกจะเห็นเราได้ง่ายขึ้น

Digital 2.0 (Social Network) ยุคโซเชียลเน็ตเวิร์คต่อยอดจากยุค 1.0 ก็จะเป็นยุคที่ผู้บริโภคเริ่มสร้างเครือข่ายติดต่อสื่อสารกันในโลกออนไลน์ เครือข่ายสังคม Social Network นี้เริ่ม จากการคุยหรือแชทกับเพื่อน สมาคม กลุ่มเล็กๆ ของผู้คนที่ต้องการความสะดวกสบายในการติดต่อสื่อสาร

Digital 3.0 (Application and Big Data) ยุคแห่งข้อมูลและบิ๊กดาต้า ยุคแห่งการใช้ข้อมูลที่วิ่งเข้าออกเป็นล้านๆ ดาต้า การเติบโตของโซเชียลมีเดียและ E-Commerce ทุกองค์กรต่างเห็นความสำคัญของการนำบิ๊กดาต้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่การนำบิ๊กดาต้ามาตอบสนองอย่างเรียลไทม์นั้น จำเป็นต้องมีระบบ

คลาวด์ Cloud Computing มาช่วยอำนวยความสะดวก จัดเก็บ ข้อมูล เลือกรหัสยากรตามการใช้งาน ทุกคนสามารถเข้าถึงระบบข้อมูลต่างๆ ผ่านอินเทอร์เน็ต สามารถจัดการข้อมูล และแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่น (Shared Services) ได้ พัฒนาเป็นแอปพลิเคชัน Application ที่ให้ความสะดวกสบายแก่ผู้บริโภคผ่านทางสมาร์ตโฟนและแท็บเล็ตอีกด้วย

Digital 4.0 (Machine-to-Machine) ยุคที่เทคโนโลยีมีมันสมอง และเราก็มาถึงยุคที่ความฉลาดของเทคโนโลยีจะทำให้อุปกรณ์ต่างๆ สื่อสารและทำงานกันเองได้อย่างอัตโนมัติ โดยจะใช้ชื่อยุคนี้ว่าเป็นยุค Machine-to-Machine เช่น เราสามารถเปิด-ปิด หรือสั่งงานอื่นๆ กับเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านตัวเองผ่านแอปพลิเคชันโดยไม่ต้องเดินไปกดสวิตช์ การวางแผนสถานการณ์โดยไม่ต้องเดินทางไปถึงสถานที่จริง หรือเป็นสื่อการเรียนรู้แบบ Interactive อีกด้วย (เอกพล พงศ์สถาพร, 2561) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา เป็นอย่างมาก และเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการ สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2562)

สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัลคือสภาพในปัจจุบันที่โลกเข้าไปเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การสื่อสารมีความรวดเร็ว สามารถส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการ สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทการบริหารมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

การบริหารมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่จะนำพาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก้าวสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างประสบความสำเร็จ กล่าวคือ สถานศึกษาสามารถทำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องดำเนินการวิเคราะห์สภาพของสถานศึกษาที่เป็นอยู่ วิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคเพื่อวางแผนพัฒนาสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัล โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ในด้านเทคโนโลยีของของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างไรบ้าง

2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ ทั้งอุปกรณ์ Hardware, Software และเครือข่ายไร้สายต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้ครูบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วสะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ ทั้งนี้ โครงสร้างพื้นฐานเหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบเบื้องต้นที่สำคัญที่จะสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม การที่จะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีนั้น ผู้บริหารต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี และจะต้องสร้างทีมงานหรือแกนนำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการ

สอนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งจะทำหน้าขับเคลื่อนและขยายผลให้ครูและบุคลากรคนอื่นๆ สามารถปฏิบัติตามได้

4. จัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการในสถานศึกษานั้น ถึงแม้จะมีอุปกรณ์ระบบหรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เพียงพอ แต่หากบุคลากรไม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารสู่ยุคดิจิทัลก็จะไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ทักษะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรผ่านการอบรม การสาธิต ฝึกปฏิบัติการ หรือกระบวนการที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างแพร่หลายในสถานศึกษา ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆ ผ่าน Internet ได้ตลอดเวลา

5. ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูและบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจจะมีการมอบเกียรติบัตรหรือรางวัลให้กับครูที่สามารถใช้เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

6. ผู้บริหารต้องจัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา ทั้งครูอาจารย์บุคลากรทุกคนและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสม

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและการบริหารเทคโนโลยีสถานศึกษาไปพร้อมกัน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ รวมทั้งมีการนิเทศติดตามส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา ประเด็นสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ในสถานศึกษายุคดิจิทัล และการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย ส่วนการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา ได้แก่ การยอมรับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยี โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการเชื่อมโยงและความรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคดิจิทัล ในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มคนที่อพยพเข้ามาสู่ยุคดิจิทัลให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการศึกษา คือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ สามารถแข่งขันกับนานาประเทศ โดยรักษาเอกลักษณ์ ศิลปะวัฒนธรรม รวมทั้งคุณธรรมจริยธรรมตามหลักศาสนา อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล

หลักการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีหลักการสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึง เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา โดยมีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลให้พร้อมไปสู่การดำเนินให้บริการผู้เกี่ยวข้องต่อไป (สงบ อินทรมณี, 2562) การยอมรับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงภารกิจที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลคือผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจแนวคิดการยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยที่การยอมรับระดับบุคคลนี้มีการ

ยอมรับที่ไม่เท่ากัน และมีขั้นตอนของการยอมรับที่แตกต่างกันด้วย ส่วนการยอมรับในระดับองค์กรนั้นเป็นการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมที่วิเคราะห์แล้วว่าเป็นประโยชน์มาทดลองใช้ เพื่อให้เกิดการยอมรับนำไปสู่วัฒนธรรมของสถานศึกษา (Sukanya Chaemchoy, 2015)

สรุปได้ว่า สถานศึกษาสามารถทำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และการดำเนินงานได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการวิเคราะห์ วางแผนพัฒนาสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัล ทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี เป็นตัวอย่างที่ดี ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา

บทสรุป

การบริหารมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีผลต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านของการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องบริหารมีส่วนร่วมเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยกระบวนการมีส่วนร่วมเข้าสู่ยุคดิจิทัลจะต้องมีการเตรียมความพร้อมโดยสร้างความตระหนักและความเข้าใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ สร้างทีมงานในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมโดยเริ่มต้นจากการให้ความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อเป็นการลดความเครียดหรือความวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และเพื่อให้การมีส่วนร่วมยังดำเนินและพัฒนาต่อไปจะต้องมีการกำกับติดตามตรวจสอบ รวมทั้งการเสริมแรงด้วยวิธีการต่างๆ ที่สร้างความพึงพอใจให้กับครูและบุคลากรจึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลเป็นไปได้อย่างราบรื่น ทั้งนี้ในการบริหารมีส่วนร่วมนั้นผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้นำการบริหารแบบมีส่วนร่วม เริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์วางแผนให้เกิดการกำหนดนโยบายจัดโครงสร้างองค์กรให้เกิดความยืดหยุ่นพร้อมรับต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมจัดสรรงบประมาณเพื่ออำนวยความสะดวกในด้านโครงสร้างพื้นฐานทั้งอุปกรณ์ ระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อรองรับการใช้งานให้เพียงพอต่อความต้องการ ท้ายที่สุดผู้บริหารต้องมีนิเทศติดตามและให้การเสริมแรงให้กำลังใจกับครูและบุคลากรเพื่อให้การบริหารมีส่วนร่วมสู่ยุคดิจิทัลของสถานศึกษาดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- ชาญชัย อาจิณสมมาตร. (2550). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร .
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2546). **หลักการบริหารการศึกษา**. ฉะเชิงเทรา: สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์.
- วินัย ดิสสงค์ และดวัลย์ มาศจรัส. (2550). **การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
ธารอักษร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2551). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**.
กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- สงบ อินทรมณี. (2562). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและ
เทคโนโลยีอีสเทิร์น**. 16(1). 353-359.
- สมยศ นาวิการ. (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการ
บริหารรูปแบบนิติบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, ศิรินทิพย์กุลจิตรตรี และโกวิท จันทะपालะ. (2563). **แนวทางการบริหารการศึกษาใน
ยุคดิจิทัลดิสรัปชัน**. *Journal of Modern Learning Development*. 5(3). 245-258.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)**.
แหล่งที่มา <https://www.trueplookpanya.com/dhamma/content/52232> สืบค้นเมื่อ 30
มิ.ย. 2565.
- เอกพล พงศ์สถาพร. (2561). **เมื่อเทคโนโลยีมีมันสมอง**. แหล่งที่มา [http://www.wice.co.th/digital-4-0-
technology](http://www.wice.co.th/digital-4-0-technology) สืบค้นเมื่อ 1 ส.ค. 2565.
- Robbins, P. (1990). **Organization theory: Structure design & application**. New Jersey:
Prentice-Hall.
- Sukanya Chaemchoy. (2015). **Technology Leadership: Leading Technology Into 21st Century
School**. *Journal of Education Naresuan University*. 17(4). 216-224.
- Swianburg, R.C. (1996). **Management and Leadership for Nurse Management**. Boston: Jones
and Bartlett.
- Wiles, K. (1955). **Supervision for Better School**. New Jersey: Prentice-Hall.

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม
PERSONNEL MANAGEMENT OF EXECUTIVES ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES

^[1]มนัสนันท์ บุญปู Manassanan Boonpoo

^[2]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano

^[3]พระครูโอภาสนนทกิตติ Phrakruophatnonthakit

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

Corresponding Author E-mail: manassanan.nunb@gmail.com

Article Received: June 25, 2023, Revised: June 29, 2023, Accepted: June 29, 2023

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมเป็นการนำหลักการบริหารงานบุคคล 5 ประการ ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยบูรณาการกับหลักสารานิยมอันเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมกับการประยุกต์ในการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นหลักธรรมที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นหลักธรรมที่จะเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นแก่กันและกัน อยู่เสมอในยามที่ระลึกถึงกันด้วยการแสดงความมีน้ำใจคือสงเคราะห์อนุเคราะห์ เมื่อมีความรักความเคารพต่อกัน ให้การสงเคราะห์อนุเคราะห์ต่อกันแล้วจะทำให้เกิดความสามัคคีบังเกิดขึ้นติดตามมา

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหาร, หลักพุทธธรรม

ABSTRACT

Personnel management of executives according to Buddhist principles is the introduction of 5 principles of personnel management, consisting of manpower planning and positioning recruitment and appointment enhancing efficiency in the performance of government officials, discipline and preservation, and resignation from government service by integrating with Saraniya Dhamma principle which is a principle suitable for application in personnel management because it is the principle of remembrance. It is a principle that will always foster good feelings for each other when remembering each other by showing kindness that are helping and assisting. When there is love, mutual respect, and give relief synthesized together, it will be followed and caused by unity.

Keywords: Personnel Management, Executives, Buddhist Principles

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเพื่อช่วยกันสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและการแก้ปัญหาของประเทศในด้านต่างๆ โรงเรียนประถมศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญมากที่สุดต่อการพัฒนาคุณภาพของคน เพราะเป็นหน่วยงานจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคม และเป็นการจัดการศึกษาให้กับทุกคนของประเทศ การจัดการศึกษาในโรงเรียนประศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นภาระของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่คณะครูอาจารย์ นักการภารโรง ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนที่จะต้องมีส่วนร่วมเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียนในที่สุด โดยมีภารกิจหลักคืองานเกี่ยวกับการเรียนการสอนหรืองานวิชาการส่วนงานอื่นๆ เป็นเพียงงานสนับสนุนให้งานวิชาการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2539)

การที่คุณภาพการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้มีสาเหตุมาจากครุขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ตลอดจนแบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบการเรียนการสอนในห้องสมุดขาดแคลน ครูบางส่วนขาดความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบางกลุ่มวิชา ภารกิจในการสอนของครูและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมากเกินไป ตลอดถึงการที่ครูมีรายได้ต่ำแต่ภาระงานมีมาก การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาครู ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจ เป็นเหตุให้ครูบางส่วนใช้เวลาไปประกอบอาชีพอื่นเสริมเพื่อหารายได้ให้พอกับรายจ่ายในสภาพเศรษฐกิจ สอดคล้องกับในปัจจุบัน จิตวิญญาณของความเป็นครูเหลือน้อยลง ทำให้ครูบางคนเกิดมีพฤติกรรมบางส่วนอันไม่เหมาะสมกับความเป็นครู (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2539) ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรหาวิธีการกระตุ้นจิตใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อหน่วยงานอยู่เสมอ เพราะคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงานวิชาการของบุคลากรในโรงเรียนและเกิดความศรัทธาในหน่วยงานเกิดความรู้สึกเสียสละเพื่องาน ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและกำลังความคิด ในการปฏิบัติงาน เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานวิชาการมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงาน นอกจากจะทำให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ต้องการแล้วยังทำให้เกิดขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานมีมากขึ้น ดังกล่าวล้นนำมาซึ่งความสมัครสมานสามัคคีความมีประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน

ผู้บริหารที่มีความต้องการจะทำการพัฒนาสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้หลักธรรมเพื่อนำมาบูรณาการกับการบริหารสถานศึกษา เพราะว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทัศนะของพระพุทธศาสนานั้น ผู้นำต้องเป็นคนดีและเก่งในสายตาประชาคมแล้วยังต้องอาศัยหลักพุทธธรรมในการสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นคนที่เป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา ชุมชน และสังคมอีกด้วย (พระครูโอภาส นทกิตติ์ (ศักดิ์ดา แสงทอง), กมัยธร สัจจา, 2557) โดยเฉพาะการนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ ซึ่งหลักสาราณียธรรม ได้แก่ เมตตามโนกรรม (การคิดดี) เมตตาวจกรรม (การพูดแต่สิ่งที่ดีงาม) เมตตาทกกรรม (การทำความดีต่อกัน) สาธารณโภคี (การรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรม) สีสสามัญญตา (การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือวินัยต่างๆ อย่างเดียวกัน) ทิฏฐิสามัญญตา (มีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน คิดในสิ่งที่ตรงกัน) รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่เสมอ ดังนั้น

การที่จะทำให้การบริหารการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสามัคคีปรองดอง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งหลักสาราณียธรรมนี้เป็นหลักธรรมสำหรับการเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้นในสังคม อันจะนำมาซึ่งความสุข ความสันติความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายทั้งปวง และเป็นหลักธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลายระดับ รวมถึงบุคคลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาด้วย

ผู้บริหารควรนำหลักสาราณียธรรมมาใช้ในการบริหารการศึกษา ประกอบด้วยด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ที่เป็นแกนกลางในการบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

หลักการและกระบวนการในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายในองค์การใดๆ ก็ตาม ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นสำคัญ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลาย “คน” เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด มีคุณค่าสูงสุดมีประโยชน์มากที่สุด และทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่ง เพราะคนเป็นกุญแจแห่งประสิทธิผลของการบริหารกิจการต่างๆ ดังนั้น การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จในเรื่องของการบริหารได้นั้น จะต้องคำนึงถึงการมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี ที่สามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ (พิมลดา บุญธรรม, 2560) การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การ ใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้าทำงาน พร้อมธำรงรักษา พัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2545) การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2542)

องค์การจะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถของผู้บริหารด้วย หากผู้บริหารสามารถจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนได้แล้ว ปัญหาอื่นๆ แทบจะหมดไป สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันล้วนเป็นปัญหาที่เกิดจากการบริหารบุคคลที่ขาดประสิทธิภาพของผู้บริหารหรือผู้จัดการ การบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยแก้และลดปัญหาต่างๆ ได้ หากผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้อง (กิติมา ปรีดีดิถ 2532) เหตุนั้น การบริหารงานบุคคล ควรยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและสภาพงาน มีการแจ้งข่าวคราวความเป็นไปต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง การทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเป็นกันเองกับบุคลากร การจ่ายค่าจ้างและค่าแรงโดยยึดถือความสามารถ ต้องถือว่าบุคลากรมีความสามารถด้วยกันทุกคน (บรรยง โตจินดา, 2543) และมีหลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคล 12 ประการ ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถทุกคนสมัครเข้าทำงานโดยไม่กีดกัน
2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ หลักคุณวุฒิ เป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง

3. หลักความมั่นคง มีเหตุผล เน้นปฏิบัติงานระยะยาว เมื่อมีปัญหาในการทำงาน
 4. หลักความเป็นธรรมทางการเมือง ยึดหลักการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี ไม่ให้ความสำคัญกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ
 5. หลักการพัฒนา ยึดหลักการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยการสนับสนุนพัฒนาบุคลากร การให้ความรู้ การอบรม มีการจัดระบบนิเทศ และการตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 6. หลักความเหมาะสม ยึดหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ
 7. หลักความยุติธรรม ยึดหลักคุณธรรม มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ โดยไม่เอาเปรียบ เล่นพรรคพวกและล่วงเกินทางเพศ
 8. หลักสวัสดิการ ยึดหลักการบริการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร มีการจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย
 9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ ยึดหลักการเสริมสร้าง จริยธรรมและคุณภาพ ทั้งในการป้องกันการกระทำผิด การผิดวินัยในการปฏิบัติงาน
 10. หลักมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสำคัญกับสังคม มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้วยกัน เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
 11. หลักประสิทธิภาพ ยึดหลักการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน โดยเน้นในด้านการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 12. หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา ยึดหลักการพัฒนาปรับปรุงองค์การให้มีคุณภาพประสิทธิภาพสามารถอยู่รอดได้ ระบบการบริหารที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อนำเอาผลของการวิจัยและแนวคิดที่ได้ มาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532)
- ส่วนกระบวนการการบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การได้มาซึ่งบุคคลตลอดจนถึงการให้บุคคลพ้นออกจากงาน การบริหารงานบุคคลจึงต้องอาศัยการดำเนินการที่เป็นกระบวนการบริหารงานบุคคล 6 ประการ คือ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา และการคัดเลือก 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก 4) การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ 5) การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ และ 6) การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ (Mondy & Noe, 1990) รวมถึงมีกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผนกำลังคนและตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือนและตำแหน่ง ขั้นตอนการแสวงหาบุคคล ได้แก่ การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุ ขั้นตอนการพัฒนาบุคคล ขั้นตอนประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนบำรุงรักษาและการจัดสวัสดิการ และขั้นตอนการให้บุคคลพ้นจากงาน (สมคิด บางโม, 2538)
- สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญกับกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์การ เพราะเป็นหัวใจของการบริหารและเป็นปัจจัยที่ทำให้งานขององค์การสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์ ศิลป์ กลยุทธ์ และความละเอียดรอบคอบอย่างยิ่งในการบริหารงาน ถ้าผู้บริหารสามารถจัดคนให้เหมาะสมกับงานองค์การหรือหน่วยงานนั้นจะมีประสิทธิภาพมาก เพราะถือว่าความสำเร็จต่างๆ เกิดจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานเป็นสำคัญ โดยมีกระบวนการในการบริหารงานบุคคล เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน สรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติราชการ การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงานซึ่งเป็นกระบวนการที่

เกี่ยวเนื่องกันเป็นกระบวนการและเป็นระบบ อันเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลากร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

หลักสาราณียธรรม

หลักพุทธธรรมที่นำมาบูรณาการกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในบทความนี้ คือ หลักสาราณียธรรม 6 ซึ่งในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวถึง หลักธรรมสาราณียธรรม 6 ไว้ว่า คุณกริกษุทั้งหลาย ธรรม 6 ประการนี้ เป็นที่ตั้งแห่งการให้ระลึกถึง กระทำให้เป็นที่รัก เป็นที่เคารพ ย่อมเป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ธรรม 6 ประการ คือ สาราณียธรรม 6 อย่าง ได้แก่

1. คุณกรผู้มีอายุทั้งหลาย ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เข้าไปตั้งกายกรรม ประกอบด้วยเมตตาในเพื่อน สพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ธรรมข้อนี้เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. คุณกรผู้มีอายุทั้งหลาย ข้ออื่นยังมีอีก ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เข้าไปตั้งวจีกรรมประกอบด้วยเมตตาในเพื่อน สพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ธรรมข้อนี้ก็เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. คุณกรผู้มีอายุทั้งหลาย ข้ออื่นยังมีอีก ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เข้าไปตั้งมโนกรรมประกอบด้วยเมตตาในเพื่อน สพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ธรรมข้อนี้ก็เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4. คุณกรผู้มีอายุทั้งหลาย ข้ออื่นยังมีอีก ลากอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งประกอบด้วยธรรมได้มาแล้วโดยธรรม โดยที่สุตมแต่เพียงอาหารในบาตร ไม่หวงกันด้วยลามกเห็นปานดั่งนั้น แบ่งปันกับเพื่อน สพรหมจารีทั้งหลาย ผู้มีศีล ธรรมข้อนี้ก็เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

5. คุณกรผู้มีอายุทั้งหลาย ข้ออื่นยังมีอีก ศีลอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งไม่ขาด ไม่ทะลุ ไม่ต่างพร้อย เป็นไทย อันวิญญูชนสรรเสริญ ไม่เกี่ยวข้องกับตมทาและทิว เป็นไปเพื่อสมาธิ ภิกษุเป็นผู้ถึงความเป็นผู้เสมอกัน โดยศีลในศีลเห็นปานดั่งนั้น กับเพื่อน สพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลังอยู่ ธรรมข้อนี้ก็เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียงเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

6. คุณกรผู้มีอายุทั้งหลาย ข้ออื่นยังมีอีก ทิวอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งประเสริฐ เป็นเครื่องนำสัตว์ออกจากทุกข์ ย่อมนาออกเพื่อความสันทุกข์โดยชอบแก่ผู้กระทำ ทิวนี้ ภิกษุเป็นผู้ถึงความเป็นผู้เสมอกัน โดยทิวในทิวเห็นปานดั่งนั้น กับเพื่อน สพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลังอยู่ ธรรมข้อนี้ก็เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียงเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (ดูรายละเอียดใน ที.ปา.(ไทย) 11/324/321-322)

อีกประการหนึ่ง มีพระพุทธดำรัสที่ตรัสถึงหลักสาราณียธรรม 6 ประการดังนี้

1. ดูก่อนอานนท์ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ มีกายกรรมประกอบด้วย เมตตา ปราถนาในเพื่อนร่วมประพฤติพรหมจรรย์ ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ นี้ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ประการหนึ่ง

2. ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุมีวิจิกรรมประกอบด้วย เมตตาปราถนาในเพื่อนร่วมประพฤติพรหมจรรย์ ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ นี้ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุมีมโนกรรมประกอบด้วย เมตตาปราถนาในเพื่อนร่วมประพฤติพรหมจรรย์ ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ นี้ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4. ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุมีลาภใดๆ เกิดโดยธรรม ได้โดยธรรมที่สุดแม้เพียงอาหารติดบาตร เป็นผู้ไม่แย่งกันเอาลาภ เห็นปานนั้น ไว้บริโภคแต่เฉพาะผู้เดียว ย่อมเป็นผู้บริโภคเฉลี่ยทั่วไปกับเพื่อน ร่วมประพฤติพรหมจรรย์ผู้มีศีล นี้ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

5. ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุถึงความเป็นผู้เสมอกันโดยศีล ในศีลทั้งหลาย ที่ไม่ขาด ไม่ทะลุ ไม่ต่าง ไม่พร้อย เป็นไท อันวิญญูชนสรรเสริญ อันตณหาและทิฏฐิไม่แตงต้อ เป็นไปพร้อมเพื่อสมาธิ เห็นปานนั้น กับเพื่อนร่วมประพฤติพรหมจรรย์อยู่ ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ นี้ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

6. ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุถึงความเป็นผู้เสมอกันโดยทิฏฐิ ในทิฏฐิที่เป็นของพระอริยะอันนำออก ชักนำผู้กระทำตามเพื่อความสิ้นทุกข์โดยชอบ เห็นปานนั้นกับเพื่อนร่วมประพฤติพรหมจรรย์ อยู่ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ นี้ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ดูก่อนอานนท์ นี้แล ธรรม 6 อย่าง เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดูก่อนอานนท์ ถ้าพวกเธอพึงสมาทานสาราณียธรรมทั้ง 6 อย่างนี้ ประพฤติอยู่ พวกเธอจะยังเห็นทางว่ากล่าวพวกเราได้น้อยก็ตาม มากก็ตาม ซึ่งจะอดกลับไว้ไม่ได้ละหรือ

ท่านพระอานนท์กราบทูลว่า ข้านี้หามีได้เลย พระพุทธเจ้าข้า

พระพุทธเจ้า. ดูก่อนอานนท์ เพราะฉะนั้นแล พวกเธอพึงสมาทานสาราณียธรรมทั้ง 6 อย่างนี้ ประพฤติเถิด ข้อนั้นจักเป็นไปเพื่อประโยชน์ เพื่อความสุขแก่พวกเธอตลอดกาลนาน (ดูรายรายละเอียดใน ม.อ. (ไทย) 3/1/88)

พระธรรมปิฎก (ป .อ. ปยุตโต) (2545) กล่าวว่า สาราณียธรรม 6 แปลว่า ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน หลักการอยู่ร่วมกัน ได้แก่

1. เมตตาทายกรรม: ตั้งเมตตาทายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. เมตตาวาจกรรม: ตั้งเมตตาวาจกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม: ตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

4. สาธารณโภคี: ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่าย ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน ข้อนี้ใช้อุปปฏิวิธัตตโกศก็ได้

5. สีลสามัญญตา: มีศีลบริสุทธิเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ

6. ทิฐิสามัญญตา: มีทิฐิตีงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์ หรือขจัดปัญหา

สรุปได้ว่า หลักสาราณียธรรม 6 เป็นหลักธรรมในพุทธศาสนา ที่มีการกล่าวถึง การช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง และเป็นคุณธรรมที่ทำให้รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันและกัน ทำให้เข้าใจคนอื่นมากขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางที่ดีในการอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคี สถานศึกษาควรนำมาปฏิบัติ เพื่อทำให้เกิดผลดีแก่เพื่อนร่วมงานและการบริหารงานในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม (หลักสาราณียธรรม)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม เป็นการสังเคราะห์จากแนวคิดของทองหล่อ วงษ์ธรรมมา (2538) พิมพ์ดา บุญธรรม (2560) สุพล เครือมะโนรมณ์ (2542) นาวาเอก นพดล บงกชกาญจน์ (2554) และพระมหาเอกมร ฐิตปัญโญ (คงตางาม) (2553) โดยสรุปการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม (หลักสาราณียธรรม) ได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตาวาจกรรมคือทำต่อกันด้วยเมตตา

1.1 ผู้บริหารทำสิ่งใดก็ทำด้วยความปรารถนาดีต่อกัน เช่น แสดงไมตรีและหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานร่วมกิจการร่วมชุมชนโดย ช่วยเหลือธุระต่างๆ ด้วยความเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

1.2 ผู้บริหารช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจแสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

1.3 ผู้บริหารทำความดีต่อกันสนับสนุนช่วยเหลือทางด้านกำลังกาย มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะ ไม่เบียดเบียน ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องอยู่เสมอ

1.4 ผู้บริหารแสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่างๆ โดยเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตาวาจกรรมคือพูดกันด้วยเมตตา

- 2.1 ผู้บริหารจะพูดอะไรก็พูดด้วยความปรารถนาดีต่อกัน แนะนำสั่งสอนตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ พูดจริงไม่ พูดเพื่อผลประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียว
 - 2.2 ผู้บริหารบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง
 - 2.3 ผู้บริหารพูดแต่สิ่งที่ดีงาม พูดจาด้วยความรักความปรารถนาดี รู้จักพูดให้กำลังใจแก่กันและกัน ในยามที่ต้องพบกับความทุกข์ ไม่นินทาว่าร้ายทั้งต่อหน้าและลับหลัง พูดแนะนำในสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ พูดอย่างใดก็ทำอย่างนั้น ไม่โกหก
 - 2.4 ผู้บริหารช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง
3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตามโนกรรมคือคิดต่อกันด้วยเมตตา
- 3.1 ผู้บริหารจะคิดอะไรก็คิดด้วยความปรารถนาดีต่อกัน เช่น ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี
 - 3.2 ผู้บริหารตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
 - 3.3 ผู้บริหารคิดดีการมองกันในแง่ดี มีความหวังดีและปรารถนาดี รักและเมตตาต่อกัน คิดแต่ในสิ่งที่สร้างสรรค์ต่อกัน ไม่อิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ ไม่พยาบาท ไม่โกรธแค้นเคืองกัน รู้จักให้อีกาและให้อภัยต่อกันและกันอยู่เสมอ
 - 3.4 ผู้บริหารตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันมองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน
4. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสาราณียธรรม ด้านสาธาณโภคีคือแบ่งปันสิ่งที่ได้มาโดยชอบธรรม
- 4.1 ผู้บริหารแบ่งปันลาภที่ร่วมกันหาร่วมกันทำโดยยุติธรรม แม้สิ่งของที่ได้มาจะน้อย แต่ก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วถึงกันนั่นคือ การร่วมสุขร่วมทุกข์กัน
 - 4.2 ผู้บริหารเมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้แต่ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่ายให้ได้ใช้สอยร่วมกัน
 - 4.3 ผู้บริหารรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรม ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ไม่เอารอดเอาเปรียบ และมีความเสมอภาคต่อกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ
 - 4.4 ผู้บริหารแบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน
5. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสาราณียธรรม ด้านศีลสามัญญตาคือมีความประพฤติเสมอภาคกัน
- 5.1 ผู้บริหารประพฤติสุจริตดีงามเหมือนกัน มีระเบียบวินัยเป็นแบบเดียวกัน ไม่ประพฤติให้เป็นที่ยังเกียจ หรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ
 - 5.2 ผู้บริหารมีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่รังเกียจของหมู่คณะ

5.3 ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ.หรือวินัยต่างๆ อย่างเดียวกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่ก้าวร้าวหน้าที่กัน ไม่อ้างอำนาจบาตรใหญ่ ไม่ถืออภิสิทธิ์ใดๆ ทั้งปวง

5.4 ผู้บริหารมีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

6. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสาราณียธรรม ด้านทฤษฎีสามัญญุตาคือมีความเสมอภาคกันทางความคิด

6.1 ผู้บริหารปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุมีผลถูกต้องเหมือนกัน คือ การเคารพเหตุผลยึดหลักความดีงามเป็น อุดมคติอย่างเดียวกัน

6.2 ผู้บริหารมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความสิ้นทุกข์หรือขจัดปัญหา

6.3 ผู้บริหารมีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน.คิดในสิ่งที่ตรงกัน ปรับมุมมองให้ตรงกัน รู้จักแสวงหาจุดร่วมและ สงวนไว้ซึ่งจุดต่างของกันและกัน ไม่ยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่เสมอ

6.4 ผู้บริหารเคารพรับฟังความคิดเห็นกัน มีความเห็นชอบร่วมกัน ตกลงกันได้ในหลักการสำคัญ ยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลเป็นแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรบุคคลให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม เป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้บุคคลมีขวัญ กำลังใจ ทุ่มเท รับผิดชอบงานและถือว่า การปฏิบัติงานที่รับมอบหมายเป็นเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้หลักในการบริหาร ทั้งในด้านหลักความรู้ ความสามารถ ความยืดหยุ่น มนุษยสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การบำรุงรักษาบุคลากรในองค์การ การประสานงาน การประสานผลประโยชน์ ความมั่นคง ที่สำคัญจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย ยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้าง สภาพการทำงาน การแจ้งข่าวให้บุคลากรทราบ การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จและช่วยให้องค์การดำเนินไปสู่จุดหมาย

หลักสาราณียธรรมเป็นคุณธรรมเป็นเหตุที่ระลึกรถึงกันและเป็นหลักการอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคี มี 6 ประการ ได้แก่ 1) เมตตาทายกรรม คือ การช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ 2) เมตตาวิกรรม คือ การช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ 3) เมตตาโมกรรม คือ การตั้งจิตปรารถนาดี 4) สาธารณโภคี คือ การที่ได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม 5) สีสามัญญุตาคือ การที่ทุกคนที่อยู่ร่วมกันมีความประพฤติสุจริตดีงาม 6) ทฤษฎีสามัญญุตาคือ การที่มีความเห็นชอบร่วมกัน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย 1) เมตตาทายกรรมกับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรสนับสนุนช่วยเหลือกิจธุระของหมู่คณะทางด้านกำลังทางกายด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมาคารวะและไม่เบียดเบียนรังแกกัน 2) เมตตาวิกรรมกับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรพูดจาให้มีเมตตา พูดแต่สิ่งที่ดีงาม พูดกันด้วยความรัก ความปรารถนาดี รู้จักการพูดให้กำลังซึ่งกันและกันช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ อ่อนหวาน พูดมีเหตุผล ไม่พูดให้ร้ายผู้อื่น ไม่พูดให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่นินทาว่าร้ายผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง 3) เมตตาโมกรรมกับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรคิดดีต่อกันด้วย

เมตตา คิดสิ่งใดก็ให้คิดในสิ่งที่ดี มองกันในแง่ดี มีความหวังดีและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีจิตเมตตา ช่วยเหลือผู้อื่น ไม่อิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ ไม่พยายาหา รู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน 4) ด้านสาธารณโภคีกับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรแบ่งปันสิ่งที่ได้มาโดยยุติธรรม แม้สิ่งของที่ได้มาจะน้อย แต่ก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วถึงกัน คือ การร่วมสุข ร่วมทุกข์กัน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน อยู่ตลอด 5) สีสสามัญญตากับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีความประพฤติสุจริตดีงามอย่างสม่ำเสมอ มีระเบียบวินัยเท่าผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ หรือวินัยต่างๆ อย่างเดียวกัน 6) สามัญญตากับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ปรับความคิดเห็นให้มีเหตุผลถูกต้องเหมือนกับผู้อื่น และหมั่นขณะภายใต้เหตุและผลในทางที่ดีงาม รู้จักแสวงหาจุดร่วมและ สงวนไว้ซึ่งจุดต่างของกันและกัน ไม่ยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กิติมา ปรีดีดีลลก. (2532). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา. (2538). **ปรัชญา 201 พุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- นาวาเอก นพดล บงกชกาญจน์. (2554). **การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยานกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บรรยง โตจินดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2539). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พระครูโสภาสนนทกิตติ์ (ศักดิ์ดา แสงทอง) และกมัยธร สัจจา. (2557). ภาวะผู้นำที่ตึงเครียดในศตวรรษที่ 21 ในทัศนะพระพุทธศาสนา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 1(2). 135-144.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2545). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- พระมหาเอกมร ฐิตปถุญญ (คงตางาม). (2553). ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมลดา บุญธรรม. (2560). การประยุกต์หลักสาราณียธรรมกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2532). การบริหารบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: ขนิษฐาการพิมพ์.
- วีไล ตั้งจิตสมคิด. (2539). การศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- สมคิด บางโม. (2538). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์.
- สุพล เครือมะโนรมณ์. (2542). การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Mondy, W.R. & Noe, R.M. (1990). *Human Resource Management*. Boston: Allyn & Bacon.

การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในยุคปัจจุบัน
THE LEADERSHIP DEVELOPMENT OF SANGHA IN THE PRESENT AGE

พระมหาอภิชาติ ชยเมธี (ถาวร) Phramaha Apichat Chayamete (Taworn)
วิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Maha Sarakham Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: apichattaworn26@gmail.com

Article Received: May 1, 2023, Revised: June 19, 2023, Accepted: June 19, 2023

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในยุคปัจจุบันนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะเป็นผู้นำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสืบสานพระพุทธศาสนาให้ดำรงอยู่คู่กับคนไทย ดังมีคำกล่าวไว้ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะรุ่งเรืองสืบไปก็ด้วยการอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญเนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชน โดยเฉพาะพระสังฆาธิการเจ้าอาวาสซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสของประชาชนโดยทั่วไปและมีบทบาทโดยตรงต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ดำรงสืบไป ซึ่งมีหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ 1) การพัฒนาโดยใช้การรับรู้ จดจำ ด้วยตนเอง 2) การพัฒนาด้วยการสร้างวินัยในตนเอง 3) พัฒนาด้วยการให้การศึกษา ประสบการณ์ และการให้คำแนะนำ หลักทั้ง 3 ประการนี้เป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตาม ยินดีที่จะปฏิบัติตามให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถบริหารกิจการของพระพุทธศาสนาให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองได้ยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนา, ภาวะผู้นำ, พระสังฆาธิการ

ABSTRACT

The leadership of sangha in the present age is very important in leading activities related to the continuation of Buddhism with the Thai people. As it has been said that Buddhism as the national religion will continue to prosper by reliance on the sangha as the sangha are close to the people. Especially the abbot who is respected by the people and has a direct role in the administration of Sangha affairs to continue. There are principles for leadership development: 1) development by using self-awareness, self-memory, 2) development by building self-discipline, 3) development by education, experience and advice. These three principles are the key to developing the leadership of the Sangha to build confidence in the followers ready to work towards achieving goals. Making the administration of Buddhism more prosperous.

Keywords: Development, Leadership, Sangha

บทนำ

วัดเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนไทยมาตั้งแต่อดีต เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาโดยมี “วัด” เป็นศูนย์กลางในการดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาการศึกษาหรือกิจกรรมอันเป็นประโยชน์แก่ชุมชน “บ้าน” หรือชุมชนจะร่วมกับ “วัด” และ “โรงเรียน หรือราชการ” ร่วมกันดำเนินการในลักษณะ 3 ประสาน “บ้าน วัด โรงเรียน” หรือ เรียกโดยย่อว่า “บวร” ซึ่งในหลวงรัชกาลที่ 9 ทรงตระหนักและเห็นความสำคัญในบทบาทของ “บ้าน วัด โรงเรียน” ในลักษณะดังกล่าวนี้จึงมีแนวพระราชดำริที่จะให้ดำเนินการจัดตั้งวัดขึ้นคู่กับชุมชนเพื่อเป็นพุทธสถานในการประกอบกิจการสงฆ์ในการสืบทอดและเผยแผ่พระพุทธศาสนา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) วัดจึงมีบทบาทมากขึ้น กล่าวคือ เป็นแหล่งศูนย์รวมการเรียนรู้ทางวิชาการ เป็นแหล่งท่องเที่ยวประเภทศาสนสถาน เป็นสถานที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ดำรงอยู่สังคมไทย โดยมีพระสงฆ์เป็นผู้จัดการดูแลกิจการภายในวัด ตัดสินใจ มอบหมาย สั่งงาน และพัฒนาวัดให้เจริญรุ่งเรือง ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน

การปกครองคณะสงฆ์ถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักในงานบริหารจัดการกิจการของคณะสงฆ์ ได้แก่ ด้านการปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ สาธารณูปการ สาธารณสงเคราะห์ และการพัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนา เพื่อให้ดำเนินไปตามพระธรรม วินัย กฎหมาย กฎระเบียบมหาเถรสมาคม ข้อบังคับมติพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชหรือคำสั่งสอนของ ผู้บังคับบัญชาเหนือตน การระงับอธิกรณ์ การวินิจฉัย การลงนิคหกรรม การวินิจฉัยข้ออุทธรณ์ต่างๆ ตลอดจนการแต่งตั้งถอดถอนเจ้าคณะพระสังฆาธิการควบคุมดูแลให้เป็นไปตามข้อวัตรปฏิบัติของจริยาพระสังฆาธิการและสถาบันคณะสงฆ์ไทยอย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันวิทยาการด้านการบริหารและการจัดการก้าวหน้าไปมาก คณะสงฆ์ควรจะได้ใช้วิทยาการเหล่านั้นมาช่วยเสริมการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ กิจการคณะสงฆ์บางอย่างอาจต้องอาศัยการบริหารแบบราชการของฝ่ายบ้านเมือง กิจการคณะสงฆ์บางอย่างอาจอาศัยการบริหารที่คล่องตัวแบบภาคเอกชน และกิจการบางอย่างต้องบริหารตามหลักพระธรรมและพระวินัย (พระครูจันทสารสุตถิก, สุทธิพงษ์ศรีวิชัย และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, 2562) เหตุนี้ สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่งก็คือภาวะของผู้นำ โดยความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารคือผู้ที่ทำให้คนอื่นทำงานตามที่ต้องการ ส่วนผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นต้องการทำงานตามที่ต้องการ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ คือ มีความสามารถในการจูงใจให้คนอื่นเกิดความต้องการอยากปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2556) ดังนั้น คณะสงฆ์ฝ่ายปกครองต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ มีการจัดระบบบริหารการปกครองที่ดี แบ่งงานมอบอำนาจ กระจายงานให้ผู้อยู่ฝ่ายบริหารการปกครองระดับต่างๆ รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของตน และพัฒนาการในด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดี (กรมการศาสนา, 2540)

การปกครองคณะสงฆ์ยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นธรรมนูญการปกครอง ได้อาศัยอำนาจรัฐและจารีตเป็นหลักอุดหนุน เมื่อเกิดความไม่เรียบร้อยในคณะสงฆ์ จนเป็นเหตุขัดข้องและจำเป็นต้องพึ่งรัฐก็ได้อาศัยอำนาจรัฐช่วยแก้ไข ดังปรากฏเป็นพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช 2505 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 มอบหมายให้พระสังฆาธิการมีหน้าที่ในการปกครอง และบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่จะบ่งชี้ความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรสืบไปดังคำกล่าวที่ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะรุ่งเรืองสืบไปก็ด้วยการอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชนโดยเฉพาะพระสังฆาธิการเจ้าอาวาสซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสของประชาชนโดยทั่วไปและมีบทบาทโดยตรงต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ดำรงสืบไป (กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ปัจจุบันงานกิจการคณะสงฆ์มีเพิ่มมากขึ้นทำให้พระสังฆาธิการต้องเร่งปรับตัวใน

ความเป็นผู้นำเพื่อทำงานเชิงรุกเพื่อให้เกิดการกระตุ้นงานคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพกว่าเดิม โดยเฉพาะ พระสังฆาธิการผู้มีบทบาทในการปกครองหากขาดภาวะความเป็นผู้นำ ไม่สามารถบริหารงานได้ทั่วถึง การวางแผนพัฒนาจะส่งผลกระทบต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์

ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะเป็นผู้นำกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจเพื่อเป้าหมายความสำเร็จ ประกอบด้วยศาสตร์และศิลป์ของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความเต็มใจ กระตือรือร้นปฏิบัติจนบรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย (พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมมสุโท, 2559) ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จากการฝึกอบรมศึกษาหาความรู้รอบด้าน มีปฏิภาณไหวพริบ และมีคตินิยมประจำใจจึงจะสามารถบริหารกิจการวัดในความรับผิดชอบของตนโดยให้ครอบคลุมภารกิจด้านการปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ เหตุฉะนั้น พระสังฆาธิการจึงควรมีภาวะของความเป็นผู้นำเพื่อที่จรรโลงพระพุทธศาสนาและช่วยสงเคราะห์ประชาชนตามหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าโดยไม่ขัด หรือแย้งต่อกฎหมายและกฎหมายและกฏมหาเถรสมาคม อันจะเป็นเหตุให้พระพุทธศาสนาจะรุ่งเรืองและพัฒนาอย่างยั่งยืน

ความสำคัญของพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการเป็นคำรวมตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 เริ่มใช้มาแต่ พ.ศ. 2506 จนถึงปัจจุบัน โดยมีกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2506) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ เป็นการกำหนดชื่อเป็นครั้งแรก เริ่มแรกใช้ว่า “พระคณาธิการ” ภายหลังเปลี่ยนมาเป็น “พระสังฆาธิการ” ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งท่านบัญญัติว่า หมายถึง “พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์” (กรมการศาสนา, 2540) ได้แก่ 1) เจ้าคณะใหญ่ 2) เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค 3) เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด 4) เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ 5) เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล 6) เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส และยังได้มีการกำหนดพระสังฆาธิการไว้ 6 ชั้นด้วยกัน เมื่อแบ่งเป็นตำแหน่ง หมายถึงที่ต้องใช้ตัวบุคคลผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้นได้ 12 ตำแหน่ง คือ ระดับหน 1 ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะใหญ่หน ระดับภาค 2 ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะภาค 1 รองเจ้าคณะภาค 1 ระดับจังหวัด 2 ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะจังหวัด 1 รองเจ้าคณะจังหวัด 1 ระดับอำเภอ 2 ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะอำเภอ 1 รองเจ้าคณะอำเภอ 1 ระดับตำบล 2 ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะตำบล 1 รองเจ้าคณะตำบล 1 และ ระดับวัด 3 ตำแหน่ง คือ เจ้าอาวาส 1 รองเจ้าอาวาส 1 ผู้ช่วยเจ้าอาวาส 1 กล่าวคือ เป็นคำสำหรับกล่าวถึงภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ตั้งแต่ระดับหน ภาค จังหวัด อำเภอ ตำบล และวัด พระสังฆาธิการจะเป็นผู้ปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตปกครองและวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และมีหน้าที่สำคัญในการควบคุม และรักษาความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์จัดการและพัฒนา การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์ให้เป็นไปด้วยดี จากเหตุผลดังกล่าว พระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญในการดูแลพระภิกษุสามเณรดูแลวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยให้พระภิกษุสามเณร มีจริยวัตรตรงตามประเพณีปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมวินัย นับว่า พระสังฆาธิการเป็นผู้จรรโลงพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน ดูแลความประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสามเณร มิให้ออกนอกพระธรรมวินัย และพระสังฆาธิการโดยเฉพาะเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะต้องบำรุงรักษา จัดการวัด และสมบัติของวัดให้เป็นไปโดยเรียบร้อยปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่พำนักอยู่ในวัดปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและเป็นธุระใน

การศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล ซึ่งกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ระบุถึงความสำคัญของพระสังฆาธิการว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ จะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบต่อไปก็ด้วยจะต้องอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญเนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชนโดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจ หน้าที่ ในการบริหารและจัดการวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมการศาสนา, 2540)

พระสังฆาธิการเป็นนามบัญญัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่การปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน ได้แก่ การรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์รวม ทั้งการนิคกรรมหรือการวินิจฉัยอธิกรณ์ หรือ ความผิดทางพระธรรมวินัยของพระภิกษุ กุฎุมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ได้กำหนดจรรยาพระสังฆาธิการ ซึ่งพระสังฆาธิการต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัดหากละเมิดแล้วย่อมได้รับโทษ มี 8 ข้อ ดังนี้

1. ต้องเคารพเอื้อเฟื้อต่อกฎหมายพระราชบัญญัติคณะสงฆ์กฎกระทรวง กุฎุมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช สวรรและปฏิบัติตามพระธรรมวินัยโดยเคร่งครัด

2. ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งโดยชอบด้วยอำนาจหน้าที่ถ้าไม่เห็นพ้องด้วยคำสั่งนั้น ให้เสนอความเห็นคัดค้านเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ รับทราบคำสั่ง และเมื่อได้คัดค้านดังกล่าวมานั้นแล้ว แต่ผู้สั่งมิได้ถอนหรือแก้คำสั่งนั้นถ้าคำสั่งนั้นไม่ผิดพระวินัยต้องปฏิบัติตามต้องรายงานจนถึงผู้สั่ง ในกรณีมีการคัดค้านคำสั่งให้ผู้สั่งรายงานเรื่องทั้งหมดไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไปในการปฏิบัติหน้าที่ ห้ามข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตพิเศษเป็นครั้งคราว

3. ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง มิให้เกิดความเสียหายแก่การคณะสงฆ์ และการพระศาสนา และห้ามมิให้ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร

4. ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยชอบ และห้ามมิให้ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ไม่สมควร

5. ต้องสุภาพเรียบร้อยต่อผู้บังคับบัญชา เหนือตนและผู้อยู่ในปกครอง

6. ต้องรักษาส่งเสริมสามัคคีในหมู่คณะและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

7. ต้องอำนวยความสะดวกในหน้าที่การคณะสงฆ์และการพระศาสนา

8. ต้องรักษาข้อความอันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์ที่ยังไม่ควรเปิดเผย

การแต่งตั้งพระสังฆาธิการในแต่ละชั้นนั้นได้มีความแตกต่างกันตามความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งและวุฒิภาวะของพระสงฆ์ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งนั้นๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันและความเป็นไปได้ว่าจะดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมากน้อยเพียงไร ซึ่งการแต่งตั้งในแต่ละระดับนั้น พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปดังต่อไปนี้ (สำนักงานพระพุทธศาสนา, 2563)

1. มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง เป็นข้อกำหนดไว้ตายตัวในแต่ละชั้นของพระสังฆาธิการชั้นนั้นๆ ว่า ผู้จะดำรงตำแหน่งนั้น ต้องมีพรรษาเท่าไร เป็นต้น เช่น ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส ต้องมีพรรษาพ้น 5 พรรษา ในชั้นอื่นๆ ก็กำหนดไว้ชัดเจนเช่นเดียวกัน

2. มีความรู้ความสามารถแก่ตำแหน่ง เป็นข้อกำหนดถึงความรู้ของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่ง กำหนดไว้กว้างๆ ซึ่งจะมีปรากฏอยู่ในข้อต่อๆ ไปข้างหน้า ทั้งนี้เพื่อให้ผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งได้พิจารณาเอาตามความเหมาะสมเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติจริง ความรู้ที่กำหนดเป็นมาตรฐานทางการศึกษาของ คณะสงฆ์ในปัจจุบันที่ถือเป็นหลักนั้น มี 2 คือ ความรู้ในส่วนนักรธรรม เรียกว่า นักรธรรมชั้น ตรี โท เอก ความรู้ ในทางการศึกษาบาลี เรียกว่า ประโยค 1-2, ประโยค ป.ธ. 3 ไปจนถึงประโยค ป.ธ. 9 ความรู้ในส่วนของการศึกษาภาษาบาลีนี้ในปัจจุบัน ได้ถูกจัดเป็นสมณะศักดิ์ประเภทหนึ่งด้วย นอกจากนี้ยังมีความรู้ซึ่งจัดเป็น ระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ กล่าวคือ มหาวิทยาลัยสงฆ์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตมาเพื่อรองรับและสนองการคณะสงฆ์ ในด้านการ ปกครองและการเผยแผ่ เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันมีระดับความรู้ถึงปริญญาเอก อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติแล้ว บางท่านแม้ไม่มีความรู้ที่เป็นมาตรฐานทางการศึกษาอันได้รับประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตร แต่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่เป็นประสบการณ์จริง ประสบการณ์ตรงก็มีมาก และมีประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ในเรื่องของความรู้จึงกำหนดเอาไว้เพียงกว้างๆ เท่านั้น

3. มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย การกำหนดถึงความประพฤติโดยยกพระธรรมวินัย เป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการว่าเป็นภิกษุผู้มีความประพฤติ เรียบร้อยตามหลักพระธรรมวินัยซึ่งในทางปฏิบัติย่อมต้องหมายถึงผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งจะใช้วิธีในการ สอดส่องดูแลความประพฤติของภิกษุผู้อยู่ในปกครองว่าเป็นอย่างไร เหมาะสมควรแก่การแต่งตั้งในตำแหน่ง นั้นๆ หรือไม่อย่างไร

4. เป็นผู้ฉลาด มีความสามารถในการปกครองคณะสงฆ์ ข้อกำหนดถึงความสามารถในการปกครอง ซึ่งในข้อนี้เป็นการกำหนดไว้แบบกว้างๆ อีกข้อหนึ่งซึ่งต้องใช้ดุลยพินิจของผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งที่จะเป็นผู้ พิจารณาตามความเหมาะสม

5. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรค เรื้อน หรือเป็นวัณโรค ในระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ ข้อกำหนดถึงความเป็นปกติของร่างกายเป็นหลัก โดยกำหนดไว้ชัดเจนว่าต้องไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถคือต้องยังคงเป็นผู้มีพลังกำลังมี ความสามารถในการบริหารงานได้อยู่ ไม่อ่อนแอ เจ็บไข้ได้ป่วย ขาดพลังกำลัง อันหมายถึงความไม่เป็นปกติ และต้องไม่มีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ต้องไม่เป็นโรคเรื้อนหรือวัณโรคในระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจใน ข้อที่กล่าวถึงเรื่องโรคเรื้อนหรือวัณโรคนี้กำหนดไว้โดยเน้นว่า วัณโรคในระยะอันตราย ซึ่งเป็นที่น่ารังเกียจ ซึ่งในทางการแพทย์นั้นวัณโรคมีหลากหลายระยะ ดังนั้น ถ้าเป็นวัณโรคแต่ในระยะเริ่มต้นแล้วรีบรักษาและไม่มี ลักษณะเป็นที่น่ารังเกียจ เมื่อไม่เป็นที่น่ารังเกียจก็ไม่จัดเข้าในข้อนี้

6. ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน ข้อกำหนดหมายเอาประวัติแห่งการ ดำรงเพศพระภิกษุว่า ต้องไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน อธิกรณ์ ในที่นี้หมายถึง เรื่องราวในทางเสียหายที่ตัวภิกษุเองก่อเรื่องขึ้น หรือพัวพันกับเรื่องราวที่เป็นไปในทางเสียหาย เมื่อมีคำวินิจฉัย ลงโทษจากผู้ปกครองที่พิจารณาอธิกรณ์นั้นแล้วถือว่าขาดคุณสมบัติ ดังนั้นจึงกำหนดว่าต้องไม่เคยต้อง คำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน

7. ไม่เคยถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่งใดเพราะความผิดมาก่อน การกำหนดเอาประวัติ แห่งการดำรงตำแหน่งในชั้นต้นๆ มาก่อนแล้ว โดยกำหนดว่าต้องไม่ถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่งใด เพราะความผิดมาก่อน มีข้อที่ควรพิจารณา ดังนี้ การปลด หรือถูกถอดถอนนั้นเป็นโทษทางจริยา

พระสังฆาธิการ เหตุเพราะละเมิดจริยาพระสังฆาธิการอย่างร้ายแรงต้องไม่ถูกถอดถอนจากตำแหน่ง เพราะความผิดเหตุเพราะละเมิดจริยาพระสังฆาธิการอย่างร้ายแรงนั่นเอง

สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการเป็นตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ตั้งแต่ระดับหน ภาค จังหวัด อำเภอ ตำบล และวัด มีหน้าที่ปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตปกครองและวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับต่างๆ อีกทั้งเป็นผู้จรรโลงพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน ดูแลความประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสามเณร มิให้ออกนอกพระธรรมวินัย ภิกษุผู้ได้รับแต่งตั้งตั้งแต่พระสังฆาธิการต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม และเมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้วต้องปฏิบัติตามกำหนดจริยาโดยเคร่งครัด

บทบาทของพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการมีบทบาทหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ โดยมีหลักการปกครองคือมุ่งความสงบเรียบร้อย มุ่งความเจริญงอกงาม และมุ่งความสามัคคีปรองดอง ซึ่งทั้ง 3 ประการนี้เป็นเครื่องวัดสมรรถภาพของการปกครอง ในขณะเดียวกันในการปกครองพระสงฆ์ให้ได้ผลดีตามหลักการพระสังฆาธิการทุกข้อต้องพัฒนาตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย ต้องปกครองวัดวาอารามให้เรียบร้อย ยึดความถูกต้องเป็นหลักเสมอ ไม่มีอคติต่อผู้ใดมีความยุติธรรม ปราศจากความลำเอียงต่อตนเองและผู้อื่น และมีความพอเหมาะในการปฏิบัติตามธรรมในทางสังคัม และพระพุทธศาสนา มีความละเอียดรอบคอบไตร่ตรองพิจารณาหาเหตุผลให้กับสิ่งเหล่านั้น เช่น การรักษาความถูกต้องตามหลักพุทธธรรม การรักษาคุณธรรมในใจตนไม่ให้เสื่อม การรักษาระเบียบวินัย โปร่งใส ความรับผิดชอบความประพฤติอยู่ในกฎระเบียบวินัย การฝึกฝนอบรมสมณะกรรมฐาน และวิปัสสนากรรมฐาน ยึดหลักของศีลธรรมอันดี ไม่เบียดเบียนตนเองและเพื่อนที่อยู่สังคัม

นอกจากนี้ พระสังฆาธิการต้องเป็นผู้ที่รักษาความถูกต้อง ให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนและลูกวัด ทำหน้าที่ให้สมบูรณ์ แบบมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อสังคัมและชาวพุทธให้ความรู้จัดการศึกษาเล่าเรียนขึ้นในเขตการปกครองของตน นอกจากนี้จะต้องอบรมวิปัสสนากรรมฐานให้กับพระภิกษุสามเณร เรียกว่า พัฒนาจิตใจของพระภิกษุสามเณรให้มีความมั่นคง เพื่อพระภิกษุสามเณรจะได้นำหลักการพัฒนาจิตใจนี้ไปสู่เด็กหรือเยาวชนหรือยุวพุทธให้หันเข้ามาศึกษาหาความรู้ด้านพระพุทธศาสนา เรียกว่า จริยธรรม การให้การศึกษาด้านจริยธรรมก็คือการเปิดโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น การเปิดโรงเรียนเด็กเล็กที่เรียกว่าเด็กก่อนเกณฑ์ ซึ่งเป็นโครงการของมหาเถรสมาคมก็เพื่อเป็นการชักจูงเด็กเล็กให้หันเข้ามาพึ่งพระสงฆ์ พระสงฆ์ก็มีบทบาทช่วยเหลือเด็กเล็กด้วยเมตตาธรรม (พระครูมงคลคีลวงค์ (กุศล คนธวโร), 2526) ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น พระสังฆาธิการต้องเป็นผู้บริหารจัดการดูแลให้เกิดขึ้นด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพมากที่สุด กล่าวได้ว่า พระสังฆาธิการนอกจากจะมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารแล้ว ยังต้องมีบทบาทในการนำอีกด้วย ดังนั้นพระสังฆาธิการควรมีภาวะผู้นำ ต้องเป็นผู้ให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ หมั่นศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ความรู้เพื่อเป็นประสบการณ์ให้กับตนเอง เพื่อที่จะมาเติมเต็มในส่วนของคุณที่ยังขาดหายไปสิ่งต่างๆ เหล่านี้ต้องเป็นคนช่างสังเกตกล้าที่จะเผชิญกับความจริงยอมรับกับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองเปิดรับ เทคโนโลยีเครื่องมือสื่อสารในโลกปัจจุบันที่ตนไม่รู้ (พระครูวิชิตคุณพิพัฒน์ (เอนก คุณวุฑโฒ), 2565) หากพระสังฆาธิการมีภาวะความเป็นผู้นำภายในตัวอย่างเปี่ยมล้น จะสามารถนำพาให้การบริหารกิจการของพระพุทธศาสนาเกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นอย่างดียิ่ง

สรุปได้ว่า บทบาทของพระสังฆาธิการ คือ การปกครองคณะสงฆ์ให้เกิดความสงบเรียบร้อย ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เกิดความเจริญงอกงาม และสร้างความสามัคคีปรองดอง นอกจากนี้บทบาทในการบริหารแล้วพระสังฆาธิการต้องมีบทบาทในการนำอีกด้วย กล่าวคือ ต้องมีภาวะผู้นำอยู่ภายในด้วย

ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสัมพันธ์ซึ่งบุคคลหนึ่งหรือผู้มีอิทธิพลให้ผู้อื่นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีบทบาทเป็นผู้ผลักดัน สื่อสารชี้แจง กำหนด ตัดสินใจ เป็นแบบอย่างให้คนอื่นปฏิบัติตามได้ หรือ มีศิลปะหรือความสามารถที่จูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น มีพฤติกรรมส่วนตัวที่จะชักนำพากิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้อีกว่าคือความกล้าหาญ การตัดสินใจ การเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำ ผลักดัน และสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมาย ซึ่งต้องประกอบไปด้วยความกล้าหาญความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจและจังหวะเวลาในการตัดสินใจ (สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, 2544) รวมถึงมารยาท หรือพฤติกรรมของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (วาสนา สุขประเสริฐ, 2547) ซึ่งก็เกิดจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ สติปัญญาของผู้นำคนนั้น กล่าวรวมก็คือ ภาวะผู้นำจึงเป็นการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือของกลุ่ม (กมล ฉายาวัฒน์, 2554) เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ผลสำเร็จที่ดี ผลสำเร็จเป็นสิ่งที่วัดผลของภาวะผู้นำ ดังนั้น ผู้นำ จึงต้องเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ สามารถทำให้อื่นอยากเดินตามและให้ความเคารพนับถือ เชื่อใจ และให้ความร่วมมือในการทำงาน หรือ เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ผลสำเร็จที่ดี หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ (ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2543)

ภาวะความเป็นผู้นำคือการแสดงความเป็นของแท้ (Authenticity) ต้องแสดงความเชื่อมั่นศรัทธาในสิ่งที่ตนยึดถือต่อค่านิยมเชิงสร้างสรรค์อย่างแท้จริง กระตุ้นและก่อให้เกิดความทะเยอทะยาน และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรได้ การมีวิสัยทัศน์ (Vision) การเห็นคุณค่าของประสบการณ์ มีความสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กร สามารถคาดคะเน พยากรณ์ และสร้างภาพ (Image) ฉายภาพในอนาคตได้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงอะไร แล้วทำการสื่อสารให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและนำไปสู่การปฏิบัติ มีการมอบสิทธิ อำนาจการตัดสินใจ การแก้ปัญหาให้แก่ผู้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้นๆ ต้องมีความกล้าหาญ (Decisiveness) การตัดสินใจที่เหมาะสม ทันทต่อเหตุการณ์ ภายใต้อข้อมูลและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication and skills) ต้องเป็นผู้ฟังที่ดี กระจือรื้อรัน มีพลังร่วม เกื้อหนุนสังคม มีพลังมีการเคลื่อนไหวเป็นพลวัตอยู่เสมอ (วีระวัฒน์ ปันนิตานัย, 2543)

พระนักวิชาการของไทยได้ให้ทัศนะของภาวะผู้นำ เช่น พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) (2546) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำคือบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งงาม และพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2549) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำจะสามารถชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้ว เช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัด และแม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ

คุณสมบัติของภาวะผู้นำในมุมมองพระพุทธศาสนามีปรากฏอยู่ในทศพิธราชธรรมว่า ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติประกอบด้วย คือ 1) จักขุมา คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออก และจะวางแผนเตรียมรับหรือรุกได้อย่างไร 2) วิรุโระ คือ เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ 3) นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น (อง.จตุกก. (ไทย) 21/157/203) และปรากฏในสังฆโศภณสูตร ซึ่งพระพุทธองค์ได้แสดงถึงลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำ

หรือผู้บริหารที่ต้องมีจะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่องนับถือ ดังนี้ 1) วิยตโต เป็นผู้ที่มีปัญญา 2) วินีโต เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยดี 3) วิสารโท เป็นผู้แก่กล้า 4) พหุสุโต เป็นผู้มีความรู้ ศึกษาทรงจำมาก 5) ธัมมานุธัมมปฏิปันโน เป็นผู้ปฏิบัติธรรม รักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร (อง.จตุกก. (ไทย) 21/7/9-10)

นอกจากนี้ในอังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาตได้แสดงหลักธรรมสำหรับผู้นำไว้ 6 ประการ คือ 1) ขมา คือ มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานมีใจหนักแน่น ไม่ยอมตกในความข่มขู่ไม่เกรงกลัวหรือมีอคติ 4 เมื่อจะต้องตัดสินใจและไม่หวั่นไหวเพราะโลกธรรม 8 2) ซาคริยะ คือ มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความระมัดระวังไม่ประมาทในการปกครองชีวิตหน้าที่และการงาน 3) อุกฺกุณฺโณ คือ มีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่การงาน 4) สังฺวิภาสะ คือ มีอหิยาตยตี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน 5) ทยา คือ มีจิตใจที่เอ็นดู รักใคร่ห่วงใย เข้าใจใส่ดูแลผู้ร่วมงาน 6) อิกขนา คือ เอาใจใส่ตรวจตรางานและหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ (อง.ปัญจก. (ไทย) 22/53/56)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือการมีทักษะการใช้ศิลปะในการทำให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ต้องการต้องมีความเข้มแข็ง คือ ต้องเป็นคนเข้มแข็งทั้งทางร่างกาย และจิตใจ มีความกล้าหาญ มีความศรัทธา ขยันหมั่นเพียรอดทน ผู้นำที่ดีไม่ใช่แต่มุ่งที่จะนำคนอื่นเท่านั้น แต่ผู้นำที่ดีคือผู้นำที่คนอื่นอยากเดินตาม เกิดจากการยอมรับจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำและมีคุณสมบัติของภาวะผู้นำ โดยมีความรู้สึกผิดชอบมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องควบคุม มีความสามารถในการสื่อสาร พูดในสิ่งที่จริง เป็นผู้ยึดมั่นในหลักการ และมีระบบการคิดและการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ทัศน์

การพัฒนาภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้จากการศึกษาพัฒนา และจากการคัดสรรของสังคมผ่านการเลือกแต่งตั้ง หรือเลือกตั้ง ชุดแนวคิดมุมมองต่อภาวะความเป็นผู้นำสามารถสร้างได้เป็นได้หลากหลายลักษณะ จำแนกออกเป็นภาวะผู้นำที่เกิดจากศักยภาพภายในตัวผู้นำ หรือเกิดจากการพัฒนาฝึกฝนอบรม หรือเกิดจากสภาพแวดล้อมหล่อหลอมให้เกิดผู้นำ จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปลักษณะของการพัฒนาภาวะผู้นำได้ดังนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544)

1. การพัฒนาโดยการใช้การรับรู้ด้วยตนเอง การรับรู้หรือการรู้จักตนเองถือเป็นกลไกสำคัญที่ควรเน้นหรือจดจำในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจำต้องมีการป้อนกลับด้วยตนเอง

2. การพัฒนาด้วยการสร้างวินัยในตนเอง เป็นการปฏิบัติตนด้วยการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. การพัฒนาด้วยการให้การศึกษา ประสบการณ์ และการให้คำแนะนำจากผู้มีอาวุโสกว่า

ใน 3 ประการนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นอย่างมาก เนื่องจากว่าระดับการศึกษาจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในส่วนที่ลึกซึ้งของเรื่องราวต่างๆ และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารและคุณภาพของการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้บริหาร ส่วนประสบการณ์จะก่อให้เกิดความมั่นใจ มองเห็นภาพรวม ช่องทาง และช่วยเพิ่มระดับความสามารถของผู้นำได้มากขึ้น ส่วนการแนะนำจากผู้มีอาวุโสกว่าจะช่วยเสริมในการสอน แนะนำ ชี้แนะในด้านต่างๆ ในการทำงานของผู้ผู้นำได้เป็นอย่างดี อีกทั้งผู้ที่มีอาวุโสกว่ายังมีประสบการณ์การทำงานมานานย่อมสามารถให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ได้เป็นอย่างมาก

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำมีหลักสำคัญสามประการ คือ 1) การพัฒนาโดยการใช้การรับรู้ด้วยตนเอง หรือการจดจำ 2) การพัฒนาด้วยการสร้างวินัยในตนเอง 3) พัฒนาด้วยการให้การศึกษา ประสบการณ์ และการให้คำแนะนำจากผู้มีอาวุโสกว่า

กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ

กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ มีดังนี้ (พระมหากษัตริย์ ชยเมธี (ถาวร), 2564)

1. การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการด้านการปกครอง ควรยึดหลักตาม พรบ.คณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ. 2505 เป็นเกณฑ์ นอกจากนี้แล้วยังต้องปฏิบัติตามกรอบแห่งพระธรรมเป็นหลักใหญ่ไว้เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง ควรมีการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำบุคลากรทางพระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพในการบริหารภาระงาน หน้าที่ศึกษาให้เกิดความเข้าใจแก่ทั้งในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ต้องยึดพระธรรมวินัยตามบทบัญญัติเป็น และเป็นกลางในการปกครองคณะสงฆ์ จึงจะมีความเหมาะสมในหมู่คณะที่ดำรง แยกแยะเรื่องส่วนตัวกับเรื่อง ร่วมกันให้ชัดเจน การจัดลำดับความสำคัญ หน้าที่และข้อพึงปฏิบัติให้เอื้อต่อพระธรรมวินัยก็จะสามารถจัด ปัญหาในการปกครองได้

2. การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการด้านศาสนศึกษา ควรมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนทุกภาค ส่วนเข้ามามีส่วนร่วมให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาอย่างรอบด้าน การศึกษาคือหัวใจหลักของพระภิกษุ- สามเณร จะเป็นฝ่ายคติโลก หรือคติธรรมก็ตาม ต้องเป็นไปเพื่อการศึกษาที่เป็นสัมมาทิฐิอย่างเดียว จึงจะอยู่ใน หมู่คณะได้อย่างสันติสุข การจัดการด้านศาสนศึกษา ถือว่าเป็นการผสมผสานศาสนบุคคล คือพระภิกษุ- สามเณร ผู้ทรงภูมิปัญญาทางด้านศาสนา ได้มีโอกาสถ่ายทอดองค์ความรู้ไม่ว่าเป็น ด้านปริยัติ ปฏิบัติ หรือ ปฏิเวธ ให้แก่ฆราวาสญาติโยม

3. การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการด้านศึกษาสงเคราะห์ พระสงฆ์เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่อง ศิลธรรม มีบทบาทในการสั่งสอน เป็นนักเทศน์นักเผยแผ่ที่ดี พัฒนาคณะสงฆ์ในความรู้ทั้งด้านทางธรรมและทาง โลก จัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาในวัดเป็นการเอื้ออาทรและแสดงถึงความเมตตาของเจ้าอาวาส และเจ้า คณะผู้ปกครอง นับว่าเป็นสิ่งที่ดีสำหรับการเรียนการสอน มีการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือสงเคราะห์ด้าน การศึกษาอย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาสงเคราะห์จึงเป็นสิ่งที่น่ายกย่อง หากเจ้าคณะผู้ปกครองหรือวัดใดๆ มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ เปรียบได้ว่าเป็นการพัฒนาทั้งคนและวัตถุไปพร้อมๆ กัน

4. การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการด้านการเผยแผ่ ควรเตรียมความพร้อมประเด็นการเผยแผ่ เพราะเป็นการอนุเคราะห์ สงเคราะห์ และตอบแทนการอุปถัมภ์บำรุงของทายก ทายิกา จึงเป็นหน้าที่ โดยตรงของเจ้าคณะผู้ปกครองที่พึงปฏิบัติ ตามกรอบแห่งพระธรรมวินัย มีการประชุมด้านนโยบาย มีการ วางแผนและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ รู้กฎระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจน เจ้าคณะผู้ปกครอง ต้องศึกษาหลักการ หลักเกณฑ์ และหลักธรรม ให้สม่ำเสมอ การเผยแผ่ คือ การคิดวิเคราะห์และออกไปพบปะ ผู้คนหลากหลายระดับ เจ้าคณะผู้ปกครองพึงศึกษา รอบรู้ ขนบธรรมเนียมและมีข้อวัตรปฏิบัติที่น่าเลื่อมใส เสมอจึงจะเป็นที่ตั้งแห่งศรัทธาตลอดไป

5. การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการด้านสาธารณูปการ ควรพัฒนาตามกำลังศรัทธาของ พุทธศาสนิกชนโดยทำการศึกษาและวางแผนการก่อสร้างสิ่งต่างๆ ภายในวัดให้เหมาะสมกับสถานที่ตามแนว พัฒนาหลักธรรมพระพุทธศาสนา ซึ่งกฎระเบียบด้านสาธารณูปการที่สอดคล้องกับบริบทของพระธรรมวินัย ที่ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้จริง มีระบบในการทำงานดีและมีคุณภาพ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เสียสละและ

ผลประโยชน์ของตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ควรเป็นผู้ปกครองที่มีความอดทนอดกลั้น จัดให้มีการสนับสนุนและส่งเสริมศาสนสมบัติให้เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ

6. การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการด้านสาธารณสงเคราะห์ งานด้านสาธารณสงเคราะห์ เป็นการให้โอกาสแก่ผู้ที่อาจจจะด้อยโอกาส และที่สำคัญเป็นการเอื้อเฟื้อแบ่งปันความสุขตามสมควรแก่ปัจจัย 4 ของการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม เจ้าคณะพระสังฆาธิการควรคำนึงถึงหลักธรรมวินัยและความเหมาะสมกับการบริหารจัดการในบทบาทหน้าที่ มีส่วนร่วมในการแสดงความยินดีกับองค์กรและชุมชนเมื่อได้รับรางวัลหรือโบว์สพิเศษ ควรจัดงานเพื่อเกียรติยศหรือตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

7. การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการด้านการพัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนา คณะสงฆ์ควรมีการจัดองค์กรหรือสถาบันที่เป็นหน่วยงานเชื่อมโยงกับภาครัฐ ดูแลรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพให้เข้ากับยุคสมัย สร้างแรงจูงใจแบบมีส่วนร่วม คำนึงถึงความเหมาะสมและกาลเทศะและไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย คำนึงถึงความพร้อมด้านปัจจัยสนับสนุน มีการชี้แจงให้รับรู้รับทราบแบบลักษณะแสดงประชาธิปไตยเพื่อความเห็นในแง่มุมที่เหมาะสม จัดทำและเสนอเป็นโครงการพัฒนา มีการวางแผนประชุมแบบมีส่วนร่วม มีนโยบายสนับสนุนจากส่วนงาน บุคคลและมอบหมายหน้าที่หลักหน้าที่รองให้ตรงกับความรู้ความสามารถกับการพัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาที่ยั่งยืนต่อไป

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ คือ ขั้นตอนในการพัฒนาพระสังฆาธิการเกี่ยวกับงานบริหารจัดการกิจการของคณะสงฆ์ ได้แก่ ด้านการปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ สาธารณูปการ สาธารณสงเคราะห์ และการพัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนา ให้พระสังฆาธิการเกิดการพัฒนามีภาวะความเป็นผู้นำและสามารถสืบสานพระพุทธศาสนาให้ดำรงอยู่ได้อย่างยาวนาน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในยุคปัจจุบัน

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำของพระสังฆาธิการได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปกครอง ผู้เขียนจึงเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้ (พระมหาอภิชาติ ชยเมธี (ถาวร), 2564)

1. การให้การศึกษาแก่พระสังฆาธิการเกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา นโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติ แผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ เทคนิค และวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เทคนิค และวิธีการแสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา โดยใช้สื่อออนไลน์ การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ เพื่อให้พระสังฆาธิการให้เป็นผู้มีความสามารถ และเข้าใจในแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา แล้วนำไปปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดี

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้พระสังฆาธิการได้พัฒนาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ ด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้มีการรับฟังนโยบายแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา นโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติ

3. การอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้พระสังฆาธิการได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่ การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎี และ

ปฏิบัติ เทคนิค และวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เทคนิค และวิธีการแสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่

4. การระดมสมอง เป็นการประชุมกลุ่มเล็ก เพื่อเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใดๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งโดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจัดไว้แล้วนำไปกลั่นกรองอีกชั้นหนึ่ง

5. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้พระสังฆาธิการได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการที่มีผลงานดีเด่น และวัดที่มีการจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ดีเด่น โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่าง และสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดี และจุดเด่น เพื่อเรียนรู้แล้วนำมาประยุกต์ใช้

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในยุคปัจจุบัน คือ การให้การศึกษแก่พระสังฆาธิการในข้อกฎหมายต่างๆ ที่สำคัญ มีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติ ระดมสมองเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี จัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เรียนรู้จากประสบการณ์ และนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์

บทสรุป

การปกครองคณะสงฆ์ถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักในงานบริหารจัดการกิจการของคณะสงฆ์ ได้แก่ ด้านการปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ สาธารณูปการ สาธารณสงเคราะห์ และการพัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนา เพื่อให้ดำเนินไปตามพระธรรม วินัย กฎหมาย กฎระเบียบมหาเถรสมาคม ข้อบังคับต่างๆ คณะสงฆ์ฝ่ายปกครองต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ มีการจัดระบบบริหารการปกครองที่ดี แบ่งงานมอบอำนาจ กระจายงานให้ผู้อยู่ฝ่ายบริหารการปกครองระดับต่างๆ รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของตน

ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช 2505 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 มอบหมายให้พระสังฆาธิการมีหน้าที่ในการปกครองและบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะเป็นผู้นำกิจกรรมต่างๆ พระสังฆาธิการควรมีภาวะของความเป็นผู้นำเพื่อที่จรรโลงพระพุทธศาสนาและช่วยสงเคราะห์ประชาชนตามหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าและพัฒนาสืบเนื่องอย่างยั่งยืน

การพัฒนาภาวะผู้นำ มีหลักสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การพัฒนาโดยการใช้การรับรู้ด้วยตนเอง หรือการจดจำ 2) การพัฒนาด้วยการสร้างวินัยในตนเอง 3) พัฒนาด้วยการให้การศึกษ ประสพการณ์ และการให้คำแนะนำจากผู้มีอาวุโสกว่า โดยกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ คือ ขั้นตอนในการพัฒนาเกี่ยวกับงานบริหารจัดการกิจการของคณะสงฆ์ให้พระสังฆาธิการเกิดการพัฒนามีภาวะความเป็นผู้นำอย่างสมบูรณ์ จากการศึกษาผู้เขียนได้เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในยุคปัจจุบัน คือ การให้การศึกษแก่พระสังฆาธิการในระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายต่างๆ ที่สำคัญ จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นโยบาย แผน กลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ระดมสมองเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี จัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เรียนรู้จากประสบการณ์และนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งแนวทางการพัฒนาดังกล่าวนี้จะเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการให้บริหารกิจการคณะสงฆ์ด้วยความเรียบร้อยเป็นระเบียบ ทำให้พระพุทธศาสนาเกิดความเจริญรุ่งเรืองสืบต่อไป สรุปองค์ความรู้การศึกษาครั้งนี้ ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในยุคปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กมล ฉายาวัดนะ. (2554). **บริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติกฎระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมการศาสนา. (2540). **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสังฆาธิการและการพระศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **วัดจะมีส่วนรับภาระและจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้อย่างไร สกศ**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พระครูจันทสารสุตกิจ, สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และพระมหาญาณวัฒน์ จิตวฑฒโน. (2562). รูปแบบการบริหารความเปลี่ยนแปลงของคณะสงฆ์ภาค 1. **วารสารมจร สันติศึกษาปริทรรศน์**. 7(4). 995-1006.
- พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโข. (2559). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในทศวรรษหน้า. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์**. 4 (2). 313-322.
- พระครูมงคลศีลวงค์ (กุศล คนธวโร). (2526). **พระสงฆ์กับการพัฒนาชนบท**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระครูวิชิตคุณพิพัฒน์ (เอนก คุณวุฑฒโน). (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร. **วารสารวิจัยวิชาการ**. 5(6). 1-14.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2549). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2546). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2556). **พุทธวิธีในการสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย.

- พระมหาอภิชาติ ชยเมธี (ถาวร). (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการตามแผนปฏิรูป
กิจการพระพุทธศาสนาในเขตการปกครองคณะสงฆ์หนกลาง. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ (Leadership). กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- วาสนา สุขประเสริฐ. (2547). ภาวะผู้นำของบริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- วีระวัฒน์ ปันนิตานัย. (2543). เซาว์อารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต.
กรุงเทพมหานคร: อีระป้อมวรรณกรรม.
- สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. (2544). วิสัยทัศน์ขุนคลัง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ.
- สำนักงานพระพุทธศาสนา. (2563). กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยเรื่องการแต่งตั้งถอด
ถอนพระสังฆาธิการ แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 (พ.ศ. 2563) ข้อที่ 9. แหล่งที่มา
<https://www.onab.go.th/th/content/category/detail/id/450/iid/2202> สืบค้นเมื่อ 23
มี.ค. 2564.



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

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน



วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences

(JOB_EHS)

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

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

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยในวารสารอย่างเคร่งครัด และการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนคติและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความ โดยไม่ถือเป็นทัศนคติและความรับผิดชอบของวารสาร

วารสารขอสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบทความลงตีพิมพ์และจะแจ้งให้เจ้าของบทความทราบหลังจากผู้ประเมินบทความตรวจอ่านบทความแล้ว

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

ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำวารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ 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 และดำเนินการเผยแพร่บทความบนระบบเวปไซต์ของวารสาร

หลักเกณฑ์ในการลงตีพิมพ์ต้นฉบับของ
วารสารวารสารสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

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

กองบรรณาธิการได้กำหนดระเบียบการส่งต้นฉบับไว้ให้ผู้เขียนยึดเป็นแนวทางในการส่งต้นฉบับสำหรับการตีพิมพ์ลงวารสารวารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยสังคมศาสตร์ และกองบรรณาธิการสามารถตรวจสอบต้นฉบับก่อนการตีพิมพ์ เพื่อให้วารสารมีคุณภาพสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสี่ขนาดเอ 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 อีเมลล์ของผู้เขียนที่ใช้ในการติดต่อได้จริง ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา และเบอร์โทรติดต่อ ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
 - 8) หัวข้อของบทความย่อไทย/อังกฤษ ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
 - 9) เนื้อหาบทความย่อไทย/อังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ไม่ควรเกิน 250-300 คำต่อบทความย่อ
 - 10) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
 - 11) หัวข้อเรื่อง ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย
 - 12) หัวข้อย่อย ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อยโดยเรียงตามลำดับหมายเลขตำแหน่งเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้าย
 - 13) เนื้อหา ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน
- 1.3 จำนวนหน้าต้นฉบับ ควรมีความยาวไม่ต่ำกว่า 10 หน้าแต่ไม่เกิน 12 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง)
- 1.4 จำนวนเอกสารอ้างอิง ควรมีอย่างน้อย 5-10 เรื่อง

2. การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับ

2.1 บทความวิจัย

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

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

5) **บทนำ (Introduction)** เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

6) **วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives of this research)** ให้ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา โดยระบุเป็นข้อ

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

8) **สรุปผลการวิจัย (Research Result)** เป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย สรุปผลการวิจัยด้วยตารางและภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ถ้าแสดงด้วยตาราง ควรเป็นตารางแบบไม่มีเส้นขอบตารางด้านซ้ายและขวา สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพที่ชัดเจน และมีคำบรรยายใต้รูปกรณีที่จำเป็นอาจใช้ภาพสีได้

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 โดยเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา
- 7) **บทสรุป (Summary)** เป็นการสรุปผลได้จากการศึกษาว่าได้พบประเด็นอะไรที่สำคัญ รวมทั้งองค์ความรู้จากการศึกษา ที่ผู้เขียนต้องการสรุปผล รวมถึงเสนอแนะองค์ความรู้จากการวิจัยเพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปพัฒนาและเป็นประโยชน์ทางการศึกษา
- 8) **เอกสารอ้างอิง (References)** เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA Style (American Psychological Association Style) ให้เริ่มต้นด้วยเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยเอกสารภาษาต่างประเทศ หากผู้เขียนมีมากกว่า 5 คน ให้ใส่ชื่อ 5 คนแรกแล้วตามด้วย และคณะหรือ et al.

2.3 การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

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

1) พระไตรปิฎก/อรรถกถา :

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

ตัวอย่าง.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2) หนังสือ :

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

ตัวอย่าง.

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

3) สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุขฎีนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

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

ชื่อระดับสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุขฎีนิพนธ์/รายงานการวิจัย. ชื่อมหาวิทยาลัย หรือแหล่งให้ทุนการวิจัย.

ตัวอย่าง.

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

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

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน. (2563). **การพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. รายงานวิจัย. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

4) บทความในวารสาร :

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

ตัวอย่าง.

พระครูปลัดสุรวุฒิ สิริวฑฒโก (อุกฤษโซค) และศุขภิญญา 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) และน่านาทศนะของนักวิชาการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

6) สื่ออินเทอร์เน็ต :

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

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

7) หนังสือพิมพ์ออนไลน์ :

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

ตัวอย่าง.

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

8) ราชกิจจานุเบกษา :

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

ตัวอย่าง.

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

การอ้างอิงภาษาอังกฤษใช้เช่นเดียวกับภาษาไทย

3. สถานที่ติดต่อ

วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์

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

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 เว็บไซต์ 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. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสารและผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้นๆ
2. ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขาวิชานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึง เข้าไปในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ
3. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ
4. ผู้ประเมินบทความต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ
5. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ

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

2. บรรณาธิการจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียนและผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง ในช่วงเวลาของการประเมินบทความ

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

4. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

5. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่

6. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียนและผู้ประเมิน

7. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง



วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

วัดหนองบัวหึ่ง ตำบลคอนทราย อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 70140

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

E-mail: ukitchock@gmail.com

