

วารสาร วนัฃฃองแหรกพุทธศศศตรปรรศรณั

Journal of Buddhist Studies Vanam Dongrak

ISSN: 2465-3683 (Print)

ISSN: 2730-3098 (Online)

ปึที่ 10 ฉบบัที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2566

Vol.10. No.1 January - June 2023

- กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบบั

ฉบบัที่ 1 มกราคม - มิถุนายน

ฉบบัที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

- วัตถุประสงค์

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารวณัฃฃองแหรกพุทธศศศตรปรรศรณั (Journal of Buddhist Studies Vanam Dongrak) บัณตติศัศษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์ เป็นวารสารวิชาการ ราย 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบบั) คือ ฉบบัที่ 1 เดือน มกราคม-มิถุนายน, ฉบบัที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม เป็นวารสารมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการและการวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยเน้นองค์ความรู้ในมิติศาสนา ปรัชญา การศัศษา สังคมวิทยา รัฐศาสตร์ และมนุษยวิทยา แก่ผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย และนิสิต นักศัศษาในระดับบัณตติศัศษา โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

- บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้รับการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 3 ท่านต่อบทความ

- วรรณศณะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสารวณัฃฃองแหรกพุทธศศศตรปรรศรณั บัณตติศัศษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความเท่านั้น และไม่ถือเป็นวรรณศณะของผู้รับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารวณัฃฃองแหรกพุทธศศศตรปรรศรณั บัณตติศัศษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

คณะกรรมการที่ปรึกษา (Advisors)

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

พระพรหมวชิรโมลี, ดร.

พระเทพปวรเมธี, รศ.ดร.

อธิการบดี

รองอธิการบดี วิทยาเขตสุรินทร์

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

บรรณาธิการ (Chief Editor)

รศ.ดร.ทวีศักดิ์ ทองทิพย์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ (Assistant Editor)

ผศ.บรรจง โสดาดี

ดร.ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม

กองบรรณาธิการ (Editorial Board)

หน่วยงานภายใน

พระครูใบฎีกาเวียง กิตติวณโณ, ผศ.ดร.

ผศ.ดร.ธนู ศรีทอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หน่วยงานภายนอก

รศ.ดร.อำนาจ ยอดทอง

ผศ.ดร.บัญญัติ สาลี

ผศ.ดร.ชาญณรงค์ บุญหนุน

พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร.

ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม

รศ.ดร.อัศวิน หนี้อยู่หม่อม

ผศ.ดร.สุชาติ บุญขจรยานนท์

มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความ (Peer Reviewer)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิโกโร, รศ.ดร.

พระครูศรีปัญญาวิกรม, ผศ.ดร.

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง

ศ.ดร.จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์

รศ.ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.เอกฉัตร จารุเมธีชน
ผศ.ดร.ธนู ศรีทอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

ศ.ดร.วัชร งามจิตรเจริญ
รศ.ดร.สุนันท์ เสนารัตน์
ผศ.ดร.วีรชัย ยศโสธร
รศ.ดร.อักรพนธ์ เนื้อไม้หอม
ดร.มนูญ สอนโพนงาม
พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร.
ดร.สงวน เหล่าโพนทัน
รศ.ดร.รัตนะ ปัญญาภา
ผศ.ดร.สุชาติ บุญยชญาณนท์
รศ.ดร.อำนาจ ยอดทอง
รศ.ดร.จิรายุ ททรัพย์สิน
ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม
ผศ.ดร.พีรวัส อินทวิ
ดร.วิโรจน์ ทองปลิว
ผศ.ดร.ชาญนรงค์ บุญหนุน
ผศ.ดร.บัญญัติ สาลี
ดร.พิสุทธิ์พงศ์ เอ็นดู

ผศ.ดร.อภิญญาวัฒน์ โพธิ์सान
ผศ.ดร.ธีรพงษ์ มีไธสง
ดร.ประภาส แก้วเกตุพงษ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
วิทยาเขตสุรินทร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บันทึกข้อมูลและพิสูจน์อักษร : นางสาวจิรารัตน์ พิมพ์ประเสริฐ

ออกแบบปก : นางสาวลัดดาวัลย์ คงดวงดี

พิมพ์ที่ : บริษัท ไอพรินทร์แอนด์ เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด
433/8-9 ถนนจิระ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ 31000

บทบรรณาธิการ

สำหรับ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 ของวารสารวนัมดงกรแห่งพุทธศาสนปริทรรศน์ (Journal of Buddhist Studies Vanam Dongrak) ซึ่งเป็นวารสารวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เน้นองค์ความรู้มิติ ศาสนา ปรัชญา การศึกษา สังคมวิทยา รัฐศาสตร์ และมานุษยวิทยา องค์ความรู้ดังกล่าวเป็นวัตถุประสงค์หลักของวารสาร บทความที่ได้รับพิจารณาตีพิมพ์ในวารสาร ได้ผ่านการพิจารณาถ้อยแถลงจากนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิอย่างเข้มงวด พิถีพิถัน เพื่อให้ได้บทความถูกต้อง ครบถ้วน ได้มาตรฐานวิชาการ มีความน่าสนใจ มีคุณค่าต่อการพัฒนาวิชาการและภูมิปัญญา โดยวารสารได้ดำเนินการตีพิมพ์บทความวิจัย (Research Article) บทความวิชาการ (Academic Article) ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สำหรับผลงานที่ถูกเลือกนำตีพิมพ์เผยแพร่ภายในเล่มฉบับนี้ 15 บทความ ดังนี้

บทความวิจัย ได้แก่ ผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกที่มีต่อการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงาน, ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่น, แนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านขาวไค้ง, ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์, การวิเคราะห์การปฏิบัติต่อกามารมณ์ตามหลักการทางจริยศาสตร์, การวิเคราะห์การประกันชีวิตที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท, การวิเคราะห์สารัตถะการปฏิบัติสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาท, *บทความวิชาการ* ได้แก่ การจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาตามหลักสปปายะ, พุทธจริยาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, อนุตตโร ปุริสทมมสารถิ : พระพุทธเจ้า สูดยอนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งโลก, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร, ความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนไทยด้วยการเรียนแบบกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน, หลวงพ่อใหญ่ : พระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์แห่งวัดจำปา อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ และความหลากหลายทางภาษาในการปฏิบัติการสอนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ทางกองบรรณาธิการของวารสารได้มีการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่านผู้อ่าน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของวารสารอย่างต่อเนื่อง ข้อคิดเห็นของท่านผู้อ่านถือว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาวารสารให้มีมาตรฐานทางวิชาการมากยิ่งขึ้นตามลำดับ สำหรับฉบับนี้ก็เช่นเคยทางกองบรรณาธิการยังคงความเป็นเอกลักษณ์ของวารสารวิชาการ ซึ่งบทความที่นำลงตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความล้วนผ่านการกลั่นกรองจากนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสิ้น เพื่อให้ได้บทความที่มีคุณภาพ แลหลคม น่าสนใจ ถูกต้องครบถ้วนตามหลักวิชาการ โดยทางกองบรรณาธิการมีความมุ่งหวังอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้อ่านวารสารนี้เป็นผู้ได้รับประโยชน์สูงสุดสืบไป

รศ.ดร.ทวีศักดิ์ ทองทิพย์

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทบรรณาธิการ [ก]

สารบัญ [ข]

บทความวิจัย : Research Article

ผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกที่มีต่อการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงาน	1
สาธิตี ผิวเพ็ง และคณะ	
ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่น	15
ชาญธาดา วิกรมพุดธินากร และคณะ	
แนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา	
โรงเรียนบ้านขาวไค้ง	31
นางปราณี นามสว่าง	
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์	
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์	43
สุริยา กล้ายดี และคณะ	
การวิเคราะห์การปฏิบัติต่อกามารมณ์ตามหลักการทางจริยศาสตร์	57
ธนายุทธ โยธะคล และคณะ	
การวิเคราะห์การประกันชีวิตที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท	71
ยุวธิดา สิ้นประเสริฐ และคณะ	
การวิเคราะห์สาระัตถะการปฏิบัติสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาท	85
ศรวิไล สิ้นประเสริฐ และคณะ	

บทความวิชาการ : Academic Article

การจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาตามหลักสัปปายะ	97
ชมพู โกติรัมย์ และคณะ	
พุทธจริยาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	109
พระมหาวิจิต ธีรวโส และคณะ	
อนาคตโร บริสทหมสารธิ : พระพุทธเจ้า : สูดยอดนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งโลก	133
พระมหาวิจิต ธีรวโส และคณะ	

ผู้นำและภาวะผู้นำ ที่พึงประสงค์	153
พระมหายุทธพิชาญ โยธาสโน และคณะ	
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	169
พระมหายุทธพิชาญ โยธาสโน และคณะ	
ความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนไทยด้วยการเรียนแบบกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน	193
มีนา ทนคง ฮามิลตัน และคณะ	
หลวงพ่อใหญ่ : พระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์แห่งวัดจำปา อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ	205
ฉันทพงศ์ สารรัตน์ และคณะ	
ความหลากหลายทางภาษาในการปฏิบัติการสอนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	221
พระสมพงษ์ ญญิติโก (เผ่าเจ้า)	

ภาคผนวก

คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ

จริยธรรมในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ (Publication Ethics)



ผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกที่มีต่อ

การรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงาน

THE EFFECTS OF POSITIVE SELF-TALK TRAINING PROGRAM ON SELF-EFFICACY OF EMPLOYEES

สาลินี ผิวเพ็ง¹, ประยุทธ ไทยธานี²

Salinee Piwpong¹, Prayut Thaihani²

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima Rajabhat University

E-Mail : sai_salinee_pp2@hotmail.com

ได้รับบทความ: 17 ตุลาคม 2565; แก้ไขบทความ: 4 มีนาคม 2566; ตอปรับตีพิมพ์: 9 เมษายน 2566;

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกที่มีต่อการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 2 สำนักวิชา รวม 24 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบกลุ่มและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย แล้วจับสลากเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย โปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวก โดยจัดกิจกรรมทั้งหมด 8 ครั้ง ในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งใช้เวลา 1 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 8 ชั่วโมง และแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถแห่งตน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลอง พนักงานกลุ่มทดลองมีการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสูงกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : โปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวก, การรับรู้ความสามารถแห่งตน, พนักงาน

Abstract

This experimental research aimed to study the effects of a positive self-talk training program on employees' self-efficacy. The samples were professional and general management position employees of Suranaree University of Technology, Nakhon Ratchasima Province, Thailand, totaling 24 people, which were obtained by



cluster random sampling and voluntary participation in the research, then drew lots to the experimental group and the control group. The research instruments were the positive self-talk training program 8 times, 1 hour at a time total of 8 hours and the questionnaire of self-efficacy. The statistical analysis was t-test. The results showed that after the experiment, self-efficacy of the experimental group was significantly higher than before the experiment at the .01 level and significantly higher than control group at the .01 level.

Keywords: Positive self-talk training program, Self-efficacy, Employees

บทนำ

บุคลากรเป็นทรัพยากรและต้นทุนมนุษย์ที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมทุกอย่างในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในประเทศไทยยุคปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งในภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนได้ตระหนักถึงศักยภาพ ความสามารถ และกระบวนการหรือวิธีการในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีการรับรู้ถึงความสามารถของตนเองจึงเป็นอีกสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญ อีกหนึ่งสิ่งสำคัญคือการพัฒนาศักยภาพด้วยตนเองของบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริงจากภายในที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมได้จากตัวบุคลากรเองไปจนถึงองค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า “ความสำเร็จขององค์กร ล้วนเกิดจากความสำเร็จของบุคลากรทั้งสิ้น” (พชร สันทิต, 2562: 56) ดังนั้นพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญกับผลการดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามในแต่ละองค์กรย่อมมีบุคลากรแตกต่างกันไป ความแตกต่างของบุคคลนี้ทำให้เกิดการจัดบุคคลให้เหมาะกับงาน การนำบุคคลที่มีความสามารถไม่เหมาะสมกับงานมาปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดปัญหาในองค์กรขึ้น การคัดเลือกบุคคลในปัจจุบันจึงมีความสำคัญและมีความซับซ้อนขึ้นมาก โดยที่มีบุคคลมากขึ้น งานมีความแตกต่างกัน สถานที่ทำงานแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542: 61) การรับรู้ความสามารถแห่งตนและสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ จึงเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้

การรับรู้ความสามารถแห่งตนเป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถในการจัดระเบียบและกระทำตามแนวทางปฏิบัติที่จำเป็นเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการ สามารถพัฒนาพฤติกรรมนี้จากประสบการณ์ที่เคยประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง การได้เห็นต้นแบบหรือประสบการณ์ของผู้อื่น การได้สื่อสารจริงใจ และการกระตุ้นเร้าทางอารมณ์หรือสรีระ (Bandura, 1997: 87) ผู้ที่มีการรับรู้



ความสามารถแห่งตนจะมีแรงจูงใจ มีความกล้า มีความทุ่มเท และมีความอดทนต่อการกระทำในสถานการณ์นั้นๆ จนสำเร็จ ดังนั้นบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงจะเป็นคนที่เชื่อว่าตนสามารถปฏิบัติงานได้ ทำได้ดี และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานที่ยากให้สำเร็จได้ โดยมองว่าอุปสรรคนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายแทน โดยทฤษฎีการรับรู้ความสามารถแห่งตนได้นำมาประยุกต์ใช้ช่วยให้บุคคลสามารถบรรลุในพฤติกรรมที่คาดหวังได้ผ่านแรงจูงใจการรับรู้และกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งทฤษฎีนี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย ทั้งในด้านการทำงาน การศึกษา ด้านสุขภาพ และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อมุ่งเน้นไปที่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สอดคล้องกับการศึกษาที่เกี่ยวข้องการรับรู้ความสามารถแห่งตนของ สุทัตตา พานิชวัฒน์ (2560: 77) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของ ตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงานโดยมีความต้องการของงานที่ทำหยาเป็นตัวแปรกำกับ โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในงานและส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการการออกแบบงานและการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้งานมีลักษณะที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงาน รวมทั้งกระบวนการ พัฒนาพนักงานที่สามารถสร้างพนักงานให้มีคุณภาพ มุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงาน และสามารถทำให้พนักงานเหล่านั้นคงอยู่เติบโตคู่กับองค์กรสืบไป

บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนจะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มุ่งมั่น ทุ่มเทให้กับการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข และปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการที่จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ไปถึงเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องใช้กระบวนการต่างๆ ในการกระตุ้นและส่งเสริม เช่น การฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก เป็นอีกทักษะในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถแห่งตน เป็นการสื่อสารกับตนเองด้วยวิธีการกระตุ้นจิตใจได้สำนึก สะท้อนความคิดและความรู้สึกของตนเอง ให้สามารถปรับเปลี่ยนความคิดที่เป็นความคิดเชิงลบให้เป็นความคิดเชิงบวก เป็นการให้กำลังใจตัวเอง ด้วยการพูดกับตนเองเป็นประจำ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอกได้

การฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกเป็นการสนับสนุนตนเอง (self-support) เป็นการสื่อสารภายในใจตนเอง เพื่อการควบคุมอารมณ์หรือเพื่อให้กำลังใจตัวเอง ซึ่งอาจเป็นการพูดกับตนเองในใจหรือการพูดกับตนเองโดยการเปล่งเสียงออกมาก็ได้ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การใช้สรรพนาม "ฉัน" ขึ้นต้นประโยคหรือวลี 2) การตระหนักรู้ถึงการพูดกับตนเอง 3) การค้นหาการพูดกับตนเองทางลบ 4) การกำหนดวิธีการพูดกับตนเองทางบวก หรือการพูดกับตนเองเพื่อ จัดการกับปัญหา 5) การประยุกต์วิธีการพูดกับตนเองทางบวกให้เข้ากับปัญหาส่วนบุคคล 6) การนำวิธีการพูดกับตนเองทางบวกไปใช้ (Nelson-Jones, 1990: 145) โดยลักษณะคำพูดที่บุคคลใช้พูดกับตัวเองเกิดจากความเชื่อ ความรู้สึก และประสบการณ์ที่ถูกแปลความหมายเป็นคำพูด และกลายเป็นสิ่งที่บุคคลใช้สนทนากับตัวเอง มีลักษณะคำพูดเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีเหตุผลอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงและเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ในปัจจุบัน (ขวัญจิต มหากิตติคุณ, 2548: 31) ดังนั้นบุคคลที่ได้รับการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกจะเกิด



ความเข้าใจตนเองมากขึ้น สามารถควบคุมอารมณ์ และช่วยกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมในทางที่ดีได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้สามารถเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดการรับรู้ความสามารถแห่งตนและช่วยแก้ไขรูปแบบการคิดทางลบอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกของ พุทธชาติ วุโอริ (2563: 66) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ และการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยผลการวิจัยสรุปได้ว่าหลังการใช้การฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก นักศึกษามีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ การเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าก่อนการใช้การฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก ได้ถ่ายทอดความรู้สึกชื่นชมตนเอง ภูมิใจ รู้สีกว่าตนเองเก่งขึ้น มีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ พัฒนาหรือแก้ไขสิ่งที่เคยเป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตได้มากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งแรกของประเทศไทย เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2559: 23) มีพนักงานตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ประกอบด้วย 8 สำนักวิชา ได้แก่ สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ สำนักวิชาแพทยศาสตร์ สำนักวิชาทันตแพทยศาสตร์ สำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์ จำนวน 110 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2564, ที่มา : ส่วนการเจ้าหน้าที่) ซึ่งจากการสัมภาษณ์เบื้องต้นพนักงานแต่ละบุคคลมีประสบการณ์ ประวัติการศึกษา ความสามารถ และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน โดยลักษณะงานบางอย่างไม่มีความเฉพาะเจาะจงกับประวัติการศึกษาโดยตรงหรือไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้นๆ มาก่อน และต้องพบเจอกับงานรูปแบบใหม่ งานที่มีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นตามอายุงาน และพันธกิจขององค์กร ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยอาศัยประสบการณ์ การเรียนรู้เพิ่มเติมและความสามารถของตนเองที่มีในการปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากพบเจอกับงานที่มีความซับซ้อน ความยากเพิ่มขึ้น หรืองานรูปแบบใหม่ พนักงานจะไม่มีเวลามาก่อนที่จะทำงาน ส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า ความผิดพลาดและไม่มีประสิทธิภาพต่อการทำงาน ซึ่งจากงานวิจัยของ สุทัตตา พานิชวัฒนะ (2560: 89) เรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงาน โดยมีความต้องการของงานที่ทำหยาเป็นตัวแทนกำกับ พบปัญหาของพนักงานที่บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะมองว่างานนั้นมากเกินไปกว่าความเป็นจริงทำให้วางแผนงานได้ไม่ดี มีความเครียดสูง เอาแน่เอานอนไม่ได้ มีมุมมองการทำงานที่แคบ หดกำลังใจได้ง่าย และมักอ้างว่าตนไม่มีความสามารถเพียงพอ ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความกล้าเสี่ยง ความเป็นกันเอง ไม่มีความวิตกกังวล ไม่ซึมเศร้า เป็นผู้นำในการปฏิรูปองค์กร เป็นผู้ริเริ่มนำมุมมองเชิงบวกของ



ความสามารถแห่งตนมาควบคุมสถานการณ์ที่มีผลต่อการทำงาน (Bandura, 1994: 185) มักจะมีผลการปฏิบัติงานดี และมีความพึงพอใจในงาน

จากปัญหาข้างต้นการศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถแห่งตนที่มีเป้าหมายให้บุคคลมีความเชื่อในความสามารถของตนที่จะพิจารณา ตัดสินความสามารถของตน และลงมือกระทำหรือแสดงพฤติกรรมความสามารถต่อสถานการณ์ต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และจากการศึกษาเรื่อง การฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก ซึ่งเป็นการกระตุ้นจิตใจสำนึก สะท้อนความคิดและความรู้สึกของตนเองให้สามารถปรับเปลี่ยนความคิดที่เป็นความคิดเชิงลบให้เป็นความคิดเชิงบวกด้วยการพูดกับตนเองนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นในการที่จะนำการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกที่จะสามารถพัฒนาการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานให้เป็นบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนอย่างแท้จริง รับรู้ระดับความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นและกล้าที่จะลงมือปฏิบัติต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จ อีกทั้งบุคคลยังสามารถพัฒนาตนเองตรงตามศักยภาพให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงการทดลอง (Experimental Research) ซึ่งโครงการวิจัยได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขใบรับรองที่ COA No.30/2565 รับรองวันที่ 11 เมษายน 2565 โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย 8 สำนักวิชา ได้แก่ สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ สำนักวิชาแพทยศาสตร์ สำนักวิชาทันตแพทยศาสตร์ สำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์ จำนวน 110 คน



1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 2 สำนักวิชา รวม 24 คน คือ สำนักวิชาทันตแพทยศาสตร์ จำนวน 12 คน และสำนักวิชาแพทยศาสตร์ จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่มและพนักงานสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย แล้วจับสลากเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ทำการทดลอง คือ โปรแกรมการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก จัดกิจกรรมทั้งหมด 8 ครั้งๆ ละ 1 ชั่วโมง เป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 วัน คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เวลา 12.00-13.00 น. วันละ 60 นาที รวมทั้งสิ้น 8 ชั่วโมง กิจกรรมประกอบด้วย 1) First visit 2) ...คืออะไร 3) คำพูดที่ใช้ 4) ส่งสารผ่าน “ฉัน” 5) Block คำพูดลบๆ 6) ประโยคเดียวก็สำเร็จได้ 7) Teamwork 8) ฉันทำได้ โดยแต่ละกิจกรรมมีกระบวนการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกเป็นไปตามแนวคิดของ Nelson-Jones (1990) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การใช้สรรพนาม “ฉัน” ขึ้นต้นประโยคหรือวลี 2) การตระหนักรู้ถึงการพูดกับตนเอง 3) การค้นหาการพูดกับตนเองทางลบ 4) การกำหนดวิธีการพูดกับตนเองทางบวก หรือการพูดกับตนเองเพื่อ จัดการกับปัญหา 5) การประยุกต์วิธีการพูดกับตนเองทางบวกให้เข้ากับปัญหาส่วนบุคคล 6) การนำวิธีการฝึกพูดกับตนเองทางบวกไปใช้ โดยทั้งหมด 8 กิจกรรม ได้ใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถแห่งตนตามแนวคิดของ Bandura (1997: 186) ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ 2) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น 3) การใช้คำพูดชักจูง 4) การกระตุ้นอารมณ์ เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถแห่งตน ซึ่งโปรแกรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ได้ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ว่ามีความถูกต้องเหมาะสม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา และกิจกรรม

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถแห่งตน ประกอบด้วย 1) มิติด้านขนาด จำนวน 12 ข้อ 2) มิติด้านความเข้มแข็งของความมั่นใจ จำนวน 10 ข้อ จำนวนทั้งหมด 22 ข้อ ซึ่งคำถามเป็นลักษณะปลายปิด มีคำถามเป็นแบบระดับ (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ได้ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ว่ามีความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยมีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Item objective congruence index: IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และได้มีการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามรายข้อ พบว่า ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .507 ถึง .796 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .952 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพ



3. การดำเนินการทดลอง และเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีแบบแผนการทดลองแบบสุ่ม มีกลุ่มควบคุม และมีการประเมินก่อน-หลัง (Randomized control group pretest-posttest design) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการทดลอง มีดังนี้

3.1 ขั้นตอนเตรียมการทดลอง

3.1.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ดำเนินการทดลอง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล พนักงาน

3.1.2 ผู้วิจัยให้พนักงานทำแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถแห่งตนก่อนการทดลองแล้วแบ่งพนักงานเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ซึ่งก่อนทดลองทั้งสองกลุ่มมีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนไม่แตกต่างกัน

3.2 ขั้นตอนการทดลอง

3.2.1 ระยะก่อนการทดลอง ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการทดลอง โดยให้กลุ่มทดลองเข้าร่วมโปรแกรม 8 ครั้งๆ ละ 1 ชั่วโมง เป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 วัน คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เวลา 12.00-13.00 น. วันละ 60 นาที ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม

3.2.2 ระยะหลังการทดลอง หลังการทดลองผู้วิจัยให้พนักงานทำแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถแห่งตน และรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที ตามทฤษฎีแล้วใช้เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ส่วนในทางปฏิบัติใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดใดก็ได้ แต่มีข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญคือกลุ่มตัวอย่างต้องมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติหรือเข้าใกล้การแจกแจงปกติ (Weiss, 1995: 55) ในเบื้องต้นผู้วิจัยจึงทดสอบการแจกแจงปกติโดยใช้ One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงปกติ ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีได้ โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้¹. คะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม จะเห็นว่าการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานกลุ่มทดลองในระยะก่อนทดลอง มีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) ในระยะหลังการทดลองมีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด



($\bar{X} = 4.50$) ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุมก่อนการทดลองมีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) และในระยะเวลาหลังการทดลองยังคงมีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานกลุ่มทดลอง ($n = 12$) และกลุ่มควบคุม

($n = 12$)

คนที่	กลุ่มทดลอง				กลุ่มควบคุม			
	ก่อน	แปลผล	หลัง	แปลผล	ก่อน	แปลผล	หลัง	แปลผล
	ทดลอง		ทดลอง		ทดลอง		ทดลอง	
1	3.18	ปานกลาง	4.59	มากที่สุด	3.27	ปานกลาง	3.73	มาก
2	3.77	มาก	5.00	มากที่สุด	2.41	น้อย	3.00	ปานกลาง
3	3.55	มาก	4.86	มากที่สุด	3.64	มาก	3.09	ปานกลาง
4	3.95	มาก	4.18	มาก	3.27	ปานกลาง	3.77	มาก
5	3.23	ปานกลาง	4.32	มากที่สุด	3.68	มาก	3.41	มาก
6	3.50	มาก	4.73	มากที่สุด	2.86	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง
7	2.64	ปานกลาง	3.50	มาก	4.27	มากที่สุด	3.55	มาก
8	3.32	ปานกลาง	4.45	มากที่สุด	4.23	มากที่สุด	3.45	มาก
9	3.05	ปานกลาง	5.00	มากที่สุด	3.50	มาก	3.09	ปานกลาง
10	3.23	ปานกลาง	4.14	มาก	3.36	ปานกลาง	3.41	มาก
11	2.45	น้อย	4.95	มากที่สุด	3.05	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง
12	2.86	ปานกลาง	4.32	มากที่สุด	3.23	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง
$\bar{X}$	3.22	ปานกลาง	4.50	มากที่สุด	3.39	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง
S.D.	.43		.44		.52		.26	

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง จะเห็นว่าการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนการทดลอง มีคะแนนเฉลี่ย 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .43 ภายหลังการทดลอง มีคะแนนเฉลี่ย 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .44 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลอง พบว่าหลังการทดลองพนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานกลุ่มทดลอง (n = 12) ก่อนและหลังการทดลอง

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ก่อนทดลอง	3.22	0.43	-7.870**	0.000
หลังทดลอง	4.50	0.44		

**p<.01

3. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม จะเห็นว่าหลังการทดลองการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานกลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ย 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .44 สำหรับพนักงานกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ย 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .26 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มพบว่า หลังการทดลองพนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถแห่งตน หลังการทดลองของพนักงาน ระหว่างกลุ่มทดลอง (n = 12) และกลุ่มควบคุม (n = 12)

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	t	p
กลุ่มทดลอง	4.50	0.44	7.846**	0.000
กลุ่มควบคุม	3.32	0.26		

**p<0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกที่มีต่อการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐาน พบว่าพนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลังการทดลองพนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเด็นได้แก่

1. ลักษณะของโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก

Nelson-Jones (2004: 51) กล่าวว่า การพูดกับตนเองเชิงบวกทั้งในรูปแบบของการพูดกับตนเองอย่างสงบเงียบ และการพูดสอนตนเองช่วยให้บุคคลสามารถสงบอารมณ์ของตนเอง จัดการกับสถานการณ์ รับมือกับปัญหาและอยู่กับปัญหานั้นได้ ดังนั้นพนักงานที่ได้รับการฝึกพูดกับตนเองเชิง



บวกรจะสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ช่วยให้เกิดความเข้าใจตนเอง ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ สามารถเผชิญกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ และช่วยกระตุ้นให้เกิดการแสดง พฤติกรรมการปฏิบัติงานในทางที่ดี อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดการรับรู้ความสามารถแห่งตนและช่วย แก่ไขรูปแบบการคิดเชิงลบอีกด้วย ซึ่งไปตามแนวคิดของ Braiker (1989: 167) กล่าวว่า การพูดกับ ตนเองจัดเป็นวิธีการหนึ่งของการบำบัดทางปัญญาที่ใช้ในการปรับโครงสร้างทางความคิด

โปรแกรมการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกสามารถพัฒนาการรับรู้ความสามารถแห่งตนของ พนักงานให้เป็นบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนอย่างแท้จริง รับรู้ระดับความสามารถของ ตนเอง มีความเชื่อมั่นและกล้าที่จะลงมือปฏิบัติต่องานต่างๆ ให้สำเร็จ อีกทั้งบุคคลยังสามารถพัฒนา ตนเองตรงตามศักยภาพให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของ องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกของ อรพรรณ การค้า (2556: 32) พบว่าการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก เป็นแนวทางหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความฉลาดทาง อารมณ์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าหลังการทดลอง นักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าก่อนการทดลอง และหลังการ ทดลอง นักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธชาด วุโอริ (2563: 11) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมฝึกพูดกับ ตนเองเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ และการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาคณะครุ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่าหลังการใช้โปรแกรมฝึกพูดกับตนเองเชิง บวก นักศึกษามีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าก่อนการใช้โปรแกรมฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก และหลังการใช้โปรแกรมฝึกพูดกับตนเองเชิงบวก นักศึกษามีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่า ก่อนการใช้โปรแกรมฝึกพูดกับตนเองทางบวก จากโปรแกรมฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกในขั้นตอน สุดท้ายคือการสรุปผล นักศึกษาได้ถ่ายทอดความรู้สึก ชื่นชมตนเอง ภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองเก่งขึ้น มี ความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ พัฒนาหรือแก้ไขสิ่งที่เคยเป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตได้มากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวิมล มหายศนันท์,ดาราวรรณ ต๊ะปิ่นตา และวรนุช กิตสัมบันท์ (2563: 45) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของโปรแกรม การฝึกพูดกับตัวเองทางบวกต่อภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยวัยรุ่นโรคเรื้อรัง ผลการวิจัยพบว่าคะแนนเฉลี่ย ของภาวะซึมเศร้าในกลุ่มทดลองหลังจากสิ้นสุดการได้รับโปรแกรมและเมื่อติดตามผล 1 เดือนน้อยกว่า ก่อนได้รับโปรแกรม และกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยของภาวะซึมเศร้าน้อยกว่ากลุ่มควบคุม ทั้งใน ระยะหลังได้รับโปรแกรมและระยะติดตามผล 1 เดือน ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าโปรแกรม การฝึกพูดกับตัวเองทางบวกสามารถลดภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยวัยรุ่นโรคเรื้อรังได้

ด้วยเหตุนี้ การที่พนักงานได้เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกโดยการเข้าร่วมกิษ กรรมทั้ง 8 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) First visit 2) ...คืออย่างไร 3) คำพูดที่ใช้ 4) ส่งสารผ่าน “ฉัน” 5)



Block คำพูดลบลๆ 6) ประโยคเดียวก็สำเร็จได้ 7) Teamwork 8) ฉันททำได้ โดยแต่ละกิจกรรมมีกระบวนการฝึกพูดกับตนเชิงบวกเป็นไปตามแนวคิดของ Nelson-Jones (1990) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การใช้สรรพนาม "ฉัน" ขึ้นต้นประโยคหรือวลี 2) การตระหนักรู้ถึงการพูดกับตนเอง 3) การค้นหาการพูดกับตนเองทางลบ 4) การกำหนดวิธีการพูดกับตนเองทางบวก หรือการพูดกับตนเองเพื่อ จัดการกับปัญหา 5) การประยุกต์วิธีการพูดกับตนเองทางบวกให้เข้ากับปัญหาส่วนบุคคล 6) การนำวิธีการฝึกพูดกับตนเองทางบวกไปใช้ โดยทั้งหมด 8 กิจกรรม ได้ใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถแห่งตนตามแนวคิดของ Bandura (1997: 29) ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ 2) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น 3) การใช้คำพูดชักจูง 4) การกระตุ้นอารมณ์ เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถแห่งตน

หลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมสามารถฝึกการพูดเชิงบวกได้เป็นลำดับขั้นตอน เกิดความเข้าใจถึงผลดีในการพูดเชิงบวกและผลเสียของการพูดเชิงลบกับตนเอง และสามารถนำวิธีการพูดกับตนเชิงบวกมาใช้เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถแห่งตนในการปฏิบัติงานได้ ทำให้ผลการวิจัยในกลุ่มทดลองมีระดับการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงขึ้นเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ มุ่งเอี่ยมกลาง (2558: 54) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกที่มีต่อการตั้งเป้าหมายในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านบุวิทยาสุรค์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการตั้งเป้าหมายในการเรียนสูงกว่าก่อนการทดลอง และหลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการตั้งเป้าหมายในการเรียนสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุม

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตน

จากการศึกษาเรื่องผลของการใช้โปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกที่มีต่อการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงาน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงทดลองที่มีการวัดผลก่อนและหลังการทดลองด้วยแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถแห่งตน พบว่า 1) หลังการทดลอง พนักงานกลุ่มทดลองที่ได้รับการสอนด้วยโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น มีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 และ 2) หลังการทดลอง พนักงานกลุ่มทดลองที่ได้รับการสอนด้วยโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น มีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 ดังนั้น การการฝึกพูดกับตนเชิงบวกจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาที่เกี่ยวข้องการรับรู้ความสามารถแห่งตนของ สุนทรี ศักดิ์ศรี (2554 : 90) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานที่ทำงานใน



องค์การเสมือนจริง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานที่ได้รับประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับตัวแบบในการปฏิบัติงาน การได้รับคำพูดชักจูงทางบวกในการปฏิบัติงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับทางบวกในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยหลังทำการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช นันทะโรจวงศ์ (2564: 76) ที่ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพฤติกรรม การเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีนวัตกรรม: อิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การของบุคลากรในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การขณะที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การ นอกจากนี้การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การผ่านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การของบุคลากร คือการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีอิทธิพลทางตรงมากที่สุด และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทัตตา พานิชวัฒนะ (2560: 89) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงานโดยมีความต้องการของงานที่ทำหยาบเป็นตัวแปรกำกับ โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในงานและส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการการออกแบบงานและการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้งานมีลักษณะที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงาน รวมทั้งกระบวนการ พัฒนาพนักงานที่สามารถสร้างพนักงานให้มีคุณภาพ มุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงาน และสามารถทำให้พนักงานเหล่านั้นคงอยู่เติบโตคู่กับองค์กรสืบไป



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การดำเนินการโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกที่มีต่อการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานควรจัดกิจกรรมบูรณาการที่หลากหลาย เพื่อให้พนักงานฝึกใช้คำพูดชื่นชมการกระตุ้นพนักงานในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกมีคะแนนการรับรู้ความสามารถแห่งตนเพิ่มขึ้น ดังนั้นพนักงานสามารถนำโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกไปเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมอื่นๆ ได้

2.2 ระหว่างที่ทำกิจกรรมการใช้คำพูดชื่นชมเป็นการกระตุ้นพนักงานให้เกิดความร่วมมือและเข้าร่วมโปรแกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 โปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกเป็นแผนการจัดกิจกรรมที่มีความต่อเนื่องกันในแต่ละแผน การนำไปใช้ควรศึกษารูปแบบการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้งให้เข้าใจก่อนที่จะนำวิธีการดังกล่าวไปใช้เพื่อให้การจัดกิจกรรมมีความต่อเนื่องกัน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการนำโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายหน่วยงานอื่น

3.2 ควรมีการศึกษาเพื่อติดตามผลหลังเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเชิงบวกเพื่อดูพัฒนาการและความคงทนของการรับรู้ความสามารถแห่งตน

เอกสารอ้างอิง

ขวัญจิต มหาทิตติคุณ. (2548). “ผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกต่อภาวะซึมเศร้าในเด็กวัยรุ่น”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

คมกริช นันทะโรจวงศ์. (2564). “การสร้างพฤติกรรมเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีนวัตกรรม : อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง”. *วารสารการบัญชีและการจัดการ*. 13(1): 44-65.

ปวิมล มหายศนันท์ และคณะ (2563). “ผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกต่อภาวะซึมเศร้า ในผู้ป่วยวัยรุ่นโรคเรื้อรัง”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พชร สันทัด. (2562). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการทำงานในยุคประเทศไทย 4.0.”. *วารสารอาชีวกรรมและความปลอดภัย*. 1(1): 45-57.



- พุทธชาต วุโอริ. (2563). “การพัฒนาโปรแกรมฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์และการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี”. *NRRU Community Research Journal*. 15(1): 123-133.
- สุทัตตา พานิชวัฒนะ. (2560). “การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงาน โดยมีความต้องการของงานที่ท้าทายเป็นตัวแปรกำกับ”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทรี ศักดิ์ศรี. (2554). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานที่ทำงานในองค์การเสมือนจริง”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อรพรรณ การค้า. (2556). “ผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตนเองเชิงบวกที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Nelson- Jones, R. (1990). *Thinking skills: managing and preventing personal problems*. Pacific Grove. California: Brooks/Cole Publications.
- _____. (2004). *Effect Thinking skill*. 4th ed. London: SAGE.
- Weiss, M. R. (1995). *The provisions of social relationships*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.



ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่น THE EFFECTS OF GROUP ACTIVITIES ON SEXUAL RISK BEHAVIOR OF ADOLESCENT

ชาญธาดา วิกรมพุดธิธนากร¹, ประยุท ไทยธานี²

Chanthada Vigromphuthithanakorn¹, Prayut Thaithani²

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima Rajabhat University

E-Mail: beamzh4599@gmail.com

ได้รับบทความ: 22 ตุลาคม 2565; แก้ไขบทความ: 4 มีนาคม 2566; ตอรับตีพิมพ์: 9 เมษายน 2566;

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงทดลองนี้เพื่อศึกษาผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาที่กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ชั้นปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2 หมู่เรียน รวม 29 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แผนการจัดกิจกรรมกลุ่ม โดยจัดกิจกรรมทั้งหมด 8 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 16 ชั่วโมง และแบบวัดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศต่ำกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และต่ำกว่านักศึกษากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: กิจกรรมกลุ่ม, พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ, วัยรุ่น

Abstract

The purpose of this experimental research was to study the effects of group activities on sexual risk behavior of adolescent. The samples in this study were 29 second-year students of 2 sections who were studying in the second semester of academic year 2021, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University. Instrument used in the experiment was the group activities plan 8 times, 2 hours at the time total of 16 hours and the questionnaire of sexual risk behavior of adolescent.



The statistical analysis was t-test. The results showed that posttest, the experimental group has a score of sexual risk behavior lower than before the experiment with significant at the .01 level and lower than the control group with significant at the .01 level.

Keyword: Group activities, Sexual risk behavior, Adolescent

บทนำ

สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยีในยุค 4.0 ทำให้พฤติกรรม การดำเนินชีวิตของบุคคลเริ่มเปลี่ยนแปลง มีการรับเอาวัฒนธรรมสมัยใหม่มาใช้ในชีวิตมากขึ้น เมื่อชีวิตมีความเปลี่ยนแปลงก็ส่งผลให้ผู้คนมีสภาพจิตใจและสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย เนื่องจากมีสิ่งเร้า และค่านิยมรูปแบบต่างๆ ให้เลือกปฏิบัติตามมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเหล่านี้ อาจก่อให้เกิดปัจจัยเสี่ยงและความไม่ปลอดภัยที่พบบ่อยในสังคม คือ การมีเพศสัมพันธ์โดยปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีหลายรูปแบบ (กองสุศึกษา, 2561: 31) ซึ่งวัยรุ่นเป็นวัยที่เข้าสู่วัยผู้ใหญ่จึงเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศใน

อ น า ค ต
แต่ด้วยธรรมชาติของช่วงวัยประกอบกับการเจริญเติบโตของร่างกายและฮอร์โมน รวมถึงสังคมที่เปลี่ยนไปในปัจจุบันได้ชักนำให้วัยรุ่นมีพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสม และอาจทำให้เกิดปัญหาการติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เช่น โรคเอดส์ กามโรค โรคตับอักเสบจากไวรัสชนิดบี และซี เป็นต้น การตั้งครรภ์ที่ไม่ตั้งใจ ซึ่งแต่ละปัญหาส่งผลกระทบเป็นวงกว้างต่อสุขภาพกาย-จิต-สังคม ทั้งต่อตัววัยรุ่น ครอบครัวและสังคม ทำให้เป็นปัญหาที่ต้องได้รับการดูแลแก้ไขจากหลายภาคส่วน (กระทรวงสาธารณสุข, 2559: 90; กองสุศึกษา, 2561: 90) จากสถิติข้อมูลการบริการ 1663 สายด่วนปรึกษาเอดส์และท้องไม่พร้อม พบว่า ช่วงการระบาดโควิด-19 มีหญิงตั้งครรภ์ไม่พร้อม สถิติสูงสุดในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564 รวม 4,461 คน เฉลี่ย 149 คนต่อวัน เป็นหญิงอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 26 คน (กรุงเทพมหานคร, 2564: 67) และจากรายงานการเฝ้าระวังโรค กองระบาดวิทยา กรมควบคุมโรค พบว่า อัตราป่วยโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ 5 โรคหลัก ได้แก่ โรคหนองใน โรคหนองในเทียม โรคแผลริมอ่อน และโรคกามโรคของต่อมและท่อน้ำเหลือง โรคซิฟิลิส ในปี พ.ศ. 2564 คิดเป็น 41.97 ต่อประชากรแสนคน ถึงแม้ว่าโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์หลายโรค มีแนวโน้มลดลงในช่วงระยะ 5 ปีที่ผ่านมา แต่ยังพบว่า โรคซิฟิลิส มีอัตราป่วยสูงขึ้น คิดเป็น 14.83 ต่อประชากรแสนคน ในปี พ.ศ. 2564 และโดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนอายุ 15-24 ปี มีอัตราป่วยโรคซิฟิลิสในปี พ.ศ. 2564 สูงขึ้นมากกว่า 2 เท่าจากปี พ.ศ. 2560 ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลอัตราการใช้ถุงยางอนามัยในกลุ่มเยาวชนที่ยังค่อนข้างต่ำ ส่งผลให้เกิดการมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ได้ป้องกัน และเสี่ยงเกิดโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้



ซึ่งผู้ป่วยโรคดังกล่าว มีโอกาสติดเชื้อเอชไอวีได้ง่ายกว่าคนทั่วไป 5-9 เท่าจากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่าในอนาคต อาจพบอัตราการป่วยด้วยโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ที่สูงขึ้น ปัญหาการตั้งครรภ์ไม่พร้อม รวมไปถึงอัตราการติดเชื้อเอชไอวีที่อาจจะสูงขึ้นได้ (กรมควบคุมโรค, 2565: 34)

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าการป่วยด้วยโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ปัญหาการตั้งครรภ์ที่ไม่พร้อมถือเป็นวิกฤตของประเทศไทยในปัจจุบัน จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ได้ป้องกันและขาดความรู้ในเรื่องเพศศึกษา ถึงแม้ว่าในขณะนี้มีหลักสูตรการเรียนการสอนเพศศึกษาที่หลากหลาย แต่อุปสรรคสำคัญของการสอนเรื่องเพศศึกษาในโรงเรียนมีหลายประการ เช่น เวลาเรียนไม่พอ เนื้อหาวิชาที่เรียนมีมากเกินไป ไม่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (กรมอนามัย, 2559: 23) ฉะนั้น วัยรุ่นจึงควรเรียนรู้ถึงวิธีการป้องกันอย่างถูกวิธีเพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์เสี่ยงต่อการมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัย และอาจทำให้เกิดผลกระทบในเรื่องอื่นๆ ตามมา ดังเช่น อาภาพร เภาวัฒนา (2552) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการติดเชื้อโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ การตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร หรือการแท้งผิดกฎหมาย ซึ่งในการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศนั้นมีหลายวิธี เช่น การให้สุขศึกษาโดยใช้โปรแกรมทักษะชีวิตเพื่อประเมินผลพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่น ในเรื่องความรู้และพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับการแพร่เชื้อเอดส์ ในส่วนกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตที่ค้นพบจากการศึกษางานวิจัยของภาสิต ศิริเทศ (2561: 65) ได้สรุปไว้ว่า มีแนวทางที่สามารถลดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศได้ คือ การพัฒนาทักษะชีวิตในการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่น มีการศึกษาเรื่องพัฒนาการของวัยรุ่น ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศที่ไม่เหมาะสม รวมถึงองค์ประกอบทักษะชีวิต และได้นำทักษะชีวิตบางองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องที่สามารถพัฒนาให้เกิดความรู้ และทักษะชีวิตที่สามารถนำวัยรุ่นไปสู่พฤติกรรมทางเพศที่เหมาะสมได้ โดยการประยุกต์ใช้ร่วมกับทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ต่างๆ ผ่านกระบวนการ พัฒนาทักษะชีวิตซึ่งเป็นการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งผลให้วัยรุ่นมีความรู้และมีทักษะในการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศเพิ่มมากขึ้น หลังจากกิจกรรมเสร็จสิ้นลง แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะชีวิตในวัยรุ่นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้น การทบทวนแนวคิดองค์ประกอบทักษะชีวิต กระบวนการพัฒนาทักษะชีวิต และหลักฐานเชิงประจักษ์ จะช่วยให้บุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบกิจกรรมจัดประสบการณ์เรียนรู้ของวัยรุ่นเพื่อให้มีการแสดงออกทางเพศที่เหมาะสม รู้จักหลีกเลี่ยงและป้องกันตนเองจากปัจจัยและสถานการณ์เสี่ยงที่จะนำไปสู่การมีเพศสัมพันธ์ เป็นการลดปัญหาและผลกระทบต่อนตนเอง ครอบครัว และสังคมต่อไป นอกจากนี้ยังมีวิธีที่น่าสนใจที่สามารถช่วยลดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่น คือ การทำกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อวางแผนหรือแก้ปัญหาาร่วมกัน อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ โดยประโยชน์ของการใช้



กิจกรรมกลุ่มนั้น จะช่วยให้สมาชิกกลุ่มมีการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมและตัวของสมาชิกเอง ทำให้สมาชิกมีความรับผิดชอบมีเหตุผล รวมไปถึงการพัฒนาทางด้านความคิด เจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรม สามารถที่จะเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ และเรียนรู้ที่จะแก้ไขได้อย่างถูกต้อง (พระจิรศักดิ์ บุญฤทธิ์, 2554: 33) สอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่ากิจกรรมกลุ่มเป็นการนำเอาประสบการณ์มาวางแผนแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการในสมาชิกแต่ละคน และการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มโดยส่วนร่วม การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มโดยวิธีการดังกล่าวนี้ จะทำให้เกิดการพัฒนาในตัวบุคคลทุกคน (คมเพชร ฉัตรศุภกุล, 2546: 56) ซึ่งจากผล การศึกษางานวิจัย พบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มช่วยให้บุคคลมีทักษะสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เช่น จาก การศึกษาของ Wendy (2006 อ้างถึงใน สุภาพร พรหมสา, 2550: 145) และ Hamm (2007 อ้างถึงใน พระจิรศักดิ์ บุญฤทธิ์, 2554: 90) และยังพบว่าทำให้เกิดศักยภาพในการพัฒนาความสามารถในการ คิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งจะทำให้เข้าใจบุคคลที่อยู่รอบข้างมากขึ้นโดยลดความขัดแย้งลง ทำให้บุคคลมี พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม เช่น จากการศึกษาของวิลรัตน์ ขวตพงษ์ (2556: 87) สำหรับวิจัยนี้ กิจกรรมกลุ่มที่ผู้วิจัยจะใช้จะประกอบไปด้วยเทคนิค เช่น เกม บทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง สถานการณ์ จำลอง และอภิปรายกลุ่ม ซึ่งมีส่วนช่วยให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะต่างๆ ร่วมกันในกลุ่ม สามารถแสดง ทศนคติ และสร้างปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวความคิดของทิต นา แคมมณี (2545: 56) ได้กล่าวถึงเทคนิคกิจกรรมกลุ่มไว้ ดังนี้ เทคนิคเกมเป็นวิธีการวิธีหนึ่งที่ช่วย ผู้เรียนได้วิเคราะห์ ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมทางด้านเพศที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และยังช่วย ให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานในการเรียนด้วย เทคนิคบทบาทสมมติ และเทคนิคสถานการณ์จำลอง เป็นวิธีการที่มีส่วนช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาวิเคราะห์ถึงความรู้สึกและพฤติกรรมของตนในเรื่อง เพศของวัยรุ่นได้อย่างลึกซึ้ง และยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจและน่าติดตามอีกด้วย เทคนิคกรณีตัวอย่างเป็นวิธีให้ผู้เรียนได้ศึกษาวิเคราะห์และอภิปรายกันเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องเพศ ของวัยรุ่น และฝึกฝนหนทางแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมทั้งนำเอากรณีต่างๆ ซึ่งคล้ายกับชีวิตจริงมาใช้จะ ช่วยให้การเรียนรู้ มีลักษณะใกล้เคียงกับความเป็นจริง ซึ่งมีส่วนทำให้การเรียนรู้มีความหมายสำหรับ ผู้เรียนมากขึ้น ส่วนเทคนิคสถานการณ์จำลองจะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสทดลองพฤติกรรมต่างๆ โดยเฉพาะพฤติกรรมทางด้านเพศ ซึ่งในสถานการณ์จริงผู้เรียนอาจจะไม่แสดงออก เพราะอาจเป็นการ เสี่ยงต่อผลที่จะได้รับจนเกินไป และเทคนิคการอภิปรายกลุ่ม เป็นวิธีการที่ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ตามจุดประสงค์ โดยจัดผู้เรียนเป็นกลุ่มเล็กๆ ให้ผู้เรียนในกลุ่มพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลเรื่องเพศ ความคิดเห็นเรื่องเพศ และประสบการณ์ทางเพศในประเด็นที่กำหนด และสรุปการอภิปรายออกมา เป็นข้อสรุปของกลุ่ม โดยในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการจัดกิจกรรมทั้งหมด 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม ขั้นที่ 2 ขั้นการวิเคราะห์ ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ และขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล ซึ่งมีความเหมาะสมกับวัยรุ่นที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ



ทำการศึกษาเรื่อง ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่น เพื่อหาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน และเพื่อเป็นข้อมูลในการป้องกัน แก้ไขปัญหาการเรียนรู้เรื่องเพศศึกษาและการปรับทัศนคติในการมีเพศสัมพันธ์ รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบกิจกรรมกลุ่มในเรื่องป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของกลุ่มวัยรุ่น เพื่อบรรจุเป็นความรู้พื้นฐานแก่ทุกคนต่อไปในอนาคต

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยดังกล่าวนี้จึงมุ่งศึกษาผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์ด้านการปรับลดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ หลีกเลียงปัญหาที่มาจากโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ที่อาจจะได้รับหากมีเพศสัมพันธ์ที่มีความเสี่ยงและไม่ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลเสียทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ผู้วิจัยจึงทำการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้น โดยการนำเอาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มาประยุกต์แบบผสมผสานกับในรูปแบบกิจกรรมกลุ่ม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้นักศึกษาทุกคนเกิดความตระหนักที่จะปรับลดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศลง เพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ต่าง ๆ ยกระดับคุณภาพชีวิตของนักศึกษาทุกคนให้ดีและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งนักศึกษาสามารถนำความรู้เหล่านี้ ไปปฏิบัติได้จริง สามารถนำไปบอกต่อแนะนำกับเพื่อน ครอบครัว และสังคมได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับลดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศในระยะยาวได้อีกมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงการทดลอง (Experimental Research) โดยผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาที่กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ชั้นปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 27 หมู่เรียน รวม 747 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง



กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาที่กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ชั้นปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2 หมู่เรียน รวม 29 คน คือ สาขาวิชาศิลปศึกษา หมู่ 1 จำนวน 15 คน และสาขาวิชาพลศึกษา หมู่ 2 จำนวน 14 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบกลุ่มและนักศึกษานิเทศิเข้าร่วมการวิจัย แล้วจับสลากได้สาขาวิชาพลศึกษา หมู่ 2 เป็นกลุ่มทดลอง และสาขาวิชาศิลปศึกษาหมู่ 1 เป็นกลุ่มควบคุม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ทำการทดลอง คือ แผนการจัดกิจกรรมกลุ่ม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างดังนี้

2.1.1 ศึกษาตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่ม

2.1.2 กำหนดแนวทาง และสร้างแผนการจัดกิจกรรมกลุ่มให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และความเหมาะสมกับวัยรุ่น ซึ่งแผนการจัดกิจกรรมที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ชื่อเรื่อง กิจกรรม วัตถุประสงค์ เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม ซึ่งทำการใช้กิจกรรมกลุ่ม 5 เทคนิค คือ เกม บทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง สถานการณ์จำลอง และอภิปรายกลุ่ม และมีการจัดกิจกรรม 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม ขั้นที่ 2 ขั้นการวิเคราะห์ ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ และขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล แสดงข้อมูลในตาราง 1

ตารางที่ 1 ชื่อ รายละเอียดกิจกรรม และเทคนิคที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม

ครั้งที่	ชื่อกิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	เทคนิคที่ใช้
1 (2 ชั่วโมง)	จัดอภิปรายกลุ่ม และแจกแบบทดสอบ วัดพฤติกรรมเสี่ยงทาง เพศก่อนการทดลอง ให้กับผู้ร่วมวิจัย	แนะนำการวิจัยและแจกแบบวัดพฤติกรรม เสี่ยงก่อนการทำวิจัย และคัดกรอง ผู้เข้าร่วมวิจัยโดยประเมินจากคะแนนจาก พฤติกรรมความเสี่ยงทางเพศสูง พร้อมกับ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศเบื้องต้นจาก ข่าวสารในปัจจุบัน	- อภิปรายกลุ่ม - กรณีตัวอย่าง
2 (2 ชั่วโมง)	กิจกรรมกลุ่ม Counseling ล้อมวง สนทนาแบบกลุ่ม	สอบถามพูดคุยแลกเปลี่ยนเพื่อรับรู้และ ประเมินพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศแบบกลุ่ม โดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของแต่ละคน เพื่อยกประเด็น และแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น	- อภิปรายกลุ่ม - กรณีตัวอย่าง
3 (2 ชั่วโมง)	กิจกรรมกลุ่ม Condom & Lube	สอบถามความรู้ และให้ข้อมูลเรื่องถุงยาง อนามัย และสารหล่อลื่น รูปแบบ ขนาด ยี่ห้อ และชนิดของถุงยางอนามัย ทั้งของ ผู้ชายและผู้หญิงที่มีขายในปัจจุบัน วิธี	- อภิปรายกลุ่ม - กรณีตัวอย่าง - บทบาทสมมติ - สถานการณ์จำลอง



เลอกรซอสารหล่อล่นท่ใช้ควบคู้กับถุยง
อนามย และวธการใช้งานท่ถูกด้อง

คร่งท่	ช่อการกรม	รายละเออยดการกรม	เทคนคท่ใช้
4 (2 ช่วโมง)	การกรมกลุ่ม แลกรน้ำ	ยกตัวอย่าง และสอบถามเร่องโรคตดต่อ ทางเพศสัมนพณ์ท่พบมากในปจจุบัน รวมถง พฤตการกรมท่เสยงต่อการได้รบเช้อเหล่านั้ วธการปองกันเพ้อลดความเสยงได้อย่างถูกวธ	- อภปรายการกลุ่ม - เกม - กรณดตัวอย่าง - บทบาทสมมุต - สถานการณจำลอง
5 (2 ช่วโมง)	การกรมกลุ่ม เรารักคร	สร้างสถานการณจำลอง ให้ตระหนกถง อาการของโรค วธการปองกันตนเอง ระยะ ฟักตัวของเช้อ อาการป่วย ท่ตดล่นไม่ได้จาก ภายนอก และวธการอยู่ร่วมกัผู้ป่วยได้ อย่างปลอดภัย	- อภปรายการกลุ่ม - เกม - กรณดตัวอย่าง - บทบาทสมมุต - สถานการณจำลอง
6 (2 ช่วโมง)	การกรมกลุ่ม รักปลอดภัยใส่การ ปองกัน	ให้คำแนะนำเพ้อตระหนกถงความสำคัญ ในการตรวจสอบสุขภาพตนเอง การตรวจสอบเลือด สถานพยาบาลท่รองรับให้บรการตรวจสอบ เบ้องต้น และการปองกันความเสยงใน ทางเลอกรต่างๆ รวมถงแหล่งข้อมูล ท่เกยวข้อง	- อภปรายการกลุ่ม - กรณดตัวอย่าง
7 (2 ช่วโมง)	การกรมกลุ่ม รณรงค้ด้อยอด	ให้นำความรู้ท่ได้ท้งหมด มาออกแบบ โครงการ การกรมรณรงค้เพ้อปองกัน พฤตการกรมเสยงทางเพศ การผลตส่อต่างๆ เพ้อให้ใช้งานได้จริงในมหาวิทยาลัย, ชุมชนของตน	- อภปรายการกลุ่ม - เกม
8 (2 ช่วโมง)	การกรมกลุ่มสะท้อน ความคิด สรูปแผนการ ดำเนางาน และแจก แบบทดสอบวด พฤตการกรมเสยงทางเพศ หลังการทดลอง เพ้อเก็บ ข้อมูล และสรูป ผลการวจย	ทบทวนการกรมกลุ่มท้งหมด แลกเปล่ยน ความคิดเห็น ให้นำคำแนะนำข้อมูลต่างๆ เพ่มเติม และดำเนางานวดประเมินความรู้ และพฤตการกรมเสยงทางเพศของผู้ร่วมวจย และปดกลุ่มการทำวจย	- อภปรายการกลุ่ม



2.1.3 นำแผนการจัดกิจกรรมกลุ่มที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ เนื้อหา และกิจกรรม แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำ โดยอาจารย์ให้คำแนะนำเรื่องความเหมาะสมในเรื่องของการจัดกิจกรรม และการอธิบายเนื้อหาสอดคล้องกัน เพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

2.1.4 นำแผนการจัดกิจกรรมกลุ่มที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับนักศึกษา มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน เพื่อพิจารณาความยากง่ายลำดับขั้นตอน การใช้ ภาษา เวลา และอุปกรณ์ใช้ประกอบการจัดกิจกรรมกลุ่ม

2.1.5 นำแผนการจัดกิจกรรมกลุ่มที่ทดลองใช้แล้ว ไปใช้จริงกับกลุ่มทดลองต่อไป

2.2 การสร้างแบบวัดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่น

2.2.1 ศึกษาตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของ วัยรุ่นมีการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2.2 สร้างแบบวัดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่น โดยใช้ต้นแบบจากสุพัทธา พรหมเรนทร์ (2550: 87) เมตตา จงวรรณศิริ (2549: 12) และ พรพิมล ช่างเนียม, ณัฐริกา หอมรินทร์, ชลธิชา ดัชฎยาวัตร และพิมลพรรณ ตีมาก (2562: 24) ซึ่งเป็นข้อความเชิงลบทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ

2.2.3 นำแบบวัดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความ แต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Item-objective congruence index : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

2.2.4 นำแบบวัดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 61 คน เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษา คำชี้แจงในการทำแบบวัด และคุณภาพของแบบวัดรายข้อ

2.2.5 ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดเพื่อหาอำนาจจำแนก ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.536 – 0.844 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของทั้งฉบับ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955

2.2.6 นำแบบวัดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นที่มีคุณภาพ ไปเก็บรวบรวม ข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การดำเนินการทดลอง

การวิจัยในครั้งนี้มีแบบแผนการทดลองแบบสุ่ม มีกลุ่มควบคุม และมีการประเมินก่อน-หลัง (Randomized control group pretest-posttest design) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการทดลอง ดังนี้



3.1 ขั้ันเตรียมการทดลอง

3.1.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ดำเนินการทดลองจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อก่้รวบรวมข้อมูลนักศึกษา

3.1.2 ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นก่อนการทดลอง ซึ่งพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีคะแนนพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศไม่แตกต่างกัน

3.2 ขั้ันดำเนินการทดลอง

3.2.1 ระยะเวลา่อนการทดลอง ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการทดลอง โดยให้กลุ่มทดลองเข้าร่วมกิจกรรม 1 ครั้งต่อสัปดาห์ เป็นระยะเวลา 8 ครั้งๆ ละ 2 ชั่วโมง รวม 8 สัปดาห์ ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม

3.2.2 ระยะเวลาหลังการทดลอง ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นหลังการทดลอง และรวบรวมคะแนนเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที่

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที่ ตามทฤษฎีแล้วใช้เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ส่วนในทางปฏิบัติใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดใดก็ได้ แต่มีข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญคือกลุ่มตัวอย่างต้องมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติหรือเข้าใกล้การแจกแจงปกติ (Weiss, 1995: 78) ในเบื้องต้นผู้วิจัยจึงทดสอบการแจกแจงปกติโดยใช้ One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงปกติ ดังนั้น จึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที่ได้ โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์วิจัย ดังต่อไปนี้

1. จากผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง พบว่า พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของนักศึกษากลุ่มทดลอง่อนการทดลองมีคะแนนเฉลี่ย 1.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.24 ภายหลังการทดลอง มีคะแนนเฉลี่ย 0.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลอง พบว่า ภายหลังการทดลองนักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของกลุ่มทดลอง (n = 14) ก่อนและหลัง

การทดลอง				
การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
หลังทดลอง	0.58	0.15	10.130**	.000
ก่อนทดลอง	1.38	0.24		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. จากผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม พบว่า หลังการทดลองพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของนักศึกษาในกลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ย 0.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.15 สำหรับนักศึกษาในกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ย 1.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่ม พบว่า หลังการทดลองนักศึกษาในกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่านักศึกษาในกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลอง (n = 14)

และกลุ่มควบคุม (n = 15)				
กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	t	p
กลุ่มทดลอง	0.58	0.15	0.794**	.000
กลุ่มควบคุม	1.27	0.29		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บันทึกสังเกตการณ์ขณะทำการทดลอง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมกลุ่มให้กลุ่มทดลอง ทั้งหมด 8 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง รวมเวลาทั้งสิ้น 16 ชั่วโมง จากการสังเกตในขณะทำการทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองมีความสนใจในเรื่องทฤษฎี ข้อมูลความรู้เพิ่มเติมต่างๆ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแก้ไขพฤติกรรมในการมีเพศสัมพันธ์ได้อย่างถูกต้อง ถูกวิธี รู้จักควบคุมเปลี่ยนแปลง และแก้ไขตนเอง ทั้งด้านอารมณ์ การตัดสินใจ และความสุ่มเสี่ยงต่างๆในการมีเพศสัมพันธ์รับรู้และเข้าใจในโทษ และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ต่างๆ อาการของโรค ระยะฟักตัวของโรค สาเหตุของโรค วิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง ลดความเสี่ยงในการติดโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เข้าใจวิธีการใช้ถุงยางอนามัย สารหล่อลื่นต่างๆ และยารักษาโรคทางเพศสัมพันธ์ได้อย่างถูกต้อง

หลังจากการทําวิจัย พบว่า กลุ่มทดลองยังมีความรู้และการควบคุมพฤติกรรมตัวเองได้น้อยในช่วงแรก และหลังจากทำกิจกรรมกลุ่ม มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและกัน รวมถึงมีการตั้งคำถาม หาคำตอบ หาข้อมูลต่างๆ ทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความเสี่ยงต่างๆ โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ต่างๆ เรียนรู้ วิธีป้องกันและลดความเสี่ยงของการได้รับเชื้อจากโรคติดต่อ



ทางเพศสัณพัณธ์ได้มากขึ้น รวมถึงได้รั้บความรู้ในการใช้ยาที่เหมาะสม เพื่อรักษาอาการต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้หากมีเพศสัณพัณธ์โดยไม่ป้องกันตัวเองได้มากขึ้น ทุกคนมีความสนุกสนานในการทำกิจกรรมกลุ่มมาก ในกิจกรรมกลุ่มแรกๆ อาจมีความเขินอายอยู่บ้าง แต่พอทุกคนเข้าใจว่าเป็นเรื่องใกล้ตัว และจำเป็นต้องทราบวิธีป้องกันตนเองอย่างถูกต้อง จึงเริ่มมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลกันและกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ ของกันและกันมากขึ้น ตั้งคำถามและหาคำตอบอย่างถูกต้องและถูกวิธีมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า บางคนให้ความสนใจที่จะขอข้อมูลเพิ่มเติม เกี่ยวกับโรคติดต่อทางเพศสัณพัณธ์ต่างๆ และเปิดใจขอคำปรึกษาแบบส่วนตัวในบางเรื่องมากขึ้น ทางผู้วิจัยจึงได้หาข้อมูลจากกรมโรคติดต่อกระทรวงสาธารณสุข และทุกภาคส่วนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำตัวอย่างและข้อมูลที่ถูกต้อง มาให้ความรู้เพิ่มเติมด้วย และเมื่อได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ก็ทำความเข้าใจ และมีการวางแผนป้องกันตนเองและลดความเสี่ยงในการมีเพศสัณพัณธ์ได้มากขึ้น เรียนรู้ที่จะป้องกันตนเองได้มากขึ้น

จากการที่ผู้วิจัยได้สังเกตและบันทึกพฤติกรรมของกลุ่มทดลองหลังการเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละครั้ง พบว่าทุกคนให้ความสนใจที่จะเรียนรู้ และมีความตระหนักในโทษของความเสี่ยงในการมีเพศสัณพัณธ์ มีความต้องการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงป้องกัน และแก้ไขตนเองมากขึ้น มีความรู้ ความเข้าใจและวิธีการป้องกันตนเองจากโรคติดต่อทางเพศสัณพัณธ์ต่างๆ ได้มากขึ้น การสังเกตอาการของโรค วิธีการในการรักษาตัวเองอย่างถูกวิธีได้มากขึ้น หลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมกลุ่มจึงพบว่า ค่าคะแนนพฤติกรรมความเสี่ยงทางเพศของนักศึกษากลุ่มทดลองโดยเฉลี่ยลดลงเป็นอย่างมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศต่ำกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า กิจกรรมกลุ่มที่ผู้วิจัยจัดกระทำให้กับกลุ่มทดลอง ทำให้กลุ่มทดลองได้เรียนรู้ด้วยตนเองทั้งความคิดและปฏิบัติจริง ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น โดยใช้เทคนิค เกม บทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง และสถานการณ์จำลองในกิจกรรมกลุ่ม ผลลัพธ์จากการเข้าร่วมกิจกรรม จึงทำให้พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศต่ำกว่าก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม สอดคล้องกับ ฐิติพร คล้ายพันธ์ (2538: 85) กล่าวว่า กิจกรรมกลุ่มเป็นวิธีจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมีการร่วมมือกันในการแก้ปัญหา หรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกัน อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการรับรู้ อันจะช่วยให้



ผู้เรียนได้มีการพัฒนาในด้านต่างๆ ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2546: 45) กล่าวว่า กิจกรรมกลุ่มมีความมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้าใจในตนเองอย่างถูกต้อง สร้างความเข้าใจในบุคคลอื่น และสร้างความสามารถในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิก สิ่งที่สำคัญและมีความหมายต่อความสำเร็จของกลุ่ม คือ ความร่วมมือ ซึ่งถ้าขาดความร่วมมือที่ดีจะทำให้การทำงานของกลุ่มไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้น ในการทำกิจกรรมกลุ่ม จึงมีจุดมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีให้แก่สมาชิกกลุ่มให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น อีกทั้งกิจกรรมกลุ่มสามารถสร้างพัฒนาการให้กับบุคคลในกลุ่มเป็นอย่างดี กิจกรรมแต่ละประเภทจะสนองความพึงพอใจของบุคคลแตกต่างกันไป นอกจากนี้ เมื่อบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม เขาจะได้มีโอกาสเรียนรู้เรื่องการปฏิบัติตนในสังคม และในขณะเดียวกันเขาก็จะเรียนรู้เรื่องการควบคุม การแสดงออกทางด้านอารมณ์ด้วย ทั้งนี้ เพราะเขาจะได้รับประสบการณ์จากสมาชิกแต่ละคน ดังนั้น กลุ่มสามารถให้ประสบการณ์ทั้งทางด้านสังคมและอารมณ์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งหมายถึงการสร้างพัฒนาการในตัวสมาชิคนั่นเอง

จากการสังเกตของผู้วิจัยในกิจกรรมที่ 1 โดยทำการคัดกรองนักศึกษาจากแบบวัดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ พบว่า นักศึกษามีความพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศที่ค่อนข้างสูง อีกทั้งเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมที่ 2 ยังพบอีกว่า นักศึกษามีประสบการณ์ทางเพศสัมพันธ์ที่มีความเข้าใจผิด เสี่ยงต่อการติดโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้สูงมาก และเข้าสู่กิจกรรมที่ 3 ก็พบว่า นักศึกษามีความเข้าใจในการใช้ถุงยางอนามัย และสารหล่อลื่นได้ผิดวิธี ดังนั้น ผู้วิจัยได้อธิบายและให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ถึงวิธีการเลือกใช้ วิธีสวมใส่ถุงยางอนามัย และสารหล่อลื่นให้ถูกต้อง เหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงได้มากขึ้น จึงทำให้นักศึกษามีความเข้าใจอย่างถูกต้องในการเลือกใช้ถุงยางอนามัย ควบคู่กับสารหล่อลื่นได้อย่างถูกต้องมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม เสนอโดย Bandura (1977: 123) กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมและผู้เรียนมีความสำคัญเท่าๆ กัน โดยพฤติกรรมของคนเราส่วนมากเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) หรือการเลียนแบบจากตัวแบบ (Modeling) และตัวแบบนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่มีความดีเสมอไป อาจเป็นสัญลักษณ์ เช่น คำบอกเล่า ซึ่งมีกระบวนการของการเรียนรู้ทางสังคม 4 กระบวนการ คือ 1) กระบวนการให้ความสนใจ (Attentional Process) 2) กระบวนการเก็บข้อมูล (Retention Process) 3) กระบวนการขับเคลื่อนการผลิิตซ้ำ (Motor Reproduction Process) 4) กระบวนการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ (Motivational Process) สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรฉัตร เทียมหมอก และเกศินี สราญฤทธิชัย (2560: 87) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้งรูปแบบการเลี้ยงดูของครอบครัว การคบเพื่อน สื่อ เทคโนโลยี การสอนเรื่องเพศในครอบครัวของผู้ปกครองที่มีการสอนค่อนข้างน้อย ล้วนส่งผลให้วัยรุ่นเกิดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ การพัฒนาแนวทางการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศระดับบุคคลมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้วัยรุ่นสามารถปฏิบัติพฤติกรรมเพื่อป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศได้ ด้วยการให้ความรู้และพัฒนาทักษะชีวิตวัยรุ่น ส่วน



ผลการศึกษาของสายฝน เอกวรารุง (2556: 66) ได้แนะนำการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของเยาวชนจึงต้องมุ่งเน้นการดำเนินงานทั้งสองส่วนควบคู่กัน คือ การพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ของเยาวชนด้วยกระบวนการพัฒนาเชิงบวกร่วมกับการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดูแลเยาวชน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็น การจัดกิจกรรมกลุ่มสามารถช่วยลดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของกลุ่มทดลองได้ ซึ่งจากกิจกรรมที่ 4 ถึงกิจกรรมที่ 8 จากการที่ผู้วิจัยได้สังเกตและบันทึกพฤติกรรมของนักศึกษาหลังการเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละครั้งพบว่า นักศึกษาทุกคนให้ความสนใจที่จะเรียนรู้ และมีความตระหนักในโทษของความเสี่ยงในการมีเพศสัมพันธ์ นักศึกษามีความต้องการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงป้องกันและแก้ไขตนเองมากขึ้น นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและวิธีการป้องกันตนเองจากโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ต่างๆ ได้มากขึ้น การสังเกตอาการของโรค วิธีการในการรักษาตัวเองอย่างถูกวิธีได้มากขึ้น โดยแผนกิจกรรมที่จัดขึ้นช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่กลุ่มเป้าหมายให้ตระหนักในเรื่องเพศสัมพันธ์ และสามารถส่งต่อความรู้ที่ถูกต้องให้แก่ผู้อื่นที่อยู่รอบๆ ตัว และท้ายสุดกลุ่มทดลองที่เป็นกลุ่มเป้าหมายจะมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศที่ลดลงเป็นอย่างมาก มีความรู้ความเข้าใจในโทษของความเสี่ยง และมีความรู้ในเรื่องโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และวิธีป้องกันตนเองได้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Button (1971 อ้างถึงใน พระจิรศักดิ์ บุญฤทธิ์, 2554 : 108) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของกิจกรรมกลุ่มว่า เพื่อช่วยส่งเสริมให้มนุษย์เติบโตและพัฒนาขึ้น โดยเฉพาะทักษะทางสังคม การจัดกิจกรรมกลุ่มจึงเป็นการสร้างโอกาสให้มนุษย์ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในบรรยากาศที่ส่งเสริมซึ่งกันและกันโดยใช้เทคนิคต่างๆ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มพยายามช่วยสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hamm (2007 อ้างถึงใน พระจิรศักดิ์ บุญฤทธิ์, 2554: 117) ได้ทำการวิจัยโดยใช้กิจกรรมกลุ่ม ในการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ในหมู่วัยรุ่นตอนต้น ที่ Middle School โดยที่ความสำคัญของการเข้ากลุ่มเพื่อจะเกิดโอกาสที่ดีในการทำงานกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อกลุ่มเกิดความไว้วางใจ การสร้างปทัสถานในกลุ่ม ความรู้สึกที่เกิดจะมีคุณค่าและเกิดการรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันมากขึ้น และยังพบว่า การเข้ากลุ่มทำให้เกิดศักยภาพในการพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งจะทำให้เข้าใจบุคคลที่อยู่รอบข้างมากขึ้นโดยลดความขัดแย้งลง



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มเพื่อลดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศนั้น มีคะแนนพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศลดลง ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมนำกิจกรรมกลุ่มนำไปปรับใช้ในการเรียนการสอนวิชาสุขศึกษา หรือการเสริมสร้างการเรียนรู้ในด้านเพศศึกษาให้นักเรียนนักศึกษาในทุกระดับชั้น เพื่อให้เท่าทันต่อการตระหนักรู้เรื่องเพศสัมพันธ์

1.2 ควรคัดกรองกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศสูง ซึ่งจะทำให้ผลของการจัดกิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทดลองใช้กิจกรรมกลุ่มที่จัดขึ้นกับนักศึกษาทุกระดับชั้น เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกัน ในการปรับปรุงกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับทุกกลุ่มเป้าหมาย

2.2 ควรทำกิจกรรมทดลองกับกลุ่มนักศึกษาในสถาบันการศึกษาอื่น

2.3 ควรนำงานวิจัยไปต่อยอดในเรื่องผลกระทบของการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ที่นอกเหนือไปจากโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เช่น ปัญหาท้องก่อนวัยอันควร เพื่อลดปัญหาการทำแท้งเด็ก เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมโรค. (2565). กรมควบคุมโรค พยากรณ์โรคฯ ฉบับที่ 5/2565 เตือนประชาชนในช่วงวาเลนไทน์เสี่ยงโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์สูงขึ้น ถ้ามีเพศสัมพันธ์ไม่ป้องกัน ชวนตรวจสุขภาพทางเพศ. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2565, จาก https://ddc.moph.go.th/brc/news.php?news=23335&deptcode=brc&news_views=283

กรมอนามัย. (2559). คู่มือการเรียนการสอนเรื่องเพศศึกษาและทักษะชีวิตในนักเรียนแบบบูรณาการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ กรมอนามัย.

กระทรวงสาธารณสุข. (2559). องค์ความรู้การดำเนินงานดูแลสุขภาพวัยรุ่นแบบบูรณาการสำหรับทีมผู้จัดการสุขภาพวัยรุ่น (Teen Manager). กรุงเทพฯ: ปิยอนด์ พับลิชชิ่ง.

กรุงเทพธุรกิจ. (2564). ช่วงโควิด หญิงไทยต้องไม่พร้อมพุง. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/950886>

กองสุศึกษา. (2561). 10 ปัจจัยเสี่ยงที่วัยรุ่นหญิงควรหลีกเลี่ยง. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2562, จาก <http://www.hed.go.th/information/file/115>

คมเพชร ฉัตรสุกกุล. (2546). กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.



- ฐิติพร คล้ายพันธ์. (2538). “ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์”. **ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทศนา แคมมณี. (2545). **กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ: นิธิินแอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.
- พระจิรศักดิ์ บุญฤทธิ์. (2554). **ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มด้วยหลักอิทธิบาท 4 ที่มีต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3**. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรพิมล ช้างเนียม, ณัฐริกา หอมรีน, ชลธิชา ดัชฎยาวัตร และ พิมลพรรณ ดีมาก. (2562). “พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของนักศึกษามหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดกำแพงเพชร”. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 20 ธันวาคม 2562, น. 929-941.
- ภาสิต ศิริเทศ. (2561). “การพัฒนาทักษะชีวิตกับการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศในวัยรุ่น”. **วารสารพยาบาลทหารบก**. 19(ฉบับพิเศษ), น. 10-15.
- มณีรัตน์ เทียมหมอก และเกศินี สราญฤทธิชัย. (2560). “การพัฒนาแนวทางการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นในชุมชน”. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกองเทพ**. 33(3): 38-46.
- เมตตา จอวารณศิริ. (2549). “ประสิทธิผลของกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนที่มีต่อพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนนวมินทราชูทิศ สตรีวิทยาพุทธมณฑลกรุงเทพมหานคร”. **ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิมลรัตน์ ขวดพงษ์. (2556). “ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนมารดาตฤณรัักษ์ จังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สายฝน เอกวางกูร. (2556). “พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของ”. **วารสารเกื้อการุณย์**. 20(2): 16-26.
- สุพัตรา พรหมเรนทร์. (2550). “พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร”. **ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาพร พรหมสา. (2550). “ผลของกิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาการแสดงความมั่นใจต่อเพื่อนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนเฉลิมมณีนายวิทยาการ จังหวัดสมุทรปราการ”. **สารนิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



อาภาพร เฝ้าวัฒนา. (2552). การป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่น: การมีส่วนร่วมของ
ครอบครัวโรงเรียนและชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Bandura, A. (1977). **Social Learning Theory**. New Jersey: Prentice-Hall.

Weiss, M. R. (1995). **The Provisions of Social Relationships**. Englewood Cliffs, NJ:
Prentice Hall.



แนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนของนักเรียน
ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านขาวไค้ง

THE GUIDELINES FOR TEACHER DEVELOPMENT TO ENHANCING READING
AND WRITING SKILLS OF ELEMENTARY SCHOOL STUDENTS
BANKHWAOKHONG SCHOOL

ปราณี นามสว่าง

Pranee Namsawang

โรงเรียนบ้านขาวไค้ง

Bankhawkhong School

E-Mail: nunim.0418@gmail.com

ได้รับบทความ: 8 พฤศจิกายน 2565; แก้ไขบทความ: 22 กุมภาพันธ์ 2566; ตอรับตีพิมพ์: 1 มีนาคม 2566;

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านขาวไค้ง และ 2) ศึกษาประสิทธิภาพของผลการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านขาวไค้ง โดยใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติ (Action) 3) การสังเกต (Observation) และ 4) การสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ร่วมศึกษา และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้มาทั้งการสุ่มแบบง่าย และการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เอกสารประกอบ แบบวัดความรู้ครู แบบประเมินความสามารถด้านการอ่านและการเขียน แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา และการทดสอบค่า t (t-test) พบว่า แนวทางการพัฒนาครู มี 7 แนวทาง คือ 1) การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการจำเป็น 2) การศึกษาดูงาน 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การจัดทำเอกสารและสื่อประกอบ 5) การจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียน 6) การประเมินผลการดำเนินงานและสรุปรายงาน และ 7) การพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุง ผ่านกิจกรรมพัฒนาครู 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และ 4) การนิเทศ ติดตาม ผ่าน 4 ขั้นตอน (การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการสะท้อนผล) ผลการพัฒนาครู การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ สามารถดำเนินงานตามแผนงาน มีหลักการแนวทาง



และวิธีการที่ชัดเจน นำข้อมูลที่ได้มาปรึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงานเพื่อวางแผนพัฒนา การอบรม ปฏิบัติการ พบว่า คะแนนวัดความรู้ของครูก่อนและหลังอบรม มีค่าเท่ากับ 38.89/80.00 แสดงว่า หลังการอบรมครูมีความรู้เพิ่มขึ้น การนิเทศ ติดตามผล พบว่า วงรอบที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.48 วงรอบที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 แสดงว่า วงรอบที่ 2 ครูนำความรู้สู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน เพิ่มขึ้น การนำไปการสู่ปฏิบัติ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการ สะท้อนผล เมื่อดำเนินการสิ้นสุดวงรอบที่ 1 ประเมินนักเรียน ครั้งที่ 1 และเมื่อสิ้นสุดวงรอบที่ 2 ประเมินนักเรียน ครั้งที่ 2 พบว่า ผลการประเมินการอ่านและการเขียนของนักเรียน ครั้งที่ 1/2 เท่ากับ 38.70/80.68 แสดงว่า นักเรียนสามารถอ่านและเขียน สูงกว่าวงรอบที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาครู, ผลการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียน, โรงเรียน บ้านขาวไค้ง

Abstract

The purposes of this research were 1) studied the teacher development to enhancing reading and writing skills of elementary school students BanKhawKhong school, and 2) studied the results of using the teacher development to enhancing reading and writing skills of elementary school students BanKhawKhong school. Devised 4 phase of action research as: 1) planning) 2) action) 3) observation), and 4) reflection) The sample group divided 2 groups as: 1) study group, and 2) informant group from simple sampling and purposive sampling. The research instruments were: documentation, teacher knowledge scale, reading and writing ability assessment form questionnaire, and interview form. The data were analyzed by using descriptive statistics, percentage, mean, standard deviation, content analysis and t- test. The research results were as follows : From the studied of documents literature and related research found that 7 components of the guidelines for teacher development to enhancing reading and writing skills of students as: 1) current state survey 2) study trips 3) workshops 4) reparation of documents and learning materials 5) learning management to enhance reading and writing skills for students 6) evaluation of the execute and summarize reports and 7) develop, promote, improve. Pass 4 activities' development teacher as: self learning, training, coaching & mentoring, and supervision, monitoring and assessment, after a discussion with a research group and 4 network



researchers, to define a guideline for implementation through 4 steps (planning, action, observation and reflection) and to create tools used in the study. Results found that workshop about the teacher development to enhancing reading and writing skills cause knowledge and understanding able to define operational processes according to plans. There are clear principles, guidelines, and the information will be brought to a meeting to discuss, analyze, and criticize together and conclude a report at the meeting for further development plans, operational training found teacher's knowledge assessment score before and after the training, it was found that the value was 38.89/80.00 Post- operational training scores were significantly higher than before operational training at the .05 level. Supervision and follow up on teachers in applying knowledge to practice in the classroom 1-2 cycle found that the 1st as 1.48/2.65 show that the 2nd cycle, teachers bring more knowledge to practice in the classroom. Implement through 4 steps (planning, action, observation and reflection) found that reading and writing abilities of students in the 1st/2nd as 38.70/80.68 and higher than the 1st cycle statistically significant at the .05 .

Keyword: The guidelines for teacher development, The results of teacher development to enhance reading and comprehension skills write, BankhawKhong school

บทนำ

ภาษาไทยถือเป็นองค์ความรู้ที่เสริมสร้างบุคลิกภาพของคนในชาติให้มีเอกลักษณ์ความเป็นไทยรวมทั้งเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ทำให้สามารถประกอบกิจกรรมการงานและดำรงชีวิตร่วมกันสังคมประชาธิปไตยได้อย่างสันติสุขและเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ประสบการณ์จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้กระบวนการคิดวิเคราะห์วิจารณ์และสร้างสรรค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตลอดจนนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพให้มั่นคงทางเศรษฐกิจนอกจากนี้ยังเป็นสื่อแสดงภูมิปัญญาของบรรพบุรุษด้านวัฒนธรรมประเพณีสุนทรียภาพเป็นสมบัติล้ำค่าควรแก่การเรียนรู้อนุรักษ์และสืบสานให้คงอยู่คู่ชาติไทยตลอดไป กระทรวงศึกษาธิการ, (2551: 37) ดังนั้นเด็กไทยทุกคนควรเรียนรู้และใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องทุกโอกาส ซึ่งการเรียนการสอน ภาษาไทยเป็นทักษะที่ต้องฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การอ่านและการฟัง เป็น



ทักษะของการรับรู้เรื่องราว ความรู้ ประสบการณ์ ส่วนการพูดและการเขียนเป็นทักษะของการแสดงออกด้วยการแสดงความคิดเห็น ความรู้และประสบการณ์ วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์, (2549: 80)

ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาในการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยของโรงเรียนบ้านขาวโคง มีปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการส่งเสริมความสามารถด้านการอ่านและการเขียนของนักเรียน ผู้เรียนยังขาดความพร้อมและต้องการเสริมสร้างการเรียนรู้ด้านการอ่านและเขียนให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 พบว่า ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยมาตรฐานการและการเขียนสาระภาษาไทยมีผลคะแนนเพียงร้อยละ 50.92 ซึ่งต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศร้อยละ 54.27, 55.06 ตามลำดับ (โรงเรียนบ้านขาวโคง, 2561: 3)

จากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาที่พบในครั้งนี้นี้สามารถสรุปสาเหตุของปัญหาได้ว่าอาจเนื่องมาจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูยังขาดสื่อที่หลากหลายที่จะสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาส่งเสริมความสามารถในการอ่านและการเขียน ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงควรสนับสนุนให้ครูจัดประสบการณ์ที่หลากหลายส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน

ดังนั้น ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาได้มองเห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาครูผู้สอนในการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยการจัดการเรียนรู้ด้านการอ่านและการเขียน เพื่อใช้แก้ไข้ปัญหาและพัฒนาทักษะทางภาษาของผู้เรียน เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านและการเขียน โดยคาดหวังว่า เมื่อนำไปใช้แล้วจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีความรู้ มีความเข้าใจและสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถด้านการอ่านและการเขียนต่อไป อีกทั้งผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการสื่อสารและการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมและมีคุณค่าในระยะต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านขาวโคง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของผลการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนบ้านขาวโคง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการทดลองหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการ



วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 218 คน ครูผู้สอน จำนวน 8 คน คณะกรรมการสถานศึกษา
จำนวน 9 คน ชุมชน จำนวน 100 คน ผู้ปกครอง จำนวน 100 คน นักเรียนจำนวน 100 คน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
ผู้บริหาร ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียน โรงเรียนบ้านขาวไค้ง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำแนกเป็น

- 1) กลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 5 คน ประกอบด้วย
 - ผู้ศึกษา จำนวน 1 คน
 - เครือข่ายผู้ศึกษา จำนวน 4 คน
- 2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 125 คน ประกอบด้วย
 - คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน
 - ครูโรงเรียนบ้านขาวไค้ง จำนวน 6 คน
 - นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 80 คน
 - ผู้ปกครองนักเรียนชั้นป.1-ป.6(ชั้นเรียนละ 4 คน)จำนวน 24 คน
 - ตัวแทนชุมชน จำนวน 6 คน

2. ขอบเขตด้านระเบียบวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งวิจัยเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการ
อ่านและการเขียนของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนบ้านขาวไค้ง โดยใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่ง
มีขั้นตอนประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติ (Action) 3) การสังเกต
(Observation) และ 4) การสะท้อนผล (Reflection)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เอกสารประกอบแนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนของ
นักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนบ้านขาวไค้ง

2. แบบวัดความรู้ความเข้าใจของครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมทักษะการอ่าน
และการเขียน

3. แบบนิเทศ ติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมทักษะการอ่าน
และการเขียนของนักเรียน

4. แบบประเมินความสามารถด้านการและการเขียน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา
2562 แบ่งเป็น 2 วงรอบ ดังนี้

วงรอบที่ 1 ระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม พ.ศ. 2562

วงรอบที่ 2 ระหว่างเดือน มกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2563



5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้นจะนำมาเรียบเรียงในเชิงพรรณนาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนบ้านขาวโคง มี 7 แนวทาง ได้แก่ 1) การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการจำเป็น 2) การศึกษาดูงาน 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การจัดทำเอกสารและสื่อประกอบการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนสำหรับนักเรียน 6) การประเมินผลการดำเนินงานและสรุปรายงาน และ 7) การพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุง โดยมีกิจกรรมพัฒนาครู 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (SelfLearning) 2) การฝึกอบรม (Training) 3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) และ 4) นิเทศ การติดตามและการประเมิน การนำไปสู่ปฏิบัติ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการสะท้อนผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง (SelfLearning)

ประสิทธิภาพของผลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนบ้านขาวโคง พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 16.00 คิดเป็นร้อยละ 80.00 และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนวัดความรู้ของครูก่อนการพัฒนาและหลังพัฒนา พบว่า มีค่าเท่ากับ 38.89/80.00

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านขาวโคง

จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านขาวโคง มี 7 แนวทาง คือ 1) การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการจำเป็น 2) การศึกษาดูงาน 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การจัดทำเอกสารและสื่อประกอบการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนสำหรับนักเรียน 6) การประเมินผลการดำเนินงานและสรุปรายงาน และ 7) การพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุง ผ่านกิจกรรมพัฒนาครู 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) 2) การฝึกอบรม (Training) 3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) และ 4) นิเทศ การติดตาม หรือการประเมิน หลังจากนั้นสนทนากลุ่มผู้วิจัยและเครือข่าย



ผู้วิจัย จำนวน 4 คน เพื่อกำหนดแนวทางการนำสู่การปฏิบัติผ่าน 4 ขั้นตอน (การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการสะท้อนผล) และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการพัฒนาจะต้องจริงจังต่อเนื่อง และสม่ำเสมอซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายและครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภา เพียรเจริญ, (2556: 96-99) จุฑามาส นครปฐม, (2559: 80-82) นิภาพรรณ ผิวอ่อน, (2559 : 78) รัตนา โพธิทอง, (2559: 81) สิริณญา ศิริประโคน, (2561: 80-82) กษพรพรรณ สิทธิรัฐพงศ์, (2562: 60-61) เบญจวรรณ ช่อชู, (2563: 1-15) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนวิชูทิศ สำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวิชูทิศ สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวิชูทิศ สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน โดยมีลำดับจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการนิเทศภายใน 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) ด้านหลักสูตร 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ 6) ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 7) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

2. ประสิทธิภาพของผลการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านขาวโคง

2.1 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จากข้อมูลการสัมภาษณ์และบันทึกการสังเกตทำให้ผู้ร่วมการศึกษาเกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานต่างๆ สามารถกำหนดกระบวนการดำเนินงานตามแผนงาน มีหลักการแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนและนำข้อมูลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการนี้มาประชุมปรึกษาหารือวิเคราะห์ร่วมกันสรุปรายงานต่อที่ประชุมเพื่อวางแผนพัฒนาต่อไป ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้ร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาจนเกิดความรู้ความเข้าใจ มีกระบวนการในการปฏิบัติไปสู่ความมั่นใจในแนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านขาวโคง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุตาพร รินสมปาน, (2562: 93) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการปรับใช้รูปแบบการสอนวรรณคดีไทยโดยประยุกต์ใช้ร้อยสัจสี่กับวรรณกรรมท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยการปรับใช้รูปแบบการสอนวรรณคดีไทยโดยร้อยสัจสี่กับวรรณกรรมท้องถิ่น และ 2) ศึกษาความเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยการปรับใช้รูปแบบการสอนวรรณคดีไทยโดยร้อยสัจสี่กับวรรณกรรมท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยการปรับใช้รูปแบบการสอนวรรณคดีไทยโดย



ใช้วิธีสังเกตกิจกรรมท้องถิ่นสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 และ 2) ความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยการปรับใช้รูปแบบการสอนวรรณคดีไทยโดยใช้วิธีสังเกตกิจกรรมท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 การอบรมปฏิบัติการ พบว่า ครูเข้าร่วมการอบรมปฏิบัติการครบทั้ง 2 วัน สามารถทำใบงานหน่วยที่ 1-9 ได้ถูกต้องและเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนวัดความรู้ของครูก่อนและหลังอบรม พบว่า มีค่าเท่ากับ 38.89/80.00 แสดงว่า หลังการอบรมครูมีความรู้เพิ่มขึ้น ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นครูเข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการทำให้ครูเข้าใจและเห็นกระบวนการในการดำเนินงานและครูเข้ารับการอบรมปฏิบัติการ ทำให้ครูมีความรู้ สามารถนำความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการอ่านและการเขียน ส่งผลให้ความรู้ของครูหลังอบรมจึงสูงกว่าก่อนอบรม ที่

2.3 การนิเทศ ติดตามผลครูในการนำความรู้สู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน วงรอบที่ 1-2 พบว่า วงรอบที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.48 ครูทำได้ดีหรือต้องการพัฒนามากและวงรอบที่ 2 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.65 ครูทำได้ดีมากและเมื่อเปรียบเทียบกับผลการนิเทศ ติดตามผลครูในการนำความรู้สู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียนวงรอบที่ 1 และวงรอบที่ 2 พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.48/2.65 แสดงว่า วงรอบที่ 2 ครูนำความรู้สู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนบ้านขาวโคง ผ่านการศึกษาเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบการสร้างและพัฒนาแนวทางมีกระบวนการและขั้นตอนที่ชัดเจน ผ่านการหาคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ส่งผลให้แนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสริมทักษะการอ่านและการเขียนของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนบ้านขาวโคง มีคุณภาพ มีความเหมาะสมเมื่อนำไปใช้จึงส่งผลให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในสามารถนำความรู้สู่การปฏิบัติในชั้นเรียนได้จริง

2.4 การนำสู่ปฏิบัติ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการสะท้อนผล ซึ่งเป็นไปตามที่วางแผนที่วางไว้และเมื่อดำเนินการสิ้นสุดวงรอบที่ 1 ดำเนินการประเมินความสามารถด้านการอ่านและการเขียนของนักเรียน ครั้งที่ 1 และเมื่อดำเนินการสิ้นสุดวงรอบที่ 2 ดำเนินการประเมินความสามารถด้านการอ่านและการเขียนของนักเรียน ครั้งที่ 2 และสอบถามความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า ผลการประเมินการอ่านและการเขียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ครั้งที่ 1/2 เท่ากับ 38.70/80.68 แสดงว่า หลังการจัดการเรียนรู้ นักเรียนมีความสามารถในการเขียนเพิ่มขึ้น ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเห็นกระบวนการในการดำเนินงาน ผ่านการอบรมปฏิบัติการ 2 วัน ทำให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนได้รับการนิเทศ ติดตามผลในการนำความรู้สู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน จึงส่งผลให้นักเรียนมีความสามารถในการเขียนสูงขึ้น ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ



Milson (2002; อ้างถึงใน กนกวรรณ ปัจจวณษ์, 2559: 79) ที่ใช้การสอนแบบสาธิต และ Cranleyc Marry Elizabeth (2003; อ้างถึงใน กนกวรรณ ปัจจวณษ์, 2559: 80) ได้สถานการณ์ทางประเพณี ส่งผลให้นักเรียนมีจริยธรรมด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ของห้องเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนให้ความสำคัญพร้อมทั้งมีนโยบายด้านการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างจริงจังเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

1.2 ควรส่งเสริมและพัฒนานักเรียนในด้านการอ่านและการเขียนต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนตลอดไปเพื่อส่งเสริมการอ่านและการเขียนและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านอื่นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานชัดเจน

2.2 ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาควรรณรงค์ให้นักเรียนเห็นคุณค่าของพฤติกรรม/คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านใ้เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายและดำเนินการกระตุ้นให้ครอบครัวหรือผู้ปกครอง ประชาชนชาวบ้าน มีการส่งเสริมการเขียนของนักเรียนให้แก่บุตรหลาน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงครูด้านการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการอ่านและการเขียนของนักเรียนระดับชั้นอื่นๆ

3.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบจากแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการอ่านและการเขียนของนักเรียน ทั้งด้านตัวผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและด้านอื่นๆ และการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

กขพรพรรณ สิทธิธิรัฐพงศ์. (2562). “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา”. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.



- กนกวรรณ ปัจจวงษ์. (2559). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จิราภา เพียรเจริญ. (2556). “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จุฑามาส นครปฐม. (2559). “การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญาวัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภาพรรณ ผิวอ่อน. (2559). “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- เบญจวรรณ ช่อชู. (2563). “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนวิสุทธิ สำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา โพธิทอง. (2559). “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนช่างตัดเสื้อสวนแหวดกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- โรงเรียนบ้านขาวโคง. (2561). **รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา**. สุรินทร์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). “การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1”. **การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุดาพร รินสมปาน. (2562). “การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการปรับใช้รูปแบบการสอนวรรณคดีไทยโดยประยุกต์ใช้ोरียสัจสี่กับวรรณกรรม



ท้องถิ่น”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Freire, P. (2000). **Pedagogy of the oppressed**. (30th anniversary ed.). New York:
Continuum.

Shor, I. (2009). “What is critical literacy?”, in A. Darder, M. P. Baltodano, and R. D.
Torres. (Eds), *The critical pedagogy reader* (pp. 282-304). New York:





ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา บุรีรัมย์

THE CAUSAL FACTORS INFLUENCING SCIENCE LEARNING ACHIEVEMENT
OF MATHAYOMSUKSA 3 STUDENTS UNDER THE OFFICE OF
BURIRAM SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE

สุรียา กล้วยดี¹, เทพพร โลมารักษ์², สุชาติ หอมจันทร์³

Suriya Kluaydee¹, Tepporn Lomarak², Suchart Homjan³

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์¹⁻³

Buriram Rajabhat University¹⁻³

E-mail: suriyakluaydee@pccbr.ac.th

ได้รับบทความ: 7 มกราคม 2566; แก้ไขบทความ: 30 มกราคม 2566; ตอปรับตีพิมพ์: 30 มกราคม 2566;

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและพัฒนาารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) จำนวน 400 คน มีตัวแปรเชิงสาเหตุ จำนวน 7 แบบ ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง คุณภาพการสอนของครู เจตคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์ มโนภาพแห่งตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์วิชาวิทยาศาสตร์ส่วนตัวแปรตามคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ปีการศึกษา 2563 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.80. ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ ภายหลังปรับแก้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า $\chi^2 = 26.36$, $df = 13$, $p = .015$, $CFI = .95$, $GFI = .98$, $RMSEA = .051$ และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ร้อยละ 13.00 ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ คือ



แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.110 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ คือ การอบรมเลี้ยงดู สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง คุณภาพการสอนของครู และเจตคติต่อวิทยาศาสตร์ มีอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.018, 0.010, 0.006, 0.019 และ 0.059 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ ได้แก่ มโนภาพแห่งตน มีอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.150 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ, อิทธิพล, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์

Abstract

The objectives of this research article were to examine the causal factors influencing Science learning achievement of Mathayomsuksa 3 students under the Office of Buriram Secondary Education Service Area Office. The samples consisted of 400 Mathayomsuksa 3 students under the Office of Buriram Secondary Education Service Area Office, obtained through multistage random sampling. Seven causal variables include Parenting (X1), Environment conducive to learning (X2), parental learning support (X3), The quality of teaching (X4), Student's attitude towards science subject (X5), Self-image (X6), and Achievement motivation (X7). The dependent variable was the learning achievement of science subjects, academic year in 2020. The research instrument was 5-point rating scale questionnaire. The data were analyzed by using percentage, mean, and path analysis using the prepackaged program LISREL 8.80. The research result indicated that the causal factors influencing science subject learning achievement of Mathayomsuksa 3 students under the Office of Buriram Secondary Education Service was fitted with the empirical data, with the Goodness-of-Fit indices of Chi-square (χ^2) = 26.36, df = 13, p = .015, CFI = .95, GFI = .98, RMSEA = .051; and all causal factors could explain the variance of learning achievement at 13%. The factor that directly influenced the learning achievement of science subject was the Achievement motivation which had an influence value of 0.110 with statistical significance at the .05 level. Factors that indirectly influenced the learning achievement included Parenting (X1), Environment conducive to learning (X2), Parental learning support (X3), Quality of teaching (X4), and Student's attitude towards science subject



(X5) which had influence value of 0.018, 0.010, 0.006, 0.019 and 0.059 respectively with statistical significance at the .05 level. Factor that directly and indirectly influenced the learning achievement was Self-image (X6) which had influence value of 0.150 with statistical significance at the .05 level.

Keyword: The Causal Factors, Influencing, Science Learning Achievement.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ทั้งด้านความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องของการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้มีความสามารถในการคิดเพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเอง และสังคมได้อย่างเหมาะสมมีความสามารถในการแก้ปัญหา แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 6) มาตรฐานการศึกษาของชาติที่ได้ระบุคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์ของคนไทยใน 3 ด้าน ได้แก่ นักเรียนรู้ ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และพลเมืองที่เข้มแข็งโดยคนไทย 4.0 และมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความเพียร ใฝ่เรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัลในอนาคต มีสมรรถนะ เป็นผู้ที่มีทักษะทางปัญญา ทักษะศตวรรษที่ 21 (มาตรฐานการศึกษาของชาติ, 2561: 3-4) เพื่อเป็นการรับรองคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษา มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนต้องศึกษาสาเหตุ และปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อวางแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้ หรือแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ วิทยาศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งทั้งในประเทศ ในสังคมโลกปัจจุบัน และในอนาคต เพราะวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ช่วยให้นักวิทยาศาสตร์ได้พัฒนาวิธีคิด ทั้งความคิดเป็นเหตุเป็นผลคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ วิจัย มีทักษะสำคัญในการค้นคว้าหาความรู้ใช้ความรู้และทักษะ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานด้วยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ แต่จากสรุปผลการประเมิน PISA 2018 ของ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับ ORGANISATION for ECONOMIC CO-OPERATION and DEVELOPMENT (OECD) ที่



มีวัตถุประสงค์เพื่อหาตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษาให้แก่ประเทศในโครงการ และผลการประเมินพบว่า ประเทศไทยนั้นมีผลการประเมินน้อยกว่าค่าเฉลี่ย OECD และจากผลการประเมินด้านวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนไทย พบว่านักเรียนไทยเพียง 1% มีความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ในระดับสูง (ระดับ 5 และระดับ 6) สำหรับแนวโน้มผลการประเมินด้านวิทยาศาสตร์ของไทย พบว่าผลการประเมิน ด้านวิทยาศาสตร์ก็ค่อนข้างคงที่ แต่เมื่อวิเคราะห์แนวโน้มตั้งแต่ PISA 2006 ถึง PISA 2018 ยังถือว่า ไม่มีการเปลี่ยนแปลง (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561: 186) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการดำเนินงานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ประจำปี 2561 พบว่าผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขึ้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test: O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำแนกตามจังหวัดพบว่า จังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในกลุ่มปานกลาง (คะแนนเฉลี่ยของจังหวัดอยู่ในอันดับที่ 16-62 ในบางวิชา และ จำแนกตามภูมิภาคของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ระดับประเทศในรายวิชาวิทยาศาสตร์ รายงานผลประจำปี 2561 (สถาบันทดสอบทางการศึกษา แห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2562: 36) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนยังไม่ ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากมีตัวแปร หรือปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้องที่มีอิทธิพลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียน

บุญชม ศรีสะอาด, (2556: 181) กล่าวว่า การวิเคราะห์เส้นทาง เป็นการวิเคราะห์เพื่อ ยืนยันหรือสนับสนุนความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุและผล เพื่อสนับสนุนว่า ตัวแปรอิสระตัวใด เป็น สาเหตุให้เกิดความแปรปรวนหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม และอิทธิพลดังกล่าวนี้เกิดจากตัวแปร อิสระนั้น ๆ โดยตรง หรือมีอิทธิพลทางอ้อมที่ร่วมกับตัวแปรอิสระอื่น ๆ

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนา รูปแบบ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ และเป็นแนวทางให้ครู นำไปส่งเสริม พัฒนา และแก้ไขปัญหาเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ อันส่งผลให้นักเรียนประสบผลสำเร็จ ทาง การเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ และเติบโตเป็นพลเมืองที่มีความรู้ มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศ และแข่งขันในระดับนานาชาติต่อไป สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL 8.30)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและพัฒนา รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา บุรีรัมย์



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นเป็นวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลของตัวแปรต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ โดยมีวิธีการดำเนินการ วิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2563 ทั้งหมด 66 โรงเรียน จำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งสิ้น 10,242 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2563 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 คน จากสูตรคำนวณของ Yamane และวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) แต่เก็บข้อมูลจำนวน 400 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่เกิดจากการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา จำนวน 1 ฉบับแยกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำตอบแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียน และมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 7 ตัวแปร ได้แก่ 1) การอบรมเลี้ยงดู (x1) 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ (x2) 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง (x3) 4) คุณภาพการสอนของครู (x4) 5) เจตคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์ (x5) 6) มโนภาพแห่งตน (x6) และ 7) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์วิชาวิทยาศาสตร์ (x7) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ชนิดไม่มีโครงสร้าง เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอื่นๆ และ ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน



2. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Prarson Product Moment Correlation) ระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรผล โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

3. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.30 ทำการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธีไลค์ลิตูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate : ML)

4. วัดค่าสถิติความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) เป็นค่าสถิติที่ตรวจสอบความตรงในภาพรวมทั้งหมดของโมเดล ค่าสถิติในกลุ่มนี้มี 4 ประเภท ได้แก่

4.1 ค่าสถิติไคว์-สแควร์ (Chi-square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ ถ้าค่าสถิติไคว์สแควร์มีค่าเข้าใกล้ศูนย์หรือเท่ากับจำนวนองศาอิสระ (Degree of Freedom) มาก แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 ดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ดัชนี GFI มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3 ดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดองศาอิสระซึ่งรวมถึงจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดัชนี AGFI นี้มีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษส่วน (Root Mean Squared Residual : RMR) ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. เศษเหลือหรือค่าความคลาดเคลื่อน (Residual)

ในการตรวจสอบความตรงของโมเดลลิสเรล ควรวิเคราะห์เศษเหลือควบคู่ไปกับดัชนีตัวอื่นๆ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคลาดเคลื่อนหลายแบบ แต่ละแบบใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

5.1 เมตริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดล (Fitted Residuals Metrix) เมตริกซ์ระหว่างผลต่างของเมตริกซ์ S และ $\sum \theta$ ซึ่งจะมีทั้งความคลาดเคลื่อนรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปแบบคะแนนมาตรฐานซึ่งค่านี้ไม่ควรเกิน 2.00 ถ้าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล หากค่าเกิน 2.00 ต้องทำการปรับโมเดลใหม่

5.2 คิวพล็อต (Q-plot) เป็นกราฟความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอไทล์ปกติ ถ้าได้กราฟที่ความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



6. ค่ารากกำลังสองความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ .05 แสดงว่าโมเดลโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าที่ได้สูงถึง .08 แสดงว่าโมเดลโมเดลมีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าประชากร

7. ดัชนีดัดแปลงโมเดล (Model Modification Indices) เป็นค่าดัชนีที่ใช้ในการตัดสินใจปรับโมเดลให้ดีขึ้น แต่ทั้งนี้ นักวิจัยต้องทำการปรับอย่างมีความหมายในเชิงทฤษฎี และแปลความหมายค่าพารามิเตอร์นั้นอย่างชัดเจน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา บูรีรัมย์

จากการคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน (Intercorrelation) ระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับตัวแปรตามซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	(X ₆)	(X ₇)	Y
(X ₁)	1							
(X ₂)	0.025*	1						
(X ₃)	0.156*	0.060*	1					
(X ₄)	0.063*	0.222*	0.101*	1				
(X ₅)	0.116*	0.236*	0.147*	0.325*	1			
(X ₆)	0.166*	0.166*	0.909*	0.182*	0.401*	1		
(X ₇)	0.006*	0.099*	0.108*	0.127*	0.032*	0.107*	1	
Y	0.170*	0.185*	0.068*	0.021*	0.120*	0.150*	0.123*	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตาราง 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวพยากรณ์ด้วยกันทั้ง 7 ตัวแปร รวมทั้งหมด 15 ค่า พบเป็นค่าบวกทั้งหมด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .006 ถึง .909 เป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่มีค่าสูงสุด คือ การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง (X3) กับ มโนภาพเกี่ยวกับตนเอง (X6)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัวกับตัวแปรตามซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ พบว่า มีค่าตั้งแต่ .021 ถึง .185 มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่าที่ระดับ .05 และตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ (X2)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

การวิเคราะห์สถิติวัดระดับความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุ ตามสมมติฐานพบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 28.02 มีความน่าจะเป็น เท่ากับ .00047 ค่าดัชนี GFI เท่ากับ .98 ค่าดัชนี AGFI เท่ากับ .92 RMR เท่ากับ .045 RMSEA เท่ากับ .080 แสดงว่ารูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGSI) ยังมีค่าต่ำ

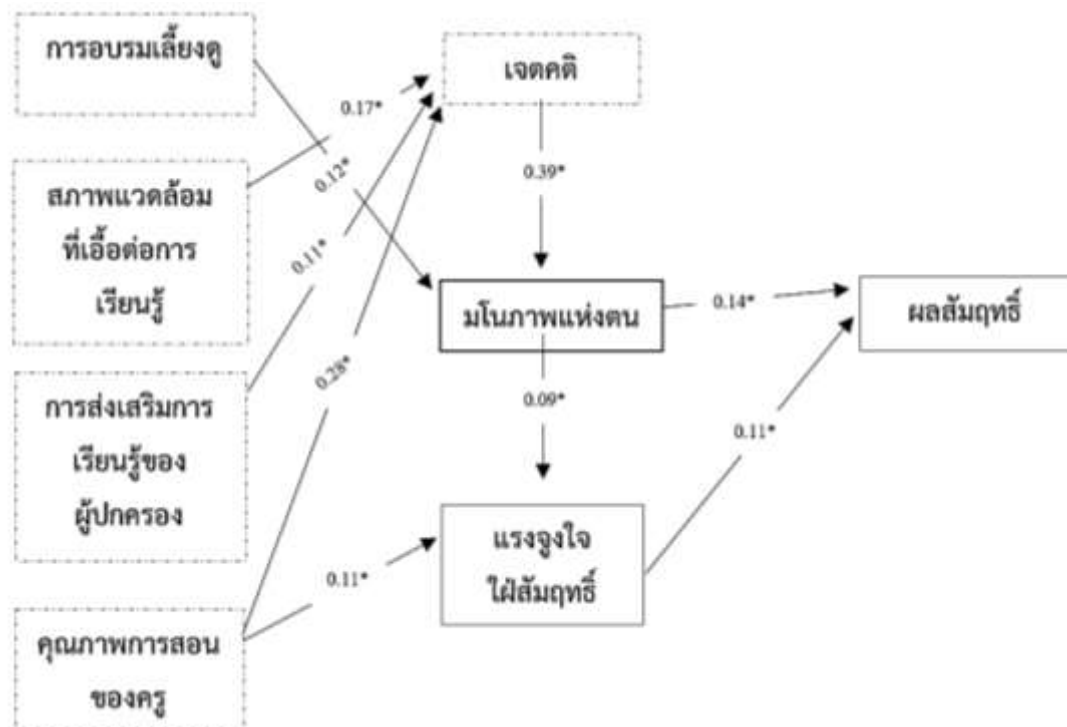
ผลหลังการปรับแก้โมเดล พบว่าค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ปรับแก้ พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ปรับแก้มีค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 26.36 มีความน่าจะเป็น เท่ากับ .015 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ .96 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ย (RMR) เท่ากับ .045 และการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (RMSEA) เท่ากับ 0.051 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานและรูปแบบความสัมพันธ์ที่ปรับแก้ตามข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงดังตาราง 2 และภาพประกอบ 1



ตารางที่ 2 คะแนนมาตรฐานผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปร

ตัวแปร สาเหตุ	ตัวแปรผล											
	(X5)			(X6)			(X7)			(Y)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
(X1)	-	-	-	0.120	-	0.120	-	0.011	0.011	-	0.018	0.018
(X2)	0.170	-	0.170	-	0.066	0.066	-	0.006	0.006	-	0.010	0.010
(X3)	0.110	-	0.110	-	0.043	0.043	-	0.004	0.004	-	0.006	0.006
(X4)	0.280	-	0.280	-	0.109	0.109	0.110	0.007	0.117	-	0.019	0.019
(X5)	-	-	-	0.390	-	0.390	-	-	-	-	0.059	0.059
(X6)	-	-	-	-	-	-	0.090	-	0.090	0.140	0.010	0.150
(X7)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.110	-	0.110
R ²	0.150			0.170			0.120			0.130		

ภาพประกอบ 1 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ปรับแก้





แทน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม

แทน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง

แทน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ได้แก่ มโนภาพแห่งตน ทั้งนี้ความเชื่อมั่น ความมั่นใจ และความภาคภูมิใจของตนเองที่มีต่อการเรียนหรือทำกิจกรรมต่างๆ จะทำให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดี สอดคล้องกับ ศิลปะชัย ชื่อดัง, (2555: 104) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่ามโนภาพเกี่ยวกับตนเอง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และศุภชัย มาตาชาติ, (2556: 105) ได้วิเคราะห์จำแนกสไตรการเรียนรู้อิงโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มโนภาพแห่งตนตนเอง และเจตคติทางวิทยาศาสตร์ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งนี้ผู้ที่พลังใจ หรือความปรารถนาย่อมจะทำการเรียนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีหรือมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิลปะชัย ชื่อดัง, (2555: 106-108) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กนกภรณ์ เทสินทโชติ, (2560: 214) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ได้แก่

3.1 การอบรมเลี้ยงดู พ่อแม่ผู้ปกครองปฏิบัติต่อเด็กในการให้ความรักความอบอุ่น การดูแลเอาใจใส่ ให้คำแนะนำและอบรมสั่งสอน สังเกตพฤติกรรมย่อมจะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จทางการเรียนและมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ สุมาลี ชันติยะ, (2555: 230) ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การอบรมเลี้ยงดู มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน เป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับ สุริยา มมประโคน, (2555: บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์พระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมีชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า บรรยากาศในชั้นเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.559 และกนกภรณ์ เทสินทโชติ, (2560: 215) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 พบว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง ผู้ปกครองดูแลเอาใจใส่ในส่วนที่เกี่ยวกับการเรียน การอ่านหนังสือ สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนทางวิทยาศาสตร์ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับ กอบชัย โพธินาแค, (2546: 84) พบว่า ความเอาใจใส่ของผู้ปกครองเป็น ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และ ศิลปชัย ชื้อตรง, (2555: 107) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ความเอาใจใส่ของผู้ปกครองเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ ชนกนาถ สมิน้อย, (2557: 83) ได้ศึกษาสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้ปกครองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์

3.4 คุณภาพการสอนของครู พฤติกรรมการสอนของครูที่อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับ ศิลปชัย ชื้อตรง, (2555: 108) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 2 สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า คุณภาพการสอนของครูเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลที่เป็นสาเหตุโดยทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และชนิดา ยอดสาลี, (2559: บทคัดย่อ) ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

3.5 เจตคติต่อวิทยาศาสตร์ ความรู้สึกของนักเรียนมีต่อวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นตัวกำหนดและส่งผลให้นักเรียนแสดงพฤติกรรมตอบสนอง ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับศิริพรรณ แก่นสาร, (2555: 92) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า เจตคติต่อวิชาเคมีมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จังหวัดศรีสะเกษทั้งทางตรงและทางอ้อม และศุภชัย มาตาชาติ, (2556: 105) ได้วิเคราะห์จำแนกสไตล์การเรียนรู้ในโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ในกลุ่มแฝงที่ 2 และ 3 เจตคติมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ และ ชนกนาถ สมิน้อย, (2557: 83) ได้ศึกษาสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า เจตคติต่อการเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ตัวแปรที่สำคัญที่มีอิทธิพลผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ คือ มโนภาพแห่งตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ฉะนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นใจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่นักเรียน หากพบว่านักเรียนมีขาดความมั่นใจในการเรียน และขาดแรงจูงใจควรช่วยแก้ไข โดยการกระตุ้นให้กำลังใจแก่ผู้เรียนให้ผู้เรียนรู้สึกที่สามารถประสบผลสัมฤทธิ์ในการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ได้

1.2 สำหรับนักเรียน ควรเสริมสร้างเชื่อมั่น และแรงจูงใจของตนเองในการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียน โดยทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ และหาความรู้ใหม่ๆ ให้ตนเองเพื่อศึกษาในระดับที่สูงขึ้น



2. ขอเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นและในรายวิชาอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรพยากรณ์เพิ่มเติมที่อาจเป็นตัวแปรพยากรณ์ได้ดี เช่น ความตั้งใจเรียน ความวิตกกังวล หลักสูตร เพื่อให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกภรณ์ เทสินทโชติ. (2560). “ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1”. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ชนิดา ยอดสาลี. (2559). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2”. **วิทยานิพนธ์ คม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี**.

ชนกนาถ สมิน้อย. (2557). “ศึกษาสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์”. **วิทยานิพนธ์ กศ. ม.. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2552**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ศุภชัย มาตาชาติ. (2556). “ได้วิเคราะห์จำแนกสโตล์การเรียนรู้ในโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดอำนาจเจริญ”. **วิทยานิพนธ์ กศ.ม.. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.

ศิริพรรณ แก่นสาร. (2555). “ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จังหวัดศรีสะเกษ”. **วิทยานิพนธ์ กศ.ม.. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.



- ศิลปชัย ชีอตรง. (2555). “ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3”. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2562). รายงานผลประจำปี 2561. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- สุมาลี ขันติยะ. (2552). “ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1”. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุรียา มมประโคน. (2555). “วิเคราะห์พระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมีชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จังหวัดบุรีรัมย์”. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.



การวิเคราะห์การปฏิบัติต่อกามารมณ์ตามหลักการทางจริยศาสตร์

AN ANALYSIS OF ETHICAL TREATMENT OF EROTICISM

ธนายุธ โยธะชล¹, สงวน หล้าโพณฑ², พระใบฎีกานรินทร์ สีลเตโช³, พระมหาใจสิงห์ สิริธมโม⁴

Thanayuth Yothakhon¹, Sanguan Laphontan², Phrabidika Narin Silatecho³,

Phramaha Jaising Siridhammo⁴

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด¹⁻⁴

Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus¹⁻⁴

E-mail: thanayuth.yothakhon@gmail.com

ได้รับบทความ: 20 กุมภาพันธ์ 2566; แก้ไขบทความ: 3 พฤษภาคม 2566; ตอปรับตีพิมพ์: 26 พฤษภาคม 2566;

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติต่อกามารมณ์ของคนไทยในปัจจุบัน 2) เพื่อศึกษากามารมณ์ในพระพุทธศาสนาเถรวาทและหลักการทางจริยศาสตร์ และ 3) เพื่อวิเคราะห์การปฏิบัติต่อกามารมณ์ตามหลักการทางจริยศาสตร์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเน้นวิจัยทางเอกสาร โดยการศึกษาข้อมูลจากหนังสือ ตำรา และเอกสารวิชาการทางพระพุทธศาสนาและทางปรัชญา แล้วนำเสนอผลการวิจัยด้วยการพรรณนาเชิงวิเคราะห์แบบอุปนัย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติต่อกามารมณ์ของคนไทยในปัจจุบัน มีรูปแบบหลากหลายทั้งความรักและความสัมพันธ์ทางเพศ มีความสัมพันธ์แบบเปิด การนัดมีเพศสัมพันธ์อย่างเปิดเผย การนิยมมีความสัมพันธ์แบบไม่ผูกมัด จะเห็นได้ว่าคนไทยในปัจจุบันมีความสัมพันธ์แบบเปิดเผยนัดมีเพศสัมพันธ์กันแบบไม่ผูกมัด 2) กามารมณ์ในพระพุทธศาสนาถือว่า อารมณ์ที่รักใคร่พอใจ รดคันสวय เสื่อผ้าสวय เพลงเพราะ เป็นต้น อารมณ์เหล่านี้ไม่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางเพศ ส่วนอารมณ์ที่คอยดึงดูดจิตใจให้รักใคร่ หลงใหล ยินดี พระพุทธศาสนาเรียกกามารมณ์เช่นนี้เรียกว่า “กามคุณ” และพระพุทธศาสนาเรียกการได้เสพกามคุณว่า “กามสุข” ซึ่งพระพุทธศาสนามีมุมมองต่อความสุขที่เกิดจากกามเป็นเชิงตำหนิว่า เป็นสิ่งต่ำทราม (เมถุน) เป็นของชั่ว เป็นของหยาบ (ทฎฐลล) เป็นมารยาทของคนชั้นต่ำหรือผู้เลวทราม (วสธมม) เป็นต้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะเป็นท่าทีของพระภิกษุที่มีต่อเมถุนธรรม เพราะบรรพชิตทั้งหลายมีมุมมองต่อเพศสัมพันธ์ว่าเป็นของต่ำและเลวทราม 3) การปฏิบัติต่อกามารมณ์ตามหลักการทางจริยศาสตร์นั้น สามารถวิเคราะห์ได้ว่า กามารมณ์เป็นธรรมชาติขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งของมนุษย์ และมนุษย์ล้วนเกิดมาจากธรรมชาติ ดังนั้น มนุษย์จึง



ปรารถนา ต้องการ รักใคร่ และพอใจต่อสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว ซึ่งสร้างความสุขกายเพลิดเพลินใจให้แก่มนุษย์ แต่มนุษย์ไม่ควรแสวงหาความสุขอย่างเดียวนั้น มนุษย์จะต้องมีคุณสมบัติพิเศษภายในอย่างหนึ่งคือความเป็นผู้มีเหตุผลในการมีชีวิต การใช้ชีวิตและการดำเนินชีวิต โดยมนุษย์สามารถพิจารณาให้ลึกซึ้งลงไปว่า ความสุขยังไม่ใช่อะไรที่มีค่ามากที่สุดสำหรับมนุษย์ สิ่งที่ดีที่สุดไม่ใช่ความสุขทางกาย แต่ความสุขที่แท้คือความเพลิดเพลินและความรุ่มเย็นทางใจ

คำสำคัญ: การปฏิบัติ, กามารมณ์, หลักการทางจริยศาสตร์

Abstract

This research article has 3 objectives as follows ; 1) to study the current state of treatment for eroticism of Thai people, 2) to study on the eroticism in Theravada Buddhism and ethical principles and 3) to analyze of treatment for eroticism based on ethical principles. This research was qualitative research which stresses a documentary research by studying the information from books, textbooks and academic documents on Buddhism and philosophy, presented the research results with an inductive analytical description. **The results of research found that :** 1) The current state of Thai people's treatment of sexual relations, there are various forms of both love and sexual relations, there is an open relationship, there is openly having sex popularity, there is a non-binding relationship. It can be seen that Thai people nowadays have open relationships and have sex without commitment. 2) Eroticism in Buddhism is considered affectionate emotions, nice cars, nice clothes, good music, etc. These emotions are not related to sexual feelings. As for the emotions that keep attracting the mind to love, fascinate, delight, Buddhism calls this kind of emotion called “Kamaguna” and Buddhism calls the addiction. Sensual pleasure is called “Kamasukha”, which Buddhism views on the happiness that arises from sensual pleasures. which is depraved (Methuna), which is evil, which is rude (Dutthullam), is the etiquette of a lowly or vile person (Vasaladhammam), etc. To such, because the monks view sex as something low and vile. 3) The treatment for eroticism based on ethical principles, it can be analyzed whether sexuality is one of the fundamental natures of human beings. And human beings are all born of nature, therefore human beings desire, want, love, and are satisfied with things around which creates happiness



and pleasure for human beings. But human beings should not seek happiness alone. Human beings must have one intrinsic specialty: rationality in life, living and lifestyle. In which human beings can consider deeply that happiness is still not the most valuable thing for human beings. The best thing is not physical happiness. But true happiness is enjoyment and peace of mind.

Keywords: Treatment, Eroticism, Ethical Principles

บทนำ

ความต้องการของมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่ยากจะควบคุม เนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบันมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นตัวกระตุ้นและยั่วยุกิเลสตัณหาให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา อาจกล่าวได้ว่าในสังคมมนุษย์เกือบทั้งหมด มนุษย์ทุกคนล้วนเกิดมาพร้อมกับกิเลสและตัณหาและต่างเต็มไปด้วยอารมณ์ ทั้งโลภ โกรธ หลง กระหายอยาก อยากได้ อยากมี อยากเป็น อยู่ในตัวแทบทั้งสิ้น พุทธศาสนาให้ความสำคัญกับมนุษย์ และการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพื่อให้เข้าถึงจุดหมายสูงสุดของชีวิตตามทัศนะของพุทธศาสนา คือพระนิพพาน พุทธศาสนาเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนที่เกิดมาบนโลกนี้มีศักยภาพที่จะเข้าถึงจุดหมายสูงสุดของชีวิตได้เท่าเทียมกันทุกคน แต่ขึ้นอยู่กับว่าใครจะสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคที่จะทำให้เข้าถึงจุดหมายสูงสุดนั้นได้ดีกว่ากัน ปัญหาอุปสรรคนั้นคือกามหรือกิเลสกามทั้งหลาย ในปัจจุบันการดำเนินชีวิตของมนุษย์มักเกี่ยวข้องอยู่กับกามคุณ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2552: 6) มนุษย์ทั้งหลายกำลังลุ่มหลง ติดอยู่ในรูป เสียง กลิ่น รส สัมผัสต่างๆ อันเป็นที่ชอบ ที่พอใจ ประจวบกับกับโลกสมัยใหม่ ยุคเทคโนโลยี ที่เป็นยุคแห่งความเจริญรุ่งเรืองของวัตถุอันเป็นสิ่งที่ยั่ววนจิตใจมนุษย์ทั้งหลาย จึงทำให้มนุษย์มุ่งแสวงหาวัตถุสิ่งของอันเป็นที่ชอบ ที่พอใจ เมื่อได้มาแล้วก็เสพสมกามสุขด้วยความเพลิดเพลินใจ ทำให้ติดหลงอยู่ในกามคุณ จนทำให้ไม่คำนึงถึงโทษของกามคุณที่ตนเพลิดเพลินอยู่ จึงทำให้มนุษย์ทั้งหลายไม่อาจเข้าถึงจุดหมายสูงสุดของชีวิตได้

คำว่า “กาม” นั้นไม่ได้มีความหมายในทางชั่วร้าย หรือทางเพศเท่านั้น กาม หมายถึง ความใคร่ ความอยาก ความปรารถนา สิ่งที่น่าปรารถนา น่าใคร่ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2552: 15) เป็นไปได้ทั้งในฝ่ายกุศลและในฝ่ายอกุศล (พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ), 2547: 10) กามนั้นมีความสุขก็จริง แต่ก็มีโทษมากเช่นกัน แต่ที่คนเรายังติดอยู่ในกามคุณนั้นเพราะนึกถึงแต่ความพอใจสุขใจที่ได้รับมันเป็นความรู้สึกสุขที่มาก่อนความทุกข์หรือความเสียใจจึงเลือกที่จะเสพสุขในกามคุณอยู่เนืองๆ ทั้งที่จริงแล้วมันไม่ใช่ความสุขที่แท้จริง พระพุทธเจ้าในสมัยเมื่อยังทรงครองเพศฆราวาสอยู่นั้นพระองค์ก็ยังทรงติดอยู่ในกามเช่นกัน คือติดอยู่ในรูป เสียง กลิ่น รสและสัมผัสที่น่าใคร่ น่าปรารถนา น่าพอใจ แต่เมื่อพระองค์ได้ทรงทอดพระเนตรเห็นเทวทูต ทั้ง 4 คือ คนแก่ คนเจ็บ คน



ตาย และสมณะ ก็ทำให้พระองค์ได้ทรงทราบว่า ในที่สุดพระองค์ก็ต้องแก่ ต้องเจ็บ และต้องตาย จึงต้องหาทางออกเหมือนกับสมณะนักบวช ที่จะต้องสลัดตนออกจากกามไปได้ เพราะการติดอยู่ในบ่วงของมาร คือติดอยู่ในกามนั้น แม้จะเป็นความสุขแต่เป็นความสุขที่มีทุกข์เจือปนอยู่มาก (พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ), 2547: 8) เหมือนความฝัน มีทุกข์มาก มีความคับแค้นมาก มีโทษยิ่งใหญ่มาก ทั้งหลายเปรียบเหมือนของที่ยืมมา มีทุกข์มาก มีความคับแค้นมาก มีโทษยิ่งใหญ่มาก ทั้งหลายเปรียบเหมือนผลไม้คาตัน มีทุกข์มาก มีความคับแค้นมาก มีโทษยิ่งใหญ่มาก ทั้งหลายเปรียบเหมือนเชียงหั้นเนื้อ มีทุกข์มาก มีความคับแค้นมาก มีโทษยิ่งใหญ่มาก ทั้งหลายเปรียบเหมือนหอกหลาว มีทุกข์มาก มีความคับแค้นมาก มีโทษ ยิ่งใหญ่ ทั้งหลายเปรียบเหมือนห้วง มีทุกข์มาก มีความคับแค้นมาก มีโทษยิ่งใหญ่มาก (อง.ปญจก. (ไทย), 22/76/134)

คำว่า “กามารมณ์” นั้น แปลว่า อารมณ์แห่งกาม คือสิ่งที่จิตมันจะไปเกี่ยวข้องกับรูปที่สวยงาม เสียงอันไพเราะ กลิ่นที่หอม รสที่อร่อย สัมผัสที่นุ่มนวลทางเนื้อหนัง ในฐานะน่ารัก น่าพอใจ แล้วก็เกิดความรู้สึกทางกามขึ้น เป็นขั้นแรก แล้วก็เหลืออยู่เป็นความเคยชิน เป็นสัญญา ที่จะน้อมไปหาอารมณ์อย่างนี้ มีชื่อเรียกแทนอีกหลายชื่อเหมือนกัน เช่น คำว่า กามคุณ กามคุณซึ่งหมายถึง กามารมณ์ กามคุณคือสิ่งที่มีคุณหรือมีค่าเพื่อความใคร่ ให้เกิดความรู้สึกทางกาม เรียกว่า “กามคุณ”

การดำเนินชีวิตของมนุษย์ในยุคปัจจุบันยังคงดำรงอยู่บนความลุ่มหลง มัวเมาในกามทั้งหลายจนเกิดพหุติ มนุษย์มัวเมาแสวงหาในสิ่งอันเป็นที่น่ารัก ที่น่าพอใจ เพื่อตอบสนองความใคร่ ความปรารถนาของตนอย่างไร้สติ เพลิดเพลินอยู่ในการเสพกามสุข อันเป็นสุขชั่วคราว ไม่พิจารณาเห็นถึงโทษอันเกิดจากกามที่มีอยู่อย่างมากมาย ไม่รู้หลักการปฏิบัติต่อกาม ซึ่งเป็นสิ่งที่ยากยิ่งที่ทำให้มนุษย์ละเลิกในกาม และยังทำให้มนุษย์นั้นยากที่จะเข้าถึงจุดหมายสูงสุดของชีวิตตามทัศนะของพุทธปรัชญาได้ แต่ถ้าหากมนุษย์พิจารณาเห็นถึงโทษของกาม รู้หลักการปฏิบัติต่อกามแล้ว ก็จะมีเกราะป้องกันไม่ลุ่มหลง มัวเมาในกาม จะดำเนินชีวิตอย่างมีสติ รู้จักเลือกที่จะปฏิบัติในสิ่งที่ควร เสพกามสุขอย่างพอเหมาะ พอควร และลด ละ เลิกการเสพกามไปได้ในท้ายที่สุด ซึ่งเป็นทางแห่งการเข้าถึงจุดหมายสูงสุดของชีวิตตามทัศนะของพุทธปรัชญาได้ นั่นคือ พระนิพพาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการวิเคราะห์การปฏิบัติต่อกามารมณ์ตามหลักการทางจริยศาสตร์ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติต่อกาม ในการอยู่กับกามอย่างรู้เท่าทันกามารมณ์หรือความปรารถนานั้นเป็นสัญญาตัตถ์ที่ติดตัวมาพร้อมกับมนุษย์ เป็นหลักในการดำรงชีวิต ทั้งสองสิ่งนี้จึงจำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อการดำรงอยู่และเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นด้วยสาเหตุนี้มนุษย์จึงพยายามที่จะแสวงหาและนำมาเพื่อตอบสนองความทุกข์ ความพึงพอใจของตนทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพื่อเติมเต็มความต้องการของตน หากแต่การควบคุมความต้องการภายในของตนในสภาพสังคมปัจจุบันที่มีสิ่งยั่วยุมากมายเป็นสิ่งที่ลำบากยากยิ่งในตัวมนุษย์เองมากกว่าโดยเฉพาะ



ด้านจิตใจซึ่งเต็มไปด้วยความสลับซับซ้อนและมีความอ่อนไหวต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว หากความต้องการนั้นเป็นความต้องการที่ขาดสติเป็นการบริโภคในลักษณะที่ลุ่มหลง มัวเมาโดยที่ไม่ได้คำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมา ทำยที่สุดก็ยอมส่งผลเสียทั้งร่างกาย ซึ่งนอกจากโรคร้ายที่แฝงมากับสิ่งที่รับเข้าไปแล้วยังส่งผลถึงจิตใจในลักษณะของความลุ่มหลงมัวเมาและการยับยั้งชั่งใจอีกด้วย เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนการศึกษาพระพุทธศาสนาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่จะศึกษาเรื่องกาม และการปฏิบัติต่อกามต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติต่อกามารมณ์ของคนไทยในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษากามารมณ์ในพุทธศาสนาเถรวาทและหลักการทางจริยศาสตร์
3. เพื่อวิเคราะห์การปฏิบัติต่อกามารมณ์ตามหลักการทางจริยศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การปฏิบัติต่อกามารมณ์ตามหลักการทางจริยศาสตร์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยเน้นการวิจัยทางเอกสารได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. รูปแบบการทำวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเน้นการวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) รวบรวมประเด็นหลักในการทำวิจัย
- 2) สืบหาเอกสาร นิตยสาร วารสาร เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3) ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร นิตยสาร วารสาร เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4) ทำการแยกแยะประเด็นหลักและประเด็นรอง
- 5) จัดบันทึกข้อมูลตามประเด็นหลักในการทำวิจัยด้วยสมุด ปากกา และกระดาษที่จัดเตรียมไว้

- 6) รวบรวมประเด็นหลักและประเด็นรอง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยหรือวิธีการวิจัยสำคัญที่เรียกว่า การวิเคราะห์ (Analysis) ซึ่งประกอบด้วย



- 1) การตีความ (Interpretation)
- 2) การใช้เหตุผล (Reasoning)
- 3) การให้เหตุผล (Arguing)

4. การสังเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยอย่างครบถ้วนแล้ว ในขั้นตอนสุดท้ายผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดออกมาเป็นองค์ความรู้ใหม่ (New knowledge) ผลิตออกเป็นหลักฐานใหม่ (New evidence) และเขียนรายงานการวิจัย เพื่อเสนอขออนุมัติจบการศึกษาของหลักสูตร

5. การนำเสนอข้อมูล

ในการสรุปกระบวนการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ผ่านการ วิเคราะห์อย่างสมบูรณ์แล้วมาทำการเขียนพรรณนาความ ดังต่อไปนี้

- 1) บทสรุปที่เป็นการวิเคราะห์ในลักษณะรวบยอด หรือเป็นประเด็นสำคัญ
- 2) อภิปรายความเห็นของผู้วิจัย
- 3) ข้อเสนอแนะ ซึ่งแบ่งออกเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาในเรื่องของวิจัย และข้อเสนอแนะของผู้ที่สนใจในการศึกษาวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์การปฏิบัติต่อกามารมณ์ตามหลักการทางจริยศาสตร์” ดังนี้

1. สภาพปัญหาการปฏิบัติต่อกามารมณ์ของคนไทยในปัจจุบัน ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อนี้พบว่า ความรักและวิถีทางกามารมณ์ของคนในสังคมไทยปัจจุบัน ปรากฏให้เห็นในสื่อโซเชียลผ่านรูปแบบหลากหลายทางความรักและความสัมพันธ์ เช่น การมีความสัมพันธ์แบบเปิด การนัดมีเพศสัมพันธ์อย่างเปิดเผย การนิยมมีความสัมพันธ์แบบไม่ผูกมัด ความรัก ความสัมพันธ์ และวิถีทางกามารมณ์ในปัจจุบัน ถูกมองเป็นเรื่องส่วนบุคคล ของปัจเจก ทว่าทุกครั้งที่สังคมไทยพูดถึงเรื่องเหล่านี้ก็มักจะนำระบบคุณค่าหรือศีลธรรมแบบไทยๆ ที่ผูกโยงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับความดีงามทางศีลธรรม ศาสนา และวัฒนธรรมไทยมาอธิบาย เช่นการสมทาทนระบบผัวเดียวเมียเดียวว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่สุดทางศีลธรรม

เรื่องเพศเป็นเรื่องของกามตัณหา ราคะ ความกำหนัด เรื่องเพศจะต้องถูกปกปิดซ่อนเร้นและไม่สมควรจะนำมาพูดถึง โลกทัศน์และค่านิยมเช่นนี้ สะท้อนออกมาผ่านการกำหนดบทบาทแนวประพฤติของหญิงและชายผ่านการให้ความหมาย ผู้ชายที่ดีผู้หญิงที่ดี เช่น ผู้หญิงที่ดีไม่ควรแสดงออกอย่างเปิดเผยในเรื่องเพศ ต้องรักษานวลสงวนตัว เป็นต้น คำอธิบายกระแสหลัก จึงถูกครอบงำด้วยมุมมองหรือโลกทัศน์แบบศีลธรรมมากกว่าโลกทัศน์ที่สัมพันธ์อย่างเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงของ



สังคม เศรษฐกิจ การเมือง อาจกล่าวได้ว่ากามารมณ์เปรียบเสมือนเครื่องมือยึดโยงความสัมพันธ์ของมนุษย์ ทำให้มนุษย์ได้สัมผัสความสืบเนื่องที่หายไปแม้เพียงชั่วขณะหนึ่ง นอกจากนี้ในแง่ของกระบวนการทางวัฒนธรรมกามารมณ์ยังกลายเป็นสิ่งประดิษฐ์เกี่ยวกับประสบการณ์และความพึงพอใจทางเพศ ซึ่งเกี่ยวโยงกับวัฒนธรรมการบริโภคที่ความปรารถนาและความพึงพอใจสัมพันธ์กับประสบการณ์การบริโภค การกระทำของบุคคลต่อกามารมณ์ เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหาย โดยความจงใจ เป็นปรากฏการณ์ที่ส่งผลไปในทางลบต่อสุขภาพทั้งด้านกายและจิตใจต่อเด็กและสตรี และส่งผลเกี่ยวข้องกันที่นำไปสู่ความขัดแย้ง และการกระทำที่รุนแรงของคนในครอบครัว

2. กามารมณ์ในพุทธศาสนาเถรวาทและหลักการทางจริยศาสตร์ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อนี้พบว่า มุมมองกามารมณ์ในพระพุทธศาสนานั้นถือว่า อารมณ์ในพระพุทธศาสนานั้นหมายถึง “สภาวะที่ยึดเหนี่ยวที่เข้าไปอาศัยของจิตและเจตสิกทั้งหลายก็คือ อารมณ์” (ขุ.จ. 30/245/98) และอารมณ์มีอยู่ 6 อย่างคือ “รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ และธรรมมารมณ์ ล้วนนำปรารถนา นำใคร่ นำพอใจ มีประมาณเท่าใดโลกกล่าวว่ามียู่ 6 อย่างเหล่านี้ โลกพร้อมทั้งเทวโลก สมมติกันว่าเป็นสุข” (ขุ.ส. 25/406/358) ซึ่งสภาวะในที่นี้มีความหมายครอบคลุมสรรพสิ่งทั้งหมดทั้งปวง ซึ่งเกิดจากรูปธรรมโดยทั่วไป เช่น อยากได้รถคันที่สวยงามๆ อยากได้เสื้อผ้าสวยๆ อยากฟังเพลงเพราะๆ อยากดมกลิ่นที่หอมชื่นใจ อยากทานอาหารที่อร่อยถูกปาก อยากได้เสื้อผ้าที่เนื้อนุ่มใส่สบาย เป็นต้น อารมณ์เหล่านี้เป็นอารมณ์โดยทั่วไปไม่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางเพศ ส่วนอารมณ์ที่น่ารักใคร่นำปรารถนา นำพอใจ เป็นอารมณ์ที่คอยดึงดูดจิตใจให้รักใคร่ หลงใหล ยินดี ยึดติด ตรึงใจ อารมณ์เช่นนี้พระพุทธศาสนาเรียกว่า “กามคุณ” มี 5 ประการ คือ (1) รูป (2) เสียง (3) กลิ่น (4) รส และ (5) สัมผัส แต่ในภาษาไทยโดยทั่วไป คำว่า “กามารมณ์” มักใช้ในความหมายว่า อารมณ์ทางเพศ อารมณ์ทางเซ็กส์ ความต้องการมีเซ็กส์หรือมีเพศสัมพันธ์นั่นเอง การมีเซ็กส์หรือเพศสัมพันธ์เป็นกิจกรรมที่มีน้ำเป็นที่สุด ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสำเร็จความใคร่ หรือทั้งสองฝ่ายต่างสำเร็จความใคร่ด้วยกัน ซึ่งอาการที่แสดงให้เห็นทั้งฝ่ายหญิงและฝ่ายชายคือการหลั่งน้ำกาม ที่เรียกว่า “จุดสุดยอดของเซ็กส์” จึงถือว่าจุดนี้คือเป้าหมายของเซ็กส์หรือเพศสัมพันธ์ และความสุที่ได้นี้พระพุทธเรียกว่า “กามสุข” อย่างหนึ่ง ความหมายข้างต้นเป็นความหมายเชิงตำหนิว่า “เมถุน” เป็นของชั่วและเป็นของหยาบ (ทุฏฐลล) เป็นมารยาทของคนชั้นต่ำ หรือผู้เลวทราม (วสลดมม) เป็นต้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะเป็นท่าทีของพระภิกษุที่มีต่อเมถุนธรรม สำหรับบรรพชิต (นักบวช)ทั้งหลายแล้ว “เพศสัมพันธ์” ถือว่าเป็นของต่ำ ของเลวทราม ในทางพระพุทธศาสนาจึงถือว่า เพศบรรพชิตเป็น “อุดมเพศ” เพศที่ประเสริฐสูงสุด และเรียกเพศฆราวาส ผู้ครองเรือน ว่า “หีนเพศ” เพศที่ต่ำ เลวทราม ดังในภาษาบาลีเมื่อพระภิกษุจะลาสิกขา หรือสละสมณเพศไปเป็นคฤหัสถ์ ที่คนไทยเรียกสั้นๆ ว่า “สึก” นั้น ท่านจะใช้คำว่า “หิณายาวตติสสามิ” แปลว่า “จักเวียนมาเพื่อความเป็นคนแล้ว” นอกจากนี้ ยังแสดงถึงมุมมองและท่าทีในระดับปัจจุคนที่



ครองเรือน เป็นต้นว่า “เป็นประเพณีของชาวบ้าน” (คามธมฺม) คือ เป็นเรื่องของชาวบ้าน เป็นธรรมดาของพวกชนชาวบ้าน หรือว่า “เป็นกิจที่จะต้องทำในที่ลับ” (รหสฺส) คือ เมณฺฐนเป็นการกระทำที่ต้องกระทำในที่ลับ ในที่ที่ต้องปิดบัง ไม่อาจที่จะเปิดเผย หรือ ให้บุคคลอื่นเห็นได้ เพราะเป็นการกระทำของคนสองคนที่พึงประพฤติดรวมกัน กระทำด้วยกันแสดงให้เห็นว่า เมณฺฐนธรรม หรือ เพศสัมพันธ์ นั้น พระพุทธศาสนายอมรับว่า การกระทำความผิดกล่าวเป็นธรรมดาของชาวบ้าน หรือเป็นธรรมเนียมของผู้ครองเรือน

ในส่วนของการหลักการทางจริยศาสตร์เป็นพื้นฐานและมีความชัดเจนในการแสดงให้ทราบถึงผลดีผลเสียของการตัดสินใจที่จะกระทำหรือปฏิบัติ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ โดยหลักการทาง จริยศาสตร์ส่วนใหญ่ยึดหลักความเคารพในบุคคล (Respect for Persons) คือ การเคารพในคุณค่า ความเชื่อและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ในธรรมชาติเกี่ยวกับการสืบพันธุ์ของมนุษย์ที่เชื่อมโยงไปถึงกระบวนการเกิดทุกข์ กระบวนการหนึ่งจึงเป็นสิ่งสำคัญในหลักพุทธธรรม ที่มุ่งแก้ไขปัญหา (ทุกข์) ตามนัยแห่งอริยสัจ 4 คือ เมื่อมีทุกข์ก็ต้องมีสมุทัย นิโรธ และมรรค ในส่วนของมนุษยนิยมให้คำตอบว่า สิ่งที่มีค่าต่อมนุษย์นั้นไม่ได้จำกัดอยู่แต่เพียงการมุ่งตอบสนองความต้องการตนเอง หรือมุ่งแต่จะแสวงหาความรู้ หรือความสงบของจิตใจแต่เพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะทั้งความสุขที่เกิดมาจากความพึงพอใจ การได้แสวงหาปัญญาความรู้ หรือแม้แต่การแสวงหาความสงบสุขของจิตใจ ต่างก็ล้วนมีคุณค่าอยู่ในตัวของมันเองที่มนุษย์ควรแสวงหาทั้งสิ้น จุดหมายในชีวิตแบบมนุษยนิยมก็คือ การได้แสวงหาสิ่งต่างๆ อย่างทั่วถึง โดยไม่ไปติดยึดหรือลุ่มหลงกับสิ่งใดมากเกินไปจนละเลยสิ่งมีค่าอื่นๆ ที่ควรที่จะแสวงหาไป สำหรับสุขนิยมแล้ว ค่าของความสุขไม่ได้จำกัดอยู่ที่คนใดคนหนึ่ง แต่อยู่ที่ว่าความสุขนั้นก่อให้เกิดประโยชน์แก่คนจำนวนมากที่สุดหรือไม่ ลักษณะสุขนิยมสากลจะให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนย่อย ถือว่าความสุขของสังคมต้องมาก่อนความสุขของแต่ละคน เพราะการกระทำในรูปใดก็ตามที่ทำให้ความสำคัญกับทุกคนในสังคมโดยรวม ก็เท่ากับเป็นการให้ความสำคัญกับความสุขของคนแต่ละคนนั่นเอง และอสุขนิยม ความสุข คือ การมีความรู้จริง (ปัญญา) หรือความสงบทางจิต แบ่ง ออกเป็น 1) ปัญหานิยม ซึ่งถือว่า ความสุข คือ การมีปัญญา ความรู้จริง ดังนั้น ชีวิตของมนุษย์จะเป็น ชีวิตที่มีค่าก็ต่อเมื่อมนุษย์นั้น มีกิจกรรมทางปัญญาหรือมีความรู้จริง 2) วิมุตตินิยม ซึ่งถือว่า ความสุข คือความสงบของจิตใจ ดังนั้น ชีวิตของมนุษย์จะเป็นชีวิตที่มีค่าก็ต่อเมื่อมนุษย์นั้น มีจิตใจที่สงบ ปราศจากสุขและทุกข์

3. วิเคราะห์การปฏิบัติต่อกามารมณ์ตามหลักการทางจริยศาสตร์ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อนี้พบว่า ธรรมชาตินิยม (Naturalism) ถือว่าสิ่งธรรมชาติเท่านั้นที่เป็นจริง สิ่งอื่นใดที่ไม่ใช่สิ่งธรรมชาติหรือปรากฏการณ์ของสิ่งธรรมชาติไม่ใช่สิ่งที่เป็นจริง ธรรมชาติของมนุษย์ต้องเป็นไปตามกฎของธรรมชาติ ต้องทำหน้าที่ตามธรรมชาติ และจะได้รับผลจากธรรมชาตินั้นๆ ต้องเปลี่ยนแปลง มีความขัดแย้งบีบคั้น กดดันอยู่ภายในตลอดเวลา การประพฤติปฏิบัติตนของมนุษย์



ทั้งหลายมีความเกี่ยวข้องกันกับธรรมชาติของมนุษย์อย่างแยกไม่ออก มนุษย์สร้างปัญหาเพราะมนุษย์มีการกระทำ มนุษย์สร้างปัญหาเพราะธรรมชาติของมนุษย์เป็นสาเหตุหลักที่กล่าวเช่นนี้เพราะว่าธรรมชาติของมนุษย์บางอย่างเป็นตัวบ่งการให้มนุษย์สร้างปัญหา หากมองจากทรรศนะของการเป็นมนุษย์ที่อาศัยอยู่ในสังคม มนุษย์เกิดขึ้นในสังคม เป็นสมาชิกของสังคมเรียนรู้สิ่งต่างๆ การเข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์นั้นคือ การเข้าใจบุคคล

มนุษยนิยม (Humanism) เชื่อว่าร่างกายของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญเพราะถ้าไม่มีร่างกายมนุษย์ก็ไม่มีมนุษย์ ส่วนจิตใจนั้นก็อาศัยร่างกายไม่สามารถแยกอิสระจากร่างกายได้ มนุษยนิยมเห็นความสำคัญของทั้งร่างกายและจิตใจมีความสำคัญเท่าเทียมกันความสุขสบายเป็นอาหารกายฉนั้นใจความสงบของจิตและปัญญาความรู้ก็เป็นอาหารทางใจฉนั้น มนุษยนิยมมองคนทั้ง 2 ด้าน แต่ละด้านสำคัญเท่าๆ กัน เราไม่ควรลดคนลงไปเป็นสัตว์ และก็สมควรเชิดชูเขาให้บริสุทธิ์เหมือนพระเจ้า มนุษย์มีลักษณะพิเศษที่สามารถลิ้มรสสิ่งต่างๆ ได้หลายสิ่ง ไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะที่เป็นที่สุดของมนุษย์อะไรที่มนุษย์พอใจก็ดีทั้งนั้น ไม่ว่าจะเป็นอาหาร เครื่องดื่ม สุขภาพ การได้รับความนับถือ มิตรภาพของเพื่อนมนุษย์กิจกรรมทางเพศ การผจญภัย การแสวงหาสัจจะ การชื่นชมศิลปะ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งมีค่าในตัวเองไม่มีอะไรมีฐานะสูงสุด ธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ คือพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งภายนอกและภายในของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งถ่ายทอดออกมาด้วยการกระทำทั้งสีหน้า ท่าทาง บ่งบอกผู้ที่สัมผัสได้รับรู้ถึงการกระทำนั้นๆ แต่การกระทำถูกถ่ายทอดออกมาได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ อย่างเข้ามาทำให้เกิดในสิ่งเหล่านั้นซึ่งทำให้เกิดขึ้น มนุษย์ยึดมั่นอยู่กับวัตถุกลายเป็นความเห็นแก่ตัว เป็นความโลภที่ไม่สิ้นสุด วัตถุเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องแสวงหาผ่านระบบการศึกษาและการโฆษณาที่เราพบเห็นกันได้ทุกวันนี่ความโลภและความเห็นแก่ตัวเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์ทำได้ทุกอย่างเพื่อครอบครองวัตถุและสร้างความมั่งคั่ง เพื่อสนองตัณหาความอยากของตนเอง

สุขนิยม (Hedonism) เชื่อว่ามนุษย์มีชีวิตเพื่อหาความสุขใส่ตัวให้ได้มากที่สุด โดยเฉพาะความสุขทางกาย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ เงินทอง หรืออำนาจก็ล้วนมีจุดมุ่งหมายเพื่อการตอบสนองความต้องการทางกายเป็นหลัก การกระทำทุกอย่างของมนุษย์มีเป้าหมายสุดท้ายอยู่ที่ความสุขไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม มนุษย์ควรหลีกเลี่ยงความทุกข์ความเจ็บปวด สร้างความสุขให้เกิดมีมากที่สุด ฉนั้น ในการเลือกกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างรอบคอบ จึงควรพิจารณาให้รอบคอบว่า การกระทำนั้นจะให้ผลเป็นความสุขหรือความทุกข์ถ้าเป็นความสุข ก็สมควรทำ แต่ถ้าให้ความทุกข์ก็สมควรหลีกเลี่ยง ถ้าในกรณีที่มันให้ทั้งความสุขและความทุกข์ทั้งสอง ก็ควรคำนวณดูว่า ให้อย่างไหนมากกว่ากัน และในการคะแนนแนวโน้มการกระทำ ก็ควรหักลบกันระหว่างความสุขและความทุกข์ที่การกระทำนั้นจะก่อให้เกิดทั้งในทางตรงและทางอ้อม สุขนิยมถือว่า ความสุขเป็นสิ่งมีค่าสูงสุดสิ่งเดียวที่มนุษย์ควรแสวงหา ความสุขเป็นสิ่งมีค่าในตัวเอง สิ่งอื่นๆ มีค่าเพียงเป็นเครื่องมือนำความสุขมาสู่มนุษย์ ความรู้ ศิลธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี กฎหมายเป็นสิ่งที่ดีมีค่าก็เพราะทำให้มนุษย์ได้รับความสุข



อสุขนิยม (Non-Hedonism) ให้คำตอบว่า มนุษย์ไม่ได้มีชีวิตอยู่เพียงเพื่อแสวงหาแต่ความสุขเท่านั้น เพราะถ้าเป็นเช่นนั้นมนุษย์ก็จะมีค่าไม่ต่างไปจากสัตว์ที่มีเพียงสัญชาตญาณ แต่มนุษย์ไม่ใช่สัตว์ เพราะมนุษย์ยังมีลักษณะพิเศษที่สัตว์ไม่มีคือเหตุผล ความสุขจึงยังไม่ใช่สิ่งมีค่ามากที่สุดสำหรับมนุษย์ สิ่งดีที่สุดในชีวิตไม่ใช่ความสุขทางกาย แต่เป็นความสุขทางใจต่างหากความสุขที่แท้จริงมีพื้นฐานอยู่ที่จิต ความสุขไม่ใช่สาระสำคัญของชีวิต ความสงบแห่งใจมีค่ามากกว่า ปัญญาจะมุ่งเน้นที่การแสวงหาสิ่งจริงหรือความจริงที่เป็นสิ่งประเสริฐของชีวิต แต่วิมุติจะเน้นในเรื่องการดับความต้องการทางร่างกาย และการเอาชนะตนเองมากกว่า ความพอใจของมนุษย์คือความพอใจระหว่างสิ่งที่เราต้องการและสิ่งที่เราไม่ต้องการ สิ่งที่เรากำลังต้องการนั้น เราได้จากภายนอกซึ่งต้องเอามาโดยวิธีการต่างๆ เพราะเป็นสิ่งที่มีความจำกัด ทุกคนอยากได้อะไรก็มีและวัตถุสิ่งของต่างๆ เมื่อเราได้มันมาแล้ว ก็ไม่สามารถที่จะแน่นอนใจได้ว่ามันจะอยู่กับเรานานแค่ไหน เพราะมันเป็นสิ่งที่ไม่คงที่มันอาจเสื่อมสภาพ อาจหายไปหรือโดนขโมยไปก็เป็นไปได้ทั้งนั้น ถ้าเรายึดติดกับของพวกนี้ก็จะทำให้เราทุกข์ หรือผิดหวังโดยไม่ทันตั้งตัว เหตุเพราะความสุขของเราขึ้นอยู่กับของที่ไม่แน่นอนที่เราไม่สามารถควบคุมมันได้ ถ้าเราลดความต้องการสิ่งของวัตถุพวกนี้ลง เราจะมีความสุขมากกว่าการที่เราต้องไปดิ้นรนชวนขวายหาสิ่งของวัตถุต่างๆ ที่ตั้งอยู่บนความไม่แน่นอนนั้น ความสงบของจิตมีค่าเหนือกว่าความสุข

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์การปฏิบัติต่อกามารมณ์ตามหลักการทางจริยศาสตร์” ผู้วิจัยได้สรุปวิเคราะห์เป็นการอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัญหาการปฏิบัติต่อกามารมณ์ของคนไทยในปัจจุบัน คือความรัก ความสัมพันธ์ และวิถีทางกามารมณ์ในปัจจุบัน ถูกมองเป็นเรื่องส่วนบุคคลของปัจเจก ทว่าทุกครั้งที่สังคมไทยพูดถึงเรื่องเหล่านี้ ก็มักจะนำระบบคุณค่าหรือศีลธรรมแบบไทยๆ ที่ผูกโยงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับความดีงามทางศีลธรรม ศาสนา และวัฒนธรรมไทยมาอธิบายสิ่งที่ถูกต้องที่สุดทางศีลธรรมในสังคมไทย การศึกษาเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกที่เรียกว่า “ความรัก” ตลอดจนถึง วิถีทางกามารมณ์ อันเป็นมิติที่สัมพันธ์กับความรัก ด้วยสังคมไทยมักมองว่า “อารมณ์และความรู้สึก” เป็นเรื่องที่ต้องห้ามไม่ได้ เป็นเพียงประสบการณ์ส่วนบุคคลที่ปราศจากเหตุผลและไม่มีพลังมากพอในการเปลี่ยนแปลงสังคม ภาวะดังกล่าวส่งผลให้สังคมไทยยังขาดองค์ความรู้ที่แสดงให้เห็นถึงภาพความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ความรู้สึกของกลุ่มคนในสังคมในประเด็นที่ว่าด้วยความรักและวิถีทางกามารมณ์ที่สัมพันธ์กับบริบททางเศรษฐกิจ และสังคม เป็นองค์ความรู้แบบที่อ้างอิงอยู่กับหลักคำสอนทางศาสนา สุภาษิตคำพังเพยที่มองว่ากามารมณ์เป็นสิ่งที่ทำลายศีลธรรมอันดีงาม เป็นต้น องค์ความรู้เหล่านี้ถูกผลิตซ้ำผ่านแบบเรียนของสถาบันศึกษาและสื่อโฆษณาของกระทรวงวัฒนธรรม สถาบันครอบครัว ละคร และ



ภาพยนตร์ เป็นต้น โดยความรู้ที่ผลิตออกมานั้น มักจะมองรูปแบบความสัมพันธ์หรือพฤติกรรมทางเพศที่อยู่นอกกระเปาะทางศีลธรรม ว่าเป็นผลมาจากวัฒนธรรมทุนนิยมและบริโภคนิยม ที่เป็นตัวกระตุ้นให้วิถีทางการมณเฑาะพดระเบียบทางศีลธรรมแสดงตัวอย่างออกมามากขึ้น ซึ่งองค์ความรู้เช่นนี้ไม่สัมพันธ์กับรูปแบบของคนที่มีวิถีชีวิตสัมพันธ์อยู่กับเทคโนโลยีและเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคมแบบใหม่ในสังคมไทยปัจจุบันอีกต่อไป สอดคล้องกับงานเขียนของ (นฤพนธ์ ตัววิเศษ, 2560: 41) อารมณ์แห่งกามคือสิ่งที่จิตมันจะไปเกี่ยวข้องพัวพัน ในฐานะน่ารัก น่าพอใจ และก็เกิดความรู้สึกลทางการมากขึ้น เป็นขั้นแรก เป็นข้อแรก แล้วก็เหลืออยู่เป็นความเคยชิน เป็นสัญญาเป็นอะไรต่างๆ ที่จะโน้มไปหาอารมณ์อย่างนี้ ธรรมชาติมันก็สร้างความรู้สึกลทางการมณเฑาะพดขึ้นให้มนุษย์ ความสัมพันธ์ของมนุษย์เป็นเรื่องของ “เงิน” และ “วัตถุ” (สินค้ำ) ความลุ่มหลงในการพยายามสร้างภาพลักษณ์ การมีอำนาจทางเศรษฐกิจในสังคม คนในสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยอำนาจการเลียนแบบกล่าวคือการเอาอย่างคนดังในระดับแนวหน้าของสังคมโดยมี ดารา นักร้อง และนักแสดง เป็นต้นการเปลี่ยนแปลงการใช้ชีวิตอย่างไม่คาดคิดมีการโอ้อวด ใช้จ่ายฟุ้งเฟ้อ สิ้นเปลือง สรุ่ยสร่ายไร้คุณค่า แย่งชิงครอบครอง คนในปัจจุบันมีแนวโน้มไม่คำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้สอยโดยตรง แต่กลับใช้สอยเพียงเพื่อบ่งบอกฐานะชนชั้นทางสังคม อำนาจเงินตรา เกียรติยศ ชื่อเสียง ชนชั้นทางสังคม

2. กามารมณ์ในพุทธศาสนาเถรวาทและหลักการทางจริยศาสตร์ หลักคำสอนทางพุทธศาสนาก็ได้กล่าวถึงกามคุณ 5 ปุณฺณโดยทั่วไปมักตกอยู่ในกามคุณ คือ ตกอยู่ในอำนาจรูป เสียง กลิ่น รส และสัมผัสที่น่าใคร่ น่าพอใจ เมื่อพิจารณามุมมองนี้ในพุทธศาสนาเถรวาทจะปฏิเสธความสุขจากเพศสัมพันธ์ในวิถีชีวิตของฆราวาสผู้ครองเรือน ในเรื่องกามคุณ 5 ปรากฏข้อความไว้ว่า “กามคุณ 5 รูปที่พึงรู้แจ้งด้วยตา อันน่าปรารถนา รักใคร่พอใจ ชวนให้กำหนด เสียงที่พึงรู้แจ้งด้วยหู อันน่าปรารถนา รักใคร่พอใจ ชักให้ใคร่ พาใจให้กำหนด รสที่พึงรู้ด้วยลิ้น อันน่าปรารถนา รักใคร่พอใจ ชวนให้รัก ชักให้ใคร่ พาใจให้กำหนด โผฏฐัพพะที่พึงรู้แจ้งด้วยกาย อันน่าปรารถนา รักใคร่พอใจชวนให้รัก ชักให้ใคร่ พาใจให้กำหนด (ที.สี. 9/546.239-240) น่าปรารถนาน่าใคร่ของกาม คือ รูป เสียง กลิ่น รส และโผฏฐัพพะ (สัมผัสทางกาย) เพราะอาศัยกามคุณ 5 ประการที่เรียกว่ากามสุข กามคุณจึงเป็นเหตุให้เกิดทุกข์ยากในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต, 2555: 195) ได้มีคำอธิบายถึงกามคุณ 5 และค้นหาไว้หลายแห่งในหนังสือพุทธธรรมไว้ว่า อาการแสดงออกของตัณหาอย่างเดียวกัน และมีอยู่เป็นสามัญ โดยครบถ้วนในชีวิตประจำวันของปุณฺณทุกคน แต่จะเห็นได้ต่อเมื่อวิเคราะห์ดูสภาพการทำงานของจิตในส่วนลึกเท่านั้น เป็นความอยากได้ คือไม่ใช่อยากเป็นอยู่เฉยๆ แต่อยากอยู่เพื่อแสวงสิ่งที่ยากได้คือเพื่อแสวงสิ่งที่จะทำให้สุขเวทนาสนองความต้องการของตน สรุปว่า กามารมณ์ หมายถึง ความอยาก ความกำหนด ความใคร่ ความเพติดเพลิน ความยินดีในรูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านจิตใจของบุคคลที่ได้สร้างเงื่อนไขว่ารูปที่เห็นทางตานนั้นน่าใคร่น่าปรารถนาพอใจ เสียงที่ได้ยินทางหูนั้นเป็นเสียงที่ไพเราะ รสที่ได้ยินทางลิ้นนั้นอร่อย



กลิ่นที่ได้ทางจมูกนั้นมีกลิ่นหอม โภภะที่ถูกล้อมด้วยสัททางกายนั้นอ่อนนุ่มน่าจับต้อง ถึงกระนั้นก็ไม่ได้สนับสนุนหรือส่งเสริมให้คนเสพหรือบริโภคคามจนกลายเป็นผู้หมกมุ่น อันเป็นพฤติกรรมสุดโต่ง ที่เรียกว่า “กามสุขัลลิกานุโยค” คือการหมกมุ่นอยู่ด้วยกามสุข ซึ่งประเด็นนี้จะมีลักษณะที่สอดคล้องกับแนวคิดประโยชน์นิยม เพียงแต่พุทธศาสนาเถรวาทมองไปไกลกว่านั้น กามสุขแม้จะให้ประโยชน์สุขแก่มนุษย์ผู้เสพ แต่ก็จัดเป็นเพียงความสุขที่บกพร่อง ก่อให้เกิดความขัดแย้งและความทุกข์ต่อตนเองและสังคม จึงควรเสพหรือบริโภคคามอย่างมีสติและรู้เท่าทัน และต้องให้เป็นไปตามทำนองคลองธรรมและประกอบด้วยคุณธรรมที่มีต่อกัน

พุทธจริยศาสตร์มีความสำคัญต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตายและมนุษย์เป็นสัตว์ที่มีการพัฒนาตนอยู่ตลอดเวลาจึงสามารถพัฒนาตนได้ตามหลักการทางจริยศาสตร์เพื่อความสุขและความสงบในสังคม นอกจากนี้ จริยศาสตร์ยังชี้ชวนให้เราตรวจสอบตนเอง ความประพฤติของมนุษย์ และเป็นเกณฑ์ตัดสินความถูก-ผิด การควร-ไม่ควร นับว่ารากฐานของความสุข สอดคล้องกับ (ไพฑูรย์พัฒน์ใหญ่ยิ่ง, 2551: 2-4) ได้กล่าวไว้ในหนังสือจริยศาสตร์ว่า ถ้าเรายึดสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิต เราควรมีคุณธรรมหรือหลักจริยธรรมอะไรเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับเป้าหมายนั้น ถ้าเป้าหมายกับวิถีไม่สอดคล้องกัน การบรรลุเป้าหมายก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ เช่นถ้าเรายึดถือว่าคุณค่าทางจิตใจสำคัญกว่าสิ่งภายนอกและความสงบทางจิตใจ คือเป้าหมายสูงสุดของชีวิต มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่มีหลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้มนุษย์ปฏิบัติหน้าที่และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข หลักการดังกล่าว คือจริยศาสตร์ซึ่งเป็นหลักการในพุทธศาสนา เป็นหลักการประพจน์และหลักปฏิบัติของมนุษย์ที่จะทำให้เกิดความสุข ความสงบในสังคมที่แสดงออกมาจากพฤติกรรมของตน เพราะมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนทางสังคม เป็นวัฒนธรรมของสังคมและเป็นพฤติกรรมของสังคม ถ้ามนุษย์ในสังคมใดมีความประพฤติชอบในจริยธรรมอยู่ในครรลองของจริยศาสตร์ สังคมนั้นย่อมมีแต่ความสงบสุข ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าหลักการทาง จริยศาสตร์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่เป็นกรอบในการดูแลมนุษย์ ดูแลสังคมและสร้างความสุขให้แก่สังคม

3. พุทธจริยศาสตร์เป็นหลักการแห่งการประพจน์ปฏิบัติของมนุษย์เพื่อให้เกิดความสุข ความสงบในสังคมซึ่งเป็นพื้นฐานของมนุษย์ที่ควรทำเพราะว่ามนุษย์ถูกเรียกว่าเป็นสัตว์ประเสริฐจึงต้องมีหลักการแห่งวิถีชีวิตที่ต่างจากสัตว์ รู้จักผิด ถูก ดี ชั่ว เป็นสิ่งที่มีอยู่จริงหรือเป็นสิ่งที่มนุษย์สมมติกันขึ้นมา หลักการทางจริยธรรมของมนุษย์นั้นได้มาจากไหน กล่าวคือมาจากเหตุผล ความศรัทธา ปัญญาหลักการเหล่านี้มีความเป็นจริงในตัวของมันเอง เป็นแต่เพียงข้อตกลงทางสังคม การแสดงออกทางอารมณ์ของมนุษย์เป็นผลของความจริงสากลกฎเกณฑ์ของการใช้เหตุผลทางจริยธรรมของมนุษย์ ความดี ชั่ว ถูก ผิด นั้นมีอยู่จริงเป็นภาวีสัย (Objectivism) ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขของเวลาสถานที่ เป็นสิ่งสากลที่มนุษย์ทุกคนในสังคมต้องยึดถือปฏิบัติร่วมกัน มีอยู่อย่างสัมพัทธ์



(Relativism) เป็นข้อตกลงทางสังคมขึ้นอยู่กับความเห็นส่วนบุคคล ไม่แน่นอนตายตัวแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขของเวลาสถานที่ ไม่เป็นสิ่งที่สากลที่ทุกคนในสังคมจะเห็นตรงกันและยึดถือปฏิบัติร่วมกันได้ ผลจากภาวะทางจิตวิทยา (Psychological Issues) หลักการที่เราใช้ตัดสินการกระทำว่าไหนดี-ชั่ว ถูก-ผิด มาจากข้อเท็จจริงทางจิตวิทยาของมนุษย์ ความเห็นแก่ตัวที่เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์กระทำทุกอย่างเพื่อประโยชน์ของตนเอง ความเห็นแก่ผู้อื่นที่แสดงออกถึงความเมตตากรุณาที่เป็นแรงจูงใจให้คนเรานั้นกระทำเพื่อผู้อื่น (พระครูปลัดสุวัฒนพุทธคุณ จันทาโก, ชัยรัตน์ ทองสุข, ศิริธรรมา สังขชาติ, สุวิน ทองปั้น, จรัส ลีลา, 2562: 7-8) อย่างเป็นเกณฑ์ตัดสินความถูก-ผิด อะไรควร-ไม่ควร เป็นรากฐานของความสงบสุขในสังคม เป็นวัฒนธรรมทางสังคมการแสดงออกถึงพฤติกรรมทางสังคม ถ้ามุขยในสังคมใดประพฤติชอบตามหลักจริยธรรมสังคมนั้นย่อมมีแต่ความสงบสุข อาจจะกล่าวได้ว่าพุทธจริยศาสตร์จึงเป็นความประพฤติของมนุษย์ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการดูแลสังคมสร้างสังคมให้เกิดความสุขในสังคม เป็นเกณฑ์ตัดสินความถูกผิด-ผิด อะไรควรไม่ควร อันเป็นรากฐานของความสงบสุขในสังคม ที่มนุษย์ได้แสดงออกทางพฤติกรรมของตน เพราะมนุษย์ในสังคมนั้นเป็นผู้ขับเคลื่อนทางสังคมวัฒนธรรมทางสังคม ถ้ามุขยในสังคมมีความประพฤติชอบในจริยธรรมสังคมนั้นย่อมมีแต่ความสงบสุข ในทางกลับกันถ้ามุขยเราไร้ซึ่งจริยศาสตร์ขาดจริยธรรมในสังคมนั้นย่อมไม่มีความสุข อาจกล่าวได้ว่าพุทธจริยศาสตร์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ใช้เป็นกรอบในการดูแลความประพฤติของมนุษย์ในสังคมให้มีความสุขในสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์การปฏิบัติต่อกามารมณ์ตามหลักการทางจริยศาสตร์ นั้นผู้วิจัยยังมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย 2 ประการ คือ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป สำหรับข้อเสนอแนะทั่วไปที่เกิดจากการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

1) ควรศึกษาการรู้เท่าทันคุณ โทษ และเสนอทางออกจากการกามารมณ์นำไปประพฤติปฏิบัติดีจะเป็นการช่วยให้เกิดการดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมีความสุข เพื่อให้หลุดพ้นจากกามารมณ์ นำพาคนในสังคมไปสู่การดำเนินชีวิตแบบพอเพียงในโลกของวัตถุนิยมได้อย่างสงบสุข

2) หน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลศาสนาและวัฒนธรรมควรให้การสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยให้มีการจัดกิจกรรมการรู้เท่าทันคุณ โทษ และเสนอทางออกจากการกามารมณ์เพื่อให้คนในสังคมไทยได้ขัดเกลาจิตใจ ไม่ลุ่มหลงไปกับวัตถุนิยม โดยเฉพาะควรมีการชี้แจงให้เห็นโทษของผู้ที่ถูกกามารมณ์เข้าครอบงำ และเน้นสอนให้ทุกคนได้ตระหนักรู้ถึงความสำคัญ ประโยชน์ที่จะได้จากกามารมณ์ เพื่อความสุขและมีสุขภาพจิตที่เข้มแข็งสามารถต่อสู้กับสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาว่า คนในสังคมไทยในปัจจุบัน มีแนวโน้มต่อการรู้เท่าทันคุณ โทษ และทางออกจากเกมมากน้อยเพียงใดเพื่อประยุกต์ใช้กับสังคมในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง
- 2) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องเกมการมณ ความรักในสังคมทุนนิยมสมัยใหม่ผลกระทบ และพฤติกรรมของมนุษย์อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากสังคมทุนนิยมหลังสมัยใหม่
- 3) ควรมีการศึกษาอิทธิพลของทุนการมณในความสัมพันธ์เชิงอำนาจในชีวิตประจำวัน อาทิ การต่อรอง การโน้มน้าว การตัดสินใจของอีกฝ่ายให้โน้มน้าวยังมาทางผู้ที่ครอบครองทุนการมณ ทั้งนี้เป็นผลจากความโน้มน้าวยังตามธรรมชาติของมนุษย์ต่อความงามและเสน่ห์ที่มีอำนาจดึงดูดความสนใจของมนุษย์

เอกสารอ้างอิง

- นฤพนธ์ ค้วงวิเศษ. (2560). **เพศในเขาวงกต : แนวคิดทฤษฎีเพศในวัฒนธรรมบริโภค**. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2552). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ). (2547). **อนุพุทธิกถาที่ปณี ภาค 4 โทษของกาม**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2555). **พุทธธรรมฉบับปรับขยาย**. พิมพ์ครั้งที่ 36. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ผลิธัมม์.
- ไพฑูรย์ ภัทรไญยยิ่ง. (2551). **จริยศาสตร์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พระครูปลัดสุวัฒนพุทธคุณ จันทาโก (ประมวน พานิช) และคณะ. (2562). **พุทธจริยศาสตร์เพื่อความสุขในสังคม**. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ*. 6(2): 1-13.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



การวิเคราะห์การประกันชีวิตที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

AN ANALYSIS OF DESIRABLE LIFE INSURANCE ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY

ยุวธิดา สินประเสริฐ¹, พระมหาสากล สุภรเมธี²,

พระใบฎีกา นรินทร์ สีลเตโช³, ทองเปลือง อภัยวงศ์⁴

Yuwatida Sinprasert¹, Phramaha Sakol Subharmedhi²,

Phrabidika Narin Silatecho³, Thongpluang Apaiwong⁴

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด¹⁻⁴

Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus¹⁻⁴

E-mail: sinprasert.yuwathida07@gmail.com

ได้รับบทความ: 20 กุมภาพันธ์ 2566; แก้ไขบทความ: 19 พฤษภาคม 2566; ตอรับตีพิมพ์: 26 พฤษภาคม 2566;

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการประกันชีวิตในบริบทสังคมไทยทั่วไป (2) เพื่อศึกษาชีวิตและการประกันชีวิตในมุมมองของพุทธปรัชญาเถรวาท และ (3) เพื่อวิเคราะห์การประกันชีวิตที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากคัมภีร์พระพุทธศาสนา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์เชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1. การประกันชีวิตเป็นสัญญาซึ่งผู้รับประกันภัยตกลงว่าจะจ่ายเงินหรือใช้เงินจำนวนหนึ่งให้เมื่อผู้เอาประกันภัยยังคงมีชีวิตอยู่จนถึงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา หรือถึงแก่ภรรณะในระยะเวลาของสัญญา บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประกันชีวิตมีอยู่ด้วยกัน 3 ฝ่าย คือ ผู้รับประกันภัย ผู้เอาประกันภัย และผู้รับประกันภัย เมื่อสัญญาประกันชีวิตเกิดขึ้นแล้วคู่สัญญาย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาซึ่งกันและกัน 2. ชีวิตและการประกันชีวิตในมุมมองพุทธปรัชญาจะเห็นว่า พุทธศาสนาได้เสนอหลักธรรมสำหรับผู้ชายหรือตัวแทนประกันชีวิตในชื่อ ปาปณิกกรรม คือ จักขุมา มีความรู้ความชำนาญในธุรกิจการประกันชีวิต วิธโร มีความชำนาญการด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และนิสสยสัมปโน ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ตัวแทนประกันชีวิตต้องมีหลักเบญจศีลเบญจธรรม เจ้าของธุรกิจประกันชีวิตต้องมี ความซื่อสัตย์สุจริต 3. สำหรับประเด็นการประกันชีวิตที่พึงประสงค์นั้น ผู้วิจัยได้เสนอหลักธรรมที่สัมพันธ์กับธุรกิจประกันชีวิต ผู้ชายหรือตัวแทนขายประกันชีวิตต้องเป็นผู้มีหลักธรรมทางพุทธศาสนา 4 ประการ คือ 1. มีความซื่อสัตย์ จริ่งใจตรงไปตรงมาต่อผู้เอาประกันชีวิต (สัจจะ) 2. มีการฝึกฝนตนเองเพื่อให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ



ในขณะที่ให้บริการกับผู้เอาประกันชีวิต (ทมะ) 3. มีความอดทนอดกลั้นในการให้บริการและรักษาประโยชน์ต่อผู้เอาประกันชีวิตด้วยความเอาใจใส่ (ขันติ) และ 4. มีการเสียสละตนเองในการที่จะสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้เอาประกันชีวิตอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ (จาคะ)

คำสำคัญ: การประกันชีวิต, ชีวิตที่พึงประสงค์, หลักพุทธปรัชญา

Abstract

The objectives of this research article are : 1) to study life insurance in the context of general Thai society, 2) to study life and life insurance from the perspectives of Theravada Buddhist philosophy, and 3) to analyze desirable life insurance according to Theravada Buddhist philosophy. It is a qualitative research by studying from Buddhist scriptures, academic papers and related research. The research results were then presented by descriptive and descriptive analytical methods. The results of research found that: 1. Life insurance is a contract in which the insurer agrees to pay or spend a certain amount when the insured remains alive until the time specified in the contract or dies during the contract period. There are three parties involved in life insurance: the insurer, assured person and beneficiary person. When a life insurance contract occurs, the parties shall have the rights and obligations under the contract with each other. 2. Life and life insurance in the view of Buddhist philosophy, it will seen that Buddhism has proposed principles for life insurance sellers or agents in the name of Papanikadhamma namely, Cakkhuma, who have expertise in the life insurance business, Vithuro, who have expertise in operational techniques, and Nissayasampanno, who have interpersonal skills. Life insurance agents must have Panca-sila- Panca-dhamma principles. Life insurance business owners must have honesty. 3. For the issue of desirable life insurance, the researcher proposed principles related to the life insurance business. Life insurance sellers or agents must have 4 Buddhist principles: (1) honesty, sincerity, straightforwardness to the insured (Sacca); (2) self-training to be able to face various situations while providing services to the insured (Dama), (3) having patience in providing services and maintaining the benefits of the life insured with attentiveness (Khanti), and (4) having self-sacrifice in order to help the insured fully and willingly (Caga).



Keywords: Life insurance, Desirable life, Buddhist Philosophy

บทนำ

การประกันชีวิต เป็นวิธีการที่บุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมกันเฉลี่ยภัยอันเนื่องจากการตายการสูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ และการสูญเสียรายได้ในยามชรา โดยที่เมื่อบุคคลใดต้องประสบภัยเหล่านั้น ก็ได้รับเงินเฉลี่ยช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ตนเองและครอบครัว โดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยได้กล่าวไว้ว่า วิธีชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบันต้องขึ้นกับประกอบอาชีพ ส่วนหนึ่งเลือกลงทุนในธุรกิจที่ตนคิดว่าดีที่สุด เพื่อแสวงหารายได้นำมาเป็นค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน สร้างความมั่นคงให้แก่ตนเองและครอบครัว รายได้ส่วนหนึ่งที่เหลือใช้จะกลายเป็นเงินสะสมหรือเงินออม ซึ่งการมีเงินออมนั้นช่วยสร้างความมั่นใจว่า ตนเองและครอบครัวจะมีเงินเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายยามฉุกเฉินในอนาคต การพัฒนาการความคิดในการใช้เงินสะสมหรือเงินออมของมนุษย์นั้น มีหลากหลายรูปแบบ อาทิ การฝากธนาคาร ลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ เงินฝาก ทองคำ หุ้น ตราสารต่างๆ และการประกันชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2551: 4)

การประกันชีวิต (Life Insurance) เป็นทางเลือกอย่างหนึ่งของการลงทุนในปัจจุบันที่ได้รับการยอมรับระดับหนึ่ง ลักษณะการประกันชีวิตเป็นการเฉลี่ยภัยที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่นๆ ในลักษณะการเสี่ยงภัยประเภทเดียวกันและร่วมกัน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้กับบุคคลที่สูญเสียชีวิต นอกจากนี้ในปัจจุบัน การประกันชีวิตยังได้ให้ความคุ้มครองด้านอื่นๆ กับผู้ซื้อประกันอีกด้วย ได้แก่ การให้ความคุ้มครองทางการเงิน การออมทรัพย์เป็นการเสริมสร้างนิสัยให้คนรู้จักมัธยัสถ์ ประหยัด ลดภาษีเงินได้ (แต่ไม่เกินคนละ 100,000 บาท ของกรมธรรม์ประกันภัยที่มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี) การลดภาระของสังคมในครอบครัว ในครอบครัวทั่วไปที่หัวหน้าครอบครัวเสียชีวิตลง และประโยชน์ต่อประเทศชาติเป็นการสนับสนุนให้เกิดการลงทุนและการจ้างงานเพิ่มขึ้น ช่วยให้คนมีงานทำ และมีรายได้มากขึ้น เป็นการยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของประชาชน ส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศมีเสถียรภาพมากขึ้นประโยชน์ของธุรกิจการประกันชีวิตจึงมีส่วนสนับสนุนผู้คนในสังคมให้ดำรงชีวิตได้ด้วย ความมั่นใจว่าตนเองและครอบครัวจะปลอดภัยเมื่อเกิดภัยในอนาคต ซึ่งส่งผลต่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของสังคมโดยรวม ถึงกระนั้นก็ตาม ผู้บริโภคส่วนหนึ่งมีทัศนคติที่ไม่ดีกับธุรกิจประกันชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2551: 13-16) ธุรกิจหรือการประกอบธุรกิจประกันชีวิตเป็นการประกอบกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้มีการบริการ ได้รับประโยชน์หรือกำไรจากกิจกรรมนั้น มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมปัจจุบันมาก เพราะสิ่งที่สำคัญที่สุดในการประกอบธุรกิจ คือ กำไรๆ เป็นแรงจูงใจของการดำเนินการทางธุรกิจซึ่งก่อให้เกิดการแข่งขันและการขยายตัว



ทางธุรกิจ ทำให้ธุรกิจมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น (จตุพร ร่วมใจ, 2544: 11) จากข้อมูลของสมาคมประกันชีวิตไทย ในปี 2558 ธุรกิจประกันชีวิตมีเบี้ยรับรวมทั้งสิ้น 503,850 ล้านบาท มีอัตราเฉลี่ยสะสมต่อปี (CAGR) จากปี 2550-2557 คิดเป็นร้อยละ 13.9 ด้านนายกสมาคมประกันชีวิตไทย คาดการณ์ว่าในปี 2558 จะขยายตัวประมาณร้อยละ 13 นอกจากนี้องค์การเพื่อความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ ยังได้คาดการณ์ว่าจำนวนประชากรที่มีรายได้ระดับกลางในไทยจะสูงถึงประมาณ 50 ล้านคน ในปี 2563 โดยเติบโตในอัตราร้อยละ 7 ต่อปี ซึ่งถือว่ามียอัตรการเติบโตของจำนวนกลุ่มชนชั้นกลางเร็วที่สุดในโลก ซึ่งคาดว่าจำนวนกลุ่มชนชั้นกลางที่เพิ่มขึ้นนี้ จะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับธุรกิจประกันชีวิต โดยปัจจุบันประเทศไทยมีผู้ถือครองกรมธรรม์ประมาณ ร้อยละ 36 ของประชากรทั้งหมด ปัจจุบันมีบริษัทประกันชีวิตในประเทศไทยทั้งสิ้น 24 บริษัท (สมาคมประกันชีวิตไทย, 2558: 11) จากการเพิ่มจำนวนของบริษัทประกันชีวิต บริษัทแต่ละแห่ง ทั้งยังต้องแข่งขันกับธนาคารพาณิชย์ ที่เข้ามาแย่งส่วนแบ่งทางการตลาดในธุรกิจ ทำให้ธุรกิจประกันชีวิตเกิดปัญหาต่างๆ ตามมา ได้แก่ การไม่จ่ายค่าสินไหม การจ่ายเงินผลตอบแทนไม่ครบตามโฆษณา การเปลี่ยนเงื่อนไขสัญญาในกรมธรรม์ตามสัญญาประกันชีวิตโดยไม่บอกกล่าว การปฏิเสธการต่อสัญญาประกัน การขายประกันฟุ้งของธนาคารพาณิชย์ (การทำบัตรเอทีเอ็ม บัตรเดบิตแบบแถมประกันฟุ้ง การกู้สินเชื่อแบบมีประกัน การซื้อประกันกับธนาคาร) การโฆษณาเกินจริง พฤติกรรมของตัวแทนขายประกัน การบริการหลังการขาย การปฏิเสธการจ่ายค่าสินไหม (Esanbiz Community News, 27 ธันวาคม 2564) จากรายงานการประชุมของเครือข่ายผู้บริโภคจัดเวทีความร่วมมือในการดูแลผู้บริโภคพบว่า สถานการณ์ปัญหาประกัน มกราคม 2557 - สิงหาคม 2559 รวม 324 กรณี แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ปัญหา คือ

1. กลุ่มประกันชีวิต อุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ 233 กรณี พบว่า อันดับ 1 เป็นปัญหาการขายประกันทางโทรศัพท์ 130 กรณี รองลงมา คือ บริษัทประกันบอกล้างสัญญาไม่จ่ายสินไหม อันดับ 3 การจ่ายเงินผลตอบแทนไม่ครบตามสัญญากรมธรรม์
 2. กลุ่มประกันภัยรถยนต์ 84 กรณี พบว่าอันดับแรกคือผู้บริโภคไม่รู้สิทธิของตัวเองอันดับ 2 การประวิงเวลาจ่ายค่าสินไหม 3 กรณี ไม่จ่ายค่าสินไหมตามกรมธรรม์
 3. กลุ่มปัญหาประกันวินาศภัย 4 กรณี พบว่า ปัญหาอันดับแรกคือปัญหาประกันปฏิเสธการจ่ายค่าสินไหม อันดับ 2 ธนาคารบังคับให้ชำระเงินเบี้ยประกันอัคคีภัยเพิ่ม อันดับ 3 บริษัทประกันไม่ส่งมอบกรมธรรม์
 4. กลุ่มประกันอัคคีภัย 2 กรณี (ศูนย์ข่าวผู้บริโภค, 27 ธันวาคม 2564)
- คณะกรรมการองค์การอิสระเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคภาคประชาชน จัดเวทีสาธารณะ “ความร่วมมือในการดูแลผู้บริโภค กรณีปัญหาผู้บริโภคกับการทำธุรกิจประกันภัย” เพื่อสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐ สถาบันการเงิน ในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการให้บริการธุรกิจประกัน



พบว่า ปัญหาด้านประกันชีวิต อุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ มีปัญหาคือ มีการขายประกันทางโทรศัพท์ บริษัทประกันบอกล้างสัญญา ด้านประกันวินาศภัย พบปัญหาบริษัทประกันปฏิเสธการจ่ายค่าสินไหม บริษัทประกันไม่ส่งมอบกรมธรรม์ และด้านประกันภัยรถยนต์ พบปัญหาประวิงเวลาการจ่ายค่าสินไหม ไม่จ่ายค่าสินไหมตามกรมธรรม์ การสอบถามข้อมูลประกัน (คณะกรรมการองค์การอิสระเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคภาคประชาชน, 27 ธันวาคม 2564)

จากปัญหาดังกล่าว เห็นได้ว่าเป็นปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรมของผู้ประกอบการประกันชีวิต คุณธรรมจริยธรรมมีความจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจประกันชีวิต เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อลูกค้า ช่วยสร้างบรรทัดฐานให้กับธุรกิจการประกันชีวิตให้มีความสมดุลระหว่างรายได้กับความรับผิดชอบต่อสังคม และต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อลูกค้า หรือผลประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน ดังนั้นเมื่อผู้ประกอบการกิจการประกันชีวิตนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการประกอบกิจการประกันชีวิต เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาส่งเสริมธุรกิจประกันชีวิตให้ได้รับการยอมรับเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเป็นธุรกิจที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัทฝ่ายเดียว เป็นมาตรการคอยกำกับกับการดำเนินธุรกิจ สร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า และสร้างความมั่นใจในอาชีพให้เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง การนำพุทธจริยธรรม เช่น หลักสุจริต 3 (ที.ม. (ไทย) 10/299/348) หลักขรवासธรรม 4 (ส.ส. (ไทย) 15/845/316) หลักเบญจธรรม (ที.ป. (ไทย) 11/286/247) มาใช้ในการประกอบธุรกิจประกันชีวิตก็จะทำให้การแสวงหากำไรจากการประกอบกิจการสามารถเป็นสิ่งที่ยอมรับได้จากสังคมและกลุ่มทางสังคมอื่นๆ เพราะประเมินแล้วว่าเป็นการแสวงหากำไรที่สมเหตุสมผล ไม่เกินพอดี หรือสร้างปัญหาให้แก่สภาพแวดล้อมและชุมชนในระยะยาว

ด้วยเหตุที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการประกอบธุรกิจประกันชีวิตและธุรกิจอื่น เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับอาชีพ ความมั่นใจให้กับลูกค้า และความเป็นมาตรฐานสากลของธุรกิจ ที่สำคัญสามารถนำเอาหลักพุทธธรรมมาปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบธุรกิจประกันชีวิตได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบันเพื่อให้การประกอบธุรกิจประกันชีวิตให้เป็นที่ยอมรับในสังคมปัจจุบัน การพัฒนาส่งเสริมธุรกิจประกันชีวิตให้ได้รับการยอมรับในเรื่องจริยธรรมจึงมีความสำคัญยิ่งเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องในการประกอบธุรกิจประกันชีวิตได้อย่างถูกต้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประกันชีวิตในบริบทสังคมไทยทั่วไป
2. เพื่อศึกษาชีวิตและการประกันชีวิตในมุมมองของพุทธปรัชญาเถรวาท



3. เพื่อวิเคราะห์การประกันชีวิตที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การประกันชีวิตที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยเน้นการวิจัยทางเอกสารได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. รูปแบบการทำวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้รูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการค้นคว้าแบบวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) รวบรวมประเด็นหลักในการทำวิจัย
- 2) สืบค้นเอกสาร นิตยสาร วารสาร เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3) ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร นิตยสาร วารสาร เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4) ทำการแยกแยะประเด็นหลักและประเด็นรอง
- 5) จัดบันทึกข้อมูลตามประเด็นหลักในการทำวิจัยด้วยสมุด ปากกา และกระดาษที่จัดเตรียมไว้

- 6) รวบรวมประเด็นหลักและประเด็นรอง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลทั้งปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ นำมาการวิเคราะห์ (Analysis) ซึ่งประกอบด้วย

- 1) การตีความ (Interpretation)
- 2) การใช้เหตุผล (Reasoning)
- 3) การให้เหตุผล (Arguing)

4. การนำเสนอข้อมูล

ในการสรุปกระบวนการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ผ่านการ วิเคราะห์นำมาเขียนเป็นงานวิจัยแบบพรรณนาวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

- 1) บทสรุปที่เป็นการวิเคราะห์ในลักษณะรวบยอด หรือเป็นประเด็นสำคัญ
- 2) อภิปรายความเห็นของผู้วิจัย
- 3) ข้อเสนอแนะ ซึ่งแบ่งออกเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาในเรื่องของวิจัย และข้อเสนอแนะของผู้ที่สนใจในการศึกษาวิจัยต่อไป



ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “วิเคราะห์การประกันชีวิตที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท” มีข้อค้นพบที่จะนำเสนอตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 3 ประการ ดังนี้

1.1 การประกันชีวิตในบริบทสังคมไทยทั่วไป ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อนี้พบว่า การประกันชีวิตในบริบทสังคมไทยทั่วไป คือ สัญญาซึ่งผู้รับประกันภัยตกลงว่าจะจ่ายเงินหรือใช้เงินจำนวนหนึ่งให้เมื่อผู้เอาประกันภัยยังคงมีชีวิตอยู่จนถึงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา หรือถึงแก่กรรมภายในระยะเวลาของสัญญา โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประกันชีวิตมีอยู่ด้วยกัน 3 ฝ่าย คือ ผู้รับประกันภัย คือคู่สัญญาฝ่ายซึ่งตกลงจะใช้ค่าสินไหมทดแทนหรือใช้เงินจำนวนหนึ่งให้ ซึ่งเมื่อพิจารณาจาก พ.ร.บ.ประกันวินาศภัย พ.ศ.2535 และพ.ร.บ.ประกันชีวิต พ.ศ.2535 แล้ว ผู้รับประกันภัยจะต้องเป็น บริษัท มหาชน จำกัดที่ได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยหรือได้รับใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจประกันชีวิตเท่านั้น บุคคลธรรมดาจะรับประกันภัยบุคคลหรือเหตุการณ์ใดๆ ไม่ได้ อย่างไรก็ตาม ในสัญญาประกันชีวิตที่ทำกันอยู่โดยทั่วไปนั้นมักจะมีตัวแทน (Agent) หรือนายหน้า (Broker) เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ ทั้งนี้ คปภ. เปิดเผยว่าในปัจจุบันมีผู้รับประกันชีวิตที่จดทะเบียนประกอบธุรกิจในประเทศไทยรวม 24 บริษัท (ธีรยุทธ ปักษา, 2561: 120-121) ผู้เอาประกันภัย คือคู่สัญญาฝ่ายซึ่งตกลงจะส่งเบี้ยประกันภัยซึ่งผู้เอาประกันภัย หมายถึง คู่สัญญาฝ่ายที่ตกลงจะส่งเบี้ยประกัน (Premium) เป็นการตอบแทนการที่ผู้รับประกันภัยตกลงเข้ารับเสี่ยงภัยให้ ผู้เอาประกันภัยจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถทำนิติกรรมได้ตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลแต่ข้อสำคัญ ผู้เอาประกันจะต้องมี “ส่วนได้เสีย” ในเหตุหรือวัตถุซึ่งเอาประกันภัยด้วยซึ่งจะได้กล่าวต่อไป และผู้รับประกันภัย คือบุคคลผู้จะพึงได้รับค่าสินไหมทดแทนหรือรับจำนวนเงินใช้ให้ ทั้งนี้ ผู้เอาประกันภัยและผู้รับประกันภัยนั้น จะเป็นบุคคลคนหนึ่งคนเดียวกันก็ได้ เมื่อสัญญาประกันชีวิตเกิดขึ้นแล้ว คู่สัญญาย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม ในสัญญาประกันชีวิตมีความน่าสนใจเพิ่มเติมที่เป็นส่วนสาระสำคัญ คือ หลักส่วนได้เสียตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 863 โดยกฎหมายกำหนดให้ผู้เอาประกันภัยจะต้องมีส่วนได้เสียในวัตถุหรือเหตุที่เอาประกันภัย

บุคคลทุกคนที่ทำประกันชีวิต ย่อมมีวัตถุประสงค์แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความจำเป็น และสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล บางกลุ่มคนต้องการทำประกันชีวิตเพื่อจัดสรรไว้ใช้สำหรับครอบครัวหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะเมื่อต้องเสียชีวิต หรือบางกลุ่มคนต้องการทำประกันชีวิตเพื่อสะสมหรือลงทุนเพื่อเพิ่มพูนเป็นกองทุนไว้ใช้ในยามชรา บริษัทประกันชีวิตจึงได้เสนอกรมธรรม์ประกันชีวิตแบบตลอดชีพแบบสะสมทรัพย์หรือแบบชั่วระยะเวลา พร้อมสัญญาเพิ่มเติมแนบท้ายกรมธรรม์ที่มีหลายแบบ เพื่อสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลตามหลักพื้นฐานของการประกันชีวิตแล้ว ประโยชน์ของการประกันชีวิตนั้นมีมากมาย ทั้งต่อตัวผู้เอาประกันเอง และยังช่วยเหลือสังคม และประเทศชาติได้อีก



ด้วย ฉะนั้น การเลือกทำประกันชีวิตควรจะเลือกรูปแบบชนิด และประเภทของการประกันให้เหมาะสมกับตัวผู้ที่จะทำประกันชีวิต

1.2 ชีวิตและการประกันชีวิตในมุมมองของพุทธปรัชญาเถรวาท ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อนี้พบว่า “ชีวิต” ตามหลักคำสอนของพุทธปรัชญานั้นเป็นชีวิตที่มุ่งเน้นถึงการพิจารณาถึงความเป็นจริงของชีวิตตนเองมากกว่าการสนใจในชีวิตของคนอื่น เพราะการพิจารณาความเป็นจริงในชีวิตของตนนั้นจะทำให้ทราบถึงหลักความเป็นจริงของชีวิตมนุษย์ว่ามีส่วนประกอบหลัก อยู่ 2 ประการ กล่าวคือ ร่างกายและจิตใจเมื่อพิจารณาแล้วจะทำให้เห็นได้ว่าร่างกายกับจิตใจมีความแตกต่างกันมาก แต่ทั้ง 2 ประการนี้จะต้องร่วมกันจึงจะทำให้เป็นมนุษย์ได้ ร่างกายมนุษย์นั้นประกอบด้วยธาตุหลักๆ คือ ธาตุดิน ธาตุน้ำ ธาตุลม และธาตุไฟ ธาตุเหล่านี้เป็นองค์ประกอบในส่วนที่เป็นโครงสร้างหลักของร่างกายมนุษย์ และเป็นโครงสร้างที่สามารถจับต้องได้หรือจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า มหาภูตรูป ส่วนจิตหรือจิตเจตนาเป็นองค์ประกอบของร่างกายให้ความรู้สึกนึกคิด คือการรับรู้ในสิ่งต่างๆ เหล่านี้ เป็นประสาทสัมผัสทั้ง 5 มีตา หู จมูก ลิ้น กาย ในส่วนประสาททั้ง 5 ประการนี้เป็นสื่อที่นำการรับรู้ไปสู่จิตเจตนาซึ่งในส่วนนี้เรียกว่า อูปาทายรูป หรือรูปที่อาศัยมหาภูตรูปอยู่ จึงทำให้เป็นชีวิตตามหลักพุทธปรัชได้ ชีวิตมนุษย์นั้นสั้นมาก เมื่อมีชีวิตน้อย ก็ควรใช้ช่วงที่มีอยู่นั้นฝึกอบรมศึกษาศิลปวิทยาแสวงหาความรู้ที่จะเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ชีวิต เมื่อเห็นคุณค่าของชีวิตแล้ว การทำประกันชีวิตจึงมีความสำคัญ ซึ่งการประกันชีวิตนั้นนอกจากจะมีหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพแล้ว สิ่งหนึ่งที่เป็นเหตุสำคัญให้ธุรกิจประกันชีวิตได้รับความเชื่อถือจากประชาชนและสังคม คือ การมีหลักธรรมในการประกอบวิชาชีพ โดยเฉพาะหลักพุทธธรรมนั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับธุรกิจประกันชีวิตได้เช่นเดียวกัน สามารถสรุปหลักพุทธจริยธรรมได้ดังนี้

1. ธุรกิจประกันชีวิต การสร้างหลักประกันให้แก่สังคม และเพื่อให้ธุรกิจประกันชีวิตมีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องช่วยกันสร้างความเชื่อถือและศรัทธาให้เกิดขึ้น โดยใช้หลักปาปณิกรรม 3 คือ 1) จักขุมา การมีวิสัยทัศน์ทางธุรกิจประกันชีวิตที่สอดคล้องกับสภาพสังคม ในปัจจุบันและแนวโน้มของธุรกิจประกันชีวิตในอนาคต 2) วิรูโร การสร้างศรัทธาต่อธุรกิจประกันชีวิต และ 3) นิสสยสัมปันโน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เอาประกันชีวิต นอกจากนั้นแล้ว ธุรกิจประกันชีวิตก็ต้องประกอบด้วยหลักเบญจศีลเบญจธรรม คือ ข้อ 2 เว้นจากอทินนาทาน โดยการประกอบสัมมาอาชีวะที่ถูกต้อง ไม่ยุ่งเกี่ยวข้องกับธุรกิจที่ผิดกฎหมาย การฟอกเงิน หรือการคอร์รัปชันและข้อ 4 เว้นจากมุสาวาท โดยการประกอบธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

2. ตัวแทนประกันชีวิต ในฐานะเป็นคนสำคัญในการสร้างภาพพจน์ที่ดีในธุรกิจประกันชีวิต ดังนั้น จึงควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีจริยธรรมที่ดี โดยมีหลักพุทธจริยธรรมสำคัญๆ ดังนี้



การมีหลักธรรมหรือจริยธรรมตอตนเอง มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ และมีความเป็นธรรมตอทุกฝายรวมไปถึงการสรางบุคลิกภาพที่ดีสามารถสรางความพึงพอใจใ้แกผูเอาประกัน ไดแก 1) ดานทาน การแบงปนดานขอมูลเกี่ยวกับกรรมธรรมซึ่งกันและกัน โดยการอธิบายผลประโยชนใ้ผูประกันตนใ้เขาใจไดงาย 2) ปิยวาจา การรู้จักพูดกันอยางเป็นมิตร การใ้ภาษาในการสื่อสารที่เข้ใจงาย ใ้คำแนะนำที่มีประโยชนกับผูประกันตน 3) อตถจริยา สรางภาพลักษณที่ดีของตัวแทนประกัน ด้วยการสรางความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจ การไม่ทำลายผลประโยชนของผูประกันตน 4) สมานัตตตา ปฏิบัติตอผูประกันตน และเพื่อนร่วมงานด้วยความสม่าเสมอด้วยการปลุกฝึคุณธรรมจริยธรรมใ้แกตัวแทนประกันชีวิตใ้ดำเนินการดูแลผูประกันตนการใ้ความเคารพซึ่งกันและกัน และการดูแลเอาใจใส่ผูเอาประกันหลังการขาย มีความรับผิดชอบ คอยใ้คำปรึกษาผูเอาประกันได้ตลอดเวลา ใ้ความเชื่อใจว่าผูเอาประกันชีวิตจะรับการบริการที่ดีจากผูขายประกันชีวิต

การมีหลักธรรมหรือจริยธรรมตอบริษัทประกันชีวิต โดยใ้หลักสุจริต 3 คือ 1) มโนสุจริต มีความซื่อสัตย์ตอบริษัท 2) วจิสสุจริต เปดเผยขอมูลความจริงของผูเอาประกันชีวิตตอบริษัทเพื่อประกอบการพิจารณารับประกัน คือ การพูดคำจริงไม่โกหกหลอกลวง และ 3) กายสุจริต ไม่ยกยอกผลประโยชนของบริษัท ซึ่งถือเป็นการลักททรัพย์

การมีหลักธรรมหรือจริยธรรมตอเพื่อนร่วมอาชีพ โดยใ้หลักสุจริต 3 คือ 1) มโนสุจริต มีความซื่อสัตย์ตอเพื่อนร่วมอาชีพ 2) วจิสสุจริต การพูดคำจริงไม่โกหกหลอกลวง และ 3) กายสุจริต ประพฤติตนอยุ่ในหลักเบญจศีลเบญจธรรม อารงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและคุณธรรมแห่งอาชีพปฏิญาณ

การมีหลักธรรมหรือจริยธรรมตอผูเอาประกันชีวิต โดยใ้หลักฆราวาสธรรม 4 คือ 1) สัจจะ มีความซื่อสัตย์ตอผูเอาประกันชีวิต 2) ทมะ การฝึกฝนตนเองเพื่อใ้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ในขณะใ้ให้บริการกับผูเอาประกันชีวิต 3) ขันติ มีความอดทนอดกลั้นในการใ้บริการและรักษาประโยชนตอผูเอาประกันชีวิตด้วยความเอาใจใส่ และ 4) จาคะ การเสียสละตนเองในการที่จะสงเคราะห์ช่วยเหลือผูเอาประกันชีวิตด้วยความเต็มใจ

1.3 วิเคราะห์การประกันชีวิตที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อนี้พบว่า การประกันชีวิตที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น บริษัทผู้ประกอบการประกันชีวิตต้องมีหลักสุจริตธรรมเป็นพื้นฐานในการประพฤติชอบตามคลองธรรมประพฤติด้วยตั้งใจดี ประพฤติซื่อตรง ซึ่งจะต้องพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกฎเกณฑ์ความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤติที่ได้ ซึ่งหากมนุษย์มีหลักธรรม ก็จะส่งผลดีตอบริษัทผู้ประกอบการประกันชีวิต สังคม และประเทศชาติใ้มีความเจริญรุ่งเรืองอยางแน่นอน ฉะนั้น บริษัทผู้ประกอบการประกันชีวิตต้องยึดหลักสุจริตธรรม 3 คือ 1) กายสุจริต ไม่ยกยอกผลประโยชนของบริษัท ซึ่งถือเป็นการลักททรัพย์ 2) วจิสสุจริต เปดเผยขอมูลความจริงของผูเอาประกันชีวิตตอบริษัทเพื่อประกอบการพิจารณารับประกัน



คือ การพูดคำจริงไม่โกหกหลอกลวง และ 3) มโนสุจริต มีความซื่อสัตย์ต่อบริษัท เพื่อนำธุรกิจประกันชีวิตให้ได้รับความน่าเชื่อถือ เกิดความพึงประสงค์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

ตัวแทนประกันชีวิตต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจ และความตรงไปตรงมา พร้อมด้วยความประพฤติตรง ตลอดจนการงดเว้นการโกหก การคดโกง หรือการลักขโมย เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้นความซื่อสัตย์ยังหมายถึงความน่าไว้วางใจ ความรักดี ความเป็นธรรมและความบริสุทธิ์ใจอีกด้วย ซึ่งหลักความซื่อสัตย์สุจริตนี้ ถือว่าเป็นหลักธรรมที่สร้างความเชื่อใจ เชื่อถือ ระหว่างตัวแทนประกันชีวิตกับลูกค้าได้เป็นอย่างดี อันเป็นการนำพาบริษัทประกันชีวิตให้เจริญก้าวหน้าและมั่นคงต่อไป

ผู้เอาประกันชีวิตหรือลูกค้า ต้องมีสัจจะ ความซื่อสัตย์ต่อบริษัทประกันชีวิต และตัวแทนประกันชีวิต เนื่องจากสัจจะ หรือ ความสัตย์ ความซื่อนี้ ถ้าขยายความตามศัพท์แยกได้ 3 ลักษณะคือ มีความจริง ความตรง และความแท้จริง คือ ตรง ไม่เล่น คือ ความประพฤติทางกาย วาจา ตรงไม่บิดพลิ้ว ไม่บ่ายเบี่ยง แท้ คือ ไม่เหลวไหล ตรงข้ามกับคำว่า อสัจจะ ซึ่งแปลว่า ไม่จริง บิดพลิ้ว แต่ถ้าในทางปฏิบัติสัจจะ คือ ความรับผิดชอบ หมายความว่า ถ้าจะทำอะไรแล้ว ต้องตั้งใจทำจริง ทำอย่างสุดความสามารถให้เป็นผลสำเร็จ การที่ใครจะสามารถสร้างตัวขึ้นมาได้นั้น ต้องมีสัจจะเป็นพื้นฐาน เพราะคนที่มีสัจจะเป็นพื้นฐานจะมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำทุกอย่าง ไม่ปล่อยผ่านกับสิ่งที่ได้รับมา จะทำทุกสิ่ง ที่มาถึงมืออย่างสุดกำลัง และเต็มความสามารถ มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ เป็นต้น หรือจะเป็นสัจจะแบบสมมติและปรมาตม์ ล้วนเป็นสภาวะหรือธรรมชาติที่ทรงตัว เป็นของแท้ เทียงตรง ไม่เป็นอย่างอื่นทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ ผู้เอาประกันชีวิตหรือลูกค้า ต้องมีสัจจะ ความซื่อสัตย์ต่อบริษัทประกันชีวิต และตัวแทนประกันชีวิต เพราะสัจจะนั้นถือว่าเป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญ เนื่องจากสัจจะนี้ทำให้เกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจได้เป็นอย่างดี เมื่อมีสัจจะเป็นพื้นฐานแล้วย่อมจะได้รับผลประโยชน์ตามที่ตกลงกันไว้กับตัวแทนหรือผู้ขายประกันได้อย่างพึงพอใจอย่างแน่นอน ดังนั้น บริษัทผู้ประกอบการประกันชีวิต ตัวแทนประกันชีวิตหรือผู้ขายประกันชีวิต และผู้เอาประกันชีวิตหรือลูกค้าต้องนำหลักความซื่อสัตย์สุจริตดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อกันอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจต่อกัน อันจะนำไปสู่การประกันชีวิตที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทอย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์การประกันชีวิตตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท” มีประเด็นที่ผู้วิจัยจะอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

การประกันชีวิตในบริบทสังคมไทยทั่วไป คือ สัญญาซึ่งผู้รับประกันภัยตกลงว่าจะจ่ายเงินหรือใช้เงินจำนวนหนึ่งให้เมื่อผู้เอาประกันภัยยังคงมีชีวิตอยู่จนถึงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา หรือถึงแก่



มรณะภายในระยะเวลาของสัญญา โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประกันชีวิตมีอยู่ด้วยกัน 3 ฝ่าย คือ ผู้รับประกันภัย ผู้เอาประกันภัย และผู้รับประกันภัย เมื่อสัญญาประกันชีวิตเกิดขึ้นแล้ว คู่สัญญาย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาซึ่งกันและกันสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐ์ภูอิสร ศรีเพชร พบว่า การประกันชีวิตเป็นธุรกิจด้านบริการประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากเป็นสถาบันการเงินที่เป็นแหล่งระดมเงินออมของประชาชน รวมทั้งยังเป็นเงินออมของบุคคลและครอบครัว ดังนั้น ผู้ที่ทำธุรกิจประกันชีวิตต้องจรรโลงศรัทธาต่ออาชีพ ต้องทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมอาชีพและสร้างให้เกิดการยอมรับบทบาทของตนให้เกิดขึ้นในสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ แนวทางการสร้างความไว้วางใจของลูกค้าในธุรกิจประกันชีวิตต้องเน้นในด้านความโปร่งใสชัดเจน ปฏิบัติตามสัญญา การจ่ายสินไหมทดแทนตามเงื่อนไข พัฒนาตัวแทนให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและมีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้า การใช้กลยุทธ์สร้างความพึงพอใจให้เกิดบ่อยๆ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ และต้องมีความรับผิดชอบต่อลูกค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม (ณัฏฐ์ภูอิสร ศรีเพชร, 2558: 86)

ชีวิตและการประกันชีวิตในมุมมองของพุทธปรัชญาเถรวาท “ชีวิต” ตามหลักคำสอนของพุทธปรัชญา หมายถึง การดำรงอยู่ของสัตว์โลก ไม่ว่าจะบัญญัติเรียกว่า มนุษย์ หรืออะไรก็ตาม และการดำรงอยู่นั้น จะต้องประกอบด้วย รูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ หลักประกันในพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึง คือ ศีล สมาธิ เพราะศีลเป็นหลักเบื้องต้นของพระพุทธศาสนา เป็นแม่บทเป็นพื้นฐานแห่งความดีทั้งหลาย สอดคล้องกับกรณีสุมิน เตชะเบญจรัตน์ พบว่า หลักพุทธธรรมนั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับธุรกิจประกันชีวิตได้เช่นเดียวกัน ได้แก่ หลักปาปณิกธรรม 3 นอกจากนั้นแล้ว ธุรกิจประกันชีวิตก็ต้องประกอบด้วยหลักเบญจศีลเบญจธรรม คือ ข้อ 2 เว้นจากอทินนาทาน และข้อ 4 เว้นจากมุสาวาท (กรณีสุมิน เตชะเบญจรัตน์, 2561: บทคัดย่อ)

การประกันชีวิตที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท คือ การประกอบธุรกิจประกันชีวิตที่ขาดจากหลักพุทธจริยธรรมนั้น จะอยู่ไม่ได้ในระยะยาว นักธุรกิจมีการประยุกต์ใช้พุทธจริยธรรมในการประกอบธุรกิจการประกันชีวิต โดยเฉพาะในการดำเนินธุรกิจนั้น นักธุรกิจมีความเชื่อในทางพระพุทธศาสนา และมีบทบาทในการเลือกดำเนินธุรกิจที่ไม่ขัดต่อหลักศีลธรรม เพราะมีความรู้เกี่ยวกับ บาป บุญ คุณ โทษ ซึ่งมีผลจากความรู้เรื่องกรรมจึงส่งผลออกมาสู่พฤติกรรมการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม ได้แก่ หลักปาปณิกธรรม 3 หลักเบญจศีล เบญจธรรม เว้นจากมุสาวาท โดยใช้หลักสุจริต 3 จริยธรรมต่อผู้เอาประกันชีวิต โดยใช้หลักขรवासธรรม 4 หลักสัจจะและกายสุจริตสอดคล้องกับขานินิย ยศพันธ์ พบว่า การให้ความสำคัญที่ตัวแทนประกันชีวิตและนายหน้าประกันชีวิตเป็นสิ่งจำเป็นในระดับต้นๆ หากไม่มีคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะศีลข้อที่ 2 และ 3 ที่จะไม่ฉ้อฉลเงินของบริษัท และไม่พูดเท็จ โกหก หลอกลวงลูกค้า ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นพื้นฐานที่ต้องให้การอบรมบ่มเพาะ ให้พวกเขาเหล่านั้นยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ความจริงใจ (ขานินิย ยศพันธ์, 2559: 1-15)



ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์การประกันชีวิตที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทนั้นผู้วิจัยยังมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย 2 ประการ คือ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป สำหรับข้อเสนอแนะทั่วไปที่เกิดจากการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

1) บริษัทผู้ประกอบการประกันชีวิต ตัวแทนประกันชีวิตหรือผู้ขายประกันชีวิต และผู้เอาประกันชีวิตหรือลูกค้าต้องนำหลักความซื่อสัตย์สุจริตดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อกันอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจต่อกัน อันจะนำไปสู่การประกันชีวิตที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทอย่างแท้จริง

2) ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญ เป็นพื้นฐานของคุณธรรมเนื่องจากความสัตย์ ความซื่อ ถ้าขยายความตามศัพท์แยกได้ 3 ลักษณะคือ มีความจริง ความตรง และความแท้จริง คือ ตรง ไม่เล่น คือ ความประพฤติทางกาย วาจา ตรง ไม่บิดพลิ้ว ไม่บ่ายเบี่ยง แท้ คือ ไม่เหลวไหล ตรงข้ามกับคำว่า อสังจะ ซึ่งแปลว่า ไม่จริง บิดพลิ้ว แต่ถ้าในทางปฏิบัติสังจะ คือ ความรับผิดชอบหมายความว่า ถ้าจะทำอะไรแล้ว ต้องตั้งใจทำจริง ทำอย่างสุดความสามารถให้เป็นผลสำเร็จ การที่ใครจะสามารถสร้างตัวขึ้นมาได้นั้น ต้องมีสังจะเป็นพื้นฐาน เพราะคนที่มีสังจะเป็นพื้นฐานจะมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำทุกอย่าง ไม่ปล่อยผ่านกับสิ่งที่ได้รับมา จะทำทุกสิ่ง ที่มาถึงมืออย่างสุดกำลัง และเต็มความสามารถ

3) ความซื่อสัตย์สุจริตจึงเป็นหลักธรรมที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญในอันดับต้นๆ เพื่อนำพัฒนาจิตใจ เพื่อยกระดับจิตใจของคนในสังคมให้ดีขึ้น เนื่องจากสังคมในปัจจุบันเป็นสังคมที่มีความเจริญในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สังคมเปลี่ยนไป ประชาชนให้ความสำคัญกับวัตถุสิ่งของที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับตนเองเป็นหลัก ดิ้นรนเพื่อให้ได้มาในสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านั้น โดยไม่สนใจว่าจะได้มาโดยวิธีใด ผิดศีลธรรมหรือไม่ ขอเพียงให้ได้มา สังคมปัจจุบันจึงวุ่นวาย มีการคดโกง ปล้นจี้ ฆ่าฟันกัน เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการ ที่กล่าวมานี้เพื่อให้เห็นถึงสภาพของสังคมในปัจจุบัน จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่จะนำหลักความซื่อสัตย์สุจริตมาเป็นแนวทางให้การดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หลักคำสอนของพระพุทธศาสนามีประเด็นต่างๆ ที่น่าสนใจมากมาย ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาความวุ่นวายในสังคมปัจจุบันนี้ ดังนี้

1) ศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการซื้อประกันชีวิต การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการซื้อประกันชีวิตเท่านั้น

2) ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมในการเลือกซื้อประกันชีวิตของผู้บริโภคของแต่ละบริษัทประกันชีวิตเพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคที่แท้จริง



เอกสารอ้างอิง

- กรณีฐสุมิน เตชะเบญจรัตน์. (2561). พุทธจริยธรรมในการประกอบการธุรกิจประกันชีวิต. **คุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรคุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- คณะกรรมการองค์การอิสระเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคภาคประชาชน. (2564). **ปัญหาผู้บริโภคกับการทำธุรกิจประกัน**. ออนไลน์,[แหล่งที่มา]: <https://www.esanbiz.com/3290>[27 ธันวาคม 2564]
- จตุพร ร่วมใจ. (2544). ศึกษาสภาพและการประยุกต์หลักพุทธธรรมของนักธุรกิจ: ศึกษากรณีนักธุรกิจไทยพุทธในกรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชานินี ยศพันธ์. (2559). ความซื่อสัตย์ของตัวแทนประกันชีวิตและนายหน้าประกันชีวิตที่มีต่อบริษัทประกันชีวิต. **วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม**. 3(1), 1-15.
- ณัฐภูอิสร ศรีเพชร. (2558). แนวทางการสร้างความไว้วางใจของลูกค้าในธุรกิจประกันชีวิตในประเทศไทย. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**. 3(2), 86.
- ธีรยุทธ ปักษา. (2561). ข้อยกเว้นความรับผิดชอบของผู้รับประกันภัยในสัญญาประกันชีวิต. **วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ**. 31(1), 120-121.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2525). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย พิมพ์เนื่องในวโรกาสครบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ พุทธศักราช 2525**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ศูนย์ข่าวผู้บริโภค. (2564). **บริษัทประกันไม่รับผิดชอบผู้บริโภคดีพอ เครือข่ายผู้บริโภค ไม่หนุนกระทรวงการคลังทำประกันคนจน 99 บาท, สืบค้น 27 ธันวาคม 2564, จาก** <http://www.consumert>
- สมาคมประกันชีวิตไทย. (2558). **รายงานสถิติธุรกิจประกันชีวิต ประจำปี 2553-2557**. กรุงเทพมหานคร: สมาคมประกันชีวิตไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย. (2551). **คู่มือปฏิบัติงานสำหรับนายหน้าประกันชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย.
- Esanbiz Community News. (2564). **ปัญหาผู้บริโภคกับการทำธุรกิจประกัน**, สืบค้น 27 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.esanbiz.com/3290>





การวิเคราะห์สาระตถะการปฏิบัติสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาท AN ANALYSIS OF THE ESSENCE OF MEDITATION PRACTICE IN THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY

ศรีวิไล สิ้นประเสริฐ¹, พระใบฎีกา นรินทร์ สิลเตโช²,

พระราชปรียัติวิมล³, ประเมธ ศรีภิญโญ⁴

Sriwilai Sinprasert¹, Phrabidika Narin Silatecho²,

Phra Rajpariyattivimol³, Porramet Sripinyo⁴

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด¹⁻⁴

Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus¹⁻⁴

E-mail: sinprasert.sriwili07@gmail.com

ได้รับบทความ: 22 กุมภาพันธ์ 2566; แก้ไขบทความ: 19 พฤษภาคม 2566; ตอรับตีพิมพ์: 26 พฤษภาคม 2566;

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสมาธิในพระพุทธศาสนา (2) เพื่อศึกษา
สาระตถะการปฏิบัติสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาท และ (3) เพื่อวิเคราะห์สาระตถะการปฏิบัติสมาธิใน
พุทธปรัชญา เถรวาท การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แล้วนำเสนอด้วยวิธีการพรรณนา
วิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า คำว่า สมาธิ แปลว่า ความตั้งใจมั่น ซึ่งหมายถึงภาวะที่จิตมีความแน่วแน่
มั่นคง สมาธิมี 2 ประเภท คือ สมาธิแบบชั่วคราว เรียกว่า ขณิกสมาธิ และสมาธิในระยะเวลาที่นานขึ้น
สำหรับผู้ที่กำลังจะได้มานและนิมิตต่างๆ เรียกว่า อัปปนาสมาธิ สาระตถะการปฏิบัติสมาธิตามหลักการ
เชิงพุทธปรัชญาเถรวาท นั่นคือผู้สนใจในการปฏิบัติสมาธิจะเริ่มด้วยการศึกษาความหมายของสมาธิ
จนเข้าใจอย่างดีแล้ว จึงได้นำสาระสำคัญของสมาธิไปปฏิบัติตาม จนก่อเกิดความรู้แจ้งในสมาธิที่มาก
ขึ้น ซึ่งตรงกับหลักการทางปรัชญาที่ชื่อญาณวิทยา คือ การปฏิบัติสมาธิจะก่อให้เกิดความรู้ในธรรม
ต่างๆ ที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ในที่นี้ท่านหมายถึงเอาหลักธรรมต่างๆ มีหลักไตรลักษณ์ เป็นต้นส่วนการ
วิเคราะห์การปฏิบัติสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น คือการปฏิบัติโดยเป็นการใช้สมาธิไปกำหนด
พิจารณาให้เห็นหลักไตรลักษณ์ จนสามารถพิจารณาเห็นสภาพตามความเป็นจริงในลักษณะทั้ง 3 คือ
ความเปลี่ยนแปลงไปของสรรพสิ่ง (อนิจจตา) ความทนอยู่ในสภาพเดิมไม่ได้ (ทุกขตา) และเป็นสภาพที่
บังคับบัญชาไม่ได้ อันเป็นธรรมชาติของสังขารและวิสังขาร (อนัตตตา) และเป็นข้อที่สำเร็จความ
หลุดพ้น



คำสำคัญ: การปฏิบัติสมาธิ, สมาธิ, พุทธปรัชญาเถรวาท

Abstract

The objectives of this research article are : 1) to study meditation in Buddhism, 2) to study the essence of meditation practice in Theravada Buddhist philosophy, and 3) to analyze the essence of meditation practice in Theravada philosophy. This research was a qualitative research, then presented by descriptive and analytical methods. The results of the research showed that the word “Samadhi” means determination, refers to a state in which the mind is stable. There are two types of concentration, which are momentary meditation called Khanika Samadhi, and longer-term meditation for those who are about to meditate and see visions called Appana Samadhi. The essence practice of meditation according to the principles of Theravada Buddhist philosophy. That is, those who are interested in practicing meditation begin by studying the meaning of meditation until they fully understand it, thus bringing the essence of meditation into practice until the creation of more enlightenment in concentration. This is in line with the philosophical principle called epistemology, which means meditation practice will lead to knowledge and understanding of various dharmas. In here, it means that there are various principles such as the three characteristics (Ti-Lakkhana) etc.. Whereas, the analysis of meditation practice in Theravada Buddhist philosophy, it is practice by using concentration to determine and consider the three characteristics (Ti-Lakkhana) principle until being able to see the actual conditions in the three characteristics, namely the change of things (Aniccata), the inability to endure in the original state (Dukkhata), and the condition that cannot be commanded which is the nature of Sankhara and Visankhara (Anattata) and it is the point that achieves liberation.

Keywords: meditation practice, meditation, Theravada Buddhist philosophy

บทนำ

การปฏิบัติหรือการฝึกสมาธิ (สัมมาสมาธิ) ในพระพุทธศาสนาเถรวาทไม่ใช่เพียงเพื่อใช้ในชีวิตประจำวันเท่านั้นที่น่าสนใจแต่สุดท้าย เป้าหมายคือ เรื่องการบรรลุธรรม ซึ่งเป็นการเข้าสู่ภาวะ



สูงสุดในพระพุทธศาสนาที่เรียกว่า นิพพาน (ส.สพ. (บาลี) 18/99/76, ส.สพ. (ไทย) 18/99/110) การจะเข้าใจเรื่องนี้ในพระพุทธศาสนาไม่่าย เริ่มตั้งแต่ความหมายของการบรรลุธรรม ความหมายเบื้องต้นของการบรรลุธรรม ดังจะที่น่าสนใจมานี้ หากจะเข้าใจเชิงวิชาการแล้วจำเป็นต้องศึกษาวิจัย นอกจากนี้ความสำคัญของการบรรลุธรรมนั้นเป็นเช่นไร วิธีการปฏิบัติเพื่อบรรลุธรรมมีทั้งหมดกี่แนวทางอะไรบ้าง หลักปฏิบัติเพื่อบรรลุธรรมคืออะไรประกอบไปด้วยอะไรบ้าง ประเด็นที่น่าสนใจในเรื่องการบรรลุธรรมไม่มีเพียงเท่านี้ เกณฑ์ที่ใช้แบ่งระดับของการบรรลุธรรมมีหรือไม่อย่างไร และหลังจากบรรลุธรรมมีผลพลอยได้อะไร ซึ่งผลพลอยได้นี้มีเงื่อนไขอย่างไร ผู้บรรลุธรรมทุกคนจะมีผลพลอยได้นี้หรือไม่อย่างไร ทั้งหมดนี้เป็นประเด็นที่น่าสนใจในเรื่องการบรรลุธรรมในพระพุทธศาสนา (อรกภา ทอกระจำนตร, 255: 1-2)

สมาธิจึงมีประโยชน์ซึ่งสามารถเห็นได้ในชีวิตประจำวัน สมาธิทำให้จิตใจผ่องใสประกอบกิจการงานได้ราบรื่นและคิดอะไรก็รวดเร็วทะลุปรุโปร่ง เพราะวาระดับจิตใจได้ถูกฝึกมาให้มีความนิ่งจากการเป็นสมาธิ ย่อมมีพลังกว่าระดับจิตใจที่ไม่มีสมาธิ เมื่อจิตเป็นสมาธิจะคิดทำอะไรย่อมทำได้ดี และได้เร็วกว่าปกติ ตามหลักการในพระพุทธศาสนา สมาธิอาศัยจิตอยู่และทำให้จิตตั้งมั่นไม่ซัดส่าย เพราะธรรมชาติของจิตไม่นิ่ง (ขุ.ธ. (ไทย) 25/33-34/35) เมื่อสมาธิเกิดขึ้นเท่านั้น จิตจึงจะสงบ แต่การที่จะให้สมาธิเกิดก็ต้องมีการฝึกจิตให้ตั้งมั่นอยู่ในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนจิตตั้งมั่นแนบแน่นสนิทอยู่ในอารมณ์เดียว หรือความมีอารมณ์เป็นอันเดียว ความตั้งมั่นหรือความแน่วแนของจิตนี้ที่เรียกว่า “สมาธิ” (อภิ.วิ. (ไทย) 34/433/343) ข้อความนี้นอกจากแสดงให้เห็นว่า สมาธิมีประโยชน์ และทำให้ทราบถึงหลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับสมาธิในพระพุทธศาสนาแล้ว ยังสร้างความสนใจในเชิงลึกเกี่ยวกับสมาธิอีกด้วยประเด็นที่น่าสนใจ คือ สมาธิในพระพุทธศาสนาเถรวาทมีความหมายตามรูปศัพท์ และตามอรรถะอย่างไร หากสืบค้นเชิงประวัติศาสตร์จะทราบได้หรือไม่ว่า สมาธิเพ็งมีเมื่อครั้งพุทธกาลหรือไม่หากมีมาก่อน จะสามารถสืบค้นจนพบว่าสมาธิปรากฏมาตั้งแต่เมื่อใดได้หรือไม่อย่างไร ประเด็นที่น่าสนใจไม่ได้มีเพียงเท่านี้ สมาธิในพระพุทธศาสนาสามารถจำแนกได้กี่ประเภท หรือกี่ระดับ การเข้าใจสมาธิในพระพุทธศาสนาจะมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หากได้ศึกษาเชื่อมโยงไปสู่หมวดธรรมต่างๆ ในพระพุทธศาสนา เช่น นิเวศน์ซึ่งเป็นธรรมที่กั้นจิตไม่ให้บรรลุความดีไตรสิกขาซึ่งเป็นข้อปฏิบัติที่ต้องศึกษา 3 ประการ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2551: 168) และโพธิปักขิยธรรมซึ่งเป็นธรรมอันเป็นฝ่ายแห่งความตรัสรู้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2551: 117) เกี่ยวข้องกับสมาธิในลักษณะใด

การปฏิบัติสมาธิหรือการกรรมฐานในทางพระพุทธศาสนามี 2 ประการ คือ สมถกัมมัฏฐานและวิปัสสนากัมมัฏฐาน (พระอาจารย์มหาสีสะยาตอร์ อัครมหาบัณฑิต ธัมมาจารย์, 2533: 7) มีอานาปานการขวางกั้นนิเวศน์ สิ่งที่เกิดกั้นการทำงานของจิต สิ่งขัดขวางความดีงามของจิต สิ่งทอนกำลังกำลังปัญญาหรือปิดกั้นจิตไม่ให้ก้าวหน้าในกุศลธรรม ธรรมฝ่ายชั่วทั้งหลายที่มา



ขัดขวางปิดกั้นจิตไม่ให้บรรลุคุณความดี อกุศลธรรมที่ทำให้จิตใจของเราเศร้าหมองแล้วทำปัญญาให้อ่อนกำลัง ส่วนบุคคลที่มีปัญญาแก่กล้าก็ต้องอาศัยคำแนะนำที่ถูกต้องเป็นเครื่องนำทางในเบื้องต้น และเป็นเครื่องช่วยส่งเสริมให้ก้าวหน้าไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้นในการฝึกอบรมจิต (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545: 621) การเจริญวิปัสสนากรรมฐานตามแนวสติปัฏฐานสี่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อชีวิตของมนุษย์ทุกรูปทุกนามเพราะเป็นการฝึกฝนอบรมพัฒนาจิตใจให้มีคุณภาพเหมาะสำหรับการนำไปใช้ในหน้าที่การงานต่างๆ เป็นวิธีชำระขัดเกลาอบรมจิตใจของมนุษย์ที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งการขัดเกลาจิตใจตามหลักพระพุทธศาสนานั้นก็คือ การเจริญวิปัสสนาและพระพุทธร่องค์ทรงแยกการพัฒนาจิตใจออกเป็นสองอย่าง คือ กายภาวนา (การอบรมกาย) จิตตภาวนา (การอบรมจิต) เพื่อให้เหมาะแก่อุปนิสัยของบุคคล ผู้ฟังธรรมในขณะนั้นดังปรากฏที่ทรงตรัสแก่สังกนิครนถ์ว่า (พระเทพวิสุทธิกวี, 2543: 2)

สมาธิในพระพุทธศาสนาเถรวาท และเป้าหมายการปฏิบัติสมาธิในพระพุทธศาสนาเถรวาทเป็นเรื่องที่น่าสนใจ หากนำทั้งสองเรื่องมาศึกษาหาความสนับสนุนสืบทอดย่อมสร้างความน่าสนใจยิ่งขึ้นไปอีกการฝึกสมาธิเกี่ยวข้องกับทั้งวิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายและการนำไปใช้ซึ่งเป็นการเข้าสู่ภาวะสูงสุดที่เรียกว่า “วิมุตติ” นั่นคือ หลักปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้น ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการปฏิบัติสมาธิในพระพุทธศาสนา แต่การที่จะเข้าใจเรื่องนี้ในพระพุทธศาสนาไม่ง่ายเริ่มตั้งแต่ความหมายของการปฏิบัติสมาธิ ความสำคัญของการปฏิบัติสมาธินั้นเป็นเช่นไร วิธีการปฏิบัติเพื่อปฏิบัติสมาธิมีทั้งหมดกี่แนวทางอะไรบ้าง หลักปฏิบัติสมาธิคืออะไรประกอบไปด้วยอะไรบ้าง และหลังจากปฏิบัติมีผลพลอยได้อะไร ซึ่งผลพลอยได้นี้มีเงื่อนไขอย่างไร ผู้ปฏิบัติสมาธิทุกคนจะมีผลพลอยได้นี้หรือไม่อย่างไรทั้งหมดนี้เป็นประเด็นที่น่าสนใจในเรื่องการศึกษาสมาธิในพระพุทธศาสนาเถรวาท

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาแนวคิด และหลักการความสำคัญของสมาธิ และวิเคราะห์สมาธิในพระพุทธศาสนาเถรวาท เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง การปฏิบัติสมาธิในพระพุทธศาสนา คือทางเลือกวิธีหนึ่งในหลักพุทธธรรมซึ่งหากได้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ถึงวิธีในการปฏิบัติอย่างถูกต้องแล้วก็จะช่วยส่งเสริมทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดพลังที่จะเยียวยาตนเองและผู้อื่นได้ และที่สำคัญการฝึกปฏิบัติสมาธิคือการได้ทบทวนหลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ซึ่งถือเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตทำให้สามารถเผชิญกับปัญหาและปรับตัวไปในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.1 เพื่อศึกษาสมาธิในพระพุทธศาสนา
- 1.2 เพื่อศึกษาสาระัตถะการปฏิบัติสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาท
- 1.3 เพื่อวิเคราะห์สาระัตถะการปฏิบัติสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาท



วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเน้นศึกษาทางด้านเอกสาร (Documentary Research) มีลำดับและขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะมุ่งเน้นศึกษารวบรวมข้อมูลในเรื่องที่เกี่ยวกับสาระัตถะของการปฏิบัติสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาท จากคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา ปกรณวิเสส ที่เกี่ยวข้องกัเนื้อหาการปฏิบัติสมาธิ
2. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากตำรา เอกสารอื่นๆ อันเป็นผลจากการค้นคว้าของท่านผู้รู้ทางพระพุทธศาสนา อันเป็นที่ยอมรับกันในวงการนักวิชาการและบุคคลทั่วไป
3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อหาข้อสรุปข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า และประกอบกับทรรศนะของผู้วิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “วิเคราะห์สาระัตถะการปฏิบัติสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาท” มีข้อค้นพบที่จะนำเสนอตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. สมาธิในพระพุทธศาสนา พบว่า สมาธิตามหลักพระพุทธศาสนา หมายถึง การมีจิตตั้งมั่นในอารมณ์เดียวในทางกุศล เป็นสมาธิตามหลักอริยมรรคมีองค์ 8 ที่เริ่มต้นด้วยสัมมาทิฐิ มีปัญญารู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง เป็นสมาธิที่ควรคู่แก่การใช้งาน การแก้ปัญหาชีวิต การบำบัดโรคทางกายจิต และความเจริญก้าวหน้าแห่งสมาธิสู่วิปัสสนาอันเป็นทางแห่งปัญญาสู่การสิ้นสุดแห่งกองทุกข์ มีความสอดคล้องกับสมาธิในคัมภีร์พระไตรปิฎกที่ว่า สมาธิ หมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ (สมถะ) สมาธิในทฤษฎี สมาธิพละ สัมมาสมาธิ สมาธิ สัมโพชฌงค์ที่เป็นองค์แห่งมรรค นับเนื่องในมรรคอันใดนี้เรียกว่า สัมมาสมาธิ (อภิ.สง. 34/15/29) ซึ่งมีความสอดคล้องกับทัศนะเกี่ยวกับสมาธิของนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาหลายท่าน เช่น พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายไว้ว่า สมาธิหมายถึง ความตั้งใจมั่น ในที่นี้หมายถึงจิตที่อยู่ด้วยความว่างจากกิเลส การเข้าถึงความว่างได้ชื่อว่ามี ความตั้งมั่นอย่างบริสุทธิ์สูงสุด จิตที่มีสิ่งอื่นเป็นอารมณ์นั้น เป็นจิตที่ไม่บริสุทธิ์ และไม่ตั้งมั่นสมาธิที่แท้จริงนั้น มีจุดหมายเพียงเพื่อมีจิตสงบ ตั้งมั่นเพื่อทำให้เกิดปัญญาดับทุกข์ ความว่างก็คือจิตที่ตั้งมั่นไม่คลอนแคลนและบริสุทธิ์อย่างยิ่ง จิตที่ว่างจากกิเลสเป็นจุดที่ควรแก่การปฏิบัติงานจะทำให้การงานต่างๆ ได้ดีกว่าจิตที่ว้าวุ่น ฉะนั้น ความว่างจึงมีลักษณะตรงกับ ความหมายของคำว่าสมาธิทุกประการ ความหมายของคำว่าสมาธิ ต้องมีอยู่ 3 อย่างเสมอ คือ ตั้งมั่น บริสุทธิ์ และควรแก่การงาน จึงจะเรียกว่าเป็นสมาธิที่ถูกต้องจิตที่ว่างจากกิเลสในลักษณะดังกล่าวมานี้ จัดเป็นจิตที่มีสมาธิสูงสุดในทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า โลกุตตรสมาธิ (พุทธทาสภิกขุ, 2532: 122) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุต



โต) ได้อธิบายไว้ว่า สมาธิ หมายถึง เป็นความตั้งมั่นของจิต หรือภาวะที่จิตแน่วแน่ต่อสิ่งที่กำหนด คากัดความของสมาธิที่พบเสมอ คือ “จิตตัสเสกัคคตา” หรือเรียกสั้นๆ ว่า “เอกัคคตา” ซึ่งแปลว่า ภาวะที่จิตมีอารมณ์เป็นหนึ่ง คือการที่จิตกำหนดแน่วแน่อยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่านหรือส่ายไป โดย คัมภีร์รูนอรรถกถาระบุความหมายจากัดลงไปอีกว่า สมาธิ คือ ภาวะมีอารมณ์หนึ่งเดียวของกุศลจิต และไขความออกไปว่า หมายถึงการดำรงจิตและเจตสิกไว้ในอารมณ์หนึ่งเดียว อย่างเรียบสม่ำเสมอ และด้วยดี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2552: 824-825) พระธรรมกิตติ ได้กล่าวไว้ว่า “สมาธิ” หมายถึง ความตั้งมั่นแห่งจิต, ความที่จิตตั้งมั่น หรือสมาธิ คือภาวะที่จิตมั่นคง แน่วแน่ ไม่หวั่นไหวฟุ้งซ่านไปในอารมณ์ต่างๆ ภายนอกด้วยอานาจิตติที่กำหนดจับอารมณ์อย่างใดอย่างหนึ่งไว้ มั่นคง หรือสมาธิ จะเกิดได้ด้วยบาเพ็ญสมณกรรมฐาน หรือโดยทั่วไป สมาธิ ใช้หมายถึงการทำให้สงบ การระงับอารมณ์ฟุ้งซ่าน เรียกว่า ทาสมาธิ จิตที่สงบได้ชั่วคราวเรียกว่า ใจเป็นสมาธิ (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2548: 986) ดังนั้น สมาธิในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงการมีจิตตั้งมั่นในอารมณ์เดียวในทางกุศลเป็นสมาธิตามหลักอริยมรรคมีองค์ 8 ที่เริ่มต้นด้วยสัมมาทิฐิ มีปัญญาเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ในหลักของอริยสัจ 4 อย่างที่ตถาคตค้นพบพร้อมนำมาแสดงให้สัตว์โลก ได้รู้ตาม เป็นสมาธิที่ควรคู่แก่การใช้งาน การแก้ปัญหาชีวิต การบำบัดโรคทางกายจิต และความเจริญก้าวหน้าแห่งสมาธิสู่วิปัสสนาอันเป็นทางแห่งปัญญาจะทำให้รู้เท่าทันอารมณ์ที่จะสามารถแก้ปัญหาในการใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุขและจะทำให้ไม่ประมาทในการใช้ชีวิต

2. สารัตถะการปฏิบัติสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาท พบว่า สารัตถะหรือเป้าหมายหลักของการปฏิบัติสมาธิหรือการเจริญสมาธิ คือ ความหลุดพ้นจากสรรพาสวะกิเลส (วิมุตติ) ซึ่งวิมุตติ หรือความหลุดพ้น ในระดับสูงสุด ใช้ในความหมายต่างกันแยกได้เป็น 3 อย่าง คือ (1) การหลุดพ้น กิริยาที่หลุดพ้นออกมาได้ หรืออาการที่เป็นไปในขณะหลุดพ้นเป็นอิสระ วิมุตติในความหมายอย่างนี้ เรียกว่า มรรค(2) ความเป็นผู้หลุดพ้น คือความเป็นอิสระในเมื่อหลุดพ้นออกมาได้แล้ว วิมุตติในความหมายเช่นนี้ เรียก ผล (3) ภาวะแห่งความเป็นผู้หลุดพ้น ภาวะแห่งความเป็นอิสระที่ผู้หลุดพ้นหรือผู้เป็นอิสระนั้นเข้าถึงและรู้สึกได้ ซึ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มีความสุขสบายปลอดโปร่งโล่งใจเป็นต้น และภาวะแห่งความเป็นอิสระเช่นนี้ผู้ยังไม่หลุดพ้นกำหนดเป็นอารมณ์เช่น นึกถึง คำนึงถึง หน่วงเอาเป็นจุดหมายในใจ เป็นต้น วิมุตติในความหมายนี้ คือที่ใช้เป็นไวพจน์ของนิพพานนั่นเอง (ที.อ. 3/224) แต่อย่างไรก็ตาม ในความหมายทั้ง 3 นี้ ข้อที่ถือว่าเป็นความหมายเฉพาะยิ่งกว่าอย่างอื่น คือ เป็นเรื่องของวิมุตติแท้ๆ นั่นคือ วิมุตติในความหมายที่เป็นผล และคำว่าผลในที่นี้หมายถึง อรหัตผล (ความสำเร็จเป็นพระอรหันต์ ในเมื่อละสังโยชน์ได้หมดสิ้น จิตพ้นจากอาสวะทั้งหลายแล้ว) ส่วนความหมายที่เป็นมรรค ก็มีธรรมของอื่นอยู่แล้ว โดยเฉพาะในเรื่องวิชาและวิราคะ ซึ่งมีมากมาคู่กันกับวิมุตติ โดยวิชาหรือวิราคะเป็นมรรค วิมุตติเป็นผล ในส่วนของนิพพาน วิมุตติเป็นเพียงไวพจน์ซึ่งมีนิพพานเป็นคำยืนอยู่แล้ว วิมุตติ กล่าวคือ ความหลุดพ้นหรือความเป็นอิสระ เป็นภาวะจิตที่สำคัญเป็น



พื้นฐาน ภาวะความหลุดพ้นเป็นอิสระนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญญา คือ เมื่อเห็นตามความเป็นจริง รู้เท่าทันสังขารแล้ว จิตจึงพ้นจากอำนาจครอบงำของกิเลส (ความโลภ ความโกรธ ความหลง) ลักษณะด้านหนึ่งของความเป็นอิสระ ในเมื่อไม่ถูกกิเลสครอบงำ ก็คือ การไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ที่เฝ้าวนหรือยั่ว อย่างที่ท่านเรียกว่าอารมณ์เป็นที่ตั้งของราคะ หรือ โลภะ โทสะและโมหะ เพราะจิตปราศจากราคะ โทสะ โมหะแล้ว ทำให้ไม่หวั่นไหวกับสิ่งเหล่านี้ ยังเป็นหลักประกันให้ประกอบการทำงานอย่างสุจริตด้วย สามารถเป็นนายเหนืออารมณ์

เนื่องจากสมาธิเป็นสิ่งที่พิสูจน์ได้ด้วยการปฏิบัติจริง หากฝึกปฏิบัติจนจิตอยู่ในภาวะของความเป็นอิสระปราศจากสิ่งรบกวนปราศจากสิ่งอันชวนให้ยึดมั่นถือมั่นจิตก็จะเกิดความสงบ การเกิดปัญญานำไปสู่ทางพ้นทุกข์ ให้สติตั้งมั่นอยู่ที่ไตรลักษณ์ พิจารณา กาย เวทนา จิต ธรรม ให้รู้เห็นความเป็นจริง ดังจุดประสงค์จำแนกได้เป็น 2 ทาง คือ 1) สติตั้งมั่นในการพิจารณาปัญญาเพื่อให้เห็นจิตสงบ ซึ่งเรียกว่า สมถกัมมัฏฐาน มีอานิสงส์ให้บรรลุมานสมาบัติ และ 2) สติตั้งมั่นในการพิจารณารูปนาม เพื่อให้เกิดปัญญาเห็นไตรลักษณ์ คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ซึ่งเรียกว่า วิปัสสนากัมมัฏฐาน มีอานิสงส์ให้บรรลุมรรค ผล นิพพาน การกำหนดพิจารณาไตรลักษณ์ เพื่อให้รู้เห็นสภาพตามความเป็นจริงว่าสิ่งทั้งหลายล้วนแต่เป็นรูปนามเท่านั้นและรูปนามทั้งหลายเหล่านั้นก็มีลักษณะเป็นอนิจจัง ทุกขัง อนัตตาหาได้เป็นแก่นสารยั่งยืนไม่จะได้ก้าวล่วงเสีย ซึ่งความเห็นผิดไม่ให้เกิดอยู่ในความยินดียินร้าย อันเป็นการเริ่มต้นที่จะให้ถึงหนทางดับทุกข์ทั้งปวง (ขุนสรพกิจโกศล, 2506: 41) ดังนั้น สารัตถะการปฏิบัติสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาท จึงหมายถึงการปฏิบัติสมาธิหรือการเจริญสมาธิ คือ ความหลุดพ้นจากสรรพาสวะกิเลส ซึ่งวิมุตติ หรือ ความหลุดพ้นในระดับสูงสุด ก็คือนิพพาน

3. วิเคราะห์สารัตถะการปฏิบัติสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาท พบว่า การเข้านิพพานหรือวิมุตติ ที่ได้ชื่อว่าเป็นสารัตถะการปฏิบัติสมาธิ เพราะเป็นภาวะที่จิตเน้นถึงความหลุดพ้นเป็นอิสระที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญญา โดยแบ่งออกเป็นวิมุตติ 5 บ้าง วิมุตติ 2 บ้าง ตามศักยภาพของวิมุตตินั้น ซึ่งวิมุตติ 5 ประกอบด้วย 1) ตทังควิมุตติ คือ ความหลุดพ้นชั่วคราว 2) วิกขมณวิมุตติ คือ ความหลุดพ้นด้วยการสะกดไว้ 3) สมุจเฉทวิมุตติ คือ ความหลุดพ้นเด็ดขาด 4) ปฏิปัสสัทธิวิมุตติ คือ ความหลุดพ้นด้วยความสงบ และ 5) นิสสรณวิมุตติ คือ ความหลุดพ้นด้วยสลัดออกไป หรือโดยสละแท้จริงของวิมุตติ 5 นั้นคือ สมณะ วิปัสสนา มรรค ผล และนิพพาน สำหรับวิมุตติ 2 นั้น ประกอบด้วย 1) เจโตวิมุตติ คือ ความหลุดพ้นแห่งจิต และ 2) ปัญญาวิมุตติ คือความหลุดพ้นด้วยปัญญา กล่าวโดยสรุปสาระของวิมุตติ 2 นั้น เจโตวิมุตติ หมายถึงผลของสมณะ ส่วนปัญญาวิมุตติ หมายถึงผลของวิปัสสนา ดังนั้น ทั้งเจโตวิมุตติและปัญญาวิมุตติจะต้องมาพร้อมกันทั้งสองอย่าง จึงจะเป็นวิมุตติที่สมบูรณ์สำหรับผู้ปฏิบัติสมาธิเพื่อเข้าถึงวิมุตติ บุคคลเหล่านี้เรียกว่า อริยบุคคล หรือ ทักขิไณยบุคคล โดยบุคคลเหล่านี้เรียกว่า อริยบุคคล หรือทักขิไณยบุคคล โดยที่บุคคลเหล่านี้ เมื่อถือตามประเภทที่ท่านเจริญศึกษา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา และกิเลส พระอริยบุคคลสามารถจำแนกได้ 4 ประเภท ดังนี้ 1.



พระโสดาบัน หรือ ผู้ถึงกระแสพระนิพพาน แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เอกพีชี โกลังโกละ และสัตตักขัต ตปรมะ 2. พระสกทาคามี หรือ ผู้จะกลับมาเกิดในโลกนี้อีกครั้งเดียว 3. พระอนาคามี หรือ ผู้ไม่กลับมาสู่โลกนี้อีกแล้ว สามารถจำแนกพระอนาคามี ได้ 5 ประเภท คือ อันตรاپรินิพพายี อุปทัจจปรินิพพายี อสังขารปรินิพพายี สสังขารปรินิพพายี และอุททังโสโตกนิฐาคามี 4. พระอรหันต์ หรือ ผู้ไม่มีธรรมเป็นข้าศึก คือ กิเลส พระอริยบุคคลแต่ละระดับเจริญศึกษาและละสังโยชน์ได้ ดังนี้ 1) พระโสดาบัน ศึกษาที่เจริญ คือ ศีลที่สมบูรณ์ มีสมาธิ ปัญญา พอประมาณ สามารถละสังโยชน์ได้ คือ สักกายทิฐิ วิจิกิจฉา สีลัพพตปรามาส 2) พระสกทาคามี สามารถละสังโยชน์ได้ คือ ราคะ โทสะ โมหะ (เบาบาง) 3) พระอนาคามี ศึกษาที่เจริญ คือ ศีลและสมาธิสมบูรณ์ (ปัญญาพอสมควร) สามารถละสังโยชน์ได้ คือ กามราคะ ปฏิฆะ และ 4) พระอรหันต์ ศึกษาที่เจริญคือ ศีล สมาธิ ปัญญาสมบูรณ์ สามารถละสังโยชน์ได้ คือ รูปราคะ อรูปราคะ มานะ อุททัจจะ อวิชชา ซึ่งเป้าหมายของพระพุทธศาสนาต่างจากเป้าหมายของศาสนาอื่น เพราะเป้าหมายอันสูงสุดของพระพุทธศาสนานั้นอยู่ที่การได้บรรลุถึงภาวะที่บริสุทธิ์ หลุดพ้นจากกิเลสทั้งปวงอย่างสมบูรณ์ หรือ ที่เรียกกันสั้นๆ ว่า นิพพานหรือวิมุตติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์สาระและการปฏิบัติสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาท” ผู้วิจัยได้สรุปวิเคราะห์เป็นการอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

สมาธิในพุทธศาสนาเถรวาท หมายถึง การจิตตั้งมั่นในอารมณ์เดียวในทางกุศล และความเจริญก้าวหน้าแห่งสมาธิสู่วิปัสสนาอันเป็นทางแห่งปัญญาสู่การสิ้นสุดแห่งกองทุกข์ สมาธิมี 3 ระดับ คือ ขณิกสมาธิ เป็นสมาธิขั้นต้นที่คนทั่วไปนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันให้ได้ผลดี อุปจารสมาธิ เป็นสมาธิขั้นระดับนิรวัน 5 และอัปปนาสมาธิ เป็นสมาธิระดับสูงสุด เป็นสมาธิที่แน่วแน่ แนบสนิท อันเป็นองค์แห่งฌานต่อไป คุณลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิ คือ กัมมณียะ ว่าจิตที่ควรแก่การงาน ลักษณะของจิตที่มีสมาธิเช่น นี้ว่าจะเป็นสนามปฏิบัติทางปัญญาเป็นตัวหนุนให้เกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสัจธรรม พิจารณาธรรมเข้าสู่วิปัสสนาจึงจะบรรลุผล นิพพาน สามารถแก้ปัญหาเรื่องทุกข์ได้ จุดประสงค์ของการฝึกสมาธิ จำแนกได้เป็น 2 ทางคือ 1. สติตั้งมั่นในการพิจารณาปัญญาเพื่อให้จิตสงบ ซึ่งเรียกว่า สมถกัมมัฏฐาน มีอานิสงส์ให้บรรลุฌานสมาบัติ 2. สติตั้งมั่นในการพิจารณารูปนามเพื่อให้เกิดปัญญาเห็นไตรลักษณ์คืออนิจจัง ทุกขังอนัตตา ซึ่งเรียกว่า วิปัสสนากัมมัฏฐาน เพื่อให้รู้เห็นสภาพตามความเป็นจริงว่าสิ่งทั้งหลายล้วนแต่เป็นรูปนามเท่านั้น มีลักษณะเป็นอนิจจังทุกขังอนัตตาหาได้เป็นแก่นสารยั่งยืนไม่จะได้ก้าวล่วงเสียซึ่งความเห็นผิดไม่ให้ติดอยู่ในความยินดีในร้าย อันเป็นการเริ่มต้นที่จะให้ถึงหนทางดับทุกข์ทั้งปวง สอดคล้องกับสมาธิ ฐานสู่สุภาพจิตและปัญญาหยั่งรู้ของพระพุทธเวท (ประยุต ปยุตโต) อธิบายว่า สมาธิ ในพุทธปรัชญา คือ



ความตั้งมั่นแห่งจิต หรือภาวะที่จิตแน่วแน่อยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่าน จิตที่เป็นสมาธิจะมีพลังมาก สงบเรียบ เหมือนน้ำ ไม่กระเพื่อม ไสกระจ่าง มองเห็นอะไรๆ ได้ชัดเจน (พระเทพเวที (ประยุต ปยุตโต), 2536: 1)

การปฏิบัติสมาธิตามหลักสมถะกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐานในพุทธศาสนาเถรวาท นั้น เป็นการเจริญกรรมฐานเพื่อเพิ่มพูนสมาธิในการพัฒนาจิตและพัฒนาปัญญา การเจริญสมาธิมี 2 แบบ คือ 1) สมถะกรรมฐาน และ 2) วิปัสสนากรรมฐาน ซึ่งการเจริญสมาธิทั้งสองแบบนี้มีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน คือ สมถะกรรมฐานมุ่งเน้นการทำจิตให้เป็นสมาธิในระดับกลางขึ้นไปหรือระดับอุปปจารสมาธิสู่สมาธิระดับฌาน เมื่อบรรลุฌานชั้นสูงแล้วจึงพัฒนาต่อในขั้นวิปัสสนาญาณต่อไป และการเจริญสมาธิตามหลักวิปัสสนากรรมฐานมุ่งเน้นการเกิดสมาธิในระดับเล็กน้อย หรือระดับฌานิกะสมาธิเป็นสำคัญด้วยการพัฒนาสติกำหนดรู้ที่อยู่ฐานทั้ง 4 หรือสติปัฏฐาน 4 พิจารณาเห็นความเป็นไตรลักษณ์ที่ประกอบด้วยความเกิดขึ้น ความเสื่อม และความดับไป การเห็นกายในกาย เห็นเวทนาในเวทนา เห็นจิตในจิต และเห็นธรรมในธรรม พร้อมกับใช้ปัญญาพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง โดยไม่ต้องปรุงแต่งใดๆ หมั่นพิจารณาไตรลักษณ์อันเป็นกฎธรรมชาติของสรรพสิ่งที่จะต้องมีการเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไปเป็นธรรมดา น้อมนำจิตให้ปล่อยวาง คลายความยึดมั่นถือมั่นในตัวตน สู่เป้าหมายสูงสุด คือ การดับทุกข์และกิเลส สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุธน ยสสีโล พบว่า วิปัสสนากรรมฐานเป็นคำสอนแนวปฏิบัติทางด้านจิต เพราะในร่างกายของมนุษย์เรามีใจเป็นใหญ่ ในเป็นหัวหน้า ทุกสิ่งทุกอย่างสำเร็จจากใจเมื่อบุคคลตั้งใจไว้ดีแล้ว ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นชนชาติใด อยู่ในประเทศใดใช้ภาษาใด เป็นคนมีฐานะร่ำรวยหรือเป็นคนยากจน เมื่อปรารถนาความสุข ความสงบที่แท้จริงแล้ว ไม่ต้องไปแสวงหาที่อื่นใดค้นหาได้ภายในจิตใจของเราเอง เพราะความทุกข์หรือความสุขเกิดขึ้นจากใจทั้งนั้น (พระมหาสุธน ยสสีโล, 2541: ก)

สาระัตถะการปฏิบัติสมาธิตามหลักการเชิงพุทธปรัชญาเถรวาทเป็นการศึกษาสมาธิในเชิงปรัชญา นั่นคือผู้สนใจในการปฏิบัติสมาธิจะเริ่มด้วยการศึกษาความหมายของสมาธิจนเข้าใจอย่างดีแล้ว จึงได้นำแก่นหรือสาระสำคัญของสมาธิไปลงมือปฏิบัติตาม จนก่อเกิดความรู้แจ้งในสมาธิที่มากขึ้น ซึ่งตรงกับหลักการทางปรัชญาที่ชื่อญาณวิทยา คือ การปฏิบัติสมาธิจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในธรรมต่างๆ ที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ธรรมที่ลึกซึ้งในที่นี้ท่านหมายถึงอาธรรมชื่อ “ไตรลักษณ์” เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหานิพนธ์ ฐิตวีร์คุโณ พบว่า สมาธิตามหลักพุทธศาสนามีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของเยาวชน และเมื่อนำไปปฏิบัติภาวนาย่อมมีลักษณะ 4 ประการ คือ พัฒนากาย พัฒนาพฤติกรรม พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญา ซึ่งเป็นทั้งการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และการพัฒนาความฉลาดทางปัญญา (เชาวนปัญญา) ด้านสมาธิได้ศึกษาวิธีสอนปฏิบัติสมาธิจากวัด 6 แห่งในกรุงเทพและปริมณฑล ผลการวิจัยได้ข้อสรุป คือ สมาธิตามหลักพุทธศาสนาสามารถใช้ในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และเชาวนปัญญาของเยาวชนได้ โดยอาศัยความร่วมมือกัน



ของฝ่ายชุมชน สังคมวัด และโรงเรียนทั้งรัฐบาลและเอกชนรัฐ (พระมหานรินทร์ จิตวีรคุณ, 2548: บทคัดย่อ)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์สาระและการปฏิบัติสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาท ผู้วิจัยยังมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย 2 ประการ คือ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

การปฏิบัติสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาทอันเป็นสาระหรือแก่นแท้จริงๆ ก็เพื่อบรรลุหรือเข้าถึงความเป็นพระอรหันต์ผู้หลุดพ้นจากกิเลสอาสวะทั้งปวง ตลอดจนสามารถนำสมาธิไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเรียน การทำงาน การมีสุขภาพที่ดี และการอยู่ร่วมกับคนในสังคม เป็นต้น เพื่อเป็นการพัฒนาร่างกาย จิตใจ และปัญญาให้เข้าถึงประโยชน์ในภพนี้ ประโยชน์ในภพหน้า และประโยชน์สูงสุดต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาวิเคราะห์สัมมาสมาธิในอรรถกถาปิฎกเพื่อบรรลุโลกุตตรธรรม
- 2) ศึกษาวิเคราะห์ประโยชน์ของสมาธิกับการดำเนินชีวิตประจำวัน

เอกสารอ้างอิง

- ขุนสรพกิจโกศล. (2506). **คู่มือการศึกษาพระอภิธรรมมัตถสังคหะปริจเฉทที่ 7 สมุจจยสังคหวิภาค**. ผู้รวบรวม โกวิท ปัทมะสุนทร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาพลพิทยา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2545). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระเทพวิสุทธิกวี. (2543). **การพัฒนานาจิต**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.
- _____. (2552). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2532). **วิธีระงับทุกข์**. เชียงใหม่: พุทธนิคมจัดพิมพ์.
- พระอาจารย์มหาสีสะยาตอร์ อัครมหาบัณฑิต อัมมาจารย์ยะ. (2533). **ปิดประตูอบาย ทางไปสู่นิพพาน: คู่มือสอบอารมณ์กรรมฐาน**. แปลโดย พระธรรมธีรราชมหามุนี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร.



- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2548). **พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุดคำวัด**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2536). **สมาธิ : ฐานสู่สุขภาพจิตและปัญญาหยั่งรู้**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศยาม.
- พระมหานิพนธ์ ฐิตวีรคุโณ. (2548). “สมาธิตามหลักพุทธศาสนากับความฉลาดทางอารมณ์ของเยาวชนกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระมหาสุธน ยสสีโล (บัวทอง). (2541). “การศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องวิปัสสนากรรมฐานในพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พิมพ์เนื่องในมหามงคลสมัยเฉลิมพระชนมพรรษา 5 รอบ ของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พุทธศักราช 2539**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อรภา ทอกระจำนตร. (2555). การศึกษาวิเคราะห์สมาธิกับการบรรลุธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.





การจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาตามหลักสัปปายะ MANAGEMENT OF THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT AS COMFORTABLE PLAC

ชมพู่ โกติรัมย์¹, อารมณ จินดาพันธ์², สุชาติ เสวตบติ³, เปรมชัย สโรบล⁴

Chompoo Gotiram¹, Arom Chindarpan², Suchart savatbordi³, Paremchai sarobol⁴

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์¹⁻², นักวิชาการอิสระ³⁻⁴

Southeast Asai University¹⁻², independent schola³⁻⁴

E-mail: pupink36@gmail.com

ได้รับบทความ: 1 พฤศจิกายน 2566; แก้ไขบทความ: 1 มีนาคม 2566; ตอรับตีพิมพ์: 9 เมษายน 2566;

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อม ที่มีผลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งที่เป็นรูปธรรม (concrete) และนามธรรม (abstract) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดเพียงในห้องเรียน และไม่จำกัดในเรื่องของเวลาและสถานที่ การจัดการปัจจัยต่าง ๆ เพื่อรองรับการเรียนการสอนให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นับว่ามีอิทธิพลต่อคุณภาพต่อการเรียนอย่างยิ่ง ในฐานะสถานศึกษาเป็นดั่งบ้านที่มีความพร้อมสะดวกสบายมีบรรยากาศสร้างความรู้สึกที่ดีแก่ผู้สอนและผู้เรียน รวมทั้งคนอื่นๆ ที่มีอยู่ในสถานศึกษา และศึกษาหลักสัปปายะ ว่าหลักข้อใดมีความสอดคล้องหรือไปในแนวทางเดียวกันกับหลักการจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษา และสามารถสังเคราะห์เพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดเพื่อบริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศทางปัญญาและสภาพแวดล้อม ทั้งนี้เพราะปัจจัยจากภายนอกมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายในส่งผลต่อผู้เรียน

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมทางการศึกษา, หลักสัปปายะ, การจัดการศึกษา

Abstract

This article is intended to study the environment that affects human learning both directly and indirectly, both concrete and abstract. The environment conducive to learning is not limited to the classroom, and not limited in terms of time and place. Managing various factors to support teaching and learning to create an environment



that is conducive to learning. It has a great influence on the quality of learning. Moreover, as an educational institution, it is like a home that is ready, comfortable, and has a good atmosphere for teachers and learners. including others available in educational institutions and study for the principle of Sappaya that whether any of the principles are consistent with or in line with the principles of educational environment management and can be synthesized to be further developed for the administration of educational institutions to have intellectual and environmental excellence. This is because external factors are related to internal factors affecting learners.

Keywords: Educational environment, management, Suphpaya

บทนำ

สภาวะของสิ่งแวดล้อมรอบตัวทั้งหมด ทั้งที่เป็นวัตถุธรรมและนามธรรม กล่าวคือ ธรรมชาติที่ยังคงเป็นไปในลักษณะอิงอาศัยกัน มนุษย์ได้อาศัยธรรมชาติจากการที่ธรรมชาติผลิตและสร้างความสมดุลในโลกใบนี้ตามกฎหมายของสากลจักรวาล (นิยาม 5) (พระพรหมคุณาภรณ์, 2558: 48). สภาพแวดล้อมธรรมชาติทางวัตถุกล่าวอย่างง่ายคือดิน น้ำ ลม และไฟ สภาวะทั้ง 4 ประเภทนี้ได้รวมตัวในสรีระมนุษย์ ในฐานะมนุษย์เป็นหนึ่งในธรรมชาติ หากแต่มนุษย์มีธรรมชาติรู้สึกนึกคิดอันเป็นธาตุรู้และความอยาก ซึ่งธาตุนี้ผลักดันให้มนุษย์ดิ้นรนต่อสู้เพื่อการอยู่รอด และความอยากมีอยากเป็นอย่างไร้ขีดจำกัดของมนุษย์ มนุษย์ได้ค้นหา พัฒนาศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อสนองความอยากตลอดจนมีการใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีอยู่ แปรรูปเป็นผลิตผล มีแนวโน้มเกินศักยภาพของธรรมชาติจะสร้างความสมดุลแห่งการดำรงคงอยู่ของมวลสรรพสิ่งแห่งชีวิต การให้ความสำคัญธรรมชาติอย่างอิงอาศัยทางพุทธมีคำกล่าวว่า รมณีสถานบ้าง สปปายะ และธัมมารมณบ้าง จากคำเหล่านี้ได้ชี้ให้เห็นว่า ธรรมชาติทางวัตถุและสิ่งมีชีวิตสัมพันธ์กันทางตรงและทางอ้อมเพื่อดำรงอยู่ สถานที่มีสภาพน่าอยู่ทางกายภาพ มีผลต่อการสร้างความรู้สึกร่มเย็นที่ติดอมมนุษย์เชิงสัมพันธ์กัน สิ่งแวดล้อมธรรมชาติเป็นแหล่งกำเนิดปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ หลักคิดเกี่ยวกับคนอยู่กับธรรมชาติเชิงอิงอาศัยกันนี้ปรากฏอยู่ในหลายแหล่งที่มา เช่นอรรถวาทสี เป็นต้น แม้ยุคสมัยได้เปลี่ยนไป จำนวนสมาชิกสังคมได้เพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดด มนุษย์ได้ห่างจากธรรมชาติมากขึ้น ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่สังคมมนุษย์พบ บนเส้นทางความแปลกแยกจากธรรมชาติเป็นต้นความร้อนที่เพิ่มขึ้น นิยาม 5 เกิดการแปรปรวน การถวิลหาธรรมชาติด้วยการรุกรับธรรมชาติ ปา เขา ทำให้ธรรมชาติแปรปรวน ดูเหมือนมีแนวโน้มมากขึ้นทั่วทุกมุมของโลก หากแต่การถวิลหาธรรมชาตินี้มักเป็นไปในลักษณะแสวงโยชน์ทางวัตถุอันเป็นธรรหรือกิจการเพื่อตอบสนองในฐานะวัตถุดิบเชิงการค้า สัญลักษณ์ของธรรมชาติศึกษา หรือศึกษาจาก



ธรรมชาติทางกายภาพคือ อาราม ความเป็นชุมชน ความเป็นเมืองที่อิงอาศัยกันตามกฎจักรวาล โลก และมนุษย์ธรรมชาติ (Uiverse=University) ความห่วงหาอาทร (อาลัย) ในสรรพศาสตร์มากมาย ครอบคลุมทั้ง ดิน น้ำ ลม ไฟ ตามนิยาม 5 ของโลกและจักรวาล (มหาวิทยาลัย) และกระแสการเรียกร้องเกี่ยวกับคนอยู่กับธรรมชาติ การชะลอการกระทำที่เป็นอุปสรรคต่อธรรมชาติ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการพลังงานแห่งชาติ ได้กำหนดเพื่อให้ความคุ้มครองในเรื่องนี้ว่า สิทธิของบุคคลที่จะมีส่วนร่วมับรัฐและชุมชนในการ บำรุงรักษาและการได้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพ และในการคุ้มครองส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ดำรงชีพอยู่ได้อย่างปกติและต่อเนื่องใน สิ่งแวดล้อมที่จะไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพสวัสดิภาพหรือคุณภาพชีวิตของตน ย่อมได้รับความคุ้มครอง และเพื่อให้การดำเนินงานด้านการจัดสิ่งแวดล้อมมีการนำไปสู่การปฏิบัติ ได้กำหนดบทบาท และหน้าที่ไว้ในมาตรา 79 ว่ารัฐต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสงวน บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุล รวมทั้งมีส่วนร่วม ในการส่งเสริมบำรุงรักษาและคุ้มครอง คุณภาพสิ่งแวดล้อม ตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจน ควบคุมและกำหนดมลพิษที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพลังงานแห่งชาติ, 2544: 4)

เมื่อการศึกษาพัฒนามาเป็นองค์กรให้การศึกษาแรกเริ่มจากสำนัก นักปราชญ์ ศาสนา ที่นักบวชให้การศึกษาแก่ผู้เรียน ฝึกหัดวัตรบพ หรือสิกขาบท เป็นผู้ที่ต้องศึกษา (เสขบุคคล) มาอยู่อาศัยในการดูแลของผู้ดูแล ผู้ให้การศึกษา (อันเตวาสิกและสัทธวิหาริก) เมื่อการให้การศึกษาขยายตัว ออก คำว่าออกหมายถึงออกจากการจัดการศึกษาที่เป็นวัด ที่เกี่ยวพระสงฆ์ผู้ให้การศึกษา เลยกลายเป็นการศึกษา ตามที่เรียกว่าปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี พ.ศ. 2542 ที่ได้ระบุถึง จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สถานศึกษาในฐานะเป็นองค์กรของรัฐ ในแง่สังคมเป็นสถาบันซึ่งหมายถึงกลุ่มคนในฐานะเป็นผู้สร้าง ผู้นำสังคม ชุมชน ซึ่งเป็นเนื้อเดียวกันกับศาสนา วัด บ้าน โรงเรียน (จิต-วิญญาณ-ชุมชน) คนต้องมีวิญญาณ วิญญาณต้องอาศัยในคน จึงเป็นคนเข้มแข็งสังคมยั่งยืน การจัดการศึกษาต้องคำนึงถึงสิ่งนี้เป็นอันดับแรก ทั้งในแง่กายภาพและจิตภาพ

หลักคิดว่าการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา

การเรียนรู้ได้มีมาพร้อมมนุษย์ตั้งแต่เกิด เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์ที่สามารถเรียนรู้ได้ อบรมได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการอยู่รอดจากสิ่งทีประสบพบเจอจากสภาพแวดล้อมรอบตัว มนุษย์ได้จินตนาการลองผิดลองถูกต่อปรากฏการณ์ทางธรรมชาติเพื่อหาคำตอบ ตอบสนองความใคร่รู้ มีการให้ความความหมายต่อสิ่งนั้น ๆ แล้วประมวลผลส่งต่อ ๆ ไปยังรุ่นหลัง พัฒนาการสะสมความรู้เกิดเป็นหลักคิด หลักปรัชญา ผสมผสานกับความเชื่อ จึงได้เกิดเป็นศาสนาและปรัชญาขึ้นมา เพื่อ



ตอบสนองความใคร่รู้เกี่ยวกับชีวิตและความอยู่รอดแห่งชีวิต ความใฝ่รู้ และค้นหาได้ต่อยอดหลักปรัชญา เกิดเป็นสาขาวิชา หลากหลายตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม มนุษย์ได้ใช้ความรู้พัฒนาการเป็นอยู่โดยรวมพัฒนาให้สังคมดีขึ้น กล่าวได้ว่าความรู้พัฒนาจากความเสี่ยงในสภาพที่เป็นปัญหา กล่าวคือเมื่อมีปัญหาเช่นนี้ ต้องใช้บทเรียนและวิธีแก้ปัญหานั้น ต่อมาพัฒนาการทางสภาพสังคมจากปัจจัยภายนอกในระดับโลก ความรู้แหล่งข้อมูลได้มีอย่างมากมาย การเรียนรู้เป็นเรื่องที่ต้องจัดการแก่ผู้เรียนให้เท่าทันบริบทของโลก ตามที่ วิจิตร ศรีสะอ้าน (2523: 121) การศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นต่อเนื่องและต้องแก้ไขปรับปรุงอยู่เป็นนิจนิรันดร์ จากแนวคิดทางการศึกษานี้ ได้เป็นแนวคิดต่อทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศไทยอยู่อย่างมาก ซึ่งสอดคล้องตามแนวทางของพุทธทัศน์ การศึกษาต้องกระทำตลอดชีวิต (สิกขาบท บทที่ต้องฝึก อบรม ศึกษา ใคร่ครวญสำรวมระวัง) อันเป็นกระบวนการพัฒนาความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยสิกขาบทเหล่านี้เป็นหนึ่งในมรรควิธี (หลักสูตร) ที่ครอบคลุมพัฒนาการของความเป็นมนุษย์ นั่นคือความเจริญงอกงามทางศีล (ระดับบุคคลและสังคม) สมาธิ (อารมณ์ ความรู้สึก) และปัญญา

การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ต้องอาศัยหลักคิดหรือทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ บริหาร จัดการ หรือดำเนินการ หรือกระทำการ นำหลักคิดเชิงระบบมาแสดงภาพองค์กร สถานศึกษา คือสถานที่ สิ่งแวดล้อมที่ตั้งของการทำการ มีนักเรียน นักศึกษา เป็นปัจจัยนำเข้า (input) มีหลักสูตร การเรียนการสอน กิจกรรม เป็นกระบวนการ (process) มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา เป็นผลผลิตออกไป (output) การจัดการศึกษามีความต่างจากการจัดการในโรงงาน หรือธุรกิจการค้าอื่น ๆ เพราะปัจจัยนำเข้า ล้วนเป็นมนุษย์ มีความรู้สึนึกคิด และผลผลิตออกไปก็เป็นนามธรรมที่แปลงเป็นรูปธรรม ในรูปของคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีศักยภาพขึ้น ความคิดและปัญญาเพิ่มขึ้นทั้งหมดเป็นความเจริญงอกงามที่กระบวนการศึกษาได้เข้ามาทำหน้าที่แปรสภาพในตัวมนุษย์ด้านนี้ ซึ่งวัดได้จากการกระทำ เมื่อเป็นเช่นนี้ การบริหารจัดการศึกษายังมีความละเอียดอ่อนยิ่งนัก อันเนื่องจากความเป็นมนุษย์สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม การจัดการสถานศึกษาให้สามารถรองรับการเรียนรู้ กระทำ กิจกรรม เป็นเรื่องมีความสำคัญพอ ๆ กับการจัดการการเรียนรู้การสอน และการทำกิจกรรมของผู้เรียน เพราะสถานศึกษายังมีความหมายถึงเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ดำรงตนในสถานะเป็นสาธารณะสมบัติของชาติดังวัดในพุทธศาสนา การจัดการสถานที่อยู่อาศัย (อาวาส) ได้บริหารจัดการในลักษณะเอื้อต่อการปฏิบัติธรรม มีความเป็นอาราม รมณีสถาน หลัก อาวาส ตามนัยแห่งพุทธ แม้มีการเปลี่ยนไปบ้างตามยุคสมัยที่ผู้คนและชุมชนรุกคืบสู่พื้นที่รอบอาวาส บางแห่งได้บดบังความเป็นอาวาส ลดความเป็นรมณีสถาน พุทธสถาน อาวาสสถาน ปริวาสสถาน เหล่านี้เป็นเรื่องที่ต้องทบทวนอย่างยิ่งสำหรับผู้ดูแลอาวาส ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในฐานะอาวาสเป็นสมบัติแห่งชาติ จะต้องจัดการอย่างระมัดระวังด้วยความสำวรและใช้หลักปธาน 4 และหลักสัปปายะ นำการจัดการยิ่งนัก ในทำนองเดียวกัน สถานให้การศึกษา ควรบริหารจัดการอย่างระมัดระวังสำวรตามหลักสัปปายะและ



ปธาน 4 เพื่อรองรับการเรียนรูู้ ผู้อยู่เรียน คำว่าอยู่เรียนเพราะต้องใช้เวลาานตลอดหลักสูตร การศึกษาเป็นดั่งบ้านหลังที่สอง หรือบางแห่งจัดให้มีที่อยู่อาศัยภายในสถานศึกษาในตัว การจัดการ สถานศึกษาสอดคล้องกับการจัดการอवास หากแต่ทางอवासอาศัยทุนบุญจากศรัทธาของชุมชน แต่ สถานศึกษาอิงบจากรัฐมาสนับสนุน แต่ทั้งระหว่างอवासและสถานศึกษา มีความเหมือนกันคือเป็น สมบัติของชาติ เป็นองค์กรของชุมชน ที่สะท้อนความเจริญ บุญศรัทธาของชุมชน ประเด็นนี้สอดคล้อง ตามที่ แอสติน (Astin, 1968: 3) ได้อธิบายความหมายของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาไว้ ว่า ลักษณะใด ๆ ก็ตามของสถานศึกษาที่เป็นสิ่งเร้า (Stimulus) ที่มีศักยภาพและอิทธิพลต่อนักศึกษา และปฏิคม พงษ์ประเสริฐ (2550: 19) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนหมายถึงองค์ประกอบ ต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอันได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุ อุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย จากความหมายที่ได้นำมา ประกอบนี้ ชี้ให้เห็นสภาพแวดล้อม ทั้งที่เป็นรูปธรรมนามธรรมของสถานศึกษา เป็นปัจจัยส่งเสริมให้ ความรู้สึกที่ดี ความผ่อนคลายกันเนื่องจากธรรมชาติภายนอกมีผลต่ออารมณ์ สมาธิ ส่งเสริมปัจจัย นำเข้าให้่ง่ายต่อการแปรสภาพ ชัดเเลา เรียนรู้

การจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาตามหลักสัปปายะ

การพัฒนาชีวิตของมนุษย์ในฐานะมนุษย์เป็นธรรมชาติ ชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของกฎสากล จักรวาล (Universal law) ที่เกื้อกูลให้เกิดคุณภาพ การพัฒนาชีวิต รวมทั้งการจัดการอื่น ๆ ต้อง กระทำด้วยความเข้าใจธรรมชาติทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ซึ่งล้วนสัมพันธ์ต่อกันและมีผลต่อ พฤติกรรม ในกรณีนี้ขอชี้ประเด็นการจัดการ ปรับสภาพแวดล้อมทางการศึกษาตามหลักพุทธศาสนา ว่าด้วย **หลักสัปปายะ** ในกรอบคิด มนุษย์และสิ่งแวดลอมภายนอกต่างสัมพันธ์และต้องปรับตัวเข้าหากันเพื่อความอยู่รอดอย่างสมดุล เมื่อนำมาเชื่อมกับการจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษา จะได้ ความหมายไปถึง สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี สบาย (วิ.ม. (ไทย) 4/201/220., วิ.ม. (ไทย) มีประโยชน์ก่อให้เกิดความเจริญ (อง.ตัก.อ. (ไทย) 34/461/72.) ความเหมาะสม (อง.ทุก. (ไทย) 20/102/343.) เป็นอุปการะ (อง.ฉก.อ. (ไทย) 36/295/586) และเป็นบริวารของชีวิต (ม.ม.อ. (ไทย) 1/191/397.) จากความหมาย สบาย มีประโยชน์ เหมาะสม เป็นอุปการะและเป็นบริวารที่นำมากล่าวอ้างทั้งหมดนี้ เมื่อนำมาเป็นหลักจัดการสถานศึกษา หรือแม้แต่ชุมชน สถานที่อยู่อาศัยอื่นๆ ย่อมเกิด ประโยชน์ได้ นัยว่า มีความสะดวกสบาย นี้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นรูปธรรมรวมทั้ง เป็นกาย และนามธรรมรวมทั้งจิต หากโยงไปยังหลักความเป็นกลางไม่ตั้งหรือหย่อนเกินไป (มัชฌิมา) ก็จะเป็นความผ่อนคลายของจิต ย่อมมีผลต่อการประกอบกิจกรรมหรือการเรียนรู้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ความสงบของจิตต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้สบายมีความสุข (สัปปายะ) จึงเป็นเรื่องของการ



ควบคุมและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตและปัจจัยภายในภายนอก หลักของสปปายะที่ปรากฏประกอบด้วย (วิมหา.อ. (ไทย) 2/222/368).

1. มีที่อยู่อันเป็นที่สบาย (อาวาส)
2. มีทางเดินสัญจรสบาย (โคจร)
3. มีการสนทนา หรือ ธรรมเป็นที่สบาย(ภัสส)
4. มีบุคคลเป็นที่สบาย (บุคคโล)
5. มีอาหารเป็นที่สบาย (โภชน)
6. มีอากาศเป็นที่สบาย (อุต)
7. มีอิริยาบถเป็นที่สบาย (อิริยาบถ)

จากหลักสปปายะที่ให้ไว้นี้คณะผู้เขียนจะได้สังเคราะห์เนื้อหาให้สอดคล้องตาม หลักการ จัดการสถานศึกษาตามลำดับดังนี้

1. ความเหมาะสมด้านที่อยู่อาศัย (อาวาสสปปายะ)

ประการแรกพิจารณาตั้งแต่สถานที่ว่ามีบริเวณพื้นที่ขนาดไหนกว้างหรือแคบ มีความร่มรื่นด้วยไม้ยืนต้นและไม่ประดับ มีภูมิสถาปัตย์ที่ออกแบบได้เหมาะสม มีการจัดวางสิ่งปลูกสร้างเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ จัดการให้มีความเหมาะสมของพื้นที่ มีพื้นที่เพียงพอสำหรับต้นไม้ การใช้ชีวิต ออกแบบให้มีธาตุทั้ง 4 คือ ดิน น้ำ ลม ไฟ ได้ถ่ายเทสะดวก อิงอาศัยกัน มีแดดส่องพอเหมาะ มีลมถ่ายเท ไม่ถูกบดบังด้วยสิ่งปลูกสร้างที่มากเกินไป มีน้ำ พืช น้ำ สัตว์น้ำเพื่อให้เกิดความชุ่มชื้นในบริเวณ จัดการให้มีความเหมาะสมอิงอาศัยกัน เป็นอุปการะเกื้อกูลและเป็นบริวารต่อกัน ภูมิสถาปัตย์ที่จัดวางให้เหมาะกับภูมิอากาศ จัดเป็นสัดส่วน ย่อมสร้าง ความภูมิฐาน ความเป็นรมณีสถาน ตลอดจนความศรัทธาตามมาด้วย แม้แต่ความภูมิใจแก่ผู้อยู่อาศัย ในวงกว้างในฐานะสถานศึกษาหมายรวมถึงวัดในพุทธศาสนาด้วยเป็นสมบัติของชาติ ของชุมชน เมื่อสถานที่มีความเป็นสปปายะ จึงควรเปิดกว้างให้ผู้คนในชุมชนได้เข้าไปพักผ่อนเรียนรู้ ในส่วนแหล่งรู้จากห้องสมุด สอดคล้องกับความเป็นอุปการะต่อผู้อยู่อาศัยและชุมชนโดยรวม เกื้อหนุนให้สภาพจิตเป็นกุศลธรรมตามไปด้วย ซึ่งพระพรหมคุณาภรณ์ ระบุว่า (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต, 2555: 810) ที่อยู่อาศัยเหมาะสม ประกอบด้วย

1. ไม่ไกลนัก ไม่ใกล้นัก ไปมาสะดวก
2. กลางวันไม่พลุกพล่าน กลางคืนไม่อีกทึบ
3. ปราศจากการรบกวนของเหลือบยุง ลมแดด สัตว์เลื้อยคลาน
4. เมื่อพักอยู่ที่นี่ ไม่ขัดสนปัจจัยสี่
5. มีผู้รู้ ซึ่งจะสามารถเข้าไปสอบถามอรรถธรรมให้ท่านช่วยอธิบายแก้ความ

นอกจากนี้ที่อยู่อาศัย อาวาสหรือวิหาร ในประเด็นนี้ ระบุไว้ในพุทธศาสนาเพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติธรรม มิใช่ให้สวยงามสร้างความรื่นเริงใจ ดึงให้ติดจมนั่งกับความสุขผิวดินประสงค์



หลักสัปปายะ สามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการอาคารสถานี่ บริบทจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา สถานที่ รวมถึงบ้าน ความเหมาะสมด้านที่อยู่อาศัยตามหลักสัปปายะ นับว่ามีสาระสำคัญ เป็นอุปกรณ์การดำรงชีวิต มีความปลอดภัย ตลอดจนมีความพร้อมด้านการใช้สอย ด้านอาคาร รวมทั้งสุขา ควรตั้งอยู่ที่สุดข้างหนึ่งโดยค้ำเนินเรื่องกลิ่น ห่างจากอาคารประกอบกิจกรรมอื่น จัดการให้หาได้ง่าย จัดให้อยู่ในมุมที่เหมาะสมสวดต่อการใช้สอย นอกจากนั้นในแง่ภูมิสถาปัตยกรรม ควรจัดการให้อาคารเรียน ห้องเรียน มีความร่มเย็นอากาศถ่ายเท ปลูกไม้ยืนต้นคอยทำหน้าที่กำบังลม กันแดดด้านที่แดดส่องจ้าคือทางทิศใต้ของอาคาร ควรต่อเนื่องไม่ไกลจากห้องกิจกรรม ห้องบริหารจัดการ สามารถเดินเชื่อมต่อได้ง่าย แต่ควรห่างจากห้องสุขาป้องกันเรื่องกลิ่น ในวงกว้างควรจัดการในกรณีคนพิการหรือเกิดปัญหาในการเดินอย่างปกติสามารถขึ้นลงได้ แม้อาจจะใช้งบประมาณมากอยู่ แต่เป็นการจัดแบบอริยสถาปัตยกรรม

2. ความเหมาะสมด้านการคมนาคม (โคจรสัปปายะ)

จากความเหมาะสมด้านที่อยู่อาศัยสัมพันธ์การเดินทาง กล่าวคือ สถานที่ที่มีที่ตั้งย่อมสัมพันธ์กับการเดินของผู้อยู่อาศัย หรือผู้มาติดต่อจากภายนอก การคมนาคมภายนอกมายังสถานที่มีความสะดวกสบายไม่เปลี่ยวเพื่อความปลอดภัย มียานพาหนะไปมาได้ง่าย ในปัจจุบันย่อมรวมไปถึงมีสถานที่จอดและกลับรถเข้าไปด้วย สำหรับการเดินทางภายในสถานที่นั้น จัดให้มีเส้นทางเชื่อมระหว่างอาคารต่าง ๆ มีไฟทาง มีป้ายบอกทางสำหรับผู้มาติดต่อว่าจะไปอย่างไรเส้นทางไหน ในกรณีมีพื้นที่กว้างใหญ่และมองในวงกว้างออกแบบสำหรับผู้พิการให้สามารถเข้ามาในสถานที่ได้ด้วย และไม่ไกลจากแหล่งอาหารเป็นต้นว่าตลาด ในกรณีสถานศึกษาบางแห่งมีที่พักภายในสถานที่จัดให้มีความสะดวกสบายไปยังแหล่งอาหาร ไม่ไกลจากสถานพยาบาลมากนักสำหรับกรณีฉุกเฉิน หรือจัดหาสิ่งเหล่านี้ทั้งเรื่องอาหารและสถานพยาบาลเบื้องต้นไว้ในสถานศึกษาเข้าไปด้วย

3. ความเหมาะสมด้านการสื่อสาร (ภัสสสัปปายะ)

ประเด็นข้อนี้ในวงกว้างหมายถึงสถานที่นั้น ๆ มีการสนทนาธรรม รวมการเรียนการสอน เข้าไปด้วย ย่อมสัมพันธ์กับเวลาสอดคล้องการแสดงธรรมตามกาล (วันธัมมัสสวนะ) ในกรณีสถานศึกษา การสื่อสารพูดคุยภายในสถานศึกษา หมายถึงสองส่วนที่ควรจัดการให้ความเป็นอุปกรณ์และประโยชน์ต่อผู้เรียน ผู้อยู่อาศัย รวมทั้งผู้มาติดต่อ ประการแรกเป็นเรื่องฝ่ายประชาสัมพันธ์ ต้องจัดให้อยู่ส่วนหน้าของพื้นที่ หรือตัวอาคารในลักษณะเอื้อให้ผู้มาติดต่อเข้าไปแล้วสามารถพบได้ง่ายเพื่อรับเรื่อง ตอบข้อสอบถามจากผู้มาติดต่อแล้วสื่อสารไปยังสมาชิกภายในสถานศึกษา หรือสื่อสารในรูปแบบเอกสารแผ่นพับ ป้ายประชาสัมพันธ์ ดังนั้นฝ่ายประชาสัมพันธ์เป็นการสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในกับภายนอก และบุคคลจากภายนอกกับภายใน เป็นการใช้คำพูด ควรจัดการจัดวางบุคคลที่มีความสามารถสื่อสารดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีหลักธัมมวาที (พูดจาด้วยธรรม ตามธรรม) ประการที่สองด้านการเรียนการสอน ควรจัดให้มีความเหมาะสมด้านห้องเรียน ด้านจำนวนผู้เรียนไม่มากเกินไป ซึ่งสัมพันธ์



กับการเรียนการสอนด้านกิจกรรม ด้านโครงการ และการเรียนการสอนแบบพุทฺธคฺย ซึ่งหากจํานานผู้เรียนมาก อาจนํามาซึ่งความไม่สะดวกสําหรับการจัดการ และการเรียนการสอนสัมพันธ์กับเวลาควรคํานึงถึงเรื่องเวลาให้เหมาะว่า เวลาไหนควรเรียนในรายวิชาเช่นไร และเวลาไหนควรเป็นช่วงวิชาที่ไม่ใช้ความคิดมากเช่น พละ หรือกิจกรรมกีฬา กิจกรรมอื่น ๆ ควรจัดเวลาการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสม ในสํปายะ 5 ข้อนี้หมายถึง มีธรรมเป็นที่สบาย คณะผู้เขียนจึงควรวรรณการสื่อสารและธรรมเป็นที่สบาย คือการจัดการเรียนการสอน และหลักสูตรที่จะนําสอนแก่ผู้เรียนเข้าไปด้วย ควรจัดการให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพชุมชน ถิ่นที่อยู่ของสถานศึกษานั้น ๆ หลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรเสริม จัดการให้เป็นอุปการะต่อผู้เรียน คือผู้เรียนเป็นคนในพื้นที่นั้นควรเรียนเสริมเพิ่มจากหลักสูตรส่วนกลาง ซึ่งจะทําให้เกิดความภูมิใจในปัญญาท้องถิ่น การเรียนสนับสนุนสิ่งที่เขามีเขาอยู่แล้ว มิใช่เรียนจากหลักสูตรส่วนกลางยิ่งเรียนยิ่งห่างจากชุมชนของตน ท้ายที่สุดหนุนส่งผู้เรียนออกจากชุมชนเพื่อศึกษาที่สูงขึ้น และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วแทบจะไม่กลับมาเป็นคนในชุมชนของตน อาจกล่าวว่าการศึกษาได้แยกคนจากชุมชน ซึ่งไม่เหมาะ ไม่เป็นอุปการะ ไม่เป็นประโยชน์ และไม่สบายตามหลักสํปายะ

4. ความเหมาะสมด้านบุคคล (บุคคลสํปายะ)

เนื่องด้วยมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต ในกรอบการจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษานี้ การจัดการควรให้มีความสมดุลระหว่างความรู้สึก ความฉลาดทางอารมณ์ นําสู่สภาวะสามารถควบคุมความรู้สึกได้ต่อการแสดงออก (อารมณ์ร่วม) และความฉลาดทางปัญญาควบคุมการนําทง คำว่าบุคคลสบาย หมายถึงผู้บริหาร ครู นักเรียน นักศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษารวมไปด้วย การจัดการให้มีความสบาย เกิดประโยชน์ มีอุปการะและเกื้อกูลนั้น เบื้องต้นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากับผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา จะต้องมีความเห็นตรง จรรยาบรรณร่วม หรือจะเรียกว่าวินัย ที่มีการจัดระบบภายในหลอมรวมเป็นแนวทาง และมีวิธีการร่วมกัน ประการที่สำคัญจะต้องมีความเห็นร่วมในวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อกําหนดกลวิธีและแผนงานตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน (สํลและทิวสิฐสํมัญญตา) การจัดการแนวสํปายะนี้ บุคคลทุกคนจะต้องมีแนวปฏิบัติ มีหลักการร่วมกัน จึงจะนํามาสู่ความสบาย เกื้อกูลระหว่างกัน เพราะมีความเชื่อมั่นในแนวทางเดียวกัน บุคคลสบายก็คือบุคคลมีหลักการ หลักธรรม ในวงกว้าง เป็นจิตสํงคคคือมีความคิดที่มีธรรมและวินัยเป็นพลังนําทงสู่เป้าหมาย จึงกลายเป็นจิตสํงคค ในที่นี้หมายถึงสถานศึกษา เมื่อกระทำได้ดังนี้ จึงเป็นบรรยากาศที่สํมผัสได้ซึ่งความอุ่นด้วยความดีงามและความไว้นือเชื่อใจ ย่อมส่งผลให้มีความสบายเกื้อกูลต่อกัน นักเรียน นักศึกษาต่อไปคนในฐานะผู้สร้าง การสร้างบรรยากาศแห่งความดีงามและมีวินัยนี้ ย่อมเป็นพื้นฐานนําทงการจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้ดีขึ้นไปด้วย เพราะมีอำนาจแห่งธรรมนําทงการกํากับการมอง (วิสัยธรรมวิสัยทัศน์)



5.ความเหมาะสมด้านอาหาร (โภชนสัปปายะ)

อาหารสบายนับว่ามีความสำคัญต่อการเรียนยิ่งนัก ควรจัดเตรียมให้มีพอเพียงสำหรับผู้อาศัยในสถานศึกษา ควรจัดการให้มีราคาต่ำกว่าท้องตลาดทั่วไป ในลักษณะบริการเชิงสังเคราะห์แก่นักเรียน ต้องจัดสรรอาหารตามหลักมีความสบายและมีคุณภาพที่ผู้อยู่อาศัยในสถานศึกษาฝากท้องยังชีพได้ การบริโภคโภชนะ ที่เป็นอุปการะให้แก่ว่างกาย (โภชนะที่เป็นสัปปายะ) (suitable food) (วิ.มหา.อ. (ไทย) 1/78/699) โดยรสชาติของอาหารเมื่อได้ชิมลิ้มลองแล้ว มีความผาสุกสบาย จิตผ่องคลายง่ายต่อการเรียนรู้ การจัดหาตระเตรียมให้มีความพร้อมบริการ ย่อมเป็นเรื่องสำคัญ จัดการให้เกิดมีในสถานศึกษา ในขณะที่เดียวกันพึงเฝ้าระวังการค้ำหากำไรจากผู้ประกอบการ ควรจัดการให้เป็นดังอาหารในครัวเรือน และเฝ้าระวังอาหารที่เป็นโภชนะอัสปายะ หรืออาหารขยะ ที่แพร่กระจายในท้องตลาดมากมาย ไม่เกิดประโยชน์ ขาดสารอาหาร แต่เป็นที่นิยมอย่างแพร่หลาย อาหารที่เป็นพิษเกิดโทษแก่ผู้บริโภค ไม่เกื้อกูลต่อชีวิต (ม.ม.อ. (ไทย) 17/135/713 กล่าวคือ (1) บริโภคแล้วเกิดความไม่สบาย (2) บริโภคแล้วเกิดอกุศลธรรม (ความรู้สึกไม่ดี) (3) บริโภคแล้วยังกุศลธรรม (ความรู้สึกที่ดี) ให้เสื่อมสิ้นไป รวมทั้งเครื่องดื่มที่บันทอนทำลายสุขภาพด้วย จากที่เสนอมานี้ อาหารที่เป็นสัปปายะนับว่าสำคัญ ที่ต้องจัดการให้เกิดมีอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมการบริโภค การปรุง เครื่องปรุงที่ไม่ได้คุณภาพเน้นที่อิม ไม่คำนึงสารอาหาร ความปลอดภัย ได้กระจายไปอย่างมากโดยเฉพาะในเมืองที่วิถีชีวิตมักฝากท้องกับตลาด ตรงนี้สถานศึกษาต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เกี่ยวกับอาหารที่เหมาะสม มีความสะอาด มีสุขลักษณะ มีประโยชน์ปลอดภัย อย่างนี้ ให้มีเกิดมี เป็นการจัดการดังครัวเรือนในโรงเรียน ทั้งนี้ต้องเกิดจากทางสถานศึกษามีโรงครัวเอง หรือพูดคุยกับผู้ประกอบการทางอาหารโดยลดต้นทุนให้ต่ำร่วมกันระวัง สร้างความสบายทางอาหาร

6. ความเหมาะสมด้านภูมิอากาศ (อุตสัปปายะ)

อุณหภูมิที่มีเหมาะสม (อุตสัปปายะ) เป็นเรื่องสำคัญต่อการดำรงอยู่ของชีวิต สภาพแวดล้อมด้านอากาศสัมพันธ์กับจิตใจความรู้สึกของมนุษย์อย่างปฏิเสธไม่ได้ การมีชีวิตอยู่ในภูมิประเทศที่มีอากาศเหมาะสม ไม่ร้อนและหนาวเกินไปเป็นมงคลอย่างหนึ่งตามหลักมงคลสูตร การจัดการอุณหภูมิของอากาศในปัจจุบันสามารถจัดการได้แม้มีต้นทุนที่สูงบ้าง อุณหภูมิที่ไม่ร้อนไม่เย็นเกินไปเป็นสถานที่อยู่อันมีความเหมาะสมหรือเรียกว่า ปฏิรูปเทศ (ช.ช. (ไทย) 25/1-13/6-8) เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกื้อกูล เกิดความสบาย เอื้อต่อการดำรงชีวิต การที่มนุษย์ดำรงชีพได้สัมผัสกับอากาศที่มีอุณหภูมิสบาย ร่างกายไม่ถูกรบกวน ย่อมส่งผลให้มีความรู้สึกผ่องคลาย มีสมาธิจิตตั้งมั่นได้ง่าย ตั้งข้อสังเกตประเทศที่มีอุณหภูมิพอเหมาะ มักเป็นแหล่งพักผ่อนท่องเที่ยวเช่นประเทศไทย ในแง่การจัดการสถานศึกษาได้สัมพันธ์กับสภาพอากาศ เช่นหยุดภาคการศึกษาในช่วงฤดูร้อน หรือแม้แต่พักร้อน เมื่อนำสภาพอากาศมาสู่การจัดการในสถานศึกษา มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นเข้าไปด้วย ตั้งต้นการสร้างอาคาร (อาวาสสัปปายะ) ให้โปร่งมีการถ่ายเทธาตุทั้ง 4 โดยเฉพาะธาตุลม และไฟ การวาง



ตำแหน่งตัวอาคารให้สอดคล้องกับทิศทางลม และแดด ของภูมิประเทศนั้น ๆ ด้วย อนึ่งแม้สภาพอากาศไม่สอดคล้องตามหลักภูมิประเทศ แต่อาจปรับจัดการให้เหมาะสม ไม่ให้ขัด ไม่ขวางทิศทางลม มีการปลูกจัดวางต้นไม้ใบบังแดด และต้องไม่เสียทัศนียภาพกลายเป็นความรก ทั้งนี้อยู่ที่ความเหมาะสม หรืออาศัยเทคโนโลยีด้านอากาศเข้ามามีจัดการร่วมด้วย เมื่อสภาพอากาศสัมพันธ์กับกิจกรรมของมนุษย์แม้แต่ทางพุทธศาสนาได้ปรากฏเรื่องนี้ตามหลักสัปายะ เมื่อสังเคราะห์สู่การจัดการสภาพแวดล้อมสถานศึกษา เป็นการจัดการในลักษณะเอื้อ เกื้อกูลต่อการเรียนการสอน เพื่อเสริมการดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยดี

7.ความเหมาะสมด้านอิริยาบถ (อิริยาบถสัปายะ)

ความเหมาะสมด้านอิริยาบถทั้งสี่ กล่าวคือการยืน การเดิน การนั่ง เมื่อนำมาใช้เชื่อมกับคำว่าเป็นที่สบาย จึงเกี่ยวกับการบริหารร่างกายให้อิริยาบถมีการขยับ เคลื่อนไหว อย่างเหมาะสม ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป เพื่อให้มีการไหลเวียนของเลือดลมในร่างกาย และไม่ให้เกิดกล้ามเนื้อยึดติด อันจะนำมาซึ่งความเจ็บปวดเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจกรรมในแต่ละวัน เมื่อนำหลักอิริยาบถเป็นที่สบายมาสังเคราะห์กับการจัดการสถานศึกษา หมายรวมถึงการจัดการในหลายด้านทางกายภาพ เช่นทางเดิน ภายนอกและภายในอาคารและห้องเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน โต๊ะเก้าอี้ ทั้งหมดเพื่อเอื้อต่อการเรียนการสอนที่เกื้อกูลประโยชน์ทั้งนั้น เริ่มจากทางเดินภายในสถานที่ ไม่ควรมีสสิ่งกีดขวางทางเดิน ควรมีหลังคาเชื่อมระหว่างอาคารเพื่อรองรับการเดินยามฝนตก ภายในอาคาร ห้องเรียนควรจัดวางโต๊ะเรียนไม่มากเกินไปกีดขวางการเดินของครูและนักเรียนที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเวลาทำการสอน ทำกิจกรรม จะจัดวางโต๊ะเก้าอี้เป็นกลุ่ม หรือเป็นแถวแน่นขึ้นอยู่ลักษณะของรายวิชา แต่ต้องไม่มากหรือน้อยเกินไปและกีดขวางการเคลื่อนไหว ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปในลักษณะมีปฏิสัมพันธ์สองทางระหว่างครูและนักเรียน

จากที่นำเสนอหลักสัปายะทั้ง 7 องค์ประกอบมาแล้วนี้ สามารถจัดเป็นกลุ่มได้ดังนี้
องค์ประกอบด้านตัวบุคคลสัมพันธ์กับนามธรรม ความคิด การวางแผนงาน กลยุทธ์ของการบริหารจัดการประกอบ

ความเหมาะสมด้านบุคคล

ความเหมาะสมด้านการพูดคุย ธรรมวาที

ความเหมาะสมด้านอิริยาบถ

ในด้านการบริหารจัดการ เป็นเรื่องของจัดการสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลระหว่างกัน ให้อยู่ในลักษณะพร้อมนำไปใช้งาน จัดวางให้มีความเหมาะสมสนับสนุนบุคคลในฐานะผู้กระทำการและจัดการ ที่หลักการใหญ่ของสถานศึกษาเช่นแผนงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เพื่อนำพาตัวบุคคลสู่เป้าหมาย องค์ประกอบนี้เป็นเรื่องของจัดการที่ตัวบุคคล และปัจจัยภายนอกอันเป็น



สภาพแวดล้อม ที่เป็นตัวสนับสนุนเป็นเงื่อนไขที่เป็นทั้งตัวสนับสนุนและอุปสรรคต่อการจัดการ ประกอบด้วย

ความเหมาะสมด้านที่อยู่อาศัย

ความเหมาะสมด้านการเดินทาง

ความเหมาะสมด้านอาหาร

ความเหมาะสมด้านอุณหภูมิ

ในด้านการจัดการสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นความสามารถเป็นพิเศษสำหรับผู้บริหารที่มองรายละเอียดสภาพสภาพแวดล้อม ปรับ และเสริมให้เป็นไปในลักษณะเกื้อหนุนต่อบุคคล จัดการการอุปสรรคด้านสิ่งแวดล้อมให้เหลือน้อยที่สุดสามารถบริหารจัดการได้ การมองโดยรอบด้าน (ปริ) เช่นนี้เป็นการจัดการที่ครอบคลุมทั้งคนและสิ่งแวดล้อมจากภายใน (จิต) และภายนอกให้เป็นไปแบบอิงอาศัยเกื้อกูลต่อกัน

สรุป

ในฐานะมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งในธรรมชาติ มีความรู้สึกนึกคิดซึ่งเป็นธาตุอยากและรู้ ซึ่งธาตุนี้ผลักดันให้มนุษย์ดิ้นรนต่อสู้เพื่อการอยู่รอด มนุษย์ได้ค้นหา วิทยาศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อสนองความอยาก มนุษย์ได้ใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีอยู่แปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ มีแนวโน้มเกินศักยภาพของธรรมชาติจะสร้างความสมดุลแห่งการดำรงคงอยู่ของมวลสรรพสิ่งแห่งชีวิต ทางพุทธศาสนามีคำวามรณียสถาน สัปายะ ฌัมมารมณ จากคำเหล่านี้สะท้อนธรรมชาติทางวัตถุและสิ่งมีชีวิตสัมพันธ์กันเพื่อดำรงอยู่ สภาพแวดล้อมมีความน่าอยู่ทางกายภาพ สร้างความรู้สึก อารมณ์ที่ดีต่อมนุษย์ การเรียนรู้ได้มีมาพร้อมมนุษย์เกิดมา เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สามารถเรียนรู้ได้ อบรมได้ ประมวลผลจากประสบการณ์แล้วส่งต่อ ๆ ไปยังรุ่นหลัง พัฒนาการสะสมความรู้เกิดเป็นหลักคิด หลักปรัชญาผสมผสานกับความเชื่อ จึงได้เกิดศาสนาและปรัชญาขึ้นมา การจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาต้องอาศัยหลักคิดหรือทฤษฎีมาประยุกต์ใช้บริหาร การจัดการศึกษามีความต่างจากการจัดการในโรงงาน หรือธุรกิจการค้าอื่นๆ เพราะปัจจัยนำเข้า ล้วนเป็นมนุษย์ มีความรู้สึกนึกคิด และผลผลิตออกไปก็เป็นนามธรรมที่แปลงเป็นรูปธรรม เป็นความเจริญงอกงามที่กระบวนการศึกษาได้เข้ามาทำหน้าที่แปรสภาพของตัวมนุษย์ การศึกษาเป็นเรื่องละเอียดอ่อนนัก อันเนื่องจากความเป็นมนุษย์สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเป็นสภาวะที่รายล้อมมนุษย์สังคม การจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาเป็นเรื่องความสำคัญพอ ๆ กับการจัดการบริหารจัดการด้านอื่นเช่น การเรียนรู้การสอน เป็นต้น

ในด้านการจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ตามหลักสัปายะทั้ง 7 คือการจัดการสภาพแวดล้อมทั้งสิ่งที่เป็นวัตถุและนามธรรมให้สอดคล้องกัน จัดการปรับและเสริมให้มีความเหมาะสม เป็นอุปการะ เป็นบริวาร มีประโยชน์ และเกื้อกูล ทั้งหมดนี้เมื่อสังเคราะห์กับจัดการ



สภาพแวดล้อมสถานศึกษา หรือแม้แต่ชุมชน หรือแม้แต่สถานที่อยู่อาศัยอื่น ๆ ย่อมเกิดประโยชน์อย่างมาก นัยว่า**มีความสะดวกสบาย** นี้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นรูปธรรมรวมทั้งร่างกายมนุษย์ และนามธรรมความดีงามรวมทั้งจิต หากโยงไปยังหลักความเป็นกลางไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป (มัชฌิมา) ก็จะเป็นความผ่อนคลายของจิตย่อมมีผลต่อการประกอบกิจกรรมหรือการเรียนรู้ ความสงบของจิตต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้สบายมีความสุข องค์ประกอบของหลัก สัปปายะทั้ง 7 ประการ สามารถจัดได้เป็นสองด้านคือ สภาพแวดล้อมที่เป็นตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ ตัวบุคคลในฐานะผู้กระทำเป็นสภาพแวดล้อมที่สัมพันธ์กับหลักคิด ความรู้สึกอารมณ์ มีความละเอียดอ่อน ควรจัด ปรับสภาพที่ตัวบุคคล ด้วยหลักการ เพื่อนำคนสู่เป้าหมาย และสภาพแวดล้อมภายนอกอันเป็นธรรมชาติวัตถุที่อยู่รายล้อม ควรจัดการ ปรับให้มีความเหมาะสม ให้เกื้อกูลหนุนต่อบุคคล จัดการอุปสรรคด้านสิ่งแวดล้อมให้เหลือน้อยที่สุด ทั้งมตรวมลงที่จัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์เป็นเครื่องมือนำพาสู่เป้าหมาย การจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาตามหลักสัปปายะนี้ เป็นการมองโดยรอบด้าน (ปรี) จัดการให้ครอบคลุมอิงอาศัยระหว่างระหว่างสภาพแวดล้อมทางวัตถุและจิตใต้ เป็นการจัดการที่เป็นอริยะ มีความสบายที่ไม่ทำลายธรรมชาติ เป็นนัยการจัดการแบบอริยะ

เอกสารอ้างอิง

- ปฏิคม พงษ์ประเสริฐ. (2550). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการในโรงเรียนเทศบาล **สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2555). **พุทธธรรมฉบับปรับขยาย**. พิมพ์ครั้งที่ 32, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธัมม.
- _____. (2565). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://84000.org/tipitaka/dic/d_item.php?i=223 [10 ตุลาคม 2565].
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพลังงานแห่งชาติ,สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย. (2544). **ยุทธศาสตร์ใหม่เพื่อการอนุรักษ์พลังงานและ สิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพลังงานแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไข**. เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน และคณะ. (2523). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Astin, A. W. (1968). **The college environment**. New York: American Council on Education.



พุทจรียาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

THE BUDDHA'S CONDUCT IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

พระมหาวิศิต ธีรวโร¹, พระครูใบฎีกาวิชาญ วิสุทโธ², พระครูสาธุกิจโกศล³

Phramaha Wisit Thiravango¹, Phrakhrubaidika Wichan Wisuttho², Phrakhru Satugitgosol³

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์¹⁻³

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Surin campus¹⁻³

E-mail: wisit.theera@gmail.com

ได้รับบทความ: 2 มีนาคม 2566; แก้ไขบทความ: 7 พฤษภาคม 2566; ตอปรับตีพิมพ์: 1 มิถุนายน 2566;

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน 2) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน 3) ศึกษาพุทจรียาในการพัฒนามนุษย์และพุทชรียา 4 ในพระพุทศศาสนา เป็นบทความวิชาการ บูรณาการพุทศศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ที่ศึกษาเชิงเอกสาร โดยใช้ข้อมูลจากพระไตรปิฎกและเอกสาร หนังสือ ตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า 1) ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้นั้นต้องเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า หาได้ยาก ลอกเลียนแบบไม่ได้ ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาเป็นอย่างดี 2) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ด้วยวิธีการหลายแนวทาง เป็นต้นว่า กลยุทธ์ปรับเปลี่ยนหรือกลยุทธ์เฉพาะหน้า การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร 3) พุทจรียาในการพัฒนามนุษย์และพุทชรียา 4 ในพระพุทศศาสนา มีปรากฏในพระไตรปิฎกมากมายหลายที่ในรูปแบบที่หลากหลายสามารถนำมาแสดงเป็นแบบอย่างแนวทางได้เป็นอย่างดี เช่น ทรงพัฒนาพุทชรียา 4 อันเป็นทรัพยากรมนุษย์ในพุทศศาสนาให้เป็นพุทชรียามีคุณค่า ผลผลิตระดับดีคือกัลยาณบุพชนผู้มีศรัทธาเลื่อมใสในพระรัตนตรัยอย่างมั่นคง ผลผลิตระดับสูงคือพระอริยบุคคลทั้งหลาย ได้แก่ พระโสดาบัน พระสกทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์ ที่มีศรัทธาช่วยเผยแผ่พุทศศาสนาให้แพร่หลายเป็นปึกแผ่น อำนาจประโยชน์แก่มนุษยชาติ ซึ่งไม่มีอยู่ในศาสนาหรือศาสนาสาธาลัทธิอื่น และลอกเลียนแบบไม่ได้ มีกระบวนการและวิธีการพัฒนาที่เป็นระบบดี มีกลยุทธ์คือวิธีการปรับเปลี่ยนเฉพาะหน้าอย่างเป็นอิสระ เช่น การรับสมาชิกใหม่เข้าองค์กรด้วยวิธีการบรรพชาอุปสมบท ทรงสอนด้วยวิธีการชี้แจงให้เห็นชัดชวนให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ เราใจให้อาจารย์แก่กล้ากล้า ปลอบใจโลมใจให้สดชื่นร่าเริงด้วยธรรมิกถา



พัฒนาให้เป็นผู้ใดในการศึกษา ให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ทรงวางระบบการรักษา สืบสาน และต่อยอดวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนาองค์กรให้มีความสามัคคีเป็นปึกแผ่นและยั่งยืนอย่างมีขั้นตอน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและความเข้มแข็งในการเผยแผ่ให้กับองค์กรทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ด้วยการสร้าง “เครือข่ายการเรียนรู้” ทางสังคม

คำสำคัญ: พุทธจริยา, การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The aims of this academic article are to 1) study the human resources characteristics in the organization that builds the competitive advantage, 2) study the human resource management guidelines in the organization for complete advantage, and 3) study Buddhist's conduct in human development and the four Buddhist company in Buddhism. This is an academic article that integrated Buddhism with new sciences that referred to the documentary study from the Tipitaka and academic documents concerned. The study result showed that 1) The human resources in an organization that could build a competitive advantage had to be valuable, rare, inimitable, and well-trained human resources. 2) The administration that could build the competitive advantage should have different means e.g., changeable or urgent strategies, ability building in competition, and ability addition in competition to organizations. 3) The Buddhist's conduct in human development and the four Buddhist company in Buddhism could be seen in different places with many styles in the Tipitaka that could be the model in Human Resources Development. For example, the Buddha developed the four assemblies to be valuable resources. The good-level products were the good Buddhists who firmly believed in the Triple Gem. The high-level products were the holy persons, namely, the Stream Enterer, the Once Returner, the Non-Returner, and the Worthy One that could not find in other religions and could not be imitated. This was the systematic development process that had freely changeable and urgent strategies, namely, an acceptance of new members to an organization with the procedure of an ordination, teaching by elucidation and verification, incitement to take upon oneself; inspiration towards the goal, filling with enthusiasm, filling with delight and joy. He developed his followers to love learning so



that they could be “The Learning Organization” that could build competitive ability. He also set the system of maintaining and inheritance of corporate culture in the building and development of an organization so that it could have harmony, sustainability, and additional competitive ability both in quantity and quality with a “social learning network”.

Keywords: The Buddha’s Conduct, Development, Human Resources

บทนำ

คนเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุด ทฤษฎีทุนมนุษย์จึงมีทัศนะว่า คนงาน คือ สินทรัพย์ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการ (บุญทัน ดอกไธสง, 2551: 10-11) หากรู้จักใช้และได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ก็จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง หรือ “คนเก่ง” อยู่ในองค์กร จะสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรได้อย่างไม่มีสิ้นสุด ยิ่งนำไปใช้มากก็ยิ่งได้รับประโยชน์มาก คนหรือ ทรัพยากรคน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือ ทุนมนุษย์ หรือ ทรัพยากรทุนมนุษย์ จึงเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดของสังคม เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งขององค์กร (จิระ หงส์ดารมภ์, 2555: 36, 41) เนื่องด้วยคนเป็นทุนมนุษย์ที่ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน คนเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ การกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรก็จำเป็นต้องอาศัย “คน” เป็นสำคัญ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เป็นวงจรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพนักงานก็มีความเกี่ยวข้องกันคนเช่นกัน คนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดความสามารถในการปรับตัวขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (พยัคฆ์ วุฒิรงค์, 2559: 145) กล่าวได้ว่า คนเป็นผู้คิด คนเป็นผู้ทำ คนเป็นผู้บริโภค และคนเป็นผู้พึงพอใจ

พระพุทธเจ้าทรงได้รับการยกย่องในฐานะนักพัฒนามนุษย์ ทั้งมนุษย์ตามธรรมชาติ หรือ มนุษยชาติ และมนุษย์จำเพาะกลุ่ม หรือมนุษย์ในองค์กร ที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ ดังปรากฏในพุทธคุณบทว่า อนุตตโร ปุริสทมมสารถิ (ที.ส. 9/157/49) แปลว่า เป็นสารถิฝึกผู้ที่ควรฝึกได้อย่างยอดเยี่ยม (ที.ส. 9/157/50) พระองค์ทรงฝึกทรงแนะนำบุรุษผู้ควรฝึกให้สำนึกได้ (วิ.อ. 1/1/157-158) สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ทั้งผู้ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนามาก่อน ทั้งผู้ที่ได้รับการพัฒนามาบ้างแล้ว ทั้งที่เป็นภิกษุ ทั้งที่เป็นภิกษุณี ทั้งที่เป็นผู้ชาย ทั้งที่เป็นผู้หญิง ทรงฝึกอบรมและพัฒนาด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ ให้มีศักยภาพสูงสุด อันเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันกับศาสนาอื่นลัทธิอื่น และให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรพระพุทธศาสนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ พระองค์ทรงปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนามนุษย์ทั้งตามศักยภาพของมนุษย์และตามแนวคิดกระบวนการการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทรงแสดงบทบาทของ



นักพัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบที่ดีเลิศได้อย่างยอดเยี่ยมสมบูรณ์แบบสูงสุด เป็นคุณูปการให้พระพุทธศาสนาดำรงมั่นสถาปนาเสถียรภาพสืบทอดเป็นมรดกสู่พุทธบริษัทถึงปัจจุบัน

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอ “พุทธจริยา คือวิธีหรือแนวทางการพัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา” เทียบเคียงหลักการบนฐานความรู้แห่งศาสตร์สมัยใหม่ว่าด้วยลักษณะมนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางการพัฒนามนุษย์และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ สื่อความหมายกว้าง ๆ ว่า ทรัพยากรอันเป็นมนุษย์ หรือ มนุษย์อันมีค่าเป็นทรัพยากร หรือ มนุษย์ คน หรือ บุคคล ที่มีคุณค่าสามารถเติบโตและพัฒนาให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้นได้ หรือ มนุษย์ที่สามารถพัฒนาจนเป็นบ่อเกิดแห่งทรัพยากรสมบัติต่าง ๆ นานาได้ ซึ่งนักวิชาการบางท่านใช้คำร่วมกันว่า ทรัพยากรมนุษย์ หรือ ทุนมนุษย์ หรือ คน (จิระ หงส์ลดารมภ์, 2555: 36, 41, 43) หรือ ทรัพยากรทุนมนุษย์ (พยัต วุฒิรงค์, 2559: 17) หรือ ทรัพยากรคน (ปราชญา กล้าผจญ, พงศา บุตรสุทธีวงศ์, 2550: 22) นั้นหมายความว่า ทรัพยากรมนุษย์ ในที่นี้หมายถึง มนุษย์ที่มีสภาพเป็นทุน (human capital) เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงที่สามารถพัฒนาเพื่อให้เกิดมีคุณค่าหรือมูลค่าเพิ่มมากขึ้น (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554: คำนิยาม) ดังทฤษฎีทุนมนุษย์ที่มีทัศนะว่า คนงาน คือ สินทรัพย์ การลงทุนในคนจะคุ้มค่ามาก (บุญทัน ดอกไธสง, 2551: 10-11)

มนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็เพราะมนุษย์ องค์กรจะเจริญเติบโตก้าวหน้าและดำรงอยู่อย่างมีเสถียรภาพได้ก็เพราะมนุษย์ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งที่ทุกองค์กรจะต้องจัดให้มีต่อเนื่อง ทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว มีการเรียนรู้ รู้จักปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีขีดความสามารถสูง จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์แก่หลาย ๆ ฝ่าย

คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การอยู่ในลำดับต้น มา ก่อนทรัพยากรหรือทรัพย์สินอื่น ๆ ขององค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์การที่จะสร้างและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2558: คำนำ, 9) คุณค่าของทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาต่อ ยอดให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้ คนทำงานในองค์กรและ องค์กร องค์กรได้ประโยชน์จากการทำงานของคน ทรัพยากรมนุษย์นี้ถือว่าเป็น “ทุน” ของ องค์กรที่สามารถเพิ่มมูลค่ามหาศาลให้กับองค์กรมากกว่าทรัพย์สินหรือทุนประเภทอื่น (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2560: 19) เนื่องด้วยทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีผลต่อการ



สร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กร การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นที่มาของความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร(พยัต วุฒิรงค์, 2559: 7, 17)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

1. ทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

โธมัส เจ. วัตสัน ผู้ก่อตั้งบริษัทไอบีเอ็ม ได้กล่าวไว้ว่า “เราสามารถจะหาเงินทุนและสร้างอาคาร แต่เราต้องใช้คนเพื่อสร้างธุรกิจ” องค์กรที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน จะต้องสามารถตอบสนองเงื่อนไขด้านทรัพยากรมนุษย์สำคัญ 4 ประการ คือ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2558: 9-10)

1.1 ทรัพยากรมนุษย์ต้องมีคุณค่า ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณค่าของทรัพยากรมนุษย์จะเพิ่มขึ้น เมื่อเขาสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น เช่น ลดต้นทุน นำเสนอผลิตภาพ (สินค้าหรือบริการ) ที่มีเอกลักษณ์ต่างจากองค์กรอื่นให้แก่ผู้รับบริการ แต่หากทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรไม่สามารถสร้างความได้เปรียบให้เกิดขึ้น ก็อาจจะต้องหาวิธีการที่จะพัฒนาต่อไปอีก

1.2 ทรัพยากรมนุษย์ต้องหายาก ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าที่องค์กรมีอยู่แล้ว หากว่าคุณค่าดังกล่าวนั้นไม่ใช่สิ่งที่หายาก หรือต่างจากองค์กรอื่น เช่น ทักษะ ความรู้ หรือความสามารถของคนนั้นแม้จะมีคุณค่า แต่ก็หาได้ง่าย ไม่ช้าไม่นาน คู่แข่งหรือองค์กรอื่นก็ต้องสามารถหาได้เช่นกัน องค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัทไมโครซอฟท์ บริษัทซัมซุงโคเรีย และบริษัทแมคคินซี ต่างลงทุนอย่างมากในการสรรหาคัดเลือกและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

1.3 ทรัพยากรมนุษย์ต้องยากในการลอกเลียนแบบ แม้ว่าทรัพยากรมนุษย์จะมีคุณค่าที่หายาก แต่ถ้าหากองค์กรอื่นสามารถลอกเลียนแบบได้ ก็ไม่ได้ทำให้ความได้เปรียบขององค์กรเกิดขึ้นนาน เช่น บริษัทดิสนีย์ บริษัทเซาท์เวสต์ แอร์ไลน์ พยายามสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณค่าและยากจะลอกเลียนแบบ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแบบสร้างจิตใจให้บริการ (service mind) ที่เหนือกว่าคู่แข่ง และเป็นสิ่งที่เงินซื้อไม่ได้

1.4 ทรัพยากรมนุษย์ต้องได้รับการบริหารจัดการที่เป็นระบบ การบริหารจัดการ เช่น การสร้างทีมงาน การมอบหมายงาน การประสานงานระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์กร ความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวของคนในองค์กร ก็จะเป็นอีกส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันจากทรัพยากรที่มีคุณค่า



2. บทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

บทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันมี 2 แนวทาง คือ ผ่านกลยุทธ์ผูกเงิน และผ่านการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน สรุปความได้ดังนี้ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2558: 60-63)

2.1 กลยุทธ์ปรับเปลี่ยน หรือกลยุทธ์เฉพาะหน้า (Emergent Strategies)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถแยกความแตกต่างระหว่างกลยุทธ์ที่วางแผนไว้ กับกลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลงหรือกลยุทธ์เฉพาะหน้า (กลยุทธ์ผูกเงิน) ให้ได้และให้เข้าใจอย่างถูกต้อง กล่าวคือ กลยุทธ์ที่วางแผนไว้ เป็นความตั้งใจในการดำเนินการขององค์กร ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่คิดว่าเป็นกลยุทธ์เป็นเรื่องการเตรียมการเชิงรุก เป็นการตัดสินใจที่มีเหตุผล แต่แนวคิดเรื่องกลยุทธ์เฉพาะหน้า หรือกลยุทธ์ผูกเงิน เป็นกลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบกลับ ภายหลังจากการนำกลยุทธ์ที่วางแผนไว้ไปใช้ และได้ผลลัพธ์เป็นอย่างไร ซึ่งอาจต้องมีการปรับแผน มีการปรับแผนกลยุทธ์ใหม่เพื่อจัดการกับผลที่เกิดขึ้นซึ่งอาจไม่เป็นอย่างที่คาดไว้

กลยุทธ์ส่วนใหญ่ของบริษัทเป็นกลยุทธ์ดำเนินงาน เช่น ในการก่อตั้งบริษัทหนึ่ง กลยุทธ์ดำเนินงาน คือ ความกะทัดรัดและคุณภาพเป็นเลิศ โดยมีกลยุทธ์ในการสร้างคอมพิวเตอร์ที่พกพาสะดวกและมีคุณภาพ ทำให้บริษัทเป็นหนึ่งในบริษัทที่โตเร็วที่สุดในโลก แต่เมื่ออยู่ในช่วงขาลง ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทก็เปลี่ยนกลยุทธ์ที่เป็นการเน้นการเป็นผู้ผลิตต้นทุนต่ำ ทำให้บริษัทกลายเป็นผู้นำในตลาดคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล สำหรับกลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลงนั้นจะประกอบด้วยกลยุทธ์ที่มาจากพื้นฐานขององค์กร และเป็นสิ่งที่องค์กรปฏิบัติจริง มิใช่ที่วางแผนไว้

2.2 การเสริมสร้างและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

2.2.1 การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีงานหลักที่สำคัญคือ “การพัฒนาคน” เพื่อให้้องค์การหรือบริษัทมีความสามารถในการปรับตัวรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ส่งผลให้ปัจจุบันมีหลายบริษัทหันมาสนใจให้ความสำคัญเรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้” มากขึ้น ซึ่งเป็นลักษณะการบริหารองค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานหรือบุคลากรเสริมสร้างความสามารถของตนเองเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้องค์การหรือบริษัทต้องเรียนรู้ตลอดเวลาโดยพิจารณาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร การประเมินทางเลือกในการตัดสินใจ และความยืดหยุ่นในการปรับตัวเพื่อแข่งขัน องค์กรที่สามารถทำได้เช่นนี้จะมีความได้เปรียบทางการแข่งขันมากกว่า

2.2.2 การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยใช้ทรัพยากรขององค์กร คือ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และเป็นหนึ่งใน



ต้นทุนที่สามารถควบคุมได้ในโครงสร้างธุรกิจ ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีส่วนร่วมในการสร้างกลยุทธ์และสามารถวิเคราะห์ประเด็นเรื่องคนที่องค์กรหรือบริษัทต้องประสบได้ และสามารถนำกลยุทธ์เหล่านั้นไปปฏิบัติได้ด้วย โดยการพัฒนาและอบรมพนักงานหรือบุคลากรให้สามารถทำงานสอดคล้องกับกลยุทธ์เหล่านั้นได้ ที่สำคัญ บทบาทใหม่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์คือความสามารถทำงานการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งจำเป็นต้องมีสมรรถนะทางด้านธุรกิจ การจัดการเปลี่ยนแปลง และการบริหารงาน เนื่องด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบของงานจะเป็นมากกว่าการหาแนวทางการคัดเลือกที่ดี หรือการพัฒนาระบบประเมินผลงานที่ยอดเยี่ยมเท่านั้น

พุทธจริยาในการพัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์

1. การพัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา

พระพุทธเจ้าทรงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา กล่าวคือพุทธบริษัท 4 ที่เข้มแข็งและได้เปรียบในการเผยแผ่ที่ต้องแข่งขันกับศาสนาและสาวกอื่นในสังคมอินเดียสมัยพุทธกาล ซึ่งสามารถตอบสนองเงื่อนไขด้านทรัพยากรมนุษย์คือพุทธบริษัท 4 ในพระพุทธศาสนาที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1.1 พุทธบริษัท 4 ในพระพุทธศาสนามีคุณค่าสูง

ทรงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาอันได้แก่พุทธบริษัท 4 คือ ภิกษุบริษัท ภิกษุณีบริษัท อุบาสกบริษัท และอุบาสิกาบริษัท (อง.จตุกก. 21/129/197-198) แบ่งเป็นฝ่ายบรรพชิต 2 คือ ภิกษุ และภิกษุณี ฝ่ายคฤหัสถ์ 2 คือ อุบาสก และอุบาสิกา ยกระดับเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าตั้งแต่ระดับพื้นฐานคือเป็นกัลยาณปุถุชน พัฒนาต่อยอดขึ้นไปในระดับที่สูงขึ้นตามลำดับสู่ความเป็นพระอริยบุคคลผู้ทรงคุณค่าสูง 4 ระดับ คือ พระโสดาบัน พระสกทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์ (นัย ที.สี. 9/373/156, อง.ติ.ก. 20/87/312-314, อง.จตุกก. 21/241/357-358) นับเรียงตัวพระอริยบุคคลผู้ทรงคุณค่าสูงได้ 8 บุรุษ คือ 1) พระโสดาบัน 2) บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งโสดาปัตติผล 3) พระสกทาคามี 4) บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งสกทาคามีผล 5) พระอนาคามี 6) บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งอนาคามีผล 7) พระอรหันต์ 8) บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งอรหัตตผล (ที.ปา. 11/333/341, อภิ.ปุ. 36/207/229)

คุณค่าของพุทธบริษัทฝ่ายบรรพชิต คือภิกษุและภิกษุณียังเป็นกัลยาณปุถุชนประพฤติดี ปฏิบัติชอบแล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อองค์กรพระพุทธศาสนา ดังเช่นในสามัญญผลสูตรได้กล่าวถึงคุณค่าของความเป็นสมณะระดับกัลยาณปุถุชนไว้ว่า ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ได้แก่ ยกตนเองให้สูงขึ้น ทำให้ตนเองพ้นจากฐานะเดิม คือพ้นจากความเป็นทาส เป็นกรรมกร พ้นจากความเป็นชวานา เป็นคหบดีต้องเสียภาษีบำรุงรัฐ ได้รับการปฏิบัติด้วยดีแม้จาก



พระมหากษัตริย์ (สุชีพ ปุณฺณานุภาพ, 2550: 294) ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้แก่ ให้ความปลอดภัยแก่บุคคลอื่นสัตว์อื่นในเรื่องร่างกายและชีวิต ทรัพย์สิน ครอบครัว ของรักของหวง การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สภาวะทางจิตใจและอารมณ์ เป็นต้น (ที.สี. 9/194-221/65-72) เป็นเนื่อนาบุญแก้หายกหายิกาได้ทำบุญถวายทาน ดังที่ตรัสไว้ในทักษิณวิภังคสูตรว่า...ให้ทานแก่ปุถุชนผู้มีศีล พึงหวังได้อานิสงส์ 100,000 อัฐภาพ ถวายทานแก่ผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งโสดาปัตติผล ได้อานิสงส์นับไม่ได้ ประมาณไม่ได้...และในอนาคตกาล แม้จะมีแต่เหล่าภิกษุโคตรภู (ภิกษุกลุ่มสุดท้าย) มีผ้ากาสาวะพันคอ เป็นคนทุศีล มีธรรมเลวทราม คนทั้งหลายจักถวายสังฆทานได้ในภิกษุผู้ทุศีลเหล่านั้น แม้ทักษิณาทิถวายในสงฆ์โคตรภูภิกษุผู้ทุศีลเหล่านั้นก็มีอานิสงส์นับไม่ได้ ประมาณไม่ได้ (ม.อ. 14/379-380/428-430) ตลอดทั้งให้การสงเคราะห์แก่คฤหัสถ์ ดังที่ตรัสไว้ในสังคาลสูตรว่า สมณพราหมณ์อันกุลบุตรบำรุงแล้ว ย่อมอนุเคราะห์กุลบุตรด้วยหน้าที่ 6 ประการ คือ ห้ามไม่ให้ทำความชั่ว ให้ตั้งอยู่ในความดี อนุเคราะห์ด้วยน้ำใจอันดีงาม ให้ได้ฟังสิ่งที่ยังไม่เคยฟัง อธิบายสิ่งที่เคยฟังแล้วให้เข้าใจแจ่มแจ้ง และบอกทางสวรรค์ให้ เป็นต้น (ที.ปา. 11/272/216) และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรพระพุทธศาสนา ดังที่ตรัสไว้ในโสภณสูตรว่า ภิกษุ...ภิกษุณีผู้เฉียบแหลม ได้รับคำแนะนำดี แก่ลัทธิ เป็นพหูสูตร ทรงธรรม ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ย่อมทำหมู่ให้งาม...ภิกษุผู้สมบูรณ์ด้วยศีล ภิกษุณีผู้เป็นพหูสูตร ย่อมทำหมู่ให้งาม ชื่อว่าสังฆโสภณ (อง.จตุกก. 21/7/12) และตรัสไว้ในปริสาสูตรว่า ภิกษุผู้มีศีล มีกัลยาณธรรม ภิกษุณีผู้มีศีล มีกัลยาณธรรม เป็นผู้ทำบริษัทให้งาม เป็นต้น (อง.จตุกก. 21/211/332)

พระพุทธเจ้าตรัสรับรองคุณค่าของอริยมรรค 4 และนิพพานไว้ว่า โสดาปัตติผลประเสริฐกว่าความเป็นเอกราชในแผ่นดิน กว่า การไปสู่สวรรค์ หรือกว่าความเป็นใหญ่ในโลกทั้งปวง (ขุ.ธ. 25/178/88) เพราะพระโสดาบันไม่มีทางตกต่ำ มีความแน่นอนที่จะสำเร็จสัมโพธิ (สกทาคามีมรรค อนาคามีมรรค และอรหัตตมรรค) ในวันข้างหน้า สกทาคามีผล (พระสกทาคามี) มาสู่โลกนี้ (เกิดอีกครั้งเดียวเท่านั้น) ก็จะทำให้สุดแห่งทุกข์ได้ อนาคามีผล (พระอนาคามี) เป็นโอปปาติกะ (ไปเกิดในชั้นสุทธาวาสภพใดภพหนึ่ง) ปรีนิพพานในภพนั้น ไม่หวนกลับมาจากโลกนี้อีกแน่นอน อรหัตตผล (พระอรหันต์) สิ้นอาสวะแล้วด้วยปัญญาอันยิ่งเอง เข้าถึง (บรรลู่) อยู่ในปัจจุบัน (อัฐภาพนี้) (นัย ที.สี. 9/373/156, อง.จตุกก. 21/241/357) พระอรหันตชินาสพเรียกว่าอัปปเมยบุคคล คือบุคคลที่ (มีคุณค่า) ประมาณไม่ได้ (อง.ติก. 20/116/358-359) มีความรุ่งเรือง ดับสนธิ (นิพพาน) แล้วในโลก (ขุ.ธ. 25/89/56) พระนิพพานเป็นสุขอย่างยิ่ง (ขุ.ธ. 25/203/95)

สำหรับพระภิกษุพระภิกษุณีผู้บรรลุดุจธรรมเป็นพระอริยบุคคลแล้ว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อองค์กรพระพุทธศาสนา กล่าวคือ คุณค่าพระอริยบุคคลที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองทั้งขณะยังมีชีวิตและสิ้นชีวิตแล้ว เช่นดังที่ตรัสปัจฉิมวาจาก่อนปรีนิพพานหมายถึงพระอานนท์ว่า “อานนท์...ในจำนวนภิกษุ 500 รูป ภิกษุผู้มีคุณธรรมต่ำสุด เป็นพระโสดาบัน (พระ



อานนท์) ไม่มีทางตกต่ำ มีความแน่นอนที่จะสำเร็จสัมโพธิในวันข้างหน้า” (ที.ม. 10/217/166, อด. จตุกก. 21/76/121-122) และที่ตรัสรับรองไว้ว่า “บัณฑิตเหล่าใดอบรมจิตโดยชอบในองค์ธรรมเป็น เครื่องตรัสรู้ทั้งหลาย ไม่ถ่อมมัน ยินดีในนิพพานเป็นที่สละความถ่อมมัน บัณฑิตเหล่านั้นสิ้นอาสวะแล้ว มีความรุ่งเรือง ดับสนิทแล้วในโลก” (ขุ.ธ. 25/89/56) “สาวกของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นผู้ยินดีใน ความสิ้นตัณหา” (ขุ.ธ. 25/187/91) “ภิกษุใดแลยังหนุ่มแน่น ย่อมประกอบชวนชวายเป็น พระพุทธศาสนา ภิกษุนั้นย่อมทำโลกนี้ (คือขันธ 5) ให้สว่างไสว (ด้วยอรรถตมมรรคญาณ)” (ขุ.ธ. 25/382/152) ตรัสถึงพระอริยบุคคลผู้สิ้นชีวิต (ที่พระอานนท์ทูลถาม) ว่า “ภิกษุสาธุทำให้แจ้งเจ โทวิมุตติ ปัญญาวิมุตติอันไม่มีอาสวะ เพราะสิ้นอาสวะไปด้วยปัญญาอันยิ่งเอง เข้าถึงอยู่ในปัจจุบัน ภิกษุณีนันทาเป็นโอปปาติกะ เพราะสังโยชน์เบื้องต่ำ 5 ประการสิ้นไป บริณิพพานในภพนั้น ไม่หวน กลับมาจากโลกนั้นอีก” (ที.ม. 10/157/101) ตรัสคุณค่าพระอริยบุคคลที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ทั้งในฐานะผู้ให้ธรรมและผู้เป็นเนื่ออายุ ดังเช่น พระอัสสชิได้แสดงธรรมเพียงเล็กน้อยให้อุปติส สมานพ (พระสารีบุตร) ฟังจนเขาได้ดวงตาเห็นธรรม (บรรลุโสดาบัน) แล้วกลับไปบอกแก่โกสิตะเพื่อน รัก (พระโมคคัลลานะ) จนเขาได้บรรลุโสดาบันตามด้วย และที่ตรัสรับรองไว้ว่า “พระอรหันต์ทั้งหลาย อยู่สถานที่ใด จะเป็นบ้านก็ตาม ป่าก็ตาม ที่ลุ่มก็ตาม ที่ดอนก็ตาม สถานที่นั้นเป็นรมณีสถาน” (ขุ.ธ. 25/98/60) “ผู้ที่ถึงพระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์เป็นสรณะ ย่อม (ได้มีโอกา) ใช้ปัญญา ขอบพิจารณาเห็นอริยสัจ 4...ย่อมพ้นจากทุกข์ทั้งปวงได้” (ขุ.ธ. 25/190-192/92) “บุญของบุคคลผู้ บูชาท่านผู้ควรบูชา คือพระพุทธเจ้า หรือพระสาวก...ใคร ๆ ไม่อาจนับได้ว่า บุญนี้มีประมาณเท่านี้” (ขุ.ธ. 25/195-196/93) “การเกื้อกูลสมณะ นำสุขมาให้ การเกื้อกูลท่านผู้ประเสริฐ (พระพุทธเจ้า พระปัจเจกพุทธเจ้า และพระอรหันตสาวก) ก็นำสุขมาให้” (ขุ.ธ. 25/332/137) “ทานที่ให้แก่ผู้ ปราศจากราคะ..โทสะ..โมหะ..ผู้ปราศจากความอยาก..ตัณหา มีผลมาก” (ขุ.ธ. 25/356-359/145) พระอริยบุคคลผู้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรพุทธศาสนา คือ นอกจากทำหมู่คณะให้งาม ทำบริษัท ให้งามแล้ว มีตัวอย่าง เช่น พระสารีบุตรและพระมหาโมคคัลลานะได้เป็นอัครสาวกขวา-ซ้าย เป็น กำลังสำคัญช่วยบริหารคณะสงฆ์ (ม.ม. 13/160/181-182) พระสารีบุตรได้แสดงสังคิตสูตร และท สุตตรสูตรให้ภิกษุสงฆ์ฟัง ซึ่งเป็นแนวทางการสังคายนาพระธรรมวินัย (ที.ปา. 11/296-349, 350- 360/247-366, 367-438) ท่านเป็นพระอุปัชฌาย์ให้อุปสมบทและมีลูกศิษย์จำนวนมากช่วยประกาศ พระศาสนา ท่านเป็นผู้แต่งคัมภีร์มหานิทเทสและจุฬนิทเทสอธิบายขยายความพระพุทธพจน์ ซึ่ง บรรจุไว้ในหมวดพระสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย เป็นคัมภีร์นิทเทสสำคัญให้พุทธศาสนิกชนได้ศึกษาสืบทอดจนถึงปัจจุบันนี้ พระมหากัสสปะได้เป็นพระอุปัชฌาย์บวชกุลบุตรและมีลูกศิษย์จำนวนมากช่วย ประกาศพระศาสนา ท่านเป็นประธานนำพระอรหันต์ 500 รูปทำสังคายนาครั้งที่ 1 รักษาสืบทอด พระพุทธศาสนามาจนถึงทุกวันนี้ (วิ.จู. 7/437-445/375-392) เป็นต้น



คุณค่าของพุทธบริษัทฝ่ายคฤหัสถ์ คืออุบาสกและอุบาสิกาผู้ยังเป็นกัลยาณปุถุชนประพตติ
 ติปฏิบัติชอบแล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อองค์กรพระพุทธศาสนา ดังเช่น
 ในอัครคัมภีร์ได้ตรัสถึงคุณค่าของความเป็นกัลยาณปุถุชนไว้ว่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองดังที่
 ตรัสว่า “กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร รักษาศีล ประพตติกุศลกรรมบถ 10 ความประพตตินั้นก็
 เป็นกุศลธรรม ไม่มีโทษ ควรประพตติ เป็นอริยธรรม เป็นธรรมขาว มีวิบากขาว วิญญูชนสรรเสริญ
 เหมือนกัน...แม้กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร สมณะผู้ประพตติกายสุจิริต วจีสุจิริต มโนสุจิริต มีความ
 เห็นชอบ ชักชวนผู้อื่นให้ทำกรรมตามความเห็นชอบ หลังจากตายแล้วจะไปเกิดในสุคติโลกสวรรค์...ก็
 ธรรมเท่านั้นประเสริฐที่สุดในหมู่ชนทั้งในโลกนี้และโลกหน้า” (ที.ส. 9/111-140/83-102) ในกฎทนต์
 สูตร ตรัสถึงคุณค่าของกัลยาณปุถุชนผู้ประพตติกุศลกรรมบถ 10 ว่าได้รับการกำหนดให้เป็นผู้มี
 คุณสมบัติควรรับทานของพระเจ้ามหาวิจิตรราช และเป็นผู้ที่ควรได้รับการคัดเลือก บูชา บริจาค
 อนุโมทนา และทรงทำพระทัยให้เลื่อมใส (ที.ส. 9/343/135-137) ตรัสไว้ในขุททกนิกาย ธรรมบทว่า
 “ในหมู่ปุถุชนผู้มีตนซึ่งเปรียบได้กับกองขยะ ก็ยังมีสาวกของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเจริญรุ่งเรืองอยู่
 ด้วยปัญญา” (ขุ.ธ. 25/59/45) “คนมีศรัทธา สมบูรณ์ด้วยศีล เพียบพร้อมด้วยยศและโภคทรัพย์ จะ
 ไปสู่ถิ่นใด ๆ ย่อมได้รับการบูชาในถิ่นนั้น ๆ” (ขุ.ธ. 25/303/127) คุณค่าที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น
 ได้แก่ เป็นผู้สมทานรักษาศีล ให้ความปลอดภัยแก่บุคคลอื่นสัตว์อื่นในเรื่องร่างกายและชีวิต
 ทรัพย์สิน ครอบครัว ของรักของหวง การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สภาวะทางจิตใจและอารมณ์ และ
 อันตรายอันเกิดจากความประมาทเพราะสุรายาเสพติดและของมีนเมา ดังตรัสไว้ว่า “บุคคลบางคนใน
 โลกนี้เป็นผู้เว้นขาดจากการฆ่าสัตว์ เป็นผู้เว้นขาดจากการลักทรัพย์ เป็นผู้เว้นขาดจากการประพตติผิด
 ในกาม เป็นผู้เว้นขาดจากการพูดเท็จ เป็นผู้เว้นขาดจากการเสพของมีนเมาคือสุราและเมรัยอันเป็น
 เหตุแห่งความประมาท บุคคลนี้เรียกว่า สัตบุรุษ (คนดี) ทั้งสามารถให้คำแนะนำชักชวนบุคคลอื่นให้
 สมทานรักษาศีลตามด้วย ดังตรัสว่า บุคคลบางคนในโลกนี้ตนเองเป็นผู้เว้นขาดจากการฆ่าสัตว์และ
 ชักชวนผู้อื่นให้งดเว้นจากการฆ่าสัตว์ ตนเองเป็นผู้เว้นขาดจากการลักทรัพย์และชักชวนผู้อื่นให้งดเว้น
 จากการลักทรัพย์ ตนเองเป็นผู้เว้นขาดจากการประพตติผิดในกามและชักชวนผู้อื่นให้งดเว้นจากการ
 ประพตติผิดในกาม ตนเองเป็นผู้เว้นขาดจากการพูดเท็จและชักชวนผู้อื่นให้งดเว้นจากการพูดเท็จ
 ตนเองเป็นผู้เว้นขาดจากการเสพของมีนเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นเหตุแห่งความประมาทและ
 ชักชวนผู้อื่นให้งดเว้นจากการเสพของมีนเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นเหตุแห่งความประมาท บุคคลนี้
 เรียกว่า สัตบุรุษที่ยิ่งกว่าสัตบุรุษ (คนดียิ่งกว่าคนดี)” (อง.จตุก.ก. 21/201/320-321) เป็นต้น ในกฎ
 ทนต์สูตร ทรงแสดงเรื่องยัญญสมบัติ 3 ประการ มีองค์ประกอบ 16 ส่วน และยัญซึ่งใช้ทุนทรัพย์และม
 การเตรียมน้อยกว่า แต่มีผลานิสงส์มากกว่านั้น ให้กฎทนต์พราหมณ์ฟังจนเกิดความเลื่อมใสชื่นชม
 ยินดีภาษิตของพระพุทธองค์แสดงตนเป็นอุบาสกผู้ถึงไตรสรณคมน์ ให้อภัยแก่สัตว์ทั้งหลายด้วยคำ



กล่าวว่า “...ขอท่านพระโคตมจงจำข้าพระองค์ว่าเป็นอุบาสกผู้ถึงสรณะ ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไปจนตลอดชีวิต ข้าพระองค์ได้ปล่อยโคเพศผู้ ลูกโคเพศผู้ ลูกโคเพศเมีย แพะ แกะ อย่างละ 700 ตัว ได้ให้ชีวิตแก่สัตว์เหล่านั้น ขอสัตว์เหล่านั้นจงได้กินหญ้าเขียวสด ได้ดื่มน้ำเย็น กระแสลมอ่อน ๆ จงพัดถูกตัวสัตว์เหล่านั้นเถิด” (ที.สี. 9/349-354/146-149) และยังมีบทบาทในด้านช่วยเหลือสังคม เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์โดยตรง เช่น การตั้งโรงพยาบาล การทำสาธารณสงเคราะห์ ส่วนบทบาททางอ้อม คือการอุปถัมภ์พระสงฆ์ในการทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา และทำประโยชน์ เพื่อสังคม (พระกิตติพันธ์ กิตติพิโล และคณะ. (2563: 462) และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรพระพุทธศาสนา ดังที่ตรัสไว้ในโสภณสูตรว่า “อุบาสก...อุบาสิกาผู้เยียบแหลม ได้รับคำแนะนำดี แก่แล้วกล้า เป็นพหูสูต ทรงธรรม ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ย่อมทำบุญให้งาม...อุบาสกผู้มีศรัทธา และอุบาสิกามีศรัทธา ย่อมทำบุญให้งาม ชื่อว่าสังฆโสภณ” (อง.จตุกก. 21/7/12) และตรัสไว้ในปริสาสูตรว่า “อุบาสกผู้มีศีล มีกัลยาณธรรม อุบาสิกามีศีล มีกัลยาณธรรม เป็นผู้ทำบริษัทให้งาม” (อง.จตุกก. 21/211/332) เป็นต้น โดยมีบทบาทในการบำรุงพระพุทธศาสนาด้วยการให้การอุปถัมภ์พระสงฆ์ เช่น อุปถัมภ์ด้วยอาหาร เครื่องนุ่งห่ม เครื่องอุปโภค และยารักษาโรค บทบาทในการดำรงรักษาพระพุทธศาสนา ช่วยส่งเสริมและรักษาพระพุทธศาสนาให้เจริญมั่นคงยิ่งขึ้น (พระกิตติพันธ์ กิตติพิโล และคณะ, 2563: 462)

อุบาสกอุบาสิกาผู้บรรลุนิพพานเป็นพระอริยบุคคลแล้ว พระมนตรี อนามโย ได้กล่าวสรุปไว้ในรายงานการวิจัยว่า ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อองค์กรพระพุทธศาสนา กล่าวคือ 1) ประโยชน์ต่อตนเอง เมื่อบรรลุนิพพานเป็นอริยบุคคลขั้นต้นแล้ว พระพุทธเจ้าทรงรับรองว่าบุคคลนั้นเป็นผู้เที่ยงแท้ต่อมรรคผล นิพพาน จะไม่เกิดในที่ต่ำกว่าภูมิมนุษย์ คือ จะไม่เกิดในพวกภูมิเปรต อสุรกาย หรือ สัตว์เดรัจฉาน แต่จะเกิดระหว่างภูมิเทวดาและภูมิมนุษย์ไม่เกิน 7 ชาติ และในชาติที่ 7 จึงจะบรรลุนิพพานเข้าสู่พระนิพพานได้ในที่สุด เช่น รับรองคุณค่าพระอริยบุคคลของอุบาสกอุบาสิกาไว้ว่า อุบาสิกาสุชาดาเป็นพระโสดาบัน (ดับชีพแล้ว) ไม่มีทางตกต่ำ มีความแน่อนที่จะสำเร็จสัมโพธิ (คือสกทาคามีมรรค อนาคามีมรรค และอรหัตตมรรค) ในวันข้างหน้า อุบาสกอีก 50 คนดับชีพแล้วเป็นโปปาติกะ เพราะละสังโยชน์เบื้องต่ำ 5 ประการสิ้นไป ปฏิบัติในภพนั้น ไม่หวนกลับมาจากโลกนั้นอีก อุบาสกอีก 96 คนดับชีพแล้วเป็นพระสกทาคามี เพราะละสังโยชน์ 3 ประการสิ้นไป และเพราะราคะ โทสะ โมหะเบาบาง มาสู่โลกนี้อีกครั้งเดียว ก็จะทำให้สุดแห่งทุกข์ได้ อุบาสกอีก 510 คนดับชีพแล้วเป็นพระโสดาบัน เพราะละสังโยชน์ 3 ประการสิ้นไป ไม่มีทางตกต่ำ มีความแน่อนที่จะสำเร็จสัมโพธิในวันข้างหน้า (ที.ม. 10/156-157/100-101) 1) ประโยชน์ต่อผู้อื่น เมื่อบรรลุนิพพานเป็นอริยบุคคลในขั้นต่าง ๆ ตามลำดับแล้ว เมื่อยังครองเรือนอยู่ ย่อมปกครองเรือนด้วยความเป็นธรรมและเที่ยงตรง ทำให้บริวารทั้งหลายมีความสุข อีกทั้งยังเป็นผู้ชักนำบุคคลอื่น ๆ ให้ทำความดีได้พบพระพุทธศาสนาและส่งเสริมให้บุคคลอื่นได้บรรลุนิพพานเช่นเดียวกับตน 1) ประโยชน์



ต่อองค์พระพุทธรูปศาสนา เมื่อบรรลุนิพพานเป็นพระอริยบุคคลขั้นใดขั้นหนึ่งแล้ว ย่อมเป็นกำลังสำคัญให้กับพระพุทธรูปศาสนา ด้วยการให้การอุปถัมภ์พระภิกษุพระภิกษุณีด้วยปัจจัยทั้ง 4 แห่งเพศบรรพชิต สร้างประโยชน์ในพระพุทธรูปศาสนาด้วยการสละทรัพย์สร้างถาวรวัตถุถวายไว้ในพระพุทธรูปศาสนา มากน้อยตามลำดับ (พระมนตรี อนุโมทโย, 2563: บทคัดย่อ)

1.2 พุทธบริษัท 4 คุณค่าสูงในพระพุทธรูปศาสนาเป็นบุคคลหาได้ยาก

พุทธบริษัท 4 คุณค่าสูง คือพระอริยบุคคล 4 ได้แก่ พระโสดาบัน พระสกทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์ มีอยู่ในพระพุทธรูปศาสนาเท่านั้น ไม่มีในศาสนาอื่นหรือลัทธิศาสนาอื่น ดังมีพุทธดำรัสรับรองและยืนยันกับภิกษุทั้งหลายให้บันลือสัทนาทกล่าวประกาศได้อย่างมั่นใจสง่ามว่า “ภิกษุทั้งหลาย สมณะที่ 1 (พระโสดาบัน) มีอยู่ในธรรมวินัยนี้เท่านั้น สมณะที่ 2 (พระสกทาคามี) มีอยู่ในธรรมวินัยนี้ (เท่านั้น) สมณะที่ 3 (พระอนาคามี) มีอยู่ในธรรมวินัยนี้ (เท่านั้น) สมณะที่ 4 (พระอรหันต์) มีอยู่ในธรรมวินัยนี้ (เท่านั้น) ลัทธิของศาสนาอื่นว่างเปล่าจากสมณะทั้งหลายผู้รู้ทั่วถึง เธอทั้งหลายจงบันลือสัทนาทโดยชอบอย่างนี้แล” (ม.ม. 12/139-145/133-141, ที.ม. 10/214/162, อ.จตุกก. 21/241/357-358) “พระธรรมวินัยนี้ (เท่านั้น) เป็นที่อยู่ของพระโสดาบัน บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งโสดาปัตติผล พระสกทาคามี บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งสกทาคามีผล พระอนาคามี บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งอนาคามีผล พระอรหันต์ บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งอรหัตตผล” (อ.อ.อ. 23/19/251)

คุณสมบัติหรือคุณลักษณะพิเศษอันเป็นคุณค่าสูงและสูงสุดของพุทธบริษัท 4 อันเป็นทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธรูปศาสนามีอยู่ในพระอริยบุคคล 4 เท่านั้น ไม่มีในศาสนาอื่นและสาวกของศาสนาอื่น ดังมีพุทธดำรัสรับรองและยืนยันไว้ว่า สมณะที่ 1 คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เพราะสังโยชน์ 3 ประการสิ้นไป จึงเป็นพระโสดาบัน ไม่มีทางตกต่ำ มีความแน่นอนที่จะสำเร็จสัมโพธิในวันข้างหน้า สมณะที่ 2 คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เพราะสังโยชน์ 3 ประการสิ้นไป และเพราะระคะ โทสะ โมหะเบาบาง จึงเป็นพระสกทาคามี มาสู่โลกนี้ (เกิดอีก) ครั้งเดียวเท่านั้น ก็จะทำให้สุดแห่งทุกข์ได้ สมณะที่ 3 คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เพราะสังโยชน์เบื้องต่ำ 5 ประการสิ้นไป จึงเป็นโอบปาติกะ (พระอนาคามี) ปรินิพพานในภพนั้น ไม่หวนกลับมาจากโลกนี้อีกแน่นอน สมณะที่ 4 คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ ทำให้แจ้งเจโตวิมุตติ ปัญญาวิมุตติอันไม่มีอาสวะ เพราะอาสวะสิ้นไปด้วยปัญญาอันยิ่งเอง เข้าถึงอยู่ในปัจจุบัน (บรรลุนิพพาน) (อ.จตุกก. 21/241/357-358)

1.3 พุทธบริษัท 4 คุณค่าสูงในพระพุทธรูปศาสนาในการลอกเลียนแบบ

พุทธบริษัท 4 คุณค่าสูง คือ พระอริยบุคคล 4 ในพระพุทธรูปศาสนาที่ศาสนาหรือคนในลัทธิศาสนาอื่นจะลอกเลียนแบบได้ โดยเฉพาะคุณค่าด้านคุณสมบัติอันเป็นคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตนและความสามารถเหนือมนุษย์เฉพาะตน เป็นคุณค่าที่เหนือวิสัยของศาสนาหรือสาวกศาสนาอื่น



อื่นที่จะลอกเลียนแบบ พระพุทธองค์ทรงผนวชตั้งแต่พระชนมายุ 29 ปี แสวงหาพระสัพพัญญุตญาณอยู่ 6 ปี ตรัสรู้แล้วใช้เวลาประกาศพระพุทธศาสนาอยู่ 45 ปี กระทั่งปรินิพพาน ก็ยังไม่เคยปรากฏว่ามีพระอริยบุคคลในศาสนาหรือคนลัทธิอื่นเลย ดังที่ตรัสกับสุภัททปริพาชกก่อนเสด็จดับขันธปรินิพพานว่า “สุภัททะ เราบวชขณะมีอายุ 29 ปี แสวงหาว่าอะไรคือกุศล เราบวชมาได้ 50 ปีกว่า ยังไม่มีแม้สมณะที่ 1 ภายนอกธรรมวินัยนี้ ผู้อาจแสดงธรรมเป็นเครื่องออกจากทุกข์ได้ ไม่มีสมณะที่ 2 ไม่มีสมณะที่ 3 ไม่มีสมณะที่ 4 ลัทธิอื่นว่างจากสมณะทั้งหลายผู้รู้ทั่วถึง...” (ที.ม. 10/214/162, ที.ม.อ. 1/214/286-287)

คุณวิเศษหรือความสามารถพิเศษเหนือมนุษย์ของพระอริยบุคคล 4 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2551: 77-82) ซึ่งองค์กรอื่นศาสนาหรือลัทธิอื่น ไม่อาจลอกเลียนแบบได้ สรุปความได้ดังนี้ (พระมนตรี อนุาโมโย, 2563: 13-16)

พระโสดาบัน ท่านผู้บรรลุโสดาปัตติผลแล้ว เป็นผู้เคารพในพระรัตนตรัย มีศีล 5 บริสุทธิละสังโยชน 3 ประการได้เด็ดขาด คือ สักกายทิฏฐิ (ความยึดมั่นในร่างกายว่าเป็นของเที่ยง) วิจิกิจฉา (ความลังเลสงสัยไม่มั่นใจในพระรัตนตรัย) และ สีลัพพตปรามาส (การลูปคล้ำศีล, ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ใช่ศีล) พระโสดาบัน มี 3 ประเภท คือ 1) เอกพีชี ผู้มีพีชคืออัตภาพเดียว มีอารมณ์เป็นหนึ่ง เกิดอีกครั้งเดียวก็จะบรรลุเป็นพระอรหันต์ในชาติที่เกิดนั้น ดังที่ตรัสไว้ว่า “บุคคลบางคนในโลกนี้..เป็นโสดาบัน..บุคคลนั้นเกิดเป็นมนุษย์ภพเดียวเท่านั้นก็จะทำที่สุดแห่งทุกข์ได้ บุคคลนี้เรียกว่า ผู้เป็นเอกพีชี” (อภิ.ป. 36/33/154, อภ.ติก. 20/88-89/314-318) 2) โกลังโกละ ผู้ออกจากตระกูลไปสู่ตระกูล เกิดอีกไม่เกิน 2-3 ชาติก็จะบรรลุเป็นพระอรหันต์ในชาติสุดท้ายนั้น ดังที่ตรัสไว้ว่า “บุคคลบางคนในโลกนี้..เป็นโสดาบัน..บุคคลนั้นท่องเที่ยวไป 2 หรือ 3 ตระกูลแล้วจึงจะทำที่สุดแห่งทุกข์ได้ บุคคลนี้เรียกว่า ผู้เป็นโกลังโกละ” (อภิ.ป. 36/32/154, อภ.ติก. 20/88-89/314-318) 3) สัตตักขัตตูปมมะ ผู้ออกจากตระกูลไปสู่ตระกูล ท่องเที่ยวไปในสุคติภพ เกิดอีกที่ไม่เกิน ๗ ชาติ และจะบรรลุเป็นพระอรหันต์ในชาติที่ 7 นั้น ดังที่ตรัสไว้ว่า “บุคคลบางคนในโลกนี้..เป็นโสดาบัน..บุคคลนั้นท่องเที่ยวไปใน เทวโลกและมนุษยโลก 7 ชาติแล้วจึงจะทำที่สุดแห่งทุกข์ได้ บุคคลนี้เรียกว่า ผู้เป็นสัตตักขัตตูปมมะ ” (อภิ.ป. 36/31/154, อภ.ติก. 20/88-89/314-318)

พระสกทาคามี ท่านผู้บรรลุสกทาคามีผลแล้ว ผู้ที่จะมาท่องเที่ยวในกามาวจรโลกนี้อีกเพียงครั้งเดียว ก็จะบรรลุเป็นพระอรหันต์ในชาตินั้น เป็นผู้เคารพในพระรัตนตรัย มีศีล 5 บริสุทธิละสังโยชน ๓ ประการเบื้องต้นได้เด็ดขาดจนหมดสิ้นไม่เกิดอีก และยังกระทำสังโยชนเบื้องต้น่ออีกสองประการที่เหลือให้เบาบางลงได้ คือ 1) กามราคะ ความพอใจในกาม ความเพลินในการได้เสพรูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส ธรรมารมณ์ที่น่าพอใจ 2) ปฏิฆะ ความกระทบกระทั่งในใจ คล้ายความพยายบาทอย่างละเอียด คัมภีร์ปรมัตถมัญชุสา (วิสุทธิ.ฎีกา 3/655, ขุททก.อ. 199, พระพรหมคุณาภรณ์



(ป.อ.ปยุตฺโต, 2551: 79) แสดงพระสภากาฬวายุ 5 ประเภท คือ 1) ผู้บรรลุในโลกนี้แล้ว ปรีณิพพานในโลกนี้เอง คือ เมื่อบรรลุแล้ว ยังคงมีความเพียรเผาผลาญกิเลส ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ย่อมทำให้ภูมิธรรมยิ่งสูงขึ้น บรรลุเป็นพระอนาคามี บรรลุเป็นพระอรหันต์ และนิพพานได้ในชาติปัจจุบัน 2) ผู้บรรลุในโลกนี้แล้ว ปรีณิพพานในเทวโลก คือ บรรลุในชาติปัจจุบันแล้วยังคงเป็นพระสภากาฬวายุ เมื่อเปลี่ยนภพชาติไปอุบัติในเทวโลก มีความเพียรเผาผลาญกิเลส ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ย่อมบรรลุเป็นพระอนาคามี บรรลุเป็นพระอรหันต์ และนิพพานในภูมิเทวโลกนั้นในที่สุด 3) ผู้บรรลุในเทวโลกแล้ว ปรีณิพพานในเทวโลกนั้นเอง คือ เมื่อเป็นมนุษย์เป็นพระสภากาฬวายุ แต่ยังไม่ได้เป็นพระสภากาฬวายุผล เมื่อเปลี่ยนภพชาติไปอุบัติในเทวโลก มีความเพียรเผาผลาญกิเลส บรรลุเป็นพระสภากาฬวายุผล มีความเพียรต่อเนื่อง บรรลุเป็นพระอนาคามี บรรลุเป็นพระอรหันต์ และนิพพานในภูมิเทวโลกนั้นในที่สุด บางท่านเป็นเทวดาบรรลุเป็นพระสภากาฬวายุในเทวโลกนั้น มีความเพียรเผาผลาญกิเลส ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า บรรลุเป็นพระอนาคามี และบรรลุเป็นพระอรหันต์ นิพพานบนภูมิเทวโลกนั้น 4) ผู้บรรลุในเทวโลกแล้ว เกิดในโลกนี้จึงปรีณิพพาน คือ เป็นเทวดาได้บรรลุเป็นพระสภากาฬวายุบนเทวโลกนั้น ได้เปลี่ยนภพภูมิมาเกิดบนโลกมนุษย์อีกชาติหนึ่งแล้ว มีความเพียรเผาผลาญกิเลส ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า บรรลุเป็นพระอนาคามี บรรลุเป็นพระอรหันต์ และนิพพานในชาติมนุษย์นั้นในที่สุด 5) ผู้บรรลุในโลกนี้แล้ว ไปเกิดในเทวโลก หมดอายุแล้วกลับมาเกิดในโลกนี้จึงปรีณิพพาน คือ เป็นพระสภากาฬวายุแล้ว เปลี่ยนภพภูมิไปอุบัติเป็นเทวดาบนเทวโลกเสวยทิพยสมบัติ หมดอายุขัยแห่งเทวดาแล้ว มาเกิดเป็นมนุษย์อีก มีความเพียรเผาผลาญกิเลส บรรลุเป็นพระอนาคามี บรรลุเป็นพระอรหันต์ นิพพานในภพชาตินั้นในที่สุด

พระอนาคามี ท่านผู้บรรลุอนาคามีผลแล้ว ผู้ที่ไม่กลับมาเกิดในกามาวจรภพอีกแล้ว มีศีล 8 บริสุทธิ์ มีความเคารพในพระรัตนตรัย เป็นผู้ตัดสังโยชน์เบื้องต่ำ 5 ประการได้อย่างหมดจด มีอยู่ 5 ประเภท คือ (อง.ทสก. 24/63-64/140-143, อง.ติก. 20/88-89/314-318) 1) อันตรปรีณิพพายี ผู้ปรีณิพพานในระหว่าง คือเกิดในชั้นพรหมสุทธาวาสภพใดภพหนึ่งแล้ว อายุยังไม่ถึงกึ่ง ก็ปรีณิพพานโดยกิเลสปรีณิพพาน ดังที่ติวไร้วีรว่า “บุคคลบางคนในโลกนี้..เป็นโอปปาติกะ (พระอนาคามี) ปรีณิพพานในเทวโลกชั้นสุทธาวาสนั้น...บุคคลนั้นยังอริยมรรคให้เกิดขึ้นเพื่อละสังโยชน์เบื้องสูงในลำดับที่เกิดบ้าง ยังไม่ถึงท่ามกลางประมาณอายุบ้าง บุคคลนี้เรียกว่า ผู้เป็นอันตรปรีณิพพายี” (อง.ทสก. 24/63-64/141-143, อภิ.ป. 36/36/155) 2) อุพหัจจปรีณิพพายี ผู้จวนจะถึงจึงปรีณิพพาน คือ อายุพ้นกึ่งแล้ว จวนจะถึงสิ้นอายุจึงปรีณิพพาน ดังที่ติวไร้วีรว่า “โอปปาติกะ (พระอนาคามี) บุคคลนั้นยังอริยมรรคให้เกิดขึ้นเพื่อละสังโยชน์เบื้องสูง ก้าวล่วงท่ามกลางประมาณอายุบ้าง ใกล้จะทำการกิริยาบ้าง บุคคลนี้เรียกว่า ผู้เป็นอุพหัจจปรีณิพพายี” (อง.ทสก. 24/63-64/141-143, อภิ.ป.



36/37/155) 3) อสังขารปรินิพพายี ผู้ปรินิพพานโดยไม่ต้องใช้แรงชักจูง คือ ปรินิพพานโดยง่าย ไม่ต้องใช้ความเพียรมากนัก ดังที่ตรัสไว้ว่า “โอปปาติกะ (พระอนาคามี) บุคคลนั้นยังอริยมรรคให้เกิดขึ้นโดยไม่ต้องใช้ความพยายามมากเพื่อละสังโยชน์เบื้องสูง บุคคลนี้เรียกว่า ผู้เป็น อสังขารปรินิพพายี” (อง.ทสก. 24/63-64/142-143, อภิ.ป. 36/38/155) 4) สสังขารปรินิพพายี ผู้ปรินิพพานโดยใช้แรงชักจูง คือ ปรินิพพานโดยต้องใช้ความเพียรมาก ดังที่ตรัสไว้ว่า “..โอปปาติกะ (พระอนาคามี)..บุคคลนั้นยังอริยมรรคให้เกิดขึ้นโดยต้องใช้ความพยายามมากเพื่อละสังโยชน์เบื้องสูง บุคคลนี้เรียกว่า ผู้เป็นสสังขารปรินิพพายี” (อง.ทสก. 24/63-64/142-143, อภิ.ป. 36/39/156) 5) อุทังโสโตกนิญฐคามิ ผู้มีกระแสในเบื้องบนไปสู่อกนิญฐภาพ คือ เกิดในสุทธาวาสภโตกหนึ่งแล้วก็ตาม จะเกิดเลื่อนต่อขึ้นไปจนถึงอกนิญฐภาพแล้วจึงปรินิพพาน ดังที่ตรัสไว้ว่า “..โอปปาติกะ (พระอนาคามี)..บุคคลนั้น จุตติจากอวิหาภแล้วไปสู่ชั้นอตปภาภ จุตติจากชั้น อตปภาภแล้วไปสู่ชั้นสุตัสสาภ จุตติจากชั้นสุตัสสาภแล้วไปสู่ชั้นสุตัสสภ จุตติจากชั้นสุตัสสภแล้วไปสู่ชั้นอกนิญฐภาพ ยังอริยมรรคให้เกิดขึ้นในชั้นอกนิญฐภาพเพื่อละสังโยชน์เบื้องสูง บุคคลนี้เรียกว่า ผู้เป็นอุทังโสโต อกนิญฐคามิ” (อง.ทสก. 24/63-64/142-143, อภิ.ป. 36/40/156)

พระอรหันต์ ท่านผู้บรรลุอรหัตผลแล้ว ละสังโยชน์ 10 ประการได้หมดสิ้น เป็นผู้ไกลจากกิเลส กำจัดกิเลสได้หมดสิ้น เป็นผู้หมดสังสารวัฏคือการเวียนว่ายตายเกิด เป็นผู้ควรแก่การบูชาพิเศษของเทพและมนุษย์ทั้งหลาย ไม่มีที่ลับในการทำบาป ไม่มีความชั่วเสียหายที่จะต้องปิดบัง อยู่จบซึ่งพรหมจรรย์แล้ว กระทำกิจที่ควรทำเสร็จแล้ว สิ้นภวสังโยชน์แล้ว ไม่มีวิภวภูติเพื่อจะบัญญัติอีกต่อไป แบ่งตามวิธีการในการพัฒนาตนได้ 2 ประเภท คือ 1) พระวิปัสสนायานิกะ ผู้เห็นอย่างแท้จริง คือผู้เจริญวิปัสสนาล้วนแล้วสำเร็จเป็นพระอรหันต์ จึงได้ฉานในภายหลัง 2) พระสมถะยานิกะ ผู้มีสมถะเป็นญาณ คือเป็นผู้เจริญสมถะกรรมฐานจนได้ฉานสมาบัติก่อนแล้ว จึงเจริญวิปัสสนาต่อจนสำเร็จเป็นพระอรหันต์ และแบ่งตามคุณวิเศษได้ 4 ประเภท คือ 1) พระอรหันต์สุกขวิปัสสกะ พระอรหันต์ผู้สำเร็จด้วยการเจริญวิปัสสนาล้วน ไม่มีญาณวิเศษใด ๆ นอกจากรู้การทำอาสวะให้สิ้นไป (อาสวัภยญาณ) อย่างเดียว 2) พระอรหันต์เตวิชชะ ผู้ได้วิชชา 3 คือ บุพเพนิวาสานุสสติญาณ (ญาณอันเป็นเครื่องรู้ระลึกชาติได้) จุตูปปาตญาณ (ญาณอันเป็นเครื่องรู้จุดและอุบัติของสัตว์ทั้งหลาย) อาสวัภยญาณ (ญาณอันเป็นเครื่องรู้ทำอาสวะให้สิ้น) 3) พระอรหันต์ฉฬภิญญะ ผู้ได้อภิญญา 6 ได้แก่ (1) ทิพพจักขุ มีตาทิพย์ มีฤทธิ์สามารถหยั่งรู้เหตุการณ์ไกลไกลได้ สามารถมองเห็นโลกใบนี้ ราวกับมองเห็นเม็ดมะขามป้อมบนฝ่ามือ (2) ทิพยโสต มีหูทิพย์ (3) อิทธิวิธี แสดงฤทธิ์ได้ โดยเฉพาะมนมยิทธิการแยกร่างและจิต เป็นฤทธิ์ที่แสดงได้เฉพาะพระอรหันต์ฉฬภิญญะเท่านั้น (4) เจโตปริยญาณ คือ ญาณอันเป็นเครื่องรู้ใจผู้อื่นได้ รู้วาระจิตของมนุษย์ เทวดา และสัตว์ได้ (5) บุพเพนิวาสานุสสติญาณ มีญาณอันเป็นเครื่องระลึกชาติได้แต่หนหลัง (6) อาสวัภยญาณ มีญาณ อันเป็นเครื่องรู้ที่ทำให้อา



สวะ คือกิเลสทั้งหลาย อวิชาทั้งหลายดับสิ้นไป 4) พระอรหันต์ปฏิสัมภิทัปปัตตะ ผู้บรรลุปฏิสัมภิทาญาณ แดกฉานในความรู้อันยิ่ง 4 ประการ อันได้แก่ (1) อตถปฏิสัมภิทา ความแตกฉานในอรรถการเล่าเรียน รู้จริงในเหตุของสรรพสิ่งในธรรมชาติ (2) อัมมปฏิสัมภิทา ความแตกฉานในธรรม การตรัสตรองธรรมรู้จริงในผลลัพธ์ที่ลึกซึ้ง (3) นิรุตติปฏิสัมภิทา ความแตกฉานในภาษา รู้จริงในภาษาต่าง ๆ ในโลก (4) ปฏิกฐาน ปฏิสัมภิทา ความแตกฉานในปฏิกฐาน ไหวพริบ การเทศนาแสดงธรรม ความรู้จริงในการแก้ไขปัญหา เข้าใจในนิสัยสันดานของเหล่าสัตว์ทั้งหลายในโลก

1.4 พุทธบริษัท 4 คุณค่าสูงในพระพุทธศาสนามีการพัฒนาที่เป็นระบบ

พุทธบริษัท 4 คุณค่าสูงในพระพุทธศาสนามีการบริหารจัดการที่ดีเป็นระบบ ได้รับการพัฒนาที่ดีเต็มทีอย่างสมบูรณ์แบบด้วยระบบและกระบวนการที่มีประสิทธิภาพสูงยิ่ง ดังที่ตรัสไว้ว่า “ธรรมวินัยนี้มีการศึกษาไปตามลำดับ มีการบำเพ็ญไปตามลำดับ มีการปฏิบัติไปตามลำดับ (จนบรรลุถึงอรหัตผล) ไม่ใช่มีการบรรลุอรหัตผลโดยทันที” (อง.อฏฐก. 23/19/248) มีการศึกษาไปตามลำดับด้วยการศึกษาสิกขา 3 คือศีล สมาธิ และปัญญา มีการบำเพ็ญไปตามลำดับด้วยการบำเพ็ญอุตุ 13 และมีการปฏิบัติไปตามลำดับด้วยธรรม (เครื่องมือพัฒนา) คือ อนุปัสสนา 7 มหาวีปัสสนา 18 อารัมมณวิภังคิ (การจำแนกอารมณ์) 38 และโพธิปักขิยธรรม 32 ประการ (อง.อฏฐก.อ. 3/19/340) ได้แก่ สติปัฏฐาน 4 สัมมปปธาน 4 อิทธิบาท 4 อินทรีย์ 5 พละ 5 โพชฌงค์ 7 และอริยมรรคมีองค์ 8 (ที.ม. 10/184/131, อง.อฏฐก. 23/19/251) อันเป็นเครื่องมือพัฒนาที่มีคุณภาพสูงยิ่ง ซึ่งองค์กรอื่นหรือศาสนาอื่นไม่มี ดังที่ตรัสกับสุภัททปริพาชก ว่า “ในธรรมวินัยนี้มีอริยมรรคมีองค์ 8 ย่อมมีสมณะที่ 1 ย่อมมีสมณะที่ 2 ย่อมมีสมณะที่ 3 ย่อมมีสมณะที่ 4 สุภัททะ ในธรรมวินัยนี้มีอริยมรรคมีองค์ 8 สมณะที่ 1 มีอยู่ในธรรมวินัยนี้เท่านั้น สมณะที่ 2 มีอยู่ในธรรมวินัยนี้เท่านั้น สมณะที่ 3 มีอยู่ในธรรมวินัยนี้เท่านั้น สมณะที่ 4 มีอยู่ในธรรมวินัยนี้เท่านั้น...” (ที.ม. 10/214/162) “ถ้าภิกษุเหล่านี้เป็นอยู่โดยชอบ โลกจะไม่พึงว่างจากพระอรหันต์ทั้งหลาย (ที.ม. 10/214/162, ที.ม.อ. 1/214/287) เพราะมีระบบ กระบวน และเครื่องมือในการผลิตและพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงยิ่ง “แม้หากภิกษุจำนวนมากปรินิพพานด้วยอนุปาติเสสนิพพานธาตุ ก็ไม่ทำให้นิพพานพร่องหรือเต็มได้” (อง.อฏฐก. 23/19/250) มีการสร้างทีมงาน การมอบหมายงาน กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่เป็นระบบและชัดเจน มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแบบสร้างจิตใจให้บริการ (service mind) ที่เหนือกว่าคู่แข่ง และเป็นสิ่งที่เงินซื้อไม่ได้ ดังพระดำรัสคราวส่งพระอรหันตสาวไปประกาศพระศาสนาว่า “เราพ้นแล้วจากบ่วง (โลภะ) ทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ (ทิพพกาณฺณ) ทั้งที่เป็นของมนุษย์ (กามกาณฺณของมนุษย์) แม้พวกเธอก็พ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงจาริกไป เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ อย่าไปโดยทางเดียวกันสองรูป จง



แสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น..งามในท่ามกลาง..และ..งามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์ (ศาสนา)...จักมีผู้รู้ธรรม แม้เราก็จักไปยังตำบลอุรุเวลาเสนานิคมเพื่อแสดงธรรม” (วิ.ม. 4/32/40)

มีวัฒนธรรมองค์กรอันก่อให้เกิดความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวของคนในองค์กร และมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายองค์กรที่มีคุณค่าสูงยิ่งอย่างเดียวกัน ที่เหนือกว่าและยากที่องค์กรอื่นศาสนาหรือคนในลัทธิอื่นจะทำได้ ดังเช่น ในจุฬาสีหนาทสูตร (ม.ม. 12/139-145/133-141) ตรัสแนะนำภิกษุทั้งหลายให้บันลือสีหนาท อย่างมีความมั่นใจและพลังใจว่าพระอริยบุคคลทั้งหลายมีอยู่ในพระพุทธศาสนาเท่านั้นว่า “เธอทั้งหลายพึงกล่าวตอบพวกอัญญเดียรถีย์ปริพาชก..อย่างนี้ว่า ‘..มีธรรม 4 ประการที่พระผู้มีพระภาค..ตรัสไว้แล้ว ซึ่งเราทั้งหลายพิจารณาเห็น (ว่ามี) ในตน จึงกล่าวอย่างนี้ว่า ‘สมณะที่ 1 มีอยู่ในธรรมวินัยนี้เท่านั้น สมณะที่ 2 มีอยู่ในธรรมวินัยนี้ สมณะที่ 3 มีอยู่ในธรรมวินัยนี้ สมณะที่ 4 ก็มีอยู่ในธรรมวินัยนี้...’ ธรรม 4 ประการนั้น คือ 1) ความเลื่อมใสในศาสนา (พระพุทธ) 2) ความเลื่อมใสในธรรม (พระธรรม) 3) ความเป็นผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล (พระวินัย) 4) ทั้งคุณุศลและบรรพชิตผู้ประพฤติธรรมร่วมกันเป็นที่รักเป็นที่พอใจของเราทั้งหลาย (พระสงฆ์)” และทรงแนะนำให้ตอบถึงจุดมุ่งหมาย (เป้าหมาย) ของความเลื่อมใส (ธรรม) ทั้ง 4 ประการนี้ว่า มีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันเท่านั้น (ม.ม. 12/140-141/134-135) คืออรหัตตผล (ม.ม.อ. 1/141/463) ธรรมวินัยนี้มีรสเดียวเท่านั้นคือวิมุตติรส (อง.อภฺฐก. 23/19/250) ซึ่งไม่มีในศาสนาหรือลัทธิอื่น ความเลื่อมใสนี้ตรัสว่าเป็นการดำเนินไปชอบในธรรมวินัยเห็นปานนี้ เพราะเป็นความเลื่อมใสในธรรมวินัยที่พระองค์ตรัสและประกาศไว้ถูกต้องแล้ว เป็นเหตุนำสัตว์ออกจากทุกข์ เป็นไปเพื่อความสงบ (ม.ม. 12/144/139) ตรัสรับรองย่ำว่าบุคคลเลื่อมใสอย่างไม่หวั่นไหวเชื่อมั่นในพระองค์ บุคคลนั้นทั้งหมด (จะได้รับการพัฒนาจน) เป็นผู้ถึงพร้อมด้วยทวิภูฏี คือเป็นโสดาบัน บุคคล 5 จำพวกมีความสำเร็จ คือปรินิพพานในโลกนี้ ได้แก่ พระสัตตักขัตตุปรมโสดาบัน พระโกลังโกลโสดาบัน พระเอกพิชีโสดาบัน พระสกทาคามี พระอรหันต์ในปัจจุบัน และบุคคล 5 จำพวกละโลกนี้ไปแล้วจึงมีความสำเร็จ คือปรินิพพาน ได้แก่ พระอนาคามีผู้อันตราปรินิพพายี พระอนาคามีผู้อุปหัจจปรินิพพายี พระอนาคามีผู้สังขารปรินิพพายี พระอนาคามีผู้สังขารปรินิพพายี พระอนาคามีผู้ทุตธังโสตกนิมฺมิตฺตคามิ” (อง.ทสก. 24/63-64/140-143)

2. กลยุทธ์คือวิธีการบริหารพุทธบริษัท 4 ในพระพุทธศาสนา

พระพุทธเจ้าทรงแสดงบทบาทของการบริหารพุทธบริษัท 4 อันเป็นทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนามนุษย์และพุทธบริษัท 4 ให้เข้มแข็งสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ประสบความสำเร็จผ่านกลยุทธ์คือเทคนิคและวิธีการดำเนินการ 2 แนวทางสำคัญ คือ ผ่านกลยุทธ์หรือวิธีการฉุกเฉิน และผ่านวิธีการเสริมสร้างความสามารถในการเผยแผ่พุทธศาสนาในสังคมอินเดียสมัย



พุทธกาล ที่ต้องมีการแข่งขันกับศาสนาและสาวกศาสนาอื่น เช่น ลัทธิครูทั้ง ๖ มีครูบูรณกัศสปะ เป็นต้น ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

2.1 กลยุทธ์หรือวิธีการฉกฉวย หรือวิธีการปรับเปลี่ยน หรือวิธีการเฉพาะหน้า

ทรงมีการปรับเปลี่ยนแผนและวิธีการเกี่ยวกับการบริหารพุทธบริษัท 4 อันเป็นทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะเรื่องการรับสมาชิกใหม่ (การบวช) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ให้มีความสะดวกเกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติหรือผู้มีศรัทธาโดยตรง เพื่อความเข้มแข็งของพระพุทธศาสนา มีตัวอย่างเช่น ช่วงแรกตรัสรู้ ทรงส่งพระอรหันตสาวกไปประกาศพระศาสนา หากมีกุลบุตรศรัทธาเลื่อมใสประสงค์จะบวช ก็ให้พระสาวกนำกลับมาบรรพชาอุปสมบทกับพระพุทธองค์ (เอหิภิกขุอุปสัมปทา) ต่อมาเพื่อความสะดวกทั้งแก่พระสาวกและกุลบุตรผู้มีศรัทธา ทรงปรับแผนกลยุทธ์เฉพาะหน้าอนุญาตให้พระสาวกเป็นพระอุปัชฌาย์ให้บรรพชาอุปสมบทในที่นั้น ๆ ได้เอง ด้วยการบวชโดยการให้รับไตรสรณคมน์ (ติสรณคณูปสัมปทา) (วิ.ม. 4/34/42-43) ภายหลังต่อมาอีกเมื่อมีพระสงฆ์จำนวนมาก มีภิกษุบวชใหม่จำนวนมาก แต่ไม่มีพระอุปัชฌาย์คอยตักเตือนพรั่นสอน จึงมุ่งหม่นไม่เรียบร้อย มีมารยาทไม่สมควร เทียบวินยตบวชไม่รู้กาลเทศะ ชาวบ้านพากันตำหนิ ประณาม โพนทะนาให้เสียหาย จึงทรงไต่สวนสอบสวนได้ความแล้ว ทรงย่ำว่า “การกระทำ (แบบ) นั้น มิได้ทำ คนที่ยังไม่เลื่อมใสให้เลื่อมใส หรือทำคนที่เลื่อมใสอยู่แล้วให้เลื่อมใสยิ่งขึ้นได้เลย (แต่) ที่จริง (มีแต่) กลับจะทำให้คนที่เลื่อมใสให้ไม่เลื่อมใสไปเลย คนที่เลื่อมใสอยู่แล้ว บางพวกก็จะกลายเป็นอื่นไป” จึงทรงปรับเปลี่ยนแผนและกลยุทธ์ใหม่อนุญาตให้มีพระอุปัชฌาย์คอยดูแลสัทธิวิหาริก (วิ.ม. 4/64-68/79-96) ต่อมาอีก ได้ทรงอนุญาตการให้อุปสมบทด้วยญัตติจตุตถกรรม ทรงอนุญาตให้พระสาวกบุตรบวชให้พราหมณ์ชราคนหนึ่ง ตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย นับแต่วันนี้เป็นต้นไป เราห้ามการอุปสมบทด้วยไตรสรณคมน์ที่เราได้อนุญาตไว้ ภิกษุทั้งหลาย เราอนุญาตให้อุปสมบทด้วยญัตติจตุตถกรรม” ทรงกำหนดระเบียบวิธีและกรรมวาจาให้อุปสมบท การบอکنิสัย การถือนิสัย ทรงอนุญาตอาจารย์ผู้ดูแลอันเตวาลิก (วิ.ม. 4/74-79/102-116) ทรงมีการปรับและกำหนดแผนและกลยุทธ์เกี่ยวกับกิจกรรมของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพระศาสนารูปแบบต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ เรื่อยมา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมเรียบร้อยในองค์กร และเป็นที่ตั้งแห่งความเลื่อมใสศรัทธาอันจะก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ทรงผ่อนปรนกฎระเบียบ (วินัย) บางข้อบางประการให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น ตัวอย่างเช่น ทรงผ่อนปรนด้วยการลดความเข้มงวดเคร่งครัดตามระเบียบปฏิบัติแห่งสิกขาบทให้เหมาะสมกับอวันตัททกขินาบล 5 ประการแก่พระโสณะผู้รอบทูลขอ มีพระดำรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย (1) อวันตัททกขินาบล มีภิกษุน้อย เราอนุญาตการอุปสมบทด้วยคณะมีจำนวน 5 รูปรวมทั้งพระวินัยธร (พระอาจารย์ผู้สวดประกาศ) ในปัจฉินตชนบททั้งหมด (2) พื้นดิน



ในวันดีทักษิณาบถ มีสืดามาก แห้ง มีรอยระแหงกิบโค เรานุญาตรองเท้าหลายชั้น... (3) พวกมนุษย์ในวันดีทักษิณาบถนิยมการอาบน้ำ ถือว่าน้ำจะทำให้สะอาด เรานุญาตการอาบน้ำได้เป็นนิตย... (4) ในวันดีทักษิณาบถมีหนังสือที่เป็นเครื่องลาด คือ หนังสือ หนังสือแพะ หนังสือมฤค เหมือนกับที่มัจฉิมชนบทมีหญ้าตีนกา หญ้าหางนกยูง หญ้าหนวดแมว หญ้าหางช้าง เรานุญาตหนังสือที่เป็นเครื่องลาด คือ หนังสือ หนังสือแพะ และหนังสือมฤค ในปัจจุันตชนบททั้งหมด (5) ถ้าพวกมนุษย์ถวายเป็นพุทธบูชา ภัตตาหารทุกสิ่งทุกอย่าง เรานุญาตให้ยินดีจิวรนั้นยังไม่นับ (ราตรี) ตลอดเวลาที่ยังไม่ถึงมือ ” (วิ.ม. 5/259/38-39, วิ.ม.อ. 3/259/207-208) ทรงปรับแผนและกลยุทธ์ด้วยการลดขั้นตอนสำหรับผู้เคยเป็นเดียริย มีศรัทธาอย่างแรงกล้าขอบรรพชาอุปสมบท ทรงอนุญาตให้บรรพชาอุปสมบทในสำนักของพระองค์เองได้ โดยไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ต้องอยู่ปริวาส 4 เดือนก่อนตามที่บัญญัติไว้ เช่น สุภทปริพาชก (ที.ม. 10/215/163, ที.ม.อ. 1/215/288) อเจลกัสสปะ (ที.ส. 9/405/173), ที.ส.อ. 2/405/436-437) ซีเปลือยเสนียะ (ม.ม. 13/82/82), ม.ม.อ. 1/82/99-100) กำหนดโครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาในรูปแบบพุทธบริษัท 4 ประกอบด้วย ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก และอุบาสิกา (ที.ม. 10/175/123-124)

2.2 การเสริมสร้างและเพิ่มความสามารถแก่พุทธบริษัท 4 ในพระพุทธศาสนา

2.2.1 การเสริมสร้างความสามารถแก่พุทธบริษัท 4

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการเรียนรู้ พระพุทธเจ้าตรัสเป็นนัยว่าองค์กรมีความเสี่ยงเป็นอย่างมากหากบุคลากรไร้ศักยภาพไม่มีการเรียนรู้ และองค์กรไม่มีการจัดการความรู้ พระองค์ทรงเปรียบเทียบคนไม่มีการเรียนรู้กับกระป๋องบอดว่า “หากชนจำนวนมากไม่มีความรู้เป็นของตน ก็จะมีเพียงเที่ยวไปเหมือนกระป๋องบอดเที่ยวไปในป่า” (ขุ.ชา. 27/81/279) จึงทรงชี้แจงให้เหล่าภิกษุเห็นชัดชวนให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ เราใจให้อาจารย์กล่าวกล่าว ปลอบชโลมใจให้สดชื่นร่าเริงด้วยธรรมิกถาที่ประกอบด้วยสัทธาบท เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาให้เป็นผู้ใคร่ในการศึกษา ให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ด้วยพระดำรัสปลูกเร้าว่า “ถ้าภิกษุผู้เป็นเถระ..ถ้าภิกษุผู้เป็นมัจฉิมะ..ถ้าภิกษุผู้เป็นนวกะ ใครต่อการศึกษา สรรเสริญการเอาใจใส่การศึกษา เราย่อมชักชวนภิกษุอื่นที่ไม่ใคร่ต่อการศึกษาให้ใคร่ต่อการศึกษา และสรรเสริญคุณที่มีจริงเป็นจริงของภิกษุอื่นที่ใคร่ต่อการศึกษาตามโอกาสอันควร เราสรรเสริญคุณของภิกษุผู้เป็นเถระ..ภิกษุผู้เป็นมัจฉิมะ..ภิกษุผู้เป็นนวกะเช่นนี้เพราะพวกภิกษุอื่นพึงคบหาเธอโดยเห็นว่า ‘พระศาสดาก็ยังตรัสสรรเสริญคุณของท่าน’ ภิกษุพวกที่คบหาเธอพึงพากันตามอย่างเธอ ข้อนั้นพึงเป็นไปเพื่อเกื้อกูล เพื่อสุขแก่ภิกษุที่พากันตามอย่างเธอตลอดกาลนาน...” (อง.ติก. 20/92/320-323)

พุทธบริษัท 4 คุณค่าสูงในพระพุทธศาสนาได้รับการพัฒนาให้มีการเรียนรู้ และมีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ เพราะมีการจัดการเรียนรู้เทียบได้กับการศึกษาไปตามลำดับ ได้แก่



การศึกษาสิกขา 3 คือ ศีล สมาธิ และปัญญา มีการจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ เพราะมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักที่ชัดเจนเทียบได้กับบรรทัดผล และมีระบบและกระบวนการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและเชื่อถือได้ เทียบได้กับการบำบัดไปตามลำดับ ได้แก่ การบำบัดเพ็ญดวงค์ 13 และปฏิบัติไปตามลำดับ ได้แก่ อนุปัสสนา 9 มหาวีปัสสนา 18 อารัมมณวิภคติ 38 และโพธิปักขิยธรรม 37 (อง.อภ.อ. 3/19/244) นับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปตามลำดับตามขั้นตอนตามแผนกลยุทธ์ และมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ดีด้วย

2.2.2 การเพิ่มความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งแก่พุทธศาสนา

พุทธบริษัท 4 คุณค่าสูงในพระพุทธศาสนามีระบบการรักษา สืบสาน และต่อยอดวัฒนธรรมองค์กรอันมีคุณค่าในการสร้างและพัฒนาองค์กรให้มีความสามัคคีเป็นปึกแผ่นและยั่งยืนอย่างมีขั้นตอนเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร ด้วยการสร้างเครือข่ายทางสังคมตามขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ 1) ตนเองมีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพในศาสดาคือพระพุทธเจ้า มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพในพระธรรม มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพอย่างแรงกล้าในสิกขา คือพระวินัย และมีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพอย่างแรงกล้าในหมู่สหธรรมิกคือพระสงฆ์ 2) สรรเสริญความเป็นผู้มีคุณเลื่อมใสศรัทธาเคารพในศาสดาคือพระพุทธเจ้า สรรเสริญความเป็นผู้มีคุณเลื่อมใสศรัทธาเคารพในพระธรรม สรรเสริญความเป็นผู้มีคุณเลื่อมใสศรัทธาเคารพอย่างแรงกล้าในสิกขา คือพระวินัย และสรรเสริญความเป็นผู้มีคุณเลื่อมใสศรัทธาเคารพอย่างแรงกล้าในหมู่สหธรรมิกคือพระสงฆ์ 3) ชักชวนบุคคลอื่นผู้ไม่มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพในศาสดา ให้มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพในศาสดาคือพระพุทธเจ้า ชักชวนบุคคลอื่นผู้ไม่มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพในพระธรรม ให้มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพในพระธรรม ชักชวนบุคคลอื่นผู้ไม่มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพในสิกขา ให้มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพอย่างแรงกล้าในสิกขา คือพระวินัย และชักชวนบุคคลอื่นผู้ไม่มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพในสหธรรมิก ให้มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพอย่างแรงกล้าในหมู่สหธรรมิกคือพระสงฆ์ 4) ประกาศคุณที่มีจริงของบุคคลเหล่านั้นผู้มีคุณเลื่อมใสศรัทธาเคารพในศาสดาคือพระพุทธเจ้าตามกาลอันควร ประกาศคุณที่มีจริงของบุคคลเหล่านั้นผู้มีคุณเลื่อมใสศรัทธาเคารพในพระธรรมตามกาลอันควร ประกาศคุณที่มีจริงของบุคคลเหล่านั้นผู้มีคุณเลื่อมใสศรัทธาเคารพอย่างแรงกล้าในสิกขา คือพระวินัยตามกาลอันควร และประกาศคุณที่มีจริงของบุคคลเหล่านั้นผู้มีคุณเลื่อมใสศรัทธาเคารพอย่างแรงกล้าในหมู่สหธรรมิกคือพระสงฆ์ตามกาลอันควร (นัย อง.ส.ต.ก. 23/32-35/49-55)

มีพระดำรัสรับรองเรื่องนี้ว่า “อานนท์ เธอทั้งหลายพึงอนุเคราะห์คนเหล่าใด และคนเหล่าใดจะเป็นมิตร อำมาตย์ ญาติ สาโลหิตก์ตามให้ความสำคัญค่าที่ควรรับฟัง เธอทั้งหลายพึง



ชักชวนคนเหล่านั้นให้ตั้งมั่นให้ดำรงอยู่ในฐานะ 3 ประการ คือ 1) พึงชักชวนให้ตั้งมั่นให้ดำรงอยู่ในความเลื่อมใสอันไม่หวั่นไหวในพระพุทธเจ้า (ด้วยพุทธานุสสติ) 2) พึงชักชวนให้ตั้งมั่นให้ดำรงอยู่ในความเลื่อมใสอันไม่หวั่นไหวในพระธรรม (ด้วยธัมมานุสสติ) 3) พึงชักชวนให้ตั้งมั่นให้ดำรงอยู่ในความเลื่อมใสอันไม่หวั่นไหวในพระสงฆ์ (ด้วยสังฆานุสสติ) (เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้แก่พระพุทธศาสนาด้วยการมีเครือข่ายที่เข้มแข็งมั่นคงมีเสถียรภาพยั่งยืน เพราะ) พระอริยสาวกผู้ประกอบด้วยความเลื่อมใสอันไม่หวั่นไหวในพระพุทธเจ้า ในพระธรรม และในพระสงฆ์ ไม่พึงแปรเป็นอย่างอื่นได้เลย คือเป็นไปไม่ได้เลยที่พระอริยสาวกนั้นจักถือกำเนิดในนรก สัตว์เดรัจฉาน หรือแดนเปรต” (อง.ติก. 20/76/298-300) เธอทั้งหลายควรทำตามคำสั่งสอน ควรทำตามคำพร่ำสอน ควรที่จะยินดี ชื่นชม โสมนัสว่า “พระผู้มีพระภาคเป็นผู้ตรัสรู้ด้วยพระองค์เองโดยชอบ พระธรรมเป็นธรรมที่พระผู้มีพระภาคตรัสไว้ดีแล้ว พระสงฆ์เป็นผู้ปฏิบัติดีแล้ว” (อง.ติก. 20/126/373)

สรุป

พุทธจริยาในการพัฒนามนุษย์และพุทธบริษัท 4 คือ ภิกษุบริษัท ภิกษุณีบริษัท อุบาสกบริษัท และอุบาสิกาบริษัท อันเป็นทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพและคุณค่าตามลำดับ สู่ความเป็นพระอริยบุคคลผู้ทรงคุณค่าสูง 4 ระดับ คือ พระโสดาบัน พระสกทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์ เพื่อความเข้มแข็งในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่ต้องแข่งขันกับศาสนาและสาวกศาสนาอื่นที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมีมากมายหลายรูปแบบ ทรงรับรองคุณค่าของอริยผล 4 และนิพพานไว้ว่า โสดาปัตติผลประเสริฐกว่าความเป็นเอกราชในแผ่นดิน กว่า การไปสู่สวรรค์ หรือกว่าความเป็นใหญ่ในโลกทั้งปวง พระโสดาบันไม่มีทางตกต่ำ มีความแน่นอนที่จะสำเร็จสัมโพธิ (สกทาคามีมรรค อนาคามีมรรค และอรหัตตมรรค) ในวันข้างหน้า สกทาคามีผล (พระสกทาคามี) มาสู่โลกนี้ (เกิดอีก) ครั้งเดียวเท่านั้น ก็จะทำให้สุดแห่งทุกข์ได้ อนาคามีผล (พระอนาคามี) เป็นโอปปาติกะไปเกิดในชั้นสุทธาวาสภพใดภพหนึ่ง ปรีติพพานในภพนั้น ไม่หวนกลับมาจากโลกนั้นอย่างแน่นอน อรหัตตผล (พระอรหันต์) สิ้นอาสวะแล้วด้วยปัญญาอันยิ่งเอง เข้าถึงคือบรรลุนิพพานในอภิปหานี้ พระอรหันต์ชีนาสพเรียกว่าอปปเมยยุบุคคล คือบุคคลที่ ประมาณคุณค่าไม่ได้ มีความรุ่งเรือง เป็นผู้ดับสนิทคือนิพพานแล้วในโลก พระนิพพานเป็นบรมสุข

พระโสดาบัน พระสกทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์ มีอยู่ในพระพุทธศาสนานี้เท่านั้น ไม่มีในศาสนาอื่นหรือลัทธิศาสนาอื่น ยากที่ศาสนาหรือลัทธิอื่นจะลอกเลียนแบบ โดยเฉพาะคุณค่าด้านคุณสมบัติอันเป็นคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตน และความสามารถเหนือมนุษย์เฉพาะตน เป็นคุณค่าที่เหนือวิสัยของศาสนาหรือสาวกศาสนาอื่นที่จะลอกเลียนแบบได้ เพราะทรัพยากรมนุษย์คุณค่าสูงในพระพุทธศาสนาได้รับการบริหารจัดการที่ดีอย่างเป็นระบบ ได้รับการพัฒนาที่ตีเต็มที่ย่าง



สมบูรณ์แบบด้วยระบบและกระบวนการที่มีประสิทธิภาพสูงยิ่ง ทรงตรัสรับรองไว้ว่า “ธรรมวินัยนี้มีการศึกษาไปตามลำดับ มีการบำเพ็ญไปตามลำดับ มีการปฏิบัติไปตามลำดับ (จนบรรลุถึงอรหัตตผล) ไม่ใช่มีการบรรลุอรหัตตผลโดยทันที” นับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปตามลำดับตามขั้นตอนตามแผนกลยุทธ์ และมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ดีด้วยมีระบบการรักษา สืบสาน และต่อยอดวัฒนธรรมองค์กรอันมีคุณค่าในการสร้างและพัฒนาองค์กรให้มีความสามัคคีเป็นปึกแผ่นและยั่งยืนอย่างมีขั้นตอนเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรด้วยการสร้างเครือข่ายทางสังคมอย่างกว้างขวางและมั่นคง

ผลปรากฏที่เห็นได้จากการพัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้า คือพุทธบริษัท 4 ได้รับการพัฒนาตนเองเป็นพระอริยบุคคลตามระดับขั้น พระอริยบุคคลเหล่านั้นสามารถพัฒนาบุคคลอื่นให้สำเร็จเป็นพระอริยบุคคลตาม และเป็นกำลังในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้แผ่ขยายไปทั่วทิศ อำนาจประโยชน์แก่นมนุษย์ทั้งหลาย รวมทั้งมนุษย์ต่างลัทธิต่างศาสนาด้วย เช่น กรณีการโปรดชฎิล 3 พี่น้อง เป็นต้น ซึ่งเป็นผลปรากฏจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือพุทธบริษัท 4 ที่ได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดีมากกว่าศาสดาลัทธิอื่นที่มีร่วมสมัยกับพระพุทธองค์

เอกสารอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2500). **พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2555). **8K's+5k's ทุณมนุษย์ของคนไทย รองรับประชาคมอาเซียน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: Chira Academy Publishing.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). **หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะสาธิตและศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). **การจัดการทุนมนุษย์**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- _____. อ้างใน ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งสู่อนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- ปราชญา กล้าผจญ และ พอลตา บุตรสุทิววงศ์. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.



- พยัต วุฒิรงค์. (2559). **การบริหารบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระเทพะฤทธิ์ กวินโท. (2560). “ศึกษาภาวะความเป็นพระอริยบุคคลแบบอุกโตภาควิมุตติในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมนตรี อนามโย. (2563). “ประโยชน์การบรรลุมรรคของพุทธสาวกฝ่ายคฤหัสถ์”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2550). **พระไตรปิฎกฉบับสำหรับประชาชน**. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2558). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: หจก.ภาพพิมพ์.





อนุตโตร ปุริสทมมสารธิ :
พระพุทธรเจ้า : สุตยอนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แหงโลก
ANUTTARO PURISADHAMMASARATHI
THE BUDDHA: THE WORLD'S BEST HUMAN RESOURCE DEVELOPER

พระมหาวิตติ ธีรวโร¹, พระครูใบฎีกาวิชาญ วิสุทโธ², พระครูสาธุกิจโกศล³
Phramaha Wisit Thiravangso¹, Phrakhrubaidika Wichan Wisuttho², Phrakhru Satugitgosol³
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์¹⁻³
Mahachulalongkornrajavidyalaya University Surin campus¹⁻³
E-mail: wisit.theera@gmail.com

ได้รับบทความ: 2 มีนาคม 2566; แก้ไขบทความ: 7 พฤษภาคม 2566; ตอปรับตีพิมพ์: 1 มิถุนายน 2566;

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสมัยใหม่ 2) ศึกษาบทบาทของพระพุทธเจ้าในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา เป็นบทความวิชาการบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ที่ศึกษาเชิงเอกสาร โดยใช้ข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถา หนังสือ ตำรา และเอกสารงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า 1) นักทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสมัยใหม่มีบทบาทหลายประการ เป็นต้นว่า บทบาทการเป็นหุ้นส่วนในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ บทบาทการสนับสนุนพนักงาน บทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ และบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตลอดทั้งบทบาทในการผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ในฐานะเป็นผู้สร้างความตระหนัก ผู้เป็นต้นแบบในการรู้เท่าทันกระแสความเปลี่ยนแปลง ผู้ริเริ่ม ผู้ปลุกเร้าและผู้สนับสนุน รวมทั้งบทบาทการสร้างกลยุทธ์และสนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในฐานะผู้เป็นแกนนำหลัก และเป็นประธานเจ้าหน้าที่ผู้บริหารด้านองค์ความรู้ 2) พระพุทธองค์ในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรงแสดงบทบาทของนักพัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา เป็นต้นว่า การสร้างกลยุทธ์วิธีการทำงานเพื่อประโยชน์และความสุขแห่งเทวดาและมนุษย์ทั้งโลก เน้นการประพฤติปฏิบัติเพื่อทำที่สุุดทุกข์กำหนดคุณลักษณะพุทธบริษัท 4 ว่าจะต้องเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการสอนธรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างถูกต้อง ให้มั่นคง แผ่ขยายกว้างไกล มีพุทธศาสนิกชนยอมรับนับถือจำนวนมาก ทรงแสดงบทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ เช่น



การส่งพระสาวกช่วยประกาศศาสนาที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปรับเปลี่ยนรูปแบบการอุปสมบทตามลำดับ คือ เอหิภิกขุอุปสัมปทาที่ทรงบวชให้ด้วยพระองค์เอง ตีสรณคณูปสัมปทา การให้บวชด้วยการรับไตรสรณคณณ์ ญัตติจตุตถกัมมอุปสัมปทา การให้บวชด้วยญัตติจตุตถกรรมโดยสงฆ์ การรับและพัฒนาคนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาองค์กรให้เติบโตแบบก้าวกระโดดด้วยเลือกเฟ้นรับคนหรือกลุ่มคนที่มีฐานะ มีความรู้ความสามารถ มีพวกพ้องบริวารมาก เช่น ครอบครัว ยศกุลบุตร กลุ่มภททวัคคีย์ กลุ่มกัสสปะ 3 พี่น้อง กลุ่มชฎิล การรับฟังความคิดหรือข้อเสนอแนะของทางราชการหรือราชตระกูล การแต่งตั้งอัครสาวกอัครสาวิกาในพุทธบริษัท 4 ช่วยบริหารการคณะสงฆ์ การบริหารเชิงบวกให้ความสำคัญพระสาวก การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ทรงแสดงบทบาทความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น ทรงเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเรื่องวรรณะ 4 ในสังคัม ปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการบูชาใหม่ ทรงแนะนำให้บูชาด้วยใจโดยไม่ต้องฆ่าสัตว์ แต่ให้บูชาด้วยเนยใส เนยข้น นมเปรี้ยว น้ำมัน น้ำผึ้ง และน้ำอ้อยแทน ทรงแสดงบทบาทในการสนับสนุนสาวก เช่น ประทานโอกาสแก่พระสาวกให้ได้แสดงความสามารถด้วยการนำเสนอผลงาน ชื่อสังคิสิสูตรและทศตตรสูตรในท่ามกลางที่ประชุมสงฆ์หมู่ใหญ่ ทรงเมตตาใช้กุสโลบายช่วยเหลือพระนันทะ โดยทรงเป็นผู้ค้าประกันรับรองการปฏิบัติว่าจะได้ผลตามที่คาดหวัง จนสามารถแนะนำท่านให้ประพจน์พรหมจรรย์กระทั่งได้บรรลุเป็นพระอรหันต์ในที่สุด

คำสำคัญ: ปุริสทมมสารถิ, พระพุทธเจ้า, นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This academic paper aims to 1) study the role of human resource scientists in modern organizations, and 2) study the role of Buddha as a human resource developer in Buddhism. This academic paper is an integrated academic article with modern sciences that are documentaries studied, studied from the Tipitaka, its commentaries, books, texts, and academic works. The results found that: 1) human resource officers in modern organizations play several roles, such as partnership roles in creating and developing strategies. Employee support roles, management expert roles, and change leadership roles throughout the role of driving change to contribute to the development of learning organizations. Human resource officers as awareness-raising persons a role models for keeping up with the tide of change. Initiators, agitators, and advocates, as well as their role in creating strategies and supporting learning



organizations. As the lead and chief knowledge officer. 2) The Buddha, as a human resource developer, expressed the role of human and human resource developers in Buddhism, for example, by creating working strategies for the benefit and happiness of angels and the whole world, with an emphasis on behavior to make the most of suffering. Define the characteristics of the four Buddhist companies that they must be good behavioral practitioners, and have knowledge and ability to have the potential to teach the Dhamma, and to spread Buddhism correctly as well as to be stable and widespread. There were many respected Buddhists. The Buddha played the vital role of administrative expert, such as sending disciples to help evangelize religions that focused on efficiency and effectiveness. The ordination pattern modifications are *Ehi-upasampada* (Come O monk's ordination), and *Ti-Sarana-gamana Upasampada*: Only Buddha could ordain monks through this method. Here ordain is given after taking refuge in the Buddha, Dhamma, and Sangha, as well as *Natti-cattutha-kamma Upasampada*: it is a procedure whereby the Sangha gathers recruitment and development of people to cover all target groups. Developing the organization to grow by leaps and bounds by choosing to accept people or groups of people who are wealthy, knowledgeable, and capable with many followers, such as the family of Yasakulaputta, the group of Bhaddavaggiyas, the group of three Kassapa brothers known as the group of Jatila. Listening to ideas or suggestions of the government or the royal family. To declare the *Etadagga-savaga* (the man par excellence) and *Etadagga-savika* (the woman par excellence) in the Order of assists in the administration of the Buddhist Order. The positive administration gives priority to the disciples. Community-based participatory management He has shown transformational leadership roles, such as leading the change in attitudes about caste 4 in society. The Buddha suggested sacrificing not to kill animals, but to worship them with ghee, condensed butter substitute curd, oil, honey, and sugar cane juice. The Buddha played a role in supporting his disciples, for example, by giving Ven. Sariputta had the opportunity to show his talent by presenting works called *Sangiti Sutta* and *Dasuttara Sutta* during a large group of monastic congregations. The merciful Buddha used a good way to help Ven. Nanda. He is the guarantor of the performance that will achieve



the expected results. Until the Buddha was able to guide him to practice celibacy until he finally attained to become an Arahanta (worthy one).

Keywords: Purisadhammasarathi, The Buddha, Human Resource Manager.

บทนำ

แม้คนจะได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญยิ่งกว่าทรัพยากรอื่น ๆ ก็จริง กระนั้น คนที่มีอยู่ในองค์กรก็ต้องเป็นคนที่มีความคุณภาพ จึงจะถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้มีคนจำนวนมากแต่ไม่มีคุณภาพ ก็ไร้ประโยชน์ เพราะไม่สามารถจัดการทรัพยากรอื่น ๆ ให้มีคุณค่าเกิดมีมูลค่าเพิ่มขึ้นแก่องค์กรได้ มีนักวิชาการได้เปรียบกันว่าเสมือนรากแก้วของต้นไม้ การที่ต้นไม้จะยืนต้นทนแดดทนฝนทนแล้งและให้ลูกตกได้นั้น รากแก้วต้องมีความสมบูรณ์แข็งแรงดี องค์กรก็เหมือนกัน จะเจริญรุ่งเรืองเติบโตอย่างยั่งยืนสามารถออกดอกออกผลเป็นกำไรประสบความสำเร็จได้ ก็ต้องอาศัยพนักงาน คือคนที่มีคุณภาพ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554: 13-14) ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญและเป็นที่พึงปรารถนาขององค์กร จึงได้แก่ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถสูง หรือ “คนเก่ง” นั่นเอง คนเก่งนี้ยิ่งแก่ ยิ่งเก่า ยิ่งใช้มาก ๆ ก็ยิ่งมีทักษะสูง มีประสบการณ์มากยิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ มนุษย์ที่แก่ไปด้วยความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เป็นมนุษย์ที่แก่กล้าในเชิงวิชาการ จึงมีสภาพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก (ปราชญา กล้าผจญ, พอดา บุตรสุทธีวงศ์, (2550: 21) ดังคำสอนในพระพุทธศาสนาว่า ทนโต เสฏโฐ มนุสเสสุ (ขุ.ธ. 25/321/72, ขุ.ม. 29/90/200) มีความหมายว่า ในบรรดามนุษย์ คนที่ได้รับการฝึกฝนอบรมพัฒนาดีแล้ว เป็นคนที่มีคุณภาพสูง มีคุณค่ามาก สำคัญที่สุด ซึ่งสามารถนำไปใช้พัฒนาได้ทั้งมนุษย์ทั่วไป คือมนุษยชาติ และประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น กรณีตัวอย่างในพุทธศาสนา พระพุทธองค์เสด็จดำบลอุรุเวลาเสนานิคมเพื่อโปรดชฎิล 3 พี่น้องด้วยพระองค์เอง ซึ่งเป็นพุทธประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เพราะทรงมุ่งหวังเพื่อความมั่นคงของพุทธศาสนาโดยตรง

พระพุทธองค์ในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพุทธศาสนา ทรงเป็นสารถีบรมสั่งสอน ฝึกฝนผู้ที่ควรฝึกได้อย่างยอดเยี่ยม ไม่มีผู้ใดเทียมเท่า (วิ.มหา. 1/1/1, วิ.ม. 4/55/65, ที.ส. 9/157/50) กระทั่งได้รับสมณานามยกย่องปรากฏแก่ชาวโลกว่า “อนุตตโร ปุริสทมมสารถิ” (วิ.มหา. 1/1/1, ที.ส. 9/157/49) สื่อความหมายว่า พระพุทธเจ้าผู้ทรงฝึกอบรม คือทรงแนะนำบุรุษผู้ควรฝึกฝนให้สำนึกได้ (วิ.อ. 1/1/157-158) ความหมายก็คือ พระพุทธองค์ทรงสามารถพัฒนาให้ได้ดีมีคุณค่าขึ้นได้ ทั้งผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการพัฒนามาก่อน ทั้งผู้ที่ได้รับการพัฒนามาบ้างแล้ว ทั้งที่เป็นมนุษย์ ทั้งที่เป็นอมนุษย์ ทั้งที่เป็นสัตว์ดิรัจฉาน ทั้งที่เป็นเทวดา ทั้งที่เป็นผู้ชาย ทั้งที่เป็นผู้หญิง แต่ใน



ที่นี้มุ่งถึงเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรที่เป็นมนุษย์เท่านั้น และในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น พระพุทธองค์ทรงฝึกอบรมและพัฒนาด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ ทั้งวิธีแบบสุภาพปกติธรรมดาบ้าง วิธีแบบรุนแรงเข้มข้นพิเศษบ้าง หรือทั้งสองวิธีผสมผสานบูรณาการกันบ้าง (อง.จตุกก. 21/111/169-171) เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ กระทั่งให้มีศักยภาพสูงสุดให้ช่วยเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรคือการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอ “บทบาทและงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธเจ้าตามบริบทพระพุทธศาสนาในสมัยพุทธกาล” เทียบเคียงหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์บนฐานความรู้แห่งศาสตร์สมัยใหม่ว่าด้วยบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในองค์การตามทัศนะของผู้เขียน

ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์

คำว่า **มนุษย์** เป็นคำไทยสันสกฤต ตรงกับคำบาลีว่า มนุสส แปลว่า สัตว์ผู้มีใจสูง มีความหมายว่า สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง โดยทั่วไปเรียกกันว่า คน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 503) มีรูปวิเคราะห้ทางภาษาบาลีตามความหมาย ดังนี้ ๑) ผู้มีใจสูง (มน+อุสส) วิเคราะห์ว่า มโน อุสโส อุสสนโน อสสาติ มนุสโส หรือ มโน อุสสนนมนสสาติ มนุสโส, ๒) ผู้รู้สิ่งที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ (มน ธาตุในความหมายว่ารู้ อุสส ปัจจัย) วิเคราะห์ว่า หิตาหิต มนติ ขานาติติ มนุสโส (พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี), 2558: 684) ซึ่งมีความหมายว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐตัวตั้งตรง มีสมองใหญ่โต สามารถใช้ความรู้ความคิดมาพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น และดัดแปลงสร้างสรรค์ ทำให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมไปได้อีกมาก (ปราชญา กล้าผจญ, พอดา บุตรสุทิวังค์, 2550: 17) มนุษย์เป็นสภาวะธรรมชาติของความเป็นไป (being) ใน 2 ลักษณะ คือ ความเป็นไปในการเติบโต และความเป็นไปในการพัฒนา โดยมีสภาวะที่มีการเจริญเติบโตและการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน สามารถสร้างผลผลิตและผลลัพธ์ได้ตามศักยภาพของแต่ละคน (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2563: 2-3)

คนเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุด ทฤษฎีทุนมนุษย์จึงมีทัศนะว่า คนงาน คือ สินทรัพย์ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการ (บุญทัน ดอกไทรง, 2551: 10-11) หากรู้จักใช้และได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ก็จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง หรือ “คนเก่ง” อยู่ในองค์การ จะสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรได้อย่างไม่มีสิ้นสุด ยิ่งนำไปใช้มากก็ยิ่งได้รับประโยชน์มาก คนหรือ ทรัพยากรคน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือ ทุนมนุษย์ หรือ ทรัพยากรทุนมนุษย์ จึงเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดของสังคม เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งขององค์กรและองค์การ (จิระ หงส์ลดารมภ์, 2555: 36, 41) เนื่องด้วยคนเป็นทุนมนุษย์ที่ทำให้้องค์การเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน



คนเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ การกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ขององค์การก็จำเป็นต้องอาศัย “คน” เป็นสำคัญ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เป็นวงจรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพนักงานก็มีความเกี่ยวข้องกันคนเช่นกัน คนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดความสามารถในการปรับตัวขององค์การอย่างต่อเนื่อง (พยัต วุฒิรงค์, 2559: 145) กล่าวได้ว่า คนเป็นผู้คิด คนเป็นผู้ทำ คนเป็นผู้บริโภค และคนเป็นผู้พึงพอใจ

บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำว่า นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในบทความนี้หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานและรับผิดชอบโดยตรงในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นผู้ดำเนินการหลักในทุกกิจกรรมที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาว่าจ้าง การบริหารผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น (สุปัญญาดา สุนทรนนท์ ใน พยัต วุฒิรงค์, 2559: 91) นักวิชาการบางท่านใช้คำว่า นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ปราชาญา กล้าผจญ, พอตา บุตรสุทธีวงศ์, 2550: 36) หรือ นักบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2560: 2, 4) หรือ ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือ นักจัดการทรัพยากรมนุษย์ (เดสส์เลอร์ เกรย์, 2549: 3) หรือ ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554: 21) หรือ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2558: 39-41) หรือ นักจัดการทุนมนุษย์ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2558: 120)

องค์การโดยส่วนใหญ่จะมีการจัดตั้งแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ แยกออกมาจากแผนกหรือฝ่ายอื่น ๆ โดยมีผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบ ถึงกระนั้น ผู้จัดการทุกคนจะต้องมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนเป็นผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะผู้จัดการทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่เรื่องของการสรรหา การสัมภาษณ์ การคัดเลือก และการฝึกอบรม ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์และผู้จัดการสายงานหลักจะต้องร่วมกันรับผิดชอบในกิจกรรมส่วนใหญ่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีงานวิจัยพบว่า ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์และผู้จัดการสายงานหลักประมาณสองในสามขององค์การร่วมกันรับผิดชอบในกิจกรรมการฝึกอบรมทักษะของพนักงาน (เดสส์เลอร์ เกรย์, 2549: 3-4) ผู้จัดการ เป็นบุคคลที่รับผิดชอบต่อผู้อื่นและการกระทำใด ๆ ที่ถูกต้องรวดเร็ว อันจะทำให้หน่วยงานของเขามีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2558: 10) ผู้บริหาร ผู้จัดการทุกระดับจึงต้องมีความรู้ในการจัดการงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งในการดูแลงานจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554: 20)



บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงผู้นำ และผู้บริหาร อาจสรุปได้เป็น 2 ข้อหลักใหญ่ ๆ คือ บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ และบทบาทการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ (สุปัญญา สุนทรนนท์ ใน พยัต วุฒิมรงค์, 2559: 91-96)

1. บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่

บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพที่สำคัญและเหมาะสมกับองค์การยุคปัจจุบัน 4 บทบาทสำคัญ คือ

1.1 บทบาทผู้เป็นส่วนในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ ต้องเป็นคู่คิดด้านพัฒนากลยุทธ์และร่วมออกแบบการเปลี่ยนแปลงองค์การกับผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดขององค์การ จึงต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับธุรกิจ การบริหารความเปลี่ยนแปลง การบริหารองค์ความรู้และการเป็นที่ปรึกษา สามารถสรรหา พัฒนา รักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่เป็น “คนคุณภาพ” ไว้ให้ได้ ภายใต้โลกปัจจุบันที่มีการ เปลี่ยนแปลงและการแข่งขันทุกเสี้ยววินาที

1.2 บทบาทผู้สนับสนุนพนักงาน ต้องรอบรู้ถึงสิ่งจำเป็นที่ต้องให้การสนับสนุน และวิธีการสนับสนุน ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานในองค์การ ในการให้การสนับสนุนพนักงานที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องรู้จักการให้ออกาส มองโลกในแง่ดี รับฟังข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาที่ดี มีวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมสร้างสรรค์รวดเร็วทันการณ์ มีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ เคารพในสิทธิผู้อื่น

1.3 บทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ ต้องมีความรอบรู้เข้าใจงานในหน้าที่เป็นอย่างดี ใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างคุ้มค่า สามารถสร้างคู่มือ หน้าที่รับผิดชอบ หรือแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ตามระบบมาตรฐานคุณภาพออกมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรขององค์การต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มุ่งแสวงหาแนวทางกระบวนการจัดการเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพแก่องค์การเป็นหลัก แทนที่จะคอยจับผิดพนักงาน

1.4 บทบาทผู้นำความเปลี่ยนแปลง เป็นบทบาทที่สำคัญยิ่ง เพราะสามารถเพิ่มคุณค่าให้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด จึงต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดการความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์การได้อย่างเหมาะสม ร่วมผลักดันให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและอยู่รอดได้ จึงจำเป็นต้องศึกษาเรื่องราวในอดีตเพื่อมาใช้ในการดำเนินการกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการกำหนดแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้องค์การมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้

2. บทบาทในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 บทบาทในการผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ในบทบาทนี้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ควรแสดงบทบาทดังนี้



(1) เป็น “ผู้สร้างความตระหนัก” ที่ทำให้บุคคลทุกระดับในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหาร ได้ตระหนักถึงความจำเป็นและสำคัญยิ่งในการเปลี่ยนแปลงให้องค์กรแบบเดิมพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดขององค์กรยุคปัจจุบัน ที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตามกระแสโลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจโลกแบบเสรีทุนนิยม และการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ

(2) เป็น “ผู้เป็นต้นแบบในการรู้เท่าทันกระแสความเปลี่ยนแปลง” มีความตื่นตัวด้วยความรู้มากและรู้เท่าทันสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการพิจารณาจากหลักฐานข้อเท็จจริง มีความคิดอ่านตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์กร ยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่กระทบต่อองค์กรได้

(3) เป็น “ผู้ริเริ่ม” เป็นกลไกสำคัญในการสร้างแนวทางและวางกลยุทธ์ในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาภูมิปัญญาและองค์ความรู้ใหม่ อันจะนำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

(4) เป็น “ผู้ปลุกเร้าหรือผู้สนับสนุน” ให้ทุกคนในองค์กรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมคุณลักษณะสำคัญ คือ ยอมรับความเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยน และการมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ

2.2 บทบาทในการสร้างกลยุทธ์และสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในบทบาทนี้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ควรแสดงบทบาท ดังนี้

(1) เป็น “ผู้เป็นแกนนำหลัก” ในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงกลยุทธ์ รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบต่อการกำหนดกลยุทธ์

(2) เป็น “ผู้เป็นประธานเจ้าหน้าที่ผู้บริหารด้านองค์ความรู้” เป็นผู้นำในการพัฒนาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน กระบวนการ มิติทางวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเรื่องจัดการองค์ความรู้

พระพุทธเจ้ากับบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในบทความนี้ ผู้เขียนนำเสนอบทบาทของพระพุทธเจ้าในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาตามบริบทในสมัยพุทธกาล โดยเทียบเคียงใช้หลักการที่เกี่ยวกับกิจกรรมของการบริหารจัดการ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นหลักการในเรื่องเดียวกัน แต่มีความแตกต่างกัน



ด้านลักษณะงานและวิธีการดำเนินการ เนื่องจากมีบริบทที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนทั้งด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและยุคสมัย

1. พระพุทธเจ้าในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พระพุทธองค์ทรงปฏิบัติหน้าที่ซึ่งอาจเทียบเคียงได้กับกิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และทรงแสดงบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งนำเสนอพอสรุปเป็นตัวอย่างได้ ดังนี้

1.1 ทรงปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะกิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผู้เขียนขอเทียบเคียงใช้คำตามกิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีลักษณะกิจกรรมพอเทียบเคียงได้กับการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ แต่อาจแตกต่างกันด้านลักษณะ รูปแบบ และวิธีการ ตามบริบทที่ปรากฏในสมัยพุทธกาล

1.1.1 การวิเคราะห์งาน ข้อนี้ผู้เขียนสื่อถึงเหตุการณ์ในสมัยพุทธกาลซึ่งมีลักษณะรูปแบบและวิธีการไม่เหมือนการวิเคราะห์งานในการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่อย่างแน่นอน แต่สื่อความหมายถึงเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่พระพุทธองค์หลังตรัสรู้แล้ว ทรงพิจารณาความลึกซึ้งแห่งปัจจุสมุปปาตธรรม ทรงเกิดความดำริในพระทัยว่า “ธรรมที่เราได้บรรลุแล้วนี้ ลึกซึ้ง เห็นได้ยาก รู้ตามได้ยาก สงบ ประณีต ไม่เป็นวิสัยแห่งตรรก ละเอียด บัณฑิตจึงจะรู้ได้ สำหรับหมู่ประชาผู้ร้นรมย์ด้วยอาลัย ยินดีในอาลัย เพลิดเพลินในอาลัย ฐานะอันนี้ย่อมเป็นสิ่งที่เห็นได้ยาก กล่าวคือหลักอัมปิปปัจจยตา หลักปัจจุสมุปปาต ถึงแม้ฐานะอันนี้ก็เป็นสิ่งที่เห็นได้ยากนัก กล่าวคือความสงบแห่งสังขารทั้งปวง ความสลัดอุปธิทั้งปวง ความสิ้นต้นเหตุ วิราคะ นิโรธ นิพพาน ก็ถ้าเราจะพึงแสดงธรรม และผู้อื่นจะไม่เข้าใจซึ่งต่อเรา ข้อนั้นก็จะเป็นความเหน็ดเหนื่อยเปล่าแก่เรา จะพึงเป็นความลำบากเปล่าแก่เรา” แต่เพราะมีพรหมอาราธนาทูลขอให้โปรดแสดงธรรม เพราะจกมีผู้รู้ธรรม พระพุทธองค์จึงมีพระกรุณาในหมู่สัตว์พิจารณาคุณสมบัติของมนุษย์ ทรงตรวจดูโลกด้วยพุทธจักขุ ได้เห็นสัตว์ทั้งหลายผู้มีอูฐิในตาน้อย สอนให้รู้ได้ยาก บางพวกมักเห็นปรโลกและโทษว่าน่ากลัวก็มี บางพวกมักไม่เห็นปรโลกและโทษว่าน่ากลัวก็มี เปรียบเทียบมนุษย์ได้กับดอกบัว คือ บัวจมอยู่ในน้ำ บัวอยู่เสมอน้ำ บัวพ้นน้ำ (อรรถกถาเพิ่มบัวจำพวกที่ 4 คือบัวอยู่ในตม) และกำหนดมนุษย์ตามคุณสมบัติที่จะเรียนรู้ปฏิบัติและเข้าใจบรรลธรรมตามพระองค์ได้คือ อุกมภูติญญ วิจิตัญญ เนยยะ (และปทปรมะ) แล้วจึงทรงตัดสินพระทัยเพื่อแสดงธรรมทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่เวไนยสัตว์ (วิ.มหา. 4/7-9/11-15) ทรงกำหนดงานหลักในพระพุทธศาสนาว่าเป็นการประพฤติพรหมจรรย ปฏิบัติธรรมบำเพ็ญเพียรทางจิต พัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสุข มีเป้าหมายหลักสูงสุด 2 ระดับ คือ ระดับโลกียสุข เป็นความสุขวิชิชาวนบ้านของคฤหัสถ์ผู้ครองเรือน และระดับโลกุตตรสุข เป็นความสุขที่เกิดจากการทำที่สุดทุกข์ บรรลธรรม เป็นพระอรหันต์เข้าถึงนิพพานของผู้เอกบวช ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการ



บริหารจัดการงานในเบื้องต้นนี้คือพระองค์ งานของพระองค์คือพัฒนาคนให้มีศักยภาพสูงสุด ด้วยการแสดงธรรมสั่งสอนอบรมให้ตรัสรู้บรรลุนิพพานขั้นสูงตามอย่างพระองค์ กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะรับการพัฒนาเพื่อเป็นกำลังช่วยพระองค์ในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าจะต้องเป็นระดับบัณฑิตมีปัญญา (วิ.ม. 4/7/11)

1.1.2 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผู้เขียนเทียบเคียงใช้คำนี้เพื่อสื่อถึงพฤติการณ์ที่ทรงพิจารณาความหลากหลายและความแตกต่างของมนุษย์ทั้งหลายว่า “ผู้มีธูลีในตาน้อยก็มี ผู้มีธูลีในตามากก็มี มีอินทรีย์แก่กล้าก็มี มีอินทรีย์อ่อนก็มี มีอาการดีก็มี มีอาการทรามก็มี สอนให้รู้ได้ง่ายก็มี สอนให้รู้ได้ยากก็มี บางพวกมักเห็นปรโลกและโทษว่าน่ากลัวก็มี บางพวกมักไม่เห็นปรโลกและโทษว่าน่ากลัวก็มี (วิ.ม. 4/9/14) แล้วทรงแบ่งมนุษย์ในโลกผู้สมควรจะได้รับการพัฒนาเป็น 4 จำพวก คือ (1) อุกมภูติธูญญ ผู้เรียนรู้และเข้าใจได้ฉับพลัน (2) วิปจิตถูญญ ผู้เรียนรู้และเข้าใจต่อเนื่องขยายความ (3) เนยยะ ผู้ที่เรียนรู้และพอจะแนะนำได้ (4) ปทปรมะ ผู้ที่เรียนรู้และสอนให้รู้ได้เพียงตัวบทคือพยัญชนะ (อง.จตุกก 21/133/202, อภิ.ปุ. 36/10/142,148-151/186-187) กำหนดจำนวนมนุษย์ได้ว่า มนุษย์ผู้มีกิเลสจตุจตุลีในดวงตาน้อยมีประมาณเท่านี้ มนุษย์ผู้มีกิเลสจตุจตุลีในดวงตามากมีประมาณเท่านี้ และบรรดามนุษย์ทั้ง 2 ประเภทเหล่านั้น มนุษย์ผู้เป็นอุกมภูติธูญญบุคคลมีประมาณเท่านี้ (นัย ที.ม.อ. 69/94, สารตถ.ฎีกา 3/9/192-193) และผู้เขียนเทียบเคียงใช้คำว่า *ทรงสรรหาและคัดเลือก* โดยสื่อถึงพฤติการณ์ที่ทรงกำหนดที่จะพัฒนาผู้ที่สามารถรู้ธรรมได้ฉับพลันคืออุกมภูติธูญญบุคคลเป็นลำดับแรก เนื่องด้วยอาหารดาบสกาลามโคตรและอุทกดาบสรามบุตรได้เสียชีวิตไปแล้ว จึงทรงเลือกแสดงธรรมแก่ปัญจวัคคีย์ทั้ง 5 คือ โกณฑัญญะ วัปปะ ภัททิยะ มหานามะ และอัสสชิ เป็นชุดแรก (วิ.ม. 4/10/15-16)

1.1.3 การฝึกอบรมและพัฒนา เทียบเคียงใช้นี้สื่อความหมายถึงพฤติการณ์ที่ทรงฝึกอบรมด้วยการแสดงธรรมจกักกัปปวัตตนสูตรสอนธรรมแก่ปัญจวัคคีย์ทั้ง 5 อัญญาโกณฑัญญะเกิดความรู้ความเข้าใจได้บรรลุนิพพานขั้นโสดาบัน ทูลขอบรรพชาอุปสมบทเป็นคนแรก พระพุทธองค์ทรงประทานอุปสมบทให้เป็นภิกษุ ทรงแสดงธรรมอบรมทบทวนอีก วัปปะและภัททิยะได้บรรลุนิพพานขั้นโสดาบัน ทูลขอบรรพชาอุปสมบทเป็นชุดที่สอง ทรงประทานอุปสมบท ทรงแสดงธรรมอบรมทบทวนต่อไป มหานามะและอัสสชิได้บรรลุนิพพานขั้นโสดาบัน ทูลขอบรรพชาอุปสมบทเป็นชุดที่สาม ทรงประทานอุปสมบท และทรงพัฒนาพระภิกษุปัญจวัคคีย์ต่อไปด้วยทรงแสดงอนัตตลักขณสูตรสอนธรรม พระภิกษุปัญจวัคคีย์ทั้ง 5 ได้บรรลุนิพพานเป็นพระอรหันต์ (วิ.ม. 4/13-24/20-31)

1.1.4 การบรรจุแต่งตั้ง เทียบเคียงใช้คำนี้สื่อถึงพฤติการณ์ที่ทรงรับรองบรรจุแต่งตั้งปัญจวัคคีย์เป็นสมาชิกองค์กรพระพุทธศาสนาด้วยวิธีการให้อุปสมบทเป็นพระภิกษุ กล่าวคือ เมื่อโกณฑัญญะทูลขอบรรพชาอุปสมบท ทรงประทานอุปสมบทด้วยวิธีเอหิภิกขุอุปสัมปทา มีพระพุทธองค์



เป็นพระอุปัชฌาย์ด้วยพระองค์เอง มีอุปสมบทกรรมโดยพระองค์ตรัสว่า “เธอจงมาเป็นภิกษุเถิด” แล้วตรัสต่อไปว่า “ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดทุกข์โดยชอบเถิด” ในกรณีชุดของวัปปะพร้อมภททิส และชุดของมหานามะพร้อมอัสสชิ ก็ทรงดำเนินการแบบเดียวกันนี้ (วิ.ม. 4/18-19/25-27) นอกจากนี้ ทรงมีการแต่งตั้งพระอัญญาโกณฑัญญะในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ คือทรงยกย่องในตำแหน่งเอตทัคคะเป็นยอด เป็นผู้ประเสริฐที่สุด เป็นเลิศ ว่า “ภิกษุทั้งหลาย อัญญาโกณฑัญญะเลิศกว่าภิกษุสาวกทั้งหลายของเรา ผู้เป็นรัตตัญญู” (อง.เอกก. 20/188/25) เป็นผู้รู้ราตรีนาน คือ บวช รู้แจ้งธรรม และเป็นพระชีนาสพ (พระอรหันต์) ก่อนพระสาวกทั้งหลาย (อง.เอกก. 1/188/158)

1.2 ทรงแสดงบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พระพุทธเจ้าทรงแสดงบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาทั้งด้านการสร้างและพัฒนากลยุทธ์วิธีการทำงาน บทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้ส่งเสริมสนับสนุนพระสาวก ตามเหมาะสมแก่บริบทในสมัยพุทธกาล สรุปได้ดังนี้

1.2.1 บทบาทในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์วิธีการทำงาน

คำว่ากลยุทธ์ในที่นี้หมายถึงเทคนิควิธีการทำงานที่พระพุทธเจ้าทรงสร้างคำริกำหนดวางแผนการทำงานองค์กรพระพุทธศาสนาด้านงานและคนไว้อย่างรัดกุม คือ กำหนดวิสัยทัศน์ว่า (ผู้เขียน, นัย วิ.ม. 4/32/40, อง.เอกก. 20/170/22) “พระพุทธศาสนา เพื่อประโยชน์และความสุขแห่งเทวดาและมนุษย์ทั้งโลก” กำหนดพันธกิจว่า (ผู้เขียน, นัย วิ.ม. 4/18/25) (1) ประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดทุกข์โดยชอบ (2) ประกาศศาสนาเพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่เทวดาและมนุษย์ (3) ผลิตและพัฒนาภิกษุสงฆ์และพระอริยบุคคล กำหนดเป้าหมายว่า (ผู้เขียน, นัย วิ.ม. 4/5/8-9) (1) ความสงบคือนิพพานเป็นสุขอย่างยิ่ง (2) ความไม่เบียดเบียนสัตว์ทั้งหลายเป็นสุขในโลก (3) ความปราศจากราคะเป็นสุขในโลก (4) ความกำจัดอัสมิมานะได้เป็นสุขในโลก และกำหนดเป้าประสงค์ไว้ว่า (ผู้เขียน, นัย ที.ม. 10/168/113-116, 175/123-125) (1) พุทธบริษัท 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา เป็นผู้เฉียบแหลม ได้รับการแนะนำ แก่ลัทธิ เป็นพหูสูต ทรงธรรม ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ปฏิบัติชอบ ปฏิบัติตามธรรม (2) พุทธบริษัท 4 เรียนกับอาจารย์ของตนแล้วสามารถบอก แสดง บัญญัติกำหนด เปิดเผย จำแนก ทำให้ง่ายได้ แสดงธรรมมีปฏิหาริย์ปราบปราม (คำกล่าวของคนพวกอื่นหรือลัทธิอื่น คำกล่าวโทษคัดค้านโต้แย้งของคนพวกอื่น หลักการของฝ่ายอื่น ลัทธิภายนอก คำสอนที่คลาดเคลื่อนหรือวิปริตผิดเพี้ยนไปเป็นอย่างอื่น) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2553: 207-208) ที่เกิดขึ้นให้เรียบร้อยโดยชอบธรรมได้ (3) พระพุทธศาสนาบริบูรณ์ กว้างขวาง แพร่ หลาย รู้จักกันโดยมาก มั่นคงดี กระทั่งเทวดาและมนุษย์ทั้งหลายประกาศได้ดี



ทรงพัฒนากลยุทธ์คือวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับยุคสมัย เป็นต้นว่า มีการส่งพระอรหันตสาวกช่วยประกาศศาสนาบำรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือทรงย้ำเน้นไม่ให้ไปทางเดียวกัน 2 รูป (วิ.ม. 4/32/40) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับสมาชิกเข้าองค์กรจากวิธีการให้การอุปสมบทด้วยวิธีเอธิกขุอุปสัมปทาอันเป็นวิธีอุปสมบทที่พระองค์ประทานด้วยพระองค์เองด้วยการเปล่งพระวาจาว่า “ท่านจงเป็นภิกษุมารเกิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว ท่านจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดทุกข์โดยชอบเถิด” (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553: 577) มาเป็นแบบวิธีการอุปสมบทด้วยการให้รับไตรสรณคมน์ (ติสรณคณูปสัมปทา) (วิ.ม. 4/34/42-43) คือ บวชภิกษุด้วยการ (กล่าวคำ) ถึงสรณะ 3 ได้แก่ พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ เป็นวิธีอุปสมบทที่ทรงอนุญาตให้พระสาวกบวชกุลบุตรในครั้งต้นพุทธกาล ต่อมาเมื่อทรงอนุญาตการอุปสมบทด้วยญัตติจตุตถกรรมแล้ว ก็ทรงอนุญาตการบวชด้วยรับไตรสรณคมน์ให้เป็นวิธีบวชสามเณรสืบมา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553: 105) กำหนดให้มีตำแหน่งพระอุปัชฌาย์ ให้โอกาสพระสาวกเป็นพระอุปัชฌาย์ให้อุปสมบทกุลบุตรช่วยฝึกอบรมพัฒนาพระภิกษุ (วิ.ม. 4/65/81) และต่อมาได้ปรับเปลี่ยนให้สงฆ์มีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการรับสมาชิกด้วยการให้อุปสมบทด้วยญัตติจตุตถกรรม (ญัตติจตุตถกัมมอุปสัมปทา) (วิ.ม. 4/69/97-98) ได้แก่ วิธีอุปสมบทที่พระสงฆ์เป็นผู้กระทำ อย่างที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยภิกษุประชุมครบบองค์กำหนด ในเขตชุมชนซึ่งเรียกว่าสีมา กล่าววาจาประกาศเรื่องความที่จะรับคนนั้นเข้าหมู่ และได้รับความยินยอมของภิกษุทั้งปวงผู้เข้าประชุมเป็นสงฆ์นั้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553: 89) ทรงอนุญาตตำแหน่งอาจารย์เพื่อคอยช่วยดักเตือนพร่ำสอนภิกษุผู้บวชใหม่นั้น (วิ.ม. 4/77/106-107) ทรงพัฒนากลยุทธ์คือวิธีการด้านการสรรหาและพัฒนาคนให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งด้านสติปัญญา นิสัยใจคอ ฐานะ เพศ วัย ชนชั้น อาชีพ ต่างลัทธิ ต่างศาสนา ครอบคลุมถึงทั้งบุรุษและสตรี ทุกระดับชั้นในสังคม ทรงเน้นพัฒนาทั้งปริมาณและคุณภาพ (วิ.มหา. 1/21/13) มีผลผลิตทรัพยากรบุคคลระดับสูง คือพระอริยบุคคลทั้ง 4 ระดับชั้น ได้แก่ พระโสดาบัน พระสกทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์เกิดขึ้นจำนวนมาก มีการบริหารจัดการคนเก่งในองค์กรในเรื่องเอตทัคคะ (นั่นเป็นยอด นี่เป็นเลิศ) (อง.เอกก. 20/188-267/25-33) ได้แก่ บุคคลหรือสิ่งที่ยอดเยี่ยม ดีเด่น หรือเป็นเลิศ ในทางใดทางหนึ่ง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553: 575) ทรงพัฒนากลยุทธ์ด้านการสร้างและจัดการองค์กรให้เติบโตแบบก้าวกระโดด ด้วยสรรหาเลือกเฟ้นรับคนหรือกลุ่มคนที่มีฐานะ มีความรู้ความสามารถ มีพวกพ้อง มีบริวารมาก เป็นต้นว่า ครอบครัวยสกุลบุตรซึ่งเป็นตระกูลเศรษฐีมีฐานะร่ำรวย กลุ่มปัญจวัคคีย์ กลุ่มภททวัคคีย์ กลุ่มสัตตรสวัคคีย์ กลุ่มกัสสปะ 3 พี่น้อง กลุ่มชฎิล เป็นต้น เข้ามาบวช ทำให้องค์กรสงฆ์มีความเป็นปึกแผ่นมั่นคงอย่างรวดเร็ว (พระศรีคัมภีร์ญาณ, 2559: 92-95) การให้สังคมมีส่วนร่วมคิดร่วมรับผิดชอบและร่วมพัฒนาการคณะสงฆ์ในรูปแบบ “พลังบวร” ได้แก่ บ้าน-วัด-ราชการ (ผู้เขียน, นัย.วิ.มหา.



1/21,132,184-186,.../13,207-209,292-295...) เป็นต้นว่า รับฟังเรื่องราวคำกราบทูลที่มีภิกษุ (วิ.มหา. 1/39,41-42,43-44,.../27,30-31,32,...) หรือชาวบ้าน (วิ.มหา. 1/88-89,169-171,269-270,298-299,.../77-79,139-141,291-293,341-342,...) หรือราชการ (วิ.ม. 4/90,105/145-146,164-167) ร้องเรียนพฤติกรรมด้านลบหรือเสนอความเห็นเพื่อความเหมาะสมตงามของพระสงฆ์ แล้วจึงนำมาพิจารณาบัญญัติสิกขาบทหรือกำหนดเป็นข้อวัตรปฏิบัติ ทรงมีวิสัยทัศน์ด้านเศรษฐกิจที่กว้างไกลในอันรักษาผลประโยชน์สำคัญคือปัจจัยสี่ขององค์กรคณะสงฆ์ส่วนรวม (เมื่อสงฆ์เป็นหมู่ใหญ่ เพราะมีลาภสักการะมาก ตถาคตจึงจะบัญญัติสิกขาบท) (วิ.มหา. 1/21/13) เป็นต้นว่า ตรัสเรื่องการถวายสังฆทานและพระสงฆ์ผู้รับทานไว้ว่า “ในอนาคตกาล จักมีแต่เหล่าโคตรภิกษุ มีผ้ากาสาวะพັນคอ เป็นผู้ทุศีล มีธรรมเลวทราม ชนทั้งหลายจักถวายทานเจาะจงพระสงฆ์ได้ในภิกษุผู้ทุศีลเหล่านั้น แม้ในเวลานั้น เรายังกล่าวทักษิณาที่ถวายในสงฆ์ว่ามีอันสงฆ์รับไม่ได้ ประมาณไม่ได้ แต่ว่าเราไม่กล่าวปาฏิปุคคลิกทานว่ามีผลมากกว่าทักษิณาที่ถวายในสงฆ์โดยปริยายไร ๆ เลย” (ม.อุ. 14/380/429-430)

1.2.2 บทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้ส่งเสริมสนับสนุนพระสาวก

1. บทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ

ทรงมีพระจริยาความเป็นผู้เชี่ยวชาญการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ มากมาย ตัวอย่างเช่น การบริหารองค์กร มีการบริหารจัดการปริมาณเชิงคุณภาพคราวเริ่มก่อตั้งองค์กร ทรงพัฒนาพระสาวกจนเป็นพระอรหันต์แล้วจึงส่งไปประกาศพระศาสนาแสวงหาสมาชิกเข้าองค์กร โดยทรงกำชับว่าอย่าไปโดยทางเดียวกันสองรูป เพื่อให้มีการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง (วิ.ม. 4/32/40) การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้นว่า ให้ชุมชน (ชาวบ้าน) มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร สงฆ์ ทรงให้เหตุผลว่าจะบัญญัติสิกขาบท ยกปาติโมกข์ขึ้นแสดง ก็ต่อเมื่อมีเรื่องเสียหาย (อาสวัฏฐานิยธรรม) เกิดขึ้นในสงฆ์ (โดยการร้องเรียนของชาวบ้าน หรือสงฆ์ด้วยกัน หรือฝ่ายบ้านเมือง) และทรงคำนึงถึงความเติบโตขององค์กรด้วย คือ สงฆ์เป็นหมู่ใหญ่ มีภิกษুবวชนาน แพร่หลาย มีลาภสักการะมาก เป็นพหูสูต มีการศึกษาเล่าเรียน และมีเรื่องเสียหายเกิดขึ้น (นัย วิ.มหา. 1/21/13-14) รับฟังความคิดหรือข้อเสนอแนะของทางราชการ หรือราชตระกูล เป็นต้นว่า ทรงรับฟังข้อกราบทูลขอของพระเจ้าพิมพิสารที่ขอไม่ให้บวชให้แก่ข้าราชการที่ไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งพระองค์ทรงรับฟังและทรงบัญญัติเป็นสิกขาบทข้อห้ามว่า “ภิกษุทั้งหลาย ผู้เป็นราชภัก (ข้าราชการ) ภิกษุไม่พึงให้บรรพชา รูปใดให้บรรพชา ต้องอาบัติทุกกฏ” (วิ.มหา. 4/90/145-146) ทรงรับฟังข้อทูลขอของพระเจ้าสุทโธทนะที่ทูลขอไม่ให้บวชให้แก่บุตรที่มารดาบิดายังไม่อนุญาต ทรงบัญญัติสิกขาบทห้ามไว้ว่า “ภิกษุทั้งหลาย บุตรที่มารดาบิดาไม่อนุญาต ไม่พึงให้บรรพชา รูปใดให้บรรพชา ต้องอาบัติทุกกฏ” (วิ.มหา.



4/105/164-167) การบริหารโครงสร้างองค์กร เป็นต้นว่า ทรงดำริว่าบุคคลผู้ไม่เคารพ ไม่ยำเกรง ย่อมอยู่เป็นทุกข์ ทรงยกธรรมที่ทรงตรัสรู้เป็นองค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร (พระธรรม) ด้วยทรง สักการะ เคารพ อาศัยธรรมที่ทรงตรัสรู้นั้นแลอยู่ แต่เมื่อสงฆ์ประกอบด้วยความเป็นใหญ่ ก็ทรงมี ความเคารพในสงฆ์ (พระสงฆ์) (อง.จตุกก. 21/21/33-34) กำหนดตำแหน่งอัครเสวกเบื้องซ้ายขวา ของทุกบริษัท คือ ทรงแต่งตั้งพระอัครเสวกช่วยบริหารการคณะสงฆ์ โดยตั้งพระสารีบุตรเป็นอัคร เสวกเบื้องขวา ตั้งพระมหาโมคคัลลานะเป็นอัครเสวกเบื้องซ้าย (วิ.ม. 4/62/76-77, ม.ม. 13/157-160/177-182, ขุ.พุทธ. 33/18/720) ทรงตั้งพระนางเขมาเถรีเป็นอัครสาวิกาเบื้องขวา พระนาง อุบลวรรณาเถรีเป็นอัครสาวิกาเบื้องซ้าย (ขุ.พุทธ. 33/18/720) ทรงตั้งจิตตคหบดีอุบาสกเป็นอัคร อุปัฏฐากเบื้องขวา หัตถคหบดีอุบาสกเป็นอัครอุปัฏฐากเบื้องซ้าย ทรงตั้งนันทมารดาอุบาสิกาเป็น อัครอุปัฏฐายิกาเบื้องขวา อุตตราอุบาสิกาเป็นอัครอุปัฏฐายิกาเบื้องซ้าย (ขุ.พุทธ. 33/19/720) เปิด โอกาสให้ภิกษุตรวจสอบธรรมของพระองค์ได้ (ม.ม. 12/487-490/525-529) ทรงรักษาความสัมพันธ์ ระหว่างลัทธิและรักษาน้ำใจสาวก กรณีสีหเสนาบติที่เคยนับถือนิครนถ์มาก่อน เกิดศรัทธาเลื่อมใสหัน มานับถือพุทธศาสนาตลอดชีวิต แต่ก็ทรงสนับสนุนให้เขาให้ความอุปถัมภ์ลัทธิที่เคยนับถือมาก่อน ต่อไป ยิ่งทำให้สีหเสนาบติศรัทธามากยิ่งขึ้น มีดำรัสว่า “สีหะ ตระกูลของท่านเคยเป็นที่ต้อนรับพวก นิครนถ์มานาน ดังนั้น ท่านพึงใส่ใจว่าควรให้บัณฑิตพวกนิครนถ์ผู้เข้าไปตระกูลต่อไปเกิด” (วิ.ม. 5/293/113-114, อง.อญฺฐก. 23/12/226-234) การลดขั้นตอนเพื่อรักษาประโยชน์ของผู้มีศรัทธา อย่างแรงกล้าขอบรรพชาอุปสมบท โดยทรงคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล กรณีทรงอนุญาตให้ พระอานนท์จัดการบรรพชาให้สุภทัตปริพาชก (ที.ม. 10/215/ 163, ที.ม.อ. 1/215/288) ให้ภิกษุรูป ใดรูปหนึ่งบรรพชาให้กรณีของเจลกัสสปะ (ที.สี. (ไทย) ๙/๔๐๕/๑๗๓, ที.สี.อ. 2/405/436-437) กรณีของชีเปลือยเสนียะ (ม.ม. 13/82/82), ม.ม.อ. 1/82/99-100) และกรณีของวัจนโคตรปริพาชก (ม.ม. 13/197/234) เป็นต้น แล้วพระองค์ทรงให้อุปสมบทโดยไม่ต้องให้เขาอยู่ปริวาส ๔ เดือนตาม เงื่อนไขในกรณีที่เคยเป็นอัญญเดียรถีย์มาก่อน (วิ.ม. 4/86-87/137-142, วิ.ม.อ. 3/86-87/65-72 เป็น ต้น

2. บทบาทความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทรงมีพระจริยาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้นว่า ตรัสสอนแนะนำ สามเณรว่าเสฏฐะและสามเณรภราทวาทะเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติความเข้าใจเรื่องวรรณะ 4 ของ พราหมณ์ให้ตรงกับความเป็นจริงไว้ในอัครคัมภีร์สูตร (ที.ปา. 11/111-140/83-102) ตรัสเรื่อง โครงสร้างหน้าที่หลักของการบริหารปกครองบ้านเมืองไว้ว่า กษัตริย์มีหน้าที่ปกครองดูแลในฐานะ เจ้าของแผ่นดิน พราหมณ์มีหน้าที่สั่งสอนและทำพิธีทางศาสนา แพศย์มีหน้าที่ในการครองเรือน ประกอบหน้าที่การงานต่าง ๆ ตามถนัดตามที่สามารถ และศูทรมีหน้าที่ทำการงานระดับชั้น



แรงงาน ตรีสว่ากษัตริย์เปื้อนหน้าหน้าที่ปกครอง ออกบวชเป็นบรรพชิต เรียกว่าสมณะ พราหมณ์ แพศย์ และศูทรออกบวชก็เรียกว่าสมณะเหมือนกัน การเป็นกษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร และสมณะ ล้วนเป็นโดยธรรมคือหน้าที่ มิใช่โดยวรรณะอย่างทีพวกพราหมณ์เข้าใจกัน และในท่ามกลางความเข้าใจผิดเรื่องวรรณะ 4 ในสังคมอินเดียที่มีความขัดแย้งกันอย่างรุนแรง ทรงนำเสนอแนวทางที่เป็นกลางเป็นทางเลือกใหม่ที่มีความเสมอภาคทางสังคม นั่นคือพระพุทธศาสนา ตรีสว่า “วรรณะ 4 คือ กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร ออกจากเรือนบวชเป็นบรรพชิตในธรรมวินัยนี้ ย่อมละชื่อและโคตรเดิมของตน รวมเรียกว่า ‘สมณศากยบุตร’ ทั้งสิ้น” (อง.อฎฐก. 23/19/250) ตรีสเชิงปลอบใจสองสามเณรให้มีความมั่นใจว่าถ้ามีใครถามเธอทั้งสองว่าเป็นพวกไหน ให้ตอบเขาว่าเป็นพวกพระสมณะศากยบุตร เพราะมีศรัทธาตั้งมั่นในพระพุทธเจ้า ควรเรียกว่าเป็นบุตร เป็นโอรส เกิดจากพระโอรสของพระองค์ เกิดจากพระธรรม พระธรรมนิรมิตขึ้นมา เป็นทายาทของพระธรรม เพราะคำว่าธรรมกาย พรหมกาย ธรรมภูต หรือพรหมภูต ล้วนเป็นพระนามของพระพุทธเจ้า (ที.ปา. 11/บทนำ/[23-26], 11/118/88) ทรงสอนแนะนำสังคาลกมณพเรื่องการไหว้ทิศที่ถูกต้องตามอริยวินัย เดิมทีสังคาลกมณพไหว้ทิศ (ที่เข้าใจ) ตามคำสั่งของบิดาก่อนท่านจะตาย เขาลุกขึ้นแต่เช้าตรู่ มีผ้าเปียก มีผมเปียก ประคองอัญชลีไหว้ทิศทั้งหลาย คือ ทิศเบื้องหน้า (ทิศตะวันออก) ทิศเบื้องขวา (ทิศใต้) ทิศเบื้องหลัง (ทิศตะวันตก) ทิศเบื้องซ้าย (ทิศเหนือ) ทิศเบื้องล่าง (พื้นดิน) ทิศเบื้องบน (ท้องฟ้า) ทรงอธิบายปรับเปลี่ยนความหมายให้เกิดความเข้าใจเรื่องการปิดป้องทิศ 6 ที่ถูกต้องเสียใหม่ โดยทรงแบ่งบุคคลเป็น 6 ประเภทตามจำนวนทิศทั้ง 6 ทิศแล้วทรงเปรียบเทียบว่า บิดามารดาเป็นทิศเบื้องหน้า ครูอาจารย์เป็นทิศเบื้องขวา บุตรภรรยาเป็นทิศเบื้องหลัง มิตรสหายเป็นทิศเบื้องซ้าย ทาสกรรมกรเป็นทิศเบื้องล่าง และสมณพราหมณ์เป็นทิศเบื้องบน ทรงแนะนำให้ปฏิบัติต่อกันตามหน้าที่ฝ่ายละ 5 ประการ (ยกเว้นหน้าที่ของสมณพราหมณ์มี 6 ประการ) เมื่อปฏิบัติได้ครบถ้วนตามหน้าที่ของทิศนั้น ๆ แล้ว ก็ถือว่าเป็นผู้ไหว้ทิศตามแบบอริยวินัย หรือแบบพุทธครบบริบูรณ์ ผู้ไหว้ทิศแบบนี้จะปิดป้องทิศได้สำเร็จ (ที.ปา. 11/บทนำ/[41-43], 11/242-244, 266-272/198-200, 212-216) ตรีสสอนเรื่องพรหมที่คงรูปคำเดิมเหมือนของพราหมณ์ว่า “พรหม” ซึ่งเชื่อถือและสอนกันว่าพระพรหม (พรหมัตมมัน) เป็นผู้สร้างสรรพสิ่ง แต่ทรงสอนโดยปรับเปลี่ยนความหมายใหม่ว่า พรหม หมายถึง บิดามารดา มีดำรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย บุตรของสกุลใดบุขามารดาบิดาภายในเรือนตน สกุลนั้นชื่อว่า มีพรหม ...คำว่า ‘พรหม’ นี้เป็นชื่อของมารดาบิดา...” (อง.ติก. 20/31/183, อง.จตุก. 21/63/107) ตรีสสอนแนะนำปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการบูชามหาัยญของภูทนต์พราหมณ์จากเดิมที่เตรียมบูชามหาัยญ โดยเตรียมสัตว์ไว้ฆ่าบูชาัยญ คือ วัวเพศผู้ ลูกวัวเพศผู้ ลูกวัวเพศเมีย แพะ และแกะ อย่างละ 700 ตัว ทรงยกตัวอย่างพิธีบูชามหาัยญของพระเจ้ามหาวิชิตราชมาตรีสเล่าประกอบ ทรงแนะนำให้บูชาัยญด้วยการไม่ต้องฆ่าสัตว์ แต่ให้บูชาด้วยเนยใส เนยข้น นมเปรี้ยว น้ำมัน น้ำผึ้ง และน้ำอ้อยแทน



โดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่คนและสัตว์ รวมทั้งการตัดไม้ทำลายธรรมชาติ ทรงแนะนำนิยทานว่ามีการเตรียมการน้อยกว่า แต่มีผลมากกว่าการบูชาญแบบเดิม ที่ต้องเตรียมการมาก แต่มีผลน้อย และทรงแนะนำการบูชาญแบบสุดท้าย คือวิธีการพัฒนาที่ยั่งยืน 2 แบบ ได้แก่ การพัฒนาคนและการพัฒนาบ้านเมือง การพัฒนาคนด้วยการพัฒนาให้มีศีลและปัญญา การพัฒนาบ้านเมืองด้วยการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยการปราบโจรผู้ร้าย 3 ประการ (ที.สี. 9/บทนำ/[34-37], 9/323-358/124-150) เป็นต้น

3. บทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุนพระสาวก

ทรงมีพระจริยาความเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือพระสาวกด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ มากมาย เป็นต้นว่า ทรงมีเมตตาตาคำหนักษุที่สนทนาเรื่องการออกบิณฑบาตมุ่งเพิ่มความทะยานอยากในกามคุณ 5 ว่าเป็นกิจไม่ควรทำ และทรงแนะนำให้ทำกิจ 2 อย่าง คือ การสนทนาธรรม หรือความเป็นผู้หนึ่งอย่างพระอริยะ (ขุ.อุ. 25/28/224-226) ทรงใช้กุสโลบายช่วยเหลือพระนันทะด้วยทรงเป็นผู้ค้าประกันรับรองเพื่อให้ได้นางอัปสรผู้มีสีเท่าเหมือนสีเท้านกพิราบ 500 นาง ทรงแนะนำให้ท่านผู้ไม่ยินดีประพฤติพรหมจรรย์ ให้มุ่งประพฤติพรหมจรรย์จนได้บรรลอรหัตตผล (ขุ.อุ. 25/22/210-214) ทรงให้โอกาสพระสารีบุตรได้แสดงธรรมแก่ภิกษุทั้งหลาย แทนพระองค์ ขณะประทับ ณ ท้องพระโรงหลังใหม่ชื่อว่าอุพทกะของเจ้ามัลละกรุงปาวา พระสารีบุตรได้เสนอวิธีการสังคายนาโดยแสดงสังคิตสูตรในที่ประชุมสงฆ์ พระพุทธเจ้าเสด็จลุกขึ้นแล้ว ทรงพอพระทัยตรัสว่า “ดีละ ดีละ ดีแท้ สารีบุตร ที่เธอล่าวสังคิตปริยาย (แนวทางแห่งการสังคายนา) แก่ภิกษุทั้งหลาย” (ที.ปา. 11/296-349/247-366) และทรงให้โอกาสท่านแสดงธรรมแก่ภิกษุทั้งหลาย ครั้งประทับ ณ ฝั่งสระโบกขรณีชื่อคัคครา เขตกรุงจัมปา พระสารีบุตรนำเสนอได้ทศสูตรสูตรว่าด้วยธรรม 1 ถึง 10 ประการ (ที.ปา. 11/350-360/367-438) ในที่ประชุมสงฆ์ ทรงชื่นชมสรรเสริญพระโสณะที่แสดงธรรมโดยสวดพระสูตรทั้งหมด 16 สูตรในอัฐกวรรคด้วยทำนองสรภัญญะถวายพระองค์ ณ วัดเชตวันวิหาร ทรงประทานสาธุการว่า “ดีละ ดีละ ภิกษุ เธอเล่าเรียนสูตร 16 สูตรในอัฐกวรรคมาดีแล้ว จำได้แม่นยำดี เปลี่ยนเสียงสวดได้ไพเราะเพราะพริ้ง ไม่มีที่นำตาคำหนัก บอกความหมายได้ชัดเจน” (วิ.ม. 5/258/36, ขุ.อุ. 25/46/268-274) ทรงยกย่องสรรเสริญพระอานนท์ที่สามารถจัดแจงจิรวตามพุทธประสงค์ได้ กล่าวคือ คราวหนึ่ง พระพุทธเจ้าเสด็จไปทักขิณาคิริชนบททอดพระเนตรเห็นคันทนาของชาวมคธ จึงรับสั่งถามพระอานนท์ว่าสามารถจัดแจงจิรวเห็นปานนี้สำหรับภิกษุทั้งหลายได้หรือไม่ พระอานนท์ทูลว่าสามารถทำได้ และได้จัดแจงจิรวเห็นปานนั้นแสดงแก่พระองค์ ทรงยกย่องสรรเสริญว่า “ภิกษุทั้งหลาย อานนท์เป็นบัณฑิต อานนท์มีปัญญามาก ที่เข้าใจความหมายที่เรากล่าวย่อ ๆ ได้อย่างพิสดาร เธอทำผ้ากุสิบ้าง ทำผ้าอัทมกุสิบ้าง ทำผ้ามณฑลบ้าง ทำผ้าอัทมมณฑลบ้าง ทำผ้าวิภูฏะบ้าง ทำผ้าอนวิภูฏะบ้าง ทำผ้าคิเวยยะบ้าง ทำผ้าชังเขย



ยะบ้าง ทำผ้าพาห็นตะบ้าง จีวรเป็นผ้าที่ต้องตัด เศร้าหมองเพราะศัตรา เหมาะแก่สมณะ และพวกโจรไม่ต้องการ ภิกษุทั้งหลาย เรานุญาตสังฆาฏิตัด อุตตราสงค์ตัด และอันตรวาสกตัด” (วิ.ม. 5/345/213-214, มงคลตถ. 1/130/159-160)

สรุป

มนุษย์เป็นสภาวะธรรมชาติที่มีการเจริญเติบโตและการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน สามารถสร้างผลผลิตและผลลัพธ์ได้ตามศักยภาพของแต่ละคน มนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการ หากรู้จักใช้และได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมก็จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง หรือ “คนเก่ง” อยู่ในองค์กร จะสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรได้อย่างไม่มีสิ้นสุด ยิ่งนำไปใช้มากก็ยิ่งได้รับประโยชน์มาก เนื่องด้วยคนเป็นทุนมนุษย์ที่ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน คนเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ การกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรก็จำเป็นต้องอาศัย “คน” เป็นสำคัญ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานและรับผิดชอบโดยตรงในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักในทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นต้นว่าการสรรหาว่าจ้าง การบริหารผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมถึงผู้นำและผู้บริหารจึงต้องครอบคลุมทั้งบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ และบทบาทการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พระพุทธเจ้าทรงดำริถึงธรรมที่พระองค์บรรลุแล้วว่าเป็นธรรมลึกซึ้ง สงบ ประณีตละเอียด เห็นได้ยาก รู้ตามได้ยาก บัณฑิตจึงจะรู้ได้ จึงไม่ประสงค์จะแสดงธรรมสอนสัตว์เพราะจะเป็นการเหน้อยเปล่า แต่อาศัยพระกรุณาจึงตกลงพระทัยแสดงธรรมทำงานเผยแผ่พุทธศาสนาแก่เวไนยสัตว์ ในเบื้องต้นทรงรับผิดชอบบริหารจัดการงานด้วยพระองค์เอง งานของพระองค์คือพัฒนามนุษย์ ทรงแสดงบทบาทของนักพัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา เป็นต้นว่า บทบาทในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์คือวิธีการทำงาน เช่น ทรงดำริและกำหนดแผนการทำงาน คือ กำหนด “พระพุทธศาสนา เพื่อประโยชน์และความสุขแห่งเทวดาและมนุษย์ทั้งโลก” มุ่งประพาสพิภพจรยร์เพื่อทำที่สุดทุกข์โดยชอบ ผลิตและพัฒนาภิกษุสงฆ์และพระอริยบุคคล มีเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน ทรงพัฒนากลยุทธ์คือวิธีการทำงานที่เหมาะสม เช่น การส่งพระอรหันตสาวกช่วยประกาศศาสนา มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทรงปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการบรรพชาอุปสมบทอันเป็นเครื่องมือในการรับสมาชิก (พระสงฆ์) เข้าองค์กรให้สะดวกและสอดคล้องกับสถานการณ์ ให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมายทรงแสดงบทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรสงฆ์ ทรงรักษาความสัมพันธ์ระหว่าง



ลัทธิและรักษาน้ำใจสาวก กรณีสี่หเสนาบติที่เคยนับถือนิครนถ์มาก่อนเกิดศรัทธาเลื่อมใสหันมานับถือพุทธศาสนา แต่ก็ทรงให้เขาให้ความอุปถัมภ์ลัทธิที่เคยนับถือมาก่อนตามเดิม ยิ่งทำให้สี่หเสนาบติศรัทธามากยิ่งขึ้น ทรงลดขั้นตอนในการอุปสมบทสำหรับผู้ที่เคยเป็นเดียรถีย์นับถือลัทธิอื่นมาก่อน บทบาทความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น ตรัสสอนปรับเปลี่ยนทัศนคติความเข้าใจเรื่องวรรณะ 4 ของพราหมณ์ให้ตรงกับความเป็นจริง) ทรงสอนแนะนำสังคาลกมณพเรื่องการไหว้ทิศที่ถูกต้องตามอริยวินัย ตรัสสอนเรื่องพรหมซึ่งเชื่อถือและสอนกันมาว่าพระพรหมคือพรหมัตมน์ เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่ง แต่ทรงสอนปรับเปลี่ยนความหมายใหม่ว่า พรหม หมายถึง บิดามารดา บทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุนพระสาวก เช่น ทรงให้โอกาสและสรรเสริญพระสาวกที่ได้อธิบายธรรมเสนาวิธีการสังคายนาโดยแสดงสังคีตสูตรและทศสูตรในที่ประชุมสงฆ์

เอกสารอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2500). **พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.
- จิระ หงส์ถาวร. (2555). **8K's+5k's ทุมนุญของคนไทย รองรับประชาคมอาเซียน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: Chira Academy Publishing.
- เดสส์เลอร์ เกรย์. (2549). **กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์**. แปลโดย ชำนาญปิยนุชพงษ์ และคณะ. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). **หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). **การจัดการทุนมนุษย์**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งสู่อนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- ปราชญา กล้าฉัญ และ พอดา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: มหานคร: ข้าวฟ่าง.
- พยัต วุฒิรงค์. (2559). **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2553). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.



- พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช). (2558). **ศัพทวิเคราะห์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
เลียงเชียง.
- พระศรีคัมภีรญาณ. (2559). **บูรณาการพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างพลังบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**. กรุงเทพฯ: นาน
มีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- วิลาวรรณ รพีพิศล. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตร
หัตถกร.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2563). **ผู้นำ นักบริหาร กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2558). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: หจก.ภาพพิมพ์.





ผู้นำและภาวะผู้นำ ที่พึงประสงค์ DESIRABLE LEADERSHIP AND LEADERSHIP

พระมหาอุทธพิชาญ โยธสสโน¹, พระครูเกษมอจรรสุนทร²,
พระครูสุธรรมภิกโกศล³,พรพมล โพธิ์ชัยหล้า⁴
Phramahayuddhapicharn yodhasa sano¹, Phrakrukasemajarasunthorn²,
Phrakrusudhamakittkosala³, Phonpimal phochaila⁴,
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์¹⁻³
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus¹⁻³
มหาวิทยาลัยมหมกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด⁴
Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus⁴
E- mail : picharn.tho@mcu.ac.th

ได้รับบทความ: 9 เมษายน 2566; แก้ไขบทความ: 24 พฤษภาคม 2566; ตอปรับตีพิมพ์: 26 พฤษภาคม 2566;

บทคัดย่อ

บทความนี้เสนอเพื่อวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ ให้บรรลุถึงจุดเป้าหมายประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นก็คือภาวะผู้นำ ถ้าผู้นำมีความสามารถในการเป็นผู้นำ เช่น มีความรู้ มีคุณธรรม มีความสามารถรอบด้านหรือมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ย่อมทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ทำหน้าที่ผู้นำนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งจะต้องศึกษา ทักษะต่างๆ ในการเป็นผู้นำ การที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้นไม่ใช่เรื่องง่ายและไม่ใช่ว่าเรื่องยาก หากผู้นำ มีคุณธรรม มีความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ ผู้นำควรมีลักษณะเด่น ดังนี้1) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น 2) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่นในกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ 3) ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อเป็นหัวหน้า 4) ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม 5) ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูง

คำสำคัญ: ผู้นำ, ภาวะผู้นำ

Abstract

An important factor in managing the management to achieve the goals set is leadership. If a leader can lead, such as knowledgeable and moral, and have the right ability or leadership skills will get the job completed. Therefore, those who



perform leadership duties are essential to study leadership skills. For to be a good leader is not easy and not difficult. If a leader is moral, capable, skilled, and experienced. Leaders should have distinctive characteristics, as follows: 1) A leader is someone who has the right influence on the actions of others. 2) A leader is someone who has the right influence on the actions of others more than others in the working group. 3) A leader is someone who is elected by the group to be the leader. 4) A leader is someone who uses influence to set goals to achieve the group's goals. 5) A leader is someone who has been given a position in the office and has a high influence.

Keywords: Leader, Leadership

บทนำ

คำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายที่แตกต่างกัน และมีประวัติที่ยาวนานมาก คำว่า “ผู้นำ” ปรากฏอยู่ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษของออกซ์ฟอร์ด (Oxford English Dictionary) ในราวปี ค.ศ. 1300 (พ.ศ. 1843) หรือเจ็ดร้อยปีที่แล้วส่วนคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้น ปรากฏขึ้นมาภายหลัง ประมาณปี ค.ศ. 1800 (พ.ศ. 2343) คือ ประมาณสองร้อยปีมาแล้วหรือแม้จนกระทั่งปัจจุบัน ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำยังเป็นปริศนาสำหรับนักวิชาการและบุคคลทั่วไป จึงสรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ (กวี วงศ์พัฒน์, 2559: 34)

1) ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

2) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายปลายทางที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทาง ก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย

3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมีติดของบุคคลเป็นฐานและสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

4) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ดีตามที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ



ดังนั้น คำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” นั้น เป็นการมองคนละด้าน คำว่า ผู้นำ มองเน้นที่ตัวบุคคล ภาวะผู้นำ มองเน้นที่คุณลักษณะในตัวบุคคล ส่วนนักวิชาการทั้งหลายได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันมากมาย

ผู้นำในทัศนะของนักปราชญ์

ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งงาม ภาวะผู้นำ ก็คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันสู่จุดหมายที่ตั้งงาม คุณสมบัติของผู้นำมีหลายอย่างหลายด้าน แยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้อง คือ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นทุกอย่างให้ถูกต้อง และได้ผลดี (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2556: 33) ผู้นำคือผู้ที่ทำให้อื่นต้องการทำงานตามที่ต้องการ ผู้นำต้องการ ดังนั้นผู้บริหารเชิงพุทธต้องมีภาวะผู้นำ คือมีความสามารถในการจูงใจให้คนเกิดความต้องการอยากปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติสำคัญ ๒ ประการ คือ อัตตหิตสมบัติ หมายถึงความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และปรีทปฏิบัติ หมายถึงความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2559: 41) ความเป็นผู้นำคือนายสารถิที่ดีคือ ผู้ที่สามารถขับรถเทียมม้าให้สามารถบรรทุกสิ่งของได้มากไปถึงจุดหมายปลายทางได้รวดเร็วและปลอดภัย เพราะมีคุณสมบัติของนายสารถิที่ดีที่สามารถ หรือนางวงดนตรีที่ดี คือสามารถควบคุมวงดนตรี ซึ่งมีผู้เล่นดนตรีหลายคนขึ้นหลายคนเป็นวงใหญ่ให้บรรเลงเพลงได้ไพเราะเพราะพริ้ง สะกดใจผู้ฟังให้เคลิบเคลิ้มเป็นสุขใจ หรือให้บรรเลงเพลงได้เร้าใจถูกใจผู้ฟังให้สนุกสนาน เพราะเป็นนางวงดนตรีที่มีความสามารถ กล่าวคือมีสภาวะความเป็นผู้นำสูง ฉันทิ ห้วนหน้าฝ่ายบริหารตลอดถึงหัวหน้างานทุกระดับขององค์กร ที่จะสามารถปกครองบังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และสามารถบริหารกิจการ กิจกรรม และหรือโครงการต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุผลดีมีประสิทธิภาพสูง ก็จะต้องเป็นผู้มีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี คือ มีประมุขศิลป์สูง (พระราชาญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคฺโล), 2558:22) ผู้นำ คือผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้ว เช่นเป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัดและแม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ (พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2559: 45). ผู้นำตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Leadership” ซึ่งมีความหมายในทำนองเดียวกันว่า “Being a leader; power of leading, the qualities of a leader” หมายถึง ผู้นำไปสู่สิ่งที่ตั้งงามและเป็นประโยชน์แก่มหาชน การนำไปในทางชั่ว ตำ เสียวาย เช่น เป็นหัวหน้าโจรพาลูกน้องไปปล้นหรือลักขโมย หรือการตั้งตนเป็นหัวหน้าไปพาคนค้ายาเสพติด ก็คงไม่นับว่าเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำ เพราะไม่สัมพันธ์กับเป้าหมายที่ตั้งงาม และมีได้ตั้งอยู่บนฐานแห่ง



ศีลธรรม คุณธรรม และสติปัญญา (พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต), 2558: 77) ผู้นำ คือ บุคคล ซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้ามีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและ อาจชักนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้ซึ่งเรียกผู้นำตามลักษณะนี้ว่าผู้นำแบบ พลวัต (Dynamic Leader) ซึ่งถ้าหากนำไปในทางที่ถูกที่ควรก็เรียกว่าเป็นผู้นำในทางที่ดี ถ้านำไป ในทางไม่ถูกต้องปฏิบัติการณ์อันเป็นปฏิปักษ์ต่อระเบียบแบบแผนของสังคมก็เรียกว่าเป็นผู้นำในเสถียร คือ นำในทางไม่ดี (พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม), 2559: 46) ผู้นำ เป็นผู้มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของบุคคลในหมู่คณะ ชะตากรรมของหมู่คณะว่า จะเป็นเช่นไรต่อไปนั้น ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำ เป็นส่วนสำคัญผู้นำมีหลายประเภทหลายลักษณะด้วยกัน การเลือกและสร้างผู้นำที่ดีได้เท่านั้น จึงจะ พอมิช่องทางพอมิโอกาสควบคุมสังคมได้บ้าง (เดช สอนานนท์, 2558: 18) ผู้นำ หมายถึง ลักษณะที่ แสดงถึงความ สามารถในการนำพา การดำเนินกิจการ การแก้ไขปรับปรุง และการรักษาขวัญกำลังใจ ของกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการให้มากที่สุด (ถวิล ธาราโกชน, 2557: 29) ผู้นำ (Leader) คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจอิทธิพลในกลุ่ม หรือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งได้รับคำยกย่องให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตัดสินใจเหนือกลุ่มในการใช้อำนาจ ที่เกิดความแตกต่างในผลการดำเนินการขององค์กรได้ คือผู้นำระดับสูงขององค์กร (นิธย์ สัมมาพันธ์, 2556: 52)

สรุปได้ว่า ผู้นำนั้น มีความหมายเป็นจุดร่วมเดียวกันว่า ผู้นำ คือ บุคคลใดก็ตามที่มี อิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่ม หรือมีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในการ ทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและจากการให้ความหมายของคำว่าผู้นำตาม พระพุทธศาสนาที่กล่าวมานี้สามารถสรุปความหมายเป็นจุดร่วมเดียวกันว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพล เหนือคนอื่นในกลุ่ม สามารถที่จะบริหารจัดการองค์การให้ดำเนินไปด้วยดีมีบทบาทสำคัญในการนำ กลุ่มหรือคณะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายการเป็นผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และฝึกฝนซึ่งต้อง อาจใช้เวลานานแต่หากสามารถทำได้สำเร็จก็เท่ากับว่าผู้นำนั้นมีคุณสมบัติสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

ภาวะผู้นำ

ในด้านภาวะผู้นำนั้นมีคณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิ ทรงความรู้ด้านวิชาการหลายท่านได้ให้ ความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งได้รวบรวมสรุป ได้ดังนี้

ภาวะผู้นำคือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชัก นำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2546: 22) เป็นภาวะผู้นำคือความมีคุณธรรม มีคุณสมบัติในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการรวมเอากายเอา ใจของมวลชน หรือประสานร้อยรวมคนจำนวนมากให้เห็นดีเห็นชอบ แล้วดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ดีงาม



พร้อมทั้งเป็นผู้เสียสละ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมก่อนบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น พูดให้สั้นๆ ว่า ภาวะผู้นำคือคุณความดีของบุคคลในทางสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามแก่สังคมและมนุษยชาติ เช่น ความมีสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ความบากบั่นเอาจริง เสียสละสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนามรวมทั้งสามารถในการประสานงาน การชี้แจง แนะนำ ชักชวนให้บุคคล หรือกลุ่มคนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปให้เห็นร่วมกันเห็นไปในแนวเดียวกัน จนรวมเป็นกลุ่มเดียวกัน มีใจเดียว มุ่งมั่นทุ่มเทดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป้าหมายที่ดีงามร่วมกัน คนมีคุณธรรมอย่างนี้เราเรียกว่า ผู้นำหรือมีภาวะผู้นำ (พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต), 2557: 49) ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้การดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้ (กิติ ตยัคคานนท์, 2560: 11) ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เต็มความสามารถและกระตือรือร้นหรือภาวะผู้นำ คือ ผู้นำเป็นแบบอย่างและมีความสามารถพิเศษ แสดงบทบาทในการสั่งการและออกคำสั่ง ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น (ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์และคณะ, 2557: 78) ภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ ซึ่งบุคคลหนึ่งหรือผู้ที่มีอิทธิพล ให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายอันเป็นที่ต้องการของผู้นำ ผู้นำมิใช่เป็นผู้ผลักดันแต่เป็นผู้ดึงโดยแจ้งให้ผู้ตามทราบแนวทางปรารถนา ให้ปฏิบัติตามด้วยการปฏิบัติเป็นตัวอย่าง (เกาวัลย์ นันทาภิวัฒน์, 2553: 23)

ภาวะผู้นำ ไว้ 4 ประการ (ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2558:32) คือ

- 1) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการชักชวนหรือชักนำคนอื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจตามตำแหน่งหรือเหตุการณ์ภายนอก
- 2) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่มและทำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 3) ภาวะผู้นำ คือ เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ซับซ้อนและสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง
- 4) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลแห่งความสัมพันธ์ก็คือบุคคลหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง ต้องรับผิดชอบต่อกิจกรรมและสวัสดิการของกลุ่ม

ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคลโดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้ (ธวัช บุญยมนิ, 2555: 43) ภาวะผู้นำ คือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์กร ไปสู่การบรรลุเป้าหมาย (นิธิต์ สัมมาพันธ์, 2556: 28) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคน



หนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544: 45). ภาวะผู้นำนั้นเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ด้านภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะเด่นของผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ทักษะ ค่านิยมที่เหมาะสม สามารถปกครองบังคับบัญชาจูงใจคนให้ปฏิบัติตามคำสั่ง ตามความต้องการของผู้นำได้ สามารถตัดสินใจที่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม ตั้งแต่จุดเริ่มต้นถึงจุดจบขององค์กร และการใช้ชีวิตองค์กรด้วยภาวะผู้นำในทางดีด้วยกระบวนการดึงภาวะแห่งการเป็นผู้นำที่มองเห็นในความสำเร็จของภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ความล้มเหลวขององค์การต่าง ๆ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้น (วิฑูล แจ่มกลิ้ง, 2557: 50) ภาวะผู้นำคือ ศิลปะหรือกระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือคน กระตุ้นให้ความร่วมมือปฏิบัติงานตามผู้นำ ด้วยความศรัทธาอันลือด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง (ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์, 2540: 60). ภาวะผู้นำว่า หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งหรือผู้นำพยายามใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจ เพื่อจูงใจ หรือดลใจให้ผู้ตาม หรือกลุ่มกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เป็นไปตามความประสงค์ของตน และเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และการจูงใจหรือดลใจนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับตลอดจนต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตามหรือกลุ่มด้วย (สมัย จิตต์หมวด, 2557: 51) ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือนำผู้ตามไปอย่างสัมฤทธิ์ผลหรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างเหมาะสม (สุพานี สฤณวานิช, 2557: 49) ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน ในอันที่จะบรรลุผลตามเป้าหมายหรือภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่จะชักจูงผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกับตนดำเนินการไปสู่จุดหมายของตนเองได้ (สุรศักดิ์ ม่วงทอง, 2557: 31)

อุทัย หิรัญโต ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำพอสรุป(อุทัย หิรัญโต, 2553:33) ได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำ คือ การที่บุคคลในความสัมพันธ์ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยกระบวนการติดต่อสื่อสาร ติดตามซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) ภาวะผู้นำในทางปฏิบัติ คือ การบริหารของกลุ่ม ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการจูงใจริเริ่มประนีประนอมและประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่และอำนาจบาปมีเป็นเครื่องมือในการบริหารเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Dubrin, 2555: 32 อุทัย หิรัญโต ผู้



แปล) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวัง ค่านิยมและความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจากันของบุคคลที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น เพื่อจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำ ต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ควรสนับสนุนในความสามารถของเขา (Rensis Liker, 2559: 47 เดโซ สวานานท์ ผู้แปล)

ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะและความสามารถในการนำและจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและขององค์การ และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลในสถาบันใดก็ตามล้วนเป็นกระบวนการที่แสดงออกมาเพื่อปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มในระหว่างการปฏิบัติงาน หรือให้ผู้ร่วมในสถานการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ ฉะนั้นเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว ผู้นำหมายถึง ตัวบุคคลและภาวะผู้นำเป็นเรื่องของคุณลักษณะ หรือคุณสมบัติของบุคคลที่ทำให้การดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จอันสูงสุดตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

คำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) ดังที่กล่าวมา นักวิชาการ ยังเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำโดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญและจุดเน้นที่แตกต่างกัน ในที่นี้ผู้วิจัยจะเสนอเฉพาะทฤษฎีที่เห็นว่า เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

บาร์บารา เคลแมน (Barbara Kelleman) ได้สรุปความหมาย ทฤษฎีภาวะผู้นำต่างๆ เอาไว้เป็นหมวดหมู่ 10 หมวด (Barbara Kelleman.(ed), 2559 ธรรมรักษ์ หมิ่นจักร ผู้แปล) คือ

- 1) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำ เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมของกลุ่ม
- 2) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลกระทบจากสิ่งนี้เอง ภาวะผู้นำ จึงเป็นการเชื่อมโยงภาพพจน์ในอันที่ทำให้ปัจเจกบุคคล สามารถที่จะทำการจูงใจบุคคลอื่นๆ ให้มีการทำหน้าที่ได้สอดคล้องกับภาวะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 3) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชี้นำภาวะผู้นำ จึงเป็นการแสดงออกในบริบทของอำนาจหรืออิทธิพล ดังนั้น จึงมีความพยายามที่จะให้กลุ่มนั้น เป็นไปตามแนวทางหรือเจตนารมณ์ของตัวบุคคลที่เป็นผู้นำนั้น
- 4) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล การเป็นผู้นำนั้น ได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับพฤติกรรมของบรรดาสมาชิกภายในกลุ่ม ทั้งนี้โดยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบรรดาผู้ตามนั้น เป็นไปในลักษณะของการตอบสนองต่อกันภายใต้ความสมัครใจ
- 5) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ในขณะที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกเรื่องกิจกรรมกลุ่ม



6) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน ภาวะผู้นำ ยังเป็นการบริหารคนด้วยการใช้วิธีการจูงใจและมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยไม่ใช้วิธีการบังคับ

7) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่มีการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างบุคคลโดยในแนวทางนี้ ต้องยอมรับว่า อำนาจระหว่างบุคคลนั้น เป็นผลมาจากการที่มีพลังอำนาจบังคับสูงสุดซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจนั้นมาบังคับบุคคลอีกคนหนึ่ง ให้ลดการต่อต้านเท่าที่จะลดลงได้มากที่สุด ซึ่งบุคคลหลังนี้ สามารถที่จะทำให้เกิดขึ้นได้

8) ภาวะผู้นำ ในฐานะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยที่ภาวะผู้นำ จะเป็นการกระทำเพื่อให้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

9) ภาวะผู้นำ ในฐานะการจำแนกบทบาท ทั้งนี้โดยที่ภาวะผู้นำนั้นต้องการรวบรวมบทบาทต่างๆ ในกลุ่มเข้ามาไว้ด้วยกันซึ่งทั้งนี้ก็ด้วยการอำนวยความสะดวกเพื่อให้บรรลุความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

10) ภาวะผู้นำ ในฐานะของการมีความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำ เป็นผลลัพธ์จากการที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภายใต้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Group interaction)

ฮอดจ์ และ จอห์นสัน (Hodge & Johnson) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐานต่างๆ (Hodge Billey J. & Herbert J. Johnson, 2557:22 โกวิท พงงาม ผู้แปล) ดังนี้

1) ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Traitist Theory) ทฤษฎีนี้โดยมีสมมติฐานว่าผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี

2) ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situatist Theory) โดยมีสมมติฐานว่าบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะว่าเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

3) ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Followship Theory) ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่า เครื่องบ่งชี้คุณภาพของผู้นำก็คือ คุณภาพของผู้ตามซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินคุณค่าของผู้นำ คือ การวิเคราะห์ผู้ตามนั่นเอง

4) ทฤษฎีของผลรวม (Electic Theory) ทฤษฎีนี้เกิดจากการนำเอาคำอธิบายของทฤษฎีทั้งสามข้างต้นมารวมกัน เพื่อจะทำการอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ราล์ฟ เอ็ม. สต็อกดิลล์ (Ralph M. Stogdill) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ (Ralph M. Stogdill, 2559:34 สัญญา เคนาภูมิ ผู้แปล) ดังนี้

1) Greatman Theory ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลักษณะภาวะผู้นำได้เกิดมาแต่กำเนิด

2) Environment Theory ทฤษฎีนี้ก็มีความเชื่อว่าลักษณะภาวะผู้นำนั้นเกิดจากสภาพแวดล้อม เวลา สถานที่และโอกาส



3) Personal Situation Theory ทฤษฎีนี้เชอในแ่งที่ว่ภาวะผู้นำนั้นนอกจากสถานการณและสภาวะแวดล้อมแลว ยังมีความสามารถเฉพาะตัวเป็นส่วนประกอบด้วย ดังนั้นผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถ นอกจากนี้ ยังต้องมีเพื่อนร่วมงานที่ดีด้วย

4) Interaction Expectation Theory ทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัย ๓ ประการ คือ การกระทำ (Action) การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และเจตคติ (Sentiment) โดยที่มีความเชื่อว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีความสามารถในการกระทำมีมนุษยสัมพันธ์และมีการควบคุมทางใจที่ดี มีความเหมาะสมกับเหตุการณ์

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ทั้งทางพันธุกรรม หรือ สัญชาตญาณ (Instinct) และสถานการณ์ เวลา โอกาส สภาพแวดล้อมทางสังคม ภาวะผู้นำนั้น ทั้งศาสตร์เป็นทั้งศิลปะสำหรับบริหารจัดการและเป็นจุดศูนย์กลางของพฤติกรรม คือ ใช้ อำนาจ อิทธิพล ตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ

ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการเป็นผู้นำหรือภาวะความเป็นผู้นำ (นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย, 2550: 50) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปมานานแล้ว ซึ่งภาวะการเป็นผู้นำ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร เพราะช่วยให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งการศึกษาจากนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปแนวทฤษฎีได้เป็น 4 กลุ่ม ทฤษฎีดังนี้

1) ทฤษฎีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ (Trait Theory)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำได้ ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะดังนี้

1. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ติดมากับตัวของบุคคลแต่ละคนในส่วนตัวที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ บุคลิกภาพดังกล่าวคือ

1) ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถของบุคคล

2) ความต้องการที่จะทำ ซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนเล็กๆ มองไม่เห็นชัดเจน แต่ก็สามารถค้นหาได้

3) ความมั่นคงทางอารมณ์ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านความคงที่ของอารมณ์การควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด

4) ความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่างๆ ตามสภาพสังคมและวัฒนธรรม

5) ความอดุสาหะ พยายาม หมายถึง ความอดทนของแต่ละบุคคลที่จะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคนานาประการ



6) ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์อย่างหนึ่ง ที่บุคคลหนึ่งมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะแล้วคิดออกมาเป็นรูปธรรม

7) ความเพียรพยายาม เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดวกสบายเกิดขึ้นตลอดเวลา หากทุกคนได้ใช้ความคิดดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา เพราะการคิดแต่ละคนนั้น ย่อมแตกต่างกันออกไป

2. ความรู้ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานี้ธรรมชาติสร้างมาเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ความสามารถจะเห็นได้จาก

1) เชี่ยวชาญ คนทุกคนมีสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดแตกต่างกันไปอาจจะด้วยสาเหตุหลายๆ ประการ ทั้งเรื่องพันธุกรรม สภาพแวดล้อม การแข่งขัน การฝึกฝนตนเองให้เป็น ผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน

2) ความแม่นยำในการตัดสินใจ เพราะเราต้องทำการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาในการทำงานการดำรงชีวิต การตัดสินใจที่แม่นยำจึงต้องอาศัยประสบการณ์

3) ระดับความรู้ ทุกคนไม่สามารถศึกษาเล่าเรียนได้เท่ากัน เพราะสมองแต่ละคนไม่สามารถรับอะไรได้อย่างเต็มที่ คือที่บรรจุความจำไว้เท่ากันก็จริง แต่การรับรู้การถ่ายทอดอาจจะมีบางสิ่งบางอย่างแตกต่างกันออกไป เราจึงวัดระดับความรู้ได้จากการศึกษาในระดับสูงๆขึ้นไปของแต่ละคน

4) ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกชาติ จะมีภาวะของตนเองหรือไม่ก็ตามแต่การพูดถือเป็นเรื่องของการสื่อความหมายให้สามารถเข้าใจกัน ผู้นำที่มีความสามารถในการพูด การเขียนย่อมได้เปรียบกว่า

3. คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าสังคมเป็นเรื่องของคน ทุกคนเพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ การเข้าสังคมของแต่ละระดับต้องมีพิธีต้องแตกต่างกันออกไปตามสภาพการณ์และเหตุการณ์นั้นคุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

1) การรู้จักประนีประนอม การที่เราทำงานร่วมกับคนอื่น ผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย ด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือเป็นคนที่ยอมประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ

2) ความสามารถในการบริหาร งานบริหารเป็นการใช้ศิลป์ ซึ่งแต่ละคนไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกัน ด้วยข้อจำกัดต่างๆ นานา การศึกษาเล่าเรียนก็จะเป็นส่วนประกอบในการบริหารได้บ้างเช่นกัน

3) ความร่วมมือ ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานตั้งใจทำงานหรือทำตามทีผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ



4) ความเป็นที่นิยมชมชอบ เราคงจะเข้าไปในงานเลี้ยงและพบคนหนึ่งซึ่งจากสีหน้าท่าทางเป็นบุคคลที่เรา mong แล้วเกิดความรู้สึกอยากรู้จัก อยากทักทาย มีความเลื่อมใสศรัทธา ยิ่งเมื่อเห็นเขาพูดจาด้วยแล้วเกิดความนิยมชมชอบตามมา

5) ความเป็นนักการพูด การที่คนเราจะเป็นนักการพูดที่ดีนั้น ต้องอาศัยปฏิกิริยาไหวพริบมากมาย ต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องโน้มน้าวเรื่องใหญ่ที่เกิดขึ้นแก้ปัญหาให้กลายเป็นเรื่องเล็กต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้านประกอบกันซึ่งไม่ใช่การพูดเป็นเพียงอย่างเดียวคุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristics) ถือเป็นสิ่งที่ติดตัวมาอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ อาจสามารถแก้ไขปรับปรุงด้วยการให้อำนาจหรือรับประทานที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการออกกำลังกายที่เหมาะสมด้วย คุณลักษณะด้านกายภาพมีดังนี้

1) ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถสูงทัดเทียมแต่ก็เป็นที่ยอมรับแล้วว่า การรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการนั้น มีส่วนทำให้คนสูงได้ มิใช่เพียงเพราะพันธุกรรมเพียงอย่างเดียว

2) น้ำหนัก การควบคุมน้ำหนัก จะเห็นได้ชัดเจน จากนักมวย เพราะการควบคุมต่างๆ ย่อมเกิดตามที่เราต้องการหรือเป็นตามเป้าหมายระหว่างบุคคลมีนักจิตวิทยาได้ทำการทดสอบเรื่องน้ำหนักกับการเป็นภาวะผู้นำเหมือนกันแต่ไม่มีความสำคัญ

3) ความผิวกาย นับเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต การที่ร่างกายของคนเราได้รับการออกกำลังกาย การฝึกฝนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิแล้วแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็นสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ในที่สุด

4) ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรักษาตนให้พ้นจากโรคภัย ถือเป็นอันประเสริฐตามหลักพระพุทธศาสนา ดังนั้น ความสมบูรณ์ต้องมีส่วนประกอบด้านอื่นด้วย เช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

สรุปแล้ว คุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำตามทฤษฎีดังกล่าวจะสามารถส่งผลให้ผู้นำทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1) ความเฉลียวฉลาด หมายถึง ความสามารถและทักษะในการติดต่อสื่อสารที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจูงใจ เพื่อที่จะก่อให้เกิดหรือทำให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และส่งผลให้องค์กรมีความพัฒนาและเจริญรุ่งเรืองได้อย่างมั่นคง

2) ความเจริญวัยด้านสังคม หมายถึง ความเป็นผู้ใหญ่ทางด้านอารมณ์ คือมีความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสงบทางใจ เมื่อเผชิญหรือประสบชัยชนะ รวมถึงความสำเร็จต่างๆ มีการควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเคารพในตนเองและมีความสนใจในขอบเขตที่กว้าง และสามารถทำให้คนและสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข



3) แรงจูงใจภายใน เป็นความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จเป็นการตอบสนองความต้องการระดับสูงของมนุษย์ทุกคน และคนในองค์กร

4) ทักษะจิตด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง เป็นผู้ที่ยอมรับว่าการร่วมมือระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความสมัคสมานสามัคคีนั่นเอง

ออร์เวย์ ทีด (Orway Tead) ได้รวบรวมคุณสมบัติของผู้นำที่สำคัญที่ผู้นำต้องมี (Orway Tead, 2556: 82 เสน่ห์ จัยโต ผู้แปล) ดังนี้

1. พลังกายและพลังประสาท ผู้นำต้องมีพลังกายและพลังประสาทเข้มแข็งมีกำลังใจกล้าแกร่ง มีความอดทนกว่าคนธรรมดา ในเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางการเมือง ต้องมีความมั่นคงและวางเฉย ไม่แสดงอาการหรือความรู้สึกใดๆ ออกมาจะทำเช่นนั้นได้จะต้องมีพลังกายและพลังประสาทเข้มแข็งจริงๆ และยิ่งไปกว่านั้น การเป็นผู้นำจะต้องทำงานหนักกว่าคนธรรมดา หมายความว่า ผู้นำต้องฉลาดรู้ในการบริหารงานที่ควรหรือไม่ควรแก้หน้าที่ของผู้นำไม่ปล่อยงานให้เป็นภาระของผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว และผู้นำต้องทำงานมากตรากตรำหลายชั่วโมง มีเวลาพักผ่อนน้อย ถ้าหากพลังกายและพลังประสาทไม่เข้มแข็งจริงๆ อาจเกิดความเจ็บป่วยหรือคุณภาพในตนบกพร่องไป

2. รู้จุดหมายและแนวทางที่จะนำประเทศ คุณสมบัติอีกประการหนึ่งที่ผู้นำต้องมีคือการมีนโยบาย หรือแผนปฏิบัติงานที่จะทำให้เสร็จก่อนหรือหลัง ผู้นำต้องรู้ว่าเป้าหมายในการนำประเทศนั้นมุ่งหน้าไปในแนวทางใด ตนควรจะแสดงบทบาทอย่างไรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น โดยเป้าหมายจะเป็นจริงได้ถ้าหาก

ก. มีวิธีการที่แน่นอน (ชัดเจน) เพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น

ข. คนอื่นสามารถเข้าใจหรืออธิบายให้คนอื่นเข้าใจเป้าหมายและวิธีการนั้น

ค. คนอื่นๆ เข้าใจและเห็นด้วยในวิธีการนั้น

ง. ผู้นำต้องมั่นคงและจริงจัง และพยายามทำเป้าหมายนั้นให้เป็นจริงขึ้นมา

3. ความกระตือรือร้น ผู้นำต้องมีความกระตือรือร้น บากบั่นขวนขวายที่จะทำเป้าหมายของตนให้สัมฤทธิ์ผลให้ได้ ความกระตือรือร้นจะทำให้เขายึดมั่นอยู่กับเป้าหมายและแผนงานอันนั้น ทั้งจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพลอยกระตือรือร้นในการทำงานไปด้วย ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการตามแผนงานนั้นราบรื่นขึ้น

4. ความเป็นมิตรและความรัก ผู้นำต้องมีความรักและความเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความโอบอ้อมอารี เอื้ออาทรต่อความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน และประชาชน เมื่อมีโอกาสก็จะแสดงความห่วงใยให้ปรากฏ การรู้จักครอบครัวของบริวารและการไต่ถามทุกข์สุขของบริวารและคนในครอบครัวของเขา จะเป็นพลังเสริมที่ยึดเหนี่ยวจิตใจและสร้างศรัทธาในตัวผู้นำให้แนบแน่นต่อไป



5. ความน่าเชื่อถือผู้นำจะต้องทำตนให้น่าเชื่อถือ พุดจริงทำจริง ทำสัญญาประชาคมไว้ แล้วต้องทำตาม ไม่เป็นคนหละหละโลเล หรือท้อแท้จับจ่อบริวารและคนใกล้ชิดจะได้มีความมั่นใจ ว่า พวกเขาสามารถฝากอนาคต และผลประโยชน์ของพวกเขาไว้กับผู้นำได้ผู้นำจะต้องระมัดระวัง พฤติกรรมบางอย่างที่ไม่เหมาะสมต่อคุณค่า (Values) หรือมาตรฐานทางศีลธรรมของสังคมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

6. ความกล้าตัดสินใจ ความกล้าตัดสินใจเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำ ปัญหาที่เผชิญหน้าผู้นำนั้นล้วนแต่เป็นปัญหาสำคัญๆ เกี่ยวกับความเสื่อมถอยหรือความรุ่งเรืองของประเทศชาติ ปัญหาแต่ละปัญหาอาจมีทางออกได้หลายทาง จะเป็นทางใดดี ผู้นำจะต้องกล้าตัดสินใจ ในบางสถานการณ์อาจทำให้มีเวลาทบทวนครุ่นคิดไม่มากนัก ผู้นำจะต้องตัดสินใจเลือกทางออกทางใด ทางหนึ่งแน่นอนว่า มันจะถูกหรือผิดก็ได้ เช่น ประธานาธิบดี Woodrow Wilson “การตัดสินใจของข้าพเจ้าอาจจะถูกหรืออาจจะผิดก็ได้ อย่างไรก็ตาม ข้าพเจ้าจะต้องกล้าเสี่ยงและตัดสินใจทำบางสิ่งบางอย่างลงไป” และเมื่อตัดสินใจลงไปแล้วผู้นำจะต้องกล้ารับผิชอบผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ นั้น ด้านผู้นำไทย คือ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์แม้พฤติกรรมบางอย่างจะเป็นที่น่ารังเกียจในบางสังคม และต่อมาตรฐานทางศีลธรรมอันดีงาม ในด้านความกล้าตัดสินใจและความกล้าในการรับผิชอบแล้ว เป็นผู้นำคนหนึ่งที่ได้รับการชมเชย กล่าวขานกันอยู่เสมอจากประโยคที่ว่า “ข้าพเจ้าขอรับผิชอบแต่ผู้เดียว”

7. สติปัญญาความรอบรู้ ผู้นำควรเป็นผู้มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด รอบรู้เรื่องราวต่าง ๆ กว่า คนสำคัญทั่วไป แต่ในบางโอกาส บางสถานการณ์ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำอาจมีสติปัญญาไม่เลอเลิศเหนือบุคคลธรรมดา แต่ความเฉลียวฉลาดรู้ทันเกมการเมืองเป็นเรื่องที่สำคัญมาก

8. ครูที่ดี ผู้นำที่ดีต้องเป็นครูที่ดี เพราะในฐานะผู้นำนั้นจะต้องสามารถชี้แนวทางเหตุผล ในการปฏิบัติที่ถูกต้องและความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหามาต่าง ๆ เมื่อมีปัญหาก็สามารถชี้แจงให้ ผู้ร่วมงานหรือคนใกล้ชิดเข้าใจได้ด้วยคำพูดธรรมดาๆ ถ้าหากลูกน้องทำผิดพลาดแต่ความผิดพลาดไม่ รุนแรงนักก็ควรให้อภัย ถ้าอภัยไม่ได้ก็ต้องลงโทษตามสมควรแก่เหตุและจะต้องให้ผู้ที่ถูกลงโทษ เข้าใจและรับรู้ความผิดของตน

9. ศรัทธาและความเชื่อมั่น การทำงานบริหารประเทศนั้น จะให้ผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อเหล่า ผู้นำหรือนักการเมืองมีความกระตือรือร้น และกระฉับกระเฉงในการทำงานไม่รู้สึเหนื่อยหน่ายเฉื่อย ชา จะเป็นเช่นนี้ได้ผู้ทำงานจะต้องรู้สึกว่าการที่ตนกำลังดำเนินการอยู่นั้นมีทางสำเร็จมีเป้าหมายที่ เด่นชัด มีอุดมการณ์ที่มั่นคง มีศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อความสำเร็จสูงผู้นำจะต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในความสำเร็จของงานให้เกิดขึ้นกับลูกน้องหรือประชาชน เหนือสิ่งอื่นใดผู้นำ จะต้องสามารถทำให้ลูกน้องมีความเข้าใจว่าความศรัทธาและความเชื่อมั่นในตนเองจะเป็นบ่อเกิดแห่ง ความสำเร็จของเขา



สรุป

สรุปได้ว่า ลักษณะคุณสมบัติของผู้นำที่ดีนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและเป็นมรรควิธีหรือกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งปัญหาของผู้นำปัญหาของผู้ใต้ปกครองปัญหาวัฒนธรรมขององค์กร ปัญหาการบริหารและปัญหาจากสภาพแวดล้อมอื่นๆ และยังเป็นปัจจัยให้ผู้นำมีสัมพันธภาพกับมวลชนได้อย่างองอาจและทำให้มวลชนยอมรับเลือกให้มาดำรงตำแหน่งซึ่งจะเป็นผลให้แสดงบทบาทและหน้าที่ได้อย่างชอบธรรมและมีประสิทธิภาพจริยธรรมของผู้นำสามารถนำพาองค์กรก้าวพ้นปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และองค์กรก็บังเกิดความมั่นคงในทุกๆ ด้าน

เอกสารอ้างอิง

- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์.(2554). **ภาวะผู้นำ เพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มติชน.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2556). **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต).(2559). **พุทธวิธีการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). (2548). **หลักธรรมมาภิบาลและประมุขศิลป์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มงคลชัยพรินต์ติ้ง.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2558). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วินดาต้า โปรดักส์.
- พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตฺโต). (2558). **สงฆ์ผู้นำสังคม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม). (2559). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธ**. กรุงเทพฯ: นิติธรรมการพิมพ์. กวี วงศ์พุม. (2555). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- เดโช สนวนานนท์.(2558). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ถวิล ธาราโกชน. (2552). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2554). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2556). **ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: บริษัท อินโนกราฟฟิกส์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2556). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.



- กิติ ตัยคานนท์. (2550). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เซซฐการพิมพ์.
- ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ และคณะ. (2557). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เถาว์ลย์ นันทาวิวัฒน์. (2551). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2554). **หลักและระบบบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธวัช บุญยมน. (2565). **ภาวะผู้นำที่ดีเลิศ**. ออนไลน์, [แหล่งที่มา]: <http://www.pochanukul.com>, [23 กันยายน 2565].
- นิตย สัมมาพันธ์. (2556). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิบูล แจ่มกลิ้ง. (2557). “พฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา” **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์. (2550). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- สมัย จิตต์หมวด. (2557). **พฤติกรรมผู้นำ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพานี สฤญ์วานิช. (2559). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรศักดิ์ ม่วงทอง. (2553). “พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์: ศึกษาเฉพาะกรณีก้านันและผู้ใหญ่บ้านจังหวัดนครศรีธรรมราช”, **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุทัย หิรัญโต. (2553). **หลักการบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Dubrin. (2545). **ภาวะผู้นำ** : ออนไลน์, [แหล่งที่มา]: <http://www.pochanukul.com>, [23 กันยายน 2565].
- Rensis Likert. (1997). **The Human Organization**. New York: McGraw – Hill, 1967.
- Barbara Kelleman. (ed). (1984). **Leadership as a Political Act, in Leadership Multidisciplinary Perspectives**. New Jersey: Prentice – Hall.
- Hodge Billey J. & Herbert J. Johnson. (1970). **Management and Organization Behavior**. New York: John Wiley & Sons.
- Ralph M. Stogdill. (1967). **Personal Factor Associated with Leadership Survey of Literature in leadership**. Marryland Penguin Books.



นันทวรรณ อีสรานุวัฒน์ชัย. (2550). “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Orway Tead.(1936). *The Art of Leadership*, 7th ed. New York: McGraw Hill Book.



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

พระมหาอุทธพิชาญ โยธสาสน์¹, พระครูเกษมอาจารย์สุนทร²,

พระครูสุธรรมกิจโกศล³, พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า⁴

Phramahayuddhapicharn Yodhasa sano¹, Phrakrukasemajarasunthorn², Phrakrusudhamakitkosala³,

Phonpimal Phochaila⁴,

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์¹⁻³

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Surin Campus¹⁻³

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด⁴

Mahamakut Buddhist University Roi et Campus⁴

E- mail: picharn.tho@mcu.ac.th

ได้รับบทความ: 9 เมษายน 2566; แก้ไขบทความ: 24 พฤษภาคม 2566; ตอรับตีพิมพ์: 26 พฤษภาคม 2566;

บทคัดย่อ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติการกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร

คำสำคัญ: การบริหาร, ทรัพยากร, มนุษย์

Abstract

Human resources are the creators of all things until they become the production or service according to each type of organization, which leads to success and good image for the organization. Overall, each human being has a variety of



characteristics in terms of knowledge, skills, attitudes, which are the elements that serve to carry out various tasks for the organization to achieve its goals. Enabling human beings to create work effectively requires the quality of human resource management in the organization. Therefore, every corporate executive deserves to have a deep knowledge and understanding of the principles of human resource management, for to be able to manage human resources effectively and effectively for the organization.

Keywords: Administration, Resources, Human

บทนำ

“การบริหารงานบุคคล” ซึ่งเป็นคำเดิมที่เคยใช้มาในอดีตนั้น เป็นคำที่สื่อถึงการดำเนินกิจกรรมพื้นฐานดั้งเดิม กล่าวคือ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ ในปัจจุบันความหมายของ “คน” ในองค์กรไปไกลกว่านั้นมาก ด้วยถือว่าคนเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่าจึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ขึ้น หรือในบางองค์กรมองไกลกว่านั้นอีก กล่าวคือมองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กร จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” ขึ้นอีกหนึ่งคำ

ดังนั้น คำว่า “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” จึงมีความหมายใกล้เคียงกันเนื่องจากมองคนเป็น “ต้นทุน” หรือเป็น “ทรัพยากร” ที่สำคัญขององค์กร

หากต้นทุนมีน้อย ก็ต้องเติมให้เต็มหรือทำให้มีมากเพียงพอ

หากต้นทุนมีจุดบกพร่อง ก็ต้องพัฒนา แก้ไข หรือเพิ่มคุณค่าเพื่อให้เป็นพลังขับเคลื่อนอย่างแท้จริง

หากต้นทุนมีลักษณะที่เข้าข่ายที่เรียกว่า “เสื่อม” หรือพัฒนาไม่ขึ้นไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด ก็ต้องหาทางปรับเปลี่ยน โยกย้าย หรือแม้กระทั่งต้องดำเนินการปล่อยถ่ายออกไป

เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในการบริหารทรัพยากรทั้งหมดในองค์กรซึ่งสามารถสรุปความสำคัญไว้ ดังนี้

1. ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและพึงพอใจในการทำงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ



2. **ช่วยพัฒนาองค์กร** พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศทั้งทางด้านการบริการและการผลิตสินค้า องค์กรย่อมมีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วย

3. **ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ** เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ย่อมจะส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วย

4. **ช่วยในการพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต** เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นงานที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อแสวงหาแนวทางให้บุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความเติบโต

5. **ช่วยให้กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ** และมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เพื่อป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในงานประเภทต่างๆ และสอดคล้องกับการวางแผน

ความหมายและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา อารมณ์รักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการดำเนินงานที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาพนักงานมิได้มีวัตถุประสงค์เพียง เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในงานปัจจุบันเท่านั้น แต่มีความมุ่งหมาย เพื่อให้พนักงานได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นั้น มีอยู่มากมายหลายประการแต่โดยส่วนจะเข้าใจกันเฉพาะในด้านขององค์กรผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม (ธัญญา ผลอนันต์, 2556: 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่นอกเหนือจากด้านองค์กรแล้ว ยังมีผลต่อด้านบุคลากรตลอดจนสังคมส่วนรวมด้วย ซึ่งได้อธิบายถึงความสำคัญไว้ในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้



(1) **ด้านบุคลากร** ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความพอใจและความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ

(2) **ด้านองค์กร** ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี

(3) **ด้านสังคม** ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วยเมื่อพนักงานได้พัฒนาตนเองมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลดีต่อชุมชน

ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

โดยปกติมนุษย์จะตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นตามความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่อยู่ในตัวของเขา โดยมีแนวความคิดที่เป็นพื้นฐานว่าสิ่งที่เลือกทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดก็คือ ปรัชญาประจำตัวนั่นเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เช่นกัน ผู้บริหารหรือผู้จัดการก็จะต้องมีปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย (กุลธนะ ธนาพงศ์ธร. 2558: 39)

1. หลักคุณธรรม (Merit - Based)
2. หลักสมรรถนะ (Competency - Based)
3. หลักผลงาน (Performance - Based)
4. หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)
5. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

1) หลักคุณธรรม (Merit - Based) : หลักคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ หลักคุณธรรมประกอบด้วย 4 หลักใหญ่ คือ

(1) **หลักความเสมอภาค** คือ เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงผิวพรรณ เชื้อชาติ เพศ ฯลฯ

(2) **หลักความสามารถ** การบริหารคนหมู่มากต้องมีวิวัฒนาการ ซึ่งปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็นหลักผลงาน และหลักสมรรถนะ

(3) **หลักความเป็นกลาง** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงฝ่ายใด ข้าราชการเป็นกลไกของรัฐ ต้องทำงานตามนโยบายของรัฐบาล แต่บางครั้งถูกมองว่ารับใช้หรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจมีผลกระทบกับความมั่นคงในอาชีพราชการ



(4) หลักความมั่นคง หมายถึง การรับรองการเป็นอาชีพ มีทางก้าวหน้า มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม ที่เกียรติและศักดิ์ศรี

2) **หลักสมรรถนะ (Competency - Based)** : หมายถึง ใช้คนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ (Put the Right Man on the Right Job) โดยการศึกษา และกำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่างๆ แล้วนำไปสรรหาพัฒนาให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

3) **หลักผลงาน (Performance - Based)** : คือ การบริหารโดยยึดผลงานเป็นหลัก หมายความว่าให้คุณให้โทษใครให้ดูที่ผลงาน ตรงนี้มาจากภาคธุรกิจ ถ้าว่าราชการยึดผลงานอย่างเดียวได้ไหม คำตอบคือคงไม่ได้ จะต้องมียปัจจัยอื่นๆ หรือแม้แต่ทางธุรกิจเหมือนกันต้องมองทั้ง Input ที่ใส่เข้าไปในการทำงาน Output ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทัศนคติ (Attitude) และวิธีการทำงานของเขา ต้องโปร่งใส แต่อย่างไรก็ตาม ก็ให้เน้นผลงาน ให้ยึดผลงานเป็นหลัก

4) **หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)** : คือให้ร่วมกันรับผิดชอบ เวลาถามว่าใครเป็น HR Manager ใครเป็น Personnel Manager ถ้าเป็นยุคก่อนคำตอบคือ หัวหน้าการเจ้าหน้าที่ แต่คำตอบยุคนี้คือผู้บริหารนั่นเอง หรือ Line Manager นั่นเอง ที่เป็น HR Manager ในตัวเอง ต้องรู้หลักต้องบริหารได้

5) **หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)** : คือ ในการทำงานมี Work Life กับ Home Life ทำอย่างไรให้สมดุลกัน (Balance)

เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 4 วัตถุประสงค์หลัก คือ สรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้ประโยชน์

สรรหา คือ หาคคนดีคนเก่งเข้ามาทำงาน การสรรหาประกอบด้วยการสรรหาแบบตั้งรับหรือแบบตั้งเดิม และการสรรหาเชิงรุก

พัฒนา คือ รับเข้ามาแล้วพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่งยิ่งๆ ขึ้นไปอีก การที่จะพัฒนาให้เก่งขึ้นไปอีกต้องรู้ว่าเขาเป็นใคร เข้าใจความถนัด มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร ก็ต้องไปทำสิ่งที่เรียกว่า Career Planning ทำ IDP หรือ Individual Development Plan ระบบพัฒนาเป็นเรื่องที่จำเป็นในการสร้างคน ต้องพัฒนาอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นต้น

รักษาไว้ คือ รักษาไว้ให้อยู่กับเราเป็นเรื่องการจัดการทางก้าวหน้าในอาชีพ การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างความพึงพอใจและเป็นผู้รักองค์กร



ใช้ประโยชน์ คือ การใช้คนให้ตรงกับงาน ให้ความเป็นอิสระและมีส่วนร่วม ให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ภารกิจ 10 ประการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

หลักวิชาหรือศาสตร์ในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาจจำแนกได้เป็น 10 กลุ่มภารกิจ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) จะเกี่ยวกับการออกแบบองค์กรและการจัดระบบงานในองค์กรซึ่งในราชการไทยปัจจุบัน มีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ คือ กพร. จะช่วยดูแลเกี่ยวกับการจัดตั้งปรับปรุงองค์กร

โครงสร้างองค์กร คือ แผนภูมิแสดงตำแหน่งทั้งหมดในองค์กร แสดงความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน หรือแสดงความเชื่อมโยงทั้งแนวดิ่งและแนวนอนของตำแหน่งทั้งหมด รูปแบบของการจัดองค์กรรวมและของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเองก็ขึ้นกับปัจจัยภายในและภายนอกหลายอย่าง และ ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันในทุกองค์กร นอกจากนี้การจัดทำโครงสร้างองค์กร จะสามารถระบุได้ว่าตำแหน่งใดในองค์กรมีหน้าที่อะไรต่อไป ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการออกแบบกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องต่อโครงสร้างองค์กรไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างอำนาจหน้าที่ โครงสร้างการบังคับบัญชา และโครงสร้างอัตรากำลัง เพื่อให้การกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันและไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละบทบาทภารกิจของทรัพยากรบุคคล

2. การวางแผนกำลังคนและการสรรหาบุคลากร (Workforce Planning and Recruitment) เกี่ยวข้องกับ

(1) Redeployment of resource เคล้ายทรัพยากร อาจใช้วิธีเกลี้ยตำแหน่ง หรือเกลี้ยคนไปทำงานที่เหมาะสม

(2) Retirement Bubble คือ การรักษาผู้อยู่ในช่วงวัยกำลังจะเกษียณอายุไว้ในองค์กร จะถ่ายทอดอย่างไรหรือจะรักษาเขาไว้ได้อย่างไร

(3) Organization Size เป็นการพิจารณาว่าขนาดขององค์กรควรมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ หรืออาจว่าจ้างจากภายนอก

(4) War for Talent การรักษากำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนหรือหายากไว้ในองค์กร จะต้องมีการสรรหาในเชิงรุก และการเพิ่มพูนแรงจูงใจ

3. การฝึกอบรม การพัฒนา และการจัดการความรู้ (HRM– Training and Development /Knowledge Management) กลุ่มนี้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ สรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้ประโยชน์ และเพิ่มเรื่อง Knowledge Management – KM เข้าไป ยุค



ปัจจุบันพูดถึงการบริหารองค์ความรู้ การจัดการความรู้ เนื่องจากความรู้ทุกด้านไม่ใช่เฉพาะด้าน HR เท่านั้น ความรู้ในแต่ละด้านมีการเคลื่อนตัวไปเร็วมาก บางเรื่องเคลื่อนตัวไปจนกระทั่งความรู้เดิมที่มีอยู่ใช้ไม่ได้เลย จึงต้องสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเป็นคุณค่าหลักในการทำงาน

4. การวางแผนทดแทนตำแหน่ง/การหมุนเวียนงาน (Succession Plan/Staff Rotation) การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรควรมีการวางแผนทดแทนตำแหน่ง หรือพุก่ายๆ คือ มีแผนสืบทอดตำแหน่งหรือการสร้างตัวตายตัวแทนนั่นเอง โดยจะต้องมีการพิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ เครื่องมือที่ช่วยในการวางแผนทดแทนตำแหน่ง ก็คือฐานข้อมูลกำลังคน (Talent Inventory HR Database) มีการบริหารจัดการผู้ที่มีความรู้ความสามารถ (Talent Management)

5. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) หรือ PM เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดผลงานเป็นหลัก มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย

6. การกำหนดภารกิจอย่างมีเป้าหมายและการวัดผลงานบุคคล (Individual KPI) หลักเบื้องต้นของการบริหารผลการปฏิบัติงานนั้นใช้กับองค์กร กล่าวคือ องค์กรต้องมีเป้าหมายว่าต้องทำอะไรให้เสร็จ ในระดับไหน มีคุณภาพอย่างไร จากนั้นก็นำมาใช้กับบุคคล มีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual KPI) และนำผลไปใช้ในการให้คุณให้โทษ ตลอดจนการพัฒนาบุคคล

7. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Pay Administration) ต้องคำนึงถึงความเสมอภาคภายนอก (Ex-ternal Equity) และความเสมอภาคภายใน (Internal Equity) รวมถึงต้องใช้กลไกตลาด (Market Mechanism) เข้ามาพิจารณาด้วย

8. การสื่อสารความรู้ความเข้าใจทั่วทั้งองค์กร ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคล (HR Manager) ที่ต้องสื่อสารเรื่องราวต่างๆ ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรให้ทั่วถึง โดยเฉพาะเรื่องสิทธิประโยชน์ ทางก้าวหน้าหรือเงื่อนไขในการทำงาน

9. คุณภาพให้บริการ ถือเป็นหน้าที่ของ HR Manager ด้วยที่ต้องให้ความสำคัญต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการและเน้นย้ำหลักการเรื่องนี้ต่อผู้ปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร

10. การพัฒนาและใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรทันสมัยและใช้ข้อมูลบนฐานเดียวกันในการบริหารงาน



กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง องค์ประกอบที่ใช้ในการดำเนินงานต่างๆ เกี่ยวกับบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย

1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การคาดคะเนความต้องการกำลังคนขององค์กรล่วงหน้าว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร และต้องการเมื่อไร และมีปัจจัยใดบ้างเป็นเครื่องกำหนดการวางแผนกำลังคน

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นกระบวนการในการพิจารณากำหนดทิศทางและวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จึงเปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ถึงจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพและไม่หลงทาง

1.1) ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2558: 82).

- (1) ช่วยให้กิจการสามารถวางแผนพัฒนาการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- (2) ช่วยให้กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์และเป้าหมายของกิจการในอนาคตมีความสอดคล้องกัน
- (3) ช่วยให้กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างระบบและมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ ไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร
- (4) ช่วยให้การจัดพนักงานใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- (5) ส่งเสริมและพัฒนาโอกาสความเท่าเทียมกันของพนักงานในหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร
- (6) เป็นแนวทางสำหรับองค์กรที่มีหน้าที่ผลิตจะได้ผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

1.2) กระบวนการในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

อย่างไรก็ตามการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นหรือสิ่งที่ควรจะเป็นในอนาคตขององค์กร ซึ่งการคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำนั้น ต้องอาศัยกระบวนการในการพิจารณาอย่างรอบด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมสอดคล้องกับองค์กรในอนาคต ดังนั้น (พะยอม วงศ์สารศรี, 2538: 28) จึงได้สรุปขั้นตอนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

- (1) การพิจารณาเป้าหมาย และแผนของกิจการ (Goals and plans of Organization) งานขั้นแรกสำหรับนักวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะกระทำ คือ การศึกษาและพิจารณาแผนกลยุทธ์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ศึกษานโยบายสาธารณะ แนวโน้มทางด้านการเมือง สภาพเศรษฐกิจ สังคม



ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อที่จะนำผลของการศึกษาเหล่านี้มาจัดวางข้อมูลด้านบุคคลที่ควรจะเป็นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

(2) การพิจารณาสภาพการณ์ของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน (Current Human Resource Situation) สํารวจจำนวนพนักงานทั้งหมดที่มีอยู่ โดยจำแนกออกตามประเภทต่างๆ เช่น ตามลักษณะของงาน ตามแผนก ตามอายุ ตามระดับการศึกษา เป็นต้น

(3) การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Forecast) ในขั้นนี้ นักวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะพิจารณาถึงจำนวน และประเภทของพนักงานที่องค์กรต้องการ พร้อมทั้งจำนวน และประเภทของคนที่ต้องจ้างใหม่ ในขั้นนี้จะต้องพิจารณาให้ละเอียด ตรวจสอบพนักงานที่จะครบเกษียณอายุ การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง จะได้ทราบจำนวนและประเภทของพนักงานที่มีอยู่จริงๆ ว่ามีจำนวนเท่าไร แล้วนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนที่องค์กรทั้งหมดก็จะสามารถรู้ว่าการต้องการจ้างพนักงานใหม่ในกลุ่มใดบ้าง และในระยะเวลาใด

(4) การกำหนดแผนปฏิบัติการ (Implementation Programs) หลังจากได้มีการคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์เป็นที่เรียบร้อยแล้วจึงกำหนดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เช่น แผนการสรรหาพนักงาน แผนการคัดเลือกและบรรจุพนักงาน แผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนการโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม และพัฒนา เป็นต้น

(5) การตรวจสอบและการปรับปรุง (Audit and Adjustment) ในขั้นนี้เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมและความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบแผนต่างๆ การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง การเปลี่ยนแปลงแผนทรัพยากรมนุษย์ และถ้ามีการเปลี่ยนแปลงแผนขององค์กร การจัดทำดัชนีแรงงานที่ทันสมัยควรได้รับการพิจารณาศึกษา ทั้งนี้เพราะข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นสิ่งสำคัญของการวางแผน

2) การสรรหาและการคัดเลือก

การสรรหาและการคัดเลือก หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์กรจัดทำขึ้นเพื่อบังคับใจผู้สมัครที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานในองค์กรของตน อันได้แก่ แหล่งที่ใช้ในการสรรหา ระยะเวลาในการสรรหา วิธีการที่ใช้ในการสรรหาบุคลากร และการตัดสินใจคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นวิธีการที่จะให้ได้บุคลากรมาร่วมงาน จึงถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะการได้มาซึ่งคนดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมาทำงานก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นองค์กรแต่ละองค์กรจึงต้องให้ความสนใจในการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ จากแหล่งต่างๆ โดยเพื่อทำการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรได้อย่างเหมาะสม



การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาบุคคล การชักจูงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การเข้ามาสู่องค์การ โดยให้เกิดความสนใจมาสมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการกับองค์การ เพื่อองค์การจะได้คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุด

การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการในการหาวิธีการกลั่นกรองที่เป็นมาตรฐาน เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่เชื่อถือว่าจะให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด รวมทั้งให้เกิดความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากร

Niglo Felix A (1959:134-136). อธิบายว่า ในการสรรหาบุคลากรนั้น องค์การมีนโยบายในการสรรหาซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

(1) นโยบายแบบเปิด ซึ่งมีสาระสำคัญคือ

- เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งที่ว่าง เข้ามางานได้โดยเสมอภาค

- เปิดรับสมัครงานทุกวันและเวลาที่องค์การเปิดทำการ ไม่ว่าในขณะนั้นจะมีตำแหน่งว่างหรือไม่ก็ตาม

- เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามาสมัครได้ทุกระดับชั้น ถ้ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการไม่จำกัดว่าต้องไปเริ่มต้นทำงานที่ขั้นต้น หรือขั้นต่ำสุดก่อน สามารถเริ่มต้นทำงานในขั้นสูงได้เลย

- เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญในงานสมัครเข้าทำงานได้ ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะไม่ถึงมาตรฐานขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดเอาไว้

(2) นโยบายแบบปิด ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

- เปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาตามระดับที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเท่านั้นเข้ามาสมัครในตำแหน่งต่ำสุดของระดับนั้นก่อน แล้วจึงเลื่อนไปสู่ขั้นสูงต่อไป

- เปิดรับสมัครบุคคลเข้าทำงานเฉพาะตำแหน่งว่างเท่านั้น

2.1) หลักเกณฑ์ของการสรรหา

คิวาพร มัณฑุกานนท์ (2558: 52). ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ที่เป็นที่นิยมใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กันอย่างแพร่หลายในหลายประเทศ เพื่อใช้ในการสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

(1) **หลักความสามารถ (Competence)** หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน การสอบแข่งขัน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

(2) **หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity)** หมายถึง การเปิดโอกาสเท่าเทียมกันแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตามความต้องการ หรือที่กำหนดไว้ในการับสมัครเข้าทำงาน โดยไม่คำนึงถึง



ชาติตระกูล ศาสนาหรือผลวพรรณ และกำหนดเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ยึดหลักการที่ว่า งานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเท่าเทียมกันหรือคล้ายคลึงกัน ควรได้รับค่าตอบแทนเท่ากันและได้สัดส่วนเท่ากับปริมาณงาน

(3) **หลักความมั่นคง** (Security on Tenure) หมายถึง การมีหลักประกันที่จะสามารถยึดถือเป็นอาชีพตลอดไป จนกว่าจะเกษียณอายุ หรือทราบเท่าที่ยังคงรักษาระดับมาตรฐานหรือความสามารถในการปฏิบัติงานไว้ได้ การให้ออกจากงานต้องมีเหตุผล

(4) **หลักความเป็นกลางทางการเมือง** (Political Neutrality) หลักข้อนี้ไม่มีความสำคัญสำหรับการบริหารธุรกิจ แต่มีความสำคัญมากสำหรับข้าราชการ ข้าราชการประจำจะต้องปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนเท่านั้น

2.2) แหล่งที่มาในการสรรหาบุคลากร

ณัฐพันธ์ เชรนนทน (2557 : 93-94). ได้จำแนกแหล่งที่มาในการสรรหาบุคคลได้ 2 แหล่ง คือ

(1) **การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร** องค์กรสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ทักษะ และประสบการณ์จากภายในองค์กรเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างลง หรือตำแหน่งที่เป็ดขึ้นใหม่ โดยที่การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรจะมีข้อดีและข้อเสียที่ต้องพิจารณาดังต่อไปนี้

ข้อดี ของการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรมีดังต่อไปนี้

- สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน
- ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรขององค์กร

ข้อเสีย ของการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรมีดังต่อไปนี้

- ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนความคิดสร้างสรรค์ในการประเมินโอกาส การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางธุรกิจ
- ไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มีความต้องการบุคลากร

- ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรขึ้นภายในองค์กร

(2) **การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร** องค์กรจะทำการสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมจากภายนอกองค์กรเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ว่าง โดยการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กรจะมีข้อดี และข้อเสีย ที่ต้องพิจารณาดังต่อไปนี้

ข้อดี ของการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กรมีดังต่อไปนี้

- สร้างความหลากหลายในการวิเคราะห์ โอกาส การแก้ปัญหา และการพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจ



- สร้างโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมในแต่ละหน้าทำงาน
- แก้ปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรภายในองค์กรทั้งในด้านของจำนวนและ

คุณสมบัติ

ข้อเสีย ของการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กรมีดังต่อไปนี้

- สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายในการเตรียมการขององค์กร
- มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร
- ไม่เป็นผลดีต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงานขององค์กร

2.3) ระบบการคัดเลือกบุคคล เข้าทำงานซึ่งสามารถจำแนกเป็น 2 ระบบใหญ่ๆ

(พะยอม วงศ์สารศรี. 2558: 45) คือ

(1) ระบบคุณธรรม (Merit System) หรือระบบความรู้ความสามารถ หรือระบบความดี ความสามารถ เป็นวิธีการที่ต้องการให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน วิธีการสำคัญของระบบคุณธรรม คือการทดสอบ

(2) ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) เป็นระบบที่ตรงกันข้ามกับระบบคุณธรรม เป็นระบบพรรคพวก ระบบซุบเสียง ระบบสืบทอดโลหิตเดียวกัน

2.4) กระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน

การให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากได้คนที่ไม่เหมาะสมเข้ามาในองค์กรย่อมจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตัวองค์กรเอง ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่าย เวลา ผลผลิต และประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในการทำงานอีกด้วย ดังนั้นกระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานนั้น จำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างรัดกุม โดยได้ลำดับขั้นตอนไว้ดังต่อไปนี้

การเริ่มต้นการรับสมัคร การสัมภาษณ์ขั้นต้น การกรอกใบสมัคร การสอบคัดเลือก หรือการทดสอบการทำงาน การสอบสัมภาษณ์ เข้าทำงานโดยฝ่ายบุคคล การสอบประวัติเดิมของผู้สมัคร การตรวจสอบสุขภาพ การคัดเลือกขั้นสุดท้าย โดยฝ่ายบริหารหรือผู้บังคับบัญชา

Mondy R. Wayne et al. (1996: 223 - 238). ได้อธิบายถึงการคัดเลือกบุคลากรสามารถดำเนินการด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

การทดสอบความสามารถสติปัญญา การทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง หรือการทดสอบความสำเร็จ การทดสอบให้ปฏิบัติงานย่อยๆ การทดสอบความสนใจในงาน การทดสอบบุคลิกภาพ การสัมภาษณ์

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ ปรับทัศนคติในการทำงาน และให้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น



ดนัย เทียนพุด (2555: 26) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินงานที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาพนักงานมิได้มีวัตถุประสงค์เพียง เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในงานปัจจุบันเท่านั้น แต่มีความมุ่งหมาย เพื่อให้พนักงานได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะครอบคลุมใน 3 เรื่องด้วยกันคือ การฝึกอบรม (training) การศึกษา (education) และการพัฒนา (development)

3.1) ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มี 6 ประการ (กุลธนา ธนาพงศธร. 2532: 26) คือ

(1) ช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

(2) ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

(3) ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

(4) ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ในกรณีที่มิบุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงาน

(5) ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ได้รับการพัฒนา

(6) ช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร มี 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) การสำรวจความต้องการ 2)การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร 3)การกำหนดรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร 4)การดำเนินการพัฒนา 5)การประเมินผล



นอกจากนี้ รูปแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีรูปแบบที่หลากหลายในการพัฒนา การเลือกใช้รูปแบบใด เวลา กับบุคคลระดับใด ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด รูปแบบที่สำคัญได้แก่

1) การศึกษาในสถาบันการศึกษา 2) การฝึกอบรมก่อนหรือในขณะปฏิบัติงาน 3) การ ปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่ 4) การสอนแนะนำงาน 5) การฝึกปฏิบัติหรือการดูงาน 6) การ ประชุมสัมมนา 7) การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง 8) การมอบหมายภารกิจใหม่ๆ 9) การเลื่อน ตำแหน่ง 10) กิจกรรมอื่นๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

4) การบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การกำหนดปัจจัยต่างๆ เป็นหลักเกณฑ์กำหนดค่าจ้าง เงินเดือน รวมถึงการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร

การบริหารค่าตอบแทนถือเป็นกลไกสำคัญในการจูงใจรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับ องค์กร นอกจากนี้ค่าตอบแทนยังถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรและ ความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย

ค่าตอบแทน (Compensation) เป็นคำกว้างๆ หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือ ผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงาน หรืออาจหมายถึง ค่าทดแทนที่ องค์กรจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่างๆ ของพนักงาน ซึ่งรวมทั้งจ่ายทางตรงและทางอ้อมเป็นตัว เงินและไม่เป็นตัวเงิน

ได้ให้ความหมายของ การบริหารค่าตอบแทน ว่าหมายถึง การกำหนดนโยบาย การ วางแผนและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่พนักงาน (ธัญญา พลอนันต์, 2546: 71).

ดังนั้นการบริหารค่าตอบแทน จึงมีความหมายรวมถึง ค่าจ้างเงินเดือน ผลประโยชน์และ บริการ และค่าตอบแทนทางสังคม

4.1) ส่วนประกอบของค่าตอบแทน (พะยอม วงศ์สารศรี. 2558: 37). คือ

(1) ค่าตอบแทนที่เป็นรูปเงิน (Money Pay) การจ่ายค่าจ้างเป็นเงินได้ถือปฏิบัติกันมา เป็นปกติ วิสัย เพราะเงินคือสื่อกลางแห่งการแลกเปลี่ยนที่ทุกคนทำงานก็หวังจะได้เงินมา

เงินจึงเป็นสินจูงจูงรางวัลล่อใจ ก่อให้เกิดความพอใจและส่งเสริมให้เกิดการทำงาน นักบริหารจึงถือเอาเงินหรือสวัสดิการที่ต้องจ่ายให้พนักงานเป็นเครื่องมือสำหรับการบริหาร ค่าตอบแทน ในรูปแบบของเงินเดือน และค่าจ้าง

เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นรายได้ประจำที่บุคลากรจะได้รับในอัตราคงที่ ภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยรายได้นี้จะไม่เปลี่ยนแปลงตามจำนวนชั่วโมงทำงาน หรือปริมาณ ของผลผลิตของบุคลากร



ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับโดยถือจากเกณฑ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เช่น ค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายชั่วโมง เป็นต้น

(2) ค่าตอบแทนที่เป็นรูปความสำคัญของงาน (Power Pay) ค่าจ้างที่มีได้จ่ายเป็นรูปเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ จ่ายค่าตอบแทนพนักงานในรูปความสำคัญของงานที่เขาปฏิบัติอยู่ เพราะงานนั้นคือหัวใจของบริษัท เป็นงานที่จะต้องทำให้เสร็จหรือไม่มีใครจะสามารถทำได้ เมื่อมอบอำนาจการตัดสินใจให้เขาเพื่อให้เขาทำงานให้สำเร็จ พนักงานผู้นั้นจะต้องตระหนักว่าผลลิตภณที่เขাপะกอบขึ้นมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด ซึ่งเราถือว่าพนักงานผู้นั้นได้รับค่าจ้างเป็นรูปความสำคัญของงาน

(3) ค่าตอบแทนที่เป็นรูปตำแหน่งงานที่ได้รับเลื่อนให้สูงขึ้น (Authority Pay) ผู้ที่ได้รับอำนาจและตำแหน่งหน้าที่ใหม่ที่ได้รับเลื่อนขึ้นมานี้ถือว่าบริษัทได้จ่ายค่าตอบแทนทางสังคมให้อย่างหนึ่ง ซึ่งในบางครั้งมีความสำคัญมากกว่าเงินและเป็นทีเฝหาของพนักงานที่จะก้าวขึ้นไปสู่ระดับบริหาร และสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่พนักงานได้เป็นอย่างดี

(4) ค่าจ้างในรูปสถานภาพที่ฝ่ายบริหารยกย่อง (Status Pay) ฝ่ายบริหารจะให้ความสำคัญยกย่องแก่พนักงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เขาประจำอยู่สอดคล้องกับค่านิยมและการยอมรับทางสังคม ทั้งนี้ยอมขึ้นอยู่กัฝ่ายบริหารว่าจะมีความนึกคิดในการจ่ายค่าจ้างในรูปค่าฐานะค่าเกียรติและศักดิ์ศรีให้เป็นกำลังใจแก่พนักงานของตนแค่ไหนเพียงใดด้วย

(5) ค่าจ้างในรูปองค์การที่มีหลักการที่ดี (Meta-goals Pay) พนักงานที่เลือกทำงานในบริษัทที่มั่นคงและทันสมัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์และหลักการดีเยี่ยม (Supra-goals) ก็เท่ากับพนักงานผู้นั้นได้รับค่าจ้างตอบแทนในรูปความมั่นคงและก้าวหน้า ได้แก่

(5.1) หลักความพอเพียง (Adequacy) คือ การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด กล่าวคือ จะต้องพอเพียงที่ลูกจ้างจะยังชีพอยู่ได้โดยเฉลี่ยทั่วๆ ไป

(5.2) หลักความยุติธรรม (Equity) ซึ่งบางครั้งรวมไปถึงจริยธรรมของมนุษย์ที่ยากจะควบคุมได้ เพราะถือเป็นการสร้างความพึงพอใจและรักษาไว้พนักงานให้อยู่กับองค์กร

(5.3) หลักดุลยภาพ (Balance) หลักดุลยภาพ หมายถึง ความเหมาะสมระหว่างค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ระหว่างค่าจ้างที่เป็นเงินและที่เป็นค่าทางสังคม กลุ่มงานที่มีลักษณะคล้ายกันควรได้ค่าจ้างเท่ากัน

(5.4) หลักควบคุม (Control) การควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายเป็นสิ่งจำเป็น เพราะการลดค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือยและการประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพเป็นหัวใจของการบริหาร การควบคุมจึงเป็นหลักการของการวางแผนและบริหารเงินเดือน และเป็นเครื่องมือ นำทางไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจไว้ได้



(5.5) หลักความมั่นคง (Security) หลักความมั่นคงหรือเสถียรภาพในความหมายของค่าจ้างเงินเดือนนั้น หมายถึง การปรับปรุงสิ่งที่จะมาคุ้มครองลูกจ้างต่อภัยอันตรายและความเสี่ยงภัยต่างๆ ให้ดีขึ้น เช่น การประกันสุขภาพ เกษียณอายุ ทูพพลภาพ เจ็บป่วยหรือตายเนื่องจากอุบัติเหตุในงาน การว่างงาน เป็นต้น

(5.6) หลักล่อใจให้ทำงาน (Incentives) ระบบค่าจ้างที่ดีจะล่อใจให้พนักงานขยันขันแข็งสร้างงานให้บริษัทเจริญ ค่าจ้างมีความหมายโดยตรงต่อการกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานให้บรรลุมาตรฐานและเกินมาตรฐานที่กำหนดไว้

(5.7) หลักการต่อรองค่าจ้างแลกค่าเหนื่อย (Pay-and-Effort Bargain) หลักล่อใจให้ทำมักจะผูกพันอย่างใกล้ชิดกับการที่ลูกจ้างจะเรียกร้องผลตอบแทนหรือค่าจ้างแลกกับค่าเหนื่อยของเขาที่ลงแรงไป

(5.8) หลักการยอมรับ (Acceptability) หลักการที่ดีอันสุดท้ายได้แก่ หลักการยอมรับการวางแผนและบริหารค่าจ้างในองค์การของโลกเสรีจะต้องให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาและรับรู้ด้วยเขาอาจจะเห็นจุดอ่อนและจุดแข็ง ดีชมและวิพากษ์วิจารณ์ แสดงข้อคิดและเสนอแนะเพื่อประมวลความพอใจเข้าด้วยกันและอย่างถูกต้องตามหลักวิชา เพื่อว่าเขาจะได้ยอมรับและยึดถือปฏิบัติต่อไปหากเมื่อ การยอมรับมีมากขึ้นการต่อต้านที่ค่อยๆ ลดลง

4.2) วัตถุประสงค์ในการให้ค่าตอบแทน

(1) เพื่อสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์การ (To recruit people to the organization) เพราะการกำหนดอัตราค่าจ้าง และเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมาสมัครทำงาน ทำให้สามารถเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้าปฏิบัติงาน

(2) เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่าย (To control payroll costs) การกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นไปตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยตารางค่าจ้างและประเภทของงานประกอบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารสามารถควบคุมการจ่ายเงินค่าจ้างและเงินเดือนให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้

(3) เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (To satisfy employees) การกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนอย่างยุติธรรมเสมอภาพ จะเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

(4) เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำกันอย่างมีประสิทธิภาพ (To motivate employees to superior performance) การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสม จะเป็นการจูงใจให้คนงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร



4.3) หลักในการกำหนดค่าตอบแทน

การประเมินค่างานเป็นกระบวนการสำคัญในการกำหนดค่าตอบแทน ผู้มีหน้าที่กำหนดค่าตอบแทนจะต้องทำการศึกษา วิเคราะห์ และประเมินค่างาน ตลอดจนนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ประกอบการจัดเรียงลำดับงานตามความสำคัญ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2557: 29). ได้อธิบายว่าเพื่อกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยที่การประเมินค่างาน สามารถกระทำได้ 2 วิธีดังต่อไปนี้

- การประเมินค่างานเชิงคุณภาพ วิธีการนี้ผู้ทำหน้าที่ประเมินค่างานจะทำการจำแนก เปรียบเทียบ และจัดลำดับงานตามความสำคัญ
- การประเมินค่างานเชิงปริมาณ วิธีการนี้ผู้ทำหน้าที่ประเมินค่างานจะทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของแต่ละงานในรูปของตัวเลข

ข้อมูลที่ได้จากการประเมินค่างานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากรเนื่องจากการประเมินค่างานจะทำการเปรียบเทียบและจัดเรียงงานตามลำดับความสำคัญ โดยผู้ทำหน้าที่กำหนดค่าตอบแทนสามารถนำข้อมูลมาใช้งานได้โดยตรง

5) สวัสดิการ

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์อื่นๆ ของบุคลากรที่องค์กรจ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจ่ายเป็นเงินสด สิ่งของ หรือบริการ เช่น อาหาร ค่าพาหนะ ภาษีเงินได้ที่องค์กรออกให้ เสื้อผ้า ที่พักอาศัย เป็นต้น

สวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์กรหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรสมควรปฏิบัติ เพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร ปัจจุบันการจัดสวัสดิการในองค์กรมีความสำคัญต่อขวัญ กำลังใจ การธำรงรักษาบุคลากร และความทุ่มเทที่บุคลากรมีให้กับองค์กร (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2557 : 238 – 245).

5.1) ประเภทของสวัสดิการ จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

(1) สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากรตามข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล และห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในสถานประกอบการ ส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากร

(2) สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์กร ความร่วมมือระหว่างองค์กรและ



บุคลากร หรือการร้องขอจากบุคลากร โดยสวัสดิการที่จะให้อยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการและกีฬา เป็นต้น

5.2) หลักการจัดสวัสดิการ

(1) ตอบสนองความต้องการ เนื่องจากระบบสวัสดิการมีวัตถุประสงค์สำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการด้านต่างๆ ของสมาชิก ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จัดการด้านสวัสดิการจึงต้องพยายามค้นหา วางแผนให้สวัสดิการ ประโยชน์และบริการในส่วนที่บุคลากรต้องการ เพื่อให้เขาสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งตนเองและครอบครัวได้อย่างเต็มที่ และก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน

(2) การมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่องค์กรธุรกิจจัดให้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพสมควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ การยอมรับ และได้รับประโยชน์สูงสุด ประการสำคัญ จะทำให้ระบบสวัสดิการสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกได้อย่างแท้จริง

(3) ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการของธุรกิจจะมีค่าใช้จ่ายทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมแก่องค์กร ต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจด้วย มิฉะนั้น อาจก่อให้เกิดภาระทางการเงินและการดำเนินงาน ตลอดจนผลกระทบทางด้านความรู้สึกต่อบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

(4) ความยืดหยุ่น ความต้องการที่หลากหลายในสังคมปัจจุบัน ทำให้ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุด ตลอดจนสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์กร ตลอดจนไม่สูญเสียเงินในการลงทุน

(5) ประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการจัดระบบสวัสดิการจึงต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยให้การดำรงชีวิตง่ายขึ้น ส่งเสริมสุขภาพและพลานามัย เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานทั้งตามที่กฎหมายกำหนดและจัดขึ้นด้วยความสมัครใจ จะเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่จะมีส่วนช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรและพนักงานในการพัฒนากิจการขององค์กรให้มั่นคงและก้าวหน้าต่อไป อย่างไรก็ตามตามชนิดของสวัสดิการ มีดังต่อไปนี้



1) บริการด้านสุขภาพ (Health Services) 2) บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) 3) บริการด้านความมั่นคง (Security Services) 4) การจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต (Payment for Entitled leave) 5) บริการด้านการศึกษา (Education Services) 6) บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) 7) บริการนันทนาการ (Recreational Services) 8) บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) 9) โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Award) 10) บริการอื่นๆ (Other Services)

6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่องค์กรจัดทำขึ้นมา เพื่อหาคุณค่าของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติงาน อันได้แก่ การกำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Dwivedi R.S. (1985: 159) ได้ให้กล่าวเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องพิจารณาว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายได้มีประสิทธิภาพเพียงไร มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงเรื่องใดบ้าง ตลอดจนศักยภาพเพียงพอที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือไม่

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นระบบ (Systematic Process) ที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนดและเหมาะสมกับรายได้ที่บุคลากรได้รับจากองค์กรหรือไม่ ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป (ณัฐพันธ์ เจริญนนท์, 2547: 19). ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้

(1) ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง หรือ ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ว่ามีความสอดคล้องกับงานที่บุคลากรปฏิบัติเพียงใด

(2) ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานของบุคลากร ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด ต้องมีการปรับปรุง พัฒนา ฝึกอบรม หรือปรับย้ายอย่างไร เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานจะแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถือเป็นปัจจัยในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร

(4) ใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่บ่งชี้ว่าบุคลากรสมควรที่จะได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาในรูปแบบใด



(5) ใช้ประกอบการจัดบันทึกข้อมูลส่วนตัวของบุคลากร ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะถูกบันทึกลงในทะเบียนประวัติของบุคคล เพื่อให้ฝ่ายบริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการ

(6) ใช้ประกอบในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างคุณธรรม และการแก้ปัญหาคัดแย้งภายในองค์กร เป็นต้น เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีและเสริมสร้างศักยภาพโดยรวมขององค์กร

อนึ่ง ผลลัพธ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีผลเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ตลอดจนประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต ผู้ที่มีหน้าที่ทำการประเมินผลสมควรต้องมีความเข้าใจในหลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

(1) ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจในหลักการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ว่ามีข้อดี ข้อเสีย และขอบเขตอย่างไร เพื่อให้สามารถนำมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละชนิดได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องกระทำอยู่ตลอดเวลาตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรมต่อผู้ถูกประเมินทุกคน

(3) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน มิใช่การประเมินค่าบุคคล ดังนั้นผู้ทำการประเมินต้องให้ความสนใจกับคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละงานและผลลัพธ์ที่ได้เป็นสำคัญ

(4) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้างานทุกคน ตลอดจนบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร

(5) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีทั้งความเที่ยงตรง (Validity) และมีความเชื่อถือได้ (Reliability) เพื่อให้ได้ผลลัพธ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีความยุติธรรมกับทุกฝ่าย

(6) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งผลลัพธ์ของการประเมิน (Feedback) แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรที่ถูกประเมินได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาว่าเป็นไปตามความต้องการขององค์กรหรือไม่ และสมควรต้องพัฒนาปรับปรุงอย่างไร

ได้จำแนกวิธีการวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

- กระจายตามหลักสถิติ (Statistical Distribution)
- จัดลำดับตามผลการทำงาน (Ranking)
- ตรวจสอบรายการตามระยะเวลา (Check List)



- เทียบกับผลการปฏิบัติงานมาตรฐาน (Field Review)
- เทียบกับแผนงานหรือรายงานผลการดำเนินการ (Work Report)
- ประเมินโดยกลุ่ม (Group Appraisal)
- ประเมินโดยใช้เหตุการณ์สำคัญ (Critical Incidents)
- ประเมินตามผลงานเทียบกับเป้าที่ตั้งไว้ล่วงหน้า (Appraisal by Results)
- ประเมินตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ล่วงหน้า (Appraisal by Objectives)
- ประวัติการมาปฏิบัติงาน (Attendance Report)
- เปรียบเทียบมาตราส่วน (Graphic Rating Scale)
- แบบผสมหลากหลายประเด็น (Mixed Appraisal)

อย่างไรก็ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลดีกับองค์การได้ก็ต่อเมื่อ มีการนำผลลัพธ์จากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ (ธัญญา พลอนันต์, 2546: 112).

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2547: 209) ได้อธิบายรูปแบบของการนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ ดังต่อไปนี้

(1) การนำผลไปใช้ตามวัตถุประสงค์ การนำผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในลักษณะนี้ สามารถกระทำได้เป็น 4 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

- การกำหนดค่าตอบแทน
- การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง
- การปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- การจ้างงาน

(2) การแจ้งผลการประเมิน การแจ้งผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่พนักงาน เพื่อให้รับทราบว่าตนเองปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดสมควรที่จะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือไม่เพียงใด

7) การพ้นออกจากงาน

การพ้นออกจากงาน หมายถึง ขั้นตอนกระบวนการที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อ เตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุหรือการต้องออกจากงานที่มีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การพ้นออกจากงานของบุคลากร การที่บุคลากรได้พ้นสภาพการทำงานในองค์กร เป็นแนวความคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่มีการตระหนักถึงความสำคัญของคนมากขึ้น ความหมายของการให้พ้นจากงานไว้ว่า หมายถึง การที่พนักงานเจ้าหน้าที่พ้นจากการงานและหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไป และภิกษุ สาธ ได้ระบุสาเหตุสำคัญในการพ้นจากงาน มีดังต่อไปนี้

- ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ



- ปัญหาด้านวินัย
- การให้ออกจากงานเพราะหย่อนสมรรถภาพ
- การให้ออกจากงานเมื่อคราวให้เกษียณอายุ
- การให้ออกจากงานเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่กระทำความผิดอย่างหนัก

ดังนั้นการให้พ้นจากงานของบุคลากรจึงเป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานพ้นจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบจากหน่วยงานที่สังกัดไป อันมีสาเหตุที่แตกต่างกันไป มีทั้งสมัครใจและไม่สมัครใจ พ้นจากการทำงานชั่วคราวหรือถาวรก็ได้ (ภิญโญ สาร, 2557: 56).

สรุป

อย่างไรก็ตามหากมองในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อองค์กรแล้ว เมื่อบุคคลได้อุทิศเวลาทั้งชีวิตทำงานให้แก่องค์กรแล้ว ยามที่เขาเลี้ยงดูตัวเองไม่ได้เนื่องจากทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานหรือจากเกษียณอายุบุคคลเหล่านั้นควรได้รับการตอบแทนจากองค์กรเพื่อทำให้ชีวิตบั้นปลายมีความสุข ดังนั้นองค์กรและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนึงถึงบุคคลที่ทำงานกับองค์กรจนครบเกษียณ หรือจำเป็นต้องออกจากงานด้วยเหตุผลบางประการ ยกเว้นการกระทำผิดวินัยร้ายแรง โดยการจัดเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เช่น การให้บำเหน็จ บำนาญ ทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทดแทน หรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่น ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการสร้างแนวทางการพ้นจากงานแก่องค์กรและในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง เพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมาก ที่มีทักษะความสามารถหลากหลายตามภารกิจ การไม่สามารถใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรใด ๆ มาทดแทนมนุษย์ได้ ดังนั้น การบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถ ให้สามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงมีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณ จึงควรเรียนรู้ความหมายและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้วิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อไป

การพัฒนาองค์กรให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงตลอดไปจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการวางรากฐานองค์กรให้แข็งแกร่งเพื่อรองรับการเติบโตอย่างแท้จริงในอนาคต ปัจจุบันการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ เพราะถ้าไม่วางองค์กรจะปรับเปลี่ยนไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้อง



กับตัวบุคคลทั้งสิ้น กล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรนั้นอยู่ที่คุณภาพของคนในองค์กรนั้นๆ เนื่องด้วยการดำเนินกิจกรรมใดๆ ก็ตาม องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การขึ้นนำ และการควบคุม ในกระบวนการเหล่านี้ถือว่าปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้หน้าที่ต่างๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะหน้าที่ของการจัดการคนเข้าทำงานที่ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์หนึ่ง ทางวิชาการเรียกว่า การบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เชนนนท์. (2557). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
- ดนัย เทียนพุฒ . (2555) . **การหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่21 .** พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ: นาโกต้า.
- ธงชัย สันติวงษ์ . (2555) . **การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน : ทฤษฎีและหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน**. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธัญญา ผลอนันต์ . (2556) . **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน**. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2558). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 5 . กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ภิญโญ สาร .(2557). **หลักการบริหารงานบุคคล** . กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- สำนักงาน ก.พ. ม.ป.พ. **เอกสารประกอบการฝึกอบรม สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล “หลักสูตรเฉพาะทางสำหรับรองรับการทำงานตามระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ (PC Specific)”**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- ศิวาพร มั่นทุกานนท์ และคณะ. (2558). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กุลธน ธนาพงศธร,(2559). “ขอบข่ายและวิธีการศึกษานโยบายสาธารณะ”, ใน **เอกสารการสอนชุดวิชา นโยบายสาธารณะและการวางแผน**, นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Dwivedi R.S..(1985) **Management of Human Resources**. New Delhi : Oxford & IBH Publishing,
- Mondy R. Wayne, Robert M. Noe, and Shane R. Premeaux, (1996). **Human Resource**



Management. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Niglo Felix A, (1959). **Public Personnel Administration.** New York: Henry Holtand Company



ความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนไทยด้วยการเรียนแบบ กระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน

THE ENGLISH-SPEAKING ABILITY ON ESA METHOD OF THAI STUDENTS

มีนา ทนคง ฮามิลตัน¹ นวมนทร พรชาณนท² ชูกเกียรติ จารตน์³
Meena T. Hamilton¹ Nawamin Prachanant² Chookiat Jarat³
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์¹⁻³
Buriram Rajabhat University¹⁻³
E-Mail : Meenathonkhong@gmail.com

ได้รับบทความ: 6 กุมภาพันธ์ 2566; แก้ไขบทความ: 1 มิถุนายน 2566; ตอรับตีพิมพ์: 4 มิถุนายน 2566;

บทคัดย่อ

บทความนี้ผู้เขียนได้กำหนดวัตถุประสงค์เอาไว้ 3 ประการ คือ 1) เพื่อนำเสนอความสำคัญของภาษาอังกฤษที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันในยุคปัจจุบัน 2) เพื่อนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดอุปสรรคต่อการพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนไทยในปัจจุบัน และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนไทยในปัจจุบัน โดยใช้วิธีการกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาษาอังกฤษมีความสำคัญอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน 2) ปัญหาและ อุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษ ได้แก่ ความไม่ชอบเรียนรายวิชาที่เน้นทักษะการพูดภาษาอังกฤษ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมภาษาอังกฤษไม่เพียงพอ การใช้ภาษาถิ่นหรือภาษาแม่มากเกินไปและการที่ผู้สอนใช้กลวิธีการสอนที่ไม่มีประสิทธิภาพ และ 3) การจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนทำให้นักเรียนมีทักษะความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษมากขึ้น ผลของการค้นพบนี้มีความสำคัญต่อครูและนักเรียนในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพโดยใช้วิธีสอนแบบกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษ

คำสำคัญ: ความสามารถในการพูด, อุปสรรคต่อการเรียนการสอน, การเรียนแบบกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วม



Abstract

This study aimed: 1) to present the importance of English language in daily life; 2) to find out the problems of speaking activities; and 3) to present the Engage-Study- Activate Approach Effectively to develop the English speaking ability of Thai students. The findings were as follows: 1. In Thailand, the English language is obviously considered one of the most influential languages. Learning the English language is a necessity in daily life. Most international companies in Thailand will expect their employees to be able to converse in English 2. Problems of speaking activities are inhibition, nothing to say, low and uneven participation and mother tongue use. 3. The Engage- Study- Activate method can be one effective teaching approach that teachers and relevant persons who are interested in this technique can apply in their careers to help their students to learn effectively. The findings can be significant for teachers and students to develop effective teaching and learning regarding speaking using the Engage- Study- Activate method to improve speaking ability.

Keywords: Speaking ability, Problems of speaking, ESA

Introduction

English is very essential in both local and global contexts. As in the ASEAN context, the English language has been chosen as the official working language for the community. Moreover, the importance of English can be seen in the region's education and that several countries in ASEAN now use it as a medium of instruction (Kirtpatrick. 2010: 55-63). With the rapid spread of the English language through trades, education, and information technology, English is considered an international language, which has played an essential role with respect to communication in countries throughout the world. English serves as an extremely important tool for communication and creating an understanding of cultural diversity in the world community (Ministry of Education. 2008: 45). Therefore, English is a vital and most useful language.

Since standard Thai language is considered as the official language of Thailand, the status of English in the country is that of a foreign language



(Parviainen. 2013: 8). In Thailand, the English language is obviously considered one of the most influential languages. Learning the English language is a necessity in daily life. Most international companies in Thailand will expect their employees to be able to converse in English. Hedlund (1999: 11) points out that “for knowledge to be exchanged and combined, there has to be a shared medium of communication. People have to be able to make sense to each other. One aspect of this is shared spoken general language”. In addition, Nahapiet and Ghoshal (1998: 254) consider that a shared language may provide “a common conceptual apparatus for evaluating

the likely benefits of exchange and combination”. Being able to speak and understand the English language helps enrich and open doors for Thai nationals both in their occupational and private domain.

English is among one of the major languages taught in Thai schools and academic institutes (Kaur, Young & Kirkpatrick. 2016: 65). In the education system, English has been part of the curriculum from primary school to the university level. Many responsible bodies have put tremendous efforts into improving the English of Thai learners. For Thai students, English speaking tends to be difficult since English is not a native language (Khamkhien. 2010: 184-200). The Ministry of Education, Thailand (2000) points out that Thai students have studied English for many years but they have difficulty speaking English effectively in real-life situations. Problems emerge such as shyness and inhibitions, unlike reading, writing and listening activities, speaking requires some degree of real-time exposure to an audience. Students are often inhibited about trying to say things in a foreign language in the classroom because they are worried about making mistakes, scared of criticism or losing face,

or simply shy of the attention their speech attracts. Finding things to say can be difficult even if they are not inhibited, the students complain that they cannot think of anything to say. Providing an interesting topic is not enough. Students need to feel they have something relevant and original to contribute to the discussion and that it is worth making the effort to speak. Regarding the low participation of individuals, only one participant can talk at a time if he or she is to be heard, and in a large group; this means each one will have only very little talking time. An added



problem here is the tendency of some students to dominate, while others speak very little or not at all.

Mother tongue uses in classes where some or all of the students share the same mother tongue, they may fall back to it when they could with a bit more effort to use English. They do so because it is easier and feels more natural to talk to each other in their own language. Occasional mother tongue use is inevitable and indeed can be very helpful in solving specific vocabulary problems as an example. If students spend most of their time speaking their own language, they will obviously have little opportunity to improve their speaking skills in English. This problem is partly influenced by teaching methods and related to both teachers and learners (Sae-Ong. 2010: 62-74). Most of English lessons are carried out through teacher-centered approaches. Bolt (1986, cited in Muangyot. 2010, Promruang. 2012: 87) indicates that in the traditional classroom, most activities focus on grammar. Thai English teachers generally use too much Thai in the English classroom and do not use enough creative activities that motivate learning.

Definition of Speaking

Speaking is a product of language skill that it is developed in daily life, which is initiated by listening skill, and then speaking ability is produced. So, speaking and listening could not be separated (Tarigan. 1990: 3-4). When we speak, we produce the text and it should be meaningful. In the nature of communication,

the speaker and listener can understand by the meaning of pronunciation which conveys listeners understand easily. According to Harmer (cited in Tarigan. 1990: 56), teaching speaking or producing skills, three major stages of these would be presented.

1. Introducing new language /teaching vocabulary.
2. Practice
3. Communicative activity.

According to Ladous (cited in Nunan. 1991(2): 279-295), speaking is described as the activity and ability to convey oneself in the situation, or the activity to report



act, the situation in precise words and ability to converse or expressing of ideas fluently.

Rizvi (2006: 92) mentions that speaking is “an interactive communicative process that involves speakers and listeners. In the communicative process, speakers need to learn to adapt their talk to their listener; use a range of ways to express themselves; use talking to clarify their ideas and sustain their talk to develop thinking and reasoning”.

All speaking above, it can be summarized that speaking is the process of communication by using ideas, imagination, conceptualizing and following the dialogue forms. It is also the transmission of words or sentences meaningful from speakers to listeners to express their ideas and opinion through the process of interactive communication and understandable by the listeners.

Importance of Speaking

Speaking seems intuitively the most important: people who know a language are referred to as a speaker of the language and assumes that speaking includes all other kinds of knowing. Many, if not most, language learners are mainly interested in learning to communicate orally. Bailey and Savage (1994: 71-81), mention that speaking is a necessary basic skill of communication and an important language skill because the skill of speaking includes purposes, such as expressing feelings sensations, ideas and beliefs. This skill is so important that people perform many of their actions through it (Hasan. 2014: 34(41). Moreover, Nunan (1991: 2) views speaking as an essential process for learning English. In language teaching, the skill of speaking is an important part of the curriculum.

Sounthalavong (2017: 16-17) mentions that to develop spoken language is not simply a matter of learning skills such as pronouncing English sounds or being able to produce single utterances or phrases. The development of speaking is an ongoing and complex process of gaining knowledge and developing skills and strategies to interact with people in social interactions. From the very beginning levels of language learning, students need to:

1. Experience various kinds of spoken texts



2. Develop knowledge about how social and cultural contexts affect the type of spoken language used
3. Learn how to participate in different spoken interactions
4. Expand their knowledge resources and learn to use a range of spoken language strategies
5. Learn how different spoken texts are constructed
6. Develop greater control of the systems of vocabulary, grammar, phonology, and intonation.
7. Develop skills that will enable them to predict what will occur in a conversation.
8. Improve accuracy and fluency.

Functions of Speaking

Various attempts have been made to sort the function of speaking in human interaction. Brown and Yule (1983) make a useful difference among the interactional function of speaking, in which it serves to establish and maintain social relations, and transactional function, which aims to exchange the information. According to the workshop of the teachers to design materials, Brown and Yule framework

(Jones. 1996 : Burns. 1998: 3(5) have presented three different types of speaking as follows:

1. Talk as interaction

Talk as interaction refers to what is normally meant by conversation and explain interaction that serves a basic social function. Whenever people meet, they take part of greeting in small talk, recount present experiences, and so on, because it is the right way to be friendly and to make a comfort zone of socializing with the others. The main point is to introduce themselves to each other than the message itself. The exchange might be formal or informal, it depends on the situation and nature has been well described by Brown and Yule (1983).

2. Talk as transaction

A transaction is an interaction that focuses on getting something done, rather than maintaining social interaction. A transaction may consist of a sequence of different functions. Two different kinds of transactions are often distinguished.



One type refers to transactions that occur in situations where the focus is on giving and receiving information, and where the participants focus primarily on what is said or achieved (e.g. asking someone for directions or bargaining at a garage sale).

The second type refers to transactions that involve obtaining goods or services, such as checking into a hotel or ordering food in a restaurant. Talk in these situations is often information focused, is associated with specific activities and often occurs in specific situations.

3.Talk as performance

Talk as performance refers to public speech that transmits information before a spectator, such as welcome speeches, business presentations, class talk or classroom presentations, public announcements, giving speeches or lectures and so on. For example, there will be an opening of a farewell party speech given by

the host, in this party the host will talk to the guests to welcome, he may talk with oral and also follow the script and spoken text.

Problems of Speaking Activities

There are many problems faced by learners in speaking activities. According to Ur (1991: 121) there are four problems faced by the learners in conducting speaking activities.

1.Inhibition

Unlike reading, writing, and listening activities, speaking requires some active responses from the audience. Learners are often inhibited about trying to say things in a foreign language in the classroom. They are worried about making

a mistake and afraid of losing face or are simply shy of their unconfident speech.

2.Nothing to say

Even if they are not inhibited, learners often hear learners complain that they cannot think of anything to say. They have no motivation to express themselves beyond the guilty feeling that they should be speaking.

3.Low and uneven participation



Only one participant can talk at a time if he or she is to be heard, and in a large group, this means that each one will have only very little talking time.

This problem is compounded by the tendency of some learners to dominate, while others speak very little or not at all.

4.Mother tongue use

In classes where all or a number of the learners share the same mother tongue, they may tend to use it because it is easier. It feels unnatural to speak to one another in a foreign language, and because they feel more exposition when they are speaking in their mother tongue. When they are talking in small groups, it can be quite difficult to get some groups of students; particularly the less disciplined or motivated ones, to keep to the target language.

Teaching Methods for Improving English Speaking

The way in solving the problems of teaching English speaking as the 'Engage-Study-Activate' (ESA) method is a good alternative approach.

The Engage-Study-Activate method has been increasingly modified in recent years and has been recommended as an excellent way of communicative language teaching, including speaking (Harmer. 2002: 30). Engage-Study-Activate can be defined as a method in communicative language learning and in which the process of using language for communication, especially speaking (Harmer. 1984: 50 (1). Therefore, the author is interested in implementing the ESA technique in teaching speaking very much. Through implementing ESA technique, it is intended that the researcher want to show and introduce a new technique of teaching speaking and try to prove that this technique will bring significant changes dealing with English mastery and teaching English techniques. The researcher realizes that there is no perfect teaching technique in this world because every technique has its strengths and weaknesses.

A certain technique is very good applied in certain class but sometimes it is not good applied in another class. That is why the researcher intends to apply the



relatively ne new technique of teaching speaking which is called Engage- Study-Activate (ESA).

The author as a teacher of English, who has been teaching English for 7 years has also found that most students have a variety of learning problems and using English. The students cannot use English in conversation or correspondence with others effectively, especially when speaking. The problems in learning and teaching English especially students' speaking ability at school, where the author has worked, are needed to be improved. The students in grade 6, who are the author's students, have high English scores in writing tests (Communicative English Course Report of Muangsurin School. 2018: 23- 32) but they still cannot speak English effectively. Moreover, there are many foreign teachers at school but the author has observed that the students cannot speak with foreign teachers effectively. The causes of the problems are concerned with the limitation of language background knowledge, lack of awareness of significance in learning the language and the English teachers' inappropriate or ineffective teaching approaches used.

English Speaking Teaching Methods

The teaching of English Language to Thai children in schools is indubitably meaningful as it continues with the natural developmental phenomena of a child and is suitable for that phase of age. However, the entire process becomes successful when the mentor responsible for embedding the English language in a child has adequate knowledge and has mastered the art of transferring the English language to his pupils. Also, the enthusiasm and level of motivation play a great role in teaching English to the young minds, such a teacher might be an asset to the children who successfully acquire English along with their native language or the mother tongue. (Klimova. 2011: 15).

The Engage-Study-Activate method

The author interested in the Engage- Study- Activate method because believed this approach can be considered as the most appropriate, enabling learners to get fully involved in this method.



Definition and Elements of Engage-Study-Activate

According to Harmer (2002: 15), Engage-Study and Activate are elements that are presented in a language classroom to assist students to become knowledgeable.

The details of each word are as follows:

1.Engage

This is the point in a teaching sequence where teachers try to motivate a student's interest, thus involving their emotions. Most people can remember lessons at school which are uninvolved and where they disengage from what is being taught. Frequently, this is because they are bored because they are not emotionally engaged with the subject matter. Such lessons can be contrasted with lessons where they are amused, motivated, stimulated or challenged. It seems quite clear that those lessons involve not only more fun, but also a superior learning outcome.

2.Study

Study activities are those where students are asked to focus on language and how it is constructed. They range from the study and practice of a single sound to an investigation into how a writer achieves a particular effect in a lengthy text. Students can study in a variety of different styles: the teacher can explain grammar, they can study language evidence to discover grammar autonomously, they can work in groups studying and reading text or vocabulary. But whatever the style, study means any stage at which the construction of language is the main focus.

3. Activate

This element describes exercises and activities which are designed to promote the student's use of the target language as freely and communicatively as their capacity allows. The objective for the students is not to focus on language construction and/or practice specific bits of language (grammar patterns, particular vocabulary items or functions) but for them to use all and any language which may be appropriate for a given situation or topic.

The author selects the Engage-Study-Activate method because she believes that it will be able to solve the problem of students in speaking.



The students are fully involved in this method. They become motivated and can implement learning and grammar in daily speaking activities. Thus, this method needs to be studied extensively to make a better. It has been observed that the method proves to be exceptionally effective in making the students learn English to speak in a limited period. Thus, this method should be implemented in grade 6 students so that the students can actively participate in the English language learning process. As speaking skills are better acquired by practicing, and the ESA method is mainly based on practicing English simultaneously with the learning of grammatical rules and congruent implementation of the rules understanding of how this method can be implemented in Thailand.

However, the most appropriate method used in the study is to Engage - Study- Activate Approach. Teaching English speaking as a second foreigner language, this approach can be considered as the most appropriate, enabling learners to get fully involved in this method. The students become inspired and can implement the language in their daily life activities.

In conclusion, the author believes that this finding will be a guideline for a novice teacher and any persons who is interested in teaching and developing students' speaking ability based on the Engage- Study- Activate method. It can be one effective teaching approach that teachers and relevant persons who are interested in this technique can apply in their careers to help their students to learn effectively.

References

- Bailey, K. & Savage, L. (1994). **New Way in Teaching Speaking**. Alexandria, VA :Teachers of English to Speakers of Other Language (TESOL).
- Fithria, M. & Ratmanida, R. (2019). “ Using ESA for Improving the Speaking Ability of junior High School Students.” **Journal of English Language Teaching**. 3(6): 10- 15.
- Harmer, J. (1998). **How to Teach English**. England, Wesley : Longman Limited.
- Harmer, J. (2002). **How to Teach English**. 8th ed. Edinburgh : Pearson Education Limited.



- Hassan. (2014). "Communications of the Association for Information System." **College of Education Journal**. 34(41): 801-816.
- Kaur, A., Young, D. & Kirkpatrick, R. (2016). In English Education Policy in Thailand: Why the Poor Results? In A. Kaur, D. Young & R. Kirkpatrick (Eds.), **English Language Education Policy in Asia**. (pp. 345-361). New York: Springer.
- Khamkhien, A. (2010). "Teaching English Speaking and English Speaking Tests in the Thai Context: A Reflection from Thai Perspective." **English Language Teaching Journal**. 3(1) : 184-200.
- Khoshsim, H. & Shokri, H. (2016). "The Effects of ESA Elements on the Speaking Ability of Intermediate EFL Learners: A Task-based Approach." **Theory and Practice in Language Studies**. 6(5) : 1085-1095.
- _____. (2017). "Teacher's Perception of Using ESA Elements in Boosting Speaking Ability of EFL Learners: A Task-based Approach." **Journal of Language Teaching and Research**. 8(3) : 577-587.
- Kirkpatrick, R. (2010). **English as an Asian Lingua Franca and the Multilingual Model of ELT**. Cambridge : Cambridge University.
- _____. (2012). "English Education in Thailand: 2012." **Asian EFL Journal**. 61 : 24-40.
- Klimova, B. F. (2011). "Motivation for Learning English at a University Level." **Procedia-Social and Behavioral Sciences**. 15 : 2599-2603.
- Ministry of Education. (2001). **Teaching English for Elementary Level**. Bangkok : Karnsartsana Press.
- _____. (2008). **The Basic Education Core Curriculum B.E. 2551(A.D. 2008)**. Bangkok : A Cooperative of Agriculture Assemble of Thailand Press.
- Muangsurin School Curriculum. (2013) . **Mini English Program Curriculum of Muangsurin School**. Muangsurin School, Surin, Thailand.
- Muangsurin School Report. (2018:23-32). **Communicative English Course Report of Muangsurin School**. Muangsurin School, Surin, Thailand.
- Nunan, D. (1991b). **Language Teaching Methodology**. Sydney: Macquarie University Press.
- Sudarsono, I. (2015). **The ESA to Improve Teaching Speaking on a Job**



Interview. New Delhi: SAGE Publication. Ltd.



หลวงพ่อใหญ่ : พระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์แห่งวัดจำปา

อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

LUANG PHO YAI : THE SACRED BUDDHA IMAGE OF WAT CHAMPA. KANTHARAROM DISTRICT SISAKET PROVINCE

ฉันทพงษ์ สารรัตน์¹, จริญญา เสาวเวียง², ชินพัฒน์ จันทร์สว่าง³, ภูธนศ ศรีมงคล⁴,

บดินทร์ มานะวงศ์⁵, ปฏิพล แสนหยุด⁶

Thanyapong Sararat¹, Charanchai Saowaing²,

Teenapat Jansawang³, Phoothaneat Srimongkol⁴

Bordin Manawong⁵, Patipon Saenyud⁶

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ¹⁻⁴

โรงเรียนอนุบาลโนนคูณ (โนนค้อวิทยาคาร) อำเภอนโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ⁵

โรงเรียนบ้านชาด อำเภอบึงมูลมั่งสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี⁶

Sisaket Rajabhat University¹⁻⁴

Non Khun Kindergarten School (Non Kho Wittayakhan), Non Khun District, Sisaket Province⁵

Ban Chad School Phibun Mangsahan District Ubon Ratchathani Province⁶

E-Mail : thanyapong.s@sskru.ac.th

ได้รับบทความ: 12 มีนาคม 2566; แก้ไขบทความ: 26 พฤษภาคม 2566; ตอรับตีพิมพ์: 1 มิถุนายน 2566;

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาความสำคัญของหลวงพ่อใหญ่ในฐานะพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์แห่งวัดจำปา อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า วัดจำปา หรือวัดจำปาบ่านหัวนา ตำบลหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นสถานที่ประดิษฐานหลวงพ่อใหญ่ พระพุทธรูปโบราณที่มีความสำคัญและมีความศักดิ์สิทธิ์อีกองค์หนึ่งของชุมชนบ้านหัวนา โดยภายในโบสถ์ของวัดจำปาเป็นที่ประดิษฐานหลวงพ่อใหญ่ พระพุทธรูปโบราณเนื้อหินทรายทางมารวิชัย ศิลปะล้านช้าง ฝีมือช่างพื้นบ้าน สันนิษฐานว่าสร้างขึ้นประมาณพุทธศตวรรษที่ 23-24 แต่กลับมีการบันทึกข้อมูลว่ามีลักษณะพุทธศิลป์เป็นแบบทวารวดีและมีอายุราว 1,400 ปี ซึ่งไม่น่าจะมีความเก่าแก่เพียงนั้น ถือเป็นการบันทึกไว้อย่างคลาดเคลื่อน อย่างไรก็ตามก็ถือว่าหลวงพ่อใหญ่เป็นพระพุทธรูปโบราณที่มีความศักดิ์สิทธิ์และเป็นที่เคารพนับถือของชาวบ้านอีกองค์หนึ่ง ปัจจุบันวัดจำปาถือเป็นสถานที่สำคัญ



ทางด้านพระพุทธศาสนาและการท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนา วัฒนธรรม และชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถีอีกแห่งหนึ่งของจังหวัดศรีสะเกษ

คำสำคัญ: หลวงพ่อใหญ่, พระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์, วัดจำปาหวนา

Abstract

This article examines the importance of Luang Pho Yai as a sacred Buddha image of Champa Temple, Kanthararom District, Sisaket Province. The results of the study showed that Champa Temple or Champa Ban Hua Na Temple, Nong Kaeo Subdistrict, Kanthararom District, Sisaket Province. It is a place where Luang Pho Yai is enshrined. Another ancient Buddha image that is important and sacred in Ban Hua Na community. Inside the chapel of Wat Champa is the place where Luang Pho Yai is enshrined. An ancient Buddha image made of sandstone on the way to Mara. Lan Xang Art local craftsmanship. It is assumed that it was built around the 23rd-24th Buddhist century. But instead, there is a record that there is a Dvaravati style of Buddhist art and it is about 1,400 years old, which is unlikely to be that old. considered to be recorded inaccurately. However, Luang Pho Yai is regarded as another ancient Buddha image that is sacred and revered by the villagers. At present, Champa Temple is considered an important place for Buddhism and Buddhist tourism, culture, and another OTOP Innovative Tourism Community of Sisaket Province.

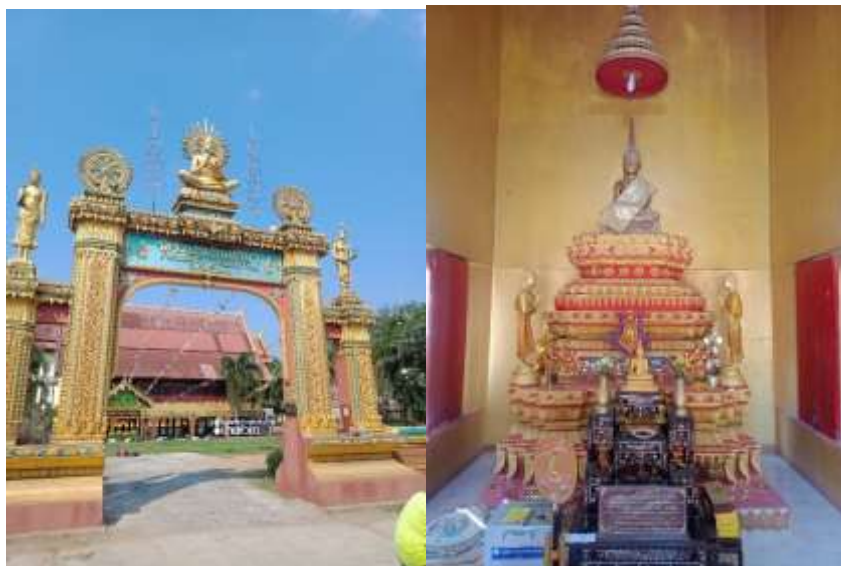
Keyword: Luang Pho Yai, sacred Buddha images, Champa Hua Na Temple

บทนำ

วัดจำปา หรือ วัดจำปาบ้านหวนา ตำบลหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นสถานที่ประดิษฐานหลวงพ่อใหญ่ ซึ่งเป็นพระพุทธรูปโบราณที่สำคัญและมีความศักดิ์สิทธิ์อีกองค์หนึ่งของชุมชนวัดจำปา อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งบริเวณที่ตั้งชุมชนแห่งนี้ยังเป็นชุมชนโบราณ ซึ่งจากหลักฐานจากปราชญ์ชาวบ้านในอดีตจึงกล่าวได้ว่าชุมชนบ้านหวนาถูกจัดตั้งเป็นหมู่บ้านมาราวกว่า 300 ปี โดยแต่เดิมวัดตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำมูลทางด้านทิศตะวันออกเรียกว่า “วังขามเต่า” ครั้งหนึ่งเกิดโรคระบาดมีผู้คนล้มตายจึงได้ย้ายถิ่นฐานมาตั้งอยู่ทางทิศเหนือของหมู่บ้านที่ติดกับทุ่งนาจึงเรียกว่า “วัดบ้านหวนา” ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “วัดจำปา” เพราะพื้นที่อาณาบริเวณวัดมีต้นจำปาเก่าแก่อายุหลายร้อยปีนับร้อยต้น ประวัติวัดแต่เดิมคือมีคนลาวอพยพมาตามแม่น้ำโขงเชื่อมต่อ



กับแม่น้ำมูลถึงวังขามเฒ่า วัดจำปาเป็นวัดที่มีความเก่าแก่จากหลักฐานลิ้มเก่าโบราณที่ประดิษฐาน หลวงพ่อใหญ่ ซึ่งลิ้มเก่าได้พังทลายลงจึงได้บูรณะสร้างอุโบสถหลังใหม่ครอบลิ้มเก่า (สภาวัฒนธรรม จังหวัดศรีสะเกษ และ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ, 2548: 41) มีการวางศิลาฤกษ์ในปี 2523 แล้วเสร็จในวันที่ 14 เมษายน 2527 และบูรณะเพิ่มเติมใน พ.ศ.2544 และคุณตาคำ บุญทบ อายุ 101 ปี ปราชญ์ชาวบ้านเล่าว่า วัดจำปาเป็นสำนักเรียนหนังสือ “พระมูลกัจจายนสูตร” สมัยนั้น เป็นวัดที่ไม่เคยขาดพระสงฆ์ดูแล และเป็นที่พักพิงของพวกพ่อค้าชาวเรือกระแซงที่สัญจรทางน้ำ (คำ บุญทบ, 2566: สัมภาษณ์) ซึ่งวัดจำปามีเนื้อที่ 10 ไร่ 1 งาน มีพระครูบวรสังฆรัตน์ (มอน อนุตตโร เครือบุตร) เป็นเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน มีตำแหน่งการปกครองเป็นเจ้าคณะอำเภอกันทรารมย์ ดังกล่าว ส่งผลให้ในปัจจุบันวัดจำปาห้วยนาเป็นสถานที่สำคัญทางด้านพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมอีกแห่ง หนึ่งของจังหวัดศรีสะเกษ รวมถึงเป็นชุมชน OTOP นวัตกรรม และชุมชนคุณธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึง ความสำคัญของหลวงพ่อใหญ่และวัดจำปาห้วยนาได้เป็นอย่างดี



ภาพที่ 1,2 ประตูทางเข้าวัดและองค์หลวงพ่อใหญ่

แต่ที่ผ่านมามีข้อมูลทางด้านประวัติศาสตร์ โบราณคดี และศิลปกรรมของหลวงพ่อใหญ่และ วัดจำปาห้วยนา ยังไม่ได้รับการศึกษาค้นคว้าโดยตรง และเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักของชาวชุมชนตำบล หนองแก้วและประชาชนทั่วไปมากนัก มีเพียงงานที่กล่าวถึงลักษณะของพุทธศิลป์ลาว-อีสาน โดยรวม เท่านั้น ไม่ได้ศึกษาเจาะจงที่วัดแห่งนี้ แต่ได้มีความสอดคล้องกับลักษณะของพุทธศิลป์ในแถบนี้โดย ส่วนใหญ่ อีกทั้งบริเวณชุมชนแห่งนี้ยังเป็นชุมชนโบราณมาก่อน ผู้เขียนจึงได้พยายามที่จะศึกษา ค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลวงพ่อใหญ่ วัดจำปาห้วยนาและชุมชนโบราณแถบนี้จากเอกสารและ หลักฐานประวัติศาสตร์ต่างๆ ที่มีอยู่อย่างค่อนข้างจำกัด และยังมีความคลาดเคลื่อนเพราะระบุพุทธ ศิลป์ขององค์พระประธานว่าเป็นศิลปะทวารวดีแทนที่ศิลปะลาวอีสานแบบพื้นถิ่น และนำข้อมูล เหล่านั้นมาเรียบเรียงเป็นบทความวิชาการเพื่อเป็นการเผยแพร่องค์ความรู้ทางด้านประวัติศาสตร์



ท้องถิ่นให้พี่น้องชาวจังหวัดศรีสะเกษและผู้คนทั่วไปได้ศึกษาเรียนรู้ อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการด้านประวัติศาสตร์โบราณคดีและศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษต่อไป อีกทั้งจากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวข้องกับพระพุทธรูปองค์นี้หรือวัดแห่งนี้ในเชิงประวัติศาสตร์ ความเชื่อ หรือพุทธศิลป์โดยตรง มีเพียงงานวิจัยที่ศึกษา คืองานของพระชัชวาล ชนติวิโซ และคณะ (2563) เรื่อง “การขับเคลื่อนชุมชนนวัตวิถีเชิงพุทธ : กรณีศึกษาวัดจำปา อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ” ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชน และต้นทุนพื้นฐานที่ชุมชนมี กล่าวคือ ชุมชนเข้มแข็งในบริบทชุมชนเชิงพุทธที่จะสัมพันธ์กับคติความเชื่อความศรัทธาของผู้คนในเวลาต่อมาด้วย โดยผู้เขียนได้นำมาใช้เป็นแนวทางศึกษา และเพื่อให้เกิดการนำข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักแทนที่ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนต่อไป



ภาพที่ 3 วัดในฐานะศูนย์กลางของชุมชนชาวลาวริมฝั่งแม่น้ำมูล อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ลักษณะทางพุทธศิลป์ของหลวงพ่อใหญ่

จากข้อมูลที่ปรากฏภายในป้ายนิทรรศการที่จัดแสดงภายในวัดกล่าวว่า หลวงพ่อใหญ่เป็นพระพุทธรูปเก่าแก่คู่บ้านอายุราว 1,400 ปี เป็นพระพุทธรูปปางมารวิชัยแกะสลักจากเนื้อหินทรายเป็นงานช่างพื้นบ้านที่ร่วมสร้างกันเองในชุมชน ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นลักษณะโดยทั่วไปของพุทธศิลป์ลาวตามข้อเสนอของนักวิชาการส่วนใหญ่ (ศักดิ์ชัย สายสิงห์, 2556: 55-56) หน้าตักกว้าง 30 เซนติเมตร สูง 80 เซนติเมตร ประทับอยู่บนฐานสูง ปัจจุบันประดิษฐานเป็นพระประธานภายในโบสถ์วัดจำปาห้วยนา บ้านหนองแก้ว ตำบลหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นพระพุทธรูป



ที่ปรากฏอยู่กับชุมชนชาวลาวที่อาศัยอยู่โดยทั่วไป เพราะชุมชนต้องมีวัดเป็นศูนย์กลางทางศาสนา และต้องมีการสร้างพระพุทธรูปขึ้นเพื่อเป็นที่สักการบูชา



ภาพที่ 4,5,6 ลักษณะพุทธศิลป์ขององค์หลวงพ่อใหญ่

หลวงพ่อใหญ่มีพุทธลักษณะพระพักตร์กลม พระปรารค์และพระหนุค่อนข้างอูมใหญ่ เม็ดพระศกเล็กและถี่เหมือนหนามขนุน เป็นวงก้นหอยขนาดเล็ก (สงวน รอดบุญ, 2545: 26) มีพระอุษณิষะและพระเกตุมาลาเป็นเปลวเพลิงเป็นกลีบบัวซ้อนชั้น พระรัศมีเป็นแหกทำลวดลายประดิษฐ์ (ประภัสสร ชูวิเชียร, 2557: 69) พระพักตร์มีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับพระวรกาย มีความไม่สมส่วนกับพระวรกาย พระเกตุมาลายาวมากเมื่อเทียบกับพระพักตร์ พระกรรณยาวจนปลายเกือบจรดพระพาหา และไม่กางออกอย่างพระพุทธรูปที่พบทั่วไปในวัฒนธรรมล้านช้าง พระขนงโก่ง พระเนตรเรียวเหลือบลงต่ำ พระนาสิกใหญ่โค้งงุ้มใหญ่บาน ปีกพระนาสิกกว้าง ฐานพระนาสิกตัดเรียบ พระโอษฐ์เล็ก ริมพระโอษฐ์ใหญ่ พระหัตถ์และนิ้วพระหัตถ์ใหญ่ และปลายนิ้วพระหัตถ์เท่ากัน สังขมาภีเป็นแผ่นใหญ่ ยาวลงมาจรดพระนาภีและปลายตัดตรง พระวรกายค่อนข้างอวบอ้วน ตลอดทั่วทั้งพระวรกายทาทับด้วยสีทอง แต่สีเริ่มหลุดลอกไปมากแล้ว และแกะสลักเป็นเนื้อเดียวกับฐานชุกชีซึ่งเป็นฐานเกลี้ยงและประดับเหนือฐานชุกชีที่เป็นดอกบัวบานซึ่งมีการทำขึ้นใหม่ในภายหลัง ดังกล่าวสอดคล้องกับข้อเสนอของตึก แสนบุญ ที่ถือได้ว่าองค์พระเป็นความงามที่ดูดิบๆ รายละเอียดของฝีมือการแกะสลักลวดลายที่ดูหยาบๆ ไม่ละเอียด (ตึก แสนบุญ, 2553: 23-24)

เมื่อพิจารณาจากรูปแบบพุทธศิลป์ที่ปรากฏในปัจจุบัน พระพุทธรูปหลวงพ่อใหญ่มีลักษณะทางพุทธศิลป์ใกล้เคียงกับพระพุทธรูปปูนปั้นในศิลปะล้านช้างตามลักษณะพุทธศิลป์ลาวโดยทั่วไป แต่มีความเป็นฝีมือช่างพื้นบ้านค่อนข้างสูงเช่นกัน สันนิษฐานว่า หลวงพ่อใหญ่สร้างขึ้นประมาณพุทธศตวรรษที่ 23-24 ซึ่งเป็นลักษณะพุทธศิลป์อีสาน-ลาว ที่พบโดยทั่วไปในแถบท้องถื่นอีสานใต้ มีอายุราวสมัยปลายอยุธยาถึงต้นรัตนโกสินทร์ อีกทั้งชุมชนแห่งนี้เป็นชุมชนลาว จึงอาจ



สันนิษฐานได้ว่า พระพุทธรูปองค์นี้เป็นพระพุทธรูปศูนย์กลางของชุมชนชาวลาวและมีศิลปะแบบลาวปนท้องถิ่นนั่นเอง ดังกล่าวสอดคล้องกับข้อเสนอของกิตติสันต์ ศรีรักษา และ นิยม วงศ์พงษ์คำ (2556) และเมื่อพิจารณาจากข้อมูลทั่วไปของพระพุทธรูปโบราณที่พบแต่ในเขตชุมชนโบราณเมืองศรีสะเกษพบว่า หลวงพ่อใหญ่ถือเป็นพระพุทธรูปหินทรายแกะสลักที่มีขนาดเล็กที่สุด เมื่อเทียบกับพระพุทธรูปศิลปะลาวล้านช้าง-อีสานองค์อื่นๆ ที่ถูกค้นพบและประดิษฐานที่วัดในอาณาบริเวณจังหวัดศรีสะเกษ และมีสภาพศิลปกรรมที่ค่อนข้างสมบูรณ์ และเป็นที่เคารพสักการะของผู้คนในท้องถิ่นมาช้านาน แต่จากป้ายคาถาบูชาที่หน้าองค์พระระบุว่าพระพุทธรูปองค์นี้เป็นพระพุทธรูปสมัยทวารวดีอายุประมาณ 1,400 ปี ซึ่งน่าจะมีความคลาดเคลื่อนว่าเป็นพระพุทธรูปหินทรายสมัยทวารวดี เพราะจากการศึกษาของศักดิ์ชัย สายสิงห์ (2547) เรื่อง “ศิลปะทวารวดี วัฒนธรรมพุทธศาสนายุคแรกเริ่มในดินแดนไทย” พบว่า พระพุทธรูปสมัยทวารวดีจะนิยมทำปางขัดสมาธิอย่างหลวมๆ และสอดคล้องกับงานของรุ่งโรจน์ ธรรมรุ่งเรือง (2558) เรื่อง “ทวารวดีในอีสาน” ที่ว่า หากเป็นพระพุทธรูปศิลปะทวารวดีในภาคอีสานจะมีทำนั่งขัดสมาธิราบแบบหลวม พระพักตร์ค่อนข้างแหลม พระเนตรเหลือบต่ำ พระขนงต่อเป็นปีกกา ตาโปน จมูกแบนเล็กน้อย ปากแบน และเป็นที่น่าสังเกตว่ามีพระรัศมีแบบลูกแก้ววางอยู่เหนือพระอุษณิษะ ทำให้เชื่อได้ว่าพระพุทธรูปหินทรายหลายองค์ ซึ่งเหนือพระอุษณิษะมักมีข้อปรากฏอยู่ ครั้งหนึ่งอาจเคยมีพระรัศมีทำจากอัญมณีหรือหินที่มีค่าประดับอยู่ก็เป็นได้ อีกทั้งชุมชนแห่งนี้ไม่ปรากฏร่องรอยของความเป็นเมืองโบราณในวัฒนธรรมทวารวดีเหมือนลุ่มน้ำชีในเขตภาคอีสานตอนกลาง และอีกประการคือ ลักษณะขององค์พระพุทธรูปมีลักษณะของความเป็นศิลปะลาวอยู่มาก และสอดคล้องกับบริบทของชุมชนที่เป็นชุมชนลาวที่มีเชื้อสายของพระวอพระตาที่อพยพมาจากฝั่งซ้ายแม่น้ำโขง อันเนื่องมาจากผลของสงครามกับลาวสมัยกรุงธนบุรี โดยผลของสงครามคราวนี้เท่ากับดินแดนอีสานทั้งหมดและลาวทั้ง 3 แคว้น คือ หลวงพระบาง เวียงจันทน์ และจำปาศักดิ์ ตกอยู่ในขอบเขตพหุสัมาของกรุงธนบุรี ทำให้มีการกวาดต้อนเชลยและเคลื่อนย้ายตัวเองเข้ามาตั้งหลักแหล่งอยู่ในพื้นที่อีสานอีกมาก (ดารารัตน์ เมตตาริกานนท์, 2544: 46 และ พงษ์พันธ์ พึ่งตน, 2545: 143) โดยการกระทำของพระเจ้าสิริบุญสารแห่งเมืองเวียงจันทน์ที่หันไปคบพม่า แล้วตามฆ่าพระวอพระตาทำให้สมเด็จพระเจ้ากรุงธนบุรีพิโรธแล้วโปรดให้เจ้าพระยามหากษัตริย์ศึก (รัชกาลที่ 1) เป็นแม่ทัพพร้อมด้วยเจ้าพระยาสุรสีห์ (พระอนุชาของรัชกาลที่ 1) ยกไปตีเมืองเวียงจันทน์ได้สำเร็จเมื่อ พ.ศ. 2321 เสร็จสงครามคราวนี้จึงได้อัญเชิญพระแก้วมรกตกับพระบางลงไปกรุงธนบุรีด้วย อีกทั้งจากการศึกษาของนักวิชาการพบว่า พระพุทธรูปที่ปรากฏในภาคอีสานส่วนมากจะพบในลักษณะฝีมือของช่างพื้นถิ่น อย่างไรก็ตามก็ดูรูปแบบศิลปกรรมที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธรูปที่พบในภาคอีสาน มีพัฒนาการเริ่มตั้งแต่ช่วงพุทธศตวรรษที่ 12 เป็นต้นมา และพระพุทธรูปที่พบมากที่สุดคือ พระพุทธรูปศิลปะล้านช้าง ดังนั้น พระพุทธรูปในภาคอีสานส่วนมากจะพบพระพุทธรูปศิลปะล้านช้าง และกลุ่มที่ทำสืบเนื่องในงานช่างอันมีลักษณะโดดเด่นเป็นแบบพื้นถิ่น (พงษ์ศักดิ์ อัครวัฒนากุล, 2561: 9) และสอดคล้องกับ



ข้อเสนอของศักดิ์ชัย สายสิงห์ (2555) ที่ว่า ลักษณะโดยรวมของพระพุทธรูปเป็นฝีมือช่างหลวงแบบนครเวียงจันทน์ ซึ่งน่าจะแสดงให้เห็นว่าชุมชนชาวลาวในไทยเหล่านี้อาจมีความสัมพันธ์กับนครเวียงจันทน์ทางใดทางหนึ่ง เช่น เดิมอาจจะมิถุนฐานในนครเวียงจันทน์ แล้วเคลื่อนย้ายมาตั้งถิ่นฐานใหม่ในภาคอีสานก็เป็นได้



ภาพที่ 7,8 ป้ายที่แสดงถึงความคลาดเคลื่อนของข้อมูลพุทธศิลป์ภายในวัด

ประวัติความเป็นมาของหลวงพ่อกุญ

หลวงพ่อกุญไม่ปรากฏหลักฐานการสร้างที่ชัดเจน แต่เจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน ซึ่งเป็นชาวบ้านหนองแก้วโดยกำเนิดได้เล่าให้ฟังว่า หลวงพ่อกุญนี้สร้างขึ้นพร้อมกับวัดตั้งแต่อยู่บริเวณวังขามเฒ่า ต่อมาได้ย้ายมาฝั่งตรงข้าม ซึ่งขณะนั้นน้ำมูลกัดเซาะมาเรื่อยๆ จนห่างเขตวัดเพียง 2 วาเศษ หากไม่ถูกเคลื่อนย้ายองค์พระต้องพังลงแม่น้ำมูลเช่นเดียวกับสิมของวัด จากนั้นชาวบ้านจึงช่วยกันเคลื่อนย้ายองค์พระทางเรือข้ามมาระยะทางประมาณ 700 เมตร เมื่อมาถึงที่ตั้งของวัดจำปาได้เกิดฝนตกหนัก และภายหลังได้มีการสร้างอุโบสถไว้เป็นที่ประดิษฐานจนถึงปัจจุบัน และจากข้อมูลที่ปรากฏในประวัติวัดจำปาหวนาที่ด้านหน้าอุโบสถ ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลของชุมชนพบว่าการสร้างสิมครอบองค์พระพุทธรูปหลวงพ่อกุญเมื่อราว พ.ศ.2442 สิมที่สร้างขึ้นนั้นเชื่อว่าเป็นอาคารโถงขนาดเล็กหลังคามุงด้วยแผ่นไม้เกล็ด และมีความเป็นไปได้ว่าน่าจะผูกพัทธสีมา โดยทำแท่งหินทรายมาฝังรอบสิมทั้ง 8 ทิศ เพื่อกำหนดเป็นเขตสีมาให้พระภิกษุสามารถทำสังฆกรรมภายในอาคารที่สร้างขึ้นในช่วงเวลาดังกล่าวนี้ด้วย



ภาพที่ 9 หลวงพ่อพระครูบรรลัสมรัตน์ เจ้าอาวาสวัดจำปา อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ต่อมาใน พ.ศ.2523 สิมหลังนี้ได้ทรุดโทรมลง ผู้ใหญ่บ้านในขณะนั้นได้มีการวางศิลาฤกษ์โบสถ์หลังใหม่ใน พ.ศ.2523 และสร้างแล้วเสร็จใน พ.ศ.2527 และได้มีการขอพระราชทานวิสุงคามสีมาใหม่เพื่อความชัดเจนของเขตวิสุงคามสีมาและความถูกต้องตามพระธรรมวินัย โดยได้พระราชทานวิสุงคามสีมาเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2526 ซึ่งเขตวิสุงคามสีมากว้าง 30 เมตร ยาว 60 เมตร (กรมการศาสนา, 2534: 250) ก่อนที่จะเปลี่ยนโครงหลังคาใหม่ให้สูงขึ้น มุงหลังคาด้วยสังกะสีอะลูมิเนียมและทำส่วนหลังคาและหน้าต่าง ทาสีกำแพง ปูกระเบื้องพื้น ติดตั้งไฟฟ้า เหมือนกับงานศิลปกรรมของโบสถ์ร่วมสมัยเมื่อราว พ.ศ.2544 (ถนอม บุญเพิ่ม, 2566: สัมภาษณ์) และเดิมมีพระพุทธรูปสำริดประดิษฐานอยู่บริเวณเบื้องหน้าขององค์หลวงพ่อกว้างด้วย แต่ภายหลังได้เคลื่อนย้ายองค์พระพุทธรูปออกไป และมีร่องรอยของบันไดเชื่อมขึ้นไปหลังองค์พระไว้สำหรับอัญเชิญไปประดิษฐานที่ต่างๆ แต่ภายหลังได้มีการบูรณะอุโบสถจึงได้มีการรื้อบันไดทางขึ้นออก เหลือเพียงแต่ทางเชื่อมที่อยู่ติดกับกำแพงเท่านั้น

ในส่วนฐานขององค์หลวงพ่อก็ได้รับการบูรณะครั้งใหญ่ในปี 2545 และมีเรื่องราวเล่าขานว่าเคยมีชายคนหนึ่งที่เป็นช่างในการทักท้วงว่า พระองค์นี้ขี้น้ำขี้เหร่ ปรากฏว่าวันรุ่งขึ้นชายคนดังกล่าวปากบิตเปี้ยว จึงต้องนำดอกไม้ธูปเทียนมาขอมาต่อหน้าองค์พระจึงกลับเป็นปกติ (ฉวีลักษณ์ ตระนา, 2566: สัมภาษณ์)

ส่วนที่มาของชื่อหลวงพ่อกว้างนั้นไม่ทราบที่มาแน่ชัด แต่อาจหมายถึง บารมีที่ยิ่งใหญ่อันเป็น



ที่เคารพศรัทธาของชาวบ้าน นอกจากนี้ยังปรากฏขึ้นมาจากทางราชการที่มีการเรียกชื่อว่า “หลวงพ่อนิล” (กระทรวงมหาดไทย, 2529: 68) เพราะเนื่องจากหากมองไกลจะมีสีดำนวล แต่ชื่อนี้ไม่เป็นที่นิยมเรียกในหมู่ชาวบ้าน



ภาพที่ 10,11 พระพุทธรูปที่เคยประดิษฐานอยู่หน้าหลวงพ่อกว้าง และอุโบสถที่ประดิษฐาน

วิถีศรัทธาและปาฏิหาริย์หลวงพ่อกว้าง

หลวงพ่อกว้างนอกจากจะเป็นพระพุทธรูปแกะสลักจากหินทรายโบราณที่มีคุณค่าทางด้านประวัติศาสตร์และพุทธศิลป์แล้ว หลวงพ่อกว้างยังได้รับความเคารพศรัทธาจากชาวบ้านบ้านหัวนาและชุมชนใกล้เคียงเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่าพระพุทธรูปหลวงพ่อกว้างเป็นพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์ มีเรื่องเล่าถึงอิทธิปาฏิหาริย์และยังมีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตและความเชื่อของชุมชนบ้านจำปาตัว

เรื่องราวความศักดิ์สิทธิ์และปาฏิหาริย์ขององค์หลวงพ่อกว้างที่เริ่มเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการค้นพบองค์พระพุทธรูป กล่าวคือมีพระธุดงค์จากจังหวัดอุบลราชธานีมายังจังหวัดศรีสะเกษ โดยได้เดินทางข้ามฟากมูลมา โดยหากกลับได้เดินทางผ่านวัดโบราณแห่งหนึ่งพบจอมปลวกขนาดใหญ่ มีรูปร่างแหลมผิวกาบจอมปลวกทั่วไป จึงได้นำได้มาเคาะปลายแหลม ก็เห็นพระเกศาพระพุทธรูปโผล่ออกมา จึงให้ลูกศิษย์ขุดจอมปลวกออกจึงพบเห็นพระพุทธรูป จึงอัญเชิญมาไว้ที่สิมวัดบริเวณฝั่งตรงข้ามฟากมูลของวัดจำปาในปัจจุบัน ต่อมาได้เกิดเพลิงไหม้ชุมชนแถบนั้น ลามถึงโบสถ์หลังเก่าใกล้วิหารหลวงพ่อกว้าง มีพระภิกษุชราชื่อหลวงตาเฮงกับเถรน้อย หลบเข้าไปอยู่ในวิหารหลวงพ่อกว้าง พร้อมกับการตั้งจิตภาวนาให้หลวงพ่อกว้างช่วยไม่ให้เกิดอันตราย เมื่อไฟมอดลง หลวงตาเฮงและเถรน้อยก็ออกจากวิหารโดยไม่ได้รับอันตรายและเป็นที่น่าอัศจรรย์ต่อผู้พบเห็น รวมถึงปาฏิหาริย์เกิดขึ้นกับคนที่ว่าหลวง



พ่อว่าขี้ริ้วขี้เหร่ และเหตุการณ์ฝนตกหนักเมื่อย้ายองค์หลวงพ่อมายังบริเวณที่ตั้งวัดจำปาในปัจจุบัน จากเหตุการณ์ดังกล่าวจึงนำมาสู่ความเคารพศรัทธาของชาวบ้านเป็นอย่างมาก



ภาพที่ 12, 13 ความศรัทธาของผู้คนที่มีความศรัทธาหลวงพ่อใหญ่

นอกจากนี้ ชาวบ้านยังเล่าว่าเทวดาที่คุ้มครองรักษาหลวงพ่อใหญ่ชอบคนที่ซื่อสัตย์และรักษาคำพูด ดังนั้นเมื่อเกิดเรื่องราวต่างๆ เกิดขึ้นในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการลักขโมยหรือทำผิด ไม่ว่าจะเป็นด้วยกายหรือวาจาอันกระทำให้คนอื่นเดือดร้อน ผู้นำชุมชนหรือคูกรณีมักจะมาทำการตั้งสัจจะอธิษฐานตักน้ำสาบานกันที่หน้าองค์หลวงพ่อใหญ่อยู่เสมอ ชาวบ้านยังเล่าต่อว่าคนที่กระทำความผิดหลังจากตักน้ำสาบานไปแล้ว มักจะเสียชีวิตด้วยอาการประหลาด และอุปัทวเหตุอันผิดธรรมชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประสบอุบัติเหตุและมีอาการท้องบวม ซึ่งเชื่อกันว่าเป็นผลจากการตักน้ำสาบาน (ขจร สุขศรี, 2566: สัมภาษณ์ และ ช่าง นาดี, 2566: สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ยังมีข้อมูลจากเอกสารระบุว่าในช่วงเทศกาลสงกรานต์ของทุกปีจะเชิญองค์พระไปยังบริเวณที่ว่าการอำเภอกันทรารมย์ ดังปรากฏร่องรอยทางเชื่อมหลังองค์พระสำหรับคนขึ้นไปอัญเชิญไปเป็นพระประธานในงานพิธีต่างๆ แต่ต่อมาภายหลังเนื่องจากระยะทางและอุปสรรคในการเดินทางจึงได้ยกเลิกการอัญเชิญพระไป และให้พุทธศาสนิกชนมาสรงน้ำที่วัดแทน (คณะกรรมการฝ่ายประมวลเอกสารและจดหมายเหตุ, 2548: 112)

ประชาชนส่วนใหญ่ต่างมีความศรัทธาในองค์หลวงพ่อ โดยเห็นได้จากการที่นำกระเช้ามากราบไหว้ขอให้ได้อานทำดีๆ ได้ ขอให้ได้เลื่อนยศหรือตำแหน่ง หรือบ้านใดมีบุตรหลานขึ้นเรือน บุกคลานนั้นมาให้อธิษฐานเพื่อยกให้เป็นลูกของหลวงพ่อ และเชื่อว่าผลจากบุญครั้งนี้จะช่วยทำให้หายป่วยได้ หรือเมื่อได้บุตรอายุครบ 20 ปี ก็จะทำให้บวชที่วัดแห่งนี้ และครั้งหนึ่งนั้นก็มีชาวประมงวิ่งเรือผ่าน



ทางแม่น้ำมูลมาพบหลวงพ่อบึงใหญ่ประดิษฐานกลางแจ้งตากแดดตากฝนอยู่ขณะอยู่ในวิหารสี่มณฑลที่
หลังคาผูกพัน จึงได้บอกมือให้เพื่อบนบานขอพรให้จับปลาได้มาก และหากสำเร็จตามคำขอจะมาสร้าง
หลังคาและฝากันแดดกันฝนให้ ซึ่งก็เป็นไปตามพรที่ได้อธิษฐานนั่นเอง และอีกความอัศจรรย์เมื่อครั้งมี
ตำนานเล่าว่าเกิดสงครามระหว่างชาวลาวกับชาวพื้นเมือง มีการยิงปืนใหญ่โจมตีกัน มีชาวบ้านคนหนึ่ง
กราบอาราธนาหลวงพ่อบึงใหญ่ แล้วนำธงผ้าที่ปลุกเสกใส่เสื้อยันต์พกขาน ยืนหน้าพระอุโบสถโบกธง
ทำให้ระเบิดพลัดไปตกลงกลางแม่น้ำเป็นที่เล่าขานกันมาจนถึงทุกวันนี้



ภาพที่ 14 ร่องรอยการบูรณปฏิสังขรณ์อุโบสถ

ความศักดิ์สิทธิ์ที่แสดงผ่านปาฏิหาริย์ต่างๆ ทำให้ชาวบ้านที่ประสบความเดือดร้อน มีทุกข์
มีโรค มีโรคร้ายไข้เจ็บที่ยากต่อการรักษา หรือที่มาขอบนบานศาลกล่าวซึ่งชาวบ้านเรียกว่า “ป้า” หรือ
“บะ” ได้ประสบความสำเร็จ หายทุกข์หายโศกตามที่ขอบนบานไว้อย่างน่าอัศจรรย์จำนวนมาก
โดยเฉพาะอย่างยิ่งการหายจากอาการเจ็บป่วยด้วย โรคร้ายไข้เจ็บที่แม้แต่แพทย์ยังวินิจฉัยว่ายากที่จะ
รักษาให้หายเป็นปกติได้ หรือการสอบแข่งขันเข้ารับราชการหรือเข้าทำงานในหน่วยงานต่างๆ จนเป็น
ที่เลื่องลือของชาวบ้าน การบนบานศาลกล่าวนิมนต์ “ชั้น 5” ซึ่งประกอบด้วยดอกไม้และเทียนอย่าง
ละ 5 คู่ มาทำการสักการบูชาบริเวณฐาน พร้อมบอกกล่าวต่อองค์พระหรือเขียนเรื่องที่ต้องการบนใส่
ในกระดาษวางใส่พานหรือจานที่ใส่ชั้น 5 แล้วนำไปวางบนฐานชุกชีด้านล่างและด้านบนหรือบนหน้า
ตักของพระ และเมื่อเรื่องที่เดือดร้อนใจหรือเรื่องที่บนบานศาลกล่าวสำเร็จผลแล้ว ชาวบ้านก็จะ



มาทำการถวายเครื่องบูชาหรือแก้บนตามที่ได้มาปวารณาต่อหน้าหลวงพ่อบูใหญ่ การแก้บนมักจะมาทำการแก้บนเป็นการส่วนตัว ส่วนใหญ่มักจะนิยมแก้บนด้วยดอกบัวตูม 9 ดอก พวงมาลัยดอกไม้สด ผลไม้ 9 อย่าง และน้ำ 3 สี นอกจากนี้ในงานบุญกฐิน บุญผ้าป่า บุญแจกข้าวในราวเดือนมกราคมของทุกปี ยังมีพิธีการแก้บนใหญ่ ซึ่งมีพิธีบวงสรวงบูชาและแก้บนหลวงพ่อบุญประจำปี ตอนเช้าจะเป็นพิธีทำบุญตักบาตร ตอนสายจะเป็นพิธีถวายเครื่องบูชา และเครื่องแก้บนต่างๆ ตามที่ได้บนบานไว้ เมื่อถวายของแก้บนแล้ว ชาวบ้านก็จะมาทำการบนบานต่อเพื่อให้ชีวิตมีความสุข สุขภาพแข็งแรง คำขायร่ำรวย เจริญในหน้าที่การงาน แคล้วคลาดปลอดภัยจากภัยอันตรายทั้งปวงในรอบปีต่อไป ซึ่งในปีเดียวกันก็จะมาแก้บนและบนบานในลักษณะเช่นเดียวกันนี้ต่อไปอีก สิ่งของที่นำมาถวายแก้บนนั้น พระสงฆ์ในวัดก็จะทำการสวดเจริญพระพุทธมนต์และบทสวดต่างๆ เป็นพุทธบูชาและเป็นการแจ้งให้เทวดาอารักษ์ที่คุ้มครองรักษาหลวงพ่อบูใหญ่ได้รับทราบและร่วมอนุโมทนาเป็นเวลา 3 ค่ำต่อไป (พระครูบรรลัสม์รัตน, 2566: สัมภาษณ์) นอกจากนี้ในช่วงเทศกาลวันขึ้นปีใหม่และเทศกาลสงกรานต์ก็จะมีชาวบ้านในละแวกใกล้เคียงเดินทางมาสักการะขอพรและแก้บนเป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้คนแน่นขนัดเต็มลานวัดเลยทีเดียว



ภาพที่ 15 เครื่องบูชาของคหหลวงพ่อบริเวณฐานองค์พระด้านล่าง

นอกจากนี้พื้นที่ตั้งวัดเป็นที่ราบริมแม่น้ำมูล เกิดน้ำท่วมทุกปี ทำให้อาคารเสนาสนะต่างๆ



โดยเฉพาะอุโบสถ ซึ่งสร้างด้วยไม้เกิดชำรุดทรุดโทรม แต่สิ่งที่สร้างความประหลาดใจให้กับชาวบ้านมาตลอดคือ เมื่อเกิดน้ำท่วมวัด ท่วมถึงพื้นอุโบสถ แต่ไม่ถึงฐานพระประธานแม้แต่ครั้งเดียว และเมื่อดูน้ำในแม่น้ำก็พบว่าน้ำมีระดับสูงกว่าฐานองค์พระ เหตุการณ์ดังกล่าวทำให้ประชาชนในท้องถิ่นต่างยิ่งเกิดความศรัทธาต่อองค์หลวงปู่ใหญ่เป็นอย่างมาก



ภาพที่ 16, 17 หลวงปู่ใหญ่ที่ปรากฏในสื่อประชาสัมพันธ์วัดประเภทต่างๆ

สรุป

หลวงปู่ใหญ่ถือเป็นพระพุทธรูปเก่าแก่ที่อยู่คู่กับชุมชนโบราณบ้านจำปาเป็นเวลากว่า 300 ปีมาแล้ว วัดจำปายังเป็นความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ท้องถิ่นชุมชนโบราณบ้านจำปา ซึ่งเป็นชุมชนริมน้ำมูล แสดงถึงเส้นทางสำคัญทางประวัติศาสตร์ที่ผู้คนจากฝั่งลาวและภาคอีสานตอนบน ซึ่งต่างจากชุดข้อมูลที่ตลาดเคลื่อนของวัด คือเป็นพระสมัยทวารวดีที่มีอายุราว 1,400 ปี ซึ่งมีรูปแบบพุทธศิลป์ที่ตลาดเคลื่อนและไม่สอดคล้องกับบริบททางประวัติศาสตร์ อย่างไรก็ตาม แม้เวลาผ่านไปกว่า 300 ปีมาแล้ว แต่ความเป็นพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์คู่ชุมชนบ้านจำปา ได้ทำให้หลวงปู่ใหญ่ยังเป็นที่เคารพสักการะของพุทธศาสนิกชนที่มาเยือนมาโดยตลอด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนาหรือความศักดิ์สิทธิ์ที่ถูกปลูกฝังและถ่ายทอดจากบรรพชนมาจนถึงปัจจุบัน

หลวงปู่ใหญ่จึงมีความสำคัญ เป็นมรดกทางวัฒนธรรมและถือว่าเป็นแหล่งโบราณคดีของชุมชนที่มีความเก่าแก่ มีประวัติความเป็นมาที่เป็นประโยชน์ทางด้านศิลปะ ประวัติศาสตร์ หรือโบราณคดีที่ควรคู่ต่อการศึกษา อนุรักษ์ และพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยถือเป็นชุดความรู้ใหม่ของชุมชนที่ทำให้เรื่องราวของพระพุทธรูปองค์นี้ถูกขยายความและมีความชัดเจนมากขึ้นจากเดิมที่มีการกล่าวถึงเบื้องต้น และมีการเล่าแบบปากต่อปากแบบมุขปาฐะที่ยังไม่ถูกจดบันทึกแต่อย่างใด องค์ความรู้หรือข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการศึกษาพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ โบราณคดี ศิลปกรรมและความเชื่อที่



เกี่ยวข้องกับหลวงพ่ใหญ่ วัดจำปาหวนา และชุมชนบ้านหวนา ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ชาวบ้านควรนำไปต่อยอดขยายผลและบูรณาการโดยแปลงองค์ความรู้เหล่านั้นมาเป็น “ทุนทางวัฒนธรรม” เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มั่นคงและยั่งยืน และอาจจะช่วยให้เกิดประโยชน์ในเรื่องของการศึกษาและความรู้ความเข้าใจในงานศิลปกรรมท้องถิ่น อันจะได้เป็นการสืบสานและอนุรักษ์มรดกและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ทรงคุณค่านี้เอาไว้ต่อไป ดังที่องค์พระพุทธรูปมีชื่อปรากฏในคำขวัญบ้านหวนาที่ว่า “วัดจำปาบ้านหวนา มากล้นจารีตประเพณี หลวงพ่ใหญ่คู่บ้าน ถิ่นฐานวัฒนธรรม งามล้ำเรือยาว หาดทรายขาวปากมูลชี พิชิตภัยแล้งล้ำค่า งามสง่าพระธาตุกุดธัญญ์” แต่อย่างไรก็ดี ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนที่เกี่ยวข้องกับป้ายสื่อความหมายที่วัดซึ่งระบุว่าพระพุทธรูปองค์นี้เป็นพุทธศิลป์แบบทวารวดีนั้น จึงควรดำเนินการแก้ไขฐานข้อมูลให้ถูกต้องต่อไปก่อนที่จะข้อมูลดังกล่าวจะฝังอยู่ในความทรงจำหรือความรับรู้ของลูกหลาน ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนและเชื่อว่าข้อมูลดังกล่าวนั้นคือความจริงที่ได้แย้งไม่ได้ในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กิตติสันต์ ศรีรักษา และ นิยม วงศ์พงษ์ดำ. (2557). อัตลักษณ์ทางสุนทรียภาพของงานพุทธปฏิมาลุ่มน้ำชี. วารสารงานวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 1(1), มกราคม-มิถุนายน, 1-27.
- กรมการศาสนา. (2534). ประวัติวัดทั่วราชอาณาจักร เล่ม 9. กรุงเทพฯ: ศุภสภา.
- กระทรวงมหาดไทย. (2529). ประวัติมหาดไทยส่วนภูมิภาคจังหวัดศรีสะเกษ. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- คณะกรรมการฝ่ายประมวลเอกสารและจดหมายเหตุ. (2519). วัฒนธรรม พัฒนาการทางประวัติศาสตร์ เอกลักษณ์และภูมิปัญญาจังหวัดศรีสะเกษ. กรุงเทพฯ: ศุภสภา.
- ดาร์รัตน์ เมตตาริกานนท์. (2548). ประวัติศาสตร์ลาวหลายมิติ. กรุงเทพฯ: เมืองโบราณ.
- ติก แสนบุญ. (2548). วิกฤตศิลปะพื้นบ้านอีสาน อดีต ปัจจุบัน อนาคต. อุบลราชธานี: คณะศิลปประยุกต์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ติก แสนบุญ. (2552). ลักษณะอีสาน. อุบลราชธานี: คณะศิลปประยุกต์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ถนอม บุญเพิ่ม. (25 กุมภาพันธ์ 2566). สัมภาษณ์. ชาวบ้านบ้านหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ.
- ประภัสสร ชูวิเชียร. (2557). ศิลปะลาว. กรุงเทพฯ: มติชน.



- พงษ์พันธ์ พึ่งตน. (2565). **ประวัติศาสตร์ไทย**. สุรินทร์: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- พงษ์ศักดิ์ อัครวัฒนากุล. (2558). **แหล่งศิลปกรรมบนเส้นทางแผนที่โบราณจากเมืองหนองบัวลำภู ถึงเมืองเวียงจันทน์**. อุดรธานี: ศูนย์การเรียนรู้พุทธศิลป์ถิ่นอีสาน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พระชัชวาล ขนดีวิโช และคณะ. (2563). การขับเคลื่อนชุมชนวิถีเชิงพุทธ: กรณีศึกษาวัดจำปา อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ. **วารสาร มจร อุบล บริหาร**. 5(1), มกราคม-เมษายน, 170-182.
- รุ่งโรจน์ ธรรมรุ่งเรือง. (2555). **ทวารวดีในอีสาน**. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ศักดิ์ชัย สายสิงห์. (2547). **ศิลปะทวารวดี : วัฒนธรรมพุทธศาสนายุคแรกเริ่มในดินแดนไทย**. กรุงเทพฯ: เมืองโบราณ.
- ศักดิ์ชัย สายสิงห์. (2556). **พระพุทธรูปในประเทศไทย : รูปแบบ พัฒนาการ และความเชื่อของคนไทย**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาประวัติศาสตร์ศิลปะ คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศักดิ์ชัย สายสิงห์. (2557). **เจดีย์ พระพุทธรูป อุบัติ่ม ลิม ศิลปะลาวและอีสาน**. กรุงเทพฯ: มิวเซียมเพรส.
- สงวน รอดบุญ. (2545). **พุทธศิลป์ลาว**. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- สุจิตต์ วงษ์เทศ. (2549). **พลังลาว ชาวอีสาน มาจากไหน?**. กรุงเทพฯ: มติชน.
- สภาวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ. (2548). **ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์จังหวัดศรีสะเกษ**. ศรีสะเกษ: ศรีสะเกษการพิมพ์.
- ขจร สุขศรี. (1 มีนาคม 2566). **สัมภาษณ์**. ชาวบ้านบ้านหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์จังหวัดศรีสะเกษ.
- คำ บุญพบ. (25 กุมภาพันธ์ 2566). **สัมภาษณ์**. ชาวบ้านบ้านหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์จังหวัดศรีสะเกษ.
- ฉวีลักษณ์ ตะนา. (25 กุมภาพันธ์ 2566). **สัมภาษณ์**. ชาวบ้านบ้านหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์จังหวัดศรีสะเกษ.
- ถนอม บุญเพิ่ม. (25 กุมภาพันธ์ 2566). **สัมภาษณ์**. ชาวบ้านบ้านหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์จังหวัดศรีสะเกษ.
- พระครูบรรลัคน์. (1 มีนาคม 2566). **สัมภาษณ์**. เจ้าอาวาสวัดจำปา อำเภอกันทรารมย์จังหวัดศรีสะเกษ.



วิจิตร ธรรมาพร. (5 มีนาคม 2566). สัมภาษณ์. ชาวบ้านบ้านหนองแก้ว อำเภอกันทรารมย์จังหวัด
ศรีสะเกษ.



ความหลากหลายทางภาษาในการปฏิบัติการสอน
ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
THE LANGUAGE DIVERSITY IN TEACHING PRACTICE
OF TEACHER PROFESSIONAL EXPERIENCE TRAINING STUDENTS

พระสมพงษ์ ณัฐโก (เผ่าเจ้า)

PhraSompong Natthiko (Thaongao)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: sompong.tha@mcu.ac.th

ได้รับบทความ: 12 มีนาคม 2566; แก้ไขบทความ: 13 มิถุนายน 2566; ตอรับตีพิมพ์: 17 มิถุนายน 2566;

บทคัดย่อ

การสื่อสารได้หลากหลายภาษามีประโยชน์อย่างมากเพราะช่วยให้ผู้ใช้ภาษาสามารถเลือกใช้ภาษาได้พร้อมกันหลายภาษา ก่อให้เกิดความเข้าใจกันระหว่างชุมชนและได้รับความช่วยเหลือการเรียนรู้ด้วย ภาษามีข้อกำหนดของภาษาแตกต่างจากภาษาอื่น ๆ ซึ่งทำให้ได้รับฟังความคิดเห็นจากการใช้ภาษาตามสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น การฝึกสอนการฝึกทักษะวิชาชีพครู ผู้สอนนั้นจะเป็นผู้ตรวจสอบการสอนของตนรวมถึงเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการสอน โดยการฝึกสอนนี้จะประกอบไปด้วยการสอน การวางแผน การทำกิจกรรมต่าง ๆ และเรียนรู้ที่จะสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูผู้สอนจะได้รับการฝึกฝนและปล่อยให้ปฏิบัติจริงโดยจะมีอาจารย์ที่ปรึกษาดูแลและให้คำแนะนำตลอดการฝึก การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะได้ฝึกและปล่อยให้ฝึกเรียนรู้ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นประสบการณ์ตรงของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังนั้น บทความนี้มีวัตถุประสงค์เขียนขึ้นเพื่อให้ นิสิต นักศึกษาและประชาชนทั่วไปได้ศึกษาเข้าใจความหลากหลายทางภาษาในสังคมไทย แบ่งตามรูปแบบของภาษา คือ วัจนภาษาและอวัจนภาษา นอกจากนี้ยังกล่าวถึงประเด็นภาษาถิ่นต่าง ๆ ในประเทศไทยที่ใช้เป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติการสอนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทั้งจากภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจริง

คำสำคัญ: ภาษา, การปฏิบัติการสอน, การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู



Abstract

Multilingual communication is very useful as it allows users to choose from several languages simultaneously. It creates understanding between the community and receives learning assistance as well. Language has language requirements different from other languages, which allows us to hear opinions by using language according to different situations, etc. Teacher professional skill training Teachers will review their teaching and increase their knowledge and understanding of teaching. This coaching teaches teaching, planning, doing activities, and learning to teach. For professional experience training, teachers will be trained and allowed to practice with a mentor to supervise and advise throughout the training. Teacher professional experience training will be practiced, letting them learn more about their work. These are the direct experiences of students practicing the teaching profession. This article is intended to be written for students. Students and the general public have studied and understood the linguistic diversity in Thai society. Divided according to the form of language, they are verbal and non-verbal. It also discusses various dialect issues in Thailand, used as a medium of communication and teaching practices of students practicing teaching professional experience from both theory and practice.

Keyword: language, teaching practice, teacher professional experience training students.

บทนำ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาตรีที่เปิดโอกาสทางการศึกษา มีปรัชญาและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา คือ ปรัชญา คณะครุศาสตร์ ศึกษาดี มีคุณธรรม นำความรู้สู่สังคม ซึ่งผลิตครูครอบคลุมในหลายสาขาสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553 ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานกำกับ ดูแล รักษาและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพด้านครูผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตลอดจนกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษากำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพต้องปฏิบัติตาม



นอกจากนั้นยังมีพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาถึงคุณลักษณะและ คุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2553: 11)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 ได้กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภา วิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนา วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา และมาตรา 73 บัญญัติว่าให้มีการแก้ไข ปรับปรุงพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 เพื่อให้เป็นไปตามสาระสำคัญดังกล่าว และเพื่อสืบ ทอดประวัติศาสตร์และเจตนารมณ์ของการจัดตั้งคุรุสภาให้เป็นสภาวิชาชีพครูต่อไป จึงได้มีการตรา พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2546 โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดให้มีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียกว่า “คุรุ สภา” มีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549: 19-25)

การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติและข้อบังคับดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จได้ โดยเฉพาะผู้ที่ จะประกอบอาชีพเป็นครูสอน จะต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจ เรื่องราว ความรู้สึก ความต้องการของแต่ละฝ่าย ผู้ส่งสารจะส่งสารโดยแสดงพฤติกรรมในรูปของการ พูด การเขียน หรือด้วยท่าทาง ส่วนผู้รับสารจะรับสารด้วยการฟัง การดูหรือการอ่าน ดังนั้น การ สื่อสารหรือรับสารจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้เป็นสะพานเชื่อมโยงเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน (กรม วิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2544: 15)

คณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับ ปริญญาตรีที่เปิดโอกาสทางการศึกษา ซึ่งผลิตครูครอบคลุมในหลายสาขาสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิด การเรียนการสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการศึกษาใน ระดับอุดมศึกษาที่มุ่งเสริมให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงในการทำงานเป็นการเรียนรู้สถานการณ์ และสภาพการณ์ที่เป็นจริงของการทำงาน การจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพนั้นนอกจากการเรียนในทาง ทฤษฎีแล้ว การฝึกภาคปฏิบัติงานวิชาชีพก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นการพัฒนาให้ผู้เรียนในวิชาชีพนั้นมีความรู้ความสามารถ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแบบแผนในการประพฤติตนต่อ ประสบการณ์วิชาชีพครู ถือว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการผลิตครู เพราะประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นการฝึกปฏิบัติการทำงานด้วยประสบการณ์จริงทั้งไปใช้กับสถานการณ์จริง มีโอกาสได้เรียนรู้และ



ฝึกปฏิบัติการกิจที่แท้จริงของครูประสบการณ์วิชาชีพครู จึงเป็นกิจกรรมและประสบการณ์ที่สำคัญเป็นต้น

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เขียนขึ้นเพื่อให้นิสิต นักศึกษาและประชาชนทั่วไปได้ศึกษาเข้าใจความหลากหลายทางภาษาในสังคมไทย แบ่งตามรูปแบบของภาษา คือ วัจนภาษาและอวัจนภาษา นอกจากนี้ยังกล่าวถึงประเด็นภาษาถิ่นต่าง ๆ ในประเทศไทยใช้เป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติการสอนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทั้งจากภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติการจริง

วัจนภาษาและอวัจนภาษา

วัจนภาษา คือ ภาษาถ้อยคำ (Verbal Language) หมายถึง เสียงพูดหรือลายลักษณ์อักษรที่มีความหมาย หรือภาษาพูดและภาษาเขียนที่มนุษย์สร้างขึ้นมาอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์หรือไวยากรณ์ ดังนั้น ตามความหมายสามารถแบ่งวัจนภาษาได้ 2 ประเภท คือ ภาษาพูด และภาษาเขียน

- 1) ภาษาพูด คือ เสียงที่มนุษย์เปล่งออกมาและมีความหมายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารกับผู้อื่น
- 2) ภาษาเขียน (Non-Verbal Language) คือ อักษรที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้นเพื่อใช้สื่อสารแทนการพูดและบันทึกการพูด ตัวอย่าง เช่น ภาษาไทย ในสมัยสุโขทัย พ่อขุนรามคำแหง (สุปรีดี สุวรรณบุรณ, ม.ป.ป. ออนไลน์)

วัจนภาษา (verbal communication) หมายถึง ภาษาที่แสดงออกโดยการใช้ถ้อยคำ คำพูดหรือตัวอักษร ได้แก่ ภาษาพูด ภาษาเขียนเป็นต้น (พชร บัวเพียร, 2537: 1) วัจนภาษาเป็นสิ่งที่มนุษย์บัญญัติขึ้นใช้โดยไวยากรณ์ มีความกำกวมในตัวเองมีความเป็นนามธรรม และมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการสื่อสาร รวมทั้งประเพณีวัฒนธรรมของคนในสังคมนั้น วัจนภาษาจึงมีความสำคัญคือ ความหมายอยู่ที่ตัวสื่อสารไม่ได้อยู่ในวัจนภาษาที่ใช้ ดังนั้น ความหมายที่เกิดจากการสื่อสารจึงมีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปตามความรู้ความสามารถแต่ละคน (สุรัตน์ ตรีสกุล, 2546: 999)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเนื้อหาของสารจะไม่สามารถถ่ายทอดได้ถ้าไม่มีภาษา วัจนภาษามีประโยชน์หลายด้าน เช่น การทำความเข้าใจและภาษาดีขึ้น สื่อสารตอบโต้และทำความเข้าใจกันได้ คือวัจนภาษา วัจนภาษาได้แก่ คำพูด เป็นต้น

อวัจนภาษา สามารถแปลความหมายได้และทำความเข้าใจต่อกันได้สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. จักขุภาษา หรือเนตรภาษา (ภาษานัยน์ตา) คำกล่าวโบราณว่า ดวงตาคือหน้าต่างของหัวใจ (The eyes are the window of the soul) ได้แก่ การแสดงออกทางสายตา เช่น การสบตากันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารก็มีส่วนช่วยในการตีความหมาย เช่น การสบตาแสดงออกถึงความจริงใจ



สรุป จักขุภาษา คือการแสดงออกทางสายตา การสบตากันระหว่างผู้ส่งสารและรับสาร เป็นต้น

2. อากัปภาษา หรือกิริยาภาษา และอาการภาษา หมายถึง กิริยาท่าทางอันได้แก่การแสดงกิริยาท่าทางของบุคคล หรือผู้ส่งสารที่สามารถสื่อความหมายไปยังผู้รับสารได้โดยไม่ต้องใช้คำพูด ได้แก่ อากัปกิริยาท่าทางอาการเคลื่อนไหวร่างกายและอากัปกิริยาท่าทางต่าง ๆ ที่สามารถสื่อความหมายได้มากมาย เช่น การเคลื่อนไหวมือ การโบกมือ การชูนิ้วมือ การส่ายหน้า การพยักหน้า การยกไหล่ การยิ้มประกอบกริยาพูด การยกไหล่ การยกคิ้ว อาการนิ่ง

สรุป กิริยาภาษา คือ กิริยาท่าทางที่สามารถสื่อความหมายได้ เช่น การเคลื่อนไหวมือ การโบกมือ การชูนิ้วมือ การส่ายหน้า เป็นต้น

3. ปริภาษา หรือภาษาน้ำเสียง เป็นอวัจนภาษาที่แฝงอยู่ในภาษาพูด ได้แก่ น้ำเสียงของผู้ส่งสารมีระดับเสียงสูงต่ำแตกต่างกัน การเปล่งเสียง จังหวะของการพูด ความดัง และความค่อยของเสียงพูดการตะโกน เช่น การใช้เสียงเน้นหนักเบา การเว้นจังหวะการทอดเสียง สิ่งเหล่านี้ทำให้คำพูดมีความเด่นชัดขึ้น

สรุป ภาษาน้ำเสียง คือ น้ำเสียงของผู้ส่งสารมีระดับเสียงสูงต่ำแตกต่างกัน เช่น การเปล่งเสียง จังหวะของการพูด ความดัง เป็นต้น

4. วัตถุภาษา หรือสิ่งของ หรือวัสดุที่ช่วยสื่อความหมายแทนคำพูด ได้แก่ สิ่งของหรือวัตถุต่าง ๆ ที่ผู้ส่งสารเลือกใช้ เช่น ของใช้เครื่องประดับ เสื้อผ้า สีของเสื้อผ้า ธง กระเป๋า รองเท้านาฬิกา ปากกา แว่นตา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นอวัจนภาษาที่สื่อความหมายได้ทั้งสิ้นโดยที่ผู้ส่งสารไม่จำเป็นต้องพูด

สรุป วัตถุภาษา คือ สิ่งของหรือวัตถุต่าง ๆ ที่ผู้ส่งสารเลือกใช้ เช่น ของใช้เครื่องประดับ เสื้อผ้า สีของเสื้อผ้า ธง กระเป๋า รองเท้า เป็นต้น

5. เทศภาษา เนื้อที่หรือช่องว่างของภาษา หมายถึง ช่องว่างของสถานที่หรือระยะใกล้ไกลที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารสื่อสารถึงกันซึ่งเป็นอวัจนภาษาที่สื่อสารให้เข้าใจได้ เช่น ระยะห่างของหญิงชายมีระยะห่างในการสนทนาที่พอดี พระกับสตรีสนทนากันจะต้องมีระยะห่างที่ไม่ใกล้ชิดกันเกินไป เป็นต้น

สรุป เทศภาษา คือ การสนทนาที่พอดี เช่น พระกับสตรี เป็นต้น

6. กาลภาษา (กาลเวลา) หมายถึง การสื่อความหมายโดยให้เวลามีบทบาทสำคัญเวลาแต่ละช่วงมีความหมายในตัว คนแต่ละคน และคนต่างวัฒนธรรมจะมีความคิดและความหมายเกี่ยวกับเวลาแตกต่างกัน เช่น การตรงต่อเวลาวัฒนธรรมตะวันตกถือว่ามีความสำคัญมาก

สรุป กาลภาษา คือ คนต่างวัฒนธรรมจะมีความคิดและความหมายเกี่ยวกับเวลาแตกต่างกัน เช่น การตรงต่อเวลา เป็นต้น



7. สัมผัสภาษา หรือ การสัมผัส หมายถึง อวัจนภาษาที่ผู้ส่งสารแสดงออกโดยการสัมผัสเพื่อสื่อถึงความรู้สึก อารมณ์ ความปรารถนาในใจของผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร เช่น การจับมือ การแลบลิ้น การลูบศีรษะ การโอบกอด การตบไหล่ ซึ่งสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของแต่ละสังคม (สิริทิพพา วิวรรณศิริ, 2564: ออนไลน์)

สรุป สัมผัสภาษา คือ การสัมผัสเพื่อสื่อถึงความรู้สึก การจับมือ การแลบลิ้น การลูบศีรษะ การโอบกอด เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า อวัจนภาษา คือ การใช้ภาษาสามารถจดจำได้โดยการใช้ภาษาที่เว้นวรรค และข้อเรียกร้องของผู้ฟัง หรือผู้อ่าน ทำให้ผู้ฟังหรือผู้อ่านเข้าใจได้ผสมผสานภาษาเหล่านี้เข้าด้วยกันเพื่อให้ผู้ใช้นำไปใช้กับสื่ออื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อม ภาพ เสียง หรือวิดีโอการสื่อสาร เป็นต้น

ภาษาถิ่นของไทย

กัลยา ดิงศรัทธี, (2525: 480) ได้อธิบายภาษาไทยไว้ 4 ประเภท ได้แก่ ภาษามาตรฐาน ภาษาถิ่น ภาษาสังคม และภาษาหน้าที่ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาษามาตรฐาน คือ ภาษาที่ได้รับการยอมรับให้ใช้เป็นภาษากลางในการติดต่อสื่อสาร จึงใช้ในภาษาราชการ การเรียนการสอนในสถาบันศึกษาและสถาบันทางสังคมต่าง ๆ โดยคุณสมบัติของภาษามาตรฐาน มีดังต่อไปนี้ มีการทำพจนานุกรม หลักทางภาษาอย่างเป็นทางการ และได้รับการใช้อย่างแพร่หลายใช้เป็นภาษากลางทุกวงการ ทุกอาชีพ โดยผู้ใช้ภาษามีความเข้าใจตรงกันแม้จะมาจากภูมิหลังที่หลากหลายได้รับการยอมรับจากคนท้องถิ่นในประเทศเดียวกันว่าเป็นภาษาประจำชาติ เป็นเอกลักษณ์ของชาติ เป็นต้น

2. ภาษาย่อยของภาษาไทยในประเภทภาษาถิ่น ได้แก่ ภาษาไทยถิ่นต่าง ๆ ซึ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจำแนกเป็น 4 ภาษาย่อย ได้แก่ ภาษาไทยถิ่นกลาง ภาษาไทยถิ่นเหนือ ภาษาไทยถิ่นอีสาน และภาษาไทย ถิ่นใต้ เป็นต้น

3. ภาษาย่อยของภาษาไทยในประเภทภาษาสังคม ได้แก่ ภาษาของผู้มีการศึกษาสูง ภาษาของวัยรุ่น ภาษาของผู้หญิง ภาษาของผู้ใช้แรงงาน เป็นต้น

4. ภาษาย่อยของภาษาไทยในประเภทภาษาหน้าที่ ได้แก่ ภาษากฎหมาย ภาษาแพทย์ ภาษาของพระราชวงศ์ ภาษาราชการ เป็นต้น

วิไลศักดิ์ กิ่งคำ, (2556: 67) ได้ให้ความหมายของภาษาถิ่นไว้ว่า ภาษาถิ่น คือ ภาษาที่ท้องถิ่นต่าง ๆ ในประเทศไทยใช้เป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสารกัน โดยแบ่งเป็น 4 ภาษาย่อยตามลักษณะภูมิศาสตร์ ได้แก่ ภาษาไทยถิ่นกลาง ภาษาไทยถิ่นใต้ ภาษาไทยถิ่นเหนือ และภาษาไทยถิ่นอีสาน ผู้เขียนสามารถสรุปได้ดังนี้



1. ภาษาไทยถิ่นกลาง ได้แก่ ภาษาที่ใช้พูดกันเป็นภาษาถิ่นที่ใช้สื่อสารอยู่ในบางจังหวัดของภาคกลาง เช่น เพชรบุรี กาญจนบุรี สุพรรณบุรี ราชบุรี นครปฐม อ่างทอง และพระนครศรีอยุธยา เป็นต้น ภาษาถิ่นที่ใช้สื่อสารอยู่ในจังหวัดเหล่านี้ มีสำเนียงพูดที่แตกต่างกันออกไปจะมีลักษณะเพี้ยนเสียงไปจากภาษากลางที่เป็นภาษามาตรฐาน ภาษาที่พูดกันในภาคกลางที่สำคัญคือ ภาษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นภาษาราชการ ภาษากรุงเทพถือเป็นภาษาถิ่นภาคกลางที่ยอมรับกันว่าเป็นภาษามาตรฐานที่กำหนดให้คนในชาติใช้ร่วมกัน เพื่อสื่อสารให้ตรงกัน

2. ภาษาไทยถิ่นใต้ ได้แก่ ภาษาที่ใช้พูดกันในบริเวณภาคใต้ของประเทศไทย เช่น สงขลา ภูเก็ต ตรัง ภาษาถิ่นใต้ลงไปถึงชายแดนประเทศมาเลเซีย เป็นต้น

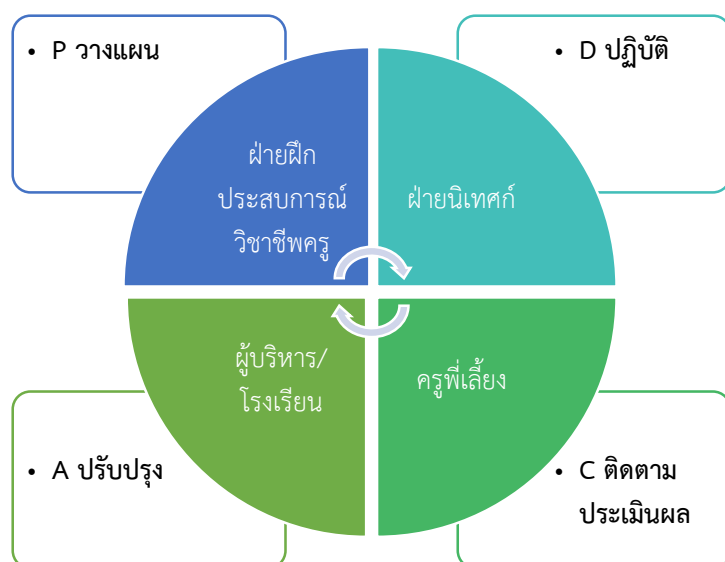
3. ภาษาไทยถิ่นเหนือ ได้แก่ ภาษาที่ใช้พูดกันในบริเวณภาคเหนือของประเทศไทย ได้แก่ เชียงใหม่ ลำปาง แม่ฮ่องสอน เป็นต้น

4. ภาษาไทยถิ่นอีสาน ได้แก่ ภาษาที่ใช้พูดกันบริเวณทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้แก่ อุบลราชธานี ขอนแก่น ร้อยเอ็ด ภาษาถิ่นอีสานของประเทศไทยมีลักษณะใกล้เคียงกับภาษาที่พูดที่ใช้กันในประเทศลาว แต่ภาษาอีสานก็ยังถือว่าเป็นภาษาถิ่นของภาษาไทย ภาษาถิ่นอีสานมีภาษาถิ่นย่อยหลายภาษา เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาษาถิ่น คือ ภาษาที่ใช้กับฐานข้อมูลของพื้นที่หนึ่งซึ่งมีความพิเศษและไม่เหมือนภาษาทั่วไปที่ใช้ในที่อื่นๆ ของประเทศเดียวกัน หรืออื่น ๆ อาจกล่าวได้ว่าการใช้ภาษาที่ไม่เหมือนภาษามาตรฐาน ของคนที่เป็นคนของท้องถิ่นเท่านั้น ภาษาท้องถิ่นสามารถช่วยให้ทุกคนเข้าใจและจดจำชุมชนท้องถิ่นได้ดียิ่งขึ้นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับทุกคนในพื้นที่ด้วย เป็นต้น

ความหลากหลายทางภาษาในการปฏิบัติการสอนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ มีศักยภาพ มีความสามารถเหมาะสมทั้งในด้านการถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์ และดำรงตนอยู่ในสังคมได้ ครูต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการ เริ่มตั้งแต่การคิดตลอดจนพฤติกรรมรอบด้าน สถาบันการศึกษาที่ผลิตครู ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของการผลิตครูให้มีความศรัทธาในอาชีพครูอย่างแท้จริง ประสบการณ์วิชาชีพครู ถือว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการผลิตครู เพราะประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นการฝึกปฏิบัติการทำงานด้วยประสบการณ์จริงนิสิตได้มีโอกาสนำสิ่งที่ตนได้ศึกษาทุกภาคทฤษฎีไปใช้กับสถานการณ์จริง ผู้เขียนสรุปรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กระบวนการบริหารจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1. Plan คือ การวางแผน
2. DO คือ การปฏิบัติตามแผน
3. Check คือ การตรวจสอบ
4. Act คือ การปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม หรือ การจัดทำมาตรฐานใหม่

ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของการยกระดับคุณภาพ (วิลาวัลย์ จารุอรียานนท์, 2557: 113)

การที่นิสิตออกไปฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครูในโรงเรียนโดยใช้เวลาต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาหนึ่ง เพื่อเรียนรู้ฝึกฝนและทำความเข้าใจในงานครู จนเกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะประกอบอาชีพครูต่อไปในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการทั่วไปได้ให้ความหมายไว้ ดังต่อไปนี้

พวงทอง ไสยวรรณ, (ม.ม.ป.: 2-3:) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การผลิตครูเพื่อให้ได้ครูที่ดี มีคุณภาพและมีวิญญาณของความเป็นครูนั้น ถ้าจะศึกษาหาความรู้ภาคทฤษฎีแต่เพียงอย่างเดียวคงจะเป็นไปไม่ได้ จำเป็นต้องมีการฝึกภาคปฏิบัติให้มากจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างดี มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในการทำงาน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นกระบวนการภาคปฏิบัติเปรียบเสมือนหัวใจของการผลิตครู เป็นประสบการณ์ที่จำเป็นและสำคัญยิ่ง เพราะเป็นช่วงสำคัญที่นักศึกษาครูจะได้ตรวจสอบตนเอง

ชาตรี ฝ่ายคำตา และวรรณทิพา รอดแรงคำ, (2552: 5) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือการฝึกสอนเป็นหัวใจในการผลิตครู เพราะเป็นการเตรียมนักศึกษาครูให้



พร้อมที่จะไปเป็นครูที่ดีในอนาคต ในขณะที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสามารถพัฒนาความรู้ในเนื้อหาบูรณาการกับวิธีสอน รวมทั้งด้านเทคนิควิธีที่สามารถนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ครูด้านต่าง ๆ เช่น งานสอน งานแนะแนว งานธุรการ มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู

พระอธิการภูมิสิษฐ์ ปิยสีโล และนัซพล คงพันธ์, (2565: 193-194) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้ภาษาในการเรียนการสอนเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาใส่ใจและดูแลเป็นอย่างมาก เพราะสังคมและสภาพแวดล้อมได้ทำให้การใช้ภาษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้ที่จะสามารถดูแลเอาใจใส่ภาษาได้ดีก็คือครูซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนในทุกด้าน ไม่เว้นแม้แต่การใช้ภาษา ครูจึงมีบทบาทสำคัญที่จะต้องพูด สื่อสาร ถ่ายทอดให้นักเรียนเข้าใจ การใช้ภาษาในการปฏิสัมพันธ์กันนั้นภาษาไม่ได้มีหน้าที่เพื่อสร้างสัมพันธภาพ ความกลมเกลียว ความปรองดองระหว่างกันเพียงอย่างเดียวบ่อยครั้งที่ครูสนทนาต่างใช้ภาษาเพื่อสร้างความระคายเคืองให้แก่อีกฝ่าย การพูดจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครูที่ต้องพูดให้เป็น โดยอาศัยศิลปะในการใช้ภาษา เลือกถ้อยคำโวหาร มีกลวิธีในการเรียบเรียงคำพูด และคิดไว้เสมอว่า พูดอย่างไรจึงจะให้ถูกใจผู้ฟัง

สาวิตรี โรจนะสมิต อาร์โนลด์. (2555: 8) ได้อธิบายไว้ว่า การผลิตครูของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการจัดให้นักศึกษามีโอกาสฝึกปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ และประสบการณ์วิชาชีพครูอันจะช่วยเสริมสร้างให้นักศึกษามีความสามารถและมีทักษะในด้านต่าง ๆ พอที่จะรับผิดชอบในด้านการสอนแต่อย่างไรก็ตามผลการสำรวจปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ผ่านมาพบว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีปัญหาเกิดขึ้นหลายด้าน เช่น ปัญหาด้านการเตรียมการสอน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การฝึกวิชาชีพครูเป็นหลักสูตรการฝึกงานที่จะได้รับประสบการณ์และความรู้ในเนื้อหาและคำถามที่ถามเพื่อเตรียมให้นิสิตเตรียมพร้อมที่จะเป็นครูที่มีคุณภาพในการสอน การเข้าฝึกงานเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้เรียนได้เรียนรู้ว่าต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดและสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นกลับไปกลับมา การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูยังช่วยให้ผ่านการเรียนการสอนที่จัดโดยมหาวิทยาลัยซึ่งจะมีการฝึกสอนและปฏิบัติการสอนภายใต้การดูแลและแนะนำของอาจารย์ให้ได้คุณภาพในการสอน และประสบการณ์โดยสามารถช่วยเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์ในการที่จะก้าวไปสู่การเป็นครู เป็นต้น

ผู้เขียนสามารถสรุปการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้ดังนี้

1. นิสิตสามารถเรียนรู้ได้มากจากการฝึกปฏิบัติจริง
2. นิสิตเรียนรู้งานวิชาชีพครูอย่างแท้จริงได้จากสถานการณ์จริง
3. นิสิตเรียนรู้วิชาชีพครูได้จะต้องเรียนรู้ตนเอง งานในหน้าที่และการพัฒนาตนเองให้

สอดคล้องกับลักษณะของงานไปที่ละน้อย



4 นิสิตเรียนรู้การพัฒนาตนในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีใจจากโปรแกรมการฝึกสอนเท่านั้น

5 นิสิตที่ผ่านการศึกษาเป็นผู้เริ่มต้นวิชาชีพครูที่ดี ซึ่งพร้อมที่จะปรับให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนในระดับที่สอน เป็นต้น

สรุป

ภาษามีความสัมพันธ์กับสังคมทำให้เราสามารถแบ่งภาษาได้หลายแบบตามวัตถุประสงค์การใช้ ปัจจุบันการใช้ภาษาในการเรียนการสอนเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาใส่ใจและดูแลเป็นอย่างมาก เพราะสังคมและสภาพแวดล้อมได้ทำให้การใช้ภาษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ด้านภาษาถิ่น ซึ่งหมายถึง ภาษาที่ใช้ในพื้นที่หนึ่ง ๆ แทบจะไม่มีภาษามาตรฐาน มีความพิเศษและไม่เหมือนภาษาทั่วไปที่ใช้ในที่อื่น ๆ ของประเทศเดียวกัน หรืออื่น ๆ อาจกล่าวได้ว่าการใช้ภาษาที่ไม่เหมือนภาษามาตรฐาน การฝึกวิชาชีพครูเป็นหลักสูตรการฝึกงานที่จะได้รับประสบการณ์และความรู้ในเนื้อหาและคำถามที่ถามเพื่อเตรียมให้นิสิตเตรียมพร้อมที่จะเป็นครูที่มีคุณภาพในการสอน การเข้าฝึกงานเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้เรียนได้เรียนรู้ว่าต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดและสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นกลับไปกลับมา การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูยังช่วยให้ผ่านการเรียนการสอนที่จัดโดยมหาวิทยาลัยซึ่งจะมีการฝึกสอนและปฏิบัติการสอนภายใต้การดูแลและแนะนำของอาจารย์ให้ได้คุณภาพในการสอน และประสบการณ์โดยสามารถช่วยเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์ในการที่จะก้าวไปสู่การเป็นครู เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **คู่มือการจัดการสาระการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กัลยา ดิงศรัทย์. (2525). **ภาษาและภาษาย่อยในประเทศไทย**. เอกสารการสอนชุดวิชาภาษาไทย 3 หน่วยที่ 15. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาตรี ฝ่ายคำตา, และวรรณทิพา รอดแรงคำ. (2552). **วิธีหาแนวคิดผู้เรียน: เครื่องมือสำหรับครูวิทยาศาสตร์ในยุคปฏิรูปการศึกษา**. *ศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*. 24 (2), 1-10.
- พชร บัวเพียร. (2537). **คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท นิเทศศาสตร์**. กรุงเทพฯ: บริษัท สกายบุ๊คส์ จำกัด.



- พระอธิการภูมิสิทธิ์ ปิยสีโล, และนัชพล คงพันธ์. (2565). การใช้ภาษาเพื่อสื่อสารในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. **วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ**. 7(1), 188-199.
- พวงทอง ไสยวรรณ. (ม.ป.ป.). เอกสารการสอนวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน.
- วิลาวัณย์ จารุอรียานนท์. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการการวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนาครูยุคใหม่. **วารสารครูศาสตร์**, 42(2), 104-116.
- วิไลศักดิ์ กิ่งคำ. (2556). ภาษาไทยถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สาวิตรี โรจนะสมิต อาร์โนลด์. (2555) การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการเรียนเชิงรุก (active learning) เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร: ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สิริทิพพา วิวรรณศิริ. (2564). ทักษะการสื่อสารของมนุษย์. ออนไลน์. แหล่งที่มา: <https://sites.google.com/site/11sirithippa/xwac-npha-sa>. [10 มีนาคม 2566]
- สุ ป ร ี ตี สุ ว ร ร ณ บู ร ณ . ภาษามาตรฐาน . ม . ป . ป . แหล่งที่มา . <http://www.ipesp.ac.th/learning/thai/chapter4-8.html>, สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2566.
- สุรัตน์ ตรีสกุล. (2546). **หลักนิเทศศาสตร์**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ภาคผนวก

คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ
(ปรับปรุง เริ่มใช้ในการพิมพ์ ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) พ.ศ. 2564)

1. สถานที่ติดต่อเกี่ยวกับบทความ

บัณฑิตศึกษา ห้อง 412 ชั้น 1 อาคารพระพรหมบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์ 305 หมู่ 8 ตำบลนอกเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
โทรศัพท์ 09-4514-1161, 08-3374-8741, 086-4654195, 08-1725-8693

2. ขอบเขตวารสาร ประเภท การส่ง ตรวจสอบ การเตรียม และการคัดเลือกบทความ

วารสารวรมัญญะแห่งพระพุทธศาสนาปริทรรศน์ มีขอบเขตวารสาร ประเภท การส่ง ตรวจสอบ การเตรียม และการคัดเลือกบทความตีพิมพ์ในวารสาร ดังนี้

2.1 ขอบเขตวารสาร

วารสารวรมัญญะแห่งพระพุทธศาสนาปริทรรศน์ เป็นวารสารวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยเน้นองค์ความรู้ในมิติศาสนา ปรัชญา การศึกษา สังคมวิทยา รัฐศาสตร์ และมานุษยวิทยา

2.2 ประเภทบทความ

วารสารวรมัญญะแห่งพระพุทธศาสนาปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1) บทความวิจัย (Research Article) ได้แก่ บทความที่เขียนขึ้นเป็นผลงานที่ได้จากการทำวิจัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน รูปแบบบทความวิจัยโดยทั่วไปประกอบด้วย ชื่อบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชื่อผู้เขียนบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หน่วยงานต้นสังกัด บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ คำสำคัญภาษาไทยและภาษาอังกฤษ บทนำ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลของการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย ข้อเสนอแนะ และเอกสารอ้างอิง

2) บทความวิชาการ (Academic Article) ได้แก่ บทความที่เสนอเนื้อหาความรู้ลักษณะวิเคราะห์ วิจารณ์ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี หรือนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเป็นความรู้สำหรับผู้สนใจทั่วไป ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน รูปแบบบทความวิชาการโดยทั่วไปประกอบด้วย ชื่อบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชื่อผู้เขียนบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หน่วยงานต้นสังกัด บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ คำสำคัญภาษาไทยและภาษาอังกฤษ บทนำ เนื้อหา สรุป และเอกสารอ้างอิง

3) บทความในลักษณะอื่น เช่น (1) บทความพิเศษ (Special Article) ได้แก่ บทความที่นำเสนอเนื้อหาความรู้วิชาการ อย่างเข้มข้น และผ่านการอ่านและการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิใน

สาขาวิชานั้นๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการในวงการวิชาการหรือวิชาชีพ (2) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) การเขียนบทวิจารณ์หนังสือ คือ การค้นหาจุดเด่นและจุดอ่อนของหนังสือเรื่องที่จะวิจารณ์ชี้ให้เห็นจุดอ่อน พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขให้เป็นจุดเด่นขึ้นมา เป็นการวิจารณ์เพื่อสร้างสรรค์ (3) บทความปริทรรศน์ (Review Article) ได้แก่ บทความที่รวบรวมความรู้จากตำราหนังสือ วารสาร จากผลงานหรือประสบการณ์ ของผู้นิพนธ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์สังเคราะห์ วิเคราะห์เปรียบเทียบกัน (4) บทความปกิณกะ (Miscellany Article) ได้แก่ บทความทบทวนความรู้ เรื่องแปลก ย่อความจากวารสารต่างประเทศ การแสดงความคิดเห็น วิวิจารณ์ แนะนำเครื่องมือใหม่ ตำราหรือหนังสือใหม่ที่น่าสนใจ หรือข่าวการประชุมทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ เป็นต้น สำหรับรูปแบบบทความในลักษณะอื่นโดยทั่วไปมักใช้เช่นเดียวกับบทความวิชาการ

2.3 การส่งบทความ

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารนัมมูองแหกรพุทธศาสตรปริทรรศน์ ของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์ ต้องผ่านระบบลงทะเบียนออนไลน์ Website: https://so06.tci-thaijo.org/index.php/Vanam_434 และรอการตรวจสอบจากกองบรรณาธิการ

2.4 การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์เตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ทั้งพิสูจน์อักษรก่อนส่งบทความให้กับกองบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็ว และกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าผู้นิพนธ์บทความจะแก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

2.5 การเตรียมบทความ

บทความใช้แบบอักษร (font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH Sarabun PSK) ขนาดอักษร 16 จัดกั้นหลังตรง สำหรับบทความภาษาอังกฤษให้ใช้แบบอักษร Time Ex Roman ขนาดอักษร 12 และมีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (double spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษ (A4) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษด้านบนและด้านซ้าย ขนาด 3.81 ซม., ขอบด้านขวาและด้านล่าง ขนาด 2.54 ซม. พร้อมใส่หมายเลขหน้าทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความมีความยาวไม่เกิน 15 หน้ากระดาษพิมพ์ (A4) โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

2.6 การคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 3 รูป/คน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้นิพนธ์บทความ และผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double - blind peer review)

3. รูปแบบบทความวิจัย

รูปแบบบทความวิจัยประกอบด้วย ชื่อบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชื่อผู้เขียนบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หน่วยงานต้นสังกัด บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ คำสำคัญภาษาไทยและภาษาอังกฤษ บทนำ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลของการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย ข้อเสนอแนะ และเอกสารอ้างอิง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ชื่อบทความ (Article) ให้เขียนชื่อของบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3.2 ชื่อผู้นิพนธ์ (Name and Surname of Author) ให้เขียนชื่อผู้นิพนธ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3.3 หน่วยงานต้นสังกัด (Affiliated agency) ให้เขียนว่าผู้นิพนธ์บทความมีหน่วยงานต้นสังกัดจากที่ใด (สาขาวิชา คณะ มหาวิทยาลัย) หรือกรณีเป็นนิสิต นักศึกษา ควรมีรายละเอียด เช่น หลักสูตร สาขา มหาวิทยาลัย ปีดำเนินงานวิจัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และตำแหน่งวิชาการของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยเขียนคำอธิบายเพิ่มเติมไว้เป็นเชิงอรรถแสดงไว้ตอนบนทางด้านขวาของหน้ากระดาษใต้ชื่อบทความที่เป็นภาษาอังกฤษ

3.4 บทคัดย่อ (Abstract) บทคัดย่อมีความยาวไม่เกิน 350 คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เขียนให้ได้ใจความทั้งหมด บทคัดย่อของบทความไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง ให้มีเนื้อหาเขียนไว้ในบทคัดย่อที่สำคัญเพียง 3 ส่วน คือ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย เท่านั้น

3.5 คำสำคัญ (Keyword) คือ คำที่เขียนขึ้นให้ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา ปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ แต่ละคำเขียนคั่นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค (Semicolon) (,) ควรมีคำสำคัญไม่เกิน 5 คำ

3.6 บทนำ (Introduction) ข้อเขียนเบื้องต้นที่นำเข้าสู่เนื้อหา เขียนให้เห็นประเด็นความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัยว่ามีภูมิหลังอย่างไร ปัญหาดังกล่าวมีผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎี ใดอย่างไร มีประเด็นใดที่ยังมิได้คำตอบ หากวิจัยเรื่องนี้แล้วคาดว่าจะได้คำตอบปัญหานี้อย่างไร เขียนให้ชัดเจน มีข้อมูลที่เป็นเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนความเห็นได้อย่างสมเหตุสมผล

3.7 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัยได้อย่างชัดเจน ควรเขียนแยกกันให้เห็นเป็นข้อ ๆ

3.8 วิธีดำเนินการวิจัย (Methods) เป็นการกำหนด รูปแบบการวิจัย ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง (วิจัยเชิงปริมาณ) กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก (วิจัยเชิงคุณภาพ) เครื่องมือที่ใช้ในการ

วิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล (ถ้ามี) แต่ละประเด็นมีรายละเอียดชัดเจน

3.9 ผลการวิจัย (Result) เป็นการนำเสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ในการนำเสนอผลการวิจัย อาจใช้ภาพถ่าย ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิประกอบได้

3.10 อภิปรายผลการวิจัย (Discussion) เป็นการอภิปรายผลการวิจัยเข้ากับหลักแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อค้นพบการวิจัยมาอภิปรายเพื่อเชื่อมโยงกับประเด็นปัญหาการวิจัย หรือทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

3.11 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) การแนะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้นิพนธ์ควรเขียนให้ได้ทั้ง 3 ประเด็น คือ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 2) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 3) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.12 การอ้างอิง (Reference) ใช้การอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหา (In-Text Citation) ตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมาย วงเล็บ () แทรกในเนื้อหา ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลาย โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่ง่าย ทันสมัย ถูกต้อง การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่มีใช้ภาษาอังกฤษ ให้ผู้นิพนธ์บทความแปลเป็นภาษาอังกฤษอย่างถูกต้อง เป็นรูปแบบเดียวกัน

4. รูปแบบบทความวิชาการ หรือบทความในลักษณะอื่น

รูปแบบบทความวิชาการโดยทั่วไปประกอบด้วย ชื่อบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชื่อผู้นิพนธ์บทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หน่วยงานต้นสังกัด บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ คำสำคัญภาษาไทยและภาษาอังกฤษ บทนำ เนื้อหา สรุป และเอกสารอ้างอิง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ชื่อบทความ ชื่อผู้นิพนธ์ หน่วยงานต้นสังกัด บทคัดย่อ คำสำคัญ ให้ปรับใช้ตามที่ได้แนะนำไว้ในบทความวิจัย ข้อ 3.1-3.5 โดยอนุโลม

4.2 บทนำ (Introduction) ข้อเขียนเบื้องต้นที่นำเข้าสู่เนื้อหา เป็นส่วนกล่าวนำ โดยอาศัยการทบทวนข้อมูลจากเอกสาร รายงานวิจัย และหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทความในเรื่องนี้ และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาที่ต้องการนำเสนอให้ผู้อ่านได้รับทราบ เขียนให้ชัดเจน โดยนำข้อมูลที่เป็นเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนความเห็นได้อย่างสมเหตุสมผล

4.3 เนื้อหา (Content) คือ ส่วนเป็นเรื่องราวหรือเนื้อหาที่ผู้นิพนธ์บทความต้องการนำเสนอให้ผู้อ่านได้รับทราบ เนื้อหาที่ดีต้องมีการกำหนดประเด็นและรายละเอียดชัดเจน น่าสนใจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพทางความคิดของผู้นิพนธ์บทความเป็นสำคัญ

4.4 สรุป (Summarizing) เป็นวิธีการเขียนบทความที่ผู้นิพนธ์บทความเขียนให้เหลือเฉพาะส่วนที่มีความสำคัญ เป็นการกลั่นกรอง การรวบรวม หรือการลดข้อความให้เหลือส่วนที่สำคัญเท่านั้น

4.5 การอ้างอิง (Reference) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหา ตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) ซึ่งได้นำเสนอไว้แล้วใน (ข้อ 3.12)

รูปแบบบทความวิจัย

1.5 นิ้ว หรือ 3.81 ซม.

(ชื่อบทความ)ภาษาไทย (พิมพ์ตัวหนา, 20 pt)

(ชื่อบทความ)ภาษาอังกฤษ (พิมพ์ตัวหนา, 18 pt)

วัน 1 บรรทัด

ชื่อ-นามสกุลผู้นิพนธ์บทความภาษาไทย (14 pt)

Name and Surname of Author (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (14 pt)

วัน 1 บรรทัด

บทคัดย่อ (18 pt)

(16 pt) (ไม่เกิน 350 คำ).....

คำสำคัญ : 3-5 คำ

Abstract (16 pt)

(16 pt) (ไม่เกิน 350 คำ).....

Keyword:

บทนำ (ทุกหัวข้อให้ขีดซ้าย) (18 pt)

(16 pt)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (18 pt)

(16 pt)

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt)

ผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt)

อภิปรายผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt)

ข้อเสนอแนะ (18 pt)

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(ไทย) (16 pt)

(อังกฤษ) (16 pt)

1 นิ้ว หรือ 2.54 ซม.

รูปแบบบทความวิชาการ

1.5 นิ้ว หรือ 3.81 ซม.

(ชื่อบทความ)ภาษาไทย (พิมพ์ตัวหนา, 20 pt)

(ชื่อบทความ)ภาษาอังกฤษ (พิมพ์ตัวหนา, 18 pt)

เว้น 1 บรรทัด

ชื่อ-นามสกุลผู้รับผิดชอบบทความภาษาไทย (14 pt)

Name and Surname of Author (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (14 pt)

เว้น 1 บรรทัด

บทคัดย่อ (18 pt)

(16 pt) (ไม่เกิน 350 คำ).....

คำสำคัญ : (ไม่เกิน 5 คำ)

Abstract (16 pt)

(16 pt) (ไม่เกิน 350 คำ).....

Keyword:

บทนำ (ทุกหัวข้อให้ขีดซ้าย) (18 pt)

(16 pt)

เนื้อหา (18 pt)

(16 pt)

สรุป (18 pt)

(16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(ไทย) (16 pt)

(อังกฤษ) (16 pt)

1 นิ้ว หรือ 2.54 ซม.

รูปแบบบทวิจารณ์หนังสือ

1.5 นิ้ว หรือ 3.81 ซม.

บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) (พิมพ์ตัวหนา, 20 pt)

(ชื่อหนังสือ)ภาษาไทย (พิมพ์ตัวหนา, 20 pt)

(ชื่อหนังสือ)ภาษาอังกฤษ(ถ้ามี) (พิมพ์ตัวหนา, 18 pt)

ผู้เขียน: (ใส่ชื่อผู้เขียนหนังสือ)

เว้น 1 บรรทัด

ผู้แปล: (ถ้ามีผู้แปลให้ใส่ชื่อผู้แปล)

ชื่อ-นามสกุลผู้นิพนธ์บทวิจารณ์หนังสือภาษาไทย (14 pt)

Name and Surname of Author (14 pt)

ภาพปกเล่มหนังสือที่นำมาใช้

หน่วยงานต้นสังกัด (14 pt)

วิจารณ์

เว้น 1 บรรทัด

บทนำ (ทุกหัวข้อให้ขีดซ้าย) (18 pt)

1.5 นิ้ว

หรือ

3.81 ซม.

(16 pt)

เนื้อหา (18 pt)

(16 pt)

บทวิจารณ์ (18 pt)

จุดเด่น (16 pt)

จุดอ่อน (16 pt)

สรุป (18 pt)

(16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(ไทย) (16 pt)

1 นิ้ว

หรือ

2.54 ซม.

1 นิ้ว หรือ 2.54 ซม.

5. การเขียนเอกสารอ้างอิง ตามแบบ APA ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 (แทรกในเนื้อหา)

5.1 คัมภีร์พระไตรปิฎก:

พระไตรปิฎกหรือคัมภีร์ ให้อ้างอิงย่อคัมภีร์ เล่ม/ข้อ/หน้า

รูปแบบ	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
อ้างอิงจาก พระไตรปิฎก/ คัมภีร์	ดังในเวรวิญญสูตร(ที.สี.(ไทย) 9/246/83.) ที่ กล่าวว่า “หมู่มสัตว์ที่ประกอบกายทุจริต วา ทุจริต และมโนทุจริตกล่าวร้ายพระอรียะ มีความเห็นผิด...”	...ภิกษุในธรรมวินัยนี้สังัดจากกาม ทั้งหลาย บรรลุจุดถณานที่ไม่มี ทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะ อุเบกขาอยู่ เรียกว่า อธิจิตตสิกขา (อง.ติก. (ไทย), 20/87/312)

5.2 หนังสือ และวารสาร:

1) กรณีผู้แต่ง 1 คน ให้ระบุ ชื่อ-นามสกุล โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านาม หากเป็นพระภิกษุ
ทั่วไปให้ใส่คำว่า พระ, พระมหา นำหน้าชื่อตามด้วย ฉายานาม (ชื่อภาษาบาลี) และพระภิกษุที่มีสมณ
ศักดิ์ให้ใส่ ชื่อสมณศักดิ์ ตามด้วยชื่อตัวในเครื่องหมายวงเล็บ ถ้าไม่ทราบชื่อตัวให้ใส่เฉพาะ ชื่อสมณศักดิ์

รูปแบบ	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ภาษาไทย	ทวีศักดิ์ ทองทิพย์ (2561: 1) ให้ทัศนะว่า.....	 (ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, 2561: 1)
ภาษาอังกฤษ	Tongtip, (2018: 1) said that	 (Tongtip, 2018: 1)

2) กรณีผู้แต่งมี 2 คน

รูปแบบ	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ภาษาไทย	บรรจง โสตาดี และ ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม (2560: 5) ให้ทัศนะว่า.....	 (บรรจง โสตาดี และ ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม (2560: 5)
ภาษาอังกฤษ	Sodadee and Sa-ard-iam, (2017: 5) said that.....	 (Sodadee and Sa-ard- iam, 2017: 5)

3) กรณีผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป

รูปแบบ	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ภาษาไทย	ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม และคณะ (2560: 5) ให้ ทัศนะว่า.....	 (ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม และคณะ , 2560: 5)

ภาษาอังกฤษ	Sa-ard-iam et al. (2017: 5) said that.....	(Sa-ard-iam et al. 2017: 5)
------------	--	----------------------------------

5.3 สัมภาษณ์:

ชื่อ-นามสกุล. /(วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์)/ตำแหน่ง(ถ้ามี)/สถานที่สัมภาษณ์ เช่น
พระสมุห์หาญ ปญฺญาโร, (17 มีนาคม 2562). เจ้าอาวาสวัดป่าอาเจียง หมู่ 14 ตำบลกระโพ
อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์.

PhraKrusuvithanphatthanabandhit. (10 May 2013). Voice-Rector. Interview.

5.4 สื่อดิจิทัล:

ชื่อ-นามสกุล. /(ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./ชื่อเว็บไซต์./(วัน เดือน ปี ที่สืบค้น).จาก

<http://www.xxxxxxxxxx>. เช่น

สุนันทา เลาวินยศิริ. (2553). ธาตุอาหารหลักของน้ำสกัดชีวภาพแบบเข้มข้นจากขยะ
ครัวเรือน.วารสารออนไลน์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (17 มีนาคม 2562). จาก
http://www.journal.msu.ac.th/index.php?option=com_.

Bhandari, P., Rishi, P. and Prabha, V. (2014). Positive Effect of Probiotic Lactobacillus
Plantarum in Reversing the LPS Induced Infertility in Mouse Model. (12 February 2014).
<http://jmm.microbiologyresearch.org/content/journal/jmm/10.1099/jmm.0.000230>;
jsessionid=1me6a81o04g7o.x-sgm-live-03.

6. การเขียนเอกสารอ้างอิง (ท้ายบทความ)

6.1 หนังสือ:

ชื่อ-นามสกุล/(ปีที่พิมพ์)/ชื่อหนังสือ/(ครั้งที่พิมพ์(ถ้ามี))/เมืองที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

6.2. วารสาร:

ชื่อ-นามสกุล. /(ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./ชื่อวารสาร,/ปีที่(ฉบับที่)/,เลขหน้า.

6.3 วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

ชื่อ-นามสกุล. /(ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./ระดับวิทยานิพนธ์,/ชื่อคณะ:/ชื่อมหาวิทยาลัย.

6.4 สัมภาษณ์:

ชื่อ-นามสกุล. /(วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์)/ตำแหน่ง(ถ้ามี)/สัมภาษณ์

6.5 สื่อดิจิทัล:

ชื่อ-นามสกุล. /(ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./ชื่อเว็บไซต์./(วัน เดือน ปี ที่สืบค้น).จาก
<http://www.xxxxxxxxxx>.

7. การเขียนภาพประกอบ (Figure) และตาราง (Table)

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น สำหรับ คำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์เหนือภาพหรือตาราง ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ภาพหรือตาราง



หนังสือขอเสนอบทความลงตีพิมพ์ “วารสารวณิฏโองแหรภพุทธศาสตรปริทรศน”

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

(กรุณาส่งมาพร้อมกับบทความ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. ข้อมูลทั่วไป

ข้าพเจ้าชื่อ ฉายา.....นามสกุล
ที่อยู่ติดต่อ เลขที่..... หมู่..... ซอย..... ถนน
แขวง/ตำบลเขต/อำเภอ.....จังหวัด.....
รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์มือถือ.....Email.....

2. ข้อมูลบทความ

ลักษณะของบทความ () วิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ อาจารย์ที่ปรึกษา.....
สังกัด/สถานศึกษา.....
ประเภท () บทความวิชาการ (Academic Article) () บทความวิจัย (Research Article)
ภาษาของบทความ () ภาษาไทย () ภาษาอังกฤษ
ชื่อบทความ (ภาษาไทย)
.....
ชื่อบทความ (ภาษาอังกฤษ)
.....
คำสำคัญ (ภาษาไทย)
Keywords (ภาษาอังกฤษ)

3. คำรับรอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า

1. บทความนี้เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานตามชื่อที่ระบุในบทความเป็นจริง
2. บทความนี้ไม่เคยลงพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นหรือในงานประชุมวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นบทความคัดย่อ หรือฉบับเต็ม
3. ข้าพเจ้าได้รับทราบและจะดำเนินการตามกรอบจริยธรรมการตีพิมพ์ผลงานในวารสารวิชาการ (Publication Ethics) อย่างเคร่งครัด การละเมิดลิขสิทธิ์เป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้า และข้าพเจ้ายอมรับข้อกำหนดและนโยบายการพิจารณาตีพิมพ์บทความของวารสารวณิฏโองแหรภพุทธศาสตรปริทรศน

พุทธศาสตร์ปริทรรศน์เรียบร้อยแล้ว และยอมรับการพิจารณาวินิจฉัยและการตัดสินของกอง
บรรณาธิการถือว่าเป็นที่สุด

ลงนาม.....

(.....)

...../...../.....

จริยธรรมในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ (Publication Ethics)

บทบาทและหน้าที่ของผู้เขียนบทความ (Author Ethical Responsibilities)

1. บทความที่จะได้รับการพิจารณาตีพิมพ์จะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อนและไม่ส่งต้นฉบับ บทความซ้ำซ้อนกับวารสารอื่น
2. เนื้อหาของบทความจะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของวารสาร
3. บทความต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น และหากมีการนำผลงานของผู้อื่นมาไว้ในบทความของตัวเอง ผู้เขียนต้องอ้างอิงผลงานเหล่านั้น
4. ผู้เขียนต้องตรวจสอบความถูกต้องของบทความ ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหาตามแบบฟอร์ม (template) ของวารสาร
5. ผู้เขียนที่มีชื่อปรากฏในบทความทุกคน ต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในการดำเนินการและรับผิดชอบบทความจริง
6. ผู้เขียนต้องระบุแหล่งทุนที่สนับสนุนในการทำวิจัยนี้ และ/หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนจะต้องระบุในบทความ และแจ้งให้บรรณาธิการทราบ
7. ผู้เขียนควรอ้างอิงเอกสารเท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม ไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากเกินไป
8. การกล่าวขอบคุณในกิตติกรรมประกาศ ผู้เขียนควรขออนุญาตจากผู้ที่กล่าวขอบคุณเสียก่อน
9. บทความของผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
10. กรณีที่ผลงานเป็นการศึกษาวิจัยและทำการทดลองในคนหรือสัตว์ทดลอง โดยการทดลองในคนอาจส่งผลกระทบต่อศักดิ์ศรี สิทธิ ความเป็นส่วนตัว และสุขภาพของคน ขอให้แนบหนังสือรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์หรือสัตว์ทดลอง ทั้งนี้ การอนุมัติให้ลงตีพิมพ์ขึ้นอยู่กับพิจารณาจากกองบรรณาธิการวารสารฯ ถือเป็นขั้นสุดท้าย

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการวารสาร (Editor Roles and Responsibility)

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ตนรับผิดชอบ และไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว
2. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น
3. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้องและให้ผลที่น่าเชื่อถือ มีคุณค่าทั้งด้านวิชาการและสังคม
4. บรรณาธิการต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียนและผู้ประเมิน

5. บรรณาธิการต้องมีการตรวจสอบบทความในด้านการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง

6. เมื่อบรรณาธิการตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่น จะต้องระงับการประเมินและติดต่อผู้เขียน เพื่อพิจารณาตอบรับหรือปฏิเสธการตีพิมพ์การตีพิมพ์

7. บรรณาธิการมีเอกสิทธิ์ในการตอบรับหรือปฏิเสธการตีพิมพ์ และรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ (Reviewer Roles and Responsibilities)

1. ผู้ประเมินบทความต้องไม่เปิดเผยข้อมูลในบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ

2. หากผู้ประเมินบทความมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียนผู้ประเมินบทความจะต้องแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้นๆ

3. ผู้ประเมินบทความควรรับประเมินบทความเฉพาะสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ และหากมีส่วนใดของบทความที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ