

**วัตถุประสงค์**

เพื่อตีพิมพ์และเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการและบทความทวิสารณหนังสือที่เป็นภาษาไทยและมีข้อค้นพบข้อเสนอแนะที่เป็นนวัตกรรม รวมถึงความคิดริเริ่มที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติในวงกว้าง อีกทั้งยังมุ่งหมายที่จะเป็นเวทีในการนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสาขาต่าง ๆ และสนับสนุนการศึกษา การสอน โดยเน้นสาขาวิชาพระพุทธศาสนา การบริหารการศึกษา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม, ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน และฉบับที่ 4 กรกฎาคม-ธันวาคม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวารสารวิจัยวิชาการ

พระพรหมบัณฑิต, ศาสตราจารย์ ดร.

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศาสตราจารย์ ดร.

พระเทพพรเมธี, รองศาสตราจารย์ ดร.

พระสุวรณ์เมธาภรณ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์

พระเทพปริยัติเมธี, รองศาสตราจารย์ ดร.

ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.กาญจนา เจริญศิริ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม

รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง

ราชบัณฑิต

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รองอธิการบดีวิทยาเขตนครสวรรค์

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บรรณาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช พรหมกัลป์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**

พระศรีสมโพธิ, ดร.

รองศาสตราจารย์ สยาม ต่าปรีดา

ดร.ภารดร แก้วบุตรดี

ดร.ประเวศน์ มหารัตนสกุล

หน่วยงานภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.วัชร งามจิตต์เจริญ

พระเมธาวิญญู, รองศาสตราจารย์ ดร.

รองศาสตราจารย์ ดร.ชินนทร์ วสันต์

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ

รองศาสตราจารย์ พ.ด.อ. ดร.พัชกร แสงทองดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจมาศ สุขสถิตย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภุมมา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนัญชัย บุญหนัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลมาศ ปฐมวนิชกุล

ดร.จรรยศักดิ์ สุนทรเดชา

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยนครปฐม

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บริษัท เอเซีย คอนเน็คท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ฝ่ายจัดการวารสาร

ดร.รัตติยา เหนืออำนาจ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงาน

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขที่ 999 หมู่ 6 ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000 โทรศัพท์ 099-2969229

E-mail: journal.jra@gmail.com

https:// https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/index

จัดพิมพ์โดย

ร้านอาจวัน 867/9 ม.9 ต.นครสวรรค์ตก อ.เมืองนครสวรรค์ จ.นครสวรรค์ 60000 โทร. 056-331150

E-mail: copy5@hotmail.com

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสารวิจัยวิชาการ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

1. พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. พระราชวัชรเมธี, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. พระราชรัตนเวที, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4. พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
5. พระศรีสมโพธิ, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
6. พระครูนิวาสิตขันธ์, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
7. พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
8. พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
9. พระมหาบุญเลิศ อินทปถโญ, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
10. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษฏ์ ฐิริปถโญ, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
11. พระมหาไธ้ ธมฺมเมธี, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
12. ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
13. ศ.ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
14. ศ.ดร.จ่านงค์ อติวัฒน์สิทธิ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
15. รศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
16. รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
17. รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
18. รศ.ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
19. รศ.ดร.พิสมัย รัชชนะชัย พูลสุข	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
20. รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
21. รศ.ดร.สมาน งามสนิท	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
22. รศ.ดร.ธงชัย สิงอุดม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
23. รศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
24. รศ.ดร.วัชรินทร์ ชาญศิลป์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
25. รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
26. รศ.ดร.ณัฏฐ์ ศรีดี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
27. รศ.ชุมพล ปานเกต	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
28. ผศ.ดร.สมคิด พุ่มทุเรียน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
29. ผศ.ดร.อมลวรรณ อบสิน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
30. ผศ.ดร.ศิริโรจน์ นามเสนา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
31. ผศ.ดร.อานนท์ เมธีวรณัต	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
32. ผศ.ดร.ปฐิธรรม สำเนียง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
33. ผศ.ดร.ผดุง วรรณทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
34. ผศ.ดร.ปัญญา คล้ายเดช	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
35. ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
36. ผศ.ศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
37. ดร.สมบัติ นามบุรี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
38. ดร.ประเวศน์ มหารัตน์สกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
39. ดร.ภารดร แก้วบุตรดี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
40. ดร.รัตติยา เหนืออำนาจ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

1. พระเมธาวิเชียรสร, รศ.ดร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. ศ.ดร.วัชร งามจิตต์เจริญ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. ศ. (พิเศษ) ดร.กาญจนา เจริญศิริ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
4. รศ.ดร.กุหลาบ รัตนสังธรรม มหาวิทยาลัยบูรพา
5. รศ.ดร.สุวิญ รักสัตย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
6. รศ.ดร.สุชาติ แสงทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
7. รศ.ดร.ธานี เกสทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
8. รศ.ดร.อุทัยวรรณ ภูเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
9. รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
10. รศ.ดร.ชนินทร์ วสันันท์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
11. รศ.ดร.ช่วงโชติ พันธุ์เวช นักวิชาการอิสระ
12. รศ.ดร.พฤตสรรค์ สุทธิไชยเมธี มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
13. รศ.ดร.สุรีย์พงศ์ โพธิ์ทองสุนันท์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
14. รศ.พ.ต.อ. ดร.ทัชชกร แสงทองดี โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน
15. รศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
16. รศ.ดร.โชติ บดีรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
17. ผศ.ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
18. ผศ.ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน มหาวิทยาลัยมหิดล
19. ผศ.ดร.ยุวดี วิทยพันธ์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
20. ผศ.ดร.นันทนา อุ่นเจริญ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
21. ผศ.ดร.เนติรัฐ วีระนาคินทร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
21. ผศ.ดร.อุทัย สติมันน์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
22. ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
23. ผศ.ดร.สมปอง สุวรรณภุมมา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
24. ผศ.ดร.ธัญชัย บุญหนัก มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
25. ผศ.ดร.วิมลมาศ ปฐมวนิชกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
26. ผศ.ดร.กรวิวัฒน์ คัมภีร์ภาพพัฒน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
27. ผศ.ดร.กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
28. ผศ.ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
29. ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
30. ผศ.ดร.ประภัสสร วรณสถิตย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
31. ผศ.ดร.เบญจมาศ สุขสถิตย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
32. ผศ.ดร.กฤษณะ ดาราเรือง มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
33. ผศ.ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ ลาดกระบัง
34. ผศ.ดร.พรรณอร วันทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
35. ผศ.ดร.คุณากร กรสิงห์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
36. ผศ.ดร.วงธรรม สรณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
37. ผศ.ดร.ชนันภรณ์ อารีกุล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
38. สิบเอก ดร.เศรษฐวิทย์ พรหมสิทธิ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
39. ดร.อัคนันท์ อริยศรีพงษ์ นักวิชาการอิสระ
40. ดร.จินตนาภา โสภณ ผู้ทรงคุณวุฒิสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
41. ดร.ชนิกา แสงทองดี นักวิชาการอิสระ
42. ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
43. ดร.จรูญศักดิ์ สุนทรเคหา บริษัท เอเซีย คอนเน็คท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

44. ดร.สมนึก หงษ์ยิ้ม	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี
45. ดร.วรพล ชินเพชร	สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา
46. พันเอก ดร.สาธิต ทิพย์มณี	กรมแพทยทหารบก
47. ดร.ปัญญมณีสาร์ องค์กรปรัชญากุล	สำนักงานปัญญมณีสาร์ หนายความ
48. นางสาวอรอนงค์ สรรเสริญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
49. นางสาวโอปอล์ รังสิมันตุชาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาต่างประเทศ

1. ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.กาญจนา เภารังษี	มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์พงศ์ โพธิ์ทองสุนันท์	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนธิ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4. รองศาสตราจารย์ ชุมพล ปานเกตุ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
5. รองศาสตราจารย์ สยาม คำปรีดา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทบรรณาธิการ

วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 2 ของปีที่ 5 ซึ่งในปีนี้อกองบรรณาธิการได้พิจารณาขยายพื้นที่ทางวิชาการจากเดิมปีละ 4 เล่ม เป็นปีละ 6 เล่ม เพื่อขยายฐานรองรับกับความต้องการของผู้ที่สนใจที่จะนำเสนอบทความให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จำนวน 3 ท่าน พิจารณากลับกรองเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการตีพิมพ์ให้เกิดคุณภาพสูงสุด ทั้งนี้เพราะบทความวิชาการที่อยู่ในวารสารฯ นั้นต่างก็มีข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ ที่จะกลายเป็นนวัตกรรม รวมถึงอาจจะส่งผลกระทบต่อ (Impact) ต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยในฉบับนี้ประกอบด้วย บทความวิจัย 20 บทความ บทความวิชาการ 5 บทความ และบทวิจารณ์หนังสือ 1 บทความ ซึ่งทางกองบรรณาธิการได้มีการคัดเลือกมานำเสนอเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทเชิงสถานการณ์ ดังนี้



องค์ความรู้และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์นั้น ฉบับนี้เริ่มที่ผลการศึกษาศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ของพระครูธรรมธรบุญเที่ยง พุทธสาวิโก (ลักษณะพลวงค์) ที่พบว่า ทุกฝ่ายต้องให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน และมีสติสัมปชัญญะในการกลั่นกรอง ขณะที่ผลการพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลยของธงชัย สิงอุดม พบว่า จะต้องพัฒนาการออกเสียงเลือกตั้ง การสื่อสารทางการเมือง จิตสำนึกทางการเมือง การเป็นตัวแทนหรือเป็นอาสาสมัครทางการเมือง และส่งเสริมให้เกิดการตื่นตัวทางการเมืองของเยาวชนและคนรุ่นใหม่ ส่วนการส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนมีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานีของ ประคอง มาโต จากการศึกษาพบว่า เป็นเรื่องของความสามารถพิเศษและประสบการณ์ของนักการเมือง ขณะที่ ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์ ที่ศึกษาวิจัยเศรษฐศาสตร์การเมืองของการแสวงหาและใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนาแล้วพบว่า จากระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมสินค้าส่วนใหญ่มาจากความเชื่อ ความศรัทธา ทางพระพุทธศาสนา ทางไสยศาสตร์ และบุญพาณิชย์เป็นหลัก

ส่วนการศึกษาถึงความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ของชุมชนใกล้กองขยะในเมืองของ วชิร บุญวิทยา นั้นพบว่า นโยบายการจัดระเบียบเมืองที่ผลักดันให้คนจนเมืองดั้งเดิมและคนที่อพยพมาจากชนบทต้องเคลื่อนย้ายออกจากศูนย์กลางเมืองสู่ชานเมืองไปต้องอาศัยอยู่ใกล้กองขยะที่มีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม ขณะที่การศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการขยะอย่างยั่งยืนของตลาด

สดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ของสิริมาส หมื่นสายนั้นพบว่า แนวทางการจัดการขยะชุมชนตลาดสดนั้นควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีในการจัดการขยะให้มีความเหมาะสมกับข้อจำกัดทางด้านพื้นที่ของตลาด ขณะที่การศึกษาพุทธจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของพระราชรัตนสุธี (ขวัญรัก เกษรบัว) และภาวะผู้นำทางการเมืองเชิงพุทธเพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของพระครูปลัดสุวัฒนพุทธคุณ (สุเทพ ดีเยี่ยม) พบว่า หลักมัชฌิมาปฏิปทาถือเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารจะตัดสินใจว่าการกระทำใดดีหรือไม่ดี ควรหรือไม่ควร เพื่อเกิดการพัฒนาตนเองให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ไขปัญหาเป็น และมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความสามัคคีของคนในสังคม อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้า ความสุข ความสันติ

ในส่วนขององค์ความรู้ในทางครุศาสตร์และการบริหารการศึกษาจากการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ของพระมหาพัฒนา วฑฒณญาณ โพบว่า ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบในองค์กร บุคลากรมีความกล้าในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกของชัยธวัช สุริกร ที่พบว่า ทักษะด้านความรู้ความคิดเป็นทักษะที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักด้านการศึกษาและการสอนและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ของกิตติยา สุขเกษม ศึกษาแล้วพบว่า ผู้นำควรมีใจเป็นกลาง มีการกระจายงาน เอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหา สร้างขวัญกำลังใจ สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และความห่วงใยอย่างจริงใจ

สำหรับการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทศิยาปาปนิสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดมของพรพิมล แก้วอ่อน และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักทศิยาปาปนิสูตรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่างของธีรพจน์ แบนเนียน พบว่า ผู้บริหารนั้นจะต้องการมองการณ์ไกล ฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ และฝึกฝนพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ขณะที่แนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กของอรธพันธ์ แยมแสง นั้นพบว่าจะต้องมีการพัฒนาความประพฤติ ความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา มีความเสียสละ กตัญญู และรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ได้อย่างชัดเจน ส่วนการศึกษาแนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสทวิทยาเขตอัครราชวิทยาลัยของชนพณ สุขแจ่ม และแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ของธัญญลักษณ์ ต่วนชะเอม พบว่า ผู้บริหารควรให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ให้โอกาสทุกคนได้รับการพัฒนา จัดทำงบประมาณบนหลักของประโยชน์ส่วนรวม และมอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากร ในส่วนของแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขาของ

ครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชรของสิริพร พิมพ์สิงห์ นั้นพบว่าการร่วมคิด ร่วมพัฒนา ร่วมแก้ปัญหา ร่วมชื่นชม และร่วมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ขณะที่รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ของธีรพันธ์ เชิญรัมย์ พบว่า ควรมีการพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านบุคคล ด้านความรู้ และด้านเทคโนโลยี

ในด้านองค์ความรู้ด้านพระพุทธศาสนานั้นการศึกษาการมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาว จังหวัดพิจิตรของพระครูพิจิตรวรเวท พบว่า วัดเป็นศูนย์กลางที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมทั้งชุมชนและหน่วยงานภาครัฐ ขณะที่การศึกษางานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ที่มีต่อการพัฒนาสังคมของพระธีรพันธ์ จิตธมโม (บุญบาง) พบว่า เจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้นำขับเคลื่อนงานด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ โดยมีรูปแบบและระบบการทำงานแบบคณะกรรมการ และมีกิจกรรมเด่นชัด เช่น การสร้างบ้านให้ผู้ยากไร้ การแจกสิ่งของบรรเทาทุกข์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาพระคิลานุปัฏฐาก: บทบาทการดูแลสุขภาพพระสงฆ์ของพระอธิการเฉลิม กนต์สาโร ที่พบว่า ในการดูแลและส่งเสริมสุขภาพตนเอง พระอุปัชฌาย์ อาจารย์ และสภธรรมที่เฝ้าต่อพระธรรมวินัย ช่วยทำให้คุณภาพชีวิตพระสงฆ์หมู่ใหญ่มีสุขภาพที่แข็งแรงสามารถประกอบศาสนกิจตามแนวทางแห่งพระพุทธศาสนาได้ ขณะที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธของพระพิทักษ์ คุณารักษ์ (ใจคง) คือ การพัฒนาตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาในห้าห้องชีวิตและการปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ ทิฐุธรรมมีกัตถประโยชน์ สังคหัตถุเบญจศีล เบญจธรรม และยึดหลักการปกครองตามหลักธัมมาธิปไตย และในการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรคกับแนวคิดของ Benjamin S. Bloom ของพระสิริเวศย์ มุฑจิตโต พบว่า จุดมุ่งหมายการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางด้านกาย จิตใจ และปัญญาอย่างชัดเจนและถือเป็นการพัฒนาพุทธวิสัยทัศน์ส่วนวิสุทธิมรรคนั้นเน้นการพัฒนาความประพฤติทางกายเป็นอันดับแรก ในส่วนการศึกษาเรื่องอาจริยวัตร-อันตวาสีกวัตร: หลักการปฏิบัติเพื่อความดีงามผาสุกแก่หมู่สงฆ์ ของพระทวีศักดิ์ ตปสีโล (เฉลิมสิริโรจน์) พบว่า จะเน้นให้เกิดความสนิทสนมสามัคคีและความอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก เรียบร้อยดีงาม และไม่มีความขัดแย้ง นอกจากนั้นในการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอนุปพิภพิกถาของพระรังสรรค์ ดิกขปัญโญ (พิมพ์า) พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางโลกจะนำไปสู่การบรรลุความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิต ส่วนการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางพระพุทธศาสนาจะดำเนินชีวิตด้วยปัญญาแก้ทุกข์ด้วยปัญญา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช พรหมกัลป์)

บรรณาธิการวารสารวิจัยวิชาการ

สารบัญ

กองบรรณาธิการ	ก
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	ข-ง
บทบรรณาธิการ	จ-ช
สารบัญ	ช-ฎ

บทความวิจัย:

การมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาว จังหวัดพิจิตร

: พระครูพิจิตรวรเวท, พระอุดมสิทธินายก, พระปลัดระพิน พุทธิสารโร
และพระมหาสุเมฆ สมานีโต

1

การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความ สมานฉันท์

: พระครูธรรมธชบุญเที่ยง พุทธสาวโก (ลักษณะพลวงศ์),
สุรพล สุยะพรหม และประณต นันทิยะกุล

15

การศึกษางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ที่มีต่อการ พัฒนาสังคม

: พระธีรพันธุ์ ฐิตธมโม (บุญบาง), พระศรีสมโพธิ
และศิริโรจน์ นามเสนา

25

การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอนุปปัตถิภา

: พระรังสรรค์ ดิคุขปัญโญ (พิมพ์า), พระศรีสมโพธิ
และสามารถ สุขุประการ

35

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานเขตการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 4

: พระมหาพัฒนา วฑฒนญาโณ, พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ
พระราชวรเมธี และปฎิธรรม สำเนียง

43

**การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค กับ
แนวคิดของ Benjamin S. Bloom**

: พระสิริเวศย์ มุฑาจิตโต, พระราชวชิรเมธี และประเทือง ภูมิภักุราคม 55

**ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครนายก**

: ชัยธวัช สุริกร และพิมลพรพรณ เพชรสมบัติ 65

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัด
นครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2**

: กิตติยา สุขเกษม, วินัย ทองมัน, วรกฤต เกื่อนช้าง
และอานนท เมธีวรณัฏฐ 77

**แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทศุติยาปาปณิกสูตร
ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3**

: พรพิมล แก้วอ่อน, วรกฤต เกื่อนช้าง, ประเทือง ภูมิภักุราคม
และพระราชวชิรเมธี 91

**การพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
จังหวัดเลย**

: ธงชัย สิงอุดม, จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ และสุรพล สุยะพรหม 105

**การส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนมีต่อนักการเมืองในจังหวัด
อุทัยธานี**

: ประคอง มาโต, วชิรินทร์ ชาญศิลป์ และสุรพล สุยะพรหม 115

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักทศุติยาปาปณิกสูตรของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง**

: อีรพจน์ แนนเนียน, ประเทือง ภูมิภักุราคม และอานนท เมธีวรณัฏฐ 129

**แนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์
เขต 1**

: อรรถพันธ์ แยมแสง, พระมหาอุดร อุตโตโร และปฐวิธรรม สำเนียง 143

แนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัครราชวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์

: ชนพน สุขแจ่ม, พระราชวรเมธี และวินัย ทองมัน 157

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

: ธิญญลักษณ์ ต่วนชะเอม, พระราชวรเมธี, ประเทือง ภูมิภักตราคม และวรภฤต เกื้อนช้าง 169

รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

: ธีรพันธ์ เชิญรัมย์, ประเทือง ภูมิภักตราคม และวรภฤต เกื้อนช้าง 183

การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะอย่างยั่งยืนของตลาดสดในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์

: สิริมาส หมั่นสาย, ธีรภัทร กิจจักษ์, สมพิศ สายบุญขึ้น
สุภชัย ตริทศ, โดมธราดล อนันตสาน, อรุณ สนใจ
และกมลวิช ลอยมา 197

เศรษฐศาสตร์การเมืองของการแสวงหาและใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา

: ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์, สกฤติ อีสริยานนท์, สุธี ประศาสน์เศรษฐ และ
ชัยณรงค์ เครือนวน 207

ความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ของชุมชนใกล้กองขยะชานเมือง

: วชิรี บุญวิทยา, กังสตาล เชาว์วัฒนกุล 223

แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขาของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร

: สิริพร พิมพ์สิงห์, วรภฤต เกื้อนช้าง, พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ และ
พระมหาอุดร อุตโตโร 237

บทความวิชาการ:

พุทธจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

: พระราชรัตนสุธี (ขวัญรัก เกษรบัว) และณัฏยาณี บุญทองคำ 249

ภาวะผู้นำทางการเมืองเชิงพุทธเพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	
: พระครูปลัดสุวัฒนพุทธคุณ (สุเทพ ดีเยี่ยม)	263
พระคิลาณุปัฏฐาก: บทบาทการดูแลสุขภาวะพระสงฆ์	
: พระอธิการเฉลิม กนฺตสาโร และศิริโรจน์ นามเสนา	275
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธ	
: พระพิทักษ์ कुमारโกโซ (ใจคง)	285
อาจารย์วัตร-อันเตวาลิกวัตร: หลักการปฏิบัติเพื่อความดีงามผาสุกแก่หมู่สงฆ์	
: พระทวีศักดิ์ ตปสีโล (เฉลิมสิริโรจน์) และศิริโรจน์ นามเสนา	297

บทวิจารณ์หนังสือ:

บทวิจารณ์หนังสือ มองสันติภาพโลกผ่านภูมิหลังอารยธรรมโลกาภิวัตน์	
: พระมนูศักดิ์ อุตตโร	311
ภาคผนวก	
ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารวิจัยวิชาการ	323
แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์	324
หนังสือขอส่งบทความเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ในวารสารวิจัยวิชาการ	342
ใบสมัครสมาชิก	343

การมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาว จังหวัด พิจิตร

The Participation of Temples and Communities in Long Boat Racing Conservation in Phichit Province

พระครูพิจิตรวรเวท¹ พระอุดมสิทธิธนายก² พระปลัดระพิน พุทธิสาร³และพระมหาสุเมธ สมานิต⁴
Phrakhruphichitworawet, Phra Udomsittinayok, PhrapaladRaphin Buddhiso and
Phramahasumek Samahito

Received: January 25, 2021

Revised: February 26, 2021

Accepted: March 8, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.27

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบสภาพทั่วไปการมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวจังหวัดพิจิตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) นำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวจังหวัดพิจิตร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 395 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าที ค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง การสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 รูปหรือคน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะ อาชีพ และระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และ 2) รูปแบบการมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวจังหวัดพิจิตร พบว่า มีองค์ประกอบ 3 ส่วน “PMS. Model” คือ 2.1) P (Participation) การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาว 4 ด้าน คือ ร่วมป้องกันข้อผิดพลาด ร่วมปฏิบัติการริบแก้ไข ร่วมใส่ใจพัฒนาและรังสรรค์ และร่วมกันสืบทอดให้มั่นคง 2.2) M

¹⁻⁴ วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Phichit Buddhist College,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: maryathmanas33@gmail.com, Tel. 089-5656448

(Management) กระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย นโยบายชัด จัดทำแผนดี มีวิธีดำเนินการ ประสานตรวจสอบ วางกรอบแก้ไข 2.3) S (Stakeholders) บทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย วัดในฐานะผู้ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม ชุมชนในฐานะผู้สนับสนุนเข้ามามีส่วนร่วม และหน่วยงานภาครัฐในฐานะเข้ามามีส่วนร่วมผ่านระบบกลไกของรัฐตามอำนาจหน้าที่เฉพาะของหน่วยงานของตน

คำสำคัญ: การแข่งขันเรือยาว, การมีส่วนร่วม, การอนุรักษ์ประเพณี

Abstract

The objectives of this research paper were 1) to study the comparison of the general condition and participation of temples and communities in conserving long boat racing traditions in Phichit Province classified by personal factors; and 2) to present a model of participation of temples and communities in preserving long boat racing traditions in Phichit Province. This study was a mixed methods research. For quantitative research, data were collected by distributing questionnaires to a sample of 395 people. The statistics used in the research were t-values, f-values, one-way analysis of variance. For qualitative research, data were collected by in-depth interviews with 18 key informants using a structured interview. A focus group discussion with 10 experts was done using descriptive content analysis techniques. The results were as follows: 1) the results of a comparative analysis of opinions on participation in conserving long boat racing traditions of temples and communities in Phichit province classified by personal factors were found that the respondents with different gender, age, educational level, status, occupation and monthly income level had no different opinions; and 2) the participation patterns of temples and communities in conserving long boat racing traditions in Phichit province found that there were 3 components of the “PMS. Model”: 2.1) P (Participation), participation in conserving long boat racing traditions consisted of 4 aspects: participation in preventing errors; joining the action to fix; taking care to develop and create and sharing succession to maintain stability; 2.2) M (Management), management process consisted of clear policies, good plans, having methods of action, coordinating inspection, and setting up a remedial framework; 2.3) S (Stakeholders), the role of the stakeholders consisted of the temple as a promoter of participation, the community as a supporter to get involved and government agencies as participating through the state mechanisms according to the authority of own agencies.

Keywords: Long Boat Racing, Participation, Conservation of Traditions

บทนำ

การแข่งขันเรือยาวเป็นวัฒนธรรมทางสายน้ำซึ่งเป็นประเพณีอันสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตของชาวบ้านอันดั่งามของชาวจังหวัดพิจิตรที่สื่อถึงความผูกพันระหว่างสายน้ำกับชีวิต เรือกับวิถีชีวิตบนพื้นฐานของความศรัทธาเชื่อมโยงในคำสอนทางพระพุทธศาสนา อันนำมาซึ่งความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของประชาชนตามหลัก “บวร” ซึ่งเป็นองค์กรพื้นฐานของชุมชนที่เป็นชนบทของไทยซึ่งมีวิถีชีวิตที่ผูกพันอยู่กับสายน้ำ การสร้างบ้าน สร้างชุมชนแต่ครั้งโบราณกาล จะเลือกทำเลที่มีแม่น้ำลำคลองเป็นสำคัญในการตั้งถิ่นฐานเพื่อใช้ในการอุปโภคและบริโภค ตลอดจนการทำเกษตรกรรมเพื่อยังชีพ อีกทั้งการสัญจรซึ่งเป็นเส้นทางสำคัญในการติดต่อค้าขายมาแต่บรรพกาล เรือจึงเป็นพาหนะสำคัญในวิถีชีวิตของชาวไทยที่เกิดจากภูมิปัญญาของบรรพชนประดิษฐ์ขึ้นมา เรือจึงเป็นพาหนะที่มีบทบาทสำคัญแต่อดีตจวบจนปัจจุบันทั้งในวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ การคมนาคม การขนส่งตลอดจนก่อให้เกิดวัฒนธรรมประเพณีอันดั่งามแห่งสายน้ำ คือ ประเพณีแข่งขันเรือยาวโดยเกิดจากความศรัทธาในพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นศาสนาประจำชาติเป็นพื้นฐานของศิลปวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชาวไทยมาแต่โบราณ การแข่งเรือมักจัดควบคู่ไปกับการทำบุญปิดทองไหว้พระ และงานกฐิน ช่วยสร้างบรรยากาศให้งานบุญครึกครื้นขึ้นและประเพณีแข่งเรือ เป็นการละเล่นที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชาวไทยในชนบทถิ่นที่อยู่อาศัยใกล้น้ำ (ขวัญทอง สอนศิริ, 2555)

จังหวัดพิจิตรมีการแข่งเรือประเพณีมาเป็นเวลายาวนานโดยงานประเพณีแข่งขันเรือยาวมีธรรมเนียมว่า วัดใดถ้าจัดงานปิดทอง ไหว้พระแล้วก็จะต้องจัดงานแข่งเรือควบคู่กันไปด้วย มักจัดกันในเดือนน้ำหลากในวันเสาร์-อาทิตย์หรือวันธรรมดาต้นเดือนสิงหาคมถึงตุลาคมของทุกปี ในงานจะมีการแข่งเรือประเพณี และการประกวดขบวนแห่เรือต่าง ๆ ในแม่น้ำน่าน และมีแม่น้ำยม สร้างความสนุกสนานให้แก่ผู้มาเที่ยวชมงาน เรือยาวที่นำเข้าทำการแข่งขันของจังหวัดพิจิตรจะพบเห็นได้ในวัดหรือชาวบ้านแถบกลุ่มแม่น้ำน่าน และกลุ่มแม่น้ำยมโดยเรือยาวที่ใช้ในการแข่งขันสร้างโดยการขุดต้นไม้ใหญ่ทั้งต้นให้เป็นเรือยาวซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญเป็นอย่างมาก จึงจะได้เรือที่สวยงาม และแล่นได้รวดเร็วเพื่อทำการแข่งขันโดยประเพณีแข่งเรือยาวทำหน้าที่ 4 ประการ กล่าวคือ 1) หน้าที่เป็นกระจกเงาสะท้อนวัฒนธรรม 2) หน้าที่ด้านให้การศึกษาต่อสมาชิกชุมชน 3) หน้าที่ทำให้เกิดการยอมรับแบบแผนพฤติกรรมของสังคม 4) หน้าที่ด้านการให้ความบันเทิง เพลิดเพลิน (รัตน จันทรเทว, 2559) ในปัจจุบันประเพณีการแข่งขันเรือยาวเริ่มเลือนหายไปจากวิถีชีวิตของชาวจังหวัดพิจิตรจากปัจจัยหลากหลายด้าน เช่น ด้านบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อจัดงานประเพณีซึ่งเป็นงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ด้านเงินทุนที่จะเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดงาน ด้านการดูแลรักษาสภาพเรือยาวให้มีความพร้อมในการเข้าแข่งขันในสนามแข่งต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของญาณิศา บุญจิตร และสุชาติ มีสมบัติ (2554) พบว่า สภาพปัญหาของงานประเพณีแห่พระแข่งเรือยาว อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร มีหลายประการ คือ 1) ปัจจุบันไม่ที่ใช้ขุดทำเรือค่อนข้างหา

ยากคนชุดเรือค่อนข้างอาวุโสและไม่มีการสืบทอดความรู้และประสบการณ์ ช่างทำเรือ 2) การจัดเป็นเรือสวยงาม ต้องใช้ค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง จึงทำให้มีน้อย 3) ฝีพายเรือที่สมัครใจและพร้อมทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจในการฝึกฝนหายาก 4) ขาดแคลนสถานที่ในการจอดเรือพระบงทำให้ต้องรับน้ำหนักกลับวัด และ 5) ขาดแคลนกองทุนสำหรับจัดงานประเพณี โดยปัญหาดังกล่าวนำไปสู่ปัญหาด้านการบริหารจัดการ รวมถึงการมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นประเพณีการแข่งขันเรือยาวอาจสูญหายไป และนำไปสู่ปัญหาทางสังคมในด้านต่าง ๆ ที่จะติดตามมา เช่น ปัญหาการขาดความรักความสามัคคีภายในชุมชน ขาดความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน วัฒนธรรมพื้นบ้านอันเป็นรากเหง้าสูญหายไปในอนาคต การจัดงานประเพณีการจัดการแข่งขันเรือยาวเกิดจากการมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนรวมถึงความศรัทธาในพระพุทธศาสนาหากมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี รวมทั้งการสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ จะสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการจัดการงานประเพณีการแข่งขันเรือยาวข้างต้นได้ จะมีหลักธรรมใดในพระพุทธศาสนา และกระบวนการใดที่จะสนับสนุนส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีการจัดการแข่งขันเรือยาวประเพณีให้คงอยู่ไม่ให้สูญหายไปจากวิถีชีวิตของชาวพิจิตร

ด้วยความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาเพื่อค้นหากระบวนการวิธีการ รวมทั้งหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตร เพื่อนำเสนอแนวทางการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตร ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตรสืบไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพทั่วไปการมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวจังหวัดพิจิตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวจังหวัดพิจิตร

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อขยายผลวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเชิงสำรวจ (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 ราย จากประชากร คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีส่วนร่วมกับวัดในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวในจังหวัดพิจิตร จำนวน 30,248 คน หาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.983 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant

Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา และนำผลการการวิเคราะห์เข้าสู่การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) จำนวน 10 รูปหรือคนเพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตร

สรุปผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบสภาพทั่วไปการมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวจังหวัดพิจิตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการวิเคราะห์เพื่อค้นหาระดับความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะ อาชีพ และระดับรายได้ต่อเนื่องกับตัวแปรตาม คือ 1) การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตร ได้แก่ 1.1) ร่วมคิดและตัดสินใจ 1.2) ร่วมดำเนินการ 1.3) ร่วมรับผลประโยชน์ 1.4) ร่วมประเพณีผล 2) การอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตร ได้แก่ 2.1) ด้านการป้องกันไม่ให้สูญหาย (สังวรปธาน) 2.2) ด้านการปรับปรุงแก้ไข (ปหานปธาน) 2.3) ด้านการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับยุคสมัย (ภาวนาปธาน) 2.4) ด้านการรักษาให้คงอยู่ (อนรุักษนาปธาน) ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะ อาชีพ และระดับรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกันในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตรไม่แตกต่างกัน

2. รูปแบบการมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัย พบว่า

2.1 ด้านการป้องกันไม่ให้สูญหาย (สังวรปธาน) โดยมีการรวบรวมอุปสรรคและปัญหาซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนในการป้องกันไม่ให้สูญหาย โดยมีการสร้างจิตสำนึกกรบ้านเกิด การปลูกฝังค่านิยมความเป็นเจ้าของ (ทิฐิสามัญญตา) การสร้างความสัมพันธ์กับเรือยาว จัดสร้างแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมทางสายน้ำ รวมถึงมีการสร้างกิจกรรมเสริมเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมส่งเสริมให้ชาวบ้านนำสินค้ามาขาย และมีการรักษามาตรฐานที่ดี ซึ่งส่งผลให้เป็นการป้องกันไม่ให้ประเพณีการแข่งขันเรือยาวจังหวัดพิจิตรสูญหายไป

2.2 ด้านการปรับปรุงแก้ไข (ปหานปธาน) โดยมีการรวบรวมข้อมูลอุปสรรค และปัญหาจากการจัดงานที่ผ่านมาโดยการสอบถามความพึงพอใจซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญเพื่อการประชุมในการวางแผนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ข้อผิดพลาดของแต่ละปี เช่น การปรับปรุงแก้ไขด้านการประชาสัมพันธ์ การปรับเปลี่ยนคณะกรรมการให้มีความเหมาะสมในแต่ละแผนก ในขณะที่การดำเนินการมีการสร้างกติกาอย่างมีส่วนร่วม (สีลสามัญญตา) และดำเนินการร่วมกับหน่วยงานราชการเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย นอกจากนี้มีการสร้างความโปร่งใส เช่น มีการประกาศรายรับ-รายจ่ายทางสื่อต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ และมีการรักษาสมดุลในการประกอบอาชีพ เช่น

การตั้งงบประมาณเพื่อเป็นสินน้ำใจให้ผู้ป่วยได้มีเงินเป็นค่าใช้จ่ายเลี้ยงครอบครัวและยังเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้ป่วยซึ่งเป็นประชาชนภายในหมู่บ้าน

2.3 ด้านการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับยุคสมัย (ภาวนาปธาน) การแข่งขันเรื้อยาวเป็นวัฒนธรรมประเพณีที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา เมื่อผ่านกาลเวลาย่อมมีความล้าสมัยไม่สอดคล้องกับยุคสมัยในปัจจุบันจึงมีการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้น้อยลงเพราะในปัจจุบันประชาชนที่จะอุทิศเวลาเป็นผู้ป่วยในการพายเรือหาได้ยาก นอกจากนี้มีการพัฒนาในด้านของรูปแบบการจัดงานประเพณีให้มีความน่าสนใจเพิ่มขึ้น เช่น มีการจัดกิจกรรมเสริมในการจัดงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนเข้ามาเที่ยวชมงาน รวมถึงการพัฒนาทางด้านการสื่อสาร พัฒนาด้านการประสานงาน โดยมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยเผยแพร่ พัฒนาด้านระยะเวลาให้มีความเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการจัดงานที่ดีซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการจัดงานประเพณีอย่างมีส่วนร่วมด้วยการขับเคลื่อนด้วยพลัง “บวร” และมีการสร้างฉันทมติเพื่อการพัฒนาไปสู่การเป็นสากล

2.4 ด้านการรักษาให้คงอยู่ (อนุรักษนาปธาน) การแข่งขันเรื้อยาวเป็นวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเครื่องสะท้อนถึงวิถีชีวิตของชาวไทยอีกทั้งยังประกอบด้วยศาสตร์และศิลป์ในการสร้างการมีส่วนร่วมให้ประชาชนได้มีความสามัคคีจึงมีการร่วมมือจากหน่วยงานราชการเพื่อการรักษาประเพณีที่เกี่ยวข้องกับเรืออย่างมีส่วนร่วมซึ่งผู้นำทั้งในส่วนของวัด ประชาชน และหน่วยงานราชการมีการสืบสาน ต่อยอด มีความเฉลียวฉลาด และมีเครื่องครองใจ ในด้านการดำเนินการมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากประชาชนภายในชุมชน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมตามความถนัด และโอกาส อีกทั้งยังเป็นการทำให้ประชาชนภายในชุมชนมีความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้มีการสร้างแหล่งเรียนรู้ มีการเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ และมีการรักษาขั้นตอนวิธีการ รวมถึงการรักษากฎ กติกาให้เป็นมาตรฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบสภาพทั่วไปการมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรื้อยาวจังหวัดพิจิตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการวิเคราะห์เพื่อค้นหาระดับความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะ อาชีพ และระดับรายได้ต่อเนื่องกับตัวแปรตาม คือ 1) การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรื้อยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตร ได้แก่ 1.1) ร่วมคิดและตัดสินใจ 1.2) ร่วมดำเนินการ 1.3) ร่วมรับผลประโยชน์ 1.4) ร่วมประเมิณผล 2) การอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรื้อยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตร ได้แก่ 2.1) ด้านการป้องกันไม่ให้อายุหาย (สังวรปธาน) 2.2) ด้านการปรับปรุงแก้ไข (ปหานปธาน) 2.3) ด้านการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับยุคสมัย (ภาวนาปธาน) 2.4) ด้านการรักษาให้คงอยู่ (อนุรักษนาปธาน) พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะ อาชีพ และระดับรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกันในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรื้อยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตรไม่แตกต่างกัน

2. รูปแบบการมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาว จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัย พบว่า

2.1 ด้านการป้องกันไม่ให้สูญหาย (สังวรปธาน) โดยมีการรวบรวมอุปสรรคและปัญหาซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนในการป้องกันไม่ให้สูญหาย โดยมีการสร้างจิตสำนึกกรักบ้านเกิด การปลูกฝังค่านิยมความเป็นเจ้าของ (ทิวฐิสามัญญตา) การสร้างความสัมพันธ์กับเรือยาว จัดสร้างแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมทางสายน้ำ รวมถึงมีการสร้างกิจกรรมเสริมเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมส่งเสริมให้ชาวบ้านนำสินค้ามาขาย และมีการรักษามาตรฐานที่ดี ซึ่งส่งผลให้เป็นการป้องกันไม่ให้ประเพณีการแข่งขันเรือยาวจังหวัดพิจิตรสูญหายไป สอดคล้องกับงานวิจัยของนวมณต์ อุดมรัตน์ (2558) พบว่า ประชาชนชุมชนเลียบคลองมอญส่วนใหญ่เข้ามีส่วนร่วมอนุรักษ์ประเพณีตามที่เห็นควรปฏิบัติ ได้แก่ การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร กิจกรรมงานประเพณีให้แก่ผู้ที่สนใจ และการสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้าร่วมงานประเพณีอย่างอิสระและเท่าเทียมกัน โดยการตัดสินใจเข้ามีส่วนร่วมของประชาชนนั้นสามารถอธิบายด้วยแนวคิดชุมชนท้องถิ่นนิยมได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1. การเข้ามีส่วนร่วมด้วยความรู้สึกรักและผูกพันในท้องถิ่นและ 2. การเข้ามีส่วนร่วมด้วยความรู้สึภาคภูมิใจในความเป็นมอญ

2.2 ด้านการปรับปรุงแก้ไข (ปหานปธาน) โดยมีการรวบรวมข้อมูลอุปสรรค และปัญหาจากการจัดงานที่ผ่านมาโดยการสอบถามความพึงพอใจซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญเพื่อการประชุมในการวางแผนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ข้อผิดพลาดของแต่ละปี เช่น การปรับปรุงแก้ไขด้านการประชาสัมพันธ์ การปรับเปลี่ยนคณะกรรมการให้มีความเหมาะสมในแต่ละแผนก ในขณะที่ยังดำเนินการมีการสร้างกติกาอย่างมีส่วนร่วม (สีลสามัญญตา) และดำเนินการร่วมกับหน่วยงานราชการเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย นอกจากนี้มีการสร้างความโปร่งใส เช่น มีการประกาศรายรับ-รายจ่ายทางสื่อต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ และมีการรักษาสมดุลในการประกอบอาชีพ เช่น การตั้งงบประมาณเพื่อเป็นสินน้ำใจให้ฝีพายได้มีเงินเป็นค่าใช้จ่ายเลี้ยงครอบครัวและยังเป็นแรงจูงใจให้แก่ฝีพายซึ่งเป็นประชาชนภายในหมู่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา คงขำ และเครือวัลย์ คงขำ (2561) พบว่า แนวทางการอนุรักษ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายในการอนุรักษ์ให้ชัดเจนต่อเนื่อง มีการให้ความรู้ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนมีระบบเครือข่ายสารสนเทศเพื่อประชาสัมพันธ์ผลงาน ประกาศเกียรติคุณผู้ที่มีผลงานการอนุรักษ์รวมกลุ่มพัฒนาเพื่อการท่องเที่ยว ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญปรับปรุงให้เหมาะสมกับยุคสมัยและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

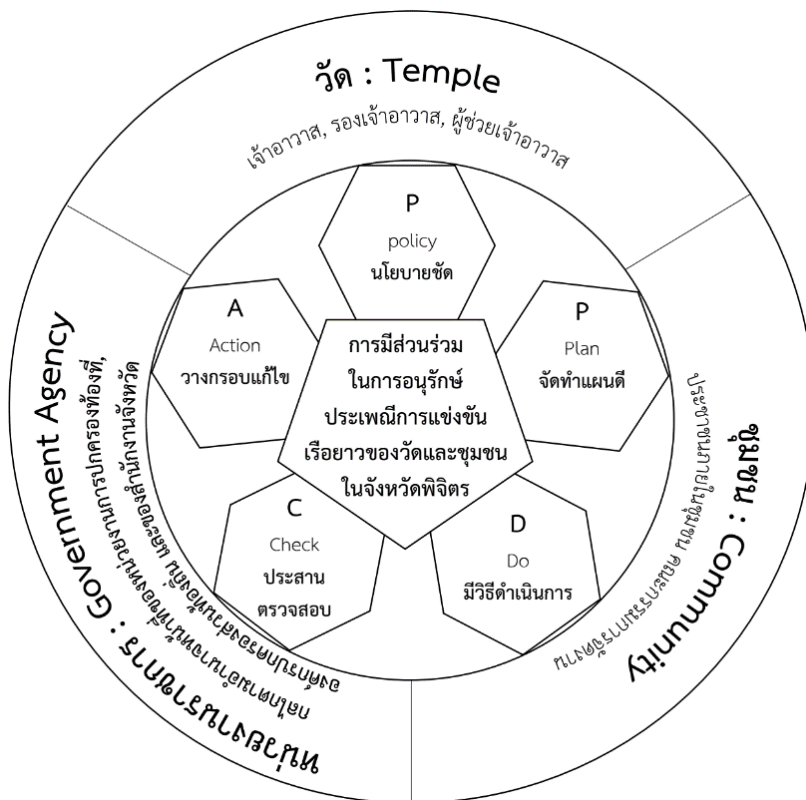
2.3 ด้านการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับยุคสมัย (ภาวนาปธาน) การแข่งขันเรือยาวเป็นวัฒนธรรมประเพณีที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา เมื่อผ่านกาลเวลาย่อมมีความล้าสมัยไม่สอดคล้องกับยุคสมัยในปัจจุบันจึงมีการพัฒนาเรือให้บรรจฝีพายให้น้อยลงเพราะในปัจจุบันประชาชนที่จะอุทิศเวลาเป็นฝีพายในการพายเรือหาได้ยาก นอกจากนี้มีการพัฒนาในด้านของรูปแบบการจัดงานประเพณีให้มีความน่าสนใจเพิ่มขึ้น เช่น มีการจัดกิจกรรมเสริมในการการจัดงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนเข้ามาเที่ยวชมงาน รวมถึงการพัฒนาทางด้านการสื่อสาร พัฒนาด้านการประสานงาน

โดยมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยเผยแพร่ พัฒนาด้านระยะเวลาให้มีความเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการจัดงานที่ดีซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการจัดงานประเพณีอย่างมีส่วนร่วมด้วยการขับเคลื่อนด้วยพลัง “บวร” และมีการสร้างฉันทมติเพื่อการพัฒนาไปสู่การเป็นสากล สอดคล้องกับงานวิจัยของญาณิศา บุญจิตร และสุชาติ มีสมบัติ (2554) พบว่า 1) แนวทางการอนุรักษ์อย่างยั่งยืนมีการอนุรักษ์รูปแบบกิจกรรมสำคัญ ๆ มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ให้เป็นระบบ และร่วมกับหน่วยงานทางการศึกษาล้างหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับงานประเพณี 2) ผู้มีส่วน ร่วมในการอนุรักษ์ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย กระทรวงวัฒนธรรม โรงเรียน และประชาชน 3) การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่งานประเพณี ทำได้ด้วยการสร้างรายได้ให้แก่เศรษฐกิจชุมชน มีการจำหน่ายสินค้า OTOP การประกวดเขียน ภาพพระบายสี 4) การส่งเสริม การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนด้วยงานประเพณี ควรเพิ่มรูปแบบการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และปรับเนื้อหาสาระในการประชาสัมพันธ์ให้เห็นถึงความยิ่งใหญ่และยาวนานของงานประเพณี ปรับรูปแบบของกิจกรรมในงานให้น่าสนใจและน่าตื่นเต้นมากกว่าที่เป็นอยู่

2.4 ด้านการรักษาให้คงอยู่ (อนุรักษ์นาปธาน) การแข่งขันเรือยาวเป็นวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเครื่องสะท้อนถึงวิถีชีวิตของชาวไทยอีกทั้งยังประกอบด้วยศาสตร์และศิลป์ในการสร้างการมีส่วนร่วมให้ประชาชนได้มีความสามัคคีจึงมีการร่วมมือจากหน่วยงานราชการเพื่อการรักษาประเพณีที่เกี่ยวข้องกับเรืออย่างมีส่วนร่วมซึ่งผู้นำทั้งในส่วนของวัด ประชาชน และหน่วยงานราชการมีการสืบสาน ต่อยอด มีความเฉลียวฉลาด และมีเครื่องครองใจ ในด้านการดำเนินการมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากประชาชนภายในชุมชน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมตามความถนัด และโอกาส อีกทั้งยังเป็นการทำให้ประชาชนภายในชุมชนมีความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้มีการสร้างแหล่งเรียนรู้ มีการเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ และมีการรักษาขั้นตอนวิธีการรวมถึงการรักษากฎ กติกาให้เป็นมาตรฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรคม เพือกผิววงศ์ และคณะ (2560)” พบว่า แนวทางการสร้างความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) การปรับทัศนคติของชุมชนในการหวงแหนวัดเป็นสมบัติของชุมชน 2) การสร้างกติกาอย่างมีส่วนร่วมและยึดเป็นแนวปฏิบัติที่ชุมชนต้องร่วมมือ 3) การปรับใจเข้าหากันมองทุกอย่างด้วยเมตตา 4) การพัฒนาท่าทีการแสดงออกต่อกันด้วยเมตตา 5) การสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เมตตาในชุมชน และ 6) การจัดสรรด้วยความเป็นธรรมในมุมมองประโยชน์ต่อส่วนรวม

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตร” ผู้วิจัยสามารถสรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตรเพื่อนำเสนอองค์ความรู้ได้รับ คือ รูปแบบการมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวจังหวัดพิจิตร ได้แก่ “PMS Model”



ภาพที่ 1 รูปแบบการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตร
“PMS Model”

รูปแบบการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตร “PMS Model” มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ห้าเหลี่ยมด้านใน P (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตร มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ Protection ร่วมป้องกันไม่ให้สูญหาย (สังวรปธาน) Correction ร่วมปรับปรุงแก้ไข (ปหานปธาน) Development ร่วมพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับยุคสมัย (ภาวนาปธาน) และ Conservation ร่วมรักษาให้คงอยู่ (อนุรักษ์นาปธาน)

ส่วนที่ 2 หกเหลี่ยม M (Management) หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. นโยบายชัด (Policy) ในฐานะที่วัดเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ และเป็นผู้นำในการรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมประเพณีอันดีที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพระศาสนา ฉะนั้น การดำเนินการทุกสิ่งอย่างวัดจะต้องกำหนดนโยบายให้มีความชัดเจนซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการวิธีการในการบริหารจัดการ

อย่างมีส่วนร่วมให้สำเร็จลุล่วง โดยในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตร วัดควรมีนโยบาย ดังนี้

1.1 นโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยวิธีการต่าง ๆ ในการรักษาประเพณีการแข่งขันเรือยาวให้คงอยู่ (อนุรักษ์นาปธาน) ไม่สูญหายไปจากสังคมของชาวไทย

1.2 นโยบายการสืบสาน ต่อยอด เพื่อการพัฒนาการจัดงานประเพณีการแข่งขันเรือยาวให้อยู่คู่กับสังคมไทย รวมทั้งการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับยุคสมัย ค่านิยม วิธีการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป (ภาวนาปธาน) เช่น การสร้างเรือขึ้นใหม่ตามยุคสมัยก็จะพยายามรักษาชื่อเรือที่มีชื่อเสียงไว้ เพื่อเป็นการรักษาชื่อเสียงที่เรือลำนั้นได้สร้างไว้ในอดีต

1.3 นโยบายการสร้างฉันทามติ เพื่อเป็นการปรับความคิดให้ตรงกัน (ทวิญญูสามัญญตา) เพราะความคิดที่ไม่ตรงกันเป็นอุปสรรค และปัญหาที่สำคัญที่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง และหากไม่รีบแก้ไขจะส่งผลกระทบในวงกว้าง และไม่สามารถที่จะร่วมกันในการดำเนินการในทุกด้านได้ ดังนั้นต้องมีการหันหน้าพูดคุยกันเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข (ปหานปธาน) ทั้งในส่วนอุปสรรค และปัญหาร่วมกันเพื่อให้การดำเนินการจัดงานเป็นไปอย่างมีแนวทางที่ประสานสอดคล้องซึ่งกันและกัน

1.4 นโยบายการสร้างจิตสำนึกรักบ้านเกิด เพื่อสร้างจิตสำนึกรักบ้านเกิดให้ประชาชนภายในชุมชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวซึ่งเป็นรากเหง้าที่ทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงสะท้อนให้เห็นถึงวิถีความเป็นอยู่ และวัฒนธรรมของบรรพบุรุษภายในชุมชนซึ่งเป็นการป้องกันประเพณีการแข่งขันเรือยาวไม่ให้สูญหาย (สังวรปธาน)

2. จัดทำแผนดี (Plan)

2.1 แผนการรักษาสมดุลในการประกอบอาชีพ เช่น การตั้งงบประมาณในการให้ค่าตอบแทนตามสมควรสำหรับฝีพายเรือที่เป็นประชาชนภายในชุมชนเพื่อเป็นสินน้ำใจ และไม่ส่งผลกระทบต่อการประกอบอาชีพ

2.2 แผนการสร้างกติกาอย่างมีส่วนร่วม และยึดเป็นแนวปฏิบัติ ให้ถูกต้องตรงกันในทุกสนามที่จัดงาน

2.3 แผนการสร้างกิจกรรมเสริม เช่น การอัญเชิญถ้วยพระราชทานทางน้ำของวัดท่าหลวง พระอารามหลวงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว ข้าวเม่าการกุศล วัดหาดมูลกระบือ เพื่อนำรายได้ถวายวัดเพื่อก่อสร้าง หรือบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะซึ่งประชาชนได้มีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ในการใช้สอยสิ่งของร่วมกัน

2.4 แผนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เช่น วางแผนการปรับปรุงแก้ไขด้านการประชาสัมพันธ์ให้สามารถเข้าถึงประชาชนมากยิ่งขึ้น ด้านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เป็นต้น

2.5 แผนในการป้องกันไม่ให้สูญหาย โดยมีการวางแผนอย่างมีส่วนร่วมกับวัดและชุมชนเพื่อกำหนดแนวทางต่าง ๆ ในการป้องกันประเพณีการแข่งขันเรือยาวไม่ให้สูญหาย

3. มีวิธีดำเนินการ (Do)

3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจากประชาชนภายในชุมชน เพื่อให้การดำเนินการจัดงานประเพณีสามารถดำเนินไปด้วยความราบรื่น

3.2 เก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ เช่น อุปกรณ์ที่มีความจำเป็นในการจัดงานแข่งขันเรือยาวมีการซ่อมแซมให้มีสภาพความพร้อมที่จะใช้งานอยู่เสมอ

3.3 รักษากฎ กติกาให้เป็นมาตรฐาน ไม่เอนเอียงไปตามผู้จัดการเรือ หรือแรงกดดันต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบ

3.4 จัดกิจกรรมเสริมในการการจัดงาน เช่น การบูรณาการกีฬาประเภทอื่นเข้ามาร่วมด้วย หรือพิธีการอัญเชิญด้วยพระราชทานทางน้ำ เป็นต้น

3.5 นำเทคโนโลยีมาช่วยเผยแพร่ เช่น การประชาสัมพันธ์การจัดงานฯ การถ่ายทอดสดการแข่งขันเรือยาวผ่านทางเฟซบุ๊ก เป็นต้น เพื่อประหยัดต้นทุน และเข้าถึงผู้ชมได้มากยิ่งขึ้น

3.6 รักษาประเพณีที่เกี่ยวข้องกับเรือ เช่น การบวงสรวงแม่น้ำนางเรือเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่คณะกรรมการจัดงานรวมถึงฝีพายเรือ และยังเป็นการรักษาประเพณีไว้ให้ลูกหลานได้เห็นเพื่อสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น

4. ประสานตรวจสอบ (Check)

4.1 ประสานประชาชนทั้งภายในและภายนอกชุมชน ที่มีความรู้ ความเข้าใจ พร้อมทั้งมีความสามารถ เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ คือ ร่วมคิดและตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และรวมตรวจสอบในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีให้ครอบคลุมในทุกมิติ

4.2 ประสานขอรับการสนับสนุนจากองค์กรภาคเอกชน เช่น งบประมาณในการดำเนินการ กำลังบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นที่ต้องใช้ในการดำเนินการ เพราะในส่วนของภาคเอกชนจะมีความคล่องตัวในเรื่องของกฎระเบียบ รวมถึงการบริหารจัดการมากกว่าภาครัฐ

4.3 ประสานหน่วยงานภาครัฐที่มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น การขอให้หน่วยงานภาครัฐที่มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการร่วมแข่งเรือให้มากยิ่งขึ้นผ่านระบบกลไกของรัฐ เพราะหน่วยงานภาครัฐต้องถือกฎ ระเบียบในการดำเนินการของราชการที่เคร่งครัด

4.4 มีการประกาศรายรับ-รายจ่ายทางสื่อต่าง ๆ ผ่านเครื่องกระจายเสียงของทางวัดในปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย เช่น Facebook, Line, Website เป็นต้น

4.5 มีการสอบถามความพึงพอใจ เช่น แจกแบบสอบถามความพึงพอใจให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการร่วมกันประเมิน สอบถามด้วยวาจา และประเมินสายตา อาการกิริยาของผู้เข้าชมงาน

4.6 มีการรวบรวมข้อมูลอุปสรรค และปัญหา เกิดขึ้นจากการจัดงานครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็นข้อมูลในการอนุรักษ์ประเพณีฯ ให้มีความราบรื่นมากยิ่งขึ้น

5. วางกรอบแก้ไข (Action)

5.1 มีการพัฒนาด้านการประสานงาน โดยมีการพัฒนาด้านการประสานงานกับชุมชน และหน่วยงานราชการในพื้นที่เชิงรุกมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีการแข่งขันเรือยาว

5.2 มีการพัฒนาด้านระยะเวลาให้มีความเหมาะสม ในการแข่งขันเรือยาวแต่ละคู่ให้มีความกระชับมากยิ่งขึ้น สร้างความประทับใจให้แก่ผู้ชม และเหมาะสมต่อการจัดงานประเพณี

5.3 มีการพัฒนาทางด้านการสื่อสาร เพื่อการประชาสัมพันธ์โดยการนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาเป็นสื่อที่สามารถเข้าถึงประชาชนได้มากยิ่งขึ้น

5.4 มีการพัฒนาเรือให้บรรจุฝีพายให้น้อยลง เพื่อแก้ไขปัญญการขาดแคลนฝีพายเรือ โดยมีการพัฒนาในด้านตัวเรือจากเรือชุด เป็นเรือต่อ จากเรือยาวใหญ่ เรือยาวกลาง เป็นเรือยาวจิ๋ว

5.5 มีการพัฒนารูปแบบการจัดงานประเพณีฯ ให้มีความสอดคล้องกับยุคสมัยมากยิ่งขึ้น เช่น มีการจัดงานแข่งขันเรือยาวในเวลากลางคืน

5.6 มีการปรับปรุงแก้ไขจากข้อผิดพลาดของแต่ละปี โดยการประชุมร่วมกันพิจารณาวางแนวทางการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างมีส่วนร่วม

5.7 มีการปรับปรุงแก้ไขด้านการประชาสัมพันธ์ ให้สามารถเข้าถึงประชาชนมากยิ่งขึ้น ด้านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เป็นต้น

5.8 มีการปรับเปลี่ยนคณะกรรมการให้มีความเหมาะสม โดยคณะกรรมการภายในชุมชนมีการปรับเปลี่ยนคณะกรรมการจัดงานประเพณีให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถ และหน้าที่ในแผนกต่าง ๆ

ส่วนที่ 3 S (Stakeholders) หมายถึง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาวของวัดและชุมชนในจังหวัดพิจิตร (TCG) ประกอบด้วย

1. **วัด (Temple)** โดยในส่วนของวัดประกอบด้วยผู้ที่เป็นตัวแทนดำเนินการในนามของวัด คือ พระสังฆาธิการภายในวัด ได้แก่ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาสซึ่งจะต้องเป็นหลักในการทำหน้าที่ขับเคลื่อนกิจการงานของพระศาสนาในทุกด้าน ดังนั้นจะต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1.1 มีทักษะของผู้นำ (ทุติยปาปนิสูตร) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรอบรู้ มีความเฉลียวฉลาดใน 3 ทักษะ คือ มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) มีปฏิภาณไหวพริบสามารถวางแผน และฉลาดในการใช้คน (จักขุมา) ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills) มีกระบวนการวิธีการ กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ (วิธูโร) มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Human Skills) (นิสสัยสัมปันโน)

1.2 มีเครื่องครองใจ (พรหมวิหารธรรม) หมายถึง มีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน และกัน มีน้ำใจ ปรารถนาดีต่อกัน (เมตตา) มีการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข โดยเมื่อมีความทุกข์เกิดขึ้นนั้น ผู้นำจะต้องมีกรุณา ช่วยบำบัดทุกข์แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้รวดเร็วที่สุด ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ (กรุณา) 3) ส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องที่สามารถสนับสนุนได้ (มุทิตา) และการรักษาความเป็นกลาง ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่งไม่เลือกที่รัก มักที่ชังซึ่งก่อให้เกิดความลำเอียง รวมถึงอดีตที่ไม่ดี วางตัวเป็นกลางสมฐานะแห่งความเป็นผู้นำ (อุเบกขา)

1.3 มีความโปร่งใส หมายถึง การมีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อชุมชน การดำเนินการทุกอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถตรวจสอบ และชี้แจงได้

2. ชุมชน (Community) โดยในส่วนของชุมชนประกอบด้วย ประชาชนภายในชุมชนรวมทั้งคณะกรรมการที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการจัดงานซึ่งเป็นประชาชนภายในชุมชน

2.1 มีความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การดำเนินการอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน มีความคุ้นเคยกัน มีความรู้สึกผูกพันกันเป็นทุนเดิมอยู่แล้วส่งผลให้บรรยากาศในการดำเนินการเป็นไปด้วยความผ่อนคลาย

2.2 มีส่วนร่วมตามความถนัด และโอกาส โดยชาวบ้านที่ประกอบอาชีพอยู่กับบ้าน เช่น ทำนาทำไร่ ทำสวน คำขายจะมีส่วนร่วมโดยเป็นคณะกรรมการจัดงาน ในขณะที่ชาวบ้านที่เป็นผู้สูงอายุ และประชาชนที่มีงานทำประจำมีส่วนร่วมโดยการบริจาคเงินสบทบเพื่อเป็นทุนในการจัดงาน และประชาชนที่อยู่ในวัยรุ่นถึงวัยกลางคนจะมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์โดยใช้เทคโนโลยี เช่น เฟสบุ๊ก

2.3 มีคณะกรรมการจัดงานที่ดี (อิทธิบาทธรรม) หมายถึง มีความพยายามในการทำหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จ มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ไม่ทอดทิ้งหน้าที่ของตนก็จะทำมีคณะกรรมการจัดงานที่มีคุณภาพ

3. ภาครัฐ : (Government Sector) ในส่วนของภาครัฐเป็นองค์กรที่เข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนโดยต้องผ่านกลไกของภาครัฐ ประกอบด้วย หน่วยงานการปกครองท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานจังหวัด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลและมหาเถรสมาคมควรมีการจัดทำนโยบายร่วมกันเพื่อให้การอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเพื่อนำไปสู่การดำเนินการเชิงรุกอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

2. รัฐบาลควรมีการกำหนดนโยบายกระตุ้นการปฏิบัติราชการของหน่วยงานราชการที่มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้เกิดการขับเคลื่อนการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาและยกระดับให้เป็นที่ยอมรับแก่สายตาทั้งในระดับประเทศและระดับโลก และนำไปสู่

ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับประชาชน คือ เป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ด้านการส่งเสริมระบบเศรษฐกิจฐานราก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากองค์ความรู้ที่ได้รับ คือ “PMS. Model” ซึ่งจะเป็นเครื่องมือหรือแนวทางในการส่งเสริมและการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีได้อย่างแท้จริง จึงควรมีการนำผลวิจัยดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนา เผยแพร่ความรู้หลักการและวิธีการแก้วัดและชุมชนรวมถึงผู้ที่ต้องการนำไปใช้ประโยชน์หรือนำไปศึกษาต่อ

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญทอง สอนศิริ. (2564). *เรื้อยาว มรดกวัฒนธรรมแห่งสายน้ำ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.trueplookpanya.com/learning/detail/20068>
- ญาณิศา บุญจิตร และสุชาติ มีสมบัติ. (2554). *การอนุรักษ์และสืบสานประเพณีแห่พระแข่งเรือยาว ขึ้นโขงชิงธงอำเภอลำสนวน จังหวัดชุมพร เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน*. (รายงานการวิจัย). กระทรวงวัฒนธรรม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร.
- นวมณต์ อุดมรัตน์. (2558). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ประเพณีตักบาตรพระร้อยทางเรือ: กรณีศึกษาชุมชนเลียบคลองมอญ แขวงท้ายยาว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 10(2), 301-310.*
- รัตนา จันทร์เทาว์. (2559). *พลวัตของบทบาทหน้าที่ประเพณีการแข่งเรือยาวในภาคอีสาน. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, 33(3), 115-134.*
- ศรคม เผือกผิวงค์ และคณะ. (2560). *แนวทางการสร้างความร่วมมือในชุมชนด้วยพุทธสันติวิธี: กรณีศึกษาชุมชนวัดคูบัว เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(ฉบับพิเศษ), 134-145*
- สุพัทธา คงขำ และเครือวัลย์ คงขำ. (2561). *แนวทางการอนุรักษ์ภูมิปัญญาพื้นบ้านการชักแห่เรือพระบกของตำบลเขาใหญ่ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 10(2), 277-288.*

การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความ สมานฉันท์

The Integration of Buddhadhamma and Political Communication to
Strengthen Reconciliation

พระครูธรรมธรบุญเที่ยง พุทธสาวิโก (ลักษณะพลวงศ์)¹ สุรพล สุยะพรหม² และประณต นันทิยะกุล³
Phrakhru Thammathonbunthiang Phutthasawako (Lakphonvong),
Surapon Suyaprom and Pranod Nantiyakul

Received: April 17, 2021

Revised: June 13, 2021

Accepted: July 31, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.28

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาการสื่อสารทางการเมืองในจังหวัดพะเยา 2) ศึกษาปัจจัยการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ในจังหวัดพะเยา และ 3) เสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ในจังหวัดพะเยา ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากประชาชนจังหวัดพะเยา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหาการสื่อสารทางการเมืองในจังหวัดพะเยา พบว่า ด้านผู้ส่งสาร นักการเมืองบางท่านมีการสื่อสารพูดชวนให้เลวร้าย อาจจะทำให้เกิดความแตกความสามัคคี ด้านสาร นักการเมืองพูดความจริงไม่ทั้งหมด ด้านช่องทางการสื่อสาร มีปัญหาสะสมจากอดีตการจัดสรรผลประโยชน์ที่ไม่เท่าเทียม ด้านผู้รับสาร จะต้องมีความรู้และคุณธรรมในการรับข้อมูลข่าวสาร 2) ปัจจัยการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ในจังหวัดพะเยา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านผู้รับสาร ($\bar{X}=3.84$) รองลงมาได้แก่ ด้านสาร ($\bar{X}=3.62$) ด้านผู้ส่งสาร ($\bar{X}=3.58$) และ ด้านช่องทางการสื่อสาร ($\bar{X}=3.51$) และ 3) รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ในจังหวัดพะเยา พบว่า ด้านผู้ส่งสาร ผู้ส่งสารต้องให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม ด้านสาร แหล่งข้อมูลที่สามารถอ้างอิงได้เกิดประโยชน์ทั้ง

¹⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C corresponding author, e-mail: bunthiang.lak@mcu.ac.th, Tel. 089-5574498, 062-2945994

ส่วนรวมและส่วนตัว ด้านช่องทางการสื่อสาร การใช้ช่องทางสื่อสารที่เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ด้านผู้รับสาร ยึดหลักธรรมด้วยสติสัมปชัญญะ มีการบูรณาการด้านคุณธรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

คำสำคัญ: การบูรณาการ, หลักพุทธธรรม, สื่อสารทางการเมือง, เสริมสร้าง, ความสมานฉันท์

Abstract

The objectives of this research paper were 1) to study the problems of political communication in Phayao Province; 2) to study the factors of political communication to strengthen reconciliation in Phayao Province; and 3) to propose a model for Integration of Buddhaddhamma and political communication to strengthen reconciliation in Phayao Province. This study was a qualitative research. Data were collected with a questionnaire from a sample of 400 people from Phayao Province. The statistics used in the data analysis were frequency, mean, percentage and standard deviation. The results found that 1) political communication problems in Phayao Province found that in the aspect of the messenger, some politicians communicated to persuade people to choose sides which may cause a breakdown in unity; on the message side, politicians did not tell the whole truth; in the aspect of communication channel, there had been a cumulative problem of unequal benefit allocation in the past; in terms of receiver, there must be consciousness and morality in receiving information; 2) political communication factors to strengthen reconciliation in Phayao Province found that overall, it was at a high level ($\bar{X} = 3.63$). Considering by the average from highest to lowest, it was found that the mean was at a high level in all aspects as follows: the aspect with the highest mean was the receiver ($=3.84$), followed by the message ($\bar{X}=3.62$), the messenger ($\bar{X}=3.58$) and the communication channel ($\bar{X} = 3.51$); and 3) a model for Integration of Buddhaddhamma and political communication to strengthen reconciliation in Phayao Province found that in terms of messenger, messengers must focus on morality and ethics; on the message side, sources could be referred to benefit both public and personal; in the aspect of communication channel, there should be a friendly communication channel to each other; in terms of receiver, there should be adherence to Dhamma with consciousness and an integration of morality that was beneficial to the public.

Keywords: Integration, Buddhist Principles, Political Communication, Strengthen, Reconciliation

บทนำ

การใช้สื่อสารทางการเมืองจะเน้นในด้านการโฆษณาชวนเชื่อ ใช้นโยบายที่ทำให้ประชาชนเห็นด้วยคล้อยตามแล้วเลือกตัวเอง พรรค พร้อมกับความคาดหวังในการทำตามสัญญา การสื่อสารจะใช้ภาษากายหรือใช้ภาพพูดหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า วาจาภาษา หมายถึง คำพูด และอวาจาภาษา เราจึงต้องเรียนรู้ประเภทของสื่อต่าง ๆ ที่ทางโลกสมัยใหม่ผลิตขึ้นมาหรือวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีและรวมถึงคุณลักษณะของสื่อ เพื่อที่จะควบคุมให้การสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารทางการเมืองเกี่ยวข้องกับอำนาจและผลประโยชน์ สารสนเทศทางการเมืองซึ่งเป็นยุทธศาสตร์การเมือง นโยบายทางการเมือง ที่ผ่านมาการกลั่นกรองจนนำไปสู่การขับเคลื่อนในทางปฏิบัติ ช่องทางการสื่อสาร ส่วนใหญ่จะได้แก่ รัฐบาล พรรคการเมือง สื่อสารมวลชน หรือช่องทางการสื่อสารอื่น ๆ ที่จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน และผู้รับสารคือคนที่มีความสนใจทางการเมือง นโยบายสาธารณะ โครงการ หรือกิจกรรมที่เป็นผลมาจากระบบการเมือง (สุรพงษ์ โสธะเสถียร, 2545) ความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นได้เสมอและไม่สามารถเลี่ยงได้ トラบิตที่มนุษย์ยังคงมีปฏิสัมพันธ์สื่อสารกันอยู่ เมื่อใดความขัดแย้งเกิดขึ้น ความสูญเสียก็จะตามมาหรือบางครั้งอาจจะก่อให้เกิดหายนะอันร้ายแรงได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งสามารถส่งผลเชิงปฏิฐานได้อีกด้วย เช่น เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้วทำให้สังคมมีการเรียนรู้ อีกทั้งมีการบูรณาการแนวความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีและมีการพัฒนายิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการอิสระตรวจสอบและค้นหาความจริงเพื่อการปรองดอง, 2555) ความขัดแย้งของสังคมไทยที่เกิดขึ้นมาแล้วในหลายทศวรรษที่ผ่านมา รากเหง้าของปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวเป็นปัจจัยที่โยงใยสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน ไม่มีมูลเหตุใดเกิดขึ้นเพียงลำพังที่จะสามารถอธิบายว่าทำไมสังคมจึงเผชิญกับความขัดแย้งอย่างรุนแรงหรือสะท้อนความไม่มั่นคงทางการเมืองได้ดีที่สุด เนื่องจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นมีการบ่มเพาะและปะทุเป็นวงกว้างที่ยาวนานและมีปัจจัยที่หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าสังคมไทยในอดีตมีความไม่เท่าเทียมกันเชิงโครงสร้างทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมมาโดยตลอด (พิสมัย วงศ์จำปา, 2564)

จังหวัดพะเยาอยู่ในพื้นที่ของภาคเหนือของประเทศไทยที่ประกอบไปด้วยคนหลายเชื้อชาติหลายภาษา หลายวัฒนธรรม ได้มีการเกิดขึ้นของคนกลุ่มสี่สีแดง และสี่สีเหลืองซึ่งดำเนินกิจกรรมทางการเมืองควบคู่ไปกับการเมืองภาคประชาชนในระดับชาติ สองกลุ่มในจังหวัดพะเยา คือ กลุ่มคนสี่สีเหลือง ที่เรียกตัวเองว่า “พันธมิตร พะเยา” และ “คนสี่สีแดง” มีอยู่ 5 กลุ่มคือ กลุ่มพะเยารักประชาธิปไตย กลุ่มพะเยา 51 กลุ่มพะเยาเพื่อประชาธิปไตย กลุ่มสี่สีแดงพะเยา และ กลุ่มพะเยาอาร์มี เรียกรวมนๆ ว่ากลุ่มแนวร่วมประชาธิปไตยต่อต้านเผด็จการแห่งชาติ (นปช.) แม้ต่างอุดมการณ์ทางการเมืองแต่เป็นเพียงการแตกต่างทางความคิดเท่านั้น แต่ละคนแต่ละกลุ่มจะมี

ความคิดเห็นที่เหมือนกันหรืออีกหลายท่านที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีการแบ่งฝ่าย โดยฝ่ายที่เห็นด้วยก็จะรวมตัวกัน จัดกิจกรรมทางการเมืองของคนที่เห็นต่างหรือเห็นเหมือนกัน ประชาชนที่ชื่นชอบกลุ่มแนวร่วมประชาธิปไตยต่อต้านเผด็จการแห่งชาติ และมีประชาชนชื่นชอบแนวคิดของกลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย กลุ่มประชาชนที่มีแนวคิดเทิดทูลสถาบัน แต่ไม่เอาเผด็จการทางทหาร และกลุ่มประชาชนที่มีแนวที่ชื่นชอบแบบไม่ชอบฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ทำให้เกิดความขัดแย้งในด้านความคิดการเห็นต่าง สุดท้ายลงเอยด้วยความรุนแรง ทำให้ผู้บริหารประเทศหรือรัฐบาลได้ดำเนินการให้ประชาชนทุกกลุ่ม ทุกสี ทุกคนที่มีความคิดเห็นที่เห็นต่างกัน หรือมีความคิดเห็นเหมือนกัน ได้มีกิจกรรมในการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ คนในชาติโดยเร็วเป็นนโยบายเร่งด่วน โดยรัฐบาลควรสร้างบรรยากาศแห่งความปรองดองสมานฉันท์ และการสร้างสังคมสันติสุข โดยใช้หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการกับการสื่อสารทางการเมือง เพื่อสร้างเสริมความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม

ผู้วิจัยได้ตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาความแตกแยกในเรื่องความคิดเห็นทางการเมืองให้เกิดความสมานฉันท์ โดยใช้หลักธรรมสาราณียธรรม ๖ อันประกอบด้วย เมตตา ภายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคี สีลสามัญญตา ทิฏฐิสามัญญตา เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมได้อย่างดี เข้ามาบูรณาการกับการสื่อสารทางการเมืองให้กลุ่มต่าง ๆ ได้เข้าใจ เรียนรู้ ผู้คนในสังคมต้องตระหนักถึงการไม่ใช้ความรุนแรง ด้วยทางกาย ด้วยทางวาจา ด้วยทางความคิด การไม่รู้จักแบ่งปัน การไม่เคารพกฎกติกาของสังคมในหมู่บ้าน การไร้ความเป็นระเบียบวินัย เพื่อพัฒนาหรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหมู่บ้าน สังคม ชุมชน ที่อยู่ในจังหวัดพะเยา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการสื่อสารทางการเมืองในจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ในจังหวัดพะเยา
3. เพื่อเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ในจังหวัดพะเยา

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนจังหวัดพะเยาใน 9 อำเภอ จำนวน 466,220 คน (สำนักงานทะเบียนราษฎรจังหวัดพะเยา, 2562)

2. กลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน ประกอบด้วย ประชากร อำเภอเมืองพะเยา อำเภอแม่ใจ อำเภอภูกามยาว อำเภอดอกคำใต้ อำเภอจุน อำเภอเชียงคำ อำเภอภูซาง อำเภอเชียงม่วน และอำเภอปง แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Lee J. Cronbach (1990) ได้ค่าแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบเลือกตอบเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด เกี่ยวกับการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ ประกอบด้วย ผู้ส่งสาร สาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร กำหนดให้ผู้เลือกคำตอบได้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด เกี่ยวกับการนำหลักสารานุกรมมาบูรณาการกับการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ ของผู้ส่งสาร สาร ช่องทาง และผู้รับสาร กำหนดให้ผู้เลือกคำตอบได้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักสารานุกรมมาบูรณาการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ในจังหวัดพะเยา

4. สถิติบรรยายใช้สำหรับอธิบายข้อมูล การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ใน 9 อำเภอ วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการสื่อสารทางการเมืองเพื่อสร้างเสริมความสมานฉันท์ วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมในการสื่อสารทางการเมือง วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการสื่อสารทางการเมืองเพื่อสร้างเสริมความสมานฉันท์ โดยใช้ค่าสถิติความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการสื่อสารทางการเมืองในจังหวัดพะเยา พบว่า

1.1 ด้านผู้ส่งสาร นักการเมืองบางท่านมีการสื่อสารโดยผ่านประชาชนเพื่อพูดชวนให้เลิกช้าง อาจจะทำให้เกิดความแตกความสามัคคี ขาดความเสียสละ นักการเมืองเข้าร่วมกับพรรคการเมืองที่เป็นฝ่ายรัฐบาล เพื่อรักษาอำนาจนักการเมืองเป็นผู้ส่งสารไปให้ประชาชนเพื่อ

ผลประโยชน์ให้กับตนเอง นักการเมืองบางท่านขาดความยุติธรรมในการจัดสรรผลประโยชน์ให้กับประชาชน นักการเมืองยึดโยงกับประชาชน มีผลประโยชน์ทับซ้อน เอื้อประโยชน์ให้กับนายทุน นักการเมืองไม่สามารถสื่อสารเพื่อสร้างผลประโยชน์โดยรวมให้กับประชาชนทุกคนได้ การดำเนินการละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชน มีการปราบปราม ก้าหลาบประชาชน

1.2 ด้านสาร นักการเมืองพูดความจริงไม่ทั้งหมด แหล่งข้อมูลที่เป็นข้อมูลจริง หรือ ข้อมูลเท็จ นักการเมืองไม่สามารถทำหน้าที่ในการจัดสรรผลประโยชน์ได้ ความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นระหว่างนักการเมืองกับประชาชน ให้กลุ่มวัยรุ่นที่ไม่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการใช้วิจารณญาณในการรับรู้ข่าวสาร สามารถเข้าถึงระบบสื่อสารที่ทันสมัยนั้นได้ และมีการสร้างแรงจูงใจให้กับคนที่เห็นต่างด้วยกันเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง สื่อสารแบบออนไลน์ Facebook, Twitter, Line, Instagram ทำให้การสื่อสารสะดวกสบายเข้าถึงประชาชนได้ง่าย หาเสียงโดยผ่านการปราศรัยหรือพบปะประชาชนทั่วไป เฉพาะกลุ่ม ข้อมูลที่สื่อสารไม่สามารถรู้เลยว่าเป็นข้อมูลที่เป็นจริง ข้อความที่ถือว่าเป็นสภาพที่วิกฤต การแสดงออกในเชิงสัญลักษณ์ เช่น การชุมนุมสามนิ้ว การไม่ลุกขึ้นเคารพธงชาติ ข้อมูลข่าวสารที่นักการเมืองนำมาสื่อสาร มีเนื้อหาสาระถูกต้อง เป็นธรรม

1.3 ด้านช่องทางการสื่อสาร ช่องทางการสื่อสารในสภาพปัญหาในการสื่อสารทางการเมืองในสังคมไทย มีสภาพเป็นแบบอย่างเดิม คือ มีปัญหาสะสมจากอดีต การแบ่งพรรค การจัดสรรผลประโยชน์ที่ไม่เท่าเทียม การเอื้อผลประโยชน์ให้นายทุนมากกว่าประชาชนในประเทศที่เป็นคนยากจน แต่ที่เพิ่มเติมคือมีระบบการสื่อสารที่รวดเร็ว ทันสมัย ข้อมูลมากมาย ส่วนใหญ่จะเสนอข้อมูลแบบเลือกข้าง ถ้าชอบก็จะสื่อสารเชียร์ฝ่ายที่ชอบแบบสุดโต่ง ไม่ได้มองข้อมูลอย่างกว้างขวาง รอบด้าน ไม่แสดงถึงการมีวุฒิภาวะ การศึกษา กฎหมาย กฎระเบียบ ความยากจน การเข้าถึงโอกาสในการทำงาน ภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำทั่วโลกเพราะปัญหาโรคระบาด และสุดท้ายคือการไม่มีความเป็นธรรมในระบบ

1.4 ด้านผู้รับสาร สิ่งที่สำคัญที่สุดในกระบวนการสื่อสาร คือ ผู้รับสารที่จะต้องมีส่วนปัญหา และคุณธรรมในการรับข้อมูลข่าวสาร โดยผู้รับข่าวสารต้องมีภูมิรู้ หรือ ความรอบรู้ในเรื่องนั้น ๆ เพื่อจะทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ในข้อมูลข่าวสาร เลือกที่จะรับข่าวสาร พร้อมนำเสนอ และข่าวสารบางอย่างควรรู้ และคัดกรอง เพราะไม่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม

2. ปัจจัยการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ในจังหวัดพะเยา พบว่าการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านผู้รับสาร ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาได้แก่ ด้านสาร ($\bar{X} = 3.62$) ด้านผู้ส่งสาร ($\bar{X} = 3.58$) และด้านช่องทางการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.51$)

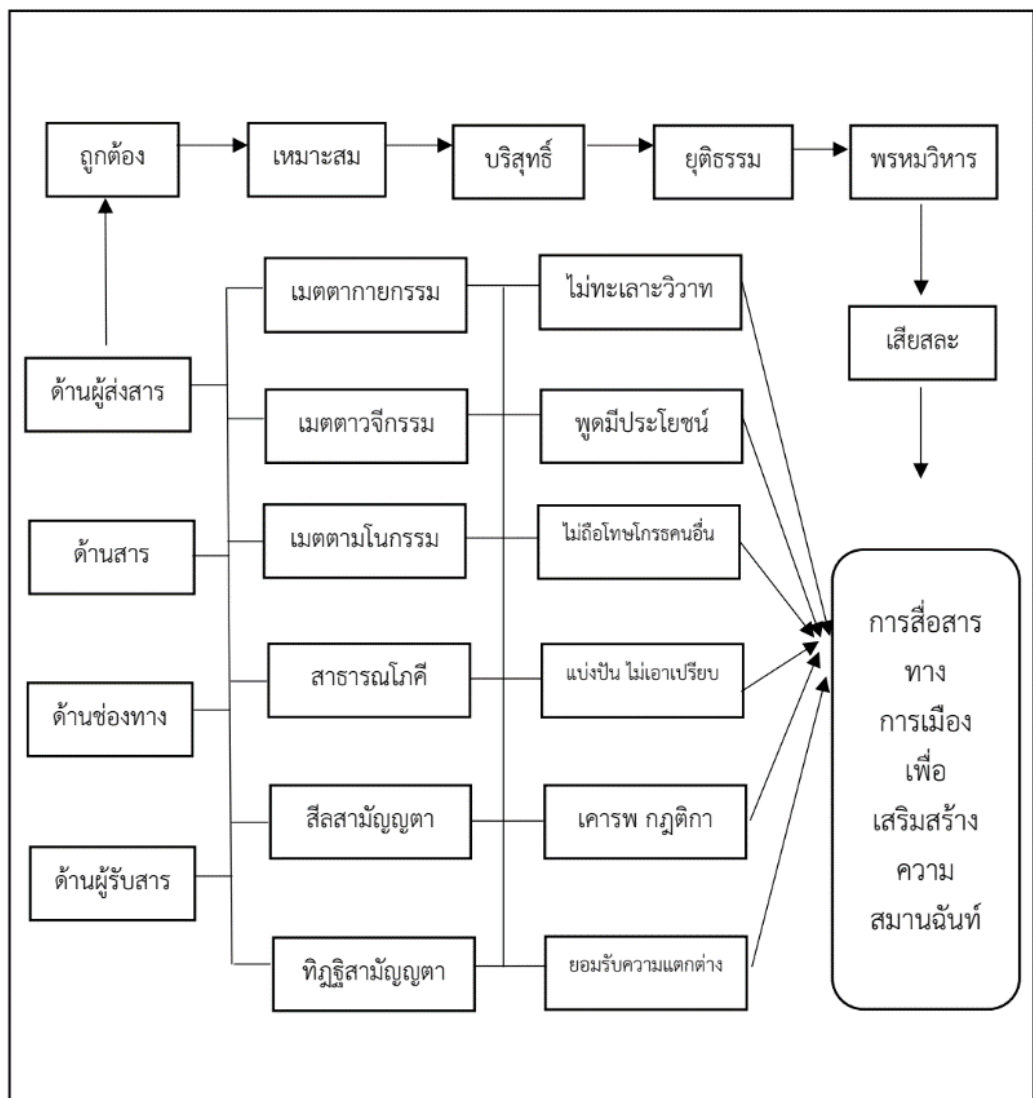
3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ในจังหวัดพะเยา พบว่า การนำหลักสาราณียธรรมมาบูรณาการกับการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง

ที่สุด ได้แก่ ด้านทฤษฎีสัมมูลตา ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา ได้แก่ ด้าน สีสัมมูลตา ($\bar{X} = 3.94$) ด้านสาธารณโภคี ($\bar{X} = 3.81$) ด้านมโนกรรม ($\bar{X} = 3.73$) ด้านวจีกรรม ($\bar{X} = 3.71$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกายกรรม ($\bar{X} = 3.62$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการสื่อสารทางการเมืองในจังหวัดพะเยา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ด้านผู้ส่งสาร นักการเมืองบางท่านมีการสื่อสารโดยผ่านประชาชนเพื่อพูดชวนให้เลือกข้าง อาจจะทำให้เกิดความแตกความสามัคคี ขาดความเสียสละ ด้านสาร นักการเมืองพูดความจริงไม่ทั้งหมด แหล่งข้อมูลที่เป็นข้อมูลจริงหรือข้อมูลเท็จ ด้านช่องทางการสื่อสาร ช่องทางการสื่อสารในสภาพปัญหาในการสื่อสารทางการเมืองในสังคมไทย มีสภาพเป็นแบบอย่างเดิม คือ มีปัญหาสะสมจากอดีต การแบ่งพรรค การจัดสรรผลประโยชน์ที่ไม่เท่าเทียม การเอื้อผลประโยชน์ให้นายทุนมากกว่าประชาชนในประเทศที่เป็นคนยากจน ด้านผู้รับสาร สิ่งที่สำคัญที่สุดในกระบวนการสื่อสาร คือ ผู้รับสารที่จะต้องมีความรู้ ปัญญา และคุณธรรมในการรับข้อมูลข่าวสาร โดยผู้รับข่าวสารต้องมีความรู้ หรือ ความรอบรู้ในเรื่องนั้น ๆ เพื่อจะทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ในข้อมูลข่าวสาร เลือกที่จะรับข่าวสาร พร้อมนำเสนอ และข่าวสารบางอย่างควรรู้ และคัดกรอง เพราะไม่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิเทศ สนั่นนารี (2561) พบว่า สภาพปัญหาด้านการสื่อสารเพื่อสร้างความปรองดอง พบว่า มีอยู่ 8 ประเด็น คือ 1) ความต้องการมีอิทธิพลต่อกัน 2) การมีทางเลือกที่หลากหลาย 3) ความต้องการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ อารมณ์ และพฤติกรรมผู้อื่น 4) ขาดทักษะการสื่อสาร 5) ข้อมูลคลุมเครือขาดการกลั่นกรอง 6) เนื้อหาขาดความเป็นสากล 7) อคติ และ 8) สิ่งแวดล้อมเป็นอุปสรรค และสอดคล้องกับงานวิจัยของสืบวงษ์ สุขะมงคล (2557) การก่อตัวของความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2544-2555 สาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ประกอบด้วย ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประชาชน การขัดกันในอำนาจและผลประโยชน์ของกลุ่มการเมือง สื่อมวลชนและกลุ่มพันธมิตร การรัฐประหาร ระบบตรวจสอบถ่วงดุล รัฐธรรมนูญปี 2540 รัฐธรรมนูญปี 2550 การก่อตัวความขัดแย้งเป็นมูลเหตุที่สำคัญที่สุดคือ การชุมนุมทางการเมืองโดยยึดสถานที่สาธารณะ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์” อธิบายได้ดังนี้

ด้านผู้ส่งสารต้องให้ความสำคัญนำหลักสาราณียธรรม ทิฐีสามัญญตา คือ การยอมรับความแตกต่างมาใช้ในการสื่อสารทางการเมืองเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ สีสามัญญตา เคารพกฎกติกา สาธารณโภคี คือ แบ่งปัน ไม่เอาเปรียบ เมตตาโมกกรรม คือ ไม่ถือโทษโกรธคนอื่น เมตตาวิจิตรม คือ พุดมีประโยชน์ และเมตตากายกรรม คือ ไม่ทะเลาะวิวาท มาใช้บูรณาการ ด้านสาร ทั้งข้อมูล ข่าวสารทางการเมือง เพื่อนำไปสื่อด้านช่องทางสารให้ถึงด้านผู้รับสาร ให้ถูกต้อง เหมาะสม บริสุทธิ์ ยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านผู้ส่งสาร ควรมีนโยบายกำหนดให้ผู้ส่งสารอาทิงการเมืองเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการใช้สื่อทางการเมืองที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน รับผิดชอบต่อสังคม
2. ด้านสาร ควรมีองค์กรกลางที่เป็นอิสระในการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารทางการเมือง มีอำนาจใช้กฎหมายลงโทษเจ้าของข่าวสารที่ไม่เป็นข้อเท็จจริง
3. ด้านช่องทางการสื่อสาร ควรมีนโยบายจัดการโครงสร้างระบบสื่อมวลชนให้เป็นมาตรฐานสากลและรับผิดชอบต่อสังคม
4. ด้านผู้รับสาร ควรมีระบบการขยายการเข้าถึงประชาชนเชิงรุก รับฟังความคิดเห็น สอดส่องดูแลการรับสื่อทางการเมืองเป็นไปโดยถูกต้อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้นำทางการเมือง นักการเมืองท้องถิ่น ในจังหวัดพะเยา ไปใช้ให้เป็นประโยชน์เป็นแนวทางการสื่อสารทางการเมืองให้กับประชาชนในพื้นที่จังหวัดพะเยา
2. องค์กรด้านการควบคุมดูแลนักการเมือง นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์จัดทำแนวทางกฎ ระเบียบ ในการตรวจสอบนักการเมืองในพื้นที่ให้สื่อสารทางการเมืองอย่างสมานฉันท์

เอกสารอ้างอิง

- นิเทศ สนั่นนารี. (2561). การสื่อสารเชิงพุทธเพื่อสร้างความปรองดองในสังคม. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาจุฬาลงกรณแก่น, 5(1)*, 159-178.
- พิสมัย วงส์จำปา. (2564). *การพัฒนาข้อเสนอและรูปธรรมของการปฏิรูปไทยของกลุ่มการเมืองในจังหวัดพะเยา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.kpi.ac.th/media/pdf/research>
- สำนักงานคณะกรรมการอิสระตรวจสอบและค้นหาความจริงเพื่อการปรองดอง. (2555). *รายงานฉบับสมบูรณ์คณะกรรมการอิสระตรวจสอบและค้นหาความจริงเพื่อการปรองดองแห่งชาติ กรกฎาคม 2553-กรกฎาคม 2554*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอิสระตรวจสอบและค้นหาความจริงเพื่อการปรองดอง.
- สืบบงษ์ สุขะมงคล. (2557). การบริหารจัดการความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 254-2555. *วารสารเกษมบัณฑิต, 15(1)*, 39.
- สุรพงษ์ โสระเสถียร. (2545). *สื่อสารกับการเมือง*. กรุงเทพฯ: ประสิทธิภัณฑแอนดพรีนติ้ง.

- Cronbach, Lee J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper. & Row.

การศึกษางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ที่มีต่อการพัฒนาสังคม

A Study of Public Welfare of the Sangha in Nakhon Sawan Province toward Social Development

พระธีรพันธุ์ ฐิตธมโม (บุญบาง)¹ พระศรีสมโพธิ² และศิริโรจน์ นามเสนา³
Phra Teerapan Thidadhammo (Boonbang), Phra Srisombhot and Sirirot Namsena

Received: March 14, 2021

Revised: July 13, 2021

Accepted: July 31, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.29

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์งานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในจังหวัดนครสวรรค์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิจัยเชิงเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 รูป เลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิ คือ เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า งานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ มีการประยุกต์งานด้านสังคมสงเคราะห์ คือ การช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่องที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยและสมณสาธูป สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสาธารณสงเคราะห์คณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้นำขับเคลื่อนงาน มีรูปแบบและระบบการทำงานแบบคณะกรรมการ มีกิจกรรมเด่นชัด เช่น การสร้างบ้านให้ผู้ยากไร้ การแจกสิ่งของบรรเทาทุกข์ และกลุ่มสาธารณสงเคราะห์ของวัดในพื้นที่ การวิเคราะห์งานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์เป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพระสงฆ์ตามระเบียบมหาเถรสมาคม จุดเด่น คือ ผู้นำเข้มแข็ง ผู้ตามรักงาน สร้างความศรัทธา ตัดสินใจรวดเร็ว และไม่ต้องอิงอาศัยภาครัฐ จุดด้อย คือ เป็นจังหวัดใหญ่ ประชากรมาก และปัญหาสังคมมาก พระสงฆ์ที่มีประสบการณ์ในด้านนี้ยังมีจำนวนน้อย โอกาส คือ มีสถาบันการศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ที่สามารถสร้างหลักสูตรเพื่อเพิ่ม

¹ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์; Nakhon Sawan Provincial Office of Buddhism

² มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: theerapan.17@gmail.com, Tel. 086-2034703

บุคลากรในด้านนี้ให้ และมีเครือข่ายที่ทำงานร่วมกัน อุปสรรค คือ ขีดจำกัดด้วยสถานภาพความเป็นพระสงฆ์และงบประมาณ

คำสำคัญ: งานสาธารณสงเคราะห์, คณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์, การพัฒนาสังคม

Abstract

This research article aimed to analyze the public welfare of the Sangha in Nakhon Sawan Province. This was a qualitative study focusing on documents and in-depth interviews with 17 key informants. A purposive sampling was from the experts, namely, the Ecclesiastical District Officers, the Ecclesiastical Sub-district Officers and the abbots by using descriptive content analysis techniques. The results of the research revealed that the public welfare of the Sangha in Nakhon Sawan Province was applied to help society continuously without conflict with the Dhamma and Vinaya. The public welfare can be divided into 2 groups, namely, a group of public welfare of the Sangha in Nakhon Sawan Province in which the Ecclesiastical Provincial Governor was the leader driving the event. There were a form and system of working as a board. There were prominent activities such as building houses for the poor and distributing the relief items and the other public welfare group of temples in the area was responsible for analyzing public welfare of the Sangha in Nakhon Sawan Province which was the performance of the Sangha Administrators in accordance with the regulations of the Sangha Supreme Council of Thailand. The Strengths were strong leaders, work lover, builder of faith, quick decision maker and those who did not have to rely on the government. The Weaknesses were as follows: it was a large province with a large population and many social problems; and there were few monks who had experience in public welfare. The Opportunities were that there were educational institutions such as Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Sawan campus that can create courses to increase personnel in this field and having a network that work together. Threats were that there were limitations of the monkhood status and clergy budget.

Keywords: Public Welfare, the Sangha in Nakhon Sawan Province,
Social Development

บทนำ

เมื่อกล่าวถึงจุดกำเนิดของสังคมสงเคราะห์ ว่าเริ่มต้นที่ใด อาจจะเป็นการยากที่จะหาคำตอบ ซึ่งอาจมีมาก่อนสมัยพุทธกาลก็ได้ สำหรับในสมัยพุทธกาลเอง เราจะพบหลักฐานมากมายจากพระธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ที่พระองค์และพระสาวกได้ดำเนินงานสังคมสงเคราะห์อย่างเห็นได้ชัด โดยเชื่อกันว่า การสังคมสงเคราะห์เกิดขึ้นมาพร้อม ๆ กับการมีศาสนา เพียงแต่มีรูปแบบของการเป็นอาสาสมัคร (Volunteer) จะมีปรากฏผู้ที่มีจิตใจเมตตาที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ แสดงความอาทรและความรักในเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน หน้าที่หลักของพระสงฆ์สาวกในพระพุทธศาสนา ได้เริ่มขึ้นหลังจากสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงมีพระพุทธานุญาตส่งพระอรหันต์สาวก 60 รูป ออกไปประกาศพระศาสนาครั้งแรกว่า “ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงจาริกไป เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์” (วิมพา. (ไทย) 4/32/40) พระสงฆ์สาวกของพระพุทธองค์ก็ได้ดำเนินตามพระบรมพุทโธวาท นับจากสมัยพุทธกาลมาถึงปัจจุบัน เป็นเวลาเกิน 2600 ปีล่วงมาแล้ว เมื่อพิจารณาอย่างถ่องแท้ เราจะพบเป้าหมายจากหน้าที่หลักของพระสงฆ์สาวกพระพุทธโฆวาทดังกล่าว 3 ประการ คือ 1) เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก 2) เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก และ 3) เพื่อเกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ ซึ่งเป้าหมายทั้ง 3 ประการดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า คือการช่วยเหลือ สังคม สงเคราะห์สังคม หรือสังคมสงเคราะห์นั่นเอง

การสังคมสงเคราะห์ในประเทศไทยเริ่มเป็นรูปองค์กร (Organization) ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ในสมัยนั้นได้มีการปฏิรูปสังคมหลายอย่าง เช่น ปฏิรูปการศึกษา การสาธารณสุข การบริหารงานของรัฐ การเลิกทาส (พ.ศ. 2448) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสวัสดิการของประชาชนหลายแห่งก็ได้รับการจัดตั้งขึ้น เช่น ในปี พ.ศ. 2429 รัฐได้จัดตั้งโรงพยาบาลศิริราชขึ้น เพื่อบำบัดรักษาผู้ป่วยไข้ ต่อมาในปี พ.ศ. 2438 องค์การสภาภคาชาติไทยได้เริ่มก่อตั้งขึ้น เดิมมีชื่อว่า สภาอุณาโลมแดง ซึ่งทำหน้าที่ช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ทหารที่ป่วยเจ็บทั้งหลาย (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559) ในขณะที่คณะสงฆ์ไทยก็ได้มีการดำเนินงานด้านสังคมสงเคราะห์ภายใต้ชื่อว่า งานสาธารณสงเคราะห์ คำว่า สาธารณสงเคราะห์นั้นเป็นคำที่ประดิษฐ์มาภายหลัง ซึ่งไม่ปรากฏจากศัพท์ในคัมภีร์พระพุทธศาสนา แต่เมื่อพิจารณาจากรากศัพท์ของคำว่าสงเคราะห์แล้ว ย่อมสื่อไปถึงเรื่องการสงเคราะห์ที่เป็นสาธารณะ (วุฒินันท์ กันทะเดียน, 2562) คำนี้ปรากฏเป็นทางการในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 เป็นลำดับที่ 5 ของภารกิจของวัดและพระสงฆ์ 6 ด้าน คือ 1) ภารกิจด้านการปกครอง 2) ภารกิจด้านการศาสนศึกษา 3) ภารกิจด้านการศึกษาสงเคราะห์ 4) ภารกิจด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม 5) ภารกิจด้านสาธารณสงเคราะห์ และ 6) ภารกิจด้านสาธารณูปการ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559) ซึ่งมุ่งถึงการดำเนินการช่วยเหลือสังคมทางวัตถุในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย เช่น การใช้วัดเป็นสถานที่บำเพ็ญกุศลในการงานต่าง ๆ การช่วยเหลือและสงเคราะห์ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน การจัดฝึกอบรมอาชีพต่าง ๆ การสนับสนุนการสร้างโรงพยาบาลและอาคารเรียน ห้องสมุด ถนนและสะพาน เป็นต้น

คณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ เป็นคณะสงฆ์ที่ดำเนินงานด้านสาธารณสงเคราะห์อย่างเป็นรูปธรรม และเด่นชัด โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบฝ่ายการสาธารณสงเคราะห์โดยตรง ให้คำปรึกษาและดูแลการดำเนินสาธารณสงเคราะห์ในจังหวัดนครสวรรค์ที่มีหลายหลายรูปแบบ เช่น สถานที่ฝึกทอผ้า วัดจันเสน, สถานที่เรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วัดเวฬุวัน, การสร้างถนนเข้าหมู่บ้าน ของวัดท่าพระเจริญพรต การทำอาหารเลี้ยงผู้ประสบภัยน้ำท่วม ของวัดเทพสามัคคีธรรม และสถานที่เรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและบำบัดผู้ติดยาเสพติด ณ ที่พักสงฆ์ธีรพันธุ์นาราม เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมที่คณะสงฆ์ดำเนินงานร่วมกัน เช่น สร้างบ้านให้ผู้ประสบอัคคีภัย มอบสิ่งของและปัจจัยแก่ผู้ยากไร้ มอบทุนการศึกษาแก่เยาวชน และการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็กภายในวัด เป็นต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ที่มีต่อการพัฒนาสังคม ว่ามีแนวคิดและทิศทางอย่างไร สมควรจะได้ศึกษาอย่างละเอียดและเป็นระบบ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้แก่การสงเคราะห์ประชาชนเพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างประโยชน์สุขให้แก่ชุมชนได้ ซึ่งเป็นการบำเพ็ญประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ โดยการใช้กำลังกาย ใช้กำลังสติปัญญา ใช้ทักษะความถนัดความเชี่ยวชาญหรือความสามารถเพื่อดำเนินกิจการให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับบุคคล ชุมชน และสังคม เป็นการให้การสงเคราะห์สาธารณชนเพื่อบรรเทาทุกข์เบื้องต้น และระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์งานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เกี่ยวข้อง โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ที่ปรึกษาเห็นชอบ แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม จึงเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์คณะสงฆ์ จำนวน 17 รูป เลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง คือ ผู้บริหารคณะสงฆ์ระดับภาค ระดับเจ้าคณะจังหวัด ระดับเจ้าคณะอำเภอ ระดับเจ้าคณะตำบล และระดับเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดนครสวรรค์

สรุปผลการวิจัย

งานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การบำเพ็ญสาธารณสงเคราะห์ คณะสงฆ์นครสวรรค์ได้ดำเนินการมาโดยตลอด ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอหรือตำแหน่งต่าง ๆ คณะสงฆ์เหล่านั้นได้ทำการสนับสนุนส่งเสริมกิจการของรัฐหรือเอกชนเพื่อการสาธารณประโยชน์

1. งานสงเคราะห์ทางด้านการดำเนินการเองเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล พบว่า วัดพระภิกษุ ช่วยเหลือสังคมรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ขัดพระธรรมวินัย โดยมุ่งเน้นเพื่อประโยชน์และความสุขประชาชนเป็นสำคัญ เช่น ให้วัดเป็นสถานที่จัดฝึกอบรมวิชาชีพ จัดให้มีโรงทาน ดังเช่น พระ

ครุณิวิฐปัญญากร เจ้าคณะตำบลพรหมนิมิต เจ้าอาวาสวัดช่องแค มอบเงินให้โรงพยาบาลตากลี เพื่อเข้ากองทุนพระภิกษุสามเณราพาธ (เจ็บป่วย) ที่เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลตากลี พร้อมมอบทุนระดับนักธรรมตรี, โท, เอก ให้กับพระสงฆ์ สามเณร เป็นต้น ให้สอดคล้องกลมกลืนกันทั้งในด้านนโยบายและเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะพยายามประสานความร่วมมือระหว่าง 3 ฝ่ายในชุมชน คือ บ้าน โรงเรียน และวัด โดยอาศัยการสนับสนุนของเจ้าหน้าที่ของรัฐในด้านต่าง ๆ เพื่อการประสานงานให้เกิดความราบรื่นในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน พยายามกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง โดยอาศัยเงื่อนไขความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างพระสงฆ์กับประชาชน คือ ความศรัทธาเชื่อถือที่ประชาชนมีต่อพระสงฆ์โดยพยายามใช้เงื่อนไขนี้มาชักนำประชาชนเข้ามาร่วมกันพัฒนาตนเองตั้งแต่การร่วมปรึกษาหารือในปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาทางแก้ไขที่เหมาะสม รวมตลอดไปถึงการเสียสละแรงงานและเงินทุนดำเนินงานและร่วมกันติดตามประเมินผลในที่สุด

2. งานสงเคราะห์ทางด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการผู้อื่น พบว่า คณะสงฆ์ให้ความสำคัญกับการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดอบรมเด็กและเยาวชน โดยเฉพาะในเรื่องของยาเสพติด ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของชุมชน สังคม และประเทศชาติ หากพระสงฆ์มีความสนใจ ใส่ใจ และร่วมสนับสนุนในเรื่องนี้แล้ว ปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติดในชุมชน สังคมและประเทศชาติก็จะลดลงได้อย่างมาก กล่าวได้ว่า การที่พระสงฆ์เป็นผู้สนับสนุนในการจัดอบรมเด็กและเยาวชน เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องของยาเสพติด เป็นหน้าที่ของพระสงฆ์ที่จะต้องให้ความอนุเคราะห์เกื้อกูลผู้อื่น และเป็นของการสาธารณสงเคราะห์อย่างหนึ่ง การเกื้อกูลกิจการของผู้อื่น ได้แก่ การช่วยเหลือส่งเสริมกิจการของรัฐหรือเอกชนหรือของผู้ใดผู้หนึ่ง ที่ดำเนินการเพื่อสาธารณประโยชน์ กล่าวคือ คนอื่นเป็นหลัก ส่วนวัดหรือพระสงฆ์เข้าไปช่วย ไม่นิ่งดูตาย เช่น การพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาตำบล การจัดหาทุนเพื่อการสงเคราะห์และการอื่น การนี้มุ่งเอาเฉพาะการส่งเสริมผู้อื่น ทั้งที่เป็นกิจการชั่วคราว แม้การช่วยป้องกันยาเสพติดให้โทษ เช่น ยาบ้า หรือการช่วยป้องกันโรคเอดส์ เป็นต้น ปัจจุบันนี้การช่วยเหลือเกื้อกูล เช่น ทำบุญบ้าน งานฉลองต่าง ๆ แต่งงาน วันเกิด ทำบุญอายุ และพิธีเกี่ยวกับศพ เช่น งานตั้งศพสวดพระอภิธรรม งานฌาปนกิจ ทำบุญครอบวันตาย ภายหลังยังเพิ่มงานวางศิลาฤกษ์ เปิดป้าย เปิดกิจการ และพุทธาภิเษก เป็นต้น พระสงฆ์ต้องรับนิมนต์ไปในพิธีการเจริญพุทธมนต์ สวดพระพุทธรูปแสดงพระธรรมเทศนา สวดมาติกาบังสุกุล เป็นต้น พิธีกรรมเหล่านี้เป็นเรื่องของความสัมพันธ์กับประชาชนเรียกว่า บทบาทในการบำรุงขวัญเป็นเรื่องของศาสนาที่ผสมเข้ากับประเพณีของสังคมปัจจุบัน

3. งานสงเคราะห์ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ พบว่า คณะสงฆ์เป็นผู้อนุญาตให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนใช้สถานที่ของวัดเป็นที่ตั้งสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น บ่อน้ำ หอพระปา เป็นต้น อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่าอาจเป็นเพราะหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนมีสถานที่ที่เป็นของตนเอง หรือมีสถานที่โดยเฉพาะในการเป็นที่ตั้งสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอยู่แล้วจึงไม่ค่อยปรากฏมีการใช้สถานที่วัดเป็นที่ตั้งสาธารณูปโภคพื้นฐานแต่อย่างใดก็ตาม กล่าวได้ว่าการอนุญาตให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ใช้สถานที่ของวัดเป็นที่ตั้ง

สาธารณูปโภคพื้นฐานนั้นเป็นหน้าที่และบทบาทของพระสงฆ์ในการเกื้อกูลสาธารณสมบัติที่จะกระทำได้เมื่อมีเหตุจำเป็นจริง ๆ เจ้าอาวาสจึงต้องมีหน้าที่จัดการสังคมสงเคราะห์และการสาธารณสงเคราะห์ อันเป็นการช่วยเหลือสังคม เช่น อำนวยความสะดวกแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่ขอใช้วัดเป็นที่บำเพ็ญกุศล ทั้งที่เป็นส่วนตัวและส่วนรวม การบำเพ็ญกุศลของวัดทั้งที่เป็นประจำและเป็นการจร สร้างสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล เช่น การสร้างฌาปนสถานมีเมรุเผาศพ ศาลาพักรับพัสดุ หรือศาลาบำเพ็ญกุศลและที่เก็บศพ เป็นต้น ดังนั้น การสาธารณสงเคราะห์ในด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติพระสงฆ์จึงมีบทบาทในการพัฒนาชุมชน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าพระสงฆ์เกือบทุกรูปได้มีบทบาทไม่ว่าการตัดถนน การปรับปรุงถนนเดิม การประปา การพัฒนาแหล่งน้ำ การปรับปรุงรั้วบ้านการลอกคลอง การสร้างถังเก็บน้ำฝน และการพัฒนาพื้นที่บริเวณวัด ทั้งนี้การพัฒนาดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นการร่วมมือระหว่างวัด ชาวบ้านและทางราชการ โดยทางวัดมีพระสงฆ์เป็นผู้นำ เป็นศูนย์รวมของความสามัคคี มีชาวบ้านเป็นแรงและมีทางราชการเป็นอุปกรณ์เครื่องมือ

4. งานสงเคราะห์ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลในกาลอันสมควร พบว่า คณะสงฆ์เป็นผู้นำและชักชวนประชาชนในการบริจาคสิ่งของที่จำเป็นในการยังชีพ เช่น เสื้อผ้า ยารักษาโรค เป็นต้น เมื่อประชาชนประสบภัย เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม เป็นต้น ทั้งนี้คณะสงฆ์เล็งเห็นความสำคัญของการช่วยเหลือประชาชนเมื่อคราวประสบภัยเพราะตระหนักดีว่า พระสงฆ์และชาวบ้านต้องอาศัยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน วัดและพระสงฆ์จะอยู่ได้เพราะประชาชนและประชาชนจะดำเนินชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวกก็ต้องอาศัยวัด พระสงฆ์ในการช่วยส่งสอนขัดเกลา กล่าวได้ว่า พระสงฆ์เป็นผู้นำและชักชวนประชาชนในการบริจาคสิ่งของที่จำเป็นในการยังชีพ เช่น เสื้อผ้า ยารักษาโรค เป็นต้น เมื่อประชาชนในการบริจาคสิ่งของที่จำเป็นในการยังชีพ เช่น เสื้อผ้า ยารักษาโรค เป็นต้น เมื่อประชาชนประสบภัย เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม เป็นต้นเป็นหน้าที่ของพระสงฆ์ในการเกื้อกูลประชาชนและสรรพสัตว์ ลักษณะของการสาธารณสงเคราะห์ ที่พระสงฆ์หรือวัดวาอารามต่าง ๆ จัดทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การช่วยเหลือประชาชนในเวลาที่ต้องการช่วยเหลือ เช่น เวลาประสบภัยพิบัติ ประสบอุบัติเหตุ ประสบภัยธรรมชาติ หรือแม้ในยามปกติ ก็ให้การสงเคราะห์ตามโอกาส เช่น สงเคราะห์คนชรา สงเคราะห์คนพิการ เป็นต้น

กล่าวได้ว่า งานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า คณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์มีแนวคิดของการประยุกต์ใช้ในด้านสาธารณสงเคราะห์ด้วยการช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง บทบาทพระสงฆ์ด้านให้การสาธารณสงเคราะห์จึงเป็นงานเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นซึ่งเป็นไปเพื่อสาธารณประโยชน์ การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนในกาลอันสมควร และการให้อาการและสถานที่ของวัดเพื่อเป็นประโยชน์ประชาชน เช่น การจัดตั้งสภาตำบล ใช้เป็นที่ประชุมทางราชการ เป็นที่ประชุมเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน ตำบลของท้องถิ่น ให้ใช้ศาลาการเปรียญ บริเวณวัด เพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ประชาชน ให้มาร่วมรับบริการจากราชการ หรือจัดกิจกรรมให้กลุ่มด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการฝึกฝน พัฒนาตามศักยภาพ เช่น การช่วยเหลือเด็ก

กำพร้าว เด็กเร่รอน เด็กที่มาจากครอบครัวยากจน นอกจากนี้ เจ้าอาวาสแบ่งที่วัดให้จัดตั้งสถานศึกษา สถานือนามัย ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ หรือที่ตั้งของหน่วยราชการ ประปาประจำหมู่บ้าน ซึ่งจากการวิเคราะห์ของผู้วิจัย พบว่า การดำเนินงานด้านสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์เป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพระสงฆ์ตามระเบียบมหาเถรสมาคม มีจุดเด่น คือ ผู้นำเข้มแข็ง ผู้ตามรักงาน สร้างความศรัทธา ตัดสินใจรวดเร็ว และไม่ต้องอิงอาศัยภาครัฐ จุดด้อย คือ พื้นที่เป็นจังหวัดใหญ่ ประชากรมาก และปัญหาสังคมมาก พระสงฆ์ที่มีประสบการณ์ในด้านนี้ยังมีจำนวนน้อย โอกาส คือ มีสถาบันการศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ ที่สามารถสร้างหลักสูตรเพื่อเพิ่มบุคลากรในด้านนี้ให้มากขึ้นได้ และเมืองการค้ายุคสมัยใหม่ ๆ ที่สามารถทำงานร่วมกันในส่วนนี้ได้ ส่วน อุปสรรค คือ สงฆ์มีขีดจำกัดด้วยสภาพความเป็นสงฆ์และงบประมาณ โดยระยะยาวการดำเนินงานของกลุ่มสาธารณสงเคราะห์คณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ อาจดำเนินการต่อไปได้เป็นระยะเวลานาน แต่กลุ่มสาธารณสงเคราะห์ของวัดในพื้นที่หากขาดผู้นำคือ เจ้าอาวาส หรือ เจ้าสำนัก อาจทำให้งานต้องยุติลง ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนเพื่อให้มีผู้สืบทอดเจตนารมณ์ในงานด้านสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในส่วนนี้ ให้สามารถดำเนินการต่อไปได้

อภิปรายผลการวิจัย

งานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ มีการประยุกต์งานด้านสังคมสงเคราะห์ คือการช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยและสมณสาธูป สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสาธารณสงเคราะห์คณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้นำขับเคลื่อนงาน มีรูปแบบและระบบการทำงานแบบคณะกรรมการ มีกิจกรรมเด่นชัด เช่น การสร้างบ้านให้ผู้ยากไร้ การแจกสิ่งของบรรเทาทุกข์ เป็นต้น การทำงานด้านสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีการประยุกต์งานด้านสาธารณสงเคราะห์เป็นงานเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ภายในวัด ใช้เป็นที่ประชุมของหน่วยงานราชการ เป็นที่ประชุมของชุมชน หมู่บ้านตำบลในท้องถิ่น เพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ประชาชน หรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ แก่ประชาชน กลุ่มสาธารณสงเคราะห์ของวัดในพื้นที่ (พระครูประภัสร์สิทธิคุณ (ประสิทธิ์ ปภสสโร), 2555) งานสาธารณสงเคราะห์ เป็นงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์ชุมชนและสังคม โดยมีวัดและพระภิกษุสามเณรเป็นแกนนำ ได้แก่ โครงการอุปสมบท และบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน โครงการสงเคราะห์พระภิกษุสามเณร และวัดที่ประสบภัยขาดแคลน วัดเจ้าอาวาส พระภิกษุเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนและสังคม เช่น ให้สถานที่เป็นที่จัดประชุม อบรบเยาวชน และประชาชนด้านอาชีพต่าง ๆ การสร้างถนนเข้าหมู่บ้าน การออมทรัพย์ให้สถานที่เป็นแหล่งประปาหมู่บ้าน การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนการช่วยเหลือผู้ป่วยยากไร้ การดำเนินงานด้านสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์เป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพระสงฆ์ตามระเบียบมหาเถรสมาคม มีจุดเด่น คือ ผู้นำเข้มแข็ง ผู้ตามรักงาน สร้างความศรัทธา ตัดสินใจรวดเร็ว และไม่ต้องอิงอาศัยภาครัฐ ส่วนจุดด้อย คือ พื้นที่เป็นจังหวัดใหญ่ ประชากรมาก และปัญหาสังคม

มาก พระสงฆ์ที่มีประสบการณ์ในด้านนี้ยังมีจำนวนน้อย โอกาส คือ มีสถาบันการศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ ที่สามารถสร้างหลักสูตรเพื่อเพิ่มบุคลากรในด้านนี้ให้มากขึ้นได้ และมีองค์การกุศลอื่น ๆ ที่สามารถทำงานร่วมกันในส่วนนี้ได้ ส่วนอุปสรรค คือ สงฆ์มีขีดจำกัดด้วยสถานภาพความเป็นสงฆ์และงบประมาณ โดยระยะยาวการดำเนินงานของกลุ่มสาธารณสงเคราะห์คณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ อาจดำเนินการต่อไปได้เป็นระยะเวลานาน แต่กลุ่มสาธารณสงเคราะห์ของวัดในพื้นที่ หากขาดผู้นำคือ เจ้าอาวาส หรือเจ้าสำนัก อาจทำให้งานต้องยุติลง (ไพบูลย์ เสียงก้อง, 2544) พระสงฆ์เป็นศูนย์กลางรวมจิตใจของชาวบ้าน เป็นที่พึ่งทางใจของชาวบ้าน หากพระสงฆ์เข้าร่วมพัฒนา แก้ไขปัญหา ก็จะมีส่วนให้ชาวบ้านได้มาก เพราะทุนเดิมทางพระพุทธศาสนา มีอยู่ คือ พระพุทธศาสนา ยังลึกลงในสังคมไทยมาช้านาน และมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนไทย พระสงฆ์เป็นผู้ที่ทำให้ชาวบ้านเกิดความเคารพศรัทธา แม้ปัจจุบัน พระสงฆ์จะประพฤติตัวออกนอกกรอบวินัยไปบ้าง แต่ชาวบ้านโดยเฉพาะในภาคอีสานก็ยังให้ความเคารพนับถืออยู่เช่นเดิม (พระครูสุภาจารวัฒน์, 2542)

องค์ความรู้ใหม่

งานด้านการสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์เป็นงานของพระสงฆ์เพื่อประชาชน วัดเป็นสถานที่ใกล้ชิดกับประชาชน จึงต้องเป็นผู้นำประชาชนในท้องถิ่น เพื่อสร้างสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์โดยตรงเป็นการดำเนินการเพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ หรือสถานที่ซึ่งเป็นสาธารณสมบัติของประชาชนทั่วไป แต่ถ้าหากชาวบ้านยังไม่พร้อมที่จะช่วยตนเองพระเป็นผู้นำท้องถิ่น ก็จะมีบทบาทด้วยการเสนอแนะให้ความคิดริเริ่มว่า ในชุมชนมีอะไรที่จะทำให้เกิดแก่ประโยชน์ส่วนรวมทางวัดจะทำได้ก็โดยทางอ้อม ด้วยการแนะนำชักจูงผู้อื่นให้กระทำ หรือนำสิ่งของหรือบริการที่ได้รับจากผู้อื่น มาเฉลี่ยแบ่งปันให้เป็นประโยชน์กว้างขวางออกไป โดยการสงเคราะห์นั้น ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและกาลเทศะ ด้วยการทำหน้าที่ให้เหมาะสมกับบทบาทเมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัย วัดถุณิยได้เข้ามามีบทบาทในสังคมหากพระสงฆ์แสดงบทบาททันตามปรากฏการณ์ของสังคมปัจจุบันก็จะสามารถแก้สภาพปัญหาซึ่งส่งผลให้สภาพสังคมและประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะสงฆ์ควรสนับสนุนพระสังฆาธิการผู้ดำเนินงานด้านสาธารณสงเคราะห์ เพื่อให้คุณค่า โดดเด่นด้วยการยกย่องเชิดชูให้ปรากฏในสังคม เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานพระพุทธศาสนาต่อไป
2. องค์การพระพุทธศาสนาควรให้พระสงฆ์เป็นผู้นำในการบูรณาการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารวัดหรือองค์กรพระพุทธศาสนาต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านการปกครองผู้นำคณะสงฆ์ในระดับต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรคณะสงฆ์ทุกระดับเพื่อให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์รู้จักการวางแผนและทำงานอย่างเป็นระบบรู้จักวิธีสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นผู้ที่มีความรู้และมีความสามารถในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้คณะสงฆ์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการศาสนศึกษาให้คณะสงฆ์ในระดับต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญในด้านการศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรมและบาลีของพระภิกษุและสามเณรให้มีความรู้อย่างแตกฉานเพื่อนำไปประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถอบรมสั่งสอนประชาชนทั่วไปได้อย่างถูกต้องรวมถึงการสนับสนุนการศึกษาโดยการส่งพระภิกษุสามเณรเข้ารับอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ เช่น หลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิปัสสนาภาวนา เป็นต้น

3. ด้านการศึกษาสงเคราะห์คณะสงฆ์ในระดับต่าง ๆ ควรสนับสนุนให้มีการศึกษาทางธรรมแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไปให้มีความรู้ในทางธรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมให้แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไปได้แก่การสอนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์โครงการบรรพชาสามเณรกรมอบทุนการศึกษาสงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชนที่ยากจนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษา รวมถึงการถวายทุนเพื่อการศึกษาแด่พระภิกษุสามเณร

4. ด้านการเผยแผ่คณะสงฆ์ในระดับต่าง ๆ ควรจัดตั้งศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาสนับสนุนให้มีพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนและจัดอบรมถวายความรู้ให้แก่พระนักเผยแผ่เพื่อให้มีความรู้และวิธีในการเผยแผ่ที่มีประสิทธิภาพและเป็นการเปิดโอกาสให้แก่พระภิกษุสามเณรได้แสดงความสามารถของตนเพื่อที่จะได้ทำงานเผยแผ่เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการสาธารณูปการคณะสงฆ์ในระดับต่าง ๆ ควรจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาวัดศึกษารายละเอียดของงานสาธารณูปการการบริหารจัดการวัดด้วยความโปร่งใสการบูรณปฏิสังขรณ์โบราณสถานโบราณวัตถุให้คำแนะนำในการก่อสร้างแก่พระสงฆ์ฆราวาสทั้งหลายที่มีความรู้ไม่เพียงพอในการก่อสร้างเพื่อพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์รวมจิตใจของพุทธศาสนิกชนและศูนย์กลางทางการศึกษาและการพัฒนาของชุมชน

6. ด้านการสาธารณสงเคราะห์คณะสงฆ์ในระดับต่าง ๆ ควรมีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมสาธารณประโยชน์เพื่อสงเคราะห์พระภิกษุสามเณรและประชาชนเช่นการตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือระหว่างวัดกับวัดบริจาคให้แก่มูลนิธิต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือด้านสังคมสงเคราะห์ผู้นำคณะสงฆ์ควรเป็นผู้นำในการเสียสละโดยการบริจาคหรือชักชวนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ได้รับความเดือดร้อน

เอกสารอ้างอิง

- พระครูประภัศร์สิทธิคุณ (ประสิทธิ์ ปภสฺสโร). (2555). *บทบาทของพระสงฆ์ด้านการสาธารณสุข สงเคราะห์ของคณะสงฆ์ อำเภोजตุรพัคตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสุภาจารวัฒน์. (2542). *บทบาทพระสงฆ์ชนบทท่ามกลางวิกฤติ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกลคิมทอง.
- ไพบูลย์ เสี่ยงก้อง. (2544). *วัดพัฒนา 44*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2559). *พระพุทธศาสนากับสังคมสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วุฒินันท์ กันทะเตียน. (2562). *แก่นสาธารณสุขสงเคราะห์ในคัมภีร์พุทธ*. นนทบุรี: นิตยธรรมการพิมพ์.

การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอานุப்புพิภกา

The Development of the Quality of Life According to Anupubbikatha

พระรังสรรค์ ดิกขปณฺโญ (พิมพา)¹ พระศรีสมโพธิ² และสามารถ สุขุประการ³

PhraRangsan Tikakhapañño (Phimpha), Phrasrisombhot and Sarmart Sukhuprakarn

Received: September 01, 2021

Revised: October 05, 2021

Accepted: October 21, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.30

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาหลักอานุப்புพิภกาในพระพุทธศาสนาเถรวาท 2) ศึกษาความหมาย แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอานุப்புพิภกา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถา และวรรณกรรมพระพุทธศาสนา ผลการศึกษา พบว่า 1) หลักอานุப்புพิภกา เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่ฆราวาสไปตามลำดับขั้นจากง่ายไปหายาก มี 5 ประการ คือ 1.1) ทานกถา การพรณนาทาน 1.2) สีลกถา การพรณนาศีล 1.3) สัคคกถา การพรณนาสวรรค์ 1.4) กามาทีนวกถา การพรณนาโทษแห่งกาม และ 1.5) เนกขัมมานิสังสกถา อานิสสแห่งการออกบวช เมื่อจิตใจของผู้ฟังมีความบริสุทธิ์ผ่องใสปิติเบิกบานดีแล้ว พระพุทธเจ้าจึงทรงแสดงธรรมขั้นสูงที่มีความละเอียดลึกซึ้ง คือ อริยสัจ ๔ อันเป็นพระธรรมคำสอนที่พระพุทธองค์สั่งสอนสรรพสัตว์เพื่อการพ้นจากความทุกข์ทั้งปวง 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ การทำให้บุคคลมีความเป็นอยู่ดี การได้รับการตอบสนองส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตตามความพึงพอใจ ดำรงชีวิตด้วยความสุขทางกายและจิตใจ 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอานุப்புพิภกา พบว่า มีองค์ประกอบ ตัวชี้วัดในด้านต่าง ๆ เป็นตัวสะท้อนคุณภาพชีวิตสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 3.1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางโลก บรรลุความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิต และ 3.2) พัฒนาคุณภาพชีวิตทางพระพุทธศาสนา ดำเนินชีวิตด้วยปัญญาแก้ทุกข์ด้วยปัญญา

คำสำคัญ: การพัฒนา, คุณภาพชีวิต, อานุப்புพิภกา

¹ คณะสงฆ์จังหวัดกำแพงเพชร; Kamphaeng Phet Provincial Office of Buddhism

²⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: r2p072@gmail.com, Tel. 087-5208426

Abstract

The objectives of this research paper were 1) to study Anupubbikatha in Theravada Buddhism; 2) to study the meaning, concepts and theories on quality of life development; and 3) to propose guidelines for developing the quality of life in accordance with Anupubbikatha. This was a qualitative research. Data were analyzed from the Tipitaka scriptures, commentaries and Buddhist literature. The results of the study showed that 1) Anupubbikatha is the Dhamma that the Lord Buddha preached to the layman in a sequence from simple to hard. There are 5 things: 1.1) Danakatha, describing Dana; 1.2) Silakatha, describing the precepts; 1.3) Saggakatha, describing heaven; 1.4) Kamadinavakatha, describing the dangers of eroticism; and 1.5) Nekkhamanisangsakatha, virtue of ordination. When the mind of the listener is pure and joyful, the Lord Buddha preached a high-level Dhamma with profound depth, namely the Four Noble Truths, which is the teachings that the Buddha taught all beings for release of all suffering; 2) the development of quality of life is to make the person's well-being, obtaining a satisfying lifestyle-related response, and living with physical and mental happiness; 3) the guidelines of quality of life development according to Anupubbikatha found that there are components and indicators in various aspects reflecting the quality of life which can be divided into 2 parts: 3.1) in terms of development of secular quality of life, the basic necessities of life are fulfilled; and 3.2) in the aspect of the development of the quality of life in Buddhism, there should be living with wisdom and solving suffering with wisdom.

Keywords: Development, Quality of Life, Anupubbikatha

บทนำ

เมื่อมนุษย์ได้ถือกำเนิดและเจริญเติบโตมาบนโลกใบนี้ ความต้องการในการดำรงชีวิตนั้นย่อมมีความอยากจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยกันทั้งสิ้น แต่ไม่ว่าทุกคนจะสมหวังในสิ่งที่ตนปรารถนาเสมอไป มีคนจำนวนไม่น้อยรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตไม่ดีพอหรือไม่พอดี จึงทำให้ไม่อาจพบความสุขอย่างแท้จริงได้ คุณภาพชีวิตที่ดีไม่ควรเป็นเพียงแค่การที่มนุษย์บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เท่านั้น หากแต่ควรคำนึงถึงการมีชีวิตที่ดีมีคุณธรรม เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติดีมีจริยธรรม (สุทธิพร บุญส่ง, 2552) ทำให้สังคมมีความน่าอยู่น่าอาศัย ในสภาวะการปัจจุบันนี้สังคมทุกระดับต่างกำลังประสบกับปัญหาวิกฤติการณ์แทบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านการเมืองการปกครอง ด้านทรัพยากรธรรมชาติและด้านปัญหาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น แม้สภาพสังคมจากอดีตถึงปัจจุบันจะเปลี่ยนไปมากแต่มนุษย์ทุกคนมี

ความต้องการทุกอย่างตามลำดับขั้นของความต้องการเหมือนกัน เว้นแต่จะมีระดับความต้องการ ความอยากได้อะไรมีอยากเป็นมากน้อยต่างกัน บางคนมีความต้องการเพียงขั้นพื้นฐาน ไม่ต้องการชื่อเสียงหรือความยิ่งใหญ่ บางคนมีความทะเยอทะยานต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดของชีวิต และเมื่อประสบความสำเร็จแล้วความต้องการก็ยังไม่หมดสิ้น อีกทั้งยังเพิ่มระดับความต้องการที่สูงขึ้น ความทะเยอทะยานความต้องการอาจเป็นสิ่งที่ดีเพราะเป็นแรงผลักดันให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อให้เราได้สิ่งที่ปรารถนา แต่หากมีมากเกินไปก็อาจเป็นภัยกับตัวเอง ครอบครัว สังคม ประเทศชาติ (ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2542) เพราะเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ขาดคุณธรรมจริยธรรมนั่นเอง การพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้น จำเป็นต้องพัฒนาทั้งทางด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็น (สมพร เทพสิทธิ์า, 2539)

การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หรือที่เรียกว่า พุทธจริยธรรม มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตควรนำมาปฏิบัติให้ครบองค์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธิ์ ปยุตโต), 2555) เช่น หลักกัลยาณมยธรรม (อง.อรรถก. (ไทย) 23/54/340) หลักขรรษาธรรม (ส.ส. (ไทย) 15/246/354) หลักพรหมวิหารธรรม (ม.ม. (ไทย) 12/438/468) หลักอิทธิบาท 4 (ที.ม. (ไทย) 10/187/126) หลักศีล 5 (อง.นวก. (ไทย) 23/28/490) หลักทศ 6 (ที.ปา. (ไทย) 11/266-272/212-216) ล้วนแล้วแต่ได้ผลที่ดีตลอดมา หากย้อนไปในประวัติศาสตร์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาลนั้น หลักอนุปพุททิกถา (วิ.ม. (ไทย) 4/26/32) คือการแสดงพระธรรมเทศนาสูงขึ้นไปตามลำดับจากง่ายไปหายาก เพื่อให้มองเห็นชัดเจนจนสามารถปล่อยวางความยึดติดอยู่กับกามคุณได้ (พระธรรมกิตติวงศ์, 2553) นับว่าเป็นหลักธรรมที่มีสำคัญอย่างยิ่งซึ่งพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและพระอรหันต์สาวกที่ใช้ในการปรับทัศนคติของบุคคลที่มีความฟุ้งเฟ้อ ด้านความต้องการทางวัตถุ เช่น สมาชิกครอบครัวของยสะกุลบุตร (วิ.ม. (ไทย) 4/26-29/32-36) เป็นต้น ส่งผลให้เกิดความเข้าใจคุณและโทษของวัตถุ เข้าใจความหมายที่แท้จริงของการดำเนินชีวิตและทำให้จิตใจมีความบริสุทธิ์ผ่องใสพร้อมในการพัฒนาตนสู่คุณธรรมขั้นสูงยิ่งขึ้นไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาหลักอนุปพุททิกถาที่มีหลักการอย่างเป็นขั้นตอน มีลำดับชัดเจน เริ่มจากง่ายไปหายาก มีพัฒนาการอย่างเป็นระบบ เหมาะสมกับการนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิต สมควรจะได้ทำการศึกษาวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาและเกิดประโยชน์อย่างเหมาะสมกับยุคปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาหลักอนุปพุททิกถาในพระพุทธศาสนาเถรวาท
2. เพื่อศึกษาความหมาย แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอนุปพุททิกถา

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอนุพุทฺธิกา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถา และวรรณกรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเน้นวิจัยเอกสารเป็นหลัก (Documentary Research) ทั้งในส่วนที่เป็นหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และปฏิบัติการ มีวิธีการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Source) ได้แก่ ข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา และคัมภีร์ปกรณ์พิเศษ
2. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Source) ได้แก่ ส่วนที่เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ และตำราที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอนุพุทฺธิกา
3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารแล้วสรุปผลการวิจัยด้วยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

1. หลักอนุพุทฺธิกาในพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า หลักอนุพุทฺธิกาเป็นหลักธรรมที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงใช้ประกาศพระพุทธศาสนาในสมัยพุทธกาล ปรากฏอยู่หลายที่ในคัมภีร์พระไตรปิฎก ทรงแสดงโปรดแก่ผู้มีอุปนิสัยวาสนาสามารถเข้าใจธรรมได้โดยง่าย แต่พระไตรปิฎกแสดงเพียงแค่หัวข้อธรรมเท่านั้น คือ 1) ทานกถา (การพรรณนาเรื่องของการให้ทาน) 2) สีลกถา (การพรรณนาเรื่องของการรักษาศีล) 3) สัคคกถา (การพรรณนาเรื่องสวรรค์) 4) กามาทีนวกถา (การพรรณนาโทษแห่งกาม ความเศร้าหมอง หมกมุ่นในกาม) และ 5) เนกขัมมานิสังสกถา (อานิสงส์แห่งการออกบวช อานิสงส์แห่งเนกขัมมะ) โดยมีลักษณะเรียงเป็นขั้นเป็นขั้นตามลำดับจากง่ายไปหายากเพื่อพอกใจสัตว์ มีความสัมพันธ์กันด้านพื้นฐานจากดำเนินชีวิตของฆราวาส พระพุทธเจ้าเริ่มชี้ให้เห็นเริ่มจากการทำทาน การรักษาศีล เมื่อปฏิบัติทั้งสองอย่างนี้แล้วจึงได้อานิสงส์ทำให้เกิดในสุคติโลกสวรรค์ พรรณนาความงามดงามบนสวรรค์ทั้ง 6 ชั้น และจากนั้นพรรณนาโทษแห่งกามที่มีอยู่บนสวรรค์ เมื่อพิจารณาได้ดังนี้แล้วจึงตรัสเทศนาอานิสงส์แห่งการออกจากกามเป็นลำดับสุดท้ายเมื่อจิตใจของผู้ฟังธรรมมีความบริสุทธิ์ผ่องใส ปิติเบิกบานดีแล้ว พระพุทธองค์ท่านจึงทรงแสดงธรรมที่มีความละเอียดลึกซึ้งเป็นลำดับต่อไป ทั้งอรรถกถาจารย์ นักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนา นักวิชาการสมัยใหม่ ได้ให้ความหมายของอนุพุทฺธิกาไปในทิศทางเดียวกัน

2. ความหมาย แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิต คือ ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล การจะพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น จำเป็นต้องพัฒนาให้มีทักษะในการดำรงชีพ พัฒนาด้านจิตใจ พัฒนาด้านการเรียนรู้ พัฒนาให้มีสุขภาวะที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาให้เป็นคนที่มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความสามารถรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัว และสามารถพึ่งพาตนเองได้เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง ส่วนรวม และความก้าวหน้าความสุขความสำเร็จในชีวิต นักปราชญ์ชาวตะวันตกแสดงทัศนะไว้ว่า คุณภาพชีวิต มี

ความหมายหลายมิติ โดยรวมแล้ว คือการได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ วัตถุ สังคม สภาพแวดล้อม และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ส่วนนักปรัชญาชาวตะวันตกแสดงทัศนะว่า คุณภาพชีวิตเป็นสภาพการดำรงชีวิตที่มีความสุขทางกายและจิตใจจากการได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพ โดยมีการหล่อหลอมความเชื่อ ค่านิยม ศีลธรรมและจริยธรรมให้มีความสมดุลกัน โดยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ด้านร่างกาย ต้องมีสติปัญญาดี สุขภาพร่างกายแข็งแรง ด้านจิตใจ ต้องมีจิตใจดี อารมณ์แจ่มใส ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ต้องได้รับการยอมรับจากคนในสังคมและดำเนินชีวิตอย่างสงบสุข

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอนุพุทธานุภาพ พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ความสำคัญ 2 ส่วนคือ 1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางโลก พัฒนาคุณภาพชีวิตให้บรรลุความจำเป็นขั้นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุข 2) พัฒนาคุณภาพชีวิตทางพระพุทธศาสนา มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตสู่การเนิ่นชีวิตด้วยปัญญา แก่ทุกข์ด้วยปัญญา กระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมช่วยเหลือซึ่งกันไม่ทำตนให้เป็นภาระที่ก่อให้เกิดปัญหาสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอนุพุทธานุภาพ เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากสิ่งที่สามารถทำได้ง่ายไปหายากมีลำดับเป็นขั้นเป็นตอน และเพื่อประโยชน์สูงสุดควรนำหลักธรรมอนุพุทธานุภาพมาใช้ตามขั้นตอนให้ครบองค์ ทานกถาเป็นบันไดขั้นแรกของการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอนุพุทธานุภาพ เพราะทานคือการให้ โดยอาจจะเริ่มจากให้ในสิ่งที่เราพอให้ได้ไม่เดือดร้อน เมื่อให้ทานแล้วจะทำให้เป็นผู้ที่มีความเสียสละ ละกิเลส มีจิตใจผ่องใสในระดับพื้นฐาน จากนั้นเป็นบันไดขั้นที่สองของการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยศีล กถา สร้างองค์ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและมีโครงการที่ส่งเสริมการรักษาศีล 5 ให้สามารถปฏิบัติได้จริงในการดำเนินชีวิตประจำวันให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ก็จะทำให้สังคมมีความสุข สงบสันติสุข อีกทั้งการรักษาศีล 5 นี้ยังเป็นการปลูกฝังให้คนในสังคมมีระเบียบวินัย รู้จักเคารพกฎ กติกาสังคมอีกด้วย เมื่อการรู้จักให้ทานและการไม่ประพฤติดีศีล 5 ทำให้คนเรามีโอกาสที่จะ ประสบความสุขในการดำเนินชีวิต หลังจากตายไปแล้วโอกาสได้ไปเสวยสุขในสวรรค์ดินแดนแห่งความสุขที่พร้อมด้วยกามคุณ ดังนั้นไม่ว่าความสุขในชีวิตหรือความสุขในสวรรค์ก็ยังคงต้องข้องเกี่ยวกับกามคุณอยู่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเรื่องโทษแห่งกาม หรือกามาทีนวกถา คือทำความเข้าใจ โทษของการหมกมุ่นอยู่ในบ่วงแห่งกามที่เกิดขึ้น โทษที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและสังคมเพื่อเตือนสติ ให้ใช้ชีวิตอย่างผู้มีปัญญา การพัฒนาคุณภาพด้วยเนกขัมมานิสังกถา ผีอกเว้นหมกมุ่นจากสิ่งที่ทำให้เกิดทุกข์มุ่งสร้างปัญญาในการดำเนินชีวิตด้วยการฝึกปฏิบัติธรรมขัดเกลากิเลส เพื่อประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ผู้มีพระคุณ และพระพุทธศาสนา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอนุพุทธานุภาพ เป็นการพัฒนาตน โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่อยู่ในพระไตรปิฎก คือ อนุพุทธานุภาพ มีลักษณะเรียงลำดับ ความลุ่มลึกจากง่ายไปหายากใช้สั่งสอนฆราวาสเพื่อมุ่งให้เกิดปัญญาในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับ

งานวิจัยของพระครูสุนทรจันทร์รัตน์ (คำนึ่ง ขนติพโล) (2561) พบว่า อนุปพุททิกถา คือพระธรรมเทศนาที่แสดงไปตามลำดับ เพื่อฟอกและขัดเกลาอหยาตัยของผู้ฟังให้สะอาดบริสุทธิ์ มีความลึกซึ้งเป็นชั้น ๆ จากง่ายไปหายาก ส่วนใหญ่พระพุทธเจ้าจะแสดงแก่คฤหัสถ์หรือฆราวาส เพราะอนุปพุททิกถานั้นสอนผู้ครองเรือนมากกว่าบรรพชิต มีเนื้อหาเกี่ยวกับการให้ทาน รักษาศีล สวรรค์ โทษของกาม และเนกขัมมะ ซึ่งเป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขด้วยปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของเดชา บุญมาสุข (2558) พบว่า นิยามของคำว่า คุณภาพชีวิต คือ ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลที่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่พอเพียง และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ หลักพุทธธรรมที่มีความเหมาะสมเพื่อนำพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยในปัจจุบันมากที่สุด คือ 1) หลักโยนิโสมนสิการปรับวิธีคิดและมุมมองในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมต่อการแก้ไขปัญหา รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 2) ใช้หลักไตรสิกขาเข้ามากำกับและดูแลทุกพฤติกรรมเป้าหมายควบคู่กับการใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ผลในการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืนเป็นรูปธรรมดำเนินชีวิตด้วยปัญญา และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเป้าหมายให้ประชาชนดำเนินชีวิตได้ด้วยปัญญานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสมชาย สิริจินโท (หานนท์) (2547) พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในพระพุทธศาสนาเถรวาทแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาทางความประพฤติ คือ ทางกาย และทางวาจา ให้มีศีล 2) การพัฒนาด้านอินทรีย์ 6 คือ ให้รู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ 3) การพัฒนาด้านจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งและมั่นคงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) การพัฒนาด้านปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวง ไม่ให้เกิดความลุ่มหลงมัวเมา แต่ให้เป็นอิสระจากสิ่งต่าง ๆ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอนุปพุททิกถา” ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรมีการนำหลักอนุพุทพิกฎไปประยุกต์ใช้สำหรับแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคมในด้านอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
2. หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการส่งเสริมให้นำหลักอนุพุทพิกฎจัดทำเป็นโครงการต่อเนื่องเพื่อให้พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนอย่างยั่งยืน
3. มหาเถรสมาคมควรส่งเสริมคณะสงฆ์ให้ความสำคัญกับหลักการสอนตามหลักอนุพุทพิกฎที่เป็นลำดับขั้นตอนแก่ประชาชนรอบวัดให้เข้าใจในหลักธรรมจากง่ายไปหายาก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. บรรจุเข้าเป็นหนึ่งในหลักสูตรปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงฆ์
2. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจัดทำเอกสารหนังสือหรือใบลานให้พระสงฆ์แสดงพระธรรมเทศนาในวันธรรมสวนะ
3. กระทรวงศึกษาธิการและสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินำหลักอนุพุทพิกฎไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- เดชา บุญมาสน. (2558). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสุนทรจันทร์รัตน์ (คำนึ่ง ขนติพโล). (2561). *การศึกษาวิเคราะห์อนุพุทพิกฎที่ปรากฏในพระไตรปิฎก*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2555). *พระพุทธศาสนาในอาเซียน*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระมหาสมชาย สิริจินโท (หานนท์). (2547). *พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระเทพวรคุณ (สमान สุขเมโธ)*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2542). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- สมพร เทพสิทธา. (2539). *การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคมและการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์.
- สุทธิพร บุญส่ง. (2552). *คุณธรรมจริยธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทริบเพิล เอ็ดดูเคชั่น.

**แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสารานีธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานเขตการศึกษา
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 4**

Guidelines for personnel management according to Saraniyadhamma 6 of
Phra Pariyatidhamma School Administrators in Phetchabun Province under
Office of the Phra Pariyatidhamma Educational Area, Department of
General Education Area 4

พระมหาพัฒนา วทณญาโณ¹ พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ² พระราชวรเมธี³ และปฏิธรรม สำเนียง⁴
Phramaha Pattana Wattanayano, Phrakrusisudhammanivit, Phra Ratwachiramethi
and Patitham Samniang

Received: September 02, 2021

Revised: October 06, 2021

Accepted: October 22, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.31

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสารานีธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มแบบง่าย จำนวน 132 รูป/คน ได้แก่ ผู้บริหาร 12 รูป/คน บุคลากรทางการศึกษา 120 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัด

¹ สำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 4; The General Education Department of Phrapariyattidhamma Buddhist School Group IV

²⁻⁴ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, E-mail: pattana0830617535@gmail.com, Tel 083-0617535

เพชรบูรณ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสารานียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 5 ด้าน โดยใช้หลักเมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม และเมตตามโนกรรม มาประยุกต์ใช้ในการสรรหาบุคลากร ใช้หลักศีลสามัญญตมาประยุกต์ใช้ในการจัดการบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักศีลสามัญญตา และสาธารณโภคี มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ใช้หลักเมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม และสาธารณโภคี มาประยุกต์ใช้ในการดำรงรักษาบุคลากร ใช้หลักทิฏฐิสามัญญตา และศีลสามัญญตมาประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารงานบุคคล, การบริหารงานบุคคล 5 ด้าน, หลักสารานียธรรม 6

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the condition of personnel management of the Phrapariyatidhamma School administrators, Department of General Education in Phetchabun Province; and 2) to study the guidelines for personnel management according to Saraniyadhamma 6 of the Phrapariyatidham School administrators, General Education Department in Phetchabun Province. This was a mixed methods research. For quantitative research, data were collected from questionnaires by surveying samples from simple random sampling of 132 persons, namely 12 administrators, 120 education personnel. The instrument used in the research was an estimation scale. The total confidence value was .89. The data were analyzed using descriptive statistics with frequency, percentage, standard deviation. For qualitative research, semi-structured in-depth interviews were used with 9 key informants. Data analysis was done by descriptive method. The results of the research showed that 1) the condition of personnel management of the Phrapariyatidhamma School administrators, General Education Department, in Phetchabun Province, overall, the average was at a high level; and 2) the guidelines for personnel management according to Saraniyadhamma 6 of the Phra pariyatidhamma School administrators, General Education Department in Phetchabun Province consisted of 5 aspects, namely using Mettakayakamma, Mettavacikamma and Mettamanokamma to be applied in the recruiting; using Silasamanyata to be applied in the personnel arrangements to perform duties; using Silasamanyata and Sadharanabhogi to be applied in the personnel development; using Mettavacikamma, Mettamanokamma and Sadharanabhogi to be applied in the

personnel maintenance; and using Ditthisamanyata and Silasamanyato to be applied in the evaluation of the personnel performance.

Keywords: Guidelines for Personnel Management, 5 Aspects of Personnel Management, Saraniyadhamma 6

บทนำ

ปัจจุบันการศึกษาของคณะสงฆ์มีอยู่ 3 แผนก ได้แก่ แผนกธรรม แผนกบาลีและแผนกสามัญศึกษา แผนกธรรมและแผนกบาลีนั้นเป็นการจัดการศึกษาเฉพาะวิชาพระพุทธศาสนา ส่วนแผนกสามัญศึกษานั้นเป็นการจัดการศึกษาที่ผสมผสานกันทั้งหลักสูตรแผนกธรรมแผนกบาลี และหลักสูตรสามัญศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเข้าด้วยกัน แต่กระนั้นหลักสูตรแผนกธรรม แผนกบาลีไม่เข้มข้นมากนัก แต่ก็ยังมีเนื้อหามากกว่าวิชาทางพระพุทธศาสนาในโรงเรียนดั่งนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจึงเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมกับเยาวชนยุคปัจจุบันเพราะสามารถบูรณาการนำเอาการศึกษาสงฆ์ทั้งสามแผนกมาหลอมเป็นหนึ่งเดียวซึ่งเป็นการศึกษาแผนกเดียวที่ทุกคนยอมรับว่าเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ.2562 เนื่องจากในปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนซึ่งเป็นพระภิกษุสามเณรและได้ดำเนินการมานาน อันเป็นการจัดการศึกษาอีกแผนกหนึ่งของคณะสงฆ์ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาเรียนรู้วิชาพระปริยัติธรรมควบคู่วิชาการสามัญศึกษา มีขอบเขตในการให้การศึกษาอย่างจำกัดและยังไม่มีระเบียบการบริหารจัดการการศึกษาชัดเจนและเหมาะสมโดยเฉพาะพระราชบัญญัติโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาทำให้ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นศาสนทายาทในพระพุทธศาสนา (พระอธิการทองอิน ดิกขวิโร, 2559)

สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานั้น ในประเทศไทยแบ่งการปกครองออกเป็น 14 กลุ่ม แต่ละกลุ่มประสบปัญหาหลายประการด้วยกันไม่ว่าแม้กระทั่งโรงเรียนพระปริยัติธรรมของกลุ่ม 4 ที่มีจังหวัดเพชรบูรณ์รวมอยู่ด้วย ก็ประสบปัญหาล้ำก้นกล่าวคือโรงเรียนมีงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ ต่อการดำเนินงานตามหลักสูตร ผู้บริหารยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษา ขาดการวางแผน ไม่มีการวินิจฉัยการสั่งการ และการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน ครูสอนพระปริยัติธรรมยังขาดทักษะในการสอน การผลิตและการใช้สื่อไม่มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการเรียนการสอน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่วนด้านการบริหารงานธุรการ การจัดเก็บข้อมูลและการเงินนั้น ระบบจัดการยังล่าช้า ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นอย่างมาก ปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้สาเหตุมาจากการขาดแคลนบุคลากรเพื่อดำเนินการจัดการศึกษา ในปัจจุบันสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ทั้ง 4 แห่ง ประสบปัญหา

หลายประการ เช่น ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าวุฒิการศึกษาไม่มีสถานภาพที่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ และไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครูและมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรเข้าออกบ่อย จึงทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ปัญหาดังกล่าวข้างต้นนับว่าเป็นปัญหาที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องหาทางแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (พระสุธีวีชิราภรณ์, 2564) ดังนั้นด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาโดยใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเพชรบูรณ์ รวมไปถึงจนถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหา ในการสรรหาการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากรและการประเมินผลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร อันเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์
- 2) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น .89 จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย ผู้ปฏิบัติงานสอนและผู้สนับสนุนการศึกษา จำนวน 132 รูป/คน จากประชากรทั้งสิ้น จำนวน 226 รูป/คน โดยการใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยการเทียบสัดส่วน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการบริหารงานบุคคลที่น้อยที่สุดของแต่ละด้านจำนวนด้านละ 2 ข้อ แล้วนำข้อมูลด้านดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยนำหลักสาราณียธรรม 6 มาบูรณาการเพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 เสนอแนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักสารานิยธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน โดยใช้แบบสอบถามถึงโครงสร้าง และนำผลการให้สัมภาษณ์มาวิเคราะห์/สังเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักสารานิยธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสารานิยธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านธำรงรักษาบุคลากร และด้านประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสารานิยธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

2.1 ด้านการสรรหาบุคลากร มีตั้งปรารถนาดีทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ช่วยแจ้งข่าวสารการประกาศรับสมัคร หรือการสรรหาบุคลากรอย่างเที่ยงตรงไม่ปิดบังไว้เฉพาะภายในองค์กร คิดในสิ่งที่จะทำให้การสรรหาบุคลากรนั้นเป็นไปในทางที่ดี ไม่มีอคติ ย่อมทำให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ทำให้งานที่ออกที่ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดเอาไว้

2.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ มีคุณธรรมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีความเที่ยงธรรมเสมอกันทุกส่วนไม่ลำเอียง มีจริยธรรม มีความสามารถ หรือความถนัดเหมาะสมของบุคลากรว่าเหมาะสมกับงานชนิดไหน สมกับคำที่ว่า “put the light man in the right job” การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานถึงจะมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการพิจารณาการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ส่งเสริมด้านงบประมาณและสถานที่ที่จะไปศึกษาดูงานควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับฝึกอบรม และควรสนับสนุนให้พัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย

2.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ใช้คำพูดที่สร้างขวัญและกำลังใจให้เกียรติให้กำลังใจ ให้ความเสมอภาคผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องรู้จักการช่วยเหลือคนอื่น ต้องมีการเอาใจเขามาใส่ใจเราไม่ทำอะไรตามใจตนเอง ให้ความสำคัญของคณะครูอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ฟังคำพูดของครูอย่างเดียวควรคิดวิเคราะห์ก่อนควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้ความรัก เมตตาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่

เอนเอียงและไม่ควรดูหมิ่นหรือก้าวร้าว สร้างแรงผลักดันในการทำงานด้วยการให้รางวัล สิ่งของ เกียรติบัตร

2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเที่ยงธรรม และมีความยุติธรรมเป็นหลักประเมินผลการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ หรือการให้ความร่วมมือภายในองค์กรด้วยใจเป็นกลาง ผู้บริหารต้องไม่มีอคติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งภายในองค์กร และประเมินผลอย่างเป็นธรรมไม่เข้าข้างใคร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำใจเป็นกลาง ไม่ปฏิบัติเอนเอียง ดูจากความเป็นผู้นำ การเอาใจใส่ต่อคนอื่น การวางเฉยโดยไม่ินหาผู้อื่น

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารด้านการสรรหาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญการกำหนดคุณสมบัติตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร และความต้องการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สรณศิริ กิจติยะพงศ์ (2560) พบว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคน ต้องให้ความสำคัญเพราะทุกวันนี้ในองค์กรมีปัญหาถูกระบบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก มักจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในองค์กรผู้บริหารต้องมึวิธีการจูงใจที่ไม่ซ้ำแบบเดิม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความรู้มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กรและต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคลในองค์กรได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถยิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด ทั้งนี้เพราะ ถ้าผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าทำงานด้วยความลำเอียง อาจก่อให้เกิดบุคลากรที่ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ทำให้องค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (2560) พบว่า การแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานโดยมีคำสั่งการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นต้องมีความยุติธรรม และการจัดครูเข้าสอนแทนกรณีครูลาหรือไปราชการ เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาโดยตรงที่จะต้องดำเนินการเพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ในตำแหน่งตามความสามารถและความถนัดแต่ละบุคคลโดยยึดหลักคุณธรรม มีการควบคุมกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับผลงานของธงชัย สันติวงศ์ (2558) พบว่า การจัดบุคลากรเข้าทำงานเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้อง รับผิดชอบโดยเลือกเฟ้นตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีเท่านั้นจึงจะทำให้องค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective and Efficiency) และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้เกี่ยวกับการเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน

1.3 สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด ทั้งนี้เพราะถ้าผู้บริหารไม่มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร อาจทำให้บุคลากรขาดทักษะที่จำเป็นต่อองค์กร ไม่มีความรู้ที่เปิดกว้าง เหตุเพราะบุคลากรขาดประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของเสถียร เหลืองอร่าม (2556) พบว่า การพัฒนาบุคลากรมี 2 ประการ คือ 1) การพัฒนาบุคลากร ต้องมีกรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เช่น ความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาบุคลากร ต้องมีกระบวนการฝึกอบรมเพิ่มเสริมสร้างเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ หรือความชำนาญ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของกิติ ตยัคคานนท์ (2556) พบว่า การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนทักษะ วิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งเพิ่มความคล่องตัวของ ผู้ปฏิบัติงานทำให้มีผลต่อการเลื่อน ตำแหน่งให้ดีขึ้นของผู้ผ่านการฝึกอบรม และมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตในที่สุด

1.4 สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารด้านการธำรงรักษาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด มีระบบดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรเป็นอย่างดี เช่น ทุนการศึกษาต่อทัศนศึกษาดูงานในและต่างประเทศ การรักษาพยาบาล กองทุนกู้ยืมเงิน ฯ ถ้าผู้บริหารไม่มีระบบดูแลบุคลากรในองค์กรที่ดี อาจทำให้บุคลากรมองหางานที่ดีกว่า อันเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรเกิดความคิดที่จะลาออก หรือทำงานให้กับองค์กรโดยไม่ได้เต็มใจ แต่ทำไปเพราะหวังแค่ค่าตอบแทนอย่างเดียวเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระราชพงษ์ ดิกขวิโร (2560) พบว่า การธำรงรักษาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจนมีการพัฒนาและแก้ไข มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการสร้างความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ได้รับความจริงใจและไว้วางใจจากบุคลากร เกิดความสามัคคีและมีความสุขในองค์กร และสอดคล้องกับผลงานของพยอม วงศ์สารศรี (2556) พบว่า การธำรงรักษาบุคลากร คือ การที่องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านร่างกาย และจิตใจ ที่อาจจะเกิดขึ้นใน การทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัย

1.5 สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารด้าน การประเมินผลการเข้าปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด คือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และติดตามผลของการดำเนินงานของบุคลากรภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ทั้งนี้เพราะ ถ้าผู้บริหารไม่กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ชัดเจน บุคลากรก็ไม่วางานที่ต้องทำ ทำให้องค์กรไม่เดินหน้าต่อ ทำให้หยุดอยู่กับที่ แต่ถ้ามีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย มีค่าตอบแทน หรือรางวัลที่ชัดเจน มีการวัดผลจากการทำงานที่ชัดเจนมากกว่าการมองดู ก็ทำให้บุคลากรมีแรงกระตุ้น ทำให้องค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้โดยไมยาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของอลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัมณกร (2558)

พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้งผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างานโดยอยู่บนพื้นฐานของเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกันเช่นเดียวกับ

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

2.1 แนวทางด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารมีการตั้งปรารถนาดีทำสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ ช่วยแจ้งข่าวสารการประกาศรับสมัคร หรือ การสรรหาบุคลากรอย่างเที่ยงตรงไม่ปิดบังไว้เฉพาะภายในองค์การ คิดในสิ่งที่จะทำให้การสรรหา บุคลากรนั้นเป็นไปในทางที่ดี ไม่มีอคติ ย่อมทำให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ทำให้งานที่ออกที่ตรง ตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิภาดา สารมัย (2562) พบว่า กลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ วิธีการ กระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ ในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์ กำหนดคุณสมบัติ และตั้งคณะกรรมการใน การสรรหา และทดลองปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรม จะส่งผล ให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวทางด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารมีคุณธรรมในการจัด บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีความเที่ยงธรรมเสมอกันทุกส่วนไม่ลำเอียง มีจริยธรรม มีความสามารถ หรือความถนัดเหมาะสมของบุคลากรว่าเหมาะสมกับงานชนิดไหน สัมกับคำที่ว่า “put the light man in the right job” การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานถึงจะมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสิวรรณี ไชยกุล (2561) พบว่า การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นต้อง มี การแจ้งภาระงานมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรมีความ ยุติธรรมกับทุกคน วางคนให้เหมาะกับภาระงานที่มอบหมาย มีการติดตามอย่างต่อเนื่อง แก้ไขทันที เมื่อพบปัญหา เมื่อเป็นเช่นนั้นองค์กรย่อมบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดเอาไว้

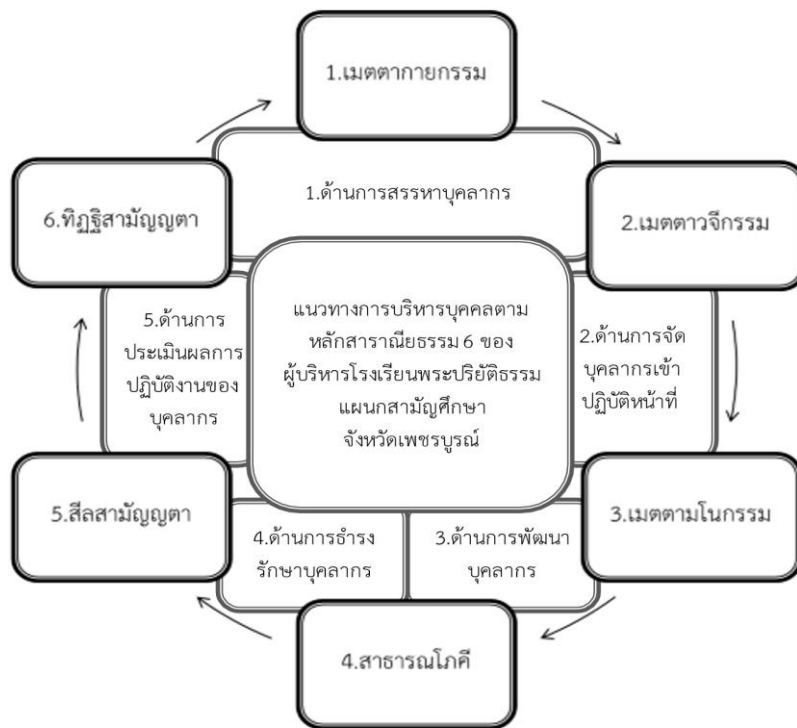
2.3 แนวทางด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมีการพิจารณาการเข้ารับการพัฒนา บุคลากรอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ส่งเสริมด้านงบประมาณและ สถานที่ที่จะไปศึกษาดูงานควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับฝึกอบรม และควรสนับสนุนให้พัฒนา สื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเกษรา เอี่ยมสอาด (2562) พบว่า การ พัฒนาบุคลากรนั้น ต้องมีกระบวนการ กิจกรรมหรือวิธีการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ด้านต่าง ๆ ทิศนคติของบุคลากรไปในทางที่ดีขึ้นตลอดจนแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่าง มีประสิทธิภาพ

2.4 แนวทางด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารมีการใช้คำพูดที่สร้างขวัญและกำลังใจให้เกียรติให้กำลังใจ ให้ความเสมอภาคผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องรู้จักการช่วยเหลือคนอื่น ต้องมีการเอาใจเขามาใส่ใจเราไม่ทำอะไรตามใจตนเอง ให้ความสำคัญของคณะครูอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ฟังคำพูดของครูอย่างเดียวควรคิดวิเคราะห์ก่อน สร้างแรงผลักดันในการทำงานด้วยการให้รางวัลสิ่งของ เกียรติบัตร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) พบว่า การบำรุงรักษาบุคลากรเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารต้องพยายามหาวิธีการที่จะให้บุคคลอยู่กับองค์กรตลอดไป อยู่ด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร อาจทำได้หลายวิธี เช่นการจัดสวัสดิการ การให้ประโยชน์เกื้อกูล การให้ขวัญกำลังใจในการทำงานและสร้างความเสมอภาค และความปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.5 แนวทางด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรม และมีความยุติธรรมเป็นหลักประเมินผลการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ หรือการให้ความร่วมมือภายในองค์กรด้วยใจเป็นกลาง ไม่มีอคติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งภายในองค์กร และประเมินผลอย่างเป็นธรรมไม่เข้าข้างใคร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำใจเป็นกลาง ไม่ปฏิบัติเอินเอียง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตติพร สิมสวัสดิ์ (2561) พบว่า การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนางานบุคลากรให้เป็นไปตามขั้นตอน โดยการสำรวจประสิทธิภาพในการทำงานพฤติกรรม ทักษะ ความพึงพอใจของบุคลากร โดยมีการรายงานสรุปผลประเมินจากผลลัพธ์ที่ตามมาหลังจากการพัฒนาแล้วอย่างยุติธรรมและเสมอภาค

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพสามารถอธิบายเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ดังนี้

ด้านใน คือ การบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ด้านนอก คือ สิ่งที่ผู้วิจัยได้ศึกษาตั้งเป้าประสงค์ไว้เป็นข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยในการศึกษา “การบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการสรรหาบุคลากร 2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร 4. ด้านการอํารงรักษามบุคลากร 5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่บูรณาการหลักสราณียธรรม และ 6. อันประกอบด้วย เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม ศีลสามัญญตา สาธารณโภคี และทิวฐิสามัญญตา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุข
2. ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการดูแล รักษาบุคลากรในการทำงานอย่างเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานในการดำเนินชีวิต
3. ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อการสื่อสารที่ดีระหว่างบ้าน ชุมชน โรงเรียนเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีนโยบาย การจัดโครงการหรือกิจกรรม ที่ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร และทำให้คนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันภายใต้ความขัดแย้งหรือความเห็นที่แตกต่างกัน โดยยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเป็นหลักสำคัญ
2. ควรส่งเสริมสนับสนุน การกระจายอำนาจการตัดสินใจ และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีการปฏิบัติงานในแนวทางใหม่ ๆ บุคลากรมีความกล้าในการคิดสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ ๆ และร่วมกันรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้น ร่วมกันหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างเปิดใจกว้างและจริงใจ โดยไม่มุ่งการตำหนิตיעินหรือการลงโทษผู้ปฏิบัติงาน
3. ควรพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในด้านเมตตาวชิกรรม (การสื่อสาร) ให้กับผู้บริหาร และบุคลากร ให้เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กิติ ตยัคคานนท์. (2556). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เพลวอักษร.
- เกษรา เอี่ยมสะอาด. (2562). *การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปரியวิทยา*. (สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐิติพร สิมสวัสดิ์. (2561). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมืองจังหวัดระนอง*. (สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2558). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2556). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.
- พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล. (2560). *รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4*. (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

- พระราชพงษ ติภขวีโร. (2560). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่เว้งก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.
- พระสุธีวรารณ. (2564, 5 มิถุนายน). แนวทางการบริหารงานบุคคล และปัญหาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. (พระมหาพัฒนา วทณนญาโณ, ผู้สัมภาษณ์).
- พระอธิการทองอิน ติภขวีโร. (2559). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.
- วิภาดา สารมย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สรณสิริ กิตติยะพงศ์. (2560) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 อำเภอไพศาลี จังหวัด นครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.
- สิวรรณ ไชยกุล. (2561) การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลาเขต 3. (สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุภาภรณ์ หาญนรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2556) การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2558). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค กับแนวคิดของ Benjamin S. Bloom

A Comparative Study between the Learning Objectives in Visuddhimagga
and the Idea of Benjamin S. Bloom

พระสิริเวศย์ มุฑุจิตโต¹ พระราชาชิริเมธี² และประเทือง ภูมิภักตราคม³
Siriwet Limsiratong, Phrarachwachimethi and Pratuang Phumpatrakom

Received: September 01, 2021

Revised: October 01, 2021

Accepted: October 21, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.32

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรคกับแนวคิดของ Benjamin S. Bloom เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการจำแนกข้อมูลจัดหมวดหมู่ตามประเด็นที่กำหนดในขอบเขตของการวิจัยและสร้างข้อสรุปด้วยวิธีการอุปนัย ผลการวิจัย พบว่า จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ระหว่างวิสุทธิมรรคกับแนวคิดของ Benjamin S. Bloom วิสุทธิมรรคมุ่งประกอบจุดมุ่งหมายการเรียนรู้หลัก คือ ระบบไตรสิกขา กับแนวคิดของ Benjamin S. Bloom มีการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายที่จัดเรียงองค์ประกอบจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ ที่มีความสัมพันธ์ ทางกาย จิตใจ และปัญญา อย่างชัดเจน อันเป็นองค์ประกอบหลัก แนวคิดของ Bloom นั้น เริ่มต้นกระบวนการจากพุทธิพิสัย ซึ่งมีแนวคิดตั้งต้นมาจากการพัฒนาแนวคิดทางจิตวิทยาทางการศึกษาซึ่งเป็นเรื่องที่ Bloom และคณะให้ความสำคัญ ในการวางแผนคิดในการจำแนกพฤติกรรมทางการศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบ มุ่งเน้นการเรียนรู้ทางด้านของพฤติกรรมทางสมอง เป็นอันดับแรก ส่วนวิสุทธิมรรคมีการเรียงองค์ประกอบ จากพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านความประพฤติทางกายเป็นอันดับแรก เนื่องจากหลักการและจุดมุ่งหมายของวิสุทธิมรรค เป็นระบบที่มุ่งเน้นในเชิงปฏิบัติการในการเรียนรู้โดยตรง จึงเริ่มต้นด้วยองค์ประกอบที่มุ่งเน้นการกระทำเป็นหลัก อันเป็นหลักการที่ฝึกฝนจากภายนอกไปสู่ภายใน

¹ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิจิตร; Pichit Provincial Office of Buddhism

²⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: mcs5770204013@gmail.com, Tel. 086-9878866

คำสำคัญ: จุดมุ่งหมายการเรียนรู้, คัมภีร์วิสุทธิมรรค, Benjamin S. Bloom

Abstract

The purpose of this paper was to study the comparison between the learning objectives in Visuddhimagga and the Idea of Benjamin S. Bloom. This was a qualitative research by categorizing data according to the given issues in the scope of research and drawing conclusions with the inductive method. The results showed that the learning objectives between Visuddhimagga and the idea of Benjamin S. Bloom had the main learning objectives component, namely the Tri-sikkha system and the idea of Benjamin S. Bloom. There was purposeful learning that arranged the learning objective elements with a clear relationship with the body, mind, and wisdom, which were the main components. For Bloom's idea, it began the process from cognitive domain which originated from the development of educational psychology concepts which Bloom and his team paid attention in laying out the concept of classifying educational behaviors which had a component that focused primarily on cognitive behavioral learning. For Visuddhimagga, elements were arranged from the behavior that was expressed in the physical behavior first because the principles and aims of Visuddhimagga were systematic that focused directly on the practice of learning. So it started with an action-oriented component which was the principle practiced from the outside to the inside.

Keywords: Learning Objectives, Visuddhimagga, Benjamin S. Bloom

บทนำ

การเรียนรู้ของมนุษย์ว่ามีประจำอยู่ในชีวิตอย่างต่อเนื่องแม้จะไม่มีการจัดการศึกษาอย่างเป็นทางการแต่มนุษย์จะมีการเรียนรู้โดยธรรมชาติ สอดคล้องต่อปรัชญาการเรียนรู้ของจอห์น ดิวอี้ (John Dewey, 1975) ที่ว่า 1) การศึกษา คือ ชีวิต 2) การศึกษา คือ ความเจริญงอกงาม 3) การศึกษา คือ การจัดประสบการณ์ใหม่ และ 4) การศึกษา คือ กระบวนการ ทางสังคม ดังนั้นจึงมีคำถามที่ว่า ความมุ่งหมายของการศึกษามีความมุ่งหมายอย่างไรและจะเกิดผลอย่างไร เพื่อการกำหนดจุดมุ่งหมายทางการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นจุดมุ่งหมายทางการศึกษา คือการกำหนดแนวทางการเรียนรู้ทางการศึกษาเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ นโยบาย และแผนการจัดการศึกษาเพื่อความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นให้เป็นตามจุดมุ่งหมายและมีคุณลักษณะอันเป็นไปตามปรัชญาทางการศึกษาที่เป็นสากล

ทฤษฎีอนุกรมวิธานของบลูม (Bloom's Taxonomy) นั้นถูกพัฒนาขึ้นมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1956 โดย Benjamin S. Bloom (1956) นักการศึกษาชาวสหรัฐอเมริกา ซึ่งมองว่าการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน โดยเริ่มจากขั้นแรกไปสู่ขั้นสุดท้ายที่มีความยากมากขึ้น ซึ่ง Bloom ได้จำแนกจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งมีระดับการเรียนรู้ 6 ระดับ คือ จดจำ เข้าใจ ประยุกต์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และ ประเมินค่า ตามลำดับ 2) ด้านจิตพิสัย (Psychomotor Domain) ซึ่งมีระดับการแสดงออก 5 ระดับ คือ รับรู้ ตอบสนอง เห็นคุณค่า สร้างแนวคิด และสร้างอุปนิสัย ตามลำดับ 3) ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) มีระดับพฤติกรรม 5 ระดับ คือ รับรู้ ทำตาม ทำได้ถูกต้อง ทำอย่างต่อเนื่อง และเป็นธรรมชาติตามลำดับ อนุกรมวิธานของ Bloom นั้นนับเป็นทฤษฎีสำคัญที่ช่วยให้ครูกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ที่ชัดเจนสำหรับผู้เรียนและเป็นประโยชน์อย่างมากในการจัดทำแผนการสอน จึงมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน ซึ่งควรค่าแก่การศึกษาลงลึกในทฤษฎี อันจะช่วยให้เข้าใจและนำมาปรับใช้กับการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้นซึ่งจุดมุ่งหมายทั้งหมดนั้นมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาแบบตะวันตก

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักแนวคิดของ Benjamin S. Bloom ในหนังสืออนุกรมวิธานของวัตถุประสงค์ทางการศึกษา คู่มือ 1: โดเมนองค์ความรู้ เพื่อเปรียบเทียบและนำมาบูรณาการจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนา อันมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาอันเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เกิดขึ้นจากการวางจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่เป็นระบบและกระบวนการโดยปรากฏชัดเจนอยู่ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค ซึ่งเรียกว่าไตรสิกขา 3 คือแนวทางการจัดการศึกษาที่เป็นแผนแม่บทอย่างชัดเจนเปรียบได้กับธรรมนูญการศึกษาทางพระพุทธศาสนา หลักไตรสิกขา 3 นั้นมีคำสอนต่าง ๆ ที่ประมวลไปสู่หลักการตามมิติด้านต่าง ๆ เปรียบเสมือนเป็นมาตราสำคัญที่ให้ความหมายของหลักการศึกษาและการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนาโดยหลักการและความหมายของหลักไตรสิกขามุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาระบบการศึกษา และปัจจัยสำคัญที่ทำให้การศึกษาสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ เครื่องมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายเพื่อสร้าง ทักษะ ความรู้ และเจตคติให้กับผู้สำเร็จการศึกษาและทฤษฎีที่สนับสนุน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาด้านผู้เรียนขาดคุณธรรมจริยธรรมและทักษะด้านการดำเนินชีวิต ด้านการประกอบวิชาชีพ ดังนั้นการเรียนรู้ซึ่งมีจุดมุ่งหมายตามหลักพระพุทธศาสนานั้น มุ่งองค์ประกอบหลักคือ ไตรสิกขา 3 ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งในหลักฐานเอกสาร คือ พระไตรปิฎกย่อมมีองค์ประกอบโดยชัดเจนในระบบของไตรสิกขา แต่ด้วยจำนวนของเอกสารในการศึกษามีเป็นจำนวนมาก ทำผู้วิจัยจึงศึกษาค้นคว้า ในการเพ้นหาคัมภีร์อันเป็นเสมือนหลักสูตร ที่ย่อแต่มีรายละเอียดองค์ประกอบ ของไตรสิกขาอย่างครบถ้วนและมีแม่บทมาจากพระไตรปิฎกอย่างเป็นระบบ ได้แก่ คัมภีร์วิสุทธิมรรค ซึ่งเป็นคัมภีร์ที่เป็นหลัก

สำคัญในการศึกษา ตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกบาลีและเป็นคัมภีร์หลักที่สำนักปฏิบัติธรรม และพุทธศาสนิกชนใช้เป็นแม่แบบในการศึกษา เพื่อการปฏิบัติธรรมอันครบถ้วนด้วยเนื้อหาสาระตามหลักไตรสิกขา 3 และสามารถใช้อย่างดีในการเป็นอุปกรณ์การศึกษาพระไตรปิฎก ในการค้นคว้าข้อมูลและแหล่งที่มาของระบบไตรสิกขาด้วย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ในการในการเขียนแผนการสอนที่มีกระบวนการ หลักไตรสิกขาเป็นแกนกลาง

ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ในคัมภีร์ วิสุทธิมรรคกับแนวคิดของ Benjamin S. Bloom” อันนำไปสู่การพัฒนา พฤติกรรมด้านความรู้ จิตใจ การปฏิบัติตน และบูรณาการกับการศึกษาในยุคปัจจุบันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อเยาวชนสืบไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรคกับแนวคิดของ Benjamin S. Bloom

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งศึกษาและเปรียบเทียบจากเอกสารโดยเน้นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเรื่องจุดมุ่งหมายการศึกษาและการเรียนรู้
2. ศึกษาค้นคว้าจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ตามหลักคัมภีร์วิสุทธิมรรคและจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของ Benjamin S. Bloom จากเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสร้างข้อสรุป
3. ดำเนินการจำแนกข้อมูล จัดหมวดหมู่ตามประเด็นที่กำหนดในขอบเขตของการวิจัยและสร้างข้อสรุปด้วยวิธีการแบบอุปนัย (Inductive Analytic)
4. สรุปผลการเปรียบเทียบจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรคกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของ Benjamin S. Bloom

สรุปผลการวิจัย

การเปรียบเทียบระหว่างจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรคกับแนวคิดของ Benjamin S. Bloom พบว่า เป็นการศึกษาที่นำจุดมุ่งหมายทั้งสองแนวทางมา แยกแยะหน่วยย่อย ๆ ตามหลักฐานทางเอกสารที่ปรากฏเพื่อให้เห็นว่า จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ทั้งสองแนวทาง มีองค์ประกอบ และกระบวนการ ของจุดมุ่งหมายการเรียนรู้อย่างไรบ้าง ผลการเปรียบเทียบแนวคิดทั้งสองนั้น ทำให้ได้ข้อค้นพบทางการศึกษาว่า จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค กับแนวคิดของboom มีความสัมพันธ์ในการวางโครงสร้างกระบวนการและองค์ประกอบของจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับ ร่างกาย, จิตใจและปัญญา แม้ว่าทั้งสองแนวคิดจะอยู่ในบริบททางการศึกษาที่ต่างกัน คือ วิสุทธิมรรคอยู่ในฐานะเครื่องมือในการศึกษาทางพระพุทธ

ศาสนา ส่วนแนวของคิด Bloom เป็นเครื่องมือทางการศึกษาที่อยู่ในกระบวนการศึกษาศสมัยใหม่ ที่ผู้ใช้คือครูผู้จัดการเรียนการสอนในระบบการศึกษาของรัฐ และเป็นที่ยอมรับในงานวิชาการด้านการศึกษาทั่วไป ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือทางการกำหนดวัตถุประสงค์นำทางและปลายทาง พร้อมทั้งใช้ประกอบการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา แต่กระนั้นเมื่อผู้วิจัยได้จำแนกให้เห็นถึงกระบวนการที่คัมภีร์วิสุทธิมรรคใช้เป็นกรอบในการแต่งคัมภีร์และได้แยกหน่วยเอกสารของวิสุทธิมรรคด้วยวิธีอุปนัย ทำให้พบว่า “วิสุทธิมรรค” มีองค์ประกอบและจุดมุ่งหมายการเรียนสอน คือไตรสิกขาที่เป็นการวางจุดประสงค์นำทางและปลายทางและการวัดผลสัมฤทธิ์ได้ด้วยกระบวนการไตรสิกขาแบบในตัวเองโดยไม่ต้องพึ่งกระบวนการอื่น แต่กระบวนการของวิสุทธิมรรคที่วางไว้นั้นมีการไล่เลียงลำดับขั้นตอนซึ่งสามารถวิเคราะห์แจกแจงได้จากหลักการศึกษาด้วยหลักธรรมหมวดเสริมซึ่งสงเคราะห์ลงในไตรสิกขาได้ทั้งหมด กล่าวคือ วงจรการเรียนการสอนวิสุทธิมรรคแสดงด้วยหลักพระสัทธรรม 3 คือ ปริยัติ การเรียนภาคทฤษฎี จัดเป็นศีลสิกขา ปฏิบัติ การลงมือปฏิบัติด้วยวิธีการทางจิตพิสัย คือ จิตสิกขาที่หลากหลายรวม 40 วิธี และปฏิเวธ การประเมิณผลที่เกิดด้วยหลักการทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยศีลสิกขา และ จิตสิกขาโดยกระบวนการทางปัญญาสิกขา เมื่อแยกข้อเท็จจริงจากเอกสารออกเป็นหน่วยย่อยออกไปให้ละเอียดขึ้นอีก ทำให้พบว่า จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ได้จำแนกเป็นการจัดเรียงเนื้อหาภาคใหญ่อยู่แล้ว คือ ศีลนิตะ สมาธินิตะ ปัญญานิตะ และมีการวางกรอบการประเมิณผลการศึกษาแทรกไปตามลำดับบทนิตะในคัมภีร์ด้วยหลักวิสุทธิ 7 อีกทั้งมีวางกรอบในการมองการศึกษาแบบภาพรวมทั้งหมดด้วยหลักปริยญา 3 ซึ่งหลักพระสัทธรรม 3 วิสุทธิวิสุทธิ 7 ปริยญา 3 สามารถสังเคราะห์ลงในไตรสิกขา3 ได้อย่างลงรอยในการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ จึงสามารถกล่าวได้ว่าเมื่อเทียบกับยุคสมัยปัจจุบันนั้น คัมภีร์วิสุทธิมรรคเป็นเครื่องมือทางการศึกษาที่ถูกประมวณขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ และเครื่องมือทางการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ ในวิสุทธิมรรคกับแนวคิดของ Bloom จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรคและแนวคิดของ Bloom นั้นมีกระบวนการที่ชัดเจนอย่างเป็นแบบแผนตามองค์ประกอบ ที่ได้แสดงมาเพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงแสดงการเปรียบเทียบโดยกระบวนการ ของจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ระหว่างวิสุทธิมรรคและแนวคิดของ Bloom ดังนี้

ก. ประเด็นที่เหมือนกัน

กระบวนการตามจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ ของวิสุทธิมรรค โดยการจำแนกตามระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ระบบการเรียนรู้ของวิสุทธิมรรค ที่ผู้วิจัยได้ค้นพบจากการศึกษานั้น คือ กระบวนการเรียนรู้ที่มีโครงสร้างของ ระบบพระสัทธรรม 3 คือ ปริยัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ ซึ่งมีส่วนเหมือนโครงสร้างทางกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Bloom ที่เป็นฉบับปรับปรุงในการอธิบายมิติของความรู้โดย Lorin W. Anderson, David R Krathwohl (2001) ในหนังสือเรื่องอนุกรมวิธานเพื่อการเรียนรู้ การสอน และการประเมิน: การแก้ไขอนุกรมวิธานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ทาง

การศึกษาของบลูม ซึ่งจำแนกระดับความรู้เป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) ความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริง (Factual Knowledge) 2) ความรู้ที่เป็นมโนทัศน์ (Conceptual Knowledge) 3) ความรู้ในการดำเนินการ (Procedural Knowledge) และ 4) ความรู้เกี่ยวกับปัญญา (Metacognitive Knowledge)

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบระบบพระสัทธรรม 3 กับมิติของความรู้ตามแนวคิดของ Anderson

ระบบพระสัทธรรม 3	มิติของความรู้
ปริยัติ การเล่าเรียน ธรรมวินัย พุทธพจน์ พระไตรปิฎกตามระบบ ของนวังคสัตถุศาสตร์ อัน เป็นการรับความรู้เบื้องต้น เพื่อ พัฒนาค้น ตาม ระบบ ไตรสิกขา	1. ความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริง (Factual Knowledge) พื้นฐาน ของผู้เรียนต้องรู้จักหลักการหรือวิธีการแก้ปัญหา 2. ความรู้ที่เป็นมโนทัศน์ (Conceptual Knowledge) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบพื้นฐานในโครงสร้างทั้งหมด ที่จะทำให้สามารถเชื่อมโยงกันได้
ปฏิบัติ การปฏิบัติตามคำสั่งสอน การพัฒนาตน ตาม ระบบไตรสิกขา โดยความรู้ที่ได้มาจากระบบ ปริยัติ	ความรู้ในการดำเนินการ (Procedural Knowledge) วิธีการสืบค้นและเกณฑ์ในการใช้ทักษะ เทคนิควิธีการ เพื่อ ดำเนินการ
ปฏิเวธ การรู้ถึงผล โดยการ รู้จักประเมินผลใน ตนเอง ด้วยการประพจน์ ทางกาย และ เห็นผล ประจักษ์ใน สมรรถนะทางจิตใจ และปัญญาของ ตนเองที่พัฒนามาถึง จุดมุ่งหมายคือ ความสุข ความบริสุทธิ์ ความหลุดพ้น ซึ่งเป็นผลภายใน ตนเอง	ความรู้เกี่ยวกับปัญญา (Metacognitive Knowledge) ความรู้จากการรับรู้และความเข้าใจในตนเอง

การปรับปรุงอนุกรมวิธานจุดมุ่งหมายทางการศึกษานี้ ได้กล่าวถึงอภิปัญญา (Meta Cognitive Knowledge) เป็นมิติหนึ่งของความรู้ คือ การมีความรู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้ทางปัญญาโดยทั่วไป รู้ถึง ความรู้ในตนเอง ซึ่งมิติทางการศึกษานี้มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ระดับอภิปัญญา (Meta Cognitive Knowledge) ตระหนักรู้ในตนเอง (Meta Awareness) การไตร่ตรองย้อนคิดในตนเอง (Self-reflect) และการกำกับดูแลตนเอง (Self-regulation) ซึ่งตรงกับ ความหมายของปฏิเวธ คือ การรู้ถึงผลแห่งการปฏิบัติตามความรู้ในตนเอง ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นในตนเอง

ในส่วนความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริงและความรู้ที่เป็นมโนทัศน์ เปรียบเทียบได้กับความหมายของปริยัติ คือการเล่าเรียน ซึ่งมีระบบแบบแผน มีการเรียนรู้ในหลักการและวิธีการแก้ปัญหา เมื่อเทียบแล้วคำว่าหลักการก็คือระบบไตรสิกขา ซึ่งมีวิธีการเรียนรู้และการแก้ปัญหาในการเรียนรู้ที่อยู่ในระบบ ซึ่งโครงสร้างของ ศีล สมาธิ ปัญญา นั้นมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งหลักของ การปฏิบัติตามกระบวนการไตรสิกขานั้นเทียบได้กับ วิธีการสืบค้นและเกณฑ์ในการใช้ทักษะ เทคนิควิธีการ เพื่อดำเนินการ ซึ่งมีโครงสร้างอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งใน หลักของ ศีลสิกขา สมาธิศึกษา ปัญญาศึกษา อาทิเช่น หลักในการทำให้เกิดปาริสุทธศีล 4 นั้น สำเร็จด้วย ศรัทธา สติ

วิริยะ ปัญญา ซึ่งก็คือหลักในการเชื่อมโยงเป็นโครงสร้าง อย่างชัดเจน ในสมาธิสิกขานั้น โครงสร้างที่เชื่อมโยงที่เน้นการเรียนรู้อย่างเป็นโน้ตัม เช่น การเลือกปฏิบัติในวิธีการเจริญสมาธิ ที่อำนวยความสะดวกสำเร็จตามความเหมาะสม กับจริต 6 ประการ หรือ พื้นฐานอุปนิสัยของตนเอง ในส่วนของปัญญาสิกขานั้นโครงสร้างที่ยึดโยง การตระหนักรู้ภายในตนเองโดยละเอียด ซึ่งมีความลึกตามหัวข้อธรรม คือ นาม-รูป ชั้น 5 आयตนะ 12 ธาตุ 18 อินทรีย์ 22 ปฏิจจสมุปบาท 12 อริยสัจ 4 ซึ่งเป็นขั้นในส่วนที่ผู้เรียนและปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา มีความรับรู้ตามจุดมุ่งหมายของไตรสิกขา คือ ความสุขและหลุดพ้นซึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาอย่างครบถ้วนซึ่งยึดโยงเป็นขั้นตอนแบบโครงสร้างที่มาจากผลของ ศีลสิกขาและสมาธิสิกขา

ข. ประเด็นที่ต่างกัน

กระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาสัมพันธ์กับจิตใจ อารมณ์และร่างกาย ดังทัศนะของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า “การฝึกศึกษาพัฒนาตนเอง 3 ประการ ได้แก่ อธิศีลสิกขา อธิจิตสิกขาอธิปัญญาสิกขา หรือศีล สมาธิ ปัญญา ดังนี้ 1) ศีล ความสัมพันธ์และปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งด้านวัตถุและทางสังคม อย่างเกื้อกูลต่อกัน ไม่ทำร้ายเบียดเบียน ให้เอื้อต่อการพัฒนาจิตใจ และพัฒนาปัญญา 2) สมาธิ การพัฒนาจิตใจให้ ก) มีคุณธรรม เช่น เมตตา กรุณา กตัญญูตา หิริ โอตตัปปะ ข) มีสมรรถภาพ คือ ความสามารถ หรือความเข้มแข็ง เช่น วิริยะ ขันติ สติ สมาธิ ค) มีความสุข เช่น ปราโมทย์ ปิติ สดชื่น ร่าเริง เบิกบาน ผ่องใส มีอริยสุขและความสุขประณีตต่าง ๆ 3) ปัญญา ความรู้เข้าใจจนเข้าถึงความเป็นจริงของสิ่งทั้งหลาย และความรู้นั้นก็เป็นการศึกษาที่พัฒนาชีวิตให้ดำเนินก้าวไปจนลุล่วงจุดหมายที่จะเป็นอยู่ด้วยปัญญาโดยมีจิตใจและเป็นอิสระ คือ รู้เข้าใจความจริงไปตามลำดับจนจบอริยสัจทั้ง 4

ดังนั้นจากข้อศึกษานี้ จึงสรุปได้ว่า กระบวนการทางไตรสิกขา ที่เป็นการเรียนรู้แบบองค์รวม คือการเรียนรู้ที่จะมีประสิทธิภาพตามกระบวนการไตรสิกขา ต้องมีความสัมพันธ์ทางโครงสร้างที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายในองค์ประกอบและกระบวนการของศีล สมาธิ ปัญญา ชัดเจนต่อการเกื้อหนุนและอำนวยความสะดวกให้เกิดผลสนับสนุนให้เป็นเนื้อเดียวกันของการเรียนรู้ เปรียบเหมือนต้นไม้ที่แม้ราก ลำต้น กิ่งใบ จะมีหน้าตาทางกายภาพไม่เหมือนกัน แต่มีความสัมพันธ์และสนับสนุนการอยู่ได้ของความเป็นต้นไม้ทุกส่วนในความเป็นต้นไม้ จึงเปรียบเสมือนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขานั้นมีความสัมพันธ์และเกื้อกูลกันในการเรียนและปฏิบัติ

ส่วนมิติด้านความรู้ของ Bloom เน้นสัมพันธ์ความรู้ความคิดที่มีผลต่อพฤติกรรมทางสมอง และเป็นจุดประสงค์ที่ระบุถึงเป้าหมายสำคัญ ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนหลังจากที่ผ่านการเรียนรู้ มุ่งเน้นจุดประสงค์ ที่สรุปผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้เกิดเมื่อผู้เรียนผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนนั้น ๆ และจำแนกพฤติกรรมทางด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคลในด้านสมรรถภาพทางสมอง หรือสติปัญญา รวมทั้งใช้การจำแนกพฤติกรรมทางสมอนั้นเป็นตัวชี้วัด การวัดผลและประเมินผลตามจุดมุ่งหมายการศึกษาที่กำหนด อันนำไปประยุกต์และปรับให้เข้ากับรายวิชาที่จะสอน จะต้องสามารถตีความของจุดมุ่งหมายรายวิชานั้น ๆ ให้ถูกต้องตรงกัน ต้องวัดให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการจะวัดและจะต้องเชื่อมั่นได้ว่าสามารถวัดสิ่งนั้นได้อย่างแน่นอน ซึ่ง

การกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ในแต่ละครั้งตามแนวคิดของ Bloom นั้น อาจจะวางเป้าหมายให้ ความสัมพันธ์ ทางพฤติกรรมทางสมองหรือพุทธิพิสัยนั้น สัมพันธ์กับกระบวนการทางจิตพิสัย และ ทักษะพิสัย ให้มีความสัมพันธ์กันในจุดประสงค์รายวิชานั้น ๆ ก็ได้ หรือบางรายวิชา อาจใช้พุทธิพิสัย จิตตพิสัย ทักษะพิสัย เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ ตามความมุ่งหมายของรายวิชานั้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค กับแนวคิดของ Benjamin S. Bloom ได้สรุปองค์ความรู้ใหม่ด้วยการจำแนก วัตถุประสงค์ทั่วไป วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การวัดผลประเมินผล จำแนกตามศีลนิเทศ สมาธินิเทศ ปัญญานิเทศ ที่แสดงตามกระบวนการเรียนรู้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค เพื่อการประยุกต์ใช้ ของครูผู้สอนทั้งแปดกลุ่มสาระ เพื่อการกำหนดคำศัพท์ที่มีความหมายทางการศึกษา เข้ากันได้กับ ศัพท์ว่า ศีลสิกขา สมาธิสิกขา ปัญญาสิกขา

ตารางที่ 2 การจำแนกตามศีลนิเทศสมาธินิเทศ ปัญญานิเทศ ที่แสดงตามกระบวนการเรียนรู้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค

ศีลนิเทศ		
วัตถุประสงค์ทั่วไป	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	การวัดและประเมินผล
ความเคารพในตนเอง	เป็นผู้มีความประพฤติ สะอาด กาย,วาจา	ปฏิบัติตามหลักปาริสุทธิ ศีล 4 ได้ครบถ้วน
ความเคารพสังคมส่วนรวม	เป็นผู้มีความ ละอายชั่ว กลัวบาป	
เคารพความถูกต้อง	เป็นผู้ไม่ล่วงละเมิด ข้อบัญญัติของสังคม	
ทำสิ่งที่ควรทำ	เป็นผู้มีอดทนต่อสภาวะอุปสรรค	
งดเว้นสิ่งที่ควรงดเว้น	เป็นผู้มีอดทนต่อ ความยั่วเย้าทางอารมณ์	
สมาธินิเทศ		
มีความสุขในปัจจุบัน	เป็นผู้มีความสุขทางกาย ไม่กระสับกระส่ายด้วยสิ่งยั่วยุ	เป็นผู้มีอารมณ์ ไม่ หวั่นไหวต่อการยั่วยุ ทาง กาย วาจา ใจ
พื้นฐานของวิปัสสนา	เป็นผู้มีความพอใจในการเรียนรู้ตามความเป็นจริง	
สมรรถนะของ กาย-จิต	เป็นผู้ตั้งมั่นในความประพฤติดี	
ปัญญานิเทศ		
วัตถุประสงค์ทั่วไป	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	การวัดและประเมินผล
ยกคุณภาพจิตด้วยปัญญา	เป็นผู้มีกายวาจาใจ สมบูรณ์ด้วย ไตรสิกขา	เป็นผู้รู้เท่าทัน และ รับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทางกาย วาจา ใจ ได้
กำจัดกิเลส ด้วย ไตรสิกขา รู้คุณค่าที่แท้จริงของความรู้ ที่เกิดขึ้นใหม่ รู้จักความรู้ที่ แท้จริง	เป็นผู้ดำเนินชีวิตเป็นประโยชน์ ต่อตนเองและผู้อื่น	

ตารางที่ 3 การพัฒนาอนุกรมถิธานของ Benjamin S. Bloom เพื่อการเรียนรู้ตามแนวไตรสิกขา

การเพิ่มคำศัพท์ที่มีความหมายองค์ไตรสิกขา เข้ากับกระบวนการ boom	
แนวคิดทางพุทธิพิสัย	
1. จำ	Remembering
2. เข้าใจ	Understanding
3. นำไปใช้	Applying
4. วิเคราะห์	Analyze
5. ประเมินค่า	Evaluating
6. สร้างสรรค์	Creating
7. ความรู้ที่แท้จริง	True Knowledge (ปัญญาสิกขา)
แนวคิดทางจิตพิสัย	
1. การรับรู้	Receiving or attending
2. การตอบสนอง	Responding
3. ค่านิยม	Valuing
4. การจัดการ	Organization
5. คุณลักษณะ	Characterization
6. มีความสุขจากความรู้	happy from knowledge (จิตสิกขา)
แนวคิดทางทักษะพิสัย	
1. การรับรู้	Imitation
2. กระทำตามแบบ	Manipulation
3. การหาความถูกต้อง	Precision
4. การกระทำอย่างต่อเนื่อง	Articulation
5. การกระทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ	Naturalization
6. การพัฒนาทักษะความรู้ด้วยความเคารพ	Developing Knowledge Skills with Respect (ศีลสิกขา)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารการศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายให้ครูผู้สอนประยุกต์และปรับปรุงแผนการสอน ที่มีการเรียนรู้แบบองค์รวมตามแนวทางไตรสิกขา 3 เพื่อกำหนดเป็นวัตถุประสงค์รายวิชา ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้วยการกำหนด องค์ประกอบ กระบวนการ จุดมุ่งหมาย ที่มีหลักการของไตรสิกขา 3 เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมไปด้วยอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. คัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนามีพื้นฐานความรู้มาจากพระไตรปิฎก ซึ่งเป็นความขั้นปฐมภูมิที่มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ คัมภีร์ชั้นหลังถือขึ้นเป็นทุติยภูมิที่นำความรู้จากพระไตรปิฎก มาจัดการความรู้เพื่อองค์ความรู้เฉพาะเรื่อง จึงควรที่จะนำคัมภีร์ในชั้นหลังที่

สำคัญ เช่น มิลินท์ปัญหา วิสุมิรรค ธัมมปัทฏฐกถา อภิธรรมมัตถสังคหะ มาจำแนกองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาสมัยใหม่ที่อยู่ในระบบเพื่อการพัฒนาพุทธศาสตร์ที่ยั่งยืน

2. หลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการที่เป็นทั้ง หลักการ วิธีการ กระบวน เมื่อได้ถูก จำแนกจากองค์ความรู้จากพระไตรปิฎก คัมภีร์ชั้นหลัง จึงควรอย่างยิ่งที่จะนำหลักไตรสิกขาเข้าสู่ การพัฒนาหลักสูตรให้เป็นสากลเพื่อพุทธศาสตร์ที่อยู่ในการศึกษากระแสหลัก การศึกษาในระบบ ของรัฐ

เอกสารอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2561). *ศึกษา ผีกล่น พัฒนาตนให้สูงสุด*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อมรินทร์ธรรมะ.
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives: Complete Edition*. New York: Longman.
- Bloom, B.S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, the classification of educational goals-Handbook I: Cognitive Domain*. New York: McKay.
- Dewey, J. (1975). *Moral Principles in Education*. London: Fever & Simons.

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

A Relationship between School Administrator Skills and Teachers' Core Competency under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office

ชัยวัช สุริกร¹ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ²

Chaitawat Surikon and Pimolpun Phetsombat

Received: September 30, 2021

Revised: October 24, 2021

Accepted: October 24, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.33

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับสมรรถนะหลักของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 285 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ทักษะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สมรรถนะหลักของครู

Abstract

The objectives of this research paper were to study 1) the level of school administrators' skills; 2) teachers' core competency level; and 3) the relationship

¹⁻² มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Corresponding author, e-mail: chaitawat_s@mail.rmutt.ac.th, Tel. 081-0644802

between school administrators' skills and teachers' core competency under the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office. This study was a quantitative research. The sample group used in this research was 285 teachers under the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office for the academic year 2021 by using *cluster* random sampling. A tools used was A 5-level estimation scale questionnaire. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The results of the research found that 1) the school administrators' skills were at the high level; 2) the teachers' core competency was at a high level; and 3) the relationship between the school administrators' skills and the teachers' core competency under the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office was a very positive correlation with a statistically significant level of .01.

Keywords: Skills, School Administrators, Teachers' core Competencies

บทนำ

สภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ที่นานาประเทศทั่วโลกต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านความร่วมมือ และการแข่งขันด้านสินค้าบริการและบริการ เพื่อความอยู่รอดและผลประโยชน์ของประเทศ โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ที่มีการเปิดเสรีด้านการค้าและการบริการ เป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ประเทศทั่วโลกต้องเร่งพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพเทียบมาตรฐานสากลและกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนากำลังคนสู่มาตรฐานสากล คือ การพัฒนาระบบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework: NOF) โดยใช้ระบบคุณวุฒิเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินศักยภาพการเรียนรู้ของบุคคลที่เชื่อมโยงคุณวุฒิการศึกษา กับการเทียบโอนประสบการณ์ ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญในการเชื่อมโยงและสร้างความร่วมมือระหว่างการศึกษาในระดับต่าง ๆ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้คนไทยที่อยู่ในวัยแรงงานมีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ รวมทั้งการมองเห็นถึงเส้นทางการเรียนรู้และความก้าวหน้าอย่างชัดเจน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, นก)

การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ การใช้ทักษะในการบริหารจัดการงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการใช้ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการบริหารงานสถานศึกษา Thelbert L. Drake, William H. Roe (1986) ได้แสดงทัศนะว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารมี 3 ประการ ตามแนวคิดของ Robert Katz (1995) ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางความคิดรวบยอด นอกจากทักษะการบริหารงานทั้ง 3 ทักษะที่กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความชำนาญใน

ทักษะด้านอื่น ๆ อีก โดยเฉพาะทักษะทางการศึกษาและการสอน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักการจัดหลักสูตร การเรียนการสอนในโรงเรียนที่รับผิดชอบเป็นอย่างดีและสิ่งที่สำคัญ ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะทางความรู้ความคิดเสียก่อน จึงจะสามารถพัฒนาทักษะด้านอื่นได้ ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามี 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะความรู้ความคิด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะความคิดรวบยอด นอกจากนี้ ในสภาพการณ์ทางการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมาพบว่า การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็นสิ่งที่ต้องมีการพัฒนาค่อนข้างมาก กล่าวกันว่าการพัฒนาครูนั้นนอกจากจะพิจารณาบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูด้วย สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมาประเทศไทยยังประสบปัญหาในด้านการพัฒนาครูบางประการ จากผลการศึกษาวิจัยที่ยืนยันว่า การพัฒนาครูยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัดไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา และยังพบว่า การพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556) และจากรายงานการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการบริหารและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) กระบวนการบริหารและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีระบบการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการบริหารและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r=.88, p<.01$) (กลนา วิชัยชิตะ, 2563) เพื่อให้เกิดกระบวนการในสนับสนุนส่งเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนความรู้ความสามารถของครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และสร้างความเข้มแข็งให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างเร่งด่วนและจริงจัง จึงได้ปรับระบบการพัฒนาครู ตั้งแต่การดึงดูด คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบและวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2563)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยศึกษาระดับของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะหลักของครู ตลอดจน

ความสัมพันธ์ของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง พัฒนา ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะหลักของครู ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมุ่งเน้นศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) 2) ทักษะมนุษย์ (Human Skills) 3) ทักษะการคิดรวบยอด (Conceptual Skills) 4) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) 5) ทักษะการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills) และสมรรถนะหลัก (Core Competency) ทั้ง 5 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยศึกษาระดับของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะหลักของครู ตลอดจนความสัมพันธ์ของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยถามเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ซึ่งมี 5 ทักษะ ดังต่อไปนี้คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) 2) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) 3) ทักษะด้านการคิดรวบยอด

(Conceptual Skills) 4) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) 5) ทักษะด้านการศึกษา และทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประกอบไปด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู

ค่าความเชื่อมั่น

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจน กับครูที่ ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย แล้วนำมาหา ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach) พบว่า ตอนที่ 2 มีค่า .946 และ ตอนที่ 3 มีค่า .904

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Robert V. Krejcie & Daryle W. Morgan (1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไป ตามอำเภอของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 285 คน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,020 คน ข้อมูล ณ 20 พฤษภาคม 2564 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2563)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha)

2. สถิติที่ใช้ในการบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่า ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์ สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: (r)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากงาน บัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขออนุญาต เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยการติดต่อขอความร่วมมือจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้กับโรงเรียน

ในกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งแนบซองเปล่าเพื่อความสะดวกในการส่งกลับมายังผู้วิจัย ในกรณีผู้ตอบแบบสอบถามไม่สะดวกส่งเอกสารมายังผู้วิจัย ผู้วิจัยได้ใช้ QR Code ในการสแกนตอบแบบสอบถาม เพื่อเพิ่มความสะดวกให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับจำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไป วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และลงรหัส (Coding) แล้วนำมาจัดระบบและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบของตาราง ประกอบความเรียง

2. แบบสอบถามระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (พินลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

3. แบบสอบถามระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (พินลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: (r) โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552)

สรุปผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 88.43 เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 70.53 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 43.16 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน

226 คน คิดเป็นร้อยละ 79.30 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.89 และทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ส่วนทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = 0.72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) กับทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.987 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) กับทักษะด้านมนุษย (Human Skills) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.976 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) กับการบริการที่ดี (Service Mind) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.306 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) และทักษะด้านการศึกษาและทักษะการสอน (Educational and Instructional Skills) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้เทคนิคและวิธีในการปฏิบัติงานบริหารอย่างหลากหลาย โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของบริบทงานนั้น ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้ตลอดเวลา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการวิเคราะห์สถานศึกษาจากองค์ประกอบภายในองค์กร เพื่อให้รู้และเข้าใจถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาของสถานศึกษา และสามารถปรับตัว ปรับปรุง และประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัตดาว สาระกุล (2561) พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมณีรัตน์ คำจำปา (2558) พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ Robert Katz (1995) ได้กล่าวไว้ว่าทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ มี 3 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึงความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิธีการกระบวนการดำเนินการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะภายในส่วนร่างกายด้วย 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ รวมถึงเข้าใจความต้องการของคนอื่น และกระตุ้นคนอื่นในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจหน่วยงานที่สังกัดในทุกลักษณะ และทุกขั้นตอนอย่างละเอียด สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน

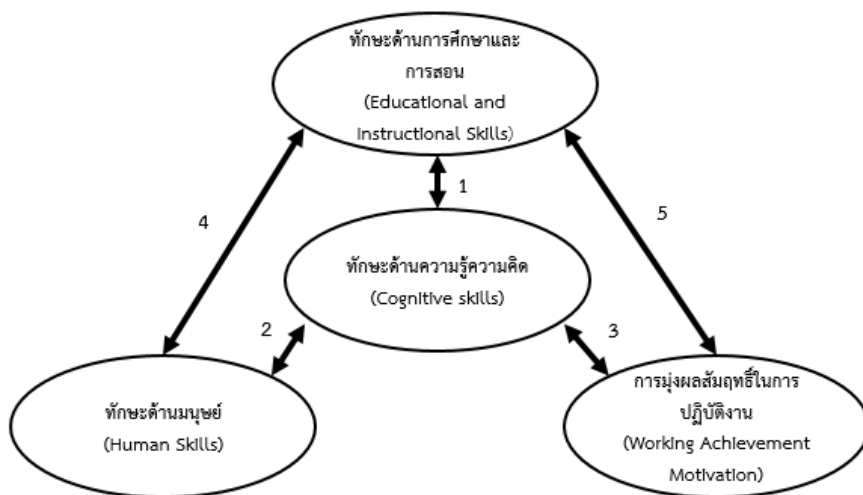
2. สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู มีการแสวงหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ต่อยอดและพัฒนาจากองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดประสิทธิผลที่ดีเยี่ยม มีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ มีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม จาริดและประเพณี โดยตระหนักถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญ์วรา ผลเจริญ (2559) พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชินกมล ประสาทร์ และอมรรัตน์ สนั่นเสียง (2560) พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560) พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ บริหารงานแบบบูรณาการให้เข้ากับสภาพปัจจุบันและบริบทของสถานศึกษา แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถคิดจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ มีความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด และปัญญาในการบริหารงานภายในสถานศึกษา สามารถส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้ตลอดเวลา ใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจ สามารถถ่ายทอดเทคนิค กระบวนการ วิธีการได้อย่างเหมาะสม

สามารถจัดการและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนได้ดี บริหารงานโดยคำนึงถึงความสะดวกคล่องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของควี เจริญจิตต์ (2557) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของพรวิทย์ จันทรศิริศิริ (2560) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา แซ่เตียว (2559) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.720$) กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก จะส่งผลให้สมรรถนะหลักของครูก็จะอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์เป็นรายคู่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่มีผลเชิงบวกสูงสุด 5 อันดับแรก ดังนี้



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่มีผลเชิงบวกสูงสุด 5 อันดับแรก

จากรูปภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่มีผลเชิงบวกในระดับสูงสุด 5 อันดับแรก ดังนี้

1. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) กับทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.987 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) กับทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.976 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) กับ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.975 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) กับ ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.974 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) กับ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.970 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แสดงให้เห็นว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) เป็นทักษะที่มีความสัมพันธ์กับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะหลักของครูในด้านต่าง ๆ มากที่สุดถึง 3 ด้าน ประกอบไปด้วย 1. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) 2. ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) และ 3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)

นอกจากนี้ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) ยังมีความสัมพันธ์กับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะหลักของครูในด้านต่าง ๆ มากถึง 2 ด้าน ประกอบไปด้วย 1. ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) 2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูและสมรรถนะประจำสายงาน

2. ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบโมเดลการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู และสมรรถนะประจำสายงาน

3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) กับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)

4. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) กับการบริการที่ดี (Service Mind)

5. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารด้านทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills)

6. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาตนเอง และใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารงานในสถานศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

3. ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สามารถนำผลการวิจัยไปวิเคราะห์ พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขสมรรถนะหลักของตนเองต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัญญ์วรา ผลเจริญ. (2559). การศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 1. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

คาวี เจริญจิตต์. (2557). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชื่นกมล ประสารต์ และอมรรัตน์ สนั่นเสียง. (2560). การศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2552). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุง. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ต โปรเกรสซิฟ.

- ทัดดาว สารกุล. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์ อุดสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 31(100), 144-158.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). *การวิจัยทางการบริหารศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทริบเพิล เอ็ดดูเคชั่น.
- มณีนรัตน์ คำจำปา. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลลนา วิชัยทัศนะ, วรณวิศา สืบบุญสรณ์ คล้ายจำแลง และสุชาดา นันทะไชย. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการบริหารและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 12(3), 60-69.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564*. (อัตรสำเนา).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาการศึกษาระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555)*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2. ใน *การประชุมสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่ 2*. (น. 2-4).แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1-2.
- อุษา แซ่เตียว. (2559). *ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Drake, T. L. and Roe, W.H. (1986). *The Principalship*. (3rd ed). New York: Macmillan.
- Katz, R. L. (1995). Skill of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, 33(1), 31-42.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

The Guidelines for Development of The Participative Leadership Based on
Brahmavihara Dhamma of The School Administrators in Jaturamitr School
group in Latyao District, Nakhonsawan Primary Educationary Service Area
Office 2

กิตติยา สุขเกษม¹ วินัย ทองมัน² วรกฤต เกื่อนช้าง³ และอานนท์ เมธีวรฉัตร⁴

Kittiya Sukkasem, Winai Tongmun Worrakrit Thuenchang and
Anond Metheevarachatra

Received: September 01, 2021

Revised: October 02, 2021

Accepted: October 21, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.34

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 2) เสนอ
แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร ใช้รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่
ใช้ในการวิจัย คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร จำนวน 108 คน จากประชากรทั้งสิ้น จำนวน 146
คน โดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล
สำคัญ จำนวน 11 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น .95 และ
แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์คำสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำแบบมี
ส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการ
ดำเนินงานอยู่ในระดับสูงสุด และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับต่ำสุด 2) แนวทาง

¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2; Nakhonsawan Primary Education Service Area Office 2

²⁻⁴ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: Sukkasem.kit2528@gmail.com, Tel. 085-0525664

ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร ควรดำเนินการ ดังนี้ 2.1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรพัฒนาผู้นำให้มีมนุษยสัมพันธ์ ใจเป็นกลาง ให้กำลังใจ ชื่นชม ให้อภัย ให้ความรักและความจริงใจกับบุคลากรอย่างทั่วถึง 2.2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ควรพัฒนาผู้นำให้มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายงาน เอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหา สร้างขวัญกำลังใจ ไม่เกิดความอิจฉา พยายายินดีกับความสำเร็จ 2.3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ควรพัฒนาผู้นำให้มีเจตคติที่ดีกับการทำงานกับผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน แสดงความรัก ความหวังดี และความห่วงใยอย่างจริงใจ และ 2.4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรพัฒนาผู้นำให้มีทักษะหลายด้าน มีเมตตา นำเข้าหา ไม่ดุดัน และควบคุมอารมณ์ตนเองได้

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม, หลักพรหมวิหารธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research paper were 1) to study the state of participative leadership; and 2) to propose the guidelines for development of participative leadership according to Brahmvihara of school administrators in Jaturamitr School group. This study was a mixed methods research. The samples used in this research were 108 teachers in Jaturamitr School group from a total population of 146 using Krejcie & Morgan tables by using a simple random sampling and interviews with 11 key informants. The research instruments were a questionnaire with a confidence value of .95 and a semi-structured interview form. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and interview synthesis. The results of the research were found that 1) in overall, state of participative leadership was at a high level. In the aspect of participation in decision making and in operation, it was at the highest level and participation in the assessment was at the lowest level; and 2) guidelines for developing participative leadership according to Brahmvihara of school administrators in the Jaturamitr School group should be taken: 2.1) on the participation in decision-making side, leaders should be developed to have human relations, neutrality, encouragement, appreciation, reward, love and sincerity to personnel thoroughly; 2.2) in terms of participation in operations, leaders should be developed to have a vision, distributing the work, taking care, helping to solve problems and building morale, no jealousy and congratulations on the success; 2.3) in the aspect of participation in receiving

benefits, leaders should develop a positive attitude towards working with others, build relationships with communities, express love, goodwill, and sincerely care; and 2.4) with respect to participation in assessments, leaders should be developed to be multi-skilled, compassionate, approachable, non-aggressive, and able to control their emotions.

Keywords: Leadership Development Guidelines, Participative Leadership, Brahmvihara, School Administrators

บทนำ

การบริหารองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ในท่ามกลางกระแสแห่งการแข่งขันที่รุนแรง องค์การที่เข้มแข็งและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สามารถก้าวเข้าสู่องค์กรชั้นนำและสามารถสร้างผลผลิตหรือให้บริการขององค์กรแก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับได้อย่างแท้จริง แม้กระทั่งองค์การทางการศึกษาที่มีจุดหมายเน้นการให้บริการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ หากสามารถให้บริการการศึกษาเป็นที่ยอมรับและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมแล้ว ย่อมยืนอยู่ในฐานะขององค์การทางการศึกษาที่มีคุณภาพ การที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามแนวดังกล่าว ในหน่วยงานทางการศึกษาบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง ก็คือ ผู้นำ ดังนั้นการที่ผู้นำมีความรู้ความเข้าใจและทักษะของความเป็นผู้นำนั้นจึงมีความจำเป็นหรือเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จ (กัลยาณี บัณฑิตชาติ, 2557)

ภาวะผู้นำ นับเป็นเรื่องสำคัญของทุกองค์การ โดยทั่วไปมักมีความเชื่อและคาดหวังว่าผู้ที่เป็นผู้นำจะต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้้องค์การมีประสิทธิผล ไม่ว่าจะเป็นระบบสังคมในรูปแบบใดก็ตาม ต่างต้องการผู้ที่มีภาวะผู้นำเพื่อทำให้องค์การนั้นก้าวหน้าตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์การ ปัจจุบันมีความเชื่อว่า ผู้นำไม่ได้เป็นมาโดยกำเนิด แต่การเป็นผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้ โดยมาจากการที่ผู้นั้นใช้ความพยายามและการทำงานหนัก การเป็นผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เรียนรู้ได้ ภาวะผู้นำเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามมากมาย แต่ที่คนส่วนใหญ่เข้าใจตรงกันก็คือ เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบได้ด้วยหลายองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในภาวะผู้นำเพื่อเป็นตัวบ่งชี้ความน่าเชื่อถือได้มากที่สุดในความพอใจของพนักงานในองค์การ (ชาลิกา ฮีมินกุล, 2562) ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้การทำงานอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วน

เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในแต่ละปีงบประมาณมีนโยบายให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน การพัฒนาทั้งในการแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาโดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมวางแผน ตัดสินใจและปฏิบัติตามแผน ร่วมตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ ร่วมติดตามประเมินผลและรับผิดชอบต่อในเรื่องต่าง ๆ และได้มีการสะท้อนความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยสอบถามความพึงพอใจในการให้บริการ พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะควรมีการปรับปรุงข้อมูลบุคลากร ควรมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2562) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม แต่ยังไม่ครอบคลุม ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา ในส่วนของกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร พบว่า บางสถานศึกษาประสบกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ที่ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จึงส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายของสถานศึกษา คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ ไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น นักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้เพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้ภาพรวมของกลุ่มการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ปีการศึกษา 2561-2562 ด้านภาษาไทยลดลง และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561-2562 ลดลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2562) ไม่เป็นไปตามแผนที่สถานศึกษาวางไว้ 2) ด้านการบริหารงานบุคคล ตัวบุคคลไม่ได้ทำงานด้วยใจ แต่ทำเพราะต้องปฏิบัติไปตามหน้าที่ เนื่องจากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองไม่มีบทบาทหรือได้แสดงความคิดเห็นในงานต่าง ๆ จนอาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3) ด้านการบริหารงบประมาณ จะทำให้ขาดความโปร่งใสในการบริหารงานด้านการเงิน และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ในการขาดภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมทำให้ขาดการมอบหมายงานที่ชัดเจน หรือการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเคยชินในการรอคำสั่งจากผู้บริหารเพียงอย่างเดียว ไม่ได้มีส่วนร่วมในการคิด การลงมือปฏิบัติ และการตัดสินใจ จนบางครั้งทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

ผู้บริหารควรมีแนวปฏิบัติตามหลักคุณธรรม เพราะคุณธรรมเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควร และเป็นเครื่องมือช่วยเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (นิตยา นิยมวงศ์, 2555) หลักธรรมที่ผู้บริหารควรยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงาน นั่นก็คือ หลักพรหมวิหารธรรม ผู้นำควรรู้จักใช้ความรัก ความสงสาร ความยินดี และการวางเฉยกับผู้อื่น โดยใช้สติและปัญญาเพื่อให้รู้จักสถานการณ์ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พรหมวิหารธรรมประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา จากการวิจัยของพระเลอวุฒิ

ภุริปญโญ (เนตรตะวรงค์ษา, 2555) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารในทุกระดับต้องยึดหลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นที่ตั้งเสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำ ควรนำหลักพรหมวิหารธรรมมายึดถือและนำมาปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งต้องใช้ทั้งความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อลูกศิษย์ ต่อผู้เกี่ยวข้อง และทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน การใช้ชีวิตร่วมกันให้เกิดประโยชน์ และเกิดผลดีต่อการทำงาน ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ ที่จะดำเนินการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรม ไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2
2. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น .95 จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 108 คน จากประชากรทั้งสิ้น จำนวน 146 คน โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วนของประชากรแต่ละโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยสภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุดของแต่ละด้าน จำนวนด้านละ 2 ข้อ เรียงตามลำดับ นำข้อมูลด้านดังกล่าวมาสร้างแบบสัมภาษณ์โดยประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร เก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และนำผลการให้สัมภาษณ์มาวิเคราะห์/สังเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .60) เมื่อพิจารณารายด้านสรุปผลโดยเรียงลำดับจากระดับมากไปถึงระดับน้อย ได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .60)

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .60)

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .62)

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .61)

2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร พบว่า

2.1 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมการตัดสินใจ ผู้นำควรพัฒนาการมีมนุษยสัมพันธ์ มีมิตรภาพต่อผู้อื่น เน้นหลักการทำงานเป็นทีม ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นและความสามารถได้อย่างเต็มที่ ทำดีประสบความสำเร็จก็คอยชื่นชม ยินดี ผิดพลาดพบเจอปัญหา ผู้นำควรให้กำลังใจ เห็นอกเห็นใจ ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น คอยส่งเสริมและพัฒนาบุคคลในทีมให้มีความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เน้นการมีส่วนร่วม ไม่ลำเอียง ความเป็นธรรม มีใจเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แสดงออกถึงความรัก ความหวังดีต่อทุกคน

2.2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผู้นำควรพัฒนาวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล เป็นแบบอย่างที่ดี เกิดความศรัทธา สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ แสดงออกถึงความรักและความหวังดี เสียสละ แสดงน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน และลูกน้องในโอกาสอันสมควร อุดหนุนและอดทน ยึดหลักการมีส่วนร่วม โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายงาน ควรให้เกียรติ และมีความไว้วางใจ เชื่อมมั่นในการทำงานของคนอื่น โดยไม่เกิดความอิจฉาหรือกลัวว่าบุคคลอื่นจะเก่งกว่าตน พยายามดีกับความก้าวหน้าและความสำเร็จ ชื่นชมให้รางวัลในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

2.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้นำควรพัฒนาการมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ มีส่งเสริมและสนับสนุน ความก้าวหน้าของครู นักเรียน ทุกคนได้ทำงานและแสดงความสามารถเต็มที่ และพยายยินดีในความก้าวหน้า เปิดใจรับฟังผู้อื่น มีความอดทน อุดหนุน ใช้อำนาจในการแก้ไขปัญหา สาธิตความสัมพันธ์ของทุกฝ่าย มีความเป็นธรรม เสมอภาค มีใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และชื่นชมยินดี ทำดีหรือประสบความสำเร็จ ให้รางวัล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนและชุมชน แสดงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงจัง จะทำให้เกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ดี ที่จะช่วยส่งเสริมให้การบริหารเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้นำควรพัฒนาตนเองให้มีทักษะหลายด้าน เช่น ทักษะในการตัดสินใจ ต้องมีการจัดการที่ดี มีทีมงานที่แข็งแกร่ง มีข้อมูลที่ถูกต้องมากพอและทันสมัย ทักษะในการแก้ไขปัญหา ทักษะในการสร้างทีมงาน ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประเมินโครงการหรือ กิจกรรม และควรดำเนินการประเมินเป็นขั้นตอน มีการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ จิตใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังทั้งคำติและคำชม สร้างความเมตตาจากบุคลิกลักษณะแล้วทำให้รู้สึกถึงความรัก ความหวังดี ไม่ดุดัน เปิดใจกว้าง ลดอารมณ์ฉุนเฉียว ควบคุมอารมณ์ ใช้อำนาจในการพิจารณา

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร ดังนี้

1.1 สภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมประชุมหารือ และร่วมตัดสินใจในการแบ่งหน้าที่ การปฏิบัติโครงการหรือกิจกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการร่วมประชุมและร่วมกันตัดสินใจในการทำโครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา ต้องการให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นในการดำเนินโครงการ เพื่อร่วมกันตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งมีการกระจายงานในการแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อให้งานออกมามี

ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของตรีทิพย์ จุฑาสนติกุล (2561) พบว่า ผู้นำที่สร้างความไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลทำให้ผู้บริหารระดับกลางอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจจัดทำงบประมาณเพิ่มมากขึ้น

1.2 สภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น แสดงความรู้ และความสามารถได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมให้มีความสำคัญกับทุกฝ่ายทุกคน เพื่อที่จะให้ทุกคนได้แสดงความรู้ ความสามารถออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งผู้บริหารสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำ และผู้ตามในสถานการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Beatrice H. Mickey (2000) พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมกันทำงานเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำ ที่มีความสำเร็จสูงในการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ผู้บริหารจะสนับสนุนการสร้างทีมงานและการร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ผู้บริหารจะช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ และในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนี้เป็นการปฏิบัติซึ่งต้องใช้เวลามากจำเป็นต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่ดี อาศัยความร่วมมือของครู ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความสามารถ ผู้อำนวยความสะดวก และคอยกระตุ้น รวมทั้งจะต้องเต็มใจสละอำนาจและยอมรับบทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครู

1.3 สภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหาตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ด้านการเรียนรู้และการได้รับการบริการที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมุ่งมั่นในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ มีการเปลี่ยนแปลงตามลักษณะที่พึงประสงค์ ทำงานเจริญก้าวหน้า มีอุดมการณ์แน่วแน่ มีเหตุผล คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหาและร่วมตัดสินใจในการพัฒนางาน เพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประธาน ยศรุ่งเรือง (2559) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์ จัดบรรยากาศการทำงานที่ดี ให้บุคลากรมีโอกาสพบปะสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความยุติธรรมกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำวิจัยในชั้นเรียน และมีการพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยจัดให้มีการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.4 สภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อตัวนักเรียนโดยตรง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ/กิจกรรม พร้อมทั้งตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางในการวางแผนและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา เพ็ชรนอก (2558) พบว่า ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร ดังนี้

2.1 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมการตัดสินใจ ผู้นำควรพัฒนาการมีมนุษยสัมพันธ์ เน้นการทำงานเป็นทีม คอยชื่นชม ยินดี ทำผิดพลาดพบเจอปัญหา ให้กำลังใจ เห็นอกเห็นใจ ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ไม่แสดงออกซึ่งความอคติ ลำเอียง และต้องมีความเป็นธรรม มีใจเป็นกลาง ไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง แสดงออกถึงความรัก ความหวังดีต่อทุกคน พัฒนาให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการโครงการ และกล้าตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระประกอบ ถิรจิตโต (2558) พบว่า การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารควรมีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน การพูดจาทักทายให้ความเคารพ ความรัก และปรารถนาดีต่อกัน ยินดีเมื่อเห็นคนอื่นได้ดี และผู้บริหารต้องแสดงความยินดีกับผู้ที่ได้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จพร้อมกับปลื้มปิติกับผู้ที่ประสบความสำเร็จ และผู้บริหารควรวางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เหมาะสมกับฐานะ วางตนเสมอต้น เสมอปลายไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ตัดสินปัญหาด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม

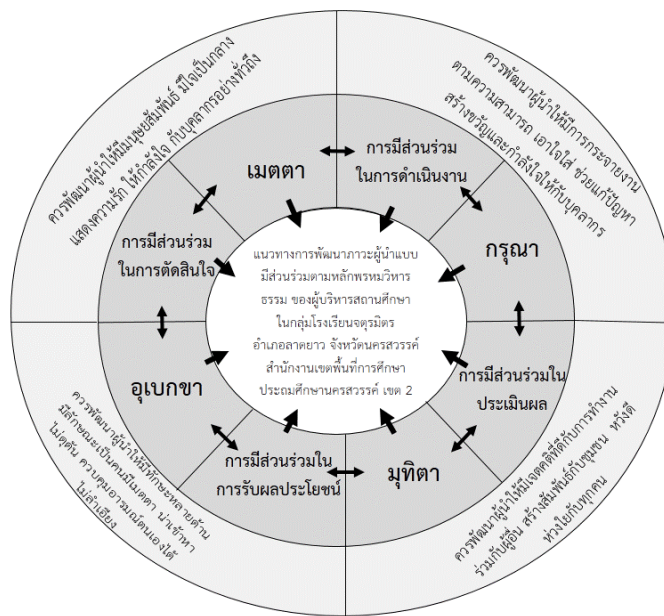
2.2 แนวทางในการพัฒนาผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผู้นำควรพัฒนาวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล ทำให้เกิดความศรัทธา สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ แสดงออกถึงความรักและความหวังดี มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง อดกลั้นและอดทนทั้งทางอารมณ์และจิตใจ รู้จักให้อภัย ไม่นิ่งดูดายเมื่อบุคคลอื่นเตือนร้อน มีการกระจายอำนาจมอบหมายให้บุคคลอื่น ๆ ไม่เกิดความอิจฉาหรือกลัวว่าบุคคลอื่นจะเก่งกว่าตน พลายยินดีกับความก้าวหน้าและความสำเร็จ ชื่นชม ให้อำนาจในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา มั่นชำนาญ (2557) พบว่า ผู้นำต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบ มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม และรู้จักปรับปรุงแก้ไข มีความสามารถโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคคลทั่วไปและเข้าสังคมได้ดี มีความกระตือรือร้น มีจิตวิญญาณในการตัดสินใจ สิ่งการที่ดี มีความอดทนและรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวิวัฒน์ธรรมานุกุล (ออด ธมฺมปาโล) และคณะ (2563) พบว่า การพัฒนาคุณลักษณะด้านมีความรู้ความสามารถตามหลักพรหมวิหารธรรม 1) เมตตา ความรัก ปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุข มีการรับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ วิธีการทำงานที่ถูกต้อง และเปิดโอกาสให้เสนอความรู้ใหม่ ๆ 2) กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ มีการให้คำปรึกษาและส่งเสริมให้แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ถูกต้อง และเหมาะสม มอบหมายงานให้ทำตามความถนัดของแต่ละคน 3) มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุขให้โอกาสได้แสดงผลงานและความสามารถ และมีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับความสามารถ 4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง มีการประเมินผลงานตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรมให้แก่ทุกคน

2.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้นำควรพัฒนาการมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของครู นักเรียน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถเต็มที่ และพลอยยินดีในความก้าวหน้า เปิดใจรับฟังผู้อื่น มีความอดทน อดกลั้น ใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา สานความสัมพันธ์ของทุกฝ่าย มีความเป็นธรรม เสมอภาค มีใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และชื่นชมยินดี สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน แสดงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงจัง สร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประธาน ยศรุ่งเรือง (2559) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัล หรือผลตอบแทน แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จด้วยความยุติธรรมตามโอกาสอย่างเหมาะสม ควรยอมรับศักยภาพและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐานได้พัฒนาตนเอง โดยให้คำแนะนำ แทนการตำหนิ ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างกฎข้อบังคับบนพื้นฐานของระเบียบราชการ รวมถึงคาดหวังผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมา มุสิกานนท์ (2558) พบว่า การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านเมตตา ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านการรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงานร่วมกัน ด้านมูทิตา ควรยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ และด้านอุเบกขา ควรแบ่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ

2.4 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการประเมิณผล ผู้นำควรพัฒนาตนเองให้มีทักษะหลายด้าน สร้างความเมตตาจากบุคลิกลักษณะแล้วทำให้รู้สึกถึงความรัก ความหวังดี ไม่ดุดัน ยอมรับความเป็นจริง เปิดใจกว้าง ลดอารมณ์ฉุนเฉียว ควบคุมอารมณ์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวิวัฒน์ธรรมานุกุล (อ๊อด ธมฺมปาโล) และคณะ (2563) พบว่า การพัฒนาคุณลักษณะด้านมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้างตามหลักพรหมวิหารธรรม 1) เมตตา ความรักปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุข รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีกิริยา มารยาท สุภาพ เรียบร้อย และมีน้ำใจไม่นิ่งดูดาย 2) กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ มีการให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน 3) มูทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข 4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ บทลงโทษที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เป็นคนใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีการปกครองผู้ร่วมงานอย่างเป็นธรรมปราศจากอคติ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพ สามารถอธิบายเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้ดังนี้

วงกลมชั้นในสุด คือ สิ่งที่ผู้วิจัยได้ตั้งเป้าประสงค์ไว้เป็นข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย

วงกลมชั้นที่ 2 คือ หลักพุทธธรรมที่นำมาบูรณาการ คือ หลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา กับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

วงกลมชั้นที่ 3 คือ ข้อค้นพบเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถานศึกษาควรมีนโยบายให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินโครงการอย่างเป็นทางการและไม่เป็น

ทางการ เช่น การร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ เป็นต้น

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ควรมีการพัฒนาผู้บริหารในทุกกระดับ ในเรื่องของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยนำหลักพรหมวิหารธรรมเข้าไปปรับใช้ เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน

3. ผู้บริหารในทุกกระดับ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปศึกษา และปรับใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้นำควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในการประเมินผลกรดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียน

2. ผู้นำควรปรับปรุง และพัฒนาภาวะเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม ตามหลักพรหมวิหารธรรม ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา ด้วยการฝึกฝนตนเอง และปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอยู่เสมอ

3. ผู้นำควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการกำหนดวิธีการดำเนินงาน บริหารทรัพยากรทางการศึกษา คิดริเริ่มโครงการ และจัดลำดับความสำคัญของโครงการ โดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม

4. ผู้นำควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในการประชาสัมพันธ์และประสานงานขอความร่วมมือ ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ในการสนับสนุนหรือจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ โดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม

5. ผู้นำควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในการรับประโยชน์จากผลการดำเนินงาน การบริหารด้านทรัพยากรทางการศึกษา และเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการดำเนินโครงการ/กิจกรรม โดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กัญญา เพ็ชรนอก. (2558). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10(1), 30-44.
- กัลยานี บัณฑิตชาติ. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาลิกา ฮีมินกุล. (2562). ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชุติมา มุสิกานนท์. (2558). การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ 1 โนนแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- ตรีทิพย์ จุฑาสันติกุล. (2561). ความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งคน งบประมาณแบบมีส่วนร่วม และผลดำเนินงานของผู้บริหาร: การศึกษาในการประปาส่วนภูมิภาค. (วิทยานิพนธ์การบัญชีมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิตยา นิยมวงศ์. (2555). การศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิตยา มั่นขำนาญ. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประธาน ยศรุ่งเรือง. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พระครูวิวัฒน์ธรรมานุกุล (ออด ธมมปาโล) และคณะ. (2563). การพัฒนาคุณลักษณะพรหมวิหารธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 7(1), 27-38.
- พระประกอบ ถิรจิตโต. (2558). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระเลอวุฒิ ภูริปัญญา (เนตรตะวรงค์ษา). (2555). ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (2562). ข้อมูลสารสนเทศ. เข้าถึงได้จาก <https://www.nsw2.go.th/web/index.php/plan-blog/information-group>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (2562). รายงานผลการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม. เข้าถึงได้จาก <https://www.nsw2.go.th/web/index.php/nsw2-report>.

Mickey, B. H. (2000). *Instructional leadership: A vehicle for one urban principal to effective pedagogical restructuring in a Middle school*. (Dissertation dissertation). Temple University.

แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของ
ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

The Guidelines for Development of The 21st Century Leadership Skills
According to Dutiyapapanikasutta of School Administrators in
Fah Udom School Group under Nakhon Sawan Primary Education
Service Area Office 3

พรพิมล แก้วอ่อน¹ วรกฤต เกื่อนช้าง² ประเทือง ภูมิภักทราคม³ และพระราชวรเมธี⁴
Pornpimon Kaew-on, Worrakrit Thuenchang, Pratuang Phumpatrakom and
Phraraj Vachirametee

Received: September 01, 2021

Revised: October 05, 2021

Accepted: October 22, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.35

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และ
2) หาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหาร
โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ประชากร คือ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียน
ฟ้าอุทุม อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 23 โรงเรียน รวมทั้งหมด 164 คน เลือกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่าง
อย่างง่าย โดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 131 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
จำนวน 7 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่
ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า

¹ โรงเรียนบ้านอุดมธัญญา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3; Banudomthanya School, Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 3

²⁻⁴ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: Promotion.mut35@gmail.com, Tel. 082-5195699

1) สภาพทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร คือ 2.1) จักขุมา คือ การมองการณ์ไกล ทักษะด้านวิสัยทัศน์ คือ ควรพัฒนาผู้บริหารให้รู้จักมองภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กร สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมองไปที่เป้าหมายเดียวกัน 2.2) วิจิโร คือ ความเชี่ยวชาญ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ คือ ควรพัฒนาผู้บริหารให้รู้จักวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย จุดแข็ง ปัญหา และอุปสรรคพัฒนาองค์ความรู้รอบด้านและฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ 2.3) นิสสัยสัมปันโน คือ ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการสื่อสาร คือ ควรพัฒนาผู้บริหารให้รู้จักฝึกฝนพัฒนาทักษะในการพูดเพื่อให้สามารถสื่อสารให้ทุกคนทราบนโยบายในทิศทางเดียวกัน และ 2.4) ด้านทักษะความร่วมมือ คือ ควรพัฒนาผู้บริหารให้รู้จักหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการลดความขัดแย้งในองค์กร การรู้จักการผูกใจคน ทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21, หลักทฤษฎีปาปนิคสูตร

Abstract

The objectives of this research paper were 1) to study the state of leadership skills in the 21st century; and 2) to find a way to develop leadership skills in the 21st century according to Dutiyapapanikasutta of school administrators in Fah Udom School Group under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 3. This was a mixed methods research. The population was the teachers and educational personnel of 23 schools, a total of 164 people in Fa Udom School Group, Tak Fa District, Nakhon Sawan Province under the Office of Nakhon Sawan Elementary Education Service Area 3. The sample was chosen by simple random sampling using the Krejcie & Morgan table. A sample of 131 participants and 7 key informants were obtained. A tool used in this research was a questionnaire with a confidence value of .98. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation and a semi-structured interview. Data were analyzed using content analysis techniques. The results of the research found that 1) in overall, leadership skills of the school administrators was at a high level; 2) guidelines for developing leadership skills according to Dutiyapapanikasutta were 2.1) Cakhuma is farsightedness and vision skill which the school administrators should be developed to know how to see the future that they wanted to happen to the organization, create and motivate members of the organization to look at the same goals; 2.2) Vidhuro is expertise and creativity skills which the school administrators should be developed to be able to analyze strengths, weaknesses, problems and obstacles.

They should develop a comprehensive body of knowledge and train oneself to be proficient; 2.3) Nissayasampanno is the ability of human relations and communication skills which the school administrators should be developed to practice and develop speaking skills so that they can communicate to everyone in the same direction; and 2.4) In terms of cooperation skills, the school administrators should be developed to know the principles of good human relations, have the ability to reduce conflicts in the organization, make friends and work with transparency that can be checked.

Keywords: Leadership Skill Development Guidelines, 21st Century Leadership, Dutiyapapanikasutta

บทนำ

ประเทศไทยอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) สู่อุตสาหกรรม 4.0 โครงสร้างของประชากรเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ วัตถุประสงค์ของแผนปฏิรูปด้านการศึกษา และนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วนเรื่องการเตรียมคนสู่ศตวรรษที่ 21 โดยยึดหลักการ ให้ความสำคัญกับประเด็นคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ ทั้งผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนและผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนสถานศึกษาทุกระดับทุกประเภทเป็นการศึกษาตลอดชีวิต และบูรณาการการทำงานร่วมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของประเทศ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ คือ ต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วซับซ้อนและคาดการณ์ได้ยาก ผลการจัดในการศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ในทุกระดับ มีปัญหาทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา คุณลักษณะ และทักษะ อยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ กำลังแรงงานของจังหวัดนครสวรรค์ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและระบบเศรษฐกิจ นอกจากนี้สังคมของจังหวัดยังมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เท่าเทียม มีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองดี โดยทุกภาคส่วนของสังคมต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 กำหนดนโยบายและแนวทางดำเนินงานในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด โดยเน้นให้นักเรียนมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการ และมีสุขภาวะที่ดี มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ มีนิสัยรักการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนักนวัตกรรม มีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการศึกษา และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการกระจายอำนาจในการดำเนินงานไปยังระดับพื้นที่ โดยให้ผู้ปฏิบัติการมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน และออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อม รวมทั้งรับผิดชอบต่อผลการจัดการคุณภาพผู้เรียนตามบทบาทหน้าที่ร่วมกัน และสภาพปัจจุบันปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ที่ผ่านมา พบว่า สถานศึกษาในสังกัดมีภารกิจมากมายที่ต้องดำเนินงานตามนโยบายจากหน่วยงานและภาคส่วนต่าง ๆ ต้องจัดทำรายงานที่ไม่สะท้อนความเป็นจริง ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนถดถอยลงไม่สอดคล้องกับเป้าหมายตามความคาดหวัง (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3, 2562) ซึ่งปัญหาเหล่านี้นอกจากภารกิจมากมายแล้ว ส่วนหนึ่งของปัญหาเป็นผลมาจากการขาดภาวะผู้นำของสถานศึกษา ขาดวิสัยทัศน์ ในการกำหนดนโยบายระดับสถานศึกษา การสื่อสารนโยบาย และไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสังกัดร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้

กลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีโรงเรียนในกลุ่มทั้งสิ้นจำนวน 23 โรงเรียน จากวิเคราะห์เอกสารรายงานการประเมินตนเอง (Self-assessment Report) ของแต่ละโรงเรียน พบว่า กระบวนการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียน ยังขาดการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา ขาดการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการบริหาร การบริการ การประชาสัมพันธ์ และการดำเนินการสร้างเครือข่าย เพื่อให้เกิดความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อจัดการศึกษา อันเป็นการชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารยังขาดภาวะผู้นำที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การนำแผนการปฏิบัติประจำปีสู่การปฏิบัติยังไม่เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ ตลอดจนภาพรวมของกลุ่มโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารมีอายุการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโดยเฉลี่ยแล้วต่ำกว่า 10 ปี เป็นผลให้ชี้ชัดได้ว่าประสบการณ์ในการเป็นผู้นำน้อย และในบางโรงเรียนไม่มีผู้อำนวยการโรงเรียน สาเหตุเนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อผู้อำนวยการโรงเรียนมีการย้ายหรือเกษียณอายุราชการ ประกอบกับการมีจำนวนนักเรียนน้อยกว่าเกณฑ์ที่จะได้รับการจัดสรรตำแหน่งจึงทำให้ไม่ได้รับการคืนอัตรา แสดงถึงการมีภาวะผู้นำเป็นสิ่ง

สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งในด้านทักษะวิสัยทัศน์ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการโรงเรียนและนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ ในการคิดนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ทักษะด้านการสื่อสาร ของผู้บริหารในการทำให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจนโยบาย และปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งทักษะด้านความร่วมมือ ในการที่จะระดมทรัพยากรจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมาร่วมมือกันพัฒนาการศึกษา

จากปัญหาด้านทักษะภาวะผู้นำดังกล่าวที่พบ ในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่มีความสอดคล้องอยู่หลากหลาย และมีความเหมาะสมที่แตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยได้เลือกหลักธรรมที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้โดยตรง คือ ทศตปิปปนิสสูตร (อง.ตัก.อ. (ไทย) 2/20/98) คุณลักษณะ 3 ประการของนักบริหารที่จะช่วยให้นักบริหารทำสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี อันประกอบไปด้วย จักขุมา คือ การมองการณ์ไกล วิจิโร คือ ความเชี่ยวชาญ และ นิสสยสัมปันโน คือ ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดมว่ามีสภาพทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับใด เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision Skill) 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill) 3) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill) 4) ทักษะความร่วมมือ (Collaboration Skill) โดยบูรณาการเข้ากับหลักทศตปิปปนิสสูตร ให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทศตปิปปนิสสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับงานวิจัย เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยกรอบแนวคิดที่

นำมาใช้ในเรื่องทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวคิดของกรรณิกา เรตมอนต์ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) องค์ประกอบที่ 2 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill) องค์ประกอบที่ 3 ทักษะวิสัยทัศน์ (Visionary Skill) องค์ประกอบที่ 4 ทักษะความร่วมมือ (Collaboration Skill) หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 คือ ทศตปิปปนิสสูตร คุณลักษณะ 3 ประการ ของนักบริหารที่จะช่วยให้ผู้บริหารทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อันประกอบไปด้วย จักขุมาคือ การมองการณ์ไกล วิรุโธ คือ ความเชี่ยวชาญ และนิสสัยสัมปันโน คือ ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ และการสร้างแบบสอบถามได้เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี คือ IOC (Item Objective Congruence) รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 ประชากร คือ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 23 โรงเรียน รวมทั้งหมด 164 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 131 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำผลการศึกษาจากข้อคำถามในแบบสอบถามที่มีระดับคะแนนต่ำสุดในแต่ละด้านมาวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อคำถาม เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารโดยบูรณาการเข้ากับหลักทศตปิปปนิสสูตร

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทศตปิปปนิสสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 รูป/คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) และวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทศตปิปปนิสสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ทักษะวิสัยทัศน์ ตามหลักจักขุมาคือ การมองการณ์ไกล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.71) ด้านที่ 2 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ตาม

หลักวิธูโร คือ ความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, $S.D.=0.73$) ด้านที่ 3 ทักษะด้านการสื่อสาร ตามหลักนิสสัยสัมพันธ์ คือ ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, $S.D.=0.72$) และด้านที่ 4 ทักษะความร่วมมือ ตามหลักนิสสัยสัมพันธ์ คือ ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, $S.D.=0.71$)

2. แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า

2.1 ด้านทักษะวิสัยทัศน์ ตามหลักจักษุมา คือ การมองการณ์ไกล

2.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่ ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการสร้างทีมงาน (Team Work) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมกำหนดเป้าหมาย ร่วมวางแผนงานของโรงเรียน ร่วมกำหนดกฎหรือกติกาการอยู่ร่วมกัน และผู้บริหารต้องเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งจะทำให้การมอบหมายงานภาระหน้าที่ได้ตรงกับงาน ตรงกับความรู้ ประสบการณ์ (Put the right man on the right job)

2.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่ ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความกระตือรือร้นในการสร้างแรงจูงใจ (Work motivation) ที่จะทำให้บุคลากรมีแรงผลักดัน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันโดยการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรทำงานโดยที่ไม่รู้สึกว่าการปฏิบัติงานบังคับให้ทำ เต็มใจทำโดยไม่ต้องออกคำสั่ง ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความรักความสามัคคีในโรงเรียน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

2.2 ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ ตามหลัก วิธูโร คือ ความเชี่ยวชาญ

2.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่ ควรพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้มีความรอบรู้ มีองค์ความรู้รอบด้าน และเชี่ยวชาญ โดยการหมั่นศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เช่น การศึกษาดูงาน ที่ยวชมสถานที่ต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารอื่น ซึ่งจะส่งผลให้มีความเชื่อมั่นว่าผลงานที่สร้างสรรค์ได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์มาอย่างดีบนพื้นฐานของความรอบรู้รอบด้าน

2.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่ ควรพัฒนาผู้บริหารโดยการให้ฝึกเรียนรู้จากประสบการณ์ การนำประสบการณ์ทั้งที่เกิดขึ้นกับตัวเองหรือกับบุคคลอื่นรอบตัวเป็นครูสอน ในการคิดหรือตัดสินใจสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ โดยให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด และเกิดประโยชน์หรือผลสัมฤทธิ์สูงสุด

2.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่ ควรพัฒนาผู้บริหารให้รู้จักการยอมรับมุมมองที่แตกต่าง เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานใหม่ ผลงานใหม่

2.3 ด้านทักษะการสื่อสาร ตามหลักนิสสัยสัมพันธ์ คือ ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์

2.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่ ควรพัฒนาผู้บริหารให้เกิดความรู้ ความเข้าใจด้านการสื่อสาร มีความเข้าใจในการสื่อสารที่แตกต่างของบุคคล ตามอุปนิสัย กริยา หรือการกระทำ โดย

สร้างความเข้าใจแล้วค่อยพัฒนา ไม่ปฏิเสธในสิ่งที่เขาเป็น มีความเข้าใจในการอธิบายขยายความ โดยเริ่มจากการเป็นผู้ฟังที่ดี มีจิตจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ฟัง เพื่อให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายของผู้พูดที่ต้องการสื่อสาร

2.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่ ควรพัฒนาผู้บริหารด้านทักษะการพูด เช่น การเปิดโอกาสให้ได้ฝึกพูดในโอกาสต่าง ๆ ด้วยการใช้ภาษาที่ฟังเข้าใจง่าย การพูดอย่างสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย และมีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟัง

2.4 ด้านทักษะการมีส่วนร่วม ตามหลักนิสยสัมปันโน คือ ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์

2.4.1 สำนักงานเขตพื้นที่ ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในองค์กร เช่น การกำหนดข้อปฏิบัติหรือข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน

2.4.2 สำนักงานเขตพื้นที่ ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการลดความขัดแย้งในองค์กร เช่นการให้คู่กรณีที่มีความขัดแย้งได้มีโอกาสพูดคุยกันต่อหน้า การพูดคุยในส่วนตัว สร้างความเข้าใจที่ตรงกันเพื่อนำไปสู่การประนีประนอม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหา

2.4.3 สำนักงานเขตพื้นที่ ควรพัฒนาผู้บริหารให้สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความรักความสามัคคีโดย การจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ตามแผนปฏิบัติการนั้นมีการมอบหมายให้ช่วยเหลือกันในทุกหน้าที่

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า

1.1 สภาพทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านทักษะวิสัยทัศน์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการใช้ทักษะความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร เช่น การจัดโครงการกิจกรรมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภควรรณ ลุนสำโรง (2560) พบว่า ผลการพัฒนาแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม 2) การเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน 3) การกระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มและการค้นคว้านวัตกรรม 4) การตื่นตัวต่อภาวะ

คุกคาม ปัญหา อุปสรรค หรือตระหนักถึงการสูญเสียโอกาส 5) การส่งเสริมมาตรฐาน คุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน

1.2 สภาพทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสรรหานวัตกรรมใหม่ ให้สามารถจัดการกับความคิดได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการและนวัตกรรม มีการคิดค้นต้นแบบหรือโมเดลในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน มีการนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความร่วมมือ มีการเสริมพลังอำนาจ มีการให้และการบริการ มีจินตนาการและนวัตกรรม มีการเรียนรู้ด้วยกัน มีการสร้างชุมชน มีการสร้างเครือข่าย มีการนำร่วมกัน มีการสื่อสารที่เข้มแข็ง มีการบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ มีความยืดหยุ่น

1.3 สภาพทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านทักษะการสื่อสาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและถ่ายทอดให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ทั้งนี้ เพราะว่าคุณผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองด้านทักษะการสื่อสาร โดยการศึกษาเรียนรู้ให้ตนเองได้เข้าใจก่อนที่จะสื่อสารไปยังบุคลากรให้มีความเข้าใจตาม เช่น การเข้าร่วมการประชุมรับการชี้แจงฟังนโยบายแล้วสื่อสารนโยบายหรือสั่งการบุคลากรในสังกัด นอกจากนี้ยังมีการรวมกลุ่มเพื่อการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ช่องทางต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงาน และรับส่งข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ ธรรมะตระกูล (2558) พบว่า ผลการพัฒนากระบวนการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำขององค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย มีความคาดหวังสูง ความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ มีจิตมุ่งสร้างสรรค์ ความสามารถในการแปลความหมายข้อมูล ความสามารถในการบริหารเวลาและความเอาใจใส่ นำการเปลี่ยนแปลง และมีทักษะการปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะว่าการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและการพัฒนาบุคลากรด้านการสื่อสาร ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

1.4 สภาพทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านทักษะการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารมีทักษะการมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน และการสร้างทีมงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภควรรณ ลุนสำโรง (2560) พบว่า ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม 2) การเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน 3) การกระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มและการค้นคว้านวัตกรรม 4) การตื่นตัวต่อภาวะคุกคาม ปัญหา อุปสรรค หรือตระหนักถึงการ

สูญเสียโอกาส 5) การส่งเสริมมาตรฐาน คุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน

2. แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า

2.1 การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ด้วยการใช้จักษุมา คือ ผู้บริหารมองภาพในอนาคตที่เราต้องการจะให้เกิดขึ้นกับองค์กร อย่างเป็นคนออกดีใจต้องกว้าง สำคัญมาก ต้องยอมรับผิด รับผิดไม่ว่าจะเป็นของผู้ใดบังคับบัญชา ต้องรู้จักไว้ใจคน รู้จักใช้คน สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมองไปที่เป้าหมายเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน ภายใต้ความสมัครสมานสามัคคีกัน ใช้ปัญญา และสติในการทำงาน เพื่อร่วมกันวางแผนที่จะทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้ง ควรมีการพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการสร้างทีมงาน ทั้งนี้เพราะว่าวิสัยทัศน์เป็นภาพในอนาคตที่ผู้บริหารและคนในองค์กรวาดร่วมกัน ให้เห็นทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ร่วมกับการระดมความคิดเห็นหาแนวทางแก้ปัญหาเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์กรอันพึงประสงค์ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา หงส์ชัย (2559) พบว่า ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บริหารในทุกระดับ เพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถโดดเด่น และสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างแท้จริง

2.2 การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ด้วยการใช้จักษุมาและวิญโร คือ ผู้บริหารวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย จุดแข็ง ปัญหาและอุปสรรค เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นองค์กรในอนาคต เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานใหม่ ผลงานใหม่ โดยไม่ตำหนิเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ยอมรับและพร้อมปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเปิดใจกว้าง เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป นำประสบการณ์ที่เกิดกับตัวเองหรือเกิดกับคนอื่น ๆ รอบตัวเป็นครูสอนเราในการคิดหรือตัดสินใจสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ โดยให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด และเกิดประโยชน์หรือผลสัมฤทธิ์สูงสุด อาศัยการมีองค์ความรู้รอบด้าน และเชี่ยวชาญในสิ่งนั้น ๆ อีกทั้งยังต้องมีการยอมรับมุมมองที่แตกต่าง ทั้งนี้ควรส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการคิดเชิงปฏวัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2561) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด แสดงให้เห็นว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีแบบแผนการคิด (Pattern Thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ

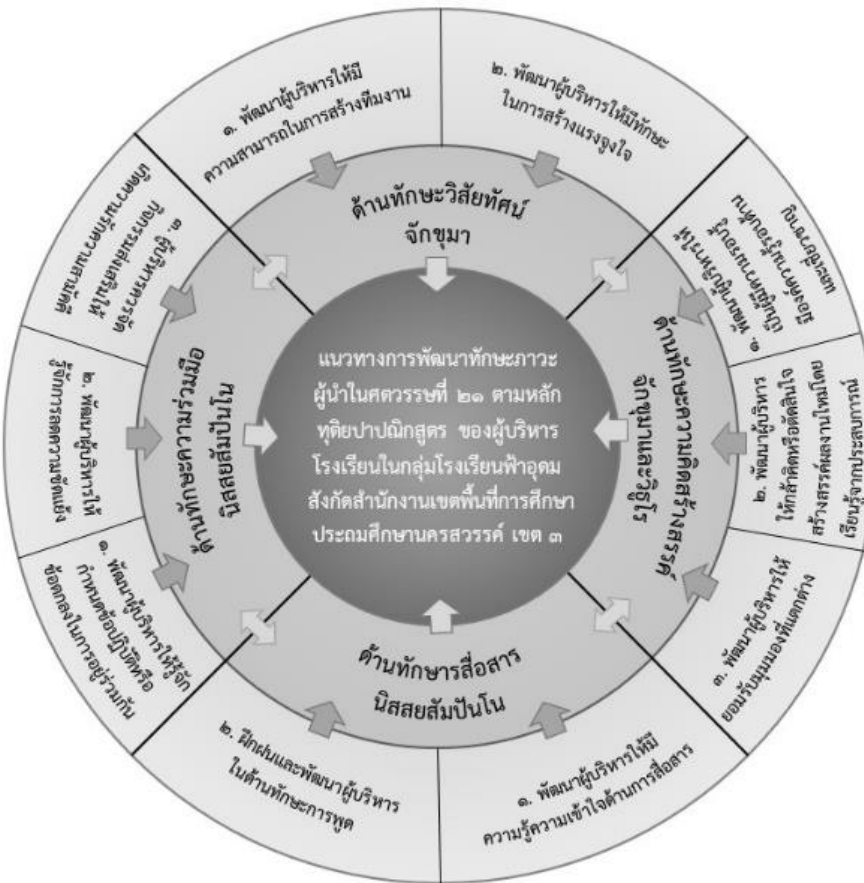
2.3 การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการสื่อสาร ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ด้วยการใช้นิสัยสัมพันธ์ ดังนี้ ผู้บริหารพัฒนาทักษะการสื่อสารได้ด้วยการหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เรียนรู้หลักการพูดและการใช้ภาษา หมั่นฝึกฝนพัฒนาทักษะในการพูดในโอกาสต่าง ๆ ต้องสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรทราบนโยบายไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความโปร่งใส และตรวจสอบได้ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการสื่อสาร มีความรู้ความเข้าใจในการสื่อสารที่แตกต่าง

ของบุคคล ทั้งนี้ เพราะว่าการสื่อสารเป็นเรื่องพื้นฐานและสำคัญต่อทุกคน ทุกหน่วยงาน และทุกองค์กรที่ต้องใช้ในการติดต่อสื่อสาร และประสานงานกันเพื่อการปฏิบัติการกิจขององค์กรให้ดำเนินการไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติชาย คงเพชรดิษฐ์ (2558) พบว่า คุณภาพของกระบวนการเสริมสร้างทักษะการสื่อสาร ประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ 1) การเตรียมการความรู้เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ 2) การปรับองค์ความรู้เบื้องต้นให้เท่าเทียมกัน 3) การฝึกฝนและนำความรู้ไปประยุกต์ 4) การประเมินความรู้และทักษะ

2.4 การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะความร่วมมือ ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร ด้วยการใช้นิสัยสัมพันธ์ ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่พึงพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน จะทำให้งานสำเร็จจุล่งไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารในการผูกใจคนได้โดยการสร้างความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังร่วมกัน เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ รวมถึงแรงกระตุ้นว่าการจะบรรลุเป้าหมายและได้ผลประโยชน์ตอบรับที่คุ้มค่าจะต้องมาจากความร่วมมือร่วมใจกัน และต้องลดความขัดแย้ง โดยกำหนดข้อปฏิบัติหรือข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับการประสานงานและความร่วมมือในโรงเรียน อำนวยความสะดวกให้กับการทำงานแบบร่วมมือ ทั้งนี้เพราะว่า ทักษะความร่วมมือ เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ดีและรวดเร็วกว่าการทำงานเพียงคนเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริยัตน์ องค์กระระ (2561) พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการประสานงานและความร่วมมือมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพ สามารถอธิบายเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยที่ประกอบไปด้วย การบูรณาการกันซึ่งมีความสัมพันธ์ดังนี้

วงกลมชั้นในสุด คือ สิ่งที่ผู้วิจัยได้ตั้งเป้าประสงค์ไว้เป็นข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย

วงกลมชั้นที่ 2 คือ หลักพุทธธรรมที่นำมาบูรณาการ คือ หลักทฤษฎีปาปนิกสูตร ประกอบด้วย จักชุมา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วิรุโร มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการงานในโรงเรียน และนิสัยสัมพันธ์ มีความสามารถในการสื่อสารและสร้างสัมพันธ์ที่ดี กับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะวิสัยทัศน์ ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ ด้านทักษะการสื่อสาร และด้านทักษะการมีส่วนร่วม

วงกลมชั้นที่ 3 คือ ข้อค้นพบเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังักัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการวิจัย พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่มีบางด้านยังอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนา โดยผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานใหม่ ผลงานใหม่ โดยไม่ตำหนิเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ยอมรับและพร้อมปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเปิดใจกว้าง เช่น มีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน เป็นต้น โดยควรมีการกำหนดโครงการกิจกรรมในระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารในสังกัด

2. จากการวิจัย พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในแต่ละข้อที่มีระดับน้อยกว่า พฤติกรรมข้ออื่น ดังนั้น ผู้นำควรมีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยนำหลักทฤษฎี ปาปนิสูตรเข้าไปปรับใช้เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้นำควรปรับปรุงและพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎี ปาปนิสูตร ได้แก่ จักขุมา วิรูโร และนิสสยสัมปโน ด้วยการฝึกฝนตนเองและปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอยู่เสมอ

2. ผู้นำควรส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ และความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีการปฏิบัติงานในแนวทางใหม่ มีความกล้าในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ ๆ และร่วมกันรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิดพลาด หาแนวทางปรับปรุงแก้ไขอย่างเปิดใจกว้าง ไม่มุ่งการตำหนิเตียนหรือการลงโทษผู้ปฏิบัติงาน

3. ผู้นำควรใช้หลักทฤษฎีปาปนิสูตร ในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ ในด้านการสื่อสารให้กับตนเองและบุคลากร

4. ผู้นำควรควรส่งเสริม สนับสนุน การจัดโครงการหรือกิจกรรม ที่ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร ทำให้คนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันภายใต้ความขัดแย้งหรือความเห็นที่แตกต่างกัน ยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเป็นสำคัญ โดยใช้หลักทฤษฎีปาปนิสูตร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *ประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. เข้าถึงได้จาก <https://www.moe.go.th/>
- กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 4(2), 201-211.

- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. (2562). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. เข้าถึงได้จาก <http://www.nsw3.go.th/core/services.php>
- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. เข้าถึงได้จาก <http://www.nswpeo.go.th/main/index.php/plan-blog/297-2563>
- ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์. (2558). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการสื่อสารเพื่อการเจรจาเชิงผลได้ของพนักงานบริหารงานลูกค้าในอุตสาหกรรมโฆษณา. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(2), 14-32.
- ณัฐนิชา หงส์ชัย. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาจริยรัตน์ องค์กระวะระ. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (รายงานการวิจัย). คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภควรรณ ลุนสำโรง. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศรราชสีมา. วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา, 11(1), 63-72.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 LEADERSHIP FOR THE 21st CENTURY. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20(1), 261.
- สุเทพ ธรรมะตระกูล. (2558). การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำขององค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. (รายงานการวิจัย). คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

การพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ จังหวัดเลย

Development of Peoples' Participatory Political Culture Model in
Loei Province

ธงชัย สิงอุดม¹ จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์² และสุรพล สุยะพรหม³

Thongchai Singudom, Chamnong Adivadhanasit and Surapon Suyaprom

Received: September 04, 2021

Revised: October 20, 2021

Accepted: October 22, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.36

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการตีความ ผลการวิจัย พบว่า การประเมินผลรูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย ในภาพรวม พบว่า ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 2 ด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และการพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย ประกอบด้วย ด้านการออกเสียงเลือกตั้ง ด้านการสื่อสารทางการเมือง ด้านจิตสำนึกทางการเมือง ด้านการเป็นตัวแทนกลุ่มหรือพรรคการเมือง ด้านการเป็นอาสาสมัครทางการเมือง ด้านการเป็นกลุ่มสังเกตการณ์ทางการเมือง ด้านการเคลื่อนไหวทางการเมือง การตื่นตัวทางการเมืองของเยาวชน และคนรุ่นใหม่ และธรรมาภิบาลทางการเมือง

Keywords: การพัฒนารูปแบบ, วัฒนธรรมทางการเมือง, การมีส่วนร่วมของประชาชน

¹⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: thongchai_mculoei@gmail.com, Tel. 085-7409681

Abstract

This research article aimed to develop a participatory political culture model of people in Loei Province. This was a qualitative research by using in-depth interviews with 18 key informants and a focus group discussion with 9 experts. Data were analyzed by content analysis and interpretation. The results of the research found that the evaluation of the participatory political culture model of the people in the Loei Province as a whole showed that the suitability and feasibility of implementation were at the highest level in both aspects. Considering each aspect, it was found that it was at the highest level in all aspects. The development of the participatory political culture model of people in Loei Province consisted of voting in elections, political communication, political consciousness, representing a group or political party, political volunteering, a political observer group, political movement, political awakening of youth and new generation as well as political governance.

Keywords: Model Development, Political Culture, Public Participation

บทนำ

วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในจังหวัดเลย จากการศึกษาตัวเลขเชิงประจักษ์จากการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งใน 4 ครั้งที่ผ่านมา กล่าวคือ ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นทางการทั่วไปเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2548 เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2550 เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2554 และครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2562 ที่ผ่านมา จะพบว่าประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในจังหวัดเลยได้แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นทางการทั่วไปเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2548 จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งจังหวัดเลยจำนวน 446,675 คน ออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งจำนวน 328,343 คน คิดเป็นร้อยละ 73.51 อยู่ในอันดับที่ 46 ของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2548) การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นทางการทั่วไปเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2550 จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งจังหวัดเลยจำนวน 450,300 คน ออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งจำนวน 338,433 คน คิดเป็นร้อยละ 75.16 อยู่ในอันดับที่ 45 ของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2551) การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นทางการทั่วไปเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2554 จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งจังหวัดเลยจำนวน 450,300 คน ออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งจำนวน 369,350 คน คิดเป็นร้อยละ 75.16 อยู่ในอันดับที่ 12 ของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2554) การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นทางการทั่วไปเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2562 พบว่า จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งจังหวัดเลยจำนวน 450,300 คน มีคนออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งจำนวน 338,433 คน คิดเป็นร้อยละ 75.16 (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2562) จะเห็นได้ว่าถึงแม้บริบทโดยทั่วไป

ของประชาชนในจังหวัดเลยจะมีวิถีการดำเนินชีวิตที่เรียบง่าย การรับรู้ข่าวสารอยู่ในวงจำกัด ประชาชนในพื้นที่มีความสัมพันธ์ในระดับเครือญาติรักใคร่กันผูกพันระหว่างกันและกัน เชื่อถือไว้วางใจกันและกันค่อนข้างสูง และเมื่อถึงเวลาที่จะต้องออกไปแสดงสิทธิของตนเองในการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งกลับปรากฏว่าประชาชนชาวไทเลยกลับออกไปลงในการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งอยู่ในอัตราส่วนและร้อยละที่อยู่ในระดับต้น ๆ ของเมืองไทย

ในการศึกษาวิจัย “รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย” ในครั้งนี้ นอกจากจะเป็นการวิจัยเพื่อถอดบทเรียนจากวิถีแห่งวัฒนธรรมทางการเมืองที่สอดคล้องกับวิถีแห่งการดำเนินชีวิตของประชาชนชาวจังหวัดเลยแล้ว ยังจะเป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย เพื่อเป็นพื้นฐานในการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็งและมั่นคง บนพื้นฐานของการมีความรู้ความเข้าใจและมีจิตสำนึกหรือศีลธรรมอันดีงามของความเป็นประชาธิปไตยที่มาจากเชื้อสายหรือเชื้อชาติพี่น้องไทยเลยหรือชนชาติพันธุ์ที่อาศัยอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในจังหวัดแห่งนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ทำการทบทวนจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การคัดเลือกเอกสารเพื่อนำมาวิเคราะห์จึงเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีเกณฑ์สำหรับการคัดเลือกเอกสารมาใช้ในการวิจัย ซึ่งเกณฑ์ที่สำคัญประกอบด้วย (1) ความจริง (Authenticity) (2) ความถูกต้องน่าเชื่อถือ (Credibility) (3) การเป็นตัวแทน (Representativeness) และ (4) ความหมาย (Meaning) ความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของข้อมูลในเอกสารที่นำมาวิเคราะห์

2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ถูกเลือกแบบเฉพาะเจาะจงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 18 รูปหรือคน และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ชัดเจน สามารถอธิบายเสริม สนับสนุน ข้อโต้แย้งต่าง ๆ และเสริมให้มีความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ รวมถึงการเสนอแนะข้อคิดเห็นในประเด็นที่มีข้อขัดแย้ง หรือเห็นควรเพิ่มเติมให้ชุดความรู้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ศาสนา ปราชญ์ชาวบ้านหรือผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ รวมถึงการสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในด้านการพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลยอย่างรอบด้านด้วยความละเอียดลึกซึ้ง จำนวน 9 รูปหรือคน เพื่อการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของรูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย และการพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย ผลการวิจัย พบว่า

1. การประเมินผลรูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย ในภาพรวม พบว่า ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 2 ด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

2. การพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย ประกอบด้วย

2.1 ด้านการออกเสียงเลือกตั้ง ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการตัดสินใจเลือกผู้แทนเข้าไปทำหน้าที่แทนตน และประชาชนสามารถเปลี่ยนผู้แทนซึ่งใช้อำนาจแทนตนได้โดยเลือกผู้ที่ตนเห็นว่าประโยชน์แก่ส่วนรวม ประกอบด้วย การออกเสียงประชามติ การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง การตรวจรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง การไม่ทำผิดกฎหมายเลือกตั้ง และการถอดถอนนักการเมือง

2.2 ด้านการสื่อสารทางการเมือง ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนหรือประชาสังคม มีการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง ประกอบด้วย การติดตามข่าวสารการเลือกตั้ง การรับรู้ข่าวสารทางการเมือง การสนทนาเรื่องการเมือง และการสะท้อนปัญหาในพื้นที่ และการแจ้งข่าว ประชาสัมพันธ์

2.3 ด้านจิตสำนึกทางการเมือง ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการตระหนักหรือการรู้สึกคิดในเรื่องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง โดยอาจแสดงออกทางความคิด ความรู้สึก การกระทำ ประกอบด้วย การมีจิตสาธารณะ, การตัดสินใจทางการเมือง, การมีอุดมการณ์ทางการเมือง, การยึดหลักสันติวิธีและการประนีประนอม, การเคารพในสิทธิและหน้าที่ และความรับผิดชอบและการยึดมั่นในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

2.4 ด้านการเป็นตัวแทนกลุ่มหรือพรรคการเมือง ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านการเป็นตัวแทนกลุ่มหรือองค์กรกลางทางการเมือง ประกอบด้วย การเป็นตัวแทนกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง, การเป็นสมาชิกพรรคการเมือง, การเป็นหัวคะแนนและผู้สนับสนุนพรรคการเมือง และการเป็นตัวแทนกลุ่มสหกรณ์การเกษตรหรืออื่น ๆ

2.5 ด้านการเป็นอาสาสมัครทางการเมือง ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านการมีจิตอาสาในการช่วยเหลือกิจกรรมทางการเมือง ประกอบด้วย การติดตามการจัดตั้งคณะทำงาน, การติดตามการนับคะแนนเสียงเลือกตั้ง, การติดตามการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง, การเป็นผู้สังเกตการณ์การทุจริตเลือกตั้ง และการตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชัน

2.6 ด้านการเป็นกลุ่มสังเกตการณ์ทางการเมือง ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านการเป็นตัวแทนกลุ่มหรือองค์กรกลางทางการเมือง ประกอบด้วย การเป็นคณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้ง, การรณรงค์ให้ออกมาใช้สิทธิเลือกตั้ง, การเป็นอาสาสมัครองค์กรตรวจสอบการเลือกตั้ง และการเป็นอาสาสมัครประชาธิปไตยชุมชน

2.7 ด้านการเคลื่อนไหวทางการเมือง ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านการเรียกร้องหรือเคลื่อนไหวทางการเมือง ประกอบด้วย การเข้าร่วมชุมนุมทางการเมือง, การเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง, การแสดงความคิดเห็นทางการเมือง, การลงชื่อถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และการคัดค้านนโยบายทางการเมือง

2.8 การตื่นตัวทางการเมืองของเยาวชน และคนรุ่นใหม่ ประกอบด้วย การสร้างกระบวนการเรียนรู้, การสร้างความเข้าใจ, การปลูกฝังความคิด ความเชื่อ ทักษะ และสร้างค่านิยมทางการเมือง

2.9 ธรรมาภิบาลทางการเมือง ประกอบด้วย การกระทำถูกต้องตามกฎหมาย, การเป็นคนดีของสังคม, การทำงานอย่างเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบ, การรับฟัง ทำงานเป็นทีม และใส่ใจผู้อื่น, การกล้าทำ กล้ารับ พร้อมปรับปรุง และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย ประกอบด้วย

1. ด้านการออกเสียงเลือกตั้ง ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการตัดสินใจเลือกผู้แทนเข้าไปทำหน้าที่แทนตน และประชาชนสามารถเปลี่ยนผู้แทนซึ่งใช้อำนาจแทนตนได้โดยเลือกผู้ที่ตนเห็นว่าประโยชน์แก่ส่วนรวม ประกอบด้วย การออกเสียงประชามติ การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง การตรวจรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง การไม่ทำผิดกฎหมายเลือกตั้ง และการถอดถอนนักการเมือง สอดคล้องกับงานวิจัยของมานพ เข้มเมืองและประชัน คະเนวัน (2559) พบว่าด้านการใช้สิทธิการเลือกตั้ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้งทุกครั้งเมื่อมีการเลือกตั้ง ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองแขว และผู้ที่เกี่ยวข้องควรรักษาไว้และส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ รณรงค์และให้ความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญในการเลือกตั้ง และให้ประชาชนเข้าใจในระบอบการปกครองให้มากขึ้น ไม่ให้มีการซื้อสิทธิขายเสียง

2. ด้านการสื่อสารทางการเมือง ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนหรือประชาสังคม มีการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง

ประกอบด้วย การติดตามข่าวสารการเลือกตั้ง การรับรู้ข่าวสารทางการเมือง การสนทนาเรื่องการเมือง และการสะท้อนปัญหาในพื้นที่ และการแจ้งข่าว ประชาสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมศักดิ์ แก้วมรกฏ (2561) พบว่า ด้านลักษณะการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของวัยรุ่นจะเป็นไปในรูปแบบของการพูดคุยเรื่องการเมือง

3. ด้านจิตสำนึกทางการเมือง ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการตระหนักหรือการรู้สึกคิดในเรื่องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง โดยอาจแสดงออกทางความคิด ความรู้สึก การกระทำ ประกอบด้วย การมีจิตสาธารณะ, การตัดสินใจทางการเมือง, การมีอุดมการณ์ทางการเมือง, การยึดหลักสันติวิธีและการประนีประนอม, การเคารพในสิทธิและหน้าที่ และความรับผิดชอบและการยึดมั่นในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริชัย เพชรรักษ์ (2555) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ การรับรู้สิทธิหน้าที่ ความพึงพอใจในการให้บริการ ความคาดหวังต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของเจ้าอธิการพิชิตศักดิ์ สุภาจาโร (จีปสันเทียะ) (2560) พบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านตรวจสอบ ประเมินผลโดยประชาชนร่วมกันประเมินสถานการณ์อยู่เสมอ หาแนวทางแก้ไขโดยใช้หลักสันติวิธี

4. ด้านการเป็นตัวแทนกลุ่มหรือพรรคการเมือง ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านการเป็นตัวแทนกลุ่มหรือองค์กรกลางทางการเมือง ประกอบด้วย การเป็นตัวแทนกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง, การเป็นสมาชิกพรรคการเมือง, การเป็นหัวคะแนนและผู้สนับสนุนพรรคการเมือง และการเป็นตัวแทนกลุ่มสหกรณ์การเกษตรหรืออื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนวย สุขชี (2562) พบว่า เมืองค์ประกอบอยู่ 8 ส่วน คือ 1) ด้านการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม 2) ด้านความรู้ความเข้าใจทางการเมือง 3) ด้านการพัฒนาทางการเมือง 4) ด้านการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง 5) ด้านจิตสำนึกทางการเมือง 6) ด้านอุดมการณ์ทางการเมือง 7) ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง และ 8) ด้านความขัดแย้งทางการเมือง

5. ด้านการเป็นอาสาสมัครทางการเมือง ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านการมีจิตอาสาในการช่วยเหลือกิจกรรมทางการเมือง ประกอบด้วย การติดตามการจัดตั้งคณะทำงาน, การติดตามการนับคะแนนเสียงเลือกตั้ง, การติดตามการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง, การเป็นผู้สังเกตการณ์การทุจริตเลือกตั้ง และการตรวจสอบการทุจริต คอร์รัปชัน ไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของทักษิณ ประชามอญ (2560) พบว่า ประชาชนและบุคลากรภาครัฐยังขาดการรับรู้เกี่ยวกับแนวคิดและความสำคัญของการมีส่วนร่วม อีกทั้งเครื่องมือในกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอ รวมถึงการเข้าถึงและการรับข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับประชาชนด้วย จึงทำให้เกิดปัญหาในกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับประชาชน

6) ด้านการเป็นกลุ่มสังเกตการณ์ทางการเมือง ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านการเป็นตัวแทนกลุ่มหรือองค์กรกลางทางการเมือง ประกอบด้วย การเป็นคณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้ง, การรณรงค์ให้ออกมาใช้สิทธิเลือกตั้ง, การเป็นอาสาสมัครองค์กรตรวจสอบการเลือกตั้ง และการเป็นอาสาสมัครประชาธิปไตยชุมชน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมานพ เข้มเมืองและประชัน คะเนวัน (2559) พบว่า ด้านการตรวจสอบติดตามการเลือกตั้ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือประชาชนมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการประจำ หน่วยเลือกตั้งการเมืองท้องถิ่น

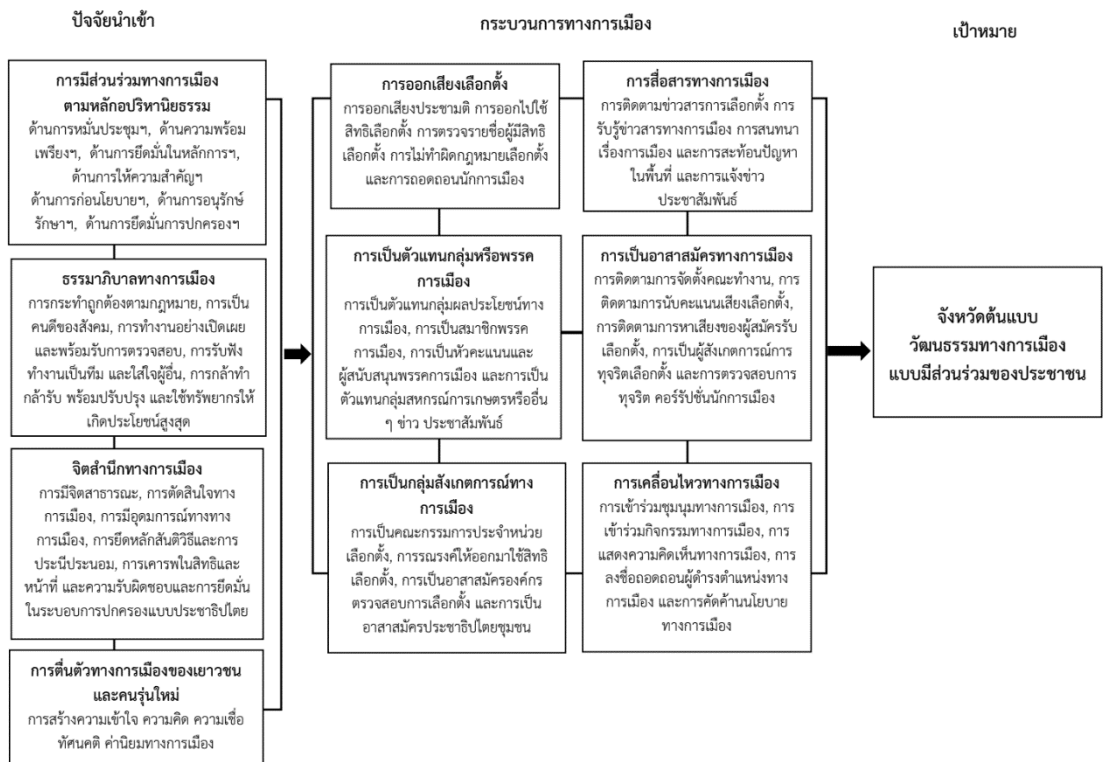
7) ด้านการเคลื่อนไหวทางการเมือง ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านการเรียกร้องหรือเคลื่อนไหวทางการเมือง ประกอบด้วย การเข้าร่วมชุมนุมทางการเมือง, การเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง, การแสดงความคิดเห็นทางการเมือง, การลงชื่อถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และการคัดค้านนโยบายทางการเมือง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมศักดิ์ แก้วมรกฏ (2561) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของวัยรุ่น คือ เกรงกลัวอันตราย จนไม่กล้าเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ทางการเมือง เพราะกลัวจะตกเป็นเป้าหมายของฝ่ายตรงข้าม

8) การตื่นตัวทางการเมืองของเยาวชน และคนรุ่นใหม่ ประกอบด้วย การสร้างกระบวนการเรียนรู้, การสร้างความเข้าใจ, การปลูกฝังความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ และการสร้างค่านิยมทางการเมือง สอดคล้องกับงานวิจัยของกรภพ ธัญญกรณ์ภูวดลและพินนกาลล์ อีร์กานพลูกลาง (2563) พบว่า ควรเปิดโอกาสให้กับประชาชนหรือเยาวชนที่อายุน้อยได้มีโอกาสได้มีส่วนร่วมทางการเมือง ส่วนพฤติกรรมทางการเมือง การกล่อมเกลางานทางการเมือง และอุดมการณ์ทางการเมือง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเราควรยกระดับการพัฒนาด้านพฤติกรรมทางการเมือง การกล่อมเกลางานทางการเมืองและอุดมการณ์ทางการเมืองให้กับประชาชนทุกวัยให้มากขึ้นและทั่วถึง

9) ธรรมาภิบาลทางการเมือง ประกอบด้วย การกระทำถูกต้องตามกฎหมาย, การเป็นคนดีของสังคม, การทำงานอย่างเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบ, การรับฟัง ทำงานเป็นทีม และใส่ใจผู้อื่น, การกล้าทำ กล้ารับ พร้อมปรับปรุง และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย ฮวดศรี (2558) พบว่า รูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองเชิงพุทธของผู้นำชุมชน คือ การใช้หลักอริยสัจ 4 เป็นหลักธรรมการปกครองที่ยิ่งใหญ่ หลักความจริง ความถูกต้องความดีงาม

องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษาวิจัย “การพัฒนาารูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย” ในครั้งนี้ หากวิเคราะห์ในเชิงกระบวนการรูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริม สนับสนุนสถาบันการศึกษาและมหาวิทยาลัยในกำหนดรายวิชาเพื่อสร้างการตื่นตัวทางการเมืองของเยาวชน-คนรุ่นใหม่ รวมถึงต่าง ๆ ในการการสร้างความกระบวนกรเรียนรู้ การสร้างความเข้าใจ ความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยมทางการเมืองที่ถูกต้องและยึดหลักประชาธิปไตย

2. ภาครัฐควรส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างมาตรการและแนวทางในการจัดทำ
ธรรมาภิบาลทางการเมืองให้แก่ชุมชน สังคมและขยายกลุ่มเป้าหมายสำหรับเยาวชน-คนรุ่นใหม่

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จังหวัดควรส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ รณรงค์และให้ความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญในการเลือกตั้ง และให้ประชาชนเข้าใจในระบอบการปกครองให้มากขึ้น ไม่ให้มีการซื้อสิทธิขายเสียงและควรเพิ่มช่องทางในการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น

2. สถาบันการศึกษาควรจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างการตื่นตัวทางการเมืองของเยาวชน-คนรุ่นใหม่ รวมถึงต่าง ๆ ในการการสร้างกระบวนการเรียนรู้ การสร้างความเข้าใจ ความคิด ความเชื่อ ทักษะคดี ค่านิยมทางการเมืองในพื้นที่จังหวัดเลย

เอกสารอ้างอิง

- กรรพ ธัญญกรณ์ภูวดลและพินนกาลล์ อีร์กานพลุกกลาง. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทางการเมืองในระดับท้องถิ่นของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร. *วารสารราชนครินทร์*, 17(1), 11-19.
- เจ้าอธิการพิชิตศักดิ์ สุภาจาโร (จีบสันเทียะ). (2560). การมีส่วนร่วมตามแนวพระพุทธศาสนาของประชาชนในการดำเนินงานของสภาองค์กรชุมชนในจังหวัดชลบุรี". *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2), 501-513.
- ชาญชัย ฮวดศรี. (2558). รูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองเชิงพุทธของผู้นำชุมชนจังหวัดขอนแก่น. (รายงานการวิจัย). สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- ทักษิณ ประชามอญ. (2560). รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เปรมศักดิ์ แก้วมรกฏ. (2561). วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของวัยรุ่นในสังคมพุทธ วัฒนธรรม: กรณีศึกษา อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(ฉบับพิเศษ), 217-225.
- มานพ เข้มเมืองและประชัน คะเนวัน. (2559). การมีส่วนร่วมการเลือกตั้งทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 5(1), 108-124.
- ศิริชัย เพชรรักษ์. (2555). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 2(2), 108-117.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2548). *ข้อมูลสถิติการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2548*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. 2548.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2551). *ข้อมูลสถิติการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2554). *ข้อมูลสถิติการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.

- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2562). ข้อมูลสถิติการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.
- อำนวย สุขชี. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนบนวิกฤตความขัดแย้งทางการเมืองประเทศไทย ระหว่างปี พ. ศ. ๒๕๔๙-๒๕๕๗. (ดุชนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

การส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนมีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี

Promotion of Political Popularity of People towards Politicians in
Uthai Thani Province

ประคอง มาโต¹ วชรินทร์ ชาญศิลป์² และสุรพล สุธะพรหม³
Prakong Mato, Vacharin Chansilp and Surapon Suyaprom

Received: September 05, 2021

Revised: October 15, 2021

Accepted: October 22, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.37

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนมีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนมีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี และ 3) เพื่อนำเสนอการแนวทางการส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนมีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 12 รูปหรือคน และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น .959 กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มแบบบังเอิญ จำนวน 400 คน จากประชากร จำนวน 329,942 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพทั่วไปความนิยมทางการเมือง โดยนักการเมืองเป็นผู้มีคุณสมบัติดังนี้คือ การทำประโยชน์ มีสถานะทางสังคม การอบรมให้ความรู้ประชาชน มีนิสัยที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และมีความสัมพันธ์กับเครือข่าย 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความนิยมทางการเมือง จากปัจจัยความนิยมทางการเมืองทั้ง 7 ปัจจัย นำมาวิเคราะห์ทางสถิติ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมีปัจจัยที่ส่งผล 5 ปัจจัย คือ การทำประโยชน์ (x_1) สถานะทางสังคม (x_2) ลักษณะนิสัย (x_3) ความสามารถพิเศษ (x_4) และประสบการณ์ของนักการเมือง (x_5) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด ความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมือง y และ 3) การส่งเสริมความนิยมทางการเมือง โดยการประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4 คือ นักการเมืองปฏิบัติตนเป็นผู้ให้ เป็นผู้ที่มีวาจาไพเราะ เป็นผู้สงเคราะห์ประชาชน และเป็นผู้ทำตนเสมอตนเสมอปลาย

¹⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: prakong_99@hotmail.com, Tel. 087-8426924

คำสำคัญ: การส่งเสริม, ความนิยมทางการเมือง, นักการเมือง

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the general condition of promoting the political popularity of people towards politicians in Uthai Thani Province; 2) to study the factors promoting the political popularity of people towards politicians in Uthai Thani Province; and 3) to propose guidelines for promoting the political popularity of people towards politicians in Uthai Thani province. This was a mixed methods research. For qualitative research, in-depth interviews with 18 key informants and a focus group discussion of 12 persons were done. For quantitative research, a questionnaire with a confidence value of .959 was used with an accidental sampling of 400 people from a population of 329,942 people. The statistics used in this research was a multiple regression analysis. The results of the research revealed that 1) in terms of general conditions of political popularity, the politicians should have the following qualities: benefiting to society, having social status, training to educate people, having good habits, having knowledge and abilities, having experience and relationship with the network; 2) factors affecting political popularity from the 7 factors of political popularity were analyzed statistically. The variables that were positively correlated with five influencing factors were utilitarianism (x_1), social status (x_2), character traits (x_3), talent (x_4) and politician's experience (x_5). They were the factors that determined the political popularity of people towards politician y; and 3) Sangahavathu 4, namely Dana, Piyavaca, Atthacariya and Samanattata were applied to promote the political popularity towards politicians.

Keywords: Promotion, Political Popularity, Politician

บทนำ

นักการเมือง คือ ผู้ที่ปฏิบัติการทางการเมืองโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเมืองพรรค (Party Politics) ผู้ดำรงหรือมุ่งดำรงตำแหน่งทางการเมืองไม่ว่ามาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และไม่ใช่ว่าจะเป็นอาชีพหรืออย่างอื่น ตำแหน่งนี้ได้ตั้งแต่ตำแหน่งท้องถิ่นไปจนถึงตำแหน่งฝ่ายบริหาร นิติบัญญัติและตุลาการของรัฐบาลระดับรัฐและชาติ นักการเมืองยังเป็นบุคคลผู้ซึ่งยอมอุทิศชีวิตเพื่อรับใช้ประชาชนและประเทศชาติในด้านกิจกรรมทางการเมือง เพื่อยังความยุติธรรมและสันติให้แก่สังคม และพิทักษ์ผลประโยชน์พร้อมกับยังความสมบูรณ์พลุสุขให้แก่ประชาชนด้วยความซื่อสัตย์

สุจริตโดยยึดอุดมคติว่า เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม (ณัฐพงศ์ บุญเหลือ, 2556) จากความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของนักการเมือง การปฏิบัติหน้าที่ของนักการเมือง การสร้างความนิยมทางการเมืองกับประชาชน ที่กล่าวมานั้น แม้ว่าได้มีการศึกษาและสังเกตการณ์พฤติกรรมของคนไทยโดยทั่วไปเกี่ยวกับความนิยมหรือความนิยมทางการเมืองกับนักการเมืองจะมีความแตกต่างกันไปบ้างในแง่ของบางพื้นที่บางสังคมหรือชุมชนในชนบท (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2563) แต่โดยลักษณะทั่วไปแล้วโดยเฉลี่ยแล้วคนไทยมีความนิยมนักการเมืองมากพอสมควร เพราะส่วนใหญ่ในอุทัยธานีจะเลือกนักการเมืองมากกว่าเลือกพรรคการเมือง ซึ่งนักการเมืองมีความใกล้ชิด เป็นผู้ທີ່ลงพื้นที่ นักการเมืองทราบถึงปัญหาในพื้นที่ พร้อมคอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษา และทำกิจกรรมร่วมกับประชาชนอยู่เป็นประจำ การที่มีความนิยมทางการเมืองในความนิยมหรือความนิยมทางการเมืองที่มีต่อนักการเมืองของประชาชนในจังหวัดอุทัยธานี

ในฐานะที่ได้ศึกษาและสอบถามจากในพื้นที่ เป็นที่มาของการศึกษาความนิยมทางการเมืองของนักการเมืองจังหวัดอุทัยธานี ว่าปัญหาอุปสรรค สภาพทั่วไปและความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานีเป็นอย่างไร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานีมีอะไรบ้าง รูปแบบการส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานีควรเป็นอย่างไร เพื่อเป็นรูปแบบในการดำเนินงานของนักการเมืองที่เหมาะสมกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ดีต่อไป นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อได้ตอบปัญหาความนิยมหรือผูกพันกับนักการเมือง (ชาตรี มหันตรัตน์, 2559) ว่าความจริงการที่ประชาชนเลือกให้ความนิยมทางการเมืองตามหลักประชาธิปไตย การเลือกให้คะแนนเสียงโดยพิจารณาจากนโยบายของพรรคที่จะเป็นประโยชน์โดยส่วนร่วม เลือกโดยพิจารณาจากนักการเมืองผู้เป็นผู้นำของพรรค หรือพิจารณาจากพรรคเป็นหลักในการให้เกิดประโยชน์โดยส่วนร่วม แต่ประชาชนในจังหวัดอุทัยธานีที่ผ่านมาได้มีลักษณะพิเศษในการเลือกผู้แทนโดยพิจารณาจากตัวนักการเมืองเป็นหลัก โดยมองที่คุณสมบัติ ลักษณะที่พึงประสงค์ของนักการเมือง จึงสมควรตรวจสอบให้เป็นที่ประจักษ์อีกครั้งหนึ่งว่าจริง ๆ แล้วประชาชนกับนักการเมืองของจังหวัดอุทัยธานี มีความนิยมทางการเมืองหรือมีความสัมพันธ์กับนักการเมืองในลักษณะไหน เริ่มต้นและพัฒนาการไปอย่างไร ทำไมจึงมีความนิยมนักการเมือง นอกเหนือจากการแสดงออกโดยการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งในคราวหนึ่ง ๆ เท่านั้น ประชาชนจังหวัดอุทัยธานีมีความนิยมทางการเมืองกับนักการเมืองในความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมอย่างนั้นยังไม่เป็นที่ทราบกันแน่ชัด เพราะยังไม่มีการศึกษาวิจัยอย่างแน่ชัด เมื่อผู้วิจัยเห็นความจำเป็นดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาวิจัยเพื่อตอบปัญหาความนิยมทางการเมืองของนักการเมือง ความนิยมทางการเมืองที่เกิดขึ้นนั้นมีปัจจัยมาจากอะไร พร้อมกับหาแนวทางการส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของนักการเมืองจังหวัดอุทัยธานีให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนมีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนมีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี
3. เพื่อนำเสนอการแนวทางการส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนมีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 18 รูปหรือคน เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการส่งเสริม ความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี
 - 1.2 การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 12 รูปหรือคน เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยายอธิบายและพรรณนา
2. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการตอบแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น .959 กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จำนวน 400 คน จากประชากร จำนวน 329,942 คน (สำนักงานจังหวัดอุทัยธานี, 2562) และสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมือง พบว่า
 - 1.1 ด้านค่านิยมเชิงผลประโยชน์ ประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ คือ การวางแผน การทำประโยชน์ การศึกษาปัญหา การรับฟังปัญหาของพื้นที่ในภาพรวม เข้าช่วยเหลือความเดือดร้อนที่มี มีจิตในการพัฒนาคิดถึงประชาชนเป็นหลัก มีการบริการคือเข้าถึงประชาชนเมืองประชาชนต้องการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสภาพทั่วไปของความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมือง (ชาดา ไทยเศรษฐ์, 2564, 26 มีนาคม)
 - 1.2 ด้านความนิยมสถานะทางสังคม ประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ คือ การมีสถานะทางการเงินที่ดี แต่ไม่ใช่ทั้งหมด ต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชน สังคม มีความสัมพันธ์กับชุมชน

ที่ดี มีพวกพ้องลูกน้องที่ดี เป็นที่รู้จัก เป็นที่รักของชุมชนสังคม เป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของชุมชน (นพดล พนเสน, 2564, 28 มีนาคม)

1.3 ด้านการกล่อมเกลາทางการเมือง ประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ คือ การสื่อสารกับประชาชน การติดบอร์ดให้ความรู้ความเข้าใจ ติดบอร์ดรับฟังปัญหาในพื้นที่ ออกรายการวิทยุ สื่อ เพื่อสื่อสารให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลทางการเมือง ให้องค์กรภาครัฐเข้าพื้นที่สื่อสารกับประชาชน และเข้าพื้นที่พบประชาชนด้วยตัวนักการเมืองเอง (อลงกต วรกี, 2564, 29 มีนาคม)

1.4 ด้านลักษณะนิสัยของนักการเมือง ประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ คือ นักการเมืองเป็นผู้มีลักษณะชอบช่วยเหลือประชาชน มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา พูดจริงทำจริง และเป็นคนดี (เผด็จ นุ้ยปรี, 2564, 24 มีนาคม)

1.5 ด้านความรู้ความสามารถพิเศษของนักการเมือง ประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ คือ มีความสามารถในการบริหาร การปกครอง มีเทคนิควิธีการทางงบประมาณ มีความรู้ มีการศึกษา และมีประสบการณ์ทางการเมือง (พีระพล ตัณฑโอภาส, 2564, 29 มีนาคม)

1.6 ด้านมีประสบการณ์ทางการเมือง ประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ คือ เคยเป็นนักการเมืองระดับท้องถิ่นมาก่อน เคยเป็นนักการเมืองระดับชาติมาก่อน มีความรู้ มีประสบการณ์ทางการเมือง (สิงห์ชัย ทุ่งทอง, 2564, 30 มีนาคม)

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับเครือข่าย ประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ คือ มีเครือข่ายกับชุมชน มีพวกหมู่ มีความสัมพันธ์กับนักการเมือง มีความสัมพันธ์กับผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่ สามารถเข้าถึงประชาชนได้ทุกระดับ (เจสเรษฐ ไทยเศรษฐ์, 2564, 28 มีนาคม)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมือง พบว่า จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยกำหนดให้ตัวแปรตามเป็นความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมือง (Y) และตัวแปรต้นเป็นความนิยมของประชาชนที่มีต่อนักการเมือง ได้แก่ การทำประโยชน์ สถานะทางสังคม ลักษณะนิสัย ความสามารถพิเศษ และประสบการณ์ของนักการเมือง พบว่า

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมือง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	62.508	8	20.313	78.132**	.000 ^b
Residual	98.016	377	0.260		
Total	260.523	385			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมือง มีทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ การทำประโยชน์ (x_1) สถานะทางสังคม (x_2) การกล่อมเกลางานการเมือง (x_3) ลักษณะนิสัย (x_4) ความสามารถพิเศษ (x_5) และประสบการณ์ของนักการเมือง (x_6)

ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ได้แก่ การทำประโยชน์ (x_1) สถานะทางสังคม (x_2) ลักษณะนิสัย (x_4) ความสามารถพิเศษ (x_5) และประสบการณ์ของนักการเมือง (x_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.136, 0.217, 0.292, 0.006, 0.229 และ 0.320 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า พฤติกรรมการใช้บริการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความนิยมนักการเมือง คือ การทำประโยชน์ (x_1) สถานะทางสังคม (x_2) ลักษณะนิสัย (x_4) ความสามารถพิเศษ (x_5) และประสบการณ์ของนักการเมือง (x_6) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด ความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมือง y ส่วนตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมความนิยมทางการเมือง มี 1 ตัวแปร ได้แก่ การกล่อมเกลางานการเมือง (x_3)

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมือง (y) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = -0.136 + 0.217(x_1) + 0.292(x_2) + 0.006(x_4) + 0.229(x_5) + 0.320(x_6)$$

ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Multiple Regression ความสนใจอย่างหนึ่งของสาธารณชน ก็คือการวัดและการตีความหมายขนาดอิทธิพล (Effect Size) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ดัชนีวัดขนาดผลกระทบใน Multiple Regression ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนด (Coefficient of Determination) ดังนั้น จึงตีความได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรในสมการ ถดถอยมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในระดับสูงมาก (Very High Effect) กล่าวคือ ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรคือ การทำประโยชน์ (x_1) สถานะทางสังคม (x_2) ลักษณะนิสัย (x_4) ความสามารถพิเศษ (x_5) และประสบการณ์ของนักการเมือง (x_6) มีอิทธิพลต่อความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมือง (Y) ในระดับสูงมาก

3. การนำเสนอการส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมือง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ พบว่า

3.1 นักการเมืองควรปฏิบัติตนเป็นผู้ให้ การให้ความช่วยเหลือประชาชน ประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ คือ สอบถาม รับเรื่อง ช่วยเหลือ ช่วยงาน เข้าพื้นที่ เพื่อพบปะประชาชนในพื้นที่อยู่เป็นประจำและสม่ำเสมอ ปฏิบัติหน้าที่การเมืองนักการเมืองที่ดีและให้ประสบผลสำเร็จ ทำงานด้วยจิตอาสา เข้าใจเข้าถึงประชาชน หาแนวทางในการทำงานร่วมกับประชาชนกับส่วนร่วม ทำงานด้วยหลักการประจำใจของการเป็นนักการเมือง เข้าไปดูแล สอบถาม แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องถูกเวลา ทุกครั้งที่มีโอกาสในการทำงานเพื่อประชาชนในพื้นที่ แก้ปัญหาตรงจุด ตรงใจประชาชน ให้ความช่วยเหลือในเบื้องต้น มีความสุขกับการแก้ไขปัญหา มีความสุขต่อการบริการประชาชน การรู้

ตัวตนว่าถ้าสิ่งใดไม่ถนัดอย่าไปทำ ต้องรักที่จะทำงานบริการให้พี่น้องประชาชน การทำงานจิตอาสา เป็นการงานเพื่อผู้อื่น การทำงานอาสาเป็นกิจกรรมที่ทำคุณประโยชน์แก่ผู้อื่นเป็นที่ตั้ง ด้วยความตั้งใจที่ส่งเสริมสิ่งที่ดีหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้อื่นให้ได้รับสิ่งที่ดี เป็นการช่วยส่งเสริมความนิยมกับประชาชนที่มีต่อการเป็นนักการเมือง

3.2 นักการเมืองเป็นผู้ที่มีการพูดจาไพเราะ มีเหตุผล ถูกกาลเทศะ สื่อสารได้อย่างเข้าใจ เป็นผู้แทนประชาชนกล้าพูด กล้าแสดงออก พูดจา มีเหตุผล ให้กำลังใจแก่ประชาชน พูดจริงทำจริง เป็นคนสาธารณะพูดแล้วต้องชัดเจน พูดในสิ่งที่จริง มีพลังมาจากการพูด เช่น พูดมีเหตุผลมีความน่าเชื่อถือ ต้องหนักแน่น ควรพูดจริงจึงมีเหตุผลที่สำคัญ คือ การเป็นนักการเมืองต้องสื่อสารถ่ายทอดสู่ประชาชน การพูดด้วยวาจาที่สุภาพด้วยความจริงใจ ผู้รับฟังได้ยินสิ่งที่พูด พบที่ไหนอะไรยังไม่ได้ยิน เห็นบุคลิกของนักการเมืองท่านนี้ เห็นรอยยิ้มมาแต่ต้นแล้ว คำพูดที่ออกมาน่าฟัง นอกจากคำพูดน่าฟังแล้วยังมองเห็นได้ว่าสิ่งที่ท่านพูดมามีน้ำหนักในความจริงที่จะประกาศว่า การใช้วาจาทางการพูดที่ดีทางการสื่อสารต่าง ๆ

3.3 นักการเมืองเป็นผู้สงเคราะห์ประชาชน ทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนร่วม ไปร่วมงาน เป็นประธานให้กับงานของประชาชน และประพัตินอยู่ในศีลธรรม ทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ลงพื้นที่รับทราบปัญหาและเข้าใจเข้าถึงปัญหาอย่างสม่ำเสมอ งานศพงานบวชงานแต่งงานต้องไปร่วมงานทั้งหมด งานสัมมนาประชุมชาวบ้านเพราะประชาชนแต่ละท่านมีความรู้ไม่เท่ากัน นักการเมืองต้องสื่อสารให้ประชาชนที่ไม่มีความรู้เลย แต่ต้องพูดใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ถ่ายทอดแล้วเข้าใจก็จะเป็นนักการเมืองที่ดี ช่วยสงเคราะห์ด้วยการลงพื้นที่ทุกพื้นที่เป็นประจำ ถึงจะได้คะแนนเสียงจากพื้นที่นั้น พัฒนาและทำให้ประชาชนอยู่อย่างสงบสุข และให้ความช่วยเหลือประชาชน ไม่ว่านักการเมืองจะอยู่พรรคไหน คือจะเป็นนักการเมืองอยู่หรือไม่ ประชาชนก็ยังเคารพและนับถือตลอดไป ยิ้มให้ดูแล อยู่ด้วย มีกิจกรรมลงช่วยในการดำเนินการไม่มาก ก็น้อยต้องมีส่วนร่วมทุก ๆ กิจกรรมของชุมชน

3.4 นักการเมืองวางตนพอดี ทำตนเป็นตัวอย่างกับประชาชน พบปะง่าย อยู่ทุกที่ที่ประชาชนต้องการ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ทำตนถูกกาลเทศะ เข้าถึงง่าย เข้าถึงประชาชน พบปะประชาชนเป็นประจำ ไม่ถือตัว สร้างความรักสามัคคี ให้กับประชาชน ทำตัวเหมือนเดิม จะเป็นนักการเมืองหรือไม่เป็นนักการเมืองก็ทำตัวเหมือนเดิม เมืองเป็นนักการเมืองแล้วไม่เรียกร้องสิ่งพิเศษ ต้องคิดเสมอว่าสักวันหนึ่งก็อาจจะสออตได้ ถ้าสออตก็ต้องยอมรับ มีบุคลิกส่วนตัวที่แสดงออกถึงความสม่ำเสมอ ไม่ถือตัว เข้าถึงง่าย รับฟังทุกปัญหาอย่างเป็นประจำ โดยเฉพาะอุทัยธานีมีความรักสามัคคี ทั้งชุมชนมีความสามัคคีกันแล้วแก้ปัญหาอะไรก็สำเร็จได้ด้วยดี

กล่าวโดยสรุปว่า แนวทางการส่งเสริมใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมประกับไปด้วยตัวแปรทั้ง 4 คือ นักการเมืองควรปฏิบัติตนเป็นผู้ให้ นักการเมืองเป็นผู้ที่มีการพูดจาไพเราะ นักการเมืองเป็นผู้สงเคราะห์ประชาชน นักการเมืองวางตนพอดี

อภิปรายผลการวิจัย

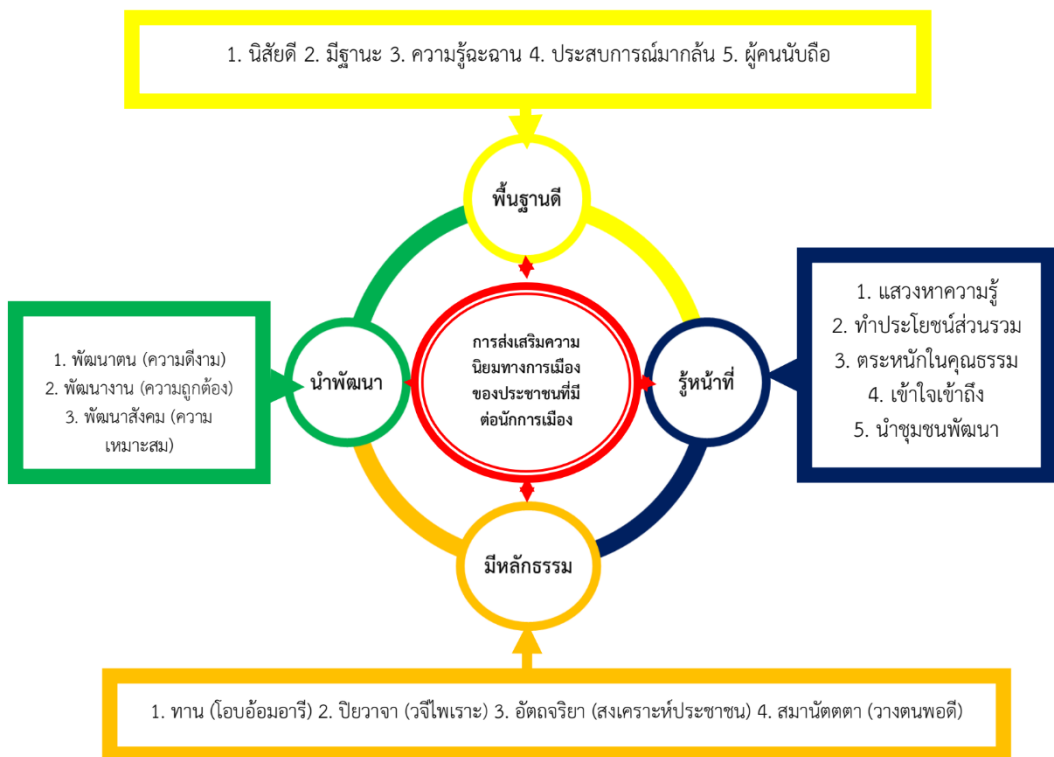
1. สภาพทั่วไปในการส่งเสริมความนิยมทางการเมือง โดยนักการเมืองเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้คือ ด้านค่านิยมถึงผลประโยชน์ ด้านความนิยมสถานะทางสังคม ด้านการกลมเกลียวทางการเมือง ด้านลักษณะนิสัยของนักการเมือง ด้านความรู้ความสามารถพิเศษของนักการเมือง ด้านความสัมพันธ์กับเครือข่าย ด้านมีประสบการณ์ทางการเมือง สอดคล้องกับชนกนาถ พูลสวัสดิ์ (2558) พบว่า ความนิยมหรือความผูกพันต่อพรรคประชาธิปัตย์ในจังหวัดสงขลาไม่ได้เกิดจากการสร้างฐานคะแนนเสียงอันมีประสิทธิภาพของพรรค แต่เกิดจากมุมมองและแบบแผนทางการเมืองที่พบได้ในคนได้ทั่วไป โดยเฉพาะความนิยมอดีตหัวหน้าพรรคนายชวน หลีกภัย นอกจากนี้ยังพบว่า กระบวนการกลมเกลียวทางการเมืองจากครอบครัวและสังคมคนใต้มีอิทธิพลอย่างมากต่อการเลือกพรรคประชาธิปัตย์ ในขณะที่ความผูกพันพรรคประชาธิปัตย์ในจังหวัดตากเกิดจากความนิยมในตัวผู้สมัครในการดูแลช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ และคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้สมัครรับเลือกตั้งที่เข้ามา มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อความผูกพันและการตัดสินใจลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้พรรคประชาธิปัตย์ จะเห็นได้ว่าความผูกพันพรรคประชาธิปัตย์ของทั้งสองจังหวัดมีปัจจัยที่เป็นสาเหตุแตกต่างกัน แต่พบว่าในทั้งสองจังหวัดพรรคประชาธิปัตย์ไม่ได้มีการสร้างกลไกของพรรค เช่น สาขาพรรค เพื่อวางรากฐานการสนับสนุนและสร้างฐานคะแนนเสียงอย่างยั่งยืน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความนิยมทางการเมือง จากปัจจัยความนิยมทางการเมืองทั้ง 7 ปัจจัย นำมาวิเคราะห์ทางสถิติ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมีปัจจัยที่ส่งผล 5 ปัจจัย คือ การทำประโยชน์ (x1) สถานะทางสังคม (x2) ลักษณะนิสัย (x3) ความสามารถพิเศษ (x4) และประสบการณ์ของนักการเมือง (x5) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด ความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมือง y การส่งเสริมความนิยมทางการเมือง โดยการประยุกต์หลักสังคหวัดฤ 4 คือ นักการเมืองปฏิบัติตนเป็นผู้ให้ เป็นผู้ที่มีวาจาไพเราะ เป็นผู้สวดเคราะห์ประชาชน และเป็นผู้ทำตนเสมอตนเสมอปลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ และนพพล อัครชาติ (2558) พบว่า รับความนิยมจากประชาชน ได้แก่ พรรคความหวังใหม่ พรรคกิจสังคม และพรรคชาติพัฒนา และในช่วงปี พ.ศ. 2544-2558 กระแสความนิยมของพรรคไทยรักไทยหรือพรรคการเมืองที่ ดร.ทักษิณ ชินวัตร ให้การสนับสนุน เช่น พรรคพลังประชาชน และพรรคเพื่อไทย จะได้รับความนิยมจากประชาชนในจังหวัดหนองบัวลำภูอย่างสูง สำหรับวิธีการ และกลวิธีการหาเสียงในการเลือกตั้งของนักการเมืองถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู มีหลายรูปแบบ ได้แก่ การปราศรัย การใช้รถยนต์ติดเครื่องขยายเสียงประชาสัมพันธ์ การให้เงินซื้อเสียง การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม และการใช้ห้วคะแนนในระดับหมู่บ้าน และบทบาทและความสัมพันธ์ของกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ พบว่า ครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เครือข่ายระบบราชการในพื้นที่ การมีภูมิลำเนาในพื้นที่ และกลุ่มคนเสื้อแดงในพื้นที่ล้วนเป็นปัจจัยที่สนับสนุนทางการเมืองแก่นักการเมืองถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู สอดคล้องกับงานวิจัยของธาดารี มหันตรัตน์ (2559) พบว่า นักการเมืองถิ่นในจังหวัดอุทัยธานี ด้านภูมิหลังของนักการเมืองถิ่น ด้านการบริหารคะแนนเสียง ด้านสถานการณ์และวัฒนธรรมทางการเมือง ด้านความสัมพันธ์กับเครือข่ายต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดความสำเร็จ ที่ทำให้

นักการเมืองถิ่นจังหวัดอุทัยธานีได้รับความนิยม ตามปัจจัยดังกล่าว เป็นสิ่งที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต เมื่อรูปแบบการเลือกตั้ง วิธีการเลือกตั้ง และวิถีชีวิตของประชาชน ชาวจังหวัดอุทัยธานีเปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิพนธ์ วงษ์อมรวิทย์, เติมศักดิ์ ทองอินทร์และสุพล สุยะพรหม (2563) พบว่า จริยธรรมทางการเมืองประกอบด้วย 1) ด้านความดีงาม ยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ขยันอดทน 2) ด้านความถูกต้อง มีความโปร่งใส คำนึงถึงความสำเร็จของงาน 3) ด้านความเหมาะสม ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และการประยุกต์หลักธรรมศาสนา 4) ได้แก่ 1) หลักสัจจะ บริหารงานด้วยความโปร่งใส และเป็นแบบอย่างที่ดี 2) หลักทมะ การใช้สติปัญญา เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน 3) หลักขันติมีความอดทน ทำหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร 4) หลักจาคะ เสียสละ อดทน เห็นประโยชน์ของประชาชน

3. การเสริมสร้างจริยธรรมทางการเมืองประกอบด้วย 1) การสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การสร้างความตระหนักในจริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต 3) การสร้างความร่วมมือในชุมชนมุ่งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน 4) การสร้างความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานธรรมาภิบาลก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพวรรณ ปริมาตร (2564) พบว่า การเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยของนักการเมืองท้องถิ่นประกอบด้วย 1) การมีความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบของตน 2) เคารพกฎหมายและกติกาในการอยู่ร่วมกันในสังคม 3) รู้จักยอมรับในความเห็นทางการเมืองโดยสุจริต 4) มีจิตสาธารณะ 5) มีความสนใจและเข้าไปมีส่วนร่วมในทางการเมือง กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยของนักการเมืองท้องถิ่นประกอบด้วย 1) การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย 2) การยึดมั่นและเชื่อถือในหลักความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล 3) การเคารพกติกาของการปกครองแบบประชาธิปไตย 4) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและการปกครอง 5) การมีสำนึกในหน้าที่พลเมืองของตนและมีความเชื่อมั่นในตนเอง 6) การมองโลกในแง่ดีมีความไว้วางใจเพื่อนมนุษย์ 7) การรู้จักวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลและเป็นไปในทางสร้างสรรค์ 8) การไม่มีจิตใจแบบเผด็จการ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย

การส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมือง ความนิยมที่ประชาชนมีให้กับนักการเมืองปัจจัยหลักอยู่ที่ตัวนักการเมืองเป็นสำคัญ ซึ่งสิ่งที่ประชาชนในสังคมยอมรับร่วมกันว่านักการเมืองที่ดี เป็นที่ไว้วางใจของประชาชนทุกคน คือนักการเมืองต้องมีสิ่งสำคัญทั้ง 4 ประการดังต่อไปนี้

1. พื้นฐานดี มีคุณสมบัติพื้นฐานเฉพาะตัวเป็นต้นทุนเบื้องต้นที่จะสนับสนุนให้ทำหน้าที่ทางการเมืองเป็นผู้แทนประชาชนทำหน้าที่เป็นนักการเมืองที่ดี ต้องประกอบไปด้วย

1.1 นิสสัยดี หมายถึง การที่จะทำหน้าที่เป็นนักการเมือง ต้องมีนิสัยเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง คนในชุมชน คนในสังคม ประชาชนชื่นชอบนิสัยที่เป็นคนดี ชอบช่วยเหลือ มีอัธยาศัยที่เป็นมิตรกับทุกคน เป็นต้น

1.2 ฐานะดี หมายถึง คุณสมบัติเบื้องต้นของการที่จะทำหน้าที่เป็นผู้แทนของประชาชน ฐานะทางของผู้ที่จะทำหน้าที่นัการเมืองนั้น ต้องเป็นผู้มีฐานะที่ดี ถ้าฐานะยังไม่ดีส่งผลต่อการทำหน้าที่แทนประชาชนได้ไม่ดี เพราะต้องมากังวลเรื่องทำมาหากินของตนเองและครอบครัว ฉะนั้นฐานะของการที่จะมาเป็นผู้แทนของประชาชนต้องดีพอสมควรแล้ว

1.3 ความรู้ฉะฉาน หมายถึง การที่จะเป็นนัการเมืองต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้นเฉพาะตน คือต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีการศึกษา แดกฉานในวิชา มีความสามารถ มีความรู้รอบด้าน ทั้งการบริหาร การปกครอง เป็นต้น

1.4 ประสบการณ์มากฉาน หมายถึง คุณสมบัติของผู้ที่จะทำหน้าที่นัการเมืองเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางการเมือง มีประสบการณ์การทำงาน การบริหารการปกครองท้องถิ่น หรือการทำงานด้านต่าง ๆ เป็นเหตุให้มีประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เมื่อมีประสบการณ์ที่มากมายทำให้เป็นคุณสมบัติที่ดีสำหรับการเป็นผู้แทนของประชาชน

1.5 ผู้คนนับถือ หมายถึง ผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้แทนของประชาชน เป็นผู้ที่มีผู้คนให้ความเคารพ ให้ความนับถือ ให้ความยกย่อง เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ซึ่งเป็นผู้ที่ประชาชนให้ความช่วยเหลือ ให้การยอมรับ มีปัญหาอะไรแล้วผู้คนเข้าหาเพื่อปรึกษาและสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2. รู้หน้าที่ นัการเมืองมีคุณสมบัติเบื้องต้นที่ดีแล้วต้องเป็นผู้ที่รู้หน้าที่ของตนเองในการทำหน้าที่ทางการเมือง ทำหน้าที่แทนพี่น้องประชาชน ซึ่งการรู้หน้าที่ของนัการเมืองนั้นประกอบไปด้วยประเด็นดังนี้

2.1 แสวงหาความรู้ หมายถึง การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้ที่ยอมรับว่าหาความรู้ให้รอบด้าน เป็นสิ่งที่ดีในการทำงานทุกอย่าง เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่แทนประชาชน ฉะนั้นนัการเมืองต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้

2.2 ทำประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การทำหน้าที่นัการเมืองต้องเป็นผู้ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ เสมอต้นเสมอปลาย สร้างประโยชน์แก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติเป็นเนืองนิตย์

2.3 ตะหนักในคุณธรรม หมายถึง นัการเมืองต้องเป็นผู้ตระหนักในความถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ของตนอยู่ในความถูกต้อง อยู่ในกฎเกณฑ์ กฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี อย่างเหมาะสม

2.4 เข้าใจเข้าถึง หมายถึง นัการเมืองต้องทำหน้าที่เป็นผู้ที่เข้าถึงประชาชน เมืองประชาชนมีความเดือนร้อน มีปัญหาต้องทำหน้าที่เป็นผู้ที่เข้าถึงประชาชนอย่างเข้าใจ เข้าใจความต้องการความเดือนร้อนของพี่น้องประชาชน ทำหน้าที่อย่างเข้าใจและเข้าถึงอย่างสม่ำเสมอ

2.5 นำชุมชนพัฒนา หมายถึง นัการเมืองเป็นผู้นำชุมชน สังคม และประเทศชาติพัฒนาอย่างต่อเนื่องในได้ โดยประสานความร่วมมือให้เกิดการจัดกิจกรรมทางการเมือง การขับเคลื่อนนโยบายที่ส่งผลต่อสาธารณะชน ลดความขัดแย้ง แบ่งปันผลประโยชน์ สร้างความสามัคคี

เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการจัดทำแผนงานโครงการต่าง ๆ มุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเอง
ตอบสนองความต้องการของประชาชนแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

3. มีหลักธรรม นักการเมืองเป็นผู้มีคุณธรรมในการทำหน้าที่นักการเมือง ไม่ทิ้งหลักใน
การทำหน้าที่พัฒนาสังคม เป็นผู้แทนที่ดีของประชาชน ซึ่งการมีหลักธรรมในการปฏิบัติของการเป็น
นักการเมืองดังต่อไปนี้

3.1 ทาน (โอบอ้อมอารี) หมายถึง นักการเมืองเป็นผู้ให้ คือให้ความโอบอ้อมอารี
ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้ความสบายใจ ให้ความร่มเย็น ให้ความสะดวกสบาย ให้ความ
ไว้วางใจ เป็นต้น ฉะนั้นนักการเมืองเป็นผู้มีธรรมเป็นเบื้องต้นคือต้องเป็นผู้ให้

3.2 ปิยวาจา (วจีไพเราะ) หมายถึง นักการเมืองต้องรู้จักพูดจาปราศรัย หักพุดจา
ให้ไพเราะนุ่มนวลน่าฟัง ที่เรียกว่า ปิยวาจา คือ คำพูดที่พูดแล้วเป็นที่รัก ฟังแล้วเกิดกำลังใจ ที่จะ
ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนอยากทำความดีให้ยิ่งขึ้นไป ไม่พูดจาส่อเสียด ก่อให้เกิดความแตกแยก พุด
แต่คำที่จะทำให้เกิดความสามัคคี เปรียบเสมือนน้ำทิพย์ชโลมใจ ประสานใจทุกๆ ดวงให้เป็นหนึ่ง
เดียว พุดให้ประชาชนเข้าใจ สบายใจอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง

3.3 อตถจริยา (สงเคราะห์ประชาชน) หมายถึง นักการเมืองต้องเป็นผู้รู้จักทำตัวให้
เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น ให้น้ำใจประดุจพระโพธิสัตว์ที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมโลกให้พ้นจากทุกข์ หาก
รู้ว่าใครกำลังประสบปัญหา แม้เขาไม่ขอความช่วยเหลือ ก็ให้มีมหากรุณา อาสาเข้าไปช่วย นี่เป็นสิ่งที่
แสดงถึงจิตใจอันดีงาม เป็นจิตใจของนักสร้างบารมีผู้รักในการฝึกฝนอบรมตน ซึ่งนอกจากจะฝึก
ตนเองให้บริสุทธิ์แล้ว ยังปรารถนาให้โลกบริสุทธิ์ด้วย

3.4 สมานัตตตา (วางตนพอดี) หมายถึง นักการเมืองต้องเป็นผู้รู้จักวางตัวเสมอต้น
เสมอปลาย ไม่ว่าจะเข้าไปสู่สมาคมไหน ให้รักษาภาวะปกติที่ดีของตนไว้ รักษาใจให้บริสุทธิ์เป็น
กลางๆ ไม่หวั่นไหวไปตามกระแส ปรับตัวให้เข้ากันได้กับทุกๆ คน อีกทั้งควบคุมตนเองด้วยสติและ
ปัญญา เราย่อมเป็นที่รักที่พอใจของทุกคน

4. นำพัฒนา นักการเมืองเป็นผู้นำการพัฒนาสู่สังคม พัฒนาด้วยความดีงาม ในพินด้าน
ความถูกต้อง และเหมาะสมในการทำหน้าที่ซึ่งประกอบไปด้วย

4.1 พัฒนาตน (ความดีงาม) หมายถึง นักการเมืองมีความซื่อสัตย์ต่อนโยบายที่ให้
ไว้กับประชาชน เสียสละประโยชน์ส่วนตนสร้างประโยชน์ส่วนรวมเพื่อตอบสนองคะแนนเสียงและ
ความไว้วางใจที่ประชาชนมอบให้ แสดงถึงความกตัญญูทศเวทีที่มีจิตสำนึกที่ดีต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ
จากประชาชน รวมถึงการตระหนักในบทบาทหน้าที่เป็นตัวแทนประชาชนเข้าไปช่วยเหลือพัฒนาให้
เกิดการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างมีคุณธรรมด้วยความวิริยะอุตสาหะขยันหมั่นเพียร

4.2 พัฒนางาน (ความถูกต้อง) หมายถึง นักการเมืองต้องไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
ปฏิบัติตนภายใต้สิทธิตามกฎหมาย ปฏิบัติตนด้วยความชอบธรรม มุ่งปกป้องรักษาผลประโยชน์ของ
ส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนปฏิบัติงานด้วย
ความโปร่งใสกฎหมาย ความถูกต้อง ตามระเบียบ ตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม

4.3 พัฒนาสังคม (ความเหมาะสม) หมายถึง นักการเมืองปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสม ยึดแนวทางการปฏิบัติตามข้อกฎหมายและการปฏิบัติแบบยึดหยุ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนทุกภาคส่วนด้วยความยุติธรรม จัดการกับปัญหาและหาข้อยุติด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ยึดมั่นอุดมการณ์ทางการเมือง ซึ่งนำหลักธรรม คุณธรรมมาประยุกต์ใช้ให้ประชาชนประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กล่าวโดยสรุปว่า นักการเมืองการได้มาซึ่งการเมืองนักการเมืองทำหน้าที่แทนประชาชนเป็นผู้ที่ประชาชนให้ความไว้วางใจให้คะแนนเสียง และให้คะแนนเสียงอย่างต่อเนื่องและตลอดไปอย่างยาวนานได้เป็นเห็นมาจากองค์ความรู้ที่ส่งเคราะห์มาจากงานวิจัยนี้เป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้เป็นนักการเมืองที่ดี อยู่ในใจประชาชนเป็นที่ไว้วางใจใจตลอดมาและตลอดไปได้เป็นอย่างดี คือ การที่มีพื้นฐานที่ดี รู้หน้าที่ มีหลักธรรม นำพัฒนาดังที่กล่าวมานั้น

ข้อเสนอแนะ

จากศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี” ผู้วิจัยจึงสรุปข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรกำหนดนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้วยการที่ภาครัฐสำรวจความต้องการของประชาชน นำมากำหนดนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการ
2. ภาครัฐควรมีนโยบายกำหนดคุณสมบัติของนักการเมืองต้นแบบ มีการพัฒนาคุณสมบัตินักการเมืองให้เป็นไปตามความต้องการ
3. พรรคการเมืองควรกำหนดนโยบายการสร้างชื่อเสียงให้แก่นักการเมืองตามหลักการที่ดี เพื่อการบริหารบ้านเมืองที่ดี และเสริมด้วยการกำหนดให้นักการเมืองต้องลงพื้นที่เข้าหาประชาชน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายให้นักการเมืองต้องมีบทบาทสนองตอบสังคมชุมชนในพื้นที่ เพื่อประโยชน์ของประชาชน
2. ควรผลการวิจัยกำหนดให้นักการเมืองสร้างบุคลิก สร้างความรู้ความสามารถที่ดีให้มีในตน เป็นการพัฒนาดนให้ทำงานเพื่อสังคม
3. ควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาศักยภาพนักการเมืองให้เกิดการตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยการปลูกฝังให้นักการเมืองนับถือประชาชนและเข้าใจเข้าถึงประชาชน

เอกสารอ้างอิง

เจเศรษฐ์ ไทยเศรษฐ์. (2564, 28 มีนาคม). การส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี. (นายประคอง มาโต, ผู้สัมภาษณ์).

- เผด็จ นุ้ยปรี. (2564, 24 มีนาคม). การส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนมีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี. (นายประคอง มาโต, ผู้สัมภาษณ์).
- ไพวรรณ ปุริมาตร. (2564). พลวัตทางการเมืองกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยของนักการเมืองท้องถิ่น. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 6(1), 120-130.
- ชนกนาถ พูลสวัสดิ์. (2554). ความนิยมทางการเมืองพรรคการเมืองในสังคมไทย ศึกษาเปรียบเทียบพรรคประชาธิปัตย์ในสงขลาและตาก. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 4(3), 171.
- ชาดา ไทยเศรษฐ์. (2564, 26 มีนาคม). การส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนมีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี. (นายประคอง มาโต, ผู้สัมภาษณ์).
- ชุตินันท์ วงษ์อมรวิทย์ เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ สุรพล สุยะพรหม. (2563). การเสริมสร้างจริยธรรมทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 9(4), 14-16.
- ณัฐพงศ์ บุญเหลือ. (2556). นักการเมืองถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี, กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันพระปกเกล้า.
- ธาดรี มหันตรัตน์. (2559). นักการเมืองถิ่นจังหวัดอุทัยธานี. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 3(2), 49.
- นพดล พนเสน. (2564, 28 มีนาคม). การส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนมีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี. (นายประคอง มาโต, ผู้สัมภาษณ์).
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2563). ประชาชนตัดสินใจเลือกตั้งอย่างไร. เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9610000094514>.
- พีระพล ตันทอโสภาส. (2564, 29 มีนาคม). การส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนมีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี. (นายประคอง มาโต, ผู้สัมภาษณ์).
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ และนพพล อัครชาติ. (2558). การศึกษาการเมืองถิ่นและนักการเมืองถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2(1), 23-48.
- สิงห์ชัย พุ่งทอง. (2564, 30 มีนาคม). การส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนมีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี. (นายประคอง มาโต, ผู้สัมภาษณ์).
- อลงกต วรกี. (2564, 29 มีนาคม). การส่งเสริมความนิยมทางการเมืองของประชาชนมีต่อนักการเมืองในจังหวัดอุทัยธานี. (นายประคอง มาโต, ผู้สัมภาษณ์).

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง

The Guidelines for Strategic Leadership Development in accordance with
Dutiyapapanikasurra of Administrators of Rajabhat Universitied in the
Lower Northern Region

ธีรพจน์ แนนเบียน¹ ประเทือง ภูมิภักทราคม² และอนันท์ เมธีวรฉัตร³

Teeraphot Naebnean, Pratuang Phumpatrakom and Anond Meteeworrachatra

Received: September 27, 2021

Revised: October 22, 2021

Accepted: October 22, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.38

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 43 คน และอาจารย์ จำนวน 254 คน รวมทั้งสิ้น 297 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ คุณภาพของเครื่องมือมีความเที่ยงเท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านการคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้นำในปัจจุบันและในอนาคต และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง พบว่า 2.1) ด้านจักขุมา บุรณาการ ด้านการกำหนดทิศทาง ประกอบด้วย 3 แนวทาง และด้านการคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 2 แนวทาง 2.2) ด้านวิรูโร บุรณาการ ด้านการคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์; Nakhon Sawan Rajabhat University

²⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: t.tru@hotmail.com, Tel 081-7071306

ประกอบด้วย 1 แนวทาง ด้านการดำเนินงานให้สำเร็จ ประกอบด้วย 2 แนวทาง ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในองค์กร ประกอบด้วย 2 แนวทาง และด้านการพัฒนาผู้นำในปัจจุบัน และในอนาคต ประกอบด้วย 3 แนวทาง 2.3) ด้านนิสสัยสัมปโน บุรณาการ ด้านการดำเนินงานให้ สำเร็จ ประกอบด้วย 1 แนวทาง ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในองค์กร ประกอบด้วย 1 แนวทาง ด้านการสร้างพันธมิตร ประกอบด้วย 3 แนวทาง และด้านการสร้างจิตวิญญาณการเป็น สมาชิกขององค์กร ประกอบด้วย 3 แนวทาง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, หลักทศตยปาปณิกสูตร, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Abstract

The objectives of this research article were to study the condition and propose guidelines for developing strategic leadership according to Dutiyapapanikasutta of Rajabhat University administrators in the lower northern region. This was a mixed methods research. Step 1: Quantitative research. The sample group used in the research consisted of 43 administrators and 254 teachers, totaling 297 people by opening a ready-made table of Craigie and Morgan. A tool used in this research was a checklist questionnaire. The quality of the instrument was accurate to .95. The statistics used to analyze the data were mean and standard deviation. Step 2: Qualitative research. A semi-structured interview was used with 9 key informants. Data were analyzed by content analysis. The results of the research revealed that 1) strategic leadership status of Rajabhat University administrators in the lower northern group, overall, was at a high level. Considering each aspect, it was found that the aspect with the highest level was strategic thinking and planning, followed by direction setting and the aspect with the lowest level was the development of current and future leaders; and 2) the guidelines for developing strategic leadership according to Dutiyapapanikasutta of Rajabhat University administrators in the lower northern region found that 2.1) Cakkhuma integrated with direction comprising 3 approaches, and strategic thinking and planning comprising 2 approaches; 2.2) Vidhuro integrated with strategic thinking and planning consisting of 1 approach, successful implementation consisting of 2 approaches, building relationships with all sectors in the organization consisting of 2 approaches, and developing current and future leaders consisting of 3 approaches; 2.3) Nissayasampanno integrated with operations to be successful consisting of 1 approach, building relationships with all sectors in the organization consisting of 1

approach, building alliances consisting of 3 approaches and building a spirit of organization membership consisting of 3 approaches.

Keywords: Strategic Leadership, Dutiyapapanikasutta, Rajabhat University

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตราที่ 7 ได้กำหนดไว้ว่า ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของแผ่นดิน สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้า อย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยน้อมนำพระราโชบายด้านการศึกษาจัดทำยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) จากการมีส่วนร่วมของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 38 แห่ง ซึ่งพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย ผลิtbัณฑิต ให้มีคุณภาพ วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม พัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และบริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2561)

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญในองค์กรมีบทบาทในการบริหารงานภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะที่อยู่รอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ผู้นำจำเป็นจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน (John Adair, 2010) สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา มีหลักธรรมที่นำมาประยุกต์และบูรณาการเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ตามหลักทศพิธราชธรรม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ จักขุมา เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถในการวางแผนและฉลาดในการใช้คน วิริโร เป็นผู้ขยันในงาน รู้จักวิธีการ ไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ และ นิสสยสัมปันโน เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2562)

การขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง จำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม มีความพร้อมที่จะนำการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นองค์กรการศึกษาแห่งอนาคต จากรายงานการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โครงการบนพื้นฐานศักยภาพตามบริบทของมหาวิทยาลัย พบว่า กระบวนการบริหารงานด้านการพัฒนาท้องถิ่น การบริการวิชาการและสมรรถนะการทำงานพันธกิจสัมพันธ์ ขาดการบูรณาการระหว่างชุมชนและท้องถิ่น รวมถึงระบบฐานข้อมูลเครือข่ายเพื่อการบริหาร ยังไม่มีประสิทธิภาพ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาจริงและนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

สอดคล้องกับ เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ได้กล่าวใน รายงาน การประกันคุณภาพภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นกลุ่ม สถาบันที่มีผลการประเมินค่อนข้างต่ำ โดยตัวบ่งชี้ที่ต้องปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ คือ ด้านการวิจัย และงานสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นประเด็นที่พบหลายสถาบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารขาดการวางแผน ที่ดี ขาดการสื่อสารและถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และกระบวนการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานที่ชัดเจน ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏจำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารองค์กร จำเป็นจะต้องมีความรู้ ความสามารถและมีคุณธรรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร ของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยที่ได้รับ จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหาร เพื่อจะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดทิศทาง 2) ด้านการคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) ด้านการดำเนินงานให้สำเร็จ 4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในองค์กร 5) ด้านการสร้างพันธมิตร 6) ด้านการสร้างจิตวิญญาณการเป็นสมาชิกขององค์กร และ 7) ด้านการพัฒนาผู้นำในปัจจุบันและในอนาคต ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 180 คน และอาจารย์ จำนวน 1,070 คน รวมทั้งสิ้น 1,250 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการกำหนดขนาด โดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 43 คน และอาจารย์ จำนวน 254 คน รวมทั้งสิ้น 297 คน จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คุณภาพของเครื่องมือมีความเที่ยงเท่ากับ .95 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านจรรยาบรรณ 2) ด้านวิสัยทัศน์ และ 3) ด้านนิสสัยสัมปโน ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญคัดเลือกโดยวิธีการเจาะจง จำแนกการคัดเลือกดังนี้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 4 คน นักวิชาการด้านพุทธศาสนา จำนวน 2 คน และนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 รูป/คน เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง แสดงดัง พบว่า

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการกำหนดทิศทาง	4.50	0.25	มากที่สุด	2
2	ด้านการคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.64	0.21	มากที่สุด	1
3	ด้านการดำเนินงานให้สำเร็จ	4.50	0.27	มากที่สุด	3
4	ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในองค์กร	4.23	0.35	มาก	4
5	ด้านการสร้างพันธมิตร	4.08	0.29	มาก	6
6	ด้านการสร้างจิตวิญญาณการเป็นสมาชิกขององค์กร	4.18	0.19	มาก	5
7	ด้านการพัฒนาผู้นำในปัจจุบันและในอนาคต	4.05	0.40	มาก	7
	รวม	4.31	0.16	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านการคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้นำในปัจจุบันและในอนาคต เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านการกำหนดทิศทาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ร่วมกับบุคลากรเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรการศึกษาแห่งอนาคต รองลงมา คือ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กร เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ในการบริหารมหาวิทยาลัย และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดเส้นทาง การบริหารที่ชัดเจน เพื่อให้เป็นองค์กรการศึกษาแห่งอนาคต

1.2 ด้านการคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ให้

สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน สะท้อนต่อการนำไปใช้ในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและครอบคลุมในแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์การจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมในการจัดการศึกษา

1.3 ด้านการดำเนินงานให้สำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการในชุมชนและท้องถิ่น รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีระบบควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

1.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของบุคลากร แต่ละกลุ่มงานในมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรอย่างสมดุลทั้งที่เป็นแบบรวมศูนย์และแบบกระจายอำนาจ และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถทำให้ทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัย ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.5 ด้านการสร้างพันธมิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับชุมชน เพื่อส่งเสริมการบริการวิชาการและการวิจัยเพื่อท้องถิ่น รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างเครือข่ายด้านบุคลากรและนักวิจัย เพื่อพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนการสอนและการวิจัย และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวิจัย

1.6 ด้านการสร้างจิตวิญญาณการเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าการทำงานของบุคลากร ที่มีความคิดหลากหลาย จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถนำศักยภาพหรือความสามารถในตัวบุคลากร ออกมาใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.7 ด้านการพัฒนาผู้นำในปัจจุบันและในอนาคต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งในปัจจุบันและในอนาคต รองลงมา คือ นำผลการประเมินผู้บริหารทุกระดับ มาเป็นข้อมูลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นผู้บริหารในอนาคต

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง มีดังนี้

2.1 ด้านจักษุมา มีการบูรณาการหลักธรรม จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดทิศทาง และ 2) ด้านการคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำประกอบด้วย 1) ผู้บริหารกำหนดเส้นทางการบริหารที่ชัดเจน เพื่อให้เป็นองค์กรการศึกษาแห่งอนาคต 2) ผู้บริหารตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้าใจบทบาทที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา 4) ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานในทุกกระดับ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ เป้าหมายของมหาวิทยาลัย และ 5) ผู้บริหารทบทวนและประเมินผลกลยุทธ์การดำเนินงานในทุกกระดับ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2.2 ด้านวิธูโร มีการบูรณาการหลักธรรม จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการดำเนินงานให้สำเร็จ 3) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในองค์กร และ 4) ด้านการพัฒนาผู้นำในปัจจุบันและในอนาคต แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมในการจัดการศึกษา 2) ผู้บริหารทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการกำกับติดตามและการควบคุมที่เข้มงวดกับการให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากร 3) ผู้บริหารมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาในกรณีที่มีการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 4) ผู้บริหารจัดให้มีระบบการบริหารงานบุคคลของทุกหน่วยงาน ที่มีประสิทธิภาพ 5) ผู้บริหารวิเคราะห์ขั้นตอนการทำงานของทุกหน่วยงาน เพื่อให้สามารถประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ 6) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นผู้บริหารในอนาคต 7) เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาเป็นที่ปรึกษา เพื่อสนับสนุนข้อมูลที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ และ 8) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารอย่างชัดเจน

2.3 ด้านนิสสยสัมพันธ์ มีการบูรณาการหลักธรรม จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำเนินงานให้สำเร็จ 2) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในองค์กร 3) ด้านการสร้างพันธมิตร และ 4) ด้านการสร้างจิตวิญญาณการเป็นสมาชิกขององค์กร แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำประกอบด้วย 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความเป็นเอกภาพในการทำงานที่รับผิดชอบ 2) ผู้บริหารวิเคราะห์ลักษณะการสื่อสารและการประสานงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางการทำงานร่วมกัน 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจและความผูกพันกับพันธมิตร ในการยกระดับการจัดการศึกษา 4) ผู้บริหารสร้างเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ 5) ผู้บริหารสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวิจัย 6) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและศรัทธาในการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย 7) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 8) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวบุคลากรว่าเป็นคนดีมีความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการแข่งขันกันสูง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางขององค์กรสอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ เพื่อนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุธิดา ประเสริฐศักดิ์ (2563) พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารเนื่องจาก องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องสามารถปรับวิธีการบริหารให้ทันต่อสถานการณ์ กำหนดทิศทางการพัฒนาได้อย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดโดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.1 ด้านการกำหนดทิศทาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ร่วมกับบุคลากร เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรการศึกษาแห่งอนาคต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาขององค์กร ให้สอดคล้องกับนโยบาย และยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กร เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย โดยร่วมกับบุคลากรกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรการศึกษาแห่งอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mansour Alayoubi (2020) พบว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์กร ต้องเป็นผู้มีความสามารถ ให้มีความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.2 ด้านการคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน สะดวกต่อการนำไปใช้ในการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและครอบคลุมพันธกิจทุกด้านอย่างเหมาะสม มุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปณิดา เนื่องพะยอม (2560) พบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องมีลักษณะเป็นผู้มองการณ์ไกลในการกำหนดทิศทางขององค์กร สามารถวางแผนกลยุทธ์และนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแยกแยะองค์ประกอบของงานแต่ละงานได้ คิดหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ด้านการดำเนินงานให้สำเร็จ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการในชุมชน และท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาท ในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และสามารถปรับเปลี่ยน การ

บริหารงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานให้สำเร็จ ทั้งด้านประสิทธิผลและคุณภาพของงาน ทำให้ผลการดำเนินงานมีคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์ชพร ปานะรัตน์ (2561) พบว่า ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลการดำเนินงาน กำหนดแนวทางในการทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการทำงานให้เป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ผู้รับบริการ กำหนดแนวทางการทำงานที่เหมาะสมและพึงพอใจกับทุกฝ่าย นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร

1.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถทำให้ทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัย ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องมีการสร้างความร่วมมือและความเข้าใจกับสมาชิกในองค์กร มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม แสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในองค์กร ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ มีทัศนคติที่ดี ให้เกียรติและเคารพสิทธิของบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปณิดา เนืองพะยอม (2560) พบว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะการสร้างความสัมพันธ์ สามารถทำให้ทุกส่วนงานในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางการทำงานในองค์กร

1.5 ด้านการสร้างพันธมิตร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับชุมชน เพื่อส่งเสริมการบริการวิชาการและการวิจัยเพื่อท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ผู้บริหารต้องมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการบริการวิชาการและการวิจัย สะท้อนความคิดเห็นเพื่อสร้างองค์ความรู้ร่วมกันโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม พัฒนาต่อยอดและถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่เชิงพาณิชย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์ชพร ปานะรัตน์ (2561) พบว่า มหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมงานพันธกิจสัมพันธ์ การบูรณาการระหว่างชุมชนและท้องถิ่น ด้านการวิจัยและด้านบริการวิชาการ เนื่องจากเป็นแหล่งผลิตปัญญาเพื่อพัฒนาสังคม

1.6 ด้านการสร้างจิตวิญญาณการเป็นสมาชิกขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าการทำงานของบุคลากร ที่มีความคิดหลากหลาย จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและศรัทธาในองค์กร มีความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถนำศักยภาพในตัวบุคลากรออกมาใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธันยธรรณ์ คาวาซากิ (2560) พบว่า การสร้างแรงจูงใจและบำรุงรักษาบุคลากร เป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในเส้นทางอาชีพของตนเอง และปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ องค์กรต้องธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ

1.7 ด้านการพัฒนาผู้นำในปัจจุบันและในอนาคต เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยต้องมีการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัล เพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นผู้บริหารในอนาคต ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ประกอบด้วย จักขุมา คือ การมีวิสัยทัศน์ วิริุโร คือ การมีความเชี่ยวชาญ และนิสสยสัมปันโน คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2562) พบว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ การ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความตั้งใจจริง ตามหลักทฤษฎีปาปนิคธรรมอันเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการนำมาสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง มีดังนี้

2.1 ด้านจักขุมา แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารต้องวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กร แล้วนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์และเส้นทางการบริหารที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรการศึกษาแห่งอนาคต ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหลักที่ใช้ในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานในทุกระดับ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ เป้าหมายของมหาวิทยาลัย ทบทุนและประเมินผลกลยุทธ์การดำเนินงานในทุกระดับ มีการสื่อสารและถ่ายทอดแผนเชิงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ มีกำหนดแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน สะดวกต่อการนำไปใช้ในการดำเนินงาน มีความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา จัดหาสิ่งสนับสนุนที่ใช้ในการบริหารและการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้าใจบทบาทที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mahmood Awad (2021) พบว่า ผู้นำมีหน้าที่ในการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถควบคุมการทำงานขององค์กรให้เป็นไปเพื่อความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระราชวรเมธี (วีระ วรปญโญ) (2558) พบว่า ผู้นำต้องกำหนดทิศทางที่จะดำเนินงานขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทาง เป้าหมาย ที่ชัดเจน และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ตามหลักจักขุมา หมายถึง การมีสายตายาวไกลในการบริหารงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอานนท์ เมธีวรฉัตร (2561) พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กำหนดแผนงานและเป้าหมายการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์แผนงานเพื่อนำไปพัฒนาการบริหารอยู่เสมอ นำแผนงานสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ประจักษ์

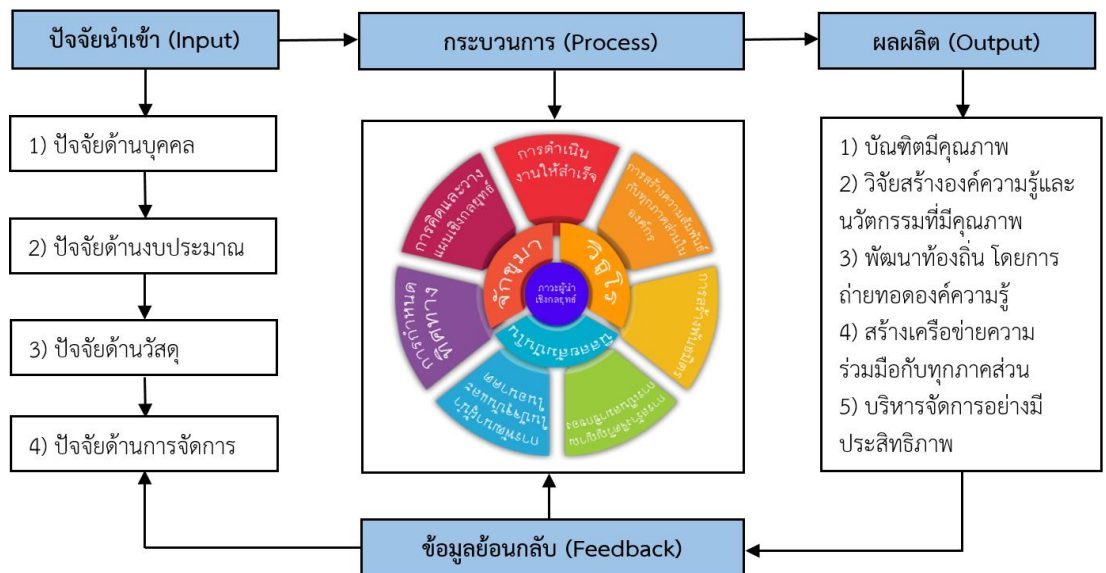
2.2 ด้านวิริุโร แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อส่งเสริมการเป็นผู้นำอย่างชัดเจน มีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ มีสมรรถนะดิจิทัล เพื่อพัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมในการจัดการศึกษา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารอย่างชัดเจน จัดให้มีระบบการบริหารงานบุคคลของทุกหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ขั้นตอนการทำงานของทุกหน่วยงาน เพื่อให้สามารถประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการกำกับติดตามและการควบคุมที่เข้มงวดกับการให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากร เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาเป็นที่ปรึกษา เพื่อสนับสนุนข้อมูลที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ สนับสนุนเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการบริหาร สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต มีการติดตามความก้าวหน้าและมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัสนีย์ สุกใจใจ (2563) พบว่า หลักวิธวิธี ผู้บริหารต้องมีความเชี่ยวชาญ มีความรู้และประสบการณ์ในสายงานนั้น จึงจะบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์ชพร ปานรัตน์ (2561) พบว่า ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร หมั่นฝึกฝน มีความอดทน ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการใช้นวัตกรรมทางการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ควรเลือกบุคลากรในการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของชีวิน อ่อนลออ (2563) พบว่า ภาวะผู้นำการศึกษาในยุคปัจจุบันต้องมีความรู้ ความสามารถทันกับโลกยุคดิจิทัล สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตได้

2.3 ด้านนิสยสัมพันธ์ แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำให้ทุกส่วนงานทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นเอกภาพในการทำงานที่รับผิดชอบ วิเคราะห์ลักษณะการสื่อสารและการประสานงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและศรัทธาในการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความเชื่อมั่นในตัวบุคลากรว่าเป็นคนดีมีความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ สร้างเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวิจัย มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจและความผูกพันกับพันธมิตร ในการยกระดับการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระประดิษฐ์ อภินันโท (นรินนอ) (2561) พบว่า หลักการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยผู้นำควรยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน สร้างมิตรภาพ เอาใจใส่ในการทำงาน รับรู้และใคร่ครวญในสิ่งที่ทำด้วยความรอบคอบ กระตือรือร้น พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำที่ถูกต้องและหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของเหมือนฝัน นันทียกุล (2562) พบว่า การสร้างทีมให้เข้มแข็งเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารจะต้องเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม สร้างขวัญและกำลังใจ ให้ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม ร่วมกันคิดตัดสินใจรับผิดชอบและชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพจน์ แนนเนียน (2562) พบว่า มหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารงานและร่วมกันพัฒนางานวิจัย

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง” ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ใหม่ โดยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารของทฤษฎีเชิงระบบ (System Theory) ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

หลักการบริหารองค์กร ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ หลักการบริหาร (4'M) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุ และปัจจัยด้านการจัดการ

ส่วนที่ 2 กระบวนการ (Process) คือ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ใช้หลักวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3 ผลผลิต (Output) คือ ผลการดำเนินงาน ได้แก่ 1) บัณฑิตมีคุณภาพ 2) วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ 3) พัฒนาท้องถิ่นโดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ 4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และ 5) บริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้เกิดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัย ควรมีการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมการบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม และบูรณาการหลักพุทธธรรมมาใช้ในการดำเนินงาน
2. มหาวิทยาลัย ควรมีการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำงานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
3. มหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารต้องตระหนักและเห็นความสำคัญในการส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความรักและศรัทธาในองค์กร
2. ผู้บริหารต้องทำให้ทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัยทำงานร่วมกัน สามารถสื่อสารและประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (2562). รายงานการประกันคุณภาพภายใน ระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา.
- ชีวิน อ่อนลออและสุชาติ บางวิเศษ. (2563). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10(1), 108-119.
- ธัญธรรณ คาวาซากิ. (2560). ทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกสู่ประชาคมอาเซียนในทศวรรษหน้า. (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรพจน์ แนบเนียน. (2562). รูปแบบการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นันทิพร ปานะรัตน์. (2561). ประสิทธิภาพของการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปนิดา เนื่องพะยอม. (2560). กลยุทธ์การบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา). วิทยาลัยครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พระประดิษฐ์ อภินนโท (นรินนอก). (2561). รูปแบบภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลกุฉินท อำเภอสองแคว จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร

- มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชวรเมธี (วีระ วรปญฺโญ). (2558). *รูปแบบภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย*. (ดุสิตนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (2561). *ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)*. เข้าถึงได้จาก <http://plan.bru.ac.th>
- เหมือนฝัน นันทียกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชน สู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อนุดิตา ประเสริฐศักดิ์. (2563). *โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การจัดการนวัตกรรมกับผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การภาครัฐและเอกชน). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ในจังหวัดนครสวรรค์*. (ดุสิตนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อานนท์ เมธีวรณัฏฐ์. (2561). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Adair, J. (2010). *Strategic Leadership: How to Think and Plan Strategically and Provide Direction*. London: Pan Macmillan.
- Mahmood, J. A., Muthana, M. S., & Mohammed, Q. H. (2021). The Impact of the Strategic Leadership in Strategic Learning Exploratory Research at Anbar University. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 27(128), 99-112.
- Mansour, M. A., Mazen, J. A., & Samy, S. A. (2020). Abu-Naser Strategic Leadership Practices and their Relationship to Improving the Quality of Educational Service in Palestinian Universities. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(3), 11-26.

แนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

Guidelines for the Management of Learner Development Activities
according to Trisikkha of Administrators of Small Schools under
Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1

อรรถพันธ์ แยมแสง¹ พระมหาอุดร อุตโตโร² และปฐิธรรม สำเนียง³
Aththaphan Yaemsaeng, Phramaha Udorn Uttaro and Prathitham Samniang

Received: September 26, 2021

Revised: October 26, 2021

Accepted: November 02, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.39

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ครูที่มีต่อการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา และ 3) เสนอแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา วิธีการดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยผสมวิธี เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 263 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับสูงสุด และด้านการวัดผลและประเมินผลอยู่ในระดับต่ำสุด 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยจำแนกตามตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) แนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารนำหลักไตรสิกขาเข้ามามีบูรณาการ ดังนี้ 3.1) ด้านการบริหารจัดการการจัด

¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1; Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1

²⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: aththaphan5555@gmail.com, Tel. 096-6758486

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ใช้หลักการมีส่วนร่วมพัฒนาระดับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม 3.2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสร้างและพัฒนาการวัดและประเมินผล หลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางฯ มีการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพ 3.3) ด้านการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ครูกับนักเรียนและการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ สามารถแยกแยะวิเคราะห์สืบหาสาเหตุของสิ่งทั้งหลายได้ชัดเจน 3.4) ด้านการวัดผลและประเมินผล จัดทำคู่มือระดับสถานศึกษาแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินของผู้เรียนให้ครูทราบ

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน, หลักสูตรศึกษา, สถานศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the condition of learner development activity management; 2) to compare the opinions of teachers on the management of learner development activities according to the Trisikkha; and 3) to propose guidelines for the management of learner development activities according to Trisikkha. This was a mixed methods research. Data were collected from a sample of 263 people. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested by T-test and one-way analysis of variance. For qualitative research, a structured interview form was used and using content analysis techniques. The results of the research were 1) the condition of the management of learner development activities according to the Trisikkha of the administrators of small schools in 4 aspects was at a high level. The management of learner development activities was at the highest level while the measurement and evaluation aspect were at the lowest level; 2) comparison of opinions on the condition of the management of learner development activities of the administrators of small schools classified by position, age, educational level and work experience found that overall, they were not different, therefore rejecting the hypothesis; and 3) in terms of guidelines for the management of learner development activities according to Trisikkha of the administrators of small schools, the administrators had integrated Trisikkha as follows: 3.1) in the aspect of management of learner development activities, the principle of participation in the development of relations with the social environment was used; 3.2) in terms of learner development activity curriculum development, the administrators created and developed the measurement and evaluation of school curriculum in accordance with

the core curriculum, with the development of mind to have competence and efficiency; 3.3) with respect to teaching and learning activities to develop learners, the administrators organized a classroom environment, encouraged teacher-student interaction and cognitive development to distinguish, analyze and investigate the cause of all things clearly; and 3.4) in terms of measurement and evaluation, the administrators prepared a manual at the school level informing teachers about the assessment criteria of learners.

Keywords: Guidelines for Learner Development Activities Management, Trisikkha, Small Schools

บทนำ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ได้กล่าวว่า เป้าหมายที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มีธรรมาภิบาล มีคุณธรรม มีวินัย รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเป็นพลเมืองดีของชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564 ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกาย และใจที่ดี เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพควบคู่กับการพัฒนาคนไทยให้ทุกช่วงวัยเป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ฉบับปรับปรุง 2560 กำหนดให้มีเนื้อหาวิชา 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นส่วนสำคัญ ที่จะเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนเพิ่มสูงขึ้น ได้อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนมากขึ้น ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) กิจกรรมแนะแนว 2) กิจกรรมนักเรียน 3) กิจกรรมเพื่อสังคม และสาธารณประโยชน์

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจึงเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง 2561 ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้นำองค์ความรู้ ทักษะจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองเพื่อเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และจิตสำนึกสาธารณะที่ดีงาม เป็นคนมีปัญญา ในการใช้ทักษะชีวิต การคิด การสื่อสาร การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยี และเป็นคนมีความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงโดยอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) กิจกรรมแนะแนว 2) กิจกรรมนักเรียน 3) กิจกรรมเพื่อสังคม และสาธารณประโยชน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ผู้วิจัยจึงได้นำหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) มาเป็นแนวทางการบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1 โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่ยังขาดการเน้นกรอบการพัฒนาตาม

หลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการ ผู้เรียนมิได้เรียนรู้ และพัฒนาชีวิตโดยผ่านกระบวนการที่ถูกต้องตามหลักไตรสิกขา ขาดการแสวงหาปัญญา และขาดการมีเมตตาเป็นฐาน มิได้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจชีวิตอย่างแท้จริง และขาดความเข้าใจในการนำหลักไตรสิกขา มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุมการดำเนินงานชีวิตทุกด้าน จึงไม่สามารถจัดการศึกษาสู่การพัฒนาให้มีความสมบูรณ์ได้ นอกจากนี้เพื่อให้ให้นักเรียนได้มีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มสูงขึ้น ตามลำดับ (พอชาย พิงไชย, 2559) มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบูรณาการหลักธรรมเข้าไปในการจัดกิจกรรมด้วย ซึ่งสิ่งที่สอดคล้องและเหมาะสมกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ หลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่จะนำพาบุคคลไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่หลักไตรสิกขา คือ หลักการพัฒนาชีวิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นคนสมบูรณ์แบบตามแนวพุทธ ไตรสิกขา จึงจัดอยู่ใน มรรค (ธรรมที่ควรเจริญ) คือ ควรทำให้เกิดมีขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาชีวิต ไตรสิกขา แปลว่า สิกขา 3 หมายถึง ข้อปฏิบัติที่ต้องศึกษา 1 อย่าง คือ 1) อธิศีลสิกขา สิกขา คือ ศีลอันยิ่ง 2) อธิจิตตสิกขา สิกขา คือจิตอันยิ่ง หมายถึง สมาธิ และ 3) อธิปัญญาสิกขา สิกขา คือ ปัญญาอันยิ่ง ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นกระบวนการปฏิบัติ หรือ กระบวนการพัฒนา 3 ด้าน คือ ศีลเป็นหลักการพัฒนาระดับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม สมาธิ เป็นหลักการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการคิดพิจารณาตัดสินใจ ปัญญา เป็นหลักการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ รู้จักสิ่งทั้งหลายตามที่มันเป็น และสามารถแยกแยะวิเคราะห์สืบหาสาเหตุของสิ่งทั้งหลายได้ชัดเจน ไตรสิกขาก็คือเป็นกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการ เพราะหลักไตรสิกขามีความสำคัญ คือ เป็นหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่พุทธศาสนิกชน ควรนำมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาชีวิตให้ประสบความสำเร็จ ทำให้เป็นคนสมบูรณ์แบบตามแนวพุทธ ตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีโครงสร้างการบริหาร ใช้รูปแบบการกระจายอำนาจ โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขต เป็นที่ปรึกษามอบนโยบายผ่านบอร์ดคณะกรรมการ มีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขต ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่ม หัวหน้าศึกษานิเทศก์ เป็นองค์คณะบุคคลขับเคลื่อน โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขต มอบนโยบายผ่านคณะกรรมการเครือข่าย ซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลขับเคลื่อนการดำเนินงาน การกระจายอำนาจ 4 ด้าน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป นอกจากนี้สถานศึกษา ถือว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นสถาบันที่ให้การศึกษา ความรู้ และปลูกฝังค่านิยม ทักษะคติความเชื่อต่าง ๆ แก่เด็กนักเรียน และเยาวชน โดยครูมีภาระหน้าที่ในการสอนตามหลักสูตรของโรงเรียน หรือกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ โดยเน้นทางด้านพุทธศึกษา เป็นการให้ความรู้ในเนื้อหาวิชา ต่าง ๆ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการพัฒนาตามหัวข้อวิจัยนั้นจะต้องนำหลักของไตรสิกขามาประยุกต์กับกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และค้นพบจากการปฏิบัติหลักธรรมด้วยตนเองทุกขณะจิตและทุกอิริยาบถและจะทำให้มีสติรู้เสมอที่ได้ยิน ได้เห็น ได้คิด ได้พูด สามารถที่จะควบคุมตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย ทั้งทางกาย วาจา ใจ รวมถึงควบคุมสติให้มีความแน่วแน่ในจุดเดียวกัน เมื่อมีสติมั่นแล้วจะทำให้เกิดปัญญาและเกิดความรู้แจ้งเข้าใจและแก้ปัญหาได้ ไตรสิกขาเป็น

หลักธรรมที่เน้นบทบาทของนักเรียนในการปฏิบัติให้ถูกต้อง ทางกาย วาจา คือ ชั้นศีล การฝึกจิตให้ตั้งมั่นมีระเบียบทางการคิด คือ ชั้นสมาธิและพิจารณาสภาวะธรรมหรือสภาพปัญหานั้นจนเกิดความรู้ถึง ชั้นปัญญา นั่นเอง ดังกรอบแนวคิดทฤษฎีไตรสิกขา จากการรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ได้พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะ ขาดความอดทน ขาดวินัย มีปัญหาแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่า ขาดผู้นำและขาดบุคลากรทีมงานที่รับผิดชอบกิจกรรมขาดขั้นตอนการดำเนินงาน จึงมีการพัฒนาคุณภาพได้น้อยไม่ต่อเนื่อง ประกอบกับภาระงานของสถานศึกษามีจำนวนมาก 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่า โรงเรียนยังขาดความเข้าใจ ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยละเอียด ไม่มีการจัดเวลา ให้ครบถ้วน ดังที่หลักสูตรให้แนวทางไว้ และการจัดกิจกรรมไม่หลากหลาย ผู้เรียนไม่ได้เลือกตามความสนใจ ความสามารถของครูขาดองค์ความรู้ 3) ด้านการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่า ครูไม่ได้ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยโรงเรียนส่วนใหญ่จะจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียน ผ่านจุดประสงค์เท่านั้น ครูบางคนยังมีความเข้าใจว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไม่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนแต่อย่างใด และ 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่า ครูไม่มีการวัดผลและประเมินผลที่ชัดเจน เนื่องจากหลักสูตรกำหนดไว้ให้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดเท่านั้น ครูบางคนจึงปล่อยให้ นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมเพียงลำพัง ไม่สนใจว่าผลจะออกมาอย่างไร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์, 2563)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ ที่จะดำเนินการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 เพื่อให้ทราบถึงสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา แนวการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา และผลของการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญและเป็นแนวทางในการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1
3. เพื่อหาแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบวิธีผสมผสาน (Mixed Methods Research) ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น .991 จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู/ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ จำนวน 263 คน จากประชากรทั้งหมด จำนวน 767 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเปรียบเทียบการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป จากนั้นนำผลการศึกษาจากข้อคำถามในแบบสอบถามที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาวิเคราะห์ เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์ หาแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อหาแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 รูป/คน ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) หรือเป็นผู้ที่จบปริญญาธรรม 9 ประโยค จำนวน 1 รูป/คน เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก จำนวน 2 รูป/คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี Best Practice จำนวน 1 คน (นางสาวศุณิษา มาลัยทาง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเนินเวียง Best ด้าน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้เหรียญทองยอดเยี่ยมระดับประเทศ จากหน่วยงาน สพฐ.) และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษามา อย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 รูป/คน และวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) เพื่อหาแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ข้าราชการครู/ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อด้านการบริหารจัดการการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอยู่

ในระดับที่มาก ($\bar{X}=4.47$, S.D. = 0.61) และระดับน้อยสุด ได้แก่ ด้านการวัดผลและประเมินผล ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.72)

2. การเปรียบเทียบสมมติฐานแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตามตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตามสมมติฐานดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการครู/ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (Sig = .305) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการครู/ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (Sig = .449) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการครู/ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (Sig = .628) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้าราชการครู/ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (Sig = .649) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3. แนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

3.1 การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยนำหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เข้ามาบูรณาการ ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วม เข้ามาในการบริหารจัดการในการดำเนินการในทุกๆระดับ เป็นผู้นำในการจัดการ การส่งเสริม สนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยการจัดการแหล่งเรียนรู้ให้มีคุณภาพ กำหนดนโยบายที่ชัดเจน (ศีล) เป็นผู้อำนวยความสะดวก ประสานความสัมพันธ์ในทุกๆระดับ ส่งเสริมการจัดทำแผนงานโครงการ สนับสนุนงบประมาณด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน เทคโนโลยี จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ องค์ความรู้ในวิชาชีพเพิ่มสูงขึ้น (สมาธิ) เปิดโอกาสให้ผู้สอนได้แลกเปลี่ยน ทักษะ และเทคนิควิธีการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ปัญญา)

3.2 การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยนำหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เข้ามาบูรณาการ ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร รู้ทฤษฎี/เทคนิค/กลวิธีการสอน (ศีล) มีความสามารถในการวัดและประเมินผล รู้หลักการสอน และเกณฑ์ของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ออกแบบการเรียนรู้ เข้าใจเนื้อหาหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง (สมาธิ) และมีทักษะการยกตัวอย่างเปรียบเทียบได้ชัดเจนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนปรับปรุงผลงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางฯ ตามความต้องการจำเป็นของโรงเรียนและชุมชนพร้อมทั้งมีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ปัญญา)

3.3 การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยนำหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เข้ามาบูรณาการ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน บูรณาการทักษะชีวิตมีความสามารถในการรวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน (ศีล) ประกอบด้วย จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างหลากหลายตามที่หลักสูตรกำหนด มีการเตรียมความพร้อมก่อนสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเรียงจากง่ายไปยาก สร้างบรรยากาศเชิงบวกในการเรียนรู้ มีทักษะในการเสริมแรง จัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เหมาะสม สร้างความไว้วางใจให้กับนักเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน มีสภาพจิต ที่หนักแน่นมั่นคง (สมาธิ) ฝึกทักษะให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับช่วงวัย ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติตามความถนัดและความสนใจ ตามสถานการณ์จริง มีการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ ให้เกิดการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และมุ่งพัฒนาทักษะชีวิต (ปัญญา)

3.4 การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยนำหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เข้ามาบูรณาการ ผู้บริหารแบ่งหน้าที่ครู ผู้รับผิดชอบในคณะกรรมการพัฒนาและประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ศึกษานิยาม ตัวชี้วัด พฤติกรรมบ่งชี้ที่หลักสูตรกำหนด รวมทั้งศึกษาแนวทางการประเมิน (ศีล) จัดทำคู่มือระดับสถานศึกษาโดยการกำหนดพฤติกรรม บ่งชี้เพิ่มเติมให้เหมาะกับสภาพสถานศึกษา จัดประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมิน เกณฑ์ต่าง ๆ ของผู้เรียนให้ครู ผู้ประเมินและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบควรมีการจัดการประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ระบุผู้มีส่วนร่วมในการประเมินอย่างชัดเจน เพื่อให้ผลคะแนนมีความหลากหลายไม่เกิดความลำเอียง (สมาธิ) มีการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ โดยสอดคล้องกับแนวทางการวัดและประเมินผลกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ระบุว่าการพัฒนาผู้เรียนจะสามารถดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการ ทั้งการบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในส่วนของรายวิชาต่าง ๆ ของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยสอดคล้องกับกิจกรรมประจำวันของสถานศึกษา (ปัญญา)

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 พบว่า

1.1 ด้านการบริหารจัดการการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีการจัดทำโครงการ/งาน กิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสมุห์พิชญเสนามนตรี และพีระศักดิ์ วรฉัตร (2562) พบว่า หลักการและเหตุผลในการคิดพิจารณา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สำคัญ ควรรักษาภาวะเบียบ วินัย ข้อปฏิบัติ และโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมหลักศีลธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารจัดโครงสร้างของหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นไปตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียนให้เป็นไปตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และให้โรงเรียนจัดทำเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (2553) พบว่า บทบาทผู้บริหารโรงเรียนกำหนดแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา ที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนที่ทุกโรงเรียนต้องปฏิบัติตาม

1.3 ด้านการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามแผนที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามโครงสร้างเวลาเรียน และเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตร นักเรียนได้เรียนจนจบการศึกษาครบถ้วนตามโครงสร้างที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (2553) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องชี้แจงทำความเข้าใจและสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเห็นคุณค่า และร่วมมือในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

1.4 ด้านการวัดผลและประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารยึดระเบียบการวัดผล ประเมินผล กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้ถูกต้อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีแนวทางเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ชัดเจน ทำให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้นและอยู่ในกรอบของการวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (2553) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษา หรือเกณฑ์ ในการวัดผล ประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ ให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ในแต่ละกิจกรรม

2. ผลการเปรียบเทียบสมมติฐานแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชีลา นิระพล, อินฉา ศิริวรรณ และวิชชุดา หุ่นวิไล (2561) พบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ไม่แตกต่างกันกัน ขณะที่งานวิจัยของพระธีระยุทธ อานนทมนู (ทัศน์จินดา), วิทยา ทองดี และสมควร นามสีฐาน (2563) พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของปฐมมาตี พัฒนสิงห์, นรินทร์ จุลทรัพย์ และอมลวรรณ วีระธรรมโม (2560) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า

3.1 การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยนำหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เข้ามาบูรณาการ ผู้บริหารควรใช้หลักการมีส่วนร่วม เข้ามาในการบริหารจัดการในการดำเนินการในทุกๆระดับ เป็นผู้นำในการจัดการ การส่งเสริม สนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยการจัดการแหล่งเรียนรู้ให้มีคุณภาพ กำหนดนโยบายที่ชัดเจน (ศีล) เป็นผู้อำนวยการความสะดวก ประสานความสัมพันธ์ในทุกๆระดับ ส่งเสริมการจัดทำแผนงานโครงการ สนับสนุนงบประมาณด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน เทคโนโลยี จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ องค์ความรู้ในวิชาชีพเพิ่มสูงขึ้น (สมาธิ) เปิดโอกาสให้ผู้สอนได้แลกเปลี่ยน ทักษะ และเทคนิควิธีการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ปัญญา) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปีเตอร์ เอฟ. ดรักเกอร์ Peter F. Drucker (อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน (2553) พบว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามามีส่วนร่วมทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

3.2 การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยนำหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เข้ามาบูรณาการ ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร วัสดุ/เทคนิค/กลวิธีการสอน (ศีล) มีความสามารถในการวัดและประเมินผล รู้หลักการสอน และเกณฑ์ของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ออกแบบการเรียนรู้เข้าใจเนื้อหาหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง (สมาธิ) และมีทักษะการยกตัวอย่างเปรียบเทียบได้ชัดเจนและเปิดโอกาส ให้ผู้เรียนปรับปรุงผลงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางฯ ตามความต้องการจำเป็นของโรงเรียนและชุมชนพร้อมทั้งมีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ปัญญา) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ralph W.

Tyler (1970) พบว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การกำหนดจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล

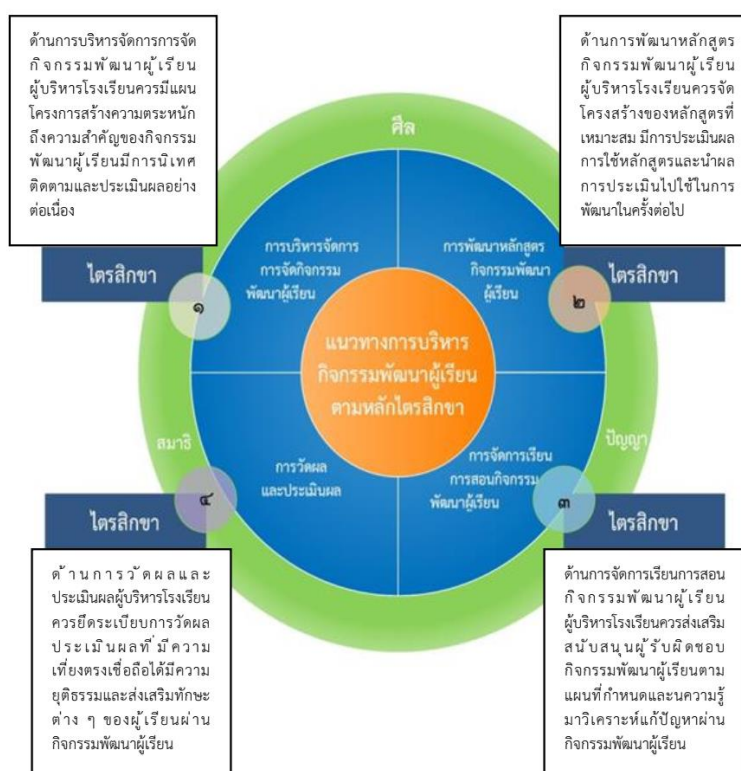
3.3 การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยนำหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เข้ามาบูรณาการ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน บูรณาการทักษะชีวิตมีความสามารถในการรวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มตามระเบียบของสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาในรูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ (ศีล) การเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างหลากหลายตามที่หลักสูตรกำหนด มีการเตรียมความพร้อมก่อนสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเรียงจากง่ายไปยาก สร้างบรรยากาศเชิงบวกในการเรียนรู้ มีทักษะในการเสริมแรง จัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เหมาะสม สร้างความไว้วางใจให้กับนักเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน มีสภาพจิต ที่หนักแน่นมั่นคง (สมาธิ) ฝึกทักษะให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับช่วงวัย ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติตามความถนัดและความสนใจ ตามสถานการณ์จริง มีการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ ให้เกิดการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และมุ่งพัฒนาทักษะชีวิต (ปัญญา) สอดคล้องกับแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (2553) พบว่า ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ลักษณะดังนี้ 1) กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียน และอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม 2) กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัย เป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน รู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม มีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปันเพื่อเอื้ออาทรและสมานฉันท์ และ 3) กิจกรรมเพื่อสังคม และสาธารณประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมชุมชน และท้องถิ่นตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัครเพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและความเสียสละต่อสังคม และการมีจิตสาธารณะ

3.4 การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยนำหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เข้ามาบูรณาการ ผู้บริหารแบ่งหน้าที่ครู ผู้รับผิดชอบในคณะกรรมการพัฒนาและประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ศึกษาวิจัย ทดลอง พิสูจน์ บ่งชี้ที่หลักสูตรกำหนด รวมทั้งศึกษาแนวทางการประเมิน (ศีล) จัดทำคู่มือระดับสถานศึกษาโดยการกำหนดพฤติกรรม บ่งชี้เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับสภาพสถานศึกษา จัดประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมิน เกณฑ์ต่าง ๆ ของผู้เรียนให้ครู ผู้ประเมินและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบควรมีการจัดการประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ระบุผู้มีส่วนร่วมในการประเมินอย่างชัดเจน เพื่อให้ผลคะแนนมีความหลากหลายไม่เกิดความลำเอียง (สมาธิ) มีการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และ สม่่าเสมอ โดยสอดคล้องกับแนวทางการวัดและประเมินผลกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ระบุว่า การพัฒนาผู้เรียน

จะสามารถดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการ ทั้งการบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในส่วนของรายวิชาต่าง ๆ ของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยสอดคล้องกับแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) พบว่า การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการประยุกต์ใช้ของบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติและนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพ สามารถอธิบายเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยที่ประกอบไปด้วย การบูรณาการกันซึ่งมีความสัมพันธ์ดังนี้

วงกลมชั้นในสุด คือ เป้าประสงค์ ที่ผู้วิจัยได้ตั้งเป้าหมาย

วงกลมชั้นที่ 2 คือ การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4 ด้านได้แก่ 1. ด้านการบริหารจัดการ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3. ด้านการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4. ด้านการวัดผลและประเมินผล

วงกลมชั้นที่ 3 คือ หลักไตรสิกขา 3 ประการ ประกอบด้วย 1. ศีล ความประพฤติที่ดีที่ต้องทำตามหลักเกณฑ์ แนวทาง การจัดระเบียบระเบียบความรับผิดชอบ การฝึกในด้านพฤติกรรม ความประพฤติดี มีระเบียบวินัย การเว้นชั่ว ตรงต่อเวลา ความเสียสละ ความกตัญญู ปฏิบัติทางกาย วาจาใจ ที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน 2. สมาธิ การมีสภาพจิต ที่หนักแน่นมั่นคง ความมุ่งมั่นตั้งใจ แน่วแนเอาจริงและมีใจจดจ่อ การฝึกบังคับใจตั้งมั่น ระลึกรู้ตัวอยู่ตลอดเวลา เป็นหลักการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถภาพ และประสิทธิภาพในการพิจารณาตัดสินใจคิดในสิ่งที่ดี เรียกว่าใจอยู่กับจิตอยู่กับงานที่ทำ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในทุกๆ ด้าน 3. ปัญญา เป็นหลักการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ในด้านปัญญา รู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ความหยั่งรู้เหตุและผล สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ ตรวจสอบความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างชัดเจนซึ่งเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีวางแผนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมีแผนการพัฒนาฝ่ายวิชาการที่สามารถใช้ได้จริง
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนควรจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนควรเพิ่มแนวทางการนิเทศ การกำกับติดตาม ของผู้บริหาร ให้มีแนวทาง และสร้างความเข้าใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรทำการศึกษาแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่กว้างและหลากหลายมากขึ้น เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา
2. ผู้บริหารควรเพิ่มสัมภาษณ์เชิงลึกนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อให้มีความคิดที่หลากหลายมากขึ้น ในแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1
3. ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมที่สอดคล้องกับการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนซึ่งอาจทำให้ได้ผลที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย จำกัด.
- คำพันธ์ มาตนอก. (2556). รูปแบบการบริหารจัดการโครงการเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปฐมาวดี พัฒนสิงห์ และคณะ. (2560). การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียน มอ.วิทยานุสรณ์ สุราษฎร์ธานี. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 17(1), 57-67.
- แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580. (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก, หน้า 8.
- พระครูสมุห์พิชญ์ เสนามนตรี และพิระศักดิ์ วรฉัตร. (2562). แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ บูรณาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 19(3), 1-11.
- พระธีระยุทธ อานนทมุณี (ทัศนจินดา), วิทยา ทองดี และสมควร นามสีฐาน. (2563). การจัดการ เรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา สาระหน้าที่พลเมือง วัฒนธรรมและการดำเนินชีวิตในสังคม ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *Journal of Modern Learning Development*, 5(1), 145-158.
- พอชาย พิงไชย. (2559). การบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราช ภัฏสวนสุนันทา*, 2(2), 344-354.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2553). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563*. เอกสารลำดับที่ 17/2563. (อัดสำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุชีลา นีระพล, อินดา ศิริวรรณ และวิชชุดา หุ่นวิไล. (2561). การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลัก ไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. *วารสาร ครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 5(3), 131-143.
- Tyler, Ralph W. (1949). *Basic Principia of Curriculum and Instruction*. Chicago: the University of Chicago press.

**แนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสารานิยธรรม 6
ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัครราชวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์**

The Guidelines for Building Unity of Personnel in Schools according to
Saraniyadhamma 6 of School Administrators in Atcharalai Consortium
under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Sawan 42

ชนพณ สุขแจ่ม¹ พระราชวรเมธี² และวินัย ทองมัน³
Chanaphon Sukjam, Phra Rajavachirametee and Winai Tongmun

Received: October 05, 2021

Revised: November 02, 2021

Accepted: November 10, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.40

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัครราชวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ และ 2) หาแนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสารานิยธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัครราชวิทยาลัย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้สอนและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับและแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ พรรณนาข้อมูลเพื่อแสดงสัดส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหมวดหมู่โดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สภาพความสามัคคีของบุคลากรบนพื้นฐานความดี สภาพความสามัคคีบนพื้นฐานความจริง และสภาพความสามัคคีบนพื้นฐานความงาม และ 2) แนวทางการสร้าง

¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์; The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Sawan

²⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: chanaphon.s@obec.moe.go.th, Tel. 093-3169119

ความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ให้โอกาสทุกคนได้รับการพัฒนา จัดทำงบประมาณบนหลักของประโยชน์ส่วนรวม มอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากร

คำสำคัญ: แนวทาง, การสร้างความสามัคคี, หลักสาราณียธรรม

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the state of unity among personnel in the schools, Atcharalai consortium under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Sawan 42; and 2) to find the ways to build unity of personnel in the schools according to Saraniyadhamma 6 of school administrators in Atcharalai consortium. This was a mixed methods research consisting of quantitative and qualitative research. Data were collected from a sample group, namely directors, deputy directors, teachers and key informants. The tools used for data collection were the 5-level estimation questionnaire with a confidence value of 0.97 and a semi-structured interview form. The statistic used to analyze the data was to describe the data to show the proportion of personal factors of the sample in each category using the statistics of frequency, percentage, mean and standard deviation. Data was analyzed from the interview form. The results of the research showed that 1) the condition of the personnel unity in the schools was at a high level, in descending order, i.e. the condition of the personnel unity on the basis of good, on the truth and on the basis of beauty; and 2) the guidelines of building unity of personnel in the schools found that the administrators should respect each other, give everyone the opportunity to develop, budget on the principle of common interest, assign tasks according to personnel's aptitudes.

Keywords: Guidelines, Unity Building, Saraniyadhamma 6

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันมีเสรีในการแสดงสิทธิและเสรีภาพมา มักใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล จึงก่อให้เกิดการแตกแยกความขัดแย้งอาจเริ่มที่ทัศนคติทางความคิดที่แตกต่างกัน ทางลัทธิความเชื่อ หรือแม้แต่การดำเนินชีวิต สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดข้อพิพาทมากมายในสังคมจนบางครั้งลุกลามกลายเป็นคดีความในชั้นศาลในที่สุด การขาดความสามัคคีที่เกิดขึ้นนั้นเป็นปรากฏการณ์ธรรมดาสามัญของมนุษย์ที่อยู่ร่วมกัน เพียงแต่ทุกคนต้องเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ในสังคมอย่างปกติสุข ปัญหาการขาดความสามัคคีถูกกำหนดให้เป็นวัตถุประสงค์ในแผนการศึกษาแห่งชาติ

(พ.ศ. 2560-2579) ในข้อที่ 3 ได้กล่าวไว้ว่า “เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เหมือนกับพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงดำรัสไว้ว่า ความสามัคคีนี้เป็นคุณธรรมสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งหมู่ชนอยู่รวมกันจำเป็นต้องมี ต้องถนอมรักษาและต้องนำมาใช้อยู่สม่ำเสมอถ้าแต่ละฝ่ายเข้ามาร่วมกันทำงานด้วยความตั้งใจดีด้วยความสามัคคี ความรู้ความสามารถและด้วยความคิดที่สร้างสรรค์งานก็สำเร็จสมบูรณ์งดงามตามประสงค์ทุกอย่าง

พระราชดำรัสนี้มีสาระสำคัญ คือ ความสามัคคีเป็นคุณธรรมเกื้อหนุนค้ำจุนให้กิจการงานต่าง ๆ ที่ทำร่วมกันประสบผลสำเร็จตามความประสงค์ เกิดความเจริญก้าวหน้าเป็นคุณธรรมสำคัญที่จำเป็นต้องได้รับการถนอมรักษาและพัฒนาให้เจริญงอกงามขึ้นท่ามกลางการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ปัญหาในการสร้างงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การขาดความสามัคคีของคนในสังคม คนในสังคมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) หลักสารานิยธรรม 6 เป็นพุทธวิธีที่สามารถนำมาใช้ในการอยู่ร่วมกันให้เกิดความรัก ความสามัคคีความเห็นอก เห็นใจซึ่งกันและกันและพร้อมที่จะให้อภัยกัน การนำหลักสารานิยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความปรองดอง ในการปฏิบัติงาน แล้วยังสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน ในแต่ละด้านดังนี้ 1) ด้านชีวิตครอบครัว ทำให้เกิดความรักความอบอุ่นเป็นพื้นฐาน 2) ด้านการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้จิตใจเกิดความเข้มแข็งและมีสันติสุขในตนเอง 3) ด้านการทำงานในองค์กรจะช่วยให้เสริมสร้างความปรองดองในการทำงานและลดปัญหาความขัดแย้ง เกิดสันติสุขในองค์กร

สถานศึกษาในสหวิทยาเขตอจจรัลาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ เป็นกลุ่มของสถานศึกษากลุ่มหนึ่งที่มีบุคคลรวมกันอยู่เป็นจำนวนมาก ย่อมไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ ประกอบกับสภาพโรงเรียนที่อยู่ภายในสหวิทยาเขตอจจรัลาลัยนั้นประกอบด้วยสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จึงทำให้การบริหารและการจัดการบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษามีการบริหารงานที่แตกต่าง ซึ่งจำนวนบุคลากรทางการศึกษา งบประมาณ รวมถึงความสามัคคี ร่วมคิด ร่วมทำ และการแสดงออกถึงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันล้วนส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

การนำเอาหลักสารานิยธรรม 6 อันเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึงกันอันประกอบไปด้วย เมตตาทายกรรม เมตตาจาริกรรม เมตตาโมกกรรม สาธารณโมคี สีสสามัญญตา และทัญญูสามัญญตา มาบูรณาการสร้างความสามัคคีจึงเป็นภารกิจที่ผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการสร้างความสามัคคี ให้เป็นพลังสำคัญอันหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กร ทั้งนี้หากขาดความสามัคคีในองค์กรนั้นแล้ว จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมขององค์กรเต็มไปด้วยการแข่งขัน ชูเชิญและคุกคาม และทวีความรุนแรงขึ้นจนกลายเป็นปัญหาในด้านลบ อันส่งผลให้องค์การเสื่อมลงในที่สุดและในทางตรงกันข้ามหากใช้วิธีการแก้ปัญหาความสามัคคีที่เหมาะสมจะทำให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือและสนับสนุน ที่ส่งผลทำให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์ องค์กรเจริญก้าวหน้า และบรรลุตาม

วัตถุประสงค์ในการบริหาร การจัดการเรียนการสอน บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องยืนหยัดอย่างมีสติพร้อมพรั่งด้วยข้อมูลความรู้และประสบการณ์ที่จะต้องต่อสู้กับปัญหาความสามัคคีและเอาชนะให้ได้เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและองค์กรที่รับผิดชอบอยู่รวมทั้งผลักดันให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ ไม่เชวณระสำ ระบาย เมื่อเผชิญปัญหาหรือไม่ให้มีปัญหาที่เป็นอุปสรรคทำลายตัวเองและองค์กร

ข้อมูลตามแผนปฏิบัติการประจำปีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 มีการจัดกิจกรรมตามโครงการต่าง ๆ มากมายในการสร้างความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในสังกัด ซึ่งให้เห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคคลให้มีความรัก สามัคคี ร่วมคิด ร่วมทำ และความสามัคคีภายในองค์กรยังไม่มีความปลอดภัยเท่าที่ควร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่อาจนิ่งดูเฉยต่อปัญหาดังกล่าว ทั้งนี้ยังพบว่ายังขาดปัจจัยหลายประการในการพัฒนาโรงเรียน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ยังไม่เข้าใจในบทบาท รวมถึงความไม่สัมพันธ์กันระหว่างภาระงานและจำนวนบุคลากร รวมถึงปัจจัยสนับสนุนอื่น ทำให้เกิดข้อขัดแย้งในการแบ่งงานและรับผิดชอบงาน บางครั้งครูซึ่งเป็นคนในพื้นที่ช่วงวันหยุดไม่ได้เดินทางกลับภูมิลำเนา มักจะได้รับการมอบหมายให้ทำงานพิเศษทั้งในและนอกโรงเรียนโดยเฉพาะงานสนับสนุนชุมชนและสังคมมากกว่าครูที่มาจากต่างพื้นที่ทำให้เกิดความไม่สามัคคีและความคิดที่แตกแยก ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งยังเป็นแนวทางในการส่งเสริมความสามัคคีสังคมทั่วไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัญชลาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อหาแนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัญชลาลัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ นำเสนอการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วยขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัญชลาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับงานวิจัย เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูผู้สอน ในสหวิทยาเขตอัญชลาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 210 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง Krejcie & Morgan จากประชากรจำนวน 8 โรงเรียน รวมทั้งหมด

456 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำผลการศึกษาจากข้อคำถามในแบบสอบถามที่มีระดับคะแนนต่ำสุดในแต่ละด้านมาสร้างข้อคำถามเพื่อหาแนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลัก สาราณียธรรม 6

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัญชลาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูป/คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) และวิเคราะห์ค่าให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) เพื่อหาแนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลัก สาราณียธรรม 6

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัญชลาลัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า สภาพความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .55) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สภาพความสามัคคีของบุคลากรบนพื้นฐานความดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .49) รองลงมา ได้แก่ สภาพความสามัคคีของบุคลากรบนพื้นฐานความจริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สภาพความสามัคคีของบุคลากรบนพื้นฐานความงาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .61)

2. แนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัญชลาลัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

2.1 การสร้างความสามัคคีของบุคลากรบนพื้นฐานของความดี

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความเคารพซึ่งกันและกันในการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นครู บุคลากรทางการศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ประสานความช่วยเหลือระหว่างชุมชนและสถานศึกษา ทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี มีการสื่อสารที่ดีเมื่อมีกิจกรรมหรือต้องการความช่วยเหลือใดเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตรงต่อเวลา รู้จักกาลเทศะ ใช้หลักความเมตตา ถ้อยทีถ้อยอาศัย ใช้ถ้อยคำเพื่อให้กำลังใจในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการทำงานโดยการมอบรางวัลหรือคำชื่นชม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ใช้วาจาสุภาพ มีเหตุผลในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ให้คำแนะนำตักเตือนตามแต่โอกาสอันสมควร บริหารโดยใช้หลักการกระจายอำนาจและหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเท่าเทียมกัน พัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ (Work Motivation) ที่จะทำให้บุคลากรมีแรงผลักดัน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้

สำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันโดยการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรทำงานโดยที่ไม่รู้สึก ว่ากำลังถูกบังคับให้ทำ เต็มใจทำโดยไม่ต้องออกคำสั่ง ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความรักความสามัคคี ในโรงเรียน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

2.2 การสร้างความสามัคคีของบุคลากรบนพื้นฐานของความงาม

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองอย่าง เท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีความยินดีที่เห็นบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง มีการจัดตั้ง งบประมาณบนหลักของเหตุผลอย่างยุติธรรมและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีการแสดงความยินดี ด้วยการประกาศเกียรติคุณยกย่องบุคลากรที่ได้รับรางวัล ให้กำลังใจบุคลากรที่ต้องการประสบความสำเร็จ และด้านการบริหารจัดการงบประมาณผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำแนะนำและให้ ความเห็นชอบ พร้อมร่วมแสดงความเห็นในการใช้งบประมาณให้เป็นไปอย่างเหมาะสมด้วยความ เป็นกลางโดยอาศัยหลักการ หลักความถูกต้อง เป็นส่วนประกอบในการบริหาร นอกจากนี้ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตในการใช้งบประมาณที่มุ่งเน้นผลของงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการแบ่งปันความรู้ และถ่ายทอดแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีกิจกรรมได้ทำร่วมกันเพื่อแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน ทั้งในด้านกิจกรรมทาง วิชาการและกิจกรรมอื่นตามความเหมาะสม

2.3 การสร้างความสามัคคีของบุคลากรบนพื้นฐานของความจริง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากรและคำนึงถึง ความมีจิตอาสาของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนดเป้าหมายและสื่อสารเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ มีการนิเทศ ประเมินผลการสอน ตรวจสอบความต้องการทั้งของครูและนักเรียน ใช้ วาจาสุภาพ คอยให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความหวังดีและด้วยเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นกันเอง ปฏิบัติงานด้วยเจตนา อันซื่อสัตย์สุจริตและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มีความเสียสละมุ่งมั่นเพื่อให้ทุกฝ่ายประสบ ผลสำเร็จร่วมกัน ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายประสานความร่วมมือกันทั้งหน่วยงาน ภายในและภายนอก ไม่มีการเลือกปฏิบัติ มอบหมายงานตามความถนัด ปราศจากอคติ ปฏิบัติงาน ตามระเบียบและกฎหมายโดยอาศัยหลักของความจริง ศึกษาค้นคว้าแผนการพัฒนาวิชาการอย่าง ต่อเนื่องและมีความยินดีในการใช้จุดแข็งเสริมจุดอ่อน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีโครงการและการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อ เสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากร รู้จักกันมากขึ้น และเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็น ทีม ของบุคลากรในสถานศึกษา มีความสามัคคีปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน มีการบริหารที่มีการส่งเสริมความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา การ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสราณียธรรม มีความสำคัญ ซึ่งหลักสราณียธรรมเป็น หลักธรรมอันนำมาซึ่งการเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อนำไปปรับใช้กับ การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความรัก สามัคคี มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ภายใต้ เป้าหมายเดียวกันในการขับเคลื่อนการบริหารงานสถานศึกษาในทุกด้าน ทั้ง 2 วัตถุประสงค์

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัครราษฎร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

1.1 สภาพความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัครราษฎร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัครราษฎร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์มีความสามัคคีปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการบริหารที่มีการส่งเสริมความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระคอรุนทวิวรรวัฒน์ วีระมโ (มีนุสรณ์) (2553) พบว่า เทศบาลตำบลปลายบางได้บริหารงานตามหลักสารณียธรรมทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.2 สภาพความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัครราษฎร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสามัคคีบนพื้นฐานความดี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศภายในอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสามัคคีจนสำเร็จลุล่วง ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างสุภาพ เป็นมิตร สอดคล้องกับซูลี คณะสุรธรณ (2546) พบว่า ความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความพร้อมอันดับหนึ่ง คือ ด้านการบริหารตนเอง รองลงมาคือด้านการตรวจสอบและถ่วงดุลด้านการบริหารงานแบบการมีส่วนร่วม ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน และด้านการบริหารงานแบบกระจายอำนาจตามลำดับ

1.3 สภาพความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัครราษฎร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสามัคคีบนพื้นฐานความงามอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการงบประมาณตามความจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม มีการกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการการเงินเดือนที่ชัดเจนตามระเบียบการบริหารราชการโดยกำหนดอัตราส่วนในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม มอบหมายภาระงานอื่นนอกจากภาระงานหลักที่สอดคล้องกับความพร้อมของสถานศึกษาและหน่วยงานในสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และจัดทำงบประมาณอย่างเท่าเทียมตามความเหมาะสมและความต้องการของสถานศึกษา การกระจายทรัพยากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความต้องการของงานทั้ง 4 ฝ่าย สอดคล้องกับกัญญณัฐ ฤทธิ์บำรุง (2559) พบว่า ด้านที่ส่งผลต่อความสามัคคีที่สุด คือ ด้านการกระจายอำนาจ รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล ด้านการบริหารตนเอง และด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน

1.4 สภาพความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัครราชวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสามัคคีบนพื้นฐานความจริง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักประชาธิปไตยในการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งหรือมอบหมายงานอื่นใดในการบริหารงานภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการตรวจสอบ ประเมินภายใน และรับฟังคำแนะนำในการพัฒนาสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการประชุมรับฟัง เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานทั้งที่ฝ่ายอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานแก่บุคลากรที่เหมาะสมกับสภาพงาน ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในสถานศึกษา สอดคล้องกับประสิทธิสุวรรณ์ไตร (2549) พบว่า สภาพและประสิทธิผลการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. หาแนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัครราชวิทยาลัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

2.1 การสร้างความสามัคคีของบุคลากรบนพื้นฐานของความคิด ผู้บริหารควรให้ความเคารพซึ่งกันและกันในการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นครู บุคลากรทางการศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ประสานความช่วยเหลือ ระหว่างชุมชนและสถานศึกษา ทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี มีการสื่อสารที่ดีเมื่อมีกิจกรรมหรือต้องการความช่วยเหลือ เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี ตรงต่อเวลา รู้จักกาลเทศะ ใช้ถ้อยคำเพื่อให้กำลังใจในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของกล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2556) พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด แสดงให้เห็นว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีแบบแผนการคิด (Pattern Thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ

2.2 การสร้างความสามัคคีของบุคลากรบนพื้นฐานของความงาม ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารมีความยินดีที่เห็นบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง มีการจัดตั้งงบประมาณบนหลักของเหตุผลอย่างยุติธรรมและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และนอกจากนี้ในด้านการบริหารจัดการงบประมาณผู้บริหารควรให้คำแนะนำและให้ความเห็นชอบ พร้อมร่วมแสดงความเห็นในการใช้งบประมาณให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ด้วยความเป็นกลาง โดยอาศัยหลักการ หลักความถูกต้อง เป็นส่วนประกอบในการบริหาร

นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตในการใช้งบประมาณที่มุ่งเน้นผลของงาน ผู้บริหารควรมีการแบ่งปันความรู้ และถ่ายทอดแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกิจกรรมได้ทำร่วมกันเพื่อแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน จัดให้มีสวัสดิการในสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย สนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของกล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2556) พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการ

จำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด แสดงให้เห็นว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีแบบแผนการคิด (Pattern Thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ

2.3 การสร้างความสามัคคีของบุคลากรบนพื้นฐานของความจริง ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจ ทักษะส่วนบุคคลและคำนึงถึงความมีจิตอาสาของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและสื่อสารเป้าหมายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความหวังดีและเหตุผล โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ตามหลักสาราณียธรรมเป็นหลักธรรมอันนำมาซึ่งการเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อนำไปปรับใช้กับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความรัก สามัคคี มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ภายใต้อำนาจเดียวกันในการขับเคลื่อนการบริหารงานสถานศึกษา สอดคล้องกับสมโภชน์ สุวรรณรัตน์และคณะ (2560) พบว่า หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการสร้างสามัคคีในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ที่ชาวบ้านใช้ในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันมากที่สุด คือ หลักสาราณียธรรม และนวนิชนวนชีวินมัย (2557) พบว่า การศึกษาผลของกิจกรรมแนะแนวการปฏิบัติตนตามหลักสาราณียธรรมที่มีต่อการพัฒนาความสามัคคีของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แสดงให้เห็นว่าสามารถใช้พัฒนานิสิตให้มีความสามัคคีสูงขึ้นได้

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัญชลาลัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำประเด็นไปศึกษาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล การบริหารการศึกษา และการบริหารองค์กร ต่าง ๆ
2. แนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสารานุกรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัครราชวิทยาลัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นผู้บังคับบัญชา อันได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ใต้บังคับบัญชา อันได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น ผลการศึกษาแนวทางดังกล่าวสามารถนำไปปรับใช้ตั้งแต่ระดับการบริหารงานบุคคลภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล การบริหารสถานศึกษา ตลอดจนการบริหารการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไปศึกษาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาตลอดจนการบริหารการศึกษา และการบริหารองค์กรต่าง ๆ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ผลการวิจัยเกี่ยวกับการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถนำไปสู่การสร้างจุดแข็งให้แก่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 9(2), 58.
- กัญญาณัฐ ฤทธิ์บำรุง. (2559). *แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตอัครราชวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). อารยสามัคคี: พลังสามัคคีบนฐานความดี ความงาม ความจริง. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 11(3), 5-18.
- ชูลี คณะสุวรรณ. (2546). *ความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาสหวิทยาเขตสวี่ จังหวัดชุมพร*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- นววิช นวชีวินมัย. (2557). ผลของกิจกรรมแนะแนวการปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรมที่มีผลต่อการพัฒนาความสามัคคีของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(3), 162-171.
- ประสิทธิ์ สุวรรณไตร. (2549). สภาพปัญหาและประสิทธิภาพผลการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโ (มีนุสรณ์). (2553). การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสราณียธรรม 6 กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมโภชน์ สุวรรณรัตน์และคณะ. (2560). การสร้างความสามัคคีในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบด้วยหลักพุทธธรรม. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22(2), 191-203.

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

The Guidelines for Personnel Management according to Sangahavatthu 4
of primary school administrators in Phaisali District, Nakhon Sawan
Province

ธัญลักษณ์ ต่วนชะเอม¹ พระราชวิชเมธี² ประเทือง ภูมิภักทราคม³ และวรภุช ถิ่นช้าง⁴
Tanyalak Tuancha-em, Phra Rajavachirametee, Pratheung Phumphatrakhom and
Worrakrit Thuenchang

Received: October 04, 2021

Revised: November 08, 2021

Accepted: November 10, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.41

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล 2) เปรียบเทียบ
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกโดยครูและเจ้าหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ
3) เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ใน
อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2
ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากร ประชากรได้แก่
ครูผู้สอนและบุคลากร จำนวน 250 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการ
สุ่มแบบง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า
5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ สวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test และ F-test และ
2) หาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจำนวน 7 รูป/คน ผลการวิจัย
พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง
4 ด้าน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร พบว่า ครูและบุคลากรที่มี
เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ

¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3; Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 3

²⁻⁴ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: tanyalak.tt27@gmail.com, Tel. 063-1651962

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารมีดังนี้ 3.1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารควรเป็นผู้นำการปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม 3.2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการประเมิน 3.3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรใช้คำพูดที่เหมาะสมในการให้คำแนะนำและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพแก่บุคลากร และ 3.4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เลือกปฏิบัติหน้าที่ตามความสมัครใจและเหมาะสม มีการให้รางวัล ชมเชย และขอบคุณด้วยจริงใจ

คำสำคัญ: การบริหาร, งานบุคคล, หลักสังคหวัตถุ 4

Abstract

The objectives of this research paper were 1) to study the condition of personnel management; 2) to compare the opinions of the samples classified by teachers and staff, and personal factors; and 3) to propose guidelines for personnel management according to the Sangahavatthu 4 of primary school administrators in Phaisali District, Nakhon Sawan Province. This was a mixed methods research. The research process was divided into 2 steps: 1) to study the condition and compare the opinions of teachers and personnel. The population was the teachers and staff of 250 people. The sample group consisted of 152 people by using a simple proportional random sampling method. The research instrument was the 5-level estimation questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-Test and F-Test; and 2) to find the guidelines for personnel management according to Sangahavatthu 4 of 7 primary school administrators in Phaisali District, Nakhon Sawan Province with a semi-structured interview. The results of the research showed that 1) the condition of personnel management of primary school administrators, overall, was at a high level in all 4 aspects; 2) comparing the opinions on personnel management of administrators found that teachers and personnel differed in gender, education levels, position and work experience. There were no different opinions on personnel management of primary school administrators in Phaisali District, Nakhon Sawan Province; and 3) the personnel management guidelines according to Sangahavatthu 4 of the administrators were as follows: 3.1) in terms of manpower planning, the administrators should be good leaders in performing duties according to their roles

and duties appropriately; 3.2) in the aspect of performance appraisal, the administrators should encourage their subordinates every time that they were evaluated; 3.3) in terms of personnel development, the administrators should use appropriate words in giving advice and promoting professional development to personnel; and 3.4) in the aspect of retaining personnel, the administrators should provide opportunities for everyone to choose to perform their duties voluntarily and appropriately. There should be awards, compliments and sincere thanks to all.

Keywords: Administration, Personnel Work, Sangahavatthu 4

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) (สำนักเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ได้กล่าวถึงการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ 5 ปี ในการต่อยอดระยะต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีแผนพัฒนาและยึดหลัก “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” อันสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 โดยได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้ คุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในมาตรา 10 กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และมาตรา 22 ยังได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ทั้งนี้สถานศึกษาจะพัฒนาไปสู่มาตรฐานคุณภาพการศึกษาได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและ ระบบของการบริหารจะมีประสิทธิภาพไปสู่มาตรฐานที่ดีได้ต้องอาศัยบุคลากรในการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมาย

บุคลากรภายในหน่วยงานจึงมีความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาสำหรับการบริหารงานบุคคลนั้นถือว่าไม่ใช่เรื่องใหม่ หน่วยงานด้านการจัดการศึกษาในสังคมไทยมีความพยายามพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่องโดยการนำหลักทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เช่น แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555) ได้กล่าวถึงระบบราชการที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญได้แก่ 1) การแบ่งแยกงานถือหลักความเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กรกำหนด

อำนาจหน้าที่ของแต่ละระดับชั้นไว้อย่างชัดเจน 2) การจัดลำดับของการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงไปมีหัวหน้าขององค์การเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน 3) การปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ระบบ ระเบียบ และกฎหมาย การทำงานไม่สามารถยืดหยุ่นได้ตามลักษณะเฉพาะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรของรัฐจะต้องยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และ 4) จัดให้มีการบันทึกเกี่ยวกับการดำเนินงานระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การสั่งการจะต้องการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรเก็บไว้เป็นหลักฐาน

การบริหารและการจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้นปัจจัยที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญต่อการจัดการที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบริหารงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่าที่สุดในองค์การเนื่องจากจะใช้ความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์จากทรัพยากรมนุษย์ล้วนทรัพยากรมนุษย์ยังสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ได้อีกด้วยองค์กรต่าง ๆ จึงพยายามที่จะค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานรวมถึงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในระดับที่องค์กรต้องการ (กิริติ ยศยิ่งยง, 2559) ในสถานศึกษาภาพลักษณ์ของผู้บริหารจะต้องเปี่ยมด้วยคุณธรรมหลายประการจึงจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายได้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารเพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไป บรรดาความรู้ต่าง ๆ ก็ลดน้อยลงประกอบกับวิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้นรวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร

ดังนั้น ผู้บริหารควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคล คือหลักสังคหวัตถุธรรม 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกันผูกไมตรีเอื้อเพื่อเกื้อกูลประสานใจทุกคนที่อยู่ใต้อาณัติเดียวกันให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขความสามัคคี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2551) ประกอบไปด้วย 1) ทาน คือ การบริหารงานบุคคลให้มีการเสียสละหรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่บุคลากรอื่น 2) ปิยวาจา คือ การบริหารงานบุคคลโดยการเจรจาด้วยคำประสานไมตรี คำไพเราะอ่อนหวาน คำที่พูดด้วยความจริงใจไม่หยابคาย ก้าวร้าว และคำพูดที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ 3) อตถจริยา คือ การบริหารงานบุคคลด้วยการที่ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น และ 4) สมานัตตตา คือ การบริหารงานบุคคลที่มีการพุดติสม์เหมาะสมกับสถานภาพที่เป็นอยู่ ดังนั้น หลักธรรมนี้จึงเหมาะสมที่นำมาเป็นหลักธรรมในการบริหารงานบุคคล

โรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 มีภารกิจจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นไปตามพระราโชบายนิติประถมศึกษาพุทธศักราช 2523 จำนวน 34 โรงเรียนมีบุคลากรจำนวน 250 คน ถือเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินการบริหารงานเพื่อ

การศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรเข้าช่วยในการดำเนินงานเพราะคุณภาพของการศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์กรนั้น สภาพความพร้อมในแต่ละโรงเรียนมีการจัดการที่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่เกิดปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังคน จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่ต้องส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามเพื่อตอบสนองการดำเนินการด้านการบริหารบุคคลภายใต้กฎระเบียบที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการครูโดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการวางแผนอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาโดยบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวและมีอิสระภายใต้กฎระเบียบที่เป็นธรรมาภิบาล (สนธิ คงภักดี, 2549)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้นนั้นผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีความสนใจว่าผู้บริหารโรงเรียนได้นำหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามากน้อยเพียงใด และบุคลากรในสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร รวมทั้งศึกษาผลของการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ว่า พบปัญหาและอุปสรรคใดบ้างเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคนั้นให้น้อยลงหรือหมดไป อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้แสดงถึงการวิจัยแบบวิธีผสมผสาน (Mixed Methods Research) ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีการวิจัยที่ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรประชากรได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากร จำนวน 250 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษา อำเภอฟุคาสึ จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation และทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองตัวและการทดสอบค่าเอฟโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test/One way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามตัวขึ้นไป โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอฟุคาสลึ จังหวัดนครสวรรค์ โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 รูป/คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) และวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) เพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอฟุคาสลึ จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีเกณฑ์การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารสถานศึกษา 3 รูป/คน 2) ด้านหลักพุทธรธรรม 2 รูป/คน 3) ด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา 2 รูป/คน

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.38$) การวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ค่า $\text{sig} = 0.023$ แสดงให้เห็นว่าเพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า T-Test แสดงค่า Sig = 863 ปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอโพธาราม จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามตำแหน่ง ผลการ

เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้วิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่า sig. = 711 ปัจจัยด้านตำแหน่งไม่ส่งผลกระทบต่อระดับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล One way Anova พบว่า ค่า sig = .560 ซึ่งสูงกว่าที่กำหนดไว้ จากข้อมูลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหัตถุธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารควรเป็นผู้นำการปฏิบัติที่ดีเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม

3.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกครั้งที่มีการประเมิน

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรใช้คำพูดที่เหมาะสมในการให้คำแนะนำ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพแก่บุคลากร

3.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เลือกปฏิบัติหน้าที่ตามความสมัครใจ และเหมาะสมกับบุคคล มีการให้รางวัล กล่าวชมเชย และขอบคุณด้วยความจริงใจ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังอยู่ระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า มีการจัดทำแผนการประชุมร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ก่อนการกำหนดอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดการเพิ่มหรือลดจำนวนครูในแต่ละตำแหน่งของเหมาะสม รวมทั้งคำนึงถึงความเหมาะสมในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร และนอกจากนี้ ก่อนการคัดเลือกการบรรจุ หรือแต่งตั้งบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาคุณสมบัติเหมาะสมตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด มีคู่มือระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งผลสามารถวางแผนอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ นรพรม และคณะ (2557) พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัญหาการบริหารงาน

บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โรงเรียนควรวิเคราะห์ตามกรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ควรจัดอบรมศึกษาดูงานให้ความรู้กับครูในหลากหลายรูปแบบ และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรปรับเกณฑ์อัตราส่วนครูต่อจำนวนนักเรียนให้เหมาะสมกับขนาดและบริบทของแต่ละโรงเรียน

1.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม ชัดเจน เป็นธรรม โดยที่ผู้บริหารมีการรับทราบหลักเกณฑ์ เป้าหมาย และมีการจัดทำข้อตกลงโดยมีเป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ทั้งนี้ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบภายใต้กระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน ตลอดจนนำผลการปฏิบัติงานใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา สารัมย์ (2562) พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้องมีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครู และให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร สภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพให้บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ มีความสามารถในการปรับตัวทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้ผู้บริหารยังนำเทคโนโลยีใหม่ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้การสื่อสารระหว่างบุคคลสะดวกและรวดเร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเดือน ต้นศรี และประชัน คะเนวัน (2556) พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงาน

บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการดำรงรักษาบุคลากร สภาพปัญหาการบริหารงาน ด้านการดำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการสนับสนุนเลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับความสามารถและความเหมาะสม ส่งเสริมและให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ และเป็นระบบ สร้างสภาพแวดล้อมที่การทำงานมีความคล่องตัว ผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสปรับเปลี่ยนสายงานตามศักยภาพ มีการสร้างความเข้าใจและชี้แจงผลในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนทุกฝ่าย ตลอดจนมีการจัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิฑูรย์ ธมฺมวฑฺโฒ (2557) พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ด้านการดำรงรักษาบุคลากรมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอฟากท่า จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานต่างก็มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอฟากท่า จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอฟากท่า จังหวัดนครสวรรค์ มีการบริหารงานอย่างเท่าเทียม ให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับอย่างเหมาะสมตามฐานะ และปริมาณภาระงาน เอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทสร รัตนะโสภา และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2556) พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอฟากท่า จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารควรเป็นผู้นำการปฏิบัติที่ดีเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการประเมิน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรใช้คำพูดที่เหมาะสมในการให้คำแนะนำ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพแก่บุคลากร และ 4) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เลือกปฏิบัติหน้าที่ตามความสมัครใจ และเหมาะสมกับบุคคล มีการให้รางวัลกล่าวชมเชย และขอบคุณด้วยความจริงใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลที่ดี เปิดกว้างในการรับฟังความเป็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาสถานศึกษาโดยขับเคลื่อนศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาผ่านการบริหารงานบุคคล โดยปราศจากอคติส่วนตัว และไม่ใช้ความคิดเห็นส่วนตัวตัดสินใจ บริหารสถานศึกษาโดยปราศจากเหตุผล มีการใช้หลักธรรมนำทางในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของพระครูสถิตธรรมานุศาสน์ (เสถียร เจริญทอง) (2564) พบว่า หลักการบริหารงานบุคคลทางตะวันตกมีลักษณะสอดคล้องกับกรอบแนวคิดหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ทำให้เกิดรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เรียกว่า SPS Model ซึ่งมีความหมาย ดังนี้ 1) S หมายถึง Sangahavattu (S1) หรือหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมยึดเหนี่ยวหัวใจ 2) P หมายถึง Personnel Administration หรือการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนปัจจุบันทั้ง 5 แนวคิด และ 3) S หมายถึง School Administration (S2) หรือหลักการบริหารโรงเรียน ในที่นี้เน้นเฉพาะการบริหารงานบุคคลตามแผนใหม่ 12 ประการ ความสัมพันธ์กันระหว่าง SPS Model มีดังนี้ 1) ทาน (S1) หมายถึง การให้โอกาสแก่ทุกฝ่ายในการแสดงความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (P) และสอดคล้องกับหลักความเสมอภาค หลักแห่งความเหมาะสม หลักความยุติธรรม (S2) 2) ปิยวาจา (S1) หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ด้วยการเจรจา สอดคล้องกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (P) และสอดคล้องกับหลักมนุษยสัมพันธ์ (S2) 3) อตถจริยา (S1) หมายถึง การเสริมสร้างประโยชน์ของโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการออกจากราชการ (P) และสอดคล้องกับหลักสวัสดิการในการทำงาน หลักความสามารถ หลักการศึกษาวิจัย และหลักการพัฒนาองค์กร (S2) และ 4) สมานัตตตา (S1) หมายถึง การรักษาและบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ (P) และสอดคล้องกับหลักแห่งความมั่นคง หลักเสริมสร้างและหลักประสิทธิภาพในการทำงาน (S2)

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการใหม่

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ลงเลือกการปฏิบัติหน้าที่ตามความสมัครใจและมีการใช้การสื่อสารเพื่ออธิบายและสร้างความเข้าใจในการวางแผนอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญในการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการประเมิน รวมถึงความเป็นกัลยาณมิตรนั้น ย่อมส่งผลให้ผู้รับการประเมินการปฏิบัติงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการจัดสรรให้บุคลากรโดยใช้คำพูดที่เหมาะสมในการให้คำแนะนำและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพแก่บุคลากร รวมถึงมีความเป็นผู้นำทางวิชาการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เลือกปฏิบัติหน้าที่ตามความสมัครใจและเหมาะสมกับบุคคล ผู้มีการให้รางวัล กล่าวชมเชย และขอบคุณด้วยความจริงใจ ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด ร่วมกันปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้งส่งเสริมการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มความสามัคคีในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ความสามารถและศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชา หรือสอบถามผู้ได้บังคับบัญชา ในการวางแผนการกระจายภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับตัวบุคคล
2. ผู้บริหารควรมีการสร้างระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความความชัดเจน ตรวจสอบได้ ที่แสดงถึงมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเสมอภาค
3. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความอบอุ่น เป็นกันเอง ตลอดจน พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานมาก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ความสามารถและศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชา หรือสอบถามผู้ได้บังคับบัญชา ในการวางแผนการกระจายภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับตัวบุคคล
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการสร้างระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความความชัดเจน ตรวจสอบได้ ที่แสดงถึงมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเสมอภาค
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรจัดสรรการพัฒนาบุคลากรให้มีความครอบคลุม ทั้งถึง เหมาะสมกับงานที่ผู้ได้บังคับบัญชารับผิดชอบ ในบางกรณีควรสอบถามความสมัครใจ หรือเปิดใจรับฟังหากผู้ได้บังคับบัญชาขอรับการพัฒนาในสิ่งที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีตามความเหมาะสม และโอกาส หรือยกย่อง ชมเชย รวมถึงการแสดงออกอื่นใดที่เป็นการชื่นชมหากผู้ได้บังคับบัญชามีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์

เอกสารอ้างอิง

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2559). *การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ ก๊อปปี (ประเทศไทย) จำกัด.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *ทฤษฎีและหลักการบริหารองค์การและการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ นรพรมและคณะ. (2557). การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 9(1), 21-30.

- ดวงเดือน ต้นศรี และประชัน คะเนวัน. (2556). ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 5(1), 125-141.
- พระครูสถิตธรรมานุสาสก์ (เสถียร เจริญทอง). (2564). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามหลักสังคหัตถุธรรม 4. *วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์*, 1(1), 29-42.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิฑูรย์ ธมฺมวฑฺฒโน. (2557). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออย่างสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 1(2), 1-14.
- วิภาดา สารรัมย์. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สนธิ คงภักดี. (2549). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุภัทสร รัตนโสภณและภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(2), 86-99.
- สำนักเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)*. เข้าถึงได้จาก <http://trat.nfe.go.th/trat/UserFiles/File/Plan%20deucation%202560-2579.pdf>



รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

A Learning Organization Model of Mahachulalongkornrajavidyalaya
University

ธีรพันธ์ เชื้อรัมย์¹ ประเทือง ภูมิภักทราคม² และวรกรุต เทื่อนช้าง³

Thiraphan Choenram, Pratuang Phumpatrakom and Worrakrit Thuenchang

Received: October 27, 2020

Revised: June 05, 2021

Accepted: July 31, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.42

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) สร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) ประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย จำนวน 18 รูปหรือคนโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ขั้นตอนที่ 2 การจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญจำนวน 11 รูปหรือคนโดยใช้เอกสารร่างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 รูปหรือคนโดยแบบประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแบบตรวจสอบรายการ สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิจัย พบว่า 1) มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ โดยมีการกำหนดแผนแม่บทการจัดการความรู้ กำหนดกลยุทธ์และสร้างวัฒนธรรมเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือสนับสนุนในการจัดการความรู้ แต่มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างองค์การที่มีขนาดใหญ่ เพราะมีส่วนงานในสังกัดจำนวนมาก จึงยังไม่สามารถทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุวิสัยทัศน์ตามที่ตั้งไว้ได้ 2) การสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ เป็นการอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้และวัตถุประสงค์ของการพัฒนา รูปแบบ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา เป็นการอธิบายถึงองค์ประกอบและแนวทางของการดำเนินงานเพื่อพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านบุคคล

¹⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์; Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhonsawan Campus

Corresponding author, e-mail: thee.mcu2525@gmail.com, Tel. 087-2053434

ด้านความรู้ และด้านเทคโนโลยี และส่วนที่ 3 เป็นเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ 3) ผลการประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมมีผลการประเมินรูปแบบอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ, องค์การแห่งการเรียนรู้, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the current state of being a learning organization; 2) to create a learning organization model; 3) to evaluate the learning organization model of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. It was a qualitative research that was divide into 3 steps: the first step was an analysis and synthesizing documents as well as 18 university administrators were interviewed using a structured interview form; the second step was to organize a seminar based on 11 experts using the learning organization model; the third step was to assess the model by 15 experts using the learning organization model assessment form as a checklist. The statistics used to analyze the data were frequency and percentage. The results of the research found that 1) the university had a policy to develop the organization towards becoming a learning organization at the individual level, the group level and the organization level. The knowledge management master plan has been formulated consisting of formulating strategies and creating a culture for collaborative learning, developing information technology systems as a supporting tool for knowledge management. But the university has a large organizational structure because of having many jobs in the affiliated agencies. Therefore, the university was unable to achieve the vision as set; 2) creating a Learning Organization Model consisted of 3 parts: Part 1 was an introductory part explaining concepts and theories of learning organization and the objectives of model development; Part 2 was a content that described the elements and guidelines of the operation to develop to become a learning organization in 5 areas, namely learning, organization, people, knowledge, and technology; and the third part was the condition for success; and 3) the results of the assessment of the learning organization model in terms of accuracy, possibility, suitability and usefulness, overall, were at the very high and highest level from the model evaluation results.

Keywords: Model, Learning Organization, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

บทนำ

การก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นผลให้องค์การ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอด องค์กรที่มีความเฉลียวฉลาดและสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วจะกลายเป็นองค์กรผู้นำระดับโลก ส่วนองค์กรประเภทไดโนเสาร์เต่าล้านปีจะไม่อาจอยู่รอดได้ในสหัสวรรษนี้ กล่าวคือเพื่อความอยู่รอดในปัจจุบัน องค์กรยุคนี้จะต้องเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงให้เร็วยิ่งขึ้น ซึ่งคาดว่าภายใน 10 ปีข้างหน้า จะมีแต่องค์กรแห่งการเรียนรู้เท่านั้นที่สามารถดำรงอยู่ได้ ส่วนองค์กรที่ไม่พัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็จะล่มสลายไปในไม่ช้า (กานต์สุดา มาชะศิริานนท์, 2557) ซึ่งในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น มีแนวคิดและทฤษฎีที่นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้กล่าวไว้และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง เช่น ปีเตอร์ เอ็ม เซงเก้ (Peter M. Senge, 1990) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ การ์วิน (D.A. Garvin, 1993) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต การเรียนรู้จากบุคคลอื่น และการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มิเชล เจ มาร์ควอดท์ (Michel J. Marquardt, 2002) ซึ่งได้เสนอแนวคิดแนวคิดตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบว่าจะต้องประกอบด้วยระบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นระบบย่อย 5 ระบบซึ่งสัมพันธ์กัน ได้แก่ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านองค์กร องค์ประกอบด้านบุคคล องค์ประกอบด้านความรู้ และองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี และวิจารณ์ พานิช (2550) ได้เสนอหลักสำคัญ 5 ประการ ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และบุคคลเรียนรู้ ได้แก่ การคิดเชิงระบบ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยในปัจจุบัน องค์กรส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งการบริหารราชการแนวใหม่ ซึ่งได้เน้นถึงการทำให้ส่วนราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ข้าราชการอย่างเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน และให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยใช้ “การจัดการความรู้” เป็นเครื่องมือที่จะช่วยสร้างพลังทวีคูณ (Synergy) ที่ผู้บริหารของทุกองค์กรควรให้ความสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากในโลกยุค “สังคมแห่งการเรียนรู้ ยุคโลกาภิวัตน์ และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง” หน่วยราชการจะต้องปรับตัวเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ และเปลี่ยนวิธีทำงานใหม่ มิฉะนั้นสังคมไทยก็จะไม่สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลกเครื่องมือหรือแรงขับเคลื่อนหลักในการปฏิบัติราชการ จะต้องยกระดับจากข้อมูล (Data) และสารสนเทศ (Information) ไปเป็นความรู้ (Knowledge) สถาบันอุดมศึกษาจึงควรพัฒนาบทบาทเพื่อให้สามารถเป็นที่พึ่งและความหวังของชนทุกชั้น ทุกสาขาอาชีพ เพื่อพัฒนาให้ก้าวหน้าและยืนหยัดในกระแสโลกได้อย่างภาคภูมิ สถาบันอุดมศึกษาควรทบทวนบทบาทและปรับกระบวนทัศน์ใหม่ และจะต้องใช้การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2549) ที่กำหนดให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมี “ดุลยภาพ” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้เสนอตัวชี้วัดเพื่อประเมินและรับรองผลการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษา กำหนดตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานและเป้าหมายในระดับหน่วยงานจนถึงระดับบุคคล รวมถึงจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย ซึ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินตนเองของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และต้องพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กระทรวงกำหนด คือ การพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผลการประเมินคุณภาพการศึกษากายภายในของมหาวิทยาลัยที่ผ่านมาทั้งในระดับสถาบัน ระดับคณะ ระดับวิทยาเขต ระดับวิทยาลัย ในตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในแต่ละส่วนงาน ยังอยู่ในระดับที่น้อยถึงปานกลางเท่านั้น (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยเป็นการนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้มาบูรณาการสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมสร้างการบริหารและขยายองค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และสัมภาษณ์ผู้บริหารผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้ง

ส่วนกลางและวิทยาเขต จำนวน 18 รูปหรือคน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยการนำผลของศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย และแนวคิด ทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ของมิเชล เจ มาร์ควอดท์ (Michel J. Marquardt) มาয়กร่างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและตรวจสอบและยืนยันรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 11 รูปหรือคน โดยใช้เอกสารร่างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ สถิติในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ความเรียง ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 รูปหรือคน ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยแบบประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแบบประเมินแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประเมินด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์ สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า

ด้านการเรียนรู้ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการใช้ทักษะการคิดเชิงระบบในการบริหารงาน การปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะคิดแยกเป็นเรื่อง ๆ บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานประจำวันตามหน้าที่ประจำและตามที่ได้รับมอบหมาย ยังขาดการคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาศักยภาพ แต่การฝึกอบรมส่วนมากเป็นการฝึกอบรมจากส่วนงานภายใน ส่วนการอบรมกับหน่วยงานภายนอกยังมีน้อย การสร้างทีมงานในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและเข้มแข็ง แต่การสร้างทีมยังอยู่ในวงจำกัดไม่ทั่วทั้งองค์กร

ด้านองค์การ พบว่า มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนแม่บทการจัดการความรู้โดยบูรณาการการจัดการความรู้สู่องค์การแห่งความเป็นเลิศภายใต้ปรัชญา “องค์กรวิถีพุทธ” ซึ่งมีวิสัยทัศน์การจัดการความรู้มหาวิทยาลัย คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้วิถีพุทธ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และสร้างวัฒนธรรมเพื่อการเรียนรู้ แต่มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างองค์การที่ใหญ่เนื่องจากมีส่วนงานในสังกัดจำนวนมาก กระจายอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค องค์การแห่งการเรียนรู้ของแต่ละส่วนงานจึงมีความแตกต่างกัน ด้านบุคคล พบว่าผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ โดยปฏิบัติตนเป็นผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยง ผู้จัดการความรู้ และเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ให้กับคนในองค์กร มีการเอื้ออำนาจให้บุคลากรในองค์กร แต่ไม่ทุกเรื่อง มีการกระจายอำนาจและความ

รับผิดชอบให้กับคณะ วิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ ห้องเรียน และหน่วยวิทยบริการฯ ได้พัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นองค์การพระพุทธศาสนาระดับโลกตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่ตั้งไว้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่ในส่วนของส่วนงานตามภูมิภาคยังไม่สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่มหาวิทยาลัยตั้งไว้

ด้านความรู้ พบว่า มหาวิทยาลัยมีการสร้างและพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเน้นการแสวงหาความรู้และสร้างฐานความรู้ของตน คือ พระพุทธศาสนา และบูรณาการเป็นองค์ความรู้ใหม่ และพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมขององค์การ แต่เป็นการดำเนินการแบบปีต่อปี นโยบายด้านการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมีการนำไปสู่การปฏิบัติของส่วนงานต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์การ แต่เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยเป็นองค์การใหญ่ มีส่วนงานในสังกัดมาก ทั้งวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ ห้องเรียน และหน่วยวิทยบริการฯ จึงทำให้ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยตั้งไว้

ด้านเทคโนโลยี พบว่า มหาวิทยาลัยได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ในองค์การครอบคลุมภารกิจของมหาวิทยาลัย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้านทรัพยากร ด้านงบประมาณ และด้านบุคคล แต่เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยมีส่วนงานมาก จึงทำให้การดำเนินงานยังไม่ครอบคลุมทุกส่วนงาน

2. รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยดำเนินการมาจากการนำผลของศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย และแนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ มิเชล เจ มาร์ควอดท์ (Michel J. Marquardt) มายกร่างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้และนำไปสู่การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 11 รูป/คน ได้รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ เป็นการอธิบายถึงความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ สภาพภาพรวมสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย และวัตถุประสงค์ของการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา เป็นการอธิบายถึงองค์ประกอบและแนวทางของการดำเนินงานเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบแกนกลางของการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นตัวกลางที่เสริมประสาน สนับสนุนและแผ่ขยายเข้าไปในระบบย่อยอื่น ๆ ซึ่งระบบย่อยด้านการเรียนรู้สามารถดำเนินการได้เป็น 3 มิติ คือ ระดับของการเรียนรู้ ซึ่งมีทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือทีม และระดับองค์การ ประเภทของการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้เชิงปรับตัว เชิงคาดการณ์ และเชิงปฏิบัติ และมีทักษะที่สำคัญ ๆ คือ การคิดเชิงระบบ รูปแบบความคิด การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ การเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง และการเสวนา

มีองค์ประกอบย่อย คือการเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่มหรือทีม และการเรียนรู้ระดับองค์การ

2.2 องค์ประกอบด้านองค์การ เป็นองค์ประกอบย่อยของการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นระบบการกำหนดให้กลุ่มคนมาทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผน อีกทั้งยังเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อย คือวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมโครงสร้าง และกลยุทธ์

2.3 องค์ประกอบด้านบุคคล เป็นองค์ประกอบย่อยของการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อย คือผู้บริหาร บุคลากร นิสิตและนักศึกษา องค์กรและหน่วยงานภายนอก เครือข่าย และชุมชน

2.4 องค์ประกอบด้านความรู้ เป็นองค์ประกอบย่อยของการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นการบริหารจัดการความรู้ในลักษณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบย่อย คือการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์และการทำเหมืองข้อมูล การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ และการประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง

2.5 องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบย่อยของการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้คนในมหาวิทยาลัยเข้าถึงความรู้ และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีองค์ประกอบย่อย คือเทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้ และเทคโนโลยีสำหรับการเพิ่มพูนความรู้ และส่วนที่ 3 เจาะลึกสู่ความสำเร็จ เป็นการอธิบายเกี่ยวกับเงื่อนไขสู่ความสำเร็จของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3. การประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยดำเนินการมาจากการนำแบบประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 รูป/คน ประเมินและให้ข้อเสนอแนะ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์ ซึ่งโดยภาพรวมมีผลการประเมินรูปแบบอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยส่วนที่ 1 ส่วนนำ มีผลการประเมินรูปแบบอยู่ในระดับมากและมากที่สุด (ร้อยละ 88.33 และ 96.67) ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา มีผลการประเมินรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 100) และส่วนที่ 3 เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ มีผลการประเมินรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 100)

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานประจำวันตามหน้าที่ประจำและตามที่ได้รับมอบหมาย ยังขาดการคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนแม่บทการจัดการ

ความรู้ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสร้างวัฒนธรรมเพื่อการเรียนรู้ แต่มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างองค์กรที่ใหญ่ เนื่องจากมีส่วนงานในสังกัดจำนวนมาก ดังนั้นในส่วนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของแต่ละส่วนงานจึงมีความแตกต่างกัน ทั้งในแง่ของการบริหารและการจัดการศึกษาซึ่งเป็นไปตามบริบทของแต่ละแห่งผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนและสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ มีการเอื้ออำนาจให้บุคลากรในองค์กรแต่ไม่ทุกเรื่อง มหาวิทยาลัยมีการสร้างและพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเน้นการแสวงหาความรู้และสร้างฐานความรู้ของตนคือพระพุทธศาสนา และบูรณาการเป็นองค์ความรู้ใหม่ และพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมขององค์กร มีกรอบแนวทางในการจัดการความรู้ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย แต่ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุสู่พันธกิจและวิสัยทัศน์ตามที่ได้ตั้งไว้ มหาวิทยาลัยได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ในองค์กรครอบคลุมภารกิจของมหาวิทยาลัย แต่เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยมีส่วนงานมาก จึงทำให้การดำเนินงานยังไม่ครอบคลุมทุกส่วนงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยวางแนวทางการดำเนินงานการจัดการความรู้ไว้ในแผนแม่บทการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัยซึ่งกระจัดกระจายกันอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในมหาวิทยาลัยสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุดแต่ผลการดำเนินการที่ผ่านมา เป็นการดำเนินการแบบปีต่อปี โดยมีกรอบแนวทางในการจัดการความรู้ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย แต่ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุสู่พันธกิจและวิสัยทัศน์ตามที่ได้ตั้งไว้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากร ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือทีม และระดับองค์กร ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศในมหาวิทยาลัยที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร ให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม โครงสร้าง และกลยุทธ์ ให้มุ่งไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร มีการเอื้ออำนาจให้ผู้บริหารและบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ ได้พัฒนาตามศักยภาพและทรัพยากรที่มีอยู่ และแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรภายนอกในพื้นที่ที่ส่วนงานนั้นตั้งอยู่ มีนโยบายในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การเรียนการสอน การประชุมและการฝึกอบรมของบุคลากรทุกระดับ และมหาวิทยาลัยต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร รวมทั้งมีการจัดฝึกอบรมผู้บริหารและบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของมิเชล เจ มาร์ควอดท์ (Michel J. Marquardt, 2002) ที่ได้กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้จะประสบความสำเร็จได้ด้วยระบบขององค์กรทั้งหมด เปรียบเสมือนว่าองค์กรนั้น ๆ เป็นองค์กรที่มองเดียวกันทั้งองค์กรสมาชิกในองค์กรให้ความสำคัญและยอมรับว่าการเรียนรู้ทั้งองค์กรนั้นจะนำมาซึ่งความอยู่รอดขององค์กรในปัจจุบันและความสำเร็จขององค์กรในอนาคตทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ

ความสำเร็จขององค์การได้อย่างต่อเนื่องและทันสมัย และองค์การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมกระตุ้นและให้รางวัลแก่บุคลากรและกลุ่มที่เรียนรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ และองค์การเป็นศูนย์รวมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ดังนั้น การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบย่อยด้านองค์การทั้ง 4 มิติ ได้แก่ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง ผู้นำเป็นทั้งครู โค้ชและพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ พร้อมต่อการเอื้ออำนาจให้บุคลากรรับมอบความรับผิดชอบและอำนาจที่สอดคล้องกับความสามารถ นอกจากผู้บริหารและบุคลากรที่ต้องได้รับการเอื้ออำนาจและการเรียนรู้แล้ว นิสิตและนักศึกษา หน่วยงานและองค์กรภายนอก และเครือข่าย รวมถึงชุมชนที่อยู่แวดล้อม ซึ่งทุกกลุ่มมีคุณค่าต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องได้รับการเอื้ออำนาจและการเรียนรู้เช่นเดียวกันนอกจากนั้น การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ และการนำไปประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรงการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้งาน เพื่อช่วยเอื้อความสะดวกและง่ายต่อการจัดการความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์การให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึง (Michel J. Marquardt, 2002) และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงใจ เปลี่ยนบำรุง และคณะ (2555) พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย 9 กลยุทธ์ คือ 1) พัฒนากายภาพและสภาพแวดล้อมสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการและการประเมินผล เพื่อส่งเสริมเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) สนับสนุนการบริหารงานแบบกระจายอำนาจและการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร 4) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ 5) พัฒนาตัวชี้วัดในการประเมินคุณภาพและนำไปสู่การเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรอื่นที่มีแนวปฏิบัติที่ดี 6) เร่งรัดพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญ 7) ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์องค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ 8) สนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์การ และ 9) เร่งรัดสรรหาและพัฒนาบุคลากรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า องค์ประกอบและแนวทางของการดำเนินงานเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ 2) องค์ประกอบด้านองค์การ 3) องค์ประกอบด้านบุคคล 4) องค์ประกอบด้านความรู้ 5) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่า องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของมิเชล เจ มาร์ควอดท์ (Michel J. Marquardt) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ เป็นแนวคิดที่มองการพัฒนาทุกระบบขององค์การ ซึ่งระบบย่อยทุกระบบมีความสัมพันธ์กัน เป็นแนวคิดที่มีความสมบูรณ์กว่าแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่น ๆ สามารถผลักดันให้องค์การก้าวไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของมิเชล เจ มาร์ควอดท์ (Michel J. Marquardt)

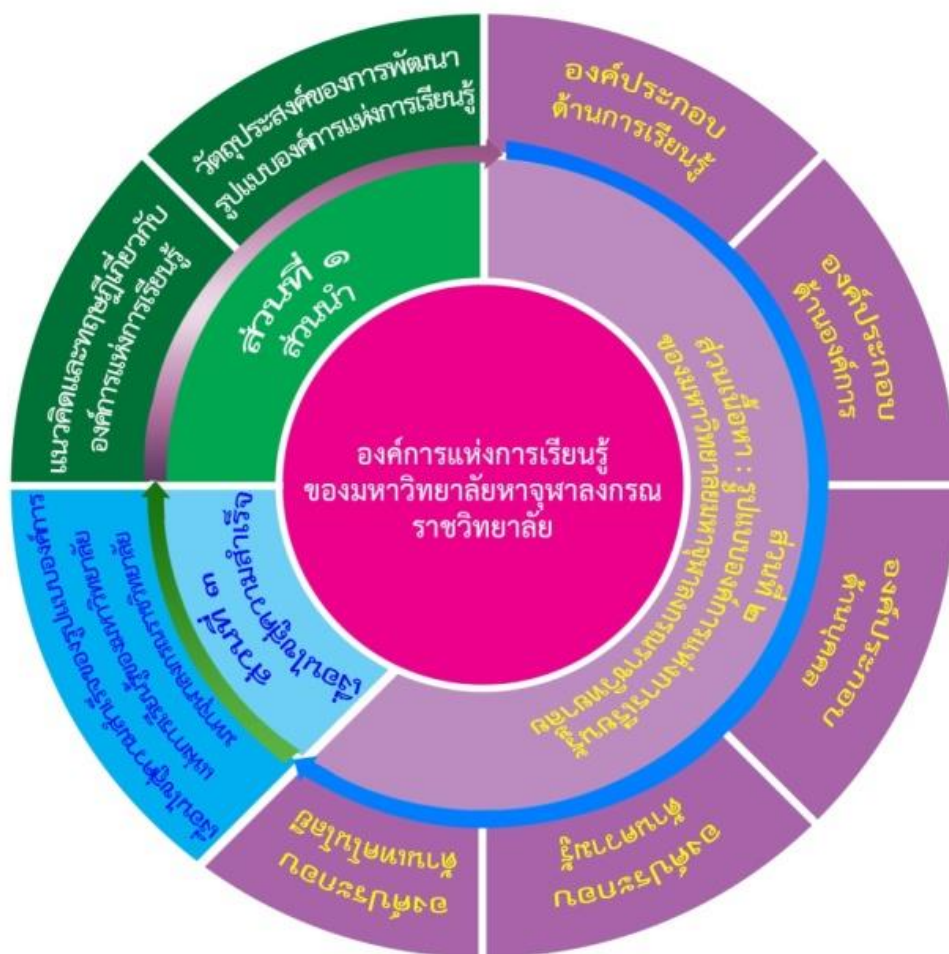
และผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มาสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สอดคล้องกับงานวิจัยของภูษิต รุ่งแก้วและคณะ (2556) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ด้านการจัดโครงสร้างและการบริหารงาน ด้านการจัดการความรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงานด้านการจูงใจและด้านการกำกับติดตามการดำเนินงานมีความเหมาะสมมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเลิศ เต็กสงวน (2557) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร 4) บรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้ 5) พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ 6) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้ 7) การทำงานเป็นทีมและร่วมมือกันเป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่า กิจกรรมย่อยที่มีส่วนสนับสนุนระบบการจัดการความรู้ ได้แก่ เน้นการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการจัดเก็บการถ่ายทอดและการนำความรู้ไปใช้ได้ง่าย การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และถ่ายทอดจากประสบการณ์การร่วมกลุ่มเพื่อสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันแบบแบ่งปันการแลกเปลี่ยนสร้างสรรค์ความรู้

3. การประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์ ซึ่งโดยภาพรวมผลการประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการจัดทำวิจัย มีการดำเนินการตามกรอบแนวทางการวิจัยเป็นลำดับขั้นตอนระเบียบวิธีวิจัย ผ่านการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินการวิจัยเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้สถิติทางการวิจัย รวมทั้งผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ การประเมินจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย และเป็นไปตามผลการศึกษาค้นคว้าประกอบ ผลการยกย่องรูปแบบ และผลการประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นอกจากนี้แนวทางการประเมินรูปแบบสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินรูปแบบของแมค มิลแลน และสคูเมเชอร์ (McMillan and Schumacher) (สุรีย์มาศ สุขกลี, 2559) ที่ได้พัฒนาและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานด้านความเหมาะสม มาตรฐานด้านความถูกต้อง มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ และมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ซึ่งในการดำเนินการวิจัยได้นำแนวคิดมาใช้ในการประเมินผลรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติรี วงศ์สายสิน (2561) พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีผลการประเมินรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด มีผลการประเมินราย

ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิด ทฤษฎี และจากการวิเคราะห์ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จึงได้สรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้



- หมายเหตุ :
- รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 - องค์ประกอบย่อยของส่วนที่ 1 ส่วนนำของรูปแบบ
 - ส่วนที่ 1 ส่วนนำของรูปแบบ
 - องค์ประกอบย่อยของส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา
 - ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา
 - ส่วนที่ 3 เชื้อไขสู่ความสำเร็จ
 - องค์ประกอบย่อยของส่วนที่ 3 เชื้อไขสู่ความสำเร็จ

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และวัตถุประสงค์ของการพัฒนารูปแบบ

ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา เป็นองค์ประกอบและแนวทางของการดำเนินงานเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ 2) องค์ประกอบด้านองค์การ 3) องค์ประกอบด้านบุคคล 4) องค์ประกอบด้านความรู้ 5) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี

ส่วนที่ 3 เจาะลึกสู่ความสำเร็จ ของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยต้องมีนโยบายที่จะเร่งรัดและพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้น

2. มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติและเกิดการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม ตามแนวทางการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

1. มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นการพัฒนาส่วนงานทุกระดับของมหาวิทยาลัยให้สามารถเรียนรู้ร่วมกัน มีการกำหนดแผนก่อนล่วงหน้าเพื่อวางแผนตามกรอบใหญ่ของมหาวิทยาลัย มีแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนปฏิบัติงาน ซึ่งเน้นการจัดทำแผนประจำวัน ประจำเดือน ประจำปีหรือระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาวอย่างชัดเจน และควรปรับระบบโครงสร้างให้มีความเชื่อมโยงกันและยืดหยุ่นได้มากขึ้น

2. มหาวิทยาลัยควรพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อพัฒนาบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทั้งระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง และมีการดำเนินการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งมหาวิทยาลัย และควรให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งและสายงาน มีระบบในการคัดสรรบุคลากรเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐาน และให้ความสำคัญกับการให้รางวัลกับบุคลากร ให้โอกาสในการก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถ ตามศักยภาพและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

3. ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้น

4. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยสนับสนุนการดำเนินการตามรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กานต์สุตา มาฆะศิรินันท์. (2557). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ชาติรี วงศ์สายสิน. (2561). รูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 5(1), 91-100.
- ดวงใจ เปลี่ยนบำรุง และคณะ. (2555). กลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิจัยมช. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 2(1), 94-114.
- บุญเลิศ เต็กสงวน. (2557). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 24(1), 198-221.
- ภูษิต รุ่งแก้ว และคณะ. (2556). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม. *ลักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 19(1), 55-72.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2556). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). *ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะ ฉบับนักปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- สุริย์มาศ สุขกลี. (2559). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*, 1(1), 113-146.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). รายงานชุด “แนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย” รูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- Garvin, D.A. (1993). Building a Learning Organization. *Havard Business Review*, 71, 78-91.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning*. (2nd ed.). CA: Davies-Black Publishing.

Senge, P. M. (1990). *The fifth disciplines: the art and practice of learning organization*.
New York: Doubleday.

การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะอย่างยั่งยืนของตลาดสดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

Participation in Sustainable Waste Management of Fresh Markets in the
Mueang District Area Phetchabun Province

สิริมาส หมื่นสาย¹ อีรภัทร กิจจารักษ์² สมพิศ สายบุญชื่น³ สุภชัย ตริทศ⁴ โดมธราดล อนันตสาน⁵
อรุณ สนใจ⁶ และกมลวิช ลอยมา⁷

Sirimas muesai, Teeraphat Kitjarak, Sompit Saibunchun, Supachai Tritose,
Domtharadol Anantasan, Arun Sonchai and Kamolvit Loima

Received: March 06, 2021

Revised: May 14, 2021

Accepted: May 17, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.43

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะตลาดสดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะตลาดสดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) นำเสนอแนวทางการจัดการขยะตลาดสดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บและรวบรวมข้อมูลจากแม่ค้าในชุมชนตลาดสด จำนวน 200 แผง การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาดัชนีความสอดคล้องด้วยเทคนิค IOC มีค่าเท่ากับ .75 ค่าความเชื่อถือของแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วยค่า t-test และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ใช้ One-way ANOVA หรือ F-test ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในชุมชนตลาดสดในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.50$) ระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุดคือการมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\mu = 2.72$) ส่วนข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือการมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์จากขยะมูลฝอย ($\mu = 2.28$) 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการแบบยั่งยืนในชุมชนตลาดสด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ

¹ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา: Chaopraya University

²⁻⁷ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์: Phetchabun Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: is.sirimas08@gmail.com, Tel. 089-8863936

สมรส รายได้ต่อเดือนและระดับการศึกษาที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการตลาดขยะสดไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการจัดการขยะชุมชนตลาดสดนั้นควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีในการจัดการขยะให้มีความเหมาะสมกับข้อจำกัดทางด้านพื้นที่ของตลาด

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การจัดการขยะอย่างยั่งยืน, แนวทางการจัดการขยะชุมชนตลาดสด

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the level of community participation in fresh market waste management in the Mueang district area, Phetchabun Province; 2) comparison of community participation in fresh market waste management in the Mueang district area, Phetchabun Province classified by personal factors; and 3) to present guidelines for waste management in the fresh market in the Muang district area, Phetchabun Province. It was a quantitative research. Data were collected from 200 market women in the bazaar community. The tool was examined using the IOC technique of conformity index with the value of .75. The reliability of the questionnaire was of confidence. Cronbach's alpha coefficient was calculated and the confidence value was 0.87. The data were analyzed using mean and standard deviation, comparative analysis with t-test and one-way variance test using one-way ANOVA or F-test. The results showed that 1) public participation in solid waste management in the fresh market community, overall, was at a moderate level ($\mu = 2.50$). The highest level of participation was planning participation ($\mu = 2.72$), while the item with the lowest level of participation was participation in waste utilization ($\mu = 2.28$); 2) comparison of community participation in sustainable management In the fresh market community found that the personal factors such as sex, age, marital status, monthly income and education levels were different but participation in the management of the fresh waste market was no different at the 0.05 level and; 3) in terms of guidelines for waste management in the fresh market community, there should be development of waste management technology to suit the market space constraints.

Keywords: Participation, Sustainable Waste Management, Guidelines for Waste Management in the Fresh Market Community

บทนำ

ปัจจุบันขยะเป็นปัญหาสำคัญในระดับโลกที่หลายประเทศ รวมถึงประเทศไทยที่ต้องประสบปัญหาเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของประชากร การขยายตัวทางเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ทำให้มีการบริโภคทรัพยากรเพิ่มมากขึ้น มีการประดิษฐ์ และพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้อำนวยประโยชน์ต่อมนุษย์มากขึ้น จึงทำให้มีจำนวนขยะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งมีทั้งขยะจากภาคอุตสาหกรรม ภาคการเกษตร ภาคการท่องเที่ยว ครั้วเรือน และสารเคมีอันตราย เป็นเหตุให้เกิดขยะเหลือใช้ปริมาณเพิ่มมากขึ้น ซึ่งแต่เดิมการเพิ่มขึ้นของขยะจะเกิดขึ้นเฉพาะในเมืองใหญ่ ๆ แต่ปัจจุบันปัญหานี้ได้ขยายวงกว้างมากขึ้นในทุกเขตเมือง โดยแปรตามความเจริญและการขยายขนาดของเมือง ซึ่งสภาพเศรษฐกิจยิ่งดีมากขึ้นเท่าไร ปัญหาขยะก็เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น และจากสถานการณ์ขยะ มูลฝอยที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี ในขณะที่อัตราขยะมูลฝอยที่ถูกนำไปกำจัด และอัตราขยะมูลฝอยที่ถูกนำกลับมาใช้ประโยชน์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งปัญหาดังกล่าวหากไม่มีการแก้ไขใด ๆ จะส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเป็นอันตรายคุกคามต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนได้ ดังเห็นได้จากเหตุการณ์ไฟไหม้บ่อขยะที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด (สำนักจัดการกากของเสียและสารอันตราย, 2563)

การกำจัดขยะไม่ว่าโดยวิธีใด ย่อมมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมไม่มากนักน้อยทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยเฉพาะในบ้านเราไม่ได้มีการแยกขยะอันตรายที่มีสารเคมีและโลหะหนักออกไปกำจัดให้ถูกต้อง ก็ยังน่าเป็นห่วงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชน การหาวิธีกำจัดขยะในรูปแบบต่าง ๆ เป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุเหมือนการระดมคนมากวาดถนนหรือใช้รถดูดฝุ่น เพราะ “กวาดเท่าไรก็ไม่หมด ถ้าไม่งดทิ้งขยะ” แต่สำหรับการกำจัดขยะให้ได้ผล ต้องแก้ที่ต้นเหตุ คือ “คน” ซึ่งเป็นผู้ก่อให้เกิดขยะโดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันทำให้ปริมาณขยะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ การเติบโตของระบบอุตสาหกรรมเปรียบเสมือนดาบสองคมที่ก่อให้เกิดประโยชน์และโทษมหาศาลตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 5 เป็นต้นมา จะมุ่งเน้นส่งเสริมการพัฒนา ระบบอุตสาหกรรมเป็นผลให้โรงงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว มีอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เกิดขึ้น ผลพวงเหล่านี้ก่อให้เกิดขยะปริมาณมหาศาลส่งผลให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมลงอย่างต่อเนื่อง เกิดการพอกพูนของปัญหาการกำจัดขยะทั้งจากชุมชนและอุตสาหกรรมขยะและสิ่งปฏิกูลนับว่าเป็นปัญหาของสังคมสมัยใหม่ ทั้งที่เป็นสังคมเมืองและสังคมอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ นอกจากขยะและสิ่งปฏิกูลจะมีปริมาณเพิ่มขึ้นแล้ว ขยะและสิ่งปฏิกูลเหล่านั้นยังคงมีความเน่าเสีย หรือความเป็นพิษต่อระบบนิเวศน์ และต่อสุขภาพอนามัยที่รุนแรงมากยิ่งขึ้น สมัยก่อนขณะที่บ้านเมืองยังไม่ได้พัฒนา ประชาชนยังมีจำนวนอยู่น้อย และอยู่กระจัดกระจายทั่วไป การทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลก็ได้มีการเก็บอย่างเป็นระบบเช่นในปัจจุบัน ประชาชนมักจะทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลลงพื้นดิน บริเวณบ้าน ในที่สาธารณะ และในแหล่งน้ำต่าง ๆ เนื่องจากปริมาณขยะมีน้อยจึงไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อธรรมชาติหรือระบบนิเวศน์ เพราะขยะและสิ่งปฏิกูลจะถูกย่อยสลายหรือถูกดูดซึมเข้าไปกับธรรมชาติ นอกเสียจากในบางครั้งเมื่อมีโรคระบาดเกิดขึ้นก็อาจก่อให้เกิดการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้ในบางช่วงเวลาเท่านั้น เมื่อประชาชนเข้ามาอยู่รวมกันเป็นชุมชน เป็นเมืองและมีการพัฒนาทางด้าน

อุตสาหกรรม ขยะและสิ่งปฏิกูลจึงถูกจำกัดที่ให้ทิ้ง กล่าวคือต้องทิ้งในที่รองรับขยะและสิ่งปฏิกูลที่จัดขึ้น แล้วจึงมีผู้ดำเนินการนำขยะไปเผา ไปกองรวมกันไว้หรือนำไปกำจัดด้วยกรรมวิธีต่าง ๆ การดำเนินการจัดเก็บขยะและสิ่งปฏิกูลมิใช่จะกระทำได้ง่าย เมื่อปริมาณขยะมีมาก ก็จำเป็นต้องใช้พาหนะในการขนย้ายสิ่งปฏิกูลเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย แต่เมื่อชุมชนเมืองอยู่กันอย่างแออัด ซับซ้อน การจราจรคับคั่ง การจัดเก็บขยะและสิ่งปฏิกูลจึงทำได้ยากลำบาก โดยที่ปัจจุบันได้มีการคำนวณไว้ว่า คนเป็นผู้สร้างขยะมูลฝอยวันละประมาณ 600-1,200 กรัมต่อคน และถ้ารวมถึงสิ่งปฏิกูลที่เกิดขึ้นจากอุจจาระ ปัสสาวะ (ไม่รวมกิจวัตรอื่น ๆ เช่น อาบน้ำ ชักผ้า ขำระล้างทำความสะอาด) ที่เกิดขึ้นประจำวันแล้วน่าจะพอคำนวณได้ว่า ในแต่ละวันนั้นจะก่อให้เกิดขยะและสิ่งปฏิกูล ได้วันละประมาณ 2 กิโลกรัม (ทรงธิดักดิ์ ทิพย์คา, 2555)

ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ หากมองในบริบทของพื้นที่ที่เป็นจุดสำคัญที่มีปริมาณขยะมากที่สุดก็คือชุมชนตลาดสดซึ่งในพื้นที่นั้นมีปริมาณขยะมากขึ้นทุกวัน ถึงแม้จะมีการบริหารจัดการที่ดีแต่ก็ยังไม่ทั่วถึงจึงทำให้เกิดขยะหลงเหลืออยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ปัญหาการบริหารจัดการขยะในชุมชนที่เกิดขึ้นก็คือขาดแคลนพื้นที่สำหรับนำขยะไปรวมทิ้ง ซึ่งจุดการทิ้งขยะในปัจจุบันที่ทางตลาดจัดเตรียมไว้ให้ผู้ค้าขายนั้นอยู่ห่างไกลจากตลาดมาก ผู้ค้าในพื้นที่มองว่ารอให้ขายของให้เสร็จก่อนแล้วนำไปทิ้งรอบเดียวซึ่งบางทีขยะล้นถัง หรือมีปริมาณขยะมากและปัญหาอีกอย่างคือหากวันใดรถขยะไม่เข้ามาเก็บในพื้นที่ หรือมาเก็บก่อนเวลาเปิดตลาดก็จะก่อให้เกิดปริมาณขยะในตลาดล้นตลาด ปริมาณขยะซึ่งนับวันจะยิ่งมากขึ้นทุกวันนี้ ทำให้เป็นแหล่งสะสมสิ่งต่าง ๆ ก่อให้เกิดมลพิษของเสียแหล่งโสโครก ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยทั้งของผู้ค้าขาย ผู้ซื้อของในตลาด และในพื้นที่ใกล้เคียงเป็นอย่างมาก

บทความวิจัยนี้ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะของผู้ค้าในตลาดสด เนื่องจากผู้ค้าเป็นผู้ก่อปริมาณขยะมากหรือน้อยขึ้นนั่นเองดังนั้นหากมีการจัดการขยะที่ดีและถูกต้องอย่างเหมาะสมจะทำให้สามารถลดมลพิษทางด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งแนวทางในการจัดการขยะของตลาดแห่งนี้สิ่งที่ต้องทำคือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนแห่งนี้ให้เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ โดยการทำกิจกรรม เพื่อเปิดโอกาสให้แม่ค้าเข้ามาแสดงความคิดเห็นร่วมกันบริหารจัดการขยะในตลาดอย่างเหมาะสมกับสภาพที่เป็นอยู่ แม่ค้าในตลาดมีการวางแผนร่วมกันในการจัดการปัญหา การใช้ขยะให้เกิดมูลค่าเกิดขึ้น การดูแลจุดที่ตั้งแผงของแม่ค้าเอง ช่วยกันดูแลควบคุมขยะ แต่ทั้งนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยอมรับการแสดงความคิดเห็นของเจ้าของชุมชนแห่งนี้ เพื่อหาแนวทางในการจัดการขยะและทิศทางในการบริหารเพื่อให้เกิดความยั่งยืน และให้ชุมชนแห่งนี้ตระหนักถึงการรักษาสีสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะที่ถูกต้อง ความคาดหวังของชุมชนที่ต้องการให้เกิดตลาดปลอดภัย ปลอดภัย และที่สำคัญ เพื่อเป็นการค้นหาวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการขยะของตลาดแห่งนี้ ซึ่งความเหมาะสมที่เกิดขึ้นมีทิศทางเป็นอย่างไร เมื่อทุกคนในตลาดตระหนักแล้ว ชุมชนจะได้อะไรบ้างจากการมีส่วนร่วมเหล่านี้ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่แนวทางการจัดการขยะชุมชน การจัดการปัญหามลพิษทางสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคม ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะตลาดสด ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะตลาดสด ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการขยะตลาดสด ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ออกแบบการวิจัยเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) โดยทำการศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ด้วยการศึกษาระเบียงสำรวจ (Survey Study) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนในชุมชนตลาดสดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ มีร้านค้าในแผงตลาดสด จำนวนรวมทั้งสิ้น 200 แผง รวมทั้งสิ้น 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ (Checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในชุมชนตลาดสดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์จากขยะมูลฝอย 4) การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์จากขยะมูลฝอย 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล เป็นแบบสอบถามวัดระดับความเป็นจริงประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ใช้ One-way ANOVA หรือ F-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนและระดับการศึกษา

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในชุมชนตลาดสดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ วิเคราะห์ด้วยการสรุป วิเคราะห์เนื้อหา และพรรณนาวิเคราะห์

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในชุมชนตลาดสดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ วิเคราะห์ด้วยการสรุป วิเคราะห์เนื้อหา และพรรณนาวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ในการศึกษาคณะผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยและสรุปตามประเด็นวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะตลาดสด ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในชุมชนตลาดสดในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.50$) ระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุดคือการมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\mu = 2.72$) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ($\mu = 2.65$) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ($\mu = 2.57$) ส่วนข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือการมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์จากขยะมูลฝอย ($\mu = 2.28$)

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะตลาดสด ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการแบบยั่งยืนในชุมชนตลาดสด มีระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล “เพศ” “อายุ” “สถานภาพสมรส” “รายได้” และ “ระดับการศึกษา” ที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการแบบยั่งยืนในชุมชนตลาดสดในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการจัดการขยะตลาดสดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า สำหรับแนวทางการจัดการขยะชุมชนตลาดสดนั้น ควรส่งเสริมให้เกิดแนวปฏิบัติของการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในตลาด โดยอาจจะนำข้อมูลการดำเนินโครงการภายในตลาดสดที่มีอยู่เดิม เช่น โครงการตลาดสดสีเขียว มาต่อยอดเพื่อพัฒนาเป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในตลาด ให้ความร่วมมือกันในการกำหนดนโยบายการจัดการขยะภายในตลาดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมบทบาทของผู้จัดการตลาดในการจัดการขยะภายในตลาดที่อยู่ในความรับผิดชอบ

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลในครั้งนี้คณะผู้วิจัยนำเสนอประเด็นสำคัญจากผลการศึกษา ซึ่งมีข้อค้นพบประเด็นสำคัญนำเสนอได้ดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะตลาดสดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนใน

ชุมชนตลาดสด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ John Cohen and Norman Uphoff (1980) เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมเป็นไว้ 4 แบบแต่สำหรับผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับรูปแบบของแนวคิดนี้เพียง 3 แบบได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการของการตัดสินใจ นั้นประการแรกสุด คือ การกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ จากนั้นเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานตามโครงการนั้นจะได้อาจมาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์โดยวิธีใด เช่น การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น และ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มได้

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะตลาดสดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการแบบยั่งยืนในชุมชนตลาดสด มีระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล “เพศ” “อายุ” “สถานภาพสมรส” “รายได้” ที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการแบบยั่งยืนในชุมชนตลาดสดในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสนาะ แก้วคง (2560) พบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางวัวฉนวน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน และการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางวัวฉนวน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุ, อาชีพ และจำนวนสมาชิก ภายในครัวเรือน แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการจัดการขยะตลาดสดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ควรส่งเสริมให้เกิดแนวปฏิบัติของการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในตลาด โดยอาจจะนำข้อมูลการดำเนินโครงการภายในตลาดสดที่มีอยู่เดิม เช่นโครงการตลาดสดสีเขียว มาต่อยอดเพื่อพัฒนาเป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในตลาด ให้ความร่วมมือกันในการกำหนดนโยบายการจัดการขยะภายในตลาดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมบทบาทของผู้จัดการตลาดในการจัดการขยะภายในตลาดที่อยู่ในความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุภาภรณ์ บุญทากลาง (2556) ได้กล่าวถึงระดับการมีส่วนร่วมไว้ว่า ระดับการมีส่วนร่วมนั้นต้องเริ่มจากการเข้าร่วมประชุมอภิปรายเป็นการเข้าร่วมถกปัญหาหรือเนื้อหาสาระของแผนงานหรือโครงการพัฒนา เพื่อสอบถามความ

คิดเห็นของประชาชน การถกเถียง เป็นการแสดงความคิดเห็นโต้แย้งตามวิถีทางประชาธิปไตย เพื่อให้ทราบถึงผลดี ผลเสียในกรณีต่าง ๆ โดยเฉพาะประชาชนในท้องถิ่นที่มีผลกระทบ ทั้งทางบวก และทางลบ ต่อความเป็นอยู่ของเขา การให้คำปรึกษาแนะนำ ประชาชนต้องร่วมเป็นกรรมการใน คณะกรรมการ บริหารโครงการเพื่อให้ความมั่นใจว่ามีเสียงของประชาชนที่ถูกผลกระทบ เข้ามีส่วนร่วม รับรู้และร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนด้วย ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนทบทวน และสะท้อนผลการตัดสินใจต่อโครงการอีกครั้งหนึ่ง หากมีการเปลี่ยนแปลงจะได้แก้ไขได้ทัน่วงที

องค์ความรู้ใหม่

การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในชุมชนตลาดสดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ที่เหมาะสมประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่

1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งเสริมให้ผู้ค้าร่วมกันกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติร่วมกันในการจัดการขยะในตลาด ร่วมกันให้ข้อเสนอแนะแนวทางต่างๆ ในการบริหารจัดการขยะในพื้นที่อย่างเป็นระบบ

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ส่งเสริมให้ผู้ค้าร่วมกันปฏิบัติตามระเบียบที่ร่วมกันกำหนดขึ้นอย่างสมัครใจ เพื่อร่วมกันลดปริมาณขยะ ร่วมกันจัดการขยะ ร่วมกันทำความสะอาดพื้นที่ของแผงในตลาดของผู้ค้าเองและแผงใกล้เคียง

3) การมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์จากขยะมูลฝอย ส่งเสริมให้ผู้ค้าตระหนักถึงการนำสิ่งของเหลือใช้น่ากลับมาใช้ใหม่ ใช้ซ้ำ และลดการใช้สิ่งทีก่อให้เกิดขยะ พร้อมกับร่วมกันสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้นจากสิ่งของเหลือใช้ ร่วมกันหาแนวทางจัดตั้งธนาคารขยะ หรือการแปรรูปขยะ หรือมาตรการอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อให้ทุกคนได้ใช้ประโยชน์จากขยะร่วมกัน

4) การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์จากขยะมูลฝอย ส่งเสริมให้ผู้ค้าร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันตระหนักถึงข้อดีของการลดปริมาณขยะ ทุกคนต้องให้ความสำคัญกับการลดปริมาณขยะเพื่อเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของตลาด ทำให้มีคนมาซื้อของที่ตลาดมากขึ้น ซึ่งการร่วมกันออกแบบลดปริมาณขยะนั้นจะทำให้ผู้ค้าได้รับประโยชน์ร่วมกันทั้งหมด

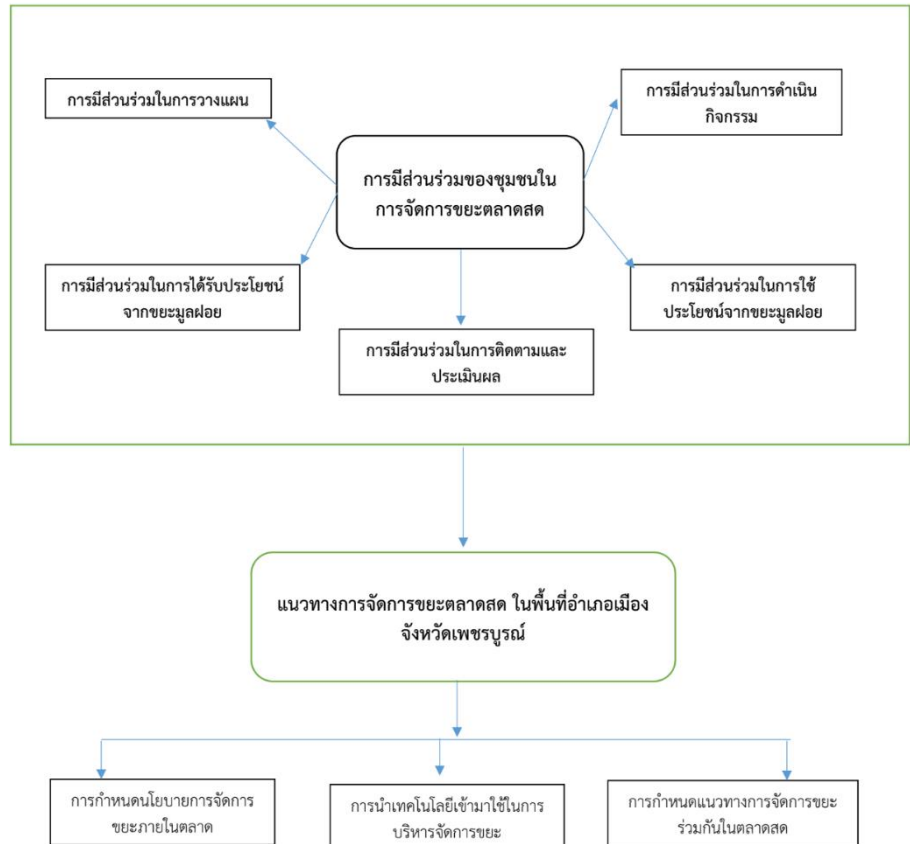
5) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ส่งเสริมให้ผู้ค้าแสดงความคิดเห็นทุกกระบวนการในการบริหารจัดการขยะ แสดงทัศนคติที่เหมาะสม ร่วมกันหาทางออกในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน พร้อมแนวทางในการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานต่างๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ

แนวทางในการพัฒนาพื้นที่โดยแนวทางการจัดการขยะตลาดสดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ที่เหมาะสม ประกอบด้วย

1) การกำหนดนโยบายการจัดการขยะภายในตลาด ซึ่งภายในตลาดนั้นต้องมีนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดการขยะ กำหนดเป็นมาตรการสำคัญเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

2) การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการขยะ เช่น Traffy Waste ระบบจัดการการเก็บขยะอัจฉริยะ เป็นแพลตฟอร์มบริหารงานและวางแผนจัดเก็บขยะ เป็นต้น

3) การกำหนดแนวทางการจัดการขยะร่วมกันในตลาดสด เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นจากผู้ค้าภายในตลาดเพื่อให้ร่วมกันบริหารจัดการ การร่วมปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์ที่เกิดขึ้น



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายในการสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของแม่ค้า เช่น การทำความสะอาดร้านของตนเอง การตั้งคณะกรรมการเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินกิจกรรม
2. หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อลดปริมาณขยะในตลาด
3. หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องควรกำหนดมาตรการการลงโทษสำหรับผู้ค้าที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่ตลาดกำหนด

4. หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมหรือสนับสนุนการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการขยะในพื้นที่ตลาด เพื่อเป็นการยกระดับตลาดสะอาดปลอดภัย และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เข้ามาซื้อสินค้าในตลาด

5. หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายในการสร้างความตระหนักรู้ของผู้ค้าในตลาดสดเกี่ยวกับการกำจัดขยะ และส่งเสริมการเรียนรู้ต่อการจัดการขยะเพื่อลดปริมาณขยะในตลาด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สำนักงานบริหารจัดการตลาดควรสร้างมาตรการ หรือสร้างแรงจูงใจให้กับแม่ค้าในตลาดในการคัดแยกขยะเพื่อให้เกิดความสะดวกในการจัดการขยะ

2. สำนักงานบริหารจัดการตลาดควรกำหนดแนวทางในการจัดระเบียบพื้นที่ จัดระเบียบเวลาการจำหน่ายสินค้า จัดระเบียบหมวดหมู่ชนิดของสินค้าให้อยู่ในพื้นที่เดียวกัน และการรวบรวมและคัดแยกขยะภายในตลาดได้ดียิ่งขึ้น

3. สำนักงานบริหารจัดการตลาดควรกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการรณรงค์มาตรการต่าง ๆ ในการลดใช้ขยะ หรือลดปริมาณของผลิตภัณฑ์ที่ไม่สามารถนำกลับมาใช้ได้ ซึ่งเป็นการลดปริมาณขยะอย่างถูกต้องที่สุด

เอกสารอ้างอิง

ทรงธิดักดิ์ ทิพย์คา. (2555). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะ ตำบลบ้านสาว อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยพะเยา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวิริยาสาน.

สำนักจัดการกากของเสียและสารอันตราย. (2563). *รายงานสถานการณ์ขยะมูลฝอยของประเทศ ไทย ปีพ.ศ. 2559*. เข้าถึงได้จาก จากhttp://www.pcd.go.th/info_ser/serve/waste.html.

สุภาภรณ์ บุญทากลาง. (2556). *ผลกระทบและการจัดการขยะในทัศนะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเกาะช้าง อำเภอเกาะช้าง จังหวัดตราด*. (ภาคินิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เสนาะ แก้วคง. (2560). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยภาคครัวเรือนในเขตเทศบาลตำบลบางวัวฉนวนรักษ์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980). *Participations place in rural development: Seeking Clarity through specificity*. New York: World Developments.

เศรษฐศาสตร์การเมืองของการแสวงหาและใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา

The Political Economy of Absorbtion and Surplus Value Used of Religious Organizations

ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์¹ สกฤติ อีสริยานนท์² สุธี ประศาสน์เศรษฐ³ และชัยณรงค์ เครือนวน⁴
Silawat Chaiwong, Sakrit Isariyanon, Suthy Prasartset and Chainarong Krunnung

Received: May 16, 2020

Revised: July 23, 2021

Accepted: July 31, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.44

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิธีการแสวงหาและใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา และ 2) ศึกษาบทบาทของผู้กระทำการที่อยู่ในกระบวนการแสวงหาและใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา โดยมีระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ประยุกต์การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในแนวประวัติศาสตร์ เข้ามาใช้เป็นวิธีวิทยาในการศึกษา อาศัยกรอบแนวความคิดจากฐานคิดทางเศรษฐศาสตร์การเมือง เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ จำนวน 3 วัด คือ วัดบ้านขันติ วัดบ้านศรีทธา วัดบ้านปัญญาผลการวิจัย พบว่า 1) สถาบันพระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อสังคมไทยนำไปสู่การปลูกฝังทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม จนเกิดการศรัทธานำมาซึ่งการแสวงหาผลประโยชน์ของวัดสามารถแยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ การแสวงหาผลประโยชน์ผ่านการสร้างเรื่องเล่า และการสร้างกระแสจนนำมาซึ่งกิจกรรมในเชิงพุทธพาณิชย์ วัดถูกจัดให้เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร วัดแสวงหารายได้จากการพึ่งพาการระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ เป็นสำคัญจากการบริจาคหรือการทำบุญทางศาสนา และการแสวงหาหรือการระดมทุนก็มีหลากหลายกลยุทธ์ ภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม เริ่มจากการกระบวนการผลิต คือ สินค้า ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมนั้นสินค้า จะถูกผลิตขึ้นเนื่องจากตัวมันเป็นแหล่งของกำไร โดยสินค้าในที่นี้ คือ ความเชื่อ ความศรัทธาทางพระพุทธศาสนา ทางไสยศาสตร์ และบุญพาณิชย์ จนนำมาสู่การสะสมทุนด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม และ 2) ผู้กระทำการที่อยู่ในกระบวนการแสวงหาและใช้ผลประโยชน์

¹⁻⁴ มหาวิทยาลัยบูรพา; Burapha University

Corresponding author, e-mail: silawatchaiwong30@gmail.com, Tel. 062-1743987

ส่วนเกินของวัด พบว่า กลุ่มทุน กลุ่มชนชั้นข้าราชการ กลุ่มชนชั้นทางการเมือง จะเข้ามาเป็นตัวขับเคลื่อนในการแสวงหาผลประโยชน์ และการใช้ผลประโยชน์ เนื่องจากกลุ่มคนเหล่านี้มีเครือข่ายทางสังคมและเป็นที่ยอมรับในสังคม

คำสำคัญ: เศรษฐศาสตร์การเมือง, การแสวงหาผลประโยชน์และการใช้ประโยชน์ส่วนเกิน, องค์กรทางศาสนา, ผู้กระทำการ

Abstract

The objectives of this research paper were 1) to study the methods of acquiring and using the surplus benefits of religious organizations; and 2) to study the role of actors in the process of acquiring and using surplus benefits of religious organizations. This was a qualitative research. Historical qualitative research was applied as a method of study based on the conceptual framework from the political economic thinking as a guideline for analysis of 3 temples, namely Wat Ban Khanti, Wat Ban Sattha, Wat Ban Panya. The results of the research found that 1) the Buddhist Institute has an important role in Thai society leading to cultivation of attitudes, beliefs, values causing of faith leading to the exploitation of the temple that could be divided into 2 issues, namely seeking benefit through storytelling and trend building that led to commercial Buddhist activities. The temples were classified as a non-profit organization. The temples earned their reliance on fundraising from a variety of sources, primarily from religious donations or philanthropy. And there were various strategies for acquiring or funding under a capitalist economy starting from the production process such as goods. In terms of capitalist economy, goods would be produced because they were a source of profit. The products here are Buddhist and superstitious beliefs, faiths and commercial merit leading to the accumulation of economic, social and cultural capital; 2) the actors acted in the process of the exploitation and using surplus benefits from the temple found that the capital group, the civil servant class and political class would come as a driver in seeking benefits and use of benefits because these groups of people had social networks and were accepted in society.

Keywords: Political Economy, Exploitation and Using Surplus Benefits, Religious Organizations, Actors

บทนำ

วัดในพระพุทธศาสนาเป็นสถานที่ที่พุทธศาสนิกชนทั่วไปได้ใช้เป็นสถานศึกษา อบรมให้ความรู้ในด้านวิชาชีพต่าง ๆ เป็นศูนย์กลางการบริหารและการปกครอง เป็นศูนย์กลางสำหรับทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกันของชาวบ้าน ตลอดจนเป็นที่พึ่งทางจิตใจของประชาชน ที่เข้ามาหาความสงบทางกายและใจ ในโบราณกาล เมื่อประชาชนมีจิตศรัทธาในบวรพระพุทธศาสนา ได้อพยพไปตั้งถิ่นฐานอยู่ ณ ที่ใด ก็มักจะสร้างวัด ซึ่งในบริเวณวัดจะประกอบไปด้วย อุโบสถ กุฏิ วิหาร ศาลาการเปรียญและอื่น ๆ จากนั้นนิมนต์พระภิกษุสามเณรไปพำนัก เพื่อบำเพ็ญบุญกุศลประกอบศาสนกิจตามประเพณี (กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2550) เมื่อกล่าวถึงวัด คนในสังคมจะมองว่าเป็นสถาบันที่มีอิทธิพลเหนือจิตใจของคนไทยเป็นอย่างมาก การที่วัดมีอิทธิพลเหนือจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดเช่นนี้จึงย่อมมีอิทธิพลต่อความมั่นคงของรัฐอย่างเห็นได้ชัด เมื่อพิจารณาศาสนาในแง่ของโครงสร้างและหน้าที่แล้ว หน้าที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือทำหน้าที่ในการสนับสนุนสถาบันพื้นฐานต่าง ๆ ของสังคม เช่น สถาบันทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม ค่านิยม โดยส่งผลไปถึงความชอบธรรมของประชาชน กล่าวคือ ความคิดทางศาสนาเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของสังคม และเมื่อกลไกการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจเริ่มขึ้นก็ส่งผลกระทบไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางระบบการเมืองและศาสนาด้วย เมื่อช่วงต้นผู้วิจัยได้กล่าวว่าวัดกับศาสนาพุทธเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันไม่ได้ จึงทำให้วัดมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการเมืองทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ ในสมัยก่อนแม้ว่าความคิดหรือจุดประสงค์ของพระพุทธศาสนามีได้มุ่งหมายจะมีอำนาจครอบงำอาณาจักรก็ตาม แต่ด้วยความใกล้ชิดกับประชาชนและสังคมย่อมได้รับการยอมรับจากสังคมจนจนกลายมาเป็นวัฒนธรรมของชาติ และขยายตัวมาสู่การเมืองในที่สุด เมื่อสังคมการเมืองไทยมีการเปลี่ยนแปลงไป จึงมีผลกระทบต่อดวัดและสถาบันทางศาสนา ทำให้วัดและสถาบันทางศาสนาต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับงานวิจัยของการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนสามารถแก้ไข ผ่อนคลายความขัดแย้ง ความตึงเครียดที่เกิดขึ้น ดังนั้น วัดและสถาบันทางศาสนาจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน เมื่อกล่าวถึงระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย วัดถือว่ามีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในแง่ของการปฏิบัติผู้วิจัยมองว่า สังคมไทยอยู่ภายใต้ระบบศักดินา มาตั้งแต่อดีต จนถึงรัชสมัยรัชกาลที่ 5 ภายใต้ระบบกษัตริย์ ขุนนาง และพระสงฆ์เป็นผู้ผูกขาดอำนาจรัฐและปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ที่สำคัญคือ ที่ดินแรงงาน ในขณะที่ไพร่พลเมืองสามัญต้องส่งส่วยแรงงาน และค่าเช่า ตกอยู่ในสภาพการกดขี่ ผลผลิตส่วนเกินก็ตกอยู่ในมือของผู้ปกครอง ล้วนแล้วเป็นปัจจัยการผลิตในสังคมศักดินา ดังนั้นกษัตริย์จึงต้องอาศัยพระสงฆ์เพื่อให้ราษฎรยอมรับอำนาจ ในขณะเดียวกันก็ยอมแบ่งผลผลิตส่วนเกินให้แก่พระภิกษุสงฆ์ และพระภิกษุสงฆ์ก็ได้ผลผลิตส่วนเกินจำนวนมากเพื่อนำมาสร้างวัด จนในที่สุดวัดก็กลายเป็นเจ้าของที่ดินและแรงงานรายใหญ่ เมื่อเข้าสู่ระบบทุนนิยม ทำให้วัดอยู่ในฐานะนายทุนเจ้าของที่ดินด้วย และวัดเริ่มให้เช่าที่ดินปรากฏหลักฐานตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 จนกระทั่งปัจจุบัน

จากอดีตถึงปัจจุบันวัดได้ทำหน้าที่ในการสืบทอดพระพุทธศาสนาและการปลูกฝังศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีแก่พุทธศาสนิกชน แต่ในสถานการณ์ปัจจุบัน วัดไม่มีบทบาทเป็นศูนย์กลางชุมชนเฉกเช่นในอดีต หรือไม่ทำบทบาทที่วัดควรทำ (กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552) เนื่องจากสภาพกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้วัดมีบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เพื่อดำเนินการต่อสู้กับสภาพปัญหาที่วัดต้องแบกรับภาระ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ จึงทำให้พระภิกษุ สามเณร ต่างหันไปสนใจบทบาทด้านอื่น เช่น การสงเคราะห์ การสร้างวัดถ้ำมรกต การจัดสร้างถาวรวัตถุ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2550) เพื่อให้ตนเองและวัดอยู่รอด และพื้นที่วัด ที่ประกอบไปด้วย เขตพุทธาวาส เขตสังฆาวาส และเขตธรณีสงฆ์ จึงกลายเป็นพื้นที่ที่มีค่า ซึ่งพบได้จากวัดที่มีชื่อเสียงหรือวัดที่มีพุทธศาสนิกชนให้ความเคารพ ไม่ว่าจะเป็น โบราณสถาน โบราณวัตถุ และปูชนียบุคคล เมื่อระบบทุนนิยมเข้ามาในประเทศไทย การดำเนินชีวิตของพุทธศาสนิกชนเปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งทำให้จิตสำนึกบางอย่างเลือนหายไป อาทิ ความรู้สึกสงบ ความมั่นคง ความผูกพันที่ลึกซึ้งกับผู้อื่น รวมถึงความผูกพันกับเวลาและสถานที่ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด เปลี่ยนวิธีการมองสิ่งที่เป็นอยู่ และเปลี่ยนแบบแผนประเพณีต่าง ๆ ที่เคยปฏิบัติสืบทอดกันมา วัดก็เช่นกันพบปัญหาการใช้พื้นที่วัด มีกลุ่มต่าง ๆ ที่เข้ามาพัวพันในการเช่าที่ของวัดทำกิจกรรมหารายได้ จึงทำให้วัดบางแห่งเกิดโครงสร้างการบริหารวัด เพื่อบริหารจัดการทรัพย์สินภายในวัด เช่น เจ้าอาวาส มีคณะกรรมการที่ปรึกษา มีไวยาวัจกร มีสำนักงานย่อยลงมาคือ สำนักบริหาร สำนักวิปัสสนากัมมัฏฐาน สำนักศาสนศึกษา แต่ละสำนักมีหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป อาทิ ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษา ด้านศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณสงเคราะห์ และด้านสาธารณูปการ (พระครูปลัดอุทัย รตนปัญโญ, 2562, 30 พฤษภาคม)

จากสถิติข้อมูลพื้นฐานทางพระพุทธศาสนาย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2560 พบว่าวัดที่สังกัดคณะสงฆ์ ที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา ปี พ.ศ. 2560 มีจำนวน 24,073 วัด เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2556 มีจำนวนเพิ่มขึ้น 1,425 วัด และวัดที่ยังไม่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา ปี พ.ศ. 2560 มีจำนวน 16,507 วัด เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2556 มีจำนวนเพิ่มขึ้น 1,442 วัด จากข้อมูลจะเห็นได้ว่าวัดในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น ในขณะเดียวกันจำนวนพระสงฆ์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2560 พบว่า พระสงฆ์ในประเทศไทยมีการบวชและลาสิกขาอยู่ระหว่าง 293,879-298,580 รูป และสามเณร พบว่า มีจำนวนลดลงจาก 61,416 รูป ในปี พ.ศ. 2556 เหลือเพียง 59,587 รูป ในปี พ.ศ. 2560 (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2560) ในสภาวะการณปัจจุบันวัดมีความเจริญทางวัตถุมาก และได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตที่เคยอยู่ในฐานะสถาบันเอนกประสงค์ได้เปลี่ยนแปลงเป็นพุทธพาณิชย์กันอย่างแพร่หลาย จุดประสงค์หลักของการจัดตั้งวัดแต่เดิมอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ทำให้วัดเข้าไปมีความสัมพันธ์กับสิ่งเหล่านั้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประกอบกับความเลื่อมใส ศรัทธาของพุทธศาสนิกชนที่มีต่อพระพุทธศาสนา จึงเป็นที่มาของทรัพย์สิน ผลประโยชน์วัด จนกลายมาเป็นเศรษฐกิจวัดในที่สุด สิ่งนี้จึงหนุนเสริมให้วัดเกิดการพัฒนา วัดบางแห่งมีชื่อเสียงที่โดดเด่นแตกต่างกันออกไป กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัด พื้นที่วัดที่เคยใช้ทำกิจกรรมของ

พุทธศาสนิกชน เดิมไม่เสียค่าใช้จ่าย แต่ปัจจุบันกลับกลายเป็นต้องมีค่าใช้จ่าย และพื้นที่วัดไม่เพียงพอจึงทำให้วัดขยายพื้นที่เพิ่มโดยการซื้อที่ดินจากบริเวณรอบ ๆ เพื่อสนองความต้องการของพุทธศาสนิกชนที่จะเข้ามายังวัด (พระเทพรัตนนายก, 2562, 5 พฤษภาคม)

จากสถิติ 5 ปี ย้อนหลัง พ.ศ. 2556-2560 วัดในประเทศไทยได้งบประมาณแผ่นดินในการพัฒนาวัด ประมาณ 5,315,561,000 บาท เมื่อเทียบกับ พ.ศ. 2556 ประมาณ 4,821,773,300 บาท เพิ่มสูงขึ้น 493,787,700 บาท ในส่วนงบประมาณศาสนสมบัติกลาง 5 ปีย้อนหลัง พ.ศ. 2555-2559 วัดได้งบประมาณจากรัฐบาล ประมาณ 337,387,395 บาท เมื่อเทียบกับ พ.ศ. 2559 ประมาณ 373,742,195 บาท เพิ่มสูงขึ้น 36,354,800 บาท ซึ่งเป็นเงินจำนวนมากที่รัฐบาลให้เพื่อการทำนุพระพุทธศาสนาโดยผ่านสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยเรียกว่าเงินอุดหนุน ให้แก่วัดต่าง ๆ ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบูรณะซ่อมแซม เพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรม และเพื่อการเผยแผ่ดำเนินกิจกรรมทางศาสนา เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2560 สื่อหลายสำนักได้นำเสนอข่าวทุจริตเงินทอนวัด เนื่องด้วยเจ้าหน้าที่รัฐเกี่ยวข้องกับเงินอุดหนุนวัด แบบไม่โปร่งใส (หนังสือพิมพ์แนวหน้า, 2563) จากกระแสไม่เพียงแต่หน่วยงานภาครัฐที่ใช้วัดเป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์ ยังมีกลุ่มประชาชนที่เข้ามาแบ่งผลประโยชน์ระหว่างวัดกับกรรมการจัดงานเพื่อหาเงินเข้าวัดในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วัดจัดงานฝังลูกนิมิต กรรมการจัดหาวัตถุมงคล เช่น พระเครื่องมาให้ทางวัดจัดจำหน่ายและนำเงินไปบำรุงวัดแต่ต้องหักค่าใช้จ่ายในการจัดทำหรือจัดหาวัตถุมงคล (หนังสือพิมพ์ MGR ONLINE, 2563) และเมื่อ ปี พ.ศ. 2557 วัดแห่งหนึ่งเป็นกระแสวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างแพร่หลาย เรื่องปัญหาขัดแย้งกับกลุ่มผู้ค้าของฝากภายในวัด จนเกิดเหตุการณ์บานปลายยิ่งกันทำให้ผู้อื่นบาดเจ็บ (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ, 2563) จากปัญหาดังกล่าวล้วนเกิดจากกระแสสังคมด้านเศรษฐกิจที่คนในสังคมมองเห็นว่าวัดเป็นเครื่องมือในการสะสมทุนในระบบแบบทุนนิยม ภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม การแลกเปลี่ยนสินค้าเป็นปรากฏการณ์ที่เห็นได้โดยทั่วไป ในโลกของการแลกเปลี่ยน สิ่งของ ที่จะนำมาแลกเปลี่ยนจะต้องมีคุณค่าในการแลกเปลี่ยนอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน สำหรับบุคคลทั่วไปมอง “สินค้า” ว่าเป็นวัตถุสิ่งของมีสิทธิในการครอบครอง โดยสิ่งของนั้นถูกผลิต ดำรงอยู่ และกระจายตัวผ่านการแลกเปลี่ยนกับสินค้าหรือเงินตราภายในระบบเศรษฐกิจ โดยปกติสินค้าชิ้นหนึ่งจะมีคุณค่าอยู่อย่างน้อย 2 ประเภท คือ คุณค่าการใช้ (Use Value) และคุณค่าในการแลกเปลี่ยน (Exchange Value) นอกเหนือไปจากคุณค่าอื่น ๆ เช่น คุณค่าทางจิตใจ (Sentimental Value), คุณค่าทางศิลปะ (Artistic Value), หรือการเป็นสิ่งหายาก (Scar City) เป็นต้น (ยศ สันตสมบัติ, 2535)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาศึกษาวิธีการแสวงหาและการใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา และศึกษาบทบาทของผู้กระทำการที่อยู่ในกระบวนการแสวงหาและใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา อีกทั้งงานวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อพระสงฆ์และวัด ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับกระบวนการดูดซับและการใช้มูลค่าส่วนเกินขององค์กรทางศาสนา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวิธีการแสวงหาและการใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา
2. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้กระทำการที่อยู่ในกระบวนการแสวงหาและการใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่มีฐานคิดในการแสวงหาความรู้ ความจริงของปรากฏการณ์ทางสังคม ภายใต้บริบท (Contextual) ในทุกมิติที่ปรากฏการณ์นั้นเกิดขึ้น ซึ่งเป็นการสอบสวนมองภาพทุกมิติ (Holistic Perspective) ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของพื้นที่การศึกษา รวมถึงกระบวนการกลายเป็นสินค้าขององค์กรทางศาสนา โดยศึกษาในพื้นที่การศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ โดยให้ความสำคัญกับข้อมูลที่เป็นความรู้สึนึกคิด คุณค่าของมนุษย์ และความหมายที่มีต่อสิ่งที่ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยเน้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความ ทั้งนี้การศึกษาของผู้วิจัยได้ประยุกต์การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในแนวประวัติศาสตร์ (Historical Qualitative Research) เข้ามาใช้เป็นวิธีวิทยาในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อที่จะทำให้ศึกษาได้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแสวงหาและการใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา

ขอบเขตในด้านช่วงเวลาของการศึกษา พ.ศ. 2325-พ.ศ. 2562 เนื่องจากเป็นช่วงเวลามีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของวัดอย่างใหญ่หลวง เพื่อมุ่งให้เกิดความเข้าใจความเป็นมาของเศรษฐกิจขององค์กรทางศาสนาไทย เกิดกลไกและวิธีการแสวงหาและการใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา จนนำไปสู่บทบาทของผู้กระทำการที่อยู่ในกระบวนการแสวงหาและการใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา ภายใต้สภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจที่กำลังดำเนินอยู่ในขณะนั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ รายงานการวิจัย รายงานการประชุม และเอกสาร และหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาและการใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา และใช้วิธีการสัมภาษณ์ที่จะใช้ในการวิจัยนี้มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยอาศัยเป็นแนวการสัมภาษณ์ จากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 17 รูป/คน ในพื้นที่ภาคเหนือ การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการตีความปรากฏการณ์ทางสังคมโดยอาศัยกรอบการวิเคราะห์ของกรอบแนวความคิดจากฐานคิดทางเศรษฐศาสตร์การเมือง วิธีการศึกษาที่จะใช้ในการศึกษานี้ คือ วิธีศึกษาในเชิงประวัติศาสตร์แบบวิภาษวิธี (Dialectic) ที่จะเพื่อช่วยตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยการตีความเพื่อจัดกลุ่มข้อมูล จะสรุปสิ่งที่ได้สัมภาษณ์โดยจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ เพื่อง่ายต่อการค้นหา ตามวัตถุประสงค์ประเด็นต่าง ๆ และการตีความในเชิงเหตุผลในลักษณะแบบแผน

สรุปผลการวิจัย

1. วิธีการแสวงหาและการใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา พบว่า เมื่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองไทย ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้วัดปรับเปลี่ยนบริบทกลายเป็นพุทธพาณิชย์เต็มรูปแบบเพื่อให้ศาสนาและพระสงฆ์ที่อาศัยอยู่ในวัดอยู่รอดเนื่องจากวัดมีค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ อาทิเช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าบูรณปฏิสังขรณ์ และอื่น ๆ ตามบริบทของแต่ละวัด ซึ่งเป็นผลพวงมาจากสาเหตุของระบบทุนนิยมเข้ามาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติของพระสงฆ์และวัด ทำให้เกิดพุทธพาณิชย์ และไสยพาณิชย์ วัฒนธรรมความเชื่อหลักของคนในสังคมไทย มีความเชื่อเรื่องบาปบุญ ซึ่งเป็นวิถีการปฏิบัติทางศาสนา เป้าหมายการทำบุญนั้นล้วนแล้วมีจุดประสงค์คือ ความสุขในโลกนี้และโลกภายหน้าเมื่อตายไปแล้ว จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกลายเป็นปรากฏการณ์ทางศาสนาในสังคมไทยที่สามารถซื้อขายบุญและสิ่งที่ตนปรารถนาโดยเฉพาะทางจิตวิญญาณ อาทิ รู้สึกปลอดภัยในชีวิต มีความมั่นใจในตนเอง เสริมวาสนา บารมี สิ่งเหล่านี้ได้มาจากกิจกรรมอันเนื่องมาจากทุนนิยม จนเกิดเป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า บุญพาณิชย์ สถาบันพระพุทธรูปศาสนามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อสังคมไทยนำไปสู่การปลุกฝังทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมไปถึงการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคม จนเกิดการศรัทธานำมาซึ่งการอุปถัมภ์ทำนุบำรุงพระพุทธรูปศาสนาของคนในสังคม การแสวงหาผลประโยชน์ของวัดมีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งผู้ศึกษาสามารถแยกออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้ คือ การแสวงหาผลประโยชน์ผ่านการสร้างเรื่องเล่า, การสร้างกระแส และจากพุทธพาณิชย์

วัดถูกจัดให้เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Nonprofit Organization) วัดแสวงหารายได้จากการพึ่งพาการระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ เป็นสำคัญจากการบริจาคหรือการทำบุญทางศาสนา และการแสวงหาหรือการระดมทุนก็มีหลากหลายกลยุทธ์ ภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (Capitalism Production Process) เริ่มจากการะบวนการผลิต คือ สินค้า ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมนั้น สินค้า (Commodity) จะถูกผลิตขึ้นเนื่องจากตัวมันเป็นแหล่งของกำไร โดยสินค้าในที่นี้ คือ ความเชื่อ ความศรัทธา ทางพระพุทธศาสนา ทางไสยศาสตร์ และบุญพาณิชย์ โดยมี เจ้าอาวาส ไวยาวัจกร และกรรมการวัด เป็นผู้กระทำการเปลี่ยนรูปโดยใช้วัตถุหรือสัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา ทางไสยศาสตร์ และบุญพาณิชย์มาเป็นเครื่องมือในการดูดซับมูลค่าส่วนเกินผ่านกิจกรรมหรือพิธีกรรมของวัด ในแต่ละกิจกรรมจะมีวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น และมีรูปภาพประกอบกิจกรรมให้ญาติโยมผู้ที่เข้ามาทำบุญหรือเที่ยวในวัดได้เห็นเป็นรูปธรรม ตลอดจนตั้งตู้รับบริจาค ในแต่ละจุดในพื้นที่วัด และต้นทุนการผลิตจะเป็นสัญลักษณ์ที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาหรือพระรัตนตรัย และทางไสยศาสตร์ และบุญพาณิชย์ เป็นต้น เพื่อให้ได้มาซึ่งเงินเป็นการแลกเปลี่ยนซื้อ-ขายบุญ สะสมบุญ โดยกระทำการผ่านนายทุนคือพระสงฆ์ (ผู้ให้บริการ) และผู้ใช้บริการ (ญาติโยม) ซึ่งต่างฝ่ายต่างยอมรับเงื่อนไขและวิธีการตามความเชื่อในทางพระพุทธศาสนา ดังนั้นกระบวนการกลายเป็นสินค้า (Commodification) จึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงวัตถุสิ่งของธรรมดาเท่านั้น หากแต่ในบางสถานการณ์อยู่ในขอบเขตของ “ความศักดิ์สิทธิ์” ก็ถูกทำให้เป็นสินค้าได้เช่นกัน โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมแบบใหม่ ที่มีการเสริมสร้างความหมายและเอกลักษณ์ทางสังคมให้

เกิดชุดความคิดใหม่ทำให้อะไรๆ มีมูลค่า มีคุณค่าในการซื้อขายแลกเปลี่ยนกันในสังคมนั้น เมื่อการแพร่กระจายของระบบเศรษฐกิจแบบเงินตราได้เข้ามามีบทบาทก็ทำให้พระมหากษัตริย์และขุนนางแบ่งระดับคุณค่าของสิ่งของที่แตกต่างกันนั้นกลายมาเป็นพลังสำคัญของระบบเศรษฐกิจเงินตราแบบทุนนิยม ด้วยเหตุนี้ กระบวนการกลายเป็นสินค้าก็เท่ากับการทำให้วัตถุสิ่งของประเภทหนึ่งสามารถแลกเปลี่ยนกับวัตถุสิ่งของที่แตกต่างกันทั้งในแง่ของประเภทและชนิดได้ง่ายขึ้น

2. บทบาทของผู้กระทำการที่อยู่ในกระบวนการแสวงหาและใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา พบว่า เมื่อจัดกิจกรรมจะมีผู้กระทำการต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ดังนี้ กลุ่มทุนสามารถแยกออกเป็นสองลักษณะคือ กลุ่มทุนรายใหญ่ระดับประเทศและกลุ่มทุนจากพุทธศาสนิกชนที่เดินทางเข้ามาทำบุญในแต่ละวัดจะแตกต่างกันออกไปและส่งผลต่อรายได้ของวัด กลุ่มชนชั้นข้าราชการและนักการเมืองเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญและมีบทบาทภายในวัดมาก เนื่องจากกลุ่มจะเข้ามามีบทบาทเป็นคณะกรรมการบางกรณียังมีบทบาทเป็นไวยาวัจกรและมีหน้าที่ดูแลการทำบุญของวัดเบิกจ่ายเงิน กลุ่มพระสงฆ์การถือว่ามามีบทบาทในกิจการคณะสงฆ์ ถ้าวัดใดเจ้าอาวาสหรือพระที่อาศัยอยู่ในวัดมีอำนาจทางคณะสงฆ์ ย่อมได้รับโอกาสให้วัดเกิดรายได้ที่มากขึ้น เช่น คณะสงฆ์ระดับการปกครองต้องได้รับการมติดำเนินการ หรือได้รับนิมนต์ไปตามสายการปกครอง เช่น เจ้าคณะจังหวัด นิมนต์เจ้าคณะภาค นิมนต์เจ้าคณะผู้ปกครองเหนือตนไป ตามสายการปกครอง โดยมีผลได้เป็น “ปัจจัย” ที่ถวายในแต่ละคราวตามความเหมาะสมซึ่งไม่ได้กำหนด

อภิปรายผลการวิจัย

1. สถาบันพระพุทธรูปศาสนามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อสังคมไทยนำไปสู่การปลูกฝังทัศนคติความเชื่อ ค่านิยม รวมไปถึงการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคม จนเกิดการศรัทธานำมาซึ่งการอุปถัมภ์ทำนุบำรุงพระพุทธรูปศาสนาของคนในสังคม เมื่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองไทย ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้วัดปรับเปลี่ยนบริบทกลายเป็นพุทธพาณิชย์เต็มรูปแบบเพื่อให้ศาสนาและพระสงฆ์ที่อาศัยอยู่ในวัดอยู่รอด เนื่องจากวัดมีค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ซึ่งเป็นผลพวงมาจากสาเหตุของระบบทุนนิยมเข้ามาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติของพระสงฆ์และวัด ทำให้เกิดพุทธพาณิชย์ และไสยพาณิชย์ วัฒนธรรมความเชื่อหลักของคนในสังคมไทย มีความเชื่อเรื่องบาปบุญ ซึ่งเป็นวิถีการปฏิบัติทางศาสนาเป็นปรากฏการณ์ทางศาสนาที่สามารถซื้อขายบุญและสิ่งที่ดีตนปรารถนาโดยเฉพาะทางจิตวิญญาณ อาทิ เสริมวาสนา บารมี จนเกิดเป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า บุญพาณิชย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภณกุล ภวคุณวรวิทย์ (2555) พบว่า วิถีชีวิตของคนไทยประกอบด้วยความเชื่อพื้นฐานที่เป็นไปตามพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ที่หลากหลาย ทั้งความเชื่อเกี่ยวกับผีสงเทวดา สิ่งศักดิ์สิทธิ์ สิ่งเหนือธรรมชาติ ความเชื่อในศาสนาพราหมณ์ และพุทธศาสนาตามลำดับ โดยเฉพาะพุทธศาสนาในประเทศไทย โดยผสมกลมกลืนไปกับพิธีกรรมหรือวิถีปฏิบัติทางพุทธศาสนาของพุทธศาสนิกชนไทย

ความเชื่อเรื่องการทำบุญซึ่งเป็นฐานในการได้มาของปัจจัย เงินทอง สิ่งของต่าง ๆ แล้วเอาบุญเป็นตัวอุบาย เนื่องจากการบริจาคทานซึ่งเป็นมหากุศลอันยิ่งใหญ่ จึงทำให้เกิดการทำบุญ เช่น สร้างอุโบสถ วิหาร สร้างเสนาสนะ ถวายทุนการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร เพื่อการศึกษาบาลี นกธรรม การจัดทอดผ้าป่าเพื่อการศึกษา หรือการจัดทอดผ้าป่าเข้ากองทุนศึกษาสงเคราะห์ แต่เมื่อได้ทรัพย์หรือผลได้จากการจัดกิจกรรม ก็นำส่วนหนึ่งไปเอื้อกับการบริหารจัดการภายในวัด ดังนั้นกระบวนการแสวงหาผลประโยชน์และการใช้มูลค่าส่วนเกิน ประหนึ่งจึงคล้ายนิติกรรมอำพรางต่อสินทรัพย์ และผลประโยชน์ทางศาสนาไปใช้เพื่อการหนึ่งในเชิงแอบแฝง เช่น ความพึงใจ หรือความพอใจต่อผู้นิมนต์ หรือการผู้ให้ต่อ “สิ่งสักการะ” นั้นเป็นการโดยเฉพาะในทางพระพุทธศาสนา ผู้ให้ยอมเป็นที่รักของผู้ถูกให้ แต่การอำพรางต่อการให้ มีจิตที่ไม่เป็นกุศล ต่อการให้เท่ากับเป็นการอำพรางความดี หรือการให้ในลักษณะที่ผิดแผกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระขวัญเมือง สุหะ (2546) พบว่า กระบวนทัศน์ของเศรษฐศาสตร์กระแสหลักและเศรษฐศาสตร์แนวพุทธมีวิธีคิดที่แตกต่างกัน ทั้งมิติที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์ มนุษย์ต่อธรรมชาติสิ่งแวดล้อม โลกธรรมชาติมีความแตกต่างกันอันนำไปสู่การแก้ไขจัดการปัญหาที่แตกต่างกัน เป็นเหตุสำคัญที่นำไปสู่การละทิ้งปัจจัยด้านคุณค่าทางจิตใจ มนุษย์และธรรมชาติจึงเหลือเพียงด้านที่เป็นปริมาณล้วน ๆ ที่สามารถชั่ง ตวง วัด ได้ ความสุข ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ในรูปของความมั่งคั่ง จึงเป็นอิทธิพลที่ส่งผลผลักดัน กัดดันต่อสังคมให้ก้าวไปสู่ลัทธิบริโภคนิยม

วิธีการแสวงหาและการใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนามีหลากหลายกลยุทธ์ เช่น 1) การบุขารูปเคารพ และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ 2) กิจกรรมหรือพิธีกรรมที่เป็นการบริการตนเอง 3) การเชิญชวนทำบุญบริจาคด้วยตัวรับบริจาคและเครื่องเสียงทวย 4) การให้เข้าบูชาพระเครื่อง เครื่องรางของขลัง วัตถุมงคล 5) การให้บริการทำพิธีกรรม การจัดงานเทศกาล วันสำคัญตามประเพณี และวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 6) การเชิญชวนร่วมทำบุญสร้างวัดอุ้มงคล สร้างรูปบูชาและพระพุทธรูป 7) การเชิญชวนทำบุญก่อสร้างสาธารณสมบัติ และบูรณปฏิสังขรณ์ 8) การทำบุญไถ่ชีวิตสัตว์และการทำบุญซื้ออาหารสัตว์ 9) การทำให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ตลอดจน 10) ซื้อที่ดินและสร้างอาคารพาณิชย์ให้เช่า ซึ่งกระบวนการนั้นเป็นการนำผลประโยชน์ที่พึงได้ในนามศาสนาไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองและหมู่คณะภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (Capitalism Production Process) เริ่มจากการกระบวนการผลิต คือ สินค้า ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมนั้นสินค้า (Commodity) จะถูกผลิตขึ้นเนื่องจากตัวมันเป็นแหล่งของกำไร โดยสินค้าในที่นี้ คือ ความเชื่อ ความศรัทธา ทางพระพุทธศาสนา ทางไสยศาสตร์ และบุญพาณิชย์ โดยมีกลุ่มทุน กลุ่มชนชั้นข้าราชการ กลุ่มชนชั้นทางการเมือง และกลุ่มพระสงฆ์ฆาติการเป็นผู้กระทำการเปลี่ยนรูปโดยใช้วัตถุหรือสัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา ทางไสยศาสตร์ และบุญพาณิชย์มาเป็นเครื่องมือในการแสวงหาและใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนาผ่านกิจกรรมหรือพิธีกรรมของวัด และมีสถาปัตยกรรมสิ่งก่อสร้างที่ใหญ่โตสวยงามจนกลายมาเป็นแหล่งท่องเที่ยว ของชาวไทยและชาวต่างประเทศ เมื่อนักท่องเที่ยวและผู้มีจิตศรัทธาพบเห็น จึงเกิดความเลื่อมใสศรัทธาจึงได้บริจาคปัจจัย สมทบทุนในการก่อสร้างและพัฒนาวัดไปเรื่อย ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอลงกรณ์

ประมวญทรัพย์ (2557) พบว่า การศึกษาแสดงให้เห็นว่าพุทธปฏิมาขนาดใหญ่มีผลกับศรัทธาทุณยทุกสมัย ด้วยปรากฏคติการสร้าง หลักฐานการสร้าง และการกล่าวถึงพุทธปฏิมาขนาดใหญ่อย่างสืบเนื่องในทุกอาณาจักรด้วยเป็นการแสดงความรุ่งเรืองของอาณาจักรทั้งการปกครอง และการศาสนา ตลอดจนถึงอำนาจบารมีของผู้สร้างทั้งในอดีตจนถึงปัจจุบัน โดยมีการปรับเปลี่ยนตามบริบทของสังคมชัดเจน นับตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ขนาดการสร้างพุทธปฏิมาสามารถเรียกศรัทธาการสร้างได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นยังสามารถเรียกศรัทธาการบุญ การบริจาค พิธีกรรมต่าง ๆ ที่แปรผันไปจากอดีต รวมทั้งที่มาจากความศรัทธาอย่างแท้จริง และการเรียกศรัทธาเกินพอดีจนเป็นแนวทางพุทธพาณิชย์ ในแต่ละกิจกรรมจะมีวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น และมีรูปภาพประกอบกิจกรรมให้ ญาติโยมผู้ที่เข้ามาทำบุญหรือเที่ยวในวัดได้เห็นเป็นรูปธรรมตลอดจนถึงผู้รับบริจาค ในแต่ละจุดในพื้นที่วัด และต้นทุนการผลิตจะเป็นสัญลักษณ์ที่เกี่ยวกับพระพุทธรูปหรือพระรัตนตรัย และทางไสยศาสตร์ และบุญพาณิชย์ เป็นต้น เพื่อให้ได้มาซึ่งเงิน เป็นการแลกเปลี่ยน ชื่อ-ขายบุญ สะสมบุญ โดยกระทำการผ่านนายทุนคือพระสงฆ์ (ผู้ให้บริการ) และผู้ให้บริการ (ญาติโยม) ซึ่งต่างฝ่ายต่างยอมรับเงื่อนไขและวิธีการตามความเชื่อในทางพระพุทธรูปศาสนา จนนำไปสู่ระบบ One-stop Service คือให้บริการทั้งหมดที่เกี่ยวกับการการแลกเปลี่ยน ชื่อ-ขายบุญ สะสมบุญ มีตู้ธนาคารให้กดเงินสด มีการโอนเงินทำบุญผ่านพร้อมเพย์ (Promptpay) โดยมี QR Code ให้ผู้ทำบุญสแกนตามตู้บริจาคแต่ละตู้ รวมไปถึงจัดกิจกรรมในวัด เช่น งานบวช งานกฐิน ผ้าป่า และงานศพทางวัดจะมีการบริการให้ครบวงจร โดยที่เจ้าภาพนำเพียงปัจจัย (เงิน) มาให้เจ้าที่วัดและทางวัดจะเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา เลิศสุขประเสริฐ (2548) พบว่า พิธีกรรมงานศพได้เกิดขึ้นอย่างเป็นกระบวนการ โดยเป็นการเปลี่ยนวิถีการผลิตจากอดีตที่เจ้าภาพเป็นผู้ลงมือดำเนินงานเองทั้งหมดไปสู่การผลิตในลักษณะสินค้าบริการ โดยฝ่ายฌาปนสถานของวัด ด้วยสภาพทางสังคมและวิถีชีวิตของผู้คนเอื้ออำนวยให้วัดสามารถขยายบริการงานศพได้จนครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของเจ้าภาพได้อย่างครบถ้วน ทั้งนี้ การบริโภคในเชิงสัญลักษณ์นี้ทำให้บริการงานศพมีมูลค่าทางแลกเปลี่ยนสูงซึ่งเกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่อผู้ให้บริการ ดังนั้น กระบวนการกลายเป็นสินค้า (Commodification) จึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงวัตถุสิ่งของธรรมดาเท่านั้น หากแต่ในบางสถานการณ์อยู่ในขอบเขตของ “ความศักดิ์สิทธิ์” ก็ถูกทำให้เป็นสินค้าได้เช่นกัน โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมแบบใหม่ ที่มีการเสริมสร้างความหมายและเอกลักษณ์ทางสังคมให้เกิดชุดความคิดใหม่ทำให้สิ่งนั้น ๆ มีมูลค่า มีคุณค่าในการซื้อขายแลกเปลี่ยนกันในสังคมนั้น เมื่อการแพร่กระจายของระบบเศรษฐกิจแบบเงินตราได้เข้ามามีบทบาทก็ทำให้พระมณเฑียรการจัดประเภทและแบ่งระดับคุณค่าของสิ่งของที่แตกต่างกันนั้นกลายมาเป็นพลังสำคัญของระบบเศรษฐกิจเงินตราแบบทุนนิยม ด้วยเหตุนี้ กระบวนการกลายเป็นสินค้าก็เท่ากับการทำให้วัตถุสิ่งของประเภทหนึ่งสามารถแลกเปลี่ยนกับวัตถุสิ่งของที่แตกต่างกันทั้งในแง่ของประเภทและชนิดได้ง่ายขึ้น

กระบวนการใช้มูลค่าส่วนเกิน ที่ผลิตจากสินค้า ความเชื่อ ความศรัทธา ทางพระพุทธศาสนา ทางไสยศาสตร์ และบุญพาวินัย โดยมีผู้กระทำการภายในวัด เช่น กลุ่มทุน กลุ่มชนชั้นข้าราชการ กลุ่มชนชั้นทางการเมือง และกลุ่มพระสงฆ์เป็นการเป็นกลุ่มคนที่เปลี่ยนสินค้าความเชื่อ ความศรัทธา โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดมูลค่าขึ้นมา และได้นิยามสินค้าเหล่านั้นว่าเป็น “วัตถุมูลค่าทางเศรษฐกิจ” (Objects of economic value) ที่เกี่ยวข้องกับทางพระพุทธศาสนา ทางไสยศาสตร์ และบุญพาวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรนนท์ ลิ้มปัสถิรกิจ (2553) พบว่า บริบททางสังคมไทย ส่งผลต่อการสร้างความเชื่อ ความศรัทธาอย่างยาวนานจึงถูกนำมาแปรเป็น “สินค้า” เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนภายใต้ความกดดันของบริบททางสังคมทุนนิยมและบริโภคนิยม โดยมีลักษณะของกระบวนการทำให้ความเชื่อเกี่ยวพันกับวิถีกลางบางแก้ว กลายเป็นสินค้าที่แฝงอยู่ในกระบวนการผลิต กระบวนการขาย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎาภรณ์ ตันติเศรษฐ (2556) พบว่า งานประเพณีแห่เทียนพรรษา จังหวัดอุบลราชธานี ได้ถูกทำให้เปลี่ยนจากงานบุญหรือประเพณีระดับท้องถิ่นไปสู่การเป็นสินค้าวัฒนธรรมผ่านกระบวนการกลายเป็นสินค้าจากระดับท้องถิ่นไปสู่ระดับนานาชาติผ่านกระบวนการผลิต การสร้างความหมายเพื่อสร้างแรงดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติอันนำมาสู่การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจนนำมาสู่มูลค่าส่วนเกิน และนำไปใช้ภายใต้ภารกิจคณะสงฆ์ กิจกรรมเหล่านี้จะได้รับการประชาสัมพันธ์กิจกรรมผ่านสื่อออนไลน์ ถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการดูดซับมูลค่าส่วนเกิน เพื่อให้คนในสังคมรับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางวัด และมาร่วมงาน มาเที่ยว และทำบุญ บางวัดจะมีเว็บไซต์ (Website) เป็นของตัวเอง เผยแพร่ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษในสื่อออนไลน์ เช่น ธรรมเทศนาวันโกน ธรรมเทศนาวันพระ MP3 Online พระไตรปิฎก E-book และ Radio Streaming เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวิญญา ลิ้มโฬารสุขสกุล (2554) พบว่า เทคโนโลยีแห่งความทันสมัย เช่น สื่อโทรทัศน์ และโทรศัพท์ เป็นเสมือนตัวเร่งให้ความเป็นสินค้าของมวยไทยเป็นไปอย่างรวดเร็วมากขึ้น มวยไทยได้ถูกทำให้กลายเป็นสินค้าจากคนหลายฝ่าย โดยมากก็เพื่อการมุ่งหวังผลประโยชน์ทั้งสิ้น การทำกิจกรรมของฝ่ายต่าง ๆ เป็นการทำให้ผลกำไร ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคนหรือบุคคลจะครอบคลุมกิจกรรมหลายด้าน มีความเชื่อมโยงเกี่ยวพันกันอย่างแน่นแฟ้น ทำให้เห็นระบบที่ชัดเจน เช่น ในเวลาที่เกิดกิจกรรมภายในวัด ไม่ได้มองเพียงอุปสงค์ อุปทาน ของแรงงานเท่านั้น เราวิเคราะห์ไปถึงความสัมพันธ์ของกลุ่มต่าง ๆ ภายในวัด ที่กำหนดอัตราค่าจ้าง (ปัจจัยที่นำถวายพระสงฆ์, แรงงานภายในวัด) และขั้นตอนสุดท้าย จะต้องมองไปที่หลักการแสวงหากำไรสูงสุด ซึ่งจะเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานเพียงด้านเดียวจะทำให้ไม่ได้อะไรเลย แต่ถ้ามองว่าค่าจ้างแรงงาน ถูกกำหนดโดยโครงสร้างอำนาจ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทั้งระบบ จะทำให้มองเห็นภาพปรากฏการณ์และเข้าถึงแก่นแท้ได้อย่างชัดเจน กลไกการแสวงหาและการใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินของวัดถือว่าให้ความสำคัญกับโครงสร้างการบริหารภายในวัดที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของการบริหารที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้กระทำการแต่ละคนในวัดล้วนแล้วเป็นผู้ที่สังคมให้การยอมรับนับถือ เช่น พระสงฆ์ในวัด นักการเมืองระดับท้องถิ่นและระดับจังหวัด ข้าราชการเกษียณ นักธุรกิจ เป็นต้น

เมื่อกล่าวถึงกลไกการแสวงหาและการใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินของวัด คือ กลุ่มทุน กลุ่มชนชั้นข้าราชการ กลุ่มชนชั้นทางการเมือง และกลุ่มพระสงฆ์ฆราวาส จะเป็นบุคคลที่ควบคุมกลไกการแสวงหาและการใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินจนทำให้เกิดการแข่งขันสร้างสถาปัตยกรรมที่ใหญ่โตหนึ่งเดียวในโลก ทำให้วัดเป็นแหล่งท่องเที่ยว ประชาชนต่างพากันไปทำบุญวัดที่สวยงาม จนทำให้วัดเล็ก ๆ ไม่มีใครสนใจไปทำบุญจึงไม่มีงบประมาณมาพัฒนาวัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา ช้างขวัญยืน (2544) พบว่า การค้าและการลงทุนนอกจากจะไม่เสรีเพราะได้แปรสภาพจากการแข่งขันระหว่างผู้ที่มีทุนทัดเทียมกันไปสู่การแข่งขันแบบปลาใหญ่กินปลาเล็ก ในที่สุดก็เหมือนนายทุนใหญ่เพียงไม่กี่รายและนายทุนเหล่านี้จะแข่งขันกันในเวทีระหว่างประเทศและทำลายกันไปเรื่อย ๆ แล้วลักษณะเสรีก็จะค่อย ๆ กลายเป็นการผูกขาดด้วยอำนาจทุนทางการเงิน กิจกรรมทางเศรษฐกิจดำเนินไปด้วยเสรีแต่ก็ยังให้ความสำคัญในมิติทางจิตใจของมนุษย์ ที่จะต้องอยู่ร่วมกันด้วยความเห็นใจกัน มิใช่มุ่งแต่จะกอบโกยผลประโยชน์เพื่อตนเองเท่านั้น นอกจากนี้มิติทางจิตใจแล้วกฎหมายยังเป็นเครื่องมือเพื่อเป็นหลักประกันความสมดุลของวัดอยู่กับจิตใจ หากทุนนิยมมีลักษณะเช่นนี้ก็ไม่มีอะไรที่ขัดกับหลักพุทธศาสนา ทุนนิยมได้พัฒนาจากจุดดังกล่าวโดยละทิ้งมิติทางจิตใจและยึดเอาปรัชญาวัตถุนิยมกับสุขนิยมเป็นหลัก และถือเอากำไรสูงสุดเป็นจุดหมายปลายทางซึ่งเป็นข้อพิสูจน์ว่าทุนนิยมกับพระพุทธศาสนาไม่ได้ขัดกันโดยแก่น แต่ขัดกันโดยการตีความหลักการและการปฏิบัติจนกลายเป็นทุนนิยมจัด

2. บทบาทสำคัญของผู้กระทำการต่อการดำเนินงานของวัดเป็นการกำหนดทิศทางของวัดหรือรูปแบบของวัด และกลุ่มทุน กลุ่มชนชั้นข้าราชการ กลุ่มชนชั้นทางการเมือง และกลุ่มพระสงฆ์ฆราวาส เหล่านี้ร่วมกันทำกิจกรรมที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรที่อยู่ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อย่างเหมาะสม ฉะนั้น บทบาทจึงจำเป็นต้องใช้ “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานหรือกิจกรรมภายในวัดเพื่อให้เกิดความร่วมมือทั้งร่างกาย และแรงเงิน ตลอดจน ความคิด ร่วมใจกันในการทำงาน ให้ได้ผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยที่ผู้กระทำการบางคนต้องเป็นทั้งหัวหน้าและผู้นำ และเป็นผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเปลี่ยนแปลงทรัพยากรต่าง ๆ ภายในวัดทำให้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจของการดูดซับและการใช้มูลค่าส่วนเกิน มีผลต่อระบบการบริหารภายในวัด เนื่องจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจ คือ การสร้างโอกาสความเป็นไปได้ให้เกิดการกระทำบางอย่างขึ้น เช่น การใช้อำนาจการปกครอง (Governmentality) คือ การสร้างโอกาสหรือความเป็นไปได้ให้เกิดการกระทำบางอย่างกับพระสงฆ์ที่ถูกปกครอง และความสัมพันธ์เชิงอำนาจได้มีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายทั้งในวัดและนอกวัด ตลอดจนในสังคมในวงกว้าง กล่าวคือ เมื่ออยู่ในเครือข่ายหรือในอำนาจของตนบุคคลนั้นจะได้รับโอกาสและสร้างโอกาสให้กับตนเอง หรือความเป็นไปได้ให้เกิดการกระทำบางอย่างขึ้นซึ่งเป็นเรื่องของการต่อสู้เพื่อการแข่งขันผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทั้งภายในวัดและนอกวัด ตลอดจนอำนาจทางคณะสงฆ์ในระดับต่าง ๆ ดังนั้น อำนาจจึงสามารถจัดการให้กลุ่ม หรือหมู่คณะได้ประโยชน์ เนื่องจากกิจกรรมต่าง ๆ ภายในวัดสามารถสร้างรายได้เป็นจำนวนมาก จนทำให้เกิดการผูกขาดทางเศรษฐกิจ

และสามารถเข้ามามีบทบาทภายในวัด ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น เข้ามาในรูปแบบของศิษย์ คณะกรรมการวัด และผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับวัด ถ้าวัดใดเจ้าอาวาสหรือพระที่อาศัยอยู่ในวัดมีอำนาจทางคณะสงฆ์ ย่อมได้รับโอกาสให้วัดเกิดรายได้ที่มากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบของกระบวนการแสวงหาและใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนาในประเทศไทยโดยทำการศึกษาจำนวน 3 วัด ได้แก่ วัดบ้านขันติ วัดบ้านศรัทธา วัดบ้านปัญญา พบว่าวัดเหล่านี้ใช้กระบวนการผลิตภายใต้ระบบทุนนิยม เริ่มต้นจากกระบวนการผลิต คือ สินค้า ถูกผลิตขึ้นจากตัวมันเองเป็นแหล่งของกำไร ซึ่งแต่ละวัดก็มีต้นทุนการผลิตที่ไม่เหมือนกัน บางวัดอาจจะมีโบราณสถาน โบราณวัตถุ หรือประวัติศาสตร์ที่ทำให้เกิดความเชื่อและความศรัทธา เมื่อเทียบกับอีกวัดเป็นวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยอาศัยความเชื่อและความศรัทธาในตัวบุคคล คือ เจ้าอาวาสหรือพระสงฆ์ภายในวัด สิ่งเหล่านี้ คือ สินค้าขององค์กรทางศาสนา นำไปขายให้ได้กำไรโดยการแปลงมูลค่าใช้สอยของวัตถุดั้งเดิมให้เกิดมูลค่าในการใช้สอยใหม่ โดยผ่านวิธีการ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดมูลค่าขึ้นมาหรือที่เรียกว่า “มูลค่าทางเศรษฐกิจ” และกิจกรรมบางอย่างได้ถูกนำมาประเมินด้วยมูลค่าทางการแลกเปลี่ยน ซึ่งหากอยู่ในบริบทของการค้า ท้ายสุดแล้วก็กลายเป็นสินค้าและบริการ ซึ่งกระบวนการกลายเป็นสินค้า ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงวัตถุสิ่งของธรรมดาที่มีอรรถประโยชน์ทั่วไปเท่านั้น หากแต่ในบางกาลเทศะ สิ่งที่อยู่ในขอบเขตแห่ง “ความศักดิ์สิทธิ์” ก็ถูกทำให้เป็นสินค้าได้เช่นกัน โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมแบบใหม่ ที่มีการเสริมสร้างความหมาย เอกลักษณ์ทางสังคมชุดใหม่เข้าไปซึ่งกระบวนการนี้ทำให้สิ่งนั้น ๆ มีมูลค่า มีคุณค่าในการซื้อขายแลกเปลี่ยนกันในสังคมนั้น โดยมีกลไกที่อยู่ภายในองค์กรศาสนาเป็นตัวขับเคลื่อน จนวัดบางแห่งกลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงศิลปะ การท่องเที่ยวทางศาสนา รวมไปถึงสถานสงเคราะห์ต่าง ๆ โรงเรียน โรงพยาบาล เป็นต้น และเอกลักษณ์ของวัดแต่ละวัดจะไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับจริยวัตรของเจ้าอาวาสและกลุ่มผู้กระทำการภายในวัดที่จะสร้างกลไกเชิงสถาบันให้ออกมาในรูปแบบใดที่ดึงดูดให้คนเข้ามาวัดโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่และสร้างสรรค์สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ผ่านความศักดิ์สิทธิ์ที่กล่าวมาในข้างต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ควรสนับสนุนการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของวัดให้กับภาคประชาชนได้รับทราบ เนื่องจากปัจจุบัน ข้อมูลงบประมาณของวัดได้รายงานไปยังสำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัดเพียงช่องทางเดียว และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเผยแพร่ข้อมูลให้ปรากฏต่อสาธารณชนทางสื่อออนไลน์ จากการวิจัยพบว่า ข้อมูลเรื่องงบประมาณที่จะเปิดเผยได้หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับวัดและสำนักงานพระพุทธศาสนาแต่ละจังหวัด

2. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและสำนักงานวัฒนธรรมควรจัดกิจกรรมที่แสดงถึงการบริหารจัดการวัดที่ดีมีธรรมาภิบาลตามภารกิจคณะสงฆ์ 6 ด้าน ให้เป็นรูปธรรมและยั่งยืน เพื่อป้องกันการเกิดเงินทองของวัดของกลุ่มผู้กระทำการที่ใช้วัดเป็นเครื่องมือและกลไกในการตักตวงผลประโยชน์ให้กับตนเอง

3. ควรกำหนดให้องค์กรภาครัฐในพื้นที่เป็นคณะกรรมการในการพัฒนาวัดไว้เป็นแม่บทในการบริหารจัดการวัดเพื่อลดปัญหาการบริหารที่ขาดประสิทธิภาพของเจ้าอาวาส จนทำให้วัดกลายเป็นวัดร้างหรือไม่ก็เป็นวัดที่มีผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลยากแก่การแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. วิธีการแสวงหาและการใช้ผลประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา สามารถใช้ข้อมูลในเชิงความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ควบคุมกิจกรรมการดูดซับมูลค่าส่วนเกินในวิธีการต่าง ๆ ให้อยู่ในความเหมาะสม ตามหลักพระธรรมวินัย และควบคุมการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่เข้ามาเป็นกลไกสำคัญเพื่อช่วยเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ไปยังพุทธศาสนิกชนรวดเร็ว ในบางลักษณะสื่อไปในทางที่มลายาย

2. จากการศึกษาสามารถนำองค์ความรู้เรื่อง เศรษฐศาสตร์การเมืองของการแสวงหาและการใช้ประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา ไปเป็นฐานคิดเชิงวิพากษ์ด้านพุทธพาณิชย์ ไสยพาณิชย์ และบุญพาณิชย์ ในระบบทุนนิยมได้อย่างชัดเจน

3. องค์ความรู้เรื่อง เศรษฐศาสตร์การเมืองของการแสวงหาและการใช้ประโยชน์ส่วนเกินขององค์กรศาสนา สามารถนำไปเป็นแนวทางเปรียบเทียบกับศาสนาอื่น ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยรูปแบบของกระบวนการการดูดซับและการใช้มูลค่าส่วนเกินขององค์กรทางศาสนา กลไกเชิงสถาบันในการดูดซับมูลค่าส่วนเกินและการใช้มูลค่าส่วนเกินขององค์กรทางศาสนา ตลอดจนบทบาทของผู้กระทำการที่อยู่ในกระบวนการดูดซับและการใช้มูลค่าส่วนเกินขององค์กรทางศาสนา

เอกสารอ้างอิง

กฤตยภรณ์ ตันติเศรษฐ. (2556). *กระบวนการกลายเป็นสินค้าของประเพณีแห่เทียนพรรษา จังหวัดอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง). คณะเศรษฐศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2550). *วัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น วัดพัฒนาตัวอย่าง และอุทยานการศึกษาในวัด ประจำปีพุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2552). *คู่มือพุทธศาสนิกชน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

- ปริญญญา ลิมโฬารสุขสกุล. (2554). *มวยไทย: กระบวนการกลายเป็นสินค้าในกระแสความทันสมัย*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม). คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรีชา ช้างขวัญยืน. (2544). *ทุนนิยมกับพุทธศาสนา*. ศูนย์พุทธศาสน์ศึกษา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญญา เลิศสุขประเสริฐ. (2548). *กระบวนการกลายเป็นสินค้าของพิธีกรรมงานศพ*. (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์). คณะเศรษฐศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระเทพรัตนนายก. (2562, 5 พฤษภาคม). *สิ่งเหล่านี้นำมาสู่การผลิตสินค้าเพื่อสนองความต้องการของประชาชน*. (นายศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์, ผู้สัมภาษณ์).
- พระขวัญเมือง สุหะ. (2546). *พุทธศาสนากับลัทธิบริโภคนิยม: ศึกษาเปรียบเทียบเศรษฐศาสตร์แนวพุทธกับเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก*. (วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศาสนาเปรียบเทียบ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระครูปลัดอุทัย รตนปัญญา. (2562, 5 พฤษภาคม). *สิ่งเหล่านี้นำมาสู่การผลิตสินค้าเพื่อสนองความต้องการของประชาชน*. (นายศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์, ผู้สัมภาษณ์).
- ภณกุล ภาควรรณคดี. (2555). *พุทธพาณิชย์และไสยพาณิชย์ในพุทธศาสนาเชิงปฏิบัติของไทย: กรณีศึกษาวัดในจังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยศ สันตสมบัติ. (2535). *แม่หญิงลิขัยตัว: ชุมชนและการค้าประเวณีในสังคมไทย*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรนนท์ ลิ้มปสธิกริจ. (2553). *ความเชื่อที่ถูกทำให้เป็นสินค้า: ศึกษากรณีเปี้ยวัดกลางบางแก้ว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต). คณะรัฐศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2560). *ข้อมูลพื้นฐานทางพระพุทธศาสนา ปี 56-60*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2550). *คู่มือการติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมที่เป็นมาตรฐานสำหรับวัด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- หนังสือพิมพ์ MGR ONLINE. (2563). *เงินทองวัด: การกินตามน้ำ*. เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9600000100665>.
- หนังสือพิมพ์แนวหน้า. (2563). *กฎ กติกา ธุรกิจ: เงินทองวัด*. เข้าถึงได้จาก <http://www.oag.go.th/sites/default/files/files/news>.
- หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ. (2563). *รมต.จี พค.สอบ ปัญหาวัดโสธรฯ จัดผลประโยชน์*. เข้าถึงได้จาก <https://www.thairath.co.th/content/451827>.

อลงกรณ์ ประมวญทรัพย์. (2557). *พุทธปฏิมาขนาดใหญ่ในดินแดนไทย: ความศรัทธา และพุทธพาณิชย์*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์ศิลปะ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ของชุมชนใกล้กองขยะชานเมือง

Spatial inequality of Community near Suburban Garbage Dump

วัชรีย์ บุญวิทยา¹ และกังสดาล เชาว์วัฒนกุล²

Watcharee Boonwittaya and Kangsadan Chaowatthanakun

Received: September 06, 2021

Revised: October 04, 2021

Accepted: October 07, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.45

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการศึกษาแบบเฉพาะกรณีครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ของคนในชุมชนใกล้กองขยะชานเมือง รวมถึงการต่อสู้ ต่อรอง และการปรับตัว โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากคนในชุมชนใกล้กองขยะ 3 พื้นที่ คือ ชุมชนใกล้กองขยะหนองแขม ชุมชนใกล้กองขยะอ่อนนุช และชุมชนใกล้กองขยะสายไหม รวม 30 คน และเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร อีก 6 คน รวม 36 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์อย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกร่วมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังเก็บรวบรวมข้อมูลจากนโยบาย กฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขยะของกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ของคนในชุมชนใกล้กองขยะเกิดจากความเป็นเมือง และนโยบายการจัดระเบียบเมืองที่ผลักดันให้คนจนเมืองดั้งเดิมที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและคนที่อพยพมาจากชนบทต้องเคลื่อนย้ายออกจากศูนย์กลางเมืองสู่ชานเมืองและต้องอาศัยอยู่ใกล้กองขยะที่มีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม โดยคนในชุมชนมีการต่อสู้ ต่อรอง และปรับตัวในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) การเป็นแรงงานนอกระบบที่ทำงานเลี้ยงชีพด้วยตนเองโดยไม่เป็นภาระกับรัฐ 2) ด้านสิทธิบนพื้นที่และสภาพที่อยู่อาศัย ซึ่งมีทั้งการดิ้นรนต่อสู้ด้วยตนเองและการต่อรองเพื่อให้ได้รับการช่วยเหลือจากรัฐ และ 3) ความสัมพันธ์ของผู้คนบนพื้นที่ที่เกิดจากอยู่อาศัยในพื้นที่มาเป็นเวลานานจนกลายเป็นความผูกพันระหว่างผู้คนและระหว่างผู้คนกับพื้นที่ โดยรัฐควรมีมาตรการจัดหาพื้นที่อยู่อาศัยที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบเมืองและผู้ที่อยู่อาศัยอยู่ในชุมชนใกล้กองขยะที่ต้องการย้ายไปอยู่พื้นที่อื่น นอกจากนี้ควรมีกฎหมายสิ่งแวดล้อม

¹⁻² ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University
Corresponding author, e-mail: fsocwrb@ku.ac.th, Tel. 082-6242669

เฉพาะสำหรับพื้นที่กองขยะและเตาเผาขยะ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสิทธิที่จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีในเมือง

คำสำคัญ: ความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่, ความเป็นเมือง, ชานเมือง, ชุมชนใกล้กองขยะ

Abstract

The objectives of this research article were to study the spatial inequality of inequality of people in communities near suburban garbage dumps including fighting, negotiating, and adapting. It was a qualitative research using a case study. Data were collected from 30 people in communities near the garbage dump in 3 areas, namely communities near the Nong Khaem garbage dump; communities near the on Nut garbage dump and communities near the Sai Mai garbage dump, and from 6 Bangkok officials, a total of 36 people, by using purposive sampling. In-depth interviews with non-participant observations were used. It also collected information from the policies, laws and regulations related to waste management of Bangkok. the results showed that the spatial inequality of people in communities near garbage dumps stemmed from urbanization and city organization policies that pushed the traditional urban poor living in Bangkok and rural immigrants to move from the city center to the suburbs and having to live near garbage dumps where the environment was not suitable. People in the community had fights, negotiations and adaptations in various fields, namely 1) being an informal worker working on their own without burdening the state; 2) in terms of rights on land and living conditions, there was both struggle on its own and negotiation for state aid; and 3) the relationship of the people in the area that was born from the long-lived in the area to become the bond among people and between people and space. The state should have measures to provide living spaces with a suitable environment for people affected by the city organization policies and those who lived in communities near garbage dumps, wished to move to other areas. In addition, there should be specific environmental laws for waste dump areas and incinerators to reduce disparities in the right to live in a good urban environment.

Keywords: Spatial Inequality, Urbanization, Suburbs, Communities near Garbage Dumps

บทนำ

ความเป็นเมือง (Urbanization) ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในประเทศกำลังพัฒนา ทำให้มีการเพิ่มขึ้นของความยากจนและความไม่เท่าเทียมกันในสังคมเมือง ทั้งในมิติของเศรษฐกิจ การศึกษา และสุขภาพ โดยในปัจจุบันมีความพยายามขยายขอบเขตการศึกษาเรื่องความยากจนในเมืองไปสู่ประเด็นความยากจนในเชิงพื้นที่ ซึ่งมีความเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ทางภูมิศาสตร์และความสัมพันธ์ทางสังคมบนพื้นที่ จนนำมาสู่ความสนใจในปัญหาเรื่องความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ (Spatial Inequality) ของเมืองที่มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพที่ส่งผลต่อโอกาสในการเข้าถึงการบริการขั้นพื้นฐานและโอกาสในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาพื้นที่เมืองตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ทำให้มีการกีดกันและทำลายโอกาสในการเข้าถึงการใช้ประโยชน์พื้นที่ทางกายภาพของเมืองระหว่างคนกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นผ่านรูปแบบของที่อยู่อาศัยในเมือง (Ursula Grant, 2010) ที่มีการตั้งถิ่นฐานในพื้นที่ที่แตกต่างกัน โดยมีนโยบายรัฐและทุนเป็นเงื่อนไขสำคัญในการกำหนดว่าใครควรจะอยู่ในศูนย์กลางเมืองต่อไป และใครควรจะเคลื่อนย้ายออกไปอยู่พื้นที่ชานเมือง ความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่เป็นชีวิตของคนเมือง ซึ่งส่งผลกระทบต่อนโยบายของเมือง โดยเฉพาะในเมืองขนาดใหญ่ที่มีความแตกต่างหลากหลายภายในเมือง (Gautam Bhan and Arindam Jana, 2015)

ปัจจุบันชุมชนสลัมกองขยะชานเมืองกรุงเทพมหานครเป็นที่อยู่อาศัยของคนจนเมืองกลุ่มหนึ่งที่เคยอาศัยแทรกตัวอยู่ตามย่านใจกลางเมืองมาก่อน ในลักษณะของการบุกรุกพื้นที่สาธารณะ เนื่องจากอยู่ใกล้แหล่งทำมาหากิน ทำให้สะดวกและลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ต่อมาเมื่อรัฐมีนโยบายจัดระเบียบเมือง คนกลุ่มนี้จึงเคลื่อนย้ายออกจากศูนย์กลางเมืองสู่พื้นที่ชานเมืองด้วยความมุ่งหวังที่จะมีที่พักอาศัยและไขว่คว้าหาโอกาสในการหาเลี้ยงชีพจากทรัพยากรที่มีอยู่ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่พวกเขาไม่สามารถแสวงหาได้จากศูนย์กลางเมือง พื้นที่ชานเมืองสลัมกองขยะแม้จะมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม แต่ก็ยังคงมีที่ว่างพอสำหรับการตั้งถิ่นฐาน เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ไม่เป็นที่ต้องการของคนที่มีโอกาสในชีวิตที่ดีกว่า ประกอบกับมีขยะเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน แม้ว่าปัจจุบันกรุงเทพมหานครจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการขยะ โดยเปิดโอกาสให้เอกชนเป็นเจ้าของสัมปทานกองขยะ ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ทำให้คนในชุมชนสลัมกองขยะไม่สามารถเข้าไปใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขยะได้อย่างอิสระเหมือนในอดีต แต่อย่างไรก็ตามคนในชุมชนส่วนหนึ่งก็ยังคงอาศัยอยู่ในพื้นที่ต่อไปท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม

นโยบายสาธารณะเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความเหลื่อมล้ำ โดยเฉพาะในพื้นที่เมืองมหานครที่มีความสลับซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจและสังคมที่โยงใยกัน เมื่อมีโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ใด ๆ เกิดขึ้นย่อมต้องสร้างผลกระทบในวงกว้าง เนื่องจากโครงการฯ เหล่านี้ได้เข้าไปเปลี่ยนรูปความสัมพันธ์ของผู้คนกับพื้นที่ที่มีอยู่เดิมให้เกิดการปรับตัว (ณัฐภูมิ อัสวโกวิทวงศ์ และคณะ, 2561) การเกิดขึ้นและการดำรงอยู่ของชุมชนสลัมกองขยะชานเมือง จึงสะท้อนถึงการดิ้นรนต่อสู้ของคนจน

เมืองกลุ่มหนึ่งที่ต้องการแสวงหาโอกาสในชีวิต ท่ามกลางความไม่เท่าเทียมกันเชิงพื้นที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับมิติทางกายภาพและมิติของความสัมพันธ์ทางสังคมของคนในเมืองที่มีโอกาสในชีวิตไม่เท่าเทียมกัน จากปรากฏการณ์ดังกล่าวนำมาสู่ความสนใจและประเด็นคำถามวิจัยว่า ความเป็นเมืองและนโยบายการจัดระเบียบเมืองสร้างความไม่เท่าเทียมกันเชิงพื้นที่ให้กับคนในชุมชนใกล้กองขยะอย่างไร โอกาสในอาชีพและสภาพที่อยู่อาศัยของคนในชุมชนใกล้กองขยะมีลักษณะอย่างไร พวกเขา มีการต่อสู้ ต่อรอง และปรับตัวอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในเมืองได้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงความไม่เท่าเทียมกันเชิงพื้นที่ของคนในชุมชนใกล้กองขยะชานเมือง
2. เพื่อศึกษาถึงการต่อสู้ การต่อรอง และการปรับตัวของคนในชุมชนใกล้กองขยะชานเมือง

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เลือกพื้นที่ศึกษาและผู้ใช้ข้อมูลแบบเจาะจง ด้วยวิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) โดยกำหนดพื้นที่ศึกษา คือ ชุมชนใกล้กองขยะของกรุงเทพมหานคร 3 พื้นที่ ได้แก่ ชุมชนใกล้กองขยะหนองแขม ชุมชนใกล้กองขยะอ่อนนุช และชุมชนใกล้กองขยะสายไหม ในส่วนของผู้ใช้ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 คนในชุมชนใกล้กองขยะทั้ง 3 พื้นที่ พื้นที่ละ 10 คน รวม 30 คน ส่วนกลุ่มที่ 2 เป็นเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร 6 คน รวมผู้ใช้ข้อมูลทั้งหมด 36 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ร่วมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) ในคำถามเกี่ยวกับการเกิดขึ้นและการดำรงอยู่ของชุมชนใกล้กองขยะ ลักษณะอาชีพ ความสัมพันธ์ของผู้คนในชุมชน สภาพแวดล้อม การต่อสู้ ต่อรอง และการปรับตัว รวมถึงการสังเกตสภาพแวดล้อมของชุมชน สภาพบ้านเรือนที่อยู่อาศัย ความสัมพันธ์ของผู้คนในชุมชน อารมณ์ของผู้ให้ข้อมูลเมื่อบอกเล่าถึงเรื่องราวต่าง ๆ ในระหว่างการให้สัมภาษณ์ นอกจากนี้ยังมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ (Documentary Research) ได้แก่ กฎหมาย นโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขยะของกรุงเทพมหานคร

หลังจากนั้นข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำมาจัดประเภทและนำมาวิเคราะห์ โดยเริ่มจากการจัดระเบียบข้อมูล (Data Organization) และแบ่งข้อมูลเป็นกลุ่มตามประเด็นการศึกษา โดยพยายามเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกันและเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิด เพื่อตีความและตรวจสอบว่าคำอธิบายที่เกิดขึ้นเป็นไปตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ก่อนนำเสนอหรือแสดงข้อมูล (Data Display) โดยข้อมูลที่ได้รับการสัมภาษณ์จะถูกวิเคราะห์แยกตามพื้นที่ หลังจากนั้นข้อมูลจะถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้ง 3 พื้นที่เพื่อสะท้อนแบบแผนร่วมของปรากฏการณ์ที่ศึกษา นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารตามประเภทของเอกสาร เพื่อหาความเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในขั้นตอนสุดท้ายข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกต

และจากเอกสารจะถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อสร้างคำอธิบายเกี่ยวกับสิ่งที่ค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ที่เกิดจากความเป็นเมืองและนโยบายการจัดระเบียบเมืองพบว่า ความเป็นเมืองและนโยบายการจัดระเบียบเมืองสร้างความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ให้กับคนในชุมชนใกล้เคียงชยะ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่ง เป็นความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ที่เกิดจากการถูกผลักดันให้ต้องเคลื่อนย้ายออกจากพื้นที่ศูนย์กลางเมืองสู่ชานเมือง และลักษณะที่สอง เป็นความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ที่เกิดจากการอยู่อาศัยในพื้นที่ใกล้เคียงชยะ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ไม่เหมาะสมสำหรับการเป็นที่อยู่อาศัยของมนุษย์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535

1.1 การเคลื่อนย้ายออกจากพื้นที่ศูนย์กลางเมืองสู่ชานเมือง

เดิมกรุงเทพมหานครมีพื้นที่กองชยะและแหล่งกำจัดมูลฝอยขนาดใหญ่อยู่ในเขตดินแดง ต่อมาเมื่อมีการขยายตัวของเมือง ทำให้พื้นที่กองชยะในเขตดินแดงอยู่ใกล้ชุมชนศูนย์กลางเมืองมากเกินไปและมีขนาดพื้นที่ไม่เพียงพอต่อการรองรับชยะจากกรุงเทพมหานครที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น กรุงเทพมหานครจึงมีความจำเป็นต้องจัดหาพื้นที่กองชยะแห่งใหม่เพื่อรองรับชยะจากชุมชนด้านทิศตะวันตกและตะวันออกของกรุงเทพมหานคร โดยพื้นที่หนองแขมและอ่อนนุชเป็นพื้นที่ที่ถูกเลือกในขณะนั้น เนื่องจากเป็นพื้นที่ชนบทและอยู่ห่างไกลจากชุมชนศูนย์กลางเมือง เมื่อกรุงเทพมหานครมีนโยบายย้ายกองชยะออกไปอยู่ชานเมือง ทำให้ชาวบ้านที่เคยหาเลี้ยงชีพด้วยการเก็บชยะจากกองชยะดินแดงจำเป็นต้องย้ายตามกองชยะออกไป เพื่อใช้ประโยชน์จากกองชยะในการสร้างรายได้ต่อไป กองชยะชานเมืองทั้งในพื้นที่อ่อนนุชและหนองแขมจึงเป็นทรัพยากรที่ดึงดูดคนจนเมืองกลุ่มหนึ่งให้เคลื่อนย้ายออกไปตั้งถิ่นฐานใกล้กองชยะ เพื่อความสะดวกในการคัดแยกและนำชยะไปขาย เมื่อปริมาณชยะมีมากขึ้นจนทำให้มีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพในเมือง จึงมีการชักชวนญาติพี่น้องและคนรู้จักทั้งจากในเมืองและชนบทให้เข้ามาอยู่ในชุมชน ทำให้ชุมชนรอบกองชยะมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นในเวลาต่อมา

นอกจากนี้บางส่วนของคนในชุมชนใกล้เคียงชยะอ่อนนุชเป็นกลุ่มคนที่เคยอาศัยอยู่ใต้สะพานในเมืองมาก่อน เช่น ชุมชนใต้สะพานแยกบางกะปิ ชุมชนใต้สะพานศรีนครินทร์ ชุมชนใต้สะพานพระรามเก้า และชุมชนใต้สะพานนานาเหนือและมักกะสัน เป็นต้น ต่อมาในยุคที่มีนโยบายการจัดระเบียบเมืองและปรับภูมิทัศน์ใต้สะพาน คนกลุ่มนี้บางส่วนได้อพยพย้ายเข้ามาอยู่ในชุมชนใกล้เคียงชยะอ่อนนุช เช่นเดียวกับบางชุมชนที่อยู่ใกล้กองชยะสายไหมในปัจจุบัน ซึ่งเดิมเคยอาศัยอยู่ในชุมชนย่านรัชดามาก่อน แต่ภายหลังรัฐมีนโยบายจัดระเบียบเมือง ชาวบ้านกลุ่มนี้จึงรวมตัวกันหาที่อยู่อาศัยแห่งใหม่ โดยพื้นที่ที่ถูกเลือก คือ บริเวณซอยสุขาภิบาล 39 ใกล้ศูนย์กำจัดมูลฝอยท่าแร้ง เขตสายไหม ด้วยเหตุผลในเรื่องของพื้นที่ที่มีขนาดเพียงพอสำหรับรองรับครัวเรือนในชุมชนได้ทั้งหมดและมีราคาไม่แพง เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้กองชยะ จึงไม่เป็นที่ต้องการของคนที่มีทางเลือกในชีวิตที่ดีกว่า

1.2 การอยู่อาศัยในพื้นที่ที่ต้องรับภาระทางสิ่งแวดล้อมจากกองขยะ

พื้นที่กองขยะเป็นพื้นที่ที่กรุงเทพมหานครนำขยะจากส่วนต่าง ๆ ของเมืองมาเทกองรวมกันเพื่อรอนำไปกำจัดด้วยวิธีฝังกลบในจังหวัดใกล้เคียง ปริมาณขยะจำนวนมากที่สะสมทับถมรวมกันส่งกลิ่นเหม็นรบกวนผู้ที่พักอาศัยอยู่ในบริเวณใกล้เคียง โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีฝนตก ความชื้นจะทำให้กองขยะส่งกลิ่นเหม็นรุนแรงมากขึ้น โดยปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีการนำเทคโนโลยีเตาเผาขยะมาใช้ในการกำจัดขยะในพื้นที่กองขยะหนองแขมและอ่อนนุช เพื่อทดแทนและลดปริมาณขยะที่ต้องนำไปฝังกลบในจังหวัดใกล้เคียง ทำให้ชุมชนใกล้กองขยะทั้งสองพื้นที่ต้องรับภาระทางสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ทั้งกลิ่นที่มาจากกองขยะเดิมและกลิ่นควันจากเตาเผาขยะในช่วงที่เปิดดำเนินการ โดยกลิ่นจากเตาเผาขยะจะส่งกลิ่นเหม็นเหมือนสารเคมี ทำให้รู้สึกแสบจมูก และมีเขม่าควันสีดำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของคนในชุมชน เช่น ไม่สามารถนำน้ำฝนมาใช้ในการอุปโภคและบริโภคได้เหมือนในอดีต ต้องใส่หน้ากากอนามัยระหว่างที่ออกมาทำกิจกรรมภายนอกบ้าน ในขณะที่บางครอบครัวจำเป็นต้องให้เด็กและคนชราออกไปอยู่อาศัยในพื้นที่อื่น นอกจากนี้ยังพบว่าในระหว่างขนถ่ายขยะมักมีเศษขยะร่วงหล่นลงบนพื้นถนน ทำให้ถนนลื่นสกปรก และส่งกลิ่นเหม็นตลอดแนวเส้นทางก่อนถึงพื้นที่กองขยะ ผลกระทบจึงขยายออกไปตามแนวเส้นทางที่เข้าสู่พื้นที่กองขยะ ในปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีนโยบายให้ลำเลียงขยะไปยังพื้นที่ฝังกลบให้เร็วที่สุด เพื่อลดปัญหาเรื่องกลิ่นจากกองขยะที่พังกอระหว่างรอการกำจัด และพยายามควบคุมการใช้เทคโนโลยีเตาเผาขยะให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมต่อผู้ที่พักอาศัยอยู่ใกล้พื้นที่กองขยะ

2. การต่อสู้ การต่อรอง และการปรับตัว พบว่า

2.1 แรงงานนอกระบบ

ในยุคเริ่มต้นคนในชุมชนมีทั้งคนจนเมืองดั้งเดิมและคนที่อพยพมาจากชนบทตามการชักชวนของญาติพี่น้องและคนรู้จัก เมื่อเข้ามาอยู่ในเมืองก็ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ เนื่องจากไม่มีวุฒิการศึกษาและทักษะทางวิชาชีพที่จะเข้าทำงานในระบบอย่างเป็นทางการ พื้นที่กองขยะจึงกลายเป็นทรัพยากรที่ดึงดูดผู้คนให้เข้ามาใช้ประโยชน์ด้วยการเปลี่ยนสิ่งของที่ไร้ค่าและน่ารังเกียจในสายตาของคนอื่นให้กลายเป็นรายได้ในการหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว กองขยะเปรียบเสมือนทรัพยากรที่ไม่มีต้นทุนที่เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าไปใช้ประโยชน์ได้อย่างอิสระตามกำลังความสามารถตนเอง เปรียบเสมือนทรัพยากรธรรมชาติในชนบทที่เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าไปใช้ประโยชน์ได้ คนในชุมชนจึงกลายเป็นแรงงานนอกระบบที่ทำงานเลี้ยงชีพด้วยตนเอง (Self-Employment) ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบที่ไม่มีการจัดระเบียบ ไม่มีรายได้ขั้นต่ำที่แน่นอน ไม่มีสวัสดิการและการคุ้มครองจากรัฐ บางคนเข้ามายึดครองพื้นที่และหาเลี้ยงชีพจากกองขยะอย่างถาวร บางคนเดินทางเข้ามาเพียงชั่วคราวเพื่อรอโอกาสการทำงานที่ดีกว่าในเมือง บางคนแม้ได้งานทำที่ดีกว่าในเมืองแต่ก็ยังคงอาศัยพักผ่อนหลั่นนอนในชุมชนต่อไป ด้วยเงื่อนไขในเรื่องของค่าที่พักที่ถูกกว่าและความผูกพันที่เกิดขึ้นกับผู้คนบนพื้นที่ เมื่อมีคนอพยพเข้ามาอาศัยอยู่ในพื้นที่มากขึ้นจนกลายเป็นชุมชนที่สมาชิกมีความต้องการบริโภคสินค้าและบริการต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ทำให้คน

ในชุมชนบางส่วนผันตัวเองจากการเก็บขยะขายไปเปิดร้านขายของชำ ร้านตัดผม มอเตอร์ไซด์รับจ้าง และสถานรับเลี้ยงเด็ก ในขณะที่บางส่วนก็ย้ายมาจากชุมชนอื่นเพื่อเข้ามาค้าขายในชุมชนเป็นแรงงานนอกระบบที่ดิ้นรนทำมาหาเลี้ยงชีพด้วยตนเอง ประกอบกับหลายสิบปีที่ผ่านมากรุงเทพมหานครมีนโยบายให้เอกชนเข้ามาเป็นเจ้าของสัมปทานกองขยะและมีการปิดล้อมพื้นที่กองขยะ ทำให้คนในชุมชนไม่สามารถเข้าไปใช้ประโยชน์จากกองขยะได้อีกต่อไป จึงเปลี่ยนมาประกอบอาชีพบริการมากขึ้น บางส่วนไปเป็นแรงงานรับจ้างคัดแยกขยะให้กับบริษัทเอกชนเจ้าของสัมปทานกองขยะ มีทั้งที่เป็นแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ สะท้อนให้เห็นว่าแม้เงื่อนไขในการใช้ประโยชน์จากกองขยะเปลี่ยนไปแต่คนชุมชนส่วนหนึ่งก็ยังคงเป็นแรงงานนอกระบบเช่นเดิม พื้นที่ในชุมชนจึงเป็นพื้นที่ของการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าโดยมีกำไรเพียงเล็กน้อยระหว่างคนจนด้วยกัน

2.2 สิทธิบนพื้นที่และสภาพที่อยู่อาศัย

คนที่เข้ามาอาศัยอยู่ใกล้พื้นที่กองขยะในยุคแรกส่วนใหญ่เข้ามาอยู่โดยการบุกรุกที่ดินที่เป็นพื้นที่ว่างใกล้กองขยะ เพื่อความสะดวกในการคัดแยกขยะ โดยชาวบ้านไม่ทราบว่าที่ดินเป็นกรรมสิทธิ์ของใคร แต่จำเป็นต้องบุกรุกเพราะไม่มีรายได้มากพอสำหรับเช่าบ้านหรือซื้อบ้านเพื่ออยู่อาศัย ในช่วงแรกสภาพของที่พักอาศัยมีลักษณะเป็นเพิงพักชั่วคราว ไม่มั่นคงถาวร มีสภาพเสื่อมโทรมด้วยตัวของที่อยู่อาศัยเองและสภาพแวดล้อมโดยรอบที่เป็นกองขยะ เนื่องจากไม่มีรายได้มากพอที่จะปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้ถูกสุขลักษณะ ประกอบกับการเป็นพื้นที่บุกรุก ทำให้มีความเสี่ยงที่จะถูกไล่ที่จากเจ้าของที่ดิน ทำให้ถูกมองจากสังคมภายนอกว่ามีสภาพความเป็นอยู่แบบชุมชนแออัดหรือแหล่งเสื่อมโทรม เป็นที่อยู่อาศัยของคนเร่ร่อน นำไปสู่การสร้างภาพประทับใจให้กับชุมชนใกล้เคียงว่าเป็น “สลัม” เป็นภาพที่คนในชุมชนในอดีตรับรู้และยอมรับ ปัจจุบันชุมชนใกล้เคียงกองขยะยังคงมีการบุกรุกที่ดินเพื่ออยู่อาศัย โดยชุมชนบุกรุกบางพื้นที่มีอาณาเขตติดกับพื้นที่กองขยะมากกว่าชุมชนที่เช่าที่ดินและชุมชนที่เป็นเจ้าของที่ดิน ชุมชนบุกรุกในปัจจุบันมีการสร้างบ้านเรือนทั้งแบบเพิงพักชั่วคราวและที่พักอาศัยแบบถาวร เกือบทั้งหมดเป็นกลุ่มคนที่มีความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกองขยะและเป็นผู้ที่มีรายได้น้อย มีทั้งคนที่อยู่อาศัยมาเป็นเวลานาน และคนที่เพิ่งเข้ามาอยู่อาศัยได้ไม่นาน โดยเฉพาะในพื้นที่กองขยะสายใหม่ มีลักษณะทางกายภาพที่เอื้อต่อการบุกรุก จึงยังคงมีสภาพของเพิงพักอาศัยใกล้กองขยะให้พบเห็นอยู่บ้าง

นอกจากการบุกรุกที่ดินแล้ว ยังมีคนในชุมชนบางส่วนเช่าที่ดินเพื่อปลูกบ้านพักอาศัย ส่วนใหญ่เป็นที่ดินของเจ้าของที่ดินขนาดใหญ่รายเดียว แล้วนำที่ดินมาแบ่งเป็นแปลงเล็ก ๆ ให้ผู้เช่าปลูกที่อยู่อาศัยกันเอง ในขณะที่บางส่วนก็เช่าบ้าน มีทั้งบ้านเช่าที่เป็นของเจ้าของรายเดียวและรายย่อย เจ้าของบ้านเช่าบางรายเคยอาศัยอยู่ในชุมชนมาก่อน แต่ภายหลังย้ายออกไปอยู่ที่อื่นจึงปล่อยให้คนในชุมชนเช่าแทน นอกจากนี้ยังมีการเช่าที่ดินผ่านสหกรณ์ ภายใต้โครงการบ้านมั่นคงของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ชาวบ้านจะซื้อที่ดินในนามสหกรณ์ หลังจากนั้นสหกรณ์ก็จะออกทุนให้ปลูกบ้าน เพราะฉะนั้นทุกคนที่ซื้อบ้านก็จะผ่อนกับสหกรณ์ ถ้าผ่อนหมดบ้านก็เป็นของผู้ซื้อ แต่กรรมสิทธิ์ในที่ดินจะเป็นของสหกรณ์ที่ทุกคนเป็นสมาชิกร่วมกัน การดำเนินการเกี่ยวกับที่ดินจะทำผ่านสหกรณ์ ทุกคนจึงมีส่วนร่วมที่จะรักษาที่ดินเอาไว้ เช่น บาง

ชุมชนใกล้เคียงขยะสายใหม่ เป็นชุมชนภายใต้โครงการบ้านมั่นคง โดยก่อตั้งขึ้นประมาณปี พ.ศ. 2546 จากการรวมตัวของชาวบ้านผู้มีรายได้น้อยซึ่งเดิมอาศัยอยู่บริเวณชุมชนย่านรัชดา จำนวน 88 ครัวเรือน แต่ภายหลังถูกไล่รื้อที่อยู่อาศัย ตัวแทนของสมาชิกชุมชนจึงมองหาที่อยู่อาศัยแห่งใหม่ ซึ่งพื้นที่ใกล้เคียงขยะในเขตสายใหม่เป็นพื้นที่ที่ถูกเลือกด้วยเหตุผลในเรื่องของราคาที่ดินที่ถูกกว่าพื้นที่อื่น ๆ ประกอบกับยังไม่มีผู้จับจอง และมีขนาดพื้นที่เพียงพอสำหรับทุกครอบครัวที่ย้ายมาด้วยกัน ปัจจุบันชาวบ้านยังคงผ่อนค่าบ้านและที่ดินกับสหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อที่อยู่อาศัย โดยได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (พอช.) สหพันธ์พัฒนาองค์กรชุมชน (สอช.) และสำนักงานเขตสายใหม่ หากผ่อนค่าบ้านและที่ดินหมดก็จะสามารถแยกโฉนดที่ดินเป็นรายบุคคลได้ เช่นเดียวกับบางชุมชนใกล้เคียงขยะอ่อนนุช เดิมเป็นชุมชนที่เคยอยู่อาศัยใต้สะพานหลายแห่งในเมืองมาก่อน ต่อมาในยุคที่มีนโยบายการจัดระเบียบเมืองและปรับภูมิทัศน์ใต้สะพาน รัฐได้มอบสิทธิให้การเคหะแห่งชาติเป็นผู้ดูแลจัดหาที่ดินให้ชาวบ้านเช่าเป็นรายเดือน ๆ ละ 50 บาทต่อแปลง ทำสัญญาระยะยาว 30 ปี ด้วยราคาค่าเช่าที่ดินที่ไม่แพงและอยู่ใกล้แหล่งทำมาหากิน ชาวบ้านส่วนใหญ่พอใจกับการอยู่อาศัยในชุมชนแห่งนี้ นอกจากนี้ในปัจจุบันมีบางชุมชนที่มีคนเข้ามาอยู่อาศัยและทำมาหากินในพื้นที่เป็นระยะเวลายาวนานจนทำให้สามารถเก็บสะสมเงินได้มากพอ และมองเห็นโอกาสในการทำมาหากินในพื้นที่ หลายคนจึงมองหาซื้อที่ดินเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อาศัยในพื้นที่มาเป็นเวลานานกว่า 30 ปี

2.3 ความสัมพันธ์ของคนบนพื้นที่

คนในชุมชนมีความสัมพันธ์แบบชุมชนเพื่อนบ้าน คือ เป็นกลุ่มคนที่อาศัยอยู่บนพื้นที่แห่งหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะของตนเอง ลักษณะเฉพาะนี้เป็นลักษณะทางกายภาพและลักษณะทางสังคมของผู้อยู่อาศัยที่แตกต่างจากชุมชนอื่น กล่าวคือ เป็นพื้นที่มีผู้คนอาศัยอยู่ร่วมกัน มีอาณาบริเวณที่ชัดเจน มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรกองขยะร่วมกัน มีการดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวันร่วมกัน และเป็นชุมชนที่มีผู้อยู่อาศัยมาเป็นเวลานานมากกว่าชั่วอายุคน จนทำให้เกิดการพัฒนาลักษณะร่วมกันทางวัฒนธรรมขึ้นมาที่มีลักษณะเฉพาะของชุมชน เช่น เป็นที่อยู่อาศัยของผู้ที่มีรายได้น้อย เป็นแหล่งเสื่อมโทรม บางครั้งอาจถูกมองว่าเป็นแหล่งอาชญากรรม คนในชุมชนมีการปฏิสัมพันธ์กันแบบใกล้ชิดเหมือนสังคมในชนบท เนื่องจากบางส่วนย้ายมาจากที่เดียวกัน บางส่วนเป็นคนรู้จักที่ชักชวนกันมาจากพื้นที่อื่น บางส่วนเป็นญาติพี่น้องที่ย้ายมาจากต่างจังหวัดด้วยกัน หรือเคยอยู่ด้วยกันมาก่อน หรืออาจเคยผ่านประสบการณ์ชีวิตร่วมกันมา เช่น การร่วมกันต่อสู้จากปัญหาการถูกไล่ที่ จึงทำให้มีความคุ้นเคยกัน ไปมาหาสู่และถามไถ่สารทุกข์สุกดิบซึ่งกันและกัน จนกลายเป็นความผูกพันและยอมรับซึ่งกันและกัน บางชุมชนมีผู้นำที่มีความเข้มแข็ง สามารถเป็นศูนย์รวมให้คนในชุมชนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมประสานระหว่างวิถีชีวิตของคนในชุมชน และความคาดหวังของสังคมภายนอก ความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนบ้านและบทบาทของผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการดำรงชีวิตของคนในชุมชนท่ามกลางความแปลกแยกและโดดเดี่ยวในเมืองศูนย์กลางอย่าง “กรุงเทพมหานคร” โดยคนในชุมชนมีการช่วยเหลือ

เกื้อหนุนระหว่างเพื่อนบ้านที่อยู่ในชุมชนเดียวกัน ถือเป็นการตอบสนองทั้งในเรื่องของเศรษฐกิจ อารมณ์ และความรู้สึกที่อาจหาไม่ได้จากสังคมใหญ่ในเมือง รวมถึงการรวมกลุ่มกันเพื่อปกป้อง ชุมชนของตนเองจากสังคมภายนอก เช่น การเรียกร้องต่อสู้ในประเด็นผลกระทบที่เกิดจากการ บริหารจัดการขยะของเมืองที่เพิ่มมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ถือเป็น “ทุนทางสังคม” (Social Capital) ที่ทำให้พวกเขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในเมืองได้ต่อไป นอกจากนี้ชุมชนเพื่อนบ้านยังมีบทบาทในการ ควบคุมทางสังคม (Social Control) โดยสมาชิกส่วนใหญ่จะพยายามไม่ทำในสิ่งที่คนในชุมชนไม่ ต้องการ โดยอาจจะไม่ได้มีการกำหนดเป็นระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร แต่เป็น สิ่งที่คนในชุมชนรับรู้ร่วมกัน เช่น เรื่องยาเสพติด และลักขโมย สิ่งเหล่านี้นอกจากจะทำให้คนใน ชุมชนอยู่ร่วมกันได้แล้ว ยังหมายถึงภาพลักษณ์ของชุมชนที่มีต่อสังคมภายนอกด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

ความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ในการพัฒนาระหว่างพื้นที่เมืองและชนบทที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) ซึ่งเน้นให้เมืองมีบทบาทในฐานะ แหล่งงานที่สำคัญ และเป็นฐานการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยกำหนดบทบาทเมือง ศูนย์กลางรองให้เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรในภูมิภาคนั้น ๆ ก่อให้เกิดเส้นแบ่งที่ไม่สมดุล ระหว่างเมืองกับชนบท (Urban-rural Disparity) (ณัฐฉา อัครโกวิทวงศ์ และจิตติวัฒน์ นนุช, 2560) ความเป็นเมืองจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมือง ในขณะที่เมืองศูนย์กลาง อย่างกรุงเทพมหานคร แม้ว่าจะมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะดูด ซับแรงงานจำนวนมากที่อพยพเข้ามาจากชนบท คนกลุ่มนี้จึงกลายมาเป็นคนจนเมืองกลุ่มใหม่ที่มี ชะตากรรมร่วมกับคนจนเมืองกลุ่มเดิมที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เมืองมาก่อน

การเกิดขึ้นและการดำรงอยู่ของชุมชนใกล้กองขยะในเมืองเป็นการสะท้อนถึงความไม่ เท่าเทียมเชิงพื้นที่ทั้งจากนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและนโยบายการจัดระเบียบเมือง อย่างในกรณีของการพัฒนาพื้นที่ที่เคยเป็นกองขยะในเขตดินแดงให้เป็นสวนสาธารณะ ซึ่งถือเป็น ทรัพยากรส่วนรวมที่เปิดโอกาสให้คนในเมืองได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน จากนโยบายดังกล่าวทำให้คน จนเมืองกลุ่มหนึ่งถูกกีดกันโอกาสในการดำรงชีวิตอยู่ในพื้นที่ศูนย์กลางเมือง แต่ในขณะเดียวกันก็ เป็นการเปิดโอกาสให้ทุนสามารถพัฒนาพื้นที่โดยรอบให้เป็นพื้นที่เชิงธุรกิจและใช้ประโยชน์ จากสวนสาธารณะที่เป็นทรัพยากรส่วนรวม เช่น การสร้างคอนโดมิเนียมใกล้พื้นที่สวนสาธารณะที่มีภูมิ ทัศน์สวยงาม ทำให้ทุนสามารถเพิ่มมูลค่าของทรัพย์สินส่วนตัวได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Sridharan Namp (2011) ที่พบว่า นโยบายเสรีนิยมใหม่ทำให้การใช้ประโยชน์ที่ดินในเมืองมีความ ยืดหยุ่นสำหรับทุนเอกชนที่ต้องการพัฒนาที่ดินในเมือง ซึ่งส่งผลต่อความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ใน กระบวนการพัฒนาเมือง นอกจากนี้ความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ของชุมชนใกล้กองขยะยังเกิดจากการ อยู่อาศัยในพื้นที่ที่ต้องรับภาระทางสิ่งแวดล้อมจากกองขยะ เนื่องจากขาดโอกาสในการเลือกที่อยู่ อาศัยที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีกว่า เมืองสมัยใหม่จึงเป็นการปรากฏตัวขึ้นมาในระดับกายภาพของทุน นิยม (Castells, 1977 อ้างใน William G. Flanagan, 1993) สังคมทุนนิยมจะสร้างสภาพแวดล้อม

ทางกายภาพขึ้นมา ส่วนหนึ่งก็เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการผลิตและการผลิตซ้ำ เป็นกระบวนการที่เต็มไปด้วยความตึงเครียดและความขัดแย้งระหว่างชนชั้น (Harvey, 1985 อ้างใน William G. Flanagan, 1993) เมืองจึงเป็นพื้นที่ของการสะสมทุนและการผลิตซ้ำทุน และนำมาสู่ความขัดแย้งทางชนชั้นที่แสดงออกมาในลักษณะของการต่อสู้แข่งขันกันเพื่อให้มีโอกาสเข้าถึงการใช้ประโยชน์ที่ดินในพื้นที่ต่าง ๆ ของเมือง ผ่านความสัมพันธ์เชิงอำนาจและกลไกทางเศรษฐกิจในการกำหนดราคาที่ดินเพื่อสร้างโอกาสในการใช้ประโยชน์ที่ดินให้กับคนบางกลุ่มและปิดโอกาสการใช้ประโยชน์ที่ดินสำหรับคนบางกลุ่ม พื้นที่เมืองจึงเป็นการประกอบสร้างทางสังคมที่กำหนดการกระทำทางสังคมและชี้นำพฤติกรรม ขอบเขตเชิงพื้นที่ อัตลักษณ์ และความหมายถูกนำมาต่อรองและให้คำจำกัดความ ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นจากการปฏิสังสรรค์ทางสังคม ความขัดแย้งทางสังคม และการต่อสู้ระหว่างกลุ่มคนที่แตกต่างกัน คนจนเมืองต้องยอมรับธรรมชาติเชิงพื้นที่ (Kevin Fox Gotham, 2003) ที่ถูกกำหนดโดยทุนและรัฐ พื้นที่เมืองจึงเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมที่เกิดจากการผลิตและการผลิตซ้ำของโครงสร้างทางสังคม การกระทำทางสังคม รวมถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจและการต่อรอง คนจนเมืองมีแนวโน้มที่มีชีวิตอยู่ในย่านที่ด้อยโอกาส มีรายได้เฉลี่ยต่ำ มีการจ้างงานแบบไม่เป็นทางการ บริการสาธารณะที่มีจำกัด และมีที่อยู่อาศัยอยู่ในเขตชานเมือง ซึ่งเชื่อมโยงกับโอกาสในการทำงานที่มีจำกัด (Ursula Grant, 2010)

การขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ทำให้ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพที่ได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้คนกลุ่มนี้ถูกผลักออกไปสู่การเป็นแรงงานนอกระบบอย่างไม่มีทางเลือก และจากแรงงานนอกระบบก็นำไปสู่เศรษฐกิจนอกระบบ (The Informal Sector) ในมุมมองของเศรษฐศาสตร์การเมืองของเมือง (Urban Political Economy) เป็นเศรษฐกิจในรูปแบบหนึ่งที่สามารถเข้าทำงานได้ง่าย ไม่จำเป็นต้องมีทักษะหรือเงินทุน เป็นการผลิตที่ใช้แรงงานมากและเทคโนโลยีที่ล้าสมัย มีตลาดที่ไม่ได้จัดระเบียบ มีระดับการผลิตและความสามารถในการสะสมทุนต่ำ และไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิในสวัสดิการต่าง ๆ จากรัฐ คนเข้าสู่เศรษฐกิจนอกระบบเพราะไม่มีทางเลือก และเป็นพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนซื้อขายระหว่างคนจน โดยมีกำไรเพียงเล็กน้อย เศรษฐกิจนอกระบบจึงมักถูกนำไปผูกโยงกับวิถีชีวิตในเมืองและความยากจน

การเข้ามาอยู่อาศัยของผู้คนรอบพื้นที่กองขยะในระยะแรกส่วนใหญ่เป็นลักษณะการเข้าครอบครองที่ดินโดยไม่ถูกกฎหมาย (Squatters) หรือการ “บุกรุก” ทั้งที่ดินของรัฐและเอกชน เนื่องจากไม่มีทางเลือกและจำเป็นต้องเข้าครอบครองพื้นที่ว่างเพื่อลดค่าใช้จ่ายให้มากที่สุดและมีเงินเก็บไว้สำหรับการใช้จ่ายในด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น การหาซื้อที่ดินจึงเป็นสิ่งที่เกินกำลังความสามารถในระยะแรก ในขณะที่บางส่วนเมื่ออาศัยอยู่ในชุมชนเป็นระยะเวลานานก็เห็นถึงโอกาสในการประกอบอาชีพ จึงเริ่มมองหาบ้านเช่าหรือที่ดินเช่าราคาถูกเพื่อปลูกสร้างที่อยู่อาศัย โดยสภาพบ้านเช่าและบ้านที่ถูกสร้างบนที่ดินเช่ามีลักษณะที่เสื่อมโทรม ทั้งนี้เนื่องจากการไม่ได้เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์บนที่ดินและตัวบ้าน จึงไม่มีแรงจูงใจในการปรับปรุงสภาพที่อยู่อาศัยให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ในขณะที่บางชุมชนเคยบุกรุกที่ดินที่ไม่ถูกกฎหมายในเมืองมาก่อน เช่น ชุมชนใต้สะพานและชุมชน

บุกรุกพื้นที่สาธารณะในเมือง ซึ่งถูกไล่ที่และต้องย้ายออกมาเป็นชุมชนบุกรุกที่ดินที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในพื้นที่แห่งใหม่ใกล้กองขยะในเมือง จึงมีการรวมตัวกันของชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการถูกไล่ที่เพื่อสร้างอำนาจในการต่อรองกับรัฐเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Legalization) โดยผ่านองค์กรรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (พอช.) สหพันธ์พัฒนาองค์กรชุมชน (สอช.) และคณะแห่งชาติ เป็นการสร้างสิทธิที่จะอยู่ในพื้นที่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ขาดสิทธิบนที่ดินในระดับปัจเจก เนื่องจากที่ดินเป็นกรรมสิทธิของกลุ่มหรือชุมชน ซึ่งถือเป็นการแก้ไข้ปัญหาเพื่อลดทอนความขัดแย้งในเชิงพื้นที่ และลดความขัดแย้งระหว่างรัฐกับขบวนการยึดครองที่ดินที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย (Squatter Movement) ทำให้ขบวนการอ่อนกำลังลง โดยการยอมรับในสิทธิที่จะอยู่ในพื้นที่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้คนกลุ่มนี้มองไม่เห็นปัญหาในเชิงโครงสร้างของเมืองที่เต็มไปด้วยความเหลื่อมล้ำและความไม่เท่าเทียมกันในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะความเหลื่อมล้ำในมิติเศรษฐกิจที่สะท้อนให้เห็นผ่านความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ของเมือง ซึ่งเป็นมิติของความไม่เท่าเทียมในภาพรวมทั้งหมด แต่เพิ่มความสำคัญเมื่อพื้นที่มีความเชื่อมโยงกับมิติทางการเมือง (Anthony J. Venables, 2005)

การเกิดขึ้นของชุมชนใกล้กองขยะในเมืองนอกจากจะเกิดจากการต่อสู้และต่อรองแล้วยังเกิดการปรับตัวไปพร้อม ๆ กันในลักษณะของชุมชนเพื่อนบ้าน (Neighborhood) ที่ถูกพัฒนาขึ้นจนมีลักษณะเฉพาะของตนเองที่เกิดจากความสัมพันธ์ของผู้คนบนพื้นที่กายภาพที่มีการปฏิสังสรรค์กันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลายาวนาน บางส่วนยังยึดโยงกันด้วยความเป็นครอบครัวและเครือญาติ ชุมชนใกล้กองขยะเป็นชุมชนที่มีทั้งขอบเขตเชิงนิเวศ คือ มีลักษณะทางกายภาพที่เกิดจากเงื่อนไขการใช้ประโยชน์ที่ดิน และเป็นชุมชนที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรกองขยะร่วมกัน แม้ว่าปัจจุบันจะเป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขยะทางอ้อมผ่านการเป็นลูกจ้างให้กับรัฐและทุนที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับกองขยะ นอกจากนี้ชุมชนใกล้กองขยะยังเป็นชุมชนเชิงสัญลักษณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะที่คนในชุมชนและนอกชุมชนรับรู้ เช่น ในอดีตถูกมองว่าเป็นแหล่งเสื่อมโทรมและเป็นแหล่งอาชญากรรม แต่ในปัจจุบันชุมชนได้มีการปรับตัวทั้งในส่วนของสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความเป็นระเบียบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการปรับตัวในเรื่องอาชีพตามรูปแบบการบริหารจัดการขยะที่เปลี่ยนแปลงไปและตามการเจริญเติบโตของชุมชน ทำให้ในปัจจุบันคนในชุมชนมีอาชีพที่หลากหลาย การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนำไปสู่การรับรู้และการสร้างภาพลักษณ์ของชุมชนขึ้นมาใหม่ แต่ในขณะเดียวกันภาพของการบุกรุกและความเสื่อมโทรมก็ยังคงมีให้เห็นในพื้นที่บุกรุกที่อยู่ประชิดติดกับกองขยะ อย่างไรก็ตามการปรับตัวของชุมชนใกล้กองขยะ ซึ่งนำไปสู่การรับรู้ในภาพลักษณ์ใหม่ของชุมชน อาจทำให้มองไม่เห็นความหลากหลายซับซ้อนที่อยู่ในชุมชน ในขณะเดียวกันก็เป็นการตอกย้ำมุมมองเกี่ยวกับชุมชนคนจนว่าเป็นพื้นที่ที่ไร้ระเบียบ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามค่านิยมและวิถีชีวิตของสังคมกระแสหลัก สอดคล้องกับมุมมองเรื่องการเสียระเบียบ (Disorganization) โดยการตีตราคนจนในด้านไม่ดี การพยายามอธิบายพฤติกรรมที่ไม่ดีในพื้นที่อยู่อาศัยของคนจนที่มีลักษณะของความเป็นสลัม (Kevin Fox

Gotham, 2003) ซึ่งอาจนำไปสู่การอ้างถึงเหตุผลและความจำเป็นในการจัดระเบียบพื้นที่ชุมชนใกล้กองขยะในเมืองต่อไปในอนาคต ตามการขยายตัวและการเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจของเมือง

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นโยบายการจัดระเบียบเมืองส่งผลกระทบต่อคนจนเมืองบางกลุ่มที่บุกรุกพื้นที่สาธารณะในศูนย์กลางเมือง การผลักดันให้คนกลุ่มนี้ออกจากพื้นที่ รัฐควรกำหนดเป็นกฎหมายและมาตรการในการจัดหาพื้นที่รองรับแห่งใหม่ โดยเป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างรัฐกับตัวแทนของผู้ที่ได้รับผลกระทบ เพื่อสร้างสิทธิที่จะอยู่บนพื้นที่โดยไม่ทำให้พวกเขากลายเป็นผู้บุกรุกบนพื้นที่แห่งใหม่ นอกจากนี้พื้นที่แห่งใหม่ที่ถูกเลือกต้องมีความเชื่อมโยงกับโอกาสทางเศรษฐกิจ เพื่อให้พวกเขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในเมืองได้ต่อไป

2. ควรมีการสำรวจและจำแนกคนในชุมชนออกเป็นกลุ่มตามเงื่อนไขของการพักอาศัยในชุมชนที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มที่ยังพักอาศัยอยู่ในชุมชนแต่ปัจจุบันไม่ได้มีอาชีพเกี่ยวข้องกับกองขยะและต้องการย้ายออกไปอยู่พื้นที่อื่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควร

มีระเบียบวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดหาที่อยู่อาศัยแห่งใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเช่าที่ดินรัฐ หรือการเช่าที่ผ่านระบบสหกรณ์ เพื่อลดจำนวนคนในชุมชนใกล้เคียง และสร้างโอกาสให้คนในชุมชนได้มีสิทธิที่จะอยู่อาศัยในพื้นที่ที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมอย่างเท่าเทียม

3. ควรมีกฎหมายสิ่งแวดล้อมเฉพาะสำหรับพื้นที่กองขยะและเตาเผาขยะ เพื่อควบคุมมลพิษสิ่งแวดล้อมไม่ให้ส่งผลกระทบต่อคนในชุมชนใกล้เคียง และลดความเหลื่อมล้ำในสิทธิที่จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีในเมือง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สามารถนำไปเป็นแนวทางการศึกษาเรื่องความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ในมิติอื่น ๆ ของเมือง เช่น ความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ที่เชื่อมโยงกับกลุ่มชาติพันธุ์ หรือสามารถนำไปศึกษาเปรียบเทียบความไม่เท่าเทียมเชิงพื้นที่ในเมืองที่ไม่ใช่เมืองศูนย์กลางอย่างกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจทำให้ค้นพบข้อมูลและนำไปสู่ข้อสรุปของการวิจัยที่แตกต่างไปจากสิ่งที่งานวิจัยครั้งนี้กำลังอธิบาย

2. กระบวนการวิจัยและผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการเรียนการสอนวิชาสังคมวิทยาเมืองและวิชาสังคมวิทยาสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะช่วยให้บัณฑิตสามารถเชื่อมโยงแนวคิดกับปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในระดับบุคคล พื้นที่ และโครงสร้างของสังคมที่มีความเชื่อมโยงในหลากหลายมิติ ในขณะเดียวกันก็ทำให้บัณฑิตรับรู้ถึงปัญหาของคนที่ขาดโอกาสและทางเลือกในชีวิต เพื่อนำไปสู่การสร้างจิตสำนึกและความใส่ใจต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

3. การวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรัฐและชุมชนครั้งต่อไป ควรมีคนกลางที่เป็นนักวิชาการเป็นผู้ให้ข้อมูลร่วมด้วย เพื่อให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และรอบด้านมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ปีงบประมาณ 2560-61 และข้อมูลจากโครงการความเหลื่อมล้ำทางสิ่งแวดล้อมของคนในชุมชนกองขยะ จากการบริหารจัดการขยะของเมืองศูนย์กลาง

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐฤดี อัครโกวิทวงศ์ และฐิติวัฒน์ นงนุช. (2560). *ปริทัศน์ความรู้เรื่องความเหลื่อมล้ำในเมืองศูนย์กลาง*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ณัฐฤดี อัครโกวิทวงศ์ ขวัญพร บุณนาค และณภัส วัฒนภาสและคณะ. (2561). ความเหลื่อมล้ำในเมืองมหานคร: บทปริทรรศน์ความรู้ ในบริบทประเทศไทย. *วารสารสิ่งแวดล้อมสรรค์สร้างวิจัย คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 17(2), 169.
- พระราชบัญญัติการสาธารณสุข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550. (2550, 27 มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 124 ตอนที่ 28 ก, หน้า 1-5.
- พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560. (2560, 15 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 134 ตอนที่ 5 ก, หน้า 1-7.

- พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535. (2535, 4 เมษายน).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 109 ตอนที่ 37, หน้า 1-43.
- Bhan, G. and Jana, A. (2015). Reading Spatial Inequality in Urban India. *Economic and Political Weekly*, 50(22), 49-54.
- Flanagan, W. G. (1993). *Contemporary Urban Sociology*. New York: Cambridge University Press.
- Gotham, F.K. (2003). Toward an Understanding of the Spatiality of Urban Poverty: The Urban Poor as Spatial Actors. *International Journal of Urban and Regional Research*, 27(3), 723-737.
- Grant, U. (2010). *Spatial Inequality and Urban Poverty Traps*. Retrieved from <https://www.files.ethz.ch/isn/128756/wp326.pdf>
- N, Sridharan. (2011). Spatial Inequality and the Politics of Urban Expansion. *Environment and Urbanization ASIA*, 2(2) 187–204.
- Venable, J.A. (2005). *Spatial Inequality and Development*. Retrieved from <https://researchgate.net/publication/5213315>.

แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขาของครู กลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร

Development Guidelines for the Performance According to the
Professional Code of Ethics for Teachers based on Trisikkha in
Pangmaka Schools Group, Kamphaeng Phet Province

สิริพร พิมพ์สิงห์¹ วรกฤต เกื่อนช้าง² พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ³ และพระมหาอุดร อุตโตโร⁴
Siriporn Pimsing, Worrakrit Thuenchang, Phrakrusisudhammanivit and
Phramaha Udon Uttaro

Received: September 01, 2021

Revised: October 03, 2021

Accepted: October 07, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.46

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า และ 2) เสนอแนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขา วิธีการดำเนินการวิจัย เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จำนวน 115 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .91 วิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านจรรยาบรรณต่อตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ครูควรเข้ารับการพัฒนาตนเองอยู่

¹ โรงเรียนบ้านพัดโบก; Phadbok School

²⁻⁴ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: aung.pimsiri1990@gmail.com, Tel. 080-4966660

เสมอ เพื่อให้มีมาตรฐานในการทำงาน 2) ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ครูควรมีครุต้นแบบ ที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรัก ศรัทธา ภาควุมใจ ซื่อสัตย์สุจริต และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ครูควรมีใจรักการบริการ โดยให้ความรู้ ความรัก ความเมตตา ดูแลเอาใจใส่ อบรม สั่งสอน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ 4) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ครูควรจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมโดยใช้กิจกรรม (PLC) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการร่วมคิด ร่วมพัฒนา ร่วมแก้ปัญหา ร่วมชื่นชม (ศีล) 5) ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ครูควรนำนักเรียนเข้าศึกษาในแหล่งเรียนรู้ นอกโรงเรียน

คำสำคัญ: จรรยาบรรณวิชาชีพครู, การปฏิบัติตน, หลักไตรสิกขา

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตราที่ 49 ให้มีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน และมาตรา 50 มาตรฐานการปฏิบัติตน ให้กำหนดเป็นข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วย จรรยาบรรณ 5 ด้าน ดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม ซึ่งครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาและมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” หรือกล่าวอีกอย่างคือบุคคลที่มีความ “เก่ง ดี มีสุข” ซึ่งหากนี่คือเป้าหมายหลักที่ต้องการให้เด็กและเยาวชนไทยเติบโตอย่างสมบูรณ์พร้อมทั้งทางด้านระดับเขาวนปัญญาหรือความสามารถในการเรียนรู้ (Intelligence Quotient หรือไอคิว (IQ) และความฉลาดทางด้านอารมณ์ (Emotional Quotient) หรืออีคิว (EQ) ตรงตามเป้าหมายการศึกษา (Wanmainoppakate, 2564)

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ครูจำเป็นต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยครูจะต้องมีวินัยและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มอบความรัก ความเมตตา ดูแลเอาใจใส่ศิษย์ด้วยความเท่าเทียมกัน ส่งเสริมการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ ส่งเสริมความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมแก่ศิษย์ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันแก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ มีความเป็นผู้นำการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม (ครูเชิยราย, 2564) เพราะบทบาทหน้าที่ครูย่อมมีความเกี่ยวข้องกับผู้คนเป็นจำนวนมาก ครูจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยสามารถปฏิบัติตนได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 ประกอบด้วย 15 โรงเรียน จากผลรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ประจำปีการศึกษา 2561 และ 2562 ของกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าในมาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนมีผลการประเมินลดลงจากปีการศึกษา 2561 ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ลดลง (โรงเรียนบ้านพุดโบก, 2562) ซึ่งครูขาดการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นยกระดับผลสัมฤทธิ์ อย่างไม่ต่อเนื่อง จริงจ้ง (โรงเรียนอนุบาลปางมะค่า, 2561) ซึ่งครูเป็นผู้นำหลักในการจัดการเรียนการสอน ครูยอมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น ตามมาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ มีปัญหาและจุดเร่งพัฒนา คือ ครูขาดการกำหนดแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางานของครูอย่างชัดเจน เพื่อจะได้มีกรอบแนวทางให้ครูได้ปฏิบัติตนและดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง (โรงเรียนวังน้ำพัฒนา, 2562) และครูขาดการจัดการศึกษาที่เน้นคุณภาพผู้เรียนในด้านทักษะการใช้ชีวิตเพิ่มเติมด้านพระพุทธศาสนา (โรงเรียนบ้านโป่งแต้, 2562) เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันนักเรียนให้กระทำแต่ความดีเพิ่มขึ้น มีจิตอาสาพัฒนาชุมชน และมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ยั่งยืน และมาตรฐานที่ 3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูขาดความเข้าใจในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนที่จะนำมาแก้ไขปัญหา นักเรียนที่เรียนช้า รวมถึงกระบวนการทำวิจัยอย่างถูกต้อง ซึ่งครูส่วนใหญ่จะทำงานวิจัยในลักษณะการทำวิจัยการศึกษาทั่วไป จึงทำให้กระบวนการแก้ปัญหานักเรียนไม่ตรงกับประเด็นที่ต้องการแก้ไข และการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสอนที่กระตุ้นให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (โรงเรียนบ้านศรีสมบูรณ์พัฒนา, 2562) และขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ประสิทธิภาพ (โรงเรียนอนุบาลปางมะค่า, 2561) เพื่อให้ นักเรียนได้มีความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาในท้องถิ่นของตนเองและสามารถนำไปใช้พัฒนาตนเองสู่อาชีพต่อไป

ในปัจจุบันสังคมไทยประสบปัญหาวิกฤตในหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านการศึกษา ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ และสังคม แม้แต่ผู้ประกอบการวิชาชีพครูที่ปรากฏในข่าวอยู่เสมอ ที่มีพฤติกรรมขาดจริยธรรมและประพฤติตนไม่พึงประสงค์ทั้งต่อผู้เรียนและสังคม ไม่ว่าจะเป็นความผิดที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ฉันท์ชู้สาว การเสพยาเสพติด การพนัน การปลอมแปลงเอกสารทางราชการ หรือเรียกรับสินบน ซึ่งแท้จริงแล้วผู้ประกอบการวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเยาวชนและสังคม โดยน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติตนในสภาวะปัจจุบัน โดยการปฏิบัติตามคุณธรรม 3 ประการ คือ ศีล สมาธิ และปัญญา การศึกษาที่ถูกทางควรใช้หลักไตรสิกขา ซึ่งจะทำให้แนวคิดทางการศึกษาบรรลุเป้าหมายและเกิดความสำเร็จได้ (สุหัชชา พิมพ์เนา, 2561) แนวทางสู่ความสำเร็จทางการศึกษา คือ การมีศีล สมาธิ และปัญญา โดยนำหลักไตรสิกขามากำหนดเป็นกรอบแนวทางของการศึกษา ซึ่งครอบคลุมไปทั้งการพูด การกระทำและการคิด และเมื่อไตรสิกขาเป็นหลักการศึกษที่สำคัญ ดังนั้นภารกิจของสถานศึกษาก็คือการฝึกบุคคลครบทั้ง 3 ระดับ คือ ศีล สมาธิ และปัญญา เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัด

การศึกษาให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากเหตุผลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ ที่จะดำเนินการวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขา ของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อใช้เป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งในการประเมินคุณภาพการศึกษาและผลงานทางวิชาการของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า เพื่อจะสามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูในกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า ให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เก่ง ดี และมีความสุข อีกทั้งเป็นการสนับสนุนการบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขาของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีลำดับขั้นตอนดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู ครูพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ในกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 115 คน จากจำนวนทั้งหมด 142 คน จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของแต่ละด้านมาสร้างแบบสัมภาษณ์โดยประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขาของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขาของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 รูป/คน โดยผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติดังนี้ เป็นผู้มีความรู้ทางด้านหลักพุทธธรรม 1 รูป ผู้มีความรู้และความสามารถทางด้านครุศาสตร์/บริหารการศึกษา 3 คน และเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร 3 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และนำผลการให้สัมภาษณ์มาวิเคราะห์/สังเคราะห์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขาของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขาของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า

2.1 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ประกอบด้วย 1) ครูควรเคารพกฎระเบียบ นอบน้อม ตามวัฒนธรรมขององค์กร 2) ครูควรศึกษานโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและของโรงเรียนเพื่อร่วมพัฒนาตนเองและองค์กรวิชาชีพให้บรรลุตามเป้าหมาย และ 3) ครูควรเข้ารับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีมาตรฐานในการทำงาน

2.2 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ครูควรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ครูควรมีครุต้นแบบ ที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรัก ศรัทธา ภาควุมใจ ซื่อสัตย์สุจริต และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ และ 3) ครูควรจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมเพื่อพัฒนาองค์กรวิชาชีพ

2.3 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ประกอบด้วย 1) ครูควรมีใจรักการบริการ โดยให้ความรู้ ความรัก ความเมตตา ดูแลเอาใจใส่ อบรม สั่งสอน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ บริการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ผู้เรียน 2) ครูควรได้รับอำนาจความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะทางวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะอาชีพที่ดี และ 3) ครูควรพิจารณาทุนการศึกษาด้วยความยุติธรรมแก่ผู้เรียนทุกคน

2.4 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ครูควรปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร คือ การยิ้ม ไหว้ ทักทาย ขอบคุณ ขอโทษ ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ให้ความเคารพซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง 2) ครูควรเป็นผู้มีกัลยาณมิตรที่ดีต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ มีจิตอาสา เสียสละ และ 3) ครูควรจัดตั้งกลุ่มหรือชมรม โดยใช้กิจกรรม (PLC) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการร่วมคิด ร่วมพัฒนา ร่วมแก้ปัญหา ร่วมชื่นชม

2.5 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ประกอบด้วย 1) ครูควรเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับบริบทสังคม พร้อมทั้งจะเป็นกำลังในระบบพัฒนาองค์กร 2) ครูควรนำนักเรียนเข้าศึกษาในแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียน และ 3) ครูควรส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า

1.1 สภาพการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.58$, S.D.= 0.64) คือ ครูติดตามข่าวสารเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในเหตุการณ์ปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเป็นยุคแห่งโลกไร้พรมแดน ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ สามารถแพร่กระจายไปทั่วโลกได้อย่างรวดเร็วผ่านระบบการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต ดังนั้นครูต้องพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน รับข้อมูลข่าวสารอย่างมีวิจารณญาณ และสามารถนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนพ จินะวัฒน์ (2559) พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครู จำเป็นต้องพัฒนาตนเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกร หรือทัศนคติทางบวกในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการปรับปรุงตนเอง โดยแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้าน

1.2 สภาพการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.86$, S.D.=0.35) คือ ครูรัก ศรัทธาและภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเองและครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพขององค์กรวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น ให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวัฒน์ กรมระววย (2560) พบว่า ความศรัทธาในวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ความเข้าใจเคารพเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น การรู้บทบาทหน้าที่ ความรักและเมตตาช่วยเหลือต่อศิษย์ความรับผิดชอบ ความอดทน และความเสียสละ และปัจจัยที่ส่งผลให้ครูปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพนั้น ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา วัฒน (2554) พบว่า ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อวิชาชีพ และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 สภาพการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.37) คือ ครูดูแลเอาใจใส่ศิษย์เป็นประจำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู คือ ผู้นำทางให้ศิษย์ได้ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ โดยการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ คอยอบรม สั่งสอน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยสิ่งที่ดีและถูกต้องให้แก่ศิษย์อย่างเต็มกำลังความสามารถได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมงคลสุตาคม (สิทธิชัย อติธมโม) (2560) พบว่า ศิษย์ที่จะประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนนั้นต้องอาศัยครู

อาจารย์เป็นผู้ให้กำเนิดพลเมืองที่ดี คือ ชุบพลเมืองให้เป็น นักปราชญ์ เป็นต้น ซึ่งงานของครูที่สำคัญนั้นคือ “การสอน” เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและครูที่ดีจะต้องมีความสามารถในวิทยาการหลายๆ ด้านเพื่อนำมาสั่งสอนศิษย์ได้ความอ่อนน้อมถ่อมตนความอดทนและความขยันหมั่นเพียรสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่จะทำให้เหล่าศิษย์ได้มีวิชาความรู้ความสามารถเฉลียวฉลาดและสำเร็จการศึกษาตามความมุ่งมาดปรารถนาพร้อมทั้งสามารถนำเอาวิชาความรู้ต่าง ๆ เหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

1.4 สภาพการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D.=0.39) คือ ครูให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในการจัดกิจกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความเป็นกัลยาณมิตร ให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ อันเป็นผลทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยนต์ ชุ่มจิต (2558) พบว่า เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่ครูต้องมีปฏิสัมพันธ์อยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่มีจำนวนสมาชิกน้อยเท่าใดก็ยิ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยกันมากขึ้นเท่านั้น เพราะงานต่าง ๆ ที่ต้องรับผิดชอบจะเกี่ยวโยงกันมากขึ้น คือ บุคลากรคนหนึ่งจำเป็นต้องทำงานหลายหน้าที่ เมื่อเป็นเช่นนี้ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันย่อมมีมากขึ้น ดังนั้นการรักษากาย วาจาให้เรียบร้อยต่อกันจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ดังคำที่ว่า

“อยู่ตามลำพังให้ระวังจิต อยู่กับมิตรให้ระวังปาก
อยู่กับคนหมู่มา ให้ระวังทั้งปากและกาย”

1.5 สภาพการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D.=0.43) คือ ครูยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูให้ความสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาวิถีชีวิตประชาธิปไตยอย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง อีกทั้งส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในโรงเรียนและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระปลัดสมชาติ ศิริปรีชารักษ์ (2556) พบว่า แนวทางการเสริมสร้างประชาธิปไตยในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม/โครงการภายในสถานศึกษา 3) สนับสนุนความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและหน่วยงานภายนอกและ 4) การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขาของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า

2.1 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนด้วยหลักไตรสิกขา ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ครูควรเข้ารับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีมาตรฐานในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูเป็นผู้รู้จักแสวงหาความรู้ หมั่นเพิ่มพูนความรู้ใหม่เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่

ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีวรรณ แก้วทองดี (2562) พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาตนเองของครูมากที่สุด คือด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

2.2 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนด้วยหลักไตรสิกขา ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ครูควรกำหนดครุต้นแบบ ที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรัก ศรัทธา ภาควุมใจ ซื่อสัตย์สุจริต และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูควรหาครุต้นแบบเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน กำหนดเป็นแนวทางเพื่อนำไปพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา ทองดีและคณะ (2562) พบว่า คุณลักษณะของครุต้นแบบแบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ 1) การพัฒนาตน 2) การครองตนของครู 3) การประสานงานกับชุมชน และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้เกิดครุต้นแบบประกอบด้วย 1) อิทธิบาท4 2) อริยสัจ 3) สังคหัตถ์4 4) กัลยาณมิตตธรรม 5) เบญจธรรม 5 6) พรหมวิหาร4 และ 7) อปรีหานิยธรรม 7 3) รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการส่งเสริมครุต้นแบบประกอบด้วยองค์ประกอบ3 ส่วน ได้แก่ 1) ตัวครูผู้ต้องการจะเป็นครุต้นแบบ 2) หลักพุทธธรรมที่จะต้องนำไปเป็นข้อปฏิบัติในการพัฒนาตน 8 ประการ 3) มีการพัฒนาใน 3 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาตน การครองตน และการประสานงานกับชุมชน

2.3 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนด้วยหลักไตรสิกขา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ครูควรมีใจรักการบริการ โดยให้ความรู้ ความรัก ความเมตตา ดูแลเอาใจใส่ อบรม สั่งสอน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ บริการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูถือเป็นปูชนียบุคคล เป็นผู้อบรมสั่งสอนเด็กให้เป็นเด็กดีของสังคม โดยครูจะต้องเป็นผู้กระทำความดีและถ่ายทอดความดี สอนให้เด็กได้รับความรู้และสนุกสนาน มีชีวิตชีวา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอมอร จันทนตรี (2560) พบว่า ครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปลูกฝังความรู้ ความคิดและจิตใจให้แก่นักเรียนเพื่อที่จะได้เติบโตเป็นพลเมืองดีและมีประสิทธิภาพครูจึงต้องนำหลักพุทธธรรมมาเป็นหลักปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ เป็นกัลยาณมิตรของนักเรียนและสำนักอยู่เสมอว่าเป็นครูต้องมีความเป็นครูต้องเป็นต้นแบบของผู้เรียนทุกเรื่องเป็นแบบอย่างแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป หลักพุทธธรรมสำคัญที่ครูควรยึดถือเป็นแบบอย่างคือ 1) หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ประกอบด้วย นำรัก นำเคารพ นำเจริญใจ รู้จักพูดให้ได้ผลทนต่อถ้อยคำแฉ่งเรื่องล้าลึกได้ไม่ชักนำในทางเสียหายและ 2) หลักพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมที่ผู้ใหญ่ คือ ครูพึงปฏิบัติต่อผู้น้อย คือลูกศิษย์ ครูต้องรักและเมตตาศิษย์เอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์เสมอและครูยังต้องเป็นผู้ให้ ผู้เติมเต็ม มีความเมตตาต่อศิษย์ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ นำพาลูกศิษย์สู่ความเป็นคนดีคนเก่งอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

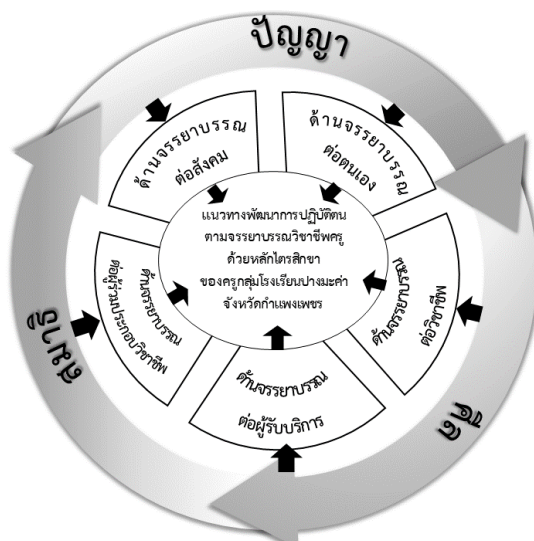
2.4 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนด้วยหลักไตรสิกขา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ครูควรจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมโดยใช้กิจกรรม (PLC) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการร่วมคิด ร่วมพัฒนา ร่วมแก้ปัญหา ร่วมชื่นชม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การขับเคลื่อนทั้งระบบ

โรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นการร่วมมือของครู ผู้บริหาร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล (2563) พบว่า 1) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา 2) การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ 3) การร่วมกันสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ 4) ปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติจริง 5) การร่วมกันสะท้อนคิดการปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 6) สรุปผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไป

2.5 แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนด้วยหลักไตรสิกขา ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ครูควรนำนักเรียนเข้าศึกษาในแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู ควรเปิดโอกาสให้ชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ร่วมรับผิดชอบ ร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของและร่วมจัดการศึกษาให้มากขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่องและถาวร ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเดือน อาภาฉาย (2560) พบว่า กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การระดมพลังสมองสองมือสร้างภาพลักษณ์ใหม่แห่งโลกอนาคต 2) กลยุทธ์ตลาดนัดวิชาการ 3) กลยุทธ์การสร้างระบบการประเมินผลในหลายมิติ 4) กลยุทธ์การปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน 5) กลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการประชาสัมพันธ์เชิงรุก 6) กลยุทธ์การส่งเสริมคลังความรู้ให้กับชุมชน และ 7) กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจและรางวัลทางสังคม

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขาของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร มีดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ของการวิจัย

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขาของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร ได้ดังนี้

ชั้นใน คือ แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขาของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร

ชั้นนอก ประกอบด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพต่อตนเอง 2) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพต่อวิชาชีพ 3) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพต่อผู้รับบริการ 4) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพต่อสังคม ได้นำมาประกอบกับหลักไตรสิกขาอันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการวิจัย พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอย่างเข้มข้น โดยมีการกำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูและมีการวัดผลประเมินผลภาคเรียนละ 1 ครั้งอย่างเป็นรูปธรรม

2. จากการวิจัย พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในมีบางข้อที่มีระดับน้อยกว่าการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในข้ออื่น ๆ ดังนั้น ครูควรมีการพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยนำหลักไตรสิกขาเข้าไปปรับใช้ เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเป็นครูที่ดีที่มีจรรยาบรรณ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน และทั่วถึง

3. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลและให้ความเป็นธรรมต่อผู้เรียน

4. ผู้บริหารควรให้คำปรึกษา คำแนะนำ แนวทางวิธีการและอำนวยความสะดวกในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้จัดตั้งกลุ่มหรือชมรมเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพโดยใช้กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นตัวขับเคลื่อน

5. ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเปิดโอกาสให้ครูนำนักเรียนไปศึกษาในแหล่งวิทยาการชุมชน เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนร่วมกันอนุรักษ์ท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- เอมอร จันทนตรี. (2560). หลักพุทธธรรมสำหรับครู. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 17(1), 235-245.
- แสงเดือน อาภาฉาย. (2560). กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 11(3), 86-94.
- ครูเชียงราย. *ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.kruchiangrai.net>
- ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล. (2563). แนวทางการพัฒนาการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านนาอ้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. *วารสารครูสภาวิทยาจารย์*, 1(1), 45-55.
- ปนัดดา วัฒน. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 53(1), 133-159.
- ปิยะวัฒน์ กรมระรวย. (2560). โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครู. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 10(3), 836-852.
- พระปลัดสมชาติ ศิริปริชารักษ์. (2556). แนวทางการเสริมสร้างประชาธิปไตยในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. *พินเนศวรสาร*, 9(1), 67-82.
- พระมงคลสุตาคม สิทธิชัยอดิธโม. (2560). ครู คือ พ่อแม่คนที่สองของศิษย์. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 4(1), 1-7.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2558). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- โรงเรียนบ้านโป่งเต้. (2562). *รายงานการประเมินตนเอง (SAR)*. (อัดสำเนา).
- โรงเรียนบ้านพัคโบก. (2562). *รายงานการประเมินตนเอง (SAR)*. (อัดสำเนา).
- โรงเรียนบ้านศรีสมบุญพัฒนา. (2562). *รายงานการประเมินตนเอง (SAR)*. (อัดสำเนา).
- โรงเรียนวังน้ำพัฒนา. (2562). *รายงานการประเมินตนเอง (SAR)*. (อัดสำเนา).
- โรงเรียนอนุบาลปางมะค่า. (2561). *รายงานการประเมินตนเอง (SAR)*. (อัดสำเนา).
- วิทยา ทองดีและคณะ. (2562). รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการส่งเสริมครูต้นแบบในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 6(3), 194-208.

- ศรีวรรณ แก้วทองดี. (2562). แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. ใน การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8 (น. 1593-1606). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุหัชชา พิมพ์เนาว์. (2561). การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาผู้เรียน กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม จังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ, 9(2), 1379-1395.
- Wanmainoppakate. (2564). เก่ง ดี มีสุข. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/wanmainoppakate/keng-di-mi-sukh-1>

พุทธจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Buddhist ethics of local government administrators

พระราชรัตนสุธี (ขวัญรัก เกษรบัว)¹ และณัฏยาณี บุญทองคำ²

Phrarajrattanasudhi (Khaunrak Gaesonbau) and Nattayanee Boontongkham

Received: February 19, 2021

Revised: April 29, 2021

Accepted: May 06, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.47

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพุทธจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพราะเกิดปัญหาทางจริยธรรมการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า “ความหย่อนยานทางจริยธรรมของผู้นำ” โดยที่เจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของตนและพวกพ้อง ตลอดจนการอำนวยความสะดวกและการให้บริการประชาชนไม่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการสร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการที่มีต่อตนเอง องค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน สังคม และเพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ตลอดจนความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักรู้ถึงความสำคัญในปัญหาการทุจริต และเล็งเห็นความสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในหน่วยงานของรัฐ ด้วยการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งเน้นที่ตัวบุคลากรในองค์กรที่จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร จริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ ทั้งในระดับองค์กร ระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชน ในการนี้ผู้บริหารได้มีการประยุกต์มีขณิมาปฏิบัติ ที่เป็นหลักการหรือแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี และเป็นเครื่องมือนำไปสู่จุดมุ่งหมายอันเป็นประโยชน์สูงสุด เป็นอุดมคติของชีวิต ครอบคลุมถึงเกณฑ์ตัดสินว่า การกระทำใดดีหรือไม่ดี ควรหรือไม่ควร และเพื่อการบริหารจัดการที่มีการส่งเสริมเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่นำไปสู่การคิดและปฏิบัติตาม เพื่อเกิดการพัฒนา

¹⁻² มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช; Mahachulalongkornrajavidyalaya

University Buddhachinaraj Buddhist College

Corresponding author, e-mail: khun83@hotmail.com, Tel. 081-8886248

ตนเองให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ไขปัญหาเป็น จนนำไปสู่การพัฒนาองค์กร สังคม และประเทศชาติได้อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: พุทธจริยธรรม, ผู้บริหาร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This academic article aimed to study Buddhist ethics of administrators of local government organization to be applied in management because of the ethical management problems, known as the "ethical indolence of leaders", in which government officials acted for the benefit of themselves and their peers as well as facilitating and inefficient public service. This will create a system of government officials' responsibility towards themselves, the organization, their superiors, people, and society and to prevent the exploitation as well as potential conflicts of interest. Therefore, the administrators must realize the importance of corruption problems and recognizes the importance of preventing and suppressing corruption in government agencies by promoting morality and ethics focusing on personnel in the organization that will affect the image of the organization. Ethics of local government organization is a tool to regulate the conduct of local government officials to create transparency, have clear and international operational standards, uphold the principles and practices, both at the organization level, at the individual level and as a tool to check the work in order to operate in accordance with the principles of morality, ethics, efficiency and effectiveness resulting in an accepted organizational model, increase credibility, create confidence for service recipients and the public. In this regard, the administrators have applied Majjhimatipada that is a principle or a guideline for living a good life and as a tool leading to the most beneficial aims, being the ideal of life. It covers the criteria for determining whether which action is good or bad? should or shouldn't and for learning management promotion, organize activities leading to thinking and acting should be organized in order to develop oneself to think, act, and solve problems. This leads to the real development of the organization, society and nation.

Keywords: Buddhist Ethics, Administrator, Local Government Organization

บทนำ

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ของโลกภายใต้บริบทของยุคโลกาภิวัตน์ โดยจะต้องมีการพัฒนากระบวนการทางแนวคิด การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการความขัดแย้ง ปรับบทบาทในองค์กรอันพึงประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม การนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับประยุกต์ใช้กับชุมชน การประเมินผลการดำเนินงานอย่างคุ้มค่า การวิเคราะห์โครงการฯ ให้เกิดความสัมฤทธิ์ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การจัดการแบบมุ่งเน้นผลงาน การจัดการความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารตลอดจนการเพิ่มทักษะ เพิ่มความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ อันสืบเนื่องมาจากลักษณะพื้นที่ สภาพภูมิประเทศ เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ประเพณี มีลักษณะแตกต่างกันของแต่ละท้องถิ่น จะต้องเตรียมพร้อมรับมือในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ และภายใต้กระแสของการเปลี่ยนแปลง อันนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้รับบริการอย่างแท้จริงต่อไป (ปริญญา นาคฉัตรีย์, 2544) การบริหารงานภาครัฐที่ผ่านมา ส่งผลต่อค่านิยมของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศอย่างน้อย 7 ประการ ได้แก่

1. การใช้อำนาจในทางมิชอบ
2. ยึดถือระบบพวกพ้องในทางมิชอบ
3. ความต้องการเป็นเจ้าคนนายคน
4. การประจบสอพลอ
5. ขอบความสะดวกสบาย
6. ยึดถือตนเองเป็นใหญ่
7. การบริหารแบบเดิม

ระบบอุปถัมภ์นิยม ทั้ง 7 ประการ จะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในทางลบอย่างน้อย 4 ประการ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2551) ได้แก่

1. เจ้าหน้าที่ชอบหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน
2. เจ้าหน้าที่รัฐกดขี่ข่มเหงประชาชน
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของตนและพวกพ้อง
4. การอำนวยความสะดวกและการให้บริการประชาชนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องตระหนักถึงความสำคัญในปัญหาการทุจริต และเล็งเห็นความสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในหน่วยงานของรัฐ อีกทั้งเพื่อเป็นการขับเคลื่อนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตตลอดจนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม โดยมุ่งเน้นที่ตัวบุคลากรในองค์กร เนื่องจากบุคลากรคือตัวแปรที่สำคัญ หากบุคลากรไม่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน ใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในทางที่มิชอบ ไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน

ตลอดจนก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดี ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยยึดหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา สามารถนำหลักธรรมคำสอนมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ตลอดจนใช้สติปัญญาในการทำงานได้เต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้พบกับความสุขในการทำงาน และประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานอย่างแท้จริง

ความเป็นมาและความหมายของจริยธรรม

จริยธรรมเป็นเรื่องของหลักแห่งความประพฤติในทางที่ดี เป็นเรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานแห่งการประพฤติปฏิบัติ หรือเป็นหลักปฏิบัติที่ได้รับการยกย่องว่า เป็นสิ่งที่ถูกที่ควร ในบางครั้ง ก็ใช้แทนคำว่า คุณธรรม ซึ่งหมายถึง คุณงามความดี หรือแทนคำว่า ศีลธรรมก็ได้ จริยธรรม เป็นเรื่องของระบบความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่ถูกต้องดีงามของสังคม ซึ่งมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของบุคคลแต่ละบุคคลตามบทบาทต่าง ๆ จริยธรรม ซึ่งเป็นหลักปฏิบัตินั้น จะกล่าวถึงสิ่งที่ดีและไม่ดี สิ่งใดถูกสิ่งใดผิด สิ่งที่ดีและไม่ควรไว้ด้วย เมื่อมีการปฏิบัติตามจะได้รับการยกย่องสรรเสริญ แต่ถ้ามีการละเมิดก็จะได้รับการตำหนิตะเยียน หรือถูกลงโทษจากสังคม การมีจิตสำนึกทางจริยธรรม และการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมของบุคคลในสังคมเกิดขึ้นได้ใน 2 ลักษณะ (พนัส หันนาคินทร์, 2523) คือ

1. จริยธรรมที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ หลักความประพฤติที่ได้จากครอบครัว สังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนาและกฎหมาย

1.1 ครอบครัวเป็นแบบแผนการประพฤติของมนุษย์ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นอันดับแรก คือ แบบแผนความประพฤติที่ได้รับจากครอบครัว พ่อแม่ หรือญาติผู้ใหญ่ ในครอบครัวจะเป็นผู้แนะนำวิธีประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกที่ควร

1.2 สังคม ในสังคมแต่ละแห่งจะประกอบด้วยค่านิยม ปรัชญาชีวิต และระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ทางความประพฤติของสมาชิกในสังคม

1.3 ศาสนาเป็นสิ่งที่กำหนดคุณค่าทางจริยธรรม เพราะศาสนาต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นคำสอนที่กล่าวถึงหน้าที่อันพึงปฏิบัติของมนุษย์ เป็นคำสอนที่ชี้แนะให้ปฏิบัติเพื่อบรรลุความรู้แจ้งในชีวิต และความรู้แจ้งนั้นนำแนวทางดำเนินชีวิตไปสู่ความสุขที่แท้จริงอันพึงปรารถนา สำหรับสังคมไทย บุคคลส่วนใหญ่ในสังคมนับถือพระพุทธศาสนา ซึ่งมีหลักหรือหน้าที่อันพึงประพฤติปฏิบัติเรียกว่า ศีลธรรม ศีลธรรม จะเป็นตัวชี้แนะว่า อะไรเป็นสิ่งที่ควรละเว้น อะไรเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ

1.4 ขนบธรรมเนียม ประเพณีเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและเป็นสิ่งที่บอกถึงเอกลักษณ์ของแต่ละสังคม เช่นเดียวกับค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี หมายถึง ระเบียบข้อปฏิบัติในสังคมที่บรรพบุรุษได้กระทำสืบทอดกันมาจากอดีต จึงเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับ และนำมาเป็นหลักประพฤติปฏิบัติจนถึงปัจจุบัน

1.5 กฎหมายเป็นระเบียบข้อบังคับทางสังคมที่บัญญัติขึ้นให้สมาชิกในสังคมนำไปปฏิบัติ เพื่อขจัดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในสังคม และเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีสันติสุข ดังนั้นกฎหมายจึงเป็นสิ่งที่กำหนดหลักการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ด้วย

2. จริยธรรมที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของมนุษย์ เป็นสำนึกถึงมาตรการที่กระทำความดีทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นความรู้สึกผิดชอบที่เกิดขึ้นภายในใจของมนุษย์ ซึ่งเรียกว่า มโนธรรม ความรู้สึกดังกล่าว จะเกิดขึ้นได้ด้วยการที่บุคคลแต่ละคน ฝึกคิดในสิ่งที่ถูกต้อง ฝึกใช้เหตุผลในการตัดสินใจ เลือกรกระทำ และฝึกปฏิบัติสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม จนเป็นความเคยชิน เป็นนิสัยที่ดีงาม คือ เกิดเป็นมโนธรรมในตัวบุคคลนี้ เป็นเรื่องการพัฒนาทางจิตใจ ซึ่งส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการกล่อมเกล่าจากสิ่งแวดล้อมภายนอก อีกส่วนหนึ่ง ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของบุคคลนั้น ดังนั้น จะพบว่าบุคคลที่อยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมเดียวกันได้รับการปลูกฝังแบบแผนความประพฤติมาอย่างเดียวกัน อาจจะมีระดับจริยธรรมไม่เท่ากันหมดทุกคน เนื่องจากแต่ละบุคคลมีระดับสติปัญญาที่แตกต่างกันไป (ประกาศรี สีหอำไพ, 2540)

จริยธรรมนั้น ถ้าพิจารณาในแง่ความหมายของพระพุทธศาสนา พรหมจริยะ ก็แปลว่า จริยธรรมอันประเสริฐ หมายถึง จริยธรรมที่เป็นระบบของพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะ ตามหลักพระพุทธศาสนา มรรคหรือมัชฌิมาปฏิปทา คือ ระบบจริยธรรม ระบบความประพฤติ หลักคำสอนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตที่ดี หรือหลักการครองชีวิตที่ถูกต้องสมบูรณ์ของมนุษย์ที่จะนำไปสู่จุดหมาย คือ ความดับทุกข์ หรือความสิ้นสุดปัญหาอยู่อย่างเป็นอิสระไร้ทุกข์ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2541) วิธีการปฏิบัติสายกลาง ประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ ที่เรียกว่า ไตรสิกขา คือ การศึกษา 3 ประการ อันได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา ทั้ง 3 ประการนี้ เป็นทางปฏิบัติเพื่อนำมนุษย์ไปสู่จุดหมายในชีวิต เป็นการนำความรู้ ในความจริงหรือกฎธรรมชาติมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือสังคม โดยมีศีล สมาธิ ปัญญา เป็นองค์ประกอบ เพื่อพัฒนาดตนเองให้มีภาวะของความเป็นผู้เห็นดี เห็นงาม เห็นชอบ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญของจริยธรรม จะเห็นว่า สาระสำคัญของจริยธรรม ต้องมีปัญญาเป็นตัวกำกับ โดยมีปัญญาเกิดขึ้นได้ด้วยความรู้ ความคิด และการไตร่ตรองด้วยเหตุผล ประสบการณ์และความเป็นจริง ฉะนั้น ความหมายของจริยธรรมทางศาสนา คือ การใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา และตัดสินใจเลือกหนทางที่ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมด้วยปัญญา” (พระราชมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2523)

สรุปได้ว่า จริยธรรม (Ethics) คือ ธรรมที่ควรประพฤติ มงคลในพระพุทธศาสนา เรียกว่า ธรรมจริยา ความประพฤติหรือกิริยาที่ควรประพฤติ หลักแห่งความประพฤติ หรือแนวทางของการประพฤติ ความประพฤติหรือกิริยาที่ควรประพฤติธรรม หมายถึง คุณความดี ความชอบ การปฏิบัติตามคำสั่งสอนทางศาสนาโดยทั่วไปจริยธรรม มักอิงอยู่กับศาสนา ทั้งนี้ เพราะคำสั่งสอนทางศาสนามีส่วนร่วมสร้างระบบจริยธรรมให้สังคม จริยธรรมไม่แยกเด็ดขาดจากศีลธรรม แต่จริยธรรมจะมีความหมายกว้างกว่าศีลธรรม เพราะศีลธรรมเป็นหลักคำสอนทางศาสนาที่ว่าด้วยความประพฤติปฏิบัติชอบ ส่วนจริยธรรม หมายถึง หลักแห่งความประพฤติปฏิบัติชอบ อันวางรากฐานอยู่บนหลักคำสอนของศาสนา ปรัชญา และขนบธรรมเนียมประเพณีแบบแผนของการกระทำที่ถูกต้อง หรือเป็นเครื่องนำทางไปสู่หลักในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกหลักศีลธรรม และยังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์พื้นฐานของมนุษย์ ว่าองค์กรหรือบุคคลนั้น คิดและปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างไร ต้องการให้เขาคิดและปฏิบัติต่อเราอย่างไร หรือหมายถึงสิ่งที่พึงปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคม หรือเป็น

ธรรมะที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติเพื่อให้อยู่ในแนวทางของศีลธรรม หรือเป็นหลักความประพฤติที่ดีงาม มีคุณธรรมถูกต้องตามศีลธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง “การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารงานท้องถิ่นตามแนวความคิดที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมจะเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน (ชวงค์ ฉายะบุตร 2539) การปกครองท้องถิ่น เป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้ จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง (ประทาน คงฤทธิ์ศึกษกร, 2542)

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่รวมเอาแนวคิดยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาในยุคโลกาภิวัตน์ ว่าเป็นองค์กรประชาธิปไตยที่สำคัญมากที่สุดในระดับรากหญ้า มีบทบาทที่สำคัญในการปกครองระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชนอย่างแท้จริง สามารถแก้ไขปัญหาได้โดยตรง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันนี้ (พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร, 2552) องค์การปกครองท้องถิ่น (อรทัย ก๊กผล, 2544) จึงเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการบริหารสาธารณะแก่ประชาชนที่มาจากหลักการกระจายอำนาจภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ซึ่งการที่ท้องถิ่นสามารถปกครองตนเองได้นั้นต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. มีการกำหนดพื้นที่หรือชุมชนที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน
2. มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากประชาชน โดยมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารในเขตความรับผิดชอบ
3. การมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการปกครองตนเอง ของการปกครองท้องถิ่น
4. มีการโอนอำนาจหน้าที่หลากหลายและยืดหยุ่น เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
5. มีความอิสระในการบริหารโดยมีฐานะทางกฎหมาย มีอำนาจในการหารายได้ การจัดทำงบประมาณรายจ่าย มีแหล่งรายได้และบุคลากร

การจะพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องประเมินความสามารถของบุคลากร ให้รู้ว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุน และมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ที่สำคัญการพัฒนาเพื่อให้รู้ทันความเป็นไปของโลกธุรกิจในอนาคต องค์กรต้องมีความสามารถที่จะแบ่งปันเอาทรัพยากรในตลาดมาสร้างความมั่งคั่งให้กับองค์กร ซึ่งเป็นภาระอัน

ใหญ่หลวงของผู้บริหารทุกคน องค์กรที่ดีสมาชิกขององค์กรต้องมีข้อผูกมัดหรือพันธะทางใจว่า จะทำให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ การที่องค์กรจะขับเคลื่อนได้ขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กร เมื่อรับคนดีมีความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแล้ว ความจริงที่รับทราบกันคือ องค์กรต้องเจริญเติบโตหยุดนิ่งไม่ได้ ดังนั้น จำเป็นต้องส่งเสริมให้พนักงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการเติบโตขององค์กร

จะเห็นได้ว่า จริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง องค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การตัดสินทางจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา

การตัดสินคุณค่า หรือเกณฑ์การตัดสินคุณค่าทางพุทธจริยธรรม ได้ถือเกณฑ์ตัดสินพฤติกรรมของบุคคลในลักษณะการกระทำ ถูก ผิด ดี ชั่ว อย่างไร โดยถือเอาเจตนาและบางท่านก็เอาผลการตัดสินการกระทำมาเป็นเกณฑ์ตัดสิน เพราะการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่นให้เดือดร้อนเป็นลักษณะการกระทำที่บ่งบอกถึงมีเจตนาและผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ (ช.ธ. (ไทย) 25/1-2/23-24) ดังนั้น เจตนา หมายถึง ความตั้งใจ ความจงใจ เป็นเจตสิกที่เกิดกับจิตทุกดวงเป็นตัวนำในการคิดปรุงแต่งการกระทำ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559) การทำความดี เรียกว่า กุศลกรรม การทำความชั่ว เรียกว่า อกุศลกรรม จะต้องมีความคิดความตั้งใจเกิดขึ้นภายในจิตใจ ดังพุทธพจน์ว่า เรากล่าวเจตนาว่า เป็นตัวกรรม บุคคลคิดแล้ว จึงกระทำด้วย กาย วาจา ใจ (อง.ฉก. (ไทย) 22/63/577) ที่ระบุถึงเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมในการให้ผลของกรรมในลักษณะ 4 ระดับคือ

1. ระดับภายในจิตใจ ว่ากรรมทำให้เกิดผลภายในจิตใจ มีการสั่งสอนคุณสมบัติ คือ กุศลธรรมและอกุศลธรรม คุณภาพและสมรรถภาพของจิต มีอิทธิพลปรุงแต่งความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ความโน้มเอียง ความนิยมชมชอบ และความสุขความทุกข์อย่างไรบ้าง
2. ระดับบุคลิกภาพ ว่ากรรมทำให้เกิดผลในด้านการเสริมสร้างลักษณะนิสัย ปรุงแต่งลักษณะความประพฤติการแสดงออก ทำที่ การวางตน ปรับตัว อาการตอบสนอง ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ และต่อสถานการณ์สภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปอย่างไรบ้าง

3. ระดับวิถีชีวิตของบุคคล ว่ากรรมชักนำความเป็นไปในชีวิตของบุคคล ทำให้เขาได้รับประสบการณ์ที่น่าปรารถนาและไม่น่าปรารถนา ประสบผลตอบสนองจากภายนอก พบความเสื่อม ความเจริญ ความล้มเหลว ความสำเร็จ ลาภ ยศ สุข สรรเสริญ และความสูญเสียต่าง ๆ ที่ตรงข้ามซึ่งรวมเรียกว่า โลกธรรมทั้งหลาย อย่างไรบ้าง

4. ระดับสังคม ว่ากรรมที่บุคคลทั้งหลายกระทำ มีผลต่อความเป็นไปของสังคมอย่างไรบ้าง เช่น ทำให้เกิดความเสื่อมความเจริญ ความรุ่มเย็นเป็นสุข ความทุกข์ยากเดือดร้อนร่วมกันของมนุษย์ทั้งหลายรวมทั้งผลจากการกระทำต่อสภาพแวดล้อมอื่น ๆ แล้วย้อนกลับมาหาตัวมนุษย์เอง (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559)

พุทธจริยธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนา คือ มรรค หรือมัชฌิมาปฏิปทา พรหมจรรย์ หรือผู้ประพฤติกุศล หรือผู้มีจริยธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนา คือ ผู้ดำเนินชีวิตตามมรรค หรือปฏิบัติตาม มัชฌิมาปฏิปทา หลักการครองชีวิตที่ถูกต้องสมบูรณ์ของมนุษย์ที่จะนำไปสู่จุดหมาย คือ ความดับทุกข์ การแก้ไขปัญหาและการคิดเสริมสร้างทางจริยธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2552) การที่จะคิดเสริมสร้างจริยธรรมกัน ทีละข้อ แต่ละข้อเป็นบัญชีเหมือนอย่างรายการสินค้าว่า จริยธรรมข้อหนึ่ง เรื่องนั้นมีวิธีการที่จะส่งเสริมอย่างไร สองจริยธรรมข้อนี้ มีวิธีการสร้างและส่งเสริมอย่างไร ว่ากันเป็นข้อ ๆ แล้วก็หาทางส่งเสริมกันเป็นข้อ ๆ เป็นการกระทำที่ผิดธรรมชาติ ชีวิตมนุษย์นั้น เกิดจากองค์ประกอบที่ประสานรวมเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสัมพันธ์เชื่อมโยงถึงกันหมด ไม่ใช่แยกเป็นรายข้อแล้วสร้างเสริมขึ้นทีละอย่าง นอกจากนี้ การสร้างเสริมสร้างจริยธรรมต้องครบวงจร ตัวอย่างที่ 1 เสรีภาพในการแสดงออก ตัวอย่างที่ 2 ความสันโดษ ตัวอย่างที่ 3 ปลงอนิจจังได้ สบายใจ ในลักษณะ 2 มิติ ได้แก่

1. การแก้ไขปัญหาจากด้านลบ ซึ่งต้องสาวให้ถึงสาเหตุที่แท้จริง ได้แก่ การกำจัดอกุศล 3 ประการ คือ 1) ตัณหา ความอยาก ความเห็นแก่ตัว ความอยากจะได้ อยากจะเอาเพื่อตัว 2) มานะ ความต้องการตัวตน อยากยิ่งใหญ่ ความสำคัญตนหรือถือตนเป็นสำคัญ และ 3) ทิฏฐิ ความถือมั่นในความเห็นของตน ยึดติดในความเห็น เอาความเห็นเป็นความจริง กล่าวได้ว่า ทั้ง 3 สิ่งที่ถูกกล่าวมาเป็นตัวกำหนดบทบาทของมนุษย์ในทุกกิจกรรม หากยังใช้กิเลสในการแก้ไขปัญหาทางจริยธรรม ก็ไม่สามารถทำให้คนเกิดจริยธรรมได้

2. การเสริมแรงจากด้านบวก หากการเสริมแรงทางจริยธรรมให้ถูกจุด หรือจับหัวใจสำคัญได้ก็สามารถจะทำให้คนมีจริยธรรมแบบครบวงจรและจริยธรรมอื่น ๆ จะตามมาอีกมากมายและสามารถจะเชื่อมโยงไปสู่การแก้ไขปัญหาได้หมด เช่น คนมีนิสัยรักการทำงาน ความขยันก็จะตามมา ความเป็นระเบียบก็จะตามมา เพราะการทำงานทำให้คนเกิดความขยัน จึงจะสามารถให้เกิดความสำเร็จได้ และมีระเบียบคอยบังคับในการทำงานนั้น

พุทธจริยธรรมจึงเป็นหลักการหรือแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี ประเสริฐ อันเป็นวิธีการ หรือเครื่องมือในการสู่จุดหมายอันเป็นประโยชน์สูงสุด เป็นอุดมคติของชีวิต ครอบคลุมถึงเกณฑ์ตัดสินว่า การกระทำใดดีหรือไม่ดี ควรหรือไม่ควร ด้วยเหตุนี้ พุทธจริยธรรม จึงมีลักษณะที่

แตกต่างจากทฤษฎีของปรัชญาในสำนักอื่น ๆ คือ พุทธจริยธรรมไม่ได้เกิดจากโต้แย้งทางความคิด (Argument) การนิยามความหมายการคาดคะเน หรือการพิจารณาเทียบเคียง เหมือนปรัชญาสำนักอื่น ๆ แต่พุทธจริยธรรม มีธรรมชาติของความเป็นจริงเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติแล้ว สามารถเห็นได้ด้วยตัวของตนเอง (สนธิภูริโก) ไม่จำกัดเวลา (อกาลิโก) ซึ่งเป็นผลของการตรัสรู้ธรรมอันยอดเยี่ยมของพระพุทธเจ้า ที่เรียกว่า “อนุตรสัมมาสัมโพธิญาณ” ซึ่งแยกได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นสังขธรรม และส่วนที่เป็นอสังขธรรม ได้จัดแบ่งพุทธจริยธรรมตามนัยดังกล่าวไว้ (พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2536) คือ

1. พุทธจริยธรรมขั้นพื้นฐาน เป็นเบื้องต้นของธรรมจริยา หรืออกุศลกรรมบถ 10 ประการ และยังเป็นพื้นฐานของคุณธรรมขั้นสูง ๆ ขึ้นไปจริยธรรมในระดับนี้ จะเป็นจริยธรรมขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นทั้งต่อตนเองและสังคมกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป็นหลักมนุษยธรรมขั้นพื้นฐาน ได้แก่ เบญจศีล อันได้แก่ ศีล 5 (Five Precepts) และเบญจธรรม อันได้แก่ ธรรม 5 ประการ ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติฝ่ายศีลและธรรมที่สนับสนุนกันเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติควบคู่กัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2548)

1.1 เบญจศีล

- 1.1.1 เว้นจากการฆ่าสัตว์ (ปาณาติปาตา เวรมณี)
- 1.1.2 เว้นจากการลักทรัพย์ (อทินนาทานา เวรมณี)
- 1.1.3 เว้นจากประพฤติดินในกาม (กาเมสุ มิจฉาจารา เวรมณี)
- 1.1.4 เว้นจากการพูดปด (มุสาวาหา เวรมณี)
- 1.1.5 เว้นจากการดื่มสุราและเมรัย (สุราเมรยมชชพมาทภูฐานา เวรมณี)

1.2 เบญจธรรม

- 1.2.1 มีเมตตากรุณาต่อสัตว์ (เมตตา-กรุณา)
- 1.2.2 เลี้ยงชีวิตในทางที่ถูกต้อง (สัมมาอาชีวะ)
- 1.2.3 มีความสำรวมระวังในกาม (กามสังวร)
- 1.2.4 พุดแต่คำสัตย์จริง (สัจจะ)
- 1.2.5 มีสติรักษาดนไว้เสมอ (สติ-สัมปชัญญะ)

2. พุทธจริยธรรมขั้นกลาง ในระดับนี้เป็นการพัฒนาจริยธรรมให้สูงขึ้น คือ กุศลกรรมบถกรรมบถ 10 ประการ แบ่งประเภทออกเป็น 3 ทาง คือ 1) ความดีทางกาย เรียกว่า กายสุจริต 2) ความดีทางวาจา เรียกว่า วาจาสุจริต และ 3) ความดีทางใจ เรียกว่า มโนสุจริต ได้แก่

2.1 ความดีทางกาย มี 3 คือ 1) เว้นจากการฆ่าสัตว์ 2) เว้นจากการลักทรัพย์ 3) เว้นจากการประพฤติดินในกาม

2.2 ความดีทางวาจา มี 4 คือ 1) เว้นจากการพูดปด 2) เว้นจากการพูดคำหยาบ 3) เว้นจากการพูดส่อเสียด 4) เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อไร้สาระ

2.3 ความดีทางใจ มี 3 คือ 1) ไม่โลภอยากได้ของเขา 2) ไม่คิดปองร้ายผู้อื่น 3) ไม่เห็นผิดจากทำนองคลองธรรม

3. พุทธจริยธรรมขั้นสูง คือ อริยอัฏฐังคิกมรรค ได้แก่ มรรคมืองค์ 8 หรือเรียกอีกอย่างว่าอริยมรรค มีความหมายว่า ทางอันประเสริฐ หรือทางนำผู้ปฏิบัติให้เป็นผู้ประเสริฐ มี 8 (ที.ม. (ไทย) 10/402/335) ข้อคือ

สัมมาทิฐิ ความเห็นที่ถูกต้อง หมายถึง ความรู้ในอริยสัจ 4

สัมมาสังกัปปะ ความคิดที่ถูกต้อง หมายถึง ความคิดในการออกจากกาม ความไม่พยายาบท และการไม่เบียดเบียน

สัมมาวาจา วาจาที่ถูกต้อง หมายถึง การเว้นจากการพูดเท็จ หยาบคาย ส่อเสียด และเพื่อเจ้า

สัมมากัมมันตะ การปฏิบัติที่ถูกต้อง หมายถึง เจตนาละเว้นจากการฆ่า การเอาของที่เจ้าของไม่ได้ให้ และการประพฤติดีกในกาม

สัมมาอาชีวะ การหาเลี้ยงชีพที่ถูกต้อง หมายถึง การเว้นจากมิถิชาชีพ

สัมมาวายามะ ความเพียรที่ถูกต้อง หมายถึง สัมมปปธาน 4 คือ ความพยายามป้องกันอกุศลที่ยังไม่เกิด ละอกุศลที่เกิดขึ้นแล้ว ทำกุศลที่ยังไม่เกิด และดำรงรักษากุศลที่เกิดขึ้นแล้ว

สัมมาสติ การมีสติที่ถูกต้อง หมายถึง สติปัฏฐาน คือ การพิจารณาภายในกาย การพิจารณาเห็นเวทนาในเวทนา การพิจารณาเห็นจิตในจิต และการพิจารณาเห็นธรรมในธรรม

สัมมาสมาธิ การมีสมาธิที่ถูกต้อง หมายถึง ฌาน คือ ปฐมฌาน (ฌานที่ 1) ทุติยฌาน (ฌานที่ 2) ตติยฌาน (ฌานที่ 3) และจตุตถฌาน (ฌานที่ 4)

การจัดลำดับพุทธจริยธรรมที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปการจัดระดับพุทธจริยธรรมตามแนวมรรคมืองค์ 8 ประการ ดังกล่าวแล้วนั้น สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ย่นย่อลงในไตรสิกขา คือ ระดับศีล ระดับสมาธิ และระดับปัญญา หรือแบ่งออกเป็น 3 ระดับ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2547) ดังนี้ 1. ระดับต้น ได้แก่ เบญจศีล เบญจธรรม 2. ระดับกลาง ได้แก่ กุศลกรรมบถ 10 ประการ 3.ระดับสูง ได้แก่ มรรคมืองค์ 8 ประการ กล่าวได้ว่า ท่านพยายามที่จะเน้นในภาคส่วนของการปฏิบัติให้ถูกต้องตามครรลองคลองธรรมและเป็นไปตามหลักของธรรมชาติ ที่มนุษย์สมควรจะดำเนินชีวิตอย่างปกติสุขให้มากที่สุด

เวสารัชชกรณธรรม เป็นพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาที่เป็นศาสนาแห่งปัญญา แม้จะปลูกฝังศรัทธาหรือความเชื่อให้เกิด แต่ความเชื่อหรือศรัทธา จะต้องควบคู่ด้วยปัญญา ในการเสริมสร้างจริยธรรม การบริหารจัดการที่ดีของผู้นำท้องถิ่น ควรประกอบด้วยการบรรยายให้ความรู้ชี้แนะแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง แล้วให้ผู้ศึกษาลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งแนวคิดนี้นักวิชาการปัจจุบันได้นำไปปฏิบัติ และพิสูจน์แล้วว่า เป็นแนวความคิดที่เหมาะสมและถูกต้องว่า การที่จะปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างจริยธรรม เพื่อการบริหารจัดการที่ดี จะประสบผลสำเร็จได้ ต้องส่งเสริมเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมที่นำไปสู่การคิดและปฏิบัติตาม เพื่อเกิดการพัฒนาตนเองให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ไขปัญหาเป็น จนนำไปสู่การพัฒนาครอบครัว สังคม และประเทศชาติ

วิเคราะห์การประยุกต์ใช้ประมวลหลักจริยธรรมกับหลักพุทธธรรม

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ จัดทำขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ปี พุทธศักราช 2560 ซึ่งในมาตรา 250 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ระบุว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควร ให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามวรรคสี่ และกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่ และอำนาจตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หน้าที่และอำนาจดังกล่าวของส่วนราชการให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย รัฐต้องดำเนินการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้ของตนเองโดยจัดระบบภาษีหรือการจัดสรรภาษีที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาการหารายได้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามวรรคหนึ่งได้อย่างเพียงพอ ในระหว่างที่ยังไม่อาจดำเนินการได้ ให้รัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไปพลางก่อน

จะเห็นได้ว่า ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ที่จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ และป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน รวมถึงจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงาน เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรมจริยธรรมและความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

สำหรับการบริหารจัดการจำต้องมี “หลักยึดเหนี่ยว” จากหลักธรรมของพระพุทธศาสนาให้ “ผู้บริหาร” และ “ประชาคมท้องถิ่น” มีธรรมะสำหรับการเป็นผู้บริหารท้องถิ่นที่ดี โดยยึดหลักพุทธจริยธรรมที่เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี อันเป็นวิธีการหรือเครื่องมือในการสู่

จุดมุ่งหมายที่เป็นประโยชน์สูงสุด เป็นอุดมคติของชีวิต ครอบคลุมถึงเกณฑ์ตัดสินว่า การกระทำใดดี หรือไม่ดี ควรหรือไม่ควร มีทั้งพุทธจริยธรรมขั้นพื้นฐาน อันเป็นเบื้องต้นของธรรมจริยา ได้แก่ เบญจศีล เบญจธรรม พุทธจริยธรรม ขั้นกลาง เป็นการพัฒนาจริยธรรมให้สูงขึ้นไป คือ กุศลกรรมบถ 10 ประการ และพุทธจริยธรรมขั้นสูง คือ อริยอัฏฐังคิกมรรค ได้แก่ มรรคมีองค์ 8 มีความหมายว่า ทางอันประเสริฐ หรือทางนำผู้ปฏิบัติให้เป็นผู้ประเสริฐ และหลักเวสสารชกนธรรม 5 อันจะทำให้เกิดความกล้าหาญในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเชื่อมั่นในคุณความดี และมีปัญญา ไตรตรองรู้ดีรู้ชั่ว มีความพยายามมุ่งมั่น ที่จะจัดการกับปัญหา ซึ่งความกล้าหาญในการตัดสินใจนี้ เป็นสิ่งสำคัญในทางพระพุทธศาสนา ที่ทำให้เกิดความกล้าหาญและตั้งมั่นใจความสุจริตในการบริหารงานตามที่กล่าวแล้วข้างต้นนั้น

บทสรุป

พุทธจริยธรรมเป็นคุณสมบัติทางความประพฤติที่สังคมมุ่งหวังให้คนในสังคมประพฤติดี มีความถูกต้องในความประพฤติ มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม เป็นหน้าที่ที่สมาชิกในสังคมพึงประพฤติปฏิบัติต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคม ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสังคม เพราะจริยธรรมเป็นธรรมที่ควรประพฤติ ในพระพุทธศาสนา เรียกว่า ธรรมจริยา ความประพฤติหรือกิริยาที่ควรประพฤติ หลักแห่งความประพฤติ หรือแนวทางของการประพฤติ ความประพฤติหรือกิริยาที่ควรประพฤติธรรม หมายถึง คุณความดี ความชอบ จะเห็นได้ว่า คำสอนทางพระพุทธศาสนามีส่วนร่วมสร้างระบบจริยธรรมให้สังคม จริยธรรมไม่แยกเด็ดขาดจากศีลธรรม แต่จริยธรรมจะมีความหมายกว้างกว่าศีลธรรม เพราะศีลธรรมเป็นหลักคำสอนทางศาสนาที่ว่าด้วยความประพฤติปฏิบัติชอบ ส่วนจริยธรรม หมายถึง หลักแห่งความประพฤติปฏิบัติชอบ อันวางรากฐานอยู่บนหลักคำสอนของศาสนา ปรัชญา และขนบธรรมเนียมประเพณีแบบแผนของการกระทำที่ถูกต้อง หรือเป็นเครื่องนำทางไปสู่หลักในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกหลักศีลธรรม หรือเป็นแนวคิดของการประพฤติที่ถูกต้อง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานในแต่ละท้องถิ่น มีผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารอย่างอิสระ ในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารการเงิน และการคลังและกำหนดนโยบายของตนเอง รวมทั้งหน้าที่ดำเนินกิจกรรมภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้ เพื่อประโยชน์ของรัฐและของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรดังกล่าวในกรณีประเทศไทย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล พัทยา และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

พุทธจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนพุทธจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก

เบญจศีล เบญจธรรม กุศลกรรมบถ 10 และอริยมรรคมีองค์ 8 หรือมัชฌิมาปฏิปทา หรือพรหมจรรย์ คือผู้ประพฤติธรรม หรือผู้มีจริยธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนา คือ ผู้ดำเนินชีวิตตามมรรค หรือ ปฏิบัติตามมัชฌิมาปฏิปทา อันได้แก่ หลักการครองชีวิตที่ถูกต้องสมบูรณ์ของมนุษย์ที่จะนำไปสู่การบริหารงานที่มีความสุจริต โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

เอกสารอ้างอิง

- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. (2542). *ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2540). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญานาคฉัตรีย์. (2544). *องค์การบริหารส่วนตำบล: การบริหารจัดการมิติใหม่สู่ความเป็นประชาธิปไตยฐานรากที่แท้จริง*. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- พนัส หันนาคินท์. (2523). *การสอนค่านิยมและหลักจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พมณเฑศ.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2536). *แนวทางพัฒนาจริยธรรมไทย*. กรุงเทพฯ: ธรรมดา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2541). *พุทธธรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2547). *ธรรมานุญชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม*. นครปฐม: ระฆังทอง.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินติ้ง แมส โปรดักส์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2552). *ธรรมานุญชีวิต*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- พระราชวรมนี (ป.อ.ประยุตโต). (2523). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์จร. (2552). *แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหาร การพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, หน้า 74-75.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2551). *หลักรัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิดและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

อรทัย กิกผล. (2544). *ลักษณะการปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาวะผู้นำทางการเมืองเชิงพุทธเพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

Buddhist Political Leadership for Good Governance Management

พระครูปลัดสุวัฒนพุทธิกุล (สุเทพ ดีเยี่ยม)¹

Phrakrupaladsuwattanabuddhikun (Suthep Deeyiam)

Received: February 19, 2021

Revised: April 13, 2021

Accepted: May 05, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.48

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางการเมืองเชิงพุทธ เพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ กล่าวคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า อันจะเป็นการเตรียมความพร้อม การปรับตัวในการบริหารประเทศ ที่จะช่วยแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การตกต่ำของระบบเศรษฐกิจ และความขัดแย้งทางสังคม ซึ่งการมีภาวะผู้นำทางการเมืองนั้น ผู้บริหารประเทศ จะต้องเป็นผู้ที่ตั้งอยู่ในธรรม มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละ ไม่มีอคติ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมาย มุ่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ให้มีหลักการบริหารราชการแผ่นดินอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีความร่วมมือกันแห่งความสมานฉันท์ โดยการประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 ประการ ประกอบด้วย เมตตาทายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคี สีลสามัญญตา และทิวฐิสามัญญตา ซึ่งเป็นหลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีของคนในสังคม อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้า ความสุข ความสันติ และความมั่นคงของประเทศในที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางการเมือง, เชิงพุทธ, การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช; Mahachulalongkornrajavidyalaya

University Buddhachinaraj Buddhist College

Corresponding author, e-mail: suthepdee55@gmail.com, Tel. 081-9712385

Abstract

This academic article aimed to study Buddhist political leadership for good governance according to the six principles of good governance, namely the rule of law, ethics, transparency, participation, accountability and value for money which will be a preparation of adjustments in the administration of the country to help solve the problems of corruption, economic downturn and social conflict. In having political leadership, country administrator must be a person who is upright, knowledgeable, competent, honest, having self-sacrifice, no prejudice, working based on the law, focusing on the development of morality and having good governance for a happy coexistence. Therefore, good governance is an important guideline for organizing society, both the government sector, the private business sector, and the public sector to have the principles of efficient, ethical, and transparent administration of the state affairs, verifiable and cooperating in reconciliation by applying Saraniyadhamma 6 consisting of Mettakayakamma, Mettavacikamma, Mettamanokamma, Sadharanabhogi, Silasamanyata and Ditthisamanyata which is the principle of Dhamma that is the place of remembrance of one another, strengthening relationships with others and being a tool for enhancing the unity of people in society which will eventually bring prosperity, happiness, peace and stability to the country.

Keywords: Political Leadership, Buddhist, Good Governance

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับผู้บริหาร อันเนื่องมาจากการดำเนินงานขององค์การที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้มากน้อยเพียงใด หรือมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตามต้องตระหนักว่า ผู้นำที่แท้จริงต้องมีวิสัยทัศน์ มีทัศนะกว้างไกลสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตาม ดังนั้น ภาวะผู้นำ ก็คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นขบวนการหรือขั้นตอนในการทำงานที่จัดขึ้นในสถาบัน เริ่มจากงานในหน้าที่รับผิดชอบแต่ละคน ซึ่งจะต้องร่วมกันทำให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 6 กล่าวคือ 1) หลักนิติธรรม เคารพและปฏิบัติตามกติการะเบียบแบบแผน และกฎหมายต่าง ๆ 2) หลักคุณธรรม คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข จริยธรรมทำอะไรให้ถูกต้องครบถ้วนทุกขั้นตอน โดยการมีคุณธรรม จะช่วยยกคุณค่าความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้น 3) หลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกเรื่องในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ 4) หลักการมีส่วนร่วม ตนเองเป็นสมาชิกของสถาบัน นอกเหนือจากงานในหน้าที่แล้ว

กิจกรรมอื่นที่มีผลต่อสถาบัน จะต้องร่วมมือกันทำ อะไรที่ไม่ดีต้องทักท้วง 5) หลักความรับผิดชอบ ต่อผลงานที่ทำเอง ทำโดยกลุ่ม ทำในนามสถาบัน ถ้าดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ถ้าผิดพลาดบกพร่องต้อง ช่วยกันแก้ไข ไม่วางเฉย และ 6) หลักความคุ้มค่า ทั้งในแง่รูปธรรมและนามธรรมที่สัมผัสจับต้อง มองเห็นได้ หรือรู้สึกคุ้มค่า ดังนั้น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) จึงเป็น หลักการสากลที่ได้ถูกอ้างถึงครั้งแรก ในรายงานของธนาคารโลก (World Bank) เมื่อปี ค.ศ. 1989 เรื่อง “Sub-Sahara Africa from Crisis to Sustainable Growth” กล่าวถึงความสำคัญของการมี Governance และการฟื้นฟูเศรษฐกิจ รวมถึงได้อธิบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลที่ดี ที่เรียกว่า ธรรมาภิบาล ว่าเป็น “ลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจ ในการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และ ทางสังคมของประเทศ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ การบริหารจัดการภาครัฐ การระับผิดชอบ กรอบตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาความโปร่งใส และข้อมูลข่าวสาร” (หอการค้าไทย, 2564)

หลักธรรมาภิบาลของไทย ได้รับอิทธิพลจากคำสอนในทางพระพุทธศาสนาที่ยึดถือ ปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการสร้างความร่วมมือ (Collaboration) ส่งเสริมวัฒนธรรม มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน นักวิชาการทำการวิจัย พบว่า เมื่อบุคลากรมีธรรมาภิบาล มีคุณธรรม มีความเสียสละ และปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมาย เป็นหลัก ในการให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันแล้ว ก็จะได้องค์กรที่มีธรรมาภิบาล ด้วยการ บริหารงานและการสนับสนุนงาน (พิรัชย์ ศรีราม, 2557) ยึดหลักพุทธธรรมที่ครอบคลุมการบริหาร การอยู่ร่วมกันในองค์กร สังคม และประเทศได้อย่างมีความสุข (จิตติมา พักเพียง, 2558)

ภาวะผู้นำทางการเมือง

การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาใน สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่บุคคลหนึ่งหรือผู้นำพยายามที่จะใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจ เพื่อจูงใจให้ผู้ตามกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามความประสงค์ตน เพื่อประโยชน์ ส่วนรวม และการจูงใจเช่นนั้น จะต้องไม่เป็นการบังคับ ตลอดจนต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตาม ด้วย คุณสมบัติของภาวะผู้นำที่สำคัญที่ผู้นำต้องมี (ณรงค์ สินสวัสดิ์, 2521) ดังนี้

1. พลังกายและพลังประสาท ผู้นำต้องมีพลังกายและพลังประสาทที่เข้มแข็ง มี กำลังใจกล้าแกร่ง มีความอดทนกว่าคนธรรมดา เมื่อเกิดวิกฤติการณ์ทางการเมืองขึ้น ต้องมีความ มั่นคงและวางเฉย ไม่แสดงอาการหรือความรู้สึกอยากได้ออกมา ผู้ที่จะทำเช่นนั้นได้ จะต้องมีความ พลังและพลังประสาทที่เข้มแข็ง และยิ่งไปกว่านั้น การเป็นผู้นำ จะต้องทำงานหนักกว่าคน ธรรมดา หมายความว่า ผู้นำต้องฉลาดรอบรู้ในการบริหารที่ควรแก่หน้าที่ ไม่ปล่อยงานให้เป็นหน้าที่ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว

2. รู้จุดมุ่งหมายและแนวทางที่จะพัฒนาคุณสมบัติ สิ่งที่สำคัญที่ผู้นำจะต้องมี คือ การมีนโยบายหรือแผนปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ ผู้นำจะต้องรู้ว่าเป้าหมายในการพัฒนานั้น มุ่งหมายไปในแนวทางใด ตนควรจะแสดงบทบาทอย่างไร ที่จะทำให้เป้าหมายเหล่านี้บรรลุผล

3. ความกระตือรือร้น ผู้นำต้องมีความกระตือรือร้นบากบั่นชวนขวยที่จะทำเป้าหมายของตนให้สัมฤทธิ์ผลให้ได้ ความกระตือรือร้น จะทำให้เขายึดมั่นอยู่กับเป้าหมายและแผนงานนั้นอันจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพลอยกระตือรือร้นในการทำงานไปด้วย ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการตามแผนงานนั้นราบรื่นขึ้น

4. ความเป็นมิตร ผู้นำต้องมีความรักและความเป็นมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความโอปอ้อมอารี เอื้ออาทรต่อความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงานและประชาชน เมื่อมีโอกาสก็แสดงความห่วงใยให้ปรากฏอันจะเป็นพลังเสริมให้ยึดเหนี่ยวจิตใจ และสร้างศรัทธาในตัวผู้นำให้แนบแน่น

5. ความน่าเชื่อถือ ผู้นำจะต้องทำตนให้เป็นคนที่น่าเชื่อถือได้ โดยการพูดจริง ทำจริงตามสัญญาประชาคม ไม่เป็นคนหละหละเลเล หรือท้อแท้จับจด บริวารและคนใกล้ชิดจะได้มีความมั่นใจว่า พวกเขาสามารถฝากอนาคตและผลประโยชน์ของพวกเขาไว้กับผู้นำได้

6. ความกล้าในการตัดสินใจ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ปัญหาที่เผชิญหน้าผู้นำอยู่นั้น เป็นปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความเสื่อมถอย หรือความรุ่งเรืองของประเทศชาติ และองค์กรต่าง ๆ ปัญหาแต่ละปัญหาอาจมีทางออกหลายทาง จะเป็นทางใดนั้น ตัวผู้นำจะต้องกล้าตัดสินใจในสถานการณ์บางสถานการณ์นั้น

7. สติปัญญา ความรอบรู้ ผู้นำควรจะเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดรอบรู้เรื่องต่าง ๆ ได้ดีกว่าคนสามัญทั่วไป แต่ในบางโอกาสบางสถานการณ์ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำอาจมีสติปัญญาไม่เลอเลิศเหมือนบุคคลธรรมดา แต่การเฉลียวฉลาดรู้ทันปัญหาและอุปสรรคเป็นเรื่องที่สำคัญมาก คุณสมบัติที่ผู้นำควรมีพร้อมกับสติปัญญา ความรอบรู้ ได้แก่ การมีจินตนาการ (Imagination) และการมีอารมณ์ดี จินตนาการ คือ มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนหรือมีแนวทางในการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องต่าง ๆ

8. ผู้นำที่ดีต้องเป็นครูที่ดี เพราะในฐานะผู้นำนั้นต้องสามารถชี้แนวทาง เหตุผลในการปฏิบัติที่ถูกต้อง และความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหานั้น เมื่อมีปัญหาที่สามารถชี้แจงให้ผู้ร่วมงานหรือคนใกล้ชิดเข้าใจได้

9. ศรัทธาและความเชื่อมั่นในการทำงานในหน้าที่ของผู้บริหารนั้น จะให้ผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อเหล่าผู้นำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่รู้สึกเหนื่อยหน่าย เฉื่อยชา การที่จะเป็นเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องรู้สึกกว้างขวางที่ตนกำลังดำเนินการอยู่นั้นมีหนทางสำเร็จ และมีเป้าหมายที่เด่นชัด มีอุดมการณ์ที่มั่นคง มีศรัทธาและความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูง

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวความคิด “Governance” ได้มีการศึกษากว้างขวางขึ้น และคำนี้ก็ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในวงการและองค์การเครือข่ายของธนาคารโลก โดยในระยะแรก ๆ ธนาคารโลกกำหนดความหมายตามกรอบความคิดของการดำเนินงานที่เกี่ยวกับขอบเขตของธนาคารโลกว่าด้วย Governance and Development ดังนั้น คำว่า Governance จึงเป็นที่เข้าใจกันว่า “การกำหนดกลไกอำนาจของภาครัฐ ในการบริหารทรัพยากร ทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนา” ในระยะเริ่มแรกนั้นธนาคารโลกได้พยายามอธิบายความหมายของ Governance ว่าครอบคลุมถึงความหมาย 3 ลักษณะ (Sam Agere, 2000) คือ

1. โครงสร้างและรูปแบบของระบอบการเมือง (Political Regime)
2. กระบวนการและขั้นตอนที่ผู้มีอำนาจในการเมืองใช้ในการบริหารทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และสังคม เพื่อพัฒนาประเทศ
3. ชีตความสามารถของรัฐบาลในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินการตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ธรรมชาติเป็นแนวทางการบริหารงานของภาครัฐ เพื่อพลิกฟื้นภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ และพัฒนาประเทศ รวมถึงการพัฒนาคนที่ยั่งยืนไปสู่การแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจของชาติ เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ทำให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความร่วมมือกัน แห่งความสามัคคี สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ธรรมชาติเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานและค่านิยม ซึ่งเป็นตัวอย่างแนวทางการดำเนินงานภายในองค์กรเกิดความโปร่งใส คณะกรรมการขององค์กร และผู้บริหารเป็นผู้เกี่ยวข้องและรับผิดชอบโดยตรง ในการผลักดันให้องค์กรไปสู่ภาวะธรรมชาติ
2. ธรรมชาติเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างภาครัฐ สังคม เอกชน และประชาชน ซึ่งทำให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความร่วมมือกัน
3. ธรรมชาติเป็นรูปแบบแห่งความสามัคคี การประสานงานที่จริงจังของรัฐบาล สังคม เอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้นำสถาบันหลัก ๆ และเครือข่ายประชาคมต่าง ๆ ในยามวิกฤต

หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พระพุทธเจ้าเป็นผู้บริหาร การบริหารของพระพุทธเจ้า เป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงสุดระบบหนึ่งในโลก จึงทรงทำให้บรรลุปาหนายและพระพุทธศาสนายั่งยืน หลักธรรมนั้นคือมรรค หลักที่ทรงมอบให้แก่พุทธศาสนิกชน ทั้งที่เป็นเทพดาและมนุษย์ ธรรมะตามหลักของนักปกครองที่ควรมี ก็เป็นหลักธรรมสำคัญที่จะทำให้หมู่พสกนิกรเกิดความสงบสุขได้ ก็ต้องเริ่มจากมีนักปกครองที่ดี มีหลักการปกครองที่ดี หลักการดังต่อไปนี้ จะเป็นหลักการที่จำเป็นสำหรับนักปกครองทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองแผ่นดินหรือผู้ปกครองส่วนท้องถิ่น หรือระดับผู้บริหารใน

องค์กรต่าง ๆ โดยยึดหลักปกครองตามแบบฉบับที่พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงไว้ กล่าวคือ หลักธรรมาภิบาล (ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์, 2554) หลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธก็คือหลักธรรมต่าง ๆ ที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในพระไตรปิฎก มีประโยชน์หรือคุณค่ามากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับการณ์ที่นักปกครองจะพึงนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ซึ่งต้องพึงสังวรไว้ว่า นักปกครองที่ดีจะเป็นผู้นำความสงบสุขมาสู่สังคมโลกต่อไปในอนาคต อีกทั้งการศึกษาหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดที่เรียกว่า “ธรรมาภิบาลเชิงพุทธ” (Buddhist Governance) มีแนวคิดสำคัญ (พระครูภาวนาโสภิต วิ (บุญรัตน์ เมืองวงศ์, 2553) ดังนี้

1. ธรรมราชา: ที่มาแห่งแนวคิดธรรมาภิบาลเชิงพุทธ “ธรรมาภิบาลเชิงพุทธ” (Buddhist Governance) นั้นปรากฏในพระไตรปิฎก อคฺคัณฺณสูตร ที่ฉนิกาย เกี่ยวกับมนุษย์ที่ไม่มีความแตกต่างทางชนชั้น เมื่อวิวัฒนาการของสังคมมนุษย์ดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ จึงมีการคัดเลือก “มหาชนสมมุติ” ซึ่งเป็นบุคคลที่ประชาชนคัดเลือกกันขึ้นมา และถ้าไม่ทำหน้าที่ประชาชนก็สามารถปลดออกได้

2. สังฆสังคมา: ต้นแบบแห่งธรรมาภิบาลเชิงพุทธ การพัฒนาหรือสร้างระบบธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น ปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่ง ก็คือปัญหาอันเกิดจากตัวผู้นำไม่มีคุณธรรม ซึ่งพระพุทธองค์ทรงเห็นว่า การจะเปลี่ยนผู้นำที่ไม่ดีย่อมทำได้ยาก เพราะผู้นำที่ไม่ดีเหล่านั้น ก็ย่อมพยายามที่จะรักษาอำนาจของตนไว้ให้นานที่สุด ดังที่ปรากฏในสังคมยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นสาเหตุของความล้มเหลวแห่งระบบธรรมาภิบาล

พระพุทธเจ้า ได้ทรงตรัสหลักธรรม อันจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสังคมไว้ 6 ประการ อยู่ในหมวดธรรมที่เรียกว่า สาราณียธรรม 6 ซึ่งเป็นหลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นหลักธรรมที่จะเสริมสร้างความรู้สึกที่ดี ให้เกิดขึ้นต่อกันและกันอยู่เสมอ ในยามที่ระลึกถึงกัน ซึ่งจะเป็เครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคี มีน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นด้วย อันจะนำมาซึ่งความสุข ความสันติ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ดังพระพุทธวจนะบทที่ว่า “สมคฺคยานํ ตโป.สุโข ความสามัคคีของหมู่คณะเป็นเหตุความสุขมาให้” หากสังคมใดต้องการที่จะเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น ก็ควรที่จะต้องนำเอาหลักธรรมธรรมทั้ง 6 ประการ ไปใช้อยู่ตลอดเวลา ดังพระพุทธวจนะว่า “ภิกษุทั้งหลาย สาราณียธรรม 6 ประการนี้แล ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน (อง.ฉก.ก (ไทย) 22/11/426-427)

สาราณียธรรม ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน คือ เป็นหลักธรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ หรือร่วมชุมชน ตลอดจนพี่น้องร่วมครอบครัว พึงปฏิบัติตามหลักอยู่ร่วมกัน ได้แก่

1. เมตตาการยกรรม ทำต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. เมตตาวจีกรรม พุทต่อกันด้วยเมตตา คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม คิดต่อกันด้วยเมตตา คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

4. สาธารณโภคี ได้มาแบ่งกันกินกันใช้ คือ แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคด้วยกัน

5. สีลสามัญญตา ประพฤติให้ดีเหมือนเขา คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจ หรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตา ปรับความเห็นเข้ากันได้ คือ เคารพรับฟังความคิดเห็น มีความเห็นชอบร่วมกัน ตกลงกันได้ในหลักการสำคัญ ยึดถืออุดมคติหลักแห่งความดีงาม หรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2547)

วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางการเมืองเชิงพุทธเพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หลักการทางพุทธศาสนาเป็นองค์ประกอบแห่งความสัมพันธ์ทางสังคมสังคม ถือได้ว่าเป็นสังคมแห่งธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง หากสรุปตามกรอบหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. หลักนิติธรรม ในพระพุทธศาสนา คำที่มีความหมายใกล้เคียงที่สุด ตรงที่สุด ก็คือคำว่า “วินัย” ซึ่งแปลว่า “การจัดตั้งวางระบบแบบแผน” วินัยก็คือ การจัดโครงสร้างวางระบบแบบแผนของชุมชนหรือสังคม เพื่อให้มนุษย์อยู่ร่วมกันโดยมีความเป็นอยู่และสัมพันธ์ที่ดีงาม

หลักนิติธรรมนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสาราณียธรรม 6 ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ข้อที่ว่า สามัญญตา ประพฤติให้ดีเหมือนเขา คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจ หรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

2. หลักคุณธรรม ในพระไตรปิฎกมีคำสอน เช่น “เสียทรัพย์ เพื่อรักษาอวัยวะ เสียอวัยวะ เพื่อรักษาชีวิต แต่ให้อยอมเสียทั้งทรัพย์ อวัยวะและชีวิต เพื่อรักษาธรรมะ” พระพุทธองค์ยังได้ตรัสว่า “คนที่มีอายุร้อยปี ไม่ตั้งอยู่ในศีลธรรม สู้คนอายุวันเดียวแต่ตั้งอยู่ในศีลธรรมไม่ได้” หลักคุณธรรมนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสาราณียธรรม 6 ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ข้อที่ว่า ทิฏฐิสามัญญตา ปรับความเห็นเข้ากันได้ คือ เคารพรับฟังความคิดเห็น มีความเห็นชอบร่วมกัน ตกลงกันได้ในหลักการสำคัญ ยึดถืออุดมคติหลักแห่งความดีงาม หรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน

3. หลักความโปร่งใส พระพุทธจริยาอย่างหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับหลักความโปร่งใสของพระพุทธเจ้าที่ควรศึกษาและนำมาเป็นแบบอย่างคือ ยอมให้ผู้อยู่ในปกครองตักเตือนตรวจสอบความประพฤติของพระองค์ ว่ากล่าวตักเตือนพระองค์ ดังพุทธดำรัสว่า พระองค์เป็นพุทธะจริงหรือฟังตรวจสอบตักเตือน เพื่อจะได้รู้แน่ว่าเป็นสัมมาสัมพุทธะจริงหรือไม่ หลักความโปร่งใสนั้น มีความ

สอดคล้องกับหลักสาราณียธรรม 6 ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ข้อที่ว่า เมตตาวจีกรรม พุทฺธตักกัน ด้วยเมตตา คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

4. หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพาเทียมกันทั้งทางตรงและทางอ้อม การคาดหวังความสำเร็จ จะต้องดูตั้งแต่กระบวนการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ เช่น ในคณะสงฆ์มีการกระจายอำนาจ เวลาจะบวชต้องมีการทำญัตติจตุตถกรรมวาจา เวลาจะรับภิกษุต้องถามสงฆ์ หลักความมีส่วนร่วม มีความสอดคล้องกับหลักสาราณียธรรม 6 ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ข้อที่ว่า เมตตาทายกรรม ทำต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

5. หลักความรับผิดชอบ ที่แท้จริงจะต้องตั้งอยู่บนฐานของความเมตตากรุณา และความปรารถนาที่จะทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น รวมถึงการให้การดูแล การงดเว้นจากการก้าวร้าว แทรกแซงสัตว์ และสิ่งแวดล้อม ในการทำงานเพื่อความสุขและความพึงพอใจของบุคคล ครอบครัว ประเทศชาติ และชุมชน ระหว่างประเทศ กฎแห่งสำคัญคือจิตใจที่หวังประโยชน์เพื่อผู้อื่น หลักความรับผิดชอบ มีความสอดคล้องกับหลักสาราณียธรรม 6 ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ข้อที่ว่า เมตตามโนกรรม คิดต่อกันด้วยเมตตา คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

6. หลักความคุ้มค่า สังคมสงฆ์ในพุทธศาสนา เป็นสังคมตัวอย่างของชีวิตที่พึ่งอาศัย วัตถุน้อยที่สุด ในการพัฒนาระบบพุทธธรรมาภิบาล พุทธศาสนามองเรื่องปัญญาในทุกบริบท ที่เรียกว่า โยนิโสมนสิการและปรโตโฆสะ หลักความคุ้มค่า มีความสอดคล้องกับหลักสาราณียธรรม 6 ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ข้อที่ว่า สาธารณโภคี ได้มาแบ่งกันกินกันใช้ คือ แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน

จะเห็นได้ว่า ในทางพระพุทธศาสนา กลุ่มพุทธบริษัททั้งฝ่ายคฤหัสถ์และบรรพชิต เมื่อมาอยู่ร่วมกันในวัฒนธรรมของชาวพุทธแล้ว จำเป็นที่จะต้องอยู่ด้วยความมีคุณธรรมเป็นจุดกลางทางความคิดที่มาพบกัน โดยการปลูกฝังให้เกิดความรัก ความเคารพต่อกัน ซึ่งความรักความเคารพต่อกันนั้น เป็นผลซึ่งจะเกิดขึ้นจากการแสดงความมีน้ำใจ คือ สงเคราะห์ อนุเคราะห์ เมื่อมีความรักความเคารพต่อกัน ให้การสงเคราะห์ อนุเคราะห์ต่อกันแล้ว การทะเลาะวิวาทกันก็จะไม่เกิดขึ้น ความสามัคคี ซึ่งเป็นผลที่พึงปรารถนาของหมู่คณะ ไม่ว่ายุคใด สมัยใดก็จะบังเกิดขึ้น และที่สำคัญ พระพุทธเจ้า ทรงให้เริ่มที่จิตใจซึ่งเป็นเจ้าของพฤติกรรม หากมนุษย์มีความคิดอย่างถูกต้อง มีวิธีพูดถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่การงานถูกต้อง มีอาชีพถูกต้องใช้สติปัญญาถูกต้อง มีความตั้งใจถูกต้อง มนุษย์ย่อมเกิดสามัญสำนึกรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตนเอง ความสับสนวุ่นวายในสังคมจะลดลงถึงความสงบในที่สุด ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์สำคัญแห่งหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธได้อย่างแท้จริง การที่นักบริหารนำหลักพุทธธรรมาภิบาล ที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาเป็นเครื่องกำกับในการ

บริหารงานทุกด้าน ย่อมเป็นการประสานความเชื่อ แนวคิดในเชิงจริยธรรมของสังคมเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เพื่อก่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พระเจ้าอโศกมหาราช ได้กล่าวว่า สาราณียธรรม 6 ประการ สะท้อนให้เห็นถึง มิติ 6 ด้านของความระลึกถึงกันด้วยความรักที่เป็น “สาราณียะ” ซึ่งประกอบไปด้วยความปรารถนาดีต่อกันทั้งทางกาย วาจา ใจ ขณะเดียวกันก็มีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการแก้ปัญหา หรือแก้ทุกข้ออย่างถูกต้องเสมอกัน (ทัญญูสามัญญตา) มีแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่เป็นไปเพื่อการแก้ปัญหาโดยเสมอสมานกัน (สีลสามัญญตา) และมีการแบ่งปันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (สาธารณโภคิ) คุณลักษณะ 7 ประการ ที่เกิดขึ้นจากสาราณียธรรม ได้แก่

1. สาราณียะ การระลึกถึงกัน โดยปกติเรามักจะระลึกถึงแต่ตัวเอง ด้วยการยึดเอาตนเป็นศูนย์กลาง หรือที่ตั้ง ถ้าเราลองระลึกถึงคนอื่น โดยเอาใจเขามาใส่ใจเราบ้าง จินตนาการว่า หากเราต้องเป็นคน ๆ นั้น ต้องมีบทบาทหน้าที่ ซึ่งถูกกำหนดด้วยเงื่อนไขข้อจำกัดต่าง ๆ มากมาย แบบเดียวกับคน ๆ นั้น เราจะมีอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และมีพฤติกรรมทางกาย วาจา ใจ อย่างไรบ้าง การระลึกถึงกันด้วยท่าทีที่ถูกต้อง (สาราณียะ) เช่นนี้จะจุดเริ่มต้นที่นำไปสู่ความรู้รักสามัคคีตามนัยแห่งหลักสาราณียธรรม

2. ปิยะกรณะ การปฏิบัติต่อกันอย่างเหมาะสม เมื่อมีการระลึกถึงกันด้วยท่าทีที่ถูกต้อง ความเข้าใจในเงื่อนไขข้อจำกัด ที่เป็นตัวกำหนดภาวะความบีบคั้น ให้แต่ละฝ่ายมีพฤติกรรมเช่นนั้นๆ ก็จะเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การประพฤติปฏิบัติต่อกัน ด้วยความเมตตา ทั้งความเมตตาทางกาย (เมตตากายกรรม) ความเมตตาทางวาจา (เมตตาวาจากรรม) และความเมตตาทางใจ (เมตตามโนกรรม)

3. ครุกรณะ เคารพในสิทธิและเงื่อนไขข้อจำกัดของกันและกัน ความรู้สึกนึกคิดที่ประกอบด้วยพื้นฐานของความเมตตาทั้งทางกาย วาจา ใจ จะช่วยให้แต่ละฝ่ายเกิดท่าทีในการประพฤติปฏิบัติต่อกัน ด้วยความเคารพในสิทธิหน้าที่ ตลอดจนเงื่อนไขข้อจำกัดของกันและกัน เพราะมีความตระหนักรู้ว่า หากเราต้องตกอยู่ภายใต้เงื่อนไขข้อจำกัด และภาวะบีบคั้นแบบเดียวกับฝ่ายนั้น ๆ เราก็คงจะมีบทบาทของพฤติกรรมทางกาย วาจา ใจ เช่นนั้น ๆ เหมือนกัน

4. สังคหะ หาข้อสรุปในทิศทางที่เกื้อกูลต่อข้อจำกัดของแต่ละฝ่าย ความเคารพในสิทธิ และเงื่อนไข ข้อจำกัดของกันและกัน จะนำไปสู่การปรึกษาหารือ เพื่อหาข้อยุติร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ในทิศทางที่เกื้อกูลต่อเงื่อนไขข้อจำกัดของแต่ละฝ่าย จะมีการเฉลี่ยประโยชน์ เพื่อให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุดโดยภาพรวม (สาธารณโภคิ)

5. อวิวาทะ ปล่อยวางทิฐิ ไม่ทะเลาะกัน เมื่อได้ข้อสรุปในทิศทางที่เป็นไปเพื่อความเอื้ออาทรเกื้อกูลต่อกัน ภายใต้เงื่อนไขข้อจำกัดต่างๆ ของแต่ละฝ่ายแล้ว การปล่อยวางทิฐิ ความยึดมั่นถือมั่นที่เคยคิดจะเอาชนะกันให้ได้ ก็จะเป็นไปโดยง่ายขึ้น ตลอดจนจะมีความเคารพต่อมติของการประชุม และเคารพในกฎกติกาที่เกิดจากการปรึกษาหารือ ด้วยความถ้อยทีถ้อยอาศัยจนเกิดข้อยุติโดยธรรม หรือเกิดความยุติธรรม

6. สามัคคีเย สร้างความสมัครสมานสามัคคี การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยกระบวนการวิธีแห่งสาราณียธรรม จะนำไปสู่การสร้างความสมัครสมานสามัคคีของผู้คนในสังคม เพราะเป็นกระบวนการวิธีที่ช่วยให้เกิดการอบรมกล่อมเกลாதองสังคม (Socialization) ที่นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อปรับทัศนคติความเห็นให้สอดคล้องประสานกันมากขึ้น มีความเข้าใจกันมากขึ้น กล่าวคือ ทัศนคติสามัคคี ชวนเดียวกัน การหันหน้าเข้าหากันมากขึ้น จะส่งผลให้เกิดแบบชีวิตของวัฒนธรรมในการแก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิธีแห่งสันติธรรม กล่าวคือ สีสสามัคคี

7. เอภิกวาระ ก้าวไปพร้อมกันอย่างเป็นเอกภาพ ผลของความรักที่คลี่คลายพัฒนาไปสู่ความรู้รักสามัคคี ตามนัยแห่งสาราณียธรรมที่กล่าวมาโดยลำดับ จะนำไปสู่ความเป็นเอกภาพหนึ่งเดียวกันของสังคม ซึ่งผู้คนจะอยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่น มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน เคารพกัน ไม่ทะเลาะวิวาทกัน และสังคมที่ก้าวไปพร้อมกันอย่างเป็นเอกภาพเช่นนี้ จะสามารถปลดปล่อยพลังสร้างสรรค์ออกมาได้อย่างกว้างไกลไพศาล เพื่อแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ของมนุษย์ ตลอดจนจะสร้างสรรค์ให้เกิดสภาพสังคมสิ่งแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาจิตใจของผู้คนในสังคมนั้น ๆ ให้เกิดความเจริญงอกงามยิ่ง ๆ ขึ้น

ความรู้รักสามัคคีที่ประกอบไปด้วยมิติของความรู้ มิติของความรัก และมิติของ ความสามัคคีตามนัยแห่งสาราณียธรรมนี้ จึงเป็นเรื่องที่มีคุณค่าความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ควรช่วยกันพัฒนาให้เกิดมีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสังคมปัจจุบัน ที่มีแนวโน้มจะเกิดความขัดแย้งรุนแรงกันมากขึ้น ๆ เพราะการแย่งชิงทรัพยากรในโลกที่เริ่มร่อยหรอลง ๆ อันเนื่องมาจากลัทธิบริโภคนิยมที่เสริมสร้างให้ผู้คนบริโภคกัน อย่างไม่รู้จักประมาณในโลกปัจจุบัน

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับหลักสาราณียธรรม คือ ธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน หลักการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ซึ่งประกอบด้วยเมตตาทายกรรม เมตตาจริกรรม เมตตา มโนกรรม สาธารณโภคี สีลสามัคคี ทัศนคติสามัคคี ผลแห่งการปฏิบัติย่อมก่อให้เกิดการระลึกถึงกัน เกิดความรักใคร่ปรองดองกัน เกิดความเคารพ มีสัมมาคารวะต่อกัน เกิดการสงเคราะห์ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เกิดความไม่วิวาทบาดหมางกัน เกิดความพร้อมเพรียงสมัครสมานสามัคคีกัน และทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการจะบริหารกิจการบ้านเมืองให้ประกอบพร้อมทั้งหลักธรรมาภิบาล 6 โดยมีการประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 ประการ ตามที่กล่าวแล้วข้างต้น ก็จะได้ชื่อว่า มีภาวะผู้นำทางการเมืองเชิงพุทธได้อย่างแท้จริง

บทสรุป

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของงาน ความรู้ความสามารถ และทักษะ ของผู้บริหารต่อการสร้างภาวะผู้นำที่ดี โดยลักษณะผู้นำจะต้องประกอบด้วย 3 ประการ คือ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง อีกทั้งความเป็นผู้นำเป็นความสามารถของบุคคล ที่มีอิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นขบวนการหรือขั้นตอนในการทำงานที่จัดขึ้นในสถาบัน เริ่มจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ ร่วมกันทำให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิ

บาล 6 กล่าวคือ 1) หลักนิติธรรม เคารพและปฏิบัติตามกติกา ระเบียบแบบแผน และกฎหมาย 2) หลักคุณธรรม คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข จริยธรรมทำอะไรให้ถูกต้องครบถ้วนทุกขั้นตอน โดยการมีคุณธรรม จะช่วยยกคุณค่าความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้น 3) หลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกเรื่องในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ 4) หลักการมีส่วนร่วม ตนเองเป็นสมาชิกของสถาบัน กิจกรรมอื่นที่มีผลต่อสถาบัน จะต้องร่วมมือกันทำ 5) หลักความรับผิดชอบต่อผลงานที่ทำเอง ทำโดยกลุ่ม ทำในนามสถาบัน ถ้าดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ถ้าผิดพลาดบกพร่องต้องช่วยกันแก้ไข และ 6) หลักความคุ้มค่า ทั้งในแง่รูปธรรมและนามธรรมที่สัมผัสจับต้องมองเห็นได้หรือรู้สึกคุ้มค่า

ธรรมาภิบาลเป็นแนวทางการบริหารงานของภาครัฐ เพื่อพลิกฟื้นภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ และพัฒนาประเทศ รวมถึงการพัฒนาคนที่ยั่งยืน ไปสู่การแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจของชาติ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ทำให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความร่วมมือกัน แห่งความสมานฉันท์ การประสานงานที่จริงจังของรัฐบาล สังคม เอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้นำสถาบัน และเครือข่ายประชาคมในยามวิกฤต และครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้สึกสามัคคีร่วมกัน เป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การศึกษาหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดที่เรียกว่า “ธรรมาภิบาลเชิงพุทธ” (Buddhist Governance) มีแนวคิดสำคัญ 1) ธรรมราชา : ที่มาแห่งแนวคิดธรรมาภิบาลเชิงพุทธ “ธรรมาภิบาลเชิงพุทธ” นั้น ปรากฏในพระไตรปิฎก อคัตถุญสูตร ที่ขนิณาย เกี่ยวกับมนุษย์ที่ไม่มีความแตกต่างทางชนชั้น เมื่อวิวัฒนาการของสังคมมนุษย์ดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ จึงมีการคัดเลือก “มหาชนสมมุติ” ซึ่งเป็นบุคคลที่ประชาชนคัดเลือกกันขึ้นมา และถ้าไม่ทำหน้าที่ประชาชนก็สามารถปลดออกได้ 2) สังฆสังคม: ต้นแบบแห่งธรรมาภิบาลเชิงพุทธ การพัฒนาหรือสร้างระบบธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น ปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่ง ก็คือปัญหาอันเกิดจากตัวผู้นำไม่มีคุณธรรม ซึ่งพระพุทธองค์ทรงเห็นว่าการจะเปลี่ยนผู้นำที่ไม่ดียอมทำได้ยาก เพราะผู้นำที่ไม่ดีเหล่านั้น ก็ยอมพยายามที่จะรักษาอำนาจของตนไว้ให้นานที่สุด ดังที่ปรากฏในสังคมยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นสาเหตุของความล้มเหลวแห่งระบบธรรมาภิบาล เมื่อนำหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ มาปรับประยุกต์ให้เข้ากับหลักพุทธธรรม เพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กล่าวคือ หลักสาราณียธรรม 6 ประการ ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน คือ เป็นหลักธรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ หรือร่วมชุมชน ตลอดจนพี่น้องร่วมครอบครัว พึงปฏิบัติตามหลักอยู่ร่วมกัน สามารถสรุปประเด็นที่สอดคล้องกันดังนี้

หลักนิติธรรมนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสาราณียธรรม 6 ข้อที่ว่า สามัญญตา ประพฤติให้ตีเหมือนเขา คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม

หลักคุณธรรมนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสาราณียธรรม 6 ข้อที่ว่า ทิฏฐิสามัญญตา ปรับความเห็นเข้ากันได้ คือ เคารพรับฟังความคิดเห็น มีความเห็นชอบร่วมกัน

หลักความโปร่งใส นั้น มีความสอดคล้องกับหลักสารานุกรม 6 ข้อที่ว่า เมตตาวิจิตรม พุดต่อกันด้วยเมตตา คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนกัน

หลักความมีส่วนร่วม มีความสอดคล้องกับหลักสารานุกรม 6 ข้อที่ว่า เมตตาการุณม ทำต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

หลักความรับผิดชอบ มีความสอดคล้องกับหลักสารานุกรม 6 ข้อที่ว่า เมตตาโมโนกรรม คิดต่อกันด้วยเมตตา คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน มองกันในแง่ดี

หลักความคุ้มค่า มีความสอดคล้องกับหลักสารานุกรม 6 ข้อที่ว่า สาธารณโภคี ได้มาแบ่งกันกินกันใช้ คือ แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน

เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา พักเพียง. (2558). *รูปแบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์. (2554). *ระบบบริหารมาตรฐานพุทธ*. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.
- ณรงค์ สีนสวัสดิ์. (2521). *สังคมกับการปกครอง*. กรุงเทพฯ: แพร่วิทยา.
- พระครูภาวนาโสภิต (บุญรัตน์ เมืองวงศ์). (2553). *การบริหารการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในล้านนา*. ปทุมธานี: สาขาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2547). *ธรรมานุญชีวิต*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พิรัชย์ ศรีราม. (2557). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- หอการค้าไทย. (2564). *ธรรมาภิบาลในองค์กรภาครัฐและเอกชน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaichamber.org/scripts/detail.asp?nNEWSID=1219>.
- Agere, S. (2000). *Promoting Good Governance: Principles, Practices and Perspective*. London: Commonwealth Secretariat.

พระคิลานุปัฏฐาก: บทบาทการดูแลสุขภาพพระสงฆ์

The Kilanupatthaka: The Role of Monk's Well-being

พระอธิการเฉลิม กนต์สาร¹ และศิริโรจน์ นามเสนา²

Phraathikarn Chalerm Gandasaro and Sirirote Namsena

Received: March 20, 2021

Revised: April 29, 2021

Accepted: May 06, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.49

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการดูแลสุขภาพพระสงฆ์ของพระคิลานุปัฏฐาก พบว่า พระพุทธศาสนามีหลักการว่า ความเกิด ความแก่ ความเจ็บป่วยและความตาย เป็นกระบวนการที่ดำเนินไปตามกฎของธรรมชาติ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “อาโรคยา ปรมา ลาภา ความไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ” พระพุทธองค์ทรงให้ความสำคัญกับการมีสุขภาพแข็งแรง ทรงชี้แนะให้พุทธสาวกดำรงตนให้เป็นผู้มีโรคพาลน้อย รวมถึงการบริโภคปัจจัย 4 เพื่อความเป็นผู้ไม่มีโรคเบียดเบียน ความดำรงอยู่แห่งอัตภาพ ความเป็นอยู่ โดยผาสุกและอนุเคราะห์แก่การประพฤติพรหมจรรย์ ในยุคปัจจุบันมีการส่งเสริมให้พระสงฆ์ดูแลสุขภาพตนเอง อุปัฏฐาก และให้พระสงฆ์มีบทบาทในการเป็นผู้นำด้านสุขภาพของชุมชนและสังคม เพื่อช่วยดูแลสุขภาพของพระสงฆ์เบื้องต้น ซึ่งกลุ่มพระสงฆ์ที่กล่าวถึงนี้ เรียกว่า “พระคิลานุปัฏฐาก” หรือพระอาสาสมัครส่งเสริมสุขภาพตำบลประจำวัด (อสว.) เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญด้านการสาธารณสุขของพระพุทธศาสนาไทย โดยมีหน้าที่สำคัญในการดูแลและส่งเสริมสุขภาพตนเอง พระอุปัชฌาย์ อาจารย์และสหธรรมที่เฝ้าต่อพระธรรมวินัย ช่วยทำให้พระสงฆ์หมู่ใหญ่มีสุขภาพที่แข็งแรงสามารถประกอบศาสนกิจตามแนวทางแห่งพระพุทธศาสนา อนึ่ง การขับเคลื่อนสุขภาพพระสงฆ์ทั่วประเทศ เป็นหน้าที่ร่วมกันของทุกภาคส่วนในสังคม ใช้ทางธรรมนำทางโลก ครอบคลุมปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านข้อมูล ด้านการพัฒนา ด้านบริการสุขภาพและสวัสดิการด้านการวิจัยและพัฒนาชุดความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ โดยก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างวัดกับชุมชน ทำให้พระแข็งแรง วัดมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งต่อไปในอนาคต

¹ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสุโขทัย; Sukhothai Provincial Office of Buddhism

² มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: sser_sandee@hotmail.com, Tel. 068-70371320

คำสำคัญ: พระคิลานุปัฏฐาก, บทบาทการดูแล, สุขภาวะพระสงฆ์

Abstract

This academic article aimed to study the roles of monks' well-being care of Phra kilanupataka. It was found that Buddhism had the principle of birth, old age, sickness and death. It was a process proceeding according to the laws of nature as the Buddha's words "Arokaya, Parama, Lapa, without disease is a great fortune". The Buddha emphasized on having good health and advised the Buddhist disciples to maintain themselves with being less diseased including the consumption of four requisites for being disease-free, for the existence of the self, the well-being and Giving assistance to noble conduct. In the present day, monks are encouraged to take care of their own health, attendant of a monk, and allowing monks to play a role in leading of well-being of the community and society to help take care of the health of the monks first that a group of monks mentioned here, known as "PhraKilanupataka" or health promotion volunteer monks at the temple who played an important role in the public health of Buddhism in Thailand. They have an important role to take care of and promote their own health, preceptor, masters and friends. It is to help make a large group of monks have good health and be able to carry out religious activities according to the Buddhist path. In addition, the promotion of the health of monks across the country is a common duty of all sectors in society by using Dhamma to guide the world covering all 5 factors, namely knowledge, information, development, health services and welfare, research and development of various forms of knowledge set as well as environmental management that is good to health by creating a connection between the temple and the community which strengthen the monks, the temples and the community in the future.

Keywords: Phrakilanupataka, Role of Care, Monks'well-being

บทนำ

เมื่อปี พ.ศ. 2559 คณะแพทย์ได้การตรวจคัดกรองสุขภาพของพระสงฆ์และสามเณรทั่วประเทศ รวม 122,680 รูป พบพระสงฆ์เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง คือ โรคความดันโลหิตสูง และโรคเบาหวาน โดยมีพฤติกรรมเสี่ยง คือ สูบบุหรี่ มีกิจกรรมทางกายไม่เพียงพอ และบริโภคอาหารไม่เหมาะสม (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2563) ซึ่งปัญหาดังกล่าว

สามารถแก้ไขได้ โดยพระสงฆ์ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพของบุคคลเป็นสำคัญ และเมื่อปี พ.ศ. 2562 ภาศิทุกภาคส่วนทั้งฝ่ายบรรพชิต และฆราวาส ได้เร่งรัดการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติ พ.ศ. 2560 ผ่านมาตรการต่าง ๆ ได้แก่ การส่งเสริมให้พระสงฆ์มีเลข 13 หลัก เพื่อเข้าถึงสิทธิ์หลักประกันสุขภาพ โครงการจับคู่ 1 วัด 1 โรงพยาบาล/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลการอบรมพระคิลานุปัฏฐาก การตรวจคัดกรองสุขภาพพระสงฆ์และชุมชน และการร่วมพัฒนาให้วัดดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพ จากการดำเนินงานดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงบทบาทและความสำคัญของพระคิลานุปัฏฐากที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในหมู่คณะสงฆ์ พระคิลานุปัฏฐากจึงเปรียบเสมือนแพทย์ประจำวัดของพระสงฆ์ที่ต้องศึกษาเรียนรู้ นวัตกรรมทางสุขภาพ และหมั่นปฏิบัติฝึกฝนให้มีความเชี่ยวชาญในด้านปฐมพยาบาล เพื่อการสร้างภูมิคุ้มกันทางสุขภาพให้พระสงฆ์และเอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต โดยใช้วิธีการดูแลสุขภาพแบบผสมผสาน ตามภูมิปัญญาท้องถิ่นและแผนปัจจุบันควบคู่กันไป (พระสุกสะหวັນ บุตชะหมวน, 2559)

อนึ่ง การศึกษาบทบาทของพระคิลานุปัฏฐากในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อดูแลสุขภาพพระสงฆ์จึงเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ และการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านสุขภาพของพระคิลานุปัฏฐากให้กับพระสงฆ์ในพื้นที่ได้ทราบ เพื่อเป็นการเฝ้าระวังพระสงฆ์กลุ่มเสี่ยงให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัยต่อไป

พระคิลานุปัฏฐากในสมัยพุทธกาล

พระคิลานุปัฏฐาก เป็นชื่อเรียกของพระสงฆ์ในยุคปัจจุบัน คือ ผู้ปฏิบัติดูแลพระสงฆ์อาพาธ รวมทั้งการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมโรค และการจัดการปัจจัยที่คุกคามสุขภาพของพระสงฆ์ด้วย จากการศึกษาความเป็นมาของพระคิลานุปัฏฐากที่ปรากฏในพระไตรปิฎกพบว่า ในสมัยพุทธกาลมิได้เรียกชื่อว่าเป็นพระคิลานุปัฏฐาก เป็นแต่เพียงศัพท์ที่แสดงถึงความหมายที่ปรากฏในพระวินัยปิฎก พระสุตตันตปิฎก และพระอภิธรรมปิฎก ที่เรียกติดความหมายแตกต่างกันไป เช่น คิลานปัจจัยเภสัชบริขารเภสัช หมายถึง ยารักษาโรค หรือคิลานธรรม หมายถึง ธรรมโอสธที่เป็นเครื่องรักษาโรคทางใจ เป็นต้น ส่วนคำว่า พระคิลานุปัฏฐากนั้นไม่ปรากฏ แต่มีเค้าโครงของการเป็นพระคิลานุปัฏฐากมาจากสมัยพุทธกาลและมีความสำคัญต่อการสืบพระพุทธศาสนามายังปัจจุบัน ทั้งนี้ ในธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์ พุทธศักราช 2560 ให้ค่านิยามว่า พระคิลานุปัฏฐาก หมายถึง ผู้ปฏิบัติดูแลพระสงฆ์อาพาธ รวมทั้งการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมโรค และการจัดการปัจจัยที่คุกคามสุขภาพของพระสงฆ์ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.), 2562)

คำว่า คิลานุปัฏฐาก เป็นคำที่บัญญัติขึ้นใหม่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นคำเรียกที่ใช้แทนพระสงฆ์ผู้ที่มีหน้าที่ในการสนองงานคณะสงฆ์ด้านการแพทย์และพยาบาล รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับสาธารณสุขประจำพื้นที่ในแต่ละตำบลขับเคลื่อนงานด้านสุขภาพของพระสงฆ์ที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตอันทำให้เกิดความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ส่งผลให้พระสงฆ์มีพลัง

ชีวิตในสานต่องานด้านพระพุทธศาสนาสืบไป จากการศึกษาในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนานั้นมิได้มีกล่าวไว้โดยตรง แต่มีเรื่องของการอุปปฏิญาณและการดูแลผู้ป่วยของพระอริยสาวก โดยมีพระพุทธเจ้าเป็นต้นแบบ ซึ่งในคิลานวรรค หมวดคิลานสูตร ในพระไตรปิฎก คือ หมวดที่ว่าด้วยคนไข้และผู้เปรียบด้วยคนไข้ 3 ประเภท คือ

1. คนไข้บางคนในโลกนี้ได้โทษขณะที่เป็นสัปายะ หรือไม่ได้โทษขณะที่เป็นสัปายะก็ตาม ได้ยาที่เป็นสัปายะ หรือไม่ได้ยาที่เป็นสัปายะก็ตามและได้คนพยาบาลที่เหมาะสม หรือไม่ได้คนพยาบาลที่เหมาะสมก็ตามย่อมไม่หายจากอาพาธนั้นได้เลย

2. คนไข้บางคนในโลกนี้ได้โทษขณะที่เป็นสัปายะ หรือไม่ได้โทษขณะที่เป็นสัปายะก็ตาม ได้ยาที่เป็นสัปายะ หรือไม่ได้ยาที่เป็นสัปายะก็ตามและได้คนพยาบาลที่เหมาะสม หรือไม่ได้คนพยาบาลที่เหมาะสมก็ตามย่อมหายจากอาพาธนั้นได้

3. คนไข้บางคนในโลกนี้ได้โทษขณะที่เป็นสัปายะจึงหายจากอาพาธนั้น เมื่อไม่ได้ย่อมไม่หาย ได้ยาที่เป็นสัปายะจึงหายจากอาพาธนั้น เมื่อไม่ได้ ย่อมไม่หาย และได้คนพยาบาลที่เหมาะสมจึงหายจากอาพาธนั้น เมื่อไม่ได้ ย่อมไม่หาย (อง.ติก. (ไทย) 20/22/169)

ในพระสูตรนี้ ทรงแสดงคนไข้ 3 ประเภท คือ 1) ได้อาหาร, ยา, คนพยาบาล ซึ่งเป็นที่สบายหรือไม่ก็ตาม ก็ไม่หายจากอาพาธนั้น 2) ได้อาหาร, ยา, คนพยาบาล ซึ่งเป็นที่สบายหรือไม่ก็ตาม ก็หายจากอาพาธนั้น 3) ต่อเมื่อได้อาหาร, ยา, คนพยาบาล ซึ่งเป็นที่สบายจึงหายจากอาพาธนั้น ทรงอาศัยบุคคลประเภทหลัง จึงทรงอนุญาตอาหาร ยา คนพยาบาล สำหรับผู้เป็นไข้ และอาศัยคนไข้ (ประเภทหลัง) นี้ จึงพยาบาลคนไข้อื่นๆ (2 ประเภทแรก) ด้วย, แล้วทรงแสดงธรรมเปรียบเทียบถึงบุคคล 3 ประเภท (ในทางธรรม) คือ 1) ได้เห็นพระตถาคตหรือไม่ก็ตาม ได้ฟังพระธรรมวินัยที่พระตถาคตประกาศแล้วหรือไม่ก็ตาม ก็ไม่ก้าวลงสู่ทำนองอันชอบในกุศลธรรม 2) ได้เห็นพระตถาคตหรือไม่ก็ตาม ได้ฟังพระธรรมวินัยที่พระตถาคตประกาศแล้วหรือไม่ก็ตาม ก็ก้าวลงสู่ทำนองอันชอบในกุศลธรรมได้ 3) ต่อเมื่อได้เห็นพระตถาคต ได้ฟังพระธรรมวินัยอันพระตถาคตประกาศแล้ว จึงก้าวลงสู่ทำนองอันชอบในกุศลธรรมได้ เพราะอาศัยบุคคล (ประเภทหลัง) นี้ จึงทรงอนุญาตการแสดงธรรม และเพราะอาศัยบุคคล (ประเภทหลัง) นี้ จึงควรแสดงธรรมแก่คนอื่น (2 ประเภทแรก) ด้วย (สุชีพ ปุณฺณานุกาพ, 2554)

กล่าวโดยสรุปคือ การปฏิบัติหน้าที่ของพระคิลานุปัฏฐากนั้น มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลซึ่งยึดถือเป็นแบบแผนที่ประพฤติปฏิบัติกันสืบมาสู่ยุคปัจจุบัน และด้วยหลักปฏิบัติแห่งศาสนาพุทธ กอปรกับอิทธิพลทางวัฒนธรรม ประเพณี ของชนชาติไทย จึงทำให้เกิดจริยวัตรอันงดงามที่เป็นแบบแผนของพระสงฆ์ไทย อันนำไปสู่รากฐานความมั่นคงแห่งศาสนาพุทธในประเทศไทยอีกด้วย

บทบาทและหน้าที่ของพระคิลานุปัฏฐาก

การปฏิบัติหน้าที่ของพระคิลานุปัฏฐากในปัจจุบัน หากจะให้ประพฤติปฏิบัติตามหลักของพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัดนั้น เป็นไปได้อย่างยากเพราะถ้อยคำที่จารึกไว้ในพระไตรปิฎกนั้นทำได้ยาก โดยเฉพาะในเรื่องของชนิด และตัวยาสมุนไพร ที่ระบุไว้ในพระไตรปิฎกซึ่งไม่มีความแน่ชัดว่า

เป็นตัวอย่างสมุนไพรมืออยู่ในปัจจุบันหรือไม่ ดังนั้น การปรับตัวให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ จึงเป็นสิ่งสำคัญ แม้ว่าจะไม่สอดคล้องกับพระธรรมวินัยในพระไตรปิฎกก็ตาม หากเป็นวิธีการรักษาที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่มีข้อห้ามตามพระธรรมวินัยเหมาะสมกับสมณสาธูป ภิกษุก็จะใช้รักษาอาการอาพาธได้ ทุกวันนี้ภิกษุอาพาธส่วนใหญ่จึงใช้ยาและวิธีการรักษาแผนปัจจุบัน เพราะเข้าถึงง่าย ประสิทธิภาพดี และมักไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย แต่กระนั้น เมื่อพิจารณาขั้นตอนการเข้าตรวจรักษาในโรงพยาบาล โดยละเอียด ก็พบว่า มีหลายจุดที่หากภิกษุไม่ได้รับความร่วมมือ หรือให้การช่วยเหลือพิเศษจากโรงพยาบาล จะทำให้ต้องอาบัติทั้งหนักและเบาได้ไม่น้อย จนส่งผลให้ภิกษุส่วนหนึ่งปฏิเสธการรักษาในบางรูปแบบจากโรงพยาบาล เช่น ไม่ยอมรับการรักษาในฐานะผู้ป่วยใน เมื่อผนวกเข้ากับอุปสรรคในการเดินทาง การขบฉัน ค่าใช้จ่ายและอื่น ๆ ทำให้ภิกษุจำนวนไม่น้อยที่ไม่สามารถเข้าถึงบริการสุขภาพในโรงพยาบาลได้เลย (พระวิจิต ธมฺมชิต, 2560)

บทบาทและหน้าที่ในสมัยพุทธกาล หลักการดูแลพระสงฆ์อาพาธในสมัยพุทธกาล มีดังนี้

1) หลักอุปัชฌาย์วัตร คือ พระสัทธินิหาริกพึงพยาบาลพระอุปัชฌาย์ที่เป็นไข้จนตลอดชีวิต (หรือ) จนกว่าเธอจะหาย ถ้าไม่พยาบาล ต้องอาบัติทุกกฏ ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเป็นไข้ ต้องดูแลกันจนกว่าจะหายไข้

2) หลักสัทธินิหาริกวัตร พระอุปัชฌาย์พึงพยาบาลพระสัทธินิหาริกที่เป็นไข้จนตลอดชีวิต (หรือ) จนกว่าเธอจะหาย เมื่อภิกษุผู้เป็นพระสัทธินิหาริกได้ปฏิบัติต่อพระอุปัชฌาย์ของตนอย่างนี้แล้ว พระอุปัชฌาย์ก็พึงปฏิบัติต่อภิกษุผู้เป็นพระสัทธินิหาริกของตน เหมือนบิดาปฏิบัติต่อบุตรเช่นกัน

3) หลักอาจารย์วัตร พระสัทธินิหาริกพึงพยาบาลพระอาจารย์ที่เป็นไข้จนตลอดชีวิต (หรือ) จนกว่าเธอจะหาย

4) หลักอันตเวาสิกวัตร พระอาจารย์พึงพยาบาลพระอันตเวาสิกที่เป็นไข้จนตลอดชีวิต (หรือ) จนกว่าจะหาย

5) หลักภิกษุผู้ร่วมอุปัชฌาย์เดียวกัน

6) หลักภิกษุผู้ร่วมอาจารย์ก็เป็นหลักเดียวกันกับหลักอุปัชฌาย์วัตร และสัทธินิหาริกวัตร ที่พระอุปัชฌาย์ และพระสัทธินิหาริกที่พึงปฏิบัติต่อกัน จนตลอดชีวิต (หรือ) จนกว่าเธอจะหาย

7) หลักสงฆ์ คือ หลักที่ภิกษุตั้งแต่ 4 รูปขึ้นไปอยู่ในวัดนั้นพึงพยาบาลภิกษุไข้จนกว่าเธอจะหายเช่นเดียวกัน

บทบาทและหน้าที่ในปัจจุบัน หลักการดูแลพระสงฆ์อาพาธในปัจจุบัน มีดังนี้

1) หากท่านไม่ได้อยู่ในฐานะผู้ป่วยที่ต้องดูแลอย่างใกล้ชิด ควรจัดเตียงที่อยู่ในมุมสงบห่างจากสายตาผู้คนให้ท่าน

2) บุคคลที่เป็นสตรีขณะเข้าตรวจรักษาให้การพยาบาลดูแล ไม่ควรอยู่กับท่านตามลำพังในที่ลับตา

3) การถวายยา อาหาร เครื่องดื่ม ถ้ามีภิกษุที่เป็นอุปัชฌาย์อยู่ ควรบอก หรือ ควร ประเคนให้ท่าน

4) ในกรณีเป็นภิกษุอาพาธติดเตียง หรือรูปที่ไม่สามารถทำความสะอาดร่างกาย ตนเองได้ หากเป็นไปได้ควรให้ภิกษุอุปัชฌาย์เป็นคนทำหรือจัดเจ้าหน้าที่ผู้ช่วยอย่างน้อย 1 คน ร่วม ทำความสะอาดร่างกายให้ท่าน

5) ในพระวินัยกำหนดไม่ให้ภิกษุไว้หนวด ไม่ให้ไว้เล็บยาว หากท่านไม่สามารถดูแล ร่างกายตนเองได้ควรให้ภิกษุอุปัชฌาย์โกนหนวด ตัดเล็บให้ท่านทุก ๆ สัปดาห์

6) ภิกษุใช้บางรูปท่านยังประสงค์จะทำกิจวัตรของท่าน เช่น ทำวัตรสวดมนต์ นั่งสมาธิ หรือปลงอาบัติ เป็นต้น ควรอำนวยความสะดวกให้ท่าน

นอกจากนี้มีหลักการและข้อปฏิบัติที่พระคิลานุปัชฌาย์พึงใช้เป็นแนวทางในการทำ หน้าที่ดูแลพระสงฆ์อาพาธ ได้แก่ 1) คิลานุปัชฌาย์ หรือผู้ที่ซึ่งทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยต้องมีพรหมวิหาร ธรรม คือ เมตตา กรุณาเป็นพื้นฐาน มีความปรารถนาเกื้อกูลอนุเคราะห์ คิดช่วยให้พ้นจากความทุกข์ 2) คิลานุปัชฌาย์ หรือผู้ที่ซึ่งทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยควรวางตนอยู่ในฐานะกัลยาณมิตรกล่าวคือ มี กัลยาณมิตรธรรม 7 คือ น่ารัก น่าเคารพ น่านับถือ ยกย่อง รู้จักพูดให้กำลังใจ อดทนฟังคำระบายน ความรู้สึกของผู้ป่วยได้ อธิบายเรื่องที่ผู้ป่วยอยากฟังให้เข้าใจได้ ให้คำแนะนำที่ดีแก่ผู้ป่วยตลอดเวลา 3) คิลานุปัชฌาย์ หรือผู้ที่ซึ่งทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยต้องมุ่งให้เกิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์จนถึงวินาที สุดท้ายแห่งชีวิตในมิติด้าน ศีล สมาธิ และปัญญา 4) ผู้ป่วยรวมทั้งคิลานุปัชฌาย์ หรือผู้ที่ซึ่งทำหน้าที่ ดูแลผู้ป่วยมีพัฒนาการด้านปัญญาเข้าใจโลกและชีวิต รู้เท่าทันชีวิตและความตาย ไม่หวาดหวั่นพรัน ปรังต่อความตาย รู้ว่า “เรามีความเจ็บไข้เป็นธรรมดา ไม่ล่วงพ้นความเจ็บไข้ไปได้ เรามีความตายเป็น ธรรมดา ไม่ล่วงพ้นความตายไปได้” งอกงามด้วยมรณสติ ยึดเอาความตายเป็นอารมณ์กรรมฐาน ก่อนที่จะตาย ท้ายที่สุดตายไปอย่างสงบ 5) คิลานุปัชฌาย์ หรือผู้ที่ซึ่งทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วย มุ่งให้ผู้ป่วย มีศรัทธายึดมั่นพระรัตนตรัย คุณงามความดี ๆ มีจิตใจเข้มแข็งผ่องใสอยู่เสมอแม้ในยามที่สติกำหนด พิจารณาเวทนาและมีสติปัญญารู้แจ้งมองเห็นความจริงของชีวิตพิจารณาความเป็นจริงของชีวิตคือ ความตายและสามารถเผชิญกับความตายอย่างมีสติ ไม่หลงตาย และ 6) คิลานุปัชฌาย์ หรือผู้ที่ซึ่งทำ หน้าที่ดูแลผู้ป่วย อยู่ในฐานะเป็นกัลยาณมิตรช่วยประคับประคองจิตใจของผู้ป่วยให้สะอาด สว่าง สงบ ผ่องใสเพื่อให้ยึดเหนี่ยวอารมณ์ดีงามและไปสู่สุคติหลังตาย (พระคัมภีร์ สำนวน, 2560)

ทั้งนี้ หน้าที่คิลานุปัชฌาย์เป็นสิ่งที่พระสงฆ์พึงปฏิบัติต่อกันนอกจากมี วัตถุประสงค์ คล้ายกันกับการบัญญัติพระวินัยแล้ว มีวัตถุประสงค์หลัก คือ 1) เพื่อให้พระภิกษุเอาใจใส่ในการทำ หน้าที่อุปัชฌาย์กันและกัน 2) เพื่อได้รับการศึกษาจากพระอุปัชฌาย์อาจารย์ 3) เพื่อชวนชวน ป้องกันความเสื่อมเสียอันจักมีหรือมีแล้ว และ 4) เพื่อความดีงามในพระสงฆ์ คือ ให้มีความรักใคร่ เคารพ เลื่อมใส ห่วงต้อยตักเตือนกันและกันในพระสงฆ์ ตลอดจนการดูแลยามอาพาธเจ็บป่วย และ ได้รับทุกข์เวทนา เพื่อสงเคราะห์ให้ถึงที่สุดแห่งธรรมนั่นเอง (พระอริการเฉลิม กนตสาโร, 2562)

กล่าวโดยสรุป บทบาทและหน้าที่ของพระคิลานุปัฏฐากเปรียบเสมือนการปฏิบัติตนของ บุตรที่มีต่อบิดามารดา ทุกการกระทำที่แสดงออกมามีต้นกำเนิดจากจิตใต้สำนึก ความเต็มใจ ด้วยความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือกัน ซึ่งทำให้เกิดแนวการปฏิบัติที่เคร่งครัด คือ การให้ความเคารพ ตามลำดับพระสงฆ์ แสดงให้เห็นถึงความนอบน้อมต่ออุปัชฌาย์ที่มีความอาวุโสมาก และสร้างความ สามัคคีกลมเกลียวให้กับหมู่คณะสงฆ์ด้วย ส่งผลให้เกิดความงอกงามเจริญไพบูลย์ของ พระพุทธศาสนาสืบไป

หลักธรรมสำหรับการเป็นพระคิลานุปัฏฐาก

หลักธรรมสำหรับการดูแลอุปัฏฐากผู้ป่วยสำหรับพระคิลานุปัฏฐากนั้นมีหลักธรรมอยู่ มากมาย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างเสริมสุขภาพทางกายและทางใจของผู้ป่วยอาพาธได้จึง ยกตัวอย่างพอสังเขป ดังนี้

หลักโยนิโสมนสิการ พระคิลานุปัฏฐากจะต้องประกอบด้วยธรรมอันสำคัญที่สุดคือ โยนิโสมนสิการ (การใช้ความคิดถูกวิธี) คือ การทำในใจโดยแยบคาย มองสิ่งทั้งหลายด้วยความคิด พิจารณาสืบค้นถึงต้นเค้า สืบหาเหตุผลจนตลอดสาย แยกแยะออก พิเคราะห์ด้วยปัญญาที่คิดเป็น ระเบียบและโดยอุบายวิธีให้เห็นสิ่งนั้น ๆ หรือปัญหานั้น ๆ ตาม สภาวะและตามความสัมพันธ์แห่ง เหตุปัจจัยการใช้ความคิดถูกวิธีนี้เองเป็นต้นทางแห่งการ เกิดขึ้นของอริยมรรค “โยนิโสมนสิการ ย่อมเป็นไปเพื่อประโยชน์ยิ่งใหญ่ เพื่อความดำรงมั่นไม่เสื่อมสูญไม่อันตรธานแห่งสัทธรรม” (พระ พรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2551)

หลักอิทธิบาท 4 แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ (ฤทธิ์ หรือความสำเร็จ) หรือ ธรรมเป็น เหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือแปลง่าย ๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จ มี 4 อย่าง คือ ฉันทะ (ความ พอใจ), วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ), วิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง)(พระธรรม ปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2548) หลักพุทธธรรม อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จใน การทำงาน คือ

- 1) ฉันทะ คือ มีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ
- 2) วิริยะ คือ มีความขยันหมั่นเพียรอดทน เสียสละในการทำงานโดยมุ่งหวังให้งาน ประสบความสำเร็จ
- 3) จิตตะ คือ มีความฝักใฝ่เอาใจใส่งานอย่างต่อเนื่องและการทำงานด้วยความ ระมัดระวัง โดยหวังผลให้งานประสบผลสำเร็จ
- 4) วิมังสา คือ มีความคิดไตร่ตรอง หาเหตุผลคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และการ พัฒนางาน

คุณธรรมในการครองงานนี้เป็นหลักพุทธธรรมที่พระคิลานุปัฏฐากต้องให้ความสำคัญ และไม่ควรละเลยในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะการที่จะทำการสิ่งใดประสบความสำเร็จได้นั้น พระคิลานุปัฏฐากควรมีพื้นฐานในการครองงาน ครองตน และครองคนที่ดี เพราะจะทำให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้

กล่าวโดยสรุป หลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเป็นพระคิลานุปัฏฐาก นั้น หากพิจารณาแล้ว ก็เปรียบเสมือนสิ่งที่พระพุทธองค์ได้ตรัสว่า เหมือนใบไม้ในกำมือ ยังมีหลัก พุทธธรรมอีกมากมาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าพระคิลานุปัฏฐากจะพัฒนาคุณสมบัติและศักยภาพที่มีอยู่ เฉพาะตน ด้วยความเพียรศึกษาและฝึกฝนปฏิบัติ ให้ครบองค์รวมทั้งด้านกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านปัญญาจนสามารถนำมาใช้ประโยชน์ให้เกิดแก่การอนุเคราะห์ผู้อื่น สังคม และ พระพุทธศาสนาสืบต่อไป

การพัฒนาศักยภาพพระคิลานุปัฏฐาก

การพัฒนาศักยภาพของพระคิลานุปัฏฐาก ให้มีองค์ความรู้ความเข้าใจเรื่องการดูแล ผู้ป่วยและการดูแลสุขภาพพระสงฆ์ตามหลักพระธรรมวินัยและความพร้อมในการรองรับ เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางด้านการแพทย์ของโลก เป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม ซึ่งการ ดำเนินงานในส่วนนี้คณะสงฆ์ควรมีการบูรณาการกับภาครัฐ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จาก ผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ และพระคิลานุปัฏฐากสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาต่อยอด หรือ สร้างต้นแบบของการพัฒนาในชุมชนได้ ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการพัฒนา ดังนี้

1. การสนับสนุนจากคณะสงฆ์ในระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับตำบล ร่วมกับภาคีเครือข่ายหน่วยงานสาธารณสุขในระดับจังหวัด อำเภอและตำบล สำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดโดยการให้ความสนใจงานฝึกอบรมพระคิลานุปัฏฐาก
2. การพัฒนาส่งเสริมบทบาทของหน่วยงานฝึกอบรมหรือผู้จัดหลักสูตรโดยคณะ สงฆ์เป็นผู้นำ เพราะการดำเนินการจัดฝึกอบรมจะต้องเป็นไปตามหลักการหรือกระบวนการของการ ฝึกอบรมการจัดหลักสูตร
3. วิทยากรหรือผู้บรรยายการคัดเลือกวิทยากร ควรมีความรู้ประสบการณ์ในการ ทำงานเกี่ยวข้องกับเรื่องที่บรรยายมีความสามารถในการบรรยายถ่ายทอดความรู้
- 4) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีความสนใจพร้อมที่จะเข้ารับการฝึกอบรมรู้ ข้อบกพร่องของตนเองมีความกระตือรือร้นที่จะแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้นไม่ใช่ไปเข้ารับการฝึกอบรม เพราะถูกบังคับ ถ้าหากผู้เข้ารับการอบรมเข้ารับการอบรมด้วยความสมัครใจแล้วเพราะทัศนคติและ พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอิทธิพลสำคัญยิ่งต่อผลของการฝึกอบรม

การอบรมพระคิลานุปัฏฐาก มีผลทำให้พฤติกรรมสุขภาพ และความรอบรู้ด้านสุขภาพ เพิ่มขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ หันมาดูแลสุขภาพของตนเองมากขึ้น องค์ความรู้ ใหม่ที่ได้รับ พระสงฆ์ได้พัฒนาด้านความรู้ทำแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดแผนการ ทำงานพัฒนาพระสงฆ์ แนวทางการพัฒนาพระสงฆ์ในการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม มีรูปแบบการ ดำเนินงานที่เป็นนวัตกรรมในการเผยแพร่องค์ความรู้ต่อสังคม ทำให้การสื่อสารสาธารณะในด้าน บวกต่อพุทธบริษัท (อุมาพร นิมิตระกุลและพระวิสุทธิ ฐิตวิสิทฺโธ, 2563)

กล่าวโดยสรุป การอบรมหลักสูตรพระคิลานุปัฏฐาก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายทุกระดับของหน่วยงานสาธารณสุขภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงคณะสงฆ์ เนื่องจากการทำให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในเรื่องของสุขภาพ สร้างสติปัญญา ส่งผลให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงาน เสริมสร้างสุขภาพ หรืองานช่วยเหลือพระสงฆ์อาพาธที่มีระเบียบแบบแผน ปลอดภัย สร้างมาตรฐานด้านการสาธารณสุขให้กับพระคิลานุปัฏฐากเกิดเป็นการขับเคลื่อนกระบวนการสุขภาพที่เอื้อประโยชน์สูงสุดกับคณะสงฆ์ และชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

บทสรุป

พระคิลานุปัฏฐากหรือพระอาสาสมัครส่งเสริมสุขภาพตำบลประจำวัด (อสว.) เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลอุปัฏฐากพระสงฆ์อาพาธในพระพุทธศาสนาภายใต้ข้อบัญญัติของพระธรรมวินัย ซึ่งพระ อสว.จะต้องรับหน้าที่ในการดูแลทางด้านร่างกาย และด้านจิตใจของพระสงฆ์อาพาธ รวมถึงการดูแลเรื่องโภชนาการ คิลานเภสัช ที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของพระสงฆ์อาพาธในแต่ละโรค เพื่อให้พระสงฆ์อาพาธเหล่านั้นสามารถพ้นจากการเจ็บป่วยโดยเร็วที่สุด นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพของพระคิลานุปัฏฐากก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางการแพทย์ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงความสามารถด้านการรักษาพยาบาล ทั้งนี้ ภาครัฐควรให้ความสำคัญสนับสนุนและพัฒนาด้านองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่เหมาะสม และจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาศักยภาพพระคิลานุปัฏฐากอย่างต่อเนื่องในทุกปี ซึ่งจะทำให้เกิดการขับเคลื่อนด้านการแพทย์และการพยาบาลที่เหมาะสมในหมู่คณะสงฆ์ สนองตอบแนวทางปฏิบัติของมหาเถรสมาคมได้อีกทั้งบทบาทและหน้าที่ของพระคิลานุปัฏฐากเปรียบเสมือนการปฏิบัติตนของบุตรที่มีต่อบิดามารดา ทุกการกระทำที่แสดงออกมาล้วนเกิดจากจิตใต้สำนึก ความเต็มใจ ด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือกัน ซึ่งทำให้เกิดแนวการปฏิบัติที่เคร่งครัด คือ การให้ความเคารพตามลำดับพระสงฆ์ แสดงให้เห็นถึงความนอบน้อมต่ออุปัชฌาย์ที่มีความอาวุโสมาก และสร้างความสามัคคีกลมเกลียวให้กับหมู่คณะสงฆ์ด้วย ส่งผลให้เกิดความองอาจเจริญโพธิญาณของพระพุทธศาสนาสืบไป

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับ พระคิลานุปัฏฐากมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านความรู้เกี่ยวกับความสำคัญและบทบาทหน้าที่ของพระคิลานุปัฏฐากที่ต้องปฏิบัติภารกิจสนองงานแด่พระสงฆ์อาพาธ และพระสงฆ์ที่เจ็บป่วยในพระพุทธศาสนา โดยมีการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่มีผสมผสานระหว่างองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก และองค์ความรู้สมัยใหม่ในยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เกิดการบูรณาการด้านการสาธารณสุขที่เหมาะสม สามารถสร้างแนวร่วมในการสร้างสุขภาวะระหว่าง วัด ภาครัฐ และชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน กล่าวคือ พระคิลานุปัฏฐากสามารถจัดทำแผนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข และมีการพัฒนานวัตกรรมในการสร้างการเรียนรู้ด้านสุขภาวะเชิงพุทธที่เหมาะสมและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้

ให้กับพระสงฆ์ ส่งผลให้เกิดความตระหนักในเรื่องของสุขภาพ และสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการดูแลสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2548). *ลักษณะแห่งพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์.
- พระวิจิต ธมฺมชิตฺโต. (2560). *คู่มือดูแลพระภิกษุอาพาธในโรงพยาบาล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ญาณภาวัน.
- พระศักดิ์ธัช สวีโร. (2561). *รูปแบบและกระบวนการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายตามแนวพระพุทธศาสนาของประชาชนในจังหวัดแพร่*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสุกสะหวັນ บุคชะหมวน. (2559). *การดูแลสุขภาพตนเองของพระสงฆ์ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระอธิการเฉลิม กนตสาโร. (2562). *การพัฒนาศักยภาพพระคิลานุปัฏฐากในโครงการวัดส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในเขตอำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2563). *สุขภาพคนไทย 2563 : สองทศวรรษปฏิรูปการศึกษาไทย ความล้มเหลวและความสำเร็จ*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุชีพร บุญญาภาพ. (2554). *พระไตรปิฎกฉบับสำหรับประชาชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). นครปฐม: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.). (2562). *ธรรมนูญสุขภาพแห่งชาติ พุทธศักราช 2560*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: บริษัท โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์ จำกัด.
- อุมาพร นิ่มตระกูล และพระวิสิทธิ์ ฐิตวิสิทฺโธ. (2563). พฤติกรรมสุขภาพของพระสงฆ์กับความรู้ด้านสุขภาพจากพระคิลานุปัฏฐากสู่พระนักสื่อสารในเขตสุขภาพที่ 1. *วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา*, 11(1), 33-51.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธ

Development of Buddhist Sustainable Human Resource

พระพิทักษ์ คุณารุกโข (ใจคง)¹

Phra Pitak Kunarukko (Chaikong)

Received: March 05, 2021

Revised: April 28, 2021

Accepted: May 05, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.50

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาที่ยั่งยืนแนวพุทธศาสตร์ อธิบายได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธ แนวคิดนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีดุลยภาพครบทั้งสามด้าน อันประกอบด้วย ด้านชีวิตมนุษย์ ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีหลักการที่สำคัญเพื่อประโยชน์สุขของคนส่วนใหญ่ ลดการเบียดเบียนกัน และเกื้อกูลต่อกัน โดยการพัฒนานิสัยดีของมนุษย์ให้เกิดขึ้นพร้อมกับปลูกฝังสัมมาทิฐิ คือ ความเห็นถูกต้อง ตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาในห้าห้องชีวิต และปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ ทิฐุธรรมิกัตถประโยชน์ สังคหวัตถุ 4 เบญจศีล และเบญจธรรม อีกทั้งยึดหลักการปกครองตามหลักธัมมาธิปไตยไปพร้อมกัน แล้วจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสุขในการดำรงชีวิต สังคมเกิดสงบร่มเย็น และสิ่งแวดล้อมถูกอนุรักษ์อย่างยั่งยืน โดยมนุษย์ได้ปฏิบัติตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาหรือทางสายกลาง

คำสำคัญ: ทรัพยากรมนุษย์, ยั่งยืนเชิงพุทธ, ธัมมาธิปไตย, มัชฌิมาปฏิปทา, ห้าห้องชีวิต

Abstract

This academic article aimed to study the Buddhist sustainable development that can be explained that development of Buddhist sustainable human resource is an idea for balanced development in all three areas which consists of human life, social and environmental aspects. The main principle of development is for the benefit of most people, reducing clutter and supporting each other by developing good human habits to occur along with cultivating Sammaditthi which is

¹ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกำแพงเพชร; Kamphaeng Phet Provincial Office of Buddhism
Corresponding author, e-mail: pitakchaikong3@gmail.com, Tel. 089-7469083

correct opinion according to Majjhimapatipada in the five chambers of life and following to the principles of Buddhism, namely, Ditthadhammikattha, Sangahavatthu 4, Panca-sila and Panca-dhamma as well as adhering to the principles of governance in accordance with Dhammadhipateyya that will result in human resource development, happy living, peaceful society, and the environment is preserved in a sustainable way by which human beings have followed Majjhimapatipada or the middle way.

Keywords: Human Resources, Buddhist Sustainable, Dhammadhipateyya, Majjhimapatipada, Five Chambers of Life

บทนำ

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่ามนุษย์คือทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นแกนกลางที่สำคัญในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ให้กับสังคม และโลกใบนี้ ได้แก่ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านสังคม การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้นแต่ปัญหาที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของการพัฒนาสังคมไทย ก็คือ การพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการที่จะพัฒนาประเทศ จะเห็นได้ว่า ในแผนฉบับที่ 8 เป็นต้นมา จะเน้นการพัฒนาที่มุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาคนให้มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งการพัฒนาที่บูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ถ้าหากไม่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลกระทบที่อาจจะตามมาในด้านต่าง ๆ เช่น คนในสังคมความรับผิดชอบ คุณธรรมในใจน้อยลง ไม่ละอายต่อการทำกรรมชั่ว ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ เกิดปัญหาทางสังคมเพิ่มมากขึ้นตามอำนาจกิเลสของประชากร และปัญหามลพิษทางสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้นเมื่อคนในชาติศีลธรรมและการตระหนักรู้ในหน้าที่ที่ถูกต้อง ความสุข ความสงบ ความเจริญในสังคมก็น้อยลง เมื่อพิจารณาในแง่ของพระพุทธ ศาสนาในฐานะสถาบันหลักหนึ่งในสังคมไทย ที่ได้เข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาสังคมไทย ก็พบว่า ในอดีตพระพุทธศาสนาประสบความสำเร็จในการสร้างความอยู่ดีมีสุขให้กับสังคมไทย จนคนไทยมีลักษณะนิสัยที่เด่นชัด คือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ชอบสนุกและชอบทำบุญ ซึ่งนับเป็นความวิเศษอย่างหนึ่งของวัฒนธรรมไทย ที่สามารถบูรณาการความสนุกกับแนวคิดทางพระพุทธศาสนาในเรื่องบุญเข้าด้วยกันดังปรากฏในประเพณีต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นงานบวชนาค งานแต่งงาน งานวันสงกรานต์ (ธนภณ สมหวัง, 2560) เป็นต้น

เมื่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้บังเกิดขึ้นกับสังคมนี้แล้ว โดยมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนและเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการนี้ จึงได้มีความคิดที่ว่าจะทำอย่างไร การพัฒนาในด้านต่าง ๆ นั้นจะยั่งยืนและพัฒนาได้ตลอดต่อเนื่องสู่สังคมในอนาคตได้ด้วย ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ยั่งยืนจึงมีความสำคัญและเป็นประเด็นที่น่าสนใจ เพื่อให้เกิดความสมดุลในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

สังคมมนุษย์จึงจะเกิดความสงบสุข มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อกัน ไม่เบียดเบียนกัน เกิดการอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม และมีการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธนี้ จะทำให้เกิดคนดีมีคุณภาพ และสามารถทำให้องค์กรนั้นมีคนที่มีคุณธรรมและเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถมาทำงาน มาพัฒนาบริหารองค์กร แล้วผลที่ตามมาจะนำความสุขความเจริญมาสู่ตนเองและสังคมอย่างยั่งยืนสืบต่อไป

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต, 2561) ได้อธิบายเรื่อง การพัฒนาที่ยั่งยืน มีความสำคัญตอนหนึ่งว่า “จากการที่การพัฒนาของโลกได้ทำให้ผู้คนประสบปัญหาสังคมและจิตใจ มาตามลำดับจนกระทั่งมาเจอปัญหาสภาพแวดล้อมเข้าจึงทนไม่ไหว ทำให้ต้องคิดเปลี่ยนแปลงวิธีการและกระบวนการพัฒนากันใหม่ แล้วก็เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนปัญหาสามประการคือผลาญของดีให้หมดไป ระบายของเสียใส่ให้แก่โลก และประชากรยิ่งมากขึ้น ปัญหาทั้งด้านผลาญของดีและระบายของเสียก็ยิ่งแรงหนักขึ้น ฉะนั้น เราควรศึกษาและมองหาแนวทางที่ถูกต้องจากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่นหลักการพัฒนามนุษย์โดยใช้หลักของไตรสิกขา โดยพัฒนามนุษย์ให้ครบทั้งสามด้าน คือ

1. ด้านพฤติกรรมและวิถีใช้ชีวิต (ศีล) ตลอดจนการทำมาหาเลี้ยงชีพ เป็นระดับที่ปรากฏตัวของการแก้ปัญหา
2. ด้านจิตใจ (สมาธิ) เช่น พัฒนาคุณธรรม ความเข้มแข็งมั่นคงของจิตใจ และสภาพจิตใจที่ดีงาม รวมทั้งมีความสุข
3. ด้านปัญญา (ปัญญา) หรือปรีชาญาณ คือความรู้ความเข้าใจต่าง ๆ รวมทั้งแนวความคิด ทศนคติ และค่านิยม

แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) หมายถึง “การตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่มีผลกระทบในทางลบต่อความต้องการของคนรุ่นต่อไปในอนาคต” การพัฒนาอย่างยั่งยืนทั่วไปมีองค์ประกอบพื้นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืน 3 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรพื้นฐาน และด้านสังคมมีการจัดสรรความเท่าเทียมกันในการใช้ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอและจำกัดจำนวนประชากร และด้านเศรษฐกิจที่มีเติบโตอย่างเหมาะสมไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในระบบนิเวศ

แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในไทย

การพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น ในแนวคิดของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้อธิบายการพัฒนาที่ยั่งยืนว่า “การพัฒนาที่ยั่งยืนมีลักษณะที่เป็นบูรณาการ (Integrated) คือทำให้เกิดเป็นองค์รวม (Holistic) หมายความว่า องค์ประกอบทั้งหลายที่เกี่ยวข้องจะต้องมาประสานกันครบองค์ และมีลักษณะอีกอย่างหนึ่ง คือ มีดุลยภาพ (Balance) หรือพูดอีกนัยหนึ่ง คือ การทำให้กิจกรรมของมนุษย์สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ” ตามแนวคิดของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ อธิบายว่า “การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นการพัฒนาที่ครอบคลุมการพัฒนาในทุกด้านและทุกมิติ

กล่าวคือ ทั้งเศรษฐกิจ สังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จิตใจ วัฒนธรรม ฯลฯ โดยมีคนเป็นศูนย์กลางหรือ เป้าหมายของการพัฒนา เพื่อให้คนอยู่ดีกินดีและมีความสุข ทั้งคนในรุ่นนี้และรุ่นต่อ ๆ ไป”

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 30 ปี ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง บนพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทนมีความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบเพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุสังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดีโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีต่อความจำเป็นและเหมาะสมกับฐานะของตนเอง
2. ความมีเหตุผล หมายถึง หมายถึงการตัดสินใจดำเนินการเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ หลักกฎหมาย หลักศีลธรรมจรรยา และวัฒนธรรมที่พึงงาม
3. การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม เพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือได้อย่างทันที่

การพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs)

องค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ใน 15 ปีข้างหน้าที่จะใช้เป็นทิศทางการพัฒนาของประชาคมโลก ตั้งแต่เดือนกันยายน ปีพ.ศ. 2558 ถึงเดือนสิงหาคม 2573 ครอบคลุมระยะเวลา 15 ปี โดยประกอบไปด้วย 17 เป้าหมาย (Goals) โดยเป้าหมายที่ 16 ซึ่งกล่าวถึงการสนับสนุนสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน จัดให้มีการเข้าถึงความยุติธรรมสำหรับทุกคน และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและมีความครอบคลุมในทุกระดับ โดย SDGs ทั้ง 17 เป้าหมาย สามารถแบ่งออกเป็น ด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและความร่วมมือการพัฒนาที่ยั่งยืน

หลักธรรมสำหรับการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การที่ผู้บริหารมีความปรารถนาที่จะเห็นผู้อื่นมีความสุข มีความสงสารช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์มี ความยินดีกับผู้ที่ได้ดี ไม่อิจฉาริษยา มีใจเป็นกลาง มีความยุติธรรม ย่อมทำให้พนักงานรู้สึกดีศรัทธา เชื่อมั่นในผู้บริหารเป็นการสัมผัสได้ด้วยใจ พนักงานมีใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการพัฒนาพนักงาน ให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และทำให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขโดยหลักธรรมที่นำมาใช้เป็นหลักพิจารณาในการพัฒนาที่ยั่งยืน มีหลายหมวดเช่น

ทฤษฎีอัมมิกัตถประโยชน์ หลักมัชฌิมาปฏิปทา หลักโยนิโสมนสิการ หลักอิทธิบาท 4 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักขรรยาวาสนธรรม หลักไตรสิกขา หลักมัตตัญญูตา หลักอริยสัจ 4 หลักปฏิจจนุปบาท และหลักไตรลักษณ์ (สามารถ สุขประการ, 2563) เป็นต้น

ทำห้องชีวิตเนรมิตนิสัยเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มึนนิสัยดีตามหลักพุทธธรรม โดยพระภิกษุภิกษุคุณ (เผด็จ ทตตชีโว, 2555) ได้แสดงปาฐกถาเรื่องทำห้องชีวิตเนรมิตนิสัย หมายถึง สถานที่ ทำแห่ง ที่เกี่ยวข้องกับตัวเราตลอดชีวิต มีอิทธิพลต่อนิสัยใจคอ ความสุขและความเจริญของชีวิตที่ผ่านพ้นไปในแต่ละวัน ได้แก่ ห้องนอน ห้องน้ำ ห้องแต่งตัว ห้องครัว และห้องทำงาน มนุษย์ทุกคนสามารถใช้ห้องในชีวิตในการฝึกนิสัยของตนเองตามหลักมัชฌิมา ปฏิปทา หรือทางสายกลางของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า โดยเริ่มจากความดีสากล 5 ประการ คือ รักษาความสะอาด มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา สุขภาพ และฝึกสมาธิให้จิตใจสะอาดผ่องใส จะนำไปสู่การมีนิสัยที่ดี เป็นคนมีสัมมาทิฐิ มีความเห็นถูกต้อง พร้อมจะรับเรื่องราวใหม่ ๆ เป็นคนมีความกตัญญู ซึ่งชีวิตที่ดีเริ่มจากที่บ้าน สังคมที่ดีต้องเริ่มจากครอบครัว ดังนี้



ภาพที่ 1 การเกิดนิสัยของมนุษย์ในห้องชีวิต

ห้องนอน (ห้องมหาสิริมงคล) คำนิยามที่แท้จริง ห้องนอน คือ ห้องพัฒนานิสัยรักบุญ กลัวบาป หลักธรรมประจำห้องนอน สัมมาทิฐิ และสัมมาสมาธิ ห้องน้ำ (ห้องมหาพิจารณา) คำนิยามที่แท้จริง ห้องน้ำ คือ ห้องพัฒนานิสัยพิจารณาสังขารตามความเป็นจริง หลักธรรมประจำห้องน้ำ สัมมาสังกัปปะ ห้องแต่งตัว (ห้องมหาสติ) คำนิยามที่แท้จริง ห้องแต่งตัว คือ ห้องพัฒนานิสัยตั้งใจและใฝ่บุญ หลักธรรมประจำห้องแต่งตัว สัมมาสติ ห้องอาหาร (ห้องมหาประมาณ) คำนิยามที่แท้จริง ห้องอาหาร คือ ห้องพัฒนานิสัยรู้ประมาณในการพูด และการใช้ทรัพย์สินหลักธรรมประจำห้องอาหาร สัมมาวาจา และสัมมากัมมันตะ ห้องทำงาน (ห้องมหาสมบัติ) คำนิยามที่แท้จริง ห้องทำงาน คือ ห้องพัฒนานิสัยใฝ่ความสำเร็จหลักธรรมประจำห้องทำงาน สัมมาอาชีวะและสัมมาวายามะ

ผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

พระภิกษุภิกษุคุณ ปาฐกถาไว้ว่า ปัจจัยที่จะส่งเสริมการปลูกฝังสัมมาทิฐิในมนุษย์ หรือมีความเห็นถูกต้องอย่างแท้จริงนั้นต้องประกอบด้วยองค์ 3 คือ

1. คนที่เข้ารับการอบรมมีอารมณ์ดี ซึ่งปัจจัยที่ทำให้คนเราอารมณ์ดี มีหลายประการเช่น มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่ป่วยไข้ ไม่หิวโหย ไม่ถูกบังคับขู่เข็ญ และการทำสมาธิ ก่อนการอบรมจะช่วยให้อารมณ์ดี
2. มีสิ่งแวดล้อมที่ดีซึ่งประกอบด้วยองค์ 3 คือ สถานที่อบรมสะอาด สถานที่อบรม และผู้เข้ารับการอบรมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปราศจากเสียงอึกทึกครึกโครม และมีครูหรือวิทยากรให้การอบรม มีพฤติกรรมสุภาพเรียบร้อย
3. มีวินัยเรื่อง เวลา หมายถึง การอบรมเป็นไปตามเวลาที่กำหนด คือ เริ่มตรงเวลาและเลิกตรงเวลา และวิทยากรที่อบรมต้องมีสัมมาทิฐิเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อบรมด้วย (พระภิกษุภิกษุคุณ (เผด็จ ทตตชีโว), 2555)

การพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนได้โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมในด้านความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นจนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์การ ในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ โดยมีกิจกรรมหลัก ๆ 4 แนวทางประกอบด้วย

1. การพัฒนารายบุคคล
2. การพัฒนาอาชีพ
3. การพัฒนาองค์การ
4. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562)

จริยธรรมสิ่งแวดล้อม คือ ปรัชญาที่เน้นความสัมพันธ์ทางศีลธรรม คุณค่า และสิทธิระหว่างมนุษย์ชาติกับธรรมชาติ และได้เสนอการสร้างกลไกการบริโภคเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมซึ่งมีกรอบ 3 ประการ คือ

1. การใช้ธรรมชาติเพื่อตอบสนองความจำเป็น ซึ่งมีขีดจำกัด ไม่ใช่ตอบสนองความต้องการ ซึ่งไม่มีวันจบ

2. การดำรงอยู่ภายใต้ความสามารถในการรองรับสนับสนุนธรรมชาติ ไม่แปลกแยกหรือพยายามเอาชนะควบคุมธรรมชาติให้สยบอยู่ภายใต้มนุษย์ชาติ

3. ยึดหลักการของความยั่งยืนในการดำรงชีวิต ซึ่งชีวิตนี้ต้องมีความหมายที่ครอบคลุมระบบชีวิตทั้งมวล ไม่เฉพาะแต่ในมนุษย์ในปัจจุบันเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงมนุษย์ในอนาคต และระบบชีวิตทั้งในปัจจุบัน และที่จะวิวัฒนาการขึ้นมาในอนาคตด้วย (จิราภรณ์ คชเสนี, 2555)

การศึกษาเชิงวิเคราะห์มรรคมีองค์ 8 ในพุทธปรัชญาเถรวาทกับภาวะสมดุลของระบบนิเวศ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระบบนิเวศเสียสมดุล คือ ปัจจัยที่เกิดจากธรรมชาติและจากมนุษย์ โดยเฉพาะมนุษย์เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ระบบนิเวศเสียสมดุลเพราะพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมต่อสิ่งแวดล้อม โดยเสนอแนะว่าหลักที่จะนำมาใช้เพื่อการรักษาภาวะสมดุลของระบบนิเวศ คือ มรรคมีองค์ 8 ในพุทธปรัชญาเถรวาท เริ่มต้นที่สัมมาทิฐิ ความเห็นหรือทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสรรพสิ่งทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตบนโลกนี้ล้วนมีคุณค่าเพื่อตัวมันเองและเพื่อสิ่งที่มีมันเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย เมื่อมีความเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องแล้ว (สัมมาทิฐิ) ความคิดที่ถูกต้อง (สัมมาสังกัปปะ) วาจาที่ถูกต้อง (สัมมาวาจา) และการกระทำที่เหมาะสม (สัมมากัมมันตะ) รวมถึงการประกอบอาชีพการงาน (สัมมาอาชีวะ) ย่อมถูกต้องดีงามและมรรคข้ออื่น ๆ ทั้งสัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิจะเป็นตัวสนับสนุนให้การปฏิบัติมรรคมีองค์ 8 นั้นครบถ้วน สมบูรณ์และกฎของการปฏิบัติมรรคมีองค์ 8 นั้นจะต้องปฏิบัติในสัดส่วนที่เหมาะสมและปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน เมื่อปฏิบัติได้เช่นนี้แล้ว การรักษาภาวะสมดุลของระบบนิเวศย่อมสำเร็จผล (วิจิตร คดเกี้ยว และประเวศ อินทองปาน, 2560) ส่วนการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดในสังคมมนุษย์ หลังจากการปฏิวัติทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้จำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้นและบริโภคทรัพยากรของโลกมากขึ้น ผลที่ตามมา มนุษย์ได้ทำลายระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อมทำลายมนุษย์กันเองด้วยสงคราม การเอารัดเอาเปรียบทางเศรษฐกิจ และการเมือง และได้เสนอแนวทางแก้ไขวิกฤตเรื่องระบบนิเวศสิ่งแวดล้อมว่ามนุษย์ควรลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ลดการใช้พลังงาน การบริโภคที่ฟุ่มเฟือยเพื่อลดภาวะโลกร้อน มนุษย์ต้องรู้จักการแบ่งปัน เสียสละช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง คนในประเทศต้องร่วมมือกันอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมอย่างเอาใจจริงเอาใจ คนในสังคมจะได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (วิทยากร เชียงกูล, 2557)

บทสรุป

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธ ดังภาพที่ 2 เริ่มจากการพัฒนานิสัยที่ดีของมนุษย์ เพราะนิสัยที่ดีเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา เพื่อสังคมสงบสุขอย่างยั่งยืน นิสัยที่ดี ล้วนเกิดจาก ห้าห้องดังนั้นการสร้างนิสัยที่ดี จึงเกิดจากการปฏิบัติตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา 8 ประการและการทำความดีสากล 5 อย่าง คือ ความสะอาด ความเป็นระเบียบ สุภาพ ตรงเวลา และมีสมาธิ ในห้องที่เราใช้สอยเป็นประจำคือ ห้องนอน ห้องน้ำ ห้องแต่งตัว ห้องอาหาร และห้องทำงาน แล้วจะเกิดนิสัยที่ดี เป็นสัมมาทิฐิ มีความเห็นถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เชื้อกรรม ทำได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว มีความเสียสละ แบ่งปัน ซึ่งการเป็นคนมีนิสัยที่ดี เป็นคุณสมบัติที่ดีของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมบนโลก และสามารถนำวิชาความรู้ที่ศึกษามาแล้ว กำกับด้วยศีลธรรมที่ดีงามช่วยพัฒนาสังคม ประเทศชาติ สังคมโลกได้อย่างสงบสุข และยั่งยืน



ภาพที่ 2 แนวคิด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธ

ประโยชน์สุขของคนในสังคมเกิดได้โดยปฏิบัติทิฐิธรรมมิกัตถประโยชน์ ซึ่งธรรมะนี้เป็นไปเพื่อประโยชน์ใน อันจะสำเร็จด้วยธรรม 4 ประการ คือ

1. อุฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น เช่น ขยันหมั่นเพียร เลี้ยงชีพด้วยการหมั่นประกอบการทำงาน
2. อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษาโภคทรัพย์ (ที่หามาได้ด้วยความขยันหมั่นเพียร โดยชอบธรรม

3. กัลยาณมิตตตา คบคนดี ไม่คบคนชั่ว

4. สมชีวิตา เลี้ยงชีพสมควรแก่ฐานะของตน อยู่อย่างพอเพียง รู้ทางเจริญทรัพย์ และทางเสื่อมแห่งโภคทรัพย์

หลักธรรมที่ให้นุชนมีความเกื้อกูลต่อกัน คือ สังคหวัตถุ 4 ซึ่งธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งการ สงเคราะห์กันหรือธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวนำใจกัน หมายถึง หลักการครองใจคน หลักยึดเหนี่ยว ใจกันไว้ วิธีทำให้คนรักโดยปฏิบัติตนตามหลักสังคหวัตถุมีสี่ประการ คือ ทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันกัน ปิยวาจา การ พูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน อตถจริยา ช่วยเหลือกัน บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ สมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ โดยประพฤติตัวให้มีความเสมอต้นเสมอปลาย วางตัวดีต่อกัน (นิสัยเป็น กันเอง)

เบญจศีล หรือ ศีล 5 เป็นหลักธรรม ที่มีสมญานามว่า “มนุษยธรรม” คือ ธรรมของ มนุษย์ กล่าวคือ เมื่อมนุษย์รักษาศรัทธาห้าประการนี้ คือ เว้นจากการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ เว้นจากการประพฤติดมในกาม เว้นจากการพูดเท็จ และเว้นจากการดื่มน้ำเมา ซึ่งเป็นข้อธรรมที่ ไม่ให้เบียดเบียนกัน ดังนั้นโลกหรือสังคมก็จะสงบสุข

เบญจธรรม, ปัญจธรรม หรือธรรมห้า หมายถึง ข้อพึงปฏิบัติห้าประการตามคำสอนใน พุทธศาสนา ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติเจริญก้าวหน้า ปลอดภัย เพิ่มพูน ความดีแก่ผู้ปฏิบัติเบญจธรรม 5 ประการ ได้แก่ เมตตากรุณา คือ ความรัก ความปรารถนาดี สัมมาอาชีวะ คือ การประกอบสัมมาอาชีวะ การประกอบอาชีพสุจริต กามสังวร คือ การระมัดระวัง ในเรื่องความรัก สัจจะ คือ การพูดความจริง ไม่หักรานประโยชน์ผู้อื่น สติสัมปชัญญะ คือ ความ ระลึกได้และความรู้ตัว

การเมืองมั่นคงและสงบสุข เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ที่ยั่งยืน ถ้าหากมีการปกครองแบบธรรมาธิปไตย (ความมีธรรมเป็นใหญ่)

มัชฌิมาปฏิปทากับการพัฒนาสังคมมนุษย์ที่ยั่งยืน

เมื่อมนุษย์มีสัมมาทิฐิ คือ ความเห็นชอบหรือมีความเห็นถูกต้อง เช่นเชื่อเรื่องการทำดี ได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เชื่อว่าการให้ทานสละแบ่งปัน จะทำให้คนในสังคมมีความสุขเป็นต้น มีสัมมา สังกัมปะ ดำริชอบ คือ มีความคิดถูกต้อง เช่น ไม่คิดพยาบาทปองร้ายใคร ไม่โลภอยากได้ของคนอื่น เป็นต้น มีสัมมาวาจา เจรจาชอบ คือ พูดแต่คำที่มีประโยชน์ พูดให้กำลังใจ ไม่ว่าร้ายกัน มี สัมมากรรมันตะ การกระทำชอบเช่น ไม่ฆ่าใคร ไม่ประพฤติดมคู่ครองคนอื่น มีสัมมาอาชีวะ ประกอบอาชีพชอบ ไม่ประกอบอาชีพที่ผิดกฎหมาย เช่น ขายยาเสพติด ขายอาวุธ สัมมาวายามะ พยายามชอบ คือ พยายาม สร้างแต่ความดี เพียรปฏิบัติพรหมวิหารธรรม มีสัมมาสติ ระลึกชอบ มี สติระลึกอยู่อยู่เสมอ ว่าการกระทำใด ๆ ที่กำลังจะกระทำ หรือกระทำอยู่จะไปเบียดเบียนทำลายผู้อื่น หรือไปทำลายผู้อื่นจะไม่กระทำ เป็นต้น สัมมาสมาธิ มีสมาธิชอบ หรือจิตตั้งมั่นชอบหมายถึงมีจิตใจ

ที่สะอาดบริสุทธิ์ จะคอยเป็นพลังผลักดันให้ มรรคมงคล 8 ทั้ง 7 ประการจะเจริญงอกงามและคุณธรรมความดีต่าง ๆ ก็จะเกิดขึ้นในตัวบุคคลได้ง่าย มีผลให้คนในสังคมสงบสุข ร่มเย็นอย่างยั่งยืน

มีสมาธิปฏิบัติกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมนี้มีพุทธศาสนสุภาษิตที่สอนให้คนเรามีความกตัญญูและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมไว้ว่า “ยสส รุกขสส ฉายาย นิสีเทยย สเยยย วา น ตสส สาขิ ภณเขยย มิตตทุพ โภ ทิ ปาปโก” แปลความว่า “บุคคลนั่งหรือนอนอยู่ได้ร่มเงาของตนไม่ได้ ไม่ควรหักรานกิ่งของต้นไม้ นั้น ใครทำเช่นนั้นชื่อว่าประทุษร้ายมิตร เป็นคนเลวแท้ ๆ”

เมื่อมนุษย์มีสมาธิปฏิบัติ คือ ความเห็นชอบ มนุษย์จะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อทรัพยากรธรรมชาติแล้ว จะต้องการจะรักษาให้คงอยู่ยาวนาน เพื่อประโยชน์สุขของคนส่วนมาก มีสมาธิสังกัปปะ ดำริชอบ คือ มีความคิดอันถูกต้อง ในการที่จะแก้ปัญหา และไม่เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างปัญหา เช่น มีความคิดที่จะลดการใช้พลังงาน มีความคิดที่จะใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีสมาธิวาจา เจริญชอบ คือ สื่อสารในอันที่เผยแพร่ข้อมูลอันเป็นความจริงที่จะช่วยลด หรือแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น มีสมาธิกัมมันตะ การงานชอบ หรือการกระทำชอบ มีการกระทำที่ช่วยในการแก้ปัญหา และไม่เป็นส่วนหนึ่งของปัญหา มีสมาธิอาชีวะ ประกอบอาชีพชอบ ไม่ประกอบอาชีพที่มีผลต่อการลดลงของทรัพยากร ธรรมชาติ เช่น เผลอป่าเพื่อทำไร่ คนบางกลุ่ม อาจต้องลดความต้องการในการหารายได้โดยมิชอบลง เช่นการตัดไม้ทำลายป่า สัมมาวายามะ พยายามชอบ คือ พยายามละ ลด พฤติกรรมที่ทำลายสิ่งแวดล้อม มีสมาธิ ระลึกชอบ มีสติระลึกอยู่เสมอ ว่าการกระทำใด ๆ ที่กำลังจะกระทำ หรือกระทำอยู่จะมีผลต่อโลกอย่างไร เช่น เมื่อจะออกจากห้อง ให้ระลึกว่าควรทำอะไรรก่อนเดินออกจากห้องไป นั่นคือ ปิดไฟ ปิดแอร์ ถอดปลั๊ก เป็นต้น สัมมาสมาธิ มีสมาธิชอบ หรือตั้งมั่นชอบ มั่นใจว่าทำในสิ่งที่ถูกต้องไม่หวาดเสียวต่อคำนิทาจากสังคมที่ยังไม่เห็นความสำคัญ ทั้งการมีสมาธิ จะช่วยให้จิตมีพลังเพียงพอที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น นำไปใช้คิดหาหนทางแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมให้อยู่อย่างยั่งยืนต่อไป

บทวิจารณ์

ถ้าหากว่าสังคมปัจจุบันนี้ มีเฉพาะการพัฒนาทุนมนุษย์แบบธรรมดาเท่านั้น ผลที่อาจตามมานั้นสังคมเราคงจะได้บุคคลากรที่ทำงานเก่งและมีความสามารถอย่างเดียวนั้น เพราะไม่ได้มีการพัฒนาที่มีคุณภาพครบทั้งสามด้านที่ประกอบด้วยพัฒนาชีวิตมนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม เช่น คนทำงานเก่งแต่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และไม่ได้เอื้อเพื่อแบ่งปันต่อผู้คนในสังคมเลย เป็นต้น เพราะไม่ได้มีการพัฒนาด้านศีลธรรมและจิตใจควบคู่ไปด้วย แตกต่างจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธที่มีคุณภาพครบทั้งสามด้าน ซึ่งมีการพัฒนาด้านศีลธรรมและจิตใจควบคู่ไปด้วย ผลที่ได้สามารถทำให้สังคมนี้ ผู้คนมีความสุข สันติภาพ ทั้งกายและใจมากขึ้นและนับได้ว่าเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนและยาวนาน

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธนี้ สอดคล้องกับหลักการของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ที่ได้กล่าวว่าการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาที่มี ดุลยภาพครบทั้งสามด้าน ประกอบด้วย ชีวิตมนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมี หลักการสำคัญ อยู่ที่เพื่อประโยชน์สุขของคนส่วนใหญ่ ลดการเบียดเบียนกัน และ เกื้อกูลต่อกันให้มากขึ้น

การพัฒนาที่ยั่งยืนใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตาม แนวทาง ของเศรษฐศาสตร์เชิงพุทธ (Buddhist Economics) อันเป็นเศรษฐศาสตร์ที่เน้นการผลิต และการบริโภค ที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เศรษฐศาสตร์นี้มุ่งควบคุมมากกว่าจะกระตุ้น ความโลภของมนุษย์ เพราะความโลภไม่มีขีดจำกัด ดังพุทธภาษิตที่ว่า “นตฺถิ ตณฺหาสมา นทึ แม่น้ำ เสมอด้วยตณฺหา ไม่มี” ดังนั้นเราจึงต้องใช้ทรัพยากรในโลกใบนี้อย่างประหยัดเพื่อเหลือไว้ส่งต่อให้ คน รุ่นต่อไปได้อยู่อาศัยอย่างผาสุก (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2562)

การเมืองการปกครองเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ถ้าหากมี การปกครองแบบธรรมาธิปไตย (ความมีธรรมเป็นใหญ่) ดังเช่นในประเทศจีนที่มีความเจริญอย่างก้าว กระโดดอย่าง ต่อเนื่อง ในช่วงแรกของการปฏิวัติจีนจึงได้รื้อฟื้น ศาสนาประเพณีและวัฒนธรรม เพราะรู้ว่าสิ่งนี้เป็นพื้นฐานของประเทศ ด้วยเหตุ จีนจึงได้พัฒนามาสู่ยุคของการฟื้นฟูระบบการเมือง การปกครองแนวใหม่ที่อิงฐานธรรมในการปกครองแบบ ยั่งยืน เช่น การคัดสรรคนมาเป็นผู้แทน ความกตัญญูการรักษาสังแวดล้อม (พัฒนาพื้นที่ทะเลทราย) (สามารถ สุขุประการ, 2563) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จิรากรณ์ คชเสนี. (2555). *มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม*. (พิมพ์ครั้งที่ 7 (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนภณ สมหวัง. (2560). *พุทธศาสนากับการพัฒนาไทยแลนด์ 4.0*. เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/641259>
- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2562). *ศาสนากับเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)*. เข้าถึงได้จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/20276>
- พระภวนาวีรยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว). (2555). *สัมมาทิฐิในวงการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้ง.
- วิจิตร คดเกี่ยวและประเวศ อินทองปาน. (2560). การศึกษาเชิงวิเคราะห์มรรคมองค์ 8 ในพุทธ ปรัชญาเถรวาทกับภาวะสมดุลของระบบนิเวศ. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 13(3), 82-95.
- วิทยากร เชียงกุล. (2557). *เพื่อการปฏิรูปมนุษย์และสังคมอย่างลึกซึ้ง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แสงดาว.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2561). *การพัฒนาที่ยั่งยืน*. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธัมม.

สามารถ สุขุประการ. (2563). *Buddhist: Development for Sustainable*. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาสัมมนาพระพุทธศาสนากับการพัฒนาที่ยั่งยืน. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ (อัสสัมชัญ).

สามารถ สุขุประการ. (2563). *อริยสัจ 3*. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาสัมมนาพระพุทธศาสนากับการพัฒนาที่ยั่งยืน. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ (อัสสัมชัญ).

เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 20(1), 65-77.

อาจารย์วัตร-อันเตวาสิกวัตร: หลักการปฏิบัติเพื่อความดั่งามผาสูกแก่มุสงฆ์

Acarjyavatta-Antevasikavatta: The Practices for Creating Happiness among Buddhist Monks

พระทวีศักดิ์ ตบสีโล (เฉลิมสิริโรจน์)¹ และศิริโรจน์ นามเสนา²
PhraTaweesak (Chalemsirojn) and Sirirote Namsena

Received: March 23, 2021

Revised: April 17, 2021

Accepted: May 06, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.51

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอาจารย์วัตร-อันเตวาสิกวัตร: หลักการปฏิบัติเพื่อความดั่งามผาสูกแก่มุสงฆ์ พบว่า อาจารย์วัตรและอันเตวาสิกวัตร เป็นหลักคำสอนเป็นหลักปฏิบัติเพื่อสร้างความเจริญในหมู่คณะของพระภิกษุสงฆ์มาอย่างยาวนานตั้งแต่สมัยพุทธกาลในวัดชั้นธกะ องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระสมณโคตม ผู้เป็นพระศาสดาได้ทรงบัญญัติข้อวัตรระเบียบแบบแผนในความเป็นอยู่ให้แก่ภิกษุสงฆ์ได้ถือเอาหลัก “อาจารย์วัตรและอันเตวาสิกวัตร” ซึ่งกำหนดให้พระอาจารย์ต้องปกครองดูแลอันเตวาสิกนี้เป็นหลักประกันว่ากุลบุตรผู้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาจะได้รับการศึกษาตามหลักไตรสิกขาอย่างแน่นนอน การที่กำหนดให้ทั้งสองฝ่ายกระทำวัตรต่อกันก็เพื่อให้เกิดประโยชน์ คือ เพื่อลดทอนกิเลสของศิษย์ ให้มีความเคารพยำเกรงในพระอาจารย์อันจะเป็นการง่ายในการฝึกหัดพัฒนาในด้านอื่น ๆ และเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ทำอุปการต่อกัน จะได้เกิดความสนิทสนมสามัคคีและความอยู่ร่วมกันอย่างผาสูก ระเบียบวิธีดั่งามอาจารย์วัตรและอันเตวาสิกวัตรนี้มีประโยชน์เกื้อกูลต่อสังคมสงฆ์ทั้งในภาวะปกติและในภาวะที่เกิดความขัดแย้ง กล่าวคือในภาวะปกติ การที่ทั้งสองฝ่ายได้ทำอุปการต่อกัน สิ่งที่เกิดแน่นนอนคือความสามัคคีคืออย่างแนบแน่น ระหว่างพระอาจารย์และอันเตวาสิกและรวมทั้งพระภิกษุร่วมพระอาจารย์เดียวกัน หากเกิดความขัดแย้งหรือเกิดอภิรณ การที่คณะสงฆ์ได้ทำอุปการต่อกัน การแก้ปัญหา ก็จะเป็นไปโดยง่าย เพราะทั้งสองฝ่ายจะมีความเคารพยำเกรงกัน บางปัญหาก็แก้ได้ เพราะเห็นแก่พระอาจารย์หรือเพราะมีความเคารพยำเกรงในพระอาจารย์ซึ่งถือว่าเป็นเสมือนผู้ให้

¹ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสุโขทัย; Sukhothai Provincial Office of Buddhism

² มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: TAPASEL8988@gmail.com, Tel. 082-3788988

ผู้ปกครองเช่น ดุจเดียวกับมารดาบิดาในโลกแห่งพระพุทธศาสนา อาจารย์วัตรและอันเตวาสิกวัตร
จึงเป็นสายสัมพันธ์เพื่อความสามัคคีในหมู่สงฆ์

คำสำคัญ: อาจารย์วัตร, อันเตวาสิกวัตร, ความผาสุกในคณะสงฆ์

Abstract

The objective of this academic article was to study Acariyavatta-Antevasikavatta: principles of practice for well-being of the Sangha. It is a doctrine and practice principle to create prosperity among the monks for a long time since the Buddha's time in the vattakhandaka. The Lord Buddha who is the Master has had assigned the duties, the rules of living for the monks by having taken up the principle "Ariyavatta and Antevasikavatta", which stipulates that the teachers must rule over the Antevasik as a guarantee that the persons who were ordained in Buddhism will certainly receive an education according to Trisikkha. The stipulation that both sides perform duties against each other is for the sake of benefit, that is to reduce the disciples' Ditthimana to have respect for the teachers which will be easier to practice and develop in other areas and for both sides to support each other. There will be intimacy, harmony and coexistence happily. This Acariyavatta and Antevasikavatta were beneficial to the Sangha both in normal and conflict situations, i.e. in normal conditions, both sides had supported each other, what is sure to happen is a close solidarity between the teachers and Antevasik as well as the monks who live with the same teacher. If there were a conflict or a case, the Sangha had supported each other. The solution will be easy because both sides will have respect for each other. Some problems can be solved because of the teacher's sake or there was reverence for the teacher, which is regarded as a guardian like mother and father in the world of Buddhism. Therefore, Acariyavatta and Antevasikavatta were a relationship for unity among the Sangha.

Keywords: Acariyavatta, Antevasikavatta, Well-being in the Sangha

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการเรียนรู้หลักการปฏิบัติชีวิตของชาวพุทธจะพัฒนาไปสู่จุดหมายสูงสุดได้ก็ด้วยอาศัยการปฏิบัติ เมื่อการปฏิบัติเป็นสิ่งจำเป็นการจัดระบบเพื่อฝึกฝนและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญมนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์ที่ต้องฝึกและสามารถฝึกให้เป็นสัตว์ที่ประเสริฐได้ไม่ใช่เป็นอยู่ด้วยสัญชาตญาณ เหมือนสัตว์ทั้งหลายเมื่อฝึกแล้วก็จะเป็นคนประเสริฐยิ่งกว่าเหล่าเทวดาและพรหมทั้งหลายได้ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2542) ซึ่งบุคคลผู้เป็นเลิศในด้านการฝึกบุคคลนั้นก็คือพระพุทธเจ้า พระองค์สอนให้เราทุกคนพัฒนาตนเอง เมื่อเรามีคุณธรรมความดีขึ้นมา ก็จะเป็นส่วนร่วมสร้างสรรค์สังคมที่ดีงาม สังคมหรือชุมชนที่ดีงามซึ่งประกอบด้วยคนผู้ประเสริฐ ด้วยคุณธรรมความดี ที่ได้ศึกษาเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนเองนี้เรียกว่าเป็น “สังฆ” คือ ชุมชนผู้ประเสริฐ

เราทุกคนมีสิทธิและมีความสามารถพิเศษที่จะฝึกฝนพัฒนาตน ให้เข้าไปร่วมสร้างสรรค์และเป็นสมาชิกของสังฆะนี้ได้ โดยเริ่มแรกอาจจะเข้าร่วมสมมติสังฆ คือ สังฆะโดยรูปแบบก่อน สมมติสังฆ เป็นสังฆะที่เกิดจากการปฏิบัติตามวินัยคือข้อบัญญัติต่าง ๆ ที่เป็นกรอบในการเป็นอยู่ เมื่อมาปฏิบัติและมีชีวิตอยู่ตามหลักปฏิบัติหรือประพฤติตามวินัยแบบแผนนั้นแล้ว ก็มีชีวิตที่ดีงามขึ้น ก็ถือว่าเป็นสังฆโดยสมมติตามรูปแบบ ถ้าสามารถทำจิตใจให้เข้าถึงคุณธรรมความดีงามนั้นได้ให้ ความดีงามนั้นไม่เป็นเพียงข้อปฏิบัติที่เป็นกรอบอยู่ภายนอกแต่เข้ามาเป็นเนื้อแท้ในชีวิตจิตใจของเรา ก็จะกลายเป็นผู้ประเสริฐ โดยชีวิตจิตใจ ไม่ใช่เพียงรูปแบบ ถ้าปฏิบัติได้ถึงขั้นนี้ก็เรียกว่าบรรลุธรรม เข้าร่วมในสังฆะแท้ ที่เรียกว่า “อริยสังฆ” คือเป็นส่วนร่วมในสังฆอันประเสริฐนั้น เพราะฉะนั้น สังฆจะมี 2 ชั้น และทุกชั้นนี้เราสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้ เมื่อได้หลักการนี้แล้ว ต่อแต่นั้นก็เข้าสู่ “สิกขา” เพราะว่าเมื่อพระพุทธเจ้าเข้าถึงสัจธรรมความจริงแล้วก็ทรงวางแนวสิกขาไว้ให้เราเพื่อให้เราพัฒนาชีวิตของเราได้ตามหลักความเป็นจริงคือธรรมนั้นจนเข้าถึงธรรม คือ หลักความจริงนั้นโดยสมบูรณ์ จะเห็นได้ว่าผลสำเร็จจากการศึกษา หรือสิกขาที่พระพุทธเจ้าทรงวางหลักไว้นี้ ก็คือการเกิดปัญญารู้แจ้งธรรม และมีธรรมะเพิ่มมากขึ้นในตัวเรา แล้วตัวเราก็พัฒนาขึ้นมาเป็นส่วนร่วมใน “สังฆะ”

พระรัตนตรัยที่เป็นหลักใหญ่ของพุทธศาสนารวมกันที่สิกขา นำทางให้เราก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จด้วยสิกขา คือ การฝึกศึกษาพัฒนาตน โดยปฏิบัติตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า สิกขานั้นมี 3 ประการด้วยกัน คือ

- 1 สิกขาเพื่อการพัฒนาในด้านพฤติกรรม คือ ฝึกฝนอบรมความประพฤติทั่วไปทางกายวาจา และการอยู่ร่วมสังคม พร้อมทั้งการปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งภายนอก ด้านนี้เรียกว่า ศีล
- 2 สิกขาเพื่อพัฒนาในด้านจิตใจซึ่งเป็นการฝึกอบรม ปลุกฝังคุณธรรมความดีต่าง ๆ มากมาย เช่น เมตตา กรุณา ศรัทธาความเคารพ ตลอดจนความเพียร สติ สมาธิ และพัฒนาในด้านความสุขให้มีจิตใจที่ไม่มีทุกข์ ไม่เศร้าหมอง ไม่เครียด ไม่เดือดร้อนกระวนกระวาย มีความปลอดโปร่งเบิกบานสดใส เรียกว่า สมาธิ

3. ศึกษาเพื่อการพัฒนาในด้านปัญญา คือ ฝึกการมองดู การคิดการพิจารณา เข้าถึงความเป็นจริงของสิ่งทั้งหลาย แล้วนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต แก้ปัญหาและทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ด้วยดี เป็นด้านปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553)

ฉะนั้นหมู่แห่งพระภิกษุสงฆ์ จึงเป็นชุมชนสงฆ์ที่พระพุทธองค์ตั้งขึ้นเพื่อให้มีบรรยากาศ แห่งการศึกษาอย่างจริงจังอย่างไรก็ตาม การมีชีวิตใหม่เป็นบรรพชิตนั้น ไม่ว่าจะบวชเป็นสามเณรก็ตาม เป็นภิกษุก็ตาม ก็เป็นการเปลี่ยนจากชีวิตชาวบ้านผู้ครองเรือน เปลี่ยนระบบความเป็นอยู่ เปลี่ยนสังคมสิ่งแวดล้อมใหม่ เมื่อเข้ามาใหม่ ๆ ยังไม่ได้รับการเรียนรู้ฝึกฝนอะไรมาก่อน ก็อาจจะมีจิตใจวุ่นวาย เพราะยังไม่ได้มีการศึกษาอะไร เพื่อให้ได้รับการฝึกฝนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึง กำหนดให้มีบุคคลที่ทำหน้าที่ปกครองดูแล จึงกำหนดให้พระอุปัชฌาย์ปกครองดูแลสหัตถิหาริกด้วยการให้การศึกษาอบรมภิกษุผู้บวชใหม่จะต้องถือนิสัยอยู่กับพระอุปัชฌาย์หรืออาจารย์เป็นเวลา 5 พรรษาจนกว่าจะมีปัญหารักษาตนการกำหนดให้มีพระอุปัชฌาย์ปกครองนี้จึงเป็นหลักประกันว่า ภิกษุผู้บวชเข้ามาใหม่จะได้รับการฝึกฝนตามหลักของไตรสิกขาให้ภิกษุทุกรูปถือปฏิบัติพระธรรมวินัย ไปในแนวเดียวกัน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2539) แต่ในปัจจุบันสภาพชุมชนสงฆ์เปลี่ยนไป คือ ระหว่างพระอุปัชฌาย์กับสหัตถิหาริกไม่ได้พำนักพักอยู่ในวัดเดียวกันกับพระอุปัชฌาย์ เนื่องจาก ในตำบลหนึ่งมักจะมีพระอุปัชฌาย์เพียงรูปเดียวคือเจ้าคณะตำบลทำหน้าที่ให้การอุปสมบทให้กุลบุตรในเขตปกครองตำบลของตนเองส่วนมากพระภิกษุที่บวชแล้วมักจะกลับไปอยู่วัดบ้านเกิดหรือวัดอื่นที่ต้องการ จึงเกิดปัญหา หรืออุปสรรคที่สำคัญระหว่างบวชว่า

1. ปัญหาเกี่ยวกับพระอุปัชฌาย์และอาจารย์ ไม่ทำการอบรมสอนพระภิกษุสามเณรที่บวชให้อย่างจริงจัง ไม่ได้ใส่ใจทำการคัดเลือกบุคคลก่อนรับบวช รวมทั้งอุปัชฌาย์และอาจารย์ไม่มีความรู้พระธรรมวินัยอย่างลึกซึ้ง
2. ปัญหาตัวผู้บวชขาดการอบรม และเอาใจใส่จากพระอุปัชฌาย์ ไม่ได้ศึกษารู้หลักพระธรรมวินัยอย่างถูกต้อง ปรับตัวลำบาก
3. ปัญหาอุปสรรคในการบวชแพงเกินไป ขาดแคลนอุปถัมภ์ในการบวช รวมทั้งถูกขโมยเครื่องอัฐบริขาร
4. ปัญหาเสนาสนะชำรุดและถูกรบกวน อาหารขบฉันไม่เพียงพอ ขาดแคลนเครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค
5. ปัญหาเจ้าภาพจัดงานบวชไม่ได้เป็นญาติพี่น้องกัน มักปล่อยทิ้งไม่ไปดูแล
6. ปัญหาพระภิกษุสามเณรที่เป็นสัทธิธรรมิก มักประพฤติตัวไม่เหมาะสม (จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, 2538)

สรุปปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในปัจจุบันผู้เขียนมุ่งเน้นไปที่ ข้อ 1 และข้อ 2 เป็นสำคัญ คือเรื่องเกี่ยวกับพระอุปัชฌาย์และอาจารย์ ไม่ทำการอบรมสอนพระภิกษุสามเณรที่บวชให้อย่างจริงจัง ไม่ได้ใส่ใจทำการคัดเลือกบุคคลก่อนรับบวช รวมทั้งอุปัชฌาย์และอาจารย์ไม่มีความรู้พระธรรมวินัยอย่างลึกซึ้ง จึงทำให้มีผลมาถึงข้อที่ 2 กล่าวคือเมื่ออุปัชฌาย์อาจารย์มิได้ดูแลให้การ

อบรมสั่งสอนพระผู้บวชใหม่ ความรู้ความเข้าใจย่อมไม่เกิดมี โดยเฉพาะด้านอาจารย์คือความประพฤติที่เรียบร้อยดีงาม อันเป็นเหตุสำคัญที่ยังอุบาสกอุบาสิกาผู้ได้พบเห็นทั้งหลายให้เลื่อมใส ต้องได้รับการพร่ำสอน พุดให้ฟังทำให้ดู ประพฤติเป็นแบบอย่างให้พระบวชใหม่ได้เห็นและประพฤติปฏิบัติตาม ความเสียหายที่เกิดขึ้นในเรื่องของความประพฤติของพระสงฆ์จึงจะสามารถแก้ไขให้ดีขึ้นได้ ดังนั้น ในปัจจุบันนี้จึงนิยมให้ภิกษุใหม่ไปถือณิสัยกับเจ้าอาวาสในวัดที่ตนไปพักหรือจำวัดด้วย คือฝากตัวเป็นศิษย์ เป็นอันเตวาสิกของเจ้าอาวาสหรืออาจารย์ ผู้มีองค์ธรรม มีความรู้ สามารถแนะนำพร่ำสอนได้ โดยจะต้องเป็นภิกษุที่มีคุณสมบัติและอายุพรรษาในระดับที่ใกล้เคียงกับพระอุปัชฌาย์ การอบรมกุลบุตรผู้บวชใหม่ในปัจจุบันจึงเป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาสและอาจารย์ เพื่อช่วยให้การอบรมให้การศึกษาแก่กุลบุตรอีกทางหนึ่ง ฉะนั้นบทความนี้ต้องการจะกล่าวถึงอาจารย์วัตร (ข้อปฏิบัติที่อันเตวาสิกที่ควรปฏิบัติต่อพระอาจารย์) และอันเตวาสิกวัตร (ข้อปฏิบัติที่พระอาจารย์ควรปฏิบัติต่อศิษย์) ซึ่งเป็นหลักการปฏิบัติเพื่อความสามัคคีในสังคมสงฆ์โดยจะกล่าวถึงความเป็นมาข้อปฏิบัติในแง่มุมต่าง ๆ และจะวิเคราะห์ให้เห็นว่าอาจารย์วัตรและอันเตวาสิกวัตรนี้มีความสำคัญต่อการสร้างความประพฤติที่เรียบร้อยดีงามน่าเลื่อมใสศรัทธาและความสามัคคีในสังคมสงฆ์

ความเป็นมาของอาจารย์วัตรและอันเตวาสิกวัตร

แรกเริ่มแต่ต้นพุทธกาลที่พระพุทธองค์ออกประกาศพระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ยังไม่ได้กำหนดให้ภิกษุใหม่ต้องถืออุปัชฌาย์วัตรทำให้กุลบุตรเหล่านั้นเมื่อบวชแล้วไม่มีใครคอยให้การศึกษาอบรมเรื่องมรรยาทหรือข้อปฏิบัติต่าง ๆ จึงพากันประพฤติดีเสียหายเช่นนุ่งห่มจีวรไม่เรียบร้อยตอนออกบิณฑบาตพบคนกำลังบริโภคก็ยืนบาตรขอรับอาหารยืนบนของที่ทำเป็นอาหาร ออกปากขออาหารจำพวกแกวข้าวสุกมาฉันด้วยตนเอง บางพวกพอถึงเวลาฉันภัตตาหารก็ส่งเสียงดังในโรงฉัน เป็นต้น ทำให้ชาวบ้านที่พบเห็นพากันตำหนิว่า “ภิกษุพวกนี้ส่งเสียงดังในโรงฉันเหมือนพวกสมณพราหมณ์ในสถานที่เลี้ยงพราหมณ์” พวกภิกษุได้ยินคนเหล่านั้นกล่าวตำหนิจึงได้นำเรื่องนี้ไปกราบทูลพระผู้มีพระภาคเจ้าให้ทรงทราบพระผู้มีพระภาคเจ้ารับสั่งให้ประชุมภิกษุสงฆ์สอบถามจนทราบความเป็นจริงทรงดำหนิว่า “การกระทำนั้นไม่สมควรไม่เหมาะสมไม่ใช่กิจของสมณะมิได้ทำคนที่ยังไม่เลื่อมใสให้เลื่อมใสหรือทำคนที่เลื่อมใสอยู่แล้วให้เลื่อมใสยิ่งขึ้นได้เลยแต่กลับจะทำคนที่ยังไม่เลื่อมใสให้ไม่เลื่อมใสคนที่เลื่อมใสอยู่แล้วกลับคลายความเลื่อมใสไปเป็นอย่างอื่น ” (วิ.ม. (ไทย) 4/64/79-81)

ครั้นพระผู้มีพระภาคเจ้าทรงดำหนิภิกษุเหล่านั้นโดยประการต่าง ๆ แล้วได้ตรัสโทษแห่งความเป็นคนเลี้ยยากความคลุกคลีความเกียจคร้านตรัสคุณแห่งความเป็นคนเลี้ยง่ายสันโดษความขัดเกลาความก้ำจัดกิเลสอาการที่น่าเลื่อมใสการไม่สะสมการปรารภความเพียรโดยประการต่าง ๆ ทรงแสดงธรรมมิกถาให้เหมาะสมให้คล้อยตามกับเรื่องนั้นแล้วรับสั่งกับภิกษุทั้งหลายว่า “ดูกรภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนี้แล เราจักบัญญัติอาจารย์วัตรแก่ภิกษุอันเตวาสิกทั้งหลาย โดยประการที่ภิกษุอันเตวาสิกทั้งหลายพึงประพฤติชอบในอาจารย์

อาจารย์วัตร: วัตรที่อันเตวาลิกพึงปฏิบัติต่อพระอาจารย์

ตามพระวินัยอาจารย์วัตร คือ ธรรมเนียมวัตรหรือข้อปฏิบัติต่อพระอาจารย์หน้าที่อันเตวาลิกพึงกระทำต่อพระอาจารย์ของตนกล่าวโดยสรุปเฉพาะด้านที่สำคัญได้แก่

1. อันเตวาลิกพึงลุกขึ้นแต่เช้าตรู่ ถอดรองเท้าห่มผ้าเฉวียงบ่าข้างหนึ่งเริ่มรับใช้พระอาจารย์ตั้งแต่เช้าด้วยการถวายไม้ชำระฟัน น้ำล้างหน้า ถ้าข้าวต้มมี พึงล้างภาชนะใส่ข้าวต้มไปถวาย ถ้าอาจารย์ต้องการจะเข้าหมู่บ้านพึงถวายผ้าห่ม เมื่ออาจารย์กลับพึงปูอาสนะ นอกจากนี้ต้องคอยรับใช้ท่านในโอกาสต่าง ๆ ทั้งตอนอยู่ในวัดและนอกวัดทั้งตอนฉันอาหารตอนพักผ่อนและตอนสรงน้ำ พร้อมกับคอยรักษาความสะอาดเสนาสนะและบริเวรรอบ ๆ กุฏิ วิหาร และเตียง ตั่ง ๆ
2. ถ้าอาจารย์ต้องการจะให้เรียน พึงคอยศึกษาเล่าเรียนจากท่าน ถ้าพระอาจารย์ต้องการจะให้สอบถามอรรถ พึงสอบถาม
3. ถ้าอาจารย์เกิดความไม่ยินดีคิดจะสึก อันเตวาลิกพึงช่วยระงับ ถ้าต้องอาบัติหนัก (สังฆาติเสส) หรือถูกคณะสงฆ์ลงโทษด้วยกรรมมัตตขณียกรรมเป็นต้นอันเตวาลิกต้องหาทางช่วยเหลือตามสมควรแก่กรณีพร้อมกับหาทางช่วยบรรเทาความเสียหายอันอาจจะเกิดขึ้น “ด้วยอุบายอย่างไรหนอ อาจารย์พึงกลับประพฤติดชอบ พึงหายเย่อหยิ่ง พึงกลับตัวได้ สงฆ์พึงระงับกรรมนั้นเสีย”
4. เมื่ออาจารย์กำลังกล่าว ไม่พึงกล่าวสอดขึ้นในระหว่าง อาจารย์กล่าวถ้อยคำใกล้ต่ออาบัติพึงห้ามเสีย
5. รักษาน้ำใจของท่านมีความเคารพจะ ไปไหนบอกลาไม่เที่ยวไปตามอำเภอใจจะรับความช่วยเหลือจากใครหรือจะกระทำการสงเคราะห์แก่ใครต้องบอกให้ท่านรับทราบ
6. เอาใจใส่พยาบาลเมื่อท่านอาพาธคอยดูแลท่านตลอดชีวิตรจนกว่าท่านจะหายเป็นต้น

การกระทำอาจารย์วัตรนี้เป็นกิจที่อันเตวาลิกต้องใส่ใจไม่เพิกเฉยให้ความสำคัญเสมอเหมือนว่าท่านเป็นบิดามารดาผู้ให้คำแนะนำสั่งสอนเวลากระทำวัตรต่อท่านจึงให้คิดว่าท่านเป็นเหมือนบิดาและมารดา (วิ.มหา. ไทย 4/18/107)

อันเตวาลิกวัตร: วัตรที่อาจารย์พึงปฏิบัติต่ออันเตวาลิก

ภิกษุใหม่ผู้บวชแล้วขอนิสัยอยู่กับพระอาจารย์เรียกว่า “อันเตวาลิก” แปลว่าชนผู้อยู่ในภายใน หมายถึง ศิษย์ที่อยู่ในปกครอง หรือที่อาศัยอยู่กับอาจารย์และต้องปฎิญาณว่ามีศรัทธาเลื่อมใสจึงขอมอบตัวเป็นศิษย์ในพระอาจารย์จะเคารพนับถือเชื่อฟังตั้งอยู่ในโอวาทของพระอาจารย์ อันเตวาลิกวัตร คือ ธรรมเนียมวัตรหรือข้อปฏิบัติต่ออันเตวาลิกหน้าที่อันพระอาจารย์จะพึงกระทำต่ออันเตวาลิกกล่าวโดยสรุปเฉพาะด้านที่สำคัญ ได้แก่

1. ถ้าอาจารย์มีบาตรมีจีวรมีบริวาร อันเตวาลิกไม่มี พึงสงเคราะห์ด้วยบาตรจีวรและบริวารอื่น ๆ “ด้วยอุบายว่าอย่างไรหนอ บริวารพึงเกิดขึ้นแก่อันเตวาลิก” ๆ

2. อันตเวาสึกอยู่ในวิหารใด ถ้าวิหารนั้นสกปรก ถ้าสามารถ ฟังชำระให้สะอาด ฟังจนบาตร จีวร เตียง ตั้ง ฟังกวาดเพดานลงมาก่อน เช็ดขอบหน้าต่างประตู ฟังเช็ดดู ขนกลับไว้ที่เดิม ฯ

3. ถ้าอันตเวาสึกเกิดความไม่ยินดี เกิดความรำคาญ เกิดความเห็นผิด อาจารย์ฟังช่วยระงับ หรือบอกภิกษุอื่นช่วยระงับ หรือฟังแสดงธรรมกถาแก่นันตเวาสึก

4. ถ้าอันตเวาสึกต้องอาบัติหนัก ควรแก้มานัต ควรแก้อัปทาน อาจารย์ฟังทำการชวนขวายเป็นว่า “ด้วยอุบายอย่างไรหนอ สงฆ์ฟังให้กรรมแก่นันตเวาสึก” ฯ

5. ถ้าสงฆ์ต้องการจะทำการกรรม คือ ตชชนะนียกรรมนียสกรรม ปัพพาทนียกรรม ปฏิสารณียกรรม หรืออุกเขปนียกรรมแก่นันตเวาสึก อาจารย์ฟังทำการชวนขวายเป็นว่า “ด้วยอุบายอย่างไรหนอ สงฆ์ไม่พึงทำการกรรมแก่นันตเวาสึกหรือฟังเปลี่ยนไปเป็นโทษเบา”

6. เมื่อเกิดอาพาธก็เอาใจใส่พยาบาลจนตลอดชีวิตรอนกว่าจะหาย (วิ.ม. (ไทย) 4/19/112)

นอกจากนี้พระอาจารย์ยังต้องเคร่งครัดในการรักษาริยาตนเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยดีงามเป็นที่ศรัทธาเลื่อมใสของอันตเวาสึก เพราะฉะนั้น การเลือกหาท่านผู้สมควรเป็นอาจารย์ คำว่าอาจารย์นั้นมีความหมายได้หลายอย่างดังนั้นเพื่อเป็นประโยชน์แก่ทั้ง 2 ฝ่าย จึงควรทราบดังต่อไปนี้

1. ความหมายว่า “ผู้บำเพ็ญประโยชน์แก่ศิษย์” ดังคำว่า สิสฺสานํหิตํ อจฺจตฺติ อจฺจริโย ผู้ใดบำเพ็ญประโยชน์แก่ศิษย์ทั้งหลาย ผู้นั้นชื่อว่าอาจารย์

2. ความหมายว่า “ผู้อันศิษย์พึงประพฤติตามและพึงปฏิบัติอุปถัมภ์โดยเคารพเอื้อเฟื้อ” ดังคำว่า อาทเรณจฺริตพฺโพ อุฏฺฐาตพฺโพ ผู้ใดอันศิษย์ยานุศิษย์ทั้งหลายพึงประพฤติตามและพึงปฏิบัติโดยเคารพเอื้อเฟื้อผู้นั้นชื่อว่าอาจารย์

3. ความหมายว่า “ผู้ประพฤติประโยชน์เกื้อกูลแก่ศิษย์ โดยความเป็นหลักเป็นประธาน” ดังคำว่า อนตฺเวาสิกานํหิตํ มุขเณ อจฺจตฺติ อจฺจริโย ผู้ใดยอมประพฤติประโยชน์ต่ออันตเวาสึกโดยแนะนำพร่ำสอนให้รู้ประโยชน์ในปัจจุบันประโยชน์ในภพหน้าและประโยชน์อย่างยิ่งคือพระนิพพานผู้นั้นชื่อว่าอาจารย์

4. ความหมายว่า “อันผู้ที่มอบกายถวายตัวเป็นศิษย์ยานุศิษย์เพึ่งเคารพเชื่อฟังปฏิบัติอุปฐากตั้งแต่ต้นจนสุดท้าย” ดังคำว่า อาทิตฺโต ปฏฺฐายจฺริตพฺโพ อุฏฺฐาตพฺโพติ อจฺจริโย แปลว่า ผู้ใดอันผู้ที่มอบกายถวายตัวเป็นศิษย์ยานุศิษย์แล้ว ซึ่งตั้งอยู่ในโอวาท เพึ่งปฏิบัติตามและพึงปฏิบัติอุปฐากตั้งแต่ต้นจนตลอดไปผู้นั้นชื่อว่าอาจารย์

สรุปความว่าคำว่าอาจารย์นั้นหมายความว่าผู้ทำประโยชน์แก่ศิษย์ ผู้ที่ศิษย์พึงเชื่อฟังและพึงปฏิบัติโดยเอื้อเฟื้อ ผู้แนะนำ พร่ำสอน ให้ศิษย์รู้ประโยชน์ภพนี้ภพหน้า และประโยชน์อย่างยิ่งคือพระนิพพาน ผู้ที่ศิษย์พึงเอาใจใส่ปรนนิบัติตั้งแต่ต้นจนตลอดไป ดังนั้นผู้ที่จะเป็นอุปัชฌาย์ เป็นอาจารย์นั้น ต้องเป็นมิตรที่พึ่งตามต้องอยู่ในฝักฝ่ายแห่งบุคคลผู้เจริญแสวงหาแต่ประโยชน์โดยส่วนเดียว และจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติหลายประการตามหลักฐานในวิสุทธิมรรคว่า

“ปิโยครุภาวนิโย วตฺตา จ วจนฺทโม
 คมฺภีรญฺจกถํกตฺตา โน จญฺฐาเนนิโยชเย”

แปลโดยหมายความดังต่อไปนี้คือ

1. ปิโย เป็นผู้มีศีลเป็นที่รักเป็นที่รักใคร่ของสรรพสัตว์เพราะเป็นผู้มีศีลสมบูรณ์ด้วย
 ศีล

2. ครุ เป็นผู้มีใจคอกหนักแน่นควรเคารพนับถืออย่างยิ่ง

3. ภาวนิโย เป็นผู้ได้ฝึกฝนอบรมตนมาดีแล้วทั้งการเรียนและการปฏิบัติเพียบ
 พร้อมด้วย ศีลาจารวัตรอันดีงาม ควรแก่การยกย่องสรรเสริญสักการบูชาเป็นอย่างสูง

4. วตฺตา เป็นผู้สามารถชี้แจงแสดงไขแนวทางแห่งการปฏิบัติได้ดีและถูกต้อง

5. วจนฺทโม เป็นผู้มีขันติอดทนต่อการแนะนำพร่ำสอนศิษย์ยานุศิษย์ไม่เข้าใจก็
 พยายามเข้าใจตามแนวทางการปฏิบัตินั้นและอดทนต่อการกล่าวล่วงเกินของมวลศิษย์และผู้อื่นไม่
 หวั่นไหวต่ออภิชฺฐารมณ์และอนิภฺฐารมณ์นั้น ๆ

6. คมฺภีรญฺจกถํกตฺตา สามารถแสดงวิปัสสนาภูมิทั้ง วิธอันดับและวิธีสันโดษให้ผู้
 ปฏิบัติเข้าใจได้คือ สามารถแสดง ขั้น 5 आयตนะ 12 ธาตุ 18 อินทรีย์ 22 อริยสัจ 4 ปฏิจจสมุ
 ปบาท 12 แก่ผู้ปฏิบัติ นั้น ๆ ได้เช่นนี้ เรียกว่า พิธอันดับส่วนวิธีสันโดษนั้นเช่นผู้ที่มาวันนี้ชั่ว โมงนี้
 นานี้ ประสงค์จะทำวิปัสสนาก็สามารถสอนให้ทำได้ทันทีโดยไม่ต้องผ่านการเรียนปริยัติมามาก แต่
 ไม่ได้หมายความว่าไม่ได้เรียนปริยัติเรียนอยู่คือเรียนในขณะนั้นลงมือปฏิบัติในขณะนั้นเรียกว่าเรียน
 น้อยจะทำมาก เช่น เวลาเดินให้กำหนดว่า ขว้างย่นหอนซ้ายอย่างหอน เวลานั้นให้กำหนดท้องที่พองที่
 ยุบว่าพองหอนยุบหอนเป็นต้น

7. โน จญฺฐาเนนิโยชเย บอกทางถูกต้องให้คือ อาจารย์นั้นทราบสิ่งที่เป็นประโยชน์และ
 ไม่ใช่ประโยชน์ของศิษย์ด้วยปัญญาตามความเป็นจริงเป็นผู้มีใจเด็ดเดี่ยวในการบำเพ็ญประโยชน์นั้น
 กันศิษย์จากสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ด้วยวิริยะให้สิทธิ์ดำรงอยู่ในทิฐธัมมิกัตถประโยชน์ สัมปรายิกัตถ
 ประโยชน์และปรมาตถประโยชน์

ท่านที่ประกอบด้วยคุณสมบัติ 7 ประการนี้สมควรเป็นอุปัชฌาย์อาจารย์โดยแท้
 นอกจากที่กล่าวมานี้ท่านพระภิกษุอาจารย์ ยังได้แสดงคุณสมบัติของท่านผู้สมควรเป็นอาจารย์ไว้อีก
 ปรากฏในมหาฎีกาดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ถึงพร้อมด้วยศรัทธา คือ เชื่อต่อพระปัญญาตรัสรู้ของสมเด็จพระสัมมาสัม
 พุทธเจ้า เชื่อกรรมเชื่อผลของกรรมตั้งใจบำเพ็ญประโยชน์ต่อสรรพสัตว์

2. ถึงพร้อมด้วยมารยาทอันดีงาม

3. ถึงพร้อมด้วยการศึกษาสามารถแสดงแนวทางการปฏิบัติได้ดี

4. ถึงพร้อมด้วยการบริจาค เป็นนักเสียสละมักน้อยสันโดษชอบสงัดไม่คลุกคลีด้วย

หมู่คณะ

5. ถึงพร้อมด้วยความเพียร คือ ได้เคยปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานมาแล้ว
6. ถึงพร้อมด้วยความมีสติ คือ ได้เคยเจริญสติปัฏฐาน 4 มาแล้ว
7. ถึงพร้อมด้วยสมาธิ คือ มีจิตตั้งมั่นไม่ฟุ้งซ่านเพราะกำลังแห่งสมาธิภาวนา
8. ถึงพร้อมด้วยปัญญา คือ รู้ไม่ผิดเพราะแสงวาทติธรรมที่เป็นกุศลทราบชัดด้วยปัญญาของตนว่าสิ่งนี้เป็นประโยชน์สิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อสรรพสัตว์และมีจิตแน่วแน่ ไม่เอนเอียงในประโยชน์นั้นเพราะกำลังแห่งสมาธิที่สั่งสอนมาเป็นมูลฐาน ห้ามสรรพสัตว์จากสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ด้วยความเพียรความพยายามของตนชักนำให้ดำรงอยู่ในประโยชน์โดยฝ่ายเดียว

ท่านผู้ทรงคุณสมบัติเห็นปานนี้ เรียกว่า กัลยาณมิตรสมควรเป็นอุปัชฌาย์ เป็นครูบาอาจารย์ของกุลบุตร ผู้หวังกุศลและหวังผล คือ สันติโดยแท้

ความสามัคคีในสังคมสงฆ์อันเกิดจากวัตรปฏิบัติต่อกัน

ธรรมอย่างหนึ่ง คืออะไร คือ สังฆสามัคคี “ภิกษุทั้งหลาย ก็เมื่อสงฆ์พร้อมเพรียงกัน ย่อมไม่มีความบาดหมางกัน ไม่มีการข่มขู่กัน ไม่มีการด่าว่ากัน และไม่มีการขับไล่กัน ในเพราะความสามัคคีของสงฆ์นั้น ขนทั้งหลายที่ยังไม่เลื่อมใส ก็เลื่อมใส ส่วนขนทั้งหลายที่เลื่อมใสแล้ว ก็เลื่อมใสยิ่ง ๆ ขึ้นไป” พระผู้มีพระภาคได้ตรัสเนื้อความดังกล่าวมานี้แล้ว ในพระสูตรนั้น จึงตรัสคาถาประพันธ์ดังนี้ว่า

“ความสามัคคีแห่งสงฆ์ เป็นเหตุให้เกิดสุข
และบุคคลผู้นุเคราะห์สงฆ์ผู้สามัคคีกันแล้ว
ผู้ยินดีในความสามัคคีกัน ตั้งอยู่ในธรรม
ย่อมไม่พลาดจากธรรมอันเป็นแดนเกษมจากโยคะ
ย่อมบันเทิงในสวรรค์ตลอดกับ เพราะสมานสงฆ์ให้สามัคคีกัน”

แม้เนื้อความนี้ พระผู้มีพระภาคก็ตรัสไว้แล้ว ข้าพเจ้าได้สดับมาอย่างนี้แล (ขุ.ธ.อ. (ไทย) 25/36-363) “คณะสงฆ์” เป็นคำเรียกชุมชนสงฆ์ซึ่งเป็นเหล่าสาวกขององค์สมเด็จพระศาสดาที่ฟังคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าแล้วเลื่อมใสแล้วปฏิบัติตามพระธรรมวินัย ซึ่งพระบรมศาสดาสั่งสอนและกำหนดไว้คณะสงฆ์จึงเป็นสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของเหล่าสาวกที่มาจากครอบครัวต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างทางความคิดการศึกษาและฐานะทางสังคมเป็นธรรมดาอยู่เองที่เมื่อมีคนที่มีความแตกต่างทั้งทางครอบครัวการศึกษาและฐานะทางสังคมมารวมตัวอยู่ด้วยกันหากไม่มีพระวินัยควบคุมความประพฤติให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ก็จะเป็นหมู่สงฆ์ที่สับสนวุ่นวายไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเลื่อมใสศรัทธา ถ้าภิกษุทุกรูปประพฤติตามพระธรรมวินัยก็จะเป็นหมู่ภิกษุที่งดงาม นำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาและทำให้พระพุทธศาสนาดำรงอยู่ได้นานเปรียบเสมือนดอกไม้บานนานาชนิดถูกร้อยไว้ด้วยด้ายจึงไม่แตกแยกกระจัดกระจาย ทั้งยังคุมกันเข้าเป็นพวงมาลัยที่งดงามดังที่พระองค์ได้ทรงตรัสไว้ในเวรยัชกัณท์ว่า “พระพุทธเจ้ากะกุสันธะ พระพุทธเจ้าโกนาคมนะ พระพุทธเจ้ากัสสปะ ไม่ทรงพ่อนคลายที่จะแสดงธรรมโดยพิสดารแก่สาวก สุตตะ เคยยะ.....เวทัลละของพระพุทธเจ้าทั้ง 3 พระองค์

จึงมีมากทรงบัญญัติสิกขาบทแก่สาวก มีการแสดงปาฏิโมกข์ เมื่อสิ้นพระพุทธเจ้าและสาวกที่ตรัสรู้ตาม สาวกชั้นหลัง ๆ ต่างชื่อต่างโคตร ต่างชาติวรรณะได้เข้ามาบวชจากต่างตระกูล เธอเหล่านั้นพาให้พรหมจรรย์อยู่ย่นเหมือนดอกไม้บานาพรณกองอยู่บนแผ่นกระดานเอาด้ายร้อยไว้ย่อมไม่กลมพัดกระจัดกระจายไป เพราะเหตุไร เพราะเอด้ายร้อยไว้”(วิ.มท. (ไทย) 1/(9)-(10))

คำสอนในพระวินัยปิฎกนั้นเห็นได้ชัดว่า หลักคำสอนเรื่องอาจริยวัตรและอันตวาสิกวัตรเป็นคำสอนที่พระพุทธเจ้าตรัสสอนโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่งคือ ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่ในคณะสงฆ์โดยมุ่งเน้นที่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์กับศิษย์ที่ตนได้ปกครองโดยให้ทั้งสองฝ่ายมีความรู้สึกและประพฤติต่อกันเหมือนบิดากับบุตร คือหลังจากที่พระอุปัชฌาย์ได้มอบสัทธินิหาริกไว้ในอาจารย์ของอาวาสนั้น ๆ แล้วมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

การถือนิสัย: หลักประกันเรื่องของการให้การศึกษาแก่ภิกษุใหม่

หลังจากกุลบุตรเข้ามาบวชเป็นภิกษุหรือสามเณรในพระพุทธศาสนาแล้วมีข้อกำหนดอย่างชัดเจนว่าต้องถือนิสัยในสำนักของอาจารย์ต้องกระทำการขอนิสัยเช่นเดียวกันกับพระอุปัชฌาย์

การขอนิสัยนั้น แปลว่า การขอยู่ด้วย คำว่านิสัย แปลว่า การอยู่อาศัย คือ เข้ามาอยู่เพื่อจะอาศัย จะได้อาศัย ให้เป็นผู้ดูแลในการศึกษาอบรม คำว่า อาศัยในที่นี้ไม่ใช่อาศัยที่อยู่เฉย ๆ แต่อาศัยอยู่ด้วยเพื่อให้ได้โอกาสในการศึกษา อบรม ตามหลักไตรสิกขา ทั้งนี้เพราะพระวินัยกำหนดไว้ว่า ผู้ที่เข้าสู่การอุปสมบทจะต้องมีผู้ดูแลเบื้องต้นเพราะว่าผู้บวชใหม่ยังไม่รู้ธรรมวินัย ยังไม่รู้ว่าจะต้องประพฤติปฏิบัติอะไรบ้าง ยังปกครองตัวเองไม่ได้ ไม่มีความรู้จะรักษาตน จึงต้องมีผู้ช่วยแนะนำในเบื้องต้น เท่ากับว่าขอให้ท่านเข้ามาปกครองดูแล การปกครองดูแลนี้ ไม่ใช่เพียงแค่ให้อยู่ได้เป็นปกติ แต่ปกครองเพื่อให้ได้รับการศึกษา ตามวัตถุประสงค์ของพระศาสนา ท่านผู้บวชใหม่จะมาอยู่ด้วยนี้ เรียกว่า พระอาจารย์ การที่มาขอนิสัยขอยู่ด้วย ก็คือมาอยู่ด้วยกับพระอาจารย์ เมื่อมาอยู่กับพระอาจารย์แล้วตัวเองก็จะมีฐานะเปลี่ยนจาก สัทธินิหาริก มาเป็น อันตวาสิก โดย กล่าวคำว่า นิสสย เทถ เม ภันเต แปลว่า ขอท่านจงให้การพึ่งพาอาศัยหรือการอยู่ด้วยแก่ข้าพเจ้า คือบอกว่าขอได้โปรดอนุญาตให้ข้าพเจ้ามาอยู่ด้วยนะ คือจะมาอาศัยท่านช่วยนำทางในการศึกษาคือ ไตรสิกขา อาจารย์ก็ได้กล่าวคำย้ำต่อกันว่า ปฏิรูป เห็นเหมาะแล้วหรือที่จะทำอย่างนี้ โอปายิก เป็นการชอบแล้วหรือ ท่านก็ตอบว่า ขอรับ ปาสาทิเกณสัมปาเทหิ ถ้าอย่างนั้นท่านจงปฏิบัติให้สำเร็จผล ด้วยอาการที่น่าเลื่อมใส หรือโดยอาการที่น่าพึงพอใจ ท่านก็ตอบรับว่า สมปฏิจนามิ แปลว่า ขอรับกระผม เมื่อตกลงกันอย่างนี้ก็เกิดความผูกพันกัน จึงบอกว่า อัชเชตตะเคนนิเถโร มัยหังภาโร แปลว่า นับแต่วันนี้เป็นต้นไปพระเถระเป็นภาระของกระผม หมายความว่า ผมจะเอาใจใส่ ท่านพูดอะไรแนะนำอะไร ผมจะใส่ใจรับผิชอบ ปฏิบัติตาม เพื่อให้การอยู่ร่วมกับท่านได้เป็นผลเป็นการศึกษาที่สมบูรณ์

ที่ว่าความเป็นภาระ ก็คือการศึกษาที่มีความรับผิดชอบคอยเอาใจใส่ ถือเป็นเรื่องสำคัญว่า ท่านจะให้การศึกษาอบรมแนะนำสั่งสอนเวลาไหน เราก็คอยดูคอยฟัง คอยสังเกต คอยสำเหนียก ท่านให้ประพฤติปฏิบัติอย่างไร ก็ปฏิบัติตามนั้น นับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไปท่านพระเถระก็เป็นภาระของกระผม กระผมจะเอาใจใส่รับผิดชอบอย่างที่ว่านั้น

อหฺมปิ เถรสุส ภาวโร แม้กระผมก็เป็นภาระของท่าน คือบอกว่า ท่านก็ต้องเอาใจใส่ผมเหมือนกันเป็นความรับผิดชอบต่อกัน เป็นความสัมพันธ์ที่พระวินัยต้องการ ให้มีความใกล้ชิดกันเป็นอันว่า อาจารย์ นั้นคู่กับ อันเตวาลิก (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553)

ดังนั้น การที่อนุสัมปณ (ผู้ที่ยังไม่ได้บวชเป็นพระ) ที่เข้ามาขอบวชใหม่ต้องถือนิสัยในสำนักของอาจารย์นั้นก็เพื่อจะได้เข้าไปอาศัยอยู่กับอาจารย์

การเข้าอาศัยตามความหมายนี้ก็เพื่อจะได้อาศัยอยู่รับฟังคำสั่งสอนหรือรับการศึกษาตามแนวทางของพระพุทธศาสนา เพื่อไปอยู่กับอาจารย์ย่อมเป็นอยู่ภายใต้การปกครองของท่านเพื่อจะได้ศึกษา อบรมสั่งสอนนั่นเอง ข้อนี้สอดคล้องกับที่พระพรหมคุณาภรณ์กล่าวไว้ว่า “การปกครองในพระพุทธศาสนากำหนดให้อุปัชฌาย์ปกครองดูแลสหวิหริกรและให้อาจารย์ปกครองดูแลอันเตวาลิกด้วยการให้การศึกษาอบรมภิกษุผู้บวชใหม่จะต้องถือนิสัยอยู่กับพระอุปัชฌาย์หรืออาจารย์เป็นเวลา 5 พรรษาจนกว่าจะมีปัญญารักษาตน” การที่ภิกษุใหม่ขอถือนิสัยหรือขออยู่อาศัยในสำนักของพระอุปัชฌาย์นั้นโดยความหมายก็คือการประกาศยอมตนให้พระอุปัชฌาย์หรือท่านอาจารย์ปกครองดูแลนั่นเอง

เพราะฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า การถือนิสัยในสำนักของพระอาจารย์เป็นหลักปฏิบัติที่พระพุทธองค์กำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันให้กุลบุตรที่เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาใหม่ทุกคนได้รับการศึกษาอบรมพระธรรมวินัยจากพระอาจารย์เมื่อกุลบุตรเหล่านั้นได้รับการศึกษาอบรมดีแล้วย่อมจะมีความรู้ความเข้าใจในพระธรรมวินัยไม่ประพฤติดนเสียหายนานความเสื่อมเสียมาสู่สังคม เมื่อเป็นอย่างนี้ย่อมนำความเรียบร้อยดีงามและความสมานสามัคคีและความผาสุกมาสู่สังคมสงฆ์โดยรวม

ในทางตรงกันข้ามหากไม่กำหนดให้กุลบุตรที่เข้ามาบวชใหม่ถือนิสัย คือไม่มีอาจารย์คอยแนะนำความประพฤติ ก็อาจทำให้กุลบุตรนั้นไม่ได้รับการศึกษาอบรมจากพระอาจารย์อาจจะประพฤติดนเสียหายนานความเสื่อมเสียมาสู่สังคมสงฆ์โดยรวมอันจะนำไปสู่ความแตกสามัคคีในที่สุด

อาจารย์วัตร: อันเตวาลิกวัตร ข้อวัตรเพื่อสร้างความผูกพันระหว่างพระอาจารย์กับศิษย์

ในระหว่างที่ถือนิสัยในสำนักของพระอาจารย์อยู่นั้นพระพุทธองค์กำหนดให้สหวิหริกรกระทำวัตรต่อพระอาจารย์เรียกว่า “อาจารย์วัตร” จากการศึกษาพบว่าอาจารย์วัตรนี้สามารถจำแนกเป็นข้อปฏิบัติที่เป็นความประพฤติโดยเอื้อเพื่อต่อพระอาจารย์ ดังได้กล่าวแล้วเบื้องต้น (วิ.ม. (ไทย) 4/18/107) และจะเห็นว่าอาจารย์วัตรที่กล่าวมานี้จัดเป็นการอุปัฏฐากพระอาจารย์ที่จะก่อให้เกิด

ความสะดวกสบายแก่พระอาจารย์พร้อมกันนั้นก็เป็นสื่อสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่อันตวาสิก ด้วยนั่นคือ จะได้รับการศึกษาอบรมจากพระอาจารย์เป็นการตอบแทนถือเป็นการสร้างความผูกพันทางธรรมให้แก่บุคคลทั้งสองฝ่ายให้มีความใกล้ชิดกันและได้ระลึกถึงอุปการะที่ได้กระทำต่อกันแม้กาลเวลาผ่านไปก็จะไม่อาจลืมได้

สำหรับผู้บวชใหม่ที่ยังต้องถือนิสัยกล่าวได้ว่าเป็นกิจ คือ มีความผูกพันให้ต้องทำเกี่ยวกับระเบียบของการถือนิสัยแต่สำหรับผู้พ้นนิสัยแล้วกล่าวได้ว่าเป็นวัตรคือทำตามที่มีฉันทะในการที่จะทำไม่เป็นการบังคับการอุปฐากในที่นี้ถ้าพิจารณาระเบียบของการถือนิสัยจะเห็นว่าน่าจะมีคามมุ่งหมายพิเศษอยู่ประมาณ 2 ประการคือ

1. การทำให้หมดความถือตัวเพราะพระวินัยที่เกี่ยวกับการถือนิสัยไม่มีการยกเว้นให้สิทธิพิเศษแก่สัทธิวิหาริกหรืออันตวาสิกรูปใดเป็นพิเศษดังนั้นกุลบุตรผู้เข้ามาบวชไม่ว่าจะมาจากชาติตระกูลสูงเช่นมาจากวรรณะกษัตริย์ก็ต้องทำหน้าที่อุปฐากพระอุปัชฌาย์ที่แม้จะเป็นคนสามัญความมุ่งหมายอันนี้พอที่จะกล่าวได้ว่าเป็นประโยชน์ด้านการทำลายความกระด้างด้วยมานะ หากอันตวาสิกถือตัวจัดไม่ยอมทำการอุปฐากพระอุปัชฌาย์ย่อมยากที่จะได้รับการอบรมสั่งสอนอย่างเต็มที่

2. หวังจะให้เกิดความสนิทสนมมีความสามัคคีการได้ทำอุปการะต่อกันนั้นย่อมนำมาซึ่งความสนิทสนมความเป็นกันเองตลอดจนถึงจะเป็นโอกาสให้ได้รับโอวาทคำสั่งสอนที่พิเศษกว่าธรรมดาและเป็นการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่บัณฑิตได้วางไว้แต่ในอดีตและสืบทอดมาถึงปัจจุบัน (พุทธทาสภิกขุ, 2537)

สรุปว่าอาจารย์วัตรนี้มีสาระสำคัญอยู่ที่อันตวาสิกได้ทำการอุปฐากบำรุงพระอาจารย์พร้อมกันนั้นก็ถือโอกาสรับการศึกษอบรมไปด้วยการอุปฐากนี้เป็นการทำที่ก่อให้เกิดความผาสุกเป็นการกระทำที่แสดงถึงความเคารพนับถือความเป็นกันเองเป็นการกระทำให้เป็นตัวอย่างที่ดีงามตามระเบียบหรือวัฒนธรรมประการสำคัญเป็นข้อปฏิบัติเพื่อสร้างความผูกพันใกล้ชิดระหว่างอาจารย์กับศิษย์ได้อย่างดียิ่งอีกด้วย ส่วนอันตวาสิกวัตรนี้มีสาระสำคัญอยู่ที่การปกครองดูแลเพื่อให้ศิษย์ได้รับการศึกษาอบรมจากครูบาอาจารย์เมื่อศิษย์ได้รับการดูแลด้วยดีจากครูบาอาจารย์แล้วจะก่อให้เกิดความผูกพันความสนิทสนมและความสามัคคีผาสุกर्मเย็นในหมู่สงฆ์ต่อไป

บทสรุป

การสร้างความผาสุกและความสามัคคีในหมู่สงฆ์ตามหลักอาจารย์วัตรกับอันตวาสิกวัตรนี้ถือว่ามีประโยชน์ต่อสังคมสงฆ์ทั้งในภาวะปกติและในภาวะที่เกิดความขัดแย้งกล่าวคือ ในภาวะปกติการที่ทั้งสองฝ่ายได้ทำอุปการะต่อกันสิ่งที่เกิดแน่นอนคือ ความสามัคคีปรองดองอย่างแนบแน่นระหว่างอาจารย์กับศิษย์และรวมทั้งภิกษุร่วมพระอาจารย์เดียวกันทั้งที่อยู่ภายในหรือภายนอกอาวาส หรือแม้ด้วยหากเกิดความขัดแย้งหรือเกิดอิทธิพลการที่คณะสงฆ์ได้ทำอุปการะต่อกันการแก้ปัญหา ก็จะเป็นไปโดยง่ายเพราะทั้งสองฝ่ายจะมีความเคารพยำเกรงกัน ปัญหาที่จะสามารถแก้ได้เพราะเห็นแก่ครูบาอาจารย์หรือเพราะมีความเคารพยำเกรงในตัวของอาจารย์ซึ่งถือว่า

เป็นเสมือนผู้ให้ปัญญาในธรรมแห่งพระพุทธศาสนา เพราะฉะนั้นแนวทางการประยุกต์หลักอาจารย์วัตร-อันเตวาสิกวัตรให้ทันสมัยจึงมีความสำคัญ โดยทุกภาคส่วนจะต้องร่วมบูรณาการส่งเสริมสนับสนุน ร่วมกำหนดนโยบาย การศึกษาสงฆ์ให้เป็นไปในทางที่เหมาะสมและพึงประสงค์อย่างเป็นเอกภาพร่วมกันภายใต้นโยบายรัฐและมหาเถรสมาคมและเพื่อให้บทความนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นควรต่อยอดแนวทางการพัฒนาบุคลากรสงฆ์ตามหลักอาจารย์วัตร-อันเตวาสิกวัตร ทำหน้าที่ในการเผยแผ่อบรมให้ความรู้ได้อย่างมีคุณภาพและสืบทอดอายุ พระพุทธศาสนาได้อย่างยั่งยืน ถือเป็นประโยชน์ตนและประโยชน์ท่าน ซึ่งสิ่งสำคัญนี้ ทุกภาคส่วนจะต้องร่วมบูรณาการส่งเสริมสนับสนุน โดยเฉพาะประเด็นการด้านการศึกษาคควรมีรูปแบบที่ชัดเจนในการอบรมกุลบุตรที่เข้ามาบวช เช่น ตั้งศูนย์อบรมพระนวกะประจำตำบล มีคอร์สทั้งปริยัติ ปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา อย่างกว้างขวางและจริงจังขึ้น

จึงกล่าวได้ว่าอาจารย์วัตรกับอันเตวาสิกวัตรเป็นหลักการปฏิบัติเพื่อสร้างความผาสุกร่มเย็น และความประพจน์ที่เรียบง่าย ดิغام สมัยครุสमानสามัคคีในหมู่สงฆ์ ประโยชน์ที่สำคัญอีกประการคือ ไม่ว่าจะเป็นพระภิกษุหรือสามเณรที่ได้เข้ามาบรรพชาอุปสมบทโดยได้อยู่ในความอบรมแนะนำสั่งสอนในพระธรรมวินัยจากอาจารย์ผู้มีคุณธรรมก็จะได้เป็นศาสนทายาทที่ดีมีคุณภาพทั้งด้านปริยัติ ปฏิบัติ มีอาจารย์ความประพจน์หรือมีสมณสาธูปทั้งดงาม และสามารถนำหลักธรรมไปดำเนินชีวิตของตนเอง และแนะนำเผยแผ่สั่งสอนผู้อื่น ถือว่าเป็นประโยชน์แก่พระศาสนาอย่างยิ่ง เพราะพระศาสดาดำรงอยู่ก็เพื่อประโยชน์สุขแก่ชาวโลก ดังพระดำรัสที่ว่า “จรถ ภิกขเว จาริกัม พุทฺชนหิตาย พุทฺชนสุขาย โลกานุกมปาย” แปลว่า “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงเที่ยวจาริกไปเพื่อประโยชน์เกื้อกูลแก่ชนหมู่มาก เพื่อความสุขแก่ชนหมู่มาก เพื่ออนุเคราะห์โลก เพื่อประโยชน์ เพื่อเกื้อกูล เพื่อความสุขแก่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย” “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงแสดงธรรมงามในเบื้องต้น งามในท่ามกลาง งามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์ พร้อมทั้งอรรถ พร้อมทั้งพยัญชนะ บริสุทธิ์บริบูรณ์สิ้นเชิง” ฯ

เอกสารอ้างอิง

- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์. (2538). *พฤติกรรมกรบวชของคนไทย*. (รายงานการวิจัย). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: คณะสังคมศาสตร์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2539). *สถานการณ์พระพุทธศาสนากระแสไทยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2542)ก. *สอนนาถ-สอนชีวิตพระชีวิตชาวพุทธ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2553). *ทุกข์สำหรับเห็น แต่สุขสำหรับเป็น*. นครปฐม: วัดญาณเวศกวัน.
- พุทธทาสภิกขุ. (2537). *คำสอนผู้บวชพรรษาเดียวฉบับสมบูรณ์ของพุทธทาส*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

บทวิจารณ์หนังสือ มองสันติภาพโลกผ่านภูมิหลังอารยธรรมโลกาภิวัตน์

Look the World Peace Through the Background of Globalized Civilization

พระมนุศักดิ์ อุตตโร¹

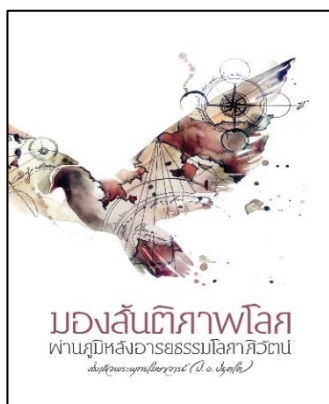
Phra Manusak Uttaro

Received: September 13, 2021

Revised: October 04, 2021

Accepted: October 22, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.52



ผู้เขียน: สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต)

จำนวนหน้า: 264 หน้า

ปีที่พิมพ์: 2557

ครั้งที่พิมพ์: 12

สถานที่พิมพ์: มูลนิธิพุทธธรรม

บทคัดย่อ

ศาสนาเป็นคำสมมติที่ใช้กล่าวถึงความเชื่อของมนุษย์ และมนุษย์มักยึดติดกับความเชื่อของตนจนก่อให้เกิดความขัดแย้งและสงคราม การวิจารณ์หนังสือมองสันติภาพโลกผ่านภูมิหลังอารยธรรมโลกาภิวัตน์ ก็เพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยมีการนำศาสนามากกล่าวอ้างเพื่อการเบียดเบียนผู้อื่นอย่างชอบธรรม และพุทธศาสนาที่ถือว่าเป็นศาสนาแห่งสันตินั้นปราศจากความขัดแย้งจริงหรือไม่ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า มูลเหตุของความขัดแย้งไม่ได้เกิดจากเนื้อหาของศาสนา แต่เกิดจากรูปแบบของศาสนาที่ถูกสมมติขึ้นมีความแตกต่างกัน โดยมีปัจจัยทางการเมือง และผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดสงครามและการเบียดเบียน แม้กระทั่งศาสนาแห่งสันติภาพอย่างพระพุทธศาสนา ก็ยังประสบปัญหาความขัดแย้ง อันมีมูลเหตุมาจากบุคคลที่ขาดhiri โอตตปปะ การเมือง และผลประโยชน์เช่นเดียวกับศาสนาอื่นในโลก

¹ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์; Phetchabun Provincial Office of Buddhism
Corresponding author, e-mail: manusak078@gmail.com, Tel. 086-8372434

คำสำคัญ: ความขัดแย้ง, ศาสนา, สันติภาพ

Abstract

Religion is a fictional term used to refer to human beliefs. Human beings are so attached to their beliefs that they cause conflicts and wars. The book review on “look at world peace through the background of globalized civilization” is to know the factors that cause conflict by bringing religion to claim to injure others righteously and Buddhism that is regarded as a religion of peace, Is there really no conflict? The study found that the cause of the conflict was not the content of religion, but the conflict arose from different fictitious forms of religion by political factors and economic benefits as a catalyst for war and persecution, even a religion of peace like Buddhism is also facing conflicts which are caused by a person who lacks Hiri, Ottappa, politics and interests like other religions in the world.

Keywords: Conflict, Religion, Peace

บทนำ

หนังสือมองสันติภาพโลกผ่านภูมิหลังอารยธรรมโลกาภิวัตน์ เขียนขึ้นจากการถอดคำบรรยายของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ที่บรรยายแก่นักศึกษาปริญญาโท สาขาศาสนาเปรียบเทียบ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่วัดญาณเวศกวัน เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2540 เดิมมีการตั้งหัวข้อการบรรยายว่า ทศนะของพระพุทธศาสนาต่อศาสนาอื่น แต่ผู้บรรยายไม่เห็นด้วย เนื่องจากความเห็นต่างทางศาสนาอาจนำมาซึ่งความขัดแย้ง จึงเปลี่ยนหัวข้อในการบรรยายเพื่อความเหมาะสม หลังบรรยายมีการถอดเนื้อหาพิมพ์เป็นหนังสือแล้วมอบให้ผู้บรรยายตรวจชำระ จนมีเนื้อหาจำนวน 264 หน้า เช่นในปัจจุบัน เนื้อหาของหนังสือแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 พุทธทัศน์ต่อความต่างศาสนาและสันติภาพโลก เป็นการบรรยายถึงหลักการและทศนะของพระพุทธศาสนาที่มีต่อศาสนาตะวันตกและต่อพระพุทธศาสนาเอง

ส่วนที่ 2 ภูมิหลังอารยธรรมโลกาภิวัตน์ แบ่งออกเป็น 4 บท เป็นการบรรยายถึงประวัติศาสตร์การเมืองที่สัมพันธ์กับสังคม เศรษฐกิจ และศาสนา ไปจนถึงพัฒนาการก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ของชาติตะวันตก

ส่วนที่ 3 ต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยเมตตา ต่อสัตว์ธรรมด้วยปัญญา เป็นการบรรยายถึงความแตกต่างในหลักการของศาสนาที่มีผลมาจากภูมิหลังของชาติตะวันตกกับประเทศที่นับถือพุทธศาสนา

เมื่อศาสนามีส่วนสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของอารยธรรม ระบบการปกครองและผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ ดังนั้น สาเหตุของความขัดแย้งที่มีมูลเหตุมาจากศาสนา สามารถเกิดขึ้นได้เพราะเหตุปัจจัยอื่นมาสนับสนุนหรือไม่ หรือศาสนาเป็นเพียงเครื่องมือเพื่อใช้สำหรับการกล่าวอ้างเพื่อให้เกิดการเบียดเบียนอย่างชอบธรรมของชาติตะวันตก และในพระพุทธศาสนาเองปราศจากความขัดแย้งจริงตามที่ผู้ประพันธ์ได้ให้ความเห็นไว้หรือไม่

เนื้อเรื่อง

มองสันติภาพโลกผ่านภูมิหลังอารยธรรมโลกาภิวัตน์ ประกอบไปด้วยเนื้อหา 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 กล่าวถึง แนวคิดของพระพุทธศาสนาที่มีต่อความแตกต่างระหว่างศาสนา แบ่งออกเป็น 8 ประเด็น ได้แก่ 1) คุณลักษณะโดยทั่วไปของศาสนา 2) ท่าทีของพระพุทธศาสนาต่อลัทธิความเชื่ออื่นและต่อพระพุทธศาสนาเอง 3) ท่าทีของพระพุทธศาสนาต่อความจริงและปรากฏการณ์ความจริง ต่อมนุษย์ ต่อสังคม 4) การกำหนดรูปแบบของพระพุทธศาสนา เพื่อจัดการธรรมชาตินของมนุษย์ ในระดับปัจเจกบุคคล ระดับสังคม และการเผยแผ่ศาสนา 5) ท่าทีของผู้นำที่มีต่อเสรีภาพในการนับถือศาสนา 6) ปัญหาของเสรีภาพที่มีผลต่อหลักการปกครองแบบประชาธิปไตย และการเปลี่ยนไปของหลักธรรมาภิบาล 7) ท่าทีต่อเพื่อนมนุษย์ที่มีความแตกต่างด้านศาสนา และ 8) ความต่างของศรัทธาที่กลายเป็นต้นเหตุของสงคราม ความขัดแย้ง และสันติภาพ

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของศาสนา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ศาสนาว่าโดยหลักการคือการแสวงหาคำตอบ สิ่งที่ดีมีประโยชน์ เพื่อการพ้นภัยจากธรรมชาติซึ่งก็คือความทุกข์ ว่าโดยรูปแบบคือการตั้งชื่อ การวางระบบและกำหนดกฎข้อห้าม รูปแบบจึงมีหน้าที่ในการรักษาหลักการและทำหน้าที่เป็นสื่อในการนำหลักการเข้าสู่บุคคล ดังนั้นทุกศาสนาจึงไม่แตกต่างกันในหลักการแต่มีความแตกต่างกันในรูปแบบ และด้วยแนวคิดที่เป็นสันติวิธี พุทธศาสนาจึงไม่วิจารณ์หรือตัดสินแนวคิดและรูปแบบของศาสนาอื่น แต่จะกล่าวเพียงหลักการเพื่อให้ผู้ฟังได้ใช้ปัญญาพิจารณาด้วยตนเอง เป็นการให้เสรีภาพทางปัญญา โดยการใช้หลักกาลามสูตรเพื่อกำหนดท่าทีของพุทธศาสนาในการตัดสินแนวคิดของศาสนาอื่น เป็นการให้เสรีภาพทางความคิด

จุดเด่นของความจริงในพุทธศาสนา คือ เป็นจริงโดยธรรมชาติ แม้ไม่มีการค้นพบ ความจริงนั้นก็เกิดขึ้นอยู่แล้ว ไม่ได้เป็นจริงเพราะคนส่วนใหญ่ให้การยอมรับว่าเป็นความจริง ดังนั้นบทบาทของพระพุทธเจ้าจึงเป็นเพียงผู้ค้นพบความจริงที่มีอยู่แล้วโดยธรรมชาติ แล้วนำมาแสดงให้ผู้อื่นเข้าใจ ทำให้พุทธศาสนายอมรับว่ามนุษย์ทุกเชื้อชาติมีความรักสุข เกลียดทุกข์เหมือนกัน มีความเท่าเทียมกัน มีความต้องการในสิ่งต่าง ๆ เหมือนกัน พุทธศาสนาจึงมีแนวคิดที่เป็นกลางในการปรากฏของความจริง กฎเกณฑ์ของความจริง และการแสดงออกต่อความจริง เพราะความจริงไม่ได้ถูกกำหนดโดยศาสนา แต่ถูกกำหนดโดยธรรมชาติ พระพุทธศาสนาจึงจัดตั้งคณะสงฆ์ขึ้นมาเพื่อจัดการความพิเศษของมนุษย์ที่แตกต่างจากสัตว์อื่น โดยเห็นว่ามนุษย์ไม่อาจดำรงอยู่ได้โดยอาศัยสัญชาตญาณแต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีการพัฒนาตนเองด้วย ก่อให้เกิดชุมชนของผู้แสวงหาเพื่อรับการฝึกฝนพัฒนาให้เข้าใจความจริงตามหลักไตรสิกขา เมื่อเข้าใจความจริงดีแล้วก็มีหน้าที่

ช่วยเหลือผู้อื่นให้เข้าใจธรรมชาติตามคติพระอรหันต์ ภายหลังเกิดโพธิปัญญาหรือความรู้แจ้งที่สมบูรณ์แล้ว เรียกว่าการเผยแผ่

อินเดียยกย่องพระเจ้าอโศกมหาราช เนื่องจากแนวคิดในการปกครองที่แตกต่างจากกษัตริย์ทั่วไป คือการยอมรับในแนวคิดและความแตกต่างของทุกลัทธิศาสนา เรียกว่าสมวายะ คือความสามัคคีที่เกิดจากการอยู่ร่วมกัน โดยไม่ยกย่องแนวคิดของตนเอง และไม่ตำหนิแนวคิดของลัทธิความเชื่ออื่น ก่อให้เกิดความสามัคคีที่ยั่งยืนและยากต่อการถูกทำลาย

คติของการปกครองแบบประชาธิปไตยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ เสรีภาพ (Liberty) ความเสมอภาค (Equality) และภราดรภาพ (Fraternity) แต่ภัยที่จะทำลายมนุษยมาจก 2 ทางด้วยกันคือ ภัยจากความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม และภัยจากความแตกต่างของเชื้อชาติ ความเชื่อ และศาสนา เมื่อหลักเสรีภาพและความเสมอภาควิปริต หลักภราดรภาพหรือความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันก็ไม่ได้เกิดขึ้น แม้กระทั่งมหาอำนาจอย่างอเมริกา หลักภราดรภาพยังมีการเปลี่ยนแปลงถึง 4 ยุค คือ ยุคเบ้าหลอม (Melting Pot) ที่ทำหน้าที่หลอมความต่างให้ทุกคนเป็นอเมริกันชน ยุคโมเสก (Mosaic) คือ คงความต่างเอาไว้แต่บังคับให้ทุกคนต้องปฏิบัติตามอยู่ในกฎเดียวกัน ยุคจานสลัด (Salad Bowl) คือ การยำทุกอย่างเข้าด้วยกันโดยไม่สนใจความต่าง และยุคพหุวัฒนธรรม (Multiculturalism) ซึ่งต่างคนต่างอยู่ ภายใต้สังคมที่ถือว่ากฎหมายเป็นใหญ่ เป็นสังคมแบบแบ่งแล้ง เพราะการรวมกันเกิดจากการบังคับด้วยกฎหมาย

การสร้างภราดรภาพให้เกิดขึ้นจริง ต้องเริ่มจากการที่มนุษย์ใช้ปัญญาในการเข้าถึงหลักความจริง และใช้เมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ เพื่อให้สังคมที่มีความแตกต่างกัน อยู่ร่วมกันตามหลักขันติธรรมซึ่งเป็นหลักที่ไม่ได้บีบบังคับให้มนุษย์ต้องอยู่ตามกฎระเบียบอย่างอดทน แต่อยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจและยอมรับความแตกต่าง คือเข้าใจและยอมรับว่า ความแตกต่างเป็นเรื่องธรรมชาติ โดยแสดงออกมาในรูปแบบของอิทธิพลคือการไม่เบียดเบียนชีวิตอื่น หรือโจมตีความเชื่ออื่นที่ต่างจากความเชื่อตน แต่หากสังคมไม่เข้าใจความจริง ไม่เข้าใจมนุษย์ ไม่เข้าใจเมตตาอย่างถูกต้อง ความศรัทธาต่อศาสนาก็จะกลายเป็นชนวนให้เกิดสงครามได้

ส่วนที่ 2 กล่าวถึงภูมิหลังทางอารยธรรมและศาสนาของชาติตะวันตก แบ่งออกเป็น 9 ประเด็น ได้แก่ 1) การเกิดขึ้นของศาสนาคริสต์ที่มาพร้อมกับการกวาดล้าง 2) การเปลี่ยนแปลงที่มีผลมาจากอิทธิพลของคริสต์ศาสนา ซึ่งทำให้เกิด ยุคมืด ยุคคินซีฟ ยุคปฏิรูป ยุคพุทธิปัญญาหรือยุคสว่าง 3) อิทธิพลของคริสต์ศาสนาที่ทำให้เกิดการอพยพหนีภัยในดินแดนยุโรป 4) ปฏิกริยาต่อต้านอิทธิพลของศาสนาที่กลายเป็นแนวคิดพิชิตธรรมชาติ 5) การเกิดขึ้นของศาสนาอิสลามและการล่าอาณานิคมตั้งแต่ดินแดนตะวันตกจนถึงดินแดนตะวันออก 6) การล่าอาณานิคมแบบใหม่ที่อาศัยการเมือง การค้า เพื่อการเผยแผ่คริสต์ศาสนา 7) ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ด้วยความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม 8) อำนาจและผลประโยชน์กลายเป็นต้นเหตุของสงครามแทนที่ความเห็นต่างทางศาสนา และ 9) การปฏิวัติอุตสาหกรรมที่นำไปสู่การค้าเสรี

ส่วนที่ 2 ภูมิหลังทางอารยธรรมมีผลต่อหลักการของศาสนา โดยเฉพาะศาสนาคริสต์ซึ่งเกิดขึ้นมาพร้อมกับความรุนแรง บีบบังคับ และการกวาดล้างผู้เห็นต่างที่ถูกเรียกว่าแม่มดชาตาน

ศาสนาจึงมีอิทธิพลต่อความเป็นไปของการปกครองในขณะนั้น ตั้งแต่สมัยกลางของยุโรป (Middle Ages) ที่เรียกว่ายุคมืด (Dark Ages) เพราะอำนาจที่มากเกินไปของศาสนาคริสต์ที่ครอบงำทั้งระบบ เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง พร้อมกับการกีดกันวิทยาการความรู้ใหม่ที่ขัดต่อหลักศาสนา แต่เมื่อขณะสงครามครูเสดกับมุสลิมพร้อมกับการยึดตำราศิลปะวิทยาการของกรีกคืนกลับมา ยุโรปก็เข้าสู่ยุคฟื้นฟูหรือยุคเรอเนซองส์ (Renaissance) เนื่องจากหลุดพ้นจากการปิดกั้นทางปัญญา และเริ่มให้ความสำคัญกับความสามารถของบุคคลและปัจเจกชน แต่เพื่อเป็นการลดทอนอำนาจของศาสนาคริสต์ และไม่เห็นด้วยกับอำนาจของพระสันตะปาปา ยุโรปก็เข้าสู่ยุคปฏิรูป (Reformation) พร้อมกับการเกิดขึ้นของนิกายโปรเตสแตนต์ในเยอรมนี หลังจบสงครามศักราชที่สิบระหว่างนิกายคาทอลิกกับโปรเตสแตนต์ ยุโรปก็เข้าสู่ยุคพุทธิปัญญา (Enlightenment) ซึ่งเทิดทูนเสรีภาพ ชื่นชมวิทยาศาสตร์ และปฏิเสธพิธีกรรมความมั่งคั่งที่ปราศจากเหตุผลและผล

อเมริกา คือ ประเทศเกิดใหม่ ภายหลังชาวยุโรปลี้ภัยการเมืองและการกวาดล้างทางศาสนา ข้ามมหาสมุทรแอตแลนติกจนพบดินแดนใหม่ ซึ่งเต็มไปด้วยป่าไม้และชาวพื้นเมืองอินเดียนแดง และด้วยดินแดนใหม่เป็นอาณานิคมของอังกฤษ ทำให้อังกฤษตามมา แล้วออกกฎหมายเพื่อบังคับใช้กับผู้อยู่อาศัยอีกครั้ง แต่เพราะเคยบาดเจ็บจากการเมืองและศาสนาเหมือนกัน ทำให้ผู้อยู่อาศัยปรับตัวและวางรากฐานทางการเมืองใหม่เพื่อไม่ให้ปัญหาเดิมเกิดซ้ำ โดยแยกอำนาจระหว่างการเมืองกับศาสนาออกจากกัน พร้อมทั้งให้เสรีภาพในการนับถือศาสนา ทำให้ระบบชนชั้นวรรณะในอเมริกาเจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก

ปฏิกิริยาที่เกิดจากการครอบงำในยุคมืด ส่งผลให้ชาวยุโรปเกิดความรู้สึกถูกกดขี่ เมื่อเข้าสู่ยุคฟื้นฟู การดิ้นรนเพื่อหาความเป็นอิสระเสรีจึงรุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรารถนาความสำเร็จที่เกิดจากการเอาชนะธรรมชาติได้ ซึ่งกลายเป็นแนวคิดของตะวันตกตั้งแต่นั้นมา โดยหวังว่าความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์จะช่วยให้บรรลุผล คือมนุษย์สามารถเอาชนะธรรมชาติได้ แต่สุดท้ายเมื่อประสบปัญหาความเสื่อมโทรมของธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ชาวตะวันตกก็ตระหนักว่าแนวคิดนี้ไม่ใช่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ความเจริญของศาสนาผูกพันกับการล่าอาณานิคม (Colonization) แม้กระทั่งอาณาจักรมุสลิมที่เพิ่งเกิดในศตวรรษที่ 7 ก็ออกล่าอาณานิคมด้วย โดยฝั่งตะวันออกบริเวณลุ่มแม่น้ำสินธุก็ถูกมุสลิมยึดครอง แม้จะไม่สามารถยึดครองได้ในตอนนั้น แต่ในที่สุดมุสลิมเตอร์ก อาฟกานิสถานก็สามารถเข้ายึดอินเดียได้จนถึงรัฐพิหาร ซึ่งมีผลทำให้พระพุทธศาสนาเสื่อมสลายไปจากอินเดีย ส่วนฝั่งตะวันตกมุสลิมก็สามารถยึดครองได้ถึงสเปน ทำให้การเผยแพร่เชิงบังคับของศาสนาอิสลามกลายเป็นปัญหาสำหรับศาสนาคริสต์จนเกิดสงครามครูเสดขึ้น หลังคริสต์ชนะสงคราม ประเทศมหาอำนาจอื่นก็เริ่มออกล่าอาณานิคม ตั้งแต่สเปน โปรตุเกส อังกฤษ ฮอลันดา ฝรั่งเศสและอเมริกา โดยการยึดครองจะใช้ 2 แนวทางในการบริหารจัดการคือก่อกำจัดชนพื้นเมืองเดิมออกไปจากพื้นที่ หรือให้อยู่ที่เดิมภายใต้กฎระเบียบใหม่ ส่วนการเปลี่ยนให้มานับถือศาสนาคริสต์ก็ยังปฏิบัติอยู่เช่นเดิม

ยุคพุทธิปัญญา ความขัดแย้งระหว่างศาสนากับสังคมเริ่มลดลง เนื่องจากนิเวศน์ได้ช่วยตีความศาสนาแบบวิทยาศาสตร์ แต่ฝ่ายศาสนากลับเริ่มไม่พอใจ เพราะเป็นการชักนำให้เกิดแนวคิดแบบอเทวนิยม และลัทธิทิพย์ของศาสนาเอง ในขณะที่โลกเริ่มใช้ตัววัดความเจริญทางอารยธรรมตัวใหม่ ซึ่งจากเดิมใช้ศิลปวิทยาการ และถูกแทนที่โดยวิทยาศาสตร์อุตสาหกรรม ศาสนาจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย ด้วยการใช้วิทยาการสมัยใหม่เป็นพาหนะให้พระเจ้าองค์เดิมเพื่อการเผยแผ่คำสอน ส่วนอเมริกาซึ่งมีภูมิหลังจากผู้ลี้ภัยและการเอาตัวรอด ได้นำคติบุกป่าพรมแดน (Frontier) มาใช้ในการขยายอาณานิคมและปลูกใจ ประกอบกับการใช้ชีวิตตามลัทธิดาร์วินเชิงสังคม (Social Darwinism) ที่ถือว่าธรรมชาติจะเป็นผู้เลือกเฉพาะผู้ที่แข็งแกร่งเท่านั้นให้อยู่รอด และการปกครองอาณานิคมที่อ่อนแอว่าถือเป็นชะตากรรมของอเมริกา จนเกิดแนวคิดจักรวรรดินิยมอเมริกา (American Imperialism) ปัญหาความขัดแย้งในอดีตที่เกิดจากศาสนา จึงเปลี่ยนเป็นปัญหาความต้องการด้านผลประโยชน์และการครอบครองอาณานิคมแทน จนทำให้เกิดสงครามโลกครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ระบบอาณานิคมล่มสลายจนหมด รัสเซียและอเมริกากลายเป็นมหาอำนาจ ส่งผลให้สาเหตุของความขัดแย้งในโลกเปลี่ยนจากแย่งชิงผลประโยชน์กลายเป็นการสร้างพรรคพวกในระบบการปกครอง ระหว่างคอมมิวนิสต์กับประชาธิปไตยแทน แต่ครั้งนี้โลกจัดการปัญหาด้วยการเลือกใช้สงครามเย็น (Cold War) ซึ่งสู้รบด้วยการสร้างแนวร่วมในระบบปกครองเดียวกัน และสร้างความหวาดกลัวจากอาวุธนิวเคลียร์ สุดท้ายประชาธิปไตยอเมริกาชนะ กลายเป็นมหาอำนาจของโลกแต่เพียงผู้เดียว

ยุโรปเริ่มสร้างอารยธรรมใหม่โดยกำหนดให้อุตสาหกรรมเป็นตัวชี้วัดความเจริญ พร้อมกับการคิดค้นวิทยาการใหม่เพื่อตอบสนองระบบอุตสาหกรรม มีการผนวกเครื่องจักร พลังงาน และระบบบริหารจัดการเข้าด้วยกัน ยิ่งมนุษย์เริ่มนำพลังงานไฟฟ้ามาใช้แทนพลังงานไอน้ำ รวมถึงการใช้ระบบสายพานในโรงงาน การพัฒนาในระบบอุตสาหกรรมก็เติบโตอย่างก้าวกระโดด ซึ่งแนวคิดนี้ถูกนำมาใช้ในญี่ปุ่นและประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชีย โลกจึงเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ตั้งแต่นั้นมา

แต่ความเจริญของโลกเกิดขึ้นได้ไม่นาน เพราะความไม่สมดุลกันระหว่างปริมาณสินค้าที่ผลิตได้มากกับตลาดผู้บริโภคซึ่งมีอยู่น้อย ทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลก ส่งผลให้ค่าเงินประเทศต่าง ๆ เริ่มแข็งตัว หนี้เสียเกิดขึ้นทั่วโลกจากการขาดสภาพคล่อง อเมริกาจึงเกิดแนวคิดเรื่องตลาดการค้าเสรี โดยชักชวนทั่วโลกลงนามข้อตกลงห้ามกีดกันสินค้านำเข้า และปล่อยให้สินค้าถูกจำหน่ายออกตามกลไกตลาด ผ่านการแข่งขันที่เสรี โดยเริ่มต้นที่ฝั่งยุโรปและขยายเข้าสู่เอเชีย ซึ่งอเมริกาให้เหตุผลว่าระบบการค้าเสรีจะทำให้เกิดการค้าที่เป็นธรรม แต่เมื่อทดลองปฏิบัติแล้วพบว่า นอกจากระบบการค้าเสรีจะไม่ก่อให้เกิดการค้าที่เป็นธรรมแล้ว ยังเป็นช่องทางให้ประเทศมหาอำนาจทั้งหลายเอาเปรียบประเทศกำลังพัฒนาจากการเป็นคู่ค้าทางเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 3 กล่าวถึงการปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์และมุมมองทางศาสนาหลังยุคล่าอาณานิคม แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ลักษณะที่สำคัญของการสร้างสันติภาพแบบอเมริกา 2) มุมมองที่เปลี่ยนไปของชาติตะวันตกที่มีต่อพระพุทธศาสนา และ 3) จุดเด่นและจุดด้อยของพระพุทธศาสนา ตามแนวคิดของชาติตะวันตก

ส่วนที่ 3 เสรีภาพแบบอเมริกาเกิดจากภูมิหลังที่ถูกบีบคั้น จึงเน้นการปกป้องพิทักษ์ตนเองให้รู้สึกปลอดภัย สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ แต่แนวคิดเรื่องผู้ที่แข็งแกร่งที่สุดคือผู้ที่สมควรอยู่รอด ทำให้เสรีภาพแบบอเมริกาขาดการพัฒนาคุณธรรมด้านความสัมพันธ์ ความสามัคคี ความมีไมตรี ความเมตตาและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เสรีภาพแบบอเมริกาจึงแก้ปัญหาด้วยการสร้างรูปแบบ ระบบ กฎกติกา และปกครองด้วยกฎหมายซึ่งต่างจากเสรีภาพในประเทศพุทธศาสนา ที่ไม่เคยแก้ปัญหาด้วยความรุนแรง โดยแนวคิดเรื่องการไม่เบียดเบียนต่อลัทธิความเชื่ออื่น แม้ความเห็นต่างจะไม่ได้ได้รับการยอมรับ แต่ก็อยู่ร่วมกันได้ด้วยความเข้าใจ ซึ่งความอิสระและเมตตาต่อลัทธิอื่นนี้เองกลายเป็นจุดอ่อนที่ย้อนกลับมาทำลายพระพุทธศาสนา

ในขณะที่ศาสนาต่าง ๆ ทั่วโลก ทั้งศาสนาคริสต์ อิสลาม ฮินดู ซิกข์ โซโรอัสเตอร์ บาไฮ ขงจื้อ เต๋าหรือแม้กระทั่งยิว ล้วนแต่เคยผ่านการทำสงครามศาสนาด้วยการเข่นฆ่ามาแล้วทั้งนั้น เหลือเพียงศาสนาพุทธเท่านั้นที่มีวิธีการจัดการความขัดแย้งหรือเห็นต่าง ด้วยการให้แสดงออกถึงความเคารพ ซื่อสัตย์ในจุดยืนของตนแล้วออกจากกลุ่มโดยการลาสิกขา แม้กระทั่งอิทธิพลของศาสนาที่มีในระบบการปกครอง หากกษัตริย์นับถือพุทธศาสนา ก็ไม่มีการบังคับให้พลเมืองในประเทศนั้นต้องนับถือตาม แตกต่างจากชาติตะวันตกที่เกิดการกวาดล้างอยู่บ่อยครั้ง เพียงเพราะพลเมืองนับถือศาสนาที่แตกต่างจากผู้ปกครอง ทำให้การจัดการปัญหาเหล่านี้เป็นข้อดีของศาสนาแบบอเทวนิยม การนับถือศาสนาพุทธจึงไม่ใช้การตีกรอบแนวคิดให้แคบลงแต่ต้องขยายให้กว้างขึ้นในการยอมรับแนวคิดที่แตกต่าง แม้แต่คำสอนของพระพุทธศาสนาก็ใช้คำเรียกที่เป็นกลางไม่ระบุว่า เป็นพวกใดพวกหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งต่างจากศาสนาอื่น พุทธศาสนิกชนจึงควรเห็นคุณค่าในหลักการและอธิบายให้ตะวันตกซึ่งมีภูมิหลังแตกต่างได้เข้าใจ สามารถยกข้อดีและแนวทางแก้ไขเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งในโลกอย่างใช้ปัญญา ด้วยเมตตาธรรม

บทวิจารณ์

ผู้ประพันธ์ให้ความเห็นว่าสงครามที่เกิดจากศาสนามีมูลเหตุอยู่ด้วยกัน 2 ประการคือการต่างพวก ได้แก่ การต่างเชื้อชาติ ต่างประเทศถิ่นอาศัย ต่างวัฒนธรรม ต่างสีผิว และการต่างศาสนา ได้แก่ การนับถือศาสนาต่างกัน มีความเชื่อที่ต่างกัน รวมถึงการนับถือศาสนาเดียวกันแต่นิกาย ก็จะเป็นชนวนให้เกิดความขัดแย้งได้ ประกอบกับศาสนากลายเป็นส่วนหนึ่งของอารยธรรม เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งด้านการเมืองซึ่งมีมูลเหตุมาจากความต่างด้านอารยธรรม ความรุนแรงก็จะมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งในประเด็นนี้ผู้วิจารณ์เห็นด้วยกับผู้ประพันธ์ เนื่องจากความต่างพวกต่างศาสนา เป็นชนวนให้เกิดความขัดแย้งในหลายพื้นที่ของโลก เช่น ในประวัติศาสตร์ยุโรป ได้กล่าวถึงแนวคิดของลูเธอร์ ผู้จุดประกายในการลดทอนพระราชอำนาจของพระสันตะปาปาและให้

ความสำคัญกับข้อความในพระคัมภีร์มากกว่าอำนาจของตัวบุคคล โดยลูเธอร์กล่าวว่า หากสามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องไม่ยอมให้ประชาชนในรัฐนับถือศาสนาที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ก็เพื่อหลีกเลี่ยงเรื่องยุ่งยากทั้งหลาย รวมถึงพวกที่เห็นต่างก็จะต้องถูกบังคับให้เข้าพิธี เพื่อยืนยันว่าตนเองมีแนวคิดแบบเดียวกัน ไม่เช่นนั้นจะถูกลงโทษ และในกรณีของสงครามครูเสด สงครามแห่งความศรัทธาระหว่างชาวคริสต์กับชาวมุสลิม ในช่วงศตวรรษที่ 11-13 ซึ่งกินระยะเวลากว่า 200 ปี ถือได้ว่าเป็นการต่อสู้แห่งพลังศรัทธา ที่รวมคนหลากหลายเชื้อชาติจากทั่วโลกเพื่อแย่งชิงเยรูซาเลม ดินแดนศักดิ์สิทธิ์ทางศาสนาของทั้งสามกลุ่มแห่งอับราฮัม คือ ยูดาห์ คริสต์ และอิสลาม (ภาสพันธ์ ปานสีดา, 2563)

ซึ่งชนวนแห่งการเกิดสงครามนอกเหนือจากการต่างเชื้อชาติ ต่างศาสนาแล้ว ยังมีมูลเหตุซึ่งเป็นปัจจัยอื่นมาสนับสนุนให้เกิดความขัดแย้ง ได้แก่ เหตุผลทางการเมือง จากที่ปรากฏในประวัติศาสตร์ยุโรปว่า ตามข้อแม้ในทางศาสนา (Ecclesiastical Reservation) ได้บัญญัติว่าผู้ครองแคว้นที่เคยนับถือนิกายโปรเตสแตนต์และเปลี่ยนมานับถือคาทอลิก สามารถบังคับให้รัฐของตนเป็นคาทอลิกได้ แต่หากเปลี่ยนจากคาทอลิกเป็นโปรเตสแตนต์ จะเปลี่ยนให้คนในรัฐเป็นโปรเตสแตนต์ไม่ได้ รวมถึงผู้ครองรัฐนั้นจะเสียสิทธิ์ในการครองรัฐทันที และปัจจัยที่เกิดจากการมีอำนาจที่มากเกินไปของฝ่ายศาสนจักร รวมถึงผลประโยชน์ที่ประมุขทางศาสนาได้รับจากการที่มีอำนาจแต่งตั้งคณะทำงานในตำแหน่งสำคัญได้โดยอิสระ ก่อให้เกิดความอิจฉาและไม่พอใจของผู้ครองแคว้นที่เห็นว่า ผลประโยชน์ทั้งหลายควรจะเป็นของเจ้าผู้ครองแคว้นมากกว่าประมุขทางศาสนา (J.M. Thompson (2525) แปลโดย นันทา โชติกะพุกกณะ และนิออน สนิทวงศ์ ณ อยุธยา) สาเหตุเพราะประเทศที่มีศาสนาและธรรมเนียมจารีตเป็นรากฐานของระบอบการปกครอง อิทธิพลของนักบวชสามารถก่อให้เกิดความชอบธรรมในการได้มาซึ่งอำนาจทางการเมืองและการปกครองได้ (สมบูรณ์ สุขสำราญ, 2527) ดังนั้นในบริบทของชาติตะวันตก ศาสนาถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการในการเบียดเบียนเพื่อประโยชน์ของฝ่ายการเมืองและฝ่ายศาสนจักรอย่างชอบธรรม

ส่วนความเห็นที่กล่าวว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งสันติปราศจากความขัดแย้งนั้น ผู้วิจารณ์เห็นด้วยกับผู้ประพันธ์เพียงบางส่วน เนื่องจากมีเหตุการณ์สำคัญหลายเหตุการณ์ที่บ่งบอกว่า มีความขัดแย้งและเห็นต่างในรูปแบบและหลักการทางศาสนา เช่น ในกรณีพระพิมลธรรม (อาจ อาสโภ) ที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นคอมมิวนิสต์ จนถูกจองจำและบังคับให้ลาสิกขาเป็นเวลาถึง 5 ปี โดยส่วนหนึ่งของปัญหาเกิดจากการต่างนิกาย และความเห็นที่วามหานิกายไม่ควรอยู่ภายใต้การปกครองของธรรมยุติกนิกาย (เกรียงศักดิ์ พิทยานะ, 2518) และกรณีการต่อต้านคำสอนของวัดธรรมกาย ในการตีความพระนิพพานว่าเป็นอัตตาหรืออนัตตา รวมไปถึงตีความบารมีว่าเป็นการบริจาคน และบารมีเป็นอำนาจพิเศษที่จะบันดาลผลอันพึงปรารถนาให้แก่ผู้ขอ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) ซึ่งก่อให้เกิดความสับสนและเห็นต่างของพุทธศาสนิกชน กลายเป็นความแตกแยกที่แม้ว่าจะไม่ก่อให้เกิดสงครามหรือความรุนแรงเช่นชาติตะวันตกหรือศาสนาอื่น แต่สถานการณ์ความขัดแย้งที่มีมูลเหตุมาจากศาสนา ก็ส่งผลให้เกิดกระแสการวิพากษ์วิจารณ์ที่มีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยในสังคม เป็นการทำลายความศรัทธาที่มีต่อพระพุทธศาสนา ซึ่งความขัดแย้งบางส่วนก็มีสาเหตุมาจาก การเสื่อมศรัทธาเพราะขาดความประมาณในการก่อสร้างศาสนวัตถุ ซึ่ง

คล้ายคลึงกันมากระหว่างการขายใบไถ่บาป เพื่อต้องการนำเงินมาสร้างวิหารเซนต์ปีเตอร์ใหม่ในกรุงโรม และการสร้างพระธรรมกายประจำตัวเพื่อบรรจุและล้อมรอบองค์เจดีย์ของวัดธรรมกาย ซึ่งในกรณีแรกเป็นชนวนให้เกิดสงครามต่างนิกาย และกรณีหลังกลายเป็นกระแสวิพากษ์วิจารณ์ด้านความศรัทธาที่ปราศจากปัญญา

นอกจากนี้ความเสื่อมศรัทธาที่เกิดจากการได้มาซึ่งสถาปนาบรรดาศักดิ์ของนักบวช โดยพบว่ามีการขายตำแหน่งในองค์กรศาสนา ในสมัยของพระสันตะปาปาจูเลียสที่ 2 และพระสันตะปาปาสิโอที่ 10 รวมถึงการเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียม (Pallium) จากพระสังฆราชที่แต่งตั้งใหม่ (J.M. Thompson (2525) แพลโดย นันทา โชติกะพุกณะ และนิออน สนิทวงศ์ ณ อยุธยา) หรือแม้แต่ในองค์กรคณะสงฆ์พระพุทธศาสนา ก็จะได้ยินข่าวการวิ่งเต้นเพื่อการแต่งตั้ง ปรับเลื่อน และเรียกรับประโยชน์จากการแต่งตั้งสมณศักดิ์และพระฐานานุกรม (วัชร งามจิตระเจริญ, 2556)

ดังนั้น แนวทางหรือวิธีคิดในการจัดการความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากความต่างพวกต่างศาสนาตามที่ผู้ประพันธ์ ได้กล่าวไว้ คือ

1. ปฏิบัติต่อแนวคิด (ทิฐิ) อย่างถูกต้อง คือต้องไม่ขาดขันติธรรม ซึ่งหมายถึงการยอมรับในความเชื่ออื่น ไม่ละเมิดหรือปรักปรำความเชื่อในลัทธิอื่น และอยู่ร่วมกับลัทธิอื่นได้โดยไม่เบียดเบียนกัน เพราะหากขาดขันติธรรม แนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชน กฎ กติกา ระบบ การลงโทษ ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาสันติภาพได้ หรือแก้ได้ก็ไม่มีความยั่งยืน

2. ไม่เอาความต่างศาสนาเข้ามาซ้ำเติมความต่างพวก โดยการไม่ยกเอาคำสอนในศาสนาหนึ่งไปบังคับใช้กับอีกศาสนาหนึ่ง

3. สร้างจิตสำนึกใหม่ในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งปัญหาการต่างพวกก็ให้ดำเนินไปตามวาระเหตุการณ์ เมื่อความขัดแย้งสงบก็อยู่ร่วมกันได้ แต่หากนำปัญหาการต่างศาสนาเข้ามารวมด้วย แม้ปัญหาความต่างพวกจะสงบแล้วการอยู่ร่วมกันก็ยังไม่สามารถทำได้อยู่ดี ซึ่งหากไม่สร้างจิตสำนึกแล้ว การอยู่เพื่อแยกก็เกิดขึ้น คือในช่วงแรกอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคีและเริ่มแยกตัวออกมาภายหลัง ดังนั้นการสร้างเอกภาพเพื่อให้เกิดภราดรภาพอย่างถูกวิธีจึงเป็นวิธีพัฒนาตนของมนุษย์ในการอยู่ร่วมกันที่ดีที่สุด แม้จะพัฒนาไปแบบโลกไร้พรมแดน (โลกาภิวัตน์) ปัญหาความขัดแย้งก็ไม่เกิด

4. พัฒนาภาวะจิตใจไร้พรมแดน คือการพัฒนาให้ตนเองหลุดพ้นจากความคับแคบ การยึดถือเฉพาะแนวทางของตน ไม่เคารพแนวคิดของผู้อื่น เพราะเมื่อไม่เข้าใจความต่าง การรวมกันย่อมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ดังนั้นต้องพัฒนาตนเองให้ปราศจากมัจฉริยะทั้ง 5 คือ การหวงถิ่น ถิ่นอาศัย หวงถิ่นกลุ่มพวก หวงถิ่นลาภผล หวงถิ่นชั้นวรรณะ หวงถิ่นภูมิธรรมภูมิปัญญา

5. ยอมรับความเป็นสากลเสมอกัน คือความเป็นจริงที่เป็นสากล ความเป็นมนุษย์ที่เป็นสากล ความมีเมตตาที่เป็นสากล

6. อนุรักษ์ความจริง คือการปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยเมตตา ปฏิบัติต่อความจริงด้วยปัญญา คือการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นการเฉพาะ ไม่ปิดเป็นความจริง ไม่กำหนดความจริง ไม่ตัดสินความจริง ไม่ปิดกั้นความจริง

แต่ผู้วิจารณ์เห็นว่า ควรปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้น คือ

7. รักษาศรัทธาธรรมจากพุทธศาสนิกชน ด้วยการปฏิบัติตนตามหลักมัตตัญญูตา ความรู้จักพอประมาณ ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป อุตตสัมมาปณิธิ การตั้งตนไว้ชอบเหมาะสมกับสมณเพศ

8. ปรับเปลี่ยนมุมมองที่ ถูกปลุกฝังว่า บุคคลที่มีคุณค่าคือบุคคลที่มียศถาบรรดาศักดิ์ เพราะบุคคลจะมีค่าก็ต่อเมื่อสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสังคม แม้ว่าบุคคลนั้นจะมีตำแหน่งหรือไม่มีตำแหน่งก็ตาม

9. ทำความเข้าใจกับศาสนาทุกศาสนาอย่างเป็นกลาง ศึกษาเนื้อหาอันเป็นแก่นสาร และยอมรับในความแตกต่างของรูปแบบ

ทัศนะวิจารณ์: คุณค่าหนังสือ

จุดเด่นของหนังสือเล่มนี้อยู่ที่ การเชื่อมโยงระหว่างสถานการณ์ของศาสนากับประวัติศาสตร์การเมืองการปกครองในแต่ละช่วงเวลา ทำให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจในพัฒนาการของฝ่ายศาสนจักรและอาณาจักรไปพร้อม ๆ กัน มีการยกเนื้อหาในพระไตรปิฎกมาอธิบายประกอบกับหัวข้อที่นำเสนอ เช่น การนำจุฬาสาโรปมสูตรมาอธิบายเรื่องการไม่วิจารณ์ทัศนะของศาสนาอื่น นำกาลามสูตรและสี่สุตรมาอธิบายท่าทีที่ควรแสดงออกต่อศาสนาอื่น โดยตลอดทั้งเล่มจะปรากฏหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่สัมพันธ์กับการอธิบายปรากฏการณ์ทางโลกในขณะนั้น การนำเสนออย่างเป็นกลางโดยไม่นำทัศนคติของพระพุทธศาสนามาชักนำให้ผู้อ่านถูกครอบงำ และใช้วิจญาณของตนเองในการตัดสินใจ และจุดเด่นที่ชัดเจนที่สุดของผู้ประพันธ์ คือความฉลาดในการนำเสนอคำศัพท์ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยไม่ให้อึดติดกับหลักภาษา แต่ใช้การนำเสนอในแง่ของความหมายที่แท้จริงของคำศัพท์ เช่น ใช้คำว่าขันติธรรม (Tolerance) ในความหมายของการอยู่ร่วมกันโดยการยอมรับและเคารพในความแตกต่างแทนความหมายว่าอดทน คำว่าสมวาเย ในความหมายของการประสานสอดคล้องกลมกลืน แทนความหมายของการประชุม ใช้คำว่าอหิงสา (Nonviolence) ในความหมายของการไม่เบียดเบียน แทนความหมายของการเรียกร้องอย่างสันติ ซึ่งนับเป็นภูมิรู้ภูมิธรรมขั้นสูงของผู้ประพันธ์ที่ต้องผ่านการศึกษาอย่างเข้าใจจึงจะสามารถตีความคำศัพท์เหล่านี้ในแง่ที่เหมาะสมกับคำศัพท์ได้

จุดด้อยของหนังสือเล่มนี้ คือการใช้คำในสารบัญที่ไม่มีความกระชับทำให้อ่านไม่สามารถเลือกอ่านเนื้อหาโดยดูจากสารบัญได้ และเนื่องจากเป็นการถอดคำบรรยายโดยเน้นตามหัวข้อซึ่งเป็นรูปแบบเดียวกับพระไตรปิฎก ทำให้มีการกล่าวเนื้อหาซ้ำในบางช่วง โดยเฉพาะการกล่าวถึงยุคมีดและเสรีภาพของตะวันตก มีปรากฏอยู่หลายที่ในส่วนที่ 2 ของหนังสือ และในช่วงท้ายของส่วนที่ 1 ชื่อประเทศ เมือง และสถานที่ มีการเขียนทับศัพท์ด้วยภาษาอังกฤษแทนภาษาไทย จุดด้อยที่ปรากฏในช่วงกลางจนถึงท้ายของหนังสือ เมื่อผู้ประพันธ์ต้องนำเสนอในประเด็นที่มีความละเอียดอ่อน ปกติผู้ประพันธ์จะนำเสนอด้วยความเป็นกลางเพื่อให้อ่านพิจารณาด้วยตนเอง แต่บางช่วงผู้ประพันธ์ก็ปิดโอกาสเหล่านี้โดยให้อ่านเลือกกว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยเท่านั้น

สรุปผล

มองสันติภาพโลกผ่านภูมิหลังอารยธรรมโลกาภิวัตน์ เป็นหนังสือที่ผู้ประพันธ์ทำการจัดเรียงช่วงเวลาในการเปลี่ยนแปลงอารยธรรมความเจริญในยุคต่าง ๆ คู่กับการเปลี่ยนแปลงของศาสนา โดยพบว่าในยุคกลางของยุโรปถือเป็นยุคมืดเนื่องจากอิทธิพลการครอบงำของคริสต์ศาสนาที่มีต่อการปกครองของฝ่ายศาสนจักรและอาณาจักร เมื่อเข้าสู่ยุคเรอแนซองส์หรือยุคคีนซีฟ ผู้คนต่างพากันต่อต้านอิทธิพลที่มีมากจนเกินพอดี ส่งผลให้คริสต์ศาสนาต้องทำการปรับเปลี่ยนตนเอง จนเข้าสู่ยุคปฏิรูปที่เกิดการต่อต้านอำนาจของประมุขฝ่ายศาสนจักร และได้นำเอาวิทยาศาสตร์มาอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ แทนศาสนา เป็นยุคพุทธิปัญญาหรือยุคสว่างของผู้คนที่ไม่ถูกครอบงำโดยอิทธิพลของคริสต์ศาสนาอย่างสมบูรณ์

กว่ายุโรปจะผ่านวิกฤตที่เกิดจากการครอบงำโดยอิทธิพลของคริสต์ศาสนาได้ ก็ใช้ระยะเวลายาวนานหลายศตวรรษ ต้องผ่านสงครามศักดิ์สิทธิ์และการล่าอาณานิคมหลายต่อหลายครั้ง กว่าที่จะมีอิสระในการเลือกการดำเนินชีวิตในแบบที่ตนเองตั้งใจ ปฏิเสธไม่ได้ว่าศาสนาถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการครอบงำและเบียดเบียนอย่างชอบธรรม โดยมีการเมืองและผลประโยชน์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความขัดแย้ง

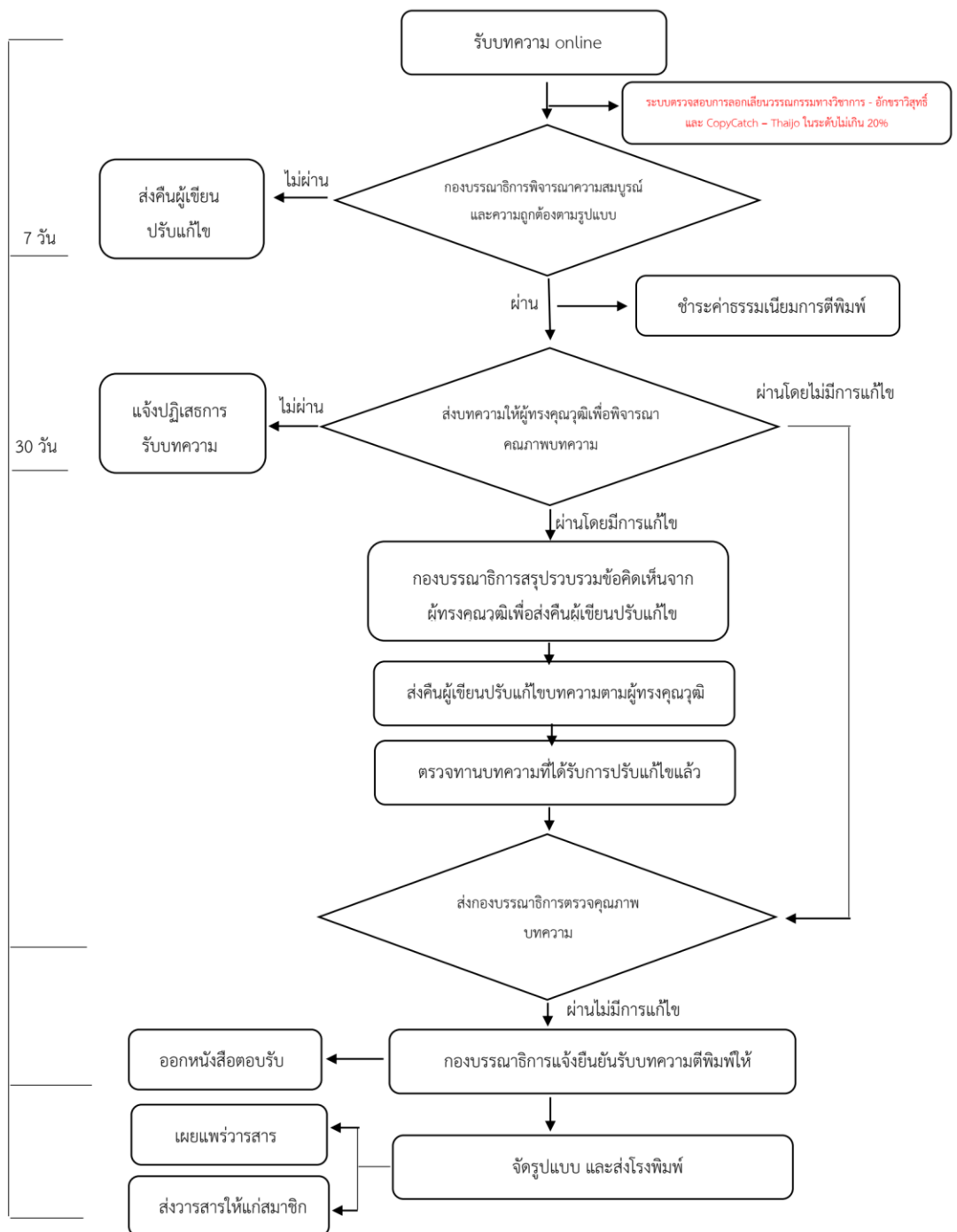
แม้กระทั่งพระพุทธศาสนาที่ถือได้ว่าเป็นศาสนาแห่งสันติภาพโดยเนื้อหา ก็ยังพบว่ามี ความขัดแย้งเกิดขึ้น ถึงจะไม่รุนแรงจนกลายเป็นชนวนสงครามแต่ก็สร้างความเห็นต่างให้เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งความขัดแย้งดังกล่าวไม่ได้เกิดจากเนื้อหาของศาสนา แต่เกิดจากบุคคลที่ขาดhiri โอตตปปะที่ปฏิบัติตนด้วยความไม่ละอาย โดยใช้ศาสนาเป็นเครื่องมือเช่นเดียวกับชาติตะวันตก

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ พิศนาคะ. (2518). *พระพิมพ์ลธรรมเป็นคอมมิวนิสต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศิริสาสน์.
- นันทา โชติกะพุกณะ และนิออน สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. (2525). *ประวัติศาสตร์ยุโรป ค.ศ.1494-ค.ศ. 1789*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.
- ภาสพันธ์ ปานสีดา. (2563). *ครูเสด มหาสงครามแผ่นดินศักดิ์สิทธิ์*. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรีเมรส.
- วัชร งามจิตรเจริญ. (2556). *สมณศักดิ์: ข้อดีและปัญหา*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: ศูนย์พุทธศาสนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *กรณีธรรมกาย บทเรียนเพื่อการศึกษาพระพุทธศาสนา และสร้างสรรค์สังคมไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พลมานัส.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2557). *มองสันติภาพโลก ผ่านภูมิหลังอารยธรรมโลกาภิวัตน์*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- สมบูรณ์ สุขสำราญ. (2527). *พระพุทธศาสนากับการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและสังคม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาคผนวก

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารวิจัยวิชาการ



แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์ใน วารสารวิจัยวิชาการ



การส่งบทความต้องจัดพิมพ์ตามรูปแบบที่กำหนด และต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ จึงจะได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร ผู้เขียนต้องส่งต้นฉบับผ่านทาง Online โดยแนบไฟล์ (Word) ของบทความต้นฉบับส่งมาที่ <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra> การเตรียมต้นฉบับที่จะมาลงตีพิมพ์ ควรปฏิบัติตามคำแนะนำ ดังนี้

1. ประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

1.1 วารสารวิจัยวิชาการตีพิมพ์บทความประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1.1.1 บทความทางวิชาการ หมายถึง งานเขียนทางวิชาการในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่มีการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็น ข้อยุติ ข้อเสนอแนะและประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบโดยผู้เขียนค้นคว้าจากเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น แล้ววิเคราะห์อย่างสมเหตุสมผล บทความวิชาการมีหลายลักษณะ เช่น บทความแสดงความคิดเห็นที่วิเคราะห์ผลงานใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญในสาขาวิชาของวารสารนั้น บทความจากบรรณาธิการที่แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง บทความวิจารณ์ที่อาจเป็นการแสดงข้อสนับสนุนหรือข้อโต้แย้งเชิงเหตุผลโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการมีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนิสิต นักศึกษา หรือประชาชนทั่วไป

1.1.2 บทความวิจัย (Research Article) หมายถึง บทความที่นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าใหม่ ๆ ทั้งในด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติที่ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในศาสตร์สาขาต่าง ๆ มากขึ้นกว่าเดิม โดยมีข้อมูลและเนื้อหาที่ทำให้ผู้อ่านมีความรู้ในศาสตร์สาขานั้นสามารถศึกษาในลักษณะเดียวกันและสามารถตัดสินใจได้ว่าบทความนั้นมีความสำคัญต่อสาขาวิชาเพียงใด บทความวิจัยมีลักษณะเด่นตรงที่เป็นการนำเสนอปัญหาที่ผู้เขียนได้ศึกษาหรือประเด็นที่ต้องการคำตอบ มีการกำหนดกรอบแนวคิด การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสรุปปัญหาอย่างชัดเจน อันเป็นการสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่าทางวิชาการ

1.1.3 บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) หมายถึง บทความที่วิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาสาระคุณค่า และคุณภาพของหนังสือ บทความ หรือผลงานด้านศิลปะ เช่น นิทรรศการทัศนศิลป์ และการแสดงละครหรือดนตรี โดยใช้หลักวิชา และดุลยพินิจอันเหมาะสม

1.2 การตรวจสอบบทความ และพิสูจน์อักษร

วารสารวิจัยวิชาการได้กำหนดการตรวจสอบการลอกเลียนวรรณกรรมทางวิชาการ (อักษราวิสุทธิ์) และการตรวจสอบการคัดลอกเอกสารอิเล็กทรอนิกส์แบบอัตโนมัติ

CopyCatch (Copyright, Academic Work and Thesis Checking System) โดยจะต้องมีระดับความซ้ำซ้อน ไม่เกิน 20%

ผู้เขียนควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับกองบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์บทความมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

2. การเตรียมบทความ

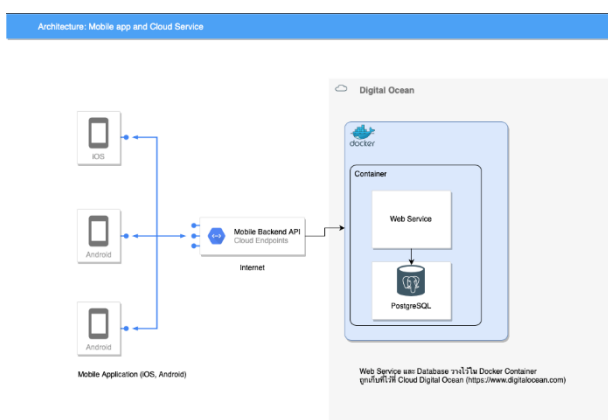
รูปแบบการเตรียมต้นฉบับของวารสารวิจัยวิชาการ ประกอบด้วย

2.1 บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ โดยใช้ชุดแบบอักษร (Font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH Sarabun PSK)

2.2 เนื้อหา (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) ให้จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ และจัดพิมพ์เนื้อหาภาษาอังกฤษให้จัดพิมพ์เป็น Single Space

2.3 ถ้ามีรูปภาพ/ตารางประกอบ ควรมีภาพที่ชัดเจน ถ้าเป็นรูปถ่ายควรมีภาพถ่ายจริงแนบด้วย ให้จัดพิมพ์แยกออกจากเนื้อหา ให้ระบุคำว่า “**ภาพที่**” จัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษได้ภาพ และ “**ตารางที่**” จัดชิดซ้ายของหน้ากระดาษ บนตาราง ตามด้วยหมายเลขกำกับใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวหนา แสดงเนื้อหาสำคัญของเรื่องด้วยข้อความที่กะทัดรัด ชัดเจน ส่วนคำอธิบายใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวปกติ รูปภาพ/ตารางที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพ/ตารางทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

ตัวอย่างการเขียน "ภาพที่"



ตัวอย่างการเขียน "ตารางที่"

ตารางที่ 1 ตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัด สำหรับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเชิงสร้างสรรค์		
ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
การจัดการท่องเที่ยว โดยชุมชนเชิง สร้างสรรค์	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้าม วัฒนธรรม (Reciprocating)	1. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน
		2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม
		3. ให้คนหลากหลายทักษะ หลากหลายวิธีคิดทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์
		4. ความผูกพันระหว่างนักท่องเที่ยวและเจ้าของบ้าน
		5. มีระบบเครือข่ายช่วยสนับสนุนการเรียนรู้
	การมีประสบการณ์ตรงใน พื้นที่ท่องเที่ยว (Experiencing)	1. ประสบการณ์การสัมผัสผัส (ประสาทสัมผัส)
		2. ประสบการณ์ทางอารมณ์ (ความรู้สึก)
		3. ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ (ความคิด)
		4. ประสบการณ์ทางกายภาพ พฤติกรรม และวิถี ชีวิต (การปฏิบัติ)
		5. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสังคม (สังคม)
	การชื่นชมเข้าใจจิต วิญญาณของพื้นที่ (Appreciating)	1. เข้าใจคุณค่าทางสังคม วัฒนธรรม
		2. เข้าใจสภาพแวดล้อมของพื้นที่การท่องเที่ยว
		3. มีความจริงแท้ทั้งในกระบวนการการผลิต ผลิตภัณฑ์ และประสบการณ์จริง
		4. ไม่ทำลายคุณค่าของชุมชน และวิถีชีวิต
		5. มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่สร้างความประทับใจ ทำ ให้จดจำและเกิดความเข้าใจในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
	การเรียนรู้สิ่งใหม่ (Lifelong Education)	1. ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ (ความคิด)
		2. นักท่องเที่ยวมีโอกาสพัฒนาศักยภาพในการ สร้างสรรค์ของตนเอง
		3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับเจ้าของพื้นที่
		4. การพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวที่เกิดจากภูมิ ปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่เดิม
		5. การแสวงหาประสบการณ์เกี่ยวกับวิถีชีวิตและ วัฒนธรรมที่แท้จริงของนักท่องเที่ยว

2.4 พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษพิมพ์สี่ขนาดบีห้า (B5) ขนาดของตัวอักษรเท่ากับ 16 ส่วนเลขหน้าขนาด 14 และใส่เลขหน้าตั้งแต่ต้นจนจบบทความ ยกเว้นหน้าแรก โดยมีเนื้อหาบทความรวมบรรณานุกรม ระหว่าง 8-15 หน้า

2.5 การตั้งค่าน้ำกระดาษพิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษซ้ายกับด้านบน 1 นิ้ว และด้านขวากับด้านล่าง 0.5 นิ้ว

2.6 การเตรียมข้อมูลต้นฉบับบทความตามแบบฟอร์มที่กำหนดให้

2.6.1 ชื่อบทความภาษาไทย ใช้รูปแบบอักษรขนาด 18 หนา

2.6.2 ชื่อบทความภาษาอังกฤษ ใช้รูปแบบอักษรขนาด 18 ปกติ

2.6.3 ชื่อผู้เขียน และผู้ร่วมเขียน ใช้รูปแบบอักษรขนาด 16 ปกติ

2.6.4 หัวข้อหลัก ใช้รูปแบบอักษรขนาด 18 หนา

2.6.5 หัวข้อย่อย ใช้รูปแบบอักษรขนาด 16 หนา

2.6.6 เนื้อเรื่อง ใช้รูปแบบอักษรขนาด 16 ปกติ

2.7 ชื่อเรื่องต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกชิดขวาหน้ากระดาษ

2.8 ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใส่ให้ครบทุกคน แต่ไม่เกิน 5 รูปหรือคน ใช้รูปแบบอักษรขนาด 16 ปกติ จัดชิดกันหน้าซ้าย และใส่ Footnote เป็นตัวเลขอารบิกต่อท้ายแต่ละชื่อโดยระบุสังกัด หากเป็นมหาวิทยาลัยให้ระบุ คณะและมหาวิทยาลัย หากเป็นหน่วยงานราชการให้ระบุกรมและกระทรวงที่สังกัด หากเป็นคณะสงฆ์ให้ระบุวัดและจังหวัด แต่หากเป็นภาคเอกชนให้ระบุบริษัทหรือองค์กรและจังหวัด ให้ตรงกับเครื่องหมายที่กำกับไว้ข้างบน โดยให้ระบุเป็นรายบุคคลภาษาไทยและคั่นด้วย (;) ก่อนระบุเป็นภาษาอังกฤษและขึ้นบรรทัดใหม่เพื่อระบุ Corresponding author, e-mail:, Tel. ของผู้เขียนหลัก

2.9 บทคัดย่อภาษาไทย และ Abstract ภาษาอังกฤษ ควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีดำเนินการวิจัย (Methods) ผลการวิจัย (Results) ผลการวิจัยโดยสรุปให้สั้นกะทัดรัด หรือไม่เกิน 500 คำ และคำสำคัญ (Keywords) ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา และจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และคั่นด้วยเครื่องหมาย (,)

2.10 การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ตั้งระยะย่อหน้า 0.7” หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 และหัวข้อย่อยถัดไปตั้งระยะย่อหน้า 1.1” หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 16 เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

3. ส่วนประกอบของบทความ

3.1 บทความวิจัย ให้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

3.1.1 บทนำ (Introduction) เขียนให้เห็นความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา การวิจัย หรือโจทย์วิจัย

3.1.2 วัตถุประสงค์ (Objective) ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา

3.1.3 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุรูปแบบของการวิจัย การคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.4 สรุปผลการวิจัย/ผลการทดลอง (Research) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์ การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน

3.1.5 อภิปรายผลการวิจัย/วิจารณ์ (Discussion) เสนอเป็นความเรียงและให้เชื่อมโยงกับผลการวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน

3.1.6 องค์ความรู้ใหม่ เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการวิจัย สามารถนำเสนอรูปแบบของการเขียนความเรียง หรือโมเดลพร้อมคำอธิบายที่กระชับ เข้าใจง่าย (ปรับปรุงและกำหนดใช้กับวารสารปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (2563) เป็นต้นไป)

3.1.7 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) ให้นำเสนอใน 2 ประเด็น คือ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 2) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

3.1.8 กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement) (ถ้ามี) เป็นส่วนที่กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัย วิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์)

3.1.9 เอกสารอ้างอิง (References) รูปแบบการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมใช้แบบ APA (American Psychological Association) ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 และจะต้องตรงกันกับการอ้างอิงในเนื้อหา ซึ่งผู้นิพนธ์บทความต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารการอ้างอิงทั้งหมด

ตั้งค่าน้ำกระดาษ B5
ด้านบนและด้านซ้าย 1.0 นิ้ว
ด้านล่างและด้านขวา 0.5 นิ้ว

วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย | 1

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา ชิดขวาหน้ากระดาษ)

ชื่อเรื่องภาษาไทย

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวปกติ ชิดขวาหน้ากระดาษ)

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

(TH SarabunPSK ขนาด
16 point ตัวปกติ)

ชื่อผู้เขียนหลัก¹, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2² และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3³ (ภาษาไทย)

ชื่อผู้เขียน, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2 และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3 (ภาษาอังกฤษ)

บทคัดย่อ (TH SarabunPSK ขนาด 18 point)

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

ควรระบุว่า **บทความวิจัย/วิชาการนี้มีวัตถุประสงค์** (Objective) สรุปให้สั้นกะทัดรัด หรือไม่เกิน 300-500

คำ

คำสำคัญ: 3-5 คำ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และคั่นด้วยเครื่องหมาย (,)

Abstract (TH SarabunPSK ขนาด 18 point)

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ เขียนให้ตรงกับบทคัดย่อภาษาไทย

Keywords: 3-5 Words

¹ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

² สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

³ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

Corresponding author, e-mail:, Tel. (ผู้เขียนหลัก)

บทนำ (TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา ชิดซ้ายหน้ากระดาษ)

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

เขียนให้เห็นความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย หรือโจทย์วิจัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อ TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

2. เพื่อ

3. เพื่อ

วิธีดำเนินการวิจัย

ระบุรูปแบบของการวิจัย การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

เสนอเป็นความเรียงและให้เชื่อมโยงกับผลการวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ว่ามีความ
สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร เป็นไปตามแนวคิด ทฤษฎีของใคร
เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

องค์ความรู้ใหม่

นำเสนอผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการวิจัย สามารถนำเสนอ
รูปแบบของการเขียนความเรียง หรือโมเดลพร้อมคำอธิบายที่กระชับ เข้าใจง่าย

ตั้งค่านำกระดาษ B5
ด้านบนและด้านซ้าย 1.0 นิ้ว
ด้านล่างและด้านขวา 0.5 นิ้ว

วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย | 3

ข้อเสนอแนะ

ให้นำเสนอใน 2 ประเด็น คือ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ 2) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)

กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัย วิทยานิพนธ์หรือคุณูปนิพนธ์)

เอกสารอ้างอิง

รูปแบบการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมใช้แบบ APA (American Psychological Association) ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 และจะต้องตรงกันกับการอ้างอิงในเนื้อหา ซึ่งผู้
นิพนธ์บทความต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารการอ้างอิง
ทั้งหมด

3.2 บทความวิชาการและบทความวิจารณ์หนังสือ ให้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

3.2.1 บทนำ (Introduction) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอในบทความตามลำดับ ควรอธิบายว่าเรื่องที่ต้องการศึกษามีความสำคัญ วัตถุประสงค์ หรือเค้าโครงของบทความเป็นอย่างดี

3.2.2 เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ สามารถแบ่งเป็นส่วนย่อย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนย่อยที่ 1 ปูพื้นฐานความรู้แก่ผู้อ่านในเรื่องที่จะกล่าวถึง

ส่วนย่อยที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล ได้แย้งข้อเท็จจริง ใช้เหตุผล หลักฐานเพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้อ่าน

ส่วนย่อยที่ 3 เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เขียนต่อประเด็นที่นำเสนอ

3.2.3 สรุปผล (Conclusion) สรุปสาระสำคัญที่ต้องสรุปให้เห็นความสำคัญของบทความตามลำดับ โดยการเลือกเก็บประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความมาเขียนรวมกันไว้อย่างสั้น ๆ ท้ายบท หรืออาจใช้วิธีการบอกผลลัพธ์ว่าสิ่งที่กล่าวมามีความสำคัญอย่างไร สามารถนำไปใช้อะไรได้บ้าง หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป หรืออาจใช้วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นทิ้งท้ายกระตุ้นให้ผู้อ่านไปสืบเสาะแสวงหาความรู้ หรือคิดค้นพัฒนาเรื่องนั้นต่อไป เพื่อเป็นการสรุปจุดยืนของผู้เขียนที่มีต่อเรื่องที่เขียน

3.2.4 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับโดยให้แยกออกเป็นหัวข้อย่อย ๆ ให้ชัดเจน เช่น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ หรือข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.5 เอกสารอ้างอิง (References) รูปแบบการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมใช้แบบ APA (American Psychological Association) ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 และจะต้องตรงกันกับการอ้างอิงในเนื้อหา ซึ่งผู้นิพนธ์บทความต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารการอ้างอิงทั้งหมด

แบบฟอร์มการเขียนบทความวิชาการ

ตั้งค่าน้ำกระดาษ B5
ด้านบนและด้านซ้าย 1.0 นิ้ว
ด้านล่างและด้านขวา 0.5 นิ้ว

วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาลงกรณ์ราชวิทยาลัย | 1

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา ชิดขวาน้ำกระดาษ)

ชื่อเรื่องภาษาไทย

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวปกติ ชิดขวาน้ำกระดาษ)

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

(TH SarabunPSK ขนาด
16 point ตัวปกติ

ชื่อผู้เขียนหลัก¹, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2² และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3³ (ภาษาไทย)

ชื่อผู้เขียน, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2 และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3 (ภาษาอังกฤษ)

บทคัดย่อ (TH SarabunPSK ขนาด 18 point

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

ควรระบุว่า บทความวิจัย/วิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ (Objective) สรุปให้สั้นกะทัดรัด หรือไม่เกิน 300-500

คำ

คำสำคัญ: 3-5 คำ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และค้นด้วยเครื่องหมาย (.)

Abstract (TH SarabunPSK ขนาด 18 point

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ เขียนให้ตรงกับบทคัดย่อภาษาไทย

Keywords: 3-5 Words

¹ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

² สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

³ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

Corresponding author, e-mail:, Tel. (ผู้เขียนหลัก)

บทนำ (TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา ชิดซ้ายหน้ากระดาษ)

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

ควรอธิบายว่าเรื่องที่ต้องการศึกษามีความสำคัญ วัตถุประสงค์ หรือเค้าโครงของบทความเป็นอย่างไร

เนื้อเรื่อง

สามารถแบ่งเป็นส่วนย่อย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนย่อยที่ 1 ปูพื้นฐานความรู้แก่ผู้อ่านในเรื่องที่จะกล่าวถึง

ส่วนย่อยที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล ได้แย้งข้อเท็จจริง ใช้เหตุผล หลักฐานเพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้อ่าน

ส่วนย่อยที่ 3 เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เขียนต่อประเด็นที่นำเสนอ

สรุปผล

การเลือกเก็บประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความมาเขียนรวมกันไว้อย่างสั้น ๆ ท้ายบท หรืออาจใช้วิธีการบอกผลลัพธ์ว่าสิ่งที่กล่าวมามีความสำคัญอย่างไร สามารถนำไปใช้อะไรได้บ้าง หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป หรืออาจใช้วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นทั้งท้ายกระตุ้นให้ผู้อ่านไปสืบเสาะแสวงหาความรู้ หรือคิดค้นพัฒนาเรื่องนั้นต่อไป เพื่อเป็นการสรุปจุดยืนของผู้เขียนที่มีต่อเรื่องที่เขียน

เอกสารอ้างอิง

รูปแบบการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมใช้แบบ APA (American Psychological Association) ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 และจะต้องตรงกันกับการอ้างอิงในเนื้อหา ซึ่งผู้

นิพนธ์บทความต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารการอ้างอิงทั้งหมด

แบบฟอร์มการเขียนบทวิจารณ์หนังสือ

ตั้งค่าน้ำกระดาษ B5
ด้านบนและด้านซ้าย 1.0 นิ้ว
ด้านล่างและด้านขวา 0.5 นิ้ว

วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาลงกรณ์ราชวิทยาลัย | 1

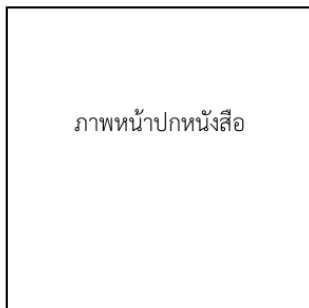
(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา ชิดขวาหน้ากระดาษ)

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวปกติ ชิดขวาหน้ากระดาษ)

ชื่อเรื่องภาษาไทย

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

(TH SarabunPSK ขนาด 16 point ตัวปกติ) ชื่อผู้เขียนหลัก¹, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2² และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3³ (ภาษาไทย)
ไม่ต้องระบุค่าน้ำหน้าชื่อ ชิดขวาหน้ากระดาษ) ชื่อผู้เขียน, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2 และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3 (ภาษาอังกฤษ)



ภาพหน้าปกหนังสือ

บทวิจารณ์หนังสือ

ผู้เขียน:

จำนวนหน้า:

ปีที่พิมพ์:

ครั้งที่พิมพ์:

สถานที่พิมพ์:

บทคัดย่อ

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา กึ่งกลางหน้ากระดาษ)

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

ควรระบุ: บทความวิจัย/วิชาการนี้มีวัตถุประสงค์. (Objective). สรุปให้สั้นกะทัดรัด. หรือไม่เกิน .300-350 คำ.....
.....
.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และค้นด้วยเครื่องหมาย (.)

Abstract

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา กึ่งกลางหน้ากระดาษ)

วารสารวิจัยวิชาการขอแจ้งให้ผู้มีสิทธิ์ทราบว่า.....ยังไม่ต้องแปลบทคัดย่อภาษาอังกฤษ จนกว่าจะมีการประเมินและแก้ไขบทความเสร็จเรียบร้อย เพื่อความเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทางวารสารฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการจัดหาผู้แปลภาษาอังกฤษ ในอัตราบทคัดย่อละ 500.-บาท (ผู้มีสิทธิ์รับผิดชอบชำระเอง)
.....

¹ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

² สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

³ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

Corresponding author, e-mail:, Tel. (ผู้เขียนหลัก)

ย่อหน้า 0.7” หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

.....การเลือกเก็บประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความมาเขียนรวมกันไว้ย่อส่วนสั้น ๆ ด้วยบท หรืออาจใช้วิธีการบอก
.....ผลลัพธ์ว่าสิ่งที่กล่าวมามีความสำคัญอย่างไร สาขาวรรณนำไปใช้ประโยชน์บ้าง หรือจะนำไปให้คิดอะไรต่อไป หรือ
.....อาจใช้วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นทั้งท้ายกระตุ้นให้อ่านไปสืบเสาะแสวงหาความรู้ หรือคิดค้นพัฒนา
.....เรื่องนั้นต่อไป เพื่อเป็นการสรุปคตินของผู้เขียนที่มีต่อเรื่องที่เขียน

รูปแบบการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมให้แบบ APA (American Psychological Association). ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 และจะต้องตรงกันกับการอ้างอิงในเนื้อหา. ซึ่งผู้
นิพนธ์บทความต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิง
ทั้งหมด.

4. การเขียนหนังสืออ้างอิง

การอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) 6th edition มีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยเพื่อรองรับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทั้งนี้ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือเลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป รวมทั้งทัศนคติและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารวิจัยวิชาการถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนคติและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารวิจัยวิชาการ รวมทั้งผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย ไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งทางวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม การตรวจสอบการลอกเลียนวรรณกรรมทางวิชาการ (อักขราวิสุทธิ์) และการตรวจสอบการคัดลอกเอกสารอิเล็กทรอนิกส์แบบอัตโนมัติ CopyCatch (Copyright, Academic Work and Thesis Checking System) โดยจะต้องมีระดับความซ้ำซ้อน ไม่เกิน 20%

1. ผู้แต่งชาวไทยให้ใส่ชื่อและนามสกุลโดยไม่ต้องใส่คำนำหน้าชื่อ ยกเว้นราชทินนามฐานันดรศักดิ์ ให้นำไปใส่ท้ายชื่อโดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างชื่อกับ ราชทินนามและฐานันดรศักดิ์ ส่วนสมณศักดิ์ให้คงรูปตามเดิม

2. กรณีผู้แต่ง 2 คน ให้ใส่ชื่อทั้งสองคนตามลำดับที่ปรากฏ เชื่อมด้วยคำว่า “และ” สำหรับเอกสารภาษาไทย และใช้เครื่องหมาย “&” สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ ระหว่างคนที่ 1 และคนที่ 2 โดยเว้น 1 ระยะก่อนและหลัง

3. ผู้แต่งชาวต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อสกุล ตามด้วยตัวอักษรย่อชื่อต้นโดย เว้น 1 ระยะ และอักษรย่อชื่อกลาง (ถ้ามี) ทั้งนี้การกลับชื่อสกุลให้ใช้ตามความนิยมของคนในชาตินั้น โดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างชื่อสกุลและอักษรย่อชื่อต้น อักษรย่อชื่อกลาง หากกรณีผู้แต่งมีคำต่อท้าย เช่น Jr. หรือคำอื่น ๆ ให้ใส่คำดังกล่าวต่อท้ายอักษรย่อชื่อต้นหรืออักษรย่อชื่อต้น (ถ้ามี) โดยคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค

4. ผู้แต่งที่เป็นสถาบัน ให้ลงรายการโดยเรียงลำดับจากหน่วยงานใหญ่ไปหาหน่วยงานย่อย และเว้นวรรคจากชื่อหน่วยใหญ่ไปหาชื่อหน่วยงานย่อย

5. การอ้างอิงจากเอกสารภาษาไทยประเภทพระไตรปิฎกและอรรถกถา ให้อ้างอิงย่อ คัมภีร์ เล่ม/ข้อ/หน้า. และให้วงเล็บ คำว่า (บาลี) ไว้หลังคำย่อ ในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี หรือวงเล็บคำว่า (ไทย) ไว้หลังคำย่อ ในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย เช่น ขุ.ชา. (บาลี) 27/87/53, ขุ.ชา. (ไทย) 27/87/87. และให้เขียนอ้างอิงไว้ท้ายบทความตามพระไตรปิฎกฉบับที่อ้างอิงถึง เช่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

คู่มือการอ้างอิงแบบ American Psychological Association 6th edition

อ้างอิงมาจาก Publication Manual of the American Psychological Association (American Psychological Association, 2010)

(สำหรับบทความตีพิมพ์ในวารสารวิจัยวิชาการ)

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
หนังสือ	(ชื่อผู้แต่ง/ปีที่พิมพ์)	ชื่อ/สกุล/(ปีที่พิมพ์)/ชื่อหนังสือ/(พิมพ์ครั้งที่)/สถานที่พิมพ์/สำนักพิมพ์.
ผู้แต่ง 1 คน	(อัครเดช พรหมกัลป์, 2559) (Driscoll, M., 2002)	อัครเดช พรหมกัลป์. (2559). <i>ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์</i> . นครสวรรค์: นครสวรรค์ บรอดแคสต์ติ้งซิสเต็ม. Driscoll, M. (2002). <i>Web-Based Training: creation e-learning experience</i> . (2 nd ed). San Francisco: John Wiley & Sons.
ผู้แต่ง 2 คน	(กาญจนา แก้วเทพ และที่พิมพ์ เอี่ยมเรไร, 2554) (Cohen, J.M. and Uphoff, N.T., 1977)	กาญจนา แก้วเทพ และที่พิมพ์ เอี่ยมเรไร. (2554). <i>การสื่อสาร ศาสนา กิฬา</i> . กรุงเทพฯ: โครงการเนติวิจัยอาวุโส Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1977). <i>Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Through Specific</i> . New York : Cornell University.

2 | The Journal of Research and Academics, Graduate Programme, MCU Nakhonsawan Campus

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
ผู้แต่ง 3-6 คน		ผู้แต่ง1/ผู้แต่ง2./และผู้แต่ง3./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อหนังสือ/(พิมพ์ครั้งที่)/สถานที่พิมพ์/สำนักพิมพ์. กรณีที่มีผู้แต่ง 6 คนหรือมากกว่า 6 คนขึ้นไปลงเฉพาะผู้แต่งคนแรกตามด้วยคำว่า et al. หรือ และคณะ
ชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์เหมือนกัน แต่ต่างชื่อเรื่อง	(สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2551 ก) (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2551 ข) กรณีภาษาต่างประเทศใช้ a, b ตามหลัง ค.ศ.	สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551 ก). <i>ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม</i> . กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551 ข). <i>สังคมวิทยาองค์การ</i> . กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
หนังสือแปล ใช้รูปแบบเดียวกับหนังสือทั่วไป	(คอตเลอร์, ฟิลิป และเลวิตต์, ซีโอเตอร์, 2557)	คอตเลอร์, ฟิลิป และเลวิตต์, ซีโอเตอร์. (2557). <i>การบริหารการตลาด [Harvard business review on reinventing your marketing]</i> (ณัฐยา สันตะการผล, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท
การอ้างอิงเอกสาร ทุติยภูมิ (อ้างถึงใน)	(Bazzano, 2011 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) (Bennett, 2000 as cited in Stone, 2013)	วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). <i>กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษา: กรณีที่คณะต่อการศึกษาควรระมัดระวัง</i> . กรุงเทพฯ: ทัพยาวิสุทธิ์. Stone, R. J. (2013). <i>Managing human resources</i> . (4 th ed.). Milton, Australia: Wiley.

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์	(ชื่อผู้แต่ง/ปีที่พิมพ์) (อัครเดช พรหมกัลป์, 2557) (Johnson, M. D., 2004)	ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์./ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทหรือวิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต)./สถานที่พิมพ์./สำนักพิมพ์หรือชื่อมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา. อัครเดช พรหมกัลป์. (2557). การพัฒนารูปแบบการแก้ไขปัญหาคอมพิวเตอร์ตามหลักสูตรธรรม ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. (ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. Johnson, M. D. (2004). A methodology for determining engineering costs and their effects on the development of product families. (Dissertation Doctor of Philosophy. Mechanical Engineering Department of Mechanical Engineering). Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology.
รายงานการวิจัย	(ชื่อผู้แต่ง/ปีที่พิมพ์) (อัครเดช พรหมกัลป์ และคณะ, 2559)	ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./ (รายงานการวิจัย)./สถานที่พิมพ์./สำนักพิมพ์. อัครเดช พรหมกัลป์ และคณะ. (2559). การจัดการชุมชนพื้นที่กลางน้ำเชิงกลยุทธ์กับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาลูกทกภัย. (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
	(Lipsey, M. W., Farran, D. C., & Hofer, K. G., 2015)	Lipsey, M. W., Farran, D. C., & Hofer, K. G. (2015). A randomized control trial of a statewide voluntary prekindergarten program on children's skills and behaviors through Third Grade. (Research Report). Nashville, TN: Vanderbilt University, Peabody Research Institute.
บทความวารสาร	(ชื่อผู้แต่ง/ปีที่พิมพ์) (พระมหาสุติศักดิ์ อภินันโท (แหม ทอง) และรัตติยา เหนืออำนาจ, 2562, หน้า 1-17) (Ar, Ilker Murat and Birdogan Baki, 2011, pp. 172-206).	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่(ฉบับที่)./เลขหน้า. พระมหาสุติศักดิ์ อภินันโท (แหมทอง) และรัตติยา เหนืออำนาจ. (2562). การจัดการเครือข่าย วัฒนธรรมเชิงพุทธของคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ทาง วัฒนธรรมกับประชาคมอาเซียน. วารสารวิจัยวิชาการ, 2(3), 1-17. Ar, Ilker Murat and Birdogan Baki. (2011). Antecedents and performance impacts of product versus process innovation. European Journal of Innovation Management, 14(2), 172-206.
หนังสือพิมพ์	(ชื่อผู้แต่ง/ผู้เขียน/ปีที่พิมพ์) (สมหมาย จันทร์เรือง, 2559) (Erllich, 1994)	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์, วัน เดือน)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./หน้า. สมหมาย จันทร์เรือง. (2559, 21 ธันวาคม). กฎมนเฑียรบาล. มติชน. น. 15. Erllich, R.S. (1994, June 28). Chain a paradise for counterfeit CDs. Bangkok Post, p. 4.

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
ราชกิจจานุเบกษา	(ชื่อพระราชบัญญัติ./ปีที่พิมพ์) (พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2559, 2559)	ชื่อพระราชบัญญัติ./ปีที่พิมพ์./วันที่/เดือน./ราชกิจจานุเบกษา./เล่มที่/.../ตอนที่/.../หน้า... พระราชบัญญัติ มาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2559. (2559, 29 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 133 ตอนที่ 38 ก, หน้า 39-48.
การสัมภาษณ์	(ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./ปีที่พิมพ์, วัน เดือนที่สัมภาษณ์) (ปกาวี พงษ์จตุรา, 2562, 17 กุมภาพันธ์)	ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./ปีที่พิมพ์, วัน เดือน./ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์./ชื่อผู้สัมภาษณ์) ปกาวี พงษ์จตุรา. (2562, 17 กุมภาพันธ์). กระบวนการและเป้าหมายในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลท่าไม้. (นางสาวรัตติยา เหนืออำนาจ, ผู้สัมภาษณ์).
สารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์	(ชื่อผู้แต่ง./ปีที่จัดทำ) (กระทรวงพาณิชย์, 2559) (World Health Organization, 2014)	ผู้แต่ง./ปีที่พิมพ์./ชื่อบทความ./เข้าถึงได้จาก/http://www.xxxxxxxx (ใช้คำว่า เข้าถึงได้จากสำหรับเอกสารภาษาไทย และคำว่า Retrieved from สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ) กระทรวงพาณิชย์. (2559). สถิติการค้าระหว่างประเทศของไทย. เข้าถึงได้จาก http://www2.ops3.moc.go.th World Health Organization. (2014). <i>Pneumonia</i> . Retrieved from http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs331/en/

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
เอกสารการประชุมทางวิชาการ	(ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์, น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า) (พระมหาสุติภัก อภินันโท, อัครเดช พรหมกัลป์ และรัตติยา พรหมกัลป์, 2561, น. 1892) (Soutar & Mazzarol, 1995, pp. 85-110)	ผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบท. ใน หรือ In ชื่อบรรณาธิการ (บ.ก. หรือ Ed. หรือ Eds.), ชื่อการประชุม (น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์ พระมหาสุติภัก อภินันโท, อัครเดช พรหมกัลป์ และรัตติยา พรหมกัลป์. (2561). คณะสงฆ์กับการจัดการเครือข่ายวัฒนธรรมเชิงพุทธในอนุภูมิภาคสุโขทัย. ใน <i>การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 INC2019</i> (น. 1892). น่าน: มหาวิทยาลัยมหาลาญาลองกรณราชวิทยาลัย. Soutar, G., & Mazzarol, T. W. (1995). Gaining competitive advantage in education services exports: Forward integration and strategic alliances in a maturing market. In G. Tower (Ed.), <i>Proceeding of the Academy of International Business Southeast Asia Regional Conference, Asia Pacific International Business: Regional integration and global competitiveness</i> (pp. 85-110). Perth: Murdoch University.

สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับ APA Style 6th edition เช่น APA Formatting and Style Guide. from [https://owl.english.purdue.edu/owl/resource/560/01/American Psychological Association \(APA\) 6th edition style Examples](https://owl.english.purdue.edu/owl/resource/560/01/American%20Psychological%20Association%20(APA)%206th%20edition%20style%20Examples). from www.lib.monash.edu.au/tutorials/citing/apa-a4.pdf

5. ลิขสิทธิ์

เนื้อหาและข้อมูลในบทความที่ลงพิมพ์กับวารสารวิจัยวิชาการ ถือเป็นข้อคิดเห็น และความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความโดยตรงซึ่งกองบรรณาธิการวารสารไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย หรือร่วมรับผิดชอบใด ๆ บทความ ข้อมูล เนื้อหา รูปภาพ ฯลฯ ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิจัยวิชาการ ถือเป็นลิขสิทธิ์ของวารสารวิจัยวิชาการ หากบุคคลหรือหน่วยงานใดต้องการนำทั้งหมดหรือส่วนหนึ่ง ส่วนใดไปเผยแพร่ต่อหรือเพื่อการกระทำการใด ๆ จะต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากวารสารวิจัยวิชาการก่อนเท่านั้น

6. การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อ และการสมัครเป็นสมาชิกวารสารวิจัยวิชาการ กรุณาติดต่อ “บรรณาธิการวารสารวิจัยวิชาการ” กรุณาติดต่อสำนักงานวารสารวิจัยวิชาการ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ เลขที่ 999 หมู่ 6 ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000 โทรศัพท์ 056-219999, 099-2969229 โทรสาร 056-219998 E-mail journal.jra@gmail.com

8. อัตราค่าวารสาร

กำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ 250 บาท ไม่รวมค่าส่ง

9. อัตราค่าสมาชิก

ปีละ 300 บาท



หนังสือขอส่งบทความเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ในวารสารวิจัยวิชาการ

ชื่อเรื่องภาษาไทย:

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ:

ชื่อผู้เขียน (ทุกคน): 1. ชื่อ-สกุล (ไทย)

(อังกฤษ)

E-mail Address:

2. ชื่อ-สกุล (ไทย)

(อังกฤษ)

E-mail Address:

3. ชื่อ-สกุล (ไทย)

(อังกฤษ)

E-mail Address:

ที่อยู่/สถานที่ทำงาน :

หมายเลขโทรศัพท์: E-mail Address:

ระบุประเภทของต้นฉบับ

☐ บทความทางวิชาการ (Academic Article) จำนวน หน้าต่อบทความ

☐ บทความวิจัย (Research Article) จำนวน หน้าต่อบทความ

☐ จำนวน หน้าต่อบทความ

คำรับรองของผู้เขียน: ผู้เขียนทุกคน ขอรับรองว่า

☒ บทความที่เสนอมานี้ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่มาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น

☒ หากผู้เขียนต้องการถอนบทความไม่ว่ากรณีใด ๆ ผู้เขียนยินดีชดเชยค่าดำเนินการพิจารณาบทความ

☒ ผู้เขียนยินดีให้กองบรรณาธิการสรรหาผู้กลั่นกรองโดยอิสระ เพื่อพิจารณาบทความนี้ และสามารถตรวจแก้ไขบทความดังกล่าวได้ตามที่เห็นสมควร

☒ ลิขสิทธิ์ในการทำซ้ำ ตัดแปลง หรือนำออกโฆษณา ไม่ว่าในรูปลักษณะอย่างไร หรือวิธีใด เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

ลายมือชื่อผู้เขียน (ทุกคน)

วันที่.....

☐ กองบรรณาธิการวารสารตรวจสอบความ
สมบูรณ์และความถูกต้องของต้นฉบับ

ลงชื่อ.....กองบรรณาธิการ
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

☐ ยินดีรับบทความเพื่อเสนอให้ Peer Review

พิจารณาก่อนการตอบรับให้ตีพิมพ์บทความลงวารสาร

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



ใบสมัครสมาชิก

ที่.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

กราบพนมัสการ/เรียน บรรณาธิการวารสารวิจัยวิชาการ

ข้าพเจ้า ชื่อ-ฉายา/นามสกุล (ภาษาไทย)

(ภาษาอังกฤษ).....

ที่อยู่/สถานที่ทำงาน :.....

หมายเลขโทรศัพท์: E-mail Address:.....

มีความประสงค์จะขอสมัครเป็นสมาชิกวารสารวิจัยวิชาการ

☐ สมาชิกประเภทรายปี 750 บาท (จำนวน 3 เล่ม)

☐ เล่มละ 250 บาท

พร้อมนี้ข้าพเจ้าได้ส่ง

☐ เงินสด

☐ ธนาณัติ สั่งจ่าย.....

☐

โปรดนำส่งวารสารวิจัยวิชาการ

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

(สำหรับเจ้าหน้าที่)

ค่าบำรุงปี พ.ศ..... เลขที่ใบเสร็จ.....

ลงวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ลงบัญชีแล้ว.....