

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (ม.ค. - เม.ย. 2564)
Vol. 1 No. 1 (Jan - Apr 2021)



Journal of MCU Kanchana Review

วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบุลย์



ISSN XXXX-XXXX
(Online)



วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์

Journal of MCU Kanchana Review

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2564)

ISSN: 2773-952X (Online)

Vol. 1 No. 1 (January – April 2021)

วัตถุประสงค์ (Aims and Scope)

วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์เป็นวารสารวิชาการมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการ การศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่
วิทยาลัยกาญจนบุรี ศรีโพธิ์บุปผ์ เปิดสอนและสัมพันธ์กัน ได้แก่

(1) พระพุทธศาสนาและปรัชญา

(2) วิปัสสนาภาวนา

(3) รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์

2) เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้พระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ ตลอดจนการบูรณาการสห
วิทยาการต่าง ๆ ของคณาจารย์ บุคลากร นิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย
หรือหน่วยงานอื่น อันเป็นการบริการวิชาการแก่สังคม

3) เพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี
ศรีโพธิ์บุปผ์ และสร้างความร่วมมือในการบูรณาการการเรียนการสอนกับการเผยแพร่ผลงาน องค์ความรู้ของ
คณาจารย์ บุคลากรและนิสิตในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแบบ Double-blind อย่างน้อย 2
ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยรับพิจารณาต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอก
มหาวิทยาลัย กำหนดตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน)

ทั้งนี้ ต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ใน
วารสารอื่น ผู้เขียนบทความต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด
รวมทั้งรูปแบบการอ้างอิงตามที่วารสารกำหนดไว้

ทัศนะและความคิดเห็นในบทความวารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์ ถือเป็นความรับผิดชอบของ
ผู้เขียนบทความและไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์

เจ้าของ (Owner)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีโพธิ์บุปผ์

บ้านห้วยสะพาน 368 หมู่ที่ 12 ตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี 71140

โทรศัพท์ 034 51 0460 อีเมล: mcukanjournal@gmail.com

เว็บไซต์ <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Kanchana-editor/index>

ที่ปรึกษา (Advisors)

พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.	อุปนายกสมาคมมหาวิทยาลัย, ราชบัณฑิต
พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.	อธิการบดี
พระเทพพรเมธี, รศ.ดร.	รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร
พระเทพเวที, รศ.ดร.	รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการนิสิต
พระเทพวัชรจารย์, รศ.ดร.	คณบดีคณะพุทธศาสตร์
พระเทพปริยัติโสภณ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์
พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, ศ.ดร.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ
พระมหาสุรศักดิ์ ปัจจนตเสโน, ผศ.ดร.	ผู้อำนวยการสถาบันภาษา
พระครูวิลาศกาญจนธรรม, ดร.	รักษาการรองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์
พระมหาชุตีภค อภินนโท	ผู้อำนวยการส่วนงานวางแผนและส่งเสริมการวิจัย
รศ.ดร. สุรพล สุธะพรหม	รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการทั่วไป
รศ.ดร. โกนิฐ์ ศรีทอง	ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ
รศ.ดร. ประพันธ์ ศุภษร	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ผศ.ดร. แม่ชีกฤษณา รักษาโฉม	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

บรรณาธิการบริหาร (Executive Editor)

พระครูวิโรจน์กาญจนเขต, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์
----------------------------	--

หัวหน้ากองบรรณาธิการ (Chief Editor)

อ.ดร. สุรัชย์ พุดชู	คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
---------------------	---

ผู้ช่วยหัวหน้ากองบรรณาธิการ (Assistant Chief Editors)

พระวีระพจน์ ชาครธมโม (ผลจันทร์)	นักวิชาการอิสระ
พระสมุห์สืปปภาส มหาสิปป (อนันต์ยศหงษ์)	นักวิชาการอิสระ
อ.ดร. แม่ชีกุลภรณ์ แก้ววิลัย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์

กองบรรณาธิการ (Editorial Board Members)

พระวิสุทธิพงษ์เมธี, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์
พระเมธีปริยัติวิบูลย์, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์
พระครูสิริกาญจนารักษ์, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์

พระครูศรีธรรมวารารณ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร.	วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์
	คณะสังคมศาสตร์
	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร. ประเวศ อินทองปาน	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร. ประยงค์ จันทร์แดง	คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
รศ.ดร. วุฒินันท์ กันทะเตียน	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร. ประทีป พิษทองกลาง	คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผศ.ดร. สยาม ราชวัตร	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผศ.ดร. วินิจ ฝาเจริญ	วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผศ.ดร. พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
อ.ดร. สวัสดิ์ อโณทัย	วิทยาลัยปรัชญาและศาสนา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
อ.ดร. ลำพอง กลมกุล	ศูนย์อาเซียนศึกษา
	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Assoc. Prof. Kuldeep Kaur, Ph.D.	Department of Education, Panjab University, India
Ms. Lim Hui Ling, Ph.D.	Religious Scholar, Singapore
Ms. Fung Yim Shan	Independent Scholar, Hong Kong
Mr. Rex Weylin Tyrone	Independent Scholar, USA

ฝ่ายประสานงานและจัดการ (Coordination and Management)

พระศักดา ชนาสโภ (สมณวัทนา)	นักวิชาการอิสระ
อ. ชาญศักดิ์ ศรีสันต์	วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์
อ. มยุรี ศรีสันต์	วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์
นางสาววรารณ์ ภาควมิ	วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์
นางสาวชนกนาฏ ไทรสังขโกมล	วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์

ฝ่ายกฎหมาย (Law Department)

นายณัฏพล ชินกุลกิจนิวัฒน์	ทนายความ
ดร. กนิษฐ์ วงศ์บุญมาก	ทนายความ

ฝ่ายออกแบบปกและจัดรูปเล่ม (Content Designed)

นางสาวสาริณี ไตรสังขสิริพงศ์	วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์
นางสาวกาญจนาภรณ์ นิ่มน้อย	วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์
นางสาวกฤษณ์นพภัทร วรรณการกิจ	นักออกแบบ
นางสาวพัชรนันท์ สิงห์สกุลวงศ์	นักออกแบบ
นายพรชัย ประเสริฐคำพร	นักออกแบบ

**ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลับกรองบทความ
ประจำปี 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2564)**

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รศ.ดร. ประเวศ อินทองปาน	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร. ประยงค์ จันทร์แดง	คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
รศ.ดร. วีระ เลิศสมพร	คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
รศ.ดร. ปิยลักษณ์ โพธิ์วรรณ	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร. ประทีป พิชทองกลาง	คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผศ.ดร. ภัทรชัย อุทาพันธ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ผศ.ดร. วินิจ ฝาเจริญ	วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ดร. สวัสดิ์ อโณทัย	วิทยาลัยปรัชญาและศาสนา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร.	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาธนาธิป มหาธมมรภิโต, ดร.	วิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร. สหทัยา วิเศษ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา
ผศ.ดร. อุบล วุฒิพรโสภณ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี

ถ้อยแถลงบรรณาธิการ

ฉบับนี้ถือเป็นปฐมฤกษ์ของวารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์ ซึ่งประกอบด้วยบทความ 3 ประเภท คือ บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความวิจารณ์หนังสือ

บทความวิจัยมี 1 เรื่อง คือ ศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดดีโลกอาราม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดย สุเทพ สารบรรณ นพดล อินปิง และสิริกานดา คำแก้ว เป็นบทความสดส่วนภายนอก บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดดีโลกอารามกว๊านพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา วัดดีโลกอารามถือเป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญแห่งหนึ่งของจังหวัดพะเยา งานวิจัยนี้ได้ชี้ให้เห็นทิศทางการส่งเสริมคุณค่าและการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ โดยชุมชนในละแวกกว๊านและนักท่องเที่ยวทั่วไป ซึ่งองค์ความรู้จากการวิจัยนี้ ทำให้ได้ฐานข้อมูลจากนักท่องเที่ยวในการรักษาและพัฒนาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติของวัดดีโลกอาราม รวมถึงการส่งเสริมด้านงบประมาณในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว เช่น การล่องเรือเวียนเทียนกลางน้ำในวันสำคัญทางศาสนา การแสดงศิลปะพื้นบ้าน การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย

ส่วนบทความวิชาการมี 4 เรื่อง ประกอบด้วย 1) พระพุทธศาสนาเถรวาท: สิทธิทางเพศกับการบวชในสังคมไทย โดย มัลลิกา ภูมะธน พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร และดิเรก ด้วงลอย บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสิทธิทางเพศกับการบวชในสังคมไทย โดยการสัมภาษณ์และการสังเกตปรากฏการณ์ร่วมในสังคม ผู้เขียนได้แสดงถึงหลักการทางพระพุทธศาสนาในเรื่องวัยและเพศที่ปรากฏในพระไตรปิฎกว่ามีอย่างไรบ้าง จากนั้น นำประเด็นในสังคมไทยที่มีต่อการการบวชสตรีเพศและกลุ่มหลากหลายทางเพศมาถก โดยยกหลักการทางพระพุทธศาสนามาอธิบายเสริมว่า โดยหลักการได้ปฏิเสธการบวชสตรีเพศหรือไม่ อย่างไร รวมถึงการบวชของกลุ่มสตรีเพศที่ไปบวชแบบภิกษุณีจากศรีลังกา ประเด็นเหล่านี้ผู้เขียนชี้ให้เห็นองค์ความรู้ใหม่ว่าเป็นพื้นที่ทางเพศที่เปิดกว้างมากขึ้น ทำให้เกิดการยอมรับกลุ่มที่ใช้เพศเป็นเครื่องหมายของการเข้าถึงศาสนาและการแสดงออกในพื้นที่ทางสังคม

2) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดย พระครูสถิตธรรมานุศาสน์ (เสถียร เจริญทอง) บทความนี้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักวิชาการทางตะวันตกที่บูรณาการเข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในเรื่องหลักสังคหวัตถุ 4 โดยยกการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ 12 ประการ และการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนปัจจุบันทั้ง 5 แนวคิดมาอธิบาย จากนั้น ได้ประยุกต์หลักธรรมเรื่องสังคหวัตถุ 4 มาอธิบายการบริหารงานบุคคลดังกล่าว ซึ่งทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เรียกว่า SPS Model คือ S ตัวแรก หมายถึง Sangahavattu (S1) P หมายถึง Personnel Administration หรือการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนปัจจุบันทั้ง 5 แนวคิด และ S ตัวที่สอง หมายถึง School Administration (S2) หรือหลักการบริหารโรงเรียน ความสัมพันธ์กันระหว่าง SPS Model ทำให้เกิดการบูรณาการระหว่างแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกับหลักการทางพระพุทธศาสนาอย่างน่าสนใจ

3) การจัดการทางยุทธศาสตร์ของวัดท่าขนุนตามรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้วยกระบวนการวิเคราะห์สวอต โดย พระครูวิลาศกาญจนธรรม (เล็ก สุธมมปญโญ) บทความนี้ได้้นำการบริหารจัดการของวัดท่าขนุนที่ดำเนินตามรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านมาอธิบาย บนพื้นฐานของการวิเคราะห์สวอต 4 ด้าน ที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค แนวคิดนี้ทำให้วัดท่าขนุนมีวิธีการบริหาร

จัดการวัดที่เป็นระบบด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน เช่น ยุทธศาสตร์การปกครองที่เน้น “การกระจายอำนาจ การสร้างสรรค์บุคลากรใหม่และการมอบหมายงานให้ร่วมรับผิดชอบ” หรือยุทธศาสตร์การศาสนศึกษาที่เน้น “การให้ทุกคนแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตน พัฒนาคณะและพัฒนางาน” ยุทธศาสตร์ที่วัดทำขนานกำหนดขึ้นนี้ ผู้เขียนชี้ให้เห็นว่า เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการศึกษาวิเคราะห์สภาพการณ์ของวัดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และสามารถประยุกต์เข้ากับหลักการทางพระพุทธศาสนา ได้เป็นอย่างดี โดยปัจจัยภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องโยนิโสมนสิการ ส่วนปัจจัยภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) สอดคล้องกับเรื่องปรโตโมสะ

4) **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์กรตามแนวพระพุทธศาสนา โดย พระครูสาครธรรมวิธาน (อนุชา ถินแพ)** บทความนี้ได้อธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 2 ความหมาย คือ การพัฒนาที่เป็น การออกแบบเพื่อสร้างการเรียนรู้ และการพัฒนาที่เป็น การออกแบบเพื่อสร้างผลงาน นอกจากนี้ ยังกล่าวถึง กระบวนการพัฒนาที่มี 2 ระยะ คือ 1. ระยะการให้การศึกษาแก่บุคลากร และ 2. ระยะการทำกิจกรรมของ บุคลากร โดยผู้เขียนได้ประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ ปาปนิยกรรม พรหมวิหาร ภาวนา และ อิทธิบาท มาอธิบายร่วมกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางตะวันตก ซึ่งทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ คือ ประการแรก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ออกแบบเพื่อสร้างการเรียนรู้ เป็นหลักการของฝ่ายบริหารที่ต้อง ปฏิบัติตามปาปนิยกรรมและพรหมวิหาร และเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะแรก คือ การให้ การศึกษา ประการที่สอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ออกแบบเพื่อสร้างผลงาน เป็นหลักการของฝ่าย ปฏิบัติการที่ต้องปฏิบัติตามหลักภาวนาและอิทธิบาท ซึ่งเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะที่สอง คือ การ ดำเนินกิจกรรม นอกจากนี้ ผู้เขียนยังแสดงทัศนะว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสองลักษณะต้องปฏิบัติตาม แนวทาง 3 ประการ คือ 1) การสร้างบรรยากาศและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 2) การพัฒนาและบ่ม เพาะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 3) การริเริ่มทำโครงการหรือกิจกรรม

ส่วนบทความประเภทสุดท้ายของฉบับปฐมฤกษ์ คือ บทวิจารณ์หนังสือเรื่อง **ให้เวลาคิดมากขึ้น: พลัง ของการคิดแบบอิสระ** โดย ชลัท ประเทืองรัตนนา บทความนี้ผู้เขียนนำแนวคิดตะวันตกจากหนังสือ More Time to Think: The Power of Independent Thinking แต่งโดยแนนซี ไคลน์ (Nancy Kline) มานำเสนอ ให้เห็นวิธีการคิดที่เป็นพลังขับเคลื่อนชุมชน ประเทศและในโลก ในเบื้องต้นผู้เขียนนำเสนอรายละเอียดของ หนังสือที่มีองค์ประกอบ 10 ประการที่นำไปสู่การคิดที่ดี โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นเรื่องของทฤษฎี ส่วนที่ 2 เป็นเรื่องของการปฏิบัติ และส่วนที่ 3 เป็นตอนจบ จากนั้น ผู้เขียนได้วิจารณ์ด้วยทัศนะของผู้เขียน เช่น ประเด็นความเรื่องเสรีภาพ ความเท่าเทียม ความมีเหตุผล ในตอนท้ายผู้เขียนได้ชี้ให้เห็นว่า หนังสือเรื่อง ใช้ภาษาสละสลวย มีลักษณะเป็นภาษาพูดมากกว่าภาษาเขียนเพราะเป็นการเล่าเรื่องเหมือนคุยกับผู้ฟัง จึงเป็น หนังสือที่สามารถนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ในวิถีชีวิตได้เป็นอย่างดี

จากบทความทั้งหมดที่กล่าวมา เชื่อว่าจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้อ่าน โดยเฉพาะการนำไปใช้ในแวดวง วิชาการในทางพระพุทธศาสนา ในนามบรรณาธิการวารสารขอขอบพระคุณและอนุโมทนากับผู้เขียนทุกรูป/ ท่านที่เมตตาให้นำบทความมาตีพิมพ์ในครั้งนี้ รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกรูป/ท่านที่เสียสละเวลาในการพิจารณา กลั่นกรองบทความจนสำเร็จออกมาด้วยดี และจารึกเป็นวารสารวิชาการฉบับแรกของวิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์

พระครูวิโรจน์กาญจนเขต, ดร.

บรรณาธิการบริหาร



สารบัญ (Content)



ถ้อยแถลงบรรณาธิการ (5-6)

สารบัญ (7-8)

บทความวิจัย (Research Article)

- ศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดติโลกอาราม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 1-15
 - สุเทพ สารบรรณ, นพดล อินปิง, สิริกานดา คำแก้ว
- Local Community's Ability for Promoting Ecotourism in the Area of Wat Tilok-Aram, Muang District, Phayao Province
 - Suthep Sarabun, Noppadon Inping, Sirikanda Khamkaew

บทความวิชาการ (Academic Article)

- พระพุทธศาสนาเถรวาท: สิทธิทางเพศกับการบวชในสังคมไทย 16-28
 - มัลลิกา ภูมะธน, พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ดิเรก ด้วงลอย
- Theravada Buddhism: Gender's Right and Ordination in Thai Society
 - Mallika Phumathon, Phrapaladraphin Buddhisa-ro, Direk Duangloy
- การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 29-42
 - พระครูสถิตธรรมานุศาสน์ (เสถียร เจริญทอง)
- Personnel Administration in Schools according to Sangahavatthu IV
 - Phrakrusathitthammanusask (Sathian Charoenthong)
- การจัดการทางยุทธศาสตร์ของวัดท่าขุ่นตามรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้วยกระบวนการวิเคราะห์สวอต 43-57
 - พระครูวิลาศกาญจนธรรม (เล็ก สุขุมปณโย)
- The Strategic Management of Wat Thakhanun in accordance with the Sangha Affair Administration with the Technique of SWOT Analysis
 - Phrakhruwiratchanchanadhamma (Lek Sudhammapa-thi-ko)
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์กรตามแนวพระพุทธศาสนา 58-68
 - พระครูสาครธรรมวิธาน (อนุชา ถินแพ)
- Human Resource Development at the Organizational Level Based on Buddhism
 - Phrakhrusakornthamvithan (Anucha Thinphea)

บทวิจารณ์หนังสือ (Boook Review)

- ให้ความคิดมากขึ้น: พลังของการคิดแบบอิสระ

69-79

- ชลัท ประเทืองรัตนนา

More Time to Think: The Power of Independent Thinking

- Chalut Pratheuangrattana

ภาคผนวก

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

(1-11)

แบบฟอร์มเสนอผลงานเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์

(12)

แบบฟอร์มการเขียนบทความในวารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์

(13-20)



ศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดตติโลกอาราม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

สุเทพ สารบรรณ¹, นพดล อินปิง², สิริกานดา คำแก้ว³

ข้าราชการบำนาญ¹, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา^{2,3}

Local Community's Ability for Promoting Ecotourism in the Area of Wat Tilok-Aram, Muang District, Phayao Province

Suthep Sarabun¹, Noppadon Inping², Sirikanda Khamkaew³

Retired Official¹, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Phayao Campus^{2,3}

Article Info

Vol. 1 No. 1 (Jan-Apr 2021)

Research Article

Article History:

Received 6 Mar 2021;

Revised 15 Mar 2021;

Accepted 16 Mar 2021

คำสำคัญ:

การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์;

วัดตติโลกอาราม;

ศักยภาพชุมชน;

ศักยภาพท้องถิ่น;

โบราณสถาน

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดตติโลกอารามก๊วนพะเยา อำเภอเมืองพะเยา เป็น การวิจัยแบบผสมวิธี เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในเขตจังหวัดพะเยาและนักท่องเที่ยว ทั่วไประหว่างอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 384 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน รวมถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 8 รูป/คน การ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานสำหรับวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์เนื้อหา รวมถึงการจำแนก ชนิดข้อมูลโดยการจัดระเบียบข้อมูล ทัศนคติและสรุปผลการศึกษสำหรับวิธีวิจัย เชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 195 คน อายุ 21-30 ปี 127 คน สถานภาพโสด 182 คน การศึกษาระดับปริญญาตรี 116 คน นักเรียน/ นักศึกษา 83 คน รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 170 คน ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ใน ภาคเหนือ 295 คน การศึกษาศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริม การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดตติโลกอาราม มีความคิดเห็นทั้งสามด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.08$) ถ้าพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านคุณค่า อยู่ในระดับปาน กลาง ($\bar{X}=3.27$) 2) ด้านแหล่งท่องเที่ยวและการเข้าถึง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$) 3) ศักยภาพที่ชุมชนท้องถิ่นได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.91$) องค์ความรู้จากการวิจัย คือ 1) ด้าน พื้นฐานของนักท่องเที่ยวที่มีความห่วงหาและต้องการรักษาสภาพแวดล้อมทาง ธรรมชาติของวัดตติโลกอารามและรู้สึกพึงพอใจในด้านการเดินทางและสถานที่พัก อาศัย 2) ด้านการรองรับ บริเวณวัดตติโลกอารามมีกิจกรรมล่องเรือเวียนเทียนกลาง น้ำในวันสำคัญทางศาสนา หน่วยงานต่าง ๆ อดหนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม 3) ด้านปัจจัยสนับสนุน ควรติดต่อหน่วยงานทุกภาคส่วนให้ร่วมมือจัดกิจกรรมการ ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ 4) ด้านการส่งเสริม ควรจัดแสดงศิลปะพื้นบ้านบริเวณแหล่ง ท่องเที่ยววัดตติโลกอาราม ซึ่งเหมาะแก่การประกอบกิจกรรมและการออกกำลังกาย

Corresponding Author,

E-mail: suthep2503

@gmail.com



Keywords:

Ecotourism;
Wat Tilok-Aram;
Community's Ability;
Local Ability;
Archaeological Site

Abstract

The objective of this research aims to study the ability of local community to promote ecotourism in Wat Tilok-Aram area, Phayao Province. A research is done based on a mixed methodology. The research is conducted by questionnaire and structured interview. The target population is the people who live in Phayao Province and more than 18 years old tourists, with a total of 384 people being selected by using Krejcie and Morgan formula for determining sample size. Another 8 persons are selected as the key informants. The data analysis is done using descriptive statistics such as mean, percentage, standard deviation for a quantitative research; and using content analysis for a qualitative research, including typological analysis through data organizing, interpreting, and summarizing.

The results of this study show that 195 people of respondents are men. The number of 127 people is among 21 to 30 years old. Those who are unmarried about 182 people. Those who are graduated about 116 people. Those who are student about 83 people. Those who have average income below 10,000 Bath about 170 people. 295 people of them live in the northern of Thailand. The study of community's ability for promoting ecotourism in the area of Wat Tilok-Aram, all 3 opinions, is at average level ($\bar{X} = 3.08$). If it is considered each aspect, it is found that 1) value aspect is at average level ($\bar{X} = 3.27$). 2) Tourist resources and residence are at average level ($\bar{X} = 3.07$). 3) The community's ability supported by related organizations is at average level ($\bar{X} = 2.91$). The new body of knowledge indicates that 1) the basic factor: the tourists are tenacious and need to preserve the natural environment of Wat Tilok-Aram. In addition, they feel satisfied with travel and accommodation. 2) Accommodate/service place factor: in the area of Wat Tilok-Aram, there is a circulating boat cruise in the middle of the lake to worship the Buddha and various organizations help to support the budget for many activities. 3) Tourism support factor: it should contact the organization to perform ecotourism activities in cooperation with all agencies. 4) Tourism promotion factor: it should exhibit the folk arts in the area of Wat Tilok-Aram which is an area suitable for activities and exercise.

บทนำ

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทรัพยากรธรรมชาติได้ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาประเทศ โดยมีได้คำนึงถึงผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม จึงเป็นเหตุให้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดถูกทำลายไปและทำให้ความสมดุลทางธรรมชาติเกิดความเสียหาย (สุรเชษฐ์ เชษฐมาต, 2539: 1) ดังนั้น การบูรณะโบราณสถานจึงเป็น

การอนุรักษ์ทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่สำคัญที่บ่งบอกถึงเอกลักษณ์และวิถีชีวิตของชุมชนในท้องถิ่น การจัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งของปัญหาสิ่งแวดล้อม โบราณสถานและโบราณวัตถุ ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติซึ่งเกิดขึ้นได้เอง แต่เป็นทรัพยากรวัฒนธรรมประเภทหนึ่งที่มีมนุษย์ใช้สติปัญญาและความรู้ความสามารถสร้างขึ้นใหม่ทั้งหมดหรือดัดแปลงจากทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมในสมัยนั้น ๆ สถานที่และสิ่งของเหล่านั้นเมื่อตกทอดเป็นมรดกมาถึงคนรุ่นต่อมาก็กลายเป็นโบราณสถานและโบราณวัตถุ เช่นเดียวกับอาคารและวัตถุที่ถูกสร้างขึ้นสมัยนี้ก็เป็นโบราณสถานและโบราณวัตถุในอนาคตต่อไป ฉะนั้น โบราณสถานและโบราณวัตถุจึงเป็นหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่บอกความเป็นมาของบรรพบุรุษและพัฒนาการของผู้สร้างสมัยก่อน ส่วนการอนุรักษ์สิ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่ของคนรุ่นปัจจุบันและรุ่นต่อไป การอนุรักษ์และการพัฒนาจึงเป็นหลักการที่ต่อเนื่องกัน

ประเทศไทยเริ่มให้ความสำคัญในการอนุรักษ์สถานที่และสิ่งของโบราณอย่างเป็นทางการเมื่อปี พ.ศ. 2466 โดยเป็นภาระงานของกรมการหอพระสมุดวชิรญาณสำหรับพระนคร ต่อมาได้โอนให้แก่แผนกโบราณคดีของราชบัณฑิตยสภาเมื่อปี พ.ศ. 2469 ภายหลังการเปลี่ยนแปลงระบบการปกครองจึงโอนมาอยู่ในความรับผิดชอบของกรมศิลปากร โดยได้ขึ้นทะเบียนโบราณสถานเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2478 ในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติโบราณสถานโบราณวัตถุศิลปวัตถุและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 กำหนดให้อธิบดีกรมศิลปากรมีอำนาจในการประกาศขึ้นทะเบียนโบราณสถานเพื่อประโยชน์ในการดูแลรักษาและการควบคุมโบราณสถานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยเล็งเห็นคุณค่าด้านศิลปะ ประวัติศาสตร์หรือโบราณคดีและโบราณสถานที่มีการก่อสร้างมากกว่า 50 ปี หากนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2478 ถึงปัจจุบัน กรมศิลปากรได้ประกาศขึ้นทะเบียนโบราณสถานหลายประเภททั่วราชอาณาจักรไทยจำนวนกว่า 2,000 แห่ง ทั้งที่เป็นวัง วัด โบสถ์ เจดีย์ สถานที่ราชการ สะพาน ย่านชุมชน แหล่งโบราณคดี แหล่งประวัติศาสตร์ ภูมิทัศน์ ฯลฯ ถึงกระนั้นก็ยังมิมีอาคารบ้านเรือน ย่านชุมชนและสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ที่จัดเป็นโบราณสถานที่มีคุณค่าทางด้านศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี สถาปัตยกรรม โบราณคดีและภูมิปัญญาไทยที่ยังมิได้ดำเนินการขึ้นทะเบียนมากกว่า 6,000 แห่ง (พัลลภ กฤตยานวัช, 2554: 6)

ดังนั้น รัฐบาลควรให้ความสำคัญในด้านงบประมาณในการอนุรักษ์โบราณสถานที่มีคุณค่าทางศิลปวัฒนธรรมของประเทศ ซึ่งนอกจากจะเป็นโบราณสถานที่ขึ้นทะเบียนไว้แล้ว ควรให้ความสำคัญกับอาคารที่อยู่อาศัยและย่านชุมชนที่มีคุณค่าทางสถาปัตยกรรมและประวัติศาสตร์ที่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนด้วย มิฉะนั้น สิ่งเหล่านี้ก็จะทรุดโทรมหรือถูกรื้อถอนไป ทำให้มรดกของชาติหายไปจากชุมชนจนไม่สามารถฟื้นฟูได้ รัฐบาลจึงควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนสถาบันการศึกษา สมาคม มูลนิธิ องค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง เจ้าของโบราณสถานและประชาชนในท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนภารกิจของกรมศิลปากรในการช่วยกันขึ้นทะเบียน (เช่น โครงการจัดทำทะเบียนอาคารที่ควรค่าแก่การอนุรักษ์ในระบบออนไลน์ของสมาคมสถาปนิกสยามฯ) การอนุรักษ์การบูรณปฏิสังขรณ์และการบริหารจัดการโบราณสถานประเภทต่าง ๆ ให้เป็นระบบ มีประสิทธิภาพและก่อประโยชน์แก่ชุมชนสังคมและประเทศชาติมากขึ้น ทั้งด้านการปลูกจิตสำนึกให้รักมรดกทางวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น การสร้างแหล่งศึกษาเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ รวมทั้งการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ก่อให้เกิดการจ้างงานและรายได้ในท้องถิ่น นอกจากนี้ รัฐบาลควรมีมาตรการส่งเสริมการอนุรักษ์โบราณสถานในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการสนับสนุนทางการเงินโดยตรงและการสร้างจูงใจ เช่น การให้สิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากรโดยการหักลดหย่อนภาษีอากรหรือการยกเว้นภาษีบางชนิดแก่เจ้าของหรือผู้บริจาคเงินเพื่อการอนุรักษ์ (พัลลภ กฤตยานวัช, 2554: 7)

ดังที่กล่าวมา วัดติโลกอารามเป็นโบราณสถานแห่งหนึ่งที่จมอยู่ในกวนพะเยา เป็นวัดที่พระเจ้าติโลกราชแห่งราชอาณาจักรล้านนาโปรดให้พระยาอุทิศิธิระ เจ้าเมืองพะเยา สร้างขึ้นในราวปี พ.ศ. 2019-2029 ใน



บริเวณที่เรียกว่า บวกสี่แจ่ง วัดแห่งนี้ปรากฏอยู่ในศิลาจารึกซึ่งถูกค้นพบในวัดร้างกลางกว๊านพะเยาหรือในบริเวณหนองเต่า จากข้อความที่ปรากฏในศิลาจารึกทำให้ทราบว่า วัดนี้มีอายุเก่าแก่มากกว่า 500 ปี สร้างในสมัยพระเจ้าติโลกราช กษัตริย์ผู้ครองเมืองเชียงใหม่ วัดนี้มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์เพราะเป็นวัดที่มีผู้ปกครองเมืองพะเยาได้สร้างถวายเพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติแก่พระเจ้าติโลกราช ในฐานะทรงเป็นกษัตริย์ผู้ยิ่งใหญ่แห่งอาณาจักรล้านนา สาเหตุที่วัดติโลกอารามจมอยู่ในกว๊านพะเยาเนื่องจากในปี พ.ศ. 2482 กรมประมงสร้างประตูกั้นน้ำในกว๊านพะเยาเพื่อกักเก็บน้ำ จึงทำให้บริเวณกว๊านพะเยาที่แต่เดิมเป็นชุมชนโบราณและมีวัดอยู่เป็นจำนวนมากต้องจมน้ำ (พระธรรมวิมลโมลี (ปวง ธรรมนูญมหาเถร), 2542: 78)

ในอดีตพื้นที่กว๊านพะเยาเป็นพื้นที่รองรับน้ำจากเทือกเขาไหลลงมาเป็นลำห้วย ลำธาร แม่น้ำและกลายเป็นหนองน้ำเล็กใหญ่ ในช่วงฤดูแล้งระหว่างเดือนมีนาคมถึงมิถุนายนของทุกปี ปริมาณน้ำจะลดลงทำให้ชาวบ้านสามารถใช้เป็นพื้นที่เกษตรกรรม เลี้ยงสัตว์และเป็นเส้นทางสัญจรไปมาระหว่างตัวเมืองกับหมู่บ้านรอบ กว๊านพะเยา เมื่อหลายร้อยปีพื้นที่บริเวณกว๊านพะเยาเป็นชุมชน หมู่บ้านและเป็นที่ตั้งหลายวัด หนึ่งในนั้น คือ วัดติโลกอาราม ในปัจจุบันวัดแห่งนี้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวแห่งหนึ่งของจังหวัดพะเยาที่สร้างรายได้ให้แก่ผู้ประกอบการในละแวกนั้น แม้ในปัจจุบันนักท่องเที่ยวจะลดจำนวนลงและรายได้ของผู้ประกอบการไม่เพียงพอก็ตาม แต่การอนุรักษ์วัดติโลกอารามก็มีความจำเป็นที่ต้องช่วยกันทั้งภาครัฐบาลและเอกชน

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และการรักษาโบราณสถานดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงศึกษาวิเคราะห์โดยมุ่งหาคำตอบเกี่ยวกับความต้องการและความพร้อมของประชาชนในการเข้าร่วมการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โบราณสถานวัดติโลกอาราม อำเภอเมืองพะเยา โดยพิจารณาเห็นว่า ชุมชนละแวกกว๊านพะเยาหรือแม้กระทั่งนักท่องเที่ยวมีศักยภาพในด้านการพัฒนาชุมชนของตนเอง เนื่องจากเป็นแหล่งชุมชนดั้งเดิมที่มีวิถีชีวิตผูกพันกับธรรมชาติและศาสนสถานมายาวนาน ส่วนนักท่องเที่ยวที่เลือกมาที่นี่ก็เพราะธรรมชาติของกว๊านและการไหว้พระ ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษาแนวคิดด้านศักยภาพชุมชนท้องถิ่นจากประชาชนและนักท่องเที่ยวในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดติโลกอาราม

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดติโลกอาราม กว๊านพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

ระเบียบวิธีวิจัย

1) รูปแบบการวิจัย เป็นวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นการศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย บทความวิชาการที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมุ่งเน้นการสำรวจข้อมูลพื้นฐานด้านความต้องการและความพร้อมของประชาชนในท้องถิ่นที่อาศัยอยู่ในเขตชุมชนและชุมชนใกล้เคียง เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชนท้องถิ่นในการเข้าร่วมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดติโลกอาราม อำเภอเมืองพะเยา

2) ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ประชาชน นักท่องเที่ยวและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ ประชาชนในเขตจังหวัดพะเยาและนักท่องเที่ยวทั่วไปจำนวน 384 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) กล่าวคือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน ต่อขนาดประชากร 100,000 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 8 รูป/คน ประกอบด้วย 1) พระเทพญาณเวที เจ้าคณะจังหวัดพะเยา รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา เจ้าอาวาสวัดศรีอุโมงค์คำ จังหวัดพะเยา 2) พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรตร ธีธมโม), ผศ.ดร. ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตพะเยา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เจ้าคณะอำเภอภูพาน จังหวัดพะเยา 3) นางจรรรณ โพธิยานนท์ รองคณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 4) นายสันธิราช นามเหล สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพะเยา 5) นายประสัท ขาวเวียง นักวิชาการศาสนาชำนาญการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา 6) นายสงกรานต์ บุญช่วย สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา 7) นางนภสมณ ทวีกุล สำนักงานเทศบาลเมืองพะเยา 8) นางพิยะดา ฟ้าแลบ เจ้าของร้านอาหาร(ร้านแสงตะวัน) ถนนชายกว๊านพะเยา จังหวัดพะเยา

3) เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ประการ ตามประเภทของการวิจัย ดังนี้

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบตามกระบวนการของการสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และถิ่นที่อยู่ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานในเรื่องของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจ 2) ด้านความพึงพอใจในการเดินทางของนักท่องเที่ยวที่มายังอำเภอเมืองพะเยา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการรองรับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ อำเภอเมืองพะเยา แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านคุณค่า 2) ด้านแหล่งเที่ยวและการเข้าถึง ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพที่ชุมชนท้องถิ่นได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) ปัจจัยภายนอก 2) ความคิดเห็นในการสร้างแนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดติโลกอาราม ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตวัดติโลกอาราม เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยอาศัยแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 บทสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ข้อหลัก ดังนี้ 1) วัดติโลกอาราม มีศักยภาพและมีความสำคัญในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวในเชิงอนุรักษ์ได้มากน้อยเพียงใด 2) วิธีที่จะทำให้วัดติโลกอาราม เป็นแหล่งท่องเที่ยวของอนุรักษ์แบบยั่งยืน

ส่วนการสร้างเครื่องมือมีวิธีการ ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากผลงานวิจัยอื่นที่มีลักษณะเหมือนกัน/คล้ายกัน 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา และนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจ ถ้ามีข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุง

ในการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นเครื่องมือหรือแบบสอบถามทุกตอน เช่น ใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) และได้ค่าความเชื่อมั่น 0.87 ถือว่า มีความเชื่อมั่นระดับสูง

4) ขั้นตอนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (1) การศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ รายงานการวิจัย รวมถึงเอกสารของหน่วยงานราชการและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และการพัฒนาชุมชน (2) การรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดและขอบเขตการวิจัย (3) การจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชน นักท่องเที่ยวและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 384 ตัวอย่าง เพื่อศึกษาศักยภาพชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์



ในเขตวัดติโลกอาราม อำเภอเมืองพะเยา (4) การเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ตามคำถามที่ได้จัดเตรียมไว้จากบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 8 รูป/คน (5) การตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (6) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยจัดหมวดหมู่ของข้อมูลแบบสอบถามที่เก็บมาและนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง น้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง น้อยที่สุด (7) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อทราบถึงข้อมูลบริบทประเด็นที่ศึกษาและกำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) โดยการจัดระเบียบข้อมูลตีความและสรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัย

คณะผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ซึ่งได้พบศักยภาพของชุมชนตามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย อันประกอบด้วยการศึกษาเชิงเอกสาร แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยมีรายละเอียดทั้งห้าตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 ส่วนใหญ่มีสถานะโสดจำนวน 182 คิดเป็นร้อยละ 47.4 การศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ส่วนใหญ่เป็นนักเรียน/นักศึกษาจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทจำนวน 170 คิดเป็นร้อยละ 44.3 และส่วนใหญ่มีถิ่นอาศัยในภาคเหนือจำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความรู้พื้นฐานเรื่องการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สามารถแยกตามตาราง ดังนี้

ข้อ	ด้านความรู้ความเข้าใจ	ความรู้ความเข้าใจ (ใช่)		ความรู้ความเข้าใจ (ไม่ใช่)	
		จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
1	การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เป็นวิธีการทวงแค้นและรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ	350	91.1	30	7.8
2	การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เป็นการคงสภาพแหล่งท่องเที่ยวเดิมไว้ให้มากที่สุด โดยที่ไม่ถูกทำลาย	278	72.4	106	27.6
3	การกระตุ้นจิตสำนึกคนในท้องถิ่น/นักท่องเที่ยวได้ดูแล รักษา ปกป้อง โดยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยว เป็นส่วนช่วยในการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	286	74.5	98	25.5
4	การมีส่วนร่วมของชุมชนในท้องถิ่น เป็นแนวทางในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	336	87.5	48	12.5
5	การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จำเป็นต้องมีนโยบายและแผนการพัฒนาท่องเที่ยวรองรับ	290	75.5	94	24.5
6	การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เป็นการสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณค่า และมีชื่อเสียง	344	89.6	40	10.4
7	การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เป็นวิถีชีวิตความ	340	88.5	44	11.5

	เป็นอยู่ที่น่าสนใจของชุมชนในท้องถิ่นแบบดั้งเดิม				
8	การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เป็นจุดสนใจแก่นักท่องเที่ยว/ผู้มาเยือน	347	90.4	37	9.6
		N = 384		N = 384	

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ความรู้พื้นฐานในเรื่องของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ด้านความรู้ความเข้าใจ

จากตารางที่ 1 นี้ จะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้ความเข้าใจ (ใช่) มากที่สุด คือ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เป็นวิธีการหวงแหนและรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ คิดเป็นร้อยละ 91.1 2) สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้ความเข้าใจ (ไม่ใช่) มากที่สุด คือ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เป็นการคงสภาพแหล่งท่องเที่ยวเดิมไว้ให้มากที่สุดโดยที่ไม่ถูกทำลาย คิดเป็นร้อยละ 27.6

ข้อ	ด้านความพึงพอใจ	ความพึงพอใจ (เหมาะสม/เพียงพอ/พอใจ)		ความพึงพอใจ (ไม่เหมาะสม/ไม่เพียงพอ/ไม่พอใจ)	
		จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
1	สภาพแวดล้อมโดยรอบ/บริเวณชายกว๊านพะเยา	258	67.2	126	32.8
2	จำนวนที่รองรับขยะมีเพียงพอต่อจำนวนนักท่องเที่ยว	280	72.9	104	27.1
3	สิ่งปลูกสร้างตลอดแนวชายกว๊านพะเยาในปัจจุบัน	204	53.1	108	46.9
4	ความหลากหลาย/ความสะดวกของเส้นทางคมนาคมในการเดินทาง	321	83.6	63	16.4
5	สถานที่จอดรถ สุขา ที่นั่งพักผ่อน	151	39.3	233	60.7
		N = 384		N = 384	

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ความรู้พื้นฐานในเรื่องของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ด้านความพึงพอใจ

ประเด็นต่อมา เป็นด้านความพึงพอใจในการเดินทางของนักท่องเที่ยวที่มาวัดดีโลกอาราม ตามตารางที่ 2 จะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจ (เหมาะสม/เพียงพอ/พอใจมาก) มากที่สุด คือ ความหลากหลาย/ความสะดวกของเส้นทางคมนาคมในการเดินทาง คิดเป็นร้อยละ 83.6 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจ (ไม่เหมาะสม/ไม่เพียงพอ/ไม่พอใจมาก) มากที่สุด คือ สถานที่จอดรถ สุขา ที่นั่งพักผ่อน คิดเป็นร้อยละ 60.7

ตอนที่ 3 ศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดดีโลกอาราม อำเภอเมืองพะเยา จากการแจกแบบสอบถามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

ข้อ	1) ด้านวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ท่านชอบวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนพะเยาใน	3.47	1.03	ปานกลาง



	ท้องถิ่น			
2	ท่านประทับใจในการทำประมงน้ำจืดกวีานพะเยา	3.36	1.04	ปานกลาง
3	ท่านประทับใจในการทำประมงน้ำจืดกวีานพะเยาของชาวพะเยา	3.26	1.16	ปานกลาง
4	ท่านพอใจกับบรรยากาศบริเวณโดยรอบ/ชายกวีานพะเยา	3.27	1.15	ปานกลาง
5	ท่านมากรวีานพะเยาเนื่องในโอกาสต่างๆ/เทศกาล ประเพณี เช่น ท้องเที่ยว กราบสักการะหลวงพ่อดิลา-เวียนเทียนรอบวัดโลกอาราม (วัดกลางน้ำ) เทศกาลกินปลาจังหวัดพะเยา	2.67	1.03	ปานกลาง
6	ท่านเห็นว่าควรมีการจัดแสดงศิลปะพื้นบ้าน	4.11	1.00	มาก
	รวม	3.36	1.07	ปานกลาง
	2) ด้านประวัติศาสตร์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7	ท่านเดินทางมาเพื่อชมโบราณสถาน/โบราณวัตถุ เช่น วัดโลกอาราม (วัดกลางน้ำ) หอวัฒนธรรมนิทัศน์ พิพิธภัณฑ์เวียงพาว (วัดลี)	3.22	0.98	ปานกลาง
8	ท่านเดินทางมาเพื่อเที่ยวชม/ระลึกถึงความสวยงาม และความเก่าแก่ของโบราณสถานทางประวัติศาสตร์	2.90	0.71	ปานกลาง
9	จังหวัดพะเยามีประวัติศาสตร์ที่ควรแก่การมาเยือน	3.00	1.07	ปานกลาง
10	ท่านชื่นชอบโบราณสถานวัดโลกอาราม (วัดกลางน้ำ)	3.30	1.15	ปานกลาง
11	บ้านโบราณตามแนวชายกวีานพะเยาควรแก่การบำรุงรักษา	3.00	1.00	ปานกลาง
	รวม	3.08	0.98	ปานกลาง
	3) ด้านชายกวีานและน้ำกวีาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7	ความสะอาดของน้ำกวีานและชายกวีาน	2.80	0.98	ปานกลาง
8	พื้นที่ชายกวีานเหมาะแก่การประกอบกิจกรรม	3.14	1.13	ปานกลาง
9	พื้นที่ชายกวีานเพียงพอแก่นักท่องเที่ยว	3.14	1.01	ปานกลาง
10	ภูมิทัศน์บริเวณชายกวีานร่มรื่น/น้ำรินรมย์	3.16	1.12	ปานกลาง
	รวม	3.06	1.06	ปานกลาง
	4) ด้านกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11	ชายกวีานเหมาะแก่การจัดกิจกรรมนันทนาการ/พบปะกัน	2.92	0.94	ปานกลาง
12	ชายกวีานเหมาะแก่การจัดงานสังสรรค์	2.50	1.02	น้อย
13	การจัดกิจกรรมเชิงอนุรักษ์ เช่น การปลูกต้นไม้ การเก็บขยะ และทำความสะอาดสถานที่สาธารณะ	3.07	1.01	ปานกลาง
14	กิจกรรมเชิงอนุรักษ์ชายกวีานควรเป็นกิจกรรม	2.98	1.07	ปานกลาง

	ชมทิวทัศน์ธรรมชาติ เช่น เดินเล่นริมกว๊าน ศึกษาท้องฟ้า/ดาราศาสตร์ ในการตอน กลางคืน			
15	แหล่งท่องเที่ยวชายกว๊านพะยาเหมาะแก่การ ออกกำลังกาย/ปั่นจักรยาน	3.16	1.02	ปานกลาง
	รวม	2.93	1.01	ปานกลาง
		N = 384		

ตารางที่ 3 ศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดติโลกอารามด้านคุณค่า

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่า ทั้งสี่ด้านนี้จัดเป็นศักยภาพด้านคุณค่า โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็นย่อย ดังนี้ (1) ด้านวัฒนธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ข้อที่มากที่สุด คือ การจัดแสดงศิลปะพื้นบ้าน คิดเป็นร้อยละ 4.11 (2) ด้านประวัติศาสตร์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) ข้อที่มากที่สุด คือ โบราณสถานวัดติโลกอาราม คิดเป็นร้อยละ 3.30 (3) ด้านชายกว๊านและน้ำกว๊าน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) ข้อที่มากที่สุด คือ ภูมิทัศน์บริเวณชายกว๊านร่มรื่น/น้ำรินรมย์ คิดเป็นร้อยละ 3.16 (4) ด้านกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) ข้อที่มากที่สุด คือ แหล่งท่องเที่ยวชายกว๊านพะยาเหมาะแก่การออกกำลังกาย/ปั่นจักรยาน คิดเป็นร้อยละ 3.16

ข้อ	ด้านความดึงดูดใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ความสวยงามตามธรรมชาติ	2.98	0.95	ปานกลาง
2	มีจุดเด่นที่สร้างความประทับใจให้แก่ผู้มาเยือน/เที่ยวชม	3.30	1.26	ปานกลาง
3	ผู้คนในท้องถิ่นให้ความเป็นมิตรไมตรี ยิ้มแย้มและช่วยเหลือ	3.15	1.06	ปานกลาง
4	สิ่งอำนวยความสะดวกมีตามความต้องการ	2.99	1.12	ปานกลาง
5	มีการจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่ดี เช่น การรักษาความสะอาด ที่จอดรถ สุขา เส้นทางเดินรถเข้าออก มีคุุเทศก์ท้องถิ่น	3.06	1.10	ปานกลาง
	รวม	3.10	1.10	ปานกลาง
	ด้านสถานที่ตั้ง ระยะทาง ความสะดวก ที่พัก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6	แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์กว๊านพะยา อำเภอเมืองพะยา มีความเหมาะสมในการรับรองนักท่องเที่ยวในช่วงวันหยุด	3.03	1.01	ปานกลาง
7	ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมายังแหล่งท่องเที่ยว	2.90	0.94	ปานกลาง
8	ความสะดวกของเส้นทางคมนาคมมายังแหล่งท่องเที่ยว	3.02	1.06	ปานกลาง
9	ความเหมาะสมของราคา ที่พัก อาหาร เครื่องดื่ม และของที่ระลึก	3.19	0.99	ปานกลาง
10	อาหาร เครื่องดื่มมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน/ปลอดภัย	3.14	1.00	ปานกลาง



	รวม	3.06	1.00	ปานกลาง
	ด้านความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11	แหล่งท่องเที่ยวมีเจ้าหน้าที่และตำรวจท่องเที่ยวคอยดูแลให้คำแนะนำ	3.31	1.09	ปานกลาง
12	ขณะเที่ยวชมแหล่งท่องเที่ยว ท่านรู้สึกปลอดภัย	2.90	1.10	ปานกลาง
13	ในแหล่งท่องเที่ยวมีป้ายบอกทางและเตือนภัยให้กับนักท่องเที่ยว	2.93	1.02	ปานกลาง
	รวม	3.05	1.07	ปานกลาง
		N = 384		

ตาราง 4 ศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดติโลกอารามด้านคุณค่า

ส่วนตาราง 4 เป็นศักยภาพด้านแหล่งท่องเที่ยวและการเข้าถึง โดยแบ่งเป็น 3 ประเด็นย่อย ดังนี้ (1) ด้านความดึงดูดใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) ข้อที่มากที่สุด คือ มีจุดเด่นที่สร้างความประทับใจให้แก่ผู้มาเยือน/เที่ยวชม คิดเป็นร้อยละ 3.30 (2) ด้านสถานที่ตั้ง ระยะเวลา ความสะดวก ที่พัก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) ข้อที่มากที่สุด คือ ความเหมาะสมของราคา ที่พัก อาหาร เครื่องดื่มและของที่ระลึก คิดเป็นร้อยละ 3.19 (3) ด้านความปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) ข้อที่มากที่สุด คือ แหล่งท่องเที่ยวมีเจ้าหน้าที่และตำรวจท่องเที่ยวคอยดูแลให้คำแนะนำ คิดเป็นร้อยละ 3.31

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ศักยภาพที่ชุมชนท้องถิ่นได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเด็นย่อยทั้งสี่ ตามตาราง ดังนี้

ข้อ	ด้านการตลาด การท่องเที่ยว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อำเภอเมืองพะเยามีความหลากหลาย เช่น ป่าเขา น้ำตก โบราณสถานเก่าแก่/วัดต่าง ๆ เป็นสาเหตุให้นักท่องเที่ยวเดินทางมา	3.05	1.12	ปานกลาง
2	ท่านเดินทางมาเที่ยวอำเภอเมืองพะเยาด้วยสื่อใด (บริษัทนำเที่ยว/ปากต่อปากจากคนรู้จัก/สื่อประชาสัมพันธ์)	3.26	1.16	ปานกลาง
3	การส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อำเภอเมืองพะเยา ควรมีการติดต่อกับบริษัทนำเที่ยว การท่องเที่ยวภาคเหนือ/หน่วยงานรับผิดชอบ สมาคม/ชมรม/สถานศึกษา	3.42	1.19	ปานกลาง
	รวม	3.24	1.16	ปานกลาง
	ด้านประชาสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4	จัดตั้งศูนย์บริการคอยให้คำแนะนำแก่นักท่องเที่ยว	2.68	1.07	ปานกลาง
5	ควรมีสื่อที่หลากหลาย เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ	2.77	1.00	ปานกลาง
6	ควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ	2.83	1.04	ปานกลาง
	รวม	2.76	1.04	ปานกลาง

	ด้านนโยบายของอำเภอเมืองพะเยา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7	การให้คนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความพร้อมที่จะรองรับนักท่องเที่ยว	2.84	0.98	ปานกลาง
8	นโยบายที่กำหนดเพื่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ซึ่งคนในท้องถิ่นควรได้รับประโยชน์	2.78	1.04	ปานกลาง
9	นโยบายให้การศึกษา อบรมและสร้างความเข้าใจให้กับชุมชนในแหล่งท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ	2.80	0.93	ปานกลาง
10	นโยบายควรมีการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ เอกชน และคนในท้องถิ่น	2.89	1.00	ปานกลาง
	รวม	2.83	0.99	ปานกลาง
	ด้านการสร้างแนวทางการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11	ท่านคิดว่าแหล่งท่องเที่ยวควรมีแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมให้นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ	2.76	0.97	ปานกลาง
12	แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์กว๊านพะเยาควรมุ่งเน้นในรูปแบบใด (ธรรมชาติ แบบป่าเขา/น้ำตก ประวัติศาสตร์/โบราณสถาน/โบราณวัตถุ)	2.82	1.08	ปานกลาง
13	ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนา และส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์กว๊านพะเยาควรเป็นแบบสงบเงียบ	2.69	0.97	ปานกลาง
14	ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในการที่จะพัฒนาและการส่งเสริมให้กว๊านพะเยาเป็นเชิงอนุรักษ์	3.22	1.14	ปานกลาง
15	ท่านคิดว่าภาพรวมของการพัฒนาและการส่งเสริมกว๊านพะเยาในปัจจุบันอยู่ในระดับใด	2.64	1.02	ปานกลาง
	รวม	2.83	1.04	ปานกลาง
N = 384				

ตารางที่ 5 วิเคราะห์ศักยภาพที่ชุมชนท้องถิ่นได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากตารางที่ 5 สามารถสรุปได้ ดังนี้ (1) ด้านการตลาด การท่องเที่ยว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.24) ข้อที่มากที่สุด คือ การส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ อำเภอเมืองพะเยา (ควรมีการติดต่อกับบริษัทนำเที่ยว/หน่วยงานรับผิดชอบ สมาคม/ชมรม/สถานศึกษา) คิดเป็นร้อยละ 3.42 (2) ด้านประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.76) ข้อที่มากที่สุด คือ ควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 2.83 (3) ด้านนโยบายของอำเภอเมืองพะเยา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.83) ข้อที่มากที่สุด คือ นโยบายควรมีการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ เอกชนและคนในท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 2.89 (4) ด้านความคิดเห็นในการสร้างแนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดติโลกอารามกว๊านพะเยา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.83) ข้อที่มากที่สุด คือ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในการที่จะพัฒนาและการส่งเสริมให้กว๊านพะเยาเป็นเชิงอนุรักษ์ คิดเป็นร้อยละ 3.22



ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ศักยภาพการรองรับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ อำเภอเมืองพะเยา เป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล 8 รูป/คน ซึ่งเป็นตัวแทนของผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในจังหวัดพะเยา การสัมภาษณ์มี 2 ประเด็นหลัก คือ 1) วัดติโลกอารามมีศักยภาพและมีความสำคัญในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวในเชิงอนุรักษ์ได้มากน้อยเพียงใด 2) วิธีที่จะทำให้วัดติโลกอารามเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แบบยั่งยืน จากการสัมภาษณ์สามารถแบ่งผลการวิจัยเป็น 5 ประเด็นย่อย ได้แก่

ประเด็นที่ 1 วัดติโลกอารามมีศักยภาพและมีความสำคัญในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวในเชิงอนุรักษ์ เพราะเป็นทรัพยากรทางด้านวัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวที่มีประวัติศาสตร์อันยาวนานมากกว่า 500 ปี มีเอกลักษณ์ที่โดดเด่น คือ ตั้งอยู่กลางกว๊านพะเยาและมีประเพณีอันดีงามของล้านนา อาทิ การเวียนเทียนกลางน้ำในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ซึ่งการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาแต่ละครั้งยังเป็นการสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน

ประเด็นที่ 2 กิจกรรมที่จะช่วยส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในวัดติโลกอาราม ได้แก่ การส่งเสริมการท่องเที่ยวในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ เพื่อให้นักเรียนนักศึกษาหรือผู้ที่สนใจได้ตระหนักถึงการอนุรักษ์ หวงแหวน โบราณสถานวัดติโลกอารามและกิจกรรมการปั่นจักรยานตามชุมชนกว๊านพะเยาเพื่อวิถีชีวิตประเพณี วัฒนธรรมพื้นบ้านอันดีงาม

ประเด็นที่ 3 บุคคลและหน่วยงานที่ควรมีบทบาทในการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ได้แก่ ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ควรมีส่วนร่วมในการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว อาทิ การมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ กว๊านพะเยาและวัดติโลกอาราม ไม่ว่าจะเป็นธนาภิรักษ์จังหวัดพะเยา ประมงจังหวัดพะเยา กรมเจ้าท่า สำนักงานทรัพยากรสิ่งแวดล้อมจังหวัดพะเยา

ประเด็นที่ 4 บทบาทหลัก/บทบาทรองที่ทำให้แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ยั่งยืน แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จะยั่งยืนได้ต้องมีหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมมือกันทำงาน โดยจัดกิจกรรมเพื่อรองรับด้วยการทำแผนงานระยะยาวและมีงบประมาณสนับสนุนตลอดปี เจ้าภาพหลักต้องเข้าไปดูแลทำให้เป็นแหล่งเรียนรู้และชุมชนมีความพร้อมที่จะรองรับนักท่องเที่ยวและการส่งเสริมศักยภาพความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุซึ่งจะทำให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แบบยั่งยืนได้

ประเด็นที่ 5 วิธีการทำให้วัดติโลกอารามเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แบบยั่งยืนควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดงบประมาณอุดหนุนอย่างเพียงพอเพื่อบูรณะวัดติโลกอารามให้มีความสมบูรณ์ จัดกิจกรรมอันสร้างสรรค์ที่แสดงถึงวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้น่าอยู่เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวและให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสืบทอดวัฒนธรรมแบบล้านนา

อภิปรายผล

คณะผู้วิจัยขออภิปรายให้เห็นศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตวัดติโลกอาราม ในประเด็นต่อไปนี้ 1. ศักยภาพด้านคุณค่าพบว่า ระดับความคิดเห็นศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตวัดติโลกอาราม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ว่าจะเป็นด้านวัฒนธรรม ด้านประวัติศาสตร์ ด้านชายกว๊านและน้ำกว๊านและด้านกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ กรณีศึกษาตลาดน้ำวัดไทร กรุงเทพมหานคร ของธีราภรณ์ นกแก้ว (2556: 6) ที่เห็นว่า การจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรในแหล่งท่องเที่ยวทั้งทางธรรมชาติและวัฒนธรรมที่มีคุณค่าให้คงอยู่ต่อไป ลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับแหล่งท่องเที่ยวให้น้อยที่สุด ต้องคำนึงถึงความสามารถในการรองรับของแหล่งท่องเที่ยว ต้องรับฟังความคิดเห็นให้คนในชุมชนมีส่วนร่วม

ช่วยส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ให้กับท้องถิ่นและต้องมีการกระจายผลประโยชน์อย่างทั่วถึง โดยนารายได้ไปอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวต่อไป นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของชาวนิรุทธิ์ เกษตรศิริ (2540: 18-20) ที่ระบุว่า องค์ประกอบด้านแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมถือเป็นการท่องเที่ยวที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น ซึ่งร่องรอยทางประวัติศาสตร์ที่ยังปรากฏให้เห็นอยู่นั้นถือเป็นปัจจัยประการหนึ่งในบรรดา 10 ข้อ ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเยี่ยมชม ดังกรณีวัดติโลกอารามเองเป็นวัดที่มีร่องรอยทางประวัติศาสตร์สำคัญของจังหวัดพะเยาที่นักท่องเที่ยวนิยมล่องเรือไปสัมผัสบรรยากาศธรรมชาติอย่างไม่ขาดสาย

2. ศักยภาพด้านแหล่งท่องเที่ยวและการเข้าถึงพบว่า ระดับความคิดเห็นศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดติโลกอาราม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ว่าจะเป็นด้านความดึงดูดใจ ด้านสถานที่ตั้ง ระยะทาง ความสะดวกของที่พักและด้านความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ วัดติโลกอารามเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ซึ่งส่งผลให้ชุมชนละแวกนั้นเกิดคุณค่าทางด้านการท่องเที่ยว กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อศึกษาเรียนรู้วิถีชีวิต เนื่องจากมีจุดเด่น คือ ความเป็นวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จึงถือเป็นทรัพยากรที่สามารถดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวได้ ประเด็นนี้มีความสัมพันธ์กับแนวคิดในด้านการท่องเที่ยวและการเผยแพร่พระพุทธศาสนา บทบาทของวัดในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาวัดบวรนิเวศวิหารและวัดเบญจมบพิตรดุสิตวนารามของสุรศักดิ์ ศิลาวรรณา (2552: 45) ที่ระบุว่า วัดกลายเป็นสถานที่ที่พุทธศาสนิกชนเข้ามาศึกษาหาความรู้จากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาผ่านองค์ประกอบต่าง ๆ ของวัด องค์ประกอบดังกล่าว ก็คือ บทบาทในการเป็นสถานที่ท่องเที่ยวสำหรับศึกษาสถาปัตยกรรมและพุทธศิลป์ต่าง ๆ ของคนในชาติและชาวต่างชาติ ส่งผลให้วัดสามารถดึงดูดให้นักท่องเที่ยว ทั้งชาวต่างชาติหรือต่างศาสนาเดินทางมาเที่ยวชมศิลปะความงามภายในวัดที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประวัติศาสตร์ความสำคัญของวัด ศิลปกรรมและชื่อเสียงของวัด นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของบุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548: 15-16) ที่เห็นว่า หลักการการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมมีองค์ประกอบประการหนึ่ง คือ เรื่องการเคารพวัฒนธรรมของเพื่อนบ้านหรือของชุมชนอื่น รวมทั้งวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งลักษณะการเคารพวัฒนธรรมตามหลักการที่ว่านี้มีอยู่หลายประการ หนึ่งในนั้น ก็คือ การดูแลรักษาความสะอาดบริเวณแหล่งท่องเที่ยวและคำนึงถึงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว ทั้งนี้ เป็นการรักษาสภาพเดิมของแหล่งท่องเที่ยวให้ยาวนานที่สุดและรักษาสภาพจิตใจของนักท่องเที่ยวให้เต็มต่อการท่องเที่ยวอย่างเต็มที่ ซึ่งแหล่งท่องเที่ยวบริเวณวัดติโลกอารามกว๊านพะเยาเอง ในด้านความปลอดภัยแม้จะมีเจ้าหน้าที่และตำรวจท่องเที่ยวคอยดูแลให้คำแนะนำอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็ไม่มีเหตุอันตรายให้นักท่องเที่ยวได้ตื่นตระหนกแต่อย่างใด

3. ศักยภาพที่ชุมชนท้องถิ่นได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพบว่า ระดับความคิดเห็นศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตวัดติโลกอาราม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้ถือเป็นทิศทางที่ดีในการพัฒนาชุมชนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับโครงการศึกษาวิจัยความต้องการการตลาดต้นแบบการท่องเที่ยวพื้นประวัติศาสตร์ ตามรอยพระพุทธเจ้าหลวงในจังหวัดสงขลาของพิชญ์ ทองนิม และคณะ (2556: 63) ที่เห็นว่า ชุมชนท้องถิ่นต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยวของแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน โดยพิจารณาจากที่ตั้ง กิจกรรมความพร้อมและความต้องการของชุมชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในรูปแบบของคณะกรรมการ การสนับสนุนของภาครัฐ นอกจากนี้ องค์กรในพื้นที่ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้นำท้องถิ่นต้องมีส่วนร่วมในการสนับสนุนแผนงานและกิจกรรมเกี่ยวกับการท่องเที่ยว รวมทั้งการสนับสนุนขององค์กรและประชาชนอื่น ๆ หรือแม้แต่ธุรกิจการท่องเที่ยว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมต้องมีหน้าที่ทำงานร่วมกันอย่างทั่วถึงและเสมอภาคกันจึงจะเกิดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่าง



ยั่งยืน ในส่วนของวัดซึ่งเป็นองค์กรทางศาสนาควรนำหลักการทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เช่น การส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมตามกระบวนการ AIC อันหมายถึง การเห็นคุณค่า (Appreciation) การมีปฏิสัมพันธ์ (Influence) และการควบคุม (Control) ซึ่งทฤษฎีนี้พระครูพิศาลสรกิจ (สุทิน สุทิน) และคณะ (2563: 77) เห็นว่า เป็นกระบวนการที่สัมพันธ์กับการส่งเสริมพัฒนาการมีส่วนร่วมตามแนวพระพุทธศาสนาในเรื่องหลักไตรสิกขาและหลักอปริหานิยธรรม เพราะในขั้นเห็นคุณค่า (A) ก็คือ หลักของสมาธิ (Concentration) ในขั้นปฏิสัมพันธ์ (I) ก็คือ หลักของปัญญา (Wisdom) และในขั้นควบคุม (C) ก็คือ หลักของศีล (Morality) ดังนั้น หากการพัฒนาศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในละแวกวัดดีโลกอารามกวีานพะเยาได้ประยุกต์ใช้หลักการ AIC ในทางพระพุทธศาสนาก็จะทำให้ชุมชนเห็นคุณค่า มีความร่วมมือและเกิดแนวคิดในการคุ้มครองป้องกันให้เกิดการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้อย่างแท้จริง

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องนี้ทำให้ได้องค์ความรู้ในด้าน ดังต่อไปนี้ ประการแรก ปัจจัยด้านพื้นฐานของนักท่องเที่ยว จะเห็นว่า ประชาชนและนักท่องเที่ยวเกิดความเข้าใจประเด็นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ซึ่งนักท่องเที่ยวมีความห่วงหาอาวและต้องการรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติของวัดดีโลกอารามและรู้สึกพึงพอใจในด้านการเดินทางและสถานที่พักอาศัย

ประการที่สอง ปัจจัยด้านการรองรับนักท่องเที่ยว บริเวณวัดดีโลกอารามกวีานพะเยาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ มีกิจกรรมล่องเรือเวียนเทียนกลางน้ำในวันสำคัญทางศาสนา บุคลากรและหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาช่วยอุดหนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ มากมาย

ประการที่สาม ปัจจัยด้านการสนับสนุนการท่องเที่ยว จะเห็นว่า ประชาชนและนักท่องเที่ยวส่วนใหญ่ต้องการให้วัดดีโลกอารามติดต่อ ประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดยความร่วมมือของหน่วยงานทุกภาคส่วนและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

ประการที่สี่ ปัจจัยด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว จะเห็นว่า ประชาชนและนักท่องเที่ยวต้องการให้มีการจัดแสดงศิลปะพื้นบ้านในบริเวณแหล่งท่องเที่ยววัดดีโลกอารามอันเป็นโบราณสถานสำคัญ ซึ่งเป็นพื้นที่เหมาะแก่การประกอบกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะการออกกำลังกายหรือการปั่นจักรยาน

บทสรุป

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดดีโลกอาราม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นวัยรุ่นชายชาวภาคเหนือ มีสถานะโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และมีความรู้พื้นฐานด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์มากที่สุดในเรื่องการห่วงหาอาวและรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ส่วนความพึงพอใจมากที่สุดเป็นเรื่องความหลากหลาย/ความสะดวกของเส้นทางคมนาคมและเรื่องสถานที่จอดรถ สุขา ที่นั่งพักผ่อน

สำหรับศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน ในศักยภาพด้านคุณค่าแบ่งเป็น 4 ประเด็นย่อยพบว่า (1) ด้านวัฒนธรรม ส่วนใหญ่เห็นด้วยในการจัดแสดงศิลปะพื้นบ้าน (2) ด้านประวัติศาสตร์ ส่วนใหญ่เห็นด้วยในประเด็นประวัติศาสตร์ด้านโบราณสถานของวัดดีโลกอาราม (3) ด้านชายกวีานและน้ำกวีาน ส่วนใหญ่เห็นด้วยในประเด็นที่ว่า พื้นที่ชายกวีานเหมาะแก่การประกอบกิจกรรม (4) ด้านกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ส่วนใหญ่เห็นด้วยในประเด็นที่ว่า แหล่งท่องเที่ยวชายกวีานพะเยาเหมาะแก่การออกกำลังกาย/ปั่นจักรยาน ส่วนศักยภาพด้านแหล่งท่องเที่ยวและการเข้าถึงพบว่า (1) ด้านความดึงดูดใจ ส่วนใหญ่เห็นด้วยในประเด็นการมีจุดเด่นที่สร้างความประทับใจให้แก่ผู้มาเยือน/เที่ยวชม (2) ด้านสถานที่ตั้ง ระยะทาง ความสะดวก ที่พัก ส่วนใหญ่เห็นด้วยในประเด็นเรื่องความเหมาะสมของ

ราคาที่กำหนดไว้ (3) ด้านความปลอดภัย ส่วนใหญ่เห็นด้วยในประเด็นเรื่องการเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีเจ้าหน้าที่และตำรวจคอยดูแลให้คำแนะนำ

ส่วนการวิเคราะห์ศักยภาพที่ชุมชนท้องถิ่นได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 4 ประเด็นย่อยพบว่า (1) ด้านการตลาดและการท่องเที่ยว ควรมีการติดต่อกับบริษัทนำเที่ยวหรือสมาคม (2) ด้านความคิดเห็นในการสร้างแนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตวัดโลกอาราม โดยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการสร้างแนวทางการพัฒนาดังกล่าว (3) ด้านนโยบายของอำเภอเมืองพะเยา ควรมีการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ เอกชนและคนในท้องถิ่น (4) ด้านประชาสัมพันธ์ ควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ

ประการสุดท้ายศักยภาพการรองรับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์พบว่า ประเด็นที่ 1 วัดโลกอารามมีศักยภาพและความสำคัญเพราะเป็นทรัพยากรทางด้านวัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัด ประเด็นที่ 2 กิจกรรมที่จะช่วยส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในวัดโลกอาราม ได้แก่ การท่องเที่ยวในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ประเด็นที่ 3 บุคคลและหน่วยงานที่ควรมีบทบาทในการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ได้แก่ ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ประเด็นที่ 4 บทบาทหลัก/บทบาทรองที่ทำให้แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ยั่งยืนต้องมีหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมมือกันวางแผนระยะยาวในการจัดกิจกรรม ประเด็นที่ 5 วิธีการทำให้วัดโลกอารามเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แบบยั่งยืนควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดงบประมาณอุดหนุนอย่างเพียงพอเพื่อบูรณะวัดโลกอารามให้มีความสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- ชาญวิทย์ เกษตรศิริ. (2540). *วิถีไทย: การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม*. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์ พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิง.
- ธีราภรณ์ นกแก้ว. (2556). *การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ กรณีศึกษาตลาดน้ำวัดไทร กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2548). *การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน*. กรุงเทพมหานคร: เพรส แอนด์ ดีไซน์.
- พระครูพิศาลสรกิจ (สุทิน สุทิน) และคณะ. (2563). การส่งเสริมและพัฒนาชุมชนรอบพื้นที่ป่าโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มน้ำอิงตามแนวทางพระพุทธศาสนา. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*. 5 (1), 70-84.
- พระธรรมวิมลโมลี (ปวง ธรรมปัญญาหาเถร). (2542). *ประวัติกว๊านพะเยา*. เชียงราย: เชียงรายไพศาลการพิมพ์.
- พัลลภ กฤตยานวัช. (2554). การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม ที่อยู่อาศัย และย่านชุมชนที่มีคุณค่าทางศิลปสถาปัตยกรรมและประวัติศาสตร์ของชาติ. *ธนาคารอาคารสงเคราะห์*. 17 (66), 5-7.
- พิฑูรย์ ทองนิม และคณะ. (2556). ความต้องการการตลาดต้นแบบการท่องเที่ยวพื้นประวัติศาสตร์ตามรอยพระพุทธเจ้าหลวงในจังหวัดสงขลา. *การประชุมหาตใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4 เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 10 พฤษภาคม. หน้า 59-64.
- สุรเชษฐ์ เชษฐมาศ. (2539). *การบริหารจัดการพื้นที่อนุรักษ์และการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ*. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- สุรศักดิ์ ศีลาวรรณา. (2552). *การท่องเที่ยวและการเผยแพร่พระพุทธศาสนา บทบาทของวัดในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา วัดบวรนิเวศวิหารและวัดเบญจมบพิตรดุสิตวนาราม*. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล



พระพุทธศาสนาเถรวาท: สิทธิทางเพศกับการบวชในสังคมไทย

มัลลิกา ภูมะธน¹, พระปลัดระพิน พุทธิสาร², ดิเรก ด้วงลอย³

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์¹, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย²,
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์³

Theravada Buddhism: Gender's Right and Ordination in Thai Society

Mallika Phumathon¹, Phrapaladraphin Buddhissaro², Direk Duangloy³

Faculty of Management Science, Nakhon Sawan Rajabhat University¹,

Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University²,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Sawan Campus³

Article Info

Vol. 1 No. 1 (Jan-Apr 2021)

Academic Article

Article History:

Received 2 Feb 2021;

Revised 23 Mar 2021;

Accepted 24 Mar 2021

คำสำคัญ:

สิทธิทางเพศ;

การบวชในสังคมไทย;

พระพุทธศาสนาเถรวาท

Corresponding Author,

E-mail: Raphind

@yahoo.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสิทธิทางเพศกับการบวชในสังคมไทยตามคติพระพุทธศาสนาเถรวาท ใช้การศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการศึกษาเอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์และการสังเกตปรากฏการณ์ร่วมในสังคมไทย เรียบเรียงเป็นบทความทางวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า การรู้ธรรมและศึกษาพระพุทธศาสนาเป็นสิ่งที่พระพุทธศาสนารับรองโดยไม่จำกัดด้วย เพศ ดังปรากฏในพระไตรปิฎกที่พระพุทธเจ้าตรัสตอบพระอานนท์ที่ว่า สตรีเพศสามารถบรรลุนิพพานได้ ส่วนในสังคมไทยประเด็นเรื่องการบวชต่อกลุ่มสตรีเพศและกลุ่มหลากหลายทางเพศ ยังเป็นประเด็นถกเถียงกัน ทั้งในวงกว้างทั้งเรื่องหลักธรรมวินัยและธรรมเนียมที่ไม่เคยยอมรับ รวมทั้งยังเป็นพัฒนาการร่วมที่ต้องต่อสู้เรียกร้อง ในความหลากหลายและสิทธิทางเพศ โดยรวมสิทธิทางเพศของกลุ่มชายเพศวิถีที่จะบวชเป็นพระภิกษุ ซึ่งในหลักการอาจมีการปฏิเสธ แต่ในแนวปฏิบัติยังปรากฏให้เห็นในภาพกว้าง จะมีการทวนสอบเมื่อมีการกระทำผิดทางเพศในแต่ละครั้งเท่านั้น ส่วนกลุ่มสตรีที่จะบวชเป็นภิกษุณียังไม่ได้รับการยอมรับด้วยแนวคิดตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท แต่ในความเป็นปัจเจกต่อการบวชของกลุ่มสตรีเพศที่ไปบวชแบบภิกษุณีจากศรีลังกาก็มีพัฒนาการและจำนวนเพิ่มขึ้น โดยภาพรวมสิทธิทางเพศกับการบวชในสังคมไทยยังต้องถกเถียงหาทางออกร่วมกันต่อไป สิ่งที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ คือพื้นที่ทางเพศที่เปิดกว้างมากขึ้น เกิดการยอมรับกลุ่มที่ใช้เพศเป็นเครื่องหมายของการเข้าถึงศาสนาและแสดงออกในพื้นที่ทางสังคม

Keywords:

Gender's Right;

Ordination in Thai Society;

Theravada Buddhism

Abstract

The purpose of this article is to study the gender's right and ordination in Thai society according to Theravada Buddhism. The qualitative study through documentary study, research works, interview, and phenomena observing in Thai society are used for data collection and compiled as an academic article. The results indicate that knowing and studying Buddhism have endowed with no

age and gender as shown in the Tipitaka. The Lord Buddha replied to Bhikkhu Ananda that "female can be achieved in this religion." In Thai society, the issue of ordination among women and gender's right, it is a matter of debate both in the broader sense of the disciplines and the tradition that has never been accepted. It is also a development that is required in diversity and sexuality overall the male gender' rights to be ordained as monks. They might be rejected in principle, but it is seen in wide pictures in practice. There will be a review of each sexual offense. The groups of women who want to be ordained are not recognized by Theravada Buddhist principles, but in the individuality of the ordination of women, ordination from Sri Lanka, has improved with increasing numbers. The issue of gender's right and ordaining in Thai society is still a matter of debate. What has become a new body of knowledge is that a more open gender space has emerged; accepting groups that use sex as a sign of their access to religion and express themselves in the social and inaccessible space.

บทนำ

ความเป็นเพศหรือแนวคิดเกี่ยวกับเพศเป็นประเด็นถกเถียงกันในทุกวงสังคม ในองค์กรความเป็นเพศ เพศหญิง เพศชาย รวมทั้งเพศทางเลือกกลายเป็นประเด็นเกี่ยวกับการบริหารองค์กรในทางพระพุทธศาสนา มีงานวิจัยจำนวนมากทั่วโลกได้ยืนยันเกี่ยวกับความเป็นเพศว่า เพศหญิง เพศชายหรือเพศทางเลือก อย่างไรก็ตามงานได้ดีกว่ากัน ความเป็นเพศจึงเป็นปัญหาสังคมในโลกนี้ทั้งการเมือง ศาสนา สังคมและวัฒนธรรม นักการเมืองบางประเทศถึงกับสำรวจสัดส่วนของความเป็นเพศว่า มีอยู่ที่เปอร์เซ็นต์ในโลกนี้ แม้ประเทศสหรัฐอเมริกาที่ชื่อว่า มีเสรีภาพตามระบอบการปกครองรัฐสมัยใหม่ในปัจจุบัน ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาประเด็นเรื่องความเป็นสตรีเพศกับการเป็นผู้บริหารสูงสุดหรือความเป็นผู้นำได้ ความเป็นเพศทั้งสตรีเพศและบุรุษเพศจึงเป็นประเด็นพูดถึงในวงกว้าง โดยเฉพาะเรื่องความเท่าเทียมในการทำงานนอกบ้านของเพศหญิงกับเพศชายที่พบว่า ดูเหมือนจะมีความก้าวหน้า เพราะเพศหญิงมีการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนขึ้น ข้อมูลเชิงสถิติในปี พ.ศ. 2559 ถึง 2563 ชี้ให้เห็นว่า แรงงานหญิงประมาณ 17 ล้านคนมีจำนวนใกล้เคียงกับแรงงานชายที่มี 20 ล้านคน มาตลอด 5 ปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ม.ป.ป.) และการสำรวจของแกรนท์ ธอนตัน (Grant Thornton, 2019) ในปีพ.ศ. 2562 พบว่า ผู้บริหารระดับสูงที่เป็นเพศหญิงมีสถิติสูงเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของโลก โดยมีสัดส่วนผู้บริหารหญิง 32% เทียบกับค่าเฉลี่ยโลกอยู่ที่ 27% แต่กระนั้นในสังคมไทยก็ยังสะท้อนให้เห็นความคงอยู่ของความไม่เท่าเทียมทางเพศ (มรกต ณ เชียงใหม่ และคณะ, 2563)

ส่วนความเป็นเพศในทางพระพุทธศาสนาเคยเป็นประเด็นที่ก่อให้เกิดแนวคิดขับเคลื่อน ดังกรณีครั้งพุทธกาล พระพุทธเจ้ายังมีได้อนุญาตให้สตรีบวช จนกระทั่งพระอานนทยกภิกษุในนามหาปชาบดีโคตมีมาขอ บวชและได้นำประเด็นนี้ทูลถามพระพุทธเจ้าว่า บุรุษเท่านั้นหรือที่จะบรรลุนิพพานในศาสนาของพระพุทธเจ้า พระพุทธเจ้าทรงให้แนวคิดในเรื่องเพศว่า ไม่ได้เป็นปัญหาสำหรับการบวชและการบรรลุนิพพาน รวมถึงอายุ วัย ก็ไม่ได้เป็นเงื่อนไขต่อการบรรลุนิพพานด้วยเช่นกัน จึงเป็นเหตุนำไปสู่การอนุญาตให้สตรีบวชในพระพุทธศาสนา ซึ่งเหตุการณ์นี้สะท้อนให้เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ที่จะพัฒนาซึ่งมิได้จำกัดด้วยความเป็นเพศ



แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเพศในพระพุทธศาสนา ปรากฏหลักฐานว่า พระพุทธเจ้าทรงยอมรับว่าสตรีมีศักยภาพที่จะบรรลุธรรมได้เท่าเทียมกับผู้ชาย มีพระพุทธดำรัสตอนหนึ่งความว่า “ทางนั้นชื่อว่าเส้นทางตรง ทิศนั้นชื่อว่าไม่มีภัย รถชื่อว่าไม่มีเสียงดัง ประกอบด้วยล้อคือธรรม หิริเป็นฝาประทุนของรถนั้น สติเป็นเกราะกั้นของรถนั้น เรากล่าวธรรม มีสัมมาทิฐินำหน้าว่าเป็นนายสารถี ยานชนิดนี้มีอยู่แก่ผู้ใด จะเป็นสตรีหรือบุรุษก็ตาม ผู้นั้นไปใกล้นิพพานด้วยยานนี้แล” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 15 ข้อ 46: 60) เหตุนี้จึงอนุญาตให้สตรีบวชในพระพุทธศาสนา ดังพุทธพจน์ที่ว่า “อาณนฺท มาตุคามออกจากเรือนบวชเป็นบรรพชิตในธรรมวินัยที่ตถาคตทรงประกาศไว้ สามารถทำให้แจ้งโสดาปัตติผล สกิทาคามีผล อนาคามีผลหรืออรหัตตผลได้” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 7 ข้อ 402: 316) นอกจากนี้ ยังมีข้อความที่เกี่ยวกับสตรีและปรากฏในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาที่ว่า “มิใช่แต่บุรุษจะเป็นบัณฑิตได้ในที่ทุกสถาน แม้สตรีมีปัญญาเห็นประจักษ์ ก็เป็นบัณฑิตได้ในที่นั้น ๆ...” (พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล เล่ม 54: 172) รวมทั้งงานของวีรบุรุษ พรหมจักร (2553) ในเรื่อง *บทบาทสตรีในพระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาล* หรือในงานของพระมหากมล ถาวโร (มิ่งคำมิ่ง) (2543) ในงานวิจัย *เรื่องสถานภาพสตรีในพระพุทธศาสนา* รวมทั้งงานเรื่อง *สตรีในพระพุทธศาสนาของมนตรี สิริโรจนานันท์* (2556) ในบทความเรื่อง *Women’s Power and Theravada Buddhism: A Paradox from Xieng Khouang* เขียนโดยแลฟเฟิร์ท (Lefferts, 1999) ทั้งในงานของเอนดายา (Andaya, 2002) เรื่อง *Localizing the Universal: Women, Motherhood, and the Appeal of Early Theravada Buddhism* บทความของฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ (Kabilsingh, 1991) เรื่อง *Buddhist Texts from a Feminist Perspective* โดยงานส่วนใหญ่สะท้อนถึงบทบาทหรือสิทธิสตรีตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา ดังนี้ (1) ศักยภาพของสตรีกับการรับรองว่า สามารถบรรลุธรรมได้ในพระพุทธศาสนา (2) การยกกรณีตัวอย่างของผู้หญิงกับการทำงานเพื่อพระพุทธศาสนา และที่สำคัญในงานเหล่านี้สะท้อนว่า สตรีมีบทบาทในพระพุทธศาสนาและมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบุรุษในการทำงานหรือเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยเฉพาะวิถีชีวิตของคนในเมืองที่มุ่งเน้นความเป็นปัจเจกชนสูงได้สะท้อนให้เห็นว่า สตรีมีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิตของตน รวมถึงการมีศักยภาพในการศึกษาธรรมหรือเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปพร้อมกับการทำงานในชีวิตประจำวัน

อีกนัยหนึ่งของสตรีเพศ คือ การเป็นเงื่อนไขตามข้อกำหนดของพระธรรมวินัย แต่ในขณะเดียวกัน ความเป็นเพศสตรีก็มีบทบาทและมีความสำคัญในการทำงานเพื่อพระพุทธศาสนาและการพัฒนาตนตามหลักธรรม ดังกรณีในพระพุทธศาสนามีกลุ่มสตรีจำนวนมากบวชและทำงานเพื่อการพัฒนาส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ซึ่งงานวิจัยของประคอง สิงหนาทนิตริภักซ์ (2516) เรื่อง *บทบาทของแม่ชีไทยในการพัฒนาสังคม* งานของอิโตะ (Ito, 2007) บทความเรื่อง *Dhammamata: Buddhadasa Bhikkhu’s Notion of Motherhood in Buddhist Women Practitioners* ที่สะท้อนผ่านงานของพุทธทาสภิกขุ ซึ่งอิโตะตีความว่า ความเป็นเพศสตรีมีส่วนสำคัญต่อการเผยแผ่และรักษาพระพุทธศาสนา ดังปรากฏในการตั้งอาศรมธรรมมาตาของพุทธทาสภิกขุ เป็นต้น ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ความเป็นพระพุทธศาสนากับสตรีเพศ/หรือความเป็นเพศกับบทบาทการบริหารกิจการพระพุทธศาสนาได้ปรากฏให้เห็นมากมายในสังคมปัจจุบัน เช่น กรณีแม่ชีคันคณีย์ เสถียรสุตกับสำนักปฏิบัติธรรมเสถียรธรรมสถาน กรุงเทพมหานคร แม่ชีบังกช สิทธิผล สำนักปฏิบัติธรรมแดนมหามงคล จังหวัดกาญจนบุรี รวมถึงฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ หรือภิกษุณีธัมมนันทาแห่งวัดทรงธรรมกัลยาณี จังหวัดนครปฐม ภิกษุณีนันทญาณิ (อดีตแม่ชีรุ่งเดือน สุวรรณ) สำนักปฏิบัติธรรมสุทธจิตต์ (นิโรธาราม 2) จังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น ในบทบาทของสตรีเพศกับความเป็นนักบวชหรือทำงานเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาในประเทศไทยยกตัวอย่างมา ทำให้ความเป็นสตรีเพศกับสถานะนักบวชได้รับการยอมรับในวงกว้างมากขึ้นในสังคมไทยและนานาชาติ

ส่วนนักบวชจากคนข้ามเพศหรือพระกะเทย แม้ในทางพระธรรมวินัยไม่ได้อนุญาต แต่ก็ยอมให้บวชในลักษณะที่ว่า *รู้ห้ามบวช บวชแล้วก็ให้สึก* ดังปรากฏหลักฐานที่ว่า “*ภิกษุทั้งหลาย อนุปสัมบันผู้เป็นบัณเฑาะก์ ไม่พึงให้อุปสมบท ที่อุปสมบทแล้ว พึงให้สึกเสีย*” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 4 ข้อ 109: 173-174) แต่ในความเป็นจริงมีการบวชเป็นจำนวนมากและได้รับการยอมรับ แม้บ่อยครั้งจะมีประเด็นข้อพิพาท เมื่อเขาเหล่านั้นก้าวล่วงพฤติกรรมทางพระธรรมวินัย ซึ่งเกิดขึ้นหลายครั้งในแต่ละช่วงเวลา ดังปรากฏในงานของพระมหาสักราย นະวันรัมย์ (2551) ในเรื่อง*การศึกษาวิเคราะห์เรื่องบัณเฑาะก์ในกลุ่มพระภิกษุสามเณรไทยในปัจจุบัน* ในงานพระระพี นพธิสาโร (2555) เรื่อง*บัณเฑาะก์ในคัมภีร์เถรวาท: กรณีศึกษาปัญหาการบวชในสังคมไทย* สะท้อนปัญหาเกี่ยวกับการบวชในสังคมไทยหรือในงานของพระมหาสมเจตน์ สมจारी (2559) เรื่อง*บัณเฑาะก์กับการบรรลุลหณชั้นสูงในพุทธศาสนาเถรวาท* แต่ก็มีไม่น้อยที่ผู้บวชซึ่งมีเพศสอแบบแฝง ถูกสนับสนุนให้มีการบวช ประหนึ่งว่า ให้การยอมรับและกลายเป็นข้อพิพาทในที่สุด เมื่อเขาเหล่านั้นก้าวล่วงพระธรรมวินัย ซึ่งประเด็นนี้ยังถูกยกขึ้นมาถกเถียงกันในวงกว้างถึงการยอมรับและโต้แย้งกันอยู่ในสังคมไทย

ดังนั้น ความเป็นเพศที่ยกมาเป็นการสะท้อนว่า ความเป็นเพศที่ปรากฏในพระพุทธรูปและในปัจจุบันได้รับการยอมรับมากขึ้น โดยไม่ได้ถูกทำให้เป็นเงื่อนไข ความเป็นเพศทั้งสตรีและการข้ามเพศได้มีบทบาทมากขึ้นทั้งในแวดวงการเมือง การศาสนา สังคมและเศรษฐกิจในสมัยปัจจุบัน ดังนั้น ความเป็นเพศหรือคนที่มีความหลากหลายทางเพศจึงปรากฏในแวดวงสาขาวิชาชีพต่าง ๆ มากขึ้น ส่วนความเป็นเพศตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา นัยหนึ่งก็ถูกรับรองผ่านเหตุการณ์ครั้งพุทธกาลที่ว่า เขาเหล่านั้นไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือเพศใด ๆ ย่อมมีศักยภาพในการพัฒนาตนตามคติและกฎเกณฑ์หรือหลักปฏิบัติทางศาสนาที่เป็นพุทธานุญาต



ภาพที่ 1 นรินทรภักดิ์กับบุตรสาวที่บวชสามเณรในประเทศไทย
เป็นสาเหตุการออกกฎหมายของคณะสงฆ์ห้ามบวชภิกษุณีในประเทศไทยและถูกจับติดคุกในเวลาต่อมา
(ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา, 2535)

ดังนั้น บทความนี้จึงได้ศึกษาปรากฏการณ์ แนวคิดทางศาสนาต่อประเด็นความเป็นเพศกับสิทธิและการเข้าถึงศาสนาที่เกิดขึ้นในสังคมศาสนาและสังคมไทย ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ความขัดแย้งที่ว่าด้วยหลักการเกณฑ์วินิจฉัยและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนที่เกิดขึ้นในสังคมไทยตลอดช่วงระยะเวลายาวนานที่ผ่านมา ซึ่งจะได้นำเสนอเป็นลำดับไป



เนื้อเรื่อง

พัฒนาการของสตรีเพศกับการบวชในประเทศไทย

นับแต่ครั้งพุทธกาลการที่พระพุทธเจ้าทรงอนุญาตให้สตรีบวชได้ ดังกรณีพระนางมหาปชาบดีโคตมี (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 7 ข้อ 403: 319) เท่ากับเป็นการยอมรับความเป็นเพศกับพื้นที่ทางพระพุทธศาสนาและส่งผลให้สตรีเพศมีบทบาทในการพัฒนาตนเอง เป็นกำลังสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ตัวอย่างสตรีเพศที่บวชเป็นภิกษุณี เช่น พระมหาปชาบดีโคตมีเถรี: ภิกษุณีผู้เลิศทางรัตตัญญู พระอุบลวรรณาเถรี: ภิกษุณีผู้เลิศทางมฤตมิกมาก พระปฐาจาราเถรี: ภิกษุณีผู้เลิศทางพระวินัย พระภัททา กุณฑลเกสาเถรี: ภิกษุณีผู้เลิศทางตรัสรู้เร็ว พระภัททาปิลาณีเถรี: ภิกษุณีผู้เลิศทางระลึกชาติ พระกิสาโคตมีเถรี: ภิกษุณีผู้เลิศทางทรงจีวรเศร้าหมอง พระอัชฌาเถรี: ภิกษุณีผู้อุปสมบทด้วยทูต (ธรรมสภา, 2555; สมภพ ชีวรัฐพัฒน์, 2554) กล่าวเชื่อมโยงมายังประเทศไทย จะเห็นพัฒนาการของสตรีเพศกับประเด็นพื้นที่ทางศาสนากับการบวชในสังคมไทย ดังปรากฏหลักฐาน ดังนี้

(1) การบวชเป็นแม่ชี ซึ่งเป็นพัฒนาการร่วมกับประวัติศาสตร์ของไทย ดังปรากฏข้อมูลในจดหมายเหตุของซิมง เดอะ ลา ลูแบร์ (Simon de La Loubère พ.ศ. 2185-2272) ราชทูตของฝรั่งเศสในรัชกาลสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (พ.ศ. 2199-2231) กล่าวไว้ว่า

"ถึงแม้สยามจะมีนางชี คือ สตรีที่ปฏิบัติตามพระวินัยสิกขาบท (ศีล) เป็นส่วนใหญ่ บางพวกไม่มีสำนักของตนต้องอาศัยในวัดของพระภิกษุนั้น ชาวสยามเชื่อว่า อายุขัยวัยล่วงชราเหล่านั้น (ด้วยปรากฏว่า ไม่มีชีสาว) นั้นแลเป็นเครื่องประกันเพียงพอของการสำรวมอินทรีย์อันบริสุทธิ์" (เดอะ ลา ลูแบร์, 2552)

นอกจากนี้ ในจดหมายเหตุของเอนเกลเบิร์ต แกมพ์เฟอร์ (Engelbert Kaempfer พ.ศ. 2194-2259) แพทย์ชาวเยอรมันที่อยู่ช่วงต้นรัชกาลสมเด็จพระเพทราชา (King Phetracha พ.ศ. 2231-2246) ได้อธิบายไว้ว่า

"สตรีชาวสยามรักเสรีภาพมากเกินไปกว่าที่จะยอมมอบตนให้อยู่ในสำนักนางชีของเรา นางจะไปบำเพ็ญเพียรที่ต่อเมื่อล่วงเข้าวัยชรา ที่เปื้อนโลกียวิสัยแล้วเท่านั้น และน้อยรายที่จะลาออกจากสำนักมา ประการหนึ่งโดยที่นางต้องติดตามพระสงฆ์องค์เจ้าเสมอ จึงได้มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในสตรีที่จะบวชเป็นชีก็ต่อเมื่ออายุล่วง 50 ปีไปแล้วเท่านั้น เพื่อป้องกันข้อครหา นางต้องโกนศีรษะ โกนคิ้ว เหมือนอย่างภิกษุ และนุ่งขาวห่มขาว สีสาวนั้นเป็นสีสุภาพของชนชาวสยาม ใช้ในโอกาสไว้ทุกข์และคราวมีพิธีงานสำคัญ พวกนางมีได้อยู่ในคณะอาราม นางจากครอบครัวมาอยู่รวมกันหมู่ละ 3-4 คนในที่ใกล้ชิด ได้ถือกำหนดวินัยข้อปฏิบัติเอาตามภิกษุที่สวดมนต์ทำวัตรและเจริญภาวนานาน ๆ ในโบสถ์ หน้าที่ส่วนใหญ่ของนางคือปรนนิบัติพระสงฆ์ การจัดจ้ดจ้นหนัถวาย และช่วยเหลือในกิจการอื่น ๆ ด้วยการอวยทานอยู่เนื่องนิจ" (แกมพ์เฟอร์, 2545)

หลักฐานของแม่ชีปรากฏอย่างนั้น แต่ในเวลาเดียวกันพัฒนาการของแม่ชียังอยู่คู่กับประเทศไทยมาจนกระทั่งปัจจุบัน

(2) การบวชสามเณรครั้งแรกในประเทศไทย เกิดจากการที่รินทร์ ภาษิต (กลิ้ง) ได้จัดตั้งพุทธบริษัทสมาคมเป็นองค์กรพุทธองค์กรแรกที่ดำเนินงานโดยคฤหัสถ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเผยแผ่พุทธธรรม ปฏิรูปพุทธศาสนา ปราศจากความมกมายให้เข้าถึงแก่น มีการออกวารสารธรรมะ 2 เล่ม คือ 1) สารธรรมและ 2) โลกกับ

ธรรม ทั้งยังให้ลูกสาว 2 คน คือ สาละ-จงดี บวชเป็นสามเณรีในช่วงปี พ.ศ. 2471 แม้ภายหลังจะเป็นประเด็น ถูกจับและเป็นที่มาของประกาศของสมเด็จพระสังฆราชเรื่องห้ามบวชภิกษุณีและสามเณรีในประเทศไทย และประกาศนั้นก็ถูกใช้จนกระทั่งปัจจุบัน แต่อีกนัยหนึ่งก็นับเป็นพัฒนาการของสตรีกับการบวชในสังคมไทยและ ส่งผลเป็นต้นแบบในสมัยต่อมาด้วยเช่นกัน

(3) การบวชมหายาน ดังกรณีปรากฏข้อมูลของวรมัย กบิลสิงห์ ผู้เป็นแม่ของฉัตรสุมาล กบิลสิงห์ ที่ บวชเป็นภิกษุณีในแบบมหายานและตั้งวัดทรงธรรมกัลยาณี จังหวัดนครปฐม ที่เป็นปรากฏการณ์ร่วมของ สังคมไทย แม้จะไม่เติบโตขยายตัวในวงกว้าง แต่ก็บรรลุถึงบทบาทของความเป็นสตรีเพศกับการบวชใน สังคมไทยและส่งผลต่อการบวชภิกษุณีแบบเถรวาทในช่วงสมัยต่อมา

(4) การบวชภิกษุณีตามแบบศรีลังกาของภิกษุณีธัมมันทา จังหวัดนครปฐม ในฐานะเคยเป็นอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และอุทิศตนบวชเป็นภิกษุณีในลำดับต่อมา ดังปรากฏในงานของมนตรี สืบดวง (2553) ในเรื่องผู้หญิงกับพระพุทธศาสนาเถรวาทในประเทศไทย ที่สะท้อนให้เห็นว่า แนวคิดของนักสตรีนิยม ในสังคมไทยเห็นว่า เพราะการขาดสถาบันภิกษุณีส่งผลจึงทำให้เกิดปัญหาการขาดผู้นำทางจิตวิญญาณ ไม่มี ต้นแบบของผู้หญิงอันเป็นที่เคารพทางศาสนานำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาผู้หญิงขาดที่พึ่งในยามที่ ถูกกระทำรุนแรงในครอบครัว ไม่มีสถานที่ปฏิบัติธรรมสำหรับผู้หญิง รวมถึงหลักธรรมคำสอนที่เกี่ยวกับผู้หญิง ซึ่งมีผู้สอนเป็นพระภิกษุเพียงด้านเดียวเพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้ กลุ่มสตรีนิยมจึงเสนอว่า ควรที่สังคมไทยจะยอมให้ มีการบวชภิกษุณีขึ้นมา แต่เรื่องการบวชภิกษุณีในสังคมไทยถูกคัดค้านจากนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และคณะสงฆ์ไทย เพราะยังติดขัดในเรื่องไม่มีประวัติที่ว่าจะเป็นผู้บวชให้ในฝ่ายภิกษุณีสงฆ์ก่อน ตามหลักพระ วินัยในนิกายเถรวาท ถ้าจะบวชภิกษุณีในยุคนี้ก็ต้องยอมผิวดินัย จึงยังไม่มีใครกล้าที่จะออกมานุญาตให้บวช ได้ แต่อีกนัยหนึ่งกลุ่มภิกษุณีจากศรีลังกาที่นำโดยฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ ก็ริเริ่มกระทำการบวชจนกระทั่งมีผล ให้จำนวนภิกษุณีสงฆ์แบบศรีลังกาเพิ่มจำนวนขึ้นมาก ดังปรากฏในปัจจุบัน

(5) พัฒนาการและแนวทางการต่อสู้ ไพรินทร์ กะทิพมราช (2555) ได้เขียนเรื่องการเข้าใจพุทธ ทำนายเรื่องพรหมจรรย์ไม่ตั้งอยู่นานกับปัญหาการบวชภิกษุณีในสังคมไทย ในเบื้องต้นบทความได้แสดงให้เห็น ลักษณะและข้อบกพร่องของการนำพุทธทำนายเรื่องพรหมจรรย์ไม่ตั้งอยู่นาน ซึ่งเป็นข้อความที่ปรากฏอยู่ใน พระไตรปิฎก มาใช้เป็นข้ออ้างหนึ่งในการถกเถียงปัญหาการบวชภิกษุณีในสังคมไทยของทั้งฝ่ายที่ไม่เห็นด้วย กับการบวชภิกษุณี ซึ่งเชื่อว่า พุทธทำนายนี้เป็นพุทธพจน์แท้ และฝ่ายที่เห็นด้วยกับการบวชภิกษุณีที่พยายาม ปฏิเสธว่า พุทธทำนายนี้ไม่ใช่พุทธพจน์แท้ ต่อจากนั้น ผู้เขียนจะได้เสนอแนวทางการเข้าใจพุทธทำนายดังกล่าว นี้เสียใหม่ ภายใต้การเข้าใจอย่างใหม่นี้ พุทธทำนายจะดำรงอยู่ในฐานะคำเตือน ดังนั้น ถึงแม้ยอมรับว่า ข้อความพุทธทำนายนี้เป็นพุทธพจน์แท้ ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับการบวชภิกษุณีก็จะไม่สามารถนำพุทธทำนายนี้ไป ใช้เป็นข้ออ้างเพื่อไม่ให้เกิดการบวชภิกษุณีได้อีกต่อไป หรือในงานของกุลวีร์ ประภาพรพิพัฒน์ (2548) ในเรื่อง การต่อสู้ของภิกษุณีสงฆ์เถรวาท: จากศรีลังกาสู่ไทย รวมทั้งการที่แม่ชีกฤษณา รักษาโฉม (2560) นำมาเขียนถึง ในบทวิจารณ์หนังสือเรื่องการต่อสู้ของภิกษุณีสงฆ์เถรวาท: จากศรีลังกาสู่ไทย อีกครั้งหนึ่งสะท้อนแนวคิด เกี่ยวกับบาทของสตรีกับการบวชและการต่อสู้ในประเทศไทย นัยหนึ่งเป็นการศึกษาพัฒนาการ อีกนัยหนึ่งเป็น การทวนย้อนตอบบทบาทที่เกิดขึ้นของสตรีกับการดำเนินชีวิตในแบบนิกายบวช แม้ผลจะไม่เกิดขึ้นเป็นเชิง ประจักษ์เสียทีเดียว แต่ก็ได้สะท้อนให้เห็นว่า ทุกอย่างขับเคลื่อนด้วยการก้าวอย่างไร

ดังนั้น ความเป็นเพศโดยเฉพาะกรณีเพศหญิงในประเทศไทย นับเป็นพัฒนาการและการก้าวอย่างในแต่ ละช่วงเวลาสะท้อนให้เห็นว่า อย่างไรเสียความเป็นสตรีเพศ ความเป็นเพศนิกายบวชทั้งแม่ชี ภิกษุณีในฝ่าย มหายานและเถรวาทล้วนยังต้องการเวลาและการยอมรับทั้งในเชิงโครงสร้างและปัจเจกชนในเรื่องการยอมรับ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและการสนับสนุนโดยองค์กรรวมอย่างปรากฏอยู่ในปัจจุบัน



ภาพที่ 2 ผู้หญิงกับพื้นที่ทางศาสนาในประเทศไทยในบทบาทของแม่ชีแบบไทยและภิกษุณีที่ถือบวชมาจากประเทศศรีลังกา (สำนักข่าว Thai PBS, 2560)

สิทธิทางเพศของกลุ่มเพศวิถีอื่นในการบวช

ประเด็นความเป็นเพศที่นอกเหนือจากสตรีเพศมีหลักวินัยบัญญัติที่ว่า “ภิกษุทั้งหลาย อนุปสัมบันผู้เป็น บัณเฑาะก์ ไม่พึงให้อุปสมบท ที่อุปสมบทแล้ว พึงให้สึกเสีย” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 4 ข้อ 109: 173-174) ซึ่งประเด็นเรื่องบัณเฑาะก์ที่ถูกตีความ หมายถึง กะเทยหรือคนที่เนืองด้วยเพศชายห้ามบวช ก็ยังเป็นประเด็นถกเถียงกันอยู่ ในประเด็นต่อไปนี้ (1) เกณฑ์ตามพระธรรมวินัยเป็นอย่างไร (บวชได้/บวชไม่ได้) (2) บัณเฑาะก์เป็นใคร (3) ห้ามบวชอย่างไร (4) เกณฑ์วินิจฉัยกระบวนการคัดกรองต่อสภาพต่อสภาพปัญหาในสังคมปัจจุบันควรมีทางออกอย่างไร ซึ่งมีผู้ศึกษาไว้ทั้งในส่วนของการสนับสนุนและการโต้แย้ง ดังปรากฏในงานของพระระพิน พุทธิสาร (2555) พระมหาสักราย นະวันรัมย์ (2551) พระมหาสมเจตน์ สมจारी (2559) นฤพนธ์ ดั่งวิเศษ (2559) ทั้งหมดสรุปรวมเป็นการแสวงหากฎเกณฑ์ต่อการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและเกณฑ์ทางสังคม ดังมีเหตุการณ์กรณีของกลุ่มกะเทยกับการบวช เช่น (1) พระสังฆราชกะเทย จากหลักฐานในพระราชพงศาวดารกรุงรัตนโกสินทร์ รัชกาลที่ 2 เขียนไว้เกี่ยวกับพระสังฆราชวัดมหาธาตุมีพฤติกรรมรักร่วมเพศกับลูกศิษย์หนุ่ม ในการสัมผัสจับต้อง ลูบล่ออวัยวะเพศจนถูกถอดจากสมณศักดิ์และเนรเทศให้ออกไปจากวัดมหาธาตุ (2) อีกเหตุการณ์ในสังคมไทยในอดีต คือ ประเด็นของการล้อมปราบกลุ่มกะเทยบวชในสังคมไทยในแต่ละช่วงเวลาที่เกิดขึ้นในทางสื่อมวลชน เป็นปรากฏการณ์โดยองค์รวมของสังคมไทย ดังปรากฏในงานวิจัยของพระระพิน พุทธิสาร (2555) และในงานของพระมหาสักราย นະวันรัมย์ (2551) เป็นต้น (3) เพศกะเทยกับการถูกกีดกันด้วยหลักการ แต่ก็ยังเป็นประเด็นโต้แย้งกันอยู่ ซึ่งกรณีการบวชกลุ่มเพศทางเลือกในสังคมไทยโดยหลักการและเชิงสังคมยังไม่ได้รับการยอมรับ ในขณะที่เดียวกันแนวคิดในพระธรรมวินัยก็ยังไม่ได้ออมรับ ดังปรากฏในบทความเรื่องไม่ได้ขอให้มารัก: กะเทยกับความเชื่อพุทธเถรวาทในภาพยนตร์ไทย” ของอาทิตย์ พงษ์พานิช (2556) หรือการไม่ยอมรับให้กับกลุ่มเพศทางเลือกชายบวชเป็นพระภิกษุ แนวคิดในเรื่องรสนิยมทางเพศกับความชื่นชอบทางเพศยังไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยเหตุผลในเรื่องความหลากหลายทางเพศเป็นสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นก็ยังไม่ได้รับการยอมรับแต่อย่างใด ในเชิงสังคมเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศมีงานเขียนของนฤพนธ์ ดั่งวิเศษ (2559) เรื่องเพศและความเป็นชายในพุทธศาสนากับการควบคุมภิกษุ สามเณรและบัณเฑาะก์ ที่เสนอแนวคิดไว้ว่า

“ความเข้าใจวิธีคิดเรื่องเพศและความเป็นชายที่ต่างกันในนิกายต่าง ๆ ของพุทธศาสนา ซึ่งมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมทางเพศและเรือนร่างความเป็นชายของภิกษุสามเณรและบัณเฑาะก์ โดยจะนำกระบวนการทัศน์เชิงวิพากษ์แบบฟูโกต์มาวิเคราะห์ให้เห็นถึงตรรกะและฐานความคิดเรื่องเพศที่สถาบันสงฆ์และราชการไทยนำไปจัดระเบียบและควบคุมเพศ กามารมณ์

และความเป็นชายของนักบวชในพุทธศาสนา ซึ่งทำให้เกิดการผลิตซ้ำมายาคติและอคติต่อ
พฤติกรรมชายรักชายและสภาวะข้ามเพศ”

ในกระบวนการย้อนแย้งนี้ นัยหนึ่งเป็นการตีความและถูกกระทำซ้ำผ่านชุดความเชื่อที่มาพร้อมกับโลก
ทัศน์ทางศาสนา ซึ่งยังเป็นประเด็นถกเถียงกันต่อไป

เหตุการณ์เกี่ยวกับความเป็นเพศที่เกิดขึ้นล่าสุด ในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 กรณีพระวิสุทธิตา
สนวิเทศ (กวีศิลป์ วิษณุสุทธิ์) หรือเจ้าคุณปิงที่ถูกกล่าวหาว่า มีภาพลับเกี่ยวความสัมพันธ์กับผู้ชาย นัยหนึ่ง
เป็นความผิดตามพระธรรมวินัย เป็นการกล่าวหาด้วยเพศปฏิบัติในแบบกะเทย ซึ่งเป็นข้อที่ถูกกล่าวหา ดัง
ปรากฏเป็นภาพข่าวทางสถานีโทรทัศน์ Thai PBS ว่า ตำรวจแจ้งข้อหาค้ามนุษย์เจ้าคุณปิง และในภาพข่าว
ให้ข้อมูลว่า ภาพที่เจ้าคุณปิงมีความสัมพันธ์ทางเพศกับวัยรุ่นชาย (Thailand News Line, 2018) นัยของ
ความเป็นเพศและการแสดงออกทางเพศเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เจ้าคุณปิงถูกกล่าวหาต่อความเป็นเพศและให้ลา
สิกขาไปในที่สุด นัยหนึ่งความเป็นเพศจะถูกละเลยในเพศสถานะภิกษุ トラบเท่าที่ยังไม่ได้กระทำความผิด
ต่อพระธรรมวินัยและความเป็นกะเทย ซ่อนทับไม่ชัดเจนและถูกละเลยโดยปริยาย ในความหมายนี้ ก็คือ
สังคมจะยอมรับต่อการบวช トラบเท่าที่เจ้าตัวยังไม่ได้แสดงออกหรือมีพฤติกรรมที่ผิดไปจากพระธรรมวินัย

ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับเพศชายที่มีพฤติกรรมหลากหลายต่อการบวช ในเชิงสังคมประหนึ่งยอมรับโดย
ปริยาย トラบเท่าที่เขาเหล่านั้นยังไม่ทำผิดพระธรรมวินัยหรือเกินเลยไปกว่าสมณสาธูป ดังกรณีที่ปรากฏใน
พระแจ้สและพระจอร์จที่สังคมให้การยอมรับ แต่ในกรณีของสมเด็จพระพนรัตน์ (อาจ) หรือกรณีล่าสุดเจ้าคุณ
ปิงที่แสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ว่า มีพฤติกรรมความหลากหลายทางเพศและถูกจับสึกด้วยหลักฐานว่า กระทำ
ความผิดทางเพศอันเป็นไปตามเกณฑ์ของพระธรรมวินัย ซึ่งพิจารณาในองค์รวมความเป็นเพศยังคลุมเครือตาม
หลักการของพระธรรมวินัย ประหนึ่งแอบหรือกดทับไว้ ในส่วนการจัดการเชิงระบบยังไม่เกิดขึ้นแม้จะมีการ
ตีความว่า สามารถกระทำได้หากไม่ได้ใช้เกณฑ์ตามพระธรรมวินัยด้วยการไปตั้งวงค์อื่นที่นอกเหนือจากภิกษุ
วงค์ ซึ่งเป็นเงื่อนไขต่อสิทธิทางเพศต่อกลุ่มชายหลากหลาย ในการบวชของกลุ่มกะเทยในสังคมไทย



ภาพที่ 3 กลุ่มความหลากหลายทางเพศ หลวงพี่จอร์จ ฌนัสนวรรค์ ณทมโม กับประโยคว่า “กะเทยสามารถเป็นพระที่ดีได้”
กับพระแจ้ส อติธมฺมสิทฺธิพฺพานีที่บวชอยู่ในชุมชนพุทธโยคินี จังหวัดเชียงใหม่ (สำนักข่าว Matennews.com, 2562)

พัฒนาการ แนวโน้มและทางออกด้วยสิทธิทางเพศ (วิถี) ต่อการบวชในสังคมไทย

การเรียกร้องของนรินทร์กึ่งกับการบวชภิกษุณี สามเณรี เพื่อเติมเต็มพุทธบริษัท 4 ในสมัยรัชกาลที่
6 (ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา, 2535) การบวชภิกษุณีแบบมหายานและเถรวาทแบบศรีลังกาของฉัตรสุมาลย์
กบิลสิงห์ (ภิกษุณีธัมมมัทธา) ส่งผลให้เกิดการขยายตัวและสถิติที่เพิ่มขึ้นของชุมชนนักบวชสตรี พัฒนาการ
แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเพศที่เริ่มโดยนรินทร์กึ่ง ได้ส่งผลเป็นการพัฒนาการที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์และ
ยอมรับโดยปริยายต่อพื้นที่ของผู้หญิงหรือความเป็นเพศต่อการบวช เป็นนักบวชหรือชุมชนทางศาสนาของสตรี
ในประเทศไทย



ส่วนของกลุ่มแม่ชีถึงจะไม่ได้ถูกปฏิเสธโดยตรง แต่ด้วยค่านิยมของความเป็นผู้หญิงและรูปแบบความเชื่อเกี่ยวกับการบวชของสตรีในเพศนักบวชที่เรียกแม่ชี ก็ยังเป็นไปอย่างจำกัด แม้จะมีจำนวนไม่มากนักด้วยเหตุผลในเรื่องค่านิยมว่า สตรีบวชจะมีลักษณะออกหัก ตกงานหรือถูกทอดทิ้งในสังคม ทำให้ค่านิยมของความเป็นชีจึงเนื่องด้วยทัศนคติและค่านิยม แม้จะมีการจัดตั้งสถาบันแม่ชีไทยเพื่อส่งเสริมและพัฒนากิจการของนักบวชหญิงในเพศแม่ชี ทั้งมีการจัดตั้งสถาบันการศึกษาที่เรียกว่า มหาปชาบดีเถรีวิทยาลัย ดังปรากฏในงานเกี่ยวกับทิศทางการจัดการศึกษาสำหรับแม่ชีของวิเชียร พันธุ์เครือบุตร (2556) เรื่องรูปแบบการจัดการอุดมศึกษาวิถีพุทธสำหรับแม่ชี: กรณีศึกษามหาปชาบดีเถรีวิทยาลัย จังหวัดนครราชสีมา ก็ยังอยู่ในแวดวงจำกัด แม้แนวคิดของการก่อตั้งก็เพื่อส่งเสริมและพัฒนากิจการของสตรีเพศให้มีสิทธิทางเพศกับศาสนา รวมทั้งการเป็นพลังในการส่งเสริมและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาก็ตาม

ในส่วนของกลุ่มภิกษุณีหากนับพัฒนาการถือว่า มีความเจริญเติบโตและขยายตัวในวงกว้าง ด้วยจำนวนสถิติของภิกษุณีและจำนวนสาขาของวัดที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการแสดงออกในการยอมรับในเชิงสังคมมากขึ้นในพื้นที่ของศาสนาและศาสนิกโรบชุมชนวัด เช่น การตักบาตร การเข้าร่วมกลุ่มชาวพุทธที่ไม่ได้จำแนกทั้งวัดของภิกษุณีและชาวพุทธ ดังปรากฏในงานของพระครูนิพัทธ์กัลยาณวัฒน์ (2557) เรื่องการศึกษาเปรียบเทียบสถานภาพบทบาทและสิทธิของสตรีในสมัยพุทธกาลกับสังคมไทย ที่ผลการศึกษาให้ข้อมูลว่า

“...สิทธิสตรีในสังคมไทยปัจจุบัน มีความเท่าเทียมกันในทางสังคม ตามมาตรา 30 ของฉบับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550...ส่วนสิทธิการบวชเป็นภิกษุณี ในพระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทของสังคมไทยนั้น ได้ขาดช่วงไปนานแล้ว จึงมีทัศนคติต่อการบวชของสตรีในสังคมไทยว่า สตรีเมื่ออยู่ใกล้บุรุษ (ภิกษุ) ย่อมมีเหตุไม่เหมาะสมเกิดขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้ สตรีจึงอยู่ในฐานะเป็นอุบาสิกา เป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมพระพุทธศาสนา...”

ดังนั้น แนวคิดสำหรับสิทธิของสตรีต่อการบวชในสังคมไทย ยังมีประเด็นสำคัญในเรื่องของความเป็นเพศที่ต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ตามพระธรรมวินัยและการยอมรับโดยภาพรวมของสังคมไทย ส่วนแนวโน้มของการบวชของสตรีเพศและกลุ่มเพศวิถีนอื่น ๆ ที่ใช้เพศในการแสดงออกต่อความเป็นเพศในประเทศไทย กำลังถูกขับเคลื่อนและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เช่น

(1) การดำเนินด้วยความเชื่อและพัฒนาการที่ยังต่อเนื่องและดำเนินต่อไป หมายถึง กลุ่มศรัทธาต่อพระพุทธศาสนา กรณีภิกษุณีและแม่ชีที่ยังยืนยันในเรื่องหลักการแนวปฏิบัติหรืออุดมคติทางพระพุทธศาสนา จะต้องเป็นกรอบในการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายเชิงอุดมคติในทางศาสนาและกลไกทางศาสนาให้เป็นเครื่องมือร่วมในการพัฒนาสังคมและชุมชนร่วมกัน

(2) ชุมชนแห่งความเข้มแข็งว่าด้วยความเป็นเพศ มีการเสนอชุมชนแห่งความเป็นเพศภายใต้เพศภาวะแห่งความเป็นชุมชนนักบวชที่เรียกว่า เพศสมณะหรือเพศนักบวช รวมทั้งใช้ความเป็นเพศเพศหญิงหรือเพศภาวะในการสร้างสัญลักษณ์ทางสังคมในการยอมรับและส่งเสริมการยอมรับให้เกิดการปฏิบัติเรียนรู้พระพุทธศาสนา ร่วมกัน ดังกรณีชุมชนแม่ชีชุดขาว กรณีของเสถียรธรรมสถาน ชุมชนแห่งการปฏิบัติธรรมเพื่อการเรียนรู้พระพุทธศาสนา รวมถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในเพศภิกษุณี กรณีของวัตรทรงธรรมกัลยาณีที่กำลังขับเคลื่อนและดำเนินไปอยู่ในสังคมไทย

(3) กรณีหลักการและการตีความเพื่อยอมรับความหลากหลาย สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้เสนอและตีความประเด็นการจัดตั้งชุมชนนักบวชในเพศสถานะ ทั้งในส่วนสตรีเพศ กรณีแม่ชีและ/หรือภิกษุณีและชุมชนนักบวชความหลากหลายทางเพศ โดยท่านเสนอว่า จะให้พระไทยยอมรับด้วยเกณฑ์ตามพระธรรมวินัยฝ่ายเถรวาท ย่อมเป็นไปได้ แต่กรณีจะปฏิบัติตนให้เกิดการยอมรับในเชิงสังคมภายใต้วัตรปฏิบัติ

ของตนเองย่อมกระทำได้ กระทั่งสังคมยอมรับย่อมเป็นไปได้ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้เสนอทางออกในประเด็นของการบวช โดยให้ยึดพระธรรมวินัย ไม่ได้ห้าม แต่มีเงื่อนไขตามพระธรรมวินัย มิใช่มาให้คณะสงฆ์รับรอง ย่อมผิดเจตนารมณ์ของพระธรรมวินัย (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2537; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2554) หรือมีความพยายามเสนอให้มีการรับรองด้วยกฎหมายผ่านพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กรณีให้รับรองโดยกฎหมายภายใต้แนวคิดคณะสงฆ์อื่น หมายถึง ภิกษุณีสงฆ์หรือการพยายามเสนอร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับแม่ชีที่มีนัยของการส่งเสริม ยกย่องแม่ชีให้มีศักดิ์และสิทธิ์ตามกฎหมายหรือการพยายามสร้างคำอธิบายใหม่ต่อประเด็นความเป็นเพศของกลุ่มหลากหลายทางเพศต่อสิทธิ์ของการบวชและพื้นที่ทางศาสนา ซึ่งยังเป็นข้อถกเถียงในความเป็นหลักการและแนวปฏิบัติที่จะพึงเกิดขึ้นในอนาคตด้วยเช่นกัน แต่ทั้งหมดเป็นพัฒนาการหนึ่งที่ย้อนกลับไปหาหลักการดั้งเดิม อีกนัยหนึ่งเป็นพัฒนาการที่มีเป้าหมายเพื่อการยอมรับหรือให้เกิดการยอมรับในเชิงสิทธิทางสังคม กฎหมายและสิทธิแห่งความเป็นพลเมืองทางศาสนาที่ควรได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นกลไกของการพัฒนาร่วมกันและอยู่กับสภาพความเป็นจริงในเชิงศาสนาและสังคมที่จะส่งเสริมให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาชุมชนทางศาสนาและชุมชนแห่งสังฆะได้อย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

จากประเด็นของความเป็นเพศกับกลุ่มผู้สนใจในศาสนา นับเป็นปรากฏการณ์ใหม่และร่วมสมัยกับสังคมไทย ซึ่งใช้พื้นที่ของความเป็นเพศสถานะในการแสดงออกต่อสาธารณะเพื่อเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงพื้นที่ทางศาสนา ภายใต้กรอบของความศรัทธา การปฏิบัติ การศึกษาพระพุทธศาสนา เพศสภาพในความเป็นเพศหญิง เพศกะเทยหรือคนข้ามเพศที่อาจเป็นคำเรียกรวมว่า LGBTQ จึงกลายเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงพื้นที่ทางศาสนาดังจำแนกได้ตามตาราง

ความเป็นเพศ	สถานะทางศาสนา	เกณฑ์วัด/เชิงประจักษ์
เพศชาย/บุรุษเพศ	(1) พระสงฆ์ / นักบวชในพระพุทธศาสนา	เกณฑ์พระธรรมวินัย / กฎหมาย/สังคม/การยอมรับ (ศรัทธา/ไม่ศรัทธา) ฯลฯ
เพศหญิง/สตรีเพศ	(2) ภิกษุณี แม่ชี	เกณฑ์พระธรรมวินัย (ภิกษุณี / แต่ไม่มีในสังคมไทย)/กฎหมาย (ถูกรังเป็น พรบ.แม่ชี/และการทวงถามสิทธิ์ทางกฎหมาย)/สังคม (การยอมรับ/และศาสนิกที่เพิ่มขึ้น)
ผู้มีความหลากหลายทางเพศ กะเทย เกย์ บัณฑิตเกย์	(3) บวชเป็นพระภิกษุภายใต้ภาพลักษณ์ความเป็นเพศแบบพระผู้ชายยังไม่ได้ผ่าตัดแปลงเพศ แต่ยืนยันสถานะความเป็นเพศที่หลากหลาย ดังกรณีของ พระแจ๊ส พระจอร์จ เป็นต้น	เกณฑ์พระธรรมวินัย (มี/ห้าม)/กฎหมาย (ไม่มี) /สังคม (ดี-ยอมรับ)/การยอมรับ (ผลการปฏิบัติและศาสนิกที่เพิ่มขึ้น)



คนข้ามเพศ/ผ่าตัดแปลงเพศแล้ว/พื้นที่เฉพาะของกลุ่มหลากหลายทางเพศ	(4) พุทธโยคินี ชุมชนการปฏิบัติธรรมสวนป่าไผ่บุลย์พูนสุขของสตรีข้ามเพศ อ.เชียงใหม่ เป็นต้น	เกณฑ์พระธรรมวินัย(ไม่มี)/กฎหมาย (ไม่มี) /สังคม (ติ-ยอมรับ)/การยอมรับ (ผลการปฏิบัติและศาสนิกที่เพิ่มขึ้น)
--	--	--

ตารางที่ 1 องค์ความรู้ในความเป็นเพศต่อพระพุทธศาสนา

บทสรุป

แนวคิดเรื่องความเป็นเพศยังคงเป็นประเด็นที่ถกเถียงกันอยู่ในสังคมด้วยเหตุผลว่า หลักการอันเป็นแนวคิดดั้งเดิม ยังคงเป็นปราการต่อความเป็นเพศ ทั้งกลุ่มสตรีเพศต่อการบวชในประเทศไทย แนวคิดเรื่องความหลากหลายทางเพศกับสถานะของความเป็นภิกษุ ซึ่งในประเด็นดังกล่าวหลักการทางพระพุทธศาสนามีความชัดเจนในแนวปฏิบัติ ภาพสะท้อนเหล่านี้ยังคงเป็นปรากฏการณ์และการตั้งคำถามร่วมกันระหว่างสมาชิกในสังคม ซึ่งนับหนึ่งจะต้องหาทางออกร่วมกันต่อแนวปฏิบัติตามหลักการ อีกนัยหนึ่งเป็นการสะท้อนกลไกการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การแสดงออกร่วมและการดำเนินการร่วมทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขจนกระทั่งกลายเป็นการอยู่ร่วมกันภายใต้การขับเคลื่อนพระพุทธศาสนาที่ทำให้ส่งเสริมการปฏิบัติเพื่อการปฏิบัติ ส่งเสริมการพัฒนาพระพุทธศาสนาภายใต้การยอมรับความหลากหลาย แต่ในความเป็นจริงสิ่งเหล่านี้สะท้อนความเป็นกลไกร่วม ความเป็นเอกลักษณ์และทักษะของการใช้ชีวิตร่วมกันภายใต้เอกภาพและความแตกต่างระหว่างสมาชิกในสังคมทำให้เกิดการยอมรับกับการไม่ยอมรับทั้งในส่วนหลักการและแนวปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นระหว่างกันและกันทำให้เป็นผลดีผลร่วมทำให้เกิดการเรียนรู้ภายใต้พัฒนาการของพระพุทธศาสนาและสังคมผ่านการเป็นเพศ ความเป็นเพศทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการและทักษะทำให้เกิดการปรับตัวภายใต้ความแตกต่างหลากหลาย ที่เน้นการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันเน้นกระบวนการของการพัฒนาอย่างเหมาะสมและทำให้เกิดการเรียนรู้ภายใต้กลไกร่วมของการพัฒนาการทางพระพุทธศาสนา

เอกสารอ้างอิง

- กุลวีร์ ประภาพรพิพัฒน์. (2548). การต่อสู้ของภิกษุณีสงฆ์เถรวาท: จากศรีลังกาสู่ไทย. *วารสารพุทธศาสนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 12 (12), 1-10.
- แกมบี้เฟอร์, เอนเยลเบิร์ก. (2545). *ไทยในจดหมายเหตุแกมบี้เฟอร์*. อัมพร สายสุวรรณ (ผู้แปล). กรุงเทพมหานคร: กรมศิลปากร.
- เดอะ ลา ลูแบร์. (2552). *จดหมายเหตุ ลา ลูแบร์: ราชอาณาจักรสยาม*. สันต์ ท. โกมลบุตร (ผู้แปล). นนทบุรี: ศรีปัญญา.
- ธรรมสภา. (2555). 40 ภิกษุณีพระอรหันต์: ชีวิตประวัติและคำสอนของพุทธสาวิกาในสมัยพุทธกาล. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- นฤพนธ์ ดั่งวิเศษ. (2559). เพศและความเป็นชายในพุทธศาสนากับการควบคุมภิกษุ สามเณรและบัณฑิต. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*. 12 (1), 3-25.
- ประคอง สิงหนาทนิตร์. (2516). *บทบาทของแม่ชีไทยในการพัฒนาสังคม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระครูนิพัทธ์กัลยาณวัฒน์. (2557). การศึกษาเปรียบเทียบสถานภาพบทบาทและสิทธิของสตรีในสมัยพุทธกาลกับสังคมไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*. 2 (2), 1-10.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2537). *ทัศนะของพระพุทธศาสนาต่อสตรีและการบวชเป็นภิกษุณี*. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2554). *ตอบ ดร.มาร์ติน: พุทธวินัยถึงภิกษุณี*. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- พระมหากมล ถาวโร (มั่งคำมี). (2543). *สถานภาพสตรีในพระพุทธศาสนา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสมเจตน์ สมจारी. (2559). บัณฑิตเพื่อกับการบรรลุลหรรณชั้นสูงในพุทธศาสนาเถรวาท. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. 4 (2), 151-165.
- พระมหาสกลชัย นววันรัมย์. (2551). *การศึกษาวิเคราะห์เรื่องบัณฑิตเพื่อกับกลุ่มพระภิกษุสามเณรไทยในปัจจุบัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระระพิน พุทธิสารโร. (2555). *บัณฑิตเพื่อกับคัมภีร์เถรวาท: กรณีศึกษาปัญหาการบวชในสังคมไทย*. สารนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพรินทร์ กะทิพมราช. (2555). การเข้าใจพุทธทำนายเรื่อง "พรหมจรรย์ไม่ตั้งอยู่นาน" กับปัญหาการบวชภิกษุณีในสังคมไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. 19 (2), 46-59.
- มนตรี สิริโรจนานันท์. (2556). *สตรีในพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนตรี สืบด้วง. (2553). ผู้หญิงกับพระพุทธศาสนาเถรวาทในประเทศไทย. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. 10 (1), 211-243.
- มรกต ณ เชียงใหม่ และคณะ. (2563). การทำความเข้าใจปฏิบัติการความเป็นชายในพื้นที่งานหญิงเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศด้วยการศึกษาวิจัยชาติพันธุ์วรรณา แนวสตรีนิยม. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5 (9), 200-215.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 4, 7, 15*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2543). *พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล เล่ม 54*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- แม่ชีเกษณา รักษาโฉม. (2560). การต่อสู้ของภิกษุณีสงฆ์เถรวาท: จากศรีลังกาสู่ไทย. *วารสารบัณฑิตปริทรรศน์*. 13 (3), 189-194.
- วิเชียร พันธุ์เครือบุตร. (2556). รูปแบบการจัดการอุดมศึกษาวิธพุทธสำหรับแม่ชี: กรณีศึกษามหาปชาบดีเถรีวิทยาลัย จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 5 (9), 131-140.
- วีรณัฐ พรหมจักร. (2553). บทบาทสตรีในพระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาล. *เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ "วุฒิสภา: สติสตรีไทยในโลกปัจจุบัน"*. โรงแรม Grand Miracle Hotel กรุงเทพมหานคร. วันที่ 21 กันยายน.
- ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา. (2535). *ชีวิต แนวคิดและการต่อสู้ของ "นรินทรภักขิณี" หรือนรินทร ภักขิณี คนขวางโลก*. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- สมภพ ชีวรัฐพัฒน์. (2554). 40 ภิกษุณีพระอรหันต์: พุทธสาวิกาในสมัยพุทธกาล. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- สำนักข่าว Matennews.com. (11 มิถุนายน 2562). *หวนคืนวงการทิพฟานี่?! พระเจ้าตั้งสถานะ จะสักดีไหม??* สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2564, จาก <https://matennews.com/News/72277>
- สำนักข่าว Thai PBS. (28 พฤศจิกายน 2560). *มะเร็งลาม "แม่ชีคันสนีย์" ปฏิเสธทำเคมี*. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2564, จาก <https://news.thaipbs.or.th/content/268083,28>



- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *สถิติแรงงาน*. สืบค้นเมื่อ 7 พฤษภาคม 2563, จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>
- อาทิตย์ พงษ์พานิช. (2556). ไม่ได้ขอให้มารัก: กะเทยกับความเชื่อพุทธเถรวาทในภาพยนตร์ไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์*. 20 (2), 111-142.
- Andaya, B. W. (2002). Localizing the Universal: Women, Motherhood, and the Appeal of Early Theravada Buddhism. *Journal of Southeast Asian Studies*. 33 (1), 1-30. DOI:10.1017/S0022463402000012
- Grant Thornton. (8 March 2019). *Grant Thornton's Women in Business 2019 Report: Encouraging Signs in Thailand, Though Equal Representation Remains Elusive*. Retrieved May 7, 2020, from <https://www.grantthornton.co.th/press-releases/press-release-2019/women-in-business-2019-reportencouraging-signs-in-thailand/>
- Ito, T. (2007). Dhammamata: Buddhadasa Bhikkhu's Notion of Motherhood in Buddhist Women Practitioners. *Journal of Southeast Asian Studies*. 38 (3), 409-432. DOI:10.1017/S0022463407000276
- Kabilsingh, C. (1991). Buddhist Texts from a Feminist Perspective. In *Thai Women in Buddhism*. Berkeley: Parallax Press.
- Lefferts, H. L. (1999). Women's Power and Theravada Buddhism: A Paradox from Xieng Khouang. In *Grant Evens's Book, Laos: Culture and Society*. Chiangmai: Silkworm Book.
- Thailand News Line. (6 June 2018). *Police to File Human Trafficking Charge against Chaokhun Ping*. Retrieved June 06, 2018, from <https://thailandnewsline.com/police-to-file-human-trafficking-charge-against-chaokhun-ping/>



การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4

พระครูสถิตธรรมานุศาสน์ (เสถียร เจริญทอง)

วัดแป้นทองโสภาราม เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

Personnel Administration in Schools according to Sangahavattu IV

Phrakrusathitthammanusask (Sathian Charoenthong)

Wat Paenthongsoparam, Khlongsamwa District, Bangkok

Article Info

Vol. 1 No. 1 (Jan-Apr 2021)

Academic Article

Article History:

Received 28 Feb 2021;

Revised 15 Apr 2021;

Accepted 16 Apr 2021

คำสำคัญ:

การบริหารงานบุคคล;
การบริหารสถานศึกษา;
สังคหวัตถุ 4

Corresponding Author,

E-mail: konkuandee@gmail.com

Keywords:

Personnel Administration;
School Administration;

บทคัดย่อ

บทความนี้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักวิชาการทางตะวันตกที่บูรณาการเข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในเรื่องหลักสังคหวัตถุ 4 ในทางตะวันตกการบริหารงานบุคคลแผนใหม่มี 12 ประการ และการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนปัจจุบันมี 5 แนวคิด เมื่อนำแนวทางการบริหารงานบุคคลเหล่านี้มาประยุกต์ใช้กับหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า หลักการบริหารงานบุคคลทางตะวันตกมีลักษณะสอดคล้องกับกรอบแนวคิดหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ทำให้เกิดรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เรียกว่า SPS Model ซึ่งมีความหมาย ดังนี้ 1) S หมายถึง Sangahavattu (S1) หรือหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกัน 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 สอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (P) และสอดคล้องกับหลักความเสมอภาค หลักแห่งความเหมาะสม หลักความยุติธรรม (S2) 2) ปิยวาจา (S1) หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ด้วยการเจรจา สอดคล้องกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (P) และสอดคล้องกับหลักมนุษยสัมพันธ์ (S2) 3) อตถจริยา (S1) หมายถึง การเสริมสร้างประโยชน์ของโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการออกจากราชการ (P) และสอดคล้องกับหลักสวัสดิการในการทำงาน หลักความสามารถ หลักการศึกษาวิจัย และหลักการพัฒนาองค์กร (S2) และ 4) สมานัตตตา (S1) หมายถึง การรักษาและบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ (P) และสอดคล้องกับหลักแห่งความมั่นคง หลักเสริมสร้างและหลักประสิทธิภาพในการทำงาน (S2)

Abstract

This article implies to the personnel administration according to western knowledge which is integrated with the Buddhist principle on



Sangahavatthu IV

Sangahavatthu IV. In the west, a new personnel administration consists of twelve aspects and a present personnel administration in schools consists of five concepts. When these are mixed with the Sangahavatthu IV, it is founded that the western knowledge is related to the concept of Sangahavatthu IV which is formed of the new body of knowledge of personnel administration, so-called SPS Model which means 1) S represents the Sangahavatthu IV (S1) that is a sympathy for each other; 2) P represents the five concepts of Present Personnel Administration in School; and S represents the School Administration (S2), in this case, it refers to the twelve aspects of new personnel administration. The relation with SPS Model is as follows: 1) Dāna (S1) means the opportunities for giving everybody presenting the abilities fairly, it is concerned with the workforce planning and position management, and recruitment and appointment (P), and related to equality, suitability, and justice (S2); 2) Piyavācā (S1) means the human relations in negotiation which is concerned with promotion to effectiveness of official work (P) and related to the concept of human relations (S2); 3) Atthacariyā (S1) means the promotion to school benefit in order to create the quality of each aspects of school which is concerned with the promotion to effectiveness of official work and retirement (P) and related to welfare, ability, research, and organizational development (S2); 4) Samānattatā (S1) means the maintaining and enforcing the rules, order, and regulation equally which is concerned with discipline and its observing (P) and related to stability, promotion, and effectiveness of working (S2).

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด และผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ได้ดีและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารโรงเรียนให้จัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารจะบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประสบความสำเร็จและมีผลสัมฤทธิ์ที่สูง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540: 7-8)

โรงเรียนเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญสถาบันหนึ่งที่นำนโยบายของทางการศึกษาไปสู่ภาคปฏิบัติ ซึ่งจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ความหวังในอนาคตของเยาวชนของชาติจึงฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541: 12) ดังนั้น เมื่อผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ คนและงาน หมายความว่า การบริหารคนอย่างไรจะได้นำซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

คนจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้กระทำให้เกิดปัจจัยอื่น ๆ โดยเฉพาะงานจะเกิดได้ก็เพราะคนเป็นผู้ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม จากสภาพสังคมไทยในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและอื่น ๆ มากมาย เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป คนในสังคมจึงจำเป็นต้องพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้เกิดความสมดุลในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป หากสิ่งหนึ่งเปลี่ยนไป แต่อีกสิ่งหนึ่งนิ่งหยุดอยู่กับที่ ย่อมไม่เกิดผลดีแน่นอน ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้าให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน

การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคลากรเพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา คือ คุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีศักยภาพและมาตรฐานสูงขึ้น (กรมวิชาการ, 2545: 15) นอกจากนี้ การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีองค์ประกอบตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ 5 ประการ คือ 1) การวางแผนอัตราากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) สรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ แต่ละองค์ประกอบเป็นงานที่ซับซ้อน เพราะเกี่ยวข้องกับคน การบริหารงานในปัจจุบันจึงต้องการผู้ที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ย่อมต้องการผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นทุนเดิม หมายความว่า ผู้บริหารต้องเป็นคนยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึก มุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงามความดี มีความรับผิดชอบที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมทั้งการทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547: 30-36)

ผู้บริหารองค์การต้องรับผิดชอบทุกอย่าง โดยเฉพาะการบริหารการศึกษา แต่การบริหารให้ทุกคนพึงพอใจย่อมเป็นไปได้ อย่างไรก็ตาม การรักษาน้ำใจ ไม่กล้าหักท้วงว่ากล่าว ย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง ฉะนั้น ผู้บริหารต้องรู้จักใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานด้วยความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ จริงจังกับงาน มีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความราบรื่น ลดความขัดแย้ง และมีประสิทธิภาพสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา และสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนและสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2562) ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัวโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้ครูผู้สอนได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ



โดยเฉพาะการมีคุณธรรม จริยธรรม การดำรงชีวิตตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ ในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้ตรัสหลักธรรมอันเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงานบุคคลนั้นประกอบด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 (พระไตรปิฎก ภาษาไทย เล่ม 11 ข้อ 210-211: 170-172) ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปกครองและการดูแลคน เป็นธรรมะที่ควรมีไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่า ดำเนินชีวิตอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ และปฏิบัติตนโดยชอบ ทั้งตนเองและผู้อื่นที่จะทำให้การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเกิดประโยชน์อันสูงสุด

เนื้อเรื่อง

แนวคิดการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณาบุคคลที่อยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์การ ขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา อารมณ์รักษาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน รวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (พยอม วงศ์สารศรี, 2552: 3) โดยการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมเกี่ยวกับนโยบาย การวางแผน โครงการ ระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์การให้ได้รับประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (เพ็ญศรี วายวานนท์, 2554: 16)

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารหรือการจัดการที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหาจนถึงพ้นสภาพจากการทำงานเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมายขององค์การ

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารองค์การที่สำคัญที่สุด คือ การบริหารงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ การได้บุคลากรต้องมีกระบวนการและขั้นตอนของการได้มา ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญต่อองค์การ ถ้าองค์การสามารถคัดสรรบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพ องค์การก็จะสามารถดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ เพราะการบริหารงานบุคคล คือ หัวใจของการบริหาร งานทุกชนิดของหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคล แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีเงินงบประมาณสนับสนุนและมีคนเป็นจำนวนมากในหน่วยงาน ก็เหมือนไม่มี เพราะคนที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ หากใช้ไม่เป็น ขาดสมรรถภาพ ไม่มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและขาดความรับผิดชอบ ทุกคนก็จะย่อแหย่ ประโยชน์จากเงินงบประมาณที่มีอยู่ ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ทะเลาะกัน แดกสามัคคี ต่างคนต่างอยู่ และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ร่วมมือ โครงการทั้งหมดที่ผู้บริหารวางแผนไว้ก็จะล้มเหลว เพราะมีคนที่เหมือนไม่มี ในเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือและหย่อนสมรรถภาพ (ภิญญู สาร, 2552: 171)

ทั้งนี้ การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจในโรงเรียนเพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลที่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา

มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 51)

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) ธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนที่มีความสามารถสูงมาทำงานให้ 2) รัฐเห็นความสำคัญของการใช้คนภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เช่น ตามหลักมนุษยธรรมสากล สิทธิมนุษยชนขององค์การ เป็นต้น 3) ความซับซ้อน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการคิดค้นวิธีการ เครื่องมือเครื่องใช้ มาอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตมนุษย์ ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจ แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศ จนระดับโลก จึงต้องสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน 4) พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่ง เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น 5) บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิม ผู้บริหารต้องเป็นมืออาชีพ บริหารงานจัดการได้ตามสถานการณ์ เพราะความเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ต้องปรับตัวให้ทัน 6) พลวัตกรรมศาสตร์ก้าวหน้าและมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น ผู้บริหารต้องเข้าใจธรรมชาติของคน ของงาน จึงจะอยู่ร่วมกันในองค์กรได้ดี มีสมานฉันท์ (บรรยงค์ โตจินดา, 2546: 20)

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ คือ เป็นหัวใจของการบริหารองค์การ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากองค์การใดประกอบด้วยบุคคลที่มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ เห็นความสำคัญของการใช้คนและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนการเลือกสรร การเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน ย่อมเป็นประโยชน์ต่อองค์การนั้น ๆ ตลอดถึงสังคมและประเทศชาติต่อไป

หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในแต่ละองค์การจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการนำหลักการบริหารงานบุคคลมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับองค์การ โดยหลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่มี 12 ประการ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540: 18) ดังนี้

1) หลักความเสมอภาค คือ การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อจำกัด กีดกันเรื่องฐานะ เพศ ศาสนา เป็นการเปิดรับสมัครทั่วไป

2) หลักความสามารถ คือ การยึดถือความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิในการเลือกสรรเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณา ความดีความชอบในการเลื่อนตำแหน่ง

3) หลักแห่งความมั่นคง คือ การปฏิบัติงานที่เป็นอาชีพ มีความมั่นคงถาวร การให้ออกจากงานต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานโดยไม่มีเหตุผลจะต้องมีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่สภาพ

4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง หมายถึง ข้าราชการประจำต้องไม่ฝักใฝ่การเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล นอกจากนี้ ข้าราชการประจำต้องมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมือง

5) หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยการศึกษาอบรม จัดระบบการนิเทศและตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนทั้งการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

6) หลักแห่งความเหมาะสม หมายถึง หลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงานโดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถและความถนัดของคน



7) หลักความยุติธรรม คือ หลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากอคติ มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพงานที่รับผิดชอบโดยยึดหลักงานเท่ากับเงินเท่ากัน

8) หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีสวัสดิการที่เอื้อในการปฏิบัติงาน สามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ มีการจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย และการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ

9) หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้งในทางป้องกันการกระทำผิดและประพฤติมิชอบของบุคลากร และการกดขี่ลงโทษผู้กระทำผิด

10) หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคนโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน การเสริมสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์อันดีที่เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

11) หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้เกิดผลดีที่สุดโดยใช้คน เวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การกระทำเช่นนี้จะต้องมีการวางแผน การประสานงาน การจัดแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีทำงานที่ดี

12) หลักการศึกษาวิจัย หมายถึง การบริหารบุคคลต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารบุคคลที่ดีต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อนำวิทยาการก้าวหน้าต่าง ๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ 12 ประการ ประกอบด้วยหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักแห่งความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักการพัฒนา หลักแห่งความเหมาะสม หลักความยุติธรรม หลักสวัสดิการ หลักเสริมสร้าง หลักมนุษยสัมพันธ์ หลักประสิทธิภาพและหลักการศึกษาวิจัย หลักการบริหารทั้งหมดเป็นการบริหารงานบุคคลที่ผู้เขียนจะได้นำไปวิเคราะห์และประยุกต์ใช้กับหลักสังคหวัตถุ 4 ต่อไป

กระบวนการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จต้องมีกระบวนการในการปฏิบัติ ซึ่งกระบวนการสำหรับการบริหารงานบุคคลได้กำหนดไว้ 6 ประการ (Flippo, 1991: 6) ดังนี้ 1) การสรรหา หมายถึง การสรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและจำนวนที่ต้องการอันจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร 2) การพัฒนา หมายถึง การเพิ่มพูนทักษะของบุคลากรโดยการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน 3) การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การบริหารงานประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากรเพื่อตอบแทนผลการทำงานของบุคลากร 4) การประสานประโยชน์ หมายถึง การประสานประโยชน์ของบุคลากรองค์กรและสังคมเข้าด้วยกัน 5) การบำรุงรักษา หมายถึง การบำรุงรักษาบุคลากรในองค์กรด้วยมาตรการทางการบริหารบุคคลต่าง ๆ 6) การพ้นจากองค์กร ได้แก่ การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการพ้นจากองค์กรของบุคลากร เช่น การลาออก การดำเนินการตามมาตรการทางวินัยให้บุคลากรพ้นจากองค์กร

ทั้งนี้ กระบวนการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 3 ขั้นตอน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546: 48) ดังต่อไปนี้

1) การกำหนดความต้องการของบุคลากร เป็นกิจกรรมหลักของการบริหารงานบุคคลที่จะต้องทำแผนกำหนดความต้องการบุคลากรของหน่วยงานเป็นระยะ ๆ ไว้ล่วงหน้าตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะของกรอบอัตรากำลัง ซึ่งแสดงปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่ต้องการตามลักษณะงานและตำแหน่งที่ต้องการกำหนดขึ้น รวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง

2) การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร เมื่อกำหนดความต้องการบุคลากรเป็นกรอบอัตรากำลังไว้แล้ว การบริหารงานบุคลากรจะต้องทำหน้าที่เสาะแสวงหาบุคลากรตามที่ต้องการโดยที่กระบวนการสรรหา

เลือกสรร บรรจุแต่งตั้งที่เหมาะสมตามระบบคุณธรรม รวมทั้งการเตรียมบุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงาน เช่น การจัดปฐมนิเทศ การมอบหมายงานและการจัดระบบนิเทศงานที่จะช่วยให้บุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงานด้วยความราบรื่น สามารถปรับตัวได้เร็วและปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตั้งแต่แรก

3) การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรและบริการ การที่บุคลากรหน่วยงานจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพต้องได้รับการบำรุงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอ การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมสำคัญที่อาจทำเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยการศึกษาอบรม การดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่หน่วยงานจัดขึ้นเองหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น การบริหารงานบุคคลในขั้นตอนนี้ต้องให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมเพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการรักษาวินัย นอกจากการพัฒนาตัวบุคคลแล้ว การรักษามูลค่าที่ดีของหน่วยงานจะต้องมีสวัสดิการและบริการด้านสงเคราะห์ต่าง ๆ ให้เหมาะสม เช่น การลา การรักษาพยาบาล การบำเหน็จบำนาญ

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 3 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดความต้องการของบุคลากร การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรและบริการ ขั้นตอนเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 6 ประการข้างต้น เพราะเมื่อสรุปแล้วจะเห็นว่า เป็นเรื่องขององค์การและบุคลากรที่ต้องอาศัยและพัฒนาไปด้วยกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ภารกิจสำคัญที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอสรุปการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในปัจจุบันและนำเสนอใน 5 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังถือเป็นภารกิจแรกของการบริหารงานบุคคล ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งการวางแผนอัตรากำลังเป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับการกำหนดกำลังคนหรือกำหนดความต้องการด้านบุคคลไว้ล่วงหน้า ทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพที่หน่วยงานต้องการว่า ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไรและเมื่อใด ได้มาจากไหน ด้วยวิธีใด และเมื่อได้มาแล้วจะเหมาะสมหรือไม่ ส่วนการกำหนดตำแหน่งควรคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กัน ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า ควรกำหนดตำแหน่งด้วยวิธีการระบบจุดหรือการให้คะแนน เพราะเป็นระบบการกำหนดตำแหน่งโดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบของงานเป็นหลัก

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในการบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือองค์การ การสรรหาบุคคลและการคัดเลือกบุคคลเป็นงานบริหารที่มีความสำคัญที่สุด เพราะความก้าวหน้าของหน่วยงานหรือองค์การขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์การเป็นสำคัญ ถ้าการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลผิดพลาด หน่วยงานหรือองค์การก็ไม่อาจมีบุคคลที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งจะมีผลกระทบอย่างร้ายแรงแก่หน่วยงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีส่วนรับผิดชอบต่อการบริหารบุคคลจะต้องกำหนดนโยบาย



วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจนและมีระเบียบแบบแผนปฏิบัติ การสรรหาบุคลากรเป็นการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ โดยมีขั้นตอนในการสรรหา คือ การจัดทำใบสมัคร การประกาศรับสมัคร การพิจารณาผู้สมัคร การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ กระบวนการคัดเลือกโดยสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ ส่วนการบรรจุแต่งตั้งเป็นการจัดให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่เข้าปฏิบัติงานและมอบหมายงาน หรือกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายและมีแนวโน้มจะมีมากขึ้นตามลำดับ ทำให้สภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนไป ในด้านหลักสูตรการศึกษามีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยเหตุนี้ จึงต้องเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากความเจริญของวิทยาการสมัยใหม่ทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาองค์ความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อถ่ายทอดให้แก่บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทันความเปลี่ยนแปลงในสมัยปัจจุบัน โดยเฉพาะในขณะนี้รัฐบาลได้พยายามขยายงานรับใช้ประชาชนทั่วทุกแห่งเพื่อให้ทันกับความเจริญเติบโตของบ้านเมืองและจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้บ้านเมืองมีความเจริญเติบโต ในขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้า รัฐจึงต้องมีมาตรการการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงสวัสดิการของประชาชนให้อยู่ดีกินดีและสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2546: 182)

4. วินัยและการรักษาวินัย ในสถานศึกษาแต่ละแห่งประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมาก วินัยจึงเป็นเรื่องจำเป็นต่อการบริหารงาน เพราะเป็นข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติของบุคคลในองค์กรให้อยู่ร่วมกันอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย นอกจากนี้ ยังให้ความคุ้มครอง ผลตอบแทนและการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อธิบายวินัยและการรักษาวินัยไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547: 89)

4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่อง ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่า ไม่ได้กระทำความผิดวินัยหรือส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่า มีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง 3) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง คือ 1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ 2) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอผลการพิจารณาให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลงโทษ 3) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา 4) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 การอุทธรณ์ คือ 1) กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่

การศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด 2) กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

4.4 การร้องทุกข์ คือ 1) กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง 2) กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) หมั่นสังเกตตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

5. การออกจากราชการ การให้บุคคลพ้นจากงานเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหารงานบุคคลเมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์การระยะหนึ่ง จนถึงวัยอันสมควรที่จะต้องพักผ่อนจากการทำงานตามสภาพร่างกายของมนุษย์ โดยปกติจะถืออายุ 60 ปีเป็นเกณฑ์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของแต่ละบุคคลและสภาพของงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดถึงความพร้อมขององค์การ ซึ่งทางราชการเรียกว่า การเกษียณอายุราชการ ซึ่งสามารถอธิบายขั้นตอนการออกจากราชการไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548: 73)

5.1 การลาออกจากราชการ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา 2) รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น ได้แก่ 1) ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มข้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด 2) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 3) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ 4) รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.3 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ 2) รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน ได้แก่ 1) กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ เช่น (1) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย (2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ (3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม เช่น (1) ผู้อำนวยการ



สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม (2) ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม ให้ส่งยุติเรื่อง แต่ถ้า คณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนออนุกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่พิจารณา

5.5 กรณีมลทินมัวหมอง ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน วินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่งลงโทษวินัยร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไป จะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา เมื่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมลทินหรือมัวหมอง กรณีถูกสอบข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับ บำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.6 กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน เมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษาได้รับโทษ จำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดย คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ 2) รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

หลักสังคหวัตถุ 4

หลักสังคหวัตถุเป็นหลักธรรมที่ทำให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เพราะสังคหวัตถุ หมายถึง การ สงเคราะห์ซึ่งกันและกัน หลักธรรมนี้ช่วยให้ผู้บริหารงานบุคคลในโรงเรียนสามารถยึดเหนี่ยวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานได้ เป็นการสร้างมิตรไมตรีที่ดีต่อกันและกัน หลักธรรมทั้ง 4 ประการ (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 11 ข้อ 210-211: 170-172) ได้แก่

1) ทาน การให้ การเสียสละวัตถุสิ่งของต่าง ๆ ตามสมควรแก่กำลังตนเพื่อให้คนอื่นได้รับความสุขจาก การมีวัตถุ เช่น การให้ทานแก่คนยากจน คนกำพร้า คนด้อยโอกาส นอกจากช่วยให้สังคมได้รับประโยชน์แล้ว ยัง ช่วยให้ผู้ที่ทำทานได้ลดกิเลสตัณหาในจิตใจ คือ ความโลภ ความตระหนี่ถี่เหนียว ความเห็นแก่ตัว นอกจากนั้น การ ให้ทานยังเป็นพื้นฐานให้สร้างความดียิ่งขึ้นไป

2) ปิยวาจา การพูดด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่หยาบคาย พูดในสิ่งที่เป็น ประโยชน์ ถูกกาลเทศะ คำพูดเป็นสิ่งสำคัญ หากพูดเป็น รู้จักพูด ก็จะเกิดประโยชน์จากคำพูด คำพูดที่ดีถูก กาลเทศะเพียงไม่กี่คำ อาจเปลี่ยนใจคนเลวให้กลายเป็นคนดีได้ เช่น พระพุทธเจ้าตรัสแก่องคุลิมาล ในขณะที่อง คุลิมาลถือมีดไล่ฟันพระพุทธเจ้าและเรียกให้พระองค์หยุด พระองค์ไม่หยุดแต่ตรัสว่า เราหยุดแล้วท่านต่างหากที่ ไม่หยุด เพียงพระดำรัสเท่านั้นทำให้องคุลิมาลได้สติ ฟังคำสอนของพระพุทธเจ้าจนบรรลुเป็นพระอรหันต์ในที่สุด

3) อัตถจริยา การสงเคราะห์หรือการประพฤตินในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น การทำตัวเป็นประโยชน์ เห็น คนอื่นทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ก็อาสาช่วยเหลือ แบ่งเบารภาระ หากสังคมมีคนประเภทนี้มาก สังคมจะมีแต่ความสุข

ความเจริญ เกิดความรักความสามัคคี การอาสาช่วยเหลือเป็นเหมือนการหลอมละลายจิตใจเป็นหนึ่งเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดผลดีแก่สังคมโดยรวม

4) สมานัตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ หมายถึง ความเสมอในธรรมทั้งหลายตามสมควร การทำตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ด้วยการร่วมสุขร่วมทุกข์ ไม่ถือตัว มีความเสมอภาค วางตัวเหมาะสม สังคมปฏิบัติตนอย่างไรก็ปฏิบัติอย่างนั้นตามสมควร สังคมอยู่อย่างไรรู้้อย่างนั้น กินอย่างไรรู้กินอย่างนั้น จะทำให้การอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมเป็นไปด้วยความสุข ไม่มีการแบ่งแยก (พระมหาบุญมี มาลาวิชโร, 2551: 77)

ในการอยู่ร่วมกันในสังคม ทุกคนปรารถนาเป็นที่รักและนับถือของคนรอบข้าง และปรารถนาจะได้ยินคำยกย่องสรรเสริญมากกว่าเสียงนินทาว่าร้าย พระพุทธเจ้าได้ทรงสอนวิธีทำตนให้เป็นที่รักว่า ขั้นแรกให้ปรับที่ตนเองก่อนด้วยการทำตัวให้เป็นคนน่ารักโดยการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ อันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2548: 167) ดังนั้น คุณธรรมทั้ง 4 ประการนี้จึงเป็นเครื่องประสานน้ำใจเหมือนหนึ่งสลักเพชร ถ้าไม่มีหลักธรรมนี้ บุคคลก็อาจไม่เป็นที่น่าเคารพ รักใคร่ นับถือ ทุกคนจึงควรศึกษาและเตือนสติตนเองว่า ตนมีหน้าที่อะไรแล้วควรปฏิบัติตามหน้าที่ให้สมบูรณ์ นอกจากนี้ ต้องทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย เคยวางตัวกับคนอื่นในทางที่ดีอย่างไร แม้ได้ดีไปแล้วต้องไม่ล้มตัว ยังคงปฏิบัติเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลง หรือเมื่อเห็นคนอื่นได้ดีควรแสดงความยินดีอย่างจริงใจ ถ้าทำได้อย่างนี้ก็จะเป็นที่รักที่พอใจของคนรอบข้าง

การประยุกต์ใช้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับหลักสังคหวัตถุ 4 คือ 1) ทาน 2) ปิยวาจา 3) อตถจริยา และ 4) สมานัตตา โดยกำหนดเป็นรูปแบบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อันเป็นลักษณะของการบูรณาการร่วมเพื่อเป็นแนวทางและวิธีการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง ดังต่อไปนี้

1) ด้านทาน ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ควรให้อภัยและให้โอกาสในการปรับปรุงตนเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมหลักความเสมอภาค หลักแห่งความเหมาะสม และหลักความยุติธรรมตามหลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ หากประยุกต์เข้ากับหลักการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาปัจจุบันจะเป็นการเสริมสร้างหลักการในข้อ 1 คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และข้อ 2 คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อันเป็นการให้โอกาสแก่ผู้สมัครงานทุกคนได้แสดงศักยภาพให้คณะกรรมการคัดเลือกได้พิจารณา

2) ด้านปิยวาจา ผู้บริหารโรงเรียนควรพูด อธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ ถึงแม้จะประสบกับภาวะตึงเครียดหรือสับสน ควรมีความเป็นกัลยาณมิตร พูดจาทักทายด้วยน้ำเสียงที่จริงใจอยู่เสมอ ทั้งนี้ เป็นการปฏิบัติตามหลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานบุคคล หากประยุกต์เข้ากับหลักการบริหารงานบุคคลจะเป็นการเสริมสร้างหลักการในข้อ 3 คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เนื่องจากผู้บริหารที่มีศิลปะในการสื่อสารจะทำให้การทำงานร่วมกันมีความราบรื่นยิ่งขึ้น

3) ด้านอตถจริยา ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่ยึดติดกับบุคคลหรืองาน แต่ควรคำนึงประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก มีบรรทัดฐานที่ทุกคนยอมรับและส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม ทั้งนี้ ผู้บริหารงานต้องยึดทั้งประโยชน์ของผู้ร่วมงาน (อัตตัตถะ) และประโยชน์ขององค์การ (ปรัตตัตถะ) เป็นสำคัญ เพื่อเป็นการยึดหลักสวัสดิการในการทำงาน หลักความสามารถ หลักการศึกษาวิจัยและหลักการ



พัฒนาองค์การ หากประยุกต์เข้ากับหลักการบริหารงานบุคคลจะเป็นเสริมสร้างหลักการในข้อ 3 คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และข้อ 5 คือ การออกจากราชการ เพราะหากต้องออกจากงานจะด้วยเหตุผลใดก็ตามในบรรดา 6 ประการนั้น โรงเรียนจะต้องคำนึงประโยชน์ส่วนร่วมไว้ก่อน

4) ด้านสมานัตตา ผู้บริหารโรงเรียนควรทำงานโดยยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับมากกว่าการยึดติดกับผลของงาน ควรสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงาน รวมถึงการวางตัวอย่างเสมอต้นเสมอปลายของผู้บริหาร โดยไม่มีความลำเอียงเพราะอำนาจของผลประโยชน์ ชื่อเสียง เงินทอง เป็นต้น ต้องยึดหลักความเป็นกลางทางการเมืองหรือเป็นกลางด้วยการไม่เอนเอียงทางใดทางหนึ่ง หลักแห่งความมั่นคง หลักเสริมสร้างและหลักประสิทธิภาพในการทำงาน หากประยุกต์เข้ากับหลักการบริหารงานบุคคลจะเป็นเสริมสร้างหลักการในข้อ 4 คือ วินัยและการรักษาวินัยที่เป็นกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน และข้อ 5 คือ การออกจากราชการ เนื่องจากโรงเรียนต้องยึดหลักความเท่าเทียมกัน หากมีบุคลากรต้องออกจากงานจะต้องบังคับให้กฎ ระเบียบอย่างเป็นกลางและเท่าเทียมกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากที่กล่าวมา ทำให้พบองค์ความรู้ใหม่ คือ รูปแบบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่เรียกว่า SPS Model โดยมีหลักสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. S หมายถึง Sangahavatthu หรือหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน ผูกไมตรีเอื้อเฟื้อเกื้อกูล ประสานใจกัน เหมาะสำหรับผู้บริหาร อันประกอบด้วย 1) ทาน (การให้) 2) ปิยวาจา (วาจาไพเราะ) 3) อตถจริยา (ประพฤติตนเป็นประโยชน์) 4) สมานัตตตา (วางตนเหมาะสม)

2. P หมายถึง Personnel Administration เป็นหลักการบริหารงานบุคคลมี 5 ประการ ได้แก่ 1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2. สรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. วินัยและการรักษาวินัย 5. การออกจากราชการ

3. S หมายถึง School Administration เป็นหลักการบริหารโรงเรียนที่ดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป ในที่นี้พิจารณาเฉพาะการบริหารงานบุคคลที่วัดด้วยหลักการบริหารงานแผนใหม่ 12 ประการ คือ 1) หลักความเสมอภาค 2) หลักความสามารถ 3) หลักแห่งความมั่นคง 4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง 5) หลักการพัฒนา 6) หลักแห่งความเหมาะสม 7) หลักความยุติธรรม 8) หลักสวัสดิการ 9) หลักเสริมสร้าง 10) หลักมนุษยสัมพันธ์ 11) หลักประสิทธิภาพ 12) หลักการศึกษาวิจัย

ทั้ง 3 ประการ สามารถเขียนสรุปเป็นหลักการบริหารงานบุคคลในรูปแบบของ SPS Model ดังนี้

S (Sangahavatthu)	P (Personnel Administration)	S (School Administration) เฉพาะการบริหารงานบุคคล
1) ทาน	ข้อ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และข้อ 2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อันเป็นการให้โอกาสในการสมัครและพิจารณาเข้าทำงานตามความรู้และความสามารถ	1) หลักความเสมอภาค 2) หลักแห่งความเหมาะสม 3) หลักความยุติธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้โอกาส ให้อยู่และให้ ความคุ้มครอง
2) ปิยวาจา	ข้อ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพใน	1) หลักมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้ เพื่อ

	การปฏิบัติราชการ เป็นศิลปะในการสื่อสารเพื่อตักยภาพของบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่	เป็นจิตวิทยาและศิลปะในการสื่อสาร
3) อุตถจริยา	ข้อ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และข้อ 5 การออกจากราชการ เป็นการยึดหลักอรรถประโยชน์ของบุคลากรและโรงเรียน	1) หลักสวัสดิการ 2) หลักความสามารถ 3) หลักการศึกษาวิจัย 4) หลักการพัฒนา ทั้งนี้ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของทุกฝ่ายและพัฒนาโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น
4) สมานัตตา	ข้อ 4 วินัยและการรักษาวินัย และข้อ 5 คือ การออกจากราชการ เป็นการรักษาความเท่าเทียม และกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเป็นธรรม	1) หลักความเป็นกลางทางการเมือง/เป็นกลางไม่เอนเอียง 2) หลักแห่งความมั่นคง 3) หลักเสริมสร้าง 4) หลักประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมอย่างเท่าเทียม

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกับหลักสังคหวัตถุ 4 ตามรูปแบบ SPS Model

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการบริหารที่เน้นการบูรณาการหรือประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการศาสตร์สมัยใหม่ เป็นการบริหารที่เน้นความเป็นกัลยาณมิตร ความมุ่งมาดปรารถนาดี ความเต็มใจในการช่วยเหลือบุคลากรอย่างเต็มความสามารถ เมื่อมีปัญหาติดขัดหรือขัดข้องด้านต่าง ๆ เป็นการร่วมกันคิดหาวิธีแก้ไข ช่วยคลี่คลายความตึงเครียดให้บุคลากรทั้งนี้ เพื่อให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงาน การบริหารงานบุคคลในลักษณะดังกล่าวได้ยึดหลักการบริหารทางตะวันตก เช่น หลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ 12 ประการ คือ 1) หลักความเสมอภาค 2) หลักความสามารถ 3) หลักแห่งความมั่นคง 4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง 5) หลักการพัฒนา 6) หลักแห่งความเหมาะสม 7) หลักความยุติธรรม 8) หลักสวัสดิการ 9) หลักเสริมสร้าง 10) หลักมนุษยสัมพันธ์ 11) หลักประสิทธิภาพ 12) หลักการศึกษาวิจัย และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในปัจจุบัน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ หลักการบริหารงานบุคคลเหล่านี้เมื่อบูรณาการเข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาว่าด้วยเรื่องหลักสังคหวัตถุ 4 จะพบว่า ได้มีความสอดคล้องกันในบางประเด็น อันทำให้เกิดรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เรียกว่า SPS Model การบริหารตามรูปแบบนี้ทำให้เห็นความสำคัญของหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีลักษณะเป็นอภิปรัชญา คือ การไม่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของเวลาหรือยุคสมัยในการนำไปประยุกต์ใช้ การบริหารงานบุคคลตามรูปแบบใหม่นี้ผู้เขียนเชื่อว่า จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพราะได้เน้นหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ที่เป็นเหมือนสิ่งยึดเหนี่ยวน้ำใจของบุคลากรของโรงเรียนไว้ เช่น 1) ทาน ซึ่งมีความหมายมากกว่าการให้หรือเสียสละ เนื่องจากทานให้มิติของการบริหารงานบุคคลจะหมายถึง การให้



โอกาส การแบ่งปัน เอื้อเพื่อความยุติธรรมระหว่างกัน 2) ปิยวาจาที่มีความหมายในแง่ของสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้วยการเจรจาเพื่อตั้งศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนออกมาใช้งานอย่างเต็มที่ 3) อุตถจริยาที่หมายถึง การเสริมสร้างประโยชน์ของโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพในทุก ๆ ด้าน 4) สมานัตตตา หมายถึง การรักษาและบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเท่าเทียมกัน เมื่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ยึดหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ดังกล่าวนี้ จะเป็นแนวทางให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จภายใต้บริบทของสังคมไทยที่นับถือพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลควบคู่กับการบริหารจัดการใจของบุคลากรให้เจริญงอกงามอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2545). *แนวทางปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2547). *พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาบุญมี มาลาวชิโร. (2551). *ธรรมใจ*. กรุงเทพมหานคร: ดีเอ็มจี.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2554). *ประมวลคำจำกัดความของคำว่าการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี.
- ภิญโญ สาร. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 11*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2540). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2546). *เอกสารการเรียนการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2546). *การบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *แนวทางการดำเนินการของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *เอกสารประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- Flippo, E. B. (1991). *Principles of Personnel Management*, 3rd ed. Tokyo: McGraw-Hill.



การจัดการทางยุทธศาสตร์ของวัดท่าขนุนตามรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์

ด้วยกระบวนการวิเคราะห์สวอต

พระครูวิลาศกาญจนธรรม (เล็ก สุหมมปณโณ)

วัดท่าขนุน อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี

The Strategic Management of Wat Thakhanun in accordance with the Sangha Affair Administration with the Technique of SWOT Analysis

Phrakhruwiratchanchanadhamma (Lek Sudhammapanño)

Wat Thakhanun, Thong Pha Phum District, Kanchanaburi Province

Article Info

Vol. 1 No. 1 (Jan-Apr 2021)

Academic Article

Article History:

Received 8 Mar 2021;

Revised 19 Apr 2021;

Accepted 27 Apr 2021

คำสำคัญ:

การจัดการทางยุทธศาสตร์;

วัดท่าขนุน;

การบริหารกิจการคณะสงฆ์;

การวิเคราะห์สวอต

Corresponding Author,

E-mail: [suthamma_2548](mailto:suthamma_2548@hotmail.com)

[@hotmail.com](mailto:suthamma_2548@hotmail.com)

Keywords:

Strategic Management;

Wat Thakanun;

Sangha Affair

บทคัดย่อ

การจัดการทางยุทธศาสตร์ของวัดท่าขนุนได้ดำเนินการตามรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน คือ 1) การปกครอง 2) การศาสนศึกษา 3) การเผยแผ่ 4) การสาธารณูปการ 5) การศึกษาสงเคราะห์ และ 6) การสาธารณสงเคราะห์ บนพื้นฐานของการวิเคราะห์สวอต 4 ด้าน คือ 1) จุดแข็ง และ 2) จุดอ่อน ทั้งสองข้อนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กร ส่วนข้อ 3) โอกาส และ 4) อุปสรรคเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก จากการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์สวอตเป็นกระบวนการวิเคราะห์สภาวะการณ์ของการบริหารองค์กร วัดท่าขนุนได้นำกระบวนการนี้มาใช้ ทำให้ค้นพบปัจจัยภายในและภายนอกหลายประการ จากนั้นได้สังเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวตามรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน แต่ละด้านทำให้ได้ยุทธศาสตร์การจัดการวัด ดังนี้ 1. ยุทธศาสตร์การปกครอง ด้วยการกระจายอำนาจ การสร้างสรรคบุคลากรใหม่และการมอบหมายงานให้ร่วมรับผิดชอบ 2. ยุทธศาสตร์การศาสนศึกษา ด้วยการให้ทุกคนแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตน พัฒนาคณะและพัฒนางาน 3. ยุทธศาสตร์การเผยแผ่ ด้วยการเผยแผ่คำสอนของพระพุทธเจ้าในทุกวิถี ทุกเวลาและทุกโอกาส 4. ยุทธศาสตร์การสาธารณูปการ ด้วยการรักษาของเก่า เสริมสร้างของใหม่ ไม่ทิ้งเอกลักษณ์ไทยกลมกลืนกับสิ่งแวดล้อม 5. ยุทธศาสตร์การศึกษาสงเคราะห์ ด้วยการให้วัดสร้างคน คนสร้างชาติ 6. ยุทธศาสตร์การสาธารณสงเคราะห์ ด้วยการคืนกำไรให้สังคม และการให้การสงเคราะห์โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ยุทธศาสตร์ของวัดท่าขนุน 6 ประการ ที่กำหนดขึ้นนี้เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการศึกษาวิเคราะห์สภาวะการณ์ของวัดท่าขนุนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หากสังเคราะห์เข้ากับหลักการบริหารทางพระพุทธศาสนาจะเห็นว่า ปัจจัยภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) มีลักษณะคล้ายแนวคิดเรื่องโยนิโสมนสิการ ส่วนปัจจัยภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) คล้ายแนวคิดเรื่องโปรโตไซสเป็นอย่างมาก

Abstract

The strategic management of Wat Thakhanun has been performed by the Six Concepts of Sangha Affair Administration, namely 1) administration; 2) the religious education; 3) Dhamma propagation; 4)



Administration;
SWOT Analysis

public utility; 5) educational welfare; and 6) public welfare. These are done based on SWOT Analysis which is strengths (S) and weaknesses (W), both are internal factor analysis of the organization, and opportunities (O) and threats (T), both are external factor. The results of the study reveal that the SWOT Analysis refers to theory of situation analysis. Wat Thakhanun is performed by this theory which is found many factors, both of internal and external and then synthesizes them to the Six Concepts of Sangha Affair Administration. Each concept of such Sangha Affair Administration is formed the strategic management in the followings: 1) administration: it consists of decentralization, support for new personnel placement, and assignment of the work for responsibility; 2) the religious education: it consists of education for everyone, all monastics have to study in order to develop themselves, people, and work; 3) Dhamma propagation: it consists of the Buddha's teachings in every methods, times, and opportunities; 4) public utility: it consists of preserving the old things, creating new items, do not abandoning Thai identity, and being concordant with environment; 5) educational welfare: it consists of the concept of constructing a monastery to create people and then people build the nation; and 6) public welfare: it consists of a return of profits to society and provision of relief without discrimination. These strategies of Wat Thakhanun are conducted as the new body of knowledge which is done based on analytical studying the situation of monastery in the pass until now. If it is synthesized to the Buddhist principles, it will find that the internal factors (Strengths and Weaknesses) are related to Yonisomanasikara (Critical Thinking) and external factors (Opportunities and Threats) are related to Paratoghasa (Another's Utterance).

บทนำ

วัดเป็นสถานที่สำคัญทางพระพุทธศาสนาซึ่งประกอบด้วยอุโบสถ วิหาร เจดีย์ รวมทั้งมีพระภิกษุสงฆ์อยู่อาศัย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525: 747) สมัยครั้งพุทธกาลจะใช้คำว่า อาราม เป็นคำเรียกชื่อศาสนสถานในทางพระพุทธศาสนาที่ใช้เรียกเสนาสนะที่มีผู้ศรัทธาถวายพระพุทธเจ้าในระยะแรก เช่น เขตวนาราม หรือชื่อเต็มว่า เขตวน อนาถปิณฑิกสส อาราม (พระไตรปิฎกภาษาบาลี เล่ม 24 ข้อ 93: 198) หมายความว่า อารามของอนาถปิณฑิกะเศรษฐีที่ป่าเจ้าเขต ในเวลาต่อมาคำใช้เรียกอีกอย่างว่า วิหารหรือวิหาร แปลว่า ที่อยู่อย่างใดก็ตาม ยังมีคำที่ให้ความหมายว่า วัด อีกชื่อหนึ่ง คือ อาวาส ดังชื่อเรียกสมณารผู้ครองวัดว่า เจ้าอาวาส หรือชื่อเรียกวัด เช่น วัดเทพศิรินทราวาส ในสมัยพุทธกาลยังไม่มีการสร้างอาคารสถานที่ให้เป็นที่อยู่อาศัยของพระภิกษุสงฆ์โดยเฉพาะเจาะจง เนื่องจากพระพุทธเจ้าไม่ทรงอนุญาตให้พระภิกษุมิที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งถาวร ด้วยจะทำให้เกิดความยึดติดในทางโลก ทรงกำหนดสถานที่สำหรับใช้เป็นที่พักอาศัย คือ รุกขมูลเสนาสนะ อันหมายถึง การอยู่โคนต้นไม้ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2539: 321) แล้วให้จาริกไปเพื่อมิให้จิตมีสิ่งผูกพัน เมื่อพระพุทธเจ้าพร้อมเหล่าสาวกออกเผยแผ่พระศาสนา ปรากฏผู้มีผู้เลื่อมใสศรัทธาออกบวชเป็น

พระภิกษุจำนวนมาก ส่วนผู้ที่ไม่ได้บวชก็ให้ความอุปถัมภ์เป็นอย่างดี เช่น พระเจ้าพิมพิสารแห่งกรุงราชคฤห์ ทรงประกาศตนเป็นองค์ศาสนูปถัมภกต่อพระพุทธศาสนา ทั้งทรงถวายเวฬุวันให้เป็นที่พักของพระพุทธรูปเจ้า และเหล่าพุทธสาวก ซึ่งพระองค์ก็ทรงรับไว้ ด้วยเพราะวัตรปฏิบัติของพระสงฆ์มีไข่มุ่งเน้นให้บำเพ็ญวิปัสสนาญาณเท่านั้น หน้าที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การจาริกไปในที่ต่าง ๆ เพื่อเผยแผ่พระธรรมคำสอน และเป็นมูลเหตุให้ทรงมีพระพุทธานุญาตให้พระภิกษุสามารถรับอารามที่เหล่าทายกถวายได้

ด้วยเหตุที่การสร้างวัดกลายเป็นประเพณีนิยม วัดจึงปรากฏแพร่หลายทั้งในเมืองและชนบท จนทำให้จุดมุ่งหมายเดิมของการบวชเปลี่ยนไป เพราะพระสงฆ์ส่วนหนึ่งมีที่อาศัยอย่างถาวร ยึดติดในเสนาสนะแทนการปฏิบัติเพื่อรื้อออกซึ่งความทุกข์และเพื่อทำให้แจ้งแห่งการดับทุกข์ พระภิกษุในเวลาถัดมาจึงมีลักษณะแตกต่างกัน 2 แบบ คือ ฝ่ายหนึ่งที่ตั้งมั่นในแนวปฏิบัติเดิม คือ การปลีกจากทางโลก อาศัยอยู่ในป่าเพื่อแสวงหาความวิเวก มุ่งเน้นทางวิปัสสนาธุระ อีกฝ่ายหนึ่งอาศัยอยู่ในวัดภายในเขตชุมชน เน้นการศึกษาเพื่อให้เข้าใจพุทธพจน์ เรียกว่า คณธรรมา การแบ่งเป็น 2 ลักษณะนี้ได้แยกชัดเจนในประเทศศรีลังกา คือ การแยกพระสงฆ์เป็น 2 ฝ่าย (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2539: 325) โดยเรียกฝ่ายที่อยู่ป่าว่า อรัญวาสี และเรียกฝ่ายที่อยู่ในเมืองว่า คามวาสี พระภิกษุไม่ว่าจะเป็นฝ่ายอรัญวาสีหรือคามวาสี ทุกรูปต้องสังกัดไม่วัดใดก็วัดหนึ่ง วัดฝ่ายคามวาสีอยู่ภายในหรือรอบนอกเมืองที่มีชุมชนตั้งอยู่ แต่วัดฝ่ายอรัญวาสีจะถอยร่นห่างชุมชนให้มากที่สุด

การสร้างวัดในสังคมไทยได้รับอิทธิพลหลักมาจากลังกา เนื่องจากคนไทยนับถือพระพุทธศาสนาในนิกายเถรวาทหรือหินยานผ่านมาทางสายของลังกา (แบบลังการวศ์) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาวัดให้มีความเจริญรุ่งเรืองหรือในปัจจุบันเรียกว่า การบริหารจัดการ เป็นศาสตร์และศิลป์ที่เจ้าอาวาสต้องศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้ เพื่อให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่และประชาชนที่เข้ามาประกอบศาสนพิธีภายในวัด ด้วยเหตุนี้องค์การคณะสงฆ์ภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2484 จึงระบุนโยบายการบริหารจัดการคณะสงฆ์ไว้ในหมวด 3 คณะสงฆ์มนตรีย มาตรา 33 ความว่า ให้จัดระเบียบบริหารการคณะสงฆ์ส่วนกลางเป็นองค์การต่าง ๆ คือ (1) องค์การปกครอง (2) องค์การศึกษา (3) องค์การเผยแผ่ (4) องค์การสาธารณูปการ (พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช 2484, 2484) ต่อมาเมื่อมีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 และแก้ไขบางมาตราโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2561 แต่สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 คือ การยกเลิกพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2484 หมายความว่า ได้ยกเลิกองค์การทั้งสี่ (สงฆ์มนตรีย) ไปด้วย จากนั้น ได้กำหนดการบริหารกิจการคณะสงฆ์ใหม่ แบ่งการปกครองออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ในส่วนกลางมีเจ้าคณะใหญ่เป็นเจ้าปกครองและปกครองในส่วนภูมิภาค ในส่วนภูมิภาคประกอบด้วยเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล ซึ่งปกครองลดหลั่นลงไป

เมื่อมีการกำหนดการบริหารกิจการคณะสงฆ์รูปแบบใหม่ องค์การทั้งสี่ได้เปลี่ยนมาเป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะต่าง ๆ ซึ่งจะต้องควบคุมและส่งเสริม รวมถึงมหาเถรสมาคมที่จะต้องรับผิดชอบด้วยเช่นกัน เพราะตามมาตรา 15 ตรี ว่าด้วยเรื่องอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคม ระบุไว้ในข้อ (3) ความว่า ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ (พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535, 2535) ดังนั้น อำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคม รวมถึงองค์การปกครองใหม่ คือ เจ้าคณะใหญ่ลงไปถึงเจ้าคณะตำบลจึงต้องการควบคุมและส่งเสริมการศึกษา ในด้านต่อไปนี้ (1) ด้านศาสนศึกษา (2) ด้านศึกษาสงเคราะห์ (3) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา (4) การสาธารณูปการและ (5) สาธารณสงเคราะห์ ซึ่งหากรวมการปกครองส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของคณะสงฆ์เข้าด้วย ก็เป็นการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้งหกด้านพอดี การบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้งหกด้านนี้มี



ความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาวัดตามรูปแบบรัฐสมัยใหม่ เพราะเป็นการแบ่งภาระงานของเจ้าอาวาสในฐานะผู้ปกครองให้ผู้ช่วยเจ้าอาวาสซึ่งเป็นพระสังฆาธิการได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการประยุกต์ใช้วิธีการหรือทฤษฎีการปกครองสมัยใหม่ให้วัดมีความทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมา จะเห็นว่า วัดมีความสำคัญในฐานะเป็นศาสนสถานให้พุทธบริษัทได้ประกอบศาสนกิจอย่างใดก็ตาม การกำเนิดวัดในประเทศไทยมีหลักปฏิบัติที่น่าสนใจและบริหารจัดการให้วัดดำเนินไปอย่างราบรื่นก็เป็นสิ่งที่ท้าทายในสังคมปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สำหรับวัดท่าขนุนเป็นวัดหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ทั้งต่อบ้านและวัง วัดแห่งนี้ตั้งอยู่เลขที่ 235 หมู่ที่ 1 ตำบลท่าขนุน อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี เป็นศูนย์กลางของชุมชนในการประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ ตามความเชื่ออันเนื่องมาจากคำสอนในพระพุทธศาสนา ดังนั้น ในบทความนี้จะกล่าวถึงความเป็นมา ความสำคัญของวัดท่าขนุนและยกตัวอย่างการจัดการทางยุทธศาสตร์ตามรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้งหกด้าน โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์สวอตเป็นเครื่องมือในการศึกษาพร้อม ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาวัดตามรูปแบบการปกครองสมัยใหม่ให้เท่าทันสังคมปัจจุบัน อันจะเกิดการพัฒนที่ยั่งยืนทั้งต่อพระพุทธศาสนา สังคมและประเทศชาติต่อไป

เนื้อเรื่อง

ประวัติวัดท่าขนุน

ในเบื้องต้นขอกล่าวถึงวัดท่าขนุน ซึ่งเป็นวัดที่สำคัญแห่งหนึ่งของจังหวัดกาญจนบุรี ในหนังสือนิราศทาดินแดง พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชในปี พ.ศ. 2329 เมื่อคราวเสด็จไปทำศึกกับพม่าซึ่งยกมารุกรานไทยที่ทาดินแดง ทรงยกทัพไปพร้อมกับกรมพระราชวังบวรมหาสุรสิงหนาท โดยขบวนเรือจากกรุงเทพ ฯ ไปจนถึงเมืองไทรโยคแล้วจึงเดินทางบกต่อไป พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชทรงเข้าตีค่ายพม่าที่ทาดินแดง ในขณะที่กรมพระราชวังบวรมหาสุรสิงหนาททรงเข้าตีค่ายพม่าที่ตำบลสามสบ โดยเข้าตีค่ายพม่าพร้อมกันทั้งสองทัพเมื่อวันที่ 21-23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2329 รวมเวลารบ 3 วัน ในช่วงเวลาบ่ายของวันที่ 23 ฝ่ายไทยบุกทะลวงเข้าค่ายพม่าและรบติดพันจนพลบค่ำ พม่าจึงทิ้งค่ายแตกหนีไป กองทัพไทยได้ไล่ติดตามไปถึงค่ายพระมหาอุปราชาที่ตำบลแม่กะตริย พระมหาอุปราชาเห็นว่า กองทัพหน้าแตกแล้วก็ไม่ได้คิดต่อสู้ รีบยกกองทัพหนีไปก่อน กองทัพพม่าจึงแตกยับเยิน เสียรู้พลและอาวุธยุทธโปกรณ์มากมาย โดยเฉพาะปืนใหญ่ไม่สามารถที่จะลากกลับไปได้แม้แต่กระบอกเดียว จากนิราศทาดินแดงในครั้งนั้น ได้กล่าวถึงจังหวัดกาญจนบุรีในนามเดิมว่า เมืองปากแพรก ซึ่งพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชทรงยกทัพเรือขึ้นไปถึงเมืองไทรโยคแล้วจึงเปลี่ยนเป็นทัพบก ยกไปตั้งค่ายที่ด่านท่าขนุนแล้วบุกโจมตีกองทัพพม่าที่ทาดินแดง จะเห็นได้ว่า ในสมัยรัชกาลที่ 1 ท่าขนุนเป็นเมืองหน้าด่านอยู่แล้ว จากคำนิยามว่ามีบ้านที่ไหนก็ต้องมีวัดที่นั่น ทำให้มั่นใจว่า วัดท่าขนุนน่าจะมีมาตั้งแต่สมัยนั้น เพียงแต่ไม่สามารถค้นหาหลักฐานแสดงชัดเจนได้ (พระครูวิลาศกาญจนธรรม, 2557: 30-32)

หลักฐานการมีวัดท่าขนุนปรากฏชัดเมื่อครั้งที่พระเจ้าบรมวงศ์เธอ พระองค์เจ้าอรประพันธ์ราไพและพระเจ้าบรมวงศ์เธอ พระองค์เจ้าอดิศัยสุริยาภา สองพระราชธิดาในล้านเกล้ารัชกาลที่ 5 กับเจ้าจอมมารดาอ่อนเสด็จประพาสป่าทองผาภูมิ ทั้งสองพระองค์มีพระอุปนิสัยรักการผจญภัย ชอบเสด็จประพาสป่าเป็นชีวิตจิตใจเมื่อเสด็จประพาสทองผาภูมิแล้วเกิดชอบพระทัยในสภาพป่า จึงได้เสด็จมาอีกครั้งหนึ่งและได้ขอเด็กกะเหรี่ยง 2 คน คือ นังมีนงกับนอเต่งเผ่งจากบ้านปริงกาสีไปเลี้ยงไว้ในวัง การเสด็จครั้งหลังนี้ทั้งสองพระองค์ได้ทูลขอพระราชทานพระพุทธรูปรัชกาลขนาดหน้าตักประมาณ 1 ศอก 2 องค์ และธรรมาสน์ทรงบุษบกฝีมือช่างหลวงจากในหลวงรัชกาลที่ 7 มาถวายแก่หลวงปู่พุก อุตตมปาโล พระเถระเชื้อสายมอญ อดีตเจ้าอาวาสวัดท่าขนุนเมื่อปี พ.ศ. 2472 เนื่องจากหลวงปู่พุก อุตตมปาโล มีศิลาจารวัดตรงดงาม เป็นที่เคารพนับถือของชาวบ้านเป็น

อย่างมาก ทั้งสองพระองค์ทรงทราบกิตติศัพท์จึงเสด็จมานมัสการพร้อมกับถวายสิ่งของพระราชทานดังกล่าวข้างต้น หลวงปู่พุกปกครองดูแลวัดท่าขนุนมาจนถึงปี พ.ศ. 2489 ก็มรณภาพ ชาวบ้านได้นิมนต์หลวงปู่เต๊ะเนิ้ง ชาวกะเหรี่ยง (มาจากพม่า) มาเป็นเจ้าอาวาสวัดท่าขนุนเป็นรูปที่ 2 (พระครูวิลาศกาญจนธรรม, 2557: 34)

ช่วงนั้นหลวงพ่อดุตตะมะ (ต่อมาได้รับพระราชทานสมณศักดิ์ขึ้นราชที่พระราชอุทุมมมงคล) เสด็จธุดงค์เข้ามาในประเทศไทยได้พบกับหลวงปู่เต๊ะเนิ้ง จึงช่วยกันสร้างมณฑปประดิษฐานรอยพระพุทธรูปที่รอยจำลองให้กับทางวัดท่าขนุน หลวงปู่เต๊ะเนิ้งปกครองวัดท่าขนุนถึงปี พ.ศ. 2493 ก็เดินทางกลับประเทศพม่า มีพระจากเมืองกาญจน์มาดูแลวัดท่าขนุน แต่อยู่ได้ไม่นานก็หนีกลับไปเพราะทนไข้ป่าไม่ไหว วัดท่าขนุนจึงกลายเป็นวัดร้างอยู่ระยะหนึ่ง จนกระทั่งวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2495 หลวงปู่สาย อคควโส เสด็จธุดงค์มาจากนครสวรรค์ มาปักกลดปฏิบัติธรรมอยู่ที่บริเวณวัดท่าขนุน ชาวบ้านเห็นวัตรปฏิบัติอันน่าเลื่อมใสจึงให้การอุปฐากเป็นอย่างดี จนถึงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2496 หลวงปู่สายก็ได้ลาชาวบ้านเดินทางกลับประเทศพม่า

ครั้นถึงวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2496 หลวงปู่สายเดินทางกลับจากพม่ามาถึงวัดท่าขนุนและได้อยู่จำพรรษาอยู่ที่วัดท่าขนุนจนถึงวันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2496 ชาวบ้านนำโดยนายบุญธรรม นกเล็ก ได้นิมนต์ให้หลวงปู่อยู่เป็นเจ้าอาวาสที่วัดท่าขนุน หลวงปู่สายแนะนำให้นายบุญธรรม นกเล็ก นำคณะชาวบ้านไปกราบขอท่านกับหลวงปู่้อย เตชบุญโญ เจ้าอาวาสวัดหนองโพ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นพระกรรมวาจาจารย์และเป็นเจ้าอาวาสปกครองดูแลท่าน จากนั้น หลวงปู่สายก็ลาชาวบ้านเดินทางกลับวัดหนองโพ จังหวัดนครสวรรค์

หลังออกพรรษาในปี พ.ศ. 2497 นายบุญธรรม นกเล็ก ได้นำชาวบ้านเดินทางไปนครสวรรค์เพื่อกราบหลวงปู่้อยและขออนุญาตอาราธนาหลวงปู่สายมาเป็นเจ้าอาวาสวัดท่าขนุน เมื่อหลวงปู่้อยอนุญาตแล้ว หลวงปู่สายจึงเดินทางกลับมาพร้อมกับชาวบ้าน ถึงวัดท่าขนุนเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2497 และเริ่มบูรณะวัดตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา หลวงปู่สายได้รับการแต่งตั้งจากพระวิสุทธิรังษี (ดี พุทธิโชติมหาเถร) เจ้าคณะจังหวัดกาญจนบุรีในขณะนั้น ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดท่าขนุน ตามหนังสือแต่งตั้งเลขที่ 1/2498 ลงวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2498 และได้ร่วมกับชาวบ้านพัฒนาวัดท่าขนุนกลับมาเป็นวัดโดยสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง จนได้รับรางวัลวัดพัฒนาตัวอย่างในปี พ.ศ. 2516 เมื่อหลวงปู่สาย อคควโส มรณภาพในปี พ.ศ. 2535 เสนาสนะภายในวัดได้ทรุดโทรมลง บางส่วนชำรุดไม่สามารถใช้งานได้ จนกระทั่งมีเจ้าอาวาสแล้ว 2 รูป คือ พระอธิการสมเด็จ วราสโย และพระสมุห์สมพงษ์ เขมจิตโต ในปี พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นสมัยที่พระสมุห์สมพงษ์ เขมจิตโต เป็นเจ้าอาวาสวัดท่าขนุน พระราชธรรมโสภณ เจ้าคณะจังหวัดกาญจนบุรี ได้มีบัญชาให้พระครูวิลาศกาญจนธรรม มาพัฒนาวัดท่าขนุนให้มีเสนาสนะที่สมบูรณ์ขึ้นอีกครั้งหนึ่ง

จากที่กล่าวมา ลำดับเจ้าอาวาสวัดท่าขนุนมีทั้งหมด ดังนี้ 1. หลวงปู่พุก อุตตมปาโล (พ.ศ. 2472-2489) 2. หลวงปู่เต๊ะเนิ้ง (พ.ศ. 2489-2493) 3. พระครูสุวรรณเสลาภรณ์ (พ.ศ. 2497-2535) 4. พระอธิการสมเด็จ วราสโย (พ.ศ. 2535-2541) 5. พระสมุห์สมพงษ์ เขมจิตโต (พ.ศ. 2541-2551) 6. พระครูวิลาศกาญจนธรรม (พ.ศ. 2551-ปัจจุบัน) (พระครูวิลาศกาญจนธรรม, 2557: 34-35) อย่างไรก็ตาม การบริหารวัดให้เจริญรุ่งเรืองขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของเจ้าอาวาสที่จะทำให้ประชาชนศรัทธา เป็นที่พึ่งทั้งทางโลกและทางธรรม ในทางธรรมนั้น เจ้าอาวาสต้องปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้าอย่างเคร่งครัดและต้องมีการปฏิบัติและทักษะการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้ผู้ที่ศรัทธาแล้วหรือผู้ที่ยังไม่เกิดศรัทธาได้ศรัทธา และนำหลักการปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่วนในทางโลก เจ้าอาวาสต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารวัดให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการตรวจสอบ ประเมินศักยภาพภายในวัด รวมถึงสภาวะสิ่งแวดล้อมภายนอกวัด เพื่อให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนา ด้วยเหตุนี้ เจ้าอาวาสวัดท่าขนุนจึงใช้กระบวนการวิเคราะห์สวอตในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของวัดท่าขนุนเพื่อจะได้ประยุกต์ใช้กับแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์วัดท่าขนุนต่อไป



สภาพแวดล้อมวัดท่าขนุนตามกระบวนการวิเคราะห์สวอต

คำว่า การวิเคราะห์สวอต มาจากภาษาอังกฤษว่า SWOT Analysis (เสนาะ ตีแยว, 2551: 46-47) ผู้ค้นพบกระบวนการนี้ คือ อัลเบิร์ต ฮัมฟรีย์ (Albert Humphrey พ.ศ. 2469-2548) (Humphrey, 2005) เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์การหรือหน่วยงานในปัจจุบันเพื่อพัฒนาสู่สภาพอันพึงประสงค์ในอนาคต คำว่า SWOT เป็นอักษรตัวแรกของคำเหล่านี้ คือ 1. Strengths (S) หมายถึง จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ 2. Weaknesses (W) หมายถึง จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ 3. Opportunities (O) หมายถึง โอกาสที่จะดำเนินการได้ และ 4. Threats (T) หมายถึง อุปสรรค ข้อจำกัดหรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์การ หลักการสำคัญของสวอต คือ การวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ 2 ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ดังนั้น การวิเคราะห์สวอตจึงเรียกว่า การวิเคราะห์สภาวะการณ์ (Situation Analysis) ด้วยการรู้เรา หมายถึง การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเพื่อให้รู้จักสภาพแวดล้อมตนเอง และารู้เขา หมายถึง การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคเพื่อให้รู้จักสภาพแวดล้อมคนอื่น ข้อมูลการวิเคราะห์เหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ วางกลยุทธ์และการดำเนินงานตามที่วางไว้ วัดท่าขนุนเองเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำเนิงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงจำเป็นต้องนำความรู้จากการวิเคราะห์สวอตมาปรับปรุงการบริหารวัดต่อไป

ประการที่หนึ่ง จุดแข็งของวัดท่าขนุน (Strengths)

ปัจจัยแรกของการวิเคราะห์สวอต คือ ปัจจัยภายในที่เรียกว่า จุดแข็ง วัดท่าขนุนมีจุดแข็งอันประกอบด้วยประเด็นต่อไปนี้

1. การเป็นวัดเก่าแก่คู่บ้านคู่เมือง เป็นที่รู้จักกันดีของคนทั้งใกล้และไกล เมื่อกล่าวถึงอำเภอทองผาภูมิทุกคนจะนึกถึงวัดท่าขนุนในนามวัดหลวงปู่สาย อคควัโส
2. อดีตเจ้าอาวาสเป็นที่นับถือของประชาชนเป็นอย่างมาก ทั้งหลวงปู่พุก อุตตมปาโล และหลวงปู่สาย อคควัโส นอกจากชาวไทยแล้ว ชาวมอญ พม่า ทวาย กะเหรี่ยงได้ให้ความเคารพนับถืออย่างมาก ทุกวันนี้พุทธศาสนิกชนที่มาทำบุญในวัดท่าขนุนก็มาเพราะเกียรติคุณของหลวงปู่พุกและหลวงปู่สาย โดยเฉพาะหลวงปู่สายเมื่อมรณภาพแล้วสังขารไม่เน่าเปื่อย ทางวัดได้นำสรีระบรรจุในโลงแก้วประดับมุกให้ประชาชนได้สักการบูชา ชาวบ้านที่จะบวชลูกชายตามประเพณีนิมนต์มาบวชที่วัดท่าขนุน บางรายจะไปบวชที่อื่นก็ยังแห่มากราบขอขมาต่ออดีตเจ้าอาวาสวัดท่าขนุนเสียก่อนแล้วจึงไปบวชที่วัดใกล้บ้านของตน
3. การคมนาคมเข้าถึงโดยสะดวก วัดท่าขนุนสามารถเดินทางจากกรุงเทพฯ ไปถึงวัด โดยไปกลับได้ภายในวันเดียว ไม่ว่าจะเป็นรถยนต์ส่วนตัว รถเช่า รถตู้ปรับอากาศ รถแท็กซี่ป้ายดำ รถโดยสารประจำทางปรับอากาศทั้งชั้นหนึ่งและชั้นสอง รวมถึงรถโดยสารประจำทาง (สีแดง) ของบริษัทขนส่ง (บขส.) จะผ่านหน้าวัดท่าขนุนทั้งสิ้น ถนนได้รับการปรับปรุงให้กว้างขวาง สามารถเดินทางได้โดยสะดวกสบายและปลอดภัย
4. การเป็นสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญของอำเภอ วัดท่าขนุนมีภูเขาดังอยู่ภายในวัด เป็นจุดชมวิวประจำอำเภอ นักท่องเที่ยวโดยเฉพาะชาวต่างชาตินิยมมาชมวิวยามเย็นและเช้าวัดท่าขนุน รวมถึงบุคคลทั่วไปที่เดินทางมากราบรูปหล่อหลวงปู่พุกและสังขารหลวงปู่สายด้วยความศรัทธาเลื่อมใสในทุกวัน การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) จึงได้กำหนดให้วัดท่าขนุนเป็นสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญของจังหวัดกาญจนบุรีอีกแห่งหนึ่ง
5. เจ้าอาวาสรูปปัจจุบันเป็นที่เชื่อถือของชาวบ้าน เพราะเคยช่วยงานก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์วัดต่าง ๆ ในเขตอำเภอทองผาภูมิหลายแห่ง ประกอบกับเจ้าอาวาสเป็นบุคคลที่ทำจริง พูดอย่างไรทำอย่างนั้น จึงเป็นที่เชื่อถือของชาวบ้านเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการฝึกอบรมพระภิกษุสามเณรทำให้ชาวบ้านนิมนต์บุตรหลานมาบวชเรียนที่วัดท่าขนุน

6. วัดเป็นสถานที่ตั้งหน่วยงานเป็นจำนวนมาก เช่น หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลท่าขนุน (อปต.) สภาวัฒนธรรมอำเภอทองผาภูมิ สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดกาญจนบุรีแห่งที่ 23 และได้รับรางวัลสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดดีเด่นประจำปี 2553 สำนักงานชุมชนคุณธรรมต้นแบบ (วัดท่าขนุน) จากการที่วัดเป็นที่ตั้งของหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จึงมีการจัดอบรมแก่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอทำให้สามารถดึงดูดพุทธศาสนิกชนเข้าวัดได้โดยง่าย

7. การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งส่วนราชการและเอกชนเป็นอย่างดี เช่น ที่ว่าการอำเภอทองผาภูมิ เรือนจำจังหวัดทองผาภูมิ หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 (นพค. 11) เทศบาลตำบลท่าขนุน เทศบาลตำบลทองผาภูมิ โรงเรียนและโรงพยาบาล จึงทำให้การจัดงานอบรมต่าง ๆ ของวัดได้รับความสะดวกเป็นอย่างมาก

8. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลของวัดและการเผยแพร่ธรรมะทางอินเทอร์เน็ต โดยมีเว็บไซต์หลายแห่งทั้งที่เป็นของวัดโดยตรงและผู้มีจิตศรัทธาจัดทำให้วัดท่าขนุน เช่น www.watthakhanun.com (เว็บไซต์วัดท่าขนุน) www.grathonbook.net (เว็บไซต์กระถอนข้างธรรมาสัน) www.board.palungjit.org (เว็บไซต์พลังจิต) <http://buddhi.sm/forums/> (เว็บไซต์อินทราพงษ์) ทำให้เผยแพร่ธรรมะและข้อมูลของวัดได้ทั่วโลก

ประการที่สอง จุดอ่อนของวัดท่าขนุน (Weaknesses)

ปัจจัยที่สองของการวิเคราะห์สวอต คือ จุดอ่อน เป็นปัจจัยภายในอีกประการหนึ่ง วัดท่าขนุนมีจุดอ่อน อันประกอบด้วยประเด็นต่อไปนี้

1. การมีพื้นที่คับแคบ ไม่สามารถขยายได้เพราะติดถนนสาธารณะและแม่น้ำ จึงไม่อาจขยายพื้นที่ได้มากกว่านี้ หากมีพุทธศาสนิกชนจำนวนมากขึ้น พื้นที่การจอดรถจะเป็นปัญหาในอนาคต

2. การเป็นเป้าหมายช่วงชิงของนักการเมืองท้องถิ่น โดยเฉพาะเทศบาลตำบลทองผาภูมิซึ่งเป็นเจ้าของพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกสภาเทศบาลทั้งชุดปัจจุบันและฝ่ายค้าน ต่างตั้งเป้าที่จะหาเสียงกับทางวัด ทำให้วัดยากที่จะวางตัวเป็นกลางได้

3. การขาดการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ในภาคภาษาต่างประเทศ แม้ทางวัดจะมีนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเป็นประจำ แต่บุคลากรที่สามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ยังมีน้อย ทั้งไม่มีเอกสารประชาสัมพันธ์เป็นภาษาต่างประเทศ จึงทำให้เสียโอกาสโดยปริยาย

4. พระที่มีพรรษาอายุกาลได้รับการนิมนต์ไปเป็นเจ้าอาวาส ทำให้ขาดบุคลากรที่จะมาช่วยบริหารงานเหลือเพียงพระที่พรรษาไม่มาก ซึ่งเมื่อฝึกงานจนชำนาญแล้ว จะถูกขอตัวไปเป็นเจ้าอาวาสเหมือนรูปก่อน

5. วัดในสังกัดทุกวัดต้องมาอาศัยพึ่งพิง ทำให้วัดต้องใช้งบประมาณในการใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก จึงเป็นสาเหตุให้พัฒนาวัดหลักได้ไม่เต็มที่

6. อาคารสถานที่ไม่เพียงพอต่อการรองรับพุทธศาสนิกชน เพราะส่วนใหญ่เป็นอาคารเก่าซึ่งสร้างสมัยที่พุทธศาสนิกชนยัง不多 ครั้นจะขยายให้ใหญ่ขึ้นก็จำกัดด้านสถานที่ จึงเป็นเหตุให้การจัดงานวัดแทบทุกครั้งเกิดปรากฏการณ์คนล้นวัดเป็นประจำ

7. การมีอุบาสิกเข้าวัดทำบุญเป็นจำนวนมาก ประมาณ 80 เปอร์เซ็นต์ของพุทธบริษัททั้งหมด อาจจะก่อให้เกิดเรื่องไม่ดังใจได้ง่าย เช่น การกระทบกระทั่งกันหรือเป็นเหตุให้พระภิกษุสามเณรไม่สามารถดำรงสมณเพศได้ นับเป็นเรื่องที่น่าเสียดายและต้องใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง

ประการที่สาม โอกาสของวัดท่าขนุน (Opportunities)

ปัจจัยที่สามของการวิเคราะห์สวอต คือ โอกาส อันเป็นปัจจัยภายนอกของวัดท่าขนุน ประกอบด้วยประเด็นต่อไปนี้



1. การเข้าถึงพุทธศาสนิกชนได้ง่าย เพราะเป็นที่ตั้งของหน่วยงานสำคัญต่าง ๆ และการคมนาคมสะดวกสบายจึงเป็นเหตุให้คนเข้าวัดโดยไม่ต้องประสาสัมพันธ์มากและเป็นโอกาสในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดี
 2. การมีเว็บไซต์สำหรับเผยแผ่ธรรมะและติดต่อสื่อสารกับพุทธศาสนิกชนได้ทั่วโลก ทำให้บุคคลที่อยู่ต่างประเทศมีโอกาสที่จะศึกษาเรียนรู้หลักธรรมและสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ของวัดได้ง่าย
 3. ชาวบ้านนิยมมาบวชกับทางวัด เมื่อได้พบกับระเบียบวินัยที่เข้มงวด ครั้นลาสิกขาไปมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีอย่างชัดเจน จึงบอกกล่าวแบบปากต่อปาก จึงเป็นโอกาสที่วัดจะเพิ่มจำนวนพุทธศาสนิกชนได้มากขึ้น
 4. เจ้าอาวาสพุทธอะไรชาวบ้านจะเชื่อฟัง จากการที่เจ้าอาวาสเป็นบุคคลที่เด็ดขาดและจริงจัง ไม่มีอคติเลือกที่รักมักที่ชัง ทำให้ชาวบ้านเลื่อมใสศรัทธา ไม่ว่าจะทำอะไรก็ได้รับความร่วมมือด้วยดี
 5. ระเบียบวัดที่เข้มงวดและปฏิบัติได้จริง ทั้งที่เป็นระเบียบสำหรับพระภิกษุสามเณรและระเบียบสำหรับฆราวาส บุคคลที่ฝ่าฝืนระเบียบวินัยถูกขับออกจากวัดมาแล้วหลายราย เป็นตัวอย่างที่ชาวบ้านเห็นได้ชัดเจนซึ่งสร้างความเลื่อมใสศรัทธาได้มาก
 6. วัดเป็นที่พึ่งของส่วนงานราชการ เอกชนและประชาชนทั่วไป การจัดการอบรมใด ๆ ของหน่วยงานราชการและเอกชนมักจะมาอาศัยวัดเป็นสถานที่ในการจัดอบรมอยู่เสมอ ตลอดจนประชาชนทั่วไปก็เข้ามาอาศัยปฏิบัติธรรมและพักพิงอยู่กับทางวัด
- ทางวัดยังแจกทุนการศึกษา ทั้งในระดับอุดมศึกษา มัธยมศึกษาและประถมศึกษาเป็นประจำทุกปี ทำให้มีผู้เข้ามาในวัดเป็นจำนวนมาก จึงเป็นโอกาสที่ดีที่จะแนะนำสั่งสอนและเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้มากยิ่งขึ้น

ประการที่สี่ อุปสรรคของวัดท่าขนุน (Threats)

- ปัจจัยที่สี่ของการวิเคราะห์สวอต คือ อุปสรรค อันเป็นปัจจัยภายนอกของวัดท่าขนุนประการหนึ่ง ประกอบด้วยประเด็นต่อไปนี้
1. วัดมีพื้นที่จำกัด ไม่สามารถขยายให้มากกว่านี้ได้ ทำให้ไม่เพียงพอในการรองรับพุทธศาสนิกชน เมื่อมาถึงวัดแล้วพบสถานที่คับแคบ ไม่สะดวกในการอยู่ อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายไปวัดที่กว้างขวางสะดวกสบายกว่านี้ก็เป็นได้
 2. การผลิตบุคลากรไม่ทันใช้งาน เพราะมักถูกขอตัวไปเป็นเจ้าอาวาส บุคลากรรุ่นใหม่ก็ยังคงอยู่ในระหว่างการศึกษาและการฝึกฝนตนเอง กว่าจะสร้างเสริมบารมีให้เป็นที่เชื่อถือของพุทธศาสนิกชนได้ ก็อาจไม่ทันกับการเจริญเติบโตของวัด
 3. การเป็นเป้าหมายในการทำลายของศาสนาอื่น บางศาสนาตั้งเป้าหมายในการยึดครองประเทศไทย จึงต้องหาทางทำลายพระพุทธศาสนาด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะวัดที่เป็นสำนักปฏิบัติธรรมจะตกเป็นเป้าหมายการทำลายโดยตรง
 4. ระเบียบวัดห้ามการบอกบุญเรียไรต่าง ๆ เพื่อป้องกันคำครหาในนา แต่ก็เป็นอุปสรรคในการพัฒนาวัด เพราะต้องรอพุทธศาสนิกชนมาสอบถามและทำบุญด้วยตนเอง ทำให้การพัฒนาวัดในบางประการล่าช้ากว่ากำหนดที่วางไว้
 5. วัดเข้มงวดกับกำหนดการต่าง ๆ ทุกอย่างต้องเป็นไปตามเวลา หากถึงเวลาแล้วแม้จะเป็นบุคคลสำคัญเพียงใด วัดจะไม่รอคอย จะดำเนินพิธีการไปตามกำหนดเวลา ทำให้บุคคลจำนวนหนึ่งโดยเฉพาะผู้ที่มีฐานะสำคัญ เกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับเกียรติ จึงไม่ยอมมาวัดท่าขนุนอีก

6. วัดในสังกัดหลายวัด ทุกวัดพึ่งพาวัดท่าขนุนเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณหรือตัวบุคคล ทำให้มีรายจ่ายจำนวนมากและต้องกระจายบุคลากรไปช่วยงาน จึงเหลือผู้ที่ช่วยงานในวัดหลักไม่มาก กลายเป็นภาระในการบริหารพัฒนาวัด

การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์สวอตกับแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์วัดท่าขนุน

จากการวิเคราะห์สวอตของวัดท่าขนุนข้างต้น ทำให้ทราบปัจจัยภายใน 2 ประการ คือ จุดแข็งและจุดอ่อน และปัจจัยภายนอก 2 ประการ คือ โอกาสและอุปสรรค เจ้าอาวาสวัดท่าขนุนจึงนำปัจจัยทั้งสี่ด้านมาสรุปเป็นยุทธศาสตร์ในการบริหารวัด โดยยึดแนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านการปกครอง ยุทธศาสตร์ข้อนี้หากพิจารณาจากการวิเคราะห์สวอตแต่ละด้านจะพบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ 1) ด้านจุดแข็ง (S) เช่น เจ้าอาวาสรูปปัจจุบันเป็นที่เชื่อถือของชาวบ้าน วัดเป็นสถานที่ตั้งหน่วยงานเป็นจำนวนมาก การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ 2) ด้านจุดอ่อน (W) เช่น การเป็นเป้าหมายช่วงชิงของนักการเมืองท้องถิ่น พระที่มีพรรษาอายุกาลได้รับการนิมนต์ไปเป็นเจ้าอาวาส การมีอุปาสิกาเข้าวัดทำบุญเป็นจำนวนมาก 3) ด้านโอกาส (O) เช่น ชาวบ้านนิยมมาบวชในวัดท่าขนุนเพราะเป็นวัดที่มีระเบียบวินัยเข้มงวด เจ้าอาวาสเป็นบุคคลที่เด็ดขาดและจริงจัง ระเบียบวัดที่เข้มงวดและปฏิบัติได้จริง วัดเป็นที่พึ่งของส่วนงานราชการ เอกชนและประชาชน 4) ด้านอุปสรรค (T) เช่น การผลิตบุคลากรไม่ทันใช้งาน เพราะถูกขอตัวไปเป็นเจ้าอาวาส วัดเข้มงวดกับการกำหนดการที่ต้องเป็นไปตามเวลา วัดในสังกัดหลายวัดและทุกวัดพึ่งพาวัดท่าขนุนเป็นหลัก การเป็นเป้าหมายในการทำลายของศาสนาอื่น

จากประมวลผลการวิเคราะห์สวอตทั้งสี่ด้านนี้ วัดท่าขนุนจึงวางยุทธศาสตร์ด้านการปกครองด้วยการใช้หลักที่ว่า *กระจายอำนาจ สร้างสรรค์บุคลากรใหม่ มอบหมายงานให้ร่วมรับผิดชอบ* ทั้งนี้ เพื่อสร้างบุคลากรของวัดให้ทันต่อการใช้งานและฝึกฝนทักษะการบริหารวัดให้พร้อมอยู่เสมอ ดังจะเห็นว่า วัดท่าขนุนเป็นวัดเดียวในอำเภอทองผาภูมิที่แต่งตั้งรองเจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาสเพื่อช่วยบริหารงานในด้านต่าง ๆ โดยเจ้าอาวาสมอบหมายให้ทุกรูปมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจและดำเนินงานในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่และให้หาผู้ช่วยอย่างน้อยท่านละ 2 รูป คอยช่วยเหลือและศึกษางานเพื่อรับผิดชอบงานแทนในอนาคต เจ้าอาวาสวัดท่าขนุนยังวางโครงการผลักดันเป็นเจ้าอาวาสรูปละ 5 ปี เพื่อทดสอบการบริหารงานของบุคลากรภายในวัด แต่ยังไม่ได้รับความร่วมมือ เพราะบรรดารองเจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาสให้เหตุผลว่า ชาวบ้านศรัทธาเฉพาะเจ้าอาวาสเท่านั้น แต่โครงการนี้ยังไม่ได้ล้มเลิก จะต้องนำมาปฏิบัติจริงให้ได้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านจุดแข็ง (S) และด้านโอกาส (O) ให้มีการกระจายอำนาจการปกครอง และการแก้ไขด้านจุดอ่อน (W) และด้านอุปสรรค (T) ด้วยการผลิตบุคลากรหรือบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ยุทธศาสตร์ข้อนี้หากพิจารณาจากการวิเคราะห์สวอตจะพบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ 1) ด้านจุดแข็ง (S) เช่น อดีตเจ้าอาวาสและเจ้าอาวาสรูปปัจจุบันเป็นที่นับถือของประชาชนจึงมีผู้นิยมนำลูกหลานมาบวชที่วัดท่าขนุนเพื่อฝึกอบรม 2) ด้านจุดอ่อน (W) เช่น การขาดการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ในภาคภาษาต่างประเทศ พระที่มีพรรษาอายุกาลได้รับการนิมนต์ไปเป็นเจ้าอาวาส 3) ด้านโอกาส (O) เช่น การมีเว็บไซต์สำหรับเผยแพร่ธรรมะและติดต่อสื่อสารกับพุทธศาสนิกชนได้ทั่วโลก ชาวบ้านนิยมมาบวชกับทางวัด ระเบียบวัดที่เข้มงวดและปฏิบัติได้จริง ทางวัดยังแจกทุนการศึกษาทั้งในระดับอุดมศึกษา มัธยมศึกษาและประถมศึกษาเป็นประจำทุกปี 4) ด้านอุปสรรค (T) เช่น การผลิตบุคลากรไม่ทันใช้งาน เพราะถูกขอตัวไปเป็นเจ้าอาวาส การเป็นเป้าหมายในการทำลายของศาสนาอื่น

จากประมวลผลการวิเคราะห์สวอตทั้งสี่ด้านนี้ วัดท่าขนุนจึงวางยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาที่ว่า *ทุกคนต้องศึกษาหาความรู้ใส่ตัว เพื่อพัฒนาตน พัฒนาคนและพัฒนางาน* ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล



ที่ถือว่า สำคัญที่สุด โดยวัดท่าขนุนได้ส่งเสริมการศาสนศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรง คือ การเปิดสอนนักระรมทั้งชั้นตรี ชั้นโทและชั้นเอก โดยพระภิกษุสามเณรทุกรูปต้องเรียนจนกว่าจะจบนักธรรมชั้นเอก ในการศึกษาทางด้านบาลีได้ส่งไปศึกษาที่สำนักเรียนในกรุงเทพฯ เช่น วัดปากน้ำภาษีเจริญ วัดสามพระยา และที่โรงเรียนสหศึกษาบาลี องค์พระปฐมเจดีย์ สำนักเรียนคณะจังหวัดนครปฐม ทางอ้อม คือ การส่งพระไปสอนหลักสูตรธรรมศึกษาแก่นักเรียนตามโรงเรียนต่าง ๆ ในเขตอำเภอดอนเจดีย์และเปิดเป็นสนามสอบภายใต้สังกัดวัดท่าขนุนจำนวน 2 สนามสอบ ได้แก่ สนามสอบโรงเรียนทองผาภูมิวิทยาและสนามสอบโรงเรียนอนุบาลทองผาภูมิ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการศึกษาของพระภิกษุสามเณรและแม่ชี ตลอดถึงเด็กวัดให้สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตในระดับต่าง ๆ ดังนี้ 1. ปริญาเอกจำนวน 5 รูป/คน 2. ปริญาโทจำนวน 15 รูป/คน และ 3. ปริญาตรีทั้งพระภิกษุสามเณรและเด็กวัดเป็นจำนวนมาก ยุทธศาสตร์ด้านนี้วัดท่าขนุนส่งเสริมให้ศึกษาทุกระดับที่ต้องการ เมื่อจบการศึกษาแล้วจะลาสิกขาหรือออกจากวัดไปทำงานทำก็ได้ ไม่มีข้อผูกพันใด ๆ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านจุดแข็ง (S) และด้านโอกาส (O) ให้มีการพัฒนาอบรมศักยภาพบุคลากรในวัดในทุกด้าน สามารถเป็นวิทยากร นักอบรม นักสื่อสารได้ถูกต้องทั้งทางโลกและทางธรรม รวมถึงการปฏิบัติได้จริงและการแก้ไขด้านจุดอ่อน (W) และด้านอุปสรรค (T) ด้วยการผลิตบุคลากรที่สามารถเป็นเจ้าอาวาสบริหารวัดสามารถถ่ายทอด สื่อสารภาคภาษาอังกฤษและรู้เท่าทันภัยภายนอกพระศาสนา

3. ยุทธศาสตร์ด้านการเผยแผ่ ยุทธศาสตร์ข้อนี้หากพิจารณาจากการวิเคราะห์สวอตจะพบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ 1) ด้านจุดแข็ง (S) เช่น การเป็นวัดเก่าแก่คู่บ้านคู่เมือง อดีตเจ้าอาวาสและเจ้าอาวาสรูปปัจจุบันเป็นที่นับถือของประชาชน การคมนาคมเข้าถึงโดยสะดวก การเป็นสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญของอำเภอ วัดเป็นสถานที่ตั้งหน่วยงานจำนวนมาก การประชาสัมพันธ์ข้อมูลของวัดและการเผยแผ่ธรรมะทางอินเทอร์เน็ต 2) ด้านจุดอ่อน (W) เช่น การมีพื้นที่คับแคบ การขาดการประชาสัมพันธ์และเผยแผ่ในภาคภาษาต่างประเทศ อาคารสถานที่ไม่เพียงพอต่อการรองรับพุทธศาสนิกชน 3) ด้านโอกาส (O) เช่น การเข้าถึงพุทธศาสนิกชนได้ง่าย การมีเว็บไซต์สำหรับเผยแผ่ธรรมะและติดต่อสื่อสารกับพุทธศาสนิกชนได้ทั่วโลก ชาวบ้านนิยมมาบวชกับทางวัด เจ้าอาวาสพูดอะไรชาวบ้านจะเชื่อฟัง วัดเป็นที่พึ่งของส่วนงานราชการ เอกชนและประชาชน 4) ด้านอุปสรรค (T) เช่น วัดมีพื้นที่จำกัด การผลิตบุคลากรไม่ทันใช้งานเพราะถูกขอตัวไปเป็นเจ้าอาวาส วัดเข้มงวดกับกำหนดการต่าง ๆ

จากประมวลผลการวิเคราะห์สวอตทั้งสี่ด้านนี้ วัดท่าขนุนจึงวางยุทธศาสตร์ด้านการเผยแผ่ตามพุทธพจน์ที่ว่า “ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงจาริกไปเพื่อเกื้อกูลแก่คนหมู่มาก เพื่อสุขแก่คนหมู่มาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์ เพื่อเกื้อกูล เพื่อสุขแก่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย...” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 10 ข้อ 86-88: 46-48) พุทธพจน์นี้จะเห็นว่า นอกจากการศึกษาและปฏิบัติธรรมให้เกิดผลแก่ตนเองแล้ว การเผยแผ่พระพุทธานุศาสนายังเป็นหน้าที่หลักของพระภิกษุสามเณร สำหรับยุทธศาสตร์ในด้านการเผยแผ่ของวัดท่าขนุน คือ การเผยแผ่พระธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ในทุกวิธี ทุกเวลาและทุกโอกาส เช่น การแสดงพระธรรมเทศนาตามวาระและโอกาสต่าง ๆ การฝึกอบรม การจัดอุปสมบทหมู่ปีละ 4 ครั้ง การปฏิบัติตามกิจวัตรของพระภิกษุสงฆ์ การส่งครูพระไปสอนตามมหาวิทยาลัยและโรงเรียน การสอนกรรมฐานเป็นประจำทุกต้นเดือน ซึ่งเป็นงานหลักของทางวัดท่าขนุน การจัดงานไหว้ครูประจำปี เป็นงานที่มีประชาชนมาร่วมงานมากที่สุด นอกจากนี้ วัดท่าขนุนยังเผยแผ่ด้วยการออกหนังสือของวัดและทางอินเทอร์เน็ต โดยเปิดเว็บไซต์ในการเผยแผ่หลักธรรมและข้อมูลต่าง ๆ ของวัดท่าขนุน การเผยแผ่ทางอินเทอร์เน็ตทำให้เข้าถึงผู้ที่สนใจหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้ทั่วโลก ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านจุดแข็ง (S) และด้านโอกาส (O) ด้วยการเผยแผ่เชิงรุก คือ การเข้าไปหาตัวบุคคลจนถึงบ้านด้วยการเผยแผ่นอกสถานที่และทางอินเทอร์เน็ต ส่วนการเผยแผ่เชิงรับ คือ การจัดกิจกรรมในวัดเพื่อรองรับประชาชนที่มาทำบุญที่วัด และการ

แก้ไขด้านจุดอ่อน (W) และด้านอุปสรรค (T) ด้วยการส่งสอน อบรมนอกพื้นที่วัดเพื่อไม่ให้มาแออัดภายในวัด หรือรอให้ประชาชนเป็นทุกข์แล้วเข้าวัดอย่างเดียว

4. ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณูปการ ยุทธศาสตร์ข้อนี้หากพิจารณาจากการวิเคราะห์สวอตจะพบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ 1) ด้านจุดแข็ง (S) เช่น การเป็นวัดเก่าแก่คู่บ้านคูเมือง วัดเป็นสถานที่ตั้งหน่วยงานเป็นจำนวนมาก การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ 2) ด้านจุดอ่อน (W) เช่น การมีพื้นที่คับแคบไม่สามารถขยายได้เพราะติดถนนสาธารณะและแม่น้ำ วัดในสังกัดทุกวัดต้องมาอาศัยพึ่งพิงทำให้วัดต้องใช้งบประมาณในการใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก อาคารสถานที่ไม่เพียงพอต่อการรองรับพุทธศาสนิกชน 3) ด้านโอกาส (O) เช่น วัดเป็นที่พึ่งของส่วนงานราชการ เอกชนและประชาชน 4) ด้านอุปสรรค (T) เช่น วัดมีพื้นที่จำกัด ระเบียบวัดห้ามการบอกบุญเรียไร วัดในสังกัดทุกวัดพึ่งพาวัดท่าขนุนเป็นหลัก

จากประมวลผลการวิเคราะห์สวอตทั้งสี่ด้านนี้ วัดท่าขนุนจึงวางยุทธศาสตร์ด้านสาธารณูปการที่ว่า *การรักษาของเก่า เสริมสร้างของใหม่ ไม่ทิ้งเอกลักษณ์ไทย กลมกลืนไปกับสิ่งแวดล้อม* สำหรับวัดโดยทั่วไปแล้ว การก่อสร้างมักตามความประสงค์ของเจ้าอาวาสและเจ้าภาพที่ต้องการสร้างจนทำให้วัดดูไม่เป็นระเบียบ วัดท่าขนุนจึงได้กำหนดเขตพุทธาวาส (อุโบสถและพระเจดีย์) เขตธรรมาวาส (ศาลาการเปรียญ) เขตสังฆาวาส (กุฏิสงฆ์) แยกออกจากกันอย่างชัดเจน มีการรื้อของเก่าทิ้งเพื่อปรับภูมิทัศน์ สำหรับยุทธศาสตร์ด้านนี้ แม้จะมีการบูรณะของเก่า สร้างเสริมของใหม่ โดยไม่ให้เสียภูมิทัศน์แล้วก็ตาม แต่ก็ต้องขึ้นอยู่กับพุทธศาสนิกชนที่มาสันนิบาสนด้วยจึงจะประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ ดังนั้น การรักษาศรัทธาพุทธศาสนิกชนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในงานสาธารณูปการ นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมด้านจุดแข็ง (S) และด้านโอกาส (O) คือ การแบ่งสัดส่วนศาสนสถานภายในวัดให้เป็นเอกเทศสำหรับพระภิกษุสามเณร แม้ซี รวมถึงหน่วยงานที่ตั้งอยู่ภายในวัด และการแก้ไขด้านจุดอ่อน (W) และด้านอุปสรรค (T) ด้วยการจัดสรรศาสนสถานให้เกิดประโยชน์และคุ้มทุนกับค่าใช้จ่ายให้มากที่สุด

5. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ยุทธศาสตร์ข้อนี้หากพิจารณาจากการวิเคราะห์สวอตจะพบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ 1) ด้านจุดแข็ง (S) เช่น วัดเป็นสถานที่ตั้งหน่วยงานเป็นจำนวนมาก การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลของวัดและการเผยแพร่ธรรมะทางอินเทอร์เน็ต 2) ด้านจุดอ่อน (W) เช่น การมีพื้นที่คับแคบ การขาดการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ในภาคภาษาต่างประเทศ วัดในสังกัดทุกวัดต้องมาอาศัยพึ่งพิงทำให้วัดต้องใช้งบประมาณในการใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก อาคารสถานที่ไม่เพียงพอต่อการรองรับพุทธศาสนิกชน 3) ด้านโอกาส (O) เช่น การเข้าถึงพุทธศาสนิกชนได้ง่าย การมีเว็บไซต์สำหรับเผยแพร่ธรรมะและติดต่อสื่อสารกับพุทธศาสนิกชนทั่วโลก วัดเป็นที่พึ่งของส่วนงานราชการ เอกชนและประชาชน วัดแจกทุนการศึกษาทั้งในระดับอุดมศึกษา มัธยมศึกษาและประถมศึกษาเป็นประจำทุกปี 4) ด้านอุปสรรค (T) เช่น วัดมีพื้นที่จำกัด การผลิตบุคลากรไม่ทันใช้งานเพราะถูกขอตัวไปเป็นเจ้าอาวาส วัดในสังกัดทุกวัดพึ่งพาวัดท่าขนุนเป็นหลัก

จากประมวลผลการวิเคราะห์สวอตทั้งสี่ด้านนี้ วัดท่าขนุนจึงวางยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาสงเคราะห์ที่ว่า *วัดสร้างคน คนสร้างชาติ* โดยทางวัดได้ดำเนินการแล้ว เช่น การสร้างห้องสมุดประจำเรือนจำจังหวัดทองผาภูมิ การมอบหนังสือให้แก่ห้องสมุดโรงเรียนบ้านทุ่งเสือโทน การมอบอาคารและพระพุทธรูปประจำโรงเรียนทองผาภูมิวิทยา การมอบอาคารและพระพุทธรูปประจำโรงเรียนอนุบาลทองผาภูมิและการมอบทุนการศึกษาให้แก่โรงเรียนต่าง ๆ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเป็นประจำ โดยมอบให้โรงเรียนละ 20 ทุน ในระดับประถมศึกษาทุนละ 2,000 บาท ระดับมัธยมศึกษาทุนละ 3,000 บาท โดยตั้งเป้าหมายจะมอบให้ครบทั้ง 33 โรงเรียนในอำเภอทองผาภูมิ ส่วนระดับอุดมศึกษามอบให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการสอบชิงทุนระดับอุดมศึกษาครั้งละ 2 ทุน ทุนละ 30,000 บาท โดยเป็นทุนต่อเนื่อง 4-5 ปี ตามแต่สาขาที่ศึกษา เมื่อเต็ม



โครงการที่กำหนดไว้จะต้องมอบทุนการศึกษาระดับอุดมศึกษาปีละ 10 ทุน เป็นจำนวนเงิน 300,000 บาทต่อปี

ในการมอบทุนการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา นั้น เป็นการมอบทุนให้สำหรับเด็กดี เพราะมีกติกากำหนดว่า 1. ต้องมีความประพฤติดี 2. ต้องเรียนดี 3. ต้องมีฐานะยากจน เป็นการวางรากฐานให้เด็กมีความเชื่อมั่นว่า การทำดีต้องได้รับผลดีตอบแทนอย่างแน่นอน จะได้แข่งขันกันทำความดีเพราะเห็นผลแล้วว่า ได้ดีจริง แต่ทุนระดับอุดมศึกษาเป็นการมอบทุนให้สำหรับเด็กเก่ง เพื่อส่งเสริมให้แสดงความสามารถในการสอบชิงทุน โดยวัดมีโครงการขยายการมอบทุนการศึกษาทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้นปีละ 1 โรงเรียน จำนวน 20 ทุน จนกว่าจะทั่วถึงทุกโรงเรียนในอำเภอทองผาภูมิ นอกจากการให้ทุนการศึกษาประจำทุกปีแล้ว ยังมีนักศึกษา มาขอทุนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก ซึ่งทางวัดได้มอบให้เป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านจุดแข็ง (S) และด้านโอกาส (O) คือ การเข้าถึงประชาชนและเป็นที่พึ่งทั้งทางจิตใจด้วยการให้ธรรมะและทางกายภาพด้วยการให้ทุนการศึกษา และการแก้ไขด้านจุดอ่อน (W) และด้านอุปสรรค (T) ด้วยการกระจายทุนการศึกษาให้ทั่วถึง ไม่จำกัดเฉพาะพระภิกษุสามเณรและแม่ชีเท่านั้น แต่นักเรียน นิสิต นักศึกษาในอำเภอทองผาภูมิมีโอกาสได้ทุกคน แม้จะใช้งบประมาณมาก แต่เป็นการลงทุนที่คุ้มค่าในการผลิตบุคลากรทางพระศาสนา

6. ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ยุทธศาสตร์ข้อนี้หากพิจารณาจากการวิเคราะห์สวอตจะพบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ 1) ด้านจุดแข็ง (S) เช่น วัดเป็นสถานที่ตั้งหน่วยงานเป็นจำนวนมาก การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลของวัดและการเผยแพร่ธรรมะทางอินเทอร์เน็ต 2) ด้านจุดอ่อน (W) เช่น การเป็นเป้าหมายช่วงชิงของนักการเมืองท้องถิ่น การขาดการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ในภาคภาษาต่างประเทศ พระที่มีพรรษาอายุการได้รับการนิมนต์ไปเป็นเจ้าอาวาส วัดในสังกัดทุกวัดต้องมาอาศัยพึ่งพิง อาคารสถานที่ไม่เพียงพอต่อการรองรับพุทธศาสนิกชน 3) ด้านโอกาส (O) เช่น การเข้าถึงพุทธศาสนิกชนได้ง่าย การมีเว็บไซต์สำหรับเผยแพร่ธรรมะและติดต่อสื่อสารทั่วโลก ชาวบ้านนิยมมาบวชกับทางวัด วัดเป็นที่พึ่งของส่วนงานราชการ เอกชนและประชาชน 4) ด้านอุปสรรค (T) เช่น วัดมีพื้นที่จำกัด การผลิตบุคลากรไม่ทันใช้งานเพราะถูกขอตัวไปเป็นเจ้าอาวาส ระเบียบวัดห้ามการบอกบุญเรียไร วัดในสังกัดทุกวัดพึ่งพาวัดท่าขนุนเป็นหลัก

จากประมวลผลการวิเคราะห์สวอตทั้งสี่ด้านนี้ วัดท่าขนุนจึงวางยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสงเคราะห์ที่ว่า *คืนกำไรให้สังคม / สงเคราะห์โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง* เนื่องจากมีผู้ดำเนิว่า พระภิกษุสามเณรเป็นแต่ฝ่ายรับอย่างเดียว โดยผู้ดำเนิไม่ได้พิจารณาว่า พระภิกษุสามเณรทำอะไรบ้าง ทั้งการปกครองดูแลพระภิกษุสามเณร การบริหารวัดให้เป็นสถานที่เหมาะสมแก่การสร้างเสริมบุญกุศล การศึกษาและปฏิบัติตามพระธรรมวินัย การอบรมสั่งสอนกุลบุตรกุลธิดา การบูรณปฏิสังขรณ์วัดให้สมบูรณ์ ตลอดจนการให้การสงเคราะห์ด้านการศึกษาต่าง ๆ ดังนั้น เจ้าคณะผู้ปกครองจึงได้กำหนดกิจกรรมในการบริหารคณะสงฆ์อย่างชัดเจนเพื่อให้พระสงฆ์และพระภิกษุสามเณรได้ยึดถือปฏิบัติ จึงเป็นงานด้านการสาธารณสงเคราะห์ดังที่เห็นในปัจจุบัน สำหรับยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสงเคราะห์ของวัดท่าขนุนสรุปได้ว่า *ให้การสงเคราะห์โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง* งานด้านการสาธารณสงเคราะห์นี้ ต้องทำในระดับที่พอดี คือ การให้ชาวบ้านได้รับรู้ว่าเป็นงานของวัด แต่ต้องไม่ออกหน้าจนชัดเจน เพราะบางท่านที่ไม่เข้าใจจะตำหนิได้ว่า ไม่ใช่กิจของสงฆ์ ดังนั้น หากขาดความระมัดระวังอาจถูกตำหนิได้ นอกจากนี้ ยังมอบเครื่องมือแพทย์ให้แก่โรงพยาบาล การมอบอุปกรณ์การศึกษา อาคารและพระพุทธรูปให้แก่โรงเรียนต่าง ๆ การมอบอุปกรณ์กัฏยให้แก่ศูนย์กัฏยในสังกัดมูลนิธิพิทักษ์กาญจน์ การมอบปัจจัยสนับสนุนงานของมูลนิธิต่าง ๆ และการมอบข้าวสารอาหารแห้งและปัจจัยสนับสนุนโรงเรียนหมู่บ้านเด็ก ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านจุดแข็ง (S) และด้านโอกาส (O) ด้วยการบริการชุมชนด้านความเป็นอยู่และความรู้ในการประกอบสัมมาชีพ และการแก้ไขด้านจุดอ่อน (W) และด้านอุปสรรค (T) ด้วยการ

สร้างความเป็นธรรมในการสงเคราะห์ชุมชนและผลิตบุคลากรให้มีโอกาสฝึกฝนการช่วยเหลืองานสังคม

องค์ความรู้ใหม่

จากการนำเสนอมาตั้งแต่ต้น สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ของการจัดการทางยุทธศาสตร์ของวัดท่าขนุนตามรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้วยกระบวนการวิเคราะห์สวอต ดังตารางต่อไปนี้

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ / ยุทธศาสตร์	การวิเคราะห์สวอต (SWOT Analysis)	
1. การปกครอง ยุทธศาสตร์ = กระจายอำนาจ / สร้างสรรค์บุคลากรใหม่ / มอบหมายงานให้ร่วมรับผิดชอบ	1. จุดแข็ง (S) 1) เจ้าอาวาสเป็นที่เชื่อถือ 2) เป็นสถานที่ตั้งหน่วยงานอื่น 3) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน 2. จุดอ่อน (W) 1) เป็นเป้าหมายช่วงชิงของนักการเมือง 2) พระในวัดไปเป็นเจ้าอาวาส 3) อุบาสิกขาเข้าวัดทำบุญจำนวนมาก	3. โอกาส (O) 1) ชาวบ้านมาบวชเพราะวัดมีวินัยเข้มงวด 2) เจ้าอาวาสเด็ดขาดและจริงจัง 3) ระเบียบวัดที่เข้มงวดและปฏิบัติจริง 4) วัดเป็นที่พึ่งของราชการ ประชาชน 4. อุปสรรค (T) 1) ผลิตบุคลากรไม่ทันใช้งาน 2) วัดเข้มงวดกับกำหนดการ 3) วัดในสังกัดพึ่งพาวัดท่าขนุนเป็นหลัก 5) เป็นเป้าหมายการทำลายของศาสนาอื่น
2. การศาสนศึกษา ยุทธศาสตร์ = ทุกคนต้องศึกษาหาความรู้ใส่ตัว / เพื่อพัฒนาตน / พัฒนาคน / และพัฒนางาน	1. จุดแข็ง (S) 1) เจ้าอาวาสเป็นที่นับถือ 2. จุดอ่อน (W) 1) ขาดเผยแพร่ภาษาต่างประเทศ 2) พระในวัดไปเป็นเจ้าอาวาส	3. โอกาส (O) 1) เว็บไซต์เผยแพร่ธรรมะทั่วโลก 2) ชาวบ้านมาบวชเพราะวัดมีวินัยเข้มงวด 3) ระเบียบวัดที่เข้มงวดและปฏิบัติจริง 4) วัดแจกทุนการศึกษาประจำปี 4. อุปสรรค (T) 1) ผลิตบุคลากรไม่ทันใช้งาน 2) เป็นเป้าหมายการทำลายของศาสนาอื่น
3. การเผยแผ่ ยุทธศาสตร์ = การเผยแผ่พระธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า / ในทุกวิธี / ทุกเวลา / และทุกโอกาส	1. จุดแข็ง (S) 1) เป็นวัดเก่าแก่คู่บ้านคูเมือง 2) เจ้าอาวาสเป็นที่นับถือของประชาชน 3) การคมนาคมสะดวก 4) เป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ 5) เป็นสถานที่ตั้งหน่วยงานอื่น 6) เผยแผ่ทางอินเทอร์เน็ต 2. จุดอ่อน (W) 1) มีพื้นที่คับแคบ 2) ขาดเผยแพร่ภาษาต่างประเทศ 3) อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ	3. โอกาส (O) 1) เข้าถึงพุทธศาสนิกชน 2) เว็บไซต์เผยแพร่ธรรมะทั่วโลก 3) ชาวบ้านมาบวชเพราะวัดมีวินัยเข้มงวด 4) เจ้าอาวาสพูดอะไรชาวบ้านเชื่อฟัง 5) วัดเป็นที่พึ่งของราชการ ประชาชน 4. อุปสรรค (T) 1) วัดมีพื้นที่จำกัด 2) ผลิตบุคลากรไม่ทันใช้งาน 3) วัดเข้มงวดกับกำหนดการ
4. การสาธารณูปการ ยุทธศาสตร์ = การรักษาของเก่า / เสริมสร้างของใหม่ / ไม่ทิ้งเอกลักษณ์ไทย / กลมกลืนไปกับสิ่งแวดล้อม	1. จุดแข็ง (S) 1) เป็นวัดเก่าแก่คู่บ้านคูเมือง 2) เป็นสถานที่ตั้งหน่วยงานอื่น 3) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน 2. จุดอ่อน (W) 1) มีพื้นที่คับแคบ	3. โอกาส (O) 1) เป็นที่พึ่งของงานราชการ ประชาชน 4. อุปสรรค (T) 1) วัดมีพื้นที่จำกัด 2) ระเบียบวัดห้ามการบอกบุญเรียไร 3) วัดในสังกัดพึ่งพาวัดท่าขนุนเป็นหลัก



	2) วัดในสังกัดพึงพิง 3) อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ	
5. การศึกษาสงเคราะห์ ยุทธศาสตร์ = วัดสร้างคน / คนสร้างชาติ	1. จุดแข็ง (S) 1) เป็นสถานที่ตั้งหน่วยงานอื่น 2) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน 3) เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต 2. จุดอ่อน (W) 1) มีพื้นที่คับแคบ 2) ขาดเผยแพร่ภาษาต่างประเทศ 3) วัดในสังกัดพึงพิง 4) อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ	3. โอกาส (O) 1) เข้าถึงพุทธศาสนิกชน 2) มีเว็บไซต์เผยแพร่ทั่วโลก 3) วัดเป็นที่พึ่งของราชการ ประชาชน 4) วัดแจกทุนการศึกษาประจำปี 4. อุปสรรค (T) 1) มีพื้นที่จำกัด 2) ผลิตภัณฑ์ไม่ทันใช้งาน 3) วัดในสังกัดพึงพิงพาวิวัฒนาการเป็นหลัก
6. การสาธารณสงเคราะห์ ยุทธศาสตร์ = คืบคลานให้สังคม / สงเคราะห์โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	1. จุดแข็ง (S) 1) เป็นสถานที่ตั้งหน่วยงานอื่น 2) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน 3) เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต 2. จุดอ่อน (W) 1) เป็นเป้าหมายช่วงชิงของนักการเมือง 2) ขาดเผยแพร่ภาษาต่างประเทศ 3) พระในวัดไปเป็นเจ้าอาวาส 4) วัดในสังกัดพึงพิง 5) อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ	3. โอกาส (O) 1) เข้าถึงพุทธศาสนิกชน 2) มีเว็บไซต์เผยแพร่ทั่วโลก 3) ชาวบ้านมาขอเพราะวัดมีวินัยเข้มงวด 4) วัดเป็นที่พึ่งของราชการ ประชาชน 4. อุปสรรค (T) 1) มีพื้นที่จำกัด 2) ผลิตภัณฑ์ไม่ทันใช้งาน 3) ระเบียบวัดห้ามการบอกบุญเรียไร 4) วัดในสังกัดพึงพิงพาวิวัฒนาการเป็นหลัก

ตารางที่ 1 การจัดการทางยุทธศาสตร์ของวัดท่าขนุนตามรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์
ด้วยกระบวนการวิเคราะห์สวอต

จากตารางจะเห็นว่า 1) ด้านการปกครอง มียุทธศาสตร์ คือ กระจายอำนาจ สร้างสรรค์บุคลากรใหม่ มอบหมายงานให้ร่วมรับผิดชอบ 2) ด้านการศาสนศึกษา คือ ทุกคนต้องศึกษาหาความรู้ใส่ตัว เพื่อพัฒนาตน พัฒนาคนและพัฒนางาน 3) ด้านการเผยแผ่ คือ การเผยแผ่พระธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในทุกวิธี ทุกเวลาและทุกโอกาส 4) ด้านการสาธารณูปการ คือ รักษาของเก่า เสริมสร้างของใหม่ ไม่ทิ้งเอกลักษณ์ไทย กลมกลืนไปกับสิ่งแวดล้อม 5) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ คือ วัดสร้างคน คนสร้างชาติ 6) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ คือ การคืบคลานให้สังคม การบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้งหกด้านของวัดท่าขนุนมีการกำหนดกลยุทธ์ที่เป็นกิจกรรมสู่ภาคปฏิบัติมากมาย โดยมีกระบวนการวิเคราะห์สวอตเป็นพื้นฐาน ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของวัด หากเปรียบเทียบกับหลักการทางพระพุทธศาสนา อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยภายใน คือ การใช้หลักโยนิโสมนสิการในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ส่วนปัจจัยภายนอก คือ การใช้หลักปรโตโฆสะหรือกัลยาณมิตรในการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคของสภาพแวดล้อมภายนอก

บทสรุป

การจัดการทางยุทธศาสตร์ของวัดท่าขนุนเป็นการศึกษาวิเคราะห์สภาพขององค์กรแล้วนำไปปฏิบัติจริง โดยเบื้องต้นได้ศึกษาประวัติของวัดท่าขนุนเพื่อให้เข้าใจบริบทของวัดในอดีต จากนั้น วิเคราะห์สภาพการณ์ในปัจจุบันเพื่อวางแผนพัฒนาในอนาคต วัดท่าขนุนมีการจัดการตามรูปแบบการบริหารกิจการ

คณะสงฆ์ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การปกครอง 2) การศาสนศึกษา 3) การเผยแผ่ 4) การสาธารณูปการ 5) การศึกษา สงเคราะห์ และ 6) การสาธารณสงเคราะห์ การวางแผนพัฒนาเหล่านี้ทางวัดใช้กระบวนการทางตะวันตกว่า ด้วยการวิเคราะห์สวอตเป็นฐานในการคิดวิเคราะห์ 4 ด้าน คือ 1) จุดแข็ง 2) จุดอ่อน 3) โอกาส และ 4) อุปสรรค ทั้งสี่ด้านนี้เป็นกระบวนการวิเคราะห์สภาพการณ์ขององค์กรที่จำแนกเป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง และจุดอ่อน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาสและอุปสรรค จากการประมวลผลของการวิเคราะห์สวอตทั้งสี่ ด้านแล้วพบว่า วัดท่าขุ่นมีปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกในการจัดการวัดที่สำคัญหลายข้อ เมื่อสังเคราะห์ ตามรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้งหกด้านแล้วจะพบว่า ผลการวิเคราะห์สวอตบางข้อสามารถสร้าง ยุทธศาสตร์การจัดการตามรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้หลายด้าน ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจาก การวิเคราะห์สวอตแล้วสังเคราะห์ในกรอบรูปแบบของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จากนั้น กำหนดเป็น ยุทธศาสตร์หรือกิจกรรมในภาคปฏิบัติต่อไป ในที่นี้ จะเห็นยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการวัดท่าขุ่นตาม รูปแบบการบริหารคณะสงฆ์ทั้งหกด้าน ดังนี้ 1. ยุทธศาสตร์การปกครองที่ว่า *กระจายอำนาจ สร้างสรรค์ บุคลากรใหม่ มอบหมายงานให้ร่วมรับผิดชอบ* 2. ยุทธศาสตร์การศาสนศึกษาที่ว่า *ทุกคนต้องศึกษาหาความรู้ ใส่ตัว เพื่อพัฒนาตน พัฒนาคณะและพัฒนางาน* 3. ยุทธศาสตร์การเผยแผ่ที่ว่า *เผยแผ่พระธรรมคำสอนขององค์ สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในทุกวิถี ทุกเวลาและทุกโอกาส* 4. ยุทธศาสตร์การสาธารณูปการที่ว่า *รักษาของ เก่า เสริมสร้างของใหม่ ไม่ทิ้งเอกลักษณ์ไทย กลมกลืนไปกับสิ่งแวดล้อม* 5. ยุทธศาสตร์การศึกษาสงเคราะห์ ที่ว่า *วัดสร้างคน คนสร้างชาติ และ* 6. ยุทธศาสตร์การสาธารณสงเคราะห์ที่ว่า *คืนกำไรให้สังคม / สงเคราะห์ โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง* เมื่อการจัดการวัดท่าขุ่นดำเนินตามรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้งหกด้านซึ่ง มีฐานวิเคราะห์ตามกระบวนการวิเคราะห์สวอตที่ครอบคลุมทุกด้าน การจัดการวัดท่าขุ่นก็จะเกิดประโยชน์ ส่วนรวมต่อสังคม ประเทศชาติและพระศาสนาสืบไป

เอกสารอ้างอิง

- พระครูวิลาศกาญจนธรรม. (2557). *วัดท่าขุ่น*, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิช ชิง.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2539). *จาริกบุญ จาริกธรรม*. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมมิก.
- พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช 2484. (14 ตุลาคม 2484). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 58*. หน้า 1391-1410.
- พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535. (4 มีนาคม 2535). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 109 ตอนที่ 16*. หน้า 5-11.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 10*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2538). *พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับสยามรัฐ เล่ม 24*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญ ทัศน์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2551). *หลักการบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Humphrey, A. (2005). *SWOT Analysis for Management Consulting*. California: Stanford Research Institute Alumni Newsletter (SRI International).



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์กรตามแนวพระพุทธศาสนา

พระครูสาครธรรมวิธาน (อนุชา ถินแพ)

วัดราชบุรณาราม (หงอนไก่) อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

Human Resource Development at the Organizational Level Based on Buddhism

Phrakhrusakornthamvithan (Anucha Thinphea)

Wat Ratbamrung (Ngonkai), Krathum Baen District, Samut Sakhon Province

Article Info

Vol. 1 No. 1 (Jan-Apr 2021)

Academic Article

Article History:

Received 5 Mar 2021;

Revised 28 Apr 2021;

Accepted 29 Apr 2021

คำสำคัญ:

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์;
การพัฒนาองค์กร;
ทรัพยากรมนุษย์;
พระพุทธศาสนา

Corresponding Author,

E-mail: mcmumgr

@gmail.com

บทคัดย่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักการบริหารงานองค์กรประการหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุด เพราะมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความหมาย 2 นัย คือ 1) การพัฒนาที่เป็นการออกแบบเพื่อสร้างการเรียนรู้ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร 2) การพัฒนาที่เป็นการออกแบบเพื่อสร้างผลงาน ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและผลงานโดยรวมขององค์กร อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวจะเกิดได้ต้องมีกระบวนการพัฒนาที่จำแนกได้ 2 ระยะ คือ 1. ระยะการให้การศึกษาหรือสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร 2. ระยะการทำให้กิจกรรมของบุคลากร ทั้งสองระยะสามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ดังนี้ (1) ปาปนิกรรม 3 (2) พรหมวิหาร 4 (3) ภาวนา 4 และ (4) อิทธิบาท 4 องค์ความรู้ใหม่ คือ 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นลักษณะการออกแบบเพื่อสร้างการเรียนรู้ มีความเกี่ยวข้องกับฝ่ายบริหาร โดยปฏิบัติตามหลักธรรมปาปนิกรรม 3 และพรหมวิหาร 4 อันเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะแรก คือ การให้การศึกษา 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นลักษณะของการออกแบบเพื่อสร้างผลงาน มีความเกี่ยวข้องกับฝ่ายปฏิบัติการ โดยปฏิบัติตามหลักภาวนา 4 และอิทธิบาท 4 และเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะที่สอง คือ การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสองลักษณะนี้ต้องดำเนินตามแนวทาง 3 ประการ คือ 1) การสร้างบรรยากาศและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 2) การพัฒนาและบ่มเพาะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 3) การริเริ่มทำโครงการหรือกิจกรรม

Keywords:

Human Resource
Development;
Organizational
Development;
Human Resource;
Buddhism

Abstract

A human resource development is one principle of administration which is the most important because it is related to personnel in organization. The human resource development has two meanings in the following approaches: 1) the development as a learning design, including individual and organizational learning; 2) the development as a performance design, including individual and organizational performance. However, both of human resource developments have been occurred because of the developmental processes which are

divided into two periods: 1) the period of education or building understanding of personnel; 2) the period of activities of personnel. Both of developmental processes are able to apply for Buddhist teachings in following ways: 1) three Pāṇikadhammas; 2) four Brahmavihārās; 3) four Bhāvanās; and 4) four Iddhipādas. The new body of knowledge indicates that 1) the human resource development related to the learning design: it is concerned with administrators who have to practice three Pāṇikadhammas and four Brahmavihārās. This is the human resource developmental processes in the first period, to educate knowledge to personnel. 2) The human resource development related to the performance design: it is concerned with officers who have to practice four Bhāvanās and four Iddhipādas. This is the human resource developmental processes in the second period, to perform activities. Both of the human resource developments have to be conducted based on three guidelines: 1) to create the environment and creativity in the workplace; 2) to develop and nurture personnel continually; and 3) to begin the projects or activities.

บทนำ

พระพุทธศาสนาสอนให้ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา โดยให้เข้าใจสรรพสิ่งตามเหตุปัจจัยที่เป็นจริง รวมถึงการสอนโดยเน้นหลักปฏิบัติเพื่อให้เกิดปัญญาพันทุกซ์ได้ การดำเนินชีวิตด้วยปัญญานั้นท่านกล่าวว่า เป็นชีวิตที่ประเสริฐ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ปัญญาชีวิตี ชีวิตมาหุ เสฏฐ” (พระไตรปิฎกภาษาบาลี เล่ม 15 ข้อ 203: 58) อย่างไรก็ตาม การใช้ชีวิตของปุถุชนแม้จะดำเนินชีวิตด้วยปัญญา ก็ย่อมมีความสุขและทุกซ์ที่คลเคล้ากัน ปุถุชนจึงต้องพัฒนาปัญญาตัวเองอยู่เสมอ แม้จะเป็นโลกียปัญญา แต่ตราบไต่ที่ยังเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์กร ยิ่งต้องสร้างปัญญาเพื่อพัฒนาทั้งตนเองและองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า โดยเฉพาะการมีสถานะเป็นบุคลากรคนหนึ่ง ในองค์กร จะต้องพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อให้เป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่า ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด ขณะเดียวกันการพัฒนาให้บุคลากรทุกคนให้มีศักยภาพในการทำงานที่ดี ก็เป็นภาระกิจจำเป็นขององค์กรที่ต้องส่งเสริมด้วยเช่นกัน ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างมาก คือ ผู้บริหารสูงสุดขององค์กร โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาศักยภาพชีวิตตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการปรับความคิด พฤติกรรมและวิธีการทำงานให้มีความยืดหยุ่นกับสถานการณ์ หลักการพัฒนาจึงมีความสำคัญต่อองค์กรในการสร้างความเจริญเติบโต ความได้เปรียบในการแข่งขัน และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพหนึ่งนั้น คือ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กร

การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในด้านคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ค่านิยม ทักษะ บุคลิกภาพ เป็นการสร้างสมรรถนะในการทำงานที่ถือเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะอย่างใดอย่างหนึ่งต้องมียึดประกอบทั้งความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548: 4-7) ยกตัวอย่าง สมรรถนะการบริการที่ดี คือ การให้บริการผู้รับบริการด้วยความเต็มใจที่นำไปสู่การคิดหาแนวทางบริการที่เป็นนวัตกรรม ดังนั้น หากขาดสมรรถนะเหล่านี้ การพัฒนาบุคคลให้สร้างนวัตกรรมก็อาจเกิดขึ้นได้ยาก



เพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นไปในลักษณะที่องค์กรต้องการ อย่างไรก็ตามในการพัฒนายุคดั้งเดิมจะเน้นเพียงเรื่องความรู้และทักษะ แต่ปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงาน ตลอดถึงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีคุณสมบัติตรงกับสายงานที่องค์กรตั้งเกณฑ์ไว้ ส่วนการบริหารผลงานซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทน แต่เดิมเน้นเพียงผลงานที่บุคคลสามารถผลิตได้ แต่การบริหารงานสมัยใหม่ได้เน้นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรเพิ่มเข้ามา ดังนั้นการพัฒนายุคบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจึงมีความจำเป็นในการบริหารองค์กรสมัยใหม่ อย่างไรก็ตาม หลักการบริหารงานส่วนใหญ่มักกล่าวถึงทฤษฎีทางตะวันตก ขณะที่สังคมไทยมีรากฐานวัฒนธรรมแบบตะวันออก โดยเฉพาะวัฒนธรรมพระพุทธศาสนาที่เป็นรากฐานสำคัญของสังคมไทยมาอย่างยาวนาน

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า การนำองค์ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาไปปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะสามารถช่วยบ่มเพาะ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้ ทั้งนี้ การประยุกต์ดังกล่าวเป็นลักษณะของการบูรณาการระหว่างทฤษฎีทางตะวันตกกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อนำความรู้ที่ตกผลึกมาใช้พัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอันพึงประสงค์ ซึ่งในเบื้องต้นผู้เขียนจะได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาและกระบวนการพัฒนา จากนั้น กล่าวถึงรายละเอียดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางตะวันตก ในตอนท้ายเป็นการกล่าวถึงมุมมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาที่ได้นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ รวมถึงการวิเคราะห์ประเด็นสำคัญและการนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ตามลำดับ

เนื้อเรื่อง

ความหมายของการพัฒนา

คำว่า พัฒนา มีรากศัพท์มาจากภาษาบาลีว่า วฑฺฒน หรือวฒฺนะ ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า วรฺธน ซึ่งมีความหมายว่า ความเจริญ ความงดงาม การเพิ่มขยายขึ้น การฝึกฝน การทำให้ยืนยาวขึ้น ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงหรือการคลี่คลายไปในทางที่ดี หากเป็นกริยาคำว่า พัฒนา จะหมายถึง ทำให้เจริญ ทำให้เติบโต ทำให้งอกงามและมากขึ้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 779) การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม ความหมายนี้เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไป เพราะนำมาใช้มากกว่าความหมายอื่น แม้จะไม่ใช่ที่ยอมรับของนักวิชาการก็ตาม (สนธยา พลศรี, 2547: 2)

การพัฒนาที่สำคัญในปัจจุบัน คือ การพัฒนาสังคมของมนุษย์ อันเป็นการรวมตัวเป็นกลุ่มหรือชุมชนขนาดต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่หมู่บ้าน ตำบล เมือง และประเทศ การรวมกลุ่มก่อให้เกิดวิธีการจัดการเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นกลยุทธ์ทางการศึกษาที่สลับซับซ้อน โดยมุ่งใช้การเปลี่ยนแปลง รวมถึงความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และโครงสร้างทางสังคมในการปรับองค์กรให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และสิ่งท้าทายต่าง ๆ ภายนอก และการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเอง (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2557: 2) จากความหมายที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ที่หลากหลายที่เกิดจากทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและระบบการบริหารจัดการ ทั้งนี้ เพื่อดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาทั้งจากภายนอกและภายใน และอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรได้ทุกขณะ ดังนั้น องค์กรต้องเตรียมกลยุทธ์ในการรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นด้วยการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา สาเหตุของการปรับองค์กรให้มีประสิทธิภาพอาจเป็นเพราะปัจจัย (จิตติมา อัครติพิงค์, 2557: 3) ต่อไปนี้

1. ความต้องการปรับปรุงองค์กรให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมได้มากขึ้น (The Need for New Organizational Forms) หมายถึง ความต้องการในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงานขององค์กรให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในลักษณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลภายใต้สภาพแวดล้อมในลักษณะต่าง ๆ

2. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร (The Focus on Cultural Change) หมายถึง ความเข้าใจ ความแตกต่างทางทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อของบุคคลในองค์กร การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

3. การให้สังคมได้มีส่วนร่วมรับรู้มากขึ้น (The Increase in Social Awareness) หมายถึง การให้บุคคลในองค์กรทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมรับรู้ปัญหาและการเปลี่ยนแปลง ด้วยการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการบริหาร ไม่ยึดคำตัดสินจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียว

เมื่อกล่าวโดยสรุป ปัจจัยดังกล่าวมีความจำเป็นต่อองค์กรในการพัฒนาให้เกิดความเจริญอย่างต่อเนื่อง เพราะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ และส่งผลกระทบต่อองค์กรให้เกิดความเสียหาย ทั้งในด้านการบริหารจัดการภายในและภายนอกขององค์กรได้เช่นกัน

กระบวนการการพัฒนา

เมื่อสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรจึงเป็นสาเหตุให้เกิดสถาบันสังคมและการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันครอบครัว วัด โรงเรียนและองค์กรอื่น ๆ ที่ต้องอำนวยความสะดวกหรือบริการเพื่อประโยชน์สุขของสมาชิกและความเจริญของสังคม ซึ่งการอยู่ร่วมกันในสังคมสมัยนี้ทำให้เกิดการแข่งขันกันมากขึ้น ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การพัฒนาองค์กรจึงมีกระบวนการที่ก่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, 2556: 202-203) ดังนี้

1. ขั้นวินิจฉัย (Diagnosis) การพัฒนาต้องไม่เกิดจากการกระทำที่ปราศจากแผนหรือโครงการที่มีเจตนาจะสร้างความแปลกใจให้กับบุคลากร ขณะเดียวกันแผนการพัฒนาไม่ควรสร้างความรู้สึกรังเกียจหรือเกิดจากการคาดเดา ดังนั้น ก่อนการพัฒนาควรวิเคราะห์ความจำเป็น รวมถึงการหาข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนการวิเคราะห์ เช่น รายงานทางการบริหาร การสัมภาษณ์ การสังเกต การใช้แบบสอบถาม

2. ขั้นการดำเนินการพัฒนา (Intervention) เมื่อดำเนินการในขั้นตอนแรกเสร็จแล้ว จะได้ข้อมูลและแผนการที่จะพัฒนา อันหมายถึง การที่บุคลากรได้เรียนรู้ที่จะปรับพฤติกรรมของตนให้เกิดทักษะการทำงานใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรจากข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มา

3. ขั้นการประเมิน (Estimation) และพิจารณาปัญหาที่เกิดจากการพัฒนา (Follow up) เป็นขั้นตอนของการพิจารณาความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายหลังจากได้ดำเนินการพัฒนาแล้ว เมื่อนำแผนการพัฒนาสู่ภาคปฏิบัติย่อมจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น การประเมินผลจะทำให้ทราบประเด็นการพัฒนาได้บรรลุตามแผนการหรือไม่ รวมถึงวิธีการพัฒนาองค์กรควรเป็นไปในทิศทางใด การพัฒนาจึงต้องมีกระบวนการอย่างต่อเนื่อง มีขั้นตอนที่จะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีและการนำข้อมูลมาใช้สนับสนุนกิจกรรมทางการพัฒนาต่อไป

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีคำนิยามที่หลากหลาย ในความหมายอีกมิติหนึ่งสามารถจำแนกเป็น 2 นัย (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2557: 28-34) ดังนี้



ประการแรก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการออกแบบเพื่อสร้างการเรียนรู้ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร (Individual and Organizational Learning) การเรียนรู้ในระดับบุคคล หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรในเชิงสัมพันธ์ทางพฤติกรรมหรือศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งมีได้เป็นผลโดยตรงจากการเจริญเติบโตทางด้านร่างกาย

ประการที่สอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกออกแบบเพื่อสร้างผลงาน (Performance) ที่ดีกว่าเดิม ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและผลงานโดยรวมขององค์กร (Individual and Organizational Performance) ผลงาน หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้บรรลุผลของการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนเกิดผลลัพธ์ตามภารกิจเพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือการกระทำสิ่งที่แตกต่างกันจากคนอื่นโดยอาศัยการเปลี่ยนแปลง (Change) ที่เกิดขึ้นรอบตัวให้กลายเป็นโอกาส (Opportunity) และถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม แนวความคิดนี้ได้พัฒนาขึ้นในต้นศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นกระบวนการสร้างสรรค์ การวิจัยและพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Innovation Technology)

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และสร้างสรรค์งานอย่างเต็มศักยภาพ ในประเด็นนี้อาร์มสตรอง (Armstrong, 1992) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารจัดการภายใต้องค์ประกอบขององค์กรที่มีการสร้างสรรค์และพัฒนาไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างสิ่งสูงใจ เนื่องจากผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ทั้งต้องสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารต้องเอื้ออำนวยทุกสิ่งในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ต้องแสดงบทบาทในการใช้กลยุทธ์ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การรู้จักประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการมีภาวะผู้นำในการจัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร

2. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสร้างการพัฒนา ทุกคนต้องมีส่วนในการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เอื้อให้เกิดความคิดและทักษะการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ (1) การกระตุ้นซึ่งกันและกัน (Mutual Stimulation) (2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ (3) การวิพากษ์เชิงสร้างสรรค์ (Constructive Criticism) องค์กรที่ส่งเสริมการสร้างทรัพยากรมนุษย์และทำงานเป็นคณะได้ ต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม การมีเมตตาต่อกัน การแบ่งปันข้อเท็จจริงและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร รวมทั้งการเตรียมพร้อมในการจัดสรรทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการศึกษาเพิ่มเติม รวมถึงการอบรมทักษะที่จำเป็น การสื่อสารภายในองค์กรด้วยเทคโนโลยีที่เน้นการสื่อสารผ่านการพูดคุยมากกว่าการใช้ลายลักษณ์อักษร ซึ่งจะเกิดความเคารพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาที่เกิดขึ้นต้องเป็นคณะทำงานที่มีการสื่อสารในแนวขวาง (Lateral Communication) และมีความยืดหยุ่นของโครงสร้าง

3. การยอมรับความผิดพลาดหรือความล้มเหลวอันเป็นผลจากความเสี่ยง องค์กรต้องทำให้บุคลากรได้เข้าใจและรับรู้ ว่า ความผิดพลาดเป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้เสมอ ไม่ใช่ปัญหาร้ายแรงในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ ความผิดพลาดจะเป็นบทเรียนที่มีประโยชน์และเป็นองค์ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร นอกจากนี้ องค์กรและผู้นำต้องรู้จักยอมรับความผิดพลาดที่เกิดจากการสร้างนวัตกรรม รวมถึงการไม่โทษความผิดพลาดที่เกิดขึ้นแล้ว อย่างไรก็ตาม บุคลากรต้องระมัดระวังมิให้ความผิดพลาดเกิดขึ้นอีก โดยการประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นทุกครั้งก่อนการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารในการวางกลยุทธ์ด้านการพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ โดยทั่วไปแล้วการพัฒนาองค์การนิยมจำแนกกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น 2 ระยะ คือ 1. ระยะของการให้การศึกษาหรือสร้างความเข้าใจแบบกว้าง (A Broad-based Scheme) เป็นช่วงของการให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่องค์การทั้งหมด 2. ระยะกิจกรรมเฉพาะที่มีลักษณะเจาะจง เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการและกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหา (Problem-solving) ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อยดังนี้

1) ขั้นระบุปัญหา (Problem Identification) โดยการตั้งคำถามที่ว่า “What is” “What should be” ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้ในระยะแรกเพื่อสำรวจปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่

2) ขั้นสร้างสัมพันธภาพ (Relationship) สิ่งสำคัญในระยะนี้ คือ การสร้างความเข้าใจร่วมกันในสิ่งที่กำลังจะทำ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาที่สำรวจพบและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องสร้างขึ้น ดังนั้น สัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรจะก่อให้เกิดความไว้วางใจและเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

3) ขั้นตรวจวินิจฉัย (Diagnostic) เมื่อบรรลุขั้นที่ 1 และครั้งที่ 2 แล้ว การศึกษารายละเอียด เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การบริการและการอาศัยความรู้หรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาช่วยในการตีความ กิจกรรมเหล่านี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ทราบถึงรากเหง้าหรือที่มาของปัญหาอย่างแท้จริง หากตรวจวินิจฉัยข้อมูลได้อย่างถูกต้อง การเสนอวิธีการและขั้นตอนในการรักษาหรือแก้ไขปัญหา ก็จะมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

4) ขั้นระบุการแก้ไขปัญหา (Solution Identification) ความสามารถในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การคิดอย่างเป็นระบบ การมีความรู้ และประสบการณ์จะทำให้องค์กรสามารถมองเห็นทางออกหรือทางเลือกกลยุทธ์ที่จะนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นความสามารถของที่ปรึกษาของผู้บริหาร รวมถึงคณะทำงานที่เกี่ยวข้องในการระดมความคิดจากบุคลากรให้ช่วยกันเสนอทางออกแล้วนำมาตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม

5) ขั้นการเข้าแทรกแซง (Intervention) กิจกรรมต่าง ๆ ถูกจัดขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น การจัดกิจกรรมด้วยการทัศนศึกษาหรือศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่แก่บุคลากร เป็นการละลายพฤติกรรมในการทำงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

6) ขั้นประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Evaluation and Feedback) การประเมินผลในระหว่างการดำเนินการ (Formative Evaluation) ช่วยให้ทราบข้อขัดข้องและสามารถปรับปรุงในระหว่างที่ดำเนินการอยู่ ส่วนการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดแผนงานหรือโครงการ (Summative Evaluation) ช่วยให้ทราบผลลัพธ์และประสิทธิผลของโครงการทั้ง 2 รูปแบบ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนามีคำสอนที่เป็นหลักจริยธรรมที่จำแนกเป็นระดับโลกียะและโลกุตระ คำสอนในระดับโลกียะมีความสัมพันธ์กับการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันในทางโลกเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ โลกียธรรมหลายข้อยังสามารถบูรณาการเข้ากับการดำเนินธุรกิจหรือการดำเนินงานภาครัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในด้านความเจริญมั่งคั่งทางกายิกสุข คือ การเติบโตของกิจการ และความเจริญยั่งยืนทางเจตสิกสุข คือ ความสุขใจในการดำเนินกิจการ พระพุทธศาสนาจึงมีหลักธรรมในการพัฒนาบุคลากร ทั้งในระดับผู้บริหาร พนักงาน เจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้นเพื่อให้เกิดความสุขทั้งสองประการดังกล่าว การพัฒนาบุคลากรด้วยการประยุกต์ใช้



หลักธรรมนี้จัดเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา อันเป็นการปลูกฝังคุณธรรมในการบริหารและพัฒนาคนในองค์กร ด้วยการใช้ธรรมะในการฝึกฝนคุณธรรมในการทำงาน ชัดเกล้าทัศนคติเชิงลบ และจงใจให้เกิดทัศนคติเชิงบวกเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในที่นี้ขอยกตัวอย่างหลักธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บางประการ ดังต่อไปนี้

ประการที่แรก ปาปณิกธรรม อันประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 20 ข้อ 20: 163-165) คือ 1. จักขุมา หมายถึง การมีปัญญามองการณ์ไกล สามารถวางแผน และฉลาดในการใช้คน ชำนาญในการใช้ความคิด 2. วิรูโห หมายถึง จัดธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 3. นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี ผูกใจคน ไว้ได้

หลักปาปณิกธรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติของผู้บริหารในด้านการวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยความผูกพัน สร้างสานสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกคนในองค์กร เป็นการผูกใจบุคลากรในองค์กร

ประการที่สอง พรหมวิหาร ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 19 ข้อ 235: 174-180) คือ 1. เมตตา ปราณนาที่จะเห็นผู้อื่นมีความสุข 2. กรุณา ความสงสารช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ 3. มุทิตา ยินดีกับผู้ที่ได้ดี ไม่อิจฉาริษยา 4. อุเบกขา มีใจเป็นกลาง มีความยุติธรรม เนื่องจากพรหมวิหารธรรมมีความหมายในแง่หนึ่ง คือ ธรรมะสำหรับผู้ใหญ่ ในที่นี้ คือ ผู้บริหารองค์กร หากผู้บริหารมีความปรารถนาดีช่วยเหลือพนักงานเมื่อตกทุกข์ แสดงยินดีร่วมกับพนักงานทุกคนเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ และมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ย่อมทำให้บุคลากรในองค์กรมีความศรัทธา เชื่อมั่นในผู้บริหารที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ เพราะผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานเหมือนพ่อแม่ที่ดูแลลูก ไม่ใช่เจ้านายกับลูกน้อง การทำงานก็จะเกิดความเอื้ออาทร มีความอบอุ่นและมั่นคงในจิตใจ และส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด

ประการที่สาม ภาวนา 4 การพัฒนาองค์กรสามารถทำได้หลายมิติ ไม่เฉพาะแต่การเพิ่มประสิทธิภาพทางด้านผลผลิตเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ดังที่พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546: 70) กล่าวว่า ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรด้วย ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพไปในตัวในการทำงานนั้น ยังรวมถึงการพัฒนาทางด้านความคิด ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมด้วยโดยการพัฒนา 4 ด้าน (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 22 ข้อ 79: 144-146) คือ 1. พัฒนากาย เป็นการพัฒนาเชิงความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 2. พัฒนาศีล คือ มีความประพฤติดี เป็นการไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นให้ได้รับความเดือดร้อน 3. พัฒนาจิต เป็นการฝึกอบรมจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมและจริยธรรม 4. พัฒนาปัญญา เป็นการฝึกอบรมเจริญปัญญาให้มีความรอบรู้ ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามสภาวะความเป็นจริง รู้เท่าทันในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ประการที่สี่ อธิธำมา 4 ผู้บริหารถือเป็นบุคลากรสำคัญในองค์กร นอกจากการบริหารกิจการแล้วยังต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของบุคลากรทุกระดับชั้น อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหรือพนักงานทุกฝ่ายต้องยึดหลักปฏิบัติที่หน่วยงานได้วางไว้เพื่อให้กิจการบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตัวบุคลากรเองเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ดังนั้น ในการพัฒนาบุคลากรจะต้องปลูกฝังทัศนคติการทำงานอย่างถูกต้อง ในกรณีนี้การประยุกต์หลักธรรมเรื่องอธิธำมา 4 ถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเป็นหลักธรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 35 ข้อ 431-443: 342-347) คือ 1. ฉันทะ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ในที่นี้หมายถึง การชอบเป็นการส่วนตัวในงานที่ทำหรือทำด้วยอยากรู้ อยากเห็น เพื่อพัฒนาความรู้ ต้องการแก้ไขข้อสงสัยในงานที่ทำ 2. วิริยะ คือ ความหมั่น ความพยายามในการทำงานอย่างไม่ลดละ

สนุกกับการทำงาน 3. จิตตะ คือ การเอาใจใส่กับงาน ไม่ทอดธุระ ไม่ปล่อยให้งานค้างค้ำ และ 4. วิมังสา คือ การตรวจตรา การตรวจสอบงานอยู่ตลอดเวลา และนำไปปรับปรุงประยุกต์ใช้ใหม่ให้ดีกว่าเดิม

ดังที่กล่าวมาข้างต้น องค์กรจะดำรงอยู่ได้ต้องตระหนักเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ ซึ่งการพัฒนางานองค์กรจะต้องครอบคลุมและสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในขององค์กร การพัฒนางานองค์กรที่ดีจึงต้องเน้นการสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ให้ทุกคนได้เห็นคุณค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนา จะเห็นได้ว่า วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาองค์กร ไม่ได้มุ่งเฉพาะในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่จะเน้นการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการพัฒนางานองค์กรในทุก ๆ ด้านโดยใช้เป้าหมายกระบวนการ (Process Goals) และผลลัพธ์รวม (Outcome Goals) เป็นตัวหลัก

การพัฒนางานองค์กรในด้านการพัฒนากำลังคน (Manpower Development) บุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ (Armstrong, 1992: 11-19) เพราะมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ไม่ว่าจะพัฒนาด้านใดก็ตาม ล้วนให้ความสำคัญแก่การพัฒนามนุษย์ ซึ่งการพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ต้องพัฒนาสิ่งที่เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากร โดยส่วนมากมักดำเนินการโดยการพัฒนาและฝึกอบรมผ่านกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติเชิงบวก สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมถึงสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ความยืดหยุ่นในการบริหารบุคลากร ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น การพัฒนาบุคลากรเป็นการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนกระบวนการความคิด การประพจน์ การปฏิบัติตนให้มีความเจริญขึ้น ทั้งในเรื่องของความรู้ ความสามารถทักษะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากร ทั้งต่อตนเอง ต่องาน ต่อองค์กรและสังคม เพื่อให้เกิดการเจริญงอกงามทั้งทางกาย ทางวาจาและจิตใจ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2548: 10) ตามลักษณะขององค์กรตามแนวพระพุทธศาสนา คนที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม ประเทศชาติต่อไป

วิเคราะห์ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา

การพัฒนางานองค์กรสิ่งสำคัญที่สุด คือ การพัฒนาที่ตัวบุคลากร โดยมีกระบวนการในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งบุคคล กระบวนการ ผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง ด้วยการใช้หลักธรรมมาประยุกต์ในองค์กรที่ประกอบไปด้วยปาปนิกรรม พรหมวิหาร ภาวนา และอิทธิบาทที่นำมาใช้กับบุคลากรในองค์กร กระทั่งสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน หากองค์กรต้องการสร้างวัฒนธรรมการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะต้องเริ่มจากการดำเนินการต่อไปนี้

1. การสร้างบรรยากาศความคิดสร้างสรรค์ สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้บุคลากรได้กล้าคิด กล้าพูด กล้าเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ทุกคนในองค์กรตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับปฏิบัติการรู้จักการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening with Empathy) เพื่อให้รู้ความต้องการ (Need, Want) ปัญหา (Problem) ความเชื่อ (Belief) ทัศนคติ (Attitude) การฝึกการถามอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้สามารถคิดคำตอบได้อย่างตรงประเด็น แนวคิดในข้อนี้สัมพันธ์กับหลักธรรมเรื่องปาปนิกรรม คือ 1. จักขมา การมีวิสัยทัศน์ในการวางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ และฉลาดในการใช้คน 2. วิจิโร การดำเนินงานด้วยความเรียบร้อย รวมถึงการวางตัวบุคคลให้ตรงกับความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 3. นิสสยสัมปโน การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาร่วมกับหน่วยงานอื่น รวมถึง



การสร้างมนุษยสัมพันธ์ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับชั้น นอกจากนี้ การประยุกต์หลักพรหมวิหารยังถือว่า เป็น การสร้างบรรยากาศในการทำงานและสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

2. การพัฒนาและบ่มเพาะบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วยการพัฒนากระบวนการทางความคิด (Mindset) ให้อย่างมีหลักการ เพื่อเพิ่มเสริมทักษะทางความคิด สร้างเครื่องมือต่าง ๆ ด้วยการดูงาน การอบรมสัมมนา การทดลองทำสิ่งใหม่ และการร่วมมือกับหน่วยวิจัยต่าง ๆ แนวคิดในข้อนี้สัมพันธ์กับหลักธรรมเรื่องภavana 4 ซึ่งเป็นการพัฒนาอย่างรอบด้าน คือ 1. ด้านกาย อันหมายถึง การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก 2. ด้านศีล คือ การพัฒนาคุณสมบัติภายในของบุคลากร 3. ด้านจิต คือ การพัฒนาความมั่นคงด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4. ด้านปัญญา คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถในสายงาน นอกจากนี้ หากนำหลักอิทธิบาท 4 ไปปรับใช้ใน ตัวบุคลากรแต่ละคนก็จะเกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร ยกตัวอย่าง การพึงพอใจในหน้าที่การทำงานหรือ ผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้ หากบุคลากรมีความพึงพอใจดังกล่าวการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน เอาใจใส่ ภาระงานและการตรวจสอบข้อบกพร่องตนเองก็จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่เริ่มจากตัวบุคลากรเอง

3. การริเริ่มทำโครงการ (Project) จากประเด็นเล็กที่มีความเสี่ยงน้อย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ โอกาสทำสิ่งใหม่หรือทดลองทำโครงการในองค์กรร่วมกันเพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์พัฒนาร่วมกัน แนวคิดในข้อนี้สัมพันธ์กับหลักธรรมเรื่องภavana 4 และอิทธิบาท 4 ดังที่กล่าวในข้อข้างต้น เนื่องจากการริเริ่ม โครงการเป็นหน้าที่ของฝ่ายปฏิบัติการที่เป็นบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ แม้จะมีนโยบาย การทำโครงการมาจากผู้บริหารที่ถือว่าเป็นบุคลากรส่วนน้อย แต่หน้าที่ของฝ่ายปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำ ให้โครงการสำเร็จตามนโยบายที่วางไว้ ดังนั้น บุคลากรในระดับนี้ควรเน้นการพัฒนาด้านภavana คือ การ พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน (กาย) การมอบหมายงานให้ถูกต้องตามความเชี่ยวชาญและขอบ ธรรม (ศีล) การปรับทัศนคติการทำงานในเชิงบวกและเน้นพฤติกรรมการทำงานที่สุจริต (จิต) และการเปิด โอกาสให้แสดงความสามารถและอบรมพัฒนาความรู้อยู่เสมอ (ปัญญา)

หลักธรรมที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นว่า มีความสอดคล้องกับการดำเนินงานทั้งสามด้าน ซึ่งบาง หลักธรรมอาจปรับใช้ในข้ออื่นได้ หากผู้บริหารและพนักงานในทุกระดับชั้นขององค์กรหรือหน่วยงานนำ หลักการเหล่านี้ไปใช้ ก็สามารถพัฒนาองค์กรโดยเฉพาะด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาได้ ไม่ยากก็น้อย

องค์ความรู้ใหม่

ตามที่กล่าวมา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ ใหม่ตามตารางต่อไปนี้

การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ 2 ความหมาย	การประยุกต์สำหรับ บุคลากร	หลักธรรมการ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์	กระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ 2 ระยะ	การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม
1. การออกแบบเพื่อ สร้างการเรียนรู้	สำหรับฝ่ายผู้บริหาร	ปาปณิกธรรม 3 พรหมวิหาร 4	1. ระยะของการให้ การศึกษาหรือสร้าง ความเข้าใจ	1. การสร้าง บรรยากาศความคิด สร้างสรรค์
2. การออกแบบเพื่อ สร้างผลงาน	สำหรับฝ่าย ปฏิบัติการ	ภavana 4 อิทธิบาท 4	2. ระยะกิจกรรม เฉพาะเพื่อพัฒนา กิจกรรมในการแก้ไข ปัญหา	2. การพัฒนาและ บ่มเพาะบุคลากร อย่างต่อเนื่อง 3. การริเริ่มทำ โครงการ

ตารางที่ 1 หลักการพัฒนาทรัพยากรกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

จากตารางจะเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความหมายโดยสรุป 2 นัย คือ

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นลักษณะการออกแบบเพื่อสร้างการเรียนรู้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า มีลักษณะเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายบริหาร โดยหลักธรรมที่สามารถนำประยุกต์ใช้ คือ หลักปาปนิกรธรรม 3 และพรหมวิหาร 4 เนื่องจากผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการวางแผน กำหนดนโยบาย วางยุทธศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งการทำหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้เขียนมองว่า เป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะแรก คือ การสร้างความเข้าใจให้บุคลากรทุกระดับชั้น ซึ่งอาจเรียกว่า เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในที่เน้นผู้บริหารระดับสูง

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นลักษณะของการออกแบบเพื่อสร้างผลงาน ผู้เขียนมองว่า เป็นลักษณะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับฝ่ายปฏิบัติการ โดยต้องปฏิบัติตามหลักธรรมที่ต้องภาวนา 4 และอิทธิบาท 4 เพราะฝ่ายปฏิบัติการต้องนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรม ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะนี้จึงเป็นการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเรียกว่า เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายนอกที่เป็นบุคลากรทั่วไปขององค์กรหรือหน่วยงาน

เมื่อสรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสองมิติจะเห็นว่า เป็นการดำเนินตามแนวทาง 3 ประการ คือ ขั้นแรกเป็นการสร้างบรรยากาศและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จากนั้น เป็นการพัฒนาและบ่มเพาะบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ความสามารถ สุดท้ายเป็นการลงมือปฏิบัติด้วยการริเริ่มทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อให้บรรลุตามนโยบายที่วางไว้

บทสรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้จากการพัฒนาองค์กรตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงผลลัพธ์ของผู้นำและบุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับยุคศตวรรษที่ 21 อันมีการแข่งขันและทางเลือกที่มีอยู่หลากหลาย หากองค์กรมีการดำเนินงานหรือกิจกรรม แต่ไม่ได้นำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ามาใช้ ก็อาจทำให้เสียโอกาสในการพัฒนาให้ก้าวหน้าหรือการแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ทำให้เกิดความล่าช้าเสียหายต่อองค์กร การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบด้วยการนำพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ามาใช้อย่างมีกลยุทธ์และมีแบบแผนที่ดี จะทำให้องค์กรสามารถนำศักยภาพภายในมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงยิ่งขึ้น ด้วยการสร้างคน (ทรัพยากรมนุษย์) ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ด้วยการแสวงหาสิ่งท้าทายและองค์ความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลา ทั้งประกอบไปด้วยคุณธรรมประจำใจ ไม่ว่าจะเป็นหลักปาปนิกรธรรม พรหมวิหาร ภาวนาและอิทธิบาท อันจะเป็นการสร้างและต่อยอดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาที่เกิดขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่มีการแข่งขันสูง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาที่เน้นการประยุกต์ใช้หลักธรรม จึงเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรมภายในองค์กรให้มีความสมดุลกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ และเป็นองค์กรแห่งการพัฒนาอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

จิตติมา อัครดิพิพงศ์. (2557). *การพัฒนาองค์กร*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.



- ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร. (2556). *หลักการจัดการ: องค์การและการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2548). *มนุษยศาสตร์กับการพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 19, 20, 22, 35*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2538). *พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับสยามรัฐ เล่ม 15*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: นามิบุ๊กส์พับลิเคชั่นส์.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2557). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*, พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *สมรรถนะของข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- Armstrong, M. (1992). *Strategies for Human Resource Management*. London: Kogan Page.



ใช้เวลาคิดมากขึ้น: พลังของการคิดแบบอิสระ

ชลัท ประเทืองรัตนา

สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า

More Time to Think: The Power of Independent Thinking

Chalat Pratheuangrattana

Office for Peace and Governance, King Prajadhipok Institute

Article Info

Vol. 1 No. 1 (Jan-Apr 2021)

Book Review

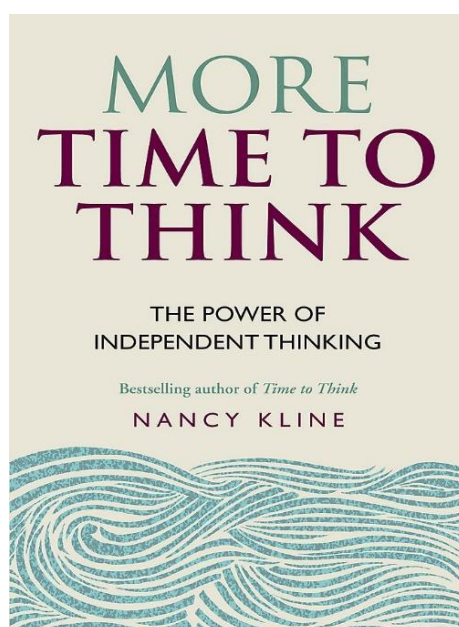
Article History:

Received 17 Mar 2021;

Revised 21 Mar 2021;

Accepted 22 Mar 2021

บทวิจารณ์หนังสือ



ผู้เขียน: Nancy Kline

จำนวนหน้า: 303

ปีที่พิมพ์: 2558

ครั้งที่พิมพ์: 2

สำนักพิมพ์: Octopus
Publishing
Group

Corresponding Author,

E-mail: chalat@kpi.ac.th

บทนำ

การคิดที่ดี การคิดที่ยอดเยี่ยม เป็นพลังในการขับเคลื่อนสิ่งดี ๆ ให้เกิดขึ้นในชุมชน ประเทศและในโลก แต่การคิดที่ดีแบบนี้จะเกิดขึ้นได้อย่างไร องค์ประกอบ สภาพแวดล้อมแบบไหนมาสู่การระเบิดความคิดจากข้างในตัวเรา หนังสือเล่มนี้จะให้คำตอบดังกล่าว หนังสือเรื่อง More Time to Think: The Power of Independent Thinking (2015) เป็นการเขียนต่อยอดมาจากหนังสือ Time to Think: Listening to Ignite the Human Mind (1999) โดยแนนซี ไคลน์ (Nancy Kline) ผู้ได้รับรางวัลด้านการฝึกสอนและรางวัลนักฟังที่เยี่ยมยอด (The Listener of the Year Award) โดยสมาคมการฟังนานาชาติ (The International Listening Association) จากสหรัฐอเมริกา ไคลน์เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดและการนำไปใช้ในเรื่ององค์ประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดี (The 10 Components of A Thinking Environment) ในฐานะของผู้เขียนอาจใช้คำแปลที่ไม่ตรงตามคำศัพท์ แต่ตั้งใจใช้คำนี้เนื่องจากเห็นว่าให้ความหมายที่ตรงมากกว่า



การที่ผู้เขียนได้กล่าวเจาะจงถึงหนังสือเล่มนี้ เนื่องจากมีตัวอย่างคำอธิบายที่ลึกซึ้งมากกว่าหนังสือเล่มแรกของเธอที่ขายดีมาก หนังสือเล่มที่ผู้เขียนได้วิจารณ์นี้พิมพ์เป็นครั้งที่สอง ซึ่งมีการอธิบายที่ลุ่มลึกและยกตัวอย่างที่ชัดเจน หนังสือเล่มนี้เป็นแนวคิดเชิงประยุกต์ที่ได้รับการอ้างอิงอย่างแพร่หลายในระดับสากล มีการนำไปใช้ทั้งในด้านการสอน การเรียนรู้แบบวิทยาการกระบวนการและการฝึกสอน รวมถึงในแวดวงวิชาการ

ผู้เขียนได้มีโอกาสไปเข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยาการกระบวนการ: การสร้างกระบวนการเรียนรู้ อย่างมีส่วนร่วมและการออกแบบหลักสูตร (Moderation: Facilitation and Program Design) ซึ่งจัดโดยสถาบันนานาชาติด้านการฝึกอบรมผู้นำ (The International Academy for Leadership: IAF) แห่งมูลนิธิฟรีดริช เนามันด์ ประเทศเยอรมนี หลักสูตรนี้มีระยะเวลาประมาณ 14 วัน และหนึ่งในหัวข้อของการเรียนการสอน คือ Thinking Environment หัวข้อนี้มีการสอนอย่างต่อเนื่องที่ประเทศเยอรมนีมากกว่าสิบปีที่ผ่านมา วิทยาการที่มาสอนเป็นเวลา 14 วันเป็นวิทยาการสุขภาพสตรีจากแอฟริกาใต้ ทำให้ผู้เขียนเกิดแรงบันดาลใจและได้ติดตามอ่านหนังสือเล่มนี้ในเวลาต่อมา และพบว่าหนังสือเล่มนี้เหมาะกับคนทุกเพศ วัย เนื่องจากเป็นองค์ประกอบ 10 ประการที่จะทำให้คนเรามีชีวิตที่ดี มีความสุขมากขึ้น เข้าใจตัวเอง เข้าใจคนอื่น เข้าใจสังคม และจะช่วยให้หมู่บ้าน ชุมชน สังคม โลกพัฒนาได้อย่างยั่งยืนบนหลักการสำคัญของการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

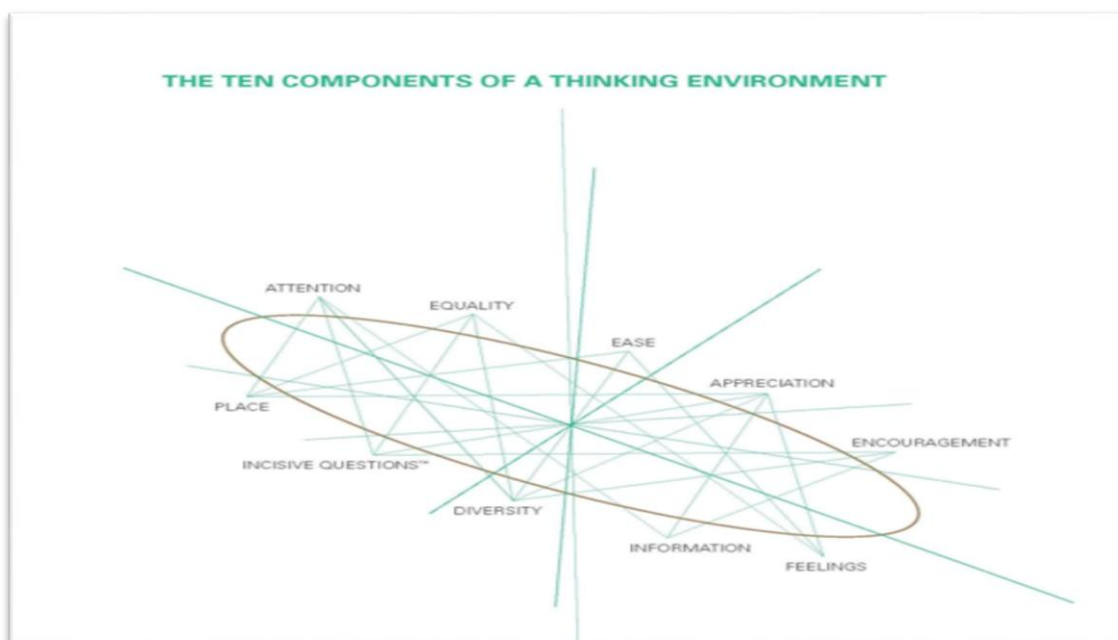
เนื้อหา

หนังสือเล่มนี้มีการลงในรายละเอียดที่ลุ่มลึก ลึกซึ้งขึ้นในองค์ประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดี หนังสือเล่มนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ในส่วนของทฤษฎี (In Theory) ส่วนที่ 2 ในส่วนของปฏิบัติ (In Practice) แบ่งเป็นสนทนาเป็นคู่ (In Pairs) และสนทนาเป็นกลุ่ม (In Groups) ส่วนที่ 3 ในตอนจบ แบ่งเป็นสองส่วนคือ ในส่วนของความก้าวหน้า (In Progress) และในตอนจบ (In the End)

ในภาพรวมของหนังสือเล่มนี้ ไคลน์ได้ยกตัวอย่างเรื่องเล่าหลายกรณี ทั้งจากประสบการณ์ของเธอเอง และตัวอย่างที่เป็นผลลัพธ์จากการนำองค์ประกอบ 10 ประการ สู่การคิดที่ดีไปประยุกต์ใช้ เธอได้เล่าประสบการณ์ที่พ่อของเธอได้ทำและสอน กรณีการยืนหยัดเรียกร้องความเท่าเทียมระหว่างคนผิวขาวกับผิวดำ ในสหรัฐอเมริกา สิ่งที่ได้เรียนรู้สำคัญ คือการคิดด้วยตนเองด้วยการถามคำถามที่ทรงพลังและรอฟังคำตอบ สำหรับองค์ประกอบ 10 ประการ สู่การคิดที่ดี มีประโยคที่เป็นหลักการสำคัญ คือ “คุณภาพของสิ่งที่มนุษย์ทำขึ้นอยู่กับคุณภาพของการคิดและคุณภาพของการคิดที่ขึ้นอยู่กับปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างดี”

ส่วนที่ 1 ในส่วนของทฤษฎี (In Theory)

ในส่วนของทฤษฎี หนังสือได้นำเสนอ องค์ประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดี ประกอบด้วย



ภาพที่ 1 องค์ประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดี (Kline, 2015: 22)

โคลนเริ่มต้นส่วนนี้ด้วยการยกตัวอย่างสำคัญเรื่องหนึ่งคือ กรณีเปลี่ยนแปลงผู้นำในการต่อต้านคอร์รัปชันให้เกิดการยอมรับจากสากล และไม่ทำให้ประเทศสูญเสียเงิน 40% จากรายได้ของทั้งประเทศ (เงินบริจาคจากต่างชาติ) ประธานาธิบดีแซมเบียอิมวานาวาซา (Mwanawasa) ได้รับฟังข้อเสนอแนะจากมาร์ติน (Martin) ซึ่งเสนอแนะให้ใช้องค์ประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดี โดยใช้วิธีการประชุมกับนักการทูต ประธานาธิบดีได้เริ่มต้นให้ทุกคนได้พูดโดยไม่ขัดจังหวะ จากนั้น ก็ทักทาย กล่าวชื่นชมและเมื่อทุกคนได้พูดแล้ว ประธานาธิบดีแจ้งว่า จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้อำนวยการในการต่อต้านคอร์รัปชันคนใหม่และได้ให้นักการทูตได้แสดงความเห็น ผลก็คือ นักการทูตเห็นพ้องต้องกันในการตัดสินใจของประธานาธิบดีและยินดีให้การสนับสนุนประเทศแซมเบียต่อไป การประชุมครั้งนี้จบลงด้วยดี ประเทศแซมเบียสามารถได้รับการสนับสนุนงบประมาณต่อไปและได้ผู้อำนวยการในการต่อต้านคอร์รัปชันคนใหม่ ในส่วนขององค์ประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดี ดังนี้

1. การใส่ใจต่อผู้พูด (Attention) การฟังนำไปสู่การเชื่อมโยงและเป็นตัวเร่งที่ดีในการทำให้บรรลุเป้าหมาย การฟังเพื่อตอบหรือตอบโต้ แตกต่างจากการฟังเพื่อจุดประกาย (Ignite) ของคน ผู้ฟังต้องให้ความสนใจผู้พูดด้วยการสบตา มีดวงตาที่อบอุ่น ฟังแบบไม่ขัด โดยสนใจว่า เขาจะพูดอะไร โดยที่ผู้ฟังไม่สามารถที่จะฟังคนอื่นได้อย่างเต็มที่ในขณะที่ทำอย่างอื่นไปด้วย ดังนั้น การฟังที่ดีต้องไม่ทำอย่างอื่น ไม่เล่นมือถือ ไม่เล่นโน้ตบุ๊กคอมพิวเตอร์ (Notebook Computer) จะต้องเน้นการฟังแบบเห็นดวงตาเขาอยู่ในดวงตาของผู้ฟังเอง การฟังไม่ใช่เป็นการฟังเพื่อจะตอบโต้หรือวิจารณ์ แนะนำ วินิจฉัยที่ทำให้รู้ว่าผู้ฟังเป็นคนฉลาด การฟังที่ไม่ดี คือ การถอนหายใจ ดุนาฬิกา เคาะนิ้ว อ่านหนังสือพิมพ์ หนังสือเล่มนี้มีการยกตัวอย่างสำคัญที่เป็นข้อยกเว้น เช่น ชาวอะบอริจิน (Aborigine) ซึ่งเป็นชาวพื้นเมืองดั้งเดิมในประเทศออสเตรเลียไม่สบายใจในการสบตา แล้วจะแก้ไขอย่างไรหากไม่สบตา วิธีแก้ไข คือ อย่าไปมองตาชาวอะบอริจิน แต่จะทำตามที่เขาบอกโดยถามพวกเขาตรง ๆ ว่า จะให้ผู้พูดใช้วิธีการสื่อสารกับพวกเขาอย่างไร

2. ความเท่าเทียม (Equality) ทุกคนเชื่อในความเท่าเทียมหรือไม่ ทุกคนได้รับการสั่งสอนมาให้คิดว่าเรารู้ดีกว่าลูกค้ำ เพราะว่าเราเป็นหมอ ทนายความ ครู ที่ปรึกษา มีการยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม ถึงผลเสียจากการไม่เชื่อเรื่องความเท่าเทียม เช่น กรณีผ่าตัดไต คุณหมอมาวางมีดผ่าตัดเหนือท้องน้อยข้างซ้าย คนไข้บอกว่า



คุณหมอเจน มันผิดข้าง คุณหมอแย้งว่า คุณไม่ต้องพูดอะไรอีก อย่าล้าเส้น ทั้ง ๆ ที่คนไข้พยายามจะแย้งว่า ไตข้างขวาที่มีปัญหาแล้วคุณหมอก็ตัดไตข้างซ้าย ต่อมาคุณหมอก็ถูกฟ้องร้องและเพิกถอนใบอนุญาตเพราะหมอไม่เชื่อในความเท่าเทียม แต่คุณหมอนั่นเชื่อในอำนาจและความเป็นมืออาชีพของตนเอง อีกกรณีหนึ่ง คือเครื่องบินชนกันที่เตเนริเฟ (Tenerife) ในปี พ.ศ. 2520 (ค.ศ. 1977) เครื่องบินจัมโบ (Jumbo) 2 ลำ ลงจอดในสนามบินอย่างเร่งด่วน จากสภาพอากาศที่ไม่ดี ต่อมาเครื่องบินลำหนึ่งพยายามจะวิ่งข้ามรันเวย์ (Runway) แต่มองไม่ชัด มีหมอกลงและไม่เห็นว่า มีเครื่องบินอีกลำหนึ่งอยู่ปลายทาง นักบินเร่งเครื่องบิน แต่ทางลูกเรือผู้ช่วยส่งเสียงเตือน แต่นักบินไม่ฟัง สุดท้ายเครื่องบินชนกันมีคนเสียชีวิต 583 คน นอกจากประเด็นการเชื่อเรื่องความเท่าเทียมแล้ว ยังมีอีกประเด็น คือ ขอบเขต (Boundaries) หมายความว่า ไม่ต้องคิดเหมือนกัน ไม่ต้องเอาใจประธานที่ประชุม แต่ทุกคนก็มีความเคารพในความเห็นซึ่งกันและกัน

3. ความผ่อนคลาย (Ease) การไม่รีบเร่ง การทำอะไรจะหมายถึง ไม่ทำอะไร อยู่กับตัวเอง ทำจากข้างในอย่างช้า ๆ มีจุดเน้นโดยให้สังเกตคนที่อยู่หน้าคุณทุกคนว่า เป็นคนสำคัญที่สุด โดยเน้นความสงบจากข้างในไม่รีบเร่ง ผ่อนคลาย โคลนได้ยกตัวอย่างที่น่าสนใจและตั้งคำถามว่า ถ้าเป็นนักดับเพลิงจะทำอย่างไร จะทำงานช้าได้หรือ คำตอบของโคลน ก็คือ ถ้ามีสติก็ทำให้ทำงานดีขึ้นได้ ไม่ว่าจะทำอาชีพใดก็ตาม

4. การชื่นชม (Appreciation) การชื่นชมนำไปสู่ความสร้างสรรค์ เลือดไปเลี้ยงสมองดีและส่งผลดีต่อหัวใจเมื่อมีการชื่นชมและทำให้เกิดการคิดที่ดี ในทางกลับกันเลือดจะไม่ไปเลี้ยงสมองหากเราวิพากษ์วิจารณ์คนอื่น ดังนั้น จึงควรใช้หลักการ 3s ในการชื่นชม คือ 1. การสรุป (Succinct) ถ้าใช้คำพูดยาวคนจะไม่ค่อยจดจำ 2. ความจริงใจ (Sincere) มาจากใจ ไม่เสแสร้งหรือโกหก 3. การเจาะจง (Specific) ไม่ชมกว้างเกินไปเพื่อให้คนฟังสามารถนำไปปฏิบัติได้

5. ความร่วมมือ (Encouragement) ความร่วมมือตรงข้ามกับความคิดที่ว่า ฉันต้องฉลาดกว่า ประสบความสำเร็จกว่า ดีกว่าทุกอย่าง การมุ่งเอาชนะไม่ส่งผลดีสำหรับการคิดที่ดี โคลนได้ยกตัวอย่างผู้บริหาร 2 แบบ คือ 1. แบบแข่งขัน 2. แบบร่วมมือ ผู้บริหารแบบแรกเน้นการแข่งขันให้พนักงานค้นหาความคิดที่ดีที่สุดจากที่ทำงาน ความคิดใครดีที่สุดจะได้ไปรับประทานข้าวเย็นกับผู้บริหาร ผู้บริหารแบบที่สองเน้นความร่วมมือฟังด้วยความกรุณา ได้ฟังสิ่งที่คนอื่นคิด ไม่เน้นฆ่าความคิดของคนอื่นแล้วบอกว่า ความคิดเราดีกว่า

6. ข้อมูล (Information) ในที่นี้ หมายถึง การให้ข้อมูล การให้ข้อเท็จจริง การรื้อถอนการปฏิเสธ (Dismantling Denial) ข้อมูลเป็นเรื่องของข้อเท็จจริง เช่น รถไฟมาถึงเวลากี่โมง นอกจากนี้ ข้อมูลยังรวมถึงการรื้อถอนการปฏิเสธ การปฏิเสธไม่ว่าจะต่อตัวบุคคลหรือองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่ดีทั้งสิ้น การรื้อถอนการปฏิเสธยังเป็นการรื้อถอนความเชื่อที่ผิด ๆ โดยยกตัวอย่างพนักงานที่มีความสัมพันธ์ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จนกระทั่งทำให้เกิดความคิดใหม่ขึ้นมาว่า ไม่ได้เป็นเช่นนั้น จากนั้น จึงทำให้เกิดความสัมพันธ์ดีขึ้นและเกิดการทำงานที่ดีขึ้น

7. ความรู้สึก (Feeling) การปลดปล่อยอารมณ์ที่เหมาะสม ความกลัวเป็นการจำกัดการคิด การร้องไห้ทำให้เราดีขึ้น (แม้ว่าบางวัฒนธรรมจะพยายามไม่ร้องไห้ เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องของคนอ่อนแอ) หลังจากหัวเราะทุกอย่างจะดีขึ้น การปลดปล่อยอารมณ์ทำให้ทุกคนได้สัมผัสความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน

8. ความหลากหลาย (Diversity) สมมติฐานที่เชื่อว่า เราเหนือกว่าคนอื่นนั้นเป็นสิ่งที่อันตราย เหมือนแมลงสาบที่น่ารังเกียจ ความหลากหลายเปิดรับความคิดร่วมกัน ทำให้เกิดการคิดที่หลากหลาย หลีกเลียงการคิดแบบเหมารวม ทุกอย่างเป็นเนื้อเดียวกันหมด หลีกเลียงอคติ โคลนได้ยกตัวอย่างที่ชัดเจน ดังนี้

อัตลักษณ์กลุ่ม	สมมติฐานที่ไม่ถูกต้อง	สมมติฐานที่ถูกต้อง
ชาวพุทธ	เน้นบูชาพระพุทธรูป	พระพุทธรูปช่วยเตือนให้ระลึกถึงปัญญาและกรุณา
ชาวยิว	ชาวยิวฆ่าพระเยซู	รัฐบาลโรมันฆ่าพระเยซู
ชาวคริสต์	ชาวคริสต์เชื่อว่า มีเส้นทางพิเศษสู่ความจริง	ชาวคริสต์เคารพและเรียนรู้จากความเชื่ออื่น
ผู้ประกอบการ	สนใจแต่เรื่องเงิน	สร้างทางออกที่ดีในการแก้ปัญหา
ผู้ชาย	ผู้ชายไม่ค่อยฟังอย่างตั้งใจ	ทั้งผู้ชายและผู้หญิงจำเป็นต้องเรียนศิลปะแห่งการฟังอย่างตั้งใจ

ตาราง 1 เปรียบเทียบการแสดงสมมติที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง

9. คำถามที่แหลมคม (Incisive Question) คำถามที่แหลมคมเป็นคำถามที่ปลดล็อก ออกจากสมมติฐานที่ขัดขวางความคิด (Untrue limiting assumption that are blocking thinking) ทำให้ไฟในตัวทุกคนลุกโชนอีกครั้ง ทำให้สิ่งที่ติดอยู่หลุดออกได้ ทุกคนสามารถเคลื่อนไปข้างหน้าได้ สมมติฐานแตกต่างจากความเชื่อ เนื่องจากสมมติฐานเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ได้เป็นความเชื่อหรือศรัทธาที่ห้ามโต้แย้ง ไคลน์ได้ยกตัวอย่างคำถามที่แหลมคม เช่น อะไรที่ขัดขวางคุณหรือเป็นอุปสรรคในการทำให้คุณเคลื่อนไปข้างหน้า สมมติฐานนั้นถูกต้องหรือไม่ แล้วสมมติฐานใดที่ถูกต้องที่จะมาแทนสมมติฐานเดิม

นอกจากนี้ ไคลน์ได้ยกตัวอย่างการพัฒนาหลอดไฟประหยัดพลังงาน คนคิดไม่สามารถคิดต่อไปได้ เมื่อตั้งคำถาม ทำให้ได้ทราบว่า ความคิดที่หยุดลงเนื่องจากมีสมมติฐานว่า จะไม่มีใครให้ทุนผลิต เนื่องจากอายุน้อยเกินไป แต่เมื่อไคลน์ยกตัวอย่างสตีฟ จอบส์ (Steve Jobs) ที่มีอายุน้อย แต่ก็ประสบความสำเร็จ ทำให้การคิดเรื่องนี้พัฒนาต่อไปได้

การตั้งคำถามที่แหลมคมจะทำให้เขาบอกออกมาเองว่า เขาต้องการอะไร ถ้าเขาบอกไม่ได้ ให้ตั้งคำถามที่เคลื่อนไปข้างหน้า ฟังโดยไม่ขัด ไม่ใช่ว่าบอกฉันรู้ทุกเรื่อง

10. สถานที่ (Place) สถานที่แบบใดทำให้คุณเป็นคนสำคัญ สถานที่ที่ทำให้คนได้ครุ่นคิด ใช้การถามลูกค้ำว่าต้องการแบบไหน และเมื่อร่างกายเราพร้อม การคิดจะเกิดการปรับปรุง

ส่วนที่ 2 ในส่วนของการปฏิบัติ (In Practice)

ส่วนที่ 2 ในส่วนของการปฏิบัติ (In Practice) แบ่งเป็นสนทนาเป็นคู่ (In Pairs) และสนทนาเป็นกลุ่ม (In Groups)

ประการแรก การสนทนาเป็นคู่ (In Pairs)

ในชีวิตประจำวันทุกคนสนใจคนอื่นเพียงใด เธอพูดฉันฟัง ฉันพูดเธอฟัง แบบนี้หรือไม่ แต่ทุกคนมักจะทำตรงข้าม เธอพูด ฉันขัดเธอ ฉันพูด เธอขัดฉัน ไม่ทันได้พูดจบประโยค ทุกคนต้องถามตัวเองว่า ฉันต้องการรู้ว่า คนนี้คิดอะไร และฉันรู้ว่า จะต้องช่วยพวกเขาคิดอย่างไรด้วยตนเองให้ดีที่สุด ทุกคนต้องใส่ใจ สนใจว่าเขาคิดอะไร ฟังว่าเขาจะพูดอะไรต่อ

ลำดับและรูปแบบของการนำเสนอของหนังสือส่วนนี้ได้ยกตัวอย่างจากบทสนทนาเหมือนในส่วนแรก เช่น การยกตัวอย่างระหว่างดอนกับลูซี่ เพื่อนร่วมงานนิวยอร์ก ซึ่งมีการปรึกษากันสามครั้งต่อสัปดาห์ โดยผลัดกันให้อีกฝ่ายคิดแบบการคิดที่ดี (Thinking Environment) อีกฝ่ายฟังคนละ 10 นาที ลูซี่ติดเรื่องความคิดเก่า



คิดไม่ออก ตอนฟังตั้งคำถามไปเรื่อย ๆ สุดท้ายลูชีพูดออกมาจนได้ความคิดเองว่า จะถ่ายรูปรูธรรมชาตินะ คอสตาริกา และลูชีจะเขียนเรื่องราวบอกเล่ารูปภาพเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพแห่งชีวิต (Life in Relationship) จะเห็นได้ว่า ตอนฟังตั้งฟังและถามคำถาม เช่น คุณคิดยังไงเกี่ยวกับเรื่องนี้ (What are your thoughts?) และมีอะไรที่คุณอยากจะพูดอีก (What more do you think?) เป็นการถามอย่างตั้งใจฟัง ไม่ขัดจังหวะ ทำให้ได้ความคิดมาจากลูชีเอง การถามแบบนี้โคลน์เรียกว่า ถามแบบส่วนแรก (Part 1) ทำให้ได้คำตอบ เป็นการถามแบบทั่ว ๆ ไป ยังไม่ถามเจาะจงลงลึก แต่ถ้ายังไม่สามารถได้คำตอบจากผู้ถูกถาม ยังเกิดความเจ็บ ให้ใช้คำถามแบบส่วนที่สอง (Part 2) ตัวอย่างคำถาม เช่น อะไรที่คุณต้องการประสบความสำเร็จในช่วงเวลานี้ (What more do you want to achieve from this session?)

คำตอบมีอยู่มากมาย อาจแบ่งคำตอบ/ของเป้าหมายเป็น 8 ประเภท คือ

1. เป้าหมายการกระทำ (Action Goal) (ตัดสินใจ วางแผน ค้นหา เรียบเรียง การคงไว้) โคลน์ได้ยกตัวอย่างของไบรอัน ซึ่งรู้ว่า มีการคอร์รัปชันในองค์กร เขาไม่สามารถเก็บเงินไว้ได้ต้องรายงานต่อคณะกรรมการ แต่ก็ลังเลในการเปิดเผยเรื่องนี้ ในช่วงของการใช้คำถามแบบส่วนแรก เขาไม่พูด ขอนจึงใช้คำถามแบบส่วนที่สอง ขอนถามคำถามว่า อะไรที่ขัดขวางคุณจากการทำสิ่งที่ถูกต้อง คำตอบของไบรอัน คือ การถูกไล่ออกและเหมือนเป็นการทรยศต่อเจ้านายและเพื่อนร่วมงาน ขอนจึงถามต่อเนื่องจาก มันเป็นการทรยศจริงหรือไม่ การรายงานเรื่องนี้เป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ และคุณจะทำอะไรต่อไปในอนาคตหากได้รับผลกระทบ ไบรอันได้ตอบว่า ไม่ได้เป็นการทรยศ แต่เป็นความซื่อสัตย์ ขอนใช้คำถามเพื่อลบสมมติฐานที่ผิดพลาด เพื่อนำไปสู่สมมติฐานที่ถูกต้อง เกณฑ์สามอย่าง คือ ข้อมูล (Information) ตรรกะ (Logic) และทางเลือกจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Philosophical Choice) สุดท้ายไบรอันก็พร้อมที่จะยื่นหยัดเรื่องการต้านการคอร์รัปชันในองค์กร

2. เป้าหมายความรู้สึก (Feeling Goal) รู้สึกบางอย่างหรือหยุดรู้สึกในทิศทางบางอย่าง เป็นการใช้คำถามที่แหลมคมเพื่อจัดการกับสมมติฐานและนำไปสู่สมมติฐานที่ถูกต้อง อะไรที่จำกัดฉันจากความรู้สึกดี สมมติฐานที่เราคิดถูกต้องไหม ถ้าไม่ถูก อะไรคือสิ่งที่ถูกต้อง จากความรู้สึกที่ไม่ดีมาสู่ความรู้สึกที่ดี

3. การเคลื่อนสิ่งที่ขัดขวางเป้าหมาย (Removing the Block Goal) (เพื่อค้นหาสมมติฐานและสร้างคำถามที่แหลมคม) สิ่งที่จำกัดพลังงานของเขา เช่น การกล่าวว่า พวกผมบลอนด์ (Blonde Hair) ไม่มีสมอง ต้องทำให้เปลี่ยนความคิด ด้วยคำถามที่แหลมคม เช่น ถ้าคุณมีสมองที่เฉียบคม คุณจะแสดงออกอย่างไรละให้คนเห็นว่า คุณมีความคิด

4. เป้าหมายความเข้าใจ (Why I Goal) (เข้าใจว่า ทำไมฉันคิด รู้สึกหรือทำบางสิ่ง) เป็นกล่าวถึงความสำนึกผิดทำให้เรารู้สึกไม่ดีมาจากสมมติฐานที่จำกัด ที่ไม่จริง ทุกคนไม่รู้ว่า ทำไมถึงรู้สึกเช่นนั้น ต้องใช้ Why I Goal ในการจัดการกับความรู้สึกผิด เช่น คำถาม คือ อะไรทำให้คุณรู้สึกผิดตลอดเวลา คำตอบ คือ ฉันรู้สึกว่าฉันไม่ดีเท่ากับน้องชาย ไม่ว่าทำอะไรก็ยังไม่ดี กรณีนี้ต้องการความเข้าใจไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงความรู้สึก

5. เป้าหมายสมมติฐาน (Assumption Goal) เพื่อเข้าใจสิ่งที่จำกัดสมมติฐานของเรา เป็นเป้าหมายสมมติฐาน ใช้คำถาม ถามไปเรื่อย ๆ เช่นเดียวกับเป้าหมายอื่นเพื่อให้มีสมมติฐานที่ถูกต้อง เช่น เขาไม่สวย ใจไม่น่าเกลียด ใช้คำถามจนกระทั่งหาคำตอบได้ด้วยตนเอง

6. สืบหาเป้าหมายหัวข้อใหม่ (New Topic Goal) คิดเกี่ยวกับหัวข้อที่แตกต่างจากคำถามแบบที่ 1

7. เป้าหมายกิจกรรม (Activity Goal) เพื่อการทำงาน การเขียน การซ่อม

8. เป้าหมายข้อมูล (Information Goal) เป็นการค้นหาข้อเท็จจริงในระหว่างช่วงเวลาสนทนา (Session)

ในส่วนของเป้าหมายที่ 6-8 มีจุดร่วมกัน คือ คุณต้องตั้งใจใส่ใจกับคนที่ชอบใช้ความคิด (Thinker) และใช้การตั้งคำถามที่แหลมคม เน้นที่การสนับสนุนให้เขาคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง

โคลนเน้นว่า การฟังเป็นการจุดไฟในตัวคน คุณต้องฟังอย่างจด ให้ความสนใจต่อคนที่ชอบใช้ความคิด ถ้าคุณจดเขาจะไม่สนใจคุณ เขาจะสงสัยว่า คุณจดอะไร นอกจากเขายากให้คุณจดคุณถึงจด ในช่วงท้ายคุณต้องให้คนที่ชอบคิด จดด้วยตนเอง จดคำถามที่แหลมคม และคุณคอยถามว่า มีคำถามอะไรที่อยากบันทึกอีก จากนั้น คุณค่อยกลับไปทบทวน หลังจากช่วงนี้แล้วเป็นช่วงท้ายที่เป็นการกล่าวชื่นชม ไม่ใช่การกล่าวขอบคุณ แต่ใช้หลักการชื่นชมแบบ 3s ต่อพวกชอบใช้ความคิดแล้วเขาจะกล่าวชื่นชมคุณกลับมา คุณกล่าวขอบคุณไม่ต้องตั้งคำถามอะไร เพราะเป็นสิ่งที่เขาคิดเป็นการให้ของขวัญต่อคุณ

การประยุกต์ใช้ข้อประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดีกับเครื่องมือต่าง ๆ คือ

1. การฝึกสอน (Coaching) บางคนคิดว่า ตนเองเป็นผู้เชี่ยวชาญ รู้ทุกสิ่ง เป็นดั่งสถาปนิกที่เก่งกาจ การฝึกสอนควรใช้ข้อประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดี ตั้งคำถามที่แหลมคมที่เรียบง่าย ไม่สลับซับซ้อน เช่น คุณกำลังคิดอะไรอยู่ คุณรู้สึกอย่างไรหรือต้องการจะบอกอะไร เราต้องไม่เป็นผู้รู้และไม่เป็นผู้ควบคุม ตัวอย่างของการฝึกสอนกับผู้ถูกฝึกสอน วิธีการพูด สิ่งที่ต้องบอกประกอบด้วย การให้ผู้ถูกฝึกสอน คิดด้วยตนเอง บทบาทของคุณไม่ได้คิดให้ แต่จะใช้วิธีการให้เขาคิดออกมาด้วยตัวคุณเอง โดยจะทำให้สมมติฐานที่ขัดขวางอยู่เปลี่ยนไปเพราะทุกคนเชื่อในตัวของคนที่ชอบใช้ความคิด

2. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) โคลนยกตัวอย่างความไม่พอใจจากคนที่ถูกสอนงาน (Mentee) มีการไล่คนสอนงาน (Mentor) ออกไป เนื่องจากคนที่ถูกสอนงานเห็นว่า การฟังคำแนะนำจากคนสอนงานเท่านั้นไม่ใช่สิ่งที่ต้องการ กระบวนการการเป็นพี่เลี้ยงที่ดี แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ ช่วงแรก เป็นการฟัง การใส่ใจคนที่ถูกสอนงาน ช่วงที่สอง เป็นช่วงที่คนที่ถูกสอนงานถามคำถามต่อคนสอนงาน ซึ่งจะตอบโดยกระชับ เฉพาะที่ถูกลถาม ช่วงที่สาม คนที่ถูกสอนงานให้คนสอนงานได้ใช้การคิดที่ดี (Thinking Environment) ช่วงที่สี่ เป็นการชื่นชมซึ่งกันและกัน ความเท่าเทียมในกระบวนการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Process) เป็นสิ่งสำคัญ แม้ว่าจะอายุห่างกัน แต่ก็คิดร่วมกัน ออกแบบร่วมกัน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

3. สานเสวนา Dialogue) ก็เช่นเดียวกันใช้หลักความเท่าเทียม การฟัง การใส่ใจในคนอื่น

4. การไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง (Mediation) ดอนน่าและจอห์น ผู้เชี่ยวชาญในการไกล่เกลี่ยด้านการหย่าร้าง เป็นผู้บุกเบิกการใช้ข้อประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดีในการไกล่เกลี่ย เช่น การให้ความเท่าเทียมกันในการพูดและฟังซึ่งกันและกัน ในช่วงของการแยกเจรจาได้มีการใช้คำถาม ว่า คุณคิดอะไรอยู่และรู้สึกอย่างไร ในการไกล่เกลี่ยทุกคนสามารถใช้การฟังมากกว่าการพูด การตั้งคำถามมากกว่าการชี้แนะ มีการใช้คำถามถามว่า อะไรที่ขัดขวางให้คุณไม่สามารถได้ข้อตกลงได้ ภรรยาได้ตอบว่า มันไม่ใช่เรื่องเงิน แต่เป็นการสนใจ เอาใจใส่ต่อภรรยา ซึ่งเป็นคำตอบที่ได้ความต้องการที่แท้จริง

ประการที่สอง การสนทนาเป็นกลุ่ม (In Groups)

การสนทนาเป็นกลุ่มก็สามารถใช้ข้อประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดีเช่นเดียวกัน เป็นการประชุมอย่างเท่าเทียม ไม่มีใครขึ้นนำการประชุม เปลี่ยนจากการประชุมที่માวિຈາຣ໌ນ์ เจ้านายต่อว่าลูกน้อง จากการพูดแทรกพูดขัดคอ พูดแบบรีบเร่ง มาเป็นบรรยากาศแบบผ่อนคลาย ไม่รีบเร่ง มีการยกตัวอย่าง การตั้งหัวข้อการประชุม เช่น งบประมาณในปีหน้า ไม่ได้มีความหมายสำคัญ แต่ต้องตั้งคำถามว่า จะทำให้รายได้เพิ่มขึ้นได้อย่างไร ในอีก 18 เดือน จะเป็นหัวข้อที่เหมาะสมและชวนให้คิดได้มากกว่า



1. เครื่องมือการทำงานเป็นกลุ่มแบบสภา (The Time to Think Council) โดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญมานำเสนอ เช่น วิธีการค้นหาและเก็บรักษาบุคลากรทำเหมืองทองอย่างไรจึงจะเหมาะสม โดยคนที่เหลือไม่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญเรื่องนี้ แต่สามารถให้มุมมองจากประสบการณ์ด้านอื่น

2. เครื่องมือวิทยากรกระบวนการ (Facilitation) โดยการเชิญวิทยากรกระบวนการเป็นคนนอกที่มีความเป็นกลาง สร้างความเท่าเทียมกันในการพูดบอกเป้าหมายให้ชัด กำหนดวาระในรูปของคำถาม เปิดการสนทนา แลกเปลี่ยนโดยไม่ขัดกัน ให้พูดคุยเกี่ยวกับสมมติฐาน ถามคำถามแหลมคม ให้คนคุยกันเป็นคู่ จากนั้นให้คุยในกลุ่มเล็กและแบ่งปันความคิด แต่ไม่ใช้การรายงานว่าพูดอะไร เก็บประเด็นความคิดด้วยคำพูดของเขาเอง ขึ้นชม หลักเลี่ยงการใช้พาวเวอร์พอยนต์ (PowerPoint) ในการนำเสนอหัวข้อการสนทนา เช่น การแพทย์แบบมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 มีการจัดเก้าอี้เป็นวงกลมไม่มีโต๊ะ คุยกัน หาประเด็นเชิงบวกร่วมกัน ตัวอย่างที่ดีอีกเรื่อง คือ กรณีคนพิการที่มองไม่เห็นและหูไม่ได้ยิน วิทยากรกระบวนการเริ่มให้คิดเป็นคู่ ก็จะใช้สัญลักษณ์ในการพูด คือ ให้แสงแฟลช ส่วนคนที่ไม่ได้ยินก็ใช้การปรบมือ เรียกเสียงหัวเราะสร้างบรรยากาศที่ดีต่อที่ประชุม

ส่วนที่ 3 ในตอนจบ

ส่วนที่ 3 แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ในส่วนของความก้าวหน้า (In Progress) และในตอนจบ (In the End)

ประการแรก ในความก้าวหน้า (In Progress)

ในส่วนนี้ โคลนตั้งคำถามว่า ทุกคนเชื่อในผู้เชี่ยวชาญได้แค่ไหน ผู้เชี่ยวชาญบางคนไม่เปิดรับ แต่บางคนก็ถ่อมตนพร้อมเปิดรับฟังลูกค้าอย่างจริงจัง เช่น การวางแผนพัฒนาที่ดิน เน้นฟังความต้องการจากลูกค้า โดยเปรียบเทียบว่า ผู้เชี่ยวชาญรู้ด้านตนเอง แต่ลูกค้ารู้ชีวิตของเขา โคลนยกตัวอย่างการใช้รายการที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปสู่การคิดที่ดี คือ

1. รายการของที่ปรึกษา (Advisor Checklist)

2. ความจำ (Remember) เช่น (1) การจำประสบการณ์ของลูกค้า เป็นสิ่งที่มีคุณค่าโดยเห็นว่า ลูกค้าคือ ผู้เชี่ยวชาญ (2) ลูกค้าต้องการคำแนะนำก็จริงแต่เขาต้องการคิดด้วยตัวเองด้วย (3) เขาต้องการการรับฟังโดยไม่ขัดจังหวะ (4) คุณค่าเพิ่มทุกนาทีที่คุณได้ฟังเขา (5) ความสัมพันธ์กับลูกค้า คือ หุ่นส่วน ไม่ใช่เน้นแต่ผล (Performance) (5) คุณทั้งคู่คือผู้เชี่ยวชาญ

3. การกระทำ (Do) เช่น (1) การสนใจสิ่งที่ลูกค้าคิดและสิ่งที่เขาจะพูดต่อจากนั้น (2) อย่าพูดขัดหรือเร่งให้เขาพูด (3) การมองตาเขาและมีใบหน้าที่เป็นมิตร (4) การถามคำถามว่า เขาคิดอะไรหรือต้องการจะพูดอะไร รู้สึกอย่างไร (5) การปฏิบัติต่อเขาด้วยความเท่าเทียม (6) การใช้อีเมลและสิ่งอื่น ในส่วนนี้มีหัวข้อเกี่ยวกับการใช้อีเมล คุณค่าของบุคคลกับองค์กรและความเป็นหนึ่งเดียว การใช้อีเมลจะอย่างไรให้การใช้อีเมลมีความหมาย ไม่เป็นแต่เพียงการสื่อสารที่ละเลยการสัมผัสความเป็นมนุษย์ เพราะทุกคนไม่ได้ใกล้ชิดกันทุกคนไม่ได้สบตากัน ทุกคนไม่ได้เรียกชื่อกัน จึงมีการใช้ภาพเสมือน (Virtual) ผสมกับองค์ประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดี แม้ทุกคนจะอยู่ไกลกัน ไม่ได้ใกล้ชิดกัน แต่ก็ทำให้เกิดการคิดที่ดีได้ (7) คุณค่าของบุคคลกับองค์กรสอดคล้องกันหรือไม่ เริ่มจากการพิจารณาคุณค่าขององค์กร ประกอบด้วยคน การสื่อสาร การร่วมมือ ความสร้างสรรค์ การจัดการที่เปิดกว้าง ความหลากหลาย ความเกี่ยวข้องของชุมชน ความเป็นธรรม โดยให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม หาคุณค่าของบุคคลกับหาคุณค่าขององค์กร คุณค่าไหนที่บุคคลเห็นว่ามีค่าสำคัญ เพราะอะไร ในช่วงต่อมาเป็นการถามถึงคุณค่าขององค์กรและลองพิจารณาเชื่อมโยงกันว่าคุณค่าของทุกคนสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กรหรือไม่ ถ้าหากไม่สอดคล้องกัน ทุกคนมีคุณค่าใดที่ยึดถือแล้วจำเป็นต้องปรับปรุงหรือไม่เพื่อให้สอดคล้องกับองค์กร (8) ความเป็นหนึ่งเดียว (Ubuntu) กรณีแอฟริกาใต้ ทุก

คนไม่ได้อยู่เพียงลำพัง ทุกคนเป็นหนึ่งเดียวและให้เกียรติคนอื่น คำนึงถึงคนอื่น ทุกคนต้องการรู้ว่า คนอื่นคิดอะไรอย่างไร เพราะทุกคนเป็นหนึ่งเดียว คำว่า Ubuntu คือ หนึ่งเดียวกันที่ใช้ในแอฟริกาใต้

ประการที่สอง ในตอนจบ (In the End)

ในส่วนสุดท้ายพิจารณาความย้อนแย้ง (Promise Paradox) ทุกคนต้องโอบกอดความย้อนแย้ง การนำองค์ประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดีไปใช้เพื่อส่งผลกระทบที่ดีต่อคนอื่น รื้อถอนจากสมมติฐานที่ไม่ถูกต้องในชีวิตของเขา ยกตัวอย่าง การยอมเสี่ยงเพื่อที่จะปลอดภัย สายบังคับบัญชาแบบมีความเท่าเทียม มีเสรีภาพ แต่ก็เคารพความคิดคนอื่น จากไม่มีเวลาเป็นการมีเวลามาก ความหลากหลายยิ่งใหญ่มากกว่าการเป็นหนึ่งเดียว ยอมทำผิดเพื่อเข้าไปใกล้สิ่งที่ถูก การทำซ้ำ ๆ เพื่อที่จะไปได้เร็ว โคลนส่งท้ายด้วยการยกบทกวีลิตเติล กิดดิ้ง (Little Gidding) จากบทที่ 4 (The Four Quartets) ซึ่งมีความย้อนแย้ง แต่มีประโยชน์ในการใช้ชีวิต

บทวิจารณ์

หนังสือเล่มนี้ได้รับบุถึงองค์ประกอบ 10 ประการที่ทำให้เกิดการคิดที่ดี องค์ประกอบ 10 ประการดังที่ได้กล่าวมา มีความสอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตยที่เชื่อว่า กระบวนการทางรัฐสภาเพียงลำพังไม่สามารถแก้ปัญหาของประชาชนได้ จึงมีการใช้ประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือ (Deliberative Democracy) ช่วยแก้ปัญหาในเรื่องการตัดสินใจยาก ๆ ได้ดีขึ้น โดยกระบวนการมีส่วนร่วมที่ดีต้องไม่ใช่การมาพูดฝ่ายเดียวของวิทยากรหรือสร้างโพลที่ชี้นำการตัดสินใจด้านเดียวเท่านั้น (Karpowitz & Raphael, 2014: 24) ประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือเป็นการตัดสินใจร่วมกันของพลเมืองที่มีเสรี (Free) มีความเท่าเทียม (Equal) มีเหตุผล (Reason) (Elster, 1998: 30) และหลักการกระทำที่เปิดเผยและเป็นสาธารณะ (Public Act) รวมถึงการสื่อสารระหว่างกัน การใช้การคิดที่ดี (Thinking Environment) จึงสอดคล้องกับการนำแนวคิดประชาธิปไตยสู่การปฏิบัติที่เน้นความเท่าเทียมของคน การฟังเสียงของคนเล็กคนน้อย การยอมรับความหลากหลาย อันจะนำไปสู่การปกครองที่ประโยชน์ไปสู่ประชาชน

ความเท่าเทียม (Equality) มีความสัมพันธ์กับอำนาจ กล่าวคือ การมีอำนาจเชิงตั้งกับอำนาจเชิงร่วมมือกัน หากเราใช้อำนาจเชิงตั้ง เน้นความไม่เท่าเทียมกันจะมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน จุดแข็งคือ รวดเร็ว ไม่ต้องการปรึกษาหารือ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถได้รับทุกสิ่งที่ต้องการไป ขณะที่จุดอ่อน คือ มีความแข็งแกร่งจะถูกต่อต้านได้ การชนะแพ้ จะนำไปสู่การสูญเสีย แพ้ทุกฝ่าย ส่งผลเสียต่อความสัมพันธ์อันดี และผู้ที่สูญเสียจะรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรม (Furlong, 2005: 114) ผู้เขียนเห็นว่าความเท่าเทียมที่เป็นอำนาจเชิงร่วมมือกันจะมีความยั่งยืนและเกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันในสังคม

กล่าวอย่างเจาะจงถึงเนื้อหาทั้งสามส่วน รูปแบบการเขียนในส่วนที่ 1 ในส่วนของทฤษฎี มีการนำเสนอภาพองค์ประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดีที่เข้าใจง่ายเห็นภาพชัดเจน ภาพดังกล่าวอธิบายความเชื่อมโยงซึ่งกันและกันขององค์ประกอบ 10 ประการ เชื่อมโยงแบบภาพรวม ไม่ได้เชื่อมโยงกันเฉพาะองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง เช่น ไม่ใช่เพียงมีความสัมพันธ์กันระหว่างการใส่ใจสัมพันธ์กับคำถามที่แหลมคมหรือความเท่าเทียมสัมพันธ์กับความหลากหลายเท่านั้น แต่เป็นความสัมพันธ์ที่ไปด้วยกันทุกองค์ประกอบ โคลนเริ่มต้นยกตัวอย่างและรายละเอียดเหตุการณ์สำคัญกรณีประธานาธิบดีแซมเบีย เปลี่ยนแปลงผู้นำในการต่อต้านคอร์รัปชันให้เกิดการยอมรับจากสากลและไม่ทำให้สูญเสียเงิน 40% จากรายได้ของทั้งประเทศ ทำให้วางหนังสือเล่มนี้ไม่ลง อยากติดตามอ่านต่อไปทั้งเล่มด้วยประโยชน์ของการใช้องค์ประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดี วิธีการเขียนของโคลนมีการยกตัวอย่างประกอบด้านต่าง ๆ เช่น การแพทย์ การบิน การทำงานในองค์กร การทำธุรกิจในส่วนของบริษัทย่อยต่าง ๆ โคลนใช้วิธีการตั้งหัวข้อด้วยคำถาม ทำให้เกิดการคิดตาม เช่น What is the secret? Who is the creator? Do you believe in it? และเขียนประโยคใจความสำคัญสั้น ๆ



ไว้ในตอนต้นบท ทำให้ผู้อ่านพอจะคาดเดาของเนื้อหาไว้ได้ตั้งแต่ต้นและมีการใช้ตารางประกอบเมื่อกล่าวถึงความหลากหลายทำให้เห็นภาพชัดเจนระหว่างความคิดเหมารวมกับการคิดแบบยอมรับความแตกต่างหลากหลาย

รูปแบบการเขียนในส่วนที่ 2 ในส่วนของการปฏิบัติเป็นการยกตัวอย่างการฝึกสอนแบบตัวต่อตัว เล่าเรื่องต่าง ๆ ผ่านการยกตัวอย่างแบบการใช้คำถามและการตอบโดยผู้ที่ชอบคิด (Thinker) กับคุณ (You) และการสนทนาเป็นกลุ่ม สำหรับสำนวนการเขียนไม่ได้เป็นประเภทบทความวิจัย หนังสือวิชาการ แต่เป็นการยกตัวอย่างการใช้คำที่ให้แรงบันดาลใจ การเน้นถ้อยคำ การใช้ภาษาที่ไม่เป็นทางการ ส่วนของบทย่อยต่าง ๆ ไคลน์ใช้วิธีการตั้งหัวข้อด้วยคำถาม ทำให้เกิดการคิดตามและการแยกคำถามแบบทั่วไปกับคำถามลึกซึ้งเพื่อให้ได้คำตอบจากผู้ฟังหรือผู้ถูกฝึกสอนทำให้เห็นรูปธรรมของคำถามที่จะใช้ทั่วไปกับเชิงลึก ผู้อ่านได้เข้าใจการประยุกต์ใช้องค์ประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดีกับเครื่องมือต่าง ๆ คือ การฝึกสอน การเป็นพี่เลี้ยง สานเสวนาและการไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง แต่ไคลน์ขาดการอธิบายถึงความเหมือนหรือความแตกต่างระหว่างการฝึกสอนกับการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งไคลน์อาจจะเห็นว่า เป็นสิ่งที่หาความรู้ด้านนี้ได้เป็นการทั่วไป สิ่งที่น่าสนใจอีกประการ คือ การบุกเบิกการประยุกต์ใช้องค์ประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดีกับการไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง นับเป็นการเปิดมุมมองใหม่ให้กับคนในวงการไกล่เกลี่ยได้นำไปพิจารณาใช้เป็นการทั่วไป ผู้เขียนในฐานะนักวิชาการด้านสันติวิธีที่ทำวิจัยด้านการไกล่เกลี่ยและเป็นผู้ไกล่เกลี่ย/ประนีประนอมในหลายองค์กรเห็นว่า จะเป็นประโยชน์มากหากนำองค์ประกอบ 10 ประการนี้ไปใช้ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยคนกลาง

รูปแบบการเขียนในส่วนที่ 3 ในส่วนของความก้าวหน้า (In Progress) และในตอนจบ (In the End) มีการให้ตัวอย่างการใช้อีเมลและการประชุมแบบภาพเสมือนเป็นหัวข้อที่น่าสนใจ แต่น่าเสียดายที่หัวข้อนี้ยังขาดรายละเอียด ทั้ง ๆ ที่มีความน่าสนใจมากในสถานการณ์ที่ทุกคนต้องอยู่กับโรคระบาดใหม่ที่เข้ามาทำลายไคลน์เขียนส่งท้ายบทแบบเปรียบเปรยทำให้การเขียนมีสีสัน เปรียบเทียบกับบทกวี อย่างไรก็ตาม อาจทำให้ผู้ที่ถนัดสนใจงานในรูปแบบของงานวิจัยรู้สึกแปลกไปในวิธีการเขียนเมื่อได้อ่านหนังสือเล่มนี้ จะไม่มีรูปแบบบทคัดย่อ บทสรุปผู้บริหาร แต่ผู้เขียนจะปิดเล่มด้วยความตื่นเต้น รอยยิ้มและแรงบันดาลใจ

หนังสือเล่มนี้ภาษาที่ใช้มีความสละสลวย เป็นภาษาพูดมากกว่าภาษาเขียน เป็นการเล่าเรื่องเหมือนคุยกับผู้ฟังและทำให้เห็นประโยชน์ของการนำแนวคิดเชิงประยุกต์นี้ไปใช้ ด้วยตัวเลขเชิงสถิติที่น่าสนใจและคล้อยตาม เช่น ประธานาธิบดีแซมเบียสามารถรักษารายได้ 40% ของผลิตภัณฑ์ประชาชาติมวลรวม (GNP) จากการสนทนาเพียง 36 นาที โรงพยาบาลสามารถได้รับการจัดอันดับจาก 1 ดาว สู่ 4 ดาว ทีมชาติที่แข่งขันกอล์ฟชนะรายการแชมป์โลกได้เป็นครั้งแรก เป็นต้น ทำให้ผู้เขียนรู้สึกอยากติดตามอ่านตั้งแต่ประโยคแรกจนกระทั่งประโยคสุดท้ายของหนังสือ

บทสรุป

หนังสือเล่มนี้จะทำให้ผู้อ่านได้รับความรู้ความเข้าใจ องค์ประกอบ 10 ประการสู่การคิดที่ดี ซึ่งประกอบด้วย 1. การใส่ใจต่อผู้พูด 2. ความเท่าเทียม 3. ความผ่อนคลาย 4. การชื่นชม 5. ความร่วมมือ 6. ข้อมูล 7. ความรู้สึก 8. ความหลากหลาย 9. คำถามที่แหลมคม และ 10. สถานที่ ทั้ง 10 องค์ประกอบนี้มีความสำคัญและจำเป็นในการนำไปสู่การคิดที่ยอดเยี่ยม แต่อาจไม่จำเป็นต้องใช้พร้อมกันทั้งหมดในทุกครั้ง อาจมีบางองค์ประกอบที่ใช้มากเป็นพิเศษ แต่องค์ประกอบที่จำเป็นต้องใช้ จำเป็นต้องมี คือ การใส่ใจต่อผู้พูดและการตั้งคำถามที่แหลมคม นอกจากที่กล่าวมายังทำให้ผู้เขียนเองเกิดแรงบันดาลใจและมุ่งหวังว่า ผู้อ่านจะเป็นแบบนั้นเช่นกัน

โคลนได้ยกตัวอย่างประกอบที่ดีหลายตัวอย่าง ประสบการณ์จากหลายประเทศ ทำให้ผู้อ่านเห็นภาพเห็นตัวอย่างที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและเป็นตัวอย่างที่น่าจะทำให้ผู้อ่านลืมนึกถึง ทั้งเรื่องสายการบิน การแพทย์ การประชุม การยกตัวอย่างแบบนี้เป็นประโยชน์สูงมากดีกว่าการนำเสนอเพียงแต่หลักการ สภาพแวดล้อมของการคิดจะทำให้เกิดการคิดเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม มนุษยชาติ หนังสือเล่มนี้ประยุกต์ใช้ได้กับทุกอาชีพทุกสังคมเพื่อสังคมที่น่าอยู่ ไม่ใช่เพียงแนวคิด แต่เป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้ หากปฏิบัติตามองค์ประกอบ 10 ประการนี้ในชีวิตประจำวันและในการทำงาน สังคมกลางเมือง ความรุนแรงทุกระดับจะลดลง ความไม่เป็นธรรม ความเกลียดชัง ความเหลื่อมล้ำจะห่างไกลจากสังคม ทำให้ต้องนำองค์ประกอบ 10 ประการนี้ไปปฏิบัติ เพราะทุกคนไม่ได้อยู่คนเดียวในโลกนี้ แต่ทุกคนเป็นหนึ่งเดียวกัน เฉกเช่นการมีลมหายใจเดียวกันตลอดเวลา

เอกสารอ้างอิง

- Elster, J. (1998). *Deliberative Democracy*. New York: Cambridge University Press.
- Furlong, G. (2005). *The Conflict Resolution Toolbox: Models and Maps for Analyzing, Diagnosing, and Resolving Conflict*. Ontario: Wiley.
- Karpowitz, C. F. and Raphael, C. (2014). *Deliberation, Democracy, and Civic Forums: Improving Equality and Publicity*. New York: Cambridge University Press.
- Kline, N. (1999). *Time to Think: Listening to Ignite the Human Mind*, 11th ed. London: Octopus Publishing Group.
- _____. (2015). *More Time to Think: The Power of Independent Thinking*, 2nd ed. London: Octopus Publishing Group.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์

วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์เป็นวารสารวิชาการมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการ การศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่วิทยาลัยกาญจนบุรี ศรีโพธิ์บุปผ์ เปิดสอนและมีความสัมพันธ์ ได้แก่ (1) พระพุทธศาสนาและปรัชญา (2) วิปัสสนาภาวนา (3) รัฐประศาสนศาสตร์ และรัฐศาสตร์ รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2) เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ พระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ ตลอดจนการบูรณาการสหวิทยาการต่าง ๆ ของคณาจารย์ บุคลากร นิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่น อันเป็นการบริการวิชาการแก่สังคม 3) เพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีโพธิ์บุปผ์ และสร้างความร่วมมือในการบูรณาการการเรียนการสอนกับการเผยแพร่ผลงาน องค์ความรู้ของคณาจารย์ บุคลากรและนิสิตในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแบบ Double-blind อย่างน้อย 2 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยรับพิจารณาต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย กำหนดตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน)

ทั้งนี้ ต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องตามหลักเกณฑ์ที่วารสารกำหนด

ทัศนะและความคิดเห็นในบทความวารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความและไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์

2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์

2.1 บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่มีการค้นคว้าอย่างมีระบบ และมีความมุ่งหมายชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือหลักการบางอย่างที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการนำวิชาการมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ บทความวิจัยมีรูปแบบของการวิจัยตามหลักวิชาการ เช่น การตั้งสมมติฐานหรือการกำหนดปัญหาที่สมเหตุผล โดยจะต้องระบุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ การตีความและสรุปผลการวิจัยที่สามารถให้คำตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์

2.2 บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความที่เขียนขึ้นในลักษณะวิเคราะห์ วิจัย หรือเสนอแนวคิดใหม่ จากพื้นฐานทางวิชาการที่ได้เรียบเรียงจากผลงานทางวิชาการของตนเองหรือของผู้อื่น หรือเป็นบทความทางวิชาการที่เขียนขึ้นเพื่อเป็นความรู้ที่มีประโยชน์แก่คนทั่วไป

2.3 บทความปริทรรศน์ (Review Article) งานวิชาการที่ประเมินสถานะล่าสุดทางวิชาการ (State of the Art) เฉพาะทางที่มีการศึกษาค้นคว้า มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งทางกว้างและทางลึกอย่างทันสมัย โดยให้ข้อวิพากษ์ที่ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่ควรศึกษาและพัฒนาต่อไป

2.4 บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) บทความที่วิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาสาระให้เห็นคุณค่าของหนังสือ โดยบทวิจารณ์หนังสือจะต้องกล่าวถึงรายละเอียดของหนังสืออันประกอบด้วยชื่อผู้เขียน จำนวนหน้า ปีที่พิมพ์ ครั้งที่พิมพ์และสถานที่พิมพ์ให้ชัดเจน

3. รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ

3.1 ต้นฉบับบทความ ต้องมีความยาว 8-15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า โดยระบุหมายเลขหน้าไว้ด้านบนขวา ด้วยตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ขนาด 14 pt. ห่างจากขอบกระดาษด้านบนและขอบด้านขวา 0.5 นิ้ว การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวธรรมดา ขนาด 14 pt. เช่น ตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

3.2 ชื่อเรื่อง ต้องมีภาษาไทย (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ตัวหนา) และภาษาอังกฤษ (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ตัวหนา) พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3.3 ชื่อผู้เขียน หน่วยงานสังกัดและอีเมล โดยชื่อผู้เขียนต้องระบุภาษาไทยและภาษาอังกฤษตัวหนา ด้วยอักษรแบบ TH Sarabun PSK ขนาด 14 pt. ส่วนหน่วยงานสังกัดระบุภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตัวธรรมดาด้วยอักษรแบบ TH Sarabun PSK ขนาด 14 pt. และอีเมลของผู้เขียนหลักสำหรับติดต่อให้ใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ขนาด 14 pt. ทั้งหมดให้จัดชิดขอบด้านขวา ในกรณีที่มีผู้เขียนมากกว่า 1 ราย ให้ใส่ตัวเลขเป็นตัวแยก ท้ายชื่อผู้เขียนและชื่อหน่วยงานสังกัดให้ตรงกัน และในกรณีที่บทความเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์หรือหลักสูตรการศึกษา โปรดระบุชื่อหลักสูตรและสถาบันการศึกษาให้ชัดเจน

กรณีผู้เขียนสังกัดเดียวกัน ไม่ต้องใส่เลขยกที่หน่วยงานสังกัด เช่น

นเรศ ชมพูนุท¹, อุไร ธาณี²

Naret Chomphunut¹, Urai Thani²

คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Buddhism, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,

Corresponding Author, E-mail: naret_chomphunut@gmail.com

กรณีผู้เขียนสังกัดต่างกัน ให้ใส่เลขยกแต่ละคนให้ชัดเจน เช่น

นเรศ ชมพูนุท¹, อุไร ธาณี²

Naret Chomphunut¹, Urai Thani²

คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย¹, โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย²

Faculty of Buddhism, Mahachulalongkornrajavidyalaya University¹,

Kanchananukroh School²

Corresponding Author, E-mail: naret_chomphunut@gmail.com

หมายเหตุ: หากบทความเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาให้ใช้คำว่า “หลักสูตร... สาขาวิชา... คณะ... มหาวิทยาลัย..” ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ แทนหน่วยงานสังกัดที่ระบุข้างต้น เช่น

นเรศ ชมพูนุท¹, อุไร ธาณี²

Naret Chomphunut¹, Urai Thani²

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Doctor of Philosophy Program in Buddhist Studies, Graduate School,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author, E-mail: naret_chomphunut@gmail.com

3.4 บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ บทคัดย่อภาษาไทยไม่เกิน 350 คำ

3.5 คำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 3-5 คำ

3.6 การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุดให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย พิมพ์ตัวหนา TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. หัวข้อรองเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ 0.5 นิ้ว (เริ่มพิมพ์ตัวที่ 6) พิมพ์ตัวหนา TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. และหัวข้อย่อยใช้ตัวธรรมดา TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ทั้งหัวข้อรองและหัวข้อย่อยควรพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ควรเว้นระยะพิมพ์ระหว่างบรรทัด แบบ Before 6 pt. และ After 6 pt.

3.7 การใช้ตัวเลข คำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) สำหรับการวงเล็บภาษาอังกฤษ อักษรตัวแรกของทุกคำควรเป็นตัวใหญ่ เช่น Student-centered Learning

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับ ดังนี้ (รวมผู้เขียนทั้งหมด ไม่เกิน 5 คน)

1. บทคัดย่อ (Abstract) เสนอวัตถุประสงค์การวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย ผลการวิจัยและองค์ความรู้จากการวิจัย โดยสรุปให้สั้นและกระชับความ
2. บทนำ (Introduction) ระบุความสำคัญของปัญหาการวิจัย กรอบแนวคิด
3. วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives) ระบุวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับข้อ
4. ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) ระบุแผนการวิจัย กลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. ผลการวิจัย (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิก็ได้
6. อภิปรายผล (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด พร้อมระบุองค์ความรู้จากการวิจัย
7. บทสรุป (Conclusion) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป
8. เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงในเนื้อหาบทความเท่านั้น โดยใช้การอ้างอิงระบบ APA

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับ ดังนี้ (รวมผู้เขียนทั้งหมด ไม่เกิน 3 คน)

1. บทคัดย่อ (Abstract)
2. บทนำ (Introduction)
3. เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับและระบุองค์ความรู้ใหม่
4. บทสรุป (Conclusion)

5. เอกสารอ้างอิง (References) การอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้ระบบ APA

บทความปริทรรศน์ (Review Article) ให้เรียงลำดับ ดังนี้

1. บทคัดย่อ (Abstract)
2. บทนำ (Introduction)
3. เนื้อเรื่อง (Content)
4. บทวิจารณ์ (Discussion)
5. บทสรุป (Conclusion)
6. เอกสารอ้างอิง (References)

บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) ให้เรียงลำดับ ดังนี้

1. บทนำ (Introduction)
2. เนื้อหา (Content)
3. บทวิจารณ์ (Discussion)
4. บทสรุป (Conclusion)
5. เอกสารอ้างอิง (References) การอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้ระบบ APA

4. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ทั้งนี้ ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมดก่อนส่งต้นฉบับ ผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง

4.1 การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) หรือระบบนาม-ปี โดยใช้วงเล็บเปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้แต่ง ปีที่จัดพิมพ์ และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง เอกสารที่นำมาอ้างอิงในเนื้อหาบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1. พระไตรปิฎกและอรรถกถา ให้อ้างอิงชื่อคัมภีร์ เล่ม ชื่อ เครื่องหมายทวิภาค (:) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง เช่น

(พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 15 ข้อ 16: 282-283)	(พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล เล่ม 16: 256-320)
---	--

2. ผู้แต่ง 1 ราย (ไม่ว่าจะเป็นหนังสือ วิทยานิพนธ์ สัมภาษณ์ สื่อออนไลน์ เป็นต้น) ให้อ้างอิงชื่อผู้แต่ง แล้วใส่เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เครื่องหมายทวิภาค (:) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง (ถ้ามี) เช่น

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิโกโร, 2554: 44)

3. ผู้แต่ง 2 ราย ให้อ้างอิงชื่อของผู้แต่งทั้งสอง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์เครื่องหมายทวิภาค (:) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง เช่น

(พระมหาสุทิตย์ อาภากร และเขมณัฏฐ์ อินทรสุวรรณ, 2553: 44)

หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการ ให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น

(พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2548: 8; พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2554: 44)

4. ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 ราย ให้อ้างอิงชื่อของผู้แต่งคนแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า “และคณะ” เครื่องหมายทวิภาค (:) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง เช่น

(พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ, 2548: 55)

ทั้งนี้ หากเป็นการอ้างอิงด้วยการสรุปความหรือเอกสารที่ไม่มีเลขหน้า ไม่ต้องใส่เลขหน้า เช่น

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิโกโร, 2554)

(พระมหาสุทิตย์ อาภากร และเขมณัฏฐ์ อินทรสุวรรณ, 2553)

(พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ, 2548)

(พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2548; พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2554)

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1. ถ้ามีผู้แต่ง 1 ราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์และหน้าทีนำมาอ้างอิง เช่น

(Keown, 2003: 4)

2. ถ้ามีผู้แต่ง 2 ราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง 2 ราย เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ และหน้าทีนำมาอ้างอิง เช่น

(Hersey & Blanchard, 2000: 3)

และให้ใช้เครื่องหมาย อัฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 เอกสาร เช่น

(Keown, 2003: 4; Hersey & Blanchard, 2000: 3)

3. ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 ราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วย et al. ปีที่พิมพ์ และหน้าที่นำมาอ้างอิง เช่น

(Kaiser, et al., 2008: 55)

หลักเกณฑ์ทั่วไปในการพิมพ์รายการสำนักพิมพ์/โรงพิมพ์

กรณีเป็นบริษัทหรือสำนักพิมพ์ให้คงไว้เฉพาะชื่อ ดังตัวอย่าง

1. บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด ให้ใช้ “21 เซ็นจูรี”
2. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ให้ใช้ “มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์”
3. กรณีที่เป็นโรงพิมพ์ให้ใช้รูปแบบเต็ม เช่น โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4.2 เอกสารอ้างอิง

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

ตัวอย่าง

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 1*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tipitaka Vol. 1*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya Press.

(2) หนังสือ

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ./ครั้งที่พิมพ์./สถานที่พิมพ์./สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง

กรณีผู้แต่ง 1 ราย (หากเป็นภาคภาษาอังกฤษให้เขียนนามสกุลไว้หน้า ตามด้วยชื่อ) เช่น
พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (2548). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้และการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พิษณุไทย ออฟเซต.
Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*, 3rd ed. New York: Harper and Row Publication.

กรณีผู้แต่ง 2 ราย (ให้ใช้คำว่า “และ” หรือ “and” เป็นคำเชื่อม) เช่น

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล. (2548). *ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม Participatory Democracy*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.

Strauss, A. and Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory, Techniques and Procedures for Developing*. London: California Sage Publications.

กรณีผู้แต่งมากกว่า 2 ราย (ให้ใช้คำว่า “และคณะ” หรือ “et al.” ต่อท้ายชื่อผู้แต่งคนแรก) เช่น
สุขุม นวลสกุล และคณะ. (2550). *การเมืองและการปกครองไทย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
Snyder, C. R., et al. (2011). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*, 2nd ed. Los Angeles: SAGE Publications Inc.

กรณีมีทั้งผู้แต่งและผู้แปลหรือบรรณาธิการ (ให้เขียนชื่อผู้แต่งไว้หน้า ชื่อผู้แปลหรือบรรณาธิการเขียนไว้หลัง ชื่อเรื่อง ตามด้วยวงเล็บว่า (ผู้แปล) หรือ (บรรณาธิการ) สำหรับภาษาไทย และ (tran.) หรือ (ed.) สำหรับภาษาอังกฤษกรณี 1 คน หรือ (trans.) หรือ (eds.) กรณี 2 คนขึ้นไป) เช่น
เจมส์ แอล เครย์ตัน. (2551). *คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน การตัดสินใจที่ดีกว่าโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม*. วันชัย วัฒนศัพท์ และคณะ. (ผู้แปล). ขอนแก่น: โรงพิมพ์ศิริภรณ์ ออฟเซ็ท.
Hylton, P. (2001). *Blackwell Companions to Philosophy: A Companion to Analytic Philosophy*. Martinich, A. P. and Sosa, D. (eds.). Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
Lyotard, J. F. (1984). *The Postmodern Condition: A Report on Knowledge*. Bennington, G. and Massumi, B. (trans.). Minneapolis: The University of Minnesota Press.
Wittgenstein, L. (1967). *Philosophical Investigations*, 3rd ed. Anscombe, G. E. M. (tran.). Oxford: Basil Blackwell Ltd.

(3) บทความในหนังสือ

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ)./ชื่อเรื่อง/เลขหน้าแรก-สุดท้ายที่ดีพิมพ์./สถานที่พิมพ์./สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง

ชาญณรงค์ บุญหนุน. (2562). ข้อถกเถียงเรื่องพระพุทธศาสนาประจำชาติไทยในรัฐธรรมนูญ. ใน ปรีดี หงส์ สัติน และอัมพร หมาดเด็น. *ศาสนากับความรุนแรง*, หน้า 400-459. กรุงเทพมหานคร: Illuminations Editions.
Bergstein, M. (2000). Tubular Function. In Richard, E. B., et al. (eds.). *Nelson Textbook of Paediatrics*, 16th ed. (p. 596). Philadelphia: Saunders.

(4) บทความจากวารสาร

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่ (ฉบับที่)./เลขหน้าแรก-หน้าสุดท้ายที่ดีพิมพ์. (บทความที่มี DOI ให้ใส่ DOI ไว้ตอนท้าย)

ตัวอย่าง

ประยงค์ จันทรแดง. (2563). พระภิกษุสามเณรควรเรียนวิชาทางโลกหรือไม่. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*. 5 (1), 123-137.
Piaget, J. (1972). Intellectual Evolution for Adolescence to Adulthood. *Human Development*. 15, 1-12. DOI:10.1159/000271225

(5) บทความในสารานุกรม

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อบทความ./ ใน ชื่อสารานุกรม./ เล่มที่อ้าง, หน้าเลขหน้าที่อ้าง./ สถานที่พิมพ์:/ สำนักพิมพ์ หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง

สนธิ อาจพันธ์. (2537). หม้อคอควย. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขตหัวเมืองฝ่ายเหนือ, หน้า 274-275. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

Sturgeon, T. (1995). Science Fiction. In *The Encyclopaedia Americana* (Vol. 24, pp. 390-392). Danbury, CT: Grolier Press.

(6) หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง./ (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์)/ ชื่อบทความ./ ชื่อหนังสือพิมพ์./ เลขหน้า. (กรณีภาษาอังกฤษที่มีหลายหน้า ให้ใช้คำว่า pp. แทน p.)

ตัวอย่าง

สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ประชาชนเสื้อสีเหลือง. ผู้จัดการรายวัน, น.13.

Chetchotiros, N. and Yonpiam, Ch. (16 May 2019). PPRP Faces Major Coalition Sang. *Bangkok Post*, p. 1.

(7) วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รายงานการวิจัย

ชื่อผู้เขียน./ (ปีพิมพ์)/ ชื่อวิทยานิพนธ์./ ระดับวิทยานิพนธ์/ สารนิพนธ์/ หรือการค้นคว้าแบบอิสระ/ ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง

สัมฤทธิ์ ต่อสติ. (2542). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของสถานบริการสาธารณสุขเขตเมือง กรณีศึกษาศูนย์: แพทย์ชุมชนเมืองพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

Tyrone, R. (2007). *Effects of Upland Timber Harvest and Road Construction on Headwater Stream Fish Assemblages in a Southeastern Forest*. (Master's Thesis). Texas State University. San Marcos, Texas.

Lim, H. L. (2018). *Contemporary Buddhism: Introduction into Thich Nhat Hanh's Teaching*. (Doctoral Dissertation). Mahidol University. Nakhon Pathom.

(8) สัมภาษณ์

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./ (ปีที่สัมภาษณ์)/ ตำแหน่ง./ สัมภาษณ์./ วันที่สัมภาษณ์.

ตัวอย่าง

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2558). อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สัมภาษณ์. 18 เมษายน.

Interviewee A. (2019). Student at Faculty of Buddhism, MCU. *Interview*. 1 March.

(9) สื่อออนไลน์

ผู้แต่ง./ (วันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่)/ชื่อบทความ./สืบค้นเมื่อ วันที่ เดือน ปี,/จาก แหล่งที่อยู่ไฟล์ (URL)

ตัวอย่าง

พระศรีคัมภีร์ญาณ (สมจินต์ สมมาปัญญา). (1 พฤษภาคม 2555). *การจัดการศาสนาและวัฒนธรรมในอุษาคเนย์เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2556, จาก http://www.mcu.ac.th/site/artidecontent_desc.php?artide_id=1304&articlegroup_id=274

Doyle, M. W. (22 June 2004). *Liberal Internationalism: Peace, War and Democracy*. Retrieved September 2, 2013, from http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/themes/peace/doyle/index.html

(10) การสัมมนา/ประชุมวิชาการ

ผู้เขียน./ (ปีที่เผยแพร่)/ชื่อบทความ./การสัมมนาหรือประชุม./หน่วยงานที่จัด./วันเดือนที่จัด./หน้าที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง

พระครูวรธรรมวิฑูรย์ และคณะ. (2561). เปรียบเทียบหลักอุเบกขาธรรมในพระพุทธศาสนาและหฺวู่-เว่ยในเต๋า. *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 ประจำปี 2561 เรื่อง “การวิจัยทางพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” (The Research on Buddhism for Sustainable Development)*. วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วันที่ 20 มีนาคม. หน้า 119-129.

การให้เรียงลำดับเอกสารอ้างอิงให้ปฏิบัติ ดังนี้ 1) เรียงตามลำดับพยัญชนะ ก-ฮ หากซ้ำอักษรให้เรียงตามสระตัว 2) หากซ้ำชื่อผู้แต่งให้เรียงตามลำดับ พ.ศ. โดยเรียง พ.ศ. ที่น้อยสุดไว้หน้า ส่วนเอกสารอ้างอิงที่ซ้ำซึ่งเรียงไว้หลัง ให้เขียนเส้นประแทน โดยมีความยาวเท่าย่อหน้า 3) เรียงลำดับเอกสารภาคภาษาไทยก่อน จากนั้นจึงเป็นภาคภาษาอังกฤษ ซึ่งเรียงตามอักษร A-Z หากซ้ำอักษรให้เรียงตามสระ และหากชื่อผู้แต่งที่ซ้ำกันให้เรียงตามลำดับ ค.ศ. จากนั้นย่อไปหากเหมือนภาคภาษาไทย

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิงท้ายเรื่อง

โกนิญฐ์ ศรีทอง. (2558). *การบูรณาการภูมิปัญญาพระพุทธศาสนากับการเสริมสร้างความสมดุลของระบบนิเวศวิทยาชุมชน*. พระนครศรีอยุธยา: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จรูญ รัตนกาล. (2556). *การประยุกต์หลักพุทธธรรมและแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการอยู่ร่วมกันของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสามัคคี อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. รายงานการวิจัย. กองทุนสนับสนุนการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พงศ์สานต์ พิทักษ์มหาเกตุ. (2538). *ชาวบ้านกับช่องทางประกอบธุรกิจท่องเที่ยว แนวคิดในการจัดตั้งสหกรณ์บริการนำเที่ยวแนวอนุรักษ์แห่งประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: ปกเกล้า.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2548). *โลกทัศน์ชาวพุทธ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *การแพทย์ยุคใหม่ในพุทธทัศน์*, พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

- พระศรีคัมภีร์ญาณ (สมจินต์ สมมาปญโญ). (1 พฤษภาคม 2555). *การจัดการศาสนาและวัฒนธรรมในอุษาคเนย์เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2556, จาก http://www.mcu.ac.th/site/artidecontent_desc.php?article_id=1304&articlegroup_id=274
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2535). *พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 12*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 12*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (6 เมษายน 2560). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก*. หน้า 1-90.
- Bergstein, M. (2000). Tubular Function. In Richard, E. B., et al. (eds.). *Nelson Textbook of Paediatrics*, 16th ed. (p. 596). Philadelphia: Saunders.
- Boo, E. (1990). *Ecotourism: The Potentials and Pitfalls*, Vol. 1 and 2. Washington, D.C.: World Wildlife Fund.
- _____. (1991). Making Ecotourism Sustainable: Recommendations for Planning, Development, and Management. In *Nature Tourism Managing for the Environment*. Washington, D.C.: Island Press.
- Hylton, P. (2001). *Blackwell Companions to Philosophy: A Companion to Analytic Philosophy*. Martinich, A. P. and Sosa, D. (eds.). Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Keown, D. (1995). *Are There "Human Right" in Buddhism*. London: University of London.
- Kiarash, A. (2007). Human Dignity in Islamic Bioethics. *The Iranian Journal of Allergy*. 6 (5), 25-28.
- Snyder, C. R., et al. (2011). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*, 2nd ed. Los Angeles: SAGE Publications Inc.
- Strauss, A. and Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory, Techniques and Procedures for Developing*. London: California Sage Publications.

5. การส่งบทความต้นฉบับ

5.1 การเตรียมเอกสารต้นฉบับประกอบด้วย

1. ต้นฉบับที่เป็นไฟล์ *.doc ของ Microsoft Word โปรดดูรายละเอียดที่ระบุในรูปแบบข้างต้น
2. กรอกแบบฟอร์มเสนอผลงานเพื่อตีพิมพ์ (ใบสมัคร) ให้ถูกต้องและชัดเจน

5.2 การจัดส่งต้นฉบับ

ส่งทางระบบวารสารออนไลน์ “วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์” ตามลิงก์ <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Kanchana-editor/index> หากผู้เขียนยังไม่มีบัญชีของระบบ ThaiJO ต้องลงทะเบียน (Register) ในระบบวารสารก่อน จากนั้นเข้าสู่ระบบ (Login) เพื่อส่งบทความต้นฉบับและแนบไฟล์แบบฟอร์มเสนอผลงานเพื่อตีพิมพ์มาให้เรียบร้อย (หรือกรอกใบสมัครทาง Google Form)

6. การพิจารณาบทความเบื้องต้นของกองบรรณาธิการ

บทความต้นฉบับต้องจัดในรูปแบบไฟล์ *.doc ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 8-15 หน้า (รวมบทคัดย่อ ภาพ ตารางและเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้นใน 2 ด้าน คือ 1) ความถูกต้องตามรูปแบบของวารสาร 2) ขอบข่ายเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์ ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาเบื้องต้นจะส่งกลับไปให้ผู้เขียนแก้ไข ถ้าผ่าน จะเข้าสู่การพิจารณากลั่นกรองของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่าน เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลอย่างไร จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบต่อไป

7. สิทธิของกองบรรณาธิการ

ในกรณีกองบรรณาธิการหรือผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองบทความมีความเห็นว่า ควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นหลัก และขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่ตีพิมพ์ในกรณีที่บทความไม่ตรงกับวัตถุประสงค์และรูปแบบของวารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์ หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้ทรงคุณวุฒิ หากบทความใดได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิให้ตีพิมพ์ ผู้เขียนจะได้รับหนังสือรับรองการตีพิมพ์จากวารสาร (เฉพาะผู้แจ้งความประสงค์เท่านั้น)



แบบฟอร์มเสนอผลงานเพื่อตีพิมพ์
วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งทางวิชาการ.....

ประเภทบทความ

☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความปริทรรศน์ ☐ บทความวิจารณ์หนังสือ

ชื่อบทความ

(ภาษาไทย)

.....

(English)

.....

ชื่อผู้เขียนร่วม (ถ้ามี) *บทความวิจัย ไม่เกิน 4 ท่าน, บทความประเภทอื่น ไม่เกิน 2 ท่าน*

1.

2.

3.

4.

หน่วยงานและที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก

.....

โทรศัพท์ E-mail LINE ID.....

“ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วม (ถ้ามี) ขอรับรองว่า บทความที่เสนอมานี้ ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์และไม่ได้อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่นใด ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมยอมรับหลักเกณฑ์การพิจารณาต้นฉบับ โดยยินยอมให้กองบรรณาธิการมีสิทธิ์พิจารณา ตรวจสอบต้นฉบับได้ตามที่เห็นสมควร และขอมอบลิขสิทธิ์บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ให้แก่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีโพนบูลย์ ในกรณีมีการฟ้องร้องเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์เกี่ยวกับภาพ กราฟ ข้อความส่วนใดส่วนหนึ่ง และ/หรือข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความนี้ ถือเป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมแต่เพียงฝ่ายเดียว”

ลงชื่อ.....ผู้เขียน

(.....)

ชื่อบทความภาษาไทย (TH SarabunPSK 16 pt.)

Title in English (TH SarabunPSK 16 pt.)

เว้น 1 บรรทัด

ชื่อ – นามสกุล ผู้เขียนบทความภาษาไทย (14 pt. ตัวหนา)¹, ผู้เขียนร่วม², ผู้เขียนร่วม³
 ชื่อ – นามสกุล ผู้เขียนบทความภาษาอังกฤษ (14 pt. ตัวหนา)¹, ผู้เขียนร่วม², ผู้เขียนร่วม³
 ชื่อหน่วยงาน สังกัดภาษาไทย (14 pt. ตัวธรรมดา)¹, ², ³
 ชื่อหน่วยงาน สังกัดภาษาอังกฤษ (14 pt. ตัวธรรมดา)¹, ², ³
 อีเมลของผู้เขียนหลัก(ที่ติดต่อได้) (14 pt. ตัวธรรมดา)
 เว้น 1 บรรทัด

บทคัดย่อ (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(บทคัดย่อไม่เกิน 350 คำ).....
 (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

คำสำคัญ (16 pt.):;;(ขนาด 16 pt.)..... (3-5 คำ) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

Abstract (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

Keywords (16 pt.):;;(ขนาด 16 pt.)..... (3-5 คำ) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

บทนำ (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

วัตถุประสงค์การวิจัย (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

- 1..... (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....
- 2.....
- 3.....

ระเบียบวิธีวิจัย (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

ผลการวิจัย (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

อภิปรายผล (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

องค์ความรู้จากการวิจัย (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

บทสรุป (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

เอกสารอ้างอิง (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

ชื่อบทความภาษาไทย (TH SarabunPSK 16 pt.)

Title in English (TH SarabunPSK 16 pt.)

เว้น 1 บรรทัด

ชื่อ – นามสกุล ผู้เขียนบทความภาษาไทย (14 pt. ตัวหนา)¹, ผู้เขียนร่วม², ผู้เขียนร่วม³

ชื่อ – นามสกุล ผู้เขียนบทความภาษาอังกฤษ (14 pt. ตัวหนา)¹, ผู้เขียนร่วม², ผู้เขียนร่วม³

ชื่อหน่วยงาน สังกัดภาษาไทย (14 pt. ตัวธรรมดา)¹, ², ³

ชื่อหน่วยงาน สังกัดภาษาอังกฤษ (14 pt. ตัวธรรมดา)¹, ², ³

อีเมลของผู้เขียนหลัก(ที่ติดต่อได้) (14 pt. ตัวธรรมดา)

เว้น 1 บรรทัด

บทคัดย่อ (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(บทคัดย่อไม่เกิน 350 คำ).....

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

คำสำคัญ (16 pt.):;;(ขนาด 16 pt.)..... (3-5 คำ) (การจัด

ระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

Abstract (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

Keywords (16 pt.):;;(ขนาด 16 pt.)..... (3-5 คำ) (การจัด

ระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

บทนำ (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

เนื้อเรื่อง (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

องค์ความรู้ใหม่ (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

บทสรุป (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

เอกสารอ้างอิง (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.)

ชื่อบทความ (TH SarabunPSK 16 pt.)

Title in English (TH SarabunPSK 16 pt.)

เว้น 1 บรรทัด

ชื่อ – นามสกุล ผู้เขียนบทความภาษาไทย (14 pt. ตัวหนา)

ชื่อ – นามสกุล ผู้เขียนบทความภาษาอังกฤษ (14 pt. ตัวหนา)

ชื่อหน่วยงาน สังกัดภาษาไทย (14 pt. ตัวธรรมดา)

ชื่อหน่วยงาน สังกัดภาษาอังกฤษ (14 pt. ตัวธรรมดา)

อีเมลของผู้เขียนหลัก(ที่ติดต่อได้) (14 pt. ตัวธรรมดา)

เว้น 1 บรรทัด

บทคัดย่อ (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(บทคัดย่อไม่เกิน 350 คำ).....
..... (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....
.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ (16 pt.):;;(ขนาด 16 pt.)..... (3-5 คำ) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

Abstract (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....
.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords (16 pt.):;;(ขนาด 16 pt.)..... (3-5 คำ) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

บทนำ (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....
.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

เนื้อเรื่อง (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

บทวิจารณ์ (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

บทสรุป (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....

.....

.....

.....

.....

ชื่อเรื่อง (TH SarabunPSK 16 pt.)

Title in English (TH SarabunPSK 16 pt.)

เว้น 1 บรรทัด

ชื่อ - นามสกุล ผู้เขียนบทความภาษาไทย (14 pt. ตัวหนา)

ชื่อ - นามสกุล ผู้เขียนบทความภาษาอังกฤษ (14 pt. ตัวหนา)

ชื่อหน่วยงาน สังกัดภาษาไทย (14 pt. ตัวธรรมดา)

ชื่อหน่วยงาน สังกัดภาษาอังกฤษ (14 pt. ตัวธรรมดา)

อีเมลของผู้เขียนหลัก(ที่ติดต่อได้) (14 pt. ตัวธรรมดา)

เว้น 1 บรรทัด

บทวิจารณ์หนังสือ

ผู้เขียน:

จำนวนหน้า:

ปีที่พิมพ์:

ครั้งที่พิมพ์:

สถานที่พิมพ์:

ภาพหน้าปกหนังสือ

เว้น 1 บรรทัด

บทนำ (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....
.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....
.....
.....
.....
.....
.....

เนื้อหา (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

.....
.....(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.).....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

บทวิจารณ์ (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

..(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.)..

บทสรุป (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

..(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.)..

เอกสารอ้างอิง (16 pt.) (การจัดระยะห่างบรรทัดหัวข้อใหญ่ Before 6 pt. และ After 6 pt.)

...(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt.)...



วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Kanchanaburi Sripaibool Buddhist College

227 ตำบลบ้านใต้ อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี 71000

โทรศัพท์: 034 51 6050

โทรสาร: 034 51 6505

E-mail: muckanjournal@gmail.com

www.https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Kanchana-editor/index



ลูกหลานคนเมืองกาญจน์
ต้องจบปริญญาตรี
ทุกคน ต้องมีโอกา
ทางการศึกษาทั้งทางโลก
และทางธรรม

หลวงพ่อดุสิตธรรมคุณาภรณ์
(ไพฑูริย์ กตปุณณมหาเถร ป.ธ.8)