วารสารปรัชญาปริทรรศน์

JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION

JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
SINCE 1995

ISSN: 1513-6620 (Print)
ISSN: 2773-9643 (Online)

คณะศาสนาและปรัชญา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University

ปีที่ 30 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน พ.ศ. 2568 : Vol. 30 No. 1 January – June 2025

https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv

วารสารปรัชญาทริทรรศน์

ปีที่ 30 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2568

Journal of Philosophical Vision

Vol. 30 No. 1 January – June 2025

สารจากบรรณาธิการ

วารสารปรัชญาปริทรรศน์ ได้ดำเนินการบริการทางวิชาการมาถึงปีที่ 30 ฉบับที่ 1 ของการเผยแผ่ผลงานการศึกษาในรูปแบบบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือ ซึ่งเมื่อมาถึงวาระแห่งปี พุทธศักราช 2568 นี้ วารสารก็ยังคงสานต่อปณิธานการเป็นสื่อกลางในการนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อประโยชน์ของสังคม และประเทศชาติ บนพื้นฐานของหลักวิชาการด้านปรัชญาในทุกสาขาวิชา เช่น พุทธศาสนา สังคมศาสตร์ มนุษย์ศาสตร์ รัฐศาสตร์ การศึกษา การบริหาร และแขนงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปรัชญา ขอขอบคุณสมาชิกทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อนำเสนอและเผยแพร่งานวิชาการรับใช้สังคมของคณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ ความอนุเคราะห์ในการประเมินบทความ และให้คำแนะนำเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้ได้คุณภาพเพื่อเกิดประโยชน์แก่วงการการศึกษาและวิชาการให้ดียิ่งขึ้น ตลอดถึงผู้แต่งที่ไม่ย่อท้อในการปรับแก้ไขงานเขียนจนสำเร็จได้ตีพิมพ์ในวารสารฉบับที่ผ่านมาวารสารฉบับนี้ ยังคงรอการสนับสนุนจากทุกท่านทั้งผู้แต่ง ผู้ประเมิน และคณะกองบรรณาธิการที่มีส่วนร่วมในการผลิตผลงานท่ามกลางการเผชิญหน้าของมนุษยชาติกับโรคร้ายที่เกิดขึ้นกับระบบทางเดินหายใจจากเชื้อโรคกลายพันธุ์ใหม่ที่ชื่อว่า โอมิครอน ที่แพร่กระจายในทุกภูมิทวีปทั่วโลก วารสารยังคงยินดีที่จะทำหน้าที่เป็นเครือข่ายที่จะเชื่อมโยงงานวิจัยใหม่ ๆ งานเขียนทางปรัชญาจึงเป็นงานเขียนที่เชื่อมทุกภาคส่วนของสังคมเข้าด้วยกันอย่าไร้รอยต่อ

วารสารฉบับนี้จึงขอเชิญชวนทุกท่านได้ติดตามผลงานและบทความใหม่ ๆ ผลการศึกษาใหม่ ๆ ที่เป็นข้อเท็จจริงและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโลก จะได้นำเผยแผ่ต่อไป

พระครูปลัด โชติพัฒน์ อาจารสุโภ, ดร.

บรรณาธิการ

กองงานบรรณาธิการวารสารปรัชญาปริทรรศน์

ที่ปรึกษา

อธิการบดี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองอธิการบดี ด้านวิชาการและพัฒนาคุณภาพ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองอธิการบดี ด้านวิจัยและนวัตกรรม	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
คณบดีคณะศาสนาและปรัชญา	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บรรณาธิการ

พระครูปลัด โชติพัฒน์ อาจารสุโภ (เทพา), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รองบรรณาธิการ

ดร.สุรชัย พุดชู	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

พระสุทธิสารเมธี, ผศ. ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ. ดร.สุวิญ รักสัตย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาสุรศักดิ์ ปจฺจนฺตเสโน, ผศ. ดร	มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาดวงเด่น ฐิตญาโณ, ผศ. ดร.	มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ. ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน	มหาวิทยาลัยมหิดล
รศ. ดร.ประยงค์ จันทร์แดง	มหาวิทยาลัยพะเยา
รศ. ดร.บุญเหลือ ใจมโน	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
รศ. ดร.อำพล บุดดาสาร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รศ. ดร.อภิญวัฒน์ โพธิ์สาน	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รศ. ดร.วินิจ ผาเจริญ	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผศ. ดร.สยาม ราชวัตร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผศ. ดร.บุญชู ภูศรี	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผศ. ดร.ประทีป พืชทองหลวง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.สวัสดิ์ อโณทัย	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
ดร.มนตรี หลินภู	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
Adj. Prof. Lim Hui Ling, Ph.D.	Religious Scholar, Singapore
Nguyen Thanh Trung, Ph.D.	Ho Chi Minh City University of Education, Vietnam
Thich Tam Vuong, Ph.D.	Buddha An Temple and Academy, Tennessee, USA
Ven. Sumanapal Bhikkhu, Ph.D.	Calcutta University, India

Ven. Dr.Vilasagga Sitagu, Ph.D.	International Buddhist Academy, Myanmar
Prof. Challapalli Swaroopa Rani, Ph.D.	Acharya Nagarjuna University, India
Sharma Khemraj, Ph.D.	Management Science, Nanhua University, Taiwan

กองจัดการวารสาร

ดร.สิริพร ครองชีพ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูสังฆรักษ์ สุริยะ ปภสฺสโร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูปลัดสุวัฒนญาณคุณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระปลัด ธนา อคฺคธมฺโม	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
นางสาวอริสา สายศรีโกศล	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สารบัญ (Content)

สารจากบรรณาธิการ		(ก)
สารบัญ		(ง-ช)
บทความวิจัย (Research Articles)		
1.	ศึกษาวิเคราะห์จริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณียเมตตสูตร พระเดชา จิรเตโช (จิระอนุกูลชัย) An Analytical study of Ethics in Karaṇīyametta Sutta PhraDecha Jiratecho (Jiraanukulchai)	1-11
2.	บูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์ เสาวลักษณ์ สุทธิพรโอภาส, พระสุทธิสารเมธี Integration of Human Resource Development in the New Way of Life with Buddhist Ethics Saowaluk Suttiponopas, Phrasutthisanmethi	12-28
3.	ศึกษาวิเคราะห์ทัศนะเรื่องสวรรค์ในพุทธศาสนา พระธงชัย อธิปญฺโญ (อยู่ยิ่ง), พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม An Analytical Study of the View on Heaven in Buddhism Phra Thongchai Atipanyo, Phramaha Maghavin Purisuttamo	29-35
4.	วิเคราะห์ความเชื่อเรื่องพระสีวลีในพุทธศาสนาเถรวาท พระอนันต์ สุธีโร (ดวงศรี), กฤตสุชิน พลเสน An Analysis of the Belief of Phra Sivali in Theravada Buddhism Phra Anan Sutheero (Daungsri), Kitsuchin Ponsen	36-43
5.	รูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท กฤตพิศิษฏ์ ปูรณภัทร์ธนากุล, พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม	44-57

	The Model of Sammaditthi Development according to Theravada Buddhist Kitphisit Puranaphattanakul, Phramaha Maghavin Purisuttamo	
6.	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ วัชรศักดิ์ แย้งจันทร์, เก็จกนก เอื้อวงศ์, มนพันธ์ ชาญศิลป์ The Strategic Leadership of School Administrators Affecting the Innovative Organization of Schools under the Secondary Education Service Area Office Phitsanulok, Uttaradit Watcharasak Yaengjan, Ketkanok Urwongse, Manaphan Charnsilp	72-84
7.	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทาริกา ไกรยะถา Guidelines for Teacher Competency Development in the 21st Century by Using the Four Principles of Bhavana, Paniad School Group in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province Tharika Kaiyatha	85-105
8.	แนวทางการรักษาวินัยนักเรียนตามหลักภาวนา 4 สำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี อมรรัตน์ ปากครอง Guidelines for Maintaining Student Discipline Based on the Four Principles of Meditation for Students in Schools in the 4th Efficiency Promotion Network, Pathum Thani Province Amornrat Pakkrong	106-123
9.	วัฒนธรรมความสุขในพระพุทธศาสนา พระครูโสภณธรรมวิสิฐ (ภูริวิศิษฐ์ สญฺญโต) The Culture of Happiness in Buddhism Phrakhrusoponthammavisit (Purivisit Sanyato)	124-136
10.	แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ขวัญฤทัย กองอุนนท์ Guidelines for Developing School Administrators to Promote Teachers' Teamwork Based on the Four Brahmavihara Principles in Nakhon Luang District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province Kwanruthai Kongunon	137-156

11.	พัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี อรวรรณ พุดมอญ Guidelines for Developing Creative Thinking Skills according to the Principles of Wisdom 3 of Personnel of the School Group, Efficiency Promotion Network No. 4 Pathum Thani Province Orawan Pudmon	157-176
12.	การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จารุกิตติ์ ใจบุญ Personnel Management according to the Principle of Brahma Viharn 4 of School Administrators Affiliated to the Ayutthaya Secondary Education Area Office Jarukit Jaiboon	177-201
13.	อิทธิพลการก่อตัวของขบวนการนักศึกษาในพม่า ในปี ค.ศ. 1974 พรรณวดี พลสิทธิ์, อริสา สายศรีโกศล The Power of the Student Movement in Burma in 1974 Phanawadee Phonsit, Arisa Saisrikosol	202-217
14.	Cross-level Influencing Factors of Employees' Innovative Behavior in Chinese Enterprises: The Mediating Role of Psychological Capital Hongxia Feng, Pratikshya Bhandari	218-230
15.	แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพหูสูตของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จิระพันธุ์ ปากวิเศษ Guidelines for Promoting the Characteristics of Educational Institution Administrators according to the Principles of Polymath Efficiency Promotion Network Group 4, under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 Jirapan Pakwised	231-245
16.	แนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี แพรวรุ่ง ศรีประภา Guidelines for Building Human Relations in Organizations according to the 6 Saraniyadhamma Principles of School Administrators in the Efficiency Promotion Network Group No. 4 in Pathum Thani Province Praewrung Sriprapa	246-268

17.	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มนตรี พุฒิสนธิ์ Guidelines for Developing the Characteristics of Teachers in the Digital Age according to the Principles of Kalyanamittadhamma 7, under the Office of Learning Promotion, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province Montree Putthison	269-285
18.	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี วรรณนิษา พุ่มอุไร Guidelines for Developing Good Characteristics of Teachers according to the Three Principles of Honesty, School Groups of Efficiency Promotion Network No. 4, Pathum Thani Province Wannisa Phoomurai	286-311
19.	การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี ชุติมา จอมดวง Personnel Management in the Digital Age According to the 4 Bias Principles of School Administrators in the Efficiency Promotion Network Group No. 1 in Pathum Thani Province Chutima Jomduang	312-329
บทความวิชาการ		
20.	พระพุทธศาสนากับความคาดหวังของเยาวชนไทย อริสา สายศรีโกศล และ พระสุทธิสารเมธี Buddhism and Thai Youth's Expectations Arisa Saisrikosol, Phra Suthisanmethee	58-71

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.1

ศึกษาวิเคราะห์จริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณีเมตตสูตร

An Analytical study of Ethics in Karaṇīyametta Sutta

พระเดชา จิรเตโช (จิระอนุกูลชัย)[1]*

Phra Decha Jiratecho (Jiraanukulchai)[1]*

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. พระเดชา จิรเตโช (จิระอนุกูลชัย)*

Phra Decha Jiratecho (Jiraanukulchai)*
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
Email: decha011975@gmail.com

คำสำคัญ:
จริยศาสตร์, กรณียเมตตสูตร

Keywords:
Ethics, Karaṇīyametta Sutta

Article history:
Received: 07/06/2024
Revised: 10/10/2024
Accepted: 22/10/2024
Available online: 15/05/2025

How to cite:
Jiraanukulchai, P. D. J. (2025). An Analytical study of Ethics in Karaṇīyametta Sutta. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 1 - 11.

ABSTRACT

The research article consists of these following objectives: 1) to study ethics; 2) to study Karaṇīyametta Sutta; and 3) to analyze the ethics appearing in Karaṇīyametta Sutta. There is a qualitative research which is analyzed by using documents and related literature and then presented by descriptive approach.

From the study, the following results are found that 1) ethics is a branch of philosophy. Ethics is a theoretical principle. Ethics concerns with human conduct and relates to criteria for judging rightness or wrongness and appropriateness or inappropriateness through seeking the value of life and what is the best for human life. 2) Karaṇīyametta Sutta are theoretical principle and practice. It is a sutta that the Lord Buddha gave to 500 monks for praying and spreading kindness to the forest gods and then develop kindness and Samathakammaṭṭhāna with diligence through using Magga which is abbreviated into Sīla, Samādhi, and Paññā. Finally, it can become an Arahanta. 3) The analysis of ethics in Karaṇīyametta Sutta can be divided into three aspects: goodness with following the Dhamma, virtues with gathering the goodness and vowing to triple gem, and values with forming peacefulness for themselves and others, including all creatures in various realms.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3. ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาจริยศาสตร์ 2. เพื่อศึกษาหลักจริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณียเมตตสูตร 3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์จริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณียเมตตสูตร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนา

ผลของการวิจัยพบว่า 1) จริยศาสตร์เป็นสาขาหนึ่งของปรัชญา เป็นหลักการทางด้านทฤษฎีที่ว่าด้วยเรื่องความประพฤติของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์ตัดสินความถูก ความผิด ควรหรือไม่ควร ด้วยการแสวงหาคุณค่าของชีวิตว่า อะไรเป็นสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับชีวิตของมนุษย์ 2) หลักจริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณียเมตตสูตร เป็นหลักการทางด้านทฤษฎีและทางด้านการปฏิบัติ เป็นพระสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงประทานแก่พระภิกษุจำนวน 500 รูป เพื่อนำไปสวดแผ่เมตตาให้กับรุกขเทวดา แล้วเจริญเมตตาสมถกัมมัฏฐานด้วยความเพียร โดยใช้หลักธรรมมรรคมีองค์แปดที่ย่นย่อมาเป็น ศีล สมาธิ และปัญญา ทำให้สำเร็จเป็นพระอรหันต์ได้ในที่สุด 3) วิเคราะห์จริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณียเมตตสูตรแบ่งได้สามประการ คือ ด้านความดีงาม ด้วยการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอน ด้านคุณธรรม เป็นการสั่งสมคุณงามความดี มั่นคงในพระรัตนตรัย และด้านคุณค่าก่อให้เกิดความสุขสงบร่วมเย็นทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดถึงสัตว์ทั้งหลายในภพภูมิต่าง ๆ

1. บทนำ

ความสงสัยเกิดขึ้นมากมายในจิตใจของมนุษย์ทุกผู้ทุกนาม ต่างเภท ต่างวัย ต่างเหตุ ต่างผล ต่างปัจจัย หัวข้อความสงสัยที่ตรงกันนั้นคือ จริยศาสตร์คืออะไร และ พุทธจริยศาสตร์คือความเกี่ยวคล้องคืออะไร จะว่าด้วยการหลักแห่งความประพฤติ พูดถึงความดี ความชั่ว การตัดสินความดีความชั่ว การแสวงหาความดีสูงสุดเป็นต้น ควรเข้าใจความหมายของการกระทำด้านศีลธรรมของมนุษย์ในบริบทของบุคคลหรือในความสัมพันธ์กับบุคคลซึ่งช่วยให้เราสามารถเข้าใจถึงความหมายของการกระทำด้านศีลธรรมซึ่งเป็นการกระทำที่มีความรับผิดชอบของมนุษย์การกระทำเป็นการเผยแสดงธรรมชาติของมนุษย์หรือการกระทำเป็นปรากฏการณ์ภายนอกของมนุษย์ที่บุคคลเผยแสดงตนเองออกในความหลายหลากของการกระทำของตนทั้งในสถานที่และกาลเวลาในความหมายที่ว่า “บุคคลเป็นคนอย่างไร การกระทำของเขาก็เป็นเช่นนั้น” เช่น บุคคลที่เป็นคนดีก็ควรที่จะกระทำแต่สิ่งที่ถูกต้องและในทางกลับกันบุคคลที่เป็นคนเลวก็น่าจะกระทำสิ่งที่ผิดเป็นต้น (เชิดชัย เลิศจิตรเลขา, 2545) สภาพปัญหาและความสำคัญของพุทธจริยศาสตร์หรือจริยธรรมนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นเจ้าอาวาสหรือเป็นบริหารในหน่วยงานใด ๆ ก็ตามควรจะพิจารณาแยกแยะให้ถ่องแท้เสียก่อนว่าจะลงมือแก้ปัญหาหรือตัดสินปัญหาทางจริยธรรมโดยใช้หลักการหรือทฤษฎีใด ๆ เพราะปัญหาจริยธรรมเป็นปัญหาที่ละเอียดอ่อนและสลับซับซ้อน ผู้บริหารจะต้องพิจารณาและตระหนักรู้ให้แน่ชัดว่า ควรจะใช้หลักทฤษฎีอะไรมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

หากผู้บริหารเข้าใจหลักและทฤษฎีจริยธรรมอย่างถ่องแท้แล้วก็สามารถจะหยิบยกหลักและทฤษฎีเหล่านั้นมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างง่ายดาย และบังเกิดผลที่ดีแก่สังคมคือประเทศชาติและสังคมโลกต่อไป (จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, 2548) แนวคิดทฤษฎีทางจริยศาสตร์และพุทธจริยศาสตร์นั้นจึงจะเปรียบได้กับเข็มทิศที่

นำทางให้ผู้ปฏิบัติตามได้มีหลักยึดที่ถูกต้องในทางดำเนินไปสู่จุดหมายที่ถูกต้องสมบูรณ์ เป็นสิ่งที่จำเป็นกับทุกคนในสังคมเพราะว่าทุกคนนั้นไม่ได้อยู่ตามลำพังแต่เพียงผู้เดียวต้องมีการติดต่อสื่อสารกันตลอดเวลา ดั้งนั้น การที่อยู่ร่วมกันในสังคมในหมู่คนจำนวนมากต้องมีกฎมีระเบียบในการปฏิบัติ เพื่อความสงบสุขแก่ตนเองและผู้อื่น และถ้าทุกคนในสังคมได้นำหลักจริยศาสตร์มาใช้แล้ว ผู้วิจัยเชื่อได้ว่า ชีวิตของบุคคลนั้นจะมีแต่ความร่มเย็นเป็นสุขมีความเจริญงอกงามในชีวิต และสังคมก็จะมีคนที่ดีมีศีลธรรม อยู่ร่วมกันอย่างมีความสงบสุขอย่างแน่นอนแต่แล้วประเทศไทยเป็นประเทศที่มีผู้คนส่วนมากนับถือพระพุทธศาสนา แต่ความศรัทธาของชาวพุทธก็เริ่มเสื่อมลงในรอบศตวรรษที่ผ่านมาจนมีผู้คนต่างวิพากษ์วิจารณ์ และมองว่าพระพุทธศาสนา มีไว้สำหรับการทำบุญเพื่อมุ่งสวรรค์และหนีจากนรกเท่านั้นเอง ในขณะเดียวกันข้อวัตรปฏิบัติของพระภิกษุสงฆ์บางรูปอยู่ในภาวะถดถอยจากพระวินัย เช่น การทำธุรกิจเชิงพานิชย์ ประกอบพิธีกรรมภูตผีเข้าทรงเจ้า ประกอบพิธีกรรมเช่นเวทย์มนต์คาถาหาเลี้ยงชีพโดยอาศัยความเชื่อทางด้านไสยศาสตร์ ยิ่งไปกว่านั้นยังมีข่าวฉาวโฉ่เกี่ยวกับพระยุ่งกับสีกา เมาสุรา ฯลฯ ยิ่งทำให้ความศรัทธาของชาวพุทธเริ่มสั่นคลอน และรู้สึกหมดหวังมากยิ่งขึ้น

เมื่อคณะสงฆ์ต่างไม่ใยดีต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรภายใต้ระบบศักดินาที่มุ่งเน้นใช้ชีวิตภายใต้สมณวิสัยเพื่อยศศักดิ์เล่นพรรคเล่นพวกและดำเนินงานโดยปราศจากความโปร่งใสและความยุติธรรม สิ่งเหล่านี้คือสาเหตุส่วนหนึ่งของปัญหาที่ทำให้พระพุทธศาสนาเสื่อมศรัทธา พระสงฆ์จึงควรหันมาทบทวนบทบาทของตนเองให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือหลักการแบบแผ่นนั้น ๆ จะกล่าวคือ พระสงฆ์เหล่านั้นเป็นผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งเดียวกับพระศาสนา ไม่ปฏิบัติเป็นปฏิปักษ์ขัดต่อคำสอนของพระศาสดา ดำรงตนภายใต้สมณวิสัยเป็นพุทธศาสนทายาทศึกษา ปฏิบัติเผยแผ่และปกป้องพระพุทธศาสนาให้ดำรงสืบต่อไป ซึ่งภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งของพระสงฆ์คือการหันมาทบทวนบทบาทของการดำรงชีพของพระสงฆ์ในสมัยพุทธกาล โดยพิจารณาถึงคุณสมบัติของพระสงฆ์ ซึ่งผู้วิจัยมองว่า หลักกรณียเมตตสูตรนั้นน่าจะเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดที่จะชี้ให้เห็นว่าคุณสมบัติและการประพฤติการปฏิบัติของพระสงฆ์ควรมีทิศทางหรือหลักจริยวัตรเป็นอย่างไร หลักกรณียเมตตสูตร (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 15, 2539: 784) จัดเป็นพระสูตรที่ว่าด้วย คุณสมบัติของผู้ควรบรรลุสันตบทหรือนิพพาน และว่าด้วยการแผ่เมตตาไปยังสรรพสัตว์ พระสูตรนี้จัดเป็นนโยบายที่พระพุทธเจ้าทรงมอบให้แก่พระภิกษุโดยทรงแนะนำให้พระภิกษุเจริญเมตตาจิตไปในหมู่มวลสรรพสัตว์ตลอดจนเทพ เทวา ภูตผีปีศาจทั้งหลาย ไม่มีประมาณ ไม่มีขอบเขต ไม่จำกัดว่าสัตว์นั้นหรือเขาผู้นั้นจะเกี่ยวข้องกับเราหรือไม่ก็ตาม ก่อนจะเข้าสู่เรื่องราวให้ตั้งจิตเจริญเมตตาพร้อมกับสาธยายพระสูตรนี้ นอกจากเทวดาจะไม่แสดงสิ่งที่น่ากลัวหลอกหลอนแล้ว ยังจะมีใจอนุเคราะห์ภิกษุสงฆ์อย่างมีไมตรีจิตอีกด้วย

ดังนั้น จากประเด็นดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาประวัติความเป็นมาของสาระสำคัญของจริยศาสตร์ที่เหมือนกันกับพุทธจริยศาสตร์หรือไม่ในกรณียเมตตสูตรนั้น เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักจริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณียเมตตสูตรและคุณค่าของหลักธรรมทั้งในด้านจิตใจ และทางด้านสังคม เพื่อให้ได้ประโยชน์และเพื่อความสอดคล้องกับพุทธประสงค์อันดีงามเพื่อขจัดความขัดแย้งกันและกันเป็นการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาและสานต่อประเพณีอันดีงามให้คงอยู่กับคู่สังคมไทยต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาหลักจริยศาสตร์

2.2 เพื่อศึกษาหลักจริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณีเมตตสูตร

2.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์จริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณีเมตตสูตร

3. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าในเรื่องหลักวิเคราะห์เกี่ยวกับจริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณีเมตตสูตร โดยมีประเด็นที่จะทำการศึกษาดังต่อไปนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิเคราะห์หลักจริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณีเมตตสูตร มีเนื้อหาสาระประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ 1. จริยศาสตร์ ประเด็นที่จะศึกษานั้นมีอยู่ 2 ประการ คือ ลักษณะแห่งความประพฤติ และ ลักษณะเชิงคุณค่าทางจริยศาสตร์ 2. กรณียเมตตาสูตร ศึกษาความเป็นมา และเนื้อหาสาระสำคัญ

3.2 ขอบเขตด้านเอกสาร

การศึกษาวิเคราะห์หลักจริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณียเมตตสูตร ใช้เอกสารประกอบการทำวิจัย ดังนี้ 1. เอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎก ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย และฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ 2. เอกสารทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวของกับการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งได้เน้นการค้นคว้าวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ (Primary Sources) คือ พระไตรปิฎกและอรรถกถา

2. การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Sources) คือ หนังสือ งานวิจัยเอกสาร บทความ งานเขียนอื่น ๆ และค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเป็นหลัก

3. หลังจากการรวบรวมและศึกษาค้นคว้ามาจากแหล่งข้อมูลที่สำคัญที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นได้นำมาเพื่อทำการวิเคราะห์ความหมาย สรุปข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า นำมาประกอบการสรุปและอภิปรายผล

5. ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์จริยศาสตร์ที่ปรากฏใน กรณียเมตตสูตรพบว่า จริยศาสตร์ เป็นสาขาหนึ่งของปรัชญาที่เกี่ยวกับการประพฤติของมนุษย์ ซึ่งเชื่อมโยงกับการตัดสินสิ่งที่ถูกหรือผิด รวมถึงสิ่งที่ควรหรือไม่ควรทำตามหลักการที่กำหนด โดยมีการแสวงหาคุณค่าที่ดีที่สุดสำหรับชีวิตมนุษย์ หลักจริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณียเมตตสูตรสามารถแบ่งได้ดังนี้

5.1 ด้านความดีงาม หมายถึง ในกรณียเมตตสูตร ความดีงามเป็นหัวใจหลักของจริยธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ ความดีงามในที่นี้ไม่ใช่เพียงแค่การทำสิ่งที่ถูกต้องในระดับพื้นฐาน เช่น การไม่เบียดเบียนหรือไม่ทำร้ายผู้อื่น แต่ยังรวมถึงการแสดงออกถึงความเมตตา กรุณา ซึ่งเป็นคุณธรรมที่สูงส่งและมีความหมายลึกซึ้งต่อชีวิตและสังคม การแผ่เมตตาเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับบุคคล และระหว่างบุคคลกับสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย การที่เรามีความเมตตาและปรารถนาดีต่อผู้อื่นนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ทางสายเลือดหรือลักษณะเฉพาะตัวของผู้ที่ได้รับเมตตาเท่านั้น แต่เป็นการแผ่เมตตาจิตอย่างไม่มีข้อจำกัด ไม่ว่าจะเป็นมนุษย์หรือสัตว์ เป็นมิตรหรือศัตรู ทุกคนล้วนสมควรได้รับความเมตตาอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งถือว่าเป็นคุณธรรมที่พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญอย่างยิ่ง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2550) สำหรับเรื่องความดีงามในที่นี้ ยังสะท้อนถึงการดำรงชีวิตด้วยการหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นภัยต่อตนเองและผู้อื่น นั่นคือการไม่เบียดเบียนไม่ทำร้ายผู้อื่นทางกาย วาจา และใจ สิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างสมดุลให้กับชีวิต ทำให้เกิดความสงบสุขในใจของผู้ปฏิบัติและสร้างความมั่นคงในสังคม การไม่เบียดเบียนและการแสดงความเมตตายังเป็นการพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น มีความอดทนต่อความยากลำบากในชีวิต สามารถดำเนินชีวิตไปอย่างมีศีลธรรมและมุ่งสู่เป้าหมายที่สูงขึ้นตามหลักพุทธศาสนา ความดีงามในกรณียเมตตสูตรนี้เป็นการฝึกฝนตนเองให้มีความสงบเยือกเย็น มีความตั้งมั่นในคุณธรรม โดยการละทิ้งความโกรธ ความอิจฉาริษยา และการเบียดเบียนผู้อื่น (เชิดชัย เลิศจิตรเลขา, 2545) ในการแผ่เมตตาจิตอย่างไม่จำกัดยังมีประโยชน์อย่างมากในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม การที่บุคคลสามารถปฏิบัติตามหลักเมตตาได้อย่างแท้จริงนั้น จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ปรองดองและยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว ในชุมชน หรือในสังคมใหญ่ ความเมตตาสร้างบรรยากาศที่ดีในสังคม ลดการขัดแย้ง และส่งเสริมความสงบสุขโดยรวม การปฏิบัติตามกรณียเมตตาสูตรจึงถือว่า เป็นการเสริมสร้างทั้งความดีงามส่วนบุคคลและความดีงามของสังคมในวงกว้าง (จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, 2548)

5.2 ด้านคุณธรรม หมายถึง คุณธรรมในกรณียเมตตสูตรมีความสำคัญอย่างมากในฐานะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การสั่งสมคุณธรรม เช่น การเจริญเมตตาจิต ความซื่อสัตย์ ความอดทน และความเคารพในผู้อื่น ทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีเสถียรภาพและไม่หวั่นไหวต่อสิ่งยั่วยุ การมีคุณธรรมจะช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมตนเองได้ ไม่ว่าจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทายหรือยากลำบาก การเจริญเมตตาในที่นี้ยังช่วยพัฒนาความมั่นคงในจิตใจ บุคคลที่มีคุณธรรมย่อมไม่ทำร้ายผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อม และยังพร้อมที่จะยืนหยัดในความถูกต้องแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก (จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, 2548) โดยการสั่งสมคุณธรรมยังเป็นการฝึกฝนจิตใจให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้อย่างสงบและมั่นคง คุณธรรมทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีวินัย และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า การมีคุณธรรมยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม ผู้ที่มีคุณธรรมจะสามารถเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือได้ เพราะเขาสามารถแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมยังช่วยให้เกิดการพัฒนาในองค์กรหรือสังคมได้อย่างยั่งยืน คุณธรรมในกรณียเมตตาสูตรยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความเป็นปึกแผ่นในสังคม ซึ่งนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2550) อนึ่งคุณธรรมยังช่วยให้บุคคลมีจิตใจที่สงบและมีสมาธิ การพัฒนาคุณธรรมทางจิตใจ เช่น การฝึกสมาธิและวิปัสสนา เป็นสิ่งที่พระพุทธศาสนามุ่งเน้น เพราะการมีสมาธิที่ดีช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจได้อย่างมี

เหตุผลและมีความรับผิดชอบ คุณธรรมเหล่านี้ยังช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น และสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาในชีวิตได้อย่างมั่นคง ความสำคัญของคุณธรรมจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อการสร้างสังคมที่มีเสถียรภาพและความยั่งยืนอีกด้วย (เชิดชัย เลิศจิตรเลขา, 2545)

5.3 ด้านคุณค่า หมายถึง คุณค่าของการปฏิบัติตามกรณียเมตตสูตรอยู่ที่การพัฒนาตนเองทั้งในระดับส่วนบุคคลและระดับสังคม การปฏิบัติตนด้วยการเจริญเมตตาจิตไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อความสัมพันธ์กับผู้อื่นเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อการสร้างคุณค่าทางจิตวิญญาณและจิตใจ คุณค่าของการแผ่เมตตาคือการทำให้บุคคลมีความสงบสุขทางจิตใจ ไม่ถูกกระทบจากความโกรธ ความอิจฉาริษยา หรือความเกลียดชัง ความสงบสุขที่เกิดขึ้นจากการเจริญเมตตานี้เป็นคุณค่าที่แท้จริงของชีวิตมนุษย์ ซึ่งไม่สามารถหาจากทรัพย์สินหรือวัตถุภายนอกได้ การปฏิบัติตามหลักเมตตานำไปสู่การพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น และสามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้อย่างสงบ ซึ่งคุณค่าทางจริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณียเมตตสูตรยังสะท้อนถึงความสำคัญของการมีสติและปัญญาในการดำเนินชีวิต การใช้ปัญญาเพื่อพิจารณาสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ทำให้บุคคลสามารถมองเห็นความเป็นจริงของชีวิตและสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเจริญเมตตายังทำให้บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีและมีความเท่าเทียมกับผู้อื่น คุณค่านี้เป็นสิ่งที่พระพุทธศาสนาสอนให้ปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและความเป็นธรรมในสังคม การดำเนินชีวิตด้วยความเมตตาและปัญญานี้จึงเป็นคุณค่าที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสงบและมีความสุขอย่างยั่งยืน (จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, 2548) และคุณค่าในกรณียเมตตาสูตรยังเกี่ยวข้องกับการสร้างสังคมที่ดี ความเมตตาเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม การที่บุคคลมีความเมตตาและปรารถนาดีต่อผู้อื่น ทำให้สังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข คุณค่านี้ยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาในทุกระดับ ตั้งแต่ครอบครัวจนถึงสังคมใหญ่ การปฏิบัติตามคุณค่าทางจริยศาสตร์ในกรณียเมตตาสูตรจึงนำมาซึ่งความสงบสุขและความเจริญทางสังคมที่ยั่งยืน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2550) กล่าวโดยสรุปการศึกษาจริยศาสตร์ในกรณียเมตตสูตรแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการแผ่เมตตาจิตและการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม ซึ่งส่งผลดีทั้งต่อความสงบสุขส่วนบุคคลและสังคมโดยรวม ความดีงาม คุณธรรม และคุณค่าเหล่านี้เป็นหลักสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและชีวิตที่สมบูรณ์ตามหลักพุทธศาสนา

6. อภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่า **จริยศาสตร์** เป็นสาขาหนึ่งของปรัชญาที่ว่าด้วยความประพฤติของมนุษย์ โดยเน้นไปที่การตัดสินความถูกต้อง ผิด และความเหมาะสมในการกระทำ จริยศาสตร์ช่วยให้มนุษย์พิจารณาถึงคุณค่าของการกระทำที่ดีและชั่ว ผลของการกระทำส่งผลต่อคุณค่าในการดำเนินชีวิตและความเจริญก้าวหน้าทางจิตใจ จริยศาสตร์ทั่วไปนี้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการแสวงหาคุณค่าสูงสุดของชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเชิดชัย เลิศจิตรเลขา (2545) ที่ระบุว่า “จริยธรรมมีบทบาทในการพัฒนาความประพฤติของบุคคลและการสร้างความสัมพันธ์ในสังคม” นอกจากนี้ จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2548) ยังได้กล่าวถึงบทบาทของจริยศาสตร์ในการกำหนดแนวทางให้มนุษย์ตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะเมื่อเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อน “จริยธรรมเป็นเข็มทิศที่นำทางการดำเนินชีวิตให้เกิดความสมดุลและความยุติธรรม”

การศึกษานี้ทำให้เข้าใจถึงแนวคิดเรื่องจริยศาสตร์ที่มุ่งเน้นการกำหนดกรอบการกระทำของมนุษย์ให้สอดคล้องกับความถูกต้องตามมาตรฐานทางศีลธรรม จริยศาสตร์ไม่เพียงแต่เป็นการกำหนดเกณฑ์การตัดสินในเรื่องของความดีหรือชั่ว แต่ยังครอบคลุมถึงการแสวงหาคุณค่าที่เป็นประโยชน์สูงสุดสำหรับชีวิตมนุษย์ งานของ MacIntyre (2007) ใน After Virtue กล่าวถึงแนวคิดที่ว่า “การกระทำของมนุษย์สามารถถูกตัดสินได้จากบรรทัดฐานทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งจะกำหนดสิ่งที่ถือว่าเป็นการกระทำที่มีคุณค่า” ที่สอดคล้องกับแนวคิดที่ปรากฏในกรณียเมตตสูตรที่กล่าวถึงการพัฒนาศีลธรรมเพื่อประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งจริยศาสตร์ในบริบทของพุทธศาสนามีความพิเศษตรงที่เน้นการฝึกฝนจิตใจและพัฒนาความเป็นมนุษย์ผ่านการกระทำที่ดีงามและการหลีกเลี่ยงความชั่ว ซึ่งมีการกล่าวถึงในงานของ Keown (1992) ใน The Nature of Buddhist Ethics ที่เน้นว่า “จริยศาสตร์พุทธศาสนาเป็นการนำเสนอหลักปฏิบัติที่เน้นถึงการฝึกฝนตนเองเพื่อบรรลุถึงความสุขที่แท้จริง” ดังนั้น จริยศาสตร์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

การศึกษาหลักจริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณียเมตตสูตรพบว่า หลักการที่สำคัญประกอบด้วยการปฏิบัติตามศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาตนเองและสังคม หลักการเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการเจริญเมตตาไม่เพียงแต่เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แต่ยังเป็นการส่งเสริมให้บุคคลงดเว้นจากการเบียดเบียนและกระทำความดี ตามหลักของกรณียเมตตสูตร ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นกระบวนการที่พุทธศาสนามุ่งเน้นให้ปฏิบัติเพื่อการเจริญก้าวหน้าในชีวิต การฝึกฝนศีลเป็นการควบคุมการกระทำทางกายและวาจา สมาธิเป็นการควบคุมจิตใจให้มั่นคง ส่วนปัญญาคือการเห็นความจริงของโลกและชีวิต ดังที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวไว้ว่า “การฝึกฝนตนด้วยการมีศีล สมาธิ และปัญญาเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมความสุขที่ยั่งยืน” งานของ Harvey (2000) ใน An Introduction to Buddhist Ethics ยังเน้นถึงความสำคัญของการมีเมตตาในการดำเนินชีวิต โดยกล่าวว่า “การเจริญเมตตาช่วยให้บุคคลลดความโกรธเกลียดและความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นหนทางในการสร้างความสงบสุขในสังคม” ดังนั้น การปฏิบัติตามหลักจริยศาสตร์ในกรณียเมตตสูตรจะช่วยให้บุคคลเจริญเติบโตในทุกด้านของชีวิต ตั้งแต่ด้านกายภาพ จิตใจ ไปจนถึงการบรรลุธรรมสูงสุด คือ นิพพาน ซึ่งเป็นจุดหมายสูงสุดในพุทธศาสนา ซึ่งการศึกษาจริยศาสตร์ใน กรณียเมตตสูตร แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ เมตตาธรรม ในการพัฒนาตนเองและสังคม หลักเมตตาจิตสอนให้บุคคลแผ่ความเมตตาโดยไม่จำกัด ไม่ว่าจะเป็นมนุษย์หรือสัตว์ และเป็นการแสดงออกถึงความดีงามอันยิ่งใหญ่ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่สงบสุขระหว่างบุคคลและสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ การปฏิบัติตามหลักเมตตานี้จึงมีผลไม่เพียงแค่ทางจิตวิญญาณ แต่ยังส่งผลในระดับสังคม ช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างสังคมที่สงบสุขมากขึ้น (Chakrabarti, 2020)

คุณค่าทางจริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณียเมตตสูตรนั้นมีความครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนาตนเองไปจนถึงการสร้างความสมดุลในสังคม ด้านคุณธรรม จริยศาสตร์ในกรณียเมตตสูตรยังมุ่งเน้นไปที่การสั่งสมคุณธรรมที่ส่งเสริมความมั่นคงทางจิตใจและความมีเสถียรภาพในชีวิต การฝึกฝนตนเองด้วยการมีเมตตา ความซื่อสัตย์ และการไม่เบียดเบียน ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีสติและเหตุผล สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงแต่พัฒนาจิตใจของบุคคล แต่ยังสร้างความเป็นปึกแผ่นในสังคม การปฏิบัติตนด้วยคุณธรรมเช่นนี้ทำให้บุคคลมีศักยภาพในการเป็น

ผู้นำที่มีจริยธรรม และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นในการเผชิญกับความท้าทายในสังคม (Ladwig & Schlieter, 2019) โดยคุณค่าทางจริยศาสตร์นี้ไม่เพียงแต่ช่วยในการปฏิบัติตนให้มีศีลธรรมและความเมตตาเท่านั้น และด้านคุณค่า จริยศาสตร์ในกรณียเมตตสูตรยังสะท้อนถึงคุณค่าที่แท้จริงของการมีชีวิตอยู่ การแผ่เมตตาและการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมนี้ทำให้เกิดความสงบสุขในใจ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการเผชิญกับปัญหาในชีวิตประจำวัน ความสงบที่ได้จากการเจริญเมตตาจิตช่วยลดความกังวลและความเครียด ซึ่งมีประโยชน์ทั้งต่อร่างกายและจิตใจในระยะยาว (Harvey, 2020) อีกทั้งยังบ่งบอกคุณค่าเหล่านี้ยังนำไปสู่การสร้างสังคมที่มีความเสมอภาคและยุติธรรม การใช้เมตตาจิตในชีวิตประจำวันช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีจิตใจที่เปิดกว้างและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่แบ่งแยก ซึ่งถือเป็นคุณค่าที่สำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมสมัยใหม่ (Barua, 2022) ล้วนเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม การวิเคราะห์ในระดับลึกแสดงให้เห็นว่า จริยศาสตร์นี้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแนวคิดของ Aristotle (2004) ที่กล่าวถึงใน Nicomachean Ethics ว่า “การแสวงหาความสุขที่แท้จริงมาจากการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมและการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ” ในกรณียเมตตสูตรจะเห็นได้ชัดว่า การปฏิบัติตามศีล สมาธิ และปัญญานั้นมีจุดมุ่งหมายสูงสุดในการสร้างความสมดุลและความสงบในจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Collins (1982) ใน Selfless Persons: Imagery and Thought in Theravada Buddhism ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบรรลุสภาพจิตที่บริสุทธิ์ผ่านการปฏิบัติธรรม สำหรับคุณค่าทางจริยศาสตร์ ในกรณียเมตตสูตร พบว่าคุณค่านี้สามารถแบ่งออกเป็นสามระดับ ได้แก่ ระดับต้น (ศีล), ระดับกลาง (สมาธิ), และระดับสูง (ปัญญา) ในระดับต้น การปฏิบัติศีลช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม ในระดับกลาง สมาธิช่วยพัฒนาความสงบและความมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งจำเป็นในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน

ส่วนในระดับสูง ปัญญาช่วยให้บุคคลสามารถเข้าใจความจริงของโลกและชีวิตอย่างถ่องแท้ โดยการพัฒนาปัญญาผ่านการเจริญวิปัสสนานั้นไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลรู้เท่าทันความเป็นจริง แต่ยังส่งเสริมให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนาปัญญานี้สอดคล้องกับแนวคิดของจำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2548) ที่กล่าวว่า “ปัญญาเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผล และสามารถแก้ไขปัญหาทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ดังนั้น คุณค่าทางจริยศาสตร์ในกรณียเมตตสูตรไม่ได้จำกัดเพียงแค่การฝึกฝนตนเองเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม ผ่านการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และการปฏิบัติในแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสรรพสัตว์ทั้งหลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่เน้นความเมตตากรุณา และการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

7. สรุป

จริยศาสตร์เป็นสาขาหนึ่งของปรัชญาที่ว่าด้วยการกำหนดเกณฑ์การกระทำของมนุษย์โดยใช้มาตรฐานทางศีลธรรมในการตัดสินว่าอะไรถูกหรือผิด ควรหรือไม่ควร จริยศาสตร์เป็นการแสวงหาความหมายของชีวิตและคุณค่าที่แท้จริงของการกระทำ จริยศาสตร์ในบริบททั่วไปนั้นเชื่อมโยงกับการสร้างบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์สำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคม การศึกษาจริยศาสตร์นี้ทำให้เข้าใจว่ามนุษย์ทุกคนมีหน้าที่ปฏิบัติตนด้วยความถูกต้องและจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองและสังคมให้มีความเจริญรุ่งเรืองและสงบสุข และในบริบท

ของพุทธศาสนา จริยศาสตร์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาจิตใจ โดยเฉพาะการเน้นที่การปฏิบัติตนตามหลัก ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตตามแนวทางพุทธศาสนา การมีศีลช่วยควบคุมการกระทำทางกายและวาจา การฝึกสมาธิช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ และการพัฒนาปัญญาทำให้สามารถเห็นความจริงของโลกอย่างถูกต้อง การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าจริยศาสตร์ในพุทธศาสนาเป็นแนวทางที่ช่วยให้มนุษย์พัฒนาคุณธรรม และเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสุขที่แท้จริงของชีวิต

หลักจริยศาสตร์ในกรณียเมตตสูตร คือกรณียเมตตสูตรเป็นพระสูตรที่เน้นการเจริญเมตตาต่อสรรพสัตว์ทั้งหลาย โดยมุ่งเน้นให้มนุษย์มีจิตใจกรุณา อ่อนโยน ไม่เบียดเบียนผู้อื่น การปฏิบัติตามหลักเมตตานี้ประกอบด้วยสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ศีล คือการปฏิบัติศีลเป็นการควบคุมการกระทำทางกายและวาจาให้ถูกต้อง ไม่ทำร้ายตนเองและผู้อื่น ศีลเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ซึ่งสมาธินั้น คือการฝึกสมาธิช่วยให้จิตใจมีความสงบ แน่วแน่ และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี สมาธิยังช่วยเสริมสร้างสติปัญญาและทำให้การตัดสินใจในชีวิตเป็นไปอย่างมีเหตุผล และปัญญา คือปัญญาเป็นการรู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิต การฝึกฝนปัญญาผ่านการเจริญวิปัสสนาช่วยให้บุคคลสามารถเห็นความจริงของสรรพสิ่งตามที่มันเป็น ซึ่งเป็นการขจัดอวิชชาและความทุกข์ ดังนั้นกรณียเมตตสูตรยังเน้นการพัฒนาจิตใจผ่านการเจริญเมตตา การสวดแผ่เมตตาจิตไปยังสรรพสัตว์ทำให้เกิดความสงบและช่วยปกป้องจากภัยอันตราย ทั้งนี้ยังส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างมนุษย์กับมนุษย์และมนุษย์กับธรรมชาติ

คุณค่าทางจริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณียเมตตสูตรสามารถแบ่งออกได้เป็นสามระดับ ได้แก่ ระดับต้น คือ การปฏิบัติศีลเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการดำเนินชีวิตประจำวัน การงดเว้นจากการกระทำผิดและการสร้างคุณธรรมพื้นฐานเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม การมีศีลทำให้บุคคลมีความเคารพในสิทธิและความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและการเบียดเบียนในสังคม และในระดับกลาง คือ สมาธิเป็นการพัฒนาจิตใจให้มั่นคงและสงบ การฝึกสมาธิช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมความคิดและอารมณ์ได้ดีขึ้น ทำให้มีสติปัญญาในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ สมาธิยังช่วยให้เกิดความเข้าใจและความเมตตาอย่างลึกซึ้งต่อผู้อื่น สุดท้ายระดับสูง คือ ปัญญาคือการเห็นความจริงตามที่มันเป็น การเจริญปัญญาทำให้บุคคลสามารถหลุดพ้นจากความทุกข์และความหลงผิด ปัญญาทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผลและสมดุล ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการปฏิบัติตามกรณียเมตตสูตร นั่นคือ การบรรลุนิพพาน ดังนั้นการศึกษานี้ยังพบว่า การปฏิบัติตามหลักจริยศาสตร์ในกรณียเมตตสูตรไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาตนเองเท่านั้น แต่ยังมีคุณค่าทางสังคมที่สำคัญ โดยช่วยสร้างความสงบสุขและความเข้าใจระหว่างกันในสังคม การเจริญเมตตายังเป็นแนวทางในการแก้ไขความขัดแย้งและปัญหาสังคมต่าง ๆ ทำให้สังคมมีความสงบสุขและเจริญรุ่งเรือง สำหรับในส่วนของ การประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมจากกรณียเมตตาสูตรในปัจจุบันพบว่า แนวทางการเจริญเมตตาจิตและการมีคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถนำไปใช้ในหลากหลายบริบท เช่น การบริหารจัดการองค์กร การแก้ปัญหาความขัดแย้งทางสังคม และการพัฒนาชีวิตครอบครัว ซึ่งกล่าวโดยสรุป จริยศาสตร์ในกรณียเมตตาสูตรเน้นการพัฒนาตนเองด้วยการแผ่เมตตาจิตและการมีคุณธรรม อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและสงบสุข หลักการเหล่านี้ไม่เพียงแต่มีผลต่อบุคคลในระดับส่วนบุคคล แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างสังคมที่เท่าเทียมและยุติธรรม หากบุคคลในสังคมสามารถนำหลักเมตตาจิตและคุณธรรมเหล่านี้มาใช้ในชีวิตประจำวัน สังคมจะสามารถเผชิญกับ

ความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (Barua, 2022; Harvey, 2020) การที่บุคคลสามารถฝึกฝนตนเองให้มีเมตตาจิตและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมนี้ จะนำมาซึ่งความสำเร็จในชีวิต และความสุขอย่างยั่งยืน ไม่เพียงแต่ในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อสังคมโดยรวม (Schroeder, 2019)

8. ข้อเสอนแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักจริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณีเมตตสูตรผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า โดยภาพรวมของปัญหาที่เกิดจากการไม่ประพฤติตามหลักจริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณีเมตตสูตรย่อมเป็นตัวแปรหรือปัจจัยที่นำไปสู่เงื่อนไขให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ซึ่งปัญหานั้น ๆ ควรได้นำหลักจริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณีเมตตสูตรมาเป็นข้อหลักปฏิบัติเพื่อบรรเทาหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วนำเอาหลักจริยศาสตร์ไปประพฤติปฏิบัติ ในการแก้ไขปัญหาของชีวิตในด้านนั้น ๆ ทำให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1) ส่งเสริมให้สังคมมีความรู้ความเข้าใจในจริยศาสตร์ให้รู้ว่า อะไรดี อะไรชั่ว อะไรควร ไม่ควร ทำให้รู้ว่า เมื่ออยู่ร่วมกันควรปฏิบัติต่อกันอย่างไร จึงจะเป็นความดีงามทำให้เกิดคุณค่าในการกระทำ เช่น ความมีเมตตากรุณาต่อกันและกัน เป็นต้น

2) ส่งเสริมให้มนุษย์ที่อาศัยร่วมกัน ควรใช้เหตุและผล หรือ ปัญญาในการแก้ปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นทั้งของตนเอง ครอบครัว สังคม ประเทศชาติ ไม่ควรใช้แต่กำลังหรืออารมณ์ในการตัดสินใจ

3) ส่งเสริมในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ในสถานศึกษาในการผลิตเยาวชนสมัยใหม่ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตได้อย่างมั่นคง

8.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การทำวิทยานิพนธ์ในเรื่องศึกษาหลักจริยศาสตร์ที่ปรากฏในกรณีเมตตสูตรในครั้งนี้ ซึ่งมีเนื้อหาในการศึกษาที่กว้างมาก ยังมีเนื้อหาขอบเขตที่สามารถทำการศึกษาได้อีกหลายประเด็น แต่ครั้งนี้เป็นการนำเสนอหลักการและวิเคราะห์ในบางประเด็นเท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางเพื่อการศึกษา ดังนี้ 1) ศึกษาเปรียบเทียบหลักจริยศาสตร์และหลักพุทธจริยศาสตร์ 2) ศึกษาแนวทางการปฏิบัติธรรมที่ปรากฏในกรณีเมตตสูตร 3) ศึกษาวิเคราะห์การใช้หลักเมตตาธรรมในสถานสงเคราะห์

9. เอกสารอ้างอิง

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2548). *จริยศาสตร์: ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

เชิดชัย เลิศจิตรเลขา. (2545). *จริยศาสตร์เพื่อชีวิต*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเซนต์หลุยส์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2550). *สนทนาธรรม คติจตุคามรามเทพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Aristotle. (2004). *Nicomachean Ethics* (R. Crisp, Trans.). Cambridge: Cambridge University Press.

Barua, A. (2022). *Buddhist Ethics in Contemporary Society: Applications and Implications.* Milton Park: Routledge.

Chakrabarti, A. (2020). *Ethics of Compassion in the Buddhist Tradition.* London: Springer.

Collins, S. (1982). *Selfless Persons: Imagery and Thought in Theravada Buddhism.* Cambridge: Cambridge University Press.

Gethin, R. (1998). *The Foundations of Buddhism.* Oxford: Oxford University Press.

Harvey, P. (2000). *An Introduction to Buddhist Ethics: Foundations, Values, and Issues.* Cambridge: Cambridge University Press.

Keown, D. (1992). *The Nature of Buddhist Ethics.* London: Palgrave Macmillan.

Ladwig, P. and Schlieter, J. (2019). *Buddhist Practice and Ethics: Religious and Moral Reflections*. Oxford: Oxford University Press.

MacIntyre, A. (2007). *After Virtue*, 3rd ed. Notre Dame: University of Notre Dame Press.

Scherer, B. (2018). *Buddhism in Action: Engaged Practice and Modern Society*. London: Palgrave Macmillan.

Schroeder, J. (2019). *Buddhist Ethics in the Modern World: A Guide to Practice and Reflection.* New York: SUNY Press.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.2

บูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์

Integration of Human Resource Development in the New Way of Life with Buddhist Ethics

เสาวลักษณ์ สุทธิพรโอภาส[1]* และ พระสุทธิสารเมธี[2]

Saowaluk Suttiponopas [1]* & Phra Suthisanmethee[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. เสาวลักษณ์ สุทธิพรโอภาส*

Saowaluk Suttiponopas*

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand.

Email: suttiponopass@gmail.com

2. พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร

Phra Sutthisanmethi, Asisst.Prof.Dr.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand.

Email: chaiyan19@gmail.com

คำสำคัญ:

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ยุควิถีชีวิตใหม่, พุทธจริยศาสตร์

Keywords:

Human Resource Development, New Way of Life Era, Buddhist Ethics

Article history:

Received: 07/06/2024

Revised: 10/10/2024

Accepted: 22/10/2024

Available online: 15/05/2025

ABSTRACT

This dissertation was qualitative research. The objectives were 1) to study human resource development in the new way of life era, 2) to study appropriate Buddhist ethical principles in human resource development, 3) to integrate human resource development in the new way of life era with Buddhist ethical principles, and 4) to present an integrated model for human resource development in the new way of life era with the principles of Buddhist ethics. The information was collected from the Tipitaka, related documents, research works, and in-depth interview with 21 experts. The data was analyzed by descriptive approach.

The research results were found that 1) human resource development in the new way of life era consisted of physical, mental, intellectual, and social development. These were trained to be the competency and mindfulness, knowing of health, human capital management through intellectual, emotional, and social, smart positive thinking, well adjusted, happy together, connection with the economic theory and systems of psychology and learning in a balanced way. 2) The Buddhist ethics principles appropriate for developing human resources were the principles of Ayussadhamma for having a valuable and quality long life, the Four Divine Abodes to develop the mind to control life in all situations, adjusting the mind to think in a way that reflects on the mind, having the four Sanghavatthu to control one's heart, control people, control work, and create unity. 3) Integrating human resource development with Buddhist ethics consisted of (1) physical aspect with Ayussadhamma, to create healthy habits for a long and valuable life, resulting in perfect physical health, being safe from chronic and contagious diseases, having immunity at every age have a sufficiency economy, having a good environment, non-accidents, (2) mental aspect with the 4

How to cite:
Suttiponopas, S. & Phrasutthisanmethi. (2025). Integration of Human Resource Development in the New Way of Life with Buddhist Ethics. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 12 - 28.

Brahmavihara principles, resulting in mental health, clam mind, and self-controlled, (3) intellect with the principle of Yonisomanasikara, affecting intellectual well-being, reaching the truth, reducing selfishness, able to adapt in every situation, and 4) new knowledge of "IMPR -MODEL" resulting in self-immunity (IMMUNITY), quality mind, capability, good health, diligence, prevention of evil, reduction of defilements, keeping precepts, good balance (MODESTY), intellectual power of thinking, understanding perspicacious, harmonious society, peace, and good quality of life.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ 2) เพื่อศึกษาหลักพุทธจริยศาสตร์ที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์3) เพื่อบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์ 4)เพื่อนำเสนอรูปแบบ เก็บข้อมูลจากพระไตรปิฎก เอกสารงานวิจัย สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 21 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ (1) ด้านกาย (2) จิต (3) ปัญญา (4) สังคมให้มีสมรรถนะและสติ รอบรู้สุขภาพ บริหารทุนมนุษย์ทางปัญญา อารมณ์ สังคม คิดบวก ปรับตัว มีความสุข เชื่อมโยงสัมพันธ์ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ระบบ จิตวิทยาและการเรียนรู้ อย่างสมดุล 2) หลักพุทธจริยศาสตร์ที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ หลักอายุสสธรรม เพื่อการมีอายุยืนอย่างมีคุณค่าและคุณภาพ พรหมวิหาร 4 เพื่อพัฒนาจิตกำกับการดำเนินชีวิตทุกสภาวะ ปรับกุศลจิตคิดแบบโยนิโสมนสิการ เกิดปัญญา สว่าง บริสุทธิ์ มีสังคหวัตถุ 4 ครองใจตน ครองคน ครองงาน สานสามัคคี 3) บูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์ (1) ด้านร่างกายด้วยหลักอายุสสธรรม สร้างสุขนิสัยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาวะทางร่างกายแข็งแรง ปลอดภัย มีภูมิคุ้มกัน เศรษฐกิจพอเพียง (2) ด้านจิตด้วยหลักพรหมวิหาร 4 สุขภาวะจิต พอเพียง ผ่อนคลาย มีสติควบคุมตนเอง (3) ด้านปัญญาด้วยหลักโยนิโสมนสิการ สุขภาวะปัญญาเข้าถึงความจริง ลด ละ ความเห็นแก่ตัว ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ (4) ด้านสังคมด้วยหลักสังคหวัตถุ สุขภาวะสังคมสมานฉันท์ รวมเป็นหนึ่ง เข้าใจตนเองและผู้อื่น 4) องค์ความรู้ใหม่ คือ "IMPR -MODEL" ที่ส่งผลมีภูมิคุ้มกันต่อตนเอง จิตมีคุณภาพ สมรรถภาพ สุขภาพดี เพียรระวัง ป้องกันอกุศล ลดกิเลส รักษาศีล ดุลยภาพดี สบาย พอดี พลังปัญญาทางความคิด รับรู้เข้าใจสังคม สมานฉันท์รวมเป็นหนึ่งเดียว มีสันติสุข คุณภาพชีวิตที่ดี

1. บทนำ

สังคมโลกยุควิถีชีวิตใหม่ เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คุณภาพมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของโลก องค์การอนามัยโลกคาดการณ์ว่า ในปี ค.ศ. 2030 โรคซึมเศร้า จะเป็นสาเหตุอันดับ 1 ของการสูญเสียปีสุขภาวะ ประชากรทั่วโลก ประมาณ 300 ล้านคน พบว่า กลุ่มโรคNCDs หรือโรคไม่ติดต่อ เป็นสาเหตุการตาย 3 อันดับแรก คือโรคมะเร็ง โรคหัวใจ โรคหลอดเลือดและสมอง และปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคระบบทางเดินหายใจ โควิด-19 เป็นเหตุปัจจัยเสียชีวิตก่อนวัยอันควร มากถึง 15 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 85 มูลค่าความเสียหายทางเศรษฐกิจถึง 25.2 พันล้านบาทต่อปี (WHO, 2008) สาเหตุส่วนใหญ่มาจากพฤติกรรมสุขภาพ โครงสร้างประชากรเป็นสังคมผู้สูงอายุ คิดเป็นร้อยละ 32 ของประชากรไทยทั้งหมด แต่ประชากรวัยแรงงานลดลง 7.6 ล้านคน จึงเป็นเหตุทำให้ขาดแคลนแรงงาน รวมทั้งมีอัตราส่วน ของการพึ่งพิงของวัยสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ประชากรวัยเด็กลดลง จากสภาพปัญหา ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่มี Health literacy ความรอบรู้ด้านสุขภาพต่ำทำให้ความสามารถการดูแลสุขภาพต่ำไปด้วย

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการสำคัญในการขับเคลื่อนให้คนในองค์การมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วิธีการพัฒนาระบบสุขภาพ ตามเป้าหมาย เช่น พัฒนาร่างกาย พัฒนาจิต พัฒนาปัญญา พัฒนาสังคม ทั้งด้านคุณภาพ ความสามารถทางสติปัญญา ปริมาณ และสิ่งแวดล้อมด้วย การวางแผนโครงการและการดำเนินงานในอาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญทำให้องค์การมีศักยภาพในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ทำให้มนุษย์และสังคมมีความสุข กระบวนการสุขศึกษา (Health education) ที่มีประสิทธิภาพร่วมกับการส่งเสริมสุขภาพผ่านนโยบายสาธารณะด้านสุขภาพจะช่วยยกระดับ Health literacy เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ และนำไปสู่การมีสุขภาวะ (Well – being) เป็นผลลัพธ์ของสุขภาพในระดับสูงสุด Health literacy เมืองสุขภาพดี Healthy City ถือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของมนุษย์ทุกคนที่จำเป็นต้องพัฒนาตนเองก่อน แล้วสังคมก็จะดีตาม

คุณภาพชีวิตมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของโลก ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) วิสัยทัศน์คือ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป้าหมายพัฒนาทุกช่วงวัยให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุขและสามารถสร้างงานในอนาคต ทักษะการปรับตัว เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์จึงเป็นแรงผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ ให้บรรลุเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการแก้ปัญหาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่เด็กปฐมวัยอายุ แรกเกิด - 6 ปี เป็นช่วงวัยที่สำคัญ เป็นโอกาสทอง ของชีวิตด้วยสมองเจริญเติบโตสูงสุดพร้อมที่จะเรียนรู้ในทุก ๆ ด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การพัฒนาตนเพื่อที่จะได้รู้จักตนเองตามความเป็นจริงจะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น วางแนวทางในการที่จะพัฒนาชีวิตไปสู่เป้าหมาย กระบวนการพัฒนาตน 4 ขั้นตอน คือ 1) การระบุพฤติกรรมเป้าหมาย 2) การวางแผน 3)ลงมือปฏิบัติตามแผน 4) ประเมินประสิทธิภาพของแผน ด้วยการฝึกอบรมเพื่อยกระดับความสามารถในการทำงานการศึกษา เตรียมมนุษย์ให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต สำหรับการเลื่อน

ตำแหน่ง การพัฒนา กระบวนการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ การเรียนรู้เปรียบเหมือนหัวใจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์เป้าหมายหลัก ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และการศึกษา ฯลฯ

หลักพุทธจริยศาสตร์สร้างฐานรากของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ พัฒนาร่างกาย ให้มีสุขภาพแข็งแรง มีพฤติกรรมพึ่งตนเองและพึ่งพากันได้ สร้างความสมดุลในชีวิต พัฒนาจิตปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดี มีความสุข หลักพุทธจริยศาสตร์ที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ คือ หลักอายุสสธรรม หลักพรหมวิหาร 4 และหลักโยนิโสมนสิการ หลักสังคหวัตถุ 4 ฝึกฝนปฏิบัติพัฒนาที่สมดุลเป็นรากฐานของสังคมให้เข้มแข็ง ยกระดับจิตวิญญาณให้หลุดพ้น จากความทุกข์ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สันติสุข มั่นคง ยั่งยืนอย่างสมดุลใน 4 มิติ คือ ร่างกาย จิต ปัญญา สังคม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ บูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์ เพื่อสร้างแนวทางและเสนอองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ “บูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์”

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่

2.2 เพื่อศึกษาหลักพุทธจริยศาสตร์ที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.3 เพื่อบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์

2.4 เพื่อนำเสนอองค์ความรู้ เกี่ยวกับบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง บูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์ ได้รับหนังสือรับรองจริยธรรมจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เลขที่ จว. 280/2566 วันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยวิเคราะห์ข้อมูล สรุปความ และยืนยันคำตอบด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้แนวคิด หลักการ วิธีการ บูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาด้านเนื้อหา เอกสาร แนวคิดทฤษฎี กฎระเบียบ (Documentary Study)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม/พื้นที่กรณีศึกษา (Field Study)

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นนักวิชาการ ด้านพระพุทธศาสนาและปรัชญา 7 ท่าน ผู้บริหารองค์กร 7 ท่าน ผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพเฉพาะ 7 ท่าน จำนวน 21 ท่าน

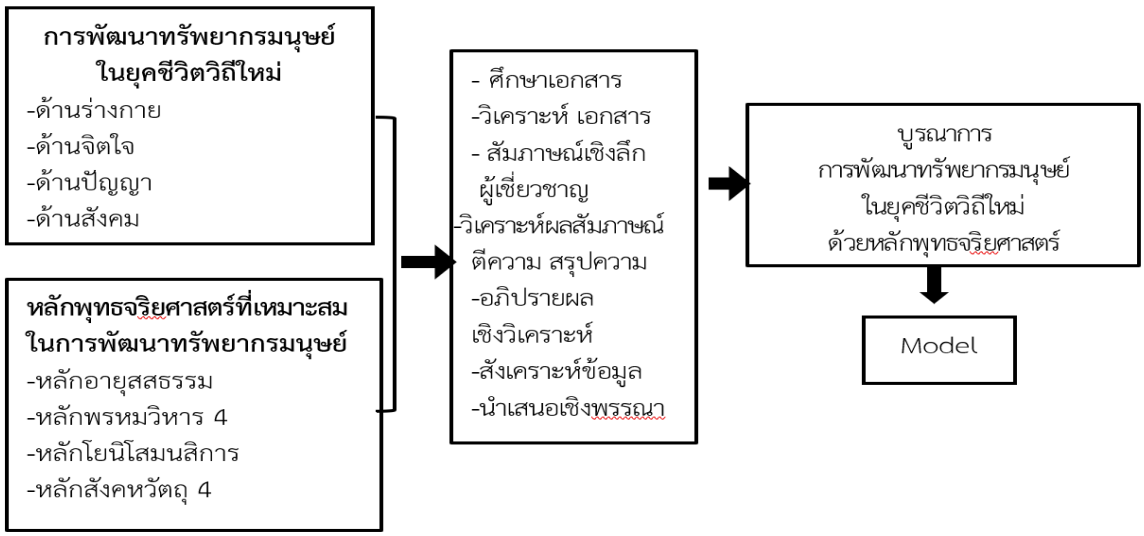
ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการวิจัย 1) การสัมภาษณ์/แบบสอบถาม/สำรวจ/สังเกตุ (In–depth Interviews) 2) การจัดประชุมกลุ่มย่อย/สานเสวนา/ประชาพิจารณ์ (Focus group) 3) ศึกษาและติดตามผลการปฏิบัติ/ทดลอง/ฝึกอบรม (R&D)

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล/การตรวจสอบข้อมูล/บันทึก/ถอดเทป/ภาพ/วิดิโอ

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะข้อมูล/จัดกลุ่ม/หมวดหมู่/เปรียบเทียบ/จัดระบบ/เรียงลำดับชื่อมโยง

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการศึกษา

ดังภาพกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ผลการวิจัย

4.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของคนในองค์กรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและความยั่งยืนขององค์กร พนักงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาทางจิตใจของมนุษย์ ทำให้เจริญก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงบรรลุเป้าหมายไปสู่สภาพใหม่ในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วางแผนงาน อาชีพ ของแต่ละบุคคล พัฒนากิจกรรม ประเมินผลการปฏิบัติงาน พัฒนาความรู้ สมรรถนะ ทักษะ ทัศนคติ มนุษย์สัมพันธ์ ประสบการณ์ในมิติงานและพฤติกรรม รับผิดชอบต่อหน้าที่ บริหารทุนมนุษย์ ทางปัญญา สังคม อารมณ์ ฉลาดคิดเชิงบวก ปรับตัวได้ดี ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทฤษฎีจิตวิทยามาส์โลว์ (Maslow, 1943) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ แนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ คือ ความสามารถที่ติดมาแต่กำเนิด ยีนส์ และสั่งสมเรียนรู้ การลงทุนในมนุษย์เป็นผลมาจากการบริโภคและการลงทุน

องค์ประกอบของทุนมนุษย์ คือ

1) ทุนทางปัญญา แนวคิดความรอบรู้ด้านสุขภาพร่างกาย Sorensen et al. (2012) ได้แก่ การเข้าถึงข้อมูล เข้าใจข้อมูล ประเมินค่าข้อมูลเกี่ยวกับโรค ป้องกันสุขภาพโรค กลุ่ม NCDs โรคติดต่อโควิด-19 (COVID-19) โรคเจ็บป่วยจากการทำงาน กระบวนการในการวินิจฉัย ปัญหาสุขภาพแบบองค์รวม ค้นหาปัจจัยเสี่ยง ภาวะผิดปรกติ หรือโรค ซึ่งนำไปสู่การป้องกันการส่งเสริมสุขภาพ ให้การบำบัดรักษาตั้งแต่ระยะแรก สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ ในการดูแลสุขภาพตนเองที่เหมาะสม การส่งเสริมสุขภาพที่เกินความจำเป็นและไม่สมเหตุสมผล ก่อให้เกิดผลกระทบในทางลบต่อสุขภาพ เศรษฐกิจ และสังคม

2) ทุนทางสังคม ทำงานเป็นทีม พึ่งตนเองได้ ช่วยเหลือสังคมได้ ให้มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ จึงมีความสำคัญ การประเมินความเสี่ยงโรคหัวใจและหลอดเลือด จำเป็นต้องเข้าใจทฤษฎีระบบร่างกาย ทฤษฎีการเรียนรู้ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานและจงรักภักดีต่อองค์การ ส่งผลให้องค์การเจริญเติบโต เพิ่มผลผลิตในองค์การ มั่นคง แก่สังคมและประเทศชาติ การพัฒนาตนเพื่อที่จะได้รู้จักตนเองตามความเป็นจริง จะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น วางแนวทางในการที่จะพัฒนาชีวิตไปสู่เป้าหมาย กระบวนการพัฒนาตน 4 ขั้นตอน คือ

1) การระบุพฤติกรรมเป้าหมาย

2) การวางแผน

3) ลงมือปฏิบัติตามแผน

4) ประเมินประสิทธิภาพของแผน

ด้วยการฝึกอบรม เพื่อยกระดับความสามารถในการทำงาน การศึกษา เตรียมมนุษย์ให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา กระบวนการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์เป้าหมายหลัก มิติองค์ประกอบของสุขภาพ 4 ด้าน ดังนี้

1. การส่งเสริมสุขภาพ เป็นกลไกการสร้างความเข้มแข็ง ให้แก่สุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพสังคมและสุขภาพศีลธรรม

2. การป้องกันโรค ได้แก่มาตรการลดความเสี่ยง ในการเกิดโรค รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันเฉพาะโรค ด้วยวิธีการต่าง ๆ นานา เพื่อมิให้เกิดโรคกาย โรคจิตโรคสังคมและโรคศีลธรรมทั้งการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคนี้จึงรวมเรียกกันว่าการสร้างสุขภาพโดยให้ทำก่อนเกิดโรค

3. การรักษาโรคเมื่อเกิดโรคแล้ว ต้องเร่งวินิจฉัยโรคว่าเป็นโรคอะไรและรีบให้การรักษาด้วยวิธีที่ได้ผลดีที่สุดและปลอดภัยที่สุดเท่าที่มนุษย์จะรู้ และสามารถให้การบริการรักษาได้เพื่อลดความเสียหายแก่สุขภาพหรือแม้แต่เพื่อป้องกันมิให้เสียชีวิต

4. การฟื้นฟูสุขภาพหลายโรค เมื่อเป็นไปแล้ว ก็อาจเกิดความเสียหายต่อการทำงานของระบบอวัยวะหรือทำให้พิการ จึงต้องเริ่มมาตรการฟื้นฟูให้กลับมามีสภาพใกล้เคียงปกติที่สุดเท่าที่จะทำได้ นอกจากนี้ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพจิตที่ดี

4.2 หลักพุทธจริยศาสตร์ที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักพุทธจริยศาสตร์มีรากฐานมาจากคำสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งยึดถือหลักการของความดีงาม ความเมตตา และการพัฒนาสติปัญญา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าถึงความสุขที่แท้จริง โดยมีหลักการพื้นฐาน ที่สำคัญ

ได้แก่ การมีความเมตตา กรุณา การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การยึดหลักความพอดี และการเน้นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นกรอบความคิดในการดำเนินชีวิตที่ขัดเกลาให้มนุษย์เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม หลักพุทธจริยศาสตร์ที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในงานวิจัยนี้ คือ

1. หลักอายุสสธรรม การพัฒนาสติปัญญานำพฤติกรรม ประมาณในสิ่งที่สบาย บริโภคย่อยง่าย บริหารเวลาและอารมณ์เหมาะสม มีศีล มีกัลยาณมิตร เมื่อผู้ปฏิบัติตามหลักนี้จะทำให้มีอายุยืนอย่างมีคุณค่าและคุณภาพ ดำเนินชีวิตแบบสายกลาง พอดี เหมาะสม

2. หลักพรหมวิหาร 4 เกิดประโยชน์

1) เมตตา เป็นคุณธรรมที่ทำลายพยาบาท

2) กรุณา เป็นคุณธรรมที่ทำลายความเบียดเบียน วิหิงสา (ความคิดร้าย)

3) มุทิตา เป็นคุณธรรมที่ทำลายความอิจฉา (ความไม่ยินดี)

4) อุเบกขา อุเบกขา เป็นคุณธรรมที่ทำลายความลำเอียง ลดอคติ

3. หลักโยนิโสมนสิการ ในพระไตรปิฎก คือ ความคิดที่แยบคายที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก คือ ปรโตโฆษะและกัลยาณมิตร กับปัจจัยภายใน คือ สุตะ การสดับฟังธรรมเกิดศรัทธาเกิดความคิดโยนิโสมนสิการ พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ปัจจัยเพื่อความเกิดขึ้นแห่งสัมมาทิฏฐิ 2 อย่าง คือ ปรโตโฆสะและโยนิโสมนสิการคิดวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งและรอบด้าน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ตรงกับความเป็นจริง และมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ คิดถูกวิธี คิดมีระเบียบ คิดมีเหตุผล คิดเร้ากุศล เพื่อสร้างประโยชน์กำจัดอวิชชา บรรเทาตัณหาเพื่อความดับทุกข์”

4. หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ยึดเหนี่ยวใจคนด้วยการให้ การเสียสละแบ่งปัน ปิยวาจา การพูดความจริง ไพเราะ สุภาพ อัตถจริยา การบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม สมานัตตตา ดีเสมอต้นเสมอปลาย ด้วยความเพียรระวัง ละ สร้าง และรักษา กาย วาจา ใจ เจริญทางโลกและทางธรรม (ที.ปา. 11/274/218)

4.3 บูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์

4.3.1 บูรณาการด้านร่างกายด้วยหลักอายุสธรรม ร่างกายมีภูมิคุ้มกันสุขภาพเป็นที่สบาย ด้วยความไม่ประมาท สัปปายการี ปรับตัว ครบองค์รวม เคารพความแตกต่างตามจริต 6 มีสติ รู้จักประมาณปัจจัย 4 บริโภคอาหารที่ย่อยง่าย ป้องกันควบคุม บำบัดโรค ทั้งโรคติดต่ออุบัติใหม่และโรคเรื้อรังกลุ่ม NCDs ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นเหตุให้มีอายุยืนอย่างมีคุณค่า

4.3.2 บูรณาการการพัฒนาด้านจิตด้วยหลักพรหมวิหาร 4 พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2551) อธิบายว่า จิต คือ ธรรมชาติที่นึกคิด อารมณ์ ธรรมชาติที่รู้อารมณ์ ความคิด ธรรมชาติที่วิจิตร ธรรมชาติที่สั่งสมกุศลและอกุศล จิตโดยทั่วไปแปลว่า ใจ จิตมีลักษณะรับ จำ คิด รู้อารมณ์ที่ผ่านเข้ามาทาง ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ จัดเป็นนามธรรม คู่กับกาย ซึ่งเป็นรูปธรรม พัฒนาจิตให้มีความเพียร ในสภาวะปกติ ตระหนักรู้อารมณ์ตนเองด้วยเมตตา ส่งผลมีสติระลึกรู้ สมาธิ 3 ระดับ ในสภาวะตกต่ำ มีความทุกข์ สามารถจัดการอารมณ์ด้วยกรุณา คือคิดช่วย ให้พ้นทุกข์ ส่งผลให้ลด ละ กิเลส ในสภาวะผู้อื่นได้ดีมีสุขพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข จูงใจตนเองด้วย มุทิตาส่งผลให้ไม่ริษยา ปล่อยวางตัณหามานะ ทิฐิ พัฒนากุศลจิตในสภาวะที่ขัดกับธรรมชาติ

กฎเกณฑ์ พิจารณาหาเหตุผลเพื่อการตัดสินใจด้วยอุเบกขา ส่งผลพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เก่งคน เก่งคิด เก่งดำเนินชีวิต

4.3.3 บูรณาการด้านปัญญาด้วยหลักโยนิโสมนสิการ หลักโยนิโสมนสิการเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสติปัญญา ความเข้าใจและสามารถแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ ด้วยการตั้งคำถามและวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สุตมยปัญญา จากการคบบัณฑิต ฟังสัจธรรม จินตมยปัญญา มีทักษะคิดแก้ปัญหา ลด ละอกุศล เจริญกุศล กายกรรม วจีกรรม มโนกรรม ภาวนามยปัญญา ด้วยสมถะวิปัสสนา จิตละนิวรณ์ 5 เกิดความรอบรู้คิด เข้าใจตนเองและผู้อื่น ส่งผลเกิดอริยมรรค 8 หรือไตรสิกขาคือ ศีล สมาธิ ปัญญา

4.3.4 บูรณาการด้านสังคม ด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านสังคมด้วยสังคหวัตถุ 4 เกิดจากพัฒนาจิตปัญญา ลด ละกิเลส ตัณหา ธรรมชาติที่เป็นเครื่องเศร้าหมอง บริหารตน บริหารคน บริหารงาน ไม่มีอคติ จิตมีพรหมวิหาร ส่งผลให้มีธรรมเป็นเครื่องประสานความสามัคคี โดยมีเมตตาจะให้ทาน มีความกรุณา จะพูดจาปิยะวาจา มุทิตาจะสงเคราะห์เกื้อกูลกัน อัตถะจริยา อุเบกขามีปัญญาใช้พิจารณาดำเนินชีวิตมีพฤติกรรมทางกายวาจา อย่างเสมอต้นเสมอปลาย สังคมสมานฉันท์เป็นหนึ่งเดียว ส่งผลสุขภาวะ สังคมสันติสุข ตามองค์ความรู้ใหม่ “IMPR-Model”

4.4 องค์ความรู้ใหม่ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์ “IMPR-Model” อธิบาย ความหมายของโมเดล ดังนี้

รูปดอกบัว หมายถึง พระพุทธองค์ทรงบริหารทุนมนุษย์ เปรียบไว้กับ บัว 4 เหล่า รูปบัวที่พ้นน้ำรับพลังจากแสงพระอาทิตย์ เรียกว่า อุคฆฏิตัญญู เป็นจำพวกที่มีคุณสมบัติพิเศษ รับรู้สิ่งต่าง ๆ รวดเร็ว

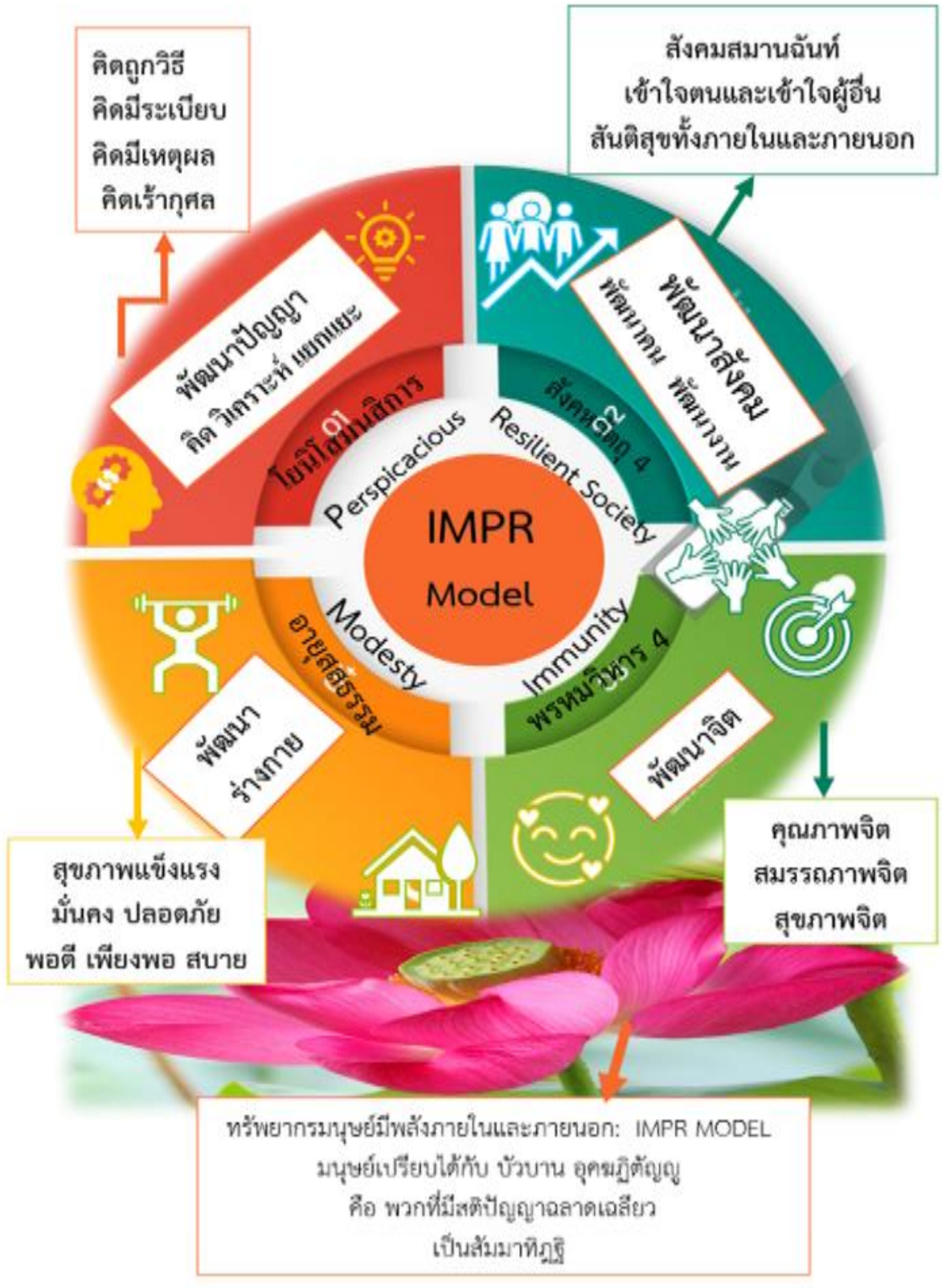
Immunity หมายถึง พลังภูมิคุ้มกันต่อตนเอง พัฒนาจิตให้มีคุณภาพ สมรรถภาพ สุขภาพจิตที่ดี ด้วยความเพียรระวังป้องกันอกุศล ลดกิเลส รักษาศีล ย่อมทำให้สมาธิเจริญ สมดุลด้วยคุณค่าความสุข เป็นอิสระปลอดโปร่ง ผ่องใส

Modesty หมายถึง คือ สุขภาพแข็งแรงครบองค์รวม มั่นคง ปลอดภัย มีชีวิตที่ดี มีความพออยู่ พอดีพอประมาณ พร้อมที่จะปรับตัวเองให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ในอนาคต ไม่ประมาทในชีวิต

Perspicacious หมายถึง พลังปัญญาทางความคิด รับรู้เข้าใจสภาพเป็นจริง 3 ด้าน คือ ด้านบวก ด้านลบ ด้านทางออก คิดถูกต้อง มีระเบียบ มีเหตุผล ปลุกเร้ากุศลธรรม ทำให้มีสติปัญญา เรียนรู้คิด เฉียบแหลม พัฒนามนุษย์เป็นองค์รวมอย่างมีคุณภาพ รอบด้าน รอบรู้

Resilient Society หมายถึง มีศักยภาพในการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น สังคมสมานฉันท์ รวมเป็นหนึ่งเดียว ครองใจตน ครองใจคน ครองใจงาน ตามหลักการเรียนรู้ในพุทธศาสนา เพื่อผลในทางโลก หรือผลทางสังคม ทำให้สังคมโลกเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยดีงาม และเพื่อผลในทางธรรมทำให้เกิดความสงบสุข

รูปแบบบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์ (IMPR-Model)



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่
ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์ “IMPR-Model”

5. อภิปรายผล

5.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตลอดชีวิต การมีอายุยืนอย่างมีคุณค่าและคุณภาพ คือ การดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท ไม่อาลัยกับอดีต และไม่พะวงกับอนาคต สร้างประโยชน์และคุณค่าให้กับชีวิต ผ่านโอกาสและเวลาปัจจุบันของตนเองเพื่อประโยชน์สุขอันเป็นจุดมุ่งหมายของชีวิตหลักพระพุทธศาสนาเน้นการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวม 4 ด้าน คือ กาย จิต ปัญญา สังคม โดยเน้นการพัฒนาจากธรรมชาติภายในชีวิตคือพัฒนาจิตให้เกิดปัญญา อันส่งผลต่อชีวิตที่สัมพันธ์กับธรรมชาติภายนอกทั้งทางกายและทางสังคมผลการวิจัย พบว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญมีความสอดคล้องกับเจม เอ็คแมน เจ้าของรางวัลโนเบลสาขาเศรษฐศาสตร์ ได้กล่าวว่า “นโยบายทางสังคมด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ ควรมุ่งสนใจไปที่เด็ก ช่วงปฐมวัยเพราะเป็นวัยที่ยังสามารถปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ได้ง่าย ทิศทางของนโยบาย ควรมุ่งพัฒนาคุณภาพการเลี้ยงดู และจัดสภาพแวดล้อมให้เด็กอย่างเหมาะสม ในขณะเดียวกันต้องให้ความเคารพและความสำคัญต่อสถาบันครอบครัว สภาพแวดล้อมและการลงทุนจากครอบครัวจะให้ผลดีในเด็กเล็กแรกเกิดจนถึง 5 ขวบ ทักษะทางพฤติกรรมมีบทบาทต่อความสำเร็จในชีวิตและให้ผลลัพธ์ทางสังคมในระดับที่ใกล้เคียงกับทักษะ ทางปัญญา เมื่ออายุ 11 ปี ทักษะทางปัญญาจะพัฒนาเต็มที่ และบุคลิกภาพจะปรับเปลี่ยนได้จนถึงอายุ 25 ปี ภายใต้ทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัด ทางเลือกการตัดสินใจในการบริหารงบประมาณ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับสังคม เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ทางการศึกษาสูงสุด รวมถึงมีสุขภาพดี ตั้งแต่ปฐมวัย มีความสอดคล้องกับ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือมีความพอประมาณ ความมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน ในตน มีฐานความรู้และฐานคุณธรรม เจตนารมณ์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน ทุกหมู่เหล่า ยืนยันความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความรอบรู้ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของผู้ปกครองและพฤติกรรมการป้องกันฝุ่น PM2.5 ให้แก่เด็กวัยก่อนเรียน เป็นอุปสรรคต่อการไปทำงานและเป็นปัญหาต่อการเงิน

ปัจจัยพื้นฐานของพฤติกรรมของมนุษย์ทุกคนยังมี ความโลภ ความโกรธ ความไม่รู้ ทำให้พฤติกรรมส่วนใหญ่เป็นไปตามความรู้สึกและอารมณ์ ส่งผลให้บุคคลมีความทุกข์ต่าง ๆ เช่น ทุกข์จากการเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจ ส่งผลต่อสังคมขาดความสันติสุข กรมสุขภาพจิต แนะแนวทางแก้ความรู้สึกทั้งตระหนัก กังวล และความโกรธเคือง จากผลกระทบโควิด-19 สังคมไทยต้องพัฒนาด้านจิตใจ โดยการสร้างวินัย จัดระเบียบในจิตใจและสร้างสุขนิสัยตนเอง การพัฒนามนุษย์จึงเริ่มที่ตัวเรา คือ ต้องเรียนรู้ ฝึกฝนตนเอง โดยแก่นแท้แห่งการพัฒนาพฤติกรรม คือ การฝึกสติปัฏฐาน 4 เป็นธรรมโอสถ จิตบำบัด ทุกคนควรพัฒนาจิตตนเอง ให้ฝักใฝ่ธรรมะหลักธรรม พรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นที่พึ่งทางใจ ให้มีขึ้นประจำใจตนเอง เป็นความรักแบบฉันทะ ปรารถนาดี ให้ตนเองและผู้อื่น มีความสุขทั้งในสภาวะปกติจิตมีเมตตา ปรารถนาให้ตนเองและผู้อื่นมีความสุข ด้วยกระบวนการฝึกฝนตระหนักรู้อารมณ์ตนอง ส่งผลให้เกิดสติ ระลึกรู้ตัว มีสมาธิ จูงใจตนเองไม่ริษยา เกิดความรู้ ให้ปล่อยวางตัณหา มานะ ทิฏฐิ พัฒนากุศลจิต ใช้หลักอุเบกขาในกระบวนการตัดสินใจตามความเป็นเหตุเป็นผล ของธรรมทั้งหลาย ถูกต้อง ดีงาม วางตัวเป็นกลาง ต้องมีความสมดุล อุเบกขา คือปัญญาพิจารณาระดับสังคม สามารถนำมาบูรณาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทุกยุคทุกสมัย ได้เป็นอย่างดี เพราะ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ถ้ามนุษย์ขาดคุณธรรมพรหมวิหารแล้วก็จะทำให้สังคมเห็นแก่ตัว มีหลักธรรมพรหมวิหารมาบูรณาการในชีวิตประจำวันแล้ว ลดการพยาบาท ด้วยมีเมตตา ลดความคิดร้าย ด้วยมีความกรุณา มีมุทิตาทำลายความริษยา และอุเบกขาทำลายความลำเอียง วางเฉยบนพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจ และตัดสินด้วยความถูกต้องตามหลักความเป็นจริงจะทำความสงบสุขขึ้น ทั้งแก่ตนเอง ครอบครัว และสังคม การใช้สมาธิบำบัดในภาวะผิดปกติทางด้านร่างกายและจิตใจที่ก่อปัญหาให้เกิดความทุกข์ทางร่างกาย ทางจิตใจช่วยส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพใจ ได้ด้วยการฝึกสัมมาสมาธิ สะสมพลังจิตให้เกิดกำลังใจเอาชนะอุปสรรค และโรคภัยไข้เจ็บทางการแพทย์ให้ทุเลาจนถึงสามารถกำจัดโรคภัยไข้เจ็บให้หายขาดได้ สอดคล้องกับผลลัพธ์คือ คุณธรรม 3 ประการ ความมีเมตตา ความมีเหตุผล ความรับผิดชอบสูง ร่างกายจะหลั่งสารซีโรโตนินเป็นสารที่มีผลต่ออารมณ์ความรู้สึก เพื่อป้องสภาวะผิดปกติทางจิต ซึ่งทำให้ควบคุมอารมณ์ได้ดีมีสติ รู้เท่าทันอารมณ์ และลดความเครียด จิตมีสมาธิที่แข็งแกร่งก็ทำให้เกิดปัญญา จึงเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนาองค์ประกอบวุฒิภาวะทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน คือ

(1) ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

(2) ด้านความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

(3) ด้านการรับรู้อารมณ์ ความต้องการของผู้อื่นและสนองตอบได้อย่างเหมาะสม

(4) ด้านความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับตนเอง

(5) ด้านความสามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น

ดังนั้น ผู้ปฏิบัติสมาธิจะมีพลังสมาธิที่มีความสัมพันธ์กับวุฒิภาวะทางอารมณ์ด้านดี ด้านเก่งและด้านมีความสุข สมาธิทำให้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความรับผิดชอบ มีเหตุผล มีความรอบคอบ และมีปัญญาฉับไวในการแก้ไขเหตุการณ์ต่าง ๆที่เกิดขึ้นได้อย่างประสิทธิภาพ เมื่อจิตเป็นสมาธิขั้นสมบูรณ์เกิดปัญญา ประโยชน์ สูงสุดของความเป็นผู้มีสติ คือ ความเป็นผู้ไม่ประมาท เมื่อได้เจริญสติในฐานเป็นหลักธรรมสำคัญ มี การพิจารณาใคร่ครวญ ประคับประคองการปฏิบัติธรรมไม่ให้ฟุ้งซ่านและนำพาไปสู่ความสำเร็จ ทำให้สามารถข้ามพ้นโอฆะได้ กล่าวได้ว่า เมื่อผู้ปฏิบัติธรรมถึงพร้อมด้วยศีล เป็นผู้มีปัญญาเมื่อมีสมาธิอันเป็นจิตที่ตั้งมั่นสมควรแก่การงานแล้วย่อมมีการพิจารณาธรรมอันประกอบด้วยสติย่อมสามารถกำจัดกิเลสทั้งปวงได้ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยมากกว่า 1,000 เรื่อง พบว่า การปฏิบัติสมาธิสามารถนำมาประยุกต์ผสมผสาน ร่วมกับการรักษาในระบบการแพทย์แผนปัจจุบันได้แสดงให้เห็นว่า สมาธิเป็นสิ่งสากล ช่วยผ่อนคลายอาการเครียด ความวิตกกังวล สมาธิส่งผลให้ความทุกข์ ความเครียด ความวิตกกังวล ความขุ่นมัวของจิตใจลดลง มีความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า “คนที่ทำสมาธิอยู่เสมอ พบว่า 1) ทำงานได้โดยไม่รู้สึกเหนื่อยหรือเบื่อหน่าย จะรู้สึกสดชื่นกระปรี้กระเปร่าอยู่เสมอ ตัวเบาใจเบา มีความสุขกับการทำงาน ตรงข้ามกับคนไม่มีสมาธิเมื่อจะทำอะไร ดูทุกสิ่งจะแย่ไปหมด 2) ทำงานได้รอบคอบเกิดประโยชน์หรือผิดพลาดน้อย ผู้ที่มีสมาธิดีจะใจเย็น เมื่อเกิดปัญหาขึ้นเขาจะทำใจให้สงบ ก็จะพบทางออกและในสถานการณ์ที่ฉุกเฉินเขาจะเป็นคนแก้ไขปัญหาด้วยสติ ไม่ร้อนรน เพราะผู้ที่มีสมาธิดีจะมีสติดี สติเป็นตัวทำให้เกิดความรอบคอบ ผลงานจึงออกมาประณีตได้ผลงานมากขึ้น ทำให้งานมีประสิทธิภาพ 3) คาดการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำ มีภาพในใจของเขาชัดเจนมาก สิ่งที่คาดหวังไว้จึงมาค่อนข้างตรง ผิดกับคนที่มีสมาธิไม่ดี ภาพในใจจะไม่ชัดเจน ดังนั้นงานที่ออกมา

จึงไม่ค่อยดี ไม่ได้ตรงตามเป้าหมาย”สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปทุมภาวนาจารย์ และคณะ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ภาวนา 4 มาพัฒนาตนเองในระดับโลกิยวิสัย กล่าวคือสามารถช่วยพัฒนาจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคคล ให้เจริญงอกงามขึ้นได้โดยการอบรมให้ตนเป็นมนุษย์ดี มีคุณธรรมและศีลธรรม ทำในสิ่งที่มีประโยชน์ กับตนเอง ครอบครัว และสังคมรอบข้าง กล่าวคือ

(1) กายภาวนา เป็นกระบวนการพัฒนากาย 5 ประกอบด้วย ตา หู จมูก ลิ้น กายสัมผัสให้มีสติรู้เท่าทันในทุกขณะเวลา มีความสำรวมระวังในอินทรีย์ 5 สามารถแสดงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ผ่านทางกาย วาจา ของตนเอง ขณะ กิน ดู ฟัง เดิน ยืน นั่ง นอน

(2) ศีลภาวนาเป็นกระบวนการพัฒนาศีล เพื่อให้มีพฤติกรรม ที่ดีงามตั้งอยู่ในวินัยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนมนุษย์อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประกอบอาชีพสุจริต ไม่ใช้กาย วาจา และอาชีพในทางที่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น แต่ใช้เป็นเครื่องพัฒนาชีวิตของตน

(3) จิตตภาวนา เป็นกระบวนการพัฒนาจิตใจ กล่าวคือ การฝึกอบรมพัฒนาจิต โดยการฝึกกำหนดสติตั้งมั่น แน่วแน่ พิจารณาเห็นจิตในจิต ตามหลักจิตตานุปัสสนา สติปัฏฐานเพื่อให้จิตน้อมไปสู่กุศลจิต ส่งผลให้ ผู้ปฏิบัติ มีความสมบูรณ์ ด้วยคุณภาพจิต กล่าวคือ เป็นจิตที่ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรม ความดีงาม กุศลธรรม ที่จะเจริญงอกงามภายใน จิตใจ กระบวนการฝึกที่นำมาใช้คือสมถภาวนาและวิปัสสนาภาวนา

(4) ปัญญาภาวนา เป็นกระบวนการพัฒนาปัญญา กล่าวคือ การฝึกอบรมเจริญปัญญาเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจให้รู้จักคิดพิจารณา วินิจฉัย รู้จักแก้ไขปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญาบริสุทธิ์ ซึ่งเข้าใจเหตุปัจจัย ตามความเป็นจริง ปราศจากอคติและแรงจูงใจแอบแฝง

5.2 บูรณาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ด้านจิตด้วยหลักพรหมวิหาร 4 การพัฒนาจิตจะเกิดประโยชน์สูงสุดของความเป็นผู้มีสติ คือ ความเป็นผู้ไม่ประมาท เมื่อได้เจริญสติเป็นหลักธรรมสำคัญ ไม่ให้จิตฟุ้งซ่านและนำพาไปสู่ความสำเร็จ ทำให้สามารถข้ามพ้นโอฆะได้ กล่าวได้ว่า เมื่อผู้ปฏิบัติธรรมถึงพร้อมด้วยศีลเป็นผู้มีปัญญา เมื่อมีสมาธิอันเป็นจิตที่ตั้งมั่นสมควรแก่การงานแล้ว ย่อมมีการพิจารณาธรรมอันประกอบด้วยสติย่อมสามารถกำจัด กิเลสทั้งปวงได้ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยมากกว่า 1,000 เรื่อง พบว่า การปฏิบัติสมาธิสามารถนำมาประยุกต์ผสมผสาน ร่วมกับการรักษาในระบบการแพทย์แผนปัจจุบัน ได้ แสดงให้เห็นว่าสมาธิเป็นสิ่งสากล ช่วยผ่อนคลายอาการเครียด ความวิตกกังวล สมาธิส่งผลให้ความทุกข์ ความเครียด ความวิตกกังวล ความขุ่นมัวของจิตใจ ลดลง มีความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มขึ้น คนที่ทำสมาธิอยู่เสมอ พบว่า

1) ทำงานได้โดยไม่รู้สึกเหนื่อยหรือเบื่อหน่าย จะรู้สึกสดชื่นกระปรี้กระเปร่าอยู่เสมอ ตัวเบาใจเบามีความสุขกับการทำงานตรงข้ามกับคนไม่มีสมาธิเมื่อจะทำอะไร ดูทุกสิ่งจะแย่ไปหมด

2) ทำงานได้รอบคอบเกิดประโยชน์หรือผิดพลาดน้อย ผู้ที่มีสมาธิดีจะใจเย็น เมื่อเกิดปัญหาขึ้นเขาจะทำใจให้สงบ ก็จะพบทางออกและในสถานการณ์ที่ฉุกเฉินเขาจะเป็นคนแก้ไขปัญหาด้วยสติ เป็นเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ เพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง และช่วยให้มีความยืดหยุ่นทางจิตใจมากขึ้น สามารถรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ช่วยเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้เข้มแข็งซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข แม้ว่าการพัฒนาด้านจิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาตนเองให้มีความสมดุล แต่ก็เป็น

เรื่องที่ค่อนข้างจะท้าทายและมีอุปสรรคหลายประการ ปัจจัยแวดล้อมและสังคมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาด้านจิตก็ถือเป็นอุปสรรคสำคัญ

ดังนั้น การเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ การพัฒนาด้านจิตของแต่ละบุคคลประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุด ครอบครัวถือเป็นแหล่งหล่อเลี้ยงและปลูกฝังทางด้านจิตใจที่สำคัญที่สุด ต่อการพัฒนาด้านจิตของเด็กและเยาวชน ซึ่งบทบาทของครอบครัวในการพัฒนาด้านจิตนั้นมีหลากหลายด้าน ทั้งการอบรมเลี้ยงดู การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านพฤติกรรม การพัฒนาด้านจิตในสถานศึกษา นับเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา เพราะการพัฒนาตนเองด้านจิตใจจะช่วยให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ดังนี้: ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาจิตใจและจิตสาธารณะ เช่น การปฏิบัติธรรม การอาสาสมัครในกิจกรรมต่าง ๆ การสร้างความเมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมกิจกรรมสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกต้นไม้ การคัดแยกขยะ การใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่า ปลูกฝังค่านิยมที่ดีงาม เช่น การมีวินัย การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู ความรับผิดชอบ เป็นต้น ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนและการอบรมพัฒนาจิตใจ จัดการเรียนการสอนที่เน้นคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้และปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม การพัฒนาด้านจิตในสถานประกอบการนับว่า มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากพนักงานจะมีความสุขและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร สถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านจิตใจของพนักงาน โดยการจัดกิจกรรม สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขและการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี ผู้บริหารในสถานประกอบการควรมีบทบาทสำคัญในการจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพจิต และเทคนิคการพัฒนาจิตใจ เช่น การฝึกสมาธิ สามารถบำบัดโรค (ผุสดี โตสวัสดิ์, 2562) การออกกำลังกาย การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุข และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ การพัฒนาด้านจิตในอนาคต จะเน้นไปที่การบูรณาการแนวคิดและเทคนิคที่หลากหลายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะรวมถึง: การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเสริมสร้างสมาธิ การปล่อยวางและการพักผ่อนของจิตใจ เช่น การใช้แอปพลิเคชันสำหรับการแปลงสมองและการนั่งสมาธิเสมือนจริง การผสมผสานมิติด้านจิตวิญญาณ เข้ากับการดูแลสุขภาพกาย เช่น การรวมการปฏิบัติทางจิตวิญญาณเข้ากับการรักษาแบบองค์รวม การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การพัฒนากระบวนทัศน์ใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการมีสติและการกระทำด้วยความตระหนักรู้

5.3 บูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ด้านปัญญาด้วยโยนิโสมนสิการ การพัฒนาตน ด้วยวิธีคิดโยนิโสมนสิการเน้นที่จิตปัญญา ผู้วิจัย มีความเห็นว่า วิธีคิดแบบอุบายปลุกเร้าคุณธรรมมีความสอดคล้องกับนักจิตวิทยาตะวันตกหลายท่านที่กล่าวถึงการคิดเชิงบวก เช่น นอร์แมน วินเซนต์ จอห์น ลี บอชแมน ความคิดหลายวิธีรวมกันได้ เพื่อการกำจัดกิเลสให้สิ้นไปได้ ในทางพระพุทธศาสนา โยนิโสมนสิการเป็นกระบวนการพัฒนาปัญญา เรียกว่า จินตามยปัญญา ให้เจริญงอกงามสามารถดำเนินชีวิตตามแนวทางที่ถูกต้องเป็นปัจจัยภายใน ที่เป็นกุศล โยนิโสมนสิการ หมายถึง การทำในใจโดยแยบคายโดยถ่องแท้ เข้าใจตั้งแต่ต้น เข้าใจโดยตลอด พิจารณาเพื่อเข้าถึงความจริงโดยสืบค้นเหตุผลไปตามลำดับจนถึงต้นเหตุ การพัฒนาปัญญา โดย

เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ อย่างมีเหตุผลและหยั่งรู้ความจริงเข้าสู่อิสรภาพ ปลอดทุกข์ และไร้ปัญหา โยนิโสมนสิการ รู้จักแยกแยะ แก้ปัญหาเป็น หลักโยนิโสมนสิการ คิดถูกวิธี ความรู้จักคิด หรือคิดเป็น คือ การคิดอย่างมีระเบียบหรือคิดตามแนวทางของปัญญา รู้จักมองรู้จักพิจารณาสิ่งทั้งหลายตามสภาวะ ทำให้ดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ ตั้งเพชรศิริพงษ์ และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของกิจกรรมตามแนวพุทธจิตวิทยาโดยการฝึกสมาธิด้วยขันทิเบตร่วมกับการฝึกคิดแบบโยนิโสมนสิการ ที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนประถมศึกษาตอนปลายพบว่า คุณลักษณะ คุณค่า และความหมายของการฝึกสมาธิด้วยขันทิเบตมีต่อความฉลาดทางอารมณ์ คือคิดแบบปลุกเร้าคุณธรรม คิดแบบวิธีแก้ปัญหา (แบบอริยสัจ) และคิดแบบคุณค่าแท้–คุณค่าเทียม พร้อมนำหลักความฉลาดทางอารมณ์มาประกอบการเรียนรู้ด้วย ได้แก่ ดี คือ ควบคุมอารมณ์เข้าใจผู้อื่น และยอมรับผิด เก่ง คือ มุ่งมั่นพยายาม ปรับตัวเป็นและกล้าแสดงออก สุข คือ พอใจในตนเอง รู้จักปรับใจและรื่นเริงเบิกบาน และหลักธรรม ประกอบด้วยหลักปรโตโฆสะ หลักสัทธรรม 3 หลักโยนิโสมนสิการและหลักปัญญา 3 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากมนุษย์ทุกคน เปรียบกับรถ มีโยนิโสมนสิการ คือ มีหิริ คิดละอายเกรงกลัวต่อบาปหรืออุกศล เป็นฝาประทุน มีสติระลึกรู้ตัวอยู่กับปัจจุบัน เป็นเกาะคุ้มกันภัย มีล้อ 4 ล้อ เป็นธรรมในการขับเคลื่อนต่อไป ซึ่งล้อนั้น คือ ธรรม ปัญญามี 2 ประเภท ได้แก่ โลกิยปัญญาและโลกุตตรปัญญา บ่อเกิดปัญญา 3 คือ สุตมยปัญญา (ปัญญาที่ได้จากการฟังผู้อื่น) จินตามยปัญญา หมายถึง ปัญญาที่เกิดขึ้นจากการความคิดของตนเอง ดังเช่น แนวคิดมุมมองของ ศ.นพ. ประเวศ วะสี คิดแก้ปัญหาแพทย์ลาออกเพราะภาระหนักเกินตัว การมีบัตรทอง ทำให้คนไข้มาโรงพยาบาลเพิ่มมากขึ้นหลายล้านคน เพราะฟรี และไม่ใส่ใจในการดูแลสุขภาพของตนเอง เจ็บป่วยก็มารักษาที่โรงพยาบาลปรับวิธีการให้บริการแบบเอกชน ให้บริการเชิงรุก ส่งเสริมให้ทุกคนมีสุขภาพดี ป้องกันโรคและรักษาโรคที่พบบ่อย รวมทั้งควบคุมโรคกลุ่ม NCDs สามารถควบคุมโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง ได้ทุกคนทั่วประเทศ ลดภาระโรคแทรกซ้อนได้อย่างมหาศาล สามารถติดต่อปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่โรงพยาบาลได้โดยระบบ Telemedicine ถ้าจำเป็นต้องไปโรงพยาบาล โทรสายด่วน 1669 ศูนย์เอรวัณ จัดรถมารับบริการใกล้บ้าน รวมทั้งให้บริการให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยแนะนำการดูแลเด็กปฐมวัย และเยี่ยมผู้สูงอายุถึงบ้าน เป็นต้น และภาวนามยปัญญา หมายถึง ปัญญาที่อัปปนาสมาธิอันสำเร็จด้วยอำนาจภาวนา) ปัญญาที่รู้แจ้งอริยสัจ 4 ได้แก่ ปัญญาที่เข้าไปรู้ในทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค เป็นตามหลักเหตุผลที่มีความสมดุล สอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวลักษณ์ กุลพานิช และพระศรีวินยาภรณ์ (2566) การเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลัน พบว่าหลักแห่งความสมดุลที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันตามธรรมชาติเชิงเหตุและผล และวิธีปฏิบัติเพื่อพัฒนาชีวิตซึ่งเป็นวงจร คือ มัชฌิมาปฏิปทา หรือไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญาปัญญามีลักษณะรู้แจ้งสภาพธรรมมีการกำจัดความมืดมน เป็นกิจมีความไม่หลงจากความเป็นจริง เป็นผล และมีสมาธิ เป็นเหตุใกล้กระบวนการพัฒนาปัญญาที่จะทำให้เกิดธรรมและทำให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองได้นั้น จะต้องเริ่มมาจากการเข้าไปหาสัตบุรุษ (ผู้รู้หรือคนดี) แล้วขอฟังธรรมจากท่าน เมื่อได้ฟังธรรมของท่านแล้วก็น้อมนำความรู้ที่ได้ไปพิจารณาอย่างแยบคาย พิจารณาอย่างใคร่ครวญ วิเคราะห์หาความจริงด้วยเหตุและผล เห็นคุณและโทษ แล้วก็ลงมือปฏิบัติธรรมตามสมควรแก่หลักธรรมนั้นเป็นกระบวนการในการพัฒนา เพื่อให้เกิดปัญญาการคบคนดี ทำให้เราสามารถบริหารคนได้ถูกต้อง

กระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

1) คิดถูกวิธี บนฐานของความจริง ปรับความคิดเชิงบวกและคิดปล่อยวาง ไม่ยึดมั่นถือมั่นว่าเป็นตัวเราตัวเขา มีความเชื่อและศรัทธาในเรื่อง กิเลส กรรม วิบาก หมั่นความเพียรให้เจริญในศีล สมาธิและปัญญา เพื่อสร้างสังคมแห่งสันติสุข ดำรงตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม สำรวมกาย วาจา ใจ ให้ลดละจากกิเลสธรรมชาติ ที่เป็นเครื่องเศร้าหมอง ดำเนินชีวิต บริหารจัดการงานในหน้าที่ ปราศจาคอคติ 4 เป็นตัวแปรสำคัญในการปิดกั้นความเจริญ การพัฒนาตนด้านปัญญา ต้องประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ความรอบรู้และคุณธรรม โดยผู้มีปัญญาจะนำคุณธรรมมากำกับความฉลาดรอบรู้ของตน

2) คิดมีระเบียบ โดยคิดแสวงหาความจริง เป็นการศึกษาวิจัย ผลของโปรแกรมการฝึกอบรมแบบบูรณาการพละ 5และการคิดเชิงบวก (Psychological Well-being) ด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม และด้านการมีเป้าหมายในชีวิตเป็นความรู้สึกความพึงพอใจต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ประกอบด้วยความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ จะแสดงให้เห็นได้จากความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลผ่านการประเมินของบุคคลเอง

3) คิดมีเหตุผล เพื่อคิดแก้ปัญหา หรือ วิธีคิดแบบอริยสัจ เป็นวิธีคิดที่ต่อเนื่องจากวิธีคิดแบบรู้เท่าทันธรรมดา วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ หรือ คิดตามหลักการและความมุ่งหมายเป็นวิธีคิดในระดับปฏิบัติการหรือลงมือทำ วิธีคิดแบบคุณโทษและทางออก คือ มองให้ครบทั้งข้อดี ข้อเสีย และทางแก้ไข วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้-คุณค่าเทียม

4) คิดเร้ากุศล คิดเพื่อสร้างประโยชน์สองอย่างคือ กำจัดอวิชชา บรรเทาตัณหา ขัดเกลาตัณหา วิธีคิดแบบเป็นอยู่ในขณะปัจจุบัน และวิธีคิดแบบวิภัชชวาท คำว่า “วิภัชชวาท” แปลว่า การพูดแยกแยะ พูดจำแนกแจกแจง แบบวิเคราะห์

5.4 บูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ด้านสังคมด้วยหลักสังคหวัตถุ

สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ คือ ได้ช่วยเหลือเกื้อกูล ทำตนให้เป็นประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์ด้วยธรรมเครื่องประสานสามัคคี ที่เรียกว่า “สังคหวัตถุ 4 อันประกอบด้วย

1) ทาน คือ ผู้ให้จะเป็นผู้ที่มีจิตโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปันของของตนแก่ผู้อื่นด้วยจิตใจที่บริสุทธิ์ ต้องการบุญกุศล

2) ปิยวาจา คือ พูดถ้อยคำไพเราะ จริงใจ

3) อัตถจริยา คือ ช่วยเหลือกัน

4) สมานัตตตา คือ เสมอตนเสมอปลาย

ดังนั้น มนุษย์เป็นสัตว์สังคม การพัฒนามนุษย์จึงไม่แยกออกจากสังคมสอดคล้องกับพระไพศาล วิสาโล (2542) กล่าวว่า“มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุด ของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจักต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโภคทรัพย์ ปราศจากความยากจน และสามารถพึ่งตนเองได้ ในทางเศรษฐกิจมีการจัดระเบียบหรือองค์กรทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจักต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลก และชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนามนุษย์ จึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม”ซึ่งการพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์นั้นพระพุทธเจ้าได้ทรงวางหลักการพัฒนามนุษย์และการเรียนรู้ไว้อย่างเป็นระบบ ครบกระบวนการมีองค์ประกอบและขั้นตอนตามลำดับต่อเนื่องสมบูรณ์ส อดคล้องกับสุมน อมรวิวัฒน์ (2547) ได้กล่าวว่า หลักการพัฒนามนุษย์ตามแนวพุทธมี 5 หลักการ คือ 1) พระพุทธศาสนามองมนุษย์ทั้งในฐานะเอกัตบุคคล และในฐานะเป็นสมาชิกของสังคม ซึ่งต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น (กัลยาณมิตร) 2)

มนุษย์เป็นเวไนยบุคคล สามารถรับการสั่งสอนฝึกฝนและอบรมบ่มนิสัยได้ 3) มนุษย์มีภาวะทางสติปัญญามาแต่กำเนิด และแม้มนุษย์จะแตกต่างกันก็จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ 4) หลักการเรียนรู้ของมนุษย์ว่าเกิดในวิถีชีวิตทั้งชีวิตตามความเจริญเติบโตและพัฒนาการของชีวิต 5) การเรียนรู้ของมนุษย์มี 3 แกนหลัก คือการฝึกฝนตนเองในเรื่อง ศีล สมาธิ ปัญญา มีหลักและแนวปฏิบัติที่บูรณาการของการพัฒนามนุษย์ในพระไตรปิฎกเรียกว่า ไตรสิกขา" ในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์นั้น พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต, 2551) ให้ความหมายว่า "มนุษย์สามารถมีความสมบูรณ์ ในตัวของเขาเอง คือ ทำให้เขามีชีวิตที่ดีงดงามประณีต มีอิสรภาพ มีความสุข มีความเป็นมนุษย์เต็มตัว จะต้องมีความดีพิเศษมีคุณภาพสูงกว่านั้น ต้องมีสติปัญญาความรู้คิดมากกว่านั้น เช่น จะต้องรู้เท่าทันสังคม รู้ว่าสังคมเดินทางผิดหรือถูก ก็ด้วยการพัฒนาตัวมนุษย์ให้เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงได้ หลักพุทธจริยศาสตร์สอนให้เราพัฒนาตนเอง ด้วยการสร้างความตระหนักรู้ควบคุมอารมณ์ แสวงหาปัญญาเพื่อไถ่ถอนความทุกข์ออกจากจิตใจ"

6. สรุป

1.บูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ในด้านร่างกาย จิต ปัญญาและสังคมด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์ ที่เหมาะสม คือ หลักอายุสสธรรม หลักพรหมวิหาร หลักโยนิโสมนสิการ หลักสังคหวัตถุ 4 ผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดี กำลังจิตที่เข้มแข็ง หรือการใช้กำลังสมาธิจะนำมาระงับทุกขเวทนา บรรเทาโรคทางกายได้ และยังส่งผลทำให้ระบบอวัยวะต่าง ๆ ภายในร่างกายค่อย ๆ ปรับสภาพสมดุล สามารถเข้าสู่ภาวะปกติ โรคภัยต่าง ๆ บรรเทาลงและหายไปในที่สุด หลักอายุสสธรรม ส่งผลให้มนุษย์มีสุขภาพร่างกายดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ผลการพัฒนาฝึกอบรมจิต สภาพจิตที่ดีทุกอย่าง มีสมาธิเป็นฐานที่ตั้ง มนุษย์ที่มีหลักพรหมวิหาร 4 ประจำใจ จะเสริมสร้างจิตใจให้ดีงาม มีจิตใจที่สูงและประณีต สร้างจิตให้สมบูรณ์มีคุณสมบัติ 3 ประการ ได้แก่ (1) คุณภาพจิต (ดี) (2) สมรรถภาพจิต (เก่ง) (3) สุขภาพจิต (สุข)

3. การพัฒนาตนเองตามหลักโยนิโสมนสิการเป็นแนวทางที่ช่วยให้เราเข้าใจตัวเองและเข้าใจผู้อื่น และสภาพแวดล้อมรอบตัวอย่างลึกซึ้ง เพื่อมุ่งไปสู่การเติบโตและการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยใช้การพิจารณาอย่างรอบครอบ ไม่ยึดติดกับอคติหรือความคิดเคยชิน

4. ผลการพัฒนาสังคม บริหารคน ด้วยสังคหวัตถุ 4 การพัฒนามนุษย์ทุกคนต้องมีศีลธรรม เป็นพื้นฐาน ต้องมีความเคารพศักดิ์ศรี และเข้าใจคุณค่าความเป็นมนุษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน บริหารงานด้วยความเพียรสามารถบรรลุ เป้าหมาย 3 ด้าน คือ (1) เพื่อตน (2) เพื่อผู้อื่น (3) เพื่อตนเองและผู้อื่น นำมาสู่ชีวิตที่สมดุลและมีสันติสุข ลดการเบียดเบียน มีความเข้าใจทางสังคมและการมีจิตสำนึกสาธารณะตลอดจนภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อสังคมโลก

7. ข้อเสอนแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. พัฒนาภาวะสมบูรณ์ของจิตใจทรัพยากรมนุษย์ (Mental Health)

2. องค์การควรกำหนดนโยบาย ในการนำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์ (IMPR-Model) เพื่อนำไปใช้ในการบริหารตน บริหารคน บริหารงาน

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัย

1. ทำการวิจัยเชิงปริมาณวิเคราะห์แบบพยากรณ์ทิศทางขององค์การ โดยนำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์ (IMPR-Model) ไปใช้กับองค์การต่าง ๆ เพื่อพัฒนาจุดอ่อนและนำจุดแข็งของทรัพยากรมนุษย์ มาใช้ให้สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์

2. ทำการวิจัยเชิงปริมาณ ในการศึกษา ผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุควิถีชีวิตใหม่ ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์ ส่งผลการเป็นพลเมืองโลก

8. เอกสารอ้างอิง

ธนภรณ์ ตั้งเพชรศิริพงษ์ และคณะ. (2565) ผลของกิจกรรมตามแนวพุทธจิตวิทยาโดยการฝึกสมาธิด้วยขันทิเบตร่วมกับการฝึกคิดแบบโยนิโสมนสิการที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม.* 7 (2), 175-188.

ประเวศ วะสี. (2546). วิถีมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 สู่ภพภูมิใหม่แห่งการพัฒนา . *วารสารหมออนามัย.* 12 (4), 7-21.

ผุสดี โตสวัสดิ์. (2562). การบำบัดรักษาโรคด้วยวิธีการปฏิบัติกรรมฐาน. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์.* 24 (2), 1-17.

พระครูปทุมภาวนาจารย์ และคณะ. (2562). หลักภาวนา 4 กับการพัฒนาปรีชาเชิงอารมณ์ของวัยรุ่นไทยในสังคมยุคดิจิทัล. *วารสารพุทธจิตวิทยา.* 4 (1), 129-142.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2551). *พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์.* กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาพและสถาบันบันลือธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2551). *จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร.* กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระไพศาล วิสาโล. (2542). *การศึกษาเพื่อการพัฒนามนุษย์.* เชียงราย: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเล่ม 11, 22, 33.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เยาวลักษณ์ กุลพานิช และพระศรีวินยาภรณ์. (2566). *อิทัปปัจจยตาเชิงบูรณาการ: การเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลัน.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2547). *การพัฒนาการการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Maslow. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 50, 370-396.

Sorensen, K., et al. (2012). Health Literacy and Public Health: A Systematic Review and Integration of Definitions and Models. *BMC Public Health*. 12 (80), 1-13.

World Health Organization Depression Health Topic. Retrieved May 10, 2024, from https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail /depression 2020.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.3

ศึกษาวิเคราะห์ทัศนะเรื่องสวรรค์ในพุทธศาสนา

An Analytical Study of the View on Heaven in Buddhism

พระธงชัย อธิปญฺโญ (อยู่ยิ่ง)[1*] และ พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม[2]

Phra Thongchai Atipanyo[1] & Phramaha Maghavin Purisuttamo[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. พระธงชัย อธิปญฺโญ (อยู่ยิ่ง)*

Phra Thongchai Atipanyo*
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
Email: Tavanna003@gmail.com

2. พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม

Phramaha Maghavin Purisuttamo
สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Faculty of Religion and Philosophy, Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
Email: maghavin.pur@mbu.ac.th

คำสำคัญ:
สวรรค์, พุทธศาสนา, เถรวาท, มหายาน

Keywords:
Heaven, Buddhism, Theravada, Mahayana

Article history:
Received: 07/06/2024
Revised: 10/10/2024
Accepted: 22/12/2024
Available online: 14/06/2025

How to cite:
Atipanyo, P.T. & Purisuttamo, P.M.M. (2025). An Analytical Study of the View on Heaven in Buddhism. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 29-35.

ABSTRACT

This research aims to 1) study the heaven in Theravada sect, 2) study the heaven in Mahayana sect, and 3) analyze the view of heaven in Buddhism. This is documentary research, i.e., survey and collect document data from primary documents, namely the Tipitaka, and secondary academic documents.

The research results found that 1) heaven in Theravada sect is a place or land with excellent emotions. It can be divided into 6 levels: Catumaharajika, Davadungsa, Yama, Dusit, Nimanarati, and Paranimitavasavatti. These 6 heavens are the places where deities who have made merit while human beings live. When they are born, they immediately remain young. There is no aging like in human cities. The mansions are places of residence. They are exquisitely beautiful and have different sizes. There is divine food, servants, and divine clothing. Daily activities include enjoying the gardens and socializing with the deities. 2. Heaven in Mahayana sect believes in Sukhavati where is a land of happiness. In addition, it is the heaven of Amitabha Buddha. Sukhavati is the name of heaven where is located in the west. It is a land of great happiness and the residence of Amitabha Buddha, the one with infinite radiance. 3. Analysis of the view of heaven in Buddhism is divided into 3 parts: (1) analysis of the meaning of heaven, (2) analysis of the characteristics of heaven, and (3) analysis of the practice to be born in heaven.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเรื่องสวรรค์ในนิกายเถรวาท 2) เพื่อศึกษาเรื่องสวรรค์ในนิกายมหายาน 3) เพื่อวิเคราะห์ทัศนะเรื่องสวรรค์ในพุทธศาสนา เป็นการวิจัยเชิงเอกสารคือสำรวจและรวบรวมเอกสารข้อมูล จากเอกสารปฐมภูมิคือพระไตรปิฎก และเอกสารทุติยภูมิทางวิชาการ

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1. สวรรค์ในนิกายเถรวาท สวรรค์เป็นภูมิหรือดินแดนที่มีอารมณ์เลิศด้วยดี จำแนกออกได้เป็น 6 ชั้น คือ จาตุมหาราชิกา ดาวดึงส์ ยามา ดุสิต นิมมานรตี และปรนิมมิตวสวัตตี สวรรค์ทั้ง 6 นี้ เป็นภูมิอันเป็นที่อยู่ของเทวดาผู้ได้สร้างบุญกุศลไว้ครั้งเป็นมนุษย์ เมื่ออุบัติขึ้นก็ตั้งอยู่ในวัยหนุ่มสาวทันที ไม่มีความแก่บังเกิดขึ้นเหมือนในเมืองมนุษย์ วิมานเป็นที่อยู่อาศัย มีความวิจิตรงดงาม มีขนาดแตกต่างกัน มีอาหารทิพย์บังเกิดขึ้น มีบริวารรับใช้ มีเสื้อผ้าเป็นทิพย์ กิจกรรมแต่ละวันเที่ยวเพลิดเพลินกับการชมสวน มีสังสรรค์ระหว่างทวยเทพทั้งหลาย 2. สวรรค์ในนิกายมหายาน เชื่อในดินแดนสุขาวดีว่า เป็นแดนอันมีความสุขและเป็นสวรรค์ของพระอมิตาภพุทธเจ้า สุขาวดีเป็นชื่อของสรรค์ ตั้งอยู่ทิศตะวันตก เป็นแดนแห่งความสุขอันไพบูลย์ เป็นแดนที่ประทับของพระอมิตาภพุทธเจ้า ผู้ทรงรัศมีหาที่สุดมิได้ 3. วิเคราะห์ทัศนะเรื่องสวรรค์ในพุทธศาสนาแบ่ง 3 ส่วน ได้แก่ 1. วิเคราะห์ความหมายของสวรรค์ 2. วิเคราะห์ลักษณะของสวรรค์ 3. วิเคราะห์การปฏิบัติเพื่อไปเกิดในสวรรค์

1. บทนำ

ในพระพุทธศาสนากล่าวถึงสวรรค์ไว้หลายแห่งในคัมภีร์ และเป็นสิ่งที่ชาวพุทธต้องการไปถึงแม้สวรรค์ไม่ใช่จุดหมายของพระพุทธศาสนาก็ตาม สวรรค์ในความเชื่อทางศาสนาพุทธ แปลว่า ภูมิหรือดินแดนที่มีอารมณ์เลิศด้วยดี เป็นที่อยู่ของเทวดา เหตุที่ทำให้มาเกิดเป็นเทวดาเพราะได้ สร้างบุญกุศลไว้เมื่อครั้งยังเป็นมนุษย์ เมื่ออุบัติขึ้นก็ตั้งอยู่ในวัยหนุ่มสาวทันที งดงามตลอดเวลา จนกว่าจะถึงเวลาจุติ ไม่มีความแก่บังเกิดขึ้นเหมือนในเมืองมนุษย์ วิมานคือที่อยู่อาศัยของเทวดา ล้วนมีความวิจิตรงดงาม มีขนาดแตกต่างกัน มีความเป็นอยู่สะดวกสบาย มีอาหารทิพย์บังเกิดขึ้น มีบริวารคอยรับใช้ใกล้ชิด เสื้อผ้าเป็นทิพย์ วิจิตรงดงาม บังเกิดขึ้นให้สวมใส่ กิจกรรมแต่ละวันก็มีการเที่ยวเพลิดเพลินบันเทิงอยู่กับการชมสวน การสังสรรค์กันระหว่างทวยเทพทั้งหลาย ส่วนจะอุบัติขึ้น ณ สวรรค์ชั้นไหน เป็นเทวดาประเภทใด และอยู่ในฐานะอะไรนั้น ก็ขึ้นอยู่กับบุญที่ตัวเองสั่งสมมาเมื่อครั้งยังเป็นมนุษย์ สวรรค์ตามที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ในฐานะที่เป็นสถานที่ที่มนุษย์ทำบุญกุศลไว้เมื่อตายแล้วจะได้ไปเกิด จะมีควบคู่ไปกับนรกทุกครั้ง กล่าวคือ เพื่อเตือนสติให้มวลมนุษย์ระลึกถึงโทษของการทำชั่วและผลของการทำความดี ดังพุทธพจน์ที่ว่า “..กายสุจริต วจีสุจริต มโนสุจริต เรากล่าวว่า ควรทำโดยส่วนเดียวนี้ เมื่อผู้ได้กระทำ ก็พึงหวังอานิสงส์ต่อไปนี้ได้ คือ ตนเองก็กล่าวโทษตนเองไม่ได้วิญญูชนทั้งหลายใคร่ครวญแล้วย่อมสรรเสริญกิตติศักดิ์อันดีงาม ย่อมขจรไป ตายไม่หลงฟั่นเฟือน เมื่อกายแตกทำลายภายหลังมรณะ ย่อมเข้าถึงสุคติโลกสวรรค์” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 20, 2539: 54) สำหรับสวรรค์ในความหมายของพระธรรมกิตติวงศ์ กว่าวว่า สวรรค์ แปลว่า ดินแดนที่มีอารมณ์เลิศด้วยดี สวรรค์ หมายถึง ดินแดนที่เต็มไปด้วยกามคุณ 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัสชนิดยอดเยี่ยม ได้แก่ เทวโลก คือ โลกของเทวดาหรือเมืองฟ้าเมืองอมร สวรรค์ทั่วไปจะ

หมายถึง กามาพจร (ภพที่ยังเสวยกามอยู่) 6 ชั้น สวรรค์ในทัศนะของบางคนว่า คือ อารมณ์ที่ดีงาม จิตใจที่ผ่องใส ความไม่มีทุกข์ มีความวิตกกังวลอยู่ในใจ จนมีคำพูดว่า สวรรค์อยู่ในอก นรกอยู่ในใจ ” (พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช), 2548)

พระพุทธศาสนา ได้มีการแยกนิกายออกเป็น 2 นิกายใหญ่ คือ นิกายเถรวาทกับนิกายมหายาน ความเชื่อของสวรรค์จึงมีการแปลกแยกออกไป ตามแต่ทัศนะของตน ทางนิกายเถรวาท สวรรค์ คือ ภูมิอันเป็นที่อยู่ของเทวดา เป็นโลกที่อยู่อาศัยของกายละเอียดอันเป็นทิพย์ มีรัศมีสว่างไสวรอบกายตลอดเวลา เมื่ออุบัติขึ้นก็ตั้งอยู่ในวัยหนุ่มสาวทันที งดงามตลอดเวลาจนกว่าจะถึงเวลาจุติ ไม่มีความแก่บังเกิดขึ้นเหมือนในเมืองมนุษย์ วิมาน ปราสาท คือ ที่อยู่อาศัยของเทวดาล้วนมีความวิจิตรงดงาม มีขนาดแตกต่างกัน มีความเป็นอยู่สะดวกสบาย มีอาหารทิพย์ บังเกิดขึ้น มีบริวารคอยรับใช้ เสื้อผ้าเป็นทิพย์วิจิตรงดงามบังเกิดขึ้นให้สวมใส่ กิจกรรมแต่ละวันมีการเที่ยวเพลิดเพลินบันเทิงอยู่กับการชมสวน มีการสังสรรค์กันระหว่างทวยเทพทั้งหลาย สวรรค์ ในความเชื่อทางศาสนาพุทธ แปลว่า ภูมิหรือดินแดนที่มีอารมณ์เลิศด้วยดี จำแนกออกได้เป็น 6 ชั้น คือ (1) จาตุมหาราชิกา (2) ดาวดึงส์ (3) ยามา (4) ดุสิต (5) นิมมานรตี และ (6) ปรนิมมิตวสวัตตี (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 23, 2539: 294-296) นิกายมหายานเป็นนิกายในศาสนาพุทธที่ตั้งขึ้นครั้งแรกในประเทศจีน แม้จะมีกำเนิดมาจากพระสูตรที่มาจากประเทศอินเดีย แต่ในอินเดียไม่ได้เป็นนิกายเอกเทศ นิกายนี้พระฮุ่นเจียงตั้งขึ้นในพุทธศตวรรษที่ 9 สมัยราชวงศ์ตั้งจิ้น คำสอนของท่านเน้นการเจริญพุทธสติถึงพระอมิตาภพุทธะและปรารถนาไปเกิดในแดนสุขาวดี ในจีนเรียกนิกายนี้ว่า นิกายวิสุทธิภูมิ (จิ้งถู่จง) คัมภีร์ที่สำคัญมี 4 เล่ม คือ มหาสุขาวดีวยูหสูตร แปลเป็นภาษาจีนเมื่อต้นพุทธศตวรรษที่ 7 อมิตายุรัธยานสูตร จุลสุขาวดีวยูหสูตร และอมิตายุอุปเทศสูตร นอกจากนั้นยังมีคัมภีร์ของนิกายนี้ที่แต่งเพิ่มเติมในประเทศญี่ปุ่นนิกายนี้ถือว่า การพ้นทุกข์ของสรรพสัตว์ต้องอาศัยปัจจัยภายนอกเข้ามาช่วย นิกายนี้จึงเน้นการไปเกิด ณ แดนสุขาวดีของพระอมิตาภะ ซึ่งเชื่อว่า เมื่อไปเกิดแล้วจะไม่ตกต่ำมาสู่อบายภูมิอีก โดยผู้จะไปเกิดต้องมีคุณธรรมสามประการ คือ กตัญญูกตเวที ยึดพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่ง จิตมั่นคงต่อโพธิญาณ นอกเหนือจากนี้ต้องสวดมนต์ระลึกถึงพระอมิตาภะตั้งปณิธานไปเกิดในสุขาวดีจึงจะได้ไปเกิดสมปรารถนา นิยามความหมายของสุขาวดีว่า “แดนอันมี ความสุข ตามความเชื่อในลัทธิมหายาน และเป็นสวรรค์ของพระอมิตาภพุทธเจ้า”(ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ตามที่ผู้รู้ได้กล่าวไว้ถึงความหมายของสุขาวดีว่าแดนที่มีความสุข เป็นชื่อสวรรค์ของพระอมิตาภพุทธเจ้าฝ่ายมหายาน (พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2529)

ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมา เพื่อให้ได้คำตอบเกี่ยวกับสวรรค์ในพุทธศาสนา ทำให้ผู้วิจัยเกิดมีความสนใจที่จะจึงสนใจศึกษาเรื่องศึกษาวิเคราะห์ทัศนะเรื่องสวรรค์ในพุทธศาสนา เพื่อเป็นข้อมูลอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้สนใจศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1. เพื่อศึกษาเรื่องสวรรค์ในนิกายเถรวาท

2.2. เพื่อศึกษาเรื่องสวรรค์ในนิกายมหายาน

2.3. เพื่อวิเคราะห์ทัศนะเรื่องสวรรค์ในพุทธศาสนา

3. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษาวิเคราะห์ทัศนะเรื่องสวรรค์ในพุทธศาสนา โดยได้วางขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิเคราะห์ทัศนะเรื่องสวรรค์ในพุทธศาสนา โดยมุ่งจะศึกษาเกี่ยวกับความหมายของสวรรค์ ลักษณะของสวรรค์ การปฏิบัติเพื่อไปเกิดในสวรรค์

2) ขอบเขตด้านเอกสาร ประกอบด้วยเอกสาร 2 ชั้น คือ 1) ชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources) คือ พระไตรปิฎก ตำราทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้อง และ 2) ชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources) คือ หนังสือที่เกี่ยวกับทัศนะเรื่องสวรรค์ในพุทธศาสนา ที่รวบรวมเรื่องโดยนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง โดยมีตำรา หนังสือ วิทยานิพนธ์ เอกสาร วารสาร บทความ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยนี้

4. วิธีดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารในชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources) คือพระไตรปิฎก

2. การศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources) คือ อรรถกถา และฎีกา วิทยานิพนธ์ และหนังสือเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย เว็บไซต์ ฯลฯ

3. การนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาวิเคราะห์รายงานผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

5. ผลการวิจัย

5.1 สวรรค์ในนิกายเถรวาท จากการศึกษาพบว่า ลักษณะของสวรรค์ในนิกายเถรวาท แบ่งประเภทของสวรรค์ (เทวโลก) ไว้ 6 คือ 1. ชั้นจาตุมมหาราช 2. ชั้นดาวดึงส์ 3. ชั้นยามา 4. ชั้นดุสิต 5. ชั้นนิมมานรดี 6. ชั้นปรนิมมิตวสวัตดี การตั้งชื่อสวรรค์เหล่านี้ตั้งตามชื่อเทวดาผู้ปกครองและลักษณะหรือสมบัติของสวรรค์ ดังนี้

1. ชั้นจาตุมมหาราช สวรรค์ชั้นแรกของเหล่าเทวดาที่ยังเพลิดเพลินด้วยกามคุณ 5 เป็นเทวดาผู้เป็นใหญ่ในการปกครอง สวรรค์ชั้นนี้มี 4 ท่าน จึงเรียกว่า จาตุมหาราชิกา มีบริวารผู้อยู่ใต้การบังคับบัญชาในทิศทั้ง 4 คือ ท้าวธตรฐ ปกครองด้านทิศตะวันออก ท้าววิรุฬหก ปกครองด้านทิศใต้ ท้าววิรูปักษ์เป็นมหาราช ปกครองด้านทิศตะวันตก และท้าวเวสสุวรรณ ปกครองด้านทิศเหนือ

2. ชั้นดาวดึงส์ สวรรค์ชั้นดาวดึงส์ เป็นสถานที่อยู่ของเหล่าเทวดาที่เป็นกามาพจร ตั้งอยู่เหนือเขาสิเนรุราช ภายในสวรรค์ชั้นนี้ประดับด้วยอุทยานและสระโบกขรณี มีปราสาทชื่อ เวชยันต์ สูง 700 โยชน์ ประดับด้วยรัตนะทั้ง 7 มีต้นไม้ชื่อว่า ปาริฉัตตก์มีปริมณฑลแผ่ไป 100 โยชน์ ที่โคนต้นไม้มีแท่นศิลาชื่อว่า บัณฑุกัมพล มีสีดาดอกชัยพฤกษ์ สีครั่ง และสีบัวโรย ยาว 60 โยชน์ กว้าง 50 โยชน์ หนา 15 โยชน์ ยุบลงในเวลาประทับนั่ง ฟูขึ้นเต็มที่อีกในเวลาเสด็จลุกขึ้น มีช้างทรงชื่อ เอราวัณ เป็นเทพบุตรเนรมิตกายเป็นช้าง ชั้นดาวดึงส์นี้มีท้าวสักกะเป็นผู้ปกครองสูงสุด เมื่อนับรวมกับเทพบริวารอีก 32 องค์ จึงได้ชื่อว่า ดาวดึงส์

3. ชั้นยามา เทวภูมิชั้นที่ 3 เป็นแดนสุขาวดี ซึ่งเป็นที่สถิตอยู่แห่งปวง เทพยดาชาวฟ้าทั้งหลายผู้ไม่มีความลำบาก และถึงซึ่งความสุขอันเป็นทิพย์ มีเทพผู้มเหศักดิ์ทรงนามว่า สมเด็จพระสุยามเทวาธิราช ทรงเป็นอธิบดีผู้ปกครอง เพราะฉะนั้นสรวงสวรรค์ชั้นนี้จึงมีนามว่า ยามาเทวภูมิ คือ ภูมิเป็นที่อยู่แห่งทวยเทพซึ่งมีสมเด็จพระสุยามเทวาธิราชทรงเป็นอธิบดี เทวดาทั้งหลายบรรดาที่ได้ก่อสร้างการกุศลไว้และได้ไปเกิดที่สวรรค์ชั้นยามานี้มีหน้าตาร่างกายรุ่งเรืองงดงามยิ่งนัก ได้รับความผาสุก มีความสำราญชื่นบานเทพหฤทัย เสวยทิพย์สมบัติรื่นรมย์สมควรแก่อัตภาพ ท้าวสุยามเทวราชผู้ทรงเป็นจอมเทพปกครองชาวสวรรค์ชั้นยามานี้ก็ทรงมีน้ำพระทัยประกอบด้วยกุศลยุติธรรมทำให้เหล่าเทพยดาได้รับความชุ่มฉ่ำใจได้เสวยสุขสุดพรรณนา

4. ชั้นดุสิต เทวภูมิชั้นที่ 4 เป็นแดนสุขาวดี ซึ่งเป็นที่สถิตอยู่แห่งปวงเทพยดาชาวฟ้าทั้งหลายผู้มีความยินดีและความแช่มชื่นอยู่เป็นนิตย์ และถึงซึ่งความสุขอันเป็นทิพย์ โดยมีเทพเจ้าผู้มเหศักดิ์ทรงนามว่า สมเด็จท้าวสันดุสิตเทวาธิราช ทรงเป็นอธิบดีผู้ปกครอง เพราะฉะนั้นสรวงสวรรค์ชั้นนี้จึงมีนามว่า ตุสิตาเทวภูมิคือ ภูมิเป็นที่อยู่แห่งทวยเทพอันมีสมเด็จท้าวสันดุสิตเทวาธิราชทรงเป็นอธิบดี สำหรับปวงเทพเจ้าผู้สถิตอยู่ในดุสิตสวรรค์นี้แต่ละองค์ย่อมปรากฏมีรูปทรงสวยงาม มีความสง่ากว่า เทพยดาชั้นต่าง ๆ ทั้งมีน้ำใจรู้บุญรู้ธรรมเป็นอย่างดี มีจิตยินดีต่อการสดับตรับฟังพระธรรมเทศนาเป็นยิ่งนัก เทพเจ้าเหล่านี้ย่อมจะมีเทวสันนิบาตประชุมฟังธรรมกันเสมอมิได้ขาดเลย

5. ชั้นนิมมานรตี เทวภูมิชั้นที่ 5 เป็นที่อยู่ของเทวดาเหล่ากามาวจร คำว่า นิมมานรตีแปลว่า แดนที่อยู่แห่งเทพผู้มีความยินดีในการเนรมิตถือกันว่าเทวดาชั้นนี้ปรารถนาสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เนรมิตได้เองจอมเทพผู้ปกครองสวรรค์ชั้นนี้คือท้าวสุนิมมิตเทพบุตร เทพยดาทั้งหลายผู้สถิตเสวยทิพยสมบัติอยู่ ณ นิมานรตีแดนสุขาวดีนี้ย่อมมีรูปทรงสวยงาม น่าดูน่าชมยิ่งกว่าชาวสวรรค์ชั้นต่ำกว่าทั้งหลาย และมีกายทิพย์ซึ่งมีรัศมีรุ่งเรืองเป็นยิ่งนัก หากเขามีความปรารถนาจะเสวยสุขด้วยกามคุณารมณ์สิ่งใด เขาย่อมเนรมิตเอาได้ตามความพอใจชอบใจแห่งตนทุกสิ่งทุกประการ

6. ชั้นปรนิมมิตวสวัตดี เทวภูมิชั้นที่ 6 นี้ เป็นแดนสุขาวดีสวรรค์เทวโลกชั้นสูงสุดฝ่ายกามาพจร ซึ่งเป็นที่สถิตอยู่แห่งปวงเทพเจ้าชาวฟ้าทั้งหลายผู้เสวยกามคุณารมณ์ที่เทวดาอื่นรู้ความต้องการของตนแล้วเนรมิตให้เป็นที่อยู่อันประเสริฐด้วยสุขสมบัติยิ่งกว่าสวรรค์ชั้นฟ้าทั้งหลาย โดยมีเทพเจ้าผู้มเหศักดิ์ใหญ่นามว่า ท้าวปรนิม-มิตเทวาธิราชทรงเป็นอธิบดีนแดนเทพยดา กับทั้งเป็นที่สถิตอยู่ของเหล่าเทพยดาจำพวกมารทั้งหลาย โดยมีท้าวปรนิมมิตวสวัตตีทรงเป็นอธิบดีในแดนมาร

5.2 สวรรค์ในนิกายมหายาน จากการศึกษาพบว่า ลักษณะของสวรรค์ในนิกายมหายาน ในสุขาวดีโลกธาตุ มีกำแพงแก้ว 7 ชั้น มีต้นตาล 7 แถว มีตาข่ายกระดึงทองโยง ให้เนื่องกันแล้วไปด้วยแก้วสี่ประการ

ล้อมรอบบริเวณ เหตุนี้จึงชื่อว่า สุขาวดียังมีสระแก้ว 7 ประการ คือ เงิน ทอง ไพฑูรย์ ผลึก ทับทิม ประพาล พลอยลาย เต็มเปี่ยมไปด้วย อันมีอัษฎางคิกคุณ เบื้องล่างแห่งสระนั้น มีทรายทอง ทั้งสี่ด้าน แห่งสระ มีขั้นบันได อันวิจิตรประดิษฐ์ขึ้นด้วย ทอง เงิน ไพฑูรย์และผลึก ที่บนฝั่ง ขอบสระ มีต้นไม้แก้ว 7 ประการ งามน่าดูเป็นที่ชื่นตายิ่งนัก ในสระนั้นมีดอกบัว สัณฐาน โตเท่า กงเกวียน บ้างสีขาว บ้างเหลือง แดง ขาว ล้วนงดงาม และส่งกลิ่นตลบไป มีเครื่องทิพย์ดุริยางคดนตรีอยู่นิรันดร พื้นดินลาด ไปด้วยทอง เป็นสุวรรณปฐพี มีดอก มณฑารพ ตกส่งกลิ่น เดียรดาษ วันละ 6 ครั้ง ในเวลาเช้าตรู่ อากาศสดชื่นบริสุทธิ์ฝูงชน ย่อมเก็บดอกไม้วิเศษนี้บรรจุเต็มภาชนะ แล้วนำไปถวาย พระพุทธ ต่างพระองค์ทั่วทุกทิศ ครั้นถึงเวลาภัตตกฤตย์เขาย่อมกลับ เข้าสู่เคหะสถาน เมื่อถึงที่สุดแห่งการบริโภคย่อมออกไป กระทำ ทิวาวิหาร (เดินเล่นตอนกลางวัน) มีนานา วิหคชาติสีต่าง ๆ เป็นอัศจรรย์มีหงส์มยูร โกญจา โกกิลา เป็นอาทินกเหล่านี้ร้องประสานเสียงประกาศ อินทรีย์ 5 พละ 5 โพชฌงค์ 7 มรรคมีองค์ 8 และพระธรรมอื่น ๆ อีกมีประการต่าง ๆ วันละ 6 ครั้ง บรรดาฝูงชนที่อยู่ในที่นั้น เมื่อได้ยินนกร้องย่อมกระทำมนสิการแด่พระพุทธเจ้า พระธรรมเจ้า พระสงฆเจ้า

5.3 วิเคราะห์ทัศนะเรื่องสวรรค์ในพุทธศาสนา ความเชื่อเรื่องการเวียนว่ายตายเกิดของสรรพสัตว์ต่าง ๆ พระพุทธศาสนา มองว่านั่นเป็นเงื่อนไขของการเกิดใหม่ของสัตว์นั้น ๆ เมื่อสัตว์ต่าง ๆ ไปเกิด นั่นก็หมายความว่าสัตว์ที่ทำกรรมดีมากก็ย่อมได้ไปเกิดในสถานที่ที่ดี เช่น ไปเกิดในสวรรค์ ไปเกิดในสวรรค์ชั้น พรหม ฯลฯ แต่ถ้าสัตว์ที่ทำกรรมชั่วย่อมไปเกิดในสถานที่ไม่ดี เช่น ไปเกิดในนรก หรือในอบาย ฯลฯ ดังนั้น มนุษย์จึงมีความปรารถนาที่จะได้ไปเกิดในสวรรค์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการจะไป เกิดในสวรรค์ ต้องทำความดีถึงจะได้ไปเกิดในสวรรค์ ด้วยเหตุแห่งความเชื่อนี้ กล่าวได้ว่า สวรรค์เป็นกุศโลบายอย่างหนึ่งที่ทำให้คนทำดี ละเว้นการทำความชั่ว เป็นความเชื่อในทางพระพุทธศาสนาทั้งฝ่ายนิกายเถรวาทและนิกายมหายาน อาจจะมีเรื่องชื่อ และลักษณะแตกต่างกันบ้าง แต่ในภาพรวม สวรรค์ เป็นภูมิหรือดินแดนที่มีอารมณ์เลิศด้วยความดี ความสุข

การปฏิบัติเพื่อไปเกิดในสวรรค์ ในพระพุทธศาสนาเถรวาท กรรมที่ทำให้บุคคลไปบังเกิดในสวรรค์ที่ปรากฏ คือบุญกิริยาวัตถุ 10 กรรมอื่นนอกจากนี้ก็มีบ้างแต่ไม่มาก กรรมหรือหลักธรรมที่ทำให้ได้ไปบังเกิดเป็นเทวดา ก็มีแตกต่างกันไปตามแต่เหตุปัจจัยการที่มนุษย์ทั้งหลายจะมีโอกาสได้ไปเกิดในสวรรค์ชั้นใดชั้นหนึ่งได้ จะต้องประกอบคุณงามความดีเป็นบุญกุศล เช่น การให้ทาน รักษาศีล เจริญภาวนา สิ่งเหล่านี้เป็นกฎที่ตายตัวแน่นอน เป็นหลักการทำบุญอย่างกว้าง ๆ ที่เข้าใจทั่วไป แต่เมื่อแยกให้ละเอียดไปอีกถึง ข้อปฏิบัติที่ทำให้บุคคลไปเกิดในสวรรค์แต่ละชั้นในพระพุทธศาสนานิกายมหายาน ตามมหาสุขาวดีวยูหสูตรสรรพสัตว์ที่จะเกิดในแดนสุขาวดีพุทธเกษตร โดยวิธีการปฏิบัติ 3 วิธี คือ 1. เมื่อได้สดับพระนามพระอมิตาภพุทธเจ้าแล้ว มีจิต เลื่อมใสศรัทธา มีใจเอิบอิ่มแช่มชื่นระลึกถึงพระนามของพระองค์อยู่ 1 ครั้ง หรือ 10 ครั้ง มีจิตมุ่งมั่นปรารถนาจะไปอุบัติ ณ สุขาวดีพุทธเกษตร ผู้นั้น ก็จักไปอุบัติ ได้ตามความประสงค์ ยกเว้นผู้ที่ทำอนันตริยกรรม 5 (กรรมหนัก) และผู้จ้วงจาบพระสัทธรรม 2. มีจิตศรัทธาในพระปัญญาคุณของพระพุทธเจ้า ตลอดถึงพระปัญญาอันยิ่งประกอบกุศลกรรมทั้งหลาย มีจิตศรัทธามุ่งอุทิศตนเอง เพื่อสืบสานพระพุทธศาสนา สัตว์เหล่านั้น ก็จักไปถือกำเนิดเป็นอุปปาติกะ คือ เกิดผุดขึ้นเป็นตัวสมบูรณ์โดยทันที ณ สระโบกขรณีแก้ว 7 ประการ 3. ระลึกถึงพระอมิตาภพุทธเจ้า ด้วยความศรัทธา ได้สร้างบุญกุศลไว้มาก มีใจมุ่งต่อพระโพธิญาณ ปรารถนาจะไปเกิดในแดนสุขาวดีนั้น เมื่อผู้นั้นใกล้ถึงกาลมรณะ พระอมิตาภพุทธเจ้าพร้อมด้วยบริวารจะมาปรากฏ เบื้องหน้ารับการ

บูชาสรรเสริญจากผู้นั้น ทำให้เขาเกิดความปีติยินดี เมื่อมรณะ ไปแล้วก็จะอุบัติในแดนสุขาวดี ส่วนพระสูตรอื่น ๆ ก็มีความใกล้เคียงกัน ในด้านการปฏิบัติ และความศรัทธา

6. ข้อเสอนแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้ 1. ควรจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจทำความดีด้วยการนำหลักคำสอนเรื่องสวรรค์นำสู่เป้าหมาย 2. ควรจัดให้มีการศึกษาเรื่องสวรรค์ของพระพุทธศาสนานิกายเถรวาทและนิกายมหายานในมิติสมัยใหม่

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องสวรรค์ในพระพุทธศาสนามาแล้วแต่ยังมีประเด็นที่น่าสนใจอีกมากมายที่ควรศึกษาต่อไปอีกให้กว้างขวาง ทั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการวิจัย ค้นคว้าต่อไป คือ 1. การศึกษาวิเคราะห์เรื่องสวรรค์กับความเชื่อของยุคสมัยใหม่ 2. การศึกษาเปรียบเทียบเรื่องสวรรค์กับศาสนาสากล

9. เอกสารอ้างอิง

พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช). (2548). *คำวัด: พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์,* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ช่อระกา.

พระราชวรมุนี (ป.อ. ปยุตฺโต). (2529). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2525). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับสยามรัฐ 45 เล่ม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊ค.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.4

วิเคราะห์ความเชื่อเรื่องพระสีวลีในพุทธศาสนาเถรวาท

An Analysis of the Belief of Phra Sivali in Theravada Buddhism

พระอนันต์ สุธีโร (ดวงศรี)[1]* และ กฤตสุชิน พลเสน[2]

Phra Anan Sutheero (Daungsri)[1]* & Kitsuchin Ponsen[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. พระอนันต์ สุธีโร (ดวงศรี)*

Phra Anan Sutheero[1] (Daungsri)*
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
Email: Ununี832539@gmail.com

2. กฤตสุชิน พลเสน

Dr. Kitsuchin Ponsen
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
Email: kitsuchin.pon@mbu.ac.th

คำสำคัญ:
ความเชื่อ; พระสีวลี; พุทธศาสนาเถรวาท

Keywords:
Belief, Phra Sivali, Theravada Buddhism

Article history:
Received: 09/09/2024
Revised: 10/10/2024
Accepted: 24/12/2024
Available online: 14/06/2025

How to cite:
Daungsri, P. A. S. & Ponsen, K. (2025). An Analysis of the Belief of Phra Sivali in Theravada Buddhism. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 36 - 43.

ABSTRACT

This research article aims to study the concept of Phra Sivali, 2) to study beliefs in Theravada Buddhism, and 3) to analyze beliefs about Phra Sivali in Theravada Buddhism. It is qualitative research through document research. It focuses on providing knowledge and understanding the beliefs about Phra Sivalī in Theravada Buddhism.

The results reveal that 1) concept of Phra Sivali arises from belief in matters of fortune. People hope for success by worshiping and asking for the power of Phra Sivalī. According to the history of Phra Sivali, it is said that Phra Sivalī Thera was an Arahant who has the power of good fortune. People who worship him will receive the results of peacefulness and happiness with wealth. 2) Belief in Theravada Buddhism does not make people obsessed with anything. It supports people to believe based on cause and effect or has to consist of the five Upasaka Dharmas which are as follows: (1) having faith, (2) having precepts, (3) do not hold auspicious news, believe in karma, (4) do not seek merit outside of this teaching, that is, do not seek merit outside of the principles of Buddhism, and (5) do your primary support for this religion, that is, strive to provide support and nourishment of Buddhism. 3) Analysis of beliefs about Phra Sivali in Theravada Buddhism consists of three aspect: (1) Phra Sivali with fortune: it is believed that worshipping him will bring fortune because of the encouragement to make merit and the result of doing so will be fortune later, 2) Phra Sivali with Karma: in a past life, Phra Sivali had done good deeds which resulted in good results in this life. So, doing good deeds brings good results; and 3) Phra Sivali with happiness and success: faith makes one listen to sermons and Dhamma. It is also believed that Phra Sivali also gives precepts

and blessings until one is prosperous with wealth from trading, money flows in, and filled with successfulness.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพระสีวลี 2) เพื่อศึกษาความเชื่อในพุทธศาสนาเถรวาท 3) เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อเรื่องพระสีวลีในพุทธศาสนาเถรวาท เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบวิจัยเอกสาร มุ่งเน้นให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเชื่อเรื่องพระสีวลีในพุทธศาสนาเถรวาท

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) แนวคิดเกี่ยวกับพระสีวลี เกิดขึ้นจากความเชื่อ ในเรื่องของโชคลาภ ผู้คนหวังการได้มาซึ่งการประสบความสำเร็จ ด้วยการบูชาขอบารมีจะพระสีวลี ซึ่งตามประวัติของพระสีวลีนั้น ได้กล่าวว่าพระสีวลีเถระ เป็นพระอรหันต์ที่มีบารมีทางด้านโชคลาภ ผู้ที่เคารพบูชาท่านได้รับผลเป็นความสงบสุขร่มเย็นและสมบูรณ์พูนสุขด้วยโภคทรัพย์ 2) ความเชื่อในพุทธศาสนาเถรวาท ไม่ได้ให้คนหลงงมงายต่อสิ่งใด ควรประกอบไปด้วยความเชื่อตามเหตุตามผล หรือต้องประกอบไปด้วยอุบาสกธรรม 5 ธรรมของอุบาสกที่ดี โดยสมบัติหรือองค์คุณของอุบาสกอย่างเยี่ยม 1. มีศรัทธา 2. มีศีล 3. ไม่ถือมงคลตื่นข่าว แต่ให้เชื่อกรรม 4. ไม่แสวงหาทักขิไณยบุคคลภายนอกหลักคำสอนนี้ คือ ไม่แสวงหาเขตบุญนอกหลักพุทธศาสนา 5. กระทำความสนับสนุนในพระศาสนานี้เป็นเบื้องต้น คือ ขวนขวายในการอุปถัมภ์บำรุงพุทธศาสนา 3) การวิเคราะห์ความเชื่อเรื่องพระสีวลีในพุทธศาสนาเถรวาทได้วิเคราะห์ 3 ประเด็นประกอบด้วย 1) พระสีวลีเกี่ยวกับโชคลาภ เชื่อว่าการบูชาแล้วจะมีโชคลาภเพราะเกิดกำลังใจในการทำบุญและผลแห่งการทำเช่นนี้จะเกิดลาภผลตามมาภายหลัง 2) พระสีวลีเกี่ยวกับกรรม ในอดีตชาติของพระสีวลีเคยทำกรรมดีไว้จึงส่งผลในชาติปัจจุบัน ทำกรรมดีจึงได้รับผลดี 3) พระสีวลีเกี่ยวกับความสุขสมหวัง ความศรัทธาทำให้น้อมใจฟังเทศน์ฟังธรรม และยังเชื่อว่า พระสีวลีก็ให้ศีลให้พรจนเจริญรุ่งเรืองด้วยทรัพย์สินเงินทองจากการค้าขาย เงินทองไหลมาเทมา สมความมุ่งมาดปรารถนา

1. บทนำ

ในปัจจุบันสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป มนุษย์ก็เช่นเดียวกันต้องมีการปรับตัวตามสมัยนิยมความศรัทธาความเชื่อต่างมีหลากหลาย ความเชื่อเป็นธรรมชาติที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ และถือว่าเป็นวัฒนธรรมของมนุษย์อย่างหนึ่ง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในสมัยโบราณที่มีความเจริญทางด้านวิชาการน้อย ความเชื่อจึงเกิดจากการเกิดขึ้นและการเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติที่มนุษย์เชื่อว่าเป็นการบันดาลให้เกิดขึ้นจากอำนาจของเทวดา พระเจ้า หรือภูตผีปีศาจ ดังนั้นเมื่อเกิดปรากฏการณ์ต่าง ๆ ขึ้น เช่น ฝนตก ฟ้าร้อง ฟ้าผ่า แผ่นดินไหว ภูเขาไฟระเบิด อุทกภัยและวาตภัยต่าง ๆ ขึ้น ล้วนเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ของมนุษย์ ซึ่งยากที่จะป้องกันหรือแก้ไขได้ด้วยตัวเอง (Pasitthideth Chaleunsouk, 2561) มนุษย์ชาติมีการอยู่ร่วมกันย่อมมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

เมื่อมีการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะใหญ่ ย่อมมีการเกิดปัญหาและความไม่ราบรื่น ในการดำเนินชีวิตบางโอกาสต้องพึ่งคน บางโอกาสอาจพึ่งสิ่งที่เป็นธรรมชาติ หรือบางโอกาสต้องพึ่งสิ่งที่เหนือธรรมชาติและต่อมามนุษย์ เป็นเหตุให้เกิดความเชื่อผีสาง นางไม้ เทวดา มีการบูชา อ้อนวอน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยการอ้อนวอนบูชา เจ้าป่าเจ้าเขา ซึ่งเชื่อกันว่า มีเทวดาอยู่ทั่วไป (พระอริยานุวัตร เขมาจารีเถระ, 2536) บางอย่างเป็นเหตุการณ์ที่อำนวยประโยชน์ แต่บางเหตุการณ์ก็เป็นอันตรายต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์ มนุษย์จึงพยายามที่จะคิดหาวิธีการที่จะก่อให้เกิดผลในทางที่ดี และเกิดความสุขให้กับตนเอง เพื่อกระทำต่อสิ่งที่มีอำนาจเหนือธรรมชาติเหล่านั้น ทำให้เกิดเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นพิธีกรรม หรือศาสนาเกิดขึ้น ความเชื่อ คือ การยอมรับว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความจริงหรือเป็นสิ่งที่เราไว้ใจ ความจริงหรือความไว้วางใจที่เป็นรูปของความเชื่อนั้น ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นความจริงที่ตรงตามหลักเหตุผลหรือหลักวิทยาศาสตร์ใด ๆ คนที่เชื่อในฤกษ์ยามก็จะถือว่า วันเวลาการโคจรของดวงดาวจะก่อให้เกิดผลต่อตัวมนุษย์ คนที่เชื่อเครื่องรางของขลังก็จะมีความยึดมั่นว่า เครื่องรางของขลังให้คุณให้โทษแก่ตนได้จริง ตัวอย่างของความเชื่อ ได้แก่ ไสยศาสตร์ โหราศาสตร์ โชคลาง ของขลัง ผีสางนางไม้ ความเชื่ออำนาจลึกลับ สิ่งศักดิ์สิทธิ์ อิทธิฤทธิ์ปาฏิหาริย์ เหล่านี้เป็นต้น

คำว่า สัทธา มีรากศัพท์มาจากภาษาบาลีว่า“สทฺธา”เป็นศัพท์สมาสระหว่างคำว่า“สทฺ”มาจาก สท ธาตุ แปลว่า ยินดี ชอบใจ เพลิดเพลิน กับ“ธา”มาจาก ธา ธาตุ แปลว่า ทรง ตั้ง รับ วาง แปลตามพยัญชนะว่า ทรงไว้อย่างชอบใจ รับไว้อย่างยินดี ศรัทธา มีรากศัพท์มาจากภาษาสันสกฤตว่า“ศฺรทฺ”เป็นนิบาต แปลว่า อย่างจริงใจ ส่วน“ธา”แปลว่าทรงไว้ เมื่อแปลตามพยัญชนะจึงแปลว่า ทรง ไว้อย่างจริงใจ อนึ่ง“ศฺรทธา”ในภาษาสันสกฤตนี้แปลงมาจากศัพท์“สทฺธา”ในภาษาบาลี (หลวงเทพดรุณานุศิษย์ฎ์, 2518) ในพุทธศาสนา ได้กล่าวถึงศรัทธาในทางพุทธศาสนา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553) มีสี่อย่าง คือ

1) กัมมสัทธา เชื่อกรรม เชื่อกฎแห่งกรรม เชื่อว่ากรรมมีอยู่จริง คือ เชื่อว่า เมื่อทำอะไรโดยมีเจตนา คือจงใจทำทั้งรู้ ย่อมเป็นกรรม คือ เป็นความชั่วความดีมีขึ้นในตน เป็นเหตุปัจจัยก่อให้เกิดผลดีผลร้ายสืบเนื่องต่อไป การกระทำไม่ว่างเปล่า และเชื่อว่าผลที่ต้องการ จะสำเร็จได้ด้วยการกระทำ มิใช่ด้วยอ้อนวอนหรือนอนคอยโชคเป็นต้น ดังพุทธภาษิตว่า “บุคคลทำกรรมใด ย่อมมองเห็นกรรมนั้นในตน ผู้ทำกรรมดี ย่อมได้ผลดี ผู้ทำกรรมชั่วย่อมได้ผลชั่ว บุคคลหว่านพืชเช่นใด ย่อมได้ผลเช่นนั้น.” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 27, 2539: 163)

2) วิปากสัทธา เชื่อวิบาก เชื่อผลของกรรม เชื่อว่าผลของกรรมมีจริง คือ เชื่อว่ากรรมที่ทำแล้วย่อมมีผลและผลต้องมีเหตุ ผลดีเกิดจากกรรมดี ผลชั่วเกิดจากกรรมชั่ว เชื่อว่ากรรมที่ ทำแล้วต้องมีผล และผลต้องมีเหตุผลดีเกิดจากกรรมดีผลชั่วเกิดจากกรรมชั่ว (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546) พระผู้มีพระภาคตรัสว่า คนทำบาป ถึงจะเหาะขึ้นไปในอากาศ ก็ไม่พ้นจากบาปกรรม ถึงจะดำลงไปกลางทะเล ก็ไม่พ้นจากบาปกรรมถึงจะเข้าไปหลบตัวในซอกเขา ก็ไม่พ้นจากบาปกรรมเพราะไม่มีแผ่นดินสักส่วนหนึ่งที่คนทำบาปยืนอยู่แล้ว จะพ้นจากบาปกรรมได้ (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 25, 2539: 71) พระผู้มีพระภาคได้ตรัสไว้อีกว่า สัตว์พวกหนึ่งย่อมเกิดในครรภ์พวกที่ทำบาปกรรมย่อมไปนรก พวกทำดีย่อมไปสวรรค์ส่วนผู้ที่ไม่มีอาสวะย่อมนิพพาน (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 25, 2539: 70)

3) กัมมัสสกตาสัทธา ความเชื่อที่สัตว์มีกรรมเป็นของของตน เชื่อว่าแต่ละคนเป็นเจ้าของจะต้องรับผิดชอบเสวยวิบากเป็นไปตามกรรมของตน (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546) เชื่อความที่สัตว์มีกรรมเป็นของตน เชื่อ

ว่าแต่ละคนเป็นเจ้าของ จะต้องรับผิดชอบเสวยวิบาก เป็นไปตามกรรมของตน ดังที่พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสว่า สัตว์ทั้งหลาย เป็นผู้มีกรรมเป็นของตน เป็นทายาทแห่งกรรม มีกรรมเป็นกำเนิด มีกรรมเป็นเผ่าพันธ์ มีกรรมเป็นที่พึ่งอาศัย กระทำกรรมใดไว้ดีก็ตามชั่วก็ตาม จักเป็นผู้รับผลแห่งกรรมนั้น (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 24, 2539: 193)

4) ตถาคตโพธิสัทธา เชื่อความตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า มั่นใจในองค์พระตถาคต ว่าเป็นพระสัมมาสัมพุทธะ ทรงพระคุณทั้ง 9 ประการ ทรงเป็นผู้นำทางที่แสดงให้เห็นว่า มนุษย์คือเราทุกคนนี้หากฝึกฝนตนด้วยดีก็สามารถเข้าถึงภูมิธรรมสูงสุดบริสุทธิ์หลุดพ้นได้ดังที่พระองค์ได้ทรงบำเพ็ญไว้เป็นแบบอย่าง (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546) พระผู้มีพระภาคได้ตรัสรัตนสูตรไว้ว่า บุคคลเหล่าใด ในศาสนาของพระพุทธโคดม เป็นผู้ประกอบตนไว้ดีมีใจมั่นคงหมดความห่วงใย บุคคลเหล่านั้นชื่อว่าบรรลุอรหัตตผลหยั่งลงอมตนิพพาน นี้เป็นรัตนะอันประณีตในพระสงฆ์ด้วยสัจจะนี้ขอให้มีความสวัสดี (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 25, 2539: 11)

โดยธรรมของพระพุทธเจ้านั้น จะเห็นได้ว่าหลักธรรมทางพุทธศาสนาส่วนใหญ่ ที่ถ้าขึ้นต้นด้วยศรัทธานั้น จะสังเกตได้ว่าจะมีต้องปัญญากำกับลงท้ายอยู่ด้วยเสมอ เพื่อแสดงให้เห็นว่าเมื่อมีศรัทธาใด ๆ ล้วน ก็ต้องมีปัญญาพิจารณาร่วมอยู่ด้วยเสมอ เพื่อไม่ให้พุทธศาสนิกชนมีศรัทธาผิด ๆ จนงมงายไร้สาระ ในส่วนของศรัทธายังเป็นอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จะข้ามห้วงน้ำ คนข้ามโอฆะได้ด้วยศรัทธา โอฆะ หมายถึงห้วงน้ำ กระแสน้ำที่เชี่ยวกราด (คือสภาวะอันเป็นดุจกระแสน้ำหลากท่วมใจสัตว์ กิเลสดุจน้ำท่วมพัดพาผู้คนให้ตกไป) ต้องมีหลักธรรมคือ “ศรัทธา” ดังมีพระพุทธภาษิตบทหนึ่งว่า “สทฺธาย ตรติ โอฆ์ บุคคลข้ามโอฆะได้ด้วยศรัทธา” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 15, 2539: 234-236)

ความเชื่อเกี่ยวกับพระสีวลี หรือพระสีวลีเถระ ที่เป็นพระภิกษุสาวกเอตทัคคะของพระพุทธเจ้า นับเนื่องในพระอสีติมหาสาวก 80 องค์สำคัญในพุทธศาสนาในสมัยพุทธกาล เป็นเจ้าชายในโกลิยวงศ์ ออกบวชในสำนักพระสารีบุตร บรรลุพระอรหันต์ในขณะที่ปลงเกศานั่นเอง และหลังจากผนวช ท่านเป็นผู้มีลาภสักการะมากด้วยกุศลกรรมที่ทำมาแต่อดีต ด้วยเหตุนี้ท่านจึงได้รับยกย่องจากพระพุทธองค์ให้เป็นเอตทัคคะผู้เลิศในทาง ผู้มีลาภมากในความเชื่อเรื่องการบูชาพระสีวลีว่า หากบูชาจะมีลาภมาก พุทธศาสนิกชนจำนวนมากกราบไว้เคารพบูชา จะตรงกับหลักศรัทธาหรือไม่ ได้ผลคือเป็นผู้มีความโชคดีมีลาภปรากฏจริงหรือไม่ หรือมีเหตุผลน่าสนใจอย่างไร จึงมีผู้มากราบไหว้ขอพรกันเป็นจำนวนมาก จากผลเหตุผลดังที่ได้ศึกษามาเบื้องต้นทำให้สนใจ ที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “วิเคราะห์ความเชื่อเรื่องพระสีวลีในพุทธศาสนาเถรวาท”

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพระสีวลี

2.2. เพื่อศึกษาความเชื่อในพุทธศาสนาเถรวาท

2.3. เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อเรื่องพระสีวลีในพุทธศาสนาเถรวาท

3. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบวิจัยเอกสาร(Documentary Research) โดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก (Review Literature) ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources) จากแหล่งข้อมูลหลัก คือ จากพระไตรปิฎก อรรถกถาและฎีกา

2. ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลในชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources) ที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น ตำราทางวิชาการ หนังสือ งานวิจัย วารสาร บทความ งานเขียนออนไลน์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ จากห้องสมุด และแหล่งข้อมูลออนไลน์ หนังสือพุทธศาสนาเถรวาท และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อเป็นหลัก ศึกษาทรรศนะและแนวคิดของนักวิชาการ

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาจัดประเภท วิเคราะห์ และตีความเพื่อสร้างกรอบแนวคิด โครงสร้างงานวิจัย ขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งวิทยานิพนธ์นี้มุ่งเน้นให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเชื่อเรื่องพระสีวลีในพุทธศาสนาเถรวาท

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวางแผนวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ทั้งข้อมูล ปฐมภูมิ และ ทุติยภูมิ แล้วรวบรวมหนังสือ เอกสารที่เกี่ยวข้อง จัดเรียงลำดับความสำคัญ

3. การนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. หลังจากที่ได้จัดเก็บข้อมูลเอกสาร แล้วตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จัดชุดข้อมูลให้เป็นระบบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อนำไปตอบโจทย์วิจัยในด้านความเชื่อเรื่องพระสีวลีในพุทธศาสนาเถรวาท

5. หลังจากที่รับคำตอบที่ชัดเจนในตามขั้นตอนที่กล่าวมา จากนั้นเขียนสรุปรายงานการวิจัยโดยวิจัยเชิงพรรณนา(Description Research) แล้วส่งให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอ่านตรวจ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วเขียนสรุปรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

5. ผลการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับพระสีวลี

พระสีวลีเถระ หรือ พระฉิมพลี ท่านเป็นพระอรหันต์ ที่มีบารมีทางด้านโชคลาภ ไม่ว่าท่านจะไป สู่ที่แห่งใดก็มักจะเกิดลาภกับท่านอยู่เสมอ อาศัยบารมี ของพระสิวลีนี่เอง ทำให้ผู้ที่เคารพบูชาท่านได้รับผล เป็นความสงบสุขร่มเย็น และสมบูรณ์พูนสุขด้วยโภคทรัพย์

พระสีวลีเถระ หรือ พระสีวลี เป็นพระภิกษุสาวกเอตทัคคะของพระพุทธเจ้า นับเนื่องในพระอสีติมหาสาวก 80 องค์สำคัญในพุทธศาสนาในสมัยพุทธกาล พระสีวลีเถระเป็นเจ้าชายในโกลิยวงศ์ ออกบวชในสำนักพระสารีบุตร บรรลุพระอรหันต์ในขณะที่ปลงเกศานั่นเอง และหลังจากผนวช ท่านเป็นผู้มีลาภสักการะมากด้วยกุศลกรรมที่ทำมาแต่อดีต ด้วยเหตุนี้ท่านจึงได้รับยกย่องจากพระพุทธองค์ให้เป็นเอตทัคคะผู้เลิศในทาง ผู้มีลาภมากพระสีวลีเถระ เป็นพระโอรสของพระนางสุปปวาสา ผู้เป็นพระราชธิดาของพระมหากษัตริย์แห่งกรุงโกลิยะ อยู่ในพระครรภ์ถึง 7 ปี 7 เดือน 7 วัน เมื่อทรงพระครรภ์ทำให้พระมารดาสมบูรณ์ด้วยลาภสักการะมาก เมื่อประสูติก็ประสูติง่ายดาย พุทธานุภาพที่ทรงพระราชทานพรว่า “ขอพระนางสุปปวาสาจงมีความสุข ปราศจากโรคาพยาธิ ประสูติพระราชบุตรผู้ไม่มีโรคเถิด เมื่อประสูติและพระประยูรญาติขนานถวายพระนามว่า สีวลีกุมาร ในวันที่นิมนต์พระพุทธเจ้ามาเสวยภัตตาหารตลอด 7 วัน สีวลีกุมารก็ได้ถือธมกรกรองน้ำถวายพระพุทธเจ้าและพระสงฆ์ตลอด 7 วัน

เมื่อเจริญวัย ท่านได้ออกผนวชในสำนักพระสารีบุตร ได้บรรลุอรหันตผลในเวลาปลงเกศาเสร็จ จากนั้นมาท่านสมบูรณ์ด้วยลาภสักการะไม่ขาดด้วยปัจจัย 4 ทั้งปวง ด้วยเหตุนี้จึงได้รับการยกย่องจากพระพุทธองค์ให้เป็นเอตทัคคะผู้เลิศในทาง ผู้มีลาภมาก ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาไม่ระบุว่าท่านดับขันธปรินิพพานที่ใด แต่ท่านคงดำรงขันธ์อยู่พอสมควรแก่กาลจึงปรินิพพาน

2. ความเชื่อในพุทธศาสนาเถรวาท

ความเชื่อ ความเชื่อถือในทางธรรม หมายถึง เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ, ความเชื่อที่ประกอบด้วยเหตุผล, ความเชื่อมั่นในสิ่งที่ดีงามความเลื่อมใสซาบซึ้งชื่นใจสนิทใจเชื่อมั่นมีใจโน้มน้อมมุ่งแล่นไป ตามไปรับคุณความดีในบุคคลหรือสิ่งนั้น ๆ ความมั่นใจในความจริง ความดี สิ่งดีงาม และในการทำความดี ไม่ลู่ไหลตื่นตูมไปตามลักษณะภายนอก เขียนในภาษาสันสกฤตเป็น ศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ และเชื่อด้วยเหตุผล ความเชื่อมั่นในสิ่งที่ดีงาม การน้อมใจเชื่อ ความเชื่อทำหน้าที่ขจัดความไม่เชื่อออกไป เมื่อเข้มข้นสูงขึ้นจะขจัดความสงสัยออกไป เข้มข้นมากกว่านั้นจะขจัด โลภะ ตัณหา ถึงจุดหนึ่งจะขจัด โทศะ ออกไป ความเชื่อเหตุผลที่ควรเชื่อ เชื่อในทางกรรมทางผลของกรรม ว่าทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว ข้อนี้เป็นคุณที่ให้บุคคลประพฤติดีมั่นคง ไม่เช่นนั้นความประพฤติก็จะแปรผันไปเพราะเหตุการณ์นั้น ๆ เชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อหมายถึง การเชื่อในสิ่งที่ดีงามมีเหตุผล ไม่ใช่เชื่ออย่างงมงาย โดยปราศจากการพิจารณา ไตร่ตรองด้วยสติปัญญาของตน ทั้งในสิ่งที่เราเคยรู้เคยเห็นและสิ่งที่เราไม่เคยเห็น โดยเฉพาะหลักคำสอนทางพุทธศาสนา ที่เกี่ยวกับเรื่อง บุญ บาป นรก สวรรค์ การที่บุคคลจะประกอบกิจการใดให้สำเร็จ ลุล่วงสมปรารถนาได้นั้น จำเป็นต้องมี ศรัทธาเป็นตัวนำแล้วตามด้วยคุณธรรมอย่างอื่น ศรัทธาที่เป็นตัวนำต้องเป็นศรัทธาที่ประกอบด้วยเหตุผลจึงจะนำไปสู่การกระทำที่ประกอบด้วยปัญญา มีประสิทธิผลโดยชอบธรรม ศรัทธาเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งเพราะเป็นพื้นฐานให้เกิดพลัง เกิดความมั่นใจ เกิดการสร้างสรรค์ เกิดความสามัคคี และทำให้เกิดปัญญาอันก่อให้เกิดการนับถือศาสนาเป็นไปอย่างมั่นคง

3. วิเคราะห์ความเชื่อเรื่องพระสีวลีในพุทธศาสนาเถรวาท

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความเชื่อเรื่องพระสีวลีในพุทธศาสนาเถรวาท ออกเป็น 3 ประเด็น คือ 1.วิเคราะห์ความเชื่อเรื่องพระสีวลีเกี่ยวกับ โชคลาภ 2.วิเคราะห์ความเชื่อเรื่องพระสีวลีเกี่ยวกับ กรรม 3.วิเคราะห์ความเชื่อเรื่องพระสีวลีเกี่ยวกับ ความสุขสมหวัง

ความหมายที่เป็นนัยยะแท้จริงในคาถา ขอพรพระสีวลี คำว่า “นะ” มาจากคำว่า “นะโม” ซึ่งคำว่านะโม มีความหมายถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ได้วางตนเหนือผู้อื่น ไม่ดูถูกใคร และน้อมรับฟังคำตำหนิจากผู้อื่น ไม่ว่าจะอ่อนเยาว์กว่าหรือว่าสูงวัยกว่า นอกจากนี้ยังหมายถึงการที่ปราศจากความดื้อดึงในกมลสันดานอีกด้วย 2. คำว่า “ชา” คำว่า “ชา” นั้นไซร้ท่านว่ามาจากคำว่า “ชาครียานุโยค” ซึ่งมีความหมายตรงตัวก็คือ เป็นผู้ที่ตื่นเช้า นั่นก็หมายถึงผู้ที่มีความขยันขันแข็ง ไม่เกียจคร้านเอาแต่นอน โดยความขยันนี้เป็นการช่วยทำกิจการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการงานนอกบ้าน หรือจะเป็นการงานในบ้าน และยังรวมไปถึงการรู้จักรับผิดชอบในงานของตน 3. คำว่า “ลี” คำว่า “ลี” นั้นไซร้ ท่านว่ามาจากคำว่า “สีฆหะ” หรือหมายถึงผู้ที่มุ่งมั่นที่จะทำงานในทางที่ชอบ ทางที่ชอบในที่นี้หมายถึงทางที่ถูกต้องตามศีลธรรม ไม่ใช่ทางทุจริต อย่างการทำงานนั้นก็ต้องทำงานที่สุจริต ถูกกฎหมาย และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เช่นนี้แหละที่จะถือว่าเป็นงานที่ชอบตามความหมายของ “ลี” ในพระคาถา 4. คำว่า “ติ” มาจากคำว่า “อิติ” ซึ่งมีความหมายว่า “ดังนี้” ก็เหมือนกับเป็นการสรุปความข้างต้นทั้งหมดว่าเป็นดังนี้ มีดังนี้ และจงปฏิบัติดังนี้นั่นเองการที่เราบูชาพระสีวลีในยามค่ำคืนนั้นจะช่วยทำให้จิตใจของเราผ่องใส ซึ่งหากว่าเราตื่นแต่เช้าไปทำงานสุจริต

ศาสนาพุทธได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า ไม่ควรเชื่อในเรื่อง “โชค” แต่ควรเชื่อในเรื่อง “กรรม” อันเป็นคุณสมบัติข้อหนึ่งของอุบาสกที่ดี

6. ข้อเสอนแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การวิจัยเรื่องวิเคราะห์ความเชื่อเรื่องพระสีวลีในพุทธศาสนาเถรวาท ผู้วิจัยได้นำเอาประเด็นหลักแนวคิดที่นำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ 1. ประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจเรื่องของพระสีวลีในช่องทางสื่ออิเล็คโทรนิคที่ทันสมัยเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์พุทธศาสนา 2. ให้ทุกแห่งที่สร้างพระสีวลี ได้อธิบายในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เพื่อให้เข้าใจว่า การได้มาซึ่งโชคลาภนั้น ย่อมมาจากผลของการกระทำของผู้นั้นเอง มิใช่ได้มาจากการอ้อนวอน บูชาอย่างเดียว

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องวิเคราะห์ความเชื่อเรื่องพระสีวลีในพุทธศาสนาเถรวาท ยังมีประเด็นที่น่าสนใจอีกมากมาย ที่ควรศึกษาต่อไปอีกให้กว้างขวาง ทั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการวิจัย ค้นคว้าต่อไป คือ 1. ศึกษาวิเคราะห์เรื่องอสีติมหาสาวก ในพุทธศาสนา 2. ศึกษาเกี่ยวกับคุณพิเศษ ของพระสาวกในพุทธศาสนาในมุมมองของปรัชญา

9. เอกสารอ้างอิง

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬากรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2553). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์,* พิมพ์ครั้งที่ 63. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

พระอริยานุวัตร เขมาจารีเถระ. (2536). *คติความเชื่อของชาวอีสาน,* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

หลวงเทพดรุณานุศิษย์ฎี. (2518). *ธาตุปปทีปิกถา.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

Pasitthideth Chaleunsouk. (2561). *วิเคราะห์คติความเชื่อเชิงปรัชญาในประเพณีการเลี้ยงผีดง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.5

รูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

The Model of Sammaditthi Development according to Theravada Buddhist

กฤตพิศิษฏ์ ปูรณภัทร์ธนากุล[1]* และ พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม[2]

Kitphisit Puranaphattanakul[1] & Phramaha Maghavin Purisuttamo[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. กฤตพิศิษฏ์ ปูรณภัทร์ธนากุล*

Dr. Kitphisit Puranathatthanakul*
อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Special Lecturer, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
Email: kitphisit.pur@mbu.ac.th

2. พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม

Phramaha Maghavin Purisuttamo
สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Faculty of Religion and Philosophy, Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
Email: maghavin.pur@mbu.ac.th

คำสำคัญ:
รูปแบบในการพัฒนา, สัมมาทิฏฐิ, พุทธปรัชญาเถรวาท

Keywords:
Patterns for Development, Right View, Theravada Buddhist Philosophy

Article history:
Received: 19/06/2023
Revised: 18/09/2024
Accepted: 04/12/2024
Available online: 14/06/2025

How to cite:
Puranathatthanakul, K. & Purisuttamo, P.M.M. (2025). The Model of Sammaditthi Development according to Theravada Buddhist Philosophy**.** *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 44-57.

ABSTRACT

This research article aims 1) to study right views, 2) to develop right views according to Theravada Buddhist philosophy, and 3) to study patterns in developing right views according to Theravada Buddhist philosophy, and 4) to present the body of knowledge about the development of right views according to Theravada Buddhist philosophy. There are collected by studying Tipitaka, Textbooks, and related documents. In addition, there is collected by in-depth interview with three groups: 1) five Buddhist monks, 5 Buddhist scholars, and 5 Buddhist laypeople, in total of 15 persons.

The results of the research are as follows: 1) right view is important and it is useful, bring beauty, and prosperity alone right view according to Buddhist implications. Right view is therefore called the basis of the emergence of goodness or charity and the source of all Dhammas. 2) The development of right view according to Theravada Buddhist philosophy is very important on the creation of factors of the birth of right view. Right view cannot happen by itself, if there is no cause for this reason. Therefore, there are many categories of Dharma which usually begins with showing the factors of right view. 3) The appropriate form of development of right view according to Theravada Buddhist philosophy is a form that has Paratoghosa and Yonisomanasikara which are the cause of right view and under the concepts of precepts, concentration, and wisdom. 4) The new body of knowledge called “WARM MODEL” which stands for W (Wisdom) means development of approval of all things with wisdom, A (Auspiciousness) means development of auspicious desires, R (Real) means development of approval according to reality, M (Middle Path) means the development of approval through the middle path.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสัมมาทิฏฐิ 2) เพื่อพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท 3) เพื่อศึกษารูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท 4) เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท โดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากพระไตรปิฎก ตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึก 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 พระสังฆาธิการ จำนวน 5 รูป กลุ่มที่ 2 นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 5 รูป/คน กลุ่มที่ 3 อุบาสกอุบาสิกาในพระพุทธศาสนา จำนวน 5 คน รวม 15 รูป/คน

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) สัมมาทิฏฐิ คือ ความเห็นที่ถูกต้อง และเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ นำมาซึ่งความดีงามและความเจริญรุ่งเรืองเพียงอย่างเดียว สัมมาทิฏฐิชื่อว่า เป็นพื้นฐานแห่งความเกิดขึ้นแห่งความดีงาม หรือกุศลธรรมทั้งหลาย และเป็นบ่อเกิดแห่งธรรมทั้งมวล 2) การพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท คือ ความสำคัญกับการสร้างปัจจัยแห่งการเกิดสัมมาทิฏฐิเป็นอย่างมาก สัมมาทิฏฐิจะเกิดขึ้นเองไม่ได้ ถ้าไม่มีเหตุปัจจัยให้เกิด ด้วยเหตุนี้เอง จึงมีหลักธรรมหลายหมวดที่มักจะเริ่มต้นด้วยการแสดงปัจจัยแห่งสัมมาทิฏฐิ 3) รูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นรูปแบบที่มีปรโตโฆสะโยนิโสมนสิการ เป็นเหตุให้เกิดสัมมาทิฏฐิ และอยู่ภายใต้ ศีล สมาธิ ปัญญา 4) องค์ความรู้ใหม่ที่ได้เรียกว่า “WARM MODEL” โดย W = Wisdom หมายถึง พัฒนาการเห็นชอบสรรพสิ่งด้วยปัญญา A = Auspiciousness หมายถึง พัฒนาการเห็นชอบปรารถนาความมงคล R = Real หมายถึง พัฒนาการเห็นชอบตามเป็นจริง M = Middle Path หมายถึง พัฒนาการเห็นชอบยิ่งทางสายกลาง

1. บทนำ

สถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบันที่มีความผันผวนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อันเนื่องมาจากการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและความทันสมัยในทุกแง่มุม ดังนั้น วิถีชีวิตและสังคมของคนในยุคสมัยนี้ แทบทุกแห่งต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้เพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสวงหา “ความสุข” ที่ถือเป็นการประเมินความรู้สึกภายในของบุคคลแต่ละคนในขณะนั้นว่ามีความพึงพอใจในชีวิต แต่ในทางตรงกันข้ามนั้น การกระทำความดีสูงสุดและถือเป็นแรงจูงใจสุดท้ายของการกระทำของมนุษย์คนทั่วไปยึดถือกันว่า จะเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตนั้นกลับไปอยู่ในลำดับท้าย ๆ ของช่วงเวลาแห่งชีวิต สอดคล้องกับคำกล่าวของอริสโตเติล (Aristotle) ที่เชื่อว่า “ความสุขมิได้เป็นวิถีไปสู่สิ่งใด แต่เป็นสิ่งดีสุดท้าย (Final Good) หรือจุดหมายสุดท้าย (Final End) ที่มีคุณค่าเป็นเหตุผลให้มนุษย์แสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งนี้” (Allan, 1970: 19)

การเป็นผู้สร้างกระบวนการทางความคิด (Mindset) ของตนเอง จึงถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะทำให้บุคคลเหล่านั้น สามารถที่จะนำพาตนเองออกไปสู่นอกกรอบคิด การตัดสินใจ การเลือกแนวทางที่จะทำให้ตนเองให้มีพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับเปลี่ยนไปนั่นเอง Mindset จะทำหน้าที่ประมวลความคิดทั้งหมดที่ไหลมาจากปัจจัยภายนอก เป็นศูนย์กลางการประมวลความคิดทั้งหมดที่ไหลเข้ามาจากปัจจัยภายนอก และส่งผลไปตามกลไก

ภายใน ให้ผลผลิต คือการกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ Mindset เป็นความเชื่อ หรือความคิดที่ส่งผลถึงพฤติกรรม และทัศนคติ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เราได้รับ (Input) จะส่งผลต่อกรอบความคิด (Mindset) และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนามุมมองต่าง ๆ ของตัวเรา (Perspective) Mindset จึงเป็นส่วนสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาศักยภาพของคนเราทุกคน ในทุกเพศทุกวัย

พุทธปรัชญาเถรวาทให้ความสำคัญแก่ทิฏฐิสูงที่สุดประการหนึ่ง เพราะเป็นปัจจัยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตและสังคม ในเมื่อทิฏฐิชนิดใดได้รับการยอมรับและเป็นหลักของการดำเนินชีวิตในสังคม ตลอดถึงเป็นกรอบกำหนดแนวทางให้แก่คนในสังคม เป็นกำลังส่งเสริมให้ชีวิตและสังคมให้ดำเนินไปภายใต้กรอบแห่งทิฏฐินั้น ๆ ได้ด้วยตนเอง บทพื้นฐานของการพัฒนาชีวิตตามหลักทางสายกลางตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท จึงเน้นให้มีการสร้างสัมมาทิฏฐิให้เกิดขึ้นก่อน ด้วยอาศัยเหตุ 2 ประการ ได้แก่ เหตุภายนอก คือการคบหาสมาคมกับคนดี และการได้รับคำสั่งสอน ที่ดีงาม และเหตุภายใน คือการคิดอย่างถูกต้อง หรือคิดแบบโยนิโสมนสิการ

สัมมาทิฏฐิ (พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล เล่ม 17, 2534: 520) จึงมีความสำคัญมากเป็นตัวชี้นำและกำกับทิศทางการดำเนินชีวิตตั้งแต่ต้นจนจบ โดยในเบื้องต้นของการพัฒนาชีวิตของคนในสังคม อันเป็นศูนย์กลางของความรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหาของชีวิตตามหลักอริยสัจ 4 ในระหว่างการฝึกฝน และผ่านการอบรม สั่งสอนไปตามลำดับ เป็นต้น โดยมีสัมมาทิฏฐิ ที่จะเป็นตัวคอยกำกับกระบวนพัฒนาขั้นพื้นฐาน คือเริ่มต้นด้วยความเชื่อ ในเรื่องกฎแห่งกรรม จนถึงการได้บรรลุมรรคผล

ดังนั้นผู้วิจัย จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่อง “รูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท” โดยให้ความสนใจต่อประเด็นการสร้างความสุข ความสงบ ผ่านการดำเนินการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตและสังคมของคนในยุคปัจจุบัน ด้วยการพิจารณาวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาให้เกิดกระบวนการสร้างความรู้จาก รูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท เข้ามาช่วยเพื่อสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ความรู้ และความเข้าใจที่ดี จนสามารถนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามทางสายกลางที่มีสัมมาทิฏฐิ ความเห็นถูกต้องตามบทบาทของตัวนำทางที่จะไปสู่จุดหมายทางแห่งความสุขได้อย่างมั่นคง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสัมมาทิฏฐิ

2.2 เพื่อพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

2.3 เพื่อศึกษารูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

2.4 เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

3. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยในเรื่องนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยต้องการศึกษา ดังต่อไปนี้ คือ

1) ศึกษาสัมมาทิฏฐิ ความหมายของสัมมาทิฏฐิ ประเภทของสัมมาทิฏฐิ การเกิดสัมมาทิฏฐิ แนวคิดเรื่องการจัดการความรู้ตามแนวสัมมาทิฏฐิ สัมมาทิฏฐิสนับสนุนการบรรลุธรรมของพุทธสาวก

2) ศึกษาการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท แนวคิดเรื่องทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดสัมมาทิฏฐิ สัมมาทิฏฐิกับการพัฒนาชีวิต

ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม โดยแบ่งดังนี้ กลุ่มที่ 1 พระสังฆาธิการ จำนวน 5 รูป กลุ่มที่ 2 นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 5 รูป/คน กลุ่มที่ 3 อุบาสกอุบาสิกาในพระพุทธศาสนา จำนวน 5 คน

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาในประเด็นที่ว่าด้วยเรื่อง รูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท เมื่อได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้มีนักวิจัยบางท่านได้จัดและนำเสนอวิทยานิพนธ์หัวข้อที่ค่อนข้างที่มีความสัมพันธ์และคล้ายคลึงกันมาแล้ว และมีงานวิจัยบางชิ้นที่มีเนื้อหาสอดคล้องและสัมพันธ์กับเรื่องที่ผู้วิจัยจะนำเสนอในครั้งนี้ ดังนั้น ในที่นี้ผู้วิจัย จึงจะได้นำเอาเอกสารที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมานำเสนอในประเด็นต่าง ๆ โดยสังเขปดังนี้

4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

พุทธทาสภิกขุ อธิบายสัมมาทิฏฐิในแง่มุมของความหมายที่เนื่องต่อกันเป็นระดับไว้ ในหนังที่ชื่อที่ชื่อ “พจนานุกรมของท่านพุทธทาส” ว่า สัมมาทิฏฐิ คือ ความเข้าใจอันถูกต้อง ซึ่งทำให้เกิดการกระทำอันถูกต้องโดยประการทั้งปวง นับตั้งแต่ถูกต้องอย่างวิสัยโลก ๆ และสูงขึ้นไปจนกระทั่งที่เป็นชั้นเหนือวิสัยโลก สัมมาทิฏฐิในชั้นต้น เป็นความเข้าใจที่ถูกต้อง ในอันที่จะทำให้เจริญด้วยประโยชน์ในโลกนี้ ทุกอย่างทุกประการที่ชาวโลกปรารถนากัน สัมมาทิฏฐิในชั้นกลาง เป็นความเข้าใจอันถูกต้องในอันที่จะทำให้เจริญ ด้วยประโยชน์ในโลกที่สูงขึ้นไปกว่าที่ปรารถนากันอยู่ และเรียกกันว่า โลกอื่นบ้าง ปรโลกบ้าง หรือโลกหน้าบ้าง ซึ่งดีกว่าโลกนี้ หรือผิดจากโลกนี้ ส่วนสัมมาทิฏฐิในชั้นสูง นั้นหมายถึง ความเข้าใจอันถูกต้องในอันที่จะทำให้ข้ามขึ้น หรืออยู่เหนือโลกทุกๆ โลกด้วยประการทั้งปวง ที่เรียกว่า การลุถึงนิพพานหรือโลกุตตระ ซึ่งแปลว่า เหนือโลก (พุทธทาสภิกขุ, 2545: 59)

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า สัมมาทิฏฐิ ประกอบด้วย คำ 2 คำ คือ สัมมา + ทิฏฐิ ในพุทธรรมฉบับขยายความ ให้คำอธิบายว่า ทิฏฐิ หรือเขียนลดรูปเป็น ทิฐิ ซึ่งแปลว่า ความเห็นนั้น หมายรวมถึงความเชื่อในลัทธิ ทฤษฎี ความเข้าใจตามนัยยะเหตุผล ข้อที่เข้ากับ ความเข้าใจของตน หลักการที่เห็นสมควร ข้อที่ถูกใจ ข้อที่เชิดชูเอาไว้ ความใฝ่นิยม หรือปัจจุบันเรียกกันว่า ค่านิยม รวมไปถึงอุดมการณ์ แนวทัศนะในการมองโลกและชีวิตที่เรียกกันว่า โลกทัศน์และ ชีวทัศน์ต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติขั้นพื้นฐานที่สืบเนื่องจากความเห็น ความเข้าใจ และความใฝ่นิยมเหล่านั้น (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545: 90)

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) กล่าวว่า สัมมาทิฏฐิที่เป็นอริยมรรค 8 หมายถึง ความเห็นในอริยสัจ คือเห็นทุกข์ เห็นสมุทัย เห็นนิโรธ เห็นมรรค สัมมาทิฏฐิที่เป็นมโนสุจริต หมายถึง ความเห็นถูกต้อง 10 อย่าง คือ

เห็นว่าการให้ทานมีผลจริง การบูชามีผลจริง การเคารพบูชามีผลจริง ผลวิบากของกรรมดี กรรมชั่วมีจริง โลกนี้มีจริง โลกหน้ามีจริง คุณของมารดามีจริง คุณของบิดามีจริง พวกโอปปาติกะ (พวกเกิดทันที เช่น เทวดา ฯลฯ) มีจริง สมณพราหมณ์ผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบจนบรรลุ มรรค ผล นิพพาน รู้แจ้งเห็นจริงด้วยตนเองและสอนให้ผู้อื่นรู้ตามได้ด้วยมีจริง (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2548: 29)

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุทิศ จิตเงิน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวคิดการสร้างพลังชุมชนในพุทธปรัชญา” ผลการศึกษาพบว่า สัมมาทิฏฐิ ถือเป็นบุพภาคการศึกษา เป็นส่วนของปัญญาในไตรสิกขา ที่จะนำไปสู่องค์มรรคอื่นๆ การฝึกอบรมและพัฒนา ตามหลักการของพระพุทธศาสนาจะต้องปฏิบัติให้ครบไตรสิกขา คือพัฒนาทั้ง 3 ด้าน จึงจะเป็นกระบวนการฝึกอบรม และพัฒนาที่สมบูรณ์ โดยเฉพาะ ในส่วนของการสร้างพลังความคิด (เป็นขั้นตอนหนึ่งของการสร้างพลังชุมชน) ซึ่งมุ่งเฉพาะประเด็น การสร้างสัมมาทิฏฐิ (อุทิศ จิตเงิน, 2542)

พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์บทบาทและความสำคัญของสัมมาทิฏฐิในการพัฒนาชีวิตตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาในพระสุตตันตปิฎก” ผลการศึกษาสรุปความได้ว่า “การพัฒนาชีวิตตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาจะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าไม่สร้างสัมมาทิฏฐิให้เกิดขึ้นเสียก่อน ด้วยเหตุนี้พุทธศาสนา จึงมีกระบวนการในการที่จะสร้างสัมมาทิฏฐิให้เกิดขึ้นก่อน เรียกว่า “ปัจจัยแห่งการเกิดสัมมาทิฏฐิ” หรือ “ปัจจัยแห่งการศึกษา” มี 2 อย่าง คือ ปัจจัยภายนอกเรียกว่า “ปรโตโฆสะ” และปัจจัยภายใน เรียกว่า “โยนิโสมนสิการ” ปรโตโฆสะ เป็นวิธีการสร้างสัมมาทิฏฐิโดยอาศัยสภาพแวดล้อมที่ดีงาม เช่น การคบกัลยาณมิตร การฟังคำแนะนำสั่งสอน รวมทั้งกระบวนการหล่อหลอมทางสังคม โดยจุดเน้นของการสร้างสัมมาทิฏฐิด้วยวิธีนี้ คือการใช้ความเลื่อมใสศรัทธาเป็นพลังในการผูกโยงผู้ศึกษาเข้ากับกัลยาณมิตร ดังนั้น สัมมาทิฏฐิที่เกิดขึ้นด้วยวิธีนี้จึงอยู่ในระดับศรัทธาหรือระดับโลกิยะ ยังหาความแน่นอน มั่นคงไม่ได้ ส่วนอีกวิธีหนึ่งคือ โยนิโสมนสิการ เป็นวิธีการสร้างสัมมาทิฏฐิด้วยปัจจัยด้านความคิด ได้แก่ การคิดอย่างถูกวิธี โดยคิดค้นจนถึงต้นเค้า สืบสาวจนถึงต้นสาย คิดแตกกระจายจนเห็นเหตุปัจจัยที่เชื่อมโยงกับความรู้ความเข้าใจ ที่เกิดจากความคิดอย่างถูก วิธีนี้ถือว่าเป็นเหตุปัจจัยแห่งการเกิดขึ้นของสัมมาทิฏฐิระดับโลกุตตระ ซึ่งจะเป็นตัวนำในกระบวนการพัฒนาชีวิตเพื่อความดับทุกข์ต่อไป (พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร, 2544)

นงเยาว์ หนูไชย ณ กาฬสินธุ์ ได้ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด “เรื่องมิจฉาทิฏฐิในพระพุทธศาสนาเถรวาท” สรุปความได้ว่า “แนวทางแก้ไขมิจฉาทิฏฐิในคัมภีร์พระพุทธศาสนา ทิฏฐิที่ตรงข้ามหรือเป็นคู่ปรับกับมิจฉาทิฏฐิคือสัมมาทิฏฐิ ซึ่งแปลว่า ความเห็นถูกต้อง หมายความว่า ความรู้ ความเห็นสิ่งทั้งหลายเป็นตามจริง เพราะเมื่อพิจารณาเห็นแจ้งอริยสัจ 4 ปฏิจจสมุปบาทและขันธ์ 5 ว่าเป็นสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์เป็นอนัตตาแล้ว ย่อมละ หรือทำลายมิจฉาทิฏฐิทั้งหลายทั้งปวงได้ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดสัมมาทิฏฐิ นั้นมี 2 ประการ คือ 1) ปรโตโฆสะ หมายความว่าการฟังธรรมเป็นที่สบายเหมาะสมแก่ตน เช่น พระสารีบุตรเถระ ได้ฟังธรรมจากพระอัสสชิเถระว่า “ธรรมเหล่าใดเกิดแต่เหตุ พระตถาคตได้ทรงทราบถึงเหตุแห่งธรรมทั้งหลายเหล่านั้น และทรงทราบถึงความดับแห่งธรรมทั้งหลายเหล่านั้นด้วย พระมหาสมณะทรงมีเช่นนี้เสมอ” 2) โยนิโสมนสิการ แปลว่า การทำใจโดยแยบคาย การใช้ความคิดถูกวิธี คิดเป็น โดยในนี้โยนิโสมนสิการ จึงเป็นวิธีคิดหาเหตุผล สืบค้นถึงต้นเค้าสืบสาวให้

ตลอดสาย แยกแยะสิ่งนั้นๆ ออกให้เป็นตามสภาวะ และตามความสัมพันธ์สืบทอดแห่งเหตุปัจจัย โดยไม่เอาความรู้ด้วยตัณหา (นงเยาว์ หนูไชย ณ กาฬสินธุ์, 2544)

สยาม ใจมาคำ “ศึกษาการวิเคราะห์สัมมาทิฏฐิในพุทธศาสนาเถรวาท” ผลจากการศึกษาพบว่า สัมมาทิฏฐิ หมายถึงความเห็นที่พัฒนาขึ้นจากความเชื่อ หรือความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ต่อความรู้ที่ถูกต้อง สัมมาทิฏฐิ มีขอบข่ายเนื้อหาครอบคลุม สองระดับคือ ระดับโลกิยะและระดับโลกุตตระ ในระดับโลกิยะ อาศัยความเชื่อในกฎแห่งกรรมเป็นแกนกลาง ขณะที่ในระดับ โลกุตตระนั้น อาศัยการเห็นแจ้งในกฎอิทัปปัจจยตาหรือหลักปฏิจจสมุปบาท ทั้งนี้ เกณฑ์ที่นำมาวินิจฉัยสัมมาทิฏฐิในระดับโลกิยะ คือหลักกุศลกรรมบถ และหลักวินิจฉัยผลกระทบที่ก่อคุณประโยชน์ ส่วนในระดับโลกุตตระนั้น ใช้ไตรลักษณ์เป็นเกณฑ์วินิจฉัย (สยาม ใจมาคำ, 2551)

อำพล บุดดาสาร และคณะ บทความวิจัยเรื่อง “สัมมาทิฏฐิ : มัชฌิมศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์” พบว่า “สัมมาทิฏฐิ คือกระบวนสำคัญที่ทำให้มนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีและสร้างสรรค์ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ มีแนวคิด ความเห็น เจตคติ ค่านิยมที่ถูกต้อง มีความเกื้อหนุนแก่ชีวิตและสังคม ที่ถูกต้องตามความเป็นจริงเรียกว่า สัมมาทิฏฐิ มีผลให้การคิด การพูดถูกต้องตามที่พึงประสงค์ ถือเป็นสัมมาทิฏฐิฝ่ายโลกียะ แต่ถ้าเกิดความรู้ ความเข้าใจ และเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ถือว่าเป็นสัมมาทิฏฐิฝ่ายโลกุตระ อาจกล่าวได้ว่า จุดเริ่มการศึกษา ที่ถูกต้องตามแนวพุทธศาสนา คือการศึกษาเริ่มต้นเมื่อคนเริ่มรู้จักคิดแบบโยนิโสมนสิการ ดังนั้น คนจะรู้ดีรู้ชั่ว รู้ถูกรู้ผิด ต่อเมื่อเขาเกิดสัมมาทิฏฐิ ในลักษณะของมัชฌิมศึกษา แต่การศึกษาที่จะนำมาสู่การพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ได้นั้น จะต้องอาศัยแนวทางแห่งสัมมาทิฏฐิเป็นฐาน อันได้แก่ การศึกษาที่ใช้ปัญญานำ โดยให้อยู่ในรูปแบบแห่งมัชฌิมศึกษา (อำพล บุดดาสาร และคณะ, 2563)

สรุปว่า จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สัมมาทิฏฐิเป็นธรรมที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้น เพราะจะเป็นหลักธรรมสำคัญที่ปารากฏในอริยมรรค 8 ประการ อันเป็นหนทางนำสู่ความสุขอันสูงสุดตามแนวทางพระพุทธศาสนา หลักนี้ทำให้ผู้มีสัมมาทิฏฐิพัฒนาตนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ จะทำให้รู้จักผิดชอบ ชั่วดี และมีสติรู้เท่าทันยับยั้งชั่งใจในกรรมไม่ดี เป็นเหตุให้เขาสามารถพพัฒนาตนให้เข้าสู่ จึงทำให้ผู้ศึกษาวิจัย มีความสนใจที่อยากจะทำการศึกษาในประเด็นเรื่อง“รูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท” ต่อไป

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบสัมภาษณ์ (Qualitative Research Interview) ซึ่งอาศัยจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีรายละเอียดของข้อมูลในทุกด้านในประเด็นที่ศึกษา จึงเหมาะสมที่จะทำการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการ วิจัยตามวัตถุประสงค์ รวบรวมค้นคว้าเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นจัดทำแบบสอบถาม หรือเครื่องมือ โดยผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ นำแบบสอบถาม ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ พระราชาคณะ พระสังฆาธิการ พระภิกษุผู้จบการศึกษาระดับเปรียญธรรม 9 ประโยค นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา อุบาสกอุบาสิกา ในพระพุทธศาสนา เมื่อเสร็จกระบวนการทุกขั้นตอนดังกล่าวแล้ว ขั้นตอนสุดท้ายนำเสนอองค์ความรู้เรื่องรูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิ

ตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ซึ่งจะนำไปสู่ข้อค้นพบและข้อสรุปเป็นข้อเสนอแนะให้เป็นแนวทางหรือรูปแบบที่เหมาะสมต่อไป

6. ผลการวิจัย

6.1 สัมมาทิฏฐิ

ความเห็นความเข้าใจ เป็นสัมมาทิฏฐิ ย่อมมีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นพฤติกรรมทุกอย่าง เมื่อเป็นสัมมาทิฏฐิแล้ว (ความเห็นถูกต้อง) สัมมาสังกัปปะ (ความคิดถูกต้อง) สัมมาวาจา (การพูดถูกต้อง) สัมมากัมมันตะ (การกระทำถูกต้อง) สัมมาอาชีวะ (อาชีพถูกต้อง) สัมมาวายามะ (เพียรพยายามในทางที่ถูกต้อง) สัมมาสติ (ระลึกถูกต้อง) สัมมาสมาธิ (ตั้งจิตไว้ถูกต้อง) สัมมาญาณ (ความรู้ถูกต้อง) สัมมาวิมุตติ (ความหลุดพ้นถูกต้อง) ย่อมเกิดขึ้นตามมา สัมมัตตะ คือ ความเห็นแห่งธรรมที่ถูกต้อง เหล่านี้ทั้งหมดชื่อว่า สัทธรรม และเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ นำมาซึ่งความดีงาม และความเจริญรุ่งเรืองเพียงอย่างเดียว ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าเพราะอาศัยความเห็นถูกต้องเพียงอย่างเดียว พฤติกรรมที่ดีงาม เช่น การคิด การพูด และการกระทำที่ถูกต้องย่อมเกิดมีขึ้น และเป็นหนทางนำไปสู่การบรรลุโลกุตตรธรรม คือมรรค ผล นิพพาน นั่นเอง ด้วยเหตุนี้ สัมมาทิฏฐิ จึงชื่อว่าเป็นพื้นฐานหรือเป็นบ่อเกิดแห่งความดีงาม หรือกุศลธรรม และเป็นบ่อเกิดแห่งคุณธรรมทั้งมวล

6.2 การพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

หลักพุทธปรัชญาต่าง ๆ ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา ที่เหมาะสมกับการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท กระบวนการพัฒนาชีวิต ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท จึงได้ยกให้สัมมาทิฏฐิจึงเป็นตัวนำ เป็นประดุจประทีปส่องนำทาง บทบาทและความสำคัญของสัมมาทิฏฐิ ใน 2 ประเด็นคือบทบาทในการทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น และบทบาทในการทำกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ให้เจริญไพบูลย์ยิ่งขึ้น คงไม่ผิดนัก ถ้าจะเปรียบสัมมาทิฏฐิ เหมือนมารดาของกุศลธรรมทั้งปวง เพราะธรรมดาว่า มารดาย่อมมีอุปการะต่อบุตรใน 2 สถาน คือเป็นผู้ให้กำเนิด และเป็นผู้เลี้ยงดูบุตรให้เจริญเติบโต สัมมาทิฏฐิก็เช่นเดียวกัน นอกจากจะมีบทบาทในการทำให้กุศลธรรมอื่นๆ ให้เกิดขึ้นแล้ว ยังเป็นปัจจัยสนับสนุนให้กุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ได้เจริญไพบูลย์ยิ่งขึ้นด้วย

ตามกรอบของกระบวนการพัฒนาชีวิต ตามหลักพุทธศาสนา หรือใช้กรอบความสัมพันธ์ระหว่างสัมมาทิฏฐิ 2 ระดับ จะเห็นได้ทันทีว่า การจัดวางหัวข้อธรรม ในมงคลสูตร ไปอย่างมีลำดับขั้นตอน และสอดคล้องเชื่อมโยงกัน โดยเริ่มจากหัวข้อธรรม ที่เกี่ยวกับการสร้าง เหตุปัจจัยแห่งการศึกษาแล้ว ตามด้วยหัวข้อธรรมที่เกี่ยวกับการประพฤติพรหมจรรย์ ตามหลักอริยมรรค แล้วจบลงด้วยหัวข้อธรรม ที่เกี่ยวกับผลการศึกษา คือพระนิพพาน พร้อมด้วยภาวะจิต ของผู้เข้าถึงความหลุดพ้น

ดังนั้น ก่อนที่จะเข้าสู่ตัวการศึกษา หรือการพัฒนาที่แท้จริง พุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญกับการสร้างปัจจัย แห่งการเกิดสัมมาทิฏฐิ เป็นอย่างมากเรียกว่า ให้ความสำคัญพอๆ กับตัวสัมมาทิฏฐิเลย ก็ว่าได้ เพราะสัมมาทิฏฐิ จะเกิดขึ้นเองไม่ได้ ถ้าไม่มีเหตุปัจจัยให้เกิดด้วยเหตุนี้เอง จึงมีหลักธรรมหลายหมวด ที่มักจะเริ่มต้นด้วยการแสดงปัจจัยแห่งสัมมาทิฏฐิ ไว้ในหัวข้อต้น ๆ เช่น หลักปัญญาวุฒิธรรม และหลักมงคล 38 ประการ โดยปัจจัยที่จะนำพาชีวิต เข้าสู่กระบวนการพัฒนานั้น มี 2 ด้านด้วยกัน คือปัจจัยด้านสังคม หรือสภาพแวดล้อมที่ดี

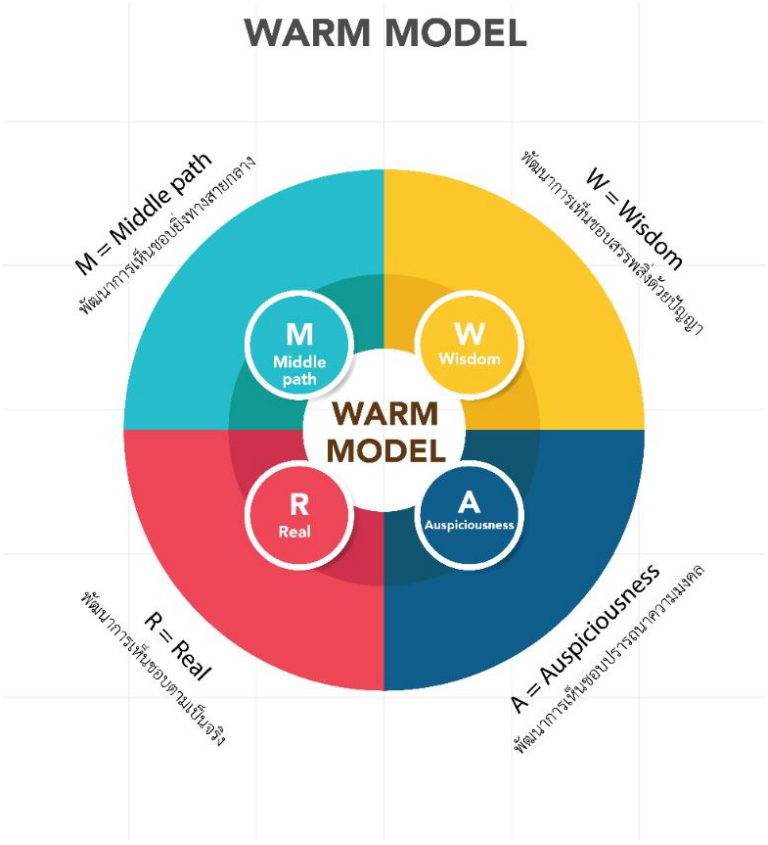
งาม เป็นกัลยาณมิตร (ปรโตโฆสะ) และปัจจัยด้านความคิด (โยนิโสมนสิการ) ปัจจัยด้านสังคม จะใช้วิธีการแห่งศรัทธา เป็นพลังหลักในการผูกโยงบุคคล เข้ากับกัลยาณมิตร ความคิด ความรู้ ความเชื่อ ที่เป็นสัมมาทิฏฐิ จึงพัฒนาขึ้นมาบนพื้นฐานของ ความซาบซึ้งตรึงใจ ความเลื่อมใสศรัทธา ในผู้ที่เป็นกัลยาณมิตรนั้น ดังนั้น จึงมักเรียกสัมมาทิฏฐิ ระดับนี้ว่า สัมมาทิฏฐิระดับศรัทธา หรือโลกียสัมมาทิฏฐิ ส่วนปัจจัยด้านความคิด หรือโยนิโสมนสิการ จะเน้นไปที่การใช้ความคิด อย่างถูกวิธีคิด อย่างมีระเบียบ คิดสืบค้นถึงต้นเค้า สืบสาวให้ตลอดสาย เป็นองค์ประกอบภายใน ที่จะทำให้เกิด โลกุตตรสัมมาทิฏฐิ ซึ่งเป็นสัมมาทิฏฐิที่เป็นตัวนำ ในกระบวนการพัฒนาชีวิต

6.3 รูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

จะเป็นรูปแบบที่มีปรโตโฆสะโยนิโสมนสิการ เป็นเหตุให้เกิดสัมมาทิฏฐิ และอยู่ภายใต้ ศีล,สมาธิ,ปัญญา การรับรู้ เป็นการรับรู้ที่ถูกต้อง เช่น ทางกัลยาณมิตร หรือทางสื่อ การประเมินผล เป็นการพิจารณาก่อนการเชื่อก่อนกระทำ การนำไปใช้ การใช้เป็นแนวทางการตัดสินใจ และการดำเนินชีวิต กระบวนการพัฒนาชีวิตทุกขั้นตอนจะใช้สัมมาทิฏฐิกำกับไว้ตลอด ทั้งนี้เพื่อแสดงให้เห็นว่า สัมมาทิฏฐิ มีความสำคัญอยู่ตลอดเวลาในการชี้นำและกำกับควบคุมกระบวนการพัฒนาชีวิตทั้งหมด ตั้งแต่ระดับเริ่มเข้าสู่กระบวนการพัฒนา คือ ระดับความเชื่อในกฎแห่งกรรม จนถึงระดับพระอริยบุคคลผู้บรรลุอรหัตตผล

6.4 องค์ความรู้ใหม่เรื่องรูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

รูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นการนำหลักธรรมมาปฏิบัติให้เหมาะสมกับรูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิ สามารถนำมาสังเคราะห์และกำหนดเป็น WARM MODEL มีดังนี้



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท WARM MODEL

มีอธิบายดังต่อไปนี้

1) W = Wisdom หมายถึง พัฒนาการเห็นชอบสรรพสิ่งด้วยปัญญา (Developing approval for everything according to wisdom) โดยการใช้หลักปรโตโฆษะและโยนิโสมนสิการ ที่สามารถพัฒนาสัมมาทิฏฐิ สามารถพัฒนาสัมมาทิฏฐิให้เป็นความเห็นที่ถูกต้อง เห็นตามที่สิ่งทั้งหลายเป็นจริงยิ่งขึ้น ให้เข้มแข็งให้เจริญและบริสุทธิ์มากขึ้น

2) A = Auspiciousness หมายถึง พัฒนาการเห็นชอบปรารถนาความมงคล (Development of approval and desire for auspiciousness) โดยหลักมงคล 38 เป็นหลักที่ปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จรอบด้านสำหรับผู้ที่ได้เกิดมาเป็นมนุษย์ หลักมงคลมีหลักธรรมที่สร้างปัจจัยแห่งการศึกษา หรือเกิดสัมมาทิฏฐิ เป็นหลักธรรมเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต เพื่อความดีงามระดับโลกียสัมมาทิฏฐิ นำไปสู่การพัฒนาชีวิต เพื่อความดีงามระดับโลกุตตรสัมมาทิฏฐิ และการกระทำให้แจ้ง ซึ่งพระนิพพาน

3) R = Real หมายถึง พัฒนาการเห็นชอบตามเป็นจริง (Developing real consent) โดยหลักปัญญาวุฒิธรรม เป็นหลักการเจริญแห่งปัญญา มีอุปการะคุณสำหรับมนุษย์ทุกคนและเป็นคุณธรรมที่เป็นไปเพื่อความเจริญด้วยปัญญา ก่อให้เกิดความเจริญงอกงาม เป็นคุณธรรมที่มีอุปการะมากแก่มนุษยธรรมอันประกอบ ไปด้วย 4 ประการได้แก่ สัปปุริสสังเสวะ สัทธัมมัสสวนะ โยนิโสมนสิการ และธัมมานุธัมมปฏิปัตติ สามารถพัฒนาสัมมาทิฏฐิให้เข้มแข็ง ประณีต บริสุทธิ์ และบริบูรณ์ยิ่งขึ้น ดำเนินชีวิตถูกต้องตามธรรม ในชีวิตประจำวันเป็นการปฏิบัติตนตามข้อกฎระเบียบอันดีงามของสังคม

4) M = Middle path หมายถึง พัฒนาการเห็นชอบยิ่งทางสายกลาง (Development of the middle path) โดยหลักมัชฌิมาปฏิปทาเป็นแนวทางดำเนินชีวิตด้วยปัญญา มีปัญญาเป็นฐานเป็นทางที่นำไปสู่จุดหมายได้และก่อให้เกิดคุณค่าแก่ชีวิตอย่างแท้จริง มีหลักปฏิบัติเป็นองค์ประกอบ 8 ประการ ทำให้ผู้ดำเนินตามเป็นอริยะหรืออารยะอย่างแท้จริง จึงเรียกเป็นคำศัพท์ว่า อริยมรรคมีองค์ 8 ข้อปฏิบัติในทางพุทธศาสนาซึ่งสอนให้ละเว้นห่างจากความประพฤติปฏิบัติที่ขาดความพอดี คือหย่อนเกินไปหรือตึงเกินไปจึงเรียกว่า มัชฌิมาปฏิปทา

7. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีข้อค้นพบที่ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และมีคุณค่าทางวิชาการ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป จึงนำมาอภิปรายผล เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยพบว่า สัมมาทิฏฐิ คือความเห็นชอบ เห็นตรง ซึ่งประกอบไว้ด้วยความเข้าใจและความรู้ที่ถูกต้องจริงแท้ ถูกถ้วน สมบูรณ์ สัมมาทิฏฐิ เป็นความเห็นอันถูกต้องตามทำนองครองธรรม ซึ่งสอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2547) กล่าวว่า สัมมาทิฏฐิ ประกอบด้วย คำ 2 คำ คือ สัมมา + ทิฏฐิ ในพุทธธรรม ฉบับขยายความ ให้คำอธิบายว่า ทิฏฐิ หรือเขียนลดรูปเป็น ทิฐิ ซึ่งแปลว่าความเห็นนั้น หมายรวมถึงความเชื่อในลัทธิทฤษฎี ความเข้าใจตามนัยเหตุผล ข้อที่เข้ากับความเข้าใจของตน หลักการที่เห็นสมควร ข้อที่ถูกใจ ข้อที่เชิดชูเอาไว้ ความใฝ่นิยม หรือปัจจุบันเรียกกันว่า ค่านิยม รวมไปถึงอุดมการณ์ แนวทัศนะ ในการมองโลกและชีวิต ที่เรียกกันว่า โลกทัศน์และชีวทัศน์ต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติขั้นพื้นฐาน ที่สืบเนื่องจากความเห็น ความเข้าใจ ความรู้และความใฝ่นิยมเหล่านั้น ๆ และสอดคล้องกับ ปิ่น มุทุกันต์ (2535) ได้อธิบายความหมายของทิฏฐิ ว่า เป็นคำ

กลาง ๆ ไม่ดี ไม่เสีย เป็นความคิด ของจิต เมื่อจิตคิดและตกลงใจ เมื่อใดก็เรียกว่า มีทิฏฐิไปอย่างนั้น ทิฏฐิ ถูกแบ่งออกเป็น 2 คือ ความเห็นผิดและความเห็นถูก ความเห็นผิด เรียกว่า มิจฉาทิฏฐิ ความเห็นถูกเรียกว่า สัมมาทิฏฐิ ทั้งนี้ ความเห็นทั้งสอง มีความหมายที่ลึกซึ้งต่างกัน โดยเฉพาะทิฏฐิ ที่ยกกล่าวไว้ในกรรมบถ ถือเป็นความเห็น อันอยู่ในกรอบซึ่งอาศัยหลักเกณฑ์ คือคลองธรรม เป็นเครื่องตัดสินเท่านั้น “คลองธรรม” ก็คือทางที่ถูกต้องที่ดีจริง ถ้าคลองธรรมอันถูกต้องว่าไว้อย่างนี้ เราเห็นตามนี้ เรียกว่า เห็นถูก คือ ถูกตามคลองธรรม ถ้าคลองธรรมว่าไว้อย่างนี้ แต่ความเห็นเราไปอีกอย่าง กลับตรงข้ามกันเรียกว่า เห็นผิด คือผิดจากคลองธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ พุทธทาสภิกขุ (2545) ได้กล่าวว่า ความหมายของทิฏฐิ โดยนำเอาคำว่า สุตะ ที่แปลว่าความรู้ (ซึ่งได้จากการศึกษาเล่าเรียน) วางไว้ด้านหน้า จากนั้น นำคำว่า “ญาณะ” ที่แปลว่า ญาณ คือความรู้ วางไว้ด้านหลัง ส่วนทิฏฐิ ที่แปลว่าความคิดเห็นนั้น วางอยู่ตรงกลางระหว่าง สุตะ กับ ญาณะ สำเร็จรูปเป็น : สุตะ- ทิฏฐิ- ญาณะ ทั้งนี้เพื่อให้มองเห็นความหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนิตย์ จารุศร (2547) ได้กล่าวว่า สัมมาทิฏฐิ ที่ประกอบ อยู่ในมรรคมีองค์แปด หรือที่เรียกว่า อัฏฐังคิกมรรค โดยให้คำอธิบายไว้ว่า ปัญญาเห็นชอบ เห็นอริยสัจ 4 คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค เห็นไตรลักษณ์ คือ เห็นลักษณะสาม คืออนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ความไม่เที่ยง ความเป็นทุกข์ ความมิใช่ตัวตน เห็นปฏิจจสมุปบาท คือเห็นการที่สิ่งทั้งหลายอาศัยกันและกันเกิดขึ้น การที่ทุกข์เกิดขึ้น เพราะอาศัยปัจจัยต่อเนื่องกันมา รู้อกุศลและอกุศลมูล กับรู้กุศลและกุศลมูล คือ อโลภะ อโทสะ อโมหะ กับโลภะ โทสะ โมหะ

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ยกให้สัมมาทิฏฐิจึงเป็นตัวนำ เป็นประดุจประทีปส่องนำทาง บทบาทและความสำคัญของสัมมาทิฏฐิ ใน 2 ประเด็น คือ บทบาทในการทำกุศลธรรม ที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น และบทบาทในการทำกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ให้เจริญไพบูลย์ยิ่งขึ้น สัมมาทิฏฐิ ยังเป็นปัจจัยสนับสนุนให้กุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ได้เจริญไพบูลย์ยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2549) กล่าวว่า สัมมาทิฏฐิ ประกอบด้วย คำ 2 คำ คือ สัมมา + ทิฏฐิ ในพุทธธรรมฉบับขยายความ ให้คำอธิบายว่า ทิฏฐิ หรือเขียนลดรูปเป็น ทิฐิ ซึ่งแปลว่า ความเห็นนั้น หมายรวมถึงความเชื่อในลัทธิ ทฤษฎี ความเข้าใจตามนัยยะเหตุผล ข้อที่เข้ากับ ความเข้าใจของตน หลักการที่เห็นสมควร ข้อที่ถูกใจ ข้อที่เชิดชูเอาไว้ ความใฝ่นิยม หรือปัจจุบันเรียกกันว่า ค่านิยม รวมไปถึงอุดมการณ์ แนวทัศนะในการมองโลกและชีวิตที่เรียกกันว่า โลกทัศน์และ ชีวทัศน์ต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติขั้นพื้นฐานที่สืบเนื่องจากความเห็น ความเข้าใจ และความใฝ่นิยมเหล่านั้น สอดคล้องกับ พุทธทาสภิกขุ กล่าวว่า สัมมาทิฏฐิ คือ ความเข้าใจอันถูกต้อง ซึ่งทำให้เกิดการกระทำอันถูกต้องโดยประการทั้งปวง นับตั้งแต่ถูกต้องอย่างวิสัยโลก ๆ และสูงขึ้นไปจนกระทั่งที่เป็นชั้นเหนือวิสัยโลก สัมมาทิฏฐิในชั้นต้น เป็นความเข้าใจที่ถูกต้อง ในอันที่จะทำให้เจริญด้วยประโยชน์ในโลกนี้ ทุกอย่างทุกประการที่ชาวโลกปรารถนากัน สัมมาทิฏฐิในชั้นกลาง เป็นความเข้าใจอันถูกต้องในอันที่จะทำให้เจริญ ด้วยประโยชน์ในโลกที่สูงขึ้นไปกว่าที่ปรารถนากันอยู่ และเรียกกันว่า โลกอื่นบ้าง ปรโลกบ้าง หรือโลกหน้าบ้าง ซึ่งดีกว่าโลกนี้ หรือผิดจากโลกนี้ ส่วนสัมมาทิฏฐิในชั้นสูง นั้นหมายถึง ความเข้าใจอันถูกต้องในอันที่จะทำให้ข้ามขึ้น หรืออยู่เหนือโลกทุก ๆ โลกด้วยประการทั้งปวง ที่เรียกว่า การลุถึงนิพพานหรือโลกุตตระ ซึ่งแปลว่า เหนือโลก ซึ่งสอดคล้องกับ อำพล บุดดาสาร และคณะ (2563) กล่าวว่า สัมมาทิฏฐิ คือ กระบวนสำคัญที่ทำให้มนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีและสร้างสรรค์ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ มีแนวคิด ความเห็น เจตคติ ค่านิยมที่ถูกต้อง

มีความเกื้อหนุนแก่ชีวิตและสังคม ที่ถูกต้องตามความเป็นจริงเรียกว่า สัมมาทิฏฐิ มีผลให้การคิด การพูดถูกต้องตามที่พึงประสงค์ ถือเป็นสัมมาทิฏฐิฝ่ายโลกียะ แต่ถ้าเกิดความรู้ ความเข้าใจ และเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ถือว่าเป็นสัมมาทิฏฐิฝ่ายโลกุตระ อาจกล่าวได้ว่า จุดเริ่มการศึกษา ที่ถูกต้องตามแนวพุทธศาสนา คือ การศึกษาเริ่มต้นเมื่อคนเริ่มรู้จักคิดแบบโยนิโสมนสิการ ดังนั้น คนจะรู้ดีรู้ชั่ว รู้ถูกรู้ผิด ต่อเมื่อเขาเกิด สัมมาทิฏฐิในลักษณะของมัชฌิมศึกษา แต่การศึกษาที่จะนำมาสู่การพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ได้นั้น จะต้องอาศัยแนวทางแห่งสัมมาทิฏฐิเป็นฐาน อันได้แก่ การศึกษาที่ใช้ปัญญานำ โดยให้อยู่ในรูปแบบแห่งมัชฌิมศึกษา และยังสอดคล้องกับบุษบาภรณ์ สิงหอัศวรัตน์ (2555) กล่าวว่า สัมมาทิฏฐิ คือความเห็นชอบ ซึ่งประกอบไว้ด้วยความเข้าใจ ที่ถูกต้องจริงแท้ ถูกถ้วนสมบูรณ์ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับโลกิยะ และระดับโลกุตตระ สัมมาทิฏฐิทั้งระดับโลกิยะและโลกุตตระ มีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกัน เนื่องจากระบบจริยธรรมทางพุทธศาสนา เป็นระบบที่มีการฝึกฝน และพัฒนาไปตามลำดับ โดยพระพุทธศาสนา มีกระบวนการสร้างสัมมาทิฏฐิให้เกิดขึ้น เรียกว่า ปัจจัยแห่งการเกิดสัมมาทิฏฐิ หรือกระบวนการเกิดสัมมาทิฏฐิ ประกอบด้วยปัจจัยภายนอก มีชื่อเรียกว่า ปรโตโฆสะ และปัจจัยภายในมีชื่อเรียกว่า โยนิโสมนสิการ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท คือหลักธรรม แนวคิด ที่ทำให้เกิดเป็นรูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิ ตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ซึ่งประกอบด้วยปรโตโฆษะและโยนิโสมนสิการ ที่สามารถพัฒนาสัมมาทิฏฐิ หลักปัญญาวุฒิธรรม ที่สามารถพัฒนาสัมมาทิฏฐิ หลักมงคล 38 ที่สามารถพัฒนาสัมมาทิฏฐิ หลักมัชฌิมาปฏิปทา ที่สามารถพัฒนาสัมมาทิฏฐิ ซึ่งสอดคล้องกับพระมหานรินทร์ สุธรรม (2545) กล่าวว่า ผลการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสัมมาทิฏฐิ พบอยู่ในหัวข้อลักษณะ แห่งองค์มรรค ซึ่งกล่าวถึงสัมมาทิฏฐิว่า คือความเห็น ความเข้าใจที่ถูกต้อง เห็นเข้าใจในอะไร โดยหลักทั่วไปท่านกล่าวว่า คือการรู้เห็นเข้าในอริยสัจ 4 ซึ่งความเห็นความเข้าใจในอริยสัจ เป็นการเห็นและเข้าใจในของจริง อริยสัจ คือกระบวนการเรียนรู้ของจริง อย่างเป็นระบบครบวงจร เป็นการเข้าใจความจริงว่า ชีวิตนี้เป็นทุกข์ ที่เป็นทุกข์มันไม่ได้เป็นเองแต่มีสาเหตุ เมื่อจะดับต้องดับ ที่เหตุ ทุกข์ที่ดับได้ เพราะมีภาวะที่ปราศจากทุกข์ อันเป็นภาวะที่ตรงข้าม เป็นพื้นฐานอยู่ และจะดับทุกข์ได้ ต้องมีทางสำหรับดำเนินไป ความรู้ในอริยสัจนี้ เกี่ยวกับการดับทุกข์โดยตรง เป็นความรู้ที่หยั่งลงสู่นิพพาน ท่านจึงถือเป็นองค์ประกอบของทางส่วนความเห็น ความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องอื่น ๆ ก็จัดเป็นสัมมาทิฏฐิเหมือนกัน เช่น รู้อกุศลและอกุศลมูล รู้กุศลและกุศลมูล ความเข้าใจได้ ตัดสินได้ในสิ่งถูกสิ่งผิด ลึกไปถึงสาเหตุอันเป็นต้นตอ ถือเป็นการเข้าใจปัญหา เข้าใจสภาวะ หรือสิ่งต่าง ๆ นั้นอย่างลึกซึ้ง ย่อมมีปัญญาสามารถละสิ่งที่ควรละ เจริญสิ่งที่ควรเจริญ เอาชนะปัญหาหรือความทุกข์นั้น ๆ ได้ จึงถือว่ามีปัญญาถูกต้องเป็นสัมมาทิฏฐิ การเห็นแจ้งในไตรลักษณ์เป็นการมองเห็นถูกต้องตรงกับสภาวะความจริงของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีธรรมชาติธรรมดา ที่เป็นกฎตายตัวว่า สิ่งปรุงแต่งทั้งปวงไม่เที่ยง มีความเปลี่ยนแปลง สิ่งปรุงแต่งทั้งปวงเป็นทุกข์ ทนอยู่ในสภาพเดิมไม่ได้ ธรรมทั้งปวงเป็นอนัตตา ไม่มีความเป็นตัวตน การมองเห็นเช่นนี้ เพื่อให้เกิดความเบื่อหน่าย คลายกาหนัด คลายความยึดถือ อันเป็นทางพ้นทุกข์ ท่านจึงถือเป็นองค์มรรคเช่นกัน การเห็นปฏิจจสมุปบาท เป็นกระบวนการเกิดการดับของสิ่งต่าง ๆ และถือเป็นกระบวนการเกิด การดับแห่งทุกข์ด้วย ผู้มองเห็นและเข้าใจในปฏิจจสมุปบาท จึงถือว่าเป็นผู้มีปัญญาดับทุกข์ในชีวิต การรู้เห็นเช่นนี้ ท่านจึงจัดเป็นองค์มรรคสัมมาทิฏฐิ อันเป็นความเห็นความเข้าใจที่กล่าวมา มีความสำคัญ หรือมีความจำเป็นมาก การจะทำสิ่งใด ๆ

ที่ถูกต้องดีงาม ต้องเริ่มที่ความเห็น ความเข้าใจที่ถูกต้อง ในแง่หนึ่ง จึงมีธรรมชาติของ ความเป็นหัวหน้าในตัวมันเอง ดังนั้น ท่านจึงถือเป็นองค์มรรค ที่มีความสำคัญกว่าข้ออื่น ๆ และเป็นหัวหน้า เป็นตัวนำ เมื่อสัมมาทิฏฐิเกิด ตัวอื่นก็เกิดตามมา จึงเป็นองค์ประกอบข้อแรก ของมรรคอย่างจำเป็น สอดคล้องกับ สยาม ใจมาคำ (2551) สัมมาทิฏฐิ หมายถึงความเห็นที่พัฒนาขึ้นจากความเชื่อ หรือความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ต่อความรู้ที่ถูกต้อง สัมมาทิฏฐิ มีขอบข่ายเนื้อหาครอบคลุม สองระดับคือ ระดับโลกิยะ และระดับโลกุตตระ ในระดับโลกิยะ อาศัยความเชื่อในกฎแห่งกรรมเป็นแกนกลาง ขณะที่ในระดับ โลกุตตระนั้น อาศัยการเห็นแจ้งในกฎอิทัปปัจจยตาหรือหลักปฏิจจสมุปบาท ทั้งนี้ เกณฑ์ที่นำมาวินิจฉัยสัมมาทิฏฐิในระดับโลกิยะ คือหลักกุศลกรรมบถ และหลักวินิจฉัยผลกระทบที่ก่อคุณประโยชน์ ส่วนในระดับโลกุตตระนั้น ใช้ไตรลักษณ์เป็นเกณฑ์วินิจฉัย และยังสอดคล้องกับพระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2548) กล่าวว่า สัมมาทิฏฐิที่เป็นอริยมรรค 8 หมายถึง ความเห็นในอริยสัจ คือเห็นทุกข์ เห็นสมุทัย เห็นนิโรธ เห็นมรรค สัมมาทิฏฐิที่เป็นมโนสุจริต หมายถึง ความเห็นถูกต้อง 10 อย่าง คือ เห็นว่าการให้ทานมีผลจริง การบูชามีผลจริง การเคารพบูชามีผลจริง ผลวิบากของกรรมดี กรรมชั่วมีจริง โลกนี้มีจริง โลกหน้ามีจริง คุณของมารดามีจริง คุณของบิดามีจริง พวกโอปปาติกะ มีจริง สมณพราหมณ์ผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบจนบรรลุ มรรค ผล นิพพาน รู้แจ้งเห็นจริงด้วยตนเองและสอนให้ผู้อื่นรู้ตามได้ด้วยมีจริง สอดคล้องกับพระภาสกร ภูริวัฑฒโน (2545) กล่าวว่า สัมมาทิฏฐิ ความเห็นชอบเช่นกัน แต่มีรายละเอียดต่างจากที่ได้ยกขึ้นกล่าวแล้วในข้างต้นเป็นบางส่วน เนื้อหาประกอบด้วย 1) ความเห็นชอบในกฎธรรมชาติ 4 ประการ คือ กฎของการกระทำ คือกฎแห่งกรรม กฎของการเปลี่ยนแปลง คือไตรลักษณ์ กฎของเหตุและผล (โดยเฉพาะทุกข์) คือ อริยสัจ 4 กฎของความเป็นปัจจัยโยงใยถึงกัน (โดยเฉพาะทุกข์) คือ ปฏิจจสมุปบาท 2) ความเห็นชอบในพระรัตนตรัย 3) ความเห็นชอบในพระนิพพาน

8. สรุป

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทำให้ทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในรูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปไว้ดังนี้ สัมมาทิฏฐิ คือ ความเห็นชอบ เห็นตรง ซึ่งประกอบไว้ด้วยความเข้าใจที่ถูกต้องจริงแท้ ถูกถ้วนสมบูรณ์ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) ระดับโลกิยะ หรือโลกิยะสัมมาทิฏฐิ หมายถึง ความเห็นชอบในระดับโลกิยะที่ยังนอนเนื่องอยู่กับกระแสโลก ดำเนินไปตามทำนองคลองธรรม มีความสอดคล้องกับหลักศีลธรรมและจริยธรรมอันดีงามของสังคม หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สัมมาทิฏฐิที่ยังเป็นอาสวะ มีความเห็นชอบบนพื้นฐาน ความเชื่อในเรื่องของกฎแห่งกรรม เรื่องบุญบาป เรื่องโลกนี้โลกหน้า และเรื่องของนรกสวรรค์ และ 2) ระดับโลกุตตระหรือโลกุตตรสัมมาทิฏฐิ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้องตามความเป็นจริงอย่างที่มันเป็น หรือความรู้ ความเข้าใจโลกและชีวิตอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ตามสภาวะธรรมชาติ เป็นความรู้ในระดับที่ เหนือกว่าโลกิยสัมมาทิฏฐิ พ้นไปจากวัฏฏสงสารและปราศจากการยึดมั่นถือมั่นในตัวตน ทั้งสัมมาทิฏฐิทั้งระดับโลกิยสัมมาทิฏฐิและโลกุตตรสัมมาทิฏฐิมีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกันเนื่องจากระบบจริยธรรมทางพุทธศาสนาเป็นระบบที่มีการฝึกฝนและพัฒนาไปตามลำดับ โดยพระพุทธศาสนามีกระบวนการสร้างสัมมาทิฏฐิให้เกิดขึ้น เรียกว่า ปัจจัยแห่งการเกิด

สัมมาทิฏฐิหรือ กระบวนการเกิดสัมมาทิฏฐิ ประกอบด้วยปัจจัยภายนอก มีชื่อเรียกว่า ปรโตโฆสะและปัจจัยภายในมีชื่อเรียกว่า โยนิโสมนสิการ

9. ข้อเสอนแนะ

จากการวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยพบว่า ยังมีลักษณะบางประการที่น่าสนในการทำวิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเพื่อทำการวิจัยในประเด็นดังต่อไปนี้

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ทางภาครัฐหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควารมีนโยบายการส่งเสริมการนำหนักธรรม ไปสู่สถานการศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้กว้างขาง เกี่ยวกับเรื่อง สัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

2) ส่งเสริมกิจกรรมที่เนื่องด้วยการใช้หลักธรรมสำหรับมนุษย์ทุกคนและเป็นคุณธรรมที่เป็นไปเพื่อความเจริญด้วยปัญญา

9.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ รูปแบบในการพัฒนาสัมมาทิฏฐิตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท หากมีผู้ประสงค์จะทำวิจัยในครั้งต่อไปมีประเด็นที่น่าจะศึกษาวิจัยตามประเด็นดังต่อไปนี้

1) แนวทางในการส่งเสริมชีวิตตามหลักมงคล 38 ตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท
2) การประยุกต์ใช้หลักหลักปัญญาวุฒิธรรม สำหรับดำเนินชีวิตตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท
3) บูรณาการหลักสัมมาทิฏฐิกับการใช้ในชีวิตในสังคมสมัยใหม่
4) การดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยหลักสัมมาทิฏฐิในพุทธปรัชญาเถรวาท

10. เอกสารอ้างอิง

นงเยาว์ หนูไชย ณ กาฬสินธุ์. (2544). *การศึกษาเชิงวิเคราะห์แนวคิดเรื่องมิจฉาทิฏฐิในพระพุทธศาสนาเถรวาท.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นิตย์ จารุศร. (2547). *สารธรรม.* กรุงเทพฯ: เหรียญบุญการพิมพ์.

บุษบาภรณ์ สิงหอัศวรัตน์. (2555). *การวิเคราะห์สัมมาทิฏฐิในพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาชีวิต.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปิ่น มุทุกันต์. (2535). *พุทธศาสตร์ (ภาค 2).* กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระธรรมกิตติวงค์ (ทองดี สุรเตโช). (2548). *พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสตร์ชุดคำวัด*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เลี่ยงเชียง.

พระธรรมปิฎก (ป.อ ปยุตฺโต). (2547). *ธรรมนูญชีวิต (ฉบับปรับปรุง-เพิ่มเติมใหม่),* พิมพ์ครั้งที่ 60. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม.* กรุงเทพฯ: สื่อตะวัน.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2549). *พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ,* พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

พระภาสกร ภูริวัฑฺฒโน (ภาวิไล). (2548). *ปฏิจจสมุปบาทสำหรับคนรุ่นใหม่.* เชียงใหม่: นันทพันธ์พริ้นติ้ง.

พระมหานรินทร์ สุธรรม. (2545). *สมณเพศกับเป้าหมายสูงสุดในพระพุทธศาสนาเถรวาท.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร. (2544). *การศึกษาวิเคราะห์บทบาทและความสำคัญของสัมมาทิฏฐิในการพัฒนาชีวิตตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาในพระสุตตันตปิฎก.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พุทธทาสภิกขุ. (2545). *พจนานุกรมธรรมของท่านพุทธทาส.* กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2534). *พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สยาม ใจมาคำ. (2551). *การวิเคราะห์สัมมาทิฏฐิในพุทธศาสนาเถรวาท.* การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อำพล บุดดาสาร และคณะ. (2563). สัมมาทิฏฐิ: มัชฌิมศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์. *วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆษปริทรรศน์.* 6 (1), 27-39.

อุทิศ จิตเงิน. (2542). *แนวคิดการสร้างพลังชุมชนในพุทธปรัชญา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Allan, D. J. (1970). *The Philosophy of Aristotle,* 2nd Ed. London: Oxford University Press.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.6

พระพุทธศาสนากับความคาดหวังของเยาวชนไทย

Buddhism and Thai Youth's Expectations

อริสา สายศรีโกศล[1]* และ พระสุทธิสารเมธี[2]

Arisa Saisrikosol[1]* & Phra Suthisanmethee[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. อริสา สายศรีโกศล*

Arisa Saisrikosol*
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
Email: arisa.saisrikosol@gmail.com

2. พระสุทธิสารเมธี

Phra Sutthisanmethi
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
Email: chaiyan19@gmail.com

คำสำคัญ:
พระพุทธศาสนา, ความคาดหวัง, เยาวชนไทย

Keywords:
Buddhism, Expectation, Thai Youth

Article history:
Received: 22/09/2024
Revised: 10/10/2024
Accepted: 24/10/2024
Available online: 15/05/2025

How to cite:
Saisrikosol, A. & Phrasutthisanmethi. (2025). Buddhism and Thai Youth's Expectations. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 58 - 71.

ABSTRACT

This article analyzes the role of Buddhism in shaping the expectations of Thai youth, emphasizing the importance of Buddhism in cultivating values and culture in Thai society. Buddhism has had a long-lasting influence in instilling virtues and ethics. The study of Buddhism in schools and families plays a crucial role in fostering positive values in the younger generation. Thai youths expect Buddhism to adapt to the modern era, especially through the use of technology and online media to make the teachings more accessible. They also hope that it will encourage the practice of Dhamma in daily life more effectively. Additionally, there are suggestions for enhancing Buddhist education within the school system and promoting religious activities within communities.

บทคัดย่อ

บทความนี้วิเคราะห์บทบาทของพระพุทธศาสนาต่อความคาดหวังของเยาวชนไทย โดยเน้นถึงความสำคัญของพระพุทธศาสนาในการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมในสังคมไทย ซึ่งมีอิทธิพลอย่างยาวนานในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม การศึกษาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนและครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้กับเยาวชน เยาวชนไทยคาดหวังว่า พระพุทธศาสนาจะปรับตัวตามยุคสมัย โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีและสื่อออนไลน์ในการเผยแผ่ธรรมะเพื่อให้เข้าถึงได้ง่ายขึ้น และส่งเสริมการปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาการเสริมสร้างการเรียนรู้พระพุทธศาสนาในระบบการศึกษา และการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาในชุมชน

1. บทนำ

เยาวชนเป็นกลุ่มคนสำคัญในสังคมที่เปรียบเสมือนรากฐานของประเทศ การพัฒนาเยาวชนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีเป็นเรื่องที่สังคมไทยให้ความสำคัญมาโดยตลอด โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทยที่พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ พระพุทธศาสนาได้มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมจิตใจและวิถีชีวิตของคนไทยทั้งในด้านคุณธรรมและการดำเนินชีวิตที่สมดุล การศึกษาหลักธรรมของพระพุทธศาสนาผ่านโรงเรียนและครอบครัวจึงมีความสำคัญในการปลูกฝังเยาวชนให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและสามารถเผชิญกับความท้าทายทางสังคมได้อย่างมีคุณธรรม

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อวิธีการเผยแผ่และการปฏิบัติธรรมในหมู่เยาวชน การเผยแผ่ธรรมะในรูปแบบดั้งเดิมอาจไม่ตอบโจทย์กลุ่มเยาวชนในยุคนี้ ทำให้การใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลมีความสำคัญมากขึ้นในการทำให้หลักธรรมสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสอดคล้องกับวิถีชีวิตปัจจุบัน นอกจากนี้ เยาวชนไทยยังมีความคาดหวังว่า พระพุทธศาสนาจะสามารถเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาสังคมและสร้างเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตได้

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของพระพุทธศาสนาในการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมในหมู่เยาวชนไทย โดยมุ่งเน้นการสำรวจความคาดหวังของเยาวชนไทยที่มีต่อพระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบัน รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเผยแผ่ธรรมะเพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน อีกทั้งยังศึกษาบทบาทของพระพุทธศาสนาในการเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาสังคมและการส่งเสริมการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและสมดุล นอกจากนี้บทความนี้ยังทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อชี้ให้เห็นถึงช่องว่างทางความรู้ที่ยังไม่ได้รับการศึกษา รวมถึงระบุขอบเขตการศึกษาอย่างชัดเจน โดยมีการนำเสนอแนวทางใหม่ในการเผยแผ่ธรรมะเพื่อสอดคล้องกับสภาพสังคมและความท้าทายในยุคสมัยปัจจุบัน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาพระพุทธศาสนากับความคาดหวังของเยาวชนไทย

2.2 เพื่อศึกษาพระพุทธศาสนากับความคาดหวังของเยาวชนไทยที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.3 เพื่อบูรณาการพระพุทธศาสนากับความคาดหวังของเยาวชนไทย ในยุควิถีชีวิตใหม่ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์

2.4 เพื่อนำเสนอองค์ความรู้ เกี่ยวกับบูรณาการพระพุทธศาสนากับความคาดหวังของเยาวชนไทยในยุควิถีชีวิตใหม่ด้วยหลักพุทธจริยศาสตร์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง พระพุทธศาสนากับความคาดหวังของเยาวชนไทย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยวิเคราะห์ข้อมูล สรุปความ และยืนยันคำตอบด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้แนวคิด หลักการ วิธีการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาด้านเนื้อหา เอกสาร แนวคิดทฤษฎี กฎระเบียบ (Documentary Study)

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล/การตรวจสอบข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะข้อมูล/จัดกลุ่ม/หมวดหมู่/เปรียบเทียบ/จัดระบบ/เรียงลำดับชื่อมโยง

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการศึกษา

4. ผลการวิจัย

พระพุทธศาสนาในสังคมไทย

พระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในสังคมไทยมาอย่างยาวนาน โดยมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิต ความเชื่อ วัฒนธรรม และค่านิยมของคนไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ประวัติศาสตร์ของพระพุทธศาสนาในประเทศไทยย้อนกลับไปถึงสมัยสุโขทัย เมื่อพระพุทธศาสนาได้รับการยอมรับเป็นศาสนาประจำชาติ นับแต่นั้นมา ศาสนาพุทธได้เป็นทั้งแหล่งปัญญาและจริยธรรม และยังเป็นศูนย์กลางในการสร้างวัฒนธรรมและประเพณีที่ช่วยให้สังคมไทยดำเนินไปอย่างสงบสุข

พระพุทธศาสนามีบทบาทมีความหลากหลายด้านทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสาธารณสุข หลักธรรมคำสอน เช่น ศีล 5 ได้ส่งเสริมการละเว้นจากการกระทำชั่วและกระทำความดี ซึ่งช่วยให้เกิดความสงบสุขและความมั่นคงในสังคมไทย สรุปแล้ว บทบาทของพระพุทธศาสนาในสังคมไทยสามารถจำแนกออกเป็น 4 บทบาท ได้แก่

1. บทบาททางการเมืองการปกครอง

สมเด็จพระสัมมาพระพุทธเจ้าทรงมิได้ให้ความสำคัญการปกครองทางโลก ไม่ได้สนับสนุนการปกครองรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเป็นพิเศษแต่พระองค์เสนออุดมคติของผู้นำที่เรียกว่า “ธรรมราชา” อันเป็นหลักการปกครองที่ไม่ใช้ความรุนแรงแต่ใช้ธรรมเพื่อคุ้มครองรัฐและทำให้ประชาชนสงบสุขร่มเย็นโดยนักคิดนักวิชาการ

สายพระพุทธศาสนาปัจจุบันได้เสนอแนวทางการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเมืองการปกครอง เช่น พุทธทาสภิกขุเสนอแนวคิดเศรษฐศาสตร์การเมือง เรียกว่า “ธัมมิกสังคมนิยม” (เด่นพงษ์ แสนคำ, 2561) อันเป็นแนวทางการใช้ศีลธรรมทางศาสนาควบคุมเศรษฐกิจและการเมืองเป็นการขับเคลื่อนชุมชนโดยพลังบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ซึ่งเป็นหนึ่งในโครงการยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่กำหนดทิศทางประเทศไทยไว้ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หลักธรรมพระพุทธศาสนาสำหรับนักการเมือง ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเที่ยงธรรมมีสัจจะรักษาคำพูดและจริงใจ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและหน้าที่การงานส่วนรวม เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม เคารพมติส่วนรวม เคารพที่ประชุมและรักษาความลับของที่ประชุม และหลีกเลี่ยงอบายมุขโดยหมั่นประพฤติตนในทางเจริญ นอกจากนั้นยังมีการประยุกต์หลักธรรมให้เข้ากับระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยใช้หลักการสมานฉันท์ อุดมการณ์พัฒนาสังคมซึ่งเป็นอุดมการณ์ในการขับเคลื่อนสันติภาพท่ามกลางสังคมที่มีความขัดแย้งสูงในปัจจุบัน ส่วนหลักธรรมที่พระมหากษัตริย์ใช้ในการปกครองประเทศ ได้แก่ ทศพิธราชธรรม 10 จักรวรรดิวัตร 12 และราชสังคหวัตถุ 4 ซึ่งกำหนดเป็นพระราชกรณียกิจในการบำเพ็ญคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติ (สมบูรณ์ วัฒนะ และคณะ, 2564)

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า บทบาทพระพุทธศาสนาทางการเมืองการปกครองเป็นการประยุกต์หลักธรรมเพื่อกำหนดกรอบศีลธรรมกำกับความคิด พฤติกรรมของนักการเมืองและผู้มีอำนาจในการปกครองโดยไม่ยึดติดส่งเสริมเพียงระบอบใดระบอบหนึ่ง แต่เน้นการเป็นแก่นสารอุดมคติเพื่อการขับเคลื่อนการเมืองการปกครองให้เป็นสังคมสงบสุข

2. บทบาททางสังคมวัฒนธรรม

พระพุทธศาสนาเป็นรากฐานทางสังคมและวัฒนธรรมไทยเพราะเป็นศาสนาหลักของสังคมไทยตั้งแต่อาณาจักรทวารวดี พุทธศตวรรษที่ 5-16 เรื่อยมาจนถึงยุครัตนโกสินทร์ซึ่งลักษณะสำคัญของพระพุทธศาสนาต่อสังคมไทย คือ การดำรงทางสายกลาง (มัชเฌนธรรม) ความเป็นองค์รวม (Holistic) และมีเป้าหมายเพื่อชี้นำความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เมื่อวิเคราะห์ในมิติการบูรณาการกับสังคม พบว่า มี 3 มิติ ได้แก่ “มิติที่ 1 ด้านคุณค่า” โดยเป็นหลักบูรณาการเข้ากับวิถีชีวิตในสังคม “มิติที่ 2 ด้านพื้นที่” โดยพระพุทธศาสนาเป็นรากฐานก่อให้เกิดทุนทางสังคม (Social Capital) และ “มิติที่ 3 ด้านเวลา” โดยพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการสร้างนวัตกรรมความคิดร่วมสมัย เช่น ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จิตอาสา และการพัฒนาที่ยั่งยืน” (สมบูรณ์ วัฒนะ และคณะ, 2564)

แนวคิดทางพระพุทธศาสนาได้หลอมรวมเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตคนไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ในหลายด้าน ดังนี้

ด้านภาษา ภาษาไทยได้รับการผสมผสานคำศัพท์จากภาษาบาลีและสันสกฤตเป็นส่วนหนึ่ง ทำให้เกิดความลึกซึ้งทางความหมายและการสื่อสารที่สะท้อนแนวคิดและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

ด้านวรรณกรรม ผลงานวรรณกรรมไทยได้รับแรงบันดาลใจจากศาสนาพุทธ เช่น เรื่องราวในไตรภูมิ พระมหาชนก รวมถึงงานเขียนประเภทกวีนิพนธ์ บทประพันธ์ และคัมภีร์ที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางศาสนา

ด้านประเพณี กิจกรรมและประเพณีสำคัญในสังคมไทยมีรากฐานจากศาสนาพุทธ อาทิ การเฉลิมฉลองในวันสงกรานต์ วันลอยกระทง รวมถึงวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันเข้าพรรษา และวันอาสาฬหบูชา

ด้านพิธีกรรม การทำบุญ การตักบาตร และพิธีกรรมต่าง ๆ เช่น พิธีทำบุญวันสารทไทย การเทศน์มหาชาติ ได้สืบทอดมาจากศาสนาพุทธ เป็นการสืบสานจารีตประเพณีที่มีคุณค่าในสังคมไทย

ด้านศิลปกรรม สถาปัตยกรรมและศิลปกรรมไทย เช่น การสร้างเจดีย์ พระปรางค์ และอาคารวัด สะท้อนถึงความศรัทธาและหลักธรรมทางศาสนาที่แทรกอยู่ในงานศิลปะและการออกแบบ

ด้านดนตรี ดนตรีไทย โดยเฉพาะในโอกาสต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นงานมงคลหรืออวมงคล มักได้รับอิทธิพลจากพระพุทธศาสนา รวมถึงบทเพลงลูกทุ่งในอดีตที่มีการแทรกแนวคิดธรรมะไว้อย่างชัดเจน (ประเวศ อินทองปาน, 2559)

นอกจากนี้ นักคิดและนักวิชาการหลายท่านได้นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิต เช่น การนำแนวทางสันติธรรมมาสร้างสันติสุขในโรงเรียน การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางศาสนาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการติดเกมของเยาวชน การพัฒนาแบบการเลี้ยงดูเด็กพูดช้าด้วยจิตวิทยาพุทธ การส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกในครอบครัว รวมถึงการใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือยับยั้งการใช้ความรุนแรงในสังคม

3. บทบาททางสังคมเศรษฐกิจ

ในทัศนะของนักวิชาการทางพระพุทธศาสนา ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันสามารถกล่าวได้ว่า เติบโตผิดทิศทางเนื่องจากเน้นการเจริญทางวัตถุที่รวดเร็ว ขาดการบูรณาการกับสังคมวิถีพุทธเน้นความมั่งคั่งทางวัตถุเพียงอย่างเดียวจึงมีการเสนอแนวคิดทางเศรษฐกิจแนวใหม่ที่พัฒนาจากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยแนวคิดหลักที่ขับเคลื่อนสังคมไทยในปัจจุบัน ได้แก่ หลักเศรษฐกิจพอเพียงและหลักธัมมิกสังคมนิยม (พระเทพรัตนมุนี และคณะ, 2557) นอกจากนั้นแล้ว ยังมีนักคิดร่วมสมัยเสนอการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจ เช่น การเกษตรแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจชุมชน การใช้หลักกธรรมทางพระพุทธศาสนาส่งเสริมฐานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือน โมเดลประสิทธิผลเชิงพุทธวิธีในการพัฒนาองค์กรธุรกิจไทยอย่างยั่งยืน การพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง กลวิธีนำหลักเศรษฐศาสตร์แนวพุทธไปใช้ประกอบอาชีพในชีวิตประจำวัน และการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจยุคบริโภคนิยม เป็นต้น

4. บทบาททางการศึกษา

พระพุทธศาสนามีบทบาทด้านการศึกษาแก่สังคมไทยมาตั้งแต่อดีต โดยปัจจุบันมีมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนาที่จัดการเรียนการสอนด้านพระพุทธศาสนาโดยตรง 2 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยของคณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติ และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอันเป็นมหาวิทยาลัยของคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย มหาวิทยาลัยทั้งสองแห่งมีบทบาทอย่างสูงในการเผยแผ่แนวคิดและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาผ่านการประยุกต์กับศาสตร์สมัยใหม่และในขณะเดียวกันได้ดำรง รักษาอนุรักษ์ตามแนวปริยัติและส่งเสริมการปฏิบัติผ่านการภาวนาอันเป็นปัญญาปฏิบัติแก่ผู้เรียน นอกจากนั้นแล้วรัฐ

ไทยยังมีนโยบายส่งเสริมการสอนศีลธรรมในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนของรัฐ และส่งเสริมการสอบธรรมศึกษาทั้งระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับอุดมศึกษา ข้าราชการและประชาชนทั่วไป (แม่กองธรรมสนามหลวง, ม.ป.ป.)

การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาพัฒนาการศึกษาสมัยใหม่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมแก่เยาวชน เช่น การใช้หลักสันติธรรม ได้แก่ สติ (ความระลึกได้), ขันติ (ความอดทน), และสันติ (ความสงบ) เพื่อฝึกจิตใจเยาวชนให้เยือกเย็นและมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังมีการนำหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) มาใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสอนให้เด็กปฐมวัยมีมโนธรรมสัมบูรณ์ ควบคุมจิตใจและการกระทำ รวมถึงการส่งเสริมสัมมาทิฐิ ช่วยให้เด็กแยกแยะดี-ชั่วได้ด้วยตนเอง (อนุชิต กิ่งนรา, 2563)

บทบาทของพระพุทธศาสนาในสังคมปัจจุบัน

พระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในสังคมไทยยุคปัจจุบัน ไม่เพียงแค่ในด้านศาสนาและจิตวิญญาณเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงหลากหลายด้านของชีวิตประจำวันของประชาชนชาวไทยพุทธ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ด้านหลัก ดังนี้

1. ด้านการศึกษาและการพัฒนาจิตใจ

พระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาจิตใจ โดยมีการสอนธรรมะในโรงเรียน วัด และมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนา รวมถึงการจัดกิจกรรมการสอนธรรมะ การปฏิบัติธรรม และการอบรมจริยธรรม วัดหลายแห่งได้มีบทบาทในการจัดกิจกรรมเหล่านี้เพื่อให้ประชาชนและเยาวชนมีความเข้าใจในหลักธรรมคำสอน ส่งผลให้คนไทยมีจิตใจที่สงบสุขและมีคุณธรรมการสร้างค่านิยมและจริยธรรม พระพุทธศาสนาส่งเสริมค่านิยมและจริยธรรมในสังคม ผ่านหลักธรรม เช่น อริยสัจ 4 ไตรสิกขา และหลักศีลธรรม ซึ่งช่วยให้ประชาชนมีจิตใจดี มีความซื่อสัตย์ และมีความเมตตาต่อผู้อื่น การปฏิบัติตามหลักธรรมเหล่านี้ช่วยสร้างสังคมที่มีคุณธรรมและมีความสุข ส่งผลให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในชุมชน

2. ด้านโยชน์ต่อสังคม

วัดและองค์กรทางพระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม โดยจัดโครงการช่วยเหลือผู้ยากไร้ ส่งเสริมสุขภาพจิตและกาย รวมถึงการจัดกิจกรรมทางวิชาการที่ช่วยส่งเสริมความสามัคคีในชุมชน กิจกรรมเหล่านี้ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม .

3. ด้านการรักษาประเพณี

พระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการรักษาวัฒนธรรมและประเพณีของไทย วัดเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น การสวดมนต์ ทำบุญ เวียนเทียนในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา รวมถึงการจัดประเพณีสงกรานต์และประเพณีอื่น ๆ วัฒนธรรมเหล่านี้ทำให้ประชาชนยังคงความผูกพันกับรากฐานของตนเองและส่งเสริมความมั่นคงของสังคม .

4. ด้านการเผชิญกับความท้าทาย

ในยุคที่เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว พระพุทธศาสนามีบทบาทในการเผชิญกับความท้าทายเหล่านี้ด้วยการปรับตัว วัดหลายแห่งได้นำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการเผยแผ่ธรรมะผ่าน

อินเทอร์เน็ต การเผยแผ่ธรรมะในรูปแบบนี้ทำให้คนรุ่นใหม่สามารถเข้าถึงและเรียนรู้ธรรมะได้ง่ายขึ้น ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมยุคใหม่

การสรุปและเชื่อมโยงเนื้อหา จากการวิเคราะพุทธศาสนาในสังคมปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าศาสนานี้ไม่เพียงเป็นรากฐานในการสร้างจิตใจที่ดีงามให้กับประชาชน แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างและรักษาค่านิยมทางสังคม รวมถึงการเผชิญกับความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม บทบาทของพระพุทธศาสนายังคงมีความสำคัญในทุกด้านของชีวิตประจำวัน ทั้งด้านการศึกษา จริยธรรม วัฒนธรรม และการพัฒนาสังคม

ในปัจจุบัน บทบาทของพระพุทธศาสนาต่อเยาวชนยังคงมีความสำคัญ หลักธรรมของพระพุทธศาสนาช่วยกล่อมเกลาเยาวชนให้เติบโตเป็นคนดี มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสงบสุข การศึกษาเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาถูกบรรจุไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนในทุกระดับ ครูบาอาจารย์และพ่อแม่มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดหลักธรรมให้เยาวชน ขณะเดียวกัน กลุ่มเพื่อนก็มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของเยาวชนในการปฏิบัติธรรมเช่นกันเยาวชนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต หากเยาวชนได้รับการอบรมและการเรียนรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ย่อมทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อพระพุทธศาสนา อย่างไรก็ตาม ข่าวสารจากสื่อมวลชนเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาในปัจจุบัน อาจส่งผลให้เยาวชนมีมุมมองที่แตกต่างกันออกไป (วราภรณ์ ซื่อประดิษฐ์กุล, 2545)

การวิเคราะห์บทบาทของพระพุทธศาสนาในสังคมไทยแสดงให้เห็นว่า ศาสนานี้ยังคงมีความสำคัญในการสร้างคุณธรรมและค่านิยมให้กับคนไทย พระพุทธศาสนามีบทบาทในหลายด้านของสังคม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างความสงบสุขและความมั่นคงในสังคมไทย ทั้งในกลุ่มเยาวชนและประชาชนทั่วไป การประยุกต์ใช้หลักธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรมยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมกระบวนการศึกษาในสถาบันการศึกษาระดับพื้นฐานและอุดมศึกษา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างในเรื่องชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา และลัทธิความเชื่อ การศึกษาพหุวัฒนธรรมช่วยลดทัศนคติเชิงเหยียดหยามเรื่องเชื้อชาติหรือศาสนา และส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกันในสังคม โดยไม่นำเรื่องความแตกต่างของวัฒนธรรม เชื้อชาติ หรือความเชื่อไปใช้ในทางที่ผิด (ปรุตม์ บุญศรีตัน, 2556)

ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม

พระพุทธศาสนาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมในสังคมไทยมาโดยตลอด บทบาทของพระพุทธศาสนาไม่เพียงแต่ครอบคลุมด้านจริยธรรมและศีลธรรมเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตและความเชื่อของประชาชนชาวไทยในหลากหลายด้าน ทั้งการส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม การสร้างความสามัคคีในสังคม และการรักษาวัฒนธรรมและประเพณี บทบาทเหล่านี้แบ่งออกเป็น 5 ด้านหลัก ดังนี้

1. การส่งเสริมค่านิยมด้านคุณธรรมและจริยธรรม

พระพุทธศาสนาส่งเสริมค่านิยมที่ดีในสังคมไทยผ่านหลักธรรม เช่น อริยสัจ 4 ไตรสิกขา และศีล 5 หลักธรรมเหล่านี้เน้นการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องและมีความสุข การปฏิบัติตามหลักธรรมช่วยให้บุคคลมี

คุณสมบัติเช่น ความซื่อสัตย์ เมตตา และความอ่อนน้อมถ่อมตน ซึ่งเป็นคุณค่าที่สำคัญในสังคมไทยและส่งผลให้เกิดความสงบสุขและความมั่นคงในสังคม

2. การสร้างสังคมที่สงบสุขและสามัคคี

พระพุทธศาสนามีบทบาทในการสร้างสังคมที่สงบสุขและมีความสามัคคี โดยการสอนให้บุคคลปฏิบัติตามหลักธรรม เช่น การให้ทาน เมตตาต่อผู้อื่น และการให้อภัย การทำบุญและการทำความดีที่คนไทยปฏิบัติในชีวิตประจำวันช่วยส่งเสริมความสงบสุขและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในสังคม

3. การรักษาวัฒนธรรมและประเพณี

พระพุทธศาสนาเป็นส่วนสำคัญในการรักษาวัฒนธรรมและประเพณีของไทย วัดเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม เช่น การสวดมนต์ ทำบุญ เวียนเทียนในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา รวมถึงการจัดประเพณีสงกรานต์และประเพณีอื่น ๆ ซึ่งทำให้คนไทยยังคงเชื่อมโยงกับรากฐานทางวัฒนธรรมของตนเองและมีความภาคภูมิใจในมรดกทางวัฒนธรรม

4. การสร้างแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิต

พระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิต โดยผ่านการสอนหลักธรรมที่เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและการดำเนินชีวิตอย่างมีความหมาย เช่น การมีสติ สมาธิ และปัญญา หลักธรรมเหล่านี้ช่วยให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ .

5. การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาตนเอง

พระพุทธศาสนามีบทบาทในการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาตนเอง โดยมีการจัดการเรียนการสอนธรรมะในโรงเรียน วัด และมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ วัดหลายแห่งยังจัดกิจกรรมสอนธรรมะ การปฏิบัติธรรม และการอบรมจริยธรรม ทำให้คนไทยมีความรู้และความเข้าใจในหลักธรรมคำสอน ส่งผลให้มีจิตใจสงบสุขและมีคุณธรรม

จากการวิเคราะห์บทบาทของพระพุทธศาสนาในการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมในสังคมไทย พบว่า พระพุทธศาสนาเป็นรากฐานสำคัญที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินชีวิตที่สงบสุข พระพุทธศาสนามีบทบาททั้งในการส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาสังคม การรักษาวัฒนธรรม และการสร้างแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิต ทำให้สังคมไทยสามารถดำเนินไปอย่างสงบสุขและมีความมั่นคง

ความคาดหวังของเยาวชนไทยต่อพระพุทธศาสนา

ในสังคมไทยปัจจุบัน พระพุทธศาสนาได้แสดงบทบาทสำคัญในการปลูกฝังค่านิยมและจริยธรรมอันดีงามแก่ประชาชนทุกกลุ่มวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมอย่างรวดเร็ว พระพุทธศาสนาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ใหม่ๆ

จากการศึกษาพบว่าเยาวชนไทยมีความคาดหวังว่าพระพุทธศาสนาจะช่วยให้พวกเขาสามารถค้นพบความสงบสุขภายในจิตใจ โดยการนำหลักธรรมมาช่วยในการดำเนินชีวิตและการตัดสินใจที่ดีขึ้น พวกเขายังเห็นว่าพระพุทธศาสนาควรใช้เทคโนโลยีและสื่อออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเผยแผ่ธรรมะ เพื่อให้การเรียนรู้หลักธรรมและการปฏิบัติตามคำสอนเป็นเรื่องง่ายและสะดวกมากขึ้น โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของเยาวชน (สมบูรณ์ วัฒนะ และคณะ, 2564)

พระพุทธศาสนาไม่เพียงแต่ต้องปรับตัวเพื่อให้เข้าถึงเยาวชนมากขึ้น แต่ยังต้องสามารถแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและประโยชน์ของหลักธรรมในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตทางโลกและชีวิตทางจิตใจ การปรับใช้เทคโนโลยีในการเผยแผ่ธรรมะ เช่น สื่อออนไลน์ การใช้แอปพลิเคชันทางศาสนา และการสร้างเนื้อหาธรรมะที่น่าสนใจในสื่อสังคมออนไลน์ เป็นเครื่องมือที่สามารถทำให้เยาวชนรู้สึกเชื่อมโยงและใกล้ชิดกับพระพุทธศาสนามากขึ้น (พระเทพรัตนมุนี และคณะ, 2557)

การปรับบทบาทนี้ยังต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของวัด โรงเรียน และชุมชนในการสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ธรรมะในบริบทสมัยใหม่ เช่น การฝึกอบรมธรรมะผ่านทางออนไลน์ การสร้างแพลตฟอร์มการศึกษาทางธรรมออนไลน์เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้จากทุกที่ทุกเวลา (สมบูรณ์ วัฒนะ และคณะ, 2564)

วิธีการศึกษาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนและครอบครัว

พระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของเยาวชนไทย การศึกษาและการเรียนรู้พระพุทธศาสนาในโรงเรียนและครอบครัวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นพื้นฐานที่ช่วยเสริมสร้างค่านิยมที่ดีและความเข้าใจในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา บทบาททั้งในโรงเรียนและครอบครัวแบ่งออกเป็นสองส่วน ดังนี้

1) การศึกษาพระพุทธศาสนาในครอบครัว

ครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังศีลธรรมและค่านิยมทางพระพุทธศาสนาให้แก่เยาวชน ซึ่งสามารถทำได้ผ่านวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

การเล่านิทานและเรื่องราวทางศาสนา: พ่อแม่สามารถเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับหลักธรรมและคำสอนของพระพุทธเจ้าให้ลูกฟัง เพื่อให้เด็กเรียนรู้และเข้าใจเนื้อหาทางศาสนาได้ง่ายขึ้น

การทำบุญและการปฏิบัติธรรมร่วมกัน: ครอบครัวสามารถพาลูกไปทำบุญที่วัด และเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เช่น การเวียนเทียน การสวดมนต์ การฟังธรรมเทศนา ซึ่งเป็นการปลูกฝังความศรัทธาและความผูกพันในพระพุทธศาสนา

การสอนและปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวัน: พ่อแม่สามารถสอนลูกให้ปฏิบัติตามหลักธรรมในชีวิตประจำวัน เช่น การให้ทาน การรักษาศีล และการปฏิบัติสมาธิ เพื่อเสริมสร้างจิตใจที่ดีและมีคุณธรรม (พระมหาบุญเพียร ปุญญวิริโย, 2545)

2) การศึกษาพระพุทธศาสนาในโรงเรียน

ในโรงเรียน พระพุทธศาสนามักถูกบรรจุเป็นวิชาหลักที่นักเรียนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาไปจนถึงมัธยมศึกษา โดยมีวิธีการศึกษาหลายรูปแบบที่เน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและทฤษฎี เช่น

การเรียนการสอนในห้องเรียน: ครูผู้สอนจะใช้หนังสือเรียนและเอกสารประกอบการสอน เพื่อถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักธรรม คำสอน และประวัติของพระพุทธศาสนา นักเรียนจะได้เรียนรู้เรื่องราวของพระพุทธเจ้า หลักธรรมสำคัญ และแนวทางการปฏิบัติตนตามหลักธรรมเหล่านั้น

กิจกรรมทางศาสนา : โรงเรียนจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทำบุญ การเวียนเทียนในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การสวดมนต์ และการฟังธรรมเทศนา เพื่อให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมและเรียนรู้วัฒนธรรมทางศาสนา

การปฏิบัติธรรม : โรงเรียนบางแห่งจัดกิจกรรมปฏิบัติธรรมและฝึกสมาธิ เพื่อให้เยาวชนได้ฝึกฝนจิตใจให้มีความสงบและสมาธิ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้และปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนไทยทั้งในด้านการศึกษาและการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะการเรียนรู้และปฏิบัติในโรงเรียนและครอบครัว ซึ่งช่วยสร้างค่านิยมที่ดีงามและจริยธรรมที่มั่นคงให้แก่เยาวชน สังคมไทยได้ใช้การสอนพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางหลักในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของเยาวชนอย่างยาวนาน ซึ่งมีผลให้เกิดความมั่นคงและความสงบสุขในสังคม

5. อภิปรายผล

ความคาดหวังในด้านการปฏิบัติธรรมและการเรียนรู้หลักธรรม

ความคาดหวังของเยาวชนไทยต่อการปฏิบัติธรรมและการเรียนรู้หลักธรรมของพระพุทธศาสนาในบริบทสังคมปัจจุบัน โดยเน้นความสำคัญในการพัฒนาตนเองและการดำเนินชีวิตด้วยคุณธรรม เยาวชนมีความคาดหวังหลายประการในการนำหลักธรรมมาใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็นประเด็นหลักดังนี้

1) การเข้าถึงธรรมะได้ง่ายขึ้น

เยาวชนคาดหวังให้พระพุทธศาสนาปรับใช้เทคโนโลยีในการเผยแผ่ธรรมะ เช่น แอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ รวมถึงสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้สามารถเข้าถึงหลักธรรมได้ทุกที่ทุกเวลา นอกจากนี้ การจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจ เช่น วิดีโอ การ์ตูน และเกม ยังเป็นความคาดหวังที่ช่วยให้การเรียนรู้ธรรมะเป็นเรื่องสนุกและเข้าใจง่ายขึ้น (กรกต ชาบัณฑิต และคณะ, 2556)

2) การปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวัน

เยาวชนคาดหวังว่าจะได้รับการสอนให้รู้จักนำหลักธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การปฏิบัติศีล 5 การฝึกสมาธิ และการมีสติในทุกการกระทำ ซึ่งจะช่วยให้พวกเขามีจิตใจที่สงบสุขและสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีสติ นอกจากนี้ ยังมีความคาดหวังว่าการสนับสนุนการทำบุญและการทำความดีจะได้รับการส่งเสริมมากขึ้น เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา การทำสมาธิ และการช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งเป็นการเสริมสร้างสังคมที่มีความเมตตาและสามัคคี

3) การเรียนรู้และปฏิบัติธรรมร่วมกับครอบครัว

เยาวชนคาดหวังว่าครอบครัวจะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ธรรมะ เช่น การทำบุญร่วมกัน การสวดมนต์ และการฝึกสมาธิ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในครอบครัวจะช่วยสร้างความผูกพันและเสริมสร้างความเข้าใจในหลักธรรม นอกจากนี้ การเล่านิทานหรือเรื่องราวทางศาสนาที่สอดแทรกหลักธรรมก็จะช่วยให้เยาวชนเรียนรู้ได้ง่ายและน่าสนใจ (กมลพรรณ ชีวพันธุศรี, 2546)

4) การส่งเสริมการศึกษาธรรมะในโรงเรียน

เยาวชนคาดหวังว่าหลักธรรมของพระพุทธศาสนาจะถูกบรรจุในหลักสูตรการศึกษา เพื่อให้พวกเขาได้เรียนรู้หลักธรรมอย่างลึกซึ้ง นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมทางศาสนาในโรงเรียน เช่น การทำบุญ การเวียนเทียน และการฟังธรรมเทศนา จะช่วยให้เยาวชนได้มีส่วนร่วมและเข้าใจในวัฒนธรรมทางศาสนามากยิ่งขึ้น

สรุปจากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์เยาวชน 2 คน พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีมุมมองแตกต่างกันในเรื่องความคาดหวังต่อพระพุทธศาสนา ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (2567) มองว่าเยาวชนไทยในยุคปัจจุบันมีความเข้าใจในพระพุทธศาสนาน้อยลง และมักมองว่าศาสนาถูกบิดเบือนหรือถูกใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม จึงมีความกังวลเกี่ยวกับความสำคัญของพระพุทธศาสนาในอนาคต ขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (2567) มองว่าเยาวชนต้องเผชิญกับความคาดหวังสูงในการปฏิบัติตนตามหลักธรรม ซึ่งอาจทำให้เกิดความกดดันในการปฏิบัติจริงการใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะช่วยให้บทความครอบคลุมมุมมองของเยาวชนจริง ๆ ในสังคมปัจจุบัน ซึ่งมีความหลากหลายและซับซ้อน การที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 แสดงความกังวลเกี่ยวกับความเข้าใจที่ลดน้อยลงของเยาวชนต่อพระพุทธศาสนา และการมองว่าศาสนาถูกบิดเบือนนั้น เป็นข้อมูลที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การนำข้อมูลนี้มาใช้จึงมีความสำคัญในการเน้นให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อศาสนาและการรับรู้ของเยาวชน รวมทั้ง มุมมองของผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ซึ่งระบุว่าความคาดหวังที่สูงจากสังคมและการปฏิบัติตนตามหลักธรรมอาจก่อให้เกิดความกดดัน เป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยเสริมข้อสรุปในบทความว่าความท้าทายของเยาวชนในยุคปัจจุบันมีความเชื่อมโยงกับบทบาทของศาสนา การวิเคราะห์นี้สามารถแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างศาสนากับความเครียดหรือความกดดันที่เยาวชนต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน

สรุปได้ว่าความคาดหวังของเยาวชนไทยต่อการปฏิบัติธรรมและการเรียนรู้หลักธรรมของพระพุทธศาสนานั้นมีความหลากหลาย ทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเผยแผ่ธรรมะ การบรรจุหลักธรรมในหลักสูตรการศึกษา และการสนับสนุนจากครอบครัวและโรงเรียน นอกจากนี้ ยังมีความกังวลเกี่ยวกับความเข้าใจและการนำหลักธรรมไปปฏิบัติที่อาจไม่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน

6. สรุป

บทบาทของพระพุทธศาสนาในสังคมไทย และความคาดหวังของเยาวชนในยุคปัจจุบันที่ต้องการเห็นการปรับตัวของพระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับยุคสมัยใหม่ โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีในการเผยแผ่ธรรมะ การสร้างค่านิยมในสังคม และการส่งเสริมกิจกรรมที่เชื่อมโยงเยาวชนกับพระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เยาวชนในปัจจุบันคาดหวังให้พระพุทธศาสนาปรับตัวโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแผ่ธรรมะ เช่น การใช้สื่อสังคมออนไลน์ แอปพลิเคชัน และสื่อดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเข้าถึงธรรมะได้ง่ายขึ้นและน่าสนใจมากขึ้น การเผยแผ่ธรรมะในรูปแบบนี้จะทำให้เยาวชนรู้สึกว่าศาสนาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงพระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมค่านิยมที่ดีในสังคมไทย เช่น ความเมตตา ความเสียสละ และการใช้ชีวิตอย่างมีสติและสมดุล ค่านิยมเหล่านี้สามารถปลูกฝังได้ตั้งแต่ในครอบครัวและโรงเรียน ผ่านการสอนหลักธรรมและการปฏิบัติธรรม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างสังคมที่มีคุณธรรมและมีความสุข การจัดกิจกรรมทางศาสนาในชุมชนที่ทันสมัยและมีส่วนร่วมของเยาวชนเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงเยาวชนกับพระพุทธศาสนา กิจกรรมเหล่านี้ควรเน้นการมีส่วนร่วมของเยาวชน เช่น การจัดค่ายธรรมะ การฝึกสมาธิ การทำบุญ และการปฏิบัติธรรมร่วมกัน เพื่อให้เยาวชนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเห็นคุณค่าของพระพุทธศาสนาในชีวิตประจำวัน การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของเยาวชนในกิจกรรมพัฒนาตนเองและ

ชุมชนเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยให้เยาวชนเห็นคุณค่าของการปฏิบัติธรรมและหลักธรรมในชีวิตประจำวัน การเปิดโอกาสให้เยาวชนเข้ามามีบทบาทในการวางแผนและจัดกิจกรรมทางศาสนา จะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมที่แท้จริงผู้ใหญ่ควรสนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่เยาวชนในการนำหลักธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นผ่านการสอน การปฏิบัติธรรม หรือการเป็นแบบอย่างที่ดี การให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้เยาวชนเข้าใจหลักธรรมและสามารถปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาหลักของประเทศไทยและมีบทบาทสำคัญในการสร้างค่านิยม วัฒนธรรม และแนวทางการดำเนินชีวิตของคนไทย แม้ว่าพระพุทธศาสนาจะมีบทบาทสำคัญมาอย่างยาวนาน แต่ในปัจจุบันพระพุทธศาสนาก็เผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม การใช้เทคโนโลยีในการเผยแผ่ธรรมะ การปลูกฝังค่านิยมที่ดีในเยาวชนผ่านการศึกษาในโรงเรียนและครอบครัว รวมถึงการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับเยาวชน เป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้พระพุทธศาสนาปรับตัวและคงบทบาทสำคัญในสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ข้อเสอนแนะ

7.1 การเสริมสร้างการเรียนรู้พระพุทธศาสนาในระบบการศึกษา

1) การบรรจุหลักธรรมของพระพุทธศาสนาในวิชาต่าง ๆ เช่น วิชาศีลธรรม วิชาสังคมศึกษา และวิชาพระพุทธศาสนา เพื่อให้เยาวชนสามารถเข้าใจและนำหลักธรรมมาใช้ในชีวิตประจำวันได้

2) การสอนหลักธรรมควรเชื่อมโยงกับวิชาการอื่น ๆ เช่น วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และภูมิศาสตร์ เพื่อให้เยาวชนเห็นความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมกับวิชาการและการใช้ชีวิต

3) การพัฒนาแอปพลิเคชันและสื่อการสอนที่ใช้เทคโนโลยี เช่น วิดีโอ สไลด์ และเกม เพื่อดึงดูดความสนใจของเยาวชนและทำให้การเรียนรู้หลักธรรมเป็นเรื่องสนุก

4) การใช้สื่อออนไลน์ในการเผยแผ่ธรรมะและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การสัมมนาออนไลน์ การถ่ายทอดสดพิธีกรรมทางศาสนา และการใช้โซเชียลมีเดียในการเผยแผ่หลักธรรม

5) การจัดค่ายธรรมะและกิจกรรมพิเศษในโรงเรียน เช่น การปฏิบัติธรรม การสวดมนต์ และการทำบุญ เพื่อให้เยาวชนมีโอกาสฝึกฝนและนำหลักธรรมมาใช้ในชีวิตจริง

6) การจัดฝึกอบรมพระสงฆ์และครูสอนศาสนาเกี่ยวกับวิธีการสอนและการใช้เทคโนโลยีในการเผยแผ่ธรรมะ

7) การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้พระพุทธศาสนาในโรงเรียน เช่น การจัดทำมุมอ่านหนังสือธรรมะ การจัดกิจกรรมการสนทนาธรรม และการสร้างสถานที่ปฏิบัติธรรมในโรงเรียน

8) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการเรียนรู้และปฏิบัติธรรม โดยจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนและครอบครัว เช่น การสวดมนต์ร่วมกัน การทำบุญ และการเข้าค่ายธรรมะร่วมกัน

7.2 การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาในชุมชน

1) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแผ่ธรรมะ เช่น การจัดสอนธรรมะออนไลน์ การใช้สื่อมัลติมีเดียในการสอน และการจัดทำแอปพลิเคชันสำหรับการปฏิบัติธรรม

2) กิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจของเยาวชน เช่น การจัดค่ายธรรมะที่มีการทำกิจกรรมทางกาย การฝึกสมาธิ การเรียนรู้ผ่านการเล่นเกมที่เกี่ยวกับธรรมะ

3) การสร้างเครือข่ายเยาวชนที่สนใจในพระพุทธศาสนา ให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้กัน

4) การเปิดโอกาสให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดกิจกรรมทางศาสนา เพื่อให้เยาวชนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีความรับผิดชอบต่อกิจกรรม

5) พระสงฆ์และผู้ใหญ่ควรเป็นที่ปรึกษาและให้การสนับสนุนเยาวชนในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา

6) การจัดอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมและการเผยแผ่ธรรมะ เพื่อให้เยาวชนมีพื้นฐานความรู้ที่ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

7) การส่งเสริมให้เยาวชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน เช่น การทำความสะอาดวัด การช่วยเหลือผู้ยากไร้ และการสอนธรรมะให้กับเด็กๆ

8) การจัดกิจกรรมฝึกสมาธิและการปฏิบัติธรรมในชุมชน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาจิตใจและความรู้สึกสงบสุขของเยาวชน

9) การใช้สื่อสังคมออนไลน์และสื่อท้องถิ่นในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางศาสนา เพื่อดึงดูดเยาวชนให้เข้าร่วม

10) การเชิญวิทยากรหรือบุคคลต้นแบบที่เป็นเยาวชนที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติธรรมมาแบ่งปันประสบการณ์และสร้างแรงบันดาลใจ

8. เอกสารอ้างอิง

กมลพรรณ ชีวพันธ์ศรี. (2546). *สมองกับการเรียนรู้.* นนทบุรี: สำนักที่ปรึกษา กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.

กรกต ชาบัณฑิต เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และภิศักดิ์ กัลยาณมิตร. (2556). ยุทธศาสตร์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุก. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.* 7 (2), 55-67.

เด่นพงษ์ แสนคำ. (2561). พุทธศาสนากับมโนทัศน์ทางการเมืองสมัยใหม่: อิทธิพลแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์การเมืองของพุทธทาสภิกขุ. *วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์.* 2 (1), 153-176.

ปรุตม์ บุญศรีตัน. (2556). *พุทธอภิปรัชญา: ความจริงเกี่ยวกับจักรวาล โลก มนุษย์ และสังสารวัฏ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. (2567). โรงเรียนวรนารีเฉลิม *สัมภาษณ์.* 10 สิงหาคม.

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. (2567). โรงเรียนสะเดาขรรค์ชัยกัมพลานนท์ อนุสรณ์. *สัมภาษณ์.* 10 สิงหาคม.

พระเทพรัตนมุนี และคณะ. (2557). การเกษตรแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจชุมชน. *วารสารช่อพะยอม.* 25 (1), 53-64.

พระมหาบุญเพียร ปุญญวิริโย. (2545). *แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

แม่กองธรรมสนามหลวง. (ม.ป.ป.). *ประกาศสนามหลวงแผนกธรรม ว่าด้วยการจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษา.* สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2567, จาก https://www.gongtham.net/docs/mkth104/mgthdeclare2561.html

วราภรณ์ ซื่อประดิษฐ์กุล. (2545). *ความรู้และทัศนคติของเยาวชนที่มีต่อพระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์.* รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

สมบูรณ์ วัฒนะ และคณะ. (2564). พระพุทธศาสนากับวิถีชีวิตคนไทยในดินแดนสุวรรณภูมิ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.* 9 (3), 950-964.

อนุชิต กิ่งนรา. (2563). การนำพระพุทธศาสนาสู่เด็กและเยาวชนภายใต้โครงสร้างการศึกษา. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์.* 25 (2), 61-67.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.7

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

The Strategic Leadership of School Administrators Affecting the Innovative Organization of Schools under the Secondary Education Service Area Office Phitsanulok, Uttaradit

วัชรศักดิ์ แย้งจันทร์[1]*, เก็จกนก เอื้อวงศ์[2], และ มนพันธ์ ชาญศิลป์[3]

Watcharasak Yaengjan[1]*, Ketkanok Urwongse[2], & Manaphan Charnsilp[3]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. วัชรศักดิ์ แย้งจันทร์*
Watcharasak Yaengjan[1]*
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand.
Email: thezenith.nui@gmail.com

2. เก็จกนก เอื้อวงศ์
Ketkanok Urwongse
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand.
Email: Nui_utt@utd.ac.th

3. มนพันธ์ ชาญศิลป์
Manaphan Charnsilp
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand.
Email: Nui_utt@utd.ac.th

คำสำคัญ:
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, องค์กรนวัตกรรม, มัธยมศึกษา
Keywords:
Strategic Leadership, Innovative Organization, Secondary Education

Article history:
Received: 07/06/2024
Revised: 10/10/2024
Accepted: 22/10/2024
Available online: 15/05/2025

ABSTRACT

The objectives of this research were to study (1) the level of strategic leadership of school administrators; (2) the level of being innovative organization of schools; (3) the relationship between the strategic leadership of school administrators and the being innovative organization of schools; and (4) the strategic leadership of school administrators affecting the being innovative organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit.

The sample consisted of 327 teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office Phitsanulok Uttaradit, obtained by stratified random sampling based on school size. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The employed research instrument was a questionnaire on the strategic leadership of school administrators and the being innovative organization of schools, with reliability coefficients of .93 and .91 respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and simple linear regression analysis.

The research findings indicated that (1) the overall level of strategic leadership of the school administrators was rated at the highest level; when considering the specific aspects of strategic leadership, that of the strategic management and that of the development of teachers and educational personnel were rated at the highest level, while that of the resource management within the organization, that of the creation and promotion of

organizational culture, and that of the high level of thinking and understanding were rated at the high level; (2) both the overall and specific aspects of being innovative organization of the schools were rated at the high level; the specific aspects of being innovative organization could be ranked from top to bottom based on their rating means as follows: that of the vision and goal of the organization, that of the structure of innovative organization, that of the personnel of innovative organization, that of the organizational culture and values, and that of the information technology and communications; (3) the strategic leadership of the school administrators positively correlated at the very high level with the being innovative organization, which was statistically significant at the .01 level; and (4) the strategic leadership of school administrators significantly affected the being innovative organization of the schools at the .01 statistical level; and it could predict the being innovative organization of the schools by 84.20 percent.

How to cite:
Yaengjan, W. & et al. (2025). The Strategic Leadership of School Administrators Affecting the Innovative Organization of Schools under the Secondary Education Service Area Office Phitsanulok, Uttaradit. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 72-84.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา และ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 และ 0.91 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงมากกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 84.20

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์โลก ในยุคที่เต็มไปด้วยการแข่งขันทางด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ตามนโยบาย Thailand 4.0 โดยมีการจัดการให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ดังนั้นการพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรเติบโตในยุคปัจจุบัน ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีกระบวนการสร้างนวัตกรรม ความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่องค์กรในยุคนี้จำเป็นต้องคิดค้นและปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการองค์กรการศึกษา องค์กรนวัตกรรมเป็นการบริหารจัดการระบบและทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ มีการส่งเสริมสนับสนุน มุ่งเน้นให้บุคลากรคิดค้น การสร้างสรรค์การนำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงของเดิมให้ดียิ่งขึ้น สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (สุภัทรพงศ์ รวงผึ้งรุ่งโรจน์, 2566)

การเปลี่ยนรูปแบบองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาต้องที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทั้งวิธีการคิดตนเองและการบริหารแบบใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหาร การพัฒนา ตลอดจนการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถมองเห็นภาพรวม ขอบเขตงานได้กว้างขวางชัดเจนมองภาพรวมเป็นรูปธรรมสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานและบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ, 2562) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงน่าจะเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารองค์การในยุคปัจจุบัน และสามารถนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การทางการศึกษาในยุคการเปลี่ยนผ่านนี้ได้

การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนองค์กรนวัตกรรมนั้น จากงานวิจัยของต่างประเทศของ(Adaxs, et al., 2006) ได้เสนอแนวคิดว่าองค์กรการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จและอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนลักษณะองค์กรไปสู่การเป็นองคกรแห่งนวัตกรรมสถานศึกษาต้องมีการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาการบริหารงาน ใหม่ ๆขึ้นอยู่กับการส่งเสริมการมีความคิดสร้างสรรค์การสนับสนุนการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และการมุ่งสร้างนวัตกรรม รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับครู บุคลากรทางการศึกษา ในการสร้างนวัตกรรมงานสร้างสื่อการสอน และวิธีจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพล วินิจวัฒนโกมล และสุวรรณี แสงมหาชัย (2566) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และโครงสร้างองค์การ ที่มีต่อความสามารถในการจัดการนวัตกรรมและประสิทธิผลของการจัดการนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการจัดการนวัตกรรม ทั้งทางตรงและทางอ้อม จากลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษา และมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมพัฒนานวัตกรรม ส่งผลจะช่วยให้สถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศสูงขึ้นในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกันสูง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์ ได้มีการขับเคลื่อนนโยบายที่เกี่ยวข่องสอดคล้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินนโยบายการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาในสังกัดด้วยการพัฒนานวัตกรรม โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีนวัตกรรมการบริหารจัดการที่มีมาตรฐานได้คุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดแนวทางในการบริหารพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงโดยใช้นวัตกรรม (Innovation) เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูลโดยบูรณาการกับทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จากผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาพบว่า หน่วยงานทางการศึกษาอยู่ระหว่างการขับเคลื่อน นโยบายส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาปรับกลยุทธ์ที่จะมุ่งสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมตามเกณฑ์คุณภาพ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ให้ครบทุก 57 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ , 2566)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปเป็นสารสนเทศ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ สามารถนำข้อค้นพบไปส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา พัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ให้เป็นสถานศึกษาที่เป็นองค์กรนวัตกรรมต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

2) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 57 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,204 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970: 607-610) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 327 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วยตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย1) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร 3) ด้านการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 4) ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง 5) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในองค์กร และตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบของความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมายองค์กร 2) ด้านโครงสร้างขององค์กรนวัตกรรม 3) ด้านบุคลากรขององค์กรนวัตกรรม 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม 5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การเก็บรวมรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เสนอผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ในรูปแบบออนไลน์ ไปลงใน Google Forms สร้างคิวอาร์โค้ด (QR Code) ในการสแกนตอบแบบสอบถาม จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 327 คนได้แบบสอบถามที่เก็บข้อมูล จำนวน 327 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

1) การนำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามซึ่งชนิดเลือกตอบ (Checklist) วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 เกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา

3) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression)

4. ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ สรุปได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดย การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 327 คน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 61.47 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 54.13 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 60.86 เป็นครู (ไม่มีวิทยฐานะ) มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10–19 ปี มากที่สุด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 40.98 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยภาพรวม

ที่	รายการ	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับ
1	ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์	4.57	0.29	มากที่สุด
2	ด้านการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร	4.47	0.34	มาก
3	ด้านการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.45	0.33	มาก
4	ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง	4.46	0.43	มาก
5	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในองค์กร	4.56	0.27	มากที่สุด
	รวมทุกด้าน	4.50	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.50, S.D.=0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x}$ = 4.57, S.D.=0.29) และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในองค์กร ($\bar{x}$=4.56, S.D.=0.27) นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร ($\bar{x}$=4.47, S.D.=0.34) ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ($\bar{x}$=4.46, S.D.=0.43) และด้านการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x}$=4.45, S.D.=0.33) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยภาพรวม

ที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมายองค์กร	4.45	0.35	มาก
2	ด้านโครงสร้างขององค์กรนวัตกรรม	4.45	0.32	มาก
3	ด้านบุคลากรขององค์กรนวัตกรรม	4.44	0.43	มาก
4	ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม	4.47	0.35	มาก
5	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.46	0.36	มาก
	รวมทุกด้าน	4.45	0.32	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวม อยู่ระดับมาก ($\bar{x}$=4.45, S.D.=0.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ระดับมาก ($\bar{x}$=4.44, S.D.=4.47) เรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม ($\bar{x}$=4.74, S.D.=0.35) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{x}$=4.46, S.D.=0.36) ด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมายองค์กร ($\bar{x}$=4.45, S.D.=0.35) ด้านโครงสร้างขององค์กรนวัตกรรม ($\bar{x}$=4.45, S.D.=0.32) และ ด้านบุคลากรขององค์กรนวัตกรรม ($\bar{x}$=4.44, S.D.=0.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ตัวแปร	y_1	y_2	y_3	y_4	y_4	$y_{รวม}$
x_1	0.699**	0.759**	0.671**	0.689**	0.768**	0.816**
x_2	0.753**	0.815**	0.740**	0.722**	0.915**	0.898**
x_3	0.489**	0.663**	0.735**	0.509**	0.513**	0.670**
x_4	0.618**	0.599**	0.983**	0.689**	0.647**	0.823**
x_5	0.617**	0.689**	0.630**	0.593**	0.773**	0.752**
$x_{รวม}$	0.732**	0.807**	0.983**	0.698**	0.647**	0.917**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงมาก (r = 0.917**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหา น้อย คือ ด้านบุคลากรขององค์กรนวัตกรรม (y_3) มีค่า r=0.983 ด้านโครงสร้างขององค์กรนวัตกรรม (y_2) มีค่า r=0.807 ด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมายองค์กร (y_1) มีค่า r=0.732 ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมมีค่า (y_4) r=0.698 และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (y_5) มีค่า r=0.647 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ตัวแปรทำนาย	UnstandardiXed Coefficients		StandardiXed Coefficients	t	P
	B	Std. Error	β		
x	1.013	0.24	0.917	41.556	0.000
ค่าคงที่	0.107	0.110		0.973	0.331
R = 0.917	R^2 = 0.842	Adjusted R2 = 0.841	F = 1726.878		

** P <.01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (x) สามารถทำนายความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ได้อย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.842 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ได้ร้อยละ 84.20

5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

5.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเหตุเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์ มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงาน สามารถปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อตกลง ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ มีประสิทธิภาพ และเป็นมืออาชีพ รวมถึงเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับ

ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถมีกลวิธี ในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถเชื่อมโยงและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้ มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สอดรับกับการนโยบายการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัญชนา เขื่อนขันธ์ (2565) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำกลยุทธ์ในการการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่จะต้องรับทราบนโยบาย และนำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดไปปฏิบัติให้บรรลุและสอดรับกับนโยบายของหน่วยงาน ภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จในองค์การ ผู้บริหารที่นำกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้โดยเฉพาะในสถานศึกษาช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น ช่วยจะส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมทำให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์การ ไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุรีรัตน์ ม่วงนา (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวม อยู่ระดับมาก ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะว่า นโยบายการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ได้เริ่มเตรียมความพร้อมดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ตามนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์, 2566) ทำให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีการจัดการที่มุ่งสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา เน้นกระบวนการดำเนินการอย่างมีแบบแผน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีลักษณะการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้บุคลากร ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารและบุคลากรสามารถออกแบบและคิดค้น ทำสิ่งใหม่ ๆ ในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของณปภาพร จันทร์ดวง (2566) ได้กล่าวถึงลักษณะของสถานศึกษาที่เป็นองค์กรนวัตกรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการมุ่งส่งเสริมให้บุคลากร ใช้ความคิดสร้างสรรค์ สามารถออกแบบและคิดค้นทำสิ่งใหม่ สร้างนวัตกรรมต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนละยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภูรีรัตน์ สุกใส (2565) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร

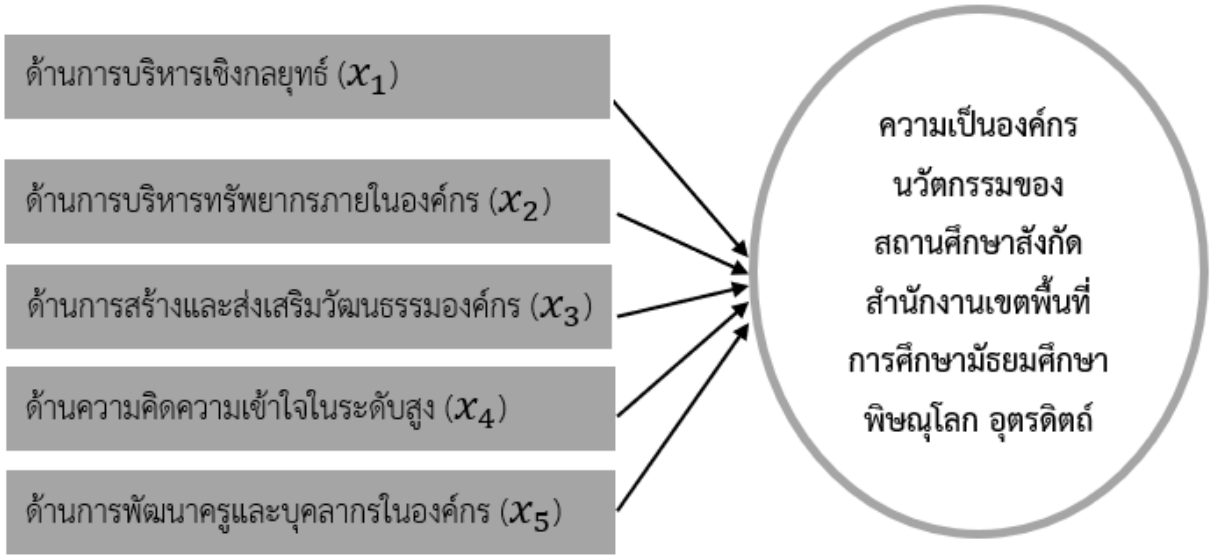
5.3 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงมาก โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถในการบริหารทรัพยากรทั้งภายในและในองค์กร มุ่งส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาในการคิดค้น การสร้างสรรค์ การนำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงต่อยอดนวัตกรรมจากสิ่งที่ มีอยู่แต่เดิมให้ดีขึ้น จนบังเกิดเป็นนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Maziti et al. (2018) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพของนวัตกรรม และความได้เปรียบในการแข่งขันในกลุ่มตัวอย่างของธุรกิจขนาดเล็กในแอฟริกาใต้ ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

5.4 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ได้ร้อยละ 84.20 ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก การนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิธีคิดแบบวิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยมองความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ด้วยรูปแบบวิธีการบริหารแบบใหม่ทำให้สถานศึกษา เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง สร้างทางเลือก และการนำไปสู่การปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดองค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของณปภาพร จันทร์ดวง (2566) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่การเป็น "องค์กรแห่งนวัตกรรม" ต้องอาศัยบริบทและองค์ประกอบที่หลากหลาย โดยเฉพาะผู้นำหรือผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีทักษะ องค์ความรู้ ประสบการณ์ มีนวัตกรรมทางความคิดรวมถึงการพัฒนาเชิงนวัตกรรมในองค์กร และมีกลยุทธ์ตลอดจนความรู้ในการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารจะต้องสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรมีการสร้างแรงจูงใจให้ความเข้าใจในนวัตกรรม มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความชัดเจน เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถใช้นวัตกรรมที่คิดค้นประยุกต์ใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารสถานศึกษาให้เป็น องค์กรนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุธิดา ประเสริฐศักดิ์ (2563) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรม กับผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการนวัตกรรม (β = 0.77, p-value < .05)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มาจัดเรียงองค์ประกอบ ที่สอดคล้องกัน และองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ได้องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการจัดการทรัพยากรในองค์กร 3) ด้านการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 4) ด้านการคิดในระดับสูง และ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ได้องค์ประกอบหลักขององค์ประกอบองค์กรนวัตกรรม จำนวน 5 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์และเป้าหมายองค์กร 2) โครงสร้างขององค์กรนวัตกรรม 3) บุคลากรขององค์กรนวัตกรรม 4) วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม 5) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงมาก (r = 0.917**) และ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ได้ร้อยละ 84.20 โดยมีปัจจัยที่สำคัญ คือ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ด้วยรูปแบบวิธีการบริหารแบบใหม่ทำให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงจากเดิม และการส่งเสริมให้มีบุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันวางแผนและปรับเปลี่ยนทิศทางของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ มีการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในสังคมนำไปสู่ การพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ด้านที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา

6. สรุป

การวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาอยู่ระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงมาก และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะ

ผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลโดยตรงต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ดังนั้น หากต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

7. ข้อเสอนแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ควรส่งเสริม และตระหนักถึงความสำคัญของพัฒนาในการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน โดยกำหนดแนวทางการส่งเสริมและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในการทำงานให้กับทุกคนในสถานศึกษาให้มากขึ้น

(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาจให้มีหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และมีการนิเทศ ติดตาม การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาหรือการหาโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์โดยมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน

(2) ควรศึกษารูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

8. เอกสารอ้างอิง

จุรีรัตน์ ม่วงนา. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณปภาพร จันทร์ดวง. (2566). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.* 20 (39), 144-150.

ธีรพล วินิจวัฒนโกมล และสุวรรณี แสงมหาชัย. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนวัตกรรม ในองค์การภาครัฐไทย. *วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา.* 12 (1), 1-18.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินกายนอกรอบ 3,* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ภูรีรัตน์ สุกใส. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

รัญชนา เขื่อนขันธ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.* 15 (2), 29-41.

วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ. (2562). *ภาวะผู้นำชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*. 15 (2), 219-231.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์. (2566). *งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผนสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566.* พิษณุโลก: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์.

สุภัทรพงศ์ รวงผึ้งรุ่งโรจน์ และคณะ. (2566). นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิชรัพชัน. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*. 19 (1), 192-204.

อนุธิดา ประเสริฐศักดิ์. (2563). *โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การจัดการนวัตกรรมกับผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

Adams, R., et al. (2006). Innovation Management Measurement. A Review. *International Journal of Management Review.* 8 (1), 21-47.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing,* 3rd ed. New York: Harper and Row.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement.* 30 (3), 607-610.

Maziti, L., et al. (2018). The Relationship between Strategic Leadership, Innovation Performance and Competitive Advantage amongst a Sample of Small Businesses in South Africa. *Journal of Contemporary Management.* 15 (1), 368-394.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.8

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Guidelines for Teacher Competency Development in the 21st Century by Using the Four Principles of Bhavana, Paniad School Group in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

ทาริกา ไกรยะถา[1]*

Tharika Kaiyatha[1]*

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. ทาริกา ไกรยะถา*

Tharika Kaiyatha*
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Master of Education Program in Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.
Email: Ningwow1234@hotmail.com

คำสำคัญ:
แนวทางการพัฒนา, สมรรถนะครู, ศตวรรษที่ 21, หลักภาวนา 4

Keywords:
Development Approach, Teacher Competence, 21st Century, Meditation Principle

Article history:
Received: 11/12/2024
Revised: 06/01/2025
Accepted: 17/02/2025
Available online: 14/06/2025

How to cite:
Kaiyatha, T. (2025). Guidelines for Teacher Competency Development in the 21st Century by Using the Four Principles of Bhavana, Paniad School Group in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 85 - 105.

ABSTRACT

The objectives of this research article were as follows: 1. to study the necessary requirements for developing teacher competencies in the 21st century in the Paniad School Group, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, 2. to study the methods of developing teacher competencies in the 21st century using the four principles of bhavana in the Paniad School Group, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, and 3. to propose guidelines for developing teacher competencies in the 21st century using the four principles of bhavana in the Peniad School Group, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. There is a mixed-method research among quantitative and qualitative research. The quantitative research involved a population of 161 administrators and teachers, collecting data through a questionnaire on opinions, and analyzing statistics to find the mean, standard deviation, and the necessity level required by the educational institution using the Priority Needs Index (PNI) method. The qualitative research involved content analysis of interviews with 7 experts.

The research results found that 1) the needs that are most important include competencies in ethics and teacher professionalism (PNImodified=0.091), self-development competencies (PNImodified=0.079), competencies in good service (PNImodified=0.076), work performance competencies (PNImodified=0.074), and team work competencies (PNImodified=0.067), respectively. 2. The study on methods for developing teacher competencies in the 21st century using the four principles of bhavana in the Paniad School Group, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, yielded the following results: 1) physical meditation: organizing health promotion activities,

exercise, meditation, or yoga to enhance physical and mental health, created daily discipline, 2) moral meditation: promoting social responsibility and adherence to ethics, helping to build confidence and trust from others by emphasizing virtues, 3) mental meditation: Encouraging meditation practice to increase tranquility, setting short-term and long-term self-development goals, and 4) wisdom meditation: Promoting learning and knowledge exchange about ethics. 3 . Guidelines for Developing Teacher Competencies in the 21st Century using the four principles of bhavana in Paniad School Group, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province are as follows: 1) competency in ethics and teacher code of conduct: administrators should promote the physical and mental well-being of teachers, instill ethics, and support continuous learning to create a good working atmosphere, 2) competency in self-development: Administrators should promote the physical and mental well-being of teachers, practice ethics, and develop mindfulness to enhance the power of self-development and working with others with virtue, and 3) competency in good service.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาวิธีการการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา งานวิจัยแบบผสานวิธี คือ งานวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ งานวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มประชากรผู้บริหารและครู จำนวน 161 คน เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็นที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI) และวิจัยเชิงคุณภาพวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู ($PNI_{modified}$=0.091) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ($PNI_{modified}$ =0.079) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ($PNI_{modified}$=0.076) สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}$=0.074) และสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม ($PNI_{modified}$=0.067) 2) ผลการศึกษาวิธีการการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลดังนี้ 1) กายภาวนา การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การออกกำลังกาย การนั่งสมาธิ หรือการฝึกโยคะ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายและจิตใจเพื่อสร้างวินัยในชีวิตประจำวัน 2) ศีลภาวนา ส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและการปฏิบัติตามจริยธรรม ช่วยสร้าง

ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้อื่น โดยเน้นคุณธรรม 3) จิตตภาวนา ส่งเสริมการฝึกสมาธิเพื่อเพิ่มความสงบ สร้างเป้าหมายการพัฒนาตนเองระยะสั้นและระยะยาว 4) ปัญญาภาวนา ส่งเสริมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู ผู้บริหารควรส่งเสริมการดูแลสุขภาพกายและใจของครู รวมถึงการปลูกฝังจริยธรรมและสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี 2) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมการดูแลสุขภาพกายและใจ การฝึกจริยธรรมและการพัฒนาความคิดอย่างมีสติ เพื่อเสริมสร้างพลังในการพัฒนาตนเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีคุณธรรม 3) สมรรถนะด้านการบริการที่ดีผู้บริหารควรสนับสนุนสุขภาพกายและใจของผู้ให้บริการ พร้อมปลูกฝังจริยธรรมและการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ

1. บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในสังคมและวัฒนธรรม ทำให้ครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ การพัฒนาสมรรถนะของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคใหม่ ซึ่งครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา การที่ครูจะทำหน้าที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างสมบูรณ์ได้นั้น ครูจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐาน เป็นบุคลิกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถตามแนวคิดและทฤษฎีในการสอนที่ดี ทักษะ ทัศนคติ แรงจูงใจ ความเชื่อ ความชำนาญ และอุปนิสัยที่สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมในการทำงานที่ได้แสดงออกมา สามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 การที่ครูจะพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพหรือมีทักษะที่ดีนั้น ครูจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาการศึกษา และพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ที่จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวกคอยชี้แนะแนวทาง คอยเป็นที่ปรึกษาผลักดัน และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพจนกระทั่งสามารถแสดงศักยภาพต่าง ๆ ออกมาได้อย่างครบถ้วน และครูผู้สอนที่ดีต้องมีลักษณะและมีสมรรถนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสามารถนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และเจตคติของตนเองมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดี ที่พร้อมจะออกไปประกอบอาชีพและใช้ชีวิตอย่างมีความสุขร่วมกับสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับการผลิต การพัฒนาและการใช้ครู ล้วนต้องการการปรับปรุงและพัฒนาหน้าที่นำไปสู่การยกระดับครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนทั้งสิ้น แม้ว่าปัจจุบันจะมีข้อเสนอนโยบายการพัฒนาครูจากองค์กร

ที่เกี่ยวข้องมาแล้วอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ก็ยังต้องการการเติมเต็มในระบบ และนำไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านการผลิต การพัฒนา และการใช้ครูในโอกาสต่อไป (พิณสุดา สิริรังธศรี, 2557: 9)

ปัจจุบันสมรรถนะมีบทบาท และความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู การพัฒนาครูจึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา เพราะงานทุกชนิดของสถานศึกษาจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถ และความร่วมมือของครู ถ้าครูขาดความรู้ความสามารถขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่จงรักภักดีต่อหน่วยงานของตนเองและขาดความรับผิดชอบทะเลาะเบาะแว้งกัน แตกแยกความสามัคคี ต่างคนต่างอยู่และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้วางไว้ ก็จะประสบความล้มเหลว เพราะมีคนก็เหมือนไม่มีในเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือกันและหย่อนสมรรถภาพ การพัฒนาครูจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา แม้ว่าครูทุกคนของสถานศึกษาจะมีความสามารถเพียงใดก็ตาม ถ้าวันเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญก็ย่อมอ่อนลงไปเป็นของธรรมดาหรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำอาจจะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน ดังนั้น การที่ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำช่วยแก้ปัญหาและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจ (สพป. ฉะเชิงเทรา เขต 2 กลุ่มสงเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, ม.ป.ป.) ฉะเชิงเทรา เขต 2 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. ดังนั้น ครูผู้สอนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่างๆให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดสมรรถนะที่ดีและสูงขึ้น แต่การที่ครูผู้สอน จะมีสมรรถนะที่ดีและสูงขึ้นนั้น ครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี เกิดความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 3) คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ศึกษาค้นคว้าเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อพัฒนางานของตนเองอยู่เสมอ 2) การบริการที่ดี มุ่งมั่น ใส่ใจ ให้คำปรึกษา สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจ รับฟัง และตอบคำถามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการด้วยความเมตตา เป็นกัลยาณมิตรและเสียสละ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เอื้อเฟื้อ ยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาตนเอง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มีประสบการณ์ด้านความรู้ใหม่ ๆ มีทักษะ และประสบการณ์ในงานอาชีพ รู้จักคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ติดตามความรู้ใหม่ นำมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลทีมงานของตนเอง ซื่อสัตย์ โปร่งใส ยุติธรรม รับผิดชอบต่อคำพูด และการกระทำสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รับฟัง เข้าใจ และเคารพความคิดเห็น

ของผู้อื่น รู้จักการปรับตัวเข้าหาผู้อื่น หรือทีมงานของตนเอง กล้าพูด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามประเพณีและวัฒนธรรมไทย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับครู จากการกล่าวข้างต้นโรงเรียนเป็นองค์การแห่งหนึ่งในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคล พัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาประเทศ การพัฒนาเหล่านี้จะต้องพึ่งพาครูที่มีประสิทธิภาพเพื่อการขับเคลื่อน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น นอกจากครูจะมีสมรรถนะความสามารถที่ดีแล้วยังจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปด้วย หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้กับครูในการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ หลักภาวนา 4 (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 30, 2539: 115) ได้แก่ 1) กายภาวนา 2) ศีลภาวนา 3) จิตภาวนา และ 4) ปัญญาภาวนา ซึ่งเป็นหลักธรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคล จึงเป็น ภาวิตกาย ภาวิตศีล ภาวิตจิต ภาวิตปัญญา (ผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว) บุคคลที่มีคุณสมบัติชุดนี้ครบถ้วนย่อมเป็นพระอรหันต์ การใช้หลักภาวนา 4 ยังช่วยให้ครูสามารถรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น โดยผ่านการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งในด้านการพัฒนาสุขภาพกายและจิต การฝึกฝนทักษะด้านศีลธรรม และการเพิ่มพูนปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้ครูสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถสร้างสรรค์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในยุคศตวรรษที่ 21 ได้อย่างสมบูรณ์แบบ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม ควบคู่ไปด้วย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อศึกษาวิธีการการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูกลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 7โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 161 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ประกอบไปด้วย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ประกอบไปด้วย 1. สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน 2. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี 3. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง 4. สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม 5. สมรรถนะด้านจริยธรรมและวิชาชีพ ที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นทั้ง 5 ด้าน มากำหนดเป็นกรอบเพื่อสร้างเครื่องมือในการดำเนินการวิจัยด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 เชิงปริมาณ

1. การศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 แนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นคำถามการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4

3. การศึกษาเอกสารจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การกำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือวิจัย

5. การสร้างเครื่องมือวิจัยโดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6. การสร้างเครื่องมือวิจัย และนำเสนอร่างเครื่องมือวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

7. การนำเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

8. การจัดพิมพ์เครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรต่อไป

3.2.2 เชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 รูป/คน และใช้คำถามแบบปลายเปิดประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่ม

โรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผ่านคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาความถูกต้องของข้อคำถาม ความสอดคล้องของข้อคำถามกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 การยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไป (บ.ฑ 6) ต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษาเพื่อขอหนังสืออนุญาตเชิญ

1.2 การนำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งเป็นแบบกูเกิลฟอร์มในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรจำนวน 161 คน

1.3 การนำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรดำเนินการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือเชิญจากหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย

2.2 การนำหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนำไปมอบให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการให้สัมภาษณ์

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์และทำการบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยการจดบันทึกภาพนิ่งและเครื่องบันทึกเสียงเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 วิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอนวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเพนียด วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 วิเคราะห์หาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) เพื่อหาค่าความสอดคล้องกับของแบบสอบถามที่ได้มาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน เพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามให้ได้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาเชิงโครงสร้าง และความเที่ยงตรงของเนื้อหา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการดังนี้

2.1 การนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

2.2 การนำข้อความจากการสัมภาษณ์และจดบันทึกมาจำแนกประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

2.3 วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

2.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ครูให้ข้อมูลเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อไป

2.5 การนำข้อมูลจากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ มาสังเคราะห์ผลให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอโดยวิธีการพรรณนา การอ้างอิงคำพูดบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้บริหารและครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 161 คน เป็นหญิง จำนวน 130 คน และเป็นชาย จำนวน 31 คน มีอายุ 35-44 ปี จำนวน 63 คน มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 59 คน และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 1 คน เป็นครูผู้สอน จำนวน 149 คน และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 100 คน ปริญญาโท จำนวน 61 คน มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 53 คน มีประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 45 คน และมีประสบการณ์ระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 11 คน

4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สภาพปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก จำแนกรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม

เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน และสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานเป็นทีมตามลำดับต่อไปนี้

1) สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด พบว่า มีความต้องการจำเป็น อยู่ในระดับมาก รายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 1 ครูมีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณในการสอน ข้อที่ 2 ครูมีการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณของครูอย่าง ข้อที่ 3 ครูมีการประเมินตนเองและปรับปรุงสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21กลุ่มโรงเรียนเพนียด สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู อยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 4 ครูเคารพและปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ ข้อที่ 1 ครูมีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณในการสอน ข้อที่ 2 ครูมีการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณของครูอย่างเหมาะสม และข้อที่ 7 ครูเคารพความคิดเห็นและให้ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคน ข้อที่ 2 และข้อที่ 7 มีระดับความคิดเห็นเท่ากัน

เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 4 ครูเคารพและปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ ข้อที่ 7 ครูเคารพความคิดเห็นและให้ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคน ข้อที่ 6 ครูมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองอย่างเคร่งครัด

ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู ดังนี้ 1. ครูเคารพและปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ 2. ครูเคารพความคิดเห็นและให้ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคน 3. ครูมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองอย่างเคร่งครัด 4. ครูพัฒนาตนเองและเสริมสร้างจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม 5. ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเพื่อนร่วมงาน 6. ครูมีการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณของครูอย่างเหมาะสม 7. ครูมีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณในการสอน 8. ครูมีการประเมินตนเองและปรับปรุงสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด พบว่า มีความต้องการจำเป็น อยู่ในระดับมาก รายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 3 ครูพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของตนเองอยู่เสมอ ข้อที่ 2 ครูมีเจตคติที่ดีต่อการเข้าร่วมอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง ข้อที่ 6 ครูแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆกับเพื่อนร่วมงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด จำแนกรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 2 ครูมีเจตคติที่ดีต่อการเข้าร่วมอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนา ข้อที่ 6 ครูแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆกับเพื่อนร่วมงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ข้อที่ 3 ครูพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของตนเองอยู่เสมอ

เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 7 ครูมีการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่ 4 ครูมีการวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ข้อที่ 1 ครูศึกษาค้นคว้าและพัฒนาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ

ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองดังนี้ 1. ครูมีการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ 2. ครูมีการวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3. ครูศึกษาค้นคว้าและพัฒนาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ 4. ครูมีการพัฒนาความรู้และทักษะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ 5. ครูมีเจตคติที่ดีต่อการเข้าร่วมอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง 6. ครูแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆกับเพื่อนร่วมงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 7. ครูพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของตนเองอยู่เสมอ 8. ครูมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองระยะยาว

3) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด พบว่า มีความต้องการจำเป็น อยู่ในระดับมาก รายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 7 ครูมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ข้อที่ 6 ครูมีความเข้าใจและเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคลข้อที่ 4 ครูให้คำปรึกษาและแนะแนวนักเรียนได้ตามความเหมาะสม

สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด สมรรถนะด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด จำแนกตามรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 2 ครูให้ความช่วยเหลือ

นักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน ข้อที่ 4 ครูให้คำปรึกษาและแนะแนวนักเรียนได้ตามความเหมาะสม ข้อที่ 5 ครูสื่อสารกับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 2 ครูให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน ข้อที่ 5 ครูสื่อสารกับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อที่ 3 ครูสื่อสารทำงานร่วมกับผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของ การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ดังนี้ 1. ครูให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน 2. ครูสื่อสารกับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ครูสื่อสารทำงานร่วมกับผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. ครูมีความเข้าใจและสามารถรับฟังปัญหาของนักเรียนได้ดี 5. ครูให้คำปรึกษาและแนะแนวนักเรียนได้ตามความเหมาะสม 6. ครูแก้ไขปัญหาและความต้องการของนักเรียนได้ทันท่วงที 7. ครูมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน 8. ครูมีความเข้าใจและเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล

4) สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด พบว่า มีความต้องการจำเป็น อยู่ในระดับมาก รายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 7 ครูนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่ 5 ครูแก้ไขปัญหาในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม ข้อที่ 8 ครูปรับตัวในการสอนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รายข้อ พบว่า ทุกข้อ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 8 ครูปรับตัวในการสอนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม ข้อที่ 4 ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง ข้อที่ 1 ครูมีการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ

เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 8 ครูปรับตัวในการสอนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม ข้อที่ 2 ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อที่ 4 ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1. ครูปรับตัวในการสอนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม 2. ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง 4. ครูมีการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ 5. ครูใช้สื่อการสอนที่มีความหลากหลาย 6. ครูริเริ่มสร้างสรรค์นำนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการสอน 7. ครูแก้ไขปัญหาในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม 8. ครูนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

5) สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด พบว่า มีความต้องการจำเป็น อยู่ในระดับมาก รายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 1 ครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อที่ 7 ครูให้ความร่วมมือกับผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียน ข้อที่ 2 ครูแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด จำแนกตามรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 6 ครูมีการสื่อสารและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม ข้อที่ 2 ครูแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ข้อที่ 8 ครูให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาทีมงาน

เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 6 ครูมีการสื่อสารและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม ข้อที่ 3 ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายการส่งเสริมและสนับสนุนในสถานศึกษาครูมีความสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกับทีมงานได้ ข้อที่ 8 ครูให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาทีมงาน

ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม ดังนี้ 1. ครูมีการสื่อสารและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม 2. ครูมีความสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกับทีมงานได้ 3. ครูให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาทีมงาน 4. ครูแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน 5. ครูให้ความร่วมมือกับผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียน 6. ครูมีการสนับสนุนและประสานงานช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ 7. ครูร่วมมือกับทีมงานวางแผนการจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมของโรงเรียน 8. ครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ผลการศึกษาวิธีการการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1) สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู การดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น ออกกำลังกาย ฝึกสมาธิ เพื่อพร้อมต่อการปฏิบัติงาน การรักษาศีล 5 ปลูกฝังคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงานและนักเรียน ฝึกสมาธิและสติ เพื่อควบคุมอารมณ์ มีเมตตา สร้างความมั่นคงทางจิตใจ พัฒนาทักษะความรู้ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาในบริบทที่เปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการศึกษาโดยการอบรมทักษะ สร้างสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

2) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง การดูแลสุขภาพกายให้แข็งแรงและพักผ่อนเพียงพอเพื่อเสริมพลังในการทำงาน ฝึกสมาธิและควบคุมอารมณ์เพื่อให้จิตใจสงบและสร้างความมั่นคงทางจิตใจ พัฒนาคุณธรรมและ

ปลูกฝังวินัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความน่าเชื่อถือ ศึกษาความรู้ใหม่และพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างทัศนคติเชิงบวกและตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

3) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี การดูแลสุขภาพกายและจิตใจ พร้อมใช้ภาษากายที่เป็นมิตร สร้างบรรยากาศอบอุ่นในห้องเรียน พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการให้บริการ ฝึกสมาธิและสติเพื่อเข้าใจความต้องการของผู้อื่นและควบคุมอารมณ์ เพิ่มพูนความรู้และทักษะการแก้ปัญหา เพื่อให้บริการที่ตอบสนองและมีประสิทธิภาพ ใช้ปัญญาในการปรับปรุงการบริการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างความไว้วางใจและพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

4.4 เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู

1) กายภาวนา ควรดูแลสุขภาพร่างกาย ฝึกสมาธิและควบคุมอารมณ์ผ่านร่างกาย

2) ศีลภาวนา ควรฝึกปฏิบัติศีล พัฒนาตนเองให้มีความเมตตาและกรุณา ฝึกการควบคุมอารมณ์และการยอมรับความผิดพลาด

3) จิตตภาวนา ควรฝึกสมาธิ มีสติในการทำกิจกรรม และฝึกปล่อยวางความคิด

4) ปัญญาภาวนา สนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดอบรมเรื่องจริยธรรม และพัฒนาการใช้ปัญญาแก้ปัญหาอย่างมีคุณธรรม

2. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

1) กายภาวนา ควรฝึกรักษาศีลเพราะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาให้มีความเมตตาและกรุณาต่อผู้อื่น ควบคุมอารมณ์ ตระหนักรู้ในตนเอง ฝึกอดทน ยอมรับความผิดพลาด

2) จิตตภาวนา ควรฝึกใช้แนวทางการฝึกสมาธิ ให้มีสติในทุกกิจกรรม และควบคุมจิตไม่ให้เกิดความคิดฟุ้งซ่าน และควบคุมอารมณ์ อยู่กับปัจจุบัน

4) ปัญญาภาวนา ฝึกวิเคราะห์หรือพิจารณาความจริงในสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองในปัจจุบัน เรียนรู้จากประสบการณ์ พัฒนาสติปัญญาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

3. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี

1) ควรฝึกทักษะการสื่อสาร การฝึกการฟังและการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อเข้าใจความต้องการของลูกค้า รวมถึงการตอบสนองที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในทุกสถานการณ์

2) ควรพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา การฝึกการคิดอย่างมีเหตุผลและการใช้วิธีการที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกค้า

3) ควรฝึกการมีความอดทนและการควบคุมอารมณ์ เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่อาจท้าทายหรือกดดันได้ดี และสามารถให้บริการได้อย่างมีความสุข

4) ควรพัฒนาความเข้าใจในความต้องการของลูกค้า ควรการศึกษาและรับฟังความคิดเห็นจากลูกค้าเพื่อพัฒนาบริการให้ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างตรงจุด

5) ควรเสริมสร้างทัศนคติที่ดี ควรการฝึกให้มีความมุ่งมั่นที่จะให้บริการอย่างดีที่สุด ด้วยทัศนคติที่ดี และใส่ใจในรายละเอียด

4) ควรเรียนรู้จากประสบการณ์ การสะท้อนและทบทวนจากประสบการณ์การบริการที่ผ่านมาเพื่อปรับปรุงการบริการในอนาคต

5. อภิปรายผล

5.1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

1) สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด เนื่องจากครูต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่นในคุณธรรม มีความจริงใจ ซื่อตรงในการปฏิบัติงานทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการสอน การให้คำแนะนำ หรือการประเมินผล เพื่อรักษาความไว้วางใจจากนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน พร้อมยึดมั่นในหลักจริยธรรมและคุณธรรม เช่น ความเมตตา ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน โดยไม่ทำสิ่งที่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เช่น การรักษาความลับของนักเรียน การใช้คำพูดที่สุภาพและให้เกียรติผู้อื่น เคารพความคิดเห็นของนักเรียนและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีอคติ ครูควรเปิดรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการเรียน การแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียนหรือการแสดงออกถึงความรู้สึก ครูต้องไม่แสดงอคติต่อความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรือพื้นฐานทางครอบครัว และปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์สุภา ทรัพย์อยู่ (2565) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในยุคปกติวิถีใหม่ตามหลักพุทธธรรม โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า 1) สภาพการพัฒนาสมรรถนะครูในยุคปกติวิถีใหม่ โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเสียสละอุทิศตนและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้นำหรือผู้ตามในการทำงาน และการมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูในยุคปกติวิถีใหม่ตามหลักพุทธธรรมโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยครูต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ติดตามประเมินผลการ

ปฏิบัติงานได้ ให้บริการตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ ปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ สร้างและพัฒนาหลักสูตร พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตผู้เรียน พัฒนาวินัยนักเรียน สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในยุคปกติวิถีใหม่ตามหลักพุทธธรรมโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” โดยครูต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มี คุณภาพ ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอด ความรู้ พัฒนาตนให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย พัฒนาจิตให้มีคุณธรรม ฝึกทำจิตใจให้บริสุทธิ์ พัฒนาทักษะชีวิต ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน สนทนาอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกันในทุกภาคเรียน

2) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด เนื่องจากครูต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่นในคุณธรรม มีความจริงใจ ซื่อตรงในการปฏิบัติงานทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการสอน การให้คำแนะนำ หรือการประเมินผล เพื่อรักษาความไว้วางใจจากนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน พร้อมยึดมั่นในหลักจริยธรรมและคุณธรรม เช่น ความเมตตา ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของวิชาชีพครู ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน โดยไม่ทำสิ่งที่ผิดศีลธรรมหรือ ผิดกฎหมาย รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เช่น การรักษาความลับของนักเรียน การใช้คำพูดที่สุภาพและให้เกียรติผู้อื่น เคารพความคิดเห็นของนักเรียนและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีอคติ ครูควรเปิดรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการเรียน การแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน หรือการแสดงออกถึงความรู้สึก ครูต้องไม่แสดงอคติต่อความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรือพื้นฐานทางครอบครัว และปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาค สอดคล้องกับงานวิจัยของเสถียร วัชระนิมิต (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 พบว่า 1) สภาพการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 งานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูมี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสำรวจความต้องการของครู 2) การจัดทำแผนพัฒนาครู 3) การจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครู 4) การลงมือพัฒนาครู และ 5) การประเมินผลการพัฒนาครู และองค์ประกอบหลักที่ 2 กระบวนการบริหารด้วยวงจรคุณภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การวางแผน (Planning=P) 2) การปฏิบัติตามแผน (Doing=D) 3) การตรวจสอบ (Checking =C) 4) การปรับปรุงแก้ไข (Acting=A) และองค์ประกอบที่ 3 คือ สมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ที่ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน 3) รูปแบบการบริหารงานด้านการ

พัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี มีความต้องการจำเป็น เพราะว่า ครูเปรียบเสมือนผู้นำและที่ปรึกษาที่ช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ บทบาทนี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการสอนในห้องเรียน แต่ยังครอบคลุมถึงการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างครอบคลุม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนเติบโตและพัฒนาทั้งในด้านการเรียนรู้ อารมณ์ สังคม และคุณลักษณะส่วนบุคคล บทบาทที่สำคัญในการสนับสนุนและดูแลนักเรียนในด้านต่าง ๆ โดยเน้นให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนนักเรียนที่มีปัญหาเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตามสถานการณ์และความต้องการของนักเรียนอย่างเหมาะสม ครูสื่อสารกับนักเรียนได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนันชัย ใจคล่องแคล่ว (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง เรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จังหวัดเชียงราย พบว่า สภาพสมรรถนะครูของโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี ดังนี้ 1) ด้านสภาพสมรรถนะหลักเรียงจากระดับคะแนนเฉลี่ยจากน้อยไปมาก 2) สภาพสมรรถนะประจำสายงานเรียงจากระดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก

5.2 การศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1) สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู เป็นรากฐานสำคัญของวิชาชีพครู การมีจริยธรรมและจรรยาบรรณที่ดี จะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคม การบูรณาการหลักภาวนา 4 เข้ากับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู จะช่วยให้ครูมีความพร้อมทั้งทางกาย จิตใจ และปัญญาในการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในวิชาชีพ (กายภาวนา) เน้นการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง เพื่อให้มีพลังงานและความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างเต็มที่ (ศีลภาวนา) เน้นการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมให้ครูได้สะท้อนคิดถึงจริยธรรมในการเป็นครู (จิตตภาวนา) เน้นการพัฒนาจิตใจให้สงบ มีเมตตา กรุณา และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพื่อให้สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงานได้ จัดกิจกรรมฝึกสมาธิให้ (ปัญญาภาวนา) เน้นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการแก้ปัญหา เพื่อให้ครูสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง เป็นหัวใจสำคัญของการเป็นครูมืออาชีพในยุคที่ความรู้และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูต้องมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการหลักภาวนา 4 เข้ากับการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง จะช่วยให้ครูมีความพร้อมทั้งทางกาย จิตใจ และปัญญาในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (กายภาวนา) เน้นการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง เพื่อให้มีพลังงานและความพร้อมในการ

เรียนรู้และพัฒนาตนเอง (ศีลภาวนา) เน้นการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง (จิตตภาวนา) เน้นการพัฒนาจิตใจให้สงบ มีความมั่นใจในตนเอง และมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถเผชิญกับความ ท้าทายและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองได้ (ปัญญาภาวนา) เน้นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะเทคโนโลยีหรือการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ และทักษะในการเรียนรู้เพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

3) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา ครูที่ให้บริการที่ดีจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงานได้ ส่งผลให้บรรยากาศในการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการหลักภาวนา 4 เข้ากับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการที่ดี จะช่วยให้ครูมีความพร้อมทั้งทางกาย จิตใจ และปัญญาในการให้บริการที่เป็นเลิศ (กายภาวนา) เน้นการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง เพื่อให้มีพลังงานและความพร้อมในการทำงาน (ศีลภาวนา) เน้นการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบในการให้บริการ (จิตตภาวนา) เน้นการพัฒนาจิตใจให้สงบ มีเมตตากรุณา และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพื่อให้สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ (ปัญญาภาวนา) เน้นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการแก้ปัญหา เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้บริการได้อย่างเหมาะสม

วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม สอดคล้องกับธีรวัฒน์ บงแก้ว (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการตามหลักภาวนา 4 ของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ 2) การบริหารงานวิชาการตามหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจิตภาวนา ด้านปัญญาภาวนา ด้านกายภาวนา และด้านศีล ภาวนา ตามลำดับ 3) แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการตามหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรต้องพัฒนา บุคลิกภาพที่ดีทั้งการเดิน การนั่ง แต่งกายเหมาะสม ส่งเสริมการออกกำลังกาย และตรวจสุขภาพ อย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญด้านพัฒนาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี วางตัวเหมาะสม มีความเป็นผู้นำทางวิชาการในการทำงานร่วมกันคนอื่น การมีจิตใจที่ดีมีความเมตตาต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา วางตัวผู้ทำงานให้ถูกต้องและเหมาะสมกับงาน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ทันสมัย

5.3 เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู

1) ฝึกสมาธิทางกายนั่งสมาธิหรือฝึกกายการเคลื่อนไหวของร่างกายในรูปแบบต่างๆ ใช้เทคนิคการทำสมาธิและการฝึกสติ เพื่อช่วยควบคุมอารมณ์และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สนับสนุนให้ครูศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

3) แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น จัดเวทีหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพครู เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและมุมมองที่เป็นกลาง

4) ประเมินและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครูประเมินตัวเองเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

2. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

1) ส่งเสริมสุขภาพร่างกาย และจิตใจ จัดการความเครียดด้วยเทคนิคต่างๆ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เช่น การวิ่ง การเล่นกีฬา หรือโยคะ ดูแลสุขภาพด้วยการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ นอนหลับเพียงพอ

2) สร้างวินัยและเป้าหมายส่วนตัว พัฒนาวินัยในตนเองด้วยการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและปฏิบัติตาม เช่น การเข้าร่วมอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาตนเอง มีจิตสำนึกถึงผลกระทบจากการกระทำของตนเองต่อผู้อื่น

3) พัฒนาสมาธิ และทัศนคติที่ดี ฝึกสมาธิเพื่อเพิ่มความสงบและการคิดที่ชัดเจน มองโลกในแง่ดี ฝึกคิดเชิงบวกและมองเห็นโอกาสจากความท้าทาย

4) ศึกษาหาความรู้ และพัฒนาทักษะใหม่ หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากหนังสือหรือการอบรม สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น

5) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวในการพัฒนาทักษะที่สำคัญ เช่น การใช้เทคโนโลยีหรือเรียนรู้ภาษาใหม่ ลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี

1) ส่งเสริมสุขภาพและความพร้อมในการทำงาน ออกกำลังกาย ดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง และสร้างนิสัยการเตรียมความพร้อม เช่น จัดโต๊ะทำงานและอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

2) พัฒนาทักษะการฟังและสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนักเรียนและผู้ปกครอง ด้วยความซื่อสัตย์และความโปร่งใส ฝึกการฟังอย่างตั้งใจ ให้ความสำคัญกับปัญหาและความต้องการของนักเรียนอย่างเท่าเทียม

3) การบริหารอารมณ์และสร้างทัศนคติเชิงบวก ฝึกสมาธิ ฝึกการบริหารอารมณ์เพื่อเพิ่มความสงบและมีสมาธิ ปลูกฝังทัศนคติมองโลกในแง่ดี มีกระตือรือร้นในการทำงาน

4) พัฒนาทักษะการสื่อสารและการให้คำปรึกษา ศึกษาเทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ภาษาเหมาะสมและการรับฟังเชิงลึก (Deep Listening) เพื่อเข้าใจปัญหาได้ชัดเจน

5) สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของนักเรียน สนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้และให้คำปรึกษาแก่นักเรียนด้วยความจริงใจ

6) ส่งเสริมความกระตือรือร้นและความเป็นระเบียบ ปลูกฝังนิสัยยิ้มแย้มแจ่มใส มีความกระตือรือร้นในการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมการจัดการงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

6. สรุป

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาวิธีการการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมินระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 ด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า สมรรถนะที่มีความสำคัญที่สุด เรียงตามลำดับค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู การยึดมั่นในคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ 2) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ 3) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี การให้บริการด้วยความเป็นมิตรและสร้างความไว้วางใจ 4) สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม ความร่วมมือและการประสานงานอย่างมีประสิทธิผล การพัฒนาสมรรถนะสามารถดำเนินการโดยใช้หลักภาวนา 4 ได้แก่ (กายภาวนา) ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจผ่านกิจกรรม เช่น การออกกำลังกายและการฝึกสมาธิ (ศีลภาวนา) สร้างความรับผิดชอบและความไว้วางใจ โดยเน้นการปฏิบัติตามจริยธรรม (จิตตภาวนา) ฝึกสมาธิและพัฒนาความสงบในจิตใจเพื่อกำหนดเป้าหมายชีวิต (ปัญญาภาวนา) ส่งเสริมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถและจริยธรรม แนวทางพัฒนาที่เสนอให้ผู้บริหารสนับสนุนสุขภาพกาย-ใจครู ปลูกฝังจริยธรรมและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการในศตวรรษที่ 21 โดยการบูรณาการทั้งด้านจริยธรรม สุขภาพ การพัฒนาตนเองและความสัมพันธ์ในทีมอย่างครบถ้วน

7. ข้อเสอนแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนะโยบาย

1. สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู สถานศึกษาควรกำหนดแผนพัฒนาจริยธรรมและจรรยาบรรณครูโดยบูรณาการหลักภาวนา 4 ส่งเสริมการประเมินตนเองและจัดกิจกรรมพัฒนาจิตใจ เพื่อสร้างครูที่มีคุณธรรมและจิตสำนึกวิชาชีพในศตวรรษที่ 21

1. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูตั้งเป้าหมายระยะยาวเพื่อพัฒนาวิชาชีพ บูรณาการหลักภาวนา 4 และจัดอบรมเพิ่มทักษะการปรับตัว เพื่อเสริมศักยภาพครูให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

3. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สถานศึกษาควรส่งเสริมการดูแลนักเรียนรายบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีช่วยวิเคราะห์ความต้องการ พัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และบูรณาการจริยธรรมในงานบริการผ่านหลักภาวนา 4 เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต การเรียนรู้ และความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียนในศตวรรษที่ 21

7.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 “สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู” ควรนำไปส่งเสริมหลักปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ ด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ และเคารพสิทธิของผู้เรียน แก่บุคลากรกลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 “สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง” ควรนำไปส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ แก่บุคลากรกลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 “สมรรถนะด้านการบริการที่ดี” ควรนำไปส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน แก่บุคลากรกลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

7.3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ควรศึกษาเรื่อง ศึกษาแนวทางการพัฒนาความร่วมมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานกลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. ควรศึกษาเรื่อง วิธีการการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักภาวนา 4 กลุ่มโรงเรียนเพนียด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

8. เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ธนันชัย ใจคล่องแคล่ว. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จังหวัดเชียงราย*. การศึกษาอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ธีรวัฒน์ บงแก้ว. (2564). *แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการตามหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิณสุดา สิริรังธศรี. (2557). *การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มาตาการพิมพ์.

พิมพ์สุภา ทรัพย์อยู่, (2565). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในยุคปกติวิถีใหม่ตามหลักพุทธธรรม โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 30*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สพป. ฉะเชิงเทรา เขต 2 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาศักยภาพครู*. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2567, จาก http://www.tecs4.com/intranet/edumange/detail3.php?unit_code=ccs2_devteacher&unitcode=ccs2_devteacher&id=125

เสถียร วัชระนิมิต. (2562). *รูปแบบการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.9

แนวทางการรักษาวินัยนักเรียนตามหลักภาวนา 4 สำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

Guidelines for Maintaining Student Discipline Based on the Four Principles of Meditation for Students in Schools in the 4th Efficiency Promotion Network, Pathum Thani Province

อมรรัตน์ ปากครอง[1]*

Amornrat Pakkrong[1]*

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. อมรรัตน์ ปากครอง*

Amornrat Pakkron*
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Master of Education Program in Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.
Email: Meaw.ap151@gmail.com

คำสำคัญ:
แนวทางการรักษาวินัยนักเรียน; หลักภาวนา 4

Keywords:
Guidelines for Maintaining Students' Discipline; Four Principles of Meditation

Article history:
Received: 23/12/2024
Revised: 01/03/2025
Accepted: 20/04/2025
Available online: 14/06/2025

How to cite:
Pakkrong, A. (2025). Guidelines for Maintaining Student Discipline Based on the Four Principles of Meditation for Students in Schools in the 4th Efficiency Promotion Network, Pathum Thani Province. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 106 - 123.

ABSTRACT

The objectives of this research article were 1) to study the necessity of maintaining discipline among students in the efficiency promotion network group 4 schools; 2) to examine methods for maintaining discipline according to the Four Noble Truths for students in the efficiency promotion network group 4 schools; and 3) to propose guidelines for maintaining discipline according to the Four Noble Truths for students in the efficiency promotion network group 4 schools. The research methodology was a combination of quantitative and qualitative research. The quantitative research utilized a sample of 162 students. The data collection was done by using a questionnaire to gather opinions. Statistical analysis was performed by mean, standard deviation, and the necessity values that schools need to implement using the Priority Needs Index (PNI). Additionally, a sample of 30 teachers was used to gather evaluation data. The statistical analysis was conducted by mean and standard deviation. The qualitative research involved content analysis of interviews with 9 qualified experts.

The research findings indicated that the necessity for maintaining discipline among students in the Efficiency Promotion Network Group 4 schools, overall, was at the highest level. This was because the teachers have clear information regarding the necessity for effective decision-making in various areas, including adherence to school rules ($PNI_{modified}$ =0.122), compliance with regulations ($PNI_{modified}$ =0.109), appropriate conduct according to the context ($PNI_{modified}$=0.107), and a sense of responsibility ($PNI_{modified}$=0.106). This information will be used to plan initiatives for promoting discipline among students in the future. 2. The

study of methods for maintaining discipline according to the Four Noble Truths for students in the Efficiency Promotion Network Group 4 revealed the following: 1) in terms of student discipline; 2) in terms of generosity; 3) in terms of responsibility; 4) in terms of problem-solving. 3) Guidelines for maintaining discipline according to the Four Noble Truths for students in the Efficiency Promotion Network Group 4 were as follows: 1) in terms of student discipline; 2) in terms of generosity; 3) in terms of responsibility; and 4) In terms of problem-solving.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการรักษาวินัยของนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 2) เพื่อศึกษาวิธีการรักษาวินัยนัยตามหลักภาวนา 4 สำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการรักษาวินัยตามหลักภาวนา 4 สำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนจำนวน 162 คน เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็นที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI) และใช้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 30 คน เก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมิน สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิจัยเชิงคุณภาพวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นการรักษาวินัยของนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า ครูมีข้อมูลความจำเป็นที่ชัดเจนในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านการปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน (PNI $_{modified}$=0.122) ด้านการปฏิบัติตนตามระเบียบ (PNI $_{modified}$=0.109) ด้านการวางตนให้ถูกต้องตามกาลเทศะ (PNI $_{modified}$=0.107) ด้านการมีความรับผิดชอบ (PNI $_{modified}$=0.106) ในการนำไปวางแผนการส่งเสริมการรักษาวินัยแก่นักเรียนต่อไป 2. ผลการศึกษาวิธีการรักษาวินัยตามหลักภาวนา 4 สำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 มีดังนี้ 1) ด้านวินัยนักเรียน 2) ด้านความมีน้ำใจ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการแก้ปัญหา ครูจัดกิจกรรมคุณธรรมเพื่อฝึกสมาธิ การตัดสินใจอย่างมีสติ และวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ 3. แนวทางการรักษาวินัยตามหลักภาวนา 4 สำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 มีแนวทางดังนี้ 1) ด้านวินัยนักเรียน 2) ด้านความมีน้ำใจ 3) ด้านความรับผิดชอบ และ 4) ด้านการแก้ปัญหา

1. บทนำ

สภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่มีผลจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (COVID-19) แบบวิถีชีวิตใหม่ (New nomal) ของครูและนักเรียน วิธีเรียนรู้ วิธีปฏิบัติ การใช้ชีวิติแบบใหม่ครูและนักเรียนต้องปรับตัวให้เข้าสถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นหรือกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิในสังคมไทย ทั้งด้านศีลธรรมวัฒนธรรมที่ดีงามเริ่มลดลง ขาดความมีระเบียบวินัยของคนในสังคมที่ปรากฏให้เห็นตามสื่อทีวีหรือสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เพราะขาดระเบียบวินัยนั่นเองความมีน้ำใจไมตรีแทบจะไม่มีให้เห็น สังคมแก่งแย่งเอารัดเอาเปรียบกัน ขาดความสามัคคี ไม่เคารพสิทธิผู้อื่น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังส่งผลตามมาด้วยปัญหาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชน การที่จะแก้ปัญหาสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องมีการร่วมมือร่วมใจของคนในหลายๆ ฝ่าย ช่วยกันแก้ปัญหาที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อช่วยกันฝึกอบรมคุณธรรมด้านความมีวินัย เพราะการมีวินัยให้ทุกคนมีระเบียบวินัย รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับครอบครัวและชุมชน จึงสามารถช่วยสังคมให้กลับมาอยู่ร่วมกันอย่างสงบและมีความสุขได้

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2561) ได้กำหนดหลักการและกรอบแนวคิดเน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้โดยมุ่งให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่าง มีคุณภาพภายในปี พ.ศ. 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลัก ได้แก่ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ส่งผลให้คนไทยยุคใหม่ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและมีนิสัยใฝ่ รู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมมีจิตสำนึก และความภูมิใจในความเป็นไทย และสามารถก้าวทันโลก ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น กำลังแรงงานและผู้สูงอายุได้รับการศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีทักษะและความรู้พื้นฐานทั้งในการดำรงชีวิตและในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 21-11) และนโยบายหลักในการปลูกฝังให้เยาวชนในวัยเรียนได้พัฒนาตนเองไปสู่ความเจริญงอกงาม แต่อย่างไรก็ตามในการควบคุมความประพฤติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาถึงชั้นมัธยมต้นที่มีช่วงอายุ 7-15 ปี การควบคุมความประพฤตินักเรียนเป็นภาระหน้าที่ของครูอาจารย์ นับตั้งแต่หัวหน้าสถานศึกษาครูอาจารย์และบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เป็นการกระทำร่วมกันด้วยจุดหมายสำคัญ คือ ให้นักเรียนเชื่อฟังตามกฎระเบียบและถ้ามีการฝ่าฝืนระเบียบ หมายถึง การลงโทษเป็นที่ปรากฏอยู่เสมอว่า ปัญหาการประพฤติผิดวินัยของนักเรียนส่วนมากมีการประพฤติตนไม่เหมาะสมกับสภาพที่เป็นนักเรียน (อินทิรา บุญวาที, 2550: 22)

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาถือว่า เป็นหลักสำคัญในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข โดยเฉพาะหลักธรรมภาวนา 4 (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 22, 2539: 144-146) คือ เพื่อพัฒนาคนให้สมบูรณ์เต็มตามศักยภาพทั้งทางกาย สังคม อารมณ์และสติปัญญา โดยการพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ด้าน ตามหลักการทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ กายภาวนา สีลภาวนา จิตตภาวนา ปัญญาภาวนา (พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2548: 25) สอดคล้องกับงานวิจัยของพระประพงศ์ โสภณจิตฺโต (ไชยศรี), 2562) ได้วิจัยเรื่อง “การ

จัดการเรียนรู้ตามหลักภาวนา 4 เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดรัชฎาธิฐาน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการใช้การจัดการเรียนรู้ตามหลักภาวนา 4 เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้เรียนเกิดความสนใจ ตื่นเต้นและมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระเป็นอย่างดี แต่ยังมีปัญหาในการจัดการเรียนรู้อยู่บ้าง ซึ่งก็ถือว่าเป็นเรื่องปกติในผู้เรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันหลายด้าน การดื่มสุราและสิ่งเสพติด คือ สติสัมปชัญญะเป็นหลักประกันไม่ให้เกิดปัญญาทรามหรือคนมีปัญญาอ่อน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนเรียนโดยรวม จากการใช้การจัดการเรียนรู้ตามหลักภาวนา 4 วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมหน่วยการเรียนรู้เรื่อง ศาสนพิธี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.65 และหลังเรียนโดยรวม จากการใช้การจัดการเรียนรู้ตามหลักภาวนา 4 วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หน่วยการเรียนรู้เรื่อง ศาสนพิธี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.28 เมื่อนำไปทดสอบหาค่า t–Test พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 แสดงว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดย ใช้การจัดการเรียนรู้ตามหลักภาวนา 4 วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หน่วยการเรียนรู้เรื่อง ศาสนพิธี หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

สถานศึกษาโกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาการต่าง ๆ แก่เยาวชนได้เรียนรู้และอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี แต่ปัจจุบันสถานการณ์ของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปเข้าสู่ยุคนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษามีอยู่รอบตัวทำให้นักเรียนบางคนขาดระเบียบวินัยปฏิบัติตนไม่เหมาะสม ขาดความรับผิดชอบในเรื่องของการเรียน เป็นต้น จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมในเรื่องของความเป็นระเบียบให้แก่นักเรียนทุกคนซึ่งสอดคล้องราชบัณฑิตยสถาน (2556: 1007) กล่าวว่า หมายถึง ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับข้อปฏิบัติ ในการเสริมสร้างวินัยให้แก่คนในชาติจำเป็นจะต้องปลูกฝังตั้งแต่เด็กเพื่อเรียนรู้ให้เป็นคนมีระเบียบ วินัย เคารพกฎหมาย เป็นเรื่องที่สำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพของเยาวชนไทย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูสอนอยู่ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 มีความสนใจศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างวินัยและรักษาวินัยนักเรียน ตามหลักศีล 5 สำหรับนักเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ 4 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางการการรักษาวินัยโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ให้เกิดประสิทธิภาพด้านระเบียบวินัยแก่นักเรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการรักษาวินัยของนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาวิธีการรักษาวินัยนัยตามหลักภาวนา 4 สำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อเสนอแนวทางการรักษาวินัยตามหลักภาวนา 4 สำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ นักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 284 คน 2 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานีเขต 1 จำนวน 162 คน แต่เนื่องจากว่าประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน มีจำนวนเท่ากันจึงใช้วิธีสุ่มเลือกหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางเปรียบเทียบที่สำเร็จรูปของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan ดังตารางที่ 1

	รายชื่อโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4	อำเภอ	จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
				นักเรียน	นักเรียน
1.	โรงเรียนวัดพืชนิมิต (คำสวัสดิ์ราษฎร์บำรุง)	คลองหลวง	ปทุมธานี	167	96
2.	โรงเรียนวัดคุณหญิงส้มจีน (มิตรภาพที่ 64)	คลองหลวง	ปทุมธานี	117	66
	รวมจำนวน (คน)			284	162

ตารางที่ 1 ข้อมูลเปรียบเทียบจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการรักษาวินัยนักเรียนตามหลักภาวนา 4 สำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานีจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การศึกษาเอกสาร แนวคิดหลักการ จากตำรา วารสารเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3. การกำหนดกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. การดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยและร่างเครื่องมือวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. การนำเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ จากนั้นนำมาประปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

6. การจัดพิมพ์เครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย จากนั้น นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7. การจัดพิมพ์เครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย

8. การจัดพิมพ์เครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1. ยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไป (บ.ฑ 6) ต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

- หนังสืออนุญาตเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- หนังสืออนุญาตทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try out) จากกลุ่มตัวอย่างครูที่ไม่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายทดสอบเครื่องมือวิจัย

- หนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จำนวน 162 คน

1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละชุดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ชั้นการเรียน และโรงเรียนที่เรียนอยู่ วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการรักษาวินัยนักเรียนตามหลักภาวนา 4 สำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามเกณฑ์คะแนนค่าเฉลี่ยระดับคะแนน (ประกอบ กรรณสูต, 2546: 108)

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี นักเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 162 คน เป็นหญิง จำนวน 88 คน และเป็นชาย จำนวน 74 คน อยู่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 49 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 55 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 58 คน ศึกษาอยู่โรงเรียนวัดพืชนิมิต (คำสวัสดิ์ราษฎร์บำรุง) จำนวน 96 คน และโรงเรียนวัดคุณหญิงส้มจีน มิตรภาพที่ 64 จำนวน 66 คน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพความต้องการจำเป็นของการรักษาวินัยนักเรียนตามหลักภาวนา 4 สำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1. ด้านการปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน สภาพปัจจุบันของการรักษาวินัยของนักเรียน พบว่า มีความจำเป็น อยู่ในระดับมาก จำแนกรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 9. นักเรียนรับผิดชอบและวางตนในสถานที่สาธารณะอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 ข้อที่ 3. นักเรียนมีการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อเพื่อน และครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ข้อที่ 2. นักเรียนเคารพในการแต่งกายตามระเบียบของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ตามลำดับ

2. ด้านการปฏิบัติตนตามระเบียบ สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็นการรักษาวินัยของนักเรียน โดยภาพรวม ด้านการปฏิบัติตนตามระเบียบ อยู่ในระดับมาก พบว่า อยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 10. นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ข้อที่ 9. นักเรียนมีการรักษาระเบียบและวินัยในชีวิตประจำวัน 3. นักเรียนมีการแสดงออกถึงการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย

3. ด้านการวางตนให้ถูกต้องตามกาลเทศะ สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็นของการรักษาวินัยของนักเรียน โดยภาพรวม ด้านการวางตนให้ถูกต้องตามกาลเทศะ อยู่ในระดับมาก พบว่าอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 9. นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ข้อที่ 5. นักเรียนมีความสร้างสรรค์ในการทำงาน ข้อที่ 4. นักเรียนมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์

4. ด้านการมีความรับผิดชอบ สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็นการรักษาวินัยของนักเรียน โดยภาพรวม ด้านการมีความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก พบว่าอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 8. นักเรียนมีการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนและครูอาจารย์ ข้อที่ 5. นักเรียนมีสามารถจัดการกับงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ข้อที่ 4. นักเรียนมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการเรียน

4.3 ผลการศึกษาวิธีการรักษาวินัยนักเรียนตามหลักภาวนา 4 สำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1. วินัยนักเรียน การมีวินัยของของนักเรียนตามหลักภาวนา 4 มีความสำคัญอย่างยิ่งในโรงเรียน โดยในด้านกายภาวนา จะสนับสนุนให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างชัดเจน ส่วนในด้านศีลภาวนาจะเน้นการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติตนตามมารยาทที่เหมาะสม

2. ความมีน้ำใจ การปฏิบัติตามหลักภาวนา 4 เพื่อส่งเสริมความมีน้ำใจในนักเรียนประกอบด้วย กายภาวนา ที่เน้นการแสดงมารยาทสุภาพและการช่วยเหลือผู้อื่น ศีลภาวนา การปลูกฝังให้เคารพสิทธิของเพื่อนและไม่ทำร้ายจิตใจผู้อื่น ด้านจิตภาวนา ส่งเสริมให้มีเมตตา อดทน และมีสติในการควบคุมอารมณ์ และปัญญาภาวนา การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. มีความรับผิดชอบ การสร้างความรับผิดชอบในนักเรียนตามหลักภาวนา 4 ประกอบด้วย กายภาวนา การสร้างแบบอย่างที่ดี การส่งเสริมให้นักเรียนเผชิญปัญหาด้วยความมุ่งมั่น การตั้งเป้าหมายชัดเจน ศีลภาวนา การปลูกฝังการแก้ปัญหาด้วยความซื่อสัตย์และเคารพสิทธิของผู้อื่น จิตภาวนา ช่วยให้นักเรียนมีสมาธิและควบคุมอารมณ์ ขณะที่ปัญญาภาวนา ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และหาสาเหตุของปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4. การแก้ปัญหา การแก้ปัญหาตามหลักภาวนาสามารถทำได้โดยการฝึกสมาธิเพื่อให้จิตใจสงบและมีสมาธิ การฝึกสติช่วยให้สังเกตสถานการณ์และอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้น

4.4 เสนอแนวทางการรักษาวินัยนักเรียนตามหลักภาวนา 4 สำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1. วินัยนักเรียน ส่งเสริมการใช้วาจาและการกระทำที่เหมาะสม สอนให้นักเรียนใช้คำพูดสุภาพ เคารพผู้อื่น และควบคุมพฤติกรรมให้เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ

2. ความมีน้ำใจ ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักการช่วยเหลือและแบ่งปัน สนับสนุนให้นักเรียนช่วยเหลือเพื่อนร่วมชั้น ครู และบุคลากรในโรงเรียน ทั้งในด้านการเรียนและการใช้ชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างนิสัยแห่งความมีน้ำใจและการแบ่งปัน ฝึกการเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. ความรับผิดชอบ ส่งเสริมการรับผิดชอบต่อการเรียนและงานที่ได้รับมอบหมาย ให้นักเรียนรับผิดชอบในหน้าที่ของตน เช่น การทำการบ้าน ส่งงานตามกำหนด และการเตรียมอุปกรณ์การเรียนให้พร้อมเสมอ สร้างนิสัยการบริหารเวลาและการวางแผน ฝึกให้นักเรียนจัดการเวลา

4. การแก้ปัญหา การฝึกสมาธิและสติ ใช้การทำสมาธิเพื่อพัฒนาสติและความสงบในจิตใจซึ่งช่วยให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างรอบคอบและมีความชัดเจนมากขึ้น

5. อภิปรายผล

5.1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นแนวทางการรักษาวินัยนักเรียนตามหลักภาวนา 4 สำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

5.1.1 ด้านการปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน ความต้องการจำเป็น มากที่สุด เพราะว่า ครูมีการวางระเบียบการปฏิบัติตามกฎของโรงเรียนนั้นเปรียบเสมือนรากฐานสำคัญที่ช่วยสร้างสรรค์สังคมโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีระเบียบและเอื้อต่อการเรียนรู้ กฎเหล่านี้ไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อจำกัดอิสระภาพของนักเรียน แต่ถูกออกแบบมาเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นธรรมสำหรับทุกคนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูใบฎีกาพงษ์พันธุ์ ปุญญวโส (บุญสอน) (2552) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาการส่งเสริมวินัยนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3” ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการส่งเสริมวินัยนักเรียนของครู-อาจารย์ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.26 โดยการส่งเสริมวินัยด้านการแต่งกาย และด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการเข้าแถว ด้านการแสดงความเคารพ ด้านการตรงต่อเวลา และด้านความสะอาดตามลำดับ ส่วนสภาพการส่งเสริมวินัยของนักเรียน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันโดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนรายด้านพบว่า ด้านการแสดงความเคารพ และด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมาก รองลงมาได้แก่

ด้านการแต่งกาย ด้านความสะอาด ด้านการเข้าแถว และด้านการตรงต่อเวลาตามลำดับ 2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมวินัยนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า ควรมีการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจระเบียบวินัยด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมยกย่องนักเรียนที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎของโรงเรียนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านวินัยและความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นแก่นักเรียนเป็นสำคัญ

5

.

1

2 ด้านการปฏิบัติตนตามระเบียบ มีความต้องการจำเป็น เพราะการปฏิบัติตนตามระเบียบของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ครูทุกคนควรมีการจัดกิจกรรมฝึกให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ มีวินัย และเรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี และเตรียมความพร้อมให้นักเรียนเข้าสู่โลกแห่งการทำงานในอนาคต การมีระเบียบวินัยเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จในทุกด้านของชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดลรวี เติมงาม (2560) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาแนวทางการส่งเสริมวินัยนักเรียนโรงเรียนในอำเภอบางใหญ่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิจัยตามระดับความคิดเห็นของครู ผู้ปกครองและนักเรียนมีต่อการศึกษาแนวทางการส่งเสริมวินัยนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบางใหญ่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีภาพรวม และ ทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วินัยด้านความรับผิดชอบการงานที่มอบหมาย วินัยด้านการกระทำของตนเอง วินัยด้านการแต่งกายและวินัยด้านการตรงต่อเวลา 2) แนวทางการส่งเสริมวินัยนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอบางใหญ่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีดังนี้ (2.1) วินัยด้านความรับผิดชอบการงานที่มอบหมาย ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรับรับผิดชอบแก่นักเรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนให้นักเรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นด้านความรับผิดชอบ (2.2) วินัยด้านการกระทำของตนเอง ควรมีกิจกรรมส่งเสริมวินัยของการกระทำของนักเรียนเองด้วยการปฏิบัติและรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำรู้จักการเสียสละ (2.3) วินัยด้านการตรงต่อเวลา ทางโรงเรียนมีการกล่าวตักเตือนนักเรียนให้มาเรียนตรงต่อเวลาและส่งงานที่ครูมอบหมายตรงเวลาเพื่อส่งเสริมแก่นักเรียนได้บำเพ็ญประโยชน์ เช่น กวาดบริเวณโรงเรียน เก็บขยะ ล้างห้องน้ำและควรมอบเกียรติบัตรสำหรับนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตรงเวลาโดยให้นักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วมและชื่นชมต่อผู้ตรงต่อเวลา (2.4) วินัยด้านการแต่งกาย จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของโรงเรียน ควรมีการตรวจการแต่งกายของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และมีการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจระเบียบวินัยด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมยกย่องนักเรียนที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎของโรงเรียนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านวินัยและความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นแก่นักเรียนเป็นสำคัญ

5.1 ด้านการแต่งกายถูกต้องตามที่โรงเรียนกำหนด มีความจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการแต่งกาย ด้านความสะอาด ด้านการเข้าแถว และด้านการตรงต่อเวลาตามลำดับ 2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมวินัยนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า ควรมีการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจระเบียบวินัยด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมยกย่องนักเรียนที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎของโรงเรียนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านวินัยและความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นแก่นักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ตนเอง การรู้จักกาลเทศะนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบันที่ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความซับซ้อนของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มมากขึ้น การที่เราสามารถปรับตัวและวางตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ จะช่วยให้เราหลีกเลี่ยงความเข้าใจผิด ความขัดแย้ง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คนรอบข้างได้อย่างราบรื่นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวรัตน์ สถาพรพานิช (2564) ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างวินัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษาสำหรับนักเรียนประถมศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า 1. ศึกษาสภาพความมีวินัยของนักเรียนประถมศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม มี 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักกาลเทศะ ด้านการปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน ด้านการปฏิบัติตนตามระเบียบ ด้านตรงต่อเวลาและด้านความรับผิดชอบ 2. ศึกษากระบวนการสร้างวินัย ตามหลักพุทธบริหารการศึกษาสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้วยหลักไตรสิกขาพบว่า ขั้นสีลสิกขาครูควรส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ขั้นสมาธิสิกขาควรฝึกพัฒนาอบรมจิตใจให้นักเรียนเพื่อยกระดับของจิตสู่ฐานเรียนรู้ปัญญา ขั้นปัญญาสิกขาครูจัดกิจกรรมส่งเสริมปัญญาโดยเรื่องปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน ความรับผิดชอบต่อเวลาการมาโรงเรียน และ 3. แนวทางการสร้างวินัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษาสำหรับนักเรียนประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่า ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านตรงต่อเวลา ด้านการปฏิบัติตนตามระเบียบ ด้านการปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน ด้านการรู้จักกาลเทศะ ขั้นสีลสิกขามีแนวทางปฏิบัติ คือ ให้นักเรียนตั้งใจรับผิดชอบต่อเวลาและปฏิบัติตนตามระเบียบโรงเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้มารยาทการเข้าสังคมอย่างถูกต้องตามกาลเทศะและโรงเรียนควรประสานกับครอบครัวช่วยดูแลเอาใจเรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับตามระเบียบโรงเรียน ขั้นสมาธิสิกขามีแนวทางปฏิบัติ คือ จัดกิจกรรมฝึกทักษะนิสัยแก่นักเรียนในการใช้สติสัมปชัญญะรู้ตัวอยู่เสมอและปฏิบัติตนตามระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ขั้นปัญญาสิกขามีแนวทางปฏิบัติ คือ ครูควรชี้แจงทำความเข้าใจถึงกระบวนการสร้างวินัยตามแนวทางของปัญญา ดังนี้ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมวินัยนักเรียน เช่น กิจกรรมแข่งขันเรื่องระเบียบวินัย เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เรื่องกฎ ระเบียบวินัยให้นักเรียนฟัง ส่งเสริมให้นักเรียนศึกษาค้นคว้า กฎระเบียบต่าง ๆ นำมาคิดวิเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ และการลงมือปฏิบัติในการทำกิจกรรมตามกฎระเบียบ ความรับผิดต่อกิจกรรมที่ขึ้น ทำให้นักเรียนเข้าใจ กฎระเบียบข้อบังคับได้ถูกต้อง

5.1.4 ด้านการมีความรับผิดชอบ มีความต้องการจำเป็น เพราะว่านักเรียนต้องรับผิดชอบต่อตนองเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ส่งผลต่อการเติบโตและพัฒนาในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียน การใช้ชีวิตหรือแม้แต่การเข้าสังคม การเป็นนักเรียนที่มีความรับผิดชอบ หมายถึงการตระหนักถึงหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตามหน้าที่นั้นอย่างเต็มความสามารถ ไม่ว่าจะเป็นการตั้งใจเรียน ทำการบ้าน ส่งงานตรงเวลา หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช อินทรสถาพร (2560) ได้วิจัยเรื่อง “เสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบโดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลอัจฉรา อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัญหาวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบ คือ 1) นักเรียนแต่งกายไม่สุภาพเรียบร้อย ร้อยละ 50 2) นักเรียนไม่แสดงความเคารพต่อผู้มีอาวุโสมากกว่า และไม่แสดงท่าทีตอบรับต่อการแสดงความเคารพของที่ผู้อาวุโสน้อยกว่า ร้อยละ 55 และ 3) นักเรียนไม่ทำตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบในการดูแลความสะอาดทั้งบริเวณโรงเรียนและบริเวณบ้าน ร้อยละ 64 จากการศึกษา 2. ผลการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบโดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง พบว่า 1) นักเรียนมีการแต่งการเรียบร้อยถูกระเบียบมากขึ้น ร้อยละ 100 2) แสดงความเคารพต่อมีผู้อาวุโสมากกว่ามากขึ้น ร้อยละ 90 3) แสดงท่าทีตอบรับต่อการแสดงความเคารพของผู้อาวุโสน้อยกว่ามากขึ้น ร้อยละ 85 4) แสดงความเคารพต่อ

ผู้ปกครองก่อนไปโรงเรียนและหลังจากกลับมาจากโรงเรียนมากขึ้น ร้อยละ 100 5) มีความรับผิดชอบในการทำความสะอาดบริเวณบ้านที่ตนเองได้รับมอบหมายมากขึ้น ร้อยละ 90 6) มีความรับผิดชอบการทำความสะอาดบริเวณโรงเรียนมากขึ้น ร้อยละ 85 และ 7) พบผลสืบเนื่องจากการเสริมสร้างวินัยนักเรียนเพิ่มขึ้นอีก 1 ประการ คือ นักเรียนมีจิตอาสามากขึ้น ร้อยละ 85

5.2. ผลการศึกษาวิธีการรักษาวินัยนักเรียนตามหลักภาวนา 4 ของนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

5.2.1. วินัยนักเรียน การปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสรรค์สังคมโรงเรียนที่ดี โดยการบูรณาการหลักภาวนา 4 เข้ากับวินัยของนักเรียนช่วยส่งเสริมการฝึกสมาธิและสติ เพื่อควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม เปิดใจรับฟังความคิดเห็นเพื่อเคารพกฎระเบียบ และนำไปปฏิบัติในการพัฒนาความรับผิดชอบและการทำงานเป็นทีม. นอกจากนี้ยังช่วยเตรียมความพร้อมนักเรียนให้เข้าสู่สังคมอย่างมีคุณภาพขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยพระธานี จนฺทิโก (กลมนอก) (2560) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาตนเองตามหลักภาวนา 4 ของเยาวชนตำบลตาขัน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง” ผลการวิจัยพบว่า 1) เยาวชน ตำบลตาขัน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามหลักภาวนา 4 ภาพรวม มีระดับการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง 2) เยาวชน ตำบลตาขัน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง หลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามหลักภาวนา 4 ภาพรวม มีระดับการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองตามหลักภาวนา 4 ของเยาวชน ตำบลตาขัน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามหลักภาวนา 4 โดยภาพรวมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) เยาวชนตำบลตาขันอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ที่มีเพศแตกต่างกัน หลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามหลักภาวนา 4 ภาพรวมสูงขึ้นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) เยาวชน ตำบลตาขัน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ที่มีอายุแตกต่างกัน หลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามหลักภาวนา 4 ภาพรวมสูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 6) เยาวชน ตำบลตาขัน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ที่มีอาชีพผู้ปกครองแตกต่างกัน หลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามหลักภาวนา 4 ภาพรวมสูงขึ้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 7) เยาวชน ตำบลตาขัน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกัน หลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามหลักภาวนา 4 ภาพรวมสูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2. ความมีน้ำใจ ผู้บริหารและครูควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้นักเรียน โดยการบูรณาการหลักภาวนา 4 กับความมีน้ำใจของนักเรียนช่วยเสริมสร้างการฝึกสมาธิและสติ เพื่อเปิดใจรับฟังและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ส่งเสริมการพิจารณาและเห็นคุณค่าของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทำให้นักเรียนมีน้ำใจและเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในชุมชนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพระประพงศ์ โสภณจิตฺโต (ไชยศรี) (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “การจัดการเรียนรู้ตามหลักภาวนา 4 เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดรัชฎาธิฐาน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาการใช้การจัดการเรียนรู้ตามหลักภาวนา 4 เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียน

วัดรัชฎาธิฐาน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้เรียนเกิดความสนใจ ตื่นเต้นและมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระเป็นอย่างดี แต่ยังมีปัญหาในการจัดการเรียนรู้อยู่บ้าง ซึ่งก็ถือว่าเป็นเรื่องปกติในผู้เรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันหลายด้าน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนเรียนโดยรวม จากการใช้การจัดการเรียนรู้ตามหลักภาวนา 4 วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หน่วยการเรียนรู้เรื่องศาสนพิธี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.65 และหลังเรียนโดยรวม จากการใช้การ จัดการเรียนรู้ตามหลักภาวนา 4 วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หน่วยการเรียนรู้เรื่อง ศาสนพิธี มีค่าเฉลี่ยเท่า 16.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.28 เมื่อน ไปทดสอบหาการทดสอบค่าทีพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดย ใช้การจัดการเรียนรู้ตามหลักภาวนา 4 วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หน่วยการเรียนรู้เรื่องศาสนพิธี หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

5.2.3. ความรับผิดชอบ การบูรณาการหลักภาวนา 4 กับความรับผิดชอบของนักเรียน ช่วยเสริมสมาธิและสติในการควบคุมตนเอง ปฏิบัติตามภาระหน้าที่อย่างมีวินัย เปิดใจรับฟังความคิดเห็นเพื่อพัฒนางานร่วมกับผู้อื่น และปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและพร้อมต่อการเรียนรู้และเติบโตในสังค สอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับงานวิจัยของลมัย บัวขันธ์ (2562) ได้วิจัย“การพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักภาวนา 4 เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองที่ดีตามหลักประชาธิปไตยของนักเรียนชั้นปีที่ 4 โรงเรียนหนองแวงวิทยา จังหวัดสกลนคร” ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักภาวนา 4 เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองที่ดีตามหลักประชาธิปไตยของนักเรียนชั้นปีที่ 4 พบว่า จากการใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ มีผลการทดสอบหลังเรียนสูงขึ้นหลังจากเรียนรู้ผ่านการจัดการเรียนรู้ตามหลักภาวนา 4 เพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีตามหลักประชาธิปไตย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2. เปรียบเทียบผลการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นพลเมืองที่ดีตามหลักประชาธิปไตยของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เข้ารับการเรียนการสอนตามหลักภาวนา 4 ให้เป็นพลเมืองที่ดีตาม หลักประชาธิปไตยของนักเรียน 2 ระยะ คือ ก่อนการเรียนการสอน และหลังการเรียนการสอน พบว่า นักเรียนชั้นปีที่ 4 ผลการทดสอบคุณลักษณะใน ส่วนที่ 2 ความเข้าใจในเรื่องการปกครองระบอบประชาธิปไตย ส่วนที่ 3 ทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ หน้าที่ของตนในระบอบประชาธิปไตย และส่วนที่ 4 การปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีตามหลักประชาธิปไตย หลังเรียนรู้ผ่านการจัดการเรียนรู้ตามหลักภาวนา 4 เพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีตามหลักประชาธิปไตยมากกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4. การแก้ปัญหา การบูรณาการหลักภาวนา 4 กับการแก้ปัญหาของนักเรียน ช่วยฝึกสมาธิและสติในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นเพื่อเพิ่มมุมมองที่หลากหลาย และฝึกการปฏิบัติจริงอย่างมีสติในการตัดสินใจ ทำให้นักเรียนสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอธิคุณ วิเชียรศร (2564) ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะนักเรียนตามหลักภาวนา 4 ของนักเรียน กลุ่มโรงเรียนวิเศษเมืองทองสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง” ผลการวิจัยพบว่า 1) 1. สมรรถนะนักเรียนกลุ่มโรงเรียนวิเศษเมืองทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถในการคิด ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการแก้ปัญหา 2) วิธีการส่งเสริมสมรรถนะนักเรียนตามหลักภาวนา 4 ของนักเรียนกลุ่มโรงเรียนวิเศษ เมืองทอง มีวิธีการส่งเสริมสมรรถนะนักเรียนทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการคิด 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี นำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับหลักภาวนา 4 ได้แก่ 1) กายภาวนา 2) ศีลภาวนา 3) จิตภาวนา 4) ปัญญาภาวนา และ 3) แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะนักเรียนตามหลักภาวนา 4 ของนักเรียนกลุ่มโรงเรียน วิเศษเมืองทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองมีทั้งหมด 3 แนวทาง ดังนี้ 1) การให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเองมี 5 แนวทาง 2) การให้การฝึกอบรมและการพัฒนามี 6 แนวทาง และ 3) การพัฒนาในงานมี 7 แนวทาง

5.3. แนวทางการรักษาวินัยนักเรียนตามหลักภาวนา 4 ของนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

ผลการเสนอแนวทางการรักษาวินัยนักเรียนตามหลักภาวนา 4 ของนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี มีแนวทางดังนี้

5.3.1. วินัยนักเรียน ผู้บริหารและครูทุกคนต้องวางกฎและมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของนักเรียนในโรงเรียน ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ โดยมีเป้าหมายในการสร้างนิสัยที่ดี เช่น ความรับผิดชอบและการเคารพผู้อื่นการมีระเบียบวินัยยังช่วยลดพฤติกรรมไม่เหมาะสม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียนกับครูและเพื่อนร่วมชั้น นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมนักเรียนให้สามารถปรับตัวเข้าสู่สังคมในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2. ความมีน้ำใจ ผู้บริหารและครูควรมีทัศนคติและพฤติกรรมที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและสนับสนุนในโรงเรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข การมีน้ำใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพในสังคม

5.3.3. ความรับผิดชอบ คือ ผู้บริหารและครูวางระเบียบหน้าที่และปฏิบัติตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยนักเรียนต้องมีวินัยในการเรียนรู้และเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน การแสดงความรับผิดชอบยังรวมถึงการดูแลและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นการทำงานร่วมกันในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และการยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง คุณลักษณะนี้ช่วยส่งเสริมการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและมีจริยธรรมในสังคม

5.3.4. การแก้ปัญหา ผู้บริหารและครูควรจัดกิจกรรมฝึกสมาธิ เพื่อเพิ่มพลังจิตแก่นักเรียนให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นช่วยให้ได้รับมุมมองที่หลากหลาย และการคิดสร้างสรรค์ช่วยในการค้นหาวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจอย่างมีสติช่วยให้แก้ปัญหาได้เหมาะสมและตรงตามสถานการณ์ การนำหลักภาวนามาประยุกต์ใช้จะช่วยพัฒนาทักษะในการรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตได้ดีขึ้นการพัฒนาแนวทางเหล่านี้จะทำให้การพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นที่การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การทำ เช่น นี้ไม่เพียงแต่จะช่วยให้

นักเรียนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี แต่ยังเป็นการสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งให้แก่สังคมและประเทศชาติในอนาคต การศึกษาจึงไม่ใช่เพียงการเรียนรู้วิชาความรู้ แต่ยังรวมถึงการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม

แนวทางการรักษาวินัยนักเรียนตามหลักภาวนา 4 ของนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช อินทรสถาพร (2560) ได้วิจัยเรื่อง “เสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบโดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลอัจฉรา อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัญหาวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบ คือ 1) นักเรียนแต่งกายไม่สุภาพเรียบร้อยร้อยละ 50 2) นักเรียนไม่แสดงความเคารพต่อผู้มีอาวุโสมากกว่า และไม่แสดงท่าทีตอบรับต่อการแสดงความเคารพของที่ผู้อาวุโสน้อยกว่าร้อยละ 55 และ 3) นักเรียนไม่ทำตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบในการดูแลความสะอาดทั้งบริเวณโรงเรียนและบริเวณบ้านร้อยละ 65 จากการศึกษา 2. ผลการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบโดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง พบว่า 1) นักเรียนมีการแต่งการเรียบร้อยถูกระเบียบมากขึ้นร้อยละ 100 2) แสดงความเคารพต่อมีผู้อาวุโสมากกว่ามากขึ้นร้อยละ 90 3) แสดงท่าทีตอบรับต่อการแสดงความเคารพของผู้อาวุโสน้อยกว่ามากขึ้นร้อยละ 85 4) แสดงความเคารพต่อผู้ปกครองก่อนไปโรงเรียนและหลังจากกลับมาจากโรงเรียนมากขึ้นร้อยละ 100 5) มีความรับผิดชอบในการทำความสะอาดบริเวณบ้านที่ตนเองได้รับมอบหมายมากขึ้นร้อยละ 90 6) มีความรับผิดชอบการทำความสะอาดบริเวณโรงเรียนมากขึ้นร้อยละ 85 และ 7) พบผลสืบเนื่องจากการเสริมสร้างวินัยนักเรียนเพิ่มขึ้นอีก 1 ประการ คือ นักเรียนมีจิตอาสามากขึ้นร้อยละ 85

6. สรุป

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการรักษาวินัยของนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า ครู มีข้อมูลความจำเป็นที่ชัดเจนในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านการปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน ด้านการปฏิบัติตนตามระเบียบ ด้านการวางตนให้ถูกต้องตามกาลเทศะ ด้านการมีความรับผิดชอบในการนำไปวางแผนการส่งเสริมการรักษาวินัยแก่นักเรียนต่อไป ผลการศึกษาวิธีการรักษาวินัยนัยตามหลักภาวนา 4 คือ ส่งเสริมการใช้วาจาและการกระทำที่เหมาะสม สอนให้นักเรียนใช้คำพูดสุภาพ เคารพผู้อื่น และควบคุมพฤติกรรมให้ เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ มีการปลูกฝังความรับผิดชอบและทักษะการวางแผนเพื่ออนาคตสนับสนุนให้นักเรียนรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและเรียนรู้การวางแผนที่ดี และสอนให้นักเรียนรู้จักการช่วยเหลือและแบ่งปัน สนับสนุนให้นักเรียนช่วยเหลือเพื่อนร่วมชั้น ครู และบุคลากรในโรงเรียน ทั้งในด้านการเรียนและการใช้ชีวิตประจำวัน ส่งเสริมนักเรียนให้เคารพความคิดเห็นและความแตกต่างของผู้อื่น ฝึกให้มีทักษะการรับฟังอย่างตั้งใจ เพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีในชั้นเรียน ปลูกฝังให้นักเรียนรู้จักการให้อภัยเมื่อมีความขัดแย้ง ส่งเสริมการรับผิดชอบต่อการเรียนและงานที่ได้รับมอบหมาย ให้นักเรียนรับผิดชอบในหน้าที่ของตน สร้างนิสัยการบริหารเวลาและการวางแผน ฝึกให้นักเรียนจัดการเวลา วางแผนการเรียนและกิจกรรมต่าง ๆ ให้เสร็จทันเวลา เพื่อพัฒนาทักษะในการจัดลำดับความสำคัญและการทำงานอย่างเป็นระบบ และการทำสมาธิเพื่อพัฒนาสติและความสงบในจิตใจซึ่งสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างรอบคอบและมีความชัดเจนมากขึ้น กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์โดยการมอง

ปัญหาจากหลายมุมมอง เพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ ตามหลักภาวนา 4 นำไปเป็นแนวทางการรักษาวินัยโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านระเบียบวินัยแก่นักเรียนต่อไป

7. ข้อเสอนแนะ

1.ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. วินัยนักเรียน ครูควรส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกด้วยรางวัลหรือการยกย่อง เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อวินัยแก่นักเรียน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อวินัย โดยมีการดูแลและการเตือนใจจากครู เพื่อให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามระเบียบอย่างเต็มใจ

2. ความมีน้ำใจ ครูควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการช่วยเหลือและความเอื้อเฟื้อ เช่น กิจกรรมจิตอาสา เพื่อสร้างความตระหนักในการช่วยเหลือผู้อื่นโดยใช้ตัวอย่างที่ดีในการแสดงน้ำใจจากครูและบุคลากร

3. ความรับผิดชอบ ครูควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรับผิดชอบบทบาทหน้าที่ในงานกลุ่มและการทำงานในชั้นเรียน เพื่อฝึกการทำงานร่วมกัน เช่น ทำงานตามตารางเวลา สนับสนุนการตั้งเป้าหมายส่วนตัวด้านการเรียนและการพัฒนาตนเอง และยกย่องนักเรียนที่แสดงความรับผิดชอบในงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ของตน

4. การแก้ปัญหา ครูควรจัดกิจกรรมฝึกการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ เช่น การแก้ปัญหาจากสถานการณ์จำลอง การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ปัญหา ส่งเสริมทักษะการตัดสินใจด้วยเหตุผลและการวางแผน สร้างบรรยากาศการเรียนที่เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อฝึกการทำงานเป็นที และยกย่องนักเรียนที่แก้ปัญหาได้ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะนี้

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง แนวทางการรักษาวินัยนักเรียนตามหลักภาวนา 4 **“การมีระเบียบวินัย”** โดยครูควรมอบบทบาทผู้ดูแลระเบียบวินัยในห้องเรียนเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ สำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยแนวทางการรักษาวินัยนักเรียนตามหลักภาวนา 4 **“ความมีน้ำใจ”** ครูควรให้นักเรียนร่วมทำโครงการเล็ก ๆ เพื่อฝึกฝนคุณธรรมสำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง แนวทางการรักษาวินัยนักเรียนตามหลักภาวนา 4 **“ความรับผิดชอบ”** ครูจัดกิจกรรมจัดกิจกรรมมอบหมายงานที่นักเรียนต้องรับผิดชอบในโรงเรียน เพื่อฝึกการทำงานตามเป้าหมายสำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

4. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง แนวทางการรักษาวินัยนักเรียนตามหลักภาวนา 4 **“การแก้ปัญหา”** ครูควรจัดกิจกรรมฝึกทักษะการแก้ปัญหา โดยใช้สถานการณ์จำลองให้นักเรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์และค้นหาวิธีแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการระเบียบวินัยสำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2. ควรศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. ควรศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบผลของการนำหลักภาวนา 4 ไปใช้ในการรักษาวินัยนักเรียนสำหรับนักเรียนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ

8. เอกสารอ้างอิง

ดลรวี เติมงาม. (2560). *ศึกษาแนวทางการส่งเสริมวินัยนักเรียนโรงเรียนในอำเภอบางใหญ่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นวรัตน์ สถาพรพานิช. (2564). *แนวทางการสร้างวินัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษาสำหรับนักเรียนประถมศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ประกอบ กรรณสูต. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์,* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

พระครูใบฎีกาพงษ์พันธุ์ ปุญฺญวโส (บุญสอน). (2552). *ศึกษาการส่งเสริมวินัยนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2548). *อภิธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธานี จนฺทิโก (กลมนอก). (2560). *การพัฒนาตนเองตามหลักภาวนา 4 ของเยาวชนตำบลตาขัน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระประพงศ์ โสภณจิตฺโต (ไชยศรี). (2562). *การจัดการเรียนรู้ตามหลักภาวนา 4 เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดรัชฎาธิฐาน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 22.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*, พิมพ์เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2556, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.

ลมัย บัวขันธ์. (2562). *การพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักภาวนา 4 เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองที่ดีตามหลักประชาธิปไตยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนหนองแวงวิทยา จังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2559-2559).* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อธิคุณ วิเชียรศร. (2564). *แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะนักเรียนตามหลักภาวนา 4 ของนักเรียน กลุ่มโรงเรียนวิเศษเมืองทองสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อัครเดช อินทรสถาพร. (2560). *การเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบโดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง: กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลอัจฉรา อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อินทิรา บุญวาที. (2550). *สภาพปัญหาวินัยและการเสริมสร้างวินัยนักเรียน โรงเรียนบ้านจัดสรรจังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.10

วัฒนธรรมความสุขในพระพุทธศาสนา

The Culture of Happiness in Buddhism

พระครูโสภณธรรมวิสิฐ (ภูริวิศิษฐ์ สญฺญโต)[1]*

Phrakhrusoponthammavisit (Purivisit Sanyato)[1]*

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. พระครูโสภณธรรมวิสิฐ (ภูริวิศิษฐ์ สญฺญโต)*

Phrakhrusoponthammavisit (Purivisit Sanyato)*
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์สุราษฎร์ธานี
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surat Thani Buddhist College, Thailand.
Email: spurivisit@gmail.com

คำสำคัญ:
วัฒนธรรมความสุข, พระพุทธศาสนา, หลักบุญกิริยาวัตถุ

Keywords:
Culture of Happiness, Buddhism, Principles of Meritorious Actions

Article history:
Received: 12/12/2024
Revised: 07/01/2025
Accepted: 12/02/2025
Available online: 14/06/2025

How to cite:
Sanyato, P. S. P. (2025). The Culture of Happiness in Buddhism. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 124 - 136.

ABSTRACT

The academic article aims to study the culture of happiness in Buddhism by reviewing key texts, including the Tipitaka, scriptures, documents, and various research works. This study serves as a reflection to demonstrate that happiness, the ultimate goal of human life, is divided into two types: (1) Lokiya-sukha (worldly happiness) which refers to the general happiness that arises from the desire to obtain what one wants and (2) Lokuttara-sukha (transcendental happiness) which is an inner happiness that comes from practicing mindfulness and wisdom. There are three levels of happiness: (1) Kamasukha (sensual happiness) – happiness derived from sensual pleasure, (2) Jhana-sukha (happiness from meditative absorption) – happiness derived from the practice of meditation, and (3) Nibbana-sukha (happiness of Nirvana) – happiness derived from the attainment of Nirvana. There are four indicators of happiness: (1) measured by peace, using the standards of the Five Precepts (Pañca-sla) and the Five Virtues (Pañca-dhamma), (2) measured by harmony, using the standards of the principles of Saṅgaha-vatthu (the Six Harmonies), (3) measured by material sufficiency, according to the principle of Kihi-sukha (the happiness of laypeople), and (4) measured by factors that support the quality of life, using the Seven Factors of Well-being (Sappāya). Happiness can also be measured through the four aspects of practice: physical happiness, social happiness, mental happiness, and intellectual happiness. To cultivate a culture of happiness, one follows the practices of the ten meritorious actions (Bun-kiriya-vatthu) which include: giving alms, observing the precepts, developing meditation, humility, helping society, encouraging others to perform good deeds, accepting and rejoicing in others' good deeds, listening to the Dhamma, teaching the Dhamma, and avoiding stubbornness and striving for correct views.

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมความสุขในพระพุทธศาสนา โดยการศึกษาเอกสารหลัก ได้แก่ พระไตรปิฎก หนังสือเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อเป็นภาพสะท้อนให้เห็นว่า ความสุขอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) โลกียสุข คือ ความสุขแบบชาวโลกทั่วไป อันประกอบด้วยความอยากที่จะให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการ และ (2) โลกุตตรสุข คือ ความสุขเหนือชาวโลก อันเป็นเรื่องภายในจิตใจที่เกิดจากการปฏิบัติด้วยสติปัญญา ซึ่งมีระดับความสุข 3 ระดับ ได้แก่ (1) กามสุข สุขเนื่องด้วยกาม (2) ฌานสุข สุขเนื่องด้วยฌาน และ (3) นิพพานสุข สุขเนื่องด้วยนิพพาน โดยมีดัชนีชี้วัดความสุข 4 ประการ ได้แก่ (1) วัดจากสันติภาพ โดยใช้มาตรฐานของหลักเบญจศีลเบญจธรรม (2) วัดจากความสมานฉันท์ โดยใช้มาตรฐานของหลักสาราณียธรรม (3) วัดจากความพอเพียงทางวัตถุที่เสพ ตามหลักการว่า คิหิสุขหรือความสุขของชาวบ้าน และ (4) วัดจากปัจจัยสนับสนุนคุณภาพของชีวิตตามหลักสัปปายะ 7 ประการ และการวัดความสุขตามหลักภาวนา 4 ได้แก่ ความสุขทางกาย ความสุขทางสังคม ความสุขทางจิตใจ และความสุขทางปัญญา โดยการสร้างวัฒนธรรมความสุข มีวิธีการสร้างความสุขตามหลักบุญกิริยาวัตถุ 10 ประการ ได้แก่ การให้ทาน การรักษาศีล การเจริญภาวนา การอ่อนน้อมถ่อมตน การช่วยเหลือสังคม การชักชวนคนอื่นมาทำบุญกับเรา การยอมรับและยินดีกับความดีคนอื่น การฟังธรรม การแสดงธรรม และการไม่ถือทิฐิทำความเห็นให้ถูกต้อง

1. บทนำ

หากจะถามว่า สิ่งที่คนเราต้องการมากที่สุดในชีวิตคืออะไร เชื่อว่า แทบทุกคนคงจะตอบเหมือนกันว่าต้องการมีความสุข และหากจะถามต่อว่า แล้วความสุขที่ว่านั้น คือ อะไร คำตอบที่ได้ย่อมแตกต่างกันไปตามแต่ตัวบุคคล หรือหากจะเหมือนกันก็คงไม่เหมือนกันเสียทีเดียว (จักรพงษ์ ทิพสูงเนิน และคณะ, 2566) เมื่อความสุขเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ความสุขจึงเป็นเรื่องการตีความ เป็นการมองชีวิต มองตัวเองและมองผู้อื่น ดังนั้นความสุขจึงเกิดขึ้นได้กับทุกชั้นไม่ว่าคนนั้นจะเป็นคนรวยหรือคนจน บางคนอาจจะมีความสุขเมื่อได้สิ่งของที่ต้องการ บางคนอาจพบความสุขจากการทำสิ่งที่ตนเองหลงใหล ขณะที่บางคนอาจรู้สึกมีความสุขจากการได้ใช้ชีวิตร่วมกับผู้คนที่คอยให้กำลังใจในยามทุกข์และร่วมยินดีในยามสุข เราอาจมีความสุขจากสิ่งหนึ่ง แต่สำหรับบางคนสิ่งที่ทำให้เขามีความสุขอาจเป็นสิ่งที่แตกต่างออกไป เมื่อเวลาผ่านไป สิ่งที่ทำให้เกิดความสุขนั้นอาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ความสุขที่เคยรู้สึกจึงดูเหมือนจะไม่ถาวร เพราะโดยปกติแล้วคนเรามักจะประเมินความสุขของตนจากเหตุการณ์บางอย่างที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจทำให้เกิดความรู้สึกดีและสุขใจในช่วงเวลาหนึ่ง แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความสุขนั้นอาจลดน้อยลง หรืออาจเปลี่ยนเป็นความรู้สึกที่ไม่แยแส หรือแม้แต่กลายเป็นความทุกข์ได้ (อัจฉราวรรณ กันจินะ, 2561)

ความสุขนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์แสวงหานับตั้งแต่ในสมัยอดีตจนถึงปัจจุบันในทางพระพุทธศาสนาได้มีการกล่าวถึงความสุขและวิธีการปฏิบัติเพื่อให้เข้าถึงความสุขตามแนวพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสภาพสังคมในปัจจุบันซึ่งยังไม่มีการศึกษาวิเคราะห์เป็นที่แพร่หลาย ความสุขของมนุษย์มีหลายทางและหลายระดับการศึกษาเรื่องความสุขจะทำให้เราดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข (ริการ์ มาติเยอ, 2551) และการได้รับการ

ยอมรับจากครอบครัวและชุมชน การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสัมพันธ์กับคนในครอบครัว และมีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิต (ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562) สมดังที่ฌองค์-ฌาคส์ รูสโซ กล่าวว่า “ทุกคนอยากเป็นสุข แต่การจะเป็นอย่างนั้นได้ แรกสุดเราต้องเข้าใจว่า ความสุข คือ อะไร” ดังนั้น ในการศึกษาเรื่องของความสุขจำเป็นจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของความสุข ความหมายของคำว่า สุข ไว้ว่า ความสบายกายสบายใจ ความสุขกายในบาลีใช้คำว่า กายิกสุข (Physical Happiness) คือ ความสุขทางกาย เป็นสุขที่เกิดขึ้นจากเรื่องราวและวัตถุภายนอก ส่วนสุขใจหรือสบายใจนภาษาบาลีใช้คำว่า เจตสิกสุข (Metal Happiness) คือ ความสุขทางใจ หมายถึง การที่มีจิตใจเบิกบาน รู้สึกมีความสุข ซึ่งเบ่งบานออกมาจากภายในสู่ภายนอก เป็นความสุขที่สัมผัสได้จากจิต คือ มีความสบายใจ ความสุขใจ ความอิ่มใจ ความพอใจ อันเกิดจากจิตใจที่สงบและเย็น ซึ่งเป็นสภาวะแห่งใจที่สดชื่น เบิกบาน ไม่ขุ่นมัวด้วยอารมณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบ ไม่ขุ่นมัวด้วยอำนาจกิเลส ตัณหาโลภโกรธหลง เป็นต้น อันเป็นเหตุแห่งความทุกข์ของจิตใจ พระพุทธศาสนาถือว่า ภาวะสุขทางใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และมีความสุขถึงในระดับโลกุตตระหรือความสุขจากการทำลายกิเลสได้อย่างถาวร ก็จะเป็นความสุขแห่งนิพพาน (อัจฉราวรรณ กันจินะ, 2561)

โดยทั่วไปแล้ว ความสุขของผู้คนสามารถมีความหมายที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับมุมมองและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่มีหลายระดับ ตั้งแต่ความรู้สึกสบายใจเล็กน้อยไปจนถึงความเพลิดเพลินหรือความสนุก ความสุขมักจะเชื่อมโยงกับสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ รวมถึงสภาพชีวิตที่มีความสมดุล (Khamnoi & Ayuwat, 2021) ซึ่งเกิดจากความสามารถในการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต การมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น ความสามารถในการใช้ชีวิตประจำวัน ความมั่งคั่งและการมีชีวิตที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว การมีส่วนร่วมในสังคม การรักษาสุขภาพ การภูมิใจในตัวเอง การมีอารมณ์ขัน การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีความเชื่อมั่นในตัวเอง การมองโลกในแง่ดี การรู้จักการผ่อนคลาย การพอใจในสิ่งที่มี การมีความสงบในจิตใจ การพอใจในชีวิต การทำในสิ่งที่รัก การสนุกสนานกับการเรียนรู้ และการใฝ่หาความรู้ตลอดชีวิต ฯลฯ

ความสุขเป็นสิ่งที่ยากจะอธิบายให้ชัดเจนในรูปแบบที่เป็นรูปธรรม การเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันจะช่วยให้บุคคลเข้าถึงความสุขที่แท้จริงได้ จิตวิทยาเชิงบวกให้ความสำคัญกับการพัฒนาความคิดของบุคคลและการเติบโตของตัวเอง หากบุคคลสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติและมุมมองให้ดีขึ้น จะช่วยให้สามารถเข้าถึงความสุขได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการมีชีวิตที่ยืนยาว การได้รับการยอมรับจากครอบครัวและชุมชน การรู้คุณค่าในตนเอง และความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว รวมถึงการได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถและได้รับความเคารพจากคนในชุมชนก็เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสุขในชีวิต

วัฒนธรรมสร้างสุขในพระพุทธศาสนาเป็นแนวคิดที่สำคัญที่มองว่า วัฒนธรรมที่ดีสามารถมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสุขและความเจริญรุ่งเรืองให้กับบุคคลและชุมชนได้ วัฒนธรรมที่ดีไม่เพียงแต่สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาสุขภาพจิตและร่างกาย แต่ยังสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลได้อีกด้วย โดยอาศัยกระบวนการทางพระพุทธศาสนา ในการขับเคลื่อนตน ชุมชนและสังคม จนกลายเป็นวัฒนธรรม ที่ดีงาม ในการสร้างความสุขโดยยึดหลักธรรมสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักศีล หลักธรรม หลักสันติธรรม

ความสมานฉันท์ ความสุขของคฤหัสถ์ หลักสัปปายะ และหลักปฏิบัติในการบำเพ็ญบุญกิริยาวัตถุ 10 ประการ เป็นต้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมความสุขในพระพุทธศาสนา

2.2 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมความสุขในพระพุทธศาสนาที่เป็นเป้าหมายของชีวิต

2.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมความสุขในพระพุทธศาสนา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งได้เน้นการค้นคว้าวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ (Primary Sources) คือ พระไตรปิฎกและอรรถกถา

2. การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Sources) คือ หนังสือ งานวิจัยเอกสาร บทความ งานเขียนอื่น ๆ และค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเป็นหลัก

3. หลังจากการรวบรวมและศึกษาค้นคว้ามาจากแหล่งข้อมูลที่สำคัญที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นได้นำมาเพื่อทำการวิเคราะห์ความหมาย สรุปข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า นำมาประกอบการสรุปและอภิปรายผล

4. ผลการวิจัย

ความสุขเป็นเป้าหมายของชีวิต

ความสุขถือเป็นเป้าหมายสำคัญของชีวิตที่ทุกคนต่างแสวงหาและปรารถนา ไม่ว่าจะเป็นมนุษย์หรือสรรพสัตว์ ทุกชีวิตต่างมีความต้องการที่จะมีความสุขด้วยกันทั้งสิ้น คำว่า ความสุข มักถูกมองว่า เป็นความพึงพอใจในชีวิตที่เกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การมีอารมณ์ที่เบิกบานและร่าเริง รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้สึกที่ดีและความพึงพอใจที่มาจากการบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความสุขยังแสดงออกมาในรูปแบบของพลังสร้างสรรค์และความตื่นเต้นในชีวิตประจำวัน (Martin, 2000; Veenhoven, 1996; Manion, 2003) โดยความสุขมักเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาพร่างกายที่ดีและการมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ความสุขสามารถประเมินได้จากการรับรู้ของบุคคลในขณะนั้นว่าเขามีความพึงพอใจในชีวิตและรู้สึกดี เช่น ความสนุกสนาน ความยินดี และความเบิกบานใจ โดยปราศจากความรู้สึกเชิงลบอย่างความวิตกกังวลหรือความซึมเศร้า (Layard, 2005; เกสร มุ้ยจีน, 2559)

โดยสรุปแล้ว ความสุข คือ การมีชีวิตที่เต็มไปด้วยความสนุกสนาน ความพึงพอใจ และสุขภาพที่ดี รวมถึงการมีอารมณ์เชิงบวกที่ทำให้รู้สึกดีในชีวิต เมื่อสรรพสัตว์ทุกชนิดล้วนต้องการความสุข จึงมีการสอนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวิธีการดำเนินชีวิตเพื่อให้บรรลุความสุขในหลายรูปแบบ รวมถึงในศาสนาที่มีหลักคำสอนเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวเพื่อให้เกิดความสุข การแสวงหาความสุขในพุทธปรัชญามีแนวทางที่หลากหลาย บางคนอาจมองว่า

ความสุข คือ การรู้จักพอและมีความสุขกับตัวเอง แต่บางคนในพระพุทธศาสนาเชื่อว่า ความสุขที่แท้จริงควรแบ่งปันแก่ผู้อื่นด้วย (Bunchua, 2003) ในพระพุทธศาสนาความสุขสามารถแบ่งออกได้เป็นสองระดับ ได้แก่ โลกียสุขที่เป็นความสุขทั่วไปของโลก และโลกุตตรสุขที่เป็นความสุขที่สูงขึ้นและเหนือกว่าความสุขทางโลก (จักรพงษ์ ทิพสูงเนิน และคณะ, 2566)

ประเภทของความสุข

ในพระพุทธศาสนาได้อธิบายถึงประเภทของความสุขไว้หลายประเภท โดยในคัมภีร์อังคุตตรนิกาย ทุกนิบาต พระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงความสุขใน 13 คู่ ซึ่งประกอบด้วย

1. คิหิสุข (สุขของคฤหัสถ์) กับปัพพัชชาสุข (สุขของนักบวช)
2. กามสุข (สุขจากกาม) กับเนกขัมมสุข (สุขจากการสละกาม)
3. อุปธิสุข (สุขที่มีอุปธิ) กับนิรุปธิสุข (สุขที่ไม่มีอุปธิ)
4. สาสวสุข (สุขที่มีอาสวะ) กับอนาสวสุข (สุขที่ไม่มีอาสวะ)
5. สามิสสุข (สุขที่เกี่ยวข้องกับอามิส) กับนิรามิสสุข (สุขที่ไม่เกี่ยวข้องกับอามิส)
6. อริยสุข (สุขของพระอริยะ) กับอนริยสุข (สุขของผู้ไม่ใช่พระอริยะ)
7. กายิกสุข (สุขทางกาย) กับเจตสิกสุข (สุขทางใจ)
8. สัปปีติกสุข (สุขที่มีปีติ) กับนิปปีติกสุข (สุขที่ไม่มีปีติ)
9. สาตสุข (สุขจากความยินดี) กับอุเบกขาสุข (สุขจากอุเบกขา)
10. สมาธิสุข (สุขจากสมาธิ) กับอสมาธิสุข (สุขที่ไม่ได้เกิดจากสมาธิ)
11. สัปปีติการัมมณสุข (สุขจากฌานที่มีปีติ) กับนิปปีติการัมมณสุข (สุขจากฌานที่ไม่มีปีติ)
12. สาตารัมมณสุข (สุขจากฌานที่มีความยินดี) กับอุเบกขารัมมสุข (สุขจากฌานที่มีอุเบกขา)
13. รูปารัมมณสุข (สุขจากรูปฌาน) กับอรูปารัมมณสุข (สุขจากอรูปฌาน)

ความสุขทั้ง 13 คู่เหล่านี้บางประเภทครอบคลุมความสุขในระดับที่หลากหลาย ขณะที่บางประเภทมีขอบเขตแคบและไม่ครอบคลุมประเภทอื่น ๆ ความสุขเหล่านี้มีระดับและมุมมองที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล

ในทางพุทธปรัชญาความสุขยังถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ โลกียสุขและโลกุตตรสุข ซึ่งแต่ละประเภทก็สามารถแยกออกเป็นระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ความสุขในระดับพื้นฐาน เช่น กามสุข ไปจนถึงความสุขสูงสุดที่เป็น บรมสุข (พระนิพพาน) ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการแสวงหาความสุขในพระพุทธศาสนา (Phra Brahmagunabhorn (P.A. Payutto), 2008) โดยพระพุทธศาสนาเน้นที่การหาความสุขที่มีสติและปัญญา เพื่อแก้ไขความทุกข์ และเมื่อความทุกข์หมดไป ความสุขก็จะเกิดขึ้นตามธรรมชาติ

การแสวงหาความสุขในพระพุทธศาสนาไม่ได้มุ่งไปที่การเสาะหาความสุขจากภายนอก เช่น การครอบครองทรัพย์สินหรือสิ่งต่าง ๆ แต่เป็นการแก้ไขทุกข์ให้หมดสิ้น เพื่อให้จิตใจสงบสุข ซึ่งจะนำไปสู่ความสุขที่แท้จริง (Adiwatthanasit, 2004) โดยพระพุทธศาสนาเน้นให้ลดละความทุกข์และแสวงหาความสุขที่แท้จริง ซึ่งเป็นการใช้ชีวิตอย่างถูกต้อง (Phramaha Suthit Apakaro (Ob-on), et. al. 2013)

ระดับของความสุข

ระดับของความสุขในพระพุทธศาสนาถูกแบ่งออกเป็นหลายระดับ แต่มีการจัดหมวดหมู่ที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อนเป็น 3 ระดับหลัก ได้แก่ กามสุข ฌานสุข และนิพพานสุข ซึ่งแต่ละประเภทมีรายละเอียด ดังนี้ (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 25, 2539: 192)

1. กามสุข คือความสุขที่เกี่ยวข้องกับกามารมณ์ ได้แก่ ความสุขที่เกิดจากการเสพสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นที่ต้องการของมนุษย์ เช่น รูป เสียง กลิ่น รส และสัมผัสทางกาย ซึ่งเรียกกันว่า กามคุณ 5 เป็นความสุขที่เกิดจากการสัมผัสกับสิ่งที่ให้ความพึงพอใจทางประสาทสัมผัส ความสุขนี้สามารถมีผลดีในด้านการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น การมีสุขภาพดี การมีทรัพย์สิน หรือการมีความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม แต่ยังคงต้องอาศัยสิ่งภายนอกเพื่อเติมเต็มความสุข ดังนั้น แม้จะเป็นประโยชน์ในปัจจุบัน แต่มักจะไม่ยั่งยืนและอาจพึ่งพาสิ่งภายนอกมากเกินไป

2. ฌานสุข คือ ความสุขที่เกิดจากการมีสมาธิหรือการเจริญฌาน ซึ่งหมายถึงการเพ่งจิตเข้าสู่ความสงบและมีสมาธิในระดับสูง โดยฌานจะมีหลายระดับตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจนถึงขั้นที่ลึกซึ้งที่สุด ความสุขจากฌานนี้เป็นผลของการฝึกฝนจิตใจและการพัฒนาสมาธิที่มีอิทธิพลต่อการลดละความทุกข์ แต่ยังคงมีข้อจำกัดอยู่บ้าง เนื่องจากแม้จะเป็นสุขที่สูงขึ้นจากกามสุข แต่ก็ยังสามารถเกิดการยึดติดในสภาพของฌาน ซึ่งอาจกลายเป็นอุปสรรคในการบรรลุถึงความสุขที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นิพพานสุข คือ ความสุขที่เกิดจากการดับทุกข์และกิเลส การเข้าสู่สภาวะที่ปราศจากการยึดมั่นในสิ่งใด ๆ เป็นสุขที่แท้จริงและยั่งยืน ซึ่งเป็นอิสรภาพจากทุกข์ทั้งปวง ตามคำสอนในพระพุทธศาสนาที่ว่า นิพฺพานำ ปรมำ สุขำ” หมายถึง นิพพาน คือ ความสุขที่ยิ่งใหญ่ที่สุด นิพพานสุขเป็นความสุขที่ไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งภายนอก ไม่ต้องอาศัยวัตถุหรือปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความสุข และเป็นความสุขที่ไม่มีสิ้นสุด ดังนั้น นิพพานสุขจึงถือเป็นจุดหมายสูงสุดในการดำเนินชีวิตตามแนวทางของพระพุทธศาสนา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

โดยรวมแล้ว ความสุขในพระพุทธศาสนามีหลายระดับ แต่สามารถแบ่งเป็น 3 ประเภทหลักนี้ ซึ่งแต่ละระดับมีลักษณะและข้อดีข้อเสียต่างกัน กามสุขและฌานสุขยังมีความพึ่งพาในสิ่งภายนอกหรือมีข้อจำกัดในบางด้าน ขณะที่นิพพานสุขถือเป็นความสุขที่สมบูรณ์และไร้ข้อจำกัด เพราะมันไม่ได้พึ่งพาสิ่งใดทั้งสิ้นและเป็นความสุขที่ถาวรและยั่งยืน

ดัชนีชี้วัดความสุข

แม้ว่าหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาจะไม่ได้กล่าวถึงดัชนีวัดความสุขไว้โดยตรงก็ตาม แต่เราสามารถศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเรื่องนี้จากหลักคำสอนในหลาย ๆ เรื่อง ซึ่งในแต่ละเรื่องก็ล้วนแต่มีหลักการและวิธีที่จะนำความสุขมาให้แก่ผู้ปฏิบัติที่เชื่อมโยงไปยังบุคคลอื่นจนถึงสังคมในที่สุด เพื่อให้ผู้อ่านเห็นแนวทางและหลักปฏิบัติ ผู้เขียนขอยกตัวอย่างแนวคิดหรือหลักการที่เป็นเครื่องชี้วัดความสุขมวลรวมของประชาชาติไว้เป็นกรณีศึกษา 4 ประการ คือ

1. วัดจากสันติภาพ : เบญจศีลเบญจธรรม สันติภาพจัดเป็นภาพลักษณ์ที่พึงประสงค์ของทุกสังคม ดังนั้น ดัชนีความสุขในประเด็นนี้จึงประเมินได้จากความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในเรื่อง ต่อไปนี้ (1) ความปลอดภัยในชีวิต หมายถึง ทุกชีวิตจะต้องไม่ถูกละเมิดไม่ว่าทางใดก็ตาม ทุกคนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความ

ปรารถนาดี ความสงสาร เห็นอกเห็นใจกัน (2) ความปลอดภัยในทรัพย์สิน หมายถึง ทรัพย์สินของคนในสังคมจะไม่ถูกละเมิด เนื่องจากคนในสังคมต่างประกอบสัมมาชีพด้วยความขยัน อดทน พอใจใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ (3) ความปลอดภัยทางเพศ หมายถึง ภัยทางเพศทุกเรื่องจะต้องไม่เกิดขึ้นในสังคม เนื่องจาก คนในสังคมต่างมีความสำรวมระมัดระวังเรื่องเพศ ไม่สำส่อนทางเพศ รักเดียวใจเดียว (4) ความปลอดภัยจากการโกหก หลอกลวง ต้มตุ๋น ซึ่งจะต้องไม่เกิดขึ้นในสังคม เพราะคนในสังคมยึดมั่นในสัจจะ มีความจริงใจต่อกัน (5) ความปลอดภัยจากการทำร้ายตัวเอง หมายถึง ทุกสังคมจะต้องปราศจากสิ่งที่ทำลายชีวิต ได้แก่ สุรา ยาเสพติด และแหล่งอบายมุขอื่น ๆ ที่สำคัญก็คือคนในสังคมไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเหล่านั้น

2. วัดจากความสมานฉันท์ : ความสามัคคี หลักการที่นำมาเป็นดัชนีวัดความสุขอีกเรื่องหนึ่งก็คือ ความสามัคคี ความพร้อมเพรียงของหมู่คณะทำให้เกิดความสุข (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 12, 2539: 531) เช่น หลักสาราณียธรรม หมายถึง หลักการที่จะทำให้คนในสังคมระลึกถึงกัน เป็นการระลึกถึงกันด้วยความดีงามที่ต่างคนต่างปฏิบัติต่อกันอย่างถูกธรรม 6 ประการ คือ (1) กระทำต่อกันด้วยความรัก (เมตตากายกรรม) (2) พูดกันด้วยความรัก (เมตตาวจีกรรม) (3) คิดเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ต่อกันด้วยความรัก (เมตตามโนกรรม) (4) แบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ที่ได้มาโดยชอบธรรมให้แก่กันด้วยน้ำใจ รวมถึงใช้สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณสมบัติกลางร่วมกัน (สาธารณโภคี) (5) รักความเป็นระเบียบ มีวินัย มีศีลเหมือนกัน (สีลสามัญญตา) (6) มีความเห็นชอบร่วมกัน (ทิฏฐิสามัญตา) (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 22, 2539: 536-547) หลักการเหล่านี้ เป็นหลักที่ทุกคนในสังคมจะต้องปฏิบัติต่อกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักธรรม นั่นคือ ความรัก ความเคารพ การสงเคราะห์ช่วยเหลือกัน ไม่ทะเลาะวิวาทกัน ความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลให้ทุกชีวิตในสังคมนั้น ๆ มีความสุข

3. วัดจากความพอเพียงทางวัตถุที่เสพ : เศรษฐกิจพอเพียง เรื่องเศรษฐกิจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะสร้างความสุขให้แก่มนุษย์ปุถุชนทั่วไปและเป็นเครื่องชี้วัดความสุขของคนในสังคมได้เป็นอย่างดีซึ่งแนวคิดนี้จะสวนทางกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศส่วนใหญ่ในโลกที่เน้นเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่ต้องแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอด เป็นเศรษฐกิจที่ปลุกเร้าความโลกที่เป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาทางสังคมในหลายเรื่อง ที่สำคัญเศรษฐกิจแบบนี้ไม่สามารถทำให้คนบรรลุความสุขที่แท้จริงได้ เห็นได้จากบทวิพากษ์ของโกวิทย์ พวงงาม(2549) ที่ได้กล่าวไว้อย่างน่าคิดว่า "มีบทพิสูจน์ให้เรียนรู้แนวทางการพัฒนาตามแนวกระแสหลักที่เน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เกิดมลพิษ คนไทยกลับต้องพบกับความยากจน มิช่องว่างทางสังคม เกิดปัญหาหนี้สิน ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด และปัญหาสังคมทั้งในชีวิตและครอบครัวตามมาอีกมากมาย จนคนไทยไม่สามารถกันหาความสุขได้อย่างแท้จริง" ดังนั้น แนวคิดทางพระพุทธศาสนาจึงเสนอหลักการเกี่ยวกับเศรษฐกิจที่เป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของชาติด้านนี้ไว้ข้อหนึ่ง คือ ความสุขทางเศรษฐกิจ เรียกตามหลักการว่า คิหิสุข (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 21, 2539: 91) หมายถึง ความสุขของชาวบ้าน มี 4 ประการ คือ (1) ความสุขที่เกิดจากการมิทรัพย์สินอย่างพอเพียง (อัตถิสุข) แต่ทรัพย์สินที่จะสร้างความสุขให้แก่มนุษย์ในข้อนี้ ต้องได้มาจากการประกอบสัมมาชีพด้วยความขยัน อดทน ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง มีกิน มีใช้อย่างพอเพียง มีเหลือไว้ทำทุน มีไว้สงเคราะห์คนอื่นในในสังคมตามโอกาส ตามความเหมาะสม (2) ความสุขที่เกิดจากการใช้ทรัพย์เป็นทั้งในแง่ของการเลี้ยงชีพ ครอบครัว บุพการี ญาติ และบำเพ็ญประโยชน์ (โภคสุข) ละเว้นสิ่งที่ไม่จำเป็น หรือเกินความจำเป็น ใช้เท่าที่จำเป็น ใช้ในเรื่องหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์สร้างสรรค์ พัฒนาชีวิตเท่านั้น (3) ความสุขที่เกิด

จากการไม่เป็นหนี้สินใคร (อนณสุข) เนื่องจากยึดความพอเพียงในการดำเนินชีวิตเป็นหลัก ซึ่งอาจจะขัดกับแนวคิดทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ที่เน้นผลตอบแทนหรือกำไรสูงสุดเป็นที่ตั้ง ที่เกิดจากการลงทุน ซึ่งคนส่วนหนึ่งจำเป็นต้องกู้ยืมเงินจากผู้อื่น (4) ความสุขที่เกิดจากการประพฤติตนอย่างถูกต้อง ไม่ผิด (อนวัชชสุข) คือ ความสุขที่เกิดจากการทำงานที่ปราศจากโทษ ทำงานที่สุจริตหรือสัมมาชีพ (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 11, 2539: 194-218)

4. วัดจากปัจจัยสนับสนุนคุณภาพของชีวิต : สัปปายะ ความสุขในประเด็นนี้เป็นความสุขที่เกิดจากปัจจัยสนับสนุนทั้งปัจจัยทางธรรมชาติ ปัจจัยทางวัตถุ และตัวบุคคลรอบข้าง แนวคิดนี้มีปรากฏอยู่ในหลักคำสอนหลายข้อ เช่น หลักสัปปายะ 7 (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 20, 2539: 169) ที่กล่าวถึง ความสุขสบายที่เกิดจากปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยสนับสนุนคนให้บรรลุธรรมเพื่อเข้าถึงความสุขทางใจที่มีค่าสูงกว่าความสุขทางกาย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) ได้แก่ (1) ที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม เช่น เงียบสงบ ไม่พลุกพล่าน สำหรับที่อยู่อาศัยของคนทั่ว ๆ ไป ที่เหมาะแก่การสร้างความสุขหรือดุลยภาพของชีวิตจะต้องเป็นที่อยู่อาศัย ที่สะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี โดยภาพรวมของดัชนีวัดความสุขข้อนี้ คือ คนทุกคนในสังคมต้องมีที่อยู่อาศัยที่ถูกสุขลักษณะ (2) แหล่งอาหาร เครื่องบริโภค อุปโภคที่หาได้สะดวก ไม่ขาดแคลน โดยภาพรวมของดัชนีวัดความสุขข้อนี้ก็คือ สังคมจะต้องมีปัจจัยเครื่องยังชีพที่พอเพียง ไม่ขาดแคลน (3) คำพูดที่เหมาะสม ได้แก่คำพูดที่พูดที่สุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน เป็นคำสัจ มีสารประโยชน์ ภาพรวมของดัชนีวัดความสุขข้อนี้ ก็คือคนในสังคมมีการพูดจาต่อกันอย่างถูกธรรมตามที่กล่าวแล้ว (4) บุคคลที่เป็นคนดี มีคุณธรรม ทรงภูมิรู้ ภูมิธรรม สามารถเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำหรือ แนวทางที่ถูกต้องแก่เราได้เป็นอย่างดี ที่สำคัญอยู่ใกล้แล้วมีความสุข ภาพรวมของดัชนีวัดความสุขข้อนี้ก็คือ สมาชิกทุกคนในสังคมต้องเป็นคนดี (5) อาหารที่ดีมีประโยชน์ ในสัดส่วนหรือปริมาณที่พอเพียงแก่ความต้องการของร่างกาย ภาพรวมของดัชนีวัดความสุขข้อนี้ ก็คือ ทุกชีวิตต้องมีอาหารการกินอย่างพอเพียง มีความฉลาดในการเลือกบริโภคสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายอย่างเหมาะสม (6) ดิน ฟ้า อากาศ สภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยต่อพัฒนาการของชีวิตทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ภาพรวมของดัชนีวัดความสุขข้อนี้ก็คือ สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติของทุกสังคมต้องมีดุลยภาพ ทั้งในแง่ของดิน น้ำ อากาศ ป่าไม้ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสนับสนุนคุณภาพของชีวิตที่สำคัญยิ่ง (7) อิริยาบถที่เหมาะกัน หมายถึง การใช้อิริยาบถได้สอดคล้องกับกิจกรรม มีการปรับเปลี่ยนอิริยาบถได้อย่างสอดคล้องกับจังหวะของชีวิต รวมถึงการออกกำลังอย่างเหมาะสม ในสัดส่วนที่ให้ผลดีกับสุขภาพ ภาพรวมของดัชนีวัดความสุขในข้อนี้ แบบประยุกต์ก็คือ ทุกคนในสังคมมีสุขภาพที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เนื่องจากมีการบริหารร่างกายอยู่เป็นประจำ ปัจจัยทั้ง 7 ประการที่กล่าวมา ล้วนเป็นปัจจัยที่สร้างความสุขทางกาย และเกื้อกูลต่อความสุขทางใจ โดยปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลให้การพัฒนาจิตใจของเราให้บรรลุผลได้เร็วและง่ายขึ้น (ธีรโชติ เกิดแก้ว, 2549)

ในมุมมองของพระพุทธศาสนา ชีวิตของมนุษย์นั้นเต็มไปด้วยทั้งความสุขและความทุกข์ โดยหลักคำสอนเน้นให้เราปฏิบัติเพื่อลดละความทุกข์และเข้าใจสาเหตุแห่งทุกข์ เพื่อแสวงหาความสุขที่แท้จริง พระพุทธศาสนามองว่า ความสุขที่เกิดจากวัตถุสิ่งของหรือจากกามสุขในโลกนี้ไม่มีความยั่งยืน เพราะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความสุขที่แท้จริงจะเกิดจากภายในจิตใจที่หลุดพ้นจากกิเลส ตัณหา และสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมต่าง ๆ

ซึ่งความสุขและความทุกข์นั้นมีความสัมพันธ์กัน เพราะต่างก็เป็นเวทนา และเมื่อเป็นเวทนา ความสุขจึงเป็นส่วนหนึ่งของขันธ์ทั้ง 5 ซึ่งตกอยู่ภายใต้กฎไตรลักษณ์ คือ ความไม่เที่ยงแท้ และการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา

ความสุขในมุมมองของพระพุทธศาสนาเชื่อมโยงกับหลักการพัฒนาชีวิต โดยเฉพาะในหลักภาวนา 4 ประการ (พระมหาสุทิตย์ อาภากโร (อบอุ่น), 2558) ซึ่งประกอบด้วย

1) ความสุขทางกาย (Physical Happiness) การที่บุคคลสามารถรับรู้อารมณ์ที่น่าพอใจจากการสัมผัสสิ่งต่าง ๆ ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า เช่น การเห็นภาพสวยงาม ได้ยินเสียงที่ไพเราะ การใช้ปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติและเพื่อปัญญา ซึ่งเป็นความสุขอันวิสัยของโลก

2) ความสุขทางสังคม (Moral Happiness) ความรู้สึกสะดวกสบายและปลอดภัยในชีวิตครอบครัวและสังคมที่ไม่มีการเบียดเบียนกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อสร้างสรรค์สังคมที่สงบสุข และมีความสัมพันธ์ที่ดีที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคคลและสังคม

3) ความสุขทางจิตใจ (Emotional Happiness) ความมีคุณธรรมภายในจิตใจ เช่น ความเมตตา กรุณา ความขยันหมั่นเพียร และสมาธิ ความสุขจากการไม่มีอารมณ์ที่ขุ่นมัวหรือการหลุดพ้นจากอำนาจของกิเลส เช่น โลภ โกรธ หลง ที่เป็นเหตุของความทุกข์

4) ความสุขทางปัญญา (Intellectual Happiness) การมีสติปัญญาในการเข้าใจชีวิตและโลกอย่างถูกต้อง สามารถรับมือกับความเป็นจริงของชีวิตได้อย่างสงบสุข ใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาหรือดับทุกข์ได้ และการเข้าใจความจริงเกี่ยวกับโลกและสรรพสิ่งตามธรรมชาติ

ถึงแม้พระพุทธศาสนาจะไม่ได้กล่าวถึงการวัดความสุขของชุมชนหรือประชาชนอย่างตรงไปตรงมา แต่เราสามารถนำหลักการจากคำสอนมาประยุกต์ใช้ในการวัดความสุขได้ โดยอาศัยหลักที่เชื่อมโยงกัน เช่น ความสนใจในความเป็นสันติภาพ ความสามัคคี ความพอเพียงทางวัตถุ และปัจจัยสนับสนุนคุณภาพชีวิต หากชุมชนหรือสังคมใดสามารถปฏิบัติตามหลักการเหล่านี้ได้ ก็จะสามารถลดความเหลื่อมล้ำและความขัดแย้งภายในสังคมได้ พร้อมทั้งสร้างความสุขและสันติภาพให้เกิดขึ้นในวงกว้าง ทำให้ประชาชนมีชีวิตที่สุขสงบและสามารถสร้างความสุขให้แก่ผู้อื่นได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า ในหลักพระพุทธศาสนา การวัดความสุขไม่ได้เป็นเรื่องที่สามารถใช้ตัวเลขหรือดัชนีเฉพาะมาวัดได้ แต่เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งด้านกาย สังคม จิตใจ และปัญญา ซึ่งหากคนในสังคมสามารถบรรลุถึงหลักธรรมเหล่านี้ได้ ก็จะนำมาซึ่งความสงบสุขและความมั่นคงภายในทั้งต่อตนเองและสังคมโดยรวม

5. อภิปรายผล

การสร้างวัฒนธรรมความสุข

บุญเป็นชื่อของความสุข ได้ในพุทธสุภาษิตที่ว่า สุโข ปุญญสฺส อุจฺจโย แปลว่า การสั่งสมขึ้นซึ่งบุญ นำสุขมาให้ คือ เมื่อบุคคลทำบุญไว้มากจิตใจย่อมเต็มไปด้วยบุญ คือ เมื่อนึกถึงย่อมเกิดความอิ่มใจ ย่อมดีใจว่า บุญกุศลเราได้ทำไว้บริบูรณ์แล้ว เมื่อเป็นเช่นนี้เขาเมื่อจะทำย่อมทำแต่สิ่งที่ดี เมื่อพูดย่อมพูดแต่สิ่งที่ดี และเมื่อคิดก็ย่อมคิดแต่ในทางที่ดี เขาเมื่อทำดี พูดดี คิดดี จิตใจก็ย่อมบันเทิง ทั้งในโลกนี้คือโลกมนุษย์ เมื่อละคือตายไปแล้วย่อมบันเทิงในโลกหน้า (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 25, 2539: 30) จึงได้นำแนวคิดเรื่องการทำบุญใน

พระพุทธศาสนามาใช้เป็นหลักการสร้างและวัดความสุข เนื่องจาก บุญในแง่หนึ่ง หมายถึง ความสุข ดังข้อความที่ปรากฏในเมตตาสูตรที่ว่า “ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอ ทั้งหลาย อย่ากลัวบุญเลย คำว่า บุญนี้ เป็นชื่อแห่งความสุข ที่น่าปรารถนา น่าใคร่ น่ารัก น่าพอใจ” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 25, 2539: 200) โดยมีวิธีการสร้างความสุขตามหลักบุญกิริยาวัตถุ 10 ประการ ได้แก่ (1) ความสุขที่เกิดจากการให้ (ทานมัย) ทั้งในแง่ของการให้วัตถุ หลักธรรม หลักการ วิธีการ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับ และการให้อภัย ไม่ถือโทษ โกรธเคืองกัน อันจะส่งผลให้เกิดความสุข ความเจริญก้าวหน้าต่อผู้รับและตัวผู้ให้ (2) ความสุขที่เกิดจากการรักษาศีล (สีลมัย) เป็นความสุขที่เกิดจากการสำรวมกาย วาจา ไม่ให้ไปล่วงละเมิดชีวิต ทรัพย์สิน คู่ครองของผู้อื่น ไม่โกหก หลอกลวงผู้อื่น และไม่ทำร้ายตัวเองด้วยการเสพสิ่งมึนเมาทุกชนิดเป็นอีกหลักการหนึ่งที่จะส่งผลให้เกิดความสุขต่อผู้อื่น เพราะผู้มีศีลย่อมมีพฤติกรรมที่ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ใคร มีแต่ให้ความสุขแก่ผู้อื่น (3) ความสุขที่เกิดจากการฝึกอบรมจิตตัวเองให้เกิดความสงบ ตั้งมั่น (สมาธิ) และแสงสว่างทางปัญญา (ภาวนามัย) เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะนำมาซึ่งความสุขทั้งต่อตัวเอง และจะแผ่กว้างออกไปยังบุคคลอื่นอย่างอัตโนมัติ (4) ความสุขอันเกิดจากการประพฤติตนอ่อนน้อม (อปจายนมัย) มีสัมมาคารวะต่อผู้สูงกว่า ทั้งวัยวุฒิ คุณวุฒิ หรือตำแหน่ง หน้าที่การงาน (5) ความสุขที่เกิดจากการขวนขวายช่วยเหลือผู้อื่น (เวยยาวัจจมัย) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่เราสามารถทำได้ในชีวิตประจำวัน เช่น ช่วยพาคนตาบอดข้ามถนน การช่วยเป็นหูเป็นตาให้แก่เพื่อนบ้านในการเฝ้าระวังภัย เมื่อเพื่อนบ้านไม่อยู่ เป็นต้น (6) ความสุขที่เกิดจากการให้ส่วนแห่งความดี (ปัตติทานมัย) เป็นการแผ่สุขที่เกิดจากการทำความดีงาม เช่น การกรวดน้ำอุทิศส่วนกุศลที่ได้ทำให้แก่สรรพสัตว์ทั้งหลาย การแผ่เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีต่อบุคคลอื่น (7) ความสุขที่เกิดจากการยินดีในความดี ความสำเร็จของคนอื่น (ปัตตานุโมทนามัย) เช่น เห็นเพื่อนประสบกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าเสมอ ก็ยินดี ชื่นชม ไม่อิจฉา ริษยาที่เห็นเขาได้ดี ประสบความสำเร็จ หลักการข้อนี้ ยังรวมไปถึง การยกย่อง สนับสนุน คนดีให้มีโอกาสก้าวหน้าประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขที่ขยายตัวออกไปยังบุคคลอื่น ๆ ในสังคม เนื่องจากคนดี มีความสามารถจะนำความสุขมาให้แก่มหาชน (8) ความสุขที่เกิดจากการฟังธรรม การศึกษาธรรมจากพระสงฆ์ จากหนังสือ ตำรา เอกสารธรรม หรือการสนทนาธรรมกับพระสงฆ์ หรือนักปราชญ์ผู้รู้ธรรม (ธัมมัสสวนมัย) รวมถึงการศึกษาหลักการ วิชาการ หรือศาสตร์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชีวิตและสังคม (9) ความสุขที่เกิดจากการถ่ายทอดธรรม (ธัมมเทสนามัย) รวมถึงการถ่ายทอดวิชาการ ให้คำแนะนำตักเตือนต่อผู้อื่นในทางที่ชอบ เกิดประโยชน์ สร้างสรรค์ (10) ความสุขที่เกิดจากการมีความเห็นที่ตรงกับความจริง (ทิฏฐุชุกัมม์) เป็นวิธีการสร้างความสุขที่สำคัญยิ่งเนื่องจาก ความเห็นที่ตรงกับความจริง ความเห็นที่เกิดจากการเข้าใจอย่างถูกต้อง จะส่งผลให้เราพูด และทำทุกเรื่องได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคมอย่างมหาศาล (ธีรโชติ เกิดแก้ว, 2549)

จะเห็นว่า หลักการสร้างความสุข (บุญ) ที่กล่าวมานั้น เป็นเรื่องที่เราสามารถทำได้อย่างง่าย ๆ ในชีวิตประจำวันของเรา จัดเป็นหลักการที่สำคัญยิ่งที่คนทุกสังคมในโลกต้องมี เพื่อรักษาและธำรงไว้ซึ่งความสุขของมนุษย์ชาติร่วมกัน

6. สรุป

เป็นการให้นิยามความสุขซึ่งเป็นเป้าหมายในชีวิตของมนุษย์โดยทั่วไป และตามหลักพระพุทธศาสนา ซึ่งมีเป้าหมายความสุข แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ โลกียสุข คือ ความสุขแบบชาวโลกทั่วไป อันประกอบด้วยความอยากที่จะให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการ และ โลกุตตรสุข คือ ความสุขเหนือชาวโลก อันเป็นเรื่องภายในจิตใจที่เกิดจากการปฏิบัติด้วยสติปัญญา ความสุขระดับนี้จะเข้าถึงได้ด้วยหลักอริยมรรค ซึ่งนิยามความสุขสามารถแยกย่อยเป็นคู่ตามประเภทของความสุข 13 คู่ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ (1) กามสุข สุขเนื่องด้วยกาม (2) ฌานสุข สุขเนื่องด้วยฌาน และ (3) นิพพานสุข สุขเนื่องด้วยนิพพาน โดยมีดัชนีชี้วัดความสุข 4 ประการ ได้แก่ (1) วัดจากสันติภาพ โดยใช้มาตรฐานของหลักเบญจศีลเบญจธรรม (2) วัดจากความสมานฉันท์ โดยใช้มาตรฐานของหลักสาราณียธรรม (3) วัดจากความพอเพียงทางวัตถุที่เสพ ตามหลักการว่า คิหิสุข หรือความสุขของชาวบ้าน (4) วัดจากปัจจัยสนับสนุนคุณภาพของชีวิต ตามหลัก หลักสัปปายะ 7 ประการ และการวัดความสุขตามหลักภาวนา 4 ได้แก่ ความสุขทางกาย ความสุขทางสังคม ความสุขทางจิตใจ และความสุขทางปัญญา โดยการสร้างวัฒนธรรมความสุข มีวิธีการสร้างความสุขตามหลักบุญกิริยาวัตถุ 10 ประการ ได้แก่ การให้ทาน การรักษาศีล การเจริญภาวนา การอ่อนน้อมถ่อมตน การช่วยเหลือสังคม การชักชวนคนอื่นมาทำบุญกับเรา การยอมรับและยินดีกับความดีคนอื่น การฟังธรรม การแสดงธรรม และการไม่ถือทิฐิทำความเห็นให้ถูกต้อง

7. เอกสารอ้างอิง

เกสร มุ้ยจีน. (2559). การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.* 24 (4), 673-681.

โกวิทย์ พวงงาม. (2549). ความสุขมวลรวมประชาติ (GNH). *สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์.* 53 (8), 25.

จักรพงษ์ ทิพสูงเนิน และคณะ. (2566). วิธีการสร้างความสุขตามหลักพุทธปรัชญา. *วารสารรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.* 6 (1), 74–84.

ดุษฎี อายุวัฒน์. (2562). ความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารภาษา ศาสนาและวัฒนธรรม.* 8 (1), 136-155.

ธีรโชติ เกิดแก้ว. (2549). ดัชนีชี้วัดความสุข ตามทัศนะของพระพุทธศาสนา. *วารสารพุทธศาสน์ศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.* 13 (2), 88–100.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม,* พิมพ์ครั้งที่ 27 (ชำระเพิ่มเติม ช่วงที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร (อบอุ่น). (2558). *การสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดความสุขของประชาชนตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา.* รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 11, 12, 20, 21, 22, 25.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ริการ์ มาติเยอ. (2551). *คู่มือพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญที่สุด.* กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.

อัจฉราวรรณ กันจินะ. (2561). ความสุขในพระพุทธศาสนา. *วารสารพุทธศิลปกรรม.* 1 (11), 64–80.

Adiwatthanasit, C. (2004). *Religion, Life and Society.* Bangkok: Mental Health Press.

Bunchua, K. (2003). *Philosophy in Simple Language*. Bangkok: St. John University.

Khamnoi, S. and Ayuwat, D. (2021). Transformation of Thai Women Whose Husbands Migrate to Work Abroad. *Asian and Pacific Migration Journal*. 30 (2), 319–329.

Layard, R. (2005). Happiness: Lessions from a New Science. *Counseling Psychology.* 6, 302-303.

Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration.* 33, 652-655.

Martin, S. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist.* 55, 5-14.

Phra Brahmagunabhorn (P.A. Payutto). (2008). *Thinking Method according to Buddhist Principles.* Bangkok: Siam Publishing.

Phramaha Suthit Apakaro (Ob-on), et. al. (2013). *Happy to Gain Dhamma.* Nonthaburi: Design Delight.

Veenhoven, R. (1996). Happy Life-expectancy: A Comprehensive Measure of Quality-of-life in Nations. *Social Indicators Research.* 39, 1-58.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.11

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Guidelines for Developing School Administrators to Promote Teachers' Teamwork Based on the Four Brahmavihara Principles in Nakhon Luang District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

ขวัญฤทัย กองอุนนท์[1]*
Kwanruthai Kongunon[1]*

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. ขวัญฤทัย กองอุนนท์*
Kwanruthai Kongunon*
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Master of Education Program in Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.
Email: JessieJoy.Kwanruthai@gmail.com

คำสำคัญ:
แนวทางการพัฒนา, ผู้บริหารสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีม, หลักพรหมวิหาร 4
Keywords:
Guidelines for Developing, School Administrtarion, Teamwork, Four Brahmavihara

Article history:
Received: 10/10/2024
Revised: 07/01/2025
Accepted: 15/02/2025
Available online: 14/06/2025

How to cite:
Kongunon, K. (2025). Guidelines for Developing School Administrators to Promote Teachers' Teamwork Based on the Four Brahmavihara Principles in Nakhon Luang District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 136 - 156.

ABSTRACT

The main objectives of this research article were as follows: 1) to study the conditions of school administrators in promoting teamwork among teachers, 2) to examine methods for developing school administrators in fostering teamwork among teachers according to the Four Divine States, and 3) to propose approaches for developing school administrators to enhance teacher teamwork in Nakhon Luang District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The sample group consisted of 185 teachers, with data collected through a questionnaire on the conditions of school administrators in promoting teamwork among teachers. The data had been analyzed for mean and standard deviation, and seven experts in administration and religion had been interviewed to conduct a content analysis to gather insights beneficial for administrator development.

The research findings indicated that 1.the overall working conditions of school administrators in promoting teamwork among teachers were at the highest level, with an overall mean of 4.67. This reflected the significant role of administrators in creating an atmosphere that supported teamwork. When analyzed by specific aspects, the findings were as follows: 1) communication between members: the mean score was 4.82; 2) providing equal opportunities: the mean score was 4.81; 3) trust and acceptance: the mean score was 4.72; 4) positive working atmosphere: the mean score was 4.54; (5) interpersonal relationships: the mean score was 4.44. 2. The study on the principles and methods for developing the role of administrators in promoting teamwork among teachers according to the Four Divine States was as follows: 1) interpersonal relationships, 2) work environment, and 3) trust and mutual respect-found that

promoting interpersonal relationships within the team by creating a friendly atmosphere, encouraging assistance and resource sharing, celebrating successes and accepting others, and managing issues with fairness while respecting differing opinions. 3. The approaches for developing school administrators to promote teamwork among teachers in Nakhon Luang District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, based on the Four Divine States (Brahmavihara), were as follows: 1) interpersonal relationships: administrators should exhibit loving-kindness (metta) and goodwill towards team members, fostering trust and positive relationships within the team; 2) work environment: compassion (karuna) should be encouraged through assistance and sharing, along with empathetic joy (mudita) in celebrating each other's successes, creating a friendly and supportive atmosphere; 3) trust and mutual respect: administrators should apply equanimity (upekkha) by managing issues fairly and respecting differing opinions, which strengthens trust within the team.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์หลักสามประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาในการการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 185 คน โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและศาสนาจำนวน 7 คน เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อค้นหามุมมองที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.67 สะท้อนให้เห็นการมีส่วนร่วมที่สำคัญของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและวิเคราะห์รายด้าน พบว่า 1) ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 2) ด้านการให้โอกาสทุกคน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 3) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ4.72 4) บรรยากาศการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 2. ผลการศึกษาหลักการและวิธีการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ทั้ง 3 ด้าน 1) ด้านมนุษยสัมพันธระหว่างกัน 2) ด้านบรรยากาศในการทำงาน 3) ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกันพบว่า การส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ในทีม โดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร การส่งเสริมการช่วยเหลือและการแบ่งปันทรัพยากร การเฉลิมฉลองความสำเร็จและยอมรับผู้อื่น และการจัดการปัญหาด้วยความยุติธรรมและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่

ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีกันในทีม จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีกันในทีม 3. แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแนวทางดังนี้ 1) มนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้บริหารมีความเมตตาและความปรารถนาดีต่อกัน ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีในทีม 2) ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีการส่งเสริมกรุณาในการช่วยเหลือและแบ่งปัน ตลอดการแสดงมุทิตาต่อยินดีในความสำเร็จของกันและกัน สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร 3) ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกัน ผู้บริหารควรใช้หลักอุเบกขา บริหารจัดการปัญหาอย่างยุติธรรมและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง เสริมสร้างความเชื่อมั่นในทีม

1. บทนำ

การทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษาจะช่วยขับเคลื่อนงานได้รวดเร็วโดยเฉพาะสถานศึกษามีหลายงานที่จะต้องร่วมมือกันเพื่อให้การบริหารการศึกษาบรรลุเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนภาพร เมฆมูสิกกล่าวว่าการบริหารงานองค์กรในปัจจุบันเป็นการบริหารท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมาก อันเนื่องมาจากลักษณะของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลงนโยบาย ลักษณะวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านทักษะเกี่ยวกับงาน และทักษะเกี่ยวกับคน ดังนั้นความพร้อมขององค์กรจึงอยู่ที่สามารถในการปรับตัวเพื่อให้เข้าใจกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่หลายองค์กรพยายามปลูกสร้างขึ้นโดยการลงทุนฝึกอบรมและจัดกิจกรรม และพยายามทุ่มเททั้งในด้านงบประมาณ เวลาและกำลังคน การทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร โดยองค์กรจะต้องทำให้เกิดความร่วมมือพึ่งพาซึ่งกันและกันของบุคลากรที่มาทำงานร่วมกันด้วยเหตุว่าความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคลมีขีดจำกัดประกอบด้วย ศักยภาพและสมรรถนะการทำงานที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญสำหรับทุกองค์กรและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็นทีมจึงมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรเป็นอย่างดี และหากองค์กรใดที่บุคลากรร่วมกันทำงานและใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เกื้อหนุนกันอย่างเต็มกำลัง เต็มศักยภาพ ประสานสอดคล้องกันองค์กรนั้นย่อมพร้อมและมั่นใจที่จะเผชิญกับการท้าทายของโลกและความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (นภาพร เมฆมูสิก, 2551: 1)

การทำงานเป็นทีมทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีการประสานร่วมมือตลอดจนการผสมผสานความรู้ทักษะความสามารถร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความผูกพันและมีความรับผิดชอบในงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ขนาดของทีมจะประกอบด้วยกลุ่มจำนวนสมาชิกมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจุดหมายความเหมาะสมต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การทำงานเป็นทีมนับว่า มีคุณค่าต่อองค์กรในหลายประเด็น เนื่องจากการทำงานเป็นทีมมีการปฏิสัมพันธ์กันความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนการรับรู้ในการเป็นสมาชิกของทีม สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การพัฒนาและการยกระดับขององค์กร การแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อสร้างเครือข่ายและเพิ่ม

ประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารตลอดจนการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจและบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในทีมงาน แต่อย่างไรก็ตามต้องคำนึงว่าการทำงานเป็นทีมนั้นผู้บริหารต้องใช้ทักษะในการบริหารอย่างมากในการประสานความแตกต่างหรือหากทีมงานมีขนาดใหญ่อาจเกิดพฤติกรรมการออมแรงทางสังคม (Social Loafing) หรือสภาวะหลีกเลี่ยงไม่ร่วมมือการทำงานส่งผลต่อการล้มเหลวของทีมและองค์กรได้เช่นกัน (สิริรัตน์ แก้วสมบัติ, 2553:1) การทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมเพื่อให้เกิดความเห็นอกเห็นใจกัน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการกำหนดและพัฒนา ระดับการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ในการ บริหารงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงาน วิชาการ สามารถบูรณาการกับหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 ให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาในการการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. เชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ บุคลากรครูของโรงเรียน ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 185 คน ใช้ในการดำเนินการวิจัยทั้งหมด ดังประชากรตารางที่ 1

	รายชื่อครูโรงเรียนและครู ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ประชากร/ครู
1.	โรงเรียนนครหลวง (พิบูลประเสริฐวิทย์)	27
2.	โรงเรียนวัดราษฎร์บำเพ็ญ ฯ	14
3.	โรงเรียนวัดบ้านดาบ	8
4.	โรงเรียนวัดมาบพระจันทร์ฯ	10
5.	โรงเรียนวัดเสด็จฯ	16
6.	โรงเรียนวัดละมุดฯ	12
7.	โรงเรียนวัดบ้านชุ้ง (อดุลย์ประชาวิทย์)	17
8.	โรงเรียนวัดเรือแข่ง (ประชาอุปถัมภ์)	12
9.	โรงเรียนวัดลาย (ทวีปัญญา)	11
10.	โรงเรียนวัดน้อยฯ	11
11.	โรงเรียนวัดปรีดาราม	12
12.	โรงเรียนวัดใหญ่ (สามไถผาสุขประเสริฐ)	7
13.	โรงเรียนวัดมเหยงค์	13
14.	โรงเรียนวัดโพธิ์ทอง (วาสนานุกูล)	11
15.	โรงเรียนวัดทอง (สามัคคยานุสรณ์)	8
16.	โรงเรียนวัดสำมะกันฯ	4
	รวมจำนวน	185

ตารางที่ 1 ประชากรในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ เป็นผู้บริหาร ครู และผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยโดยการเลือกเจาะจงที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและด้านศาสนา จำนวน 7 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ มีดังนี้

ก. เชิงปริมาณ

1) การศึกษาสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 กลุ่มอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) การกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย

3) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) การศึกษาเอกสารจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

5) การสร้างเครื่องมือ ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยและนำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขต่อไป

6) การปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

ข. ลักษณะของเครื่องมือวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบการศึกษาสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 กลุ่มอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ในอำเภอนครหลวง เป็นการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นจากประชากรครูโรงเรียน ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ครูให้คำตอบเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ค. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหารายข้อ จากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป

ง. เชิงคุณภาพ การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการระเบียบวินัยนักเรียน จำนวน 7 ท่าน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เชิงปริมาณ การเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1) การศึกษาสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในประเด็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบรรยากาศในการทำงาน 2) ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกัน 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธระหว่างกัน 4) ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน 5) ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก จากการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และแนวคิด ทฤษฎี หลักการ ตำรา วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2) การยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไปต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย หนังสืออนุญาตทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try Out) หนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากประชากรครูของโรงเรียน ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 185 คน

1.3) ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยพร้อมกับแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาด้วยตนเอง และหลังจากนั้นผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนมาด้วยตนเอง

1.4) ผู้วิจัยไปรับข้อมูลแบบสอบถามที่นำไปเก็บรวบรวมจากสถานศึกษาต่าง ๆ กลับมาและนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

2) เชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1) การยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไป (บ.ฑ 6) ต่อหลักครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย หนังสืออนุญาตทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try Out) หนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยโดยการเลือกเจาะจงที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและด้านศาสนา จำนวน 7 คน

2.2) ผู้วิจัยประสานงานโดยการนัดหมายการสัมภาษณ์ สถานที่สัมภาษณ์

2.3) การดำเนินการสัมภาษณ์ ตาม วัน เวลา ที่นัดหมาย

2.4) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ที่เลือกแบบเจาะจงไว้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ ดังนี้

1) เชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละชุดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1.1) วิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอนวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2) วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของครู ในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3) วิเคราะห์หาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index IOC) เพื่อหาค่าความสอดคล้องกับของแบบสอบถามที่ได้มาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน เพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามให้ได้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาเชิงโครงสร้าง และความเที่ยงตรงของเนื้อหา

2) เชิงคุณภาพ

2.1) การนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

2.2) การนำข้อความจากการสัมภาษณ์และจดบันทึกมาจำแนกประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

2.3) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

2.4) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ครูให้ข้อมูลเสนอแนะแนวเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.5) นำข้อมูลจากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ มาสังเคราะห์ผลให้สอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอโดยวิธีการพรรณนา การอ้างอิงคำพูดบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของครูและผู้บริหารอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 185 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและผู้บริหาร เป็นหญิง จำนวน 102 คน เป็นชาย จำนวน 83 คน เป็นหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 90 คน มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 35 คน และมีอายุ 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 15 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 123 คน ปริญญาโท จำนวน 59 คน และปริญญาเอก จำนวน 3 คน มีตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 16 คน และตำแหน่งครู จำนวน 169 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 107 คน มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 45 คน มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 23 คน มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน

4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์สภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 รายด้านมี 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ด้านบรรยากาศในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่า กับ 4.54 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ ระหว่างกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ตามลำดับต่อไปนี้

1) ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวม ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 6 สามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันในทีมงานได้ดีในการสื่อสาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 ข้อ 4 รายงานปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 ข้อ 5 มีการประชุมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลเรียนรู้เรื่องการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 เสนอข้อมูลสื่อสารกับสมาชิกทุกคนอย่างตรงไปตรงมา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ตามลำดับ

2) ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวม ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคนอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไป หาน้อย ได้แก่ ข้อ 4 ให้โอกาสบุคลากรเพิ่มทักษะความรู้ด้วยการส่งเข้าไปอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามหน่วยงานต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 ข้อ 1 สนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้ศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 ข้อ 2 การศึกษาต่อมีโอกาสได้รับการปรับวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 5 สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนจัดทำผลงานเพื่อการเลื่อนระดับของตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63

3) ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกัน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวม ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 และรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 1 ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานว่ามีความสามารถจริง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ข้อ 3 รู้สึกว่าอาชีพที่ทำได้รับการยอมรับในสังคมมากในปัจจุบันผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในทีมยอมรับความแตกต่างระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ข้อ 4 ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อถือใความสามารถของทีมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 ผู้บริหารให้ความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ให้ปฏิบัติในหน้าที่แทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ตามลำดับ

4) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวม ด้านบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และรายข้อมี 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 6 เมื่องานที่ปฏิบัติผิดพลาด ผู้บริหารให้โอกาสกับทุกคนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ข้อ 3 ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่อย่างมีความสุขกับการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ข้อ 5 ผู้บริหารให้กำลังใจแต่ละคนในการปฏิบัติงานอย่างมีความเท่าเทียมกันค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และข้อที่เหลือทั้งหมด อยู่ในระดับมาก ข้อที่อยู่ในระดับมากมีข้อ 1 มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธระหว่างกัน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวม ด้านการมีมนุษยสัมพันธระหว่างกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และรายข้อมี 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 6 การทำงานร่วมกันเป็นทีมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสบายใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีความราบรื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 การทำงานร่วมกันกับทุกคนอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และข้อที่เหลือทั้งหมด อยู่ในระดับมาก มีข้อ 5 มีค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

ผลการศึกษาหลักการและวิธีการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลจากการศึกษาหลักการและวิธีการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในประเด็น 3 ด้าน 1) ด้านมนุษยสัมพันธระหว่างกัน 2) ด้านบรรยากาศในการทำงาน 3) ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกัน มีผลจากการศึกษาหลักการและวิธีการดังนี้

1. หลักการเมตตา พบว่า เมตตา ความรักและความเอื้อเฟื้อ สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น พูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

วิธีการเมตตา (1) สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์ในทีม (2) เปิดโอกาสให้ครูทุกคนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (3) ส่งเสริมการฝึกทักษะด้านการสื่อสารและการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นร่วมกัน

2. หลักการกรุณา พบว่า กรุณา ช่วยเหลือเอาใจใส่ สร้างการสนับสนุนซึ่งกันและกันผ่านการเปิดใจรับฟังปัญหาและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างตั้งใจ

วิธีการกรุณา (1) สร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนและเอื้ออาทร (2) ส่งเสริมการช่วยเหลือกันและการแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ (3) จัดกิจกรรมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือทักษะ เพื่อสร้างความเห็นอกเห็นใจ ระหว่างสมาชิกในทีม (4) สนับสนุนให้ครูรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงาน

3. หลักการมุทิตา พบว่า มุทิตา การยินดีและสนับสนุนกัน การจัดงานเลี้ยงเฉลิมฉลองความสำเร็จร่วมกัน เพื่อแสดงความยินดีกับความสำเร็จของแต่ละคนในทีมอย่างจริงใจ

วิธีการมุทิตา (1) จัดกิจกรรมเฉลิมฉลองความสำเร็จร่วมกัน (2) แสดงความยินดีและยอมรับความสำเร็จของผู้อื่นอย่างจริงใจ (3) สนับสนุนให้มีทัศนคติที่เปิดกว้างและส่งเสริมบรรยากาศที่พร้อมให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

4. หลักการอุเบกขา พบว่า อุเบกขา ความเป็นกลาง: สร้างทัศนคติที่เป็นกลางและปล่อยวางในสถานการณ์ที่ควบคุมไม่ได้ ซึ่งช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน

วิธีการอุเบกขา (1) สร้างทัศนคติที่เป็นกลางและการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง (2) สนับสนุนการเปิดรับฟังและวิเคราะห์ปัญหาอย่างยุติธรรม (3) เน้นการจัดการที่เป็นธรรมและโปร่งใส ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าตนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

4.3 เสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านมนุษยสัมพันธระหว่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดย 1) สร้างการสื่อสารที่ดี 2) สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ 3) พัฒนาภาวะผู้นำ ที่สามารถบริหารทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน 5) ช่วยแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมโดย 1) สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง 2) ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน 3) สนับสนุนการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและเชื่อมโยง และ 4) ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของครู

3. ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกัน ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในด้านการไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกัน สามารถทำได้โดย 1) การสร้างความโปร่งใสในการทำงาน 2) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยความเคารพ 1) การให้การสนับสนุนและการยอมรับ และ 4) การสร้างทีมที่มีความหลากหลายและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแนวทางดังนี้

1. มนุษยสัมพันธระหว่างกัน 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนด้วยกิจกรรมแบ่งปันประสบการณ์และส่งเสริมการให้กำลังใจ 3) มุทิตา ความยินดี ผู้บริหารควรแสดงความยินดีอย่างจริงใจต่อบุคลากรที่ทำผลงานดีเด่น และ 4) อุเบกขา มีใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรวางกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและตัดสินใจอย่างยุติธรรม

2. บรรยากาศในการทำงาน 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและปลอดภัย 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บริหารควรส่งเสริมการช่วยเหลือและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างสมาชิกใน 3) มุทิตา ความยินดี ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองความสำเร็จและแสดงความยินดีอย่างจริงใจ และ 4) อุเบกขา มีใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรส่งเสริมการเป็นกลาง

3. การไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกัน 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และให้กำลังใจ 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นและส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือ 3) มุทิตา ความยินดี ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองความสำเร็จและแสดงความยินดีอย่างจริงใจ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และ 4) อุเบกขา มีใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่เป็นกลางและยุติธรรม

4.4 ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ระหว่างกัน ผลจากการสัมภาษณ์สรุปโดยภาพรวม พบว่า การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรระหว่างครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง หลักการสำคัญคือการมีความเมตตาและความเข้าใจกัน เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์

2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน ผลจากการสัมภาษณ์สรุปโดยภาพรวมพบว่า มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นวิธีการสำคัญในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดความอบอุ่นและปลอดภัยผ่านกิจกรรมสร้างสัมพันธ์

3. ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกัน ผลจากการสัมภาษณ์สรุปโดยภาพรวม พบว่า มีการสร้างความไว้วางใจและการยอมรับนับถือกันในทีมครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและอบอุ่น

4.5 ผลการสังเคราะห์จากแบบสอบถามและผลการสัมภาษณ์และผลสรุปของผู้วิจัยเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ผลจากแบบสอบถามสภาพการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พบว่า 1) การมีมนุษย์สัมพันธ์ระหว่างกัน การทำงานร่วมกันควรเกิดขึ้นด้วยความเป็นกัลยาณมิตรและความเคารพซึ่งกันและกันการสนับสนุนการทำงานอย่างราบรื่นให้เกียรติแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและให้ความช่วยเหลือแก่ทุกคนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ 2) บรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น

2. ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า 1) การมีมนุษย์สัมพันธ์ระหว่างกัน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดยใช้หลักเมตตาและมนุษยสัมพันธ์ 2) บรรยากาศในการทำงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหารเน้นการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย และ 3) การไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกัน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหารสามารถทำได้โดยการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง

5. อภิปรายผล

5.1 ผลการศึกษาสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการศึกษาสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนทรัพยากรและเวลาที่จำเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร สุคนธร (2565) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การจัดการเรียนการสอนออนไลน์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกรองลงมา คือ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครูที่สังกัดในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการเรียนการสอน และด้านการนิเทศการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ได้แก่ (1) ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนออนไลน์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (2) ผู้บริหารจัดประชุมทำความเข้าใจแก่คณะครูและบุคลากรทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (3) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (4) ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและประสานความร่วมมือไปยังหน่วยงานต่าง ๆ และ (5) ผู้บริหารดำเนินการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร ให้ข้อเสนอแนะในเชิงบวก

1) ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า ครูในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นว่า บรรยากาศในการทำงานที่ผู้บริหารสร้างขึ้นส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา ศรีนวล (2560) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3” ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวม มีบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกันและยอมรับนับถือกัน ด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก และด้านบรรยากาศในการทำงาน และ 2. การเปรียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีบทบาทในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีลง

2) ด้านการมีมนุษยสัมพันธระหว่างกัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและให้ความสำคัญกับการสื่อสารและความเข้าใจระหว่างครูและเพื่อนร่วมงาน แม้จะมีบางครั้งที่เกิดความแตกต่าง ทางความคิดเห็นหรือวิธีการทำงาน แต่ผู้บริหารยังคงสนับสนุนให้ครูร่วมมือกันและเคารพในความแตกต่างกัน จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน และผลการวิจัย ข้อ 6 อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความราบรื่นและเต็มไปด้วยความสบายใจ โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนและทำงานร่วมกับทีมอย่างเป็นมิตร แต่ ข้อ 5 ที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกนก บุญชูจรัส (2552) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชม” ผลการวิจัยพบว่า 1. พัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ การคิดเชิงบวกการรวมทีม การจัดการความรู้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานโครงสร้างของทีม และการกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี

3) ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทุกคนในทีมมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสให้สมาชิกในทีมได้แสดงความสามารถและใช้ทักษะของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของกชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

4) ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ดีในทีมงาน เช่น การสร้างความเข้าใจร่วมกันในทีมงาน (ข้อ 6) การรายงานปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน (ข้อ 4) การประชุมและแลกเปลี่ยนข้อมูล (ข้อ 5) และการเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา (ข้อ 1) ซึ่งทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ ทองใบ (2562) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ

ผู้ประเมินผู้อำนวยความสะดวก และผู้คาดการณ์ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ผู้ส่งเสริมสนับสนุน และผู้ให้คำปรึกษา ตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ การสื่อสารที่ดีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและระดับมาก 9ด้าน คือ การสื่อสารที่ดี ภาวะผู้นำที่เหมาะสม วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือและความขัดแย้ง บทบาทที่สมดุล การสนับสนุนและการไว้วางใจซึ่งกันและกันการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสมการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ตามลำดับ และ 3) บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

5.2 ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ระหว่างกัน สรุปโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสแสดงความคิดและข้อเสนอแนะอย่างเสรี พร้อมทั้งควรมีทักษะการสื่อสารเชิงบวกและความพร้อมที่จะรับฟัง ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความพึงพอใจในทีมงาน และผู้บริหารควรใช้หลักพรหมวิหาร 4 สอดคล้องกับงานวิจัยของพระกิตติราช จารุวณฺโณ (เนตรแสงสี) (2559) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร”ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ด้านเมตตา ผู้บริหารควรมีเป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ด้านกรุณา ผู้บริหารควรมีความกล้าตัดสินใจในการปรับปรุงการบริหารงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านมุทิตา ผู้บริหารควรมีความเอาใจใส่เกี่ยวกับปัญหาและมีความกระตือรือร้น ด้านอุเบกขา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการบริหารการวางแผนด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ

2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน สรุปโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีตามแนวหลักพรหมวิหาร เป็นวิธีการสำคัญในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดความอบอุ่นและปลอดภัยผ่านกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระปลัดพัฒนะ วฑฺฒโน (เฟื่องเนียม) (2560) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธตามหลักพรหมวิหาร 4 เขตราษฎร์บูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธตามหลักพรหมวิหาร 4 พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ตามหลักพรหมวิหาร 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับ

การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ตามหลักพรหมวิหาร 4 พบว่า 1) ด้านเมตตา ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความรักใคร่ปรารถนาดีแก่ครูมากขึ้น 2) ด้านกรุณา ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในเรื่องการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 3) ด้านมุทิตา ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความ สามารถเพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึง 4) ด้านอุเบกขา ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติต่อครูทุกคนด้วยความเสมอภาค

3. ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกัน สรุปโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีการสร้างความไว้วางใจและการยอมรับนับถือกันในทีมครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและอบอุ่น เช่น การทำกิจกรรมร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกสิทธิ์ แซ่จ๋าว (2564) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาในภาพรวม และรายด้าน พบว่า มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การวางแผนอัตรากำลังการสรรหาบุคคลการพัฒนาบุคคลการประเมินการปฏิบัติงานการบำรุงรักษาบุคคลและการให้บุคคลพ้นจากงาน 2. วิธีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยการนำหลักการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา 6 ด้าน มาบูรณาการกับหลักพรหมวิหาร 4 อันเป็นสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้แก่ 1) เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข 2) กรุณาความปรารถนาที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ 3) มุทิตา ความปีติยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี 4) อุเบกขา ความวางเฉยมีใจเป็นกลาง และ 3. การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นการพัฒนาการบริหารงานบุคคล โดยบูรณาการกับหลักพรหมวิหาร 4

5.3 เสนอแนวทางการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. มนุษยสัมพันธุ์ระหว่างกัน 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนด้วยกิจกรรมแบ่งปันประสบการณ์และส่งเสริมการให้กำลังใจ 3) มุทิตา ความยินดี ผู้บริหารควรแสดงความยินดีอย่างจริงใจต่อบุคลากรที่ทำผลงานดีเด่นและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน และ 4) อุเบกขา มีใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรวางกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและตัดสินใจอย่างยุติธรรม

2. บรรยากาศในการทำงาน 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและปลอดภัย ผ่านกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บริหารควรส่งเสริมการช่วยเหลือและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในทีม 3) มุทิตา ความยินดี ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองความสำเร็จและแสดงความยินดีอย่างจริงใจ และ 4) อุเบกขา มีใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรส่งเสริมการเป็นกลางและการจัดการความขัดแย้งอย่างยุติธรรม

3. การไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกัน 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และให้กำลังใจ 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือ 3) มุทิตา ความยินดี ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองความสำเร็จ

และแสดงความยินดีอย่างจริงใจ และ 4) อุเบกขา มีใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่เป็นกลางและยุติธรรม พร้อมการตัดสินใจที่โปร่งใสในการจัดการปัญหา

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของกันต์ศักดิ์ ยศศรี (2566) ได้วิจัยเรื่อง “การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู โดยภาพรวม ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งด้านความสำเร็จ ด้านความมีสัมพันธภาพ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ 2) วิธีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 มีดังนี้ 1) ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงความถนัด 2) ด้านสวัสดิการ จัดสวัสดิการให้ครูมีแรงจูงใจในอาชีพมีเงินเดือนที่มั่นคงเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน 3) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ครูได้รับความคุ้มครองดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานรู้สึกอบอุ่นใจรู้ถึงความปรารถนาดีความห่วงใยจากผู้บังคับบัญชา 4) ด้านความก้าวหน้า ครูได้รับโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ 5) ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้ปกครองและนักเรียนให้ความเคารพนับถือ 6) ด้านความมีสัมพันธภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมประชุมปรึกษาหารือเพื่อขอมติในการดำเนินการต่าง ๆ 7) ด้านความสำเร็จ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสำเร็จตามเป้าหมาย และ 3) แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครู มีแนวทางดังนี้ ด้านสภาพการทำงานผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความสามารถด้วยความรักมีการยกย่องชมเชยครูทุกคนที่ทำความดีตามความเหมาะสม ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ผู้บริหารควรดูแลครูให้มีความปลอดภัยในขณะทำงานให้ครูรู้ถึงความปรารถนาดีความห่วงใยจากผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้ปกครองและนักเรียนยอมรับนับถือและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครู ด้านความมีสัมพันธภาพ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมประชุมปรึกษาหารือเพื่อขอมติในการดำเนินการต่าง ๆ โดยยึดหลักความถูกต้อง ด้านความสำเร็จ

6. สรุป

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู, เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ผลของการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.67 สะท้อนให้เห็นการมีส่วนร่วมที่สำคัญของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ด้านการให้โอกาสทุกคน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ด้านบรรยากาศการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 ผลการศึกษาหลักการและวิธีการพัฒนา

บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธระหว่างกัน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกันพบว่า การส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ในทีม โดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร การส่งเสริมการช่วยเหลือและการแบ่งปันทรัพยากร การเฉลิมฉลองความสำเร็จและยอมรับผู้อื่น และการจัดการปัญหาด้วยความยุติธรรมและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง จะเห็นได้ว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โดยการพัฒนาที่เป้าหมายร่วมกันและคำนึงความก้าวหน้า และสร้างคุณธรรมจริธรรม ให้มีคุณค่าในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในแง่ของจิตใจอย่างยั่งยืน

7. ข้อเสอนแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) มนุษยสัมพัธุ์ระหว่างกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมความสัมพันธ์ด้วยความเมตตา เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแสดงไมตรีจิตต่อบุคลากร สนับสนุนการให้กำลังใจและยินดีกับความสำเร็จของบุคลากรอย่างจริงใจ และเสริมสร้างความเท่าเทียมในทีมของครู อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2) บรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตรโดยให้การส่งเสริมความช่วยเหลือ และจัดการความขัดแย้งอย่างยุติธรรม เพื่อสร้างความไว้วางใจและความสามัคคีในทีมของครู อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3) การไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ในทีมควรเน้นความเมตตาและการให้กำลังใจ กิจกรรมที่ส่งเสริมการช่วยเหลือและแสดงความยินดีร่วมกันจะสร้างบรรยากาศที่ดี และลดความขัดแย้งในทีมของครู อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยที่มีผลอยู่ในระดับมากที่สุด “ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน” ไปส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูตามหลักพรหมวิหารจะสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเอง โดยครูทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียมกันต่อไป

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยที่มีผลอยู่ในระดับมากที่สุด “ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก” ผู้บริหารควรสื่อสารที่เปิดกว้างและมีความห่วงใย โดยประยุกต์ให้หลักพรหมวิหาร เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มุ่งเน้นการทำงานที่สร้างสรรค์ความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน ต่อไป

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติในองค์กรเพื่อการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู

2) ควรวิจัยเรื่อง การศึกษากลยุทธ์และวิธีการพัฒนามนุษยสัมพันธุ ระหว่างบุคคล ในองค์กรเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

3) ควรวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นขององค์กรที่มีความสำเร็จในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู

4) ควรวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานเพื่อพัฒนาบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเองในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู

8. เอกสารอ้างอิง

กรกนก บุญชูจรัส. (2552). *ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา.* สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กรรณิการ์ ทองใบ. (2562). *บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กันต์ศักดิ์ ยศศรีล. (2566). *การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นภาพร เมฆมูสิก. (2551). *พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกลุ่มบริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้.* การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

เบญจพร สุคนธร. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

พระกิตติราช จารุวณฺโณ (เนตรแสงสี). (2559). *การศึกษาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปลัดพัฒนะ วฑฺฒโน (เฟื่องเนียม). 2560). *การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธตามหลักพรหมวิหาร 4 เขตราษฎร์บูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วนิดา ศรีนวล. (2560). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สิริรัตน์ แก้วสมบัติ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

เอกสิทธิ์ แซ่จ๋าว. (2564). *การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.12

พัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

Guidelines for Developing Creative Thinking Skills according to the Principles of Wisdom 3 of Personnel of the School Group, Efficiency Promotion Network No. 4 Pathum Thani Province

อรวรรณ พุดมอญ[1]*

Orawan Pudmon[1]*

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. อรวรรณ พุดมอญ*

Orawan Pudmon*

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Master of Education Program in Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Email: Orawan9797@gmail.com

คำสำคัญ:

การพัฒนาทักษะ, การคิดสร้างสรรค์, หลักปัญญา 3

Keywords:

Skill Development, Creativity, 3-Step Intelligence

Article history:

Received: 10/12/2024

Revised: 07/01/2025

Accepted: 12/01/2025

Available online: 14/06/2025

How to cite:

Pudmon, O. (2025). Guidelines for Developing Creative Thinking Skills according to the Principles of Wisdom 3 of Personnel of the School Group, Efficiency Promotion Network No. 4 Pathum Thani Province. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 157 - 176.

ABSTRACT

The objectives of this research article are as follows: 1) to identify the necessary creative thinking skills needs of personnel in the fourth network of efficiency-enhancing schools; 2) to explore methods for developing creative thinking skills based on the threefold wisdom principles for personnel in the same network; and 3) to propose development strategies for these skills in Pathum Thani Province. The study employed a mixed-methods approach, using quantitative research with a sample of 165 teachers to collect data through questionnaires. Statistical analyses included calculating means, standard deviations, and priority needs indices (PNI) for essential skills required by the educational institutions. Additionally, a sample of 30 teachers has assessed using evaluation forms, with similar statistical analyses performed. Qualitative research has involved content analysis of interviews conducted with 9 experts.

The research results found that 1. the needs that were most important in creative thinking skills for personnel was the ability to use thought-provoking prompts ($PNI_{modified}$=0.090), as it encourages reflective thinking ($PNI_{modified}$=0.084), fosters innovation ($PNI_{modified}$=0.079), and enhances cognitive flexibility ($PNI_{modified}$=0.076), respectively. 2. The study resulted on methods for developing creative thinking skills based on the threefold wisdom principles were as follows: 1) stimulate thinking, 2) focused communication thinking, 3) evaluative thinking, further analyzing information, 4) lateral thinking. 3. Recommendations for developing creative thinking skills based on the threefold wisdom principles for personnel within the fourth network of efficiency-enhancing schools in Pathum Thani Province were as follows: 1) stimulate thinking, open-ended questions, reflective

experiences, 2) focused communication thinking, focused questions, data analysis, 3) evaluative thinking, additional data analysis, the creation of examples, 4) lateral thinking, seeking alternative methods, thinking outside the box, and welcoming new perspectives are encouraged.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นทักษะการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 และ3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี งานวิจัยแบบผสานวิธี วิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 165 คน เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็นที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI) และใช้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 30 คน เก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมิน สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะว่า การใช้คำกระตุ้นความคิด ($PNI_{modified}$=0.090) ทำให้เกิดความคิดละเอียดลออ ($PNI_{modified}$= 0.084) คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ($PNI_{modified}$=0.079) และคิดคล่องแคล่ว ($PNI_{modified}$=0.076) ตามลำดับ 2. วิธีการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 มีผลดังนี้ 1) ทักษะการคิดคำกระตุ้นส่งเสริมสร้างสรรค์ 2) ทักษะการคิดสื่อสารใช้คำถามที่ชัดเจน 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์เชื่อมโยง วิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม 4) ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม 3. แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ดังนี้ 2) ด้านคิดคำกระตุ้นส่งเสริมสร้างสรรค์ ควรใช้คำถามเปิด สะท้อนประสบการณ์ 2) ด้านคิดสื่อสารอย่างชัดเจน ควรใช้คำถามต้องประเด็น วิเคราะห์ข้อมูล 3) ด้านคิดวิเคราะห์เชื่อมโยง ควรวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม 4) ด้านคิดเชิงนวัตกรรม ควรมองหาวิธีที่แตกต่าง คิดนอกกรอบและใช้ประโยชน์ในระดับมาก

1. บทนำ

สถานศึกษาเป็นสถานที่จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีโดยเฉพาะบุคลากรจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะเพราะเป็นภารกิจที่แต่ละองค์กรให้ความสำคัญที่จะส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ตลอดจนมีทัศนคติที่ถูกต้องในลักษณะที่ดีขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากบุคลากรเป็น

กลไกสำคัญที่ช่วยให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรต้องมีทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นที่สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ ของความสำเร็จขององค์กรจากการปฏิบัติงาน

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่จะส่งผลให้องค์ประสบความสำเร็จต้องดำเนินพร้อม ๆ กัน ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์กรทุกองค์กรต้องการให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุกระดับและทุกคน โดยความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่อาจเกิดจากการคิดแก้ปัญหาหรือจากความต้องการที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือสิ่งต่าง ๆ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้เกิดรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรืออาจก่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรที่ช่วยให้การดำเนินงานมีการพัฒนาและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวไว้ในร่างกรอบแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กล่าวในบทสรุปผู้บริหารว่า (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566: ก-ข) บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ที่จะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชนตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กฎหมายนโยบายและทิศทางแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม”แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รวมถึงมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562-2565) และมีสาระสำคัญในการบริหารกำลังคนภาครัฐ “เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ” เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งส่วนราชการ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวมมีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบมีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว” และได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาไว้ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์: ด้านการพัฒนาบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์การ อย่างยั่งยืน 2) พันธกิจ: ด้านการพัฒนาบุคลากร

(1) เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน (2) พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) (3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ (4) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 3) ประเด็นยุทธศาสตร์: ด้านการพัฒนาบุคลากร (1) พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD) (2) ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป Next Normal (HR Digitization) (3) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR Integrity & Transparency) (4) พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR Work Life Balance)

สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นหน่วยที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอยู่เสมอ บุคลากรยังขาดทักษะในการดำเนินงาน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น และยังช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง ในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเป็นธรรมที่มีหลักการเป็นสากลเป็นหลักความจริงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ คือ ธรรมดาของสิ่งทั้งหลายเป็นเช่นนั้นเอง เรียกว่า เป็นกฎธรรมชาติ ในทางปฏิบัติสอนให้คนมีเมตตากรุณาอย่างเป็นสากล ชาวพุทธต้องมีความเมตตากรุณาต่อสรรพสัตว์ทั่วกันหมดไม่เลือกพวกเขาพวกใครเป็นหลักคำสอนที่เชื่อกันว่า เป็นหลักธรรมที่สร้างภูมิรู้ ภูมิปัญญาของพระพุทธองค์ ที่ถูกถ่ายทอดสืบต่อมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2550 ปี และได้ชื่อว่าเป็นภูมิปัญญาโลก ภูมิปัญญาของมนุษยชาติเป็นมรดกโลกที่หาค่ามิได้ (สุภาคย์ อินทองคง, 2550: 89) โดยเฉพาะ “ปัญญา 3” คือ องค์ความรู้ที่เป็นปัญญาพลังของปัญญาที่เป็นสัมมาทิฏฐิเป็นคุณค่าที่ดีในการส่งเสริมพัฒนาหรือบริหารเพราะปัญญาจะพัฒนาที่ตัวเราให้งอกงามขึ้นทั้งด้านการประประพฤติทางจิตใจ ให้คิดได้ คิดเป็น ทำได้ ทำเป็น ได้อย่างถูกต้อง ได้ผลดี ดังนั้น มนุษย์ต้องอาศัยความรู้ที่ถูกต้อง คือ “ปัญญา” เพื่อทำลายความทุกข์และต้นเหตุของความทุกข์ทั้งปวง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551: 93)

จากความเป็นมาและปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรคนหนึ่งของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จึงมีความสนใจเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ในประเด็นที่ต้องการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ใน 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทักษะด้านความคิดคล่องแคล่ว ทักษะด้านการใช้คำกระตุ้นการคิด และทักษะด้านความคิดละเอียดลออตามหลักปัญญา 3 (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 11, 2539: 271) คือ จินตามยปัญญา ปัญญาเกิดจากการคิด สุตมยปัญญา ปัญญาเกิดจากการฟังหรือศึกษาเรียนรู้ และภาวนามยปัญญา ปัญญาเกิดจากการปฏิบัติ เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการคิด

สร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดจากกลุ่มตัวอย่างครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน และการเก็บข้อมูลแบบประเมินจากกลุ่มตัวอย่างครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางทักษะการคิดสร้างสรรค์และเชี่ยวชาญด้านศาสนา จำนวน 9 รูป/คน เพื่อดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดการวิจัยเป็นระยะดังต่อไปนี้

3.2 ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

การศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 288 คน จาก 11 โรงเรียน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน แต่เนื่องจากว่าประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน มีจำนวนเท่ากันจึงใช้วิธีสุ่มเลือกหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางเปรียบเทียบที่สำเร็จรูปของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560: 49) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	รายชื่อโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
		ครู/คน	ครู/คน
1.	โรงเรียนลิ้นจี่อุทิศ	8	5
2.	โรงเรียนวัดอู่ข้าว	18	10
3.	โรงเรียนเจริญวิทยา	12	7
4.	โรงเรียนวัดหว่านบุญ	27	15
5.	โรงเรียนวัดมูลเหล็ก	17	10
6.	โรงเรียนวัดพืชนิมิต (คำสวัสดิ์ราษฎร์บำรุง)	24	11
7.	โรงเรียนอินทรนาวีราษฎร์อุปถัมภ์	16	9
8.	โรงเรียนวัดผลาหาร	15	8
9.	โรงเรียนวัดคุณหญิงส้มจีน (มิตรภาพที่ ๖๔)	17	10
10.	โรงเรียนคลองหนึ่ง(แก้วนิมิตร)	39	24
11.	โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์	95	56
	รวมจำนวน (คน)	288	165

ตารางที่ 1 ข้อมูลเปรียบเทียบจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง

2. ขอบเขตของการวิจัย

2.1 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูสอนในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 288 คน จำนวน 11 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสอนในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน จำนวน 11 แห่ง

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีการเจาะจงคุณสมบัติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์และด้านศาสนา จำนวน 9 รูป/คน

4. ผู้ประเมิน ได้แก่ ครูและบุคลากรกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 9 คน โดยการใช้วิธีการเจาะจงคุณสมบัติเป็นครูและบุคลากร

2.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้วิจัย ได้แก่ โรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 11 แห่ง

2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้วิจัย ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2567 ถึง ธันวาคม 2567 รวม 7 เดือน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2. การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ทักษะด้านความคิดคล่องแคล่ว ทักษะด้านการใช้คำกระตุ้นความคิด ทักษะด้านความคิดละเอียดลออ

3. การกำหนดกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. การสร้างเครื่องมือวิจัยตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

5. การนำเสนอร่างเครื่องมือวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6. การนำเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ จากนั้นนำมาประปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

7. การจัดพิมพ์เครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอนของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เพื่อหาความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหารายข้อ จากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการดำเนินการวิจัย ดังนี้ +1 หมายถึง แน่ใจว่าเนื้อหาแบบสอบถามตรงวัตถุประสงค์ 0

หมายถึง ไม่แน่ใจว่าเนื้อหาแบบสอบถามตรงตามวัตถุประสงค์ - หมายถึง เนื้อหาของแบบสอบถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด ไปทดลองกับครูโรงเรียนวัดนาวง เพื่อหาค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.977 ขึ้นไป

3. นำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากกรรมการที่ปรึกษาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไป ต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จำนวน 165 คน

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละชุดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอน วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็นทักษะการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในปัจจุบันจากกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 เป็นเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามเกณฑ์คะแนนค่าเฉลี่ยระดับคะแนน(ประกอบ กรรณสูต, 2542: 108) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 สภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3. 51–4.50 สภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 สภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 สภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 สภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I–D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่ คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{modified}=(I-D)/D$$

I คือ (Important) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D คือ (Degree of success) ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความต้องการจำเป็นด้วยค่า $PNI_{modified}$ ดังนี้

ข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ มาก แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นมาก

ข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ น้อย แสดงว่ามีค่าความต้องการจำเป็นน้อย

3.3 ระยะที่ 2 ศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ โดยเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางทักษะการคิดสร้างสรรค์และเชี่ยวชาญด้านศาสนา เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 9 รูป/คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี มีดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

2. แบบสัมภาษณ์ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทักษะการคิดสร้างสรรค์และเชี่ยวชาญด้านศาสนาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เพื่อนำมากำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานีตามหลักปัญญา 3 ได้แก่ 1) จินตามย (ปัญญาเกิดจากการคิดพิจารณา) 2) สุตมยปัญญา (ปัญญาเกิดจากการสดับเล่าเรียน) 3) ภาวนามยปัญญา (ปัญญาเกิดจาก การปฏิบัติบำเพ็ญ)

3. การนำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาของแบบสัมภาษณ์ ในเบื้องต้น

4. การนำความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง ก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ผู้บริหารและครูสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน เป็นหญิง จำนวน 90 คน และเป็นชาย จำนวน 75 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 79 คน รองลงมา มีอายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 37 คน มีอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 35 คน และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 51–61 ปี จำนวน 14 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 117 คน รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 44 คน และปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.42 เป็นครูผู้สอน จำนวน 151 คน และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 มีประสบการณ์ระหว่าง 6–10 ปี มากที่สุด จำนวน 71 คน รองลงมามีประสบการณ์ระหว่าง 11–15 ปี จำนวน 54 คน มีประสบการณ์ 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 29 คน และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ระหว่าง 1–5 ปี จำนวน 11 คน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพความต้องการจำเป็นของทักษะการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1) ทักษะด้านการใช้คำกระตุ้นความคิด สภาพปัจจุบันของทักษะการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร พบว่า มีความจำเป็น อยู่ในระดับมาก จำแนกรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับได้แก่ ข้อที่ 10 มักจะใช้คำถามที่สร้างความคิดริเริ่มและกระตุ้นให้เกิดการระดมความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในทีมงานได้ ข้อที่ 9 การใช้คำพูดที่กระตุ้นให้คนอื่น ๆ มีความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองได้อย่างมาก ข้อที่ 4 สามารถใช้คำที่ทำให้คนรอบข้าง มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 6 บุคลากรรู้สึกว่าการใช้คำถามที่ชัดเจนและกระตุ้นช่วยให้ทีมได้คิดอย่างมีความสร้างสรรค์ได้มากขึ้น

2) ทักษะด้านความคิดละเอียดลออ สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็นทักษะการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยภาพรวม ทักษะด้านความคิดละเอียดลออ อยู่ในระดับมาก พบว่า อยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 6 ท่านมีความสามารถในการพิจารณาไตร่ตรองรายละเอียดและคิดรอบคอบในงานและตรงตามประเด็น ข้อที่ 1 ท่านให้ความสำคัญกับรายละเอียดของเรื่องที่กำลังคิดหรือวางแผนบ่อยแค่ไหน ข้อที่ 7 ท่านคิดอย่างละเอียดถี่ถ้วนในการวิเคราะห์ปัญหาหรือวางแผนงานในแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี และลำดับสุดท้ายคือข้อที่ 8 ท่านรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับรายละเอียดเล็ก ๆ ช่วยให้ท่านสามารถตัดสินใจได้แม่นยำมากขึ้น

3) ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็นทักษะการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยภาพรวม ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อยู่ในระดับมาก พบว่าอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ 2 ท่านได้การพัฒนาและคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่

เปลี่ยนแปลง ข้อที่ 9 ท่านคิดสร้างสรรค์ สร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรลุผล ข้อที่ 1 ท่านได้นำวิธีการปฏิบัติงานสมัยใหม่มาใช้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมี และลำดับสุดท้ายคือข้อที่ 6 ท่านมีการเพิ่มคุณประโยชน์ของกระบวนสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้มีความเป็นเอกลักษณ์ ความแตกต่างทำให้เกิดจุดแข็งในการปฏิบัติงานได้ชัดเจน

4) ทักษะด้านความคิดคล่องแคล่ว สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็นทักษะการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยภาพรวม ทักษะด้านความคิดคล่องแคล่วอยู่ในระดับมาก พบว่าอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 ท่านสามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงความคิดตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ข้อที่ 6 ท่านรู้สึกว่าตัวเองมีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสังคมยุคใหม่ ข้อที่ 3 ท่านรู้สึกว่าตัวเองมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับช่วงเวลาที่ไม่แน่นอนได้อย่างดี และลำดับสุดท้ายคือข้อที่ 8 ท่านสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการทำงานได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น

4.3 ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1) คิดคำกระตุ้นส่งเสริมสร้างสรรค์ การใช้คำกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ในทีม คำถามที่ดีมีศักยภาพในการเปิดโอกาสให้ผู้ฟังมองเห็นปัญหาในมุมมองใหม่ ๆ ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะการคิด ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในทีม

2) คิดสื่อสารอย่างชัดเจน กระบวนการคิดที่มุ่งเน้นการสื่อสารอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยการตั้งคำถามที่ชัดเจน ตรงประเด็น เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจปัญหาและแนวคิดได้อย่างถูกต้อง เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมแบ่งปันประสบการณ์ ขยายมุมมองและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เน้นการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญเพื่อใช้ในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

3) คิดวิเคราะห์เชื่อมโยง กระบวนการที่เน้นการพิจารณารายละเอียดและการพัฒนาแนวคิดจากข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูง การวิเคราะห์เพิ่มเติม การสร้างตัวอย่าง และการเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ ให้เกิดมุมมองที่ครอบคลุมมากขึ้น ช่วยให้สามารถระบุปัญหา ประเมินทางเลือก และพัฒนาวิธีแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) คิดเชิงนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและการทำงาน โดยเน้นการหาวิธีการที่แตกต่างและไม่ยึดติดกับแนวทางดั้งเดิม การคิดนอกกรอบ เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และเปิดมุมมองใหม่ ๆ

4.4 เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1. คิดคำกระตุ้นส่งเสริมสร้างสรรค์ การใช้คำถามเปิดช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และค้นหาวิธีแก้ปัญหานอกกรอบ เช่น “คุณคิดว่ามีวิธีไหนที่เรายังไม่ได้ลอง” และ "ถ้าไม่มีข้อจำกัด คุณจะเลือกวิธีไหนในการแก้ปัญหานี้” ส่งเสริมการคิดนอกกรอบ ส่วนคำถามสะท้อนประสบการณ์ เช่น “จากประสบการณ์ที่ผ่านมา คุณ

จะทำอะไรให้ดีขึ้นในครั้งหน้า” ช่วยให้เรียนรู้จากอดีต การใช้คำกระตุ้นทำให้การแก้ปัญหาและการทำงานมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของทีมงานอย่างต่อเนื่อง ผลการประเมิน พบว่า แนวทางด้านการคิดคำกระตุ้นส่งเสริมสร้างสรรค์ มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

2. คิดสื่อสารอย่างชัดเจน กระบวนการนี้เน้นการใช้คำถามที่ชัดเจนและตรงประเด็น เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจปัญหาและแนวคิดได้ถูกต้อง โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและแก้ปัญหา พร้อมตัดข้อมูลที่ไม่จำเป็นออก ทำให้การจัดการปัญหาง่ายขึ้น นอกจากนี้ ยังเสริมสร้างการสื่อสารภายในทีมด้วยการสนับสนุนการสนทนาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อขยายมุมมองและสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกันอีกด้วย ผลการประเมิน พบว่า แนวทางด้านการคิดสื่อสารอย่างชัดเจน มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

3. คิดวิเคราะห์เชื่อมโยง กระบวนการที่มุ่งพัฒนาความคิดจากข้อมูลที่มีอยู่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์คุณภาพสูง รวมถึงการวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูล การสร้างตัวอย่างและกรณีศึกษา การเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อให้ได้มุมมองที่ลึกซึ้ง กระบวนการนี้ช่วยให้ระบุปัญหาและประเมินทางเลือกได้ชัดเจน และพัฒนาวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานปรับตัวและสร้างสรรค์ได้ดีขึ้น ผลการประเมิน พบว่า แนวทางด้านการคิดวิเคราะห์เชื่อมโยง มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

4. คิดเชิงนวัตกรรม กระบวนการเน้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการแก้ปัญหาโดยค้นหาวิธีการที่แตกต่างจากแนวทางดั้งเดิมและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ผ่านการคิดนอกกรอบ เช่น การระดมความคิด การคิดเชิงนวัตกรรมสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยนำเสนอแนวคิดใหม่เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณค่า ซึ่งสำคัญต่อการแข่งขันในยุคที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วนี้ ผลการประเมิน พบว่า แนวทางด้านการคิดเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

5. อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นทักษะการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1) ทักษะด้านการใช้คำกระตุ้นความคิด ความต้องการจำเป็น มากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารใช้คำกระตุ้นความคิดบุคลากรในองค์กร เนื่องจากว่าการใช้คำกระตุ้นที่ชัดเจนและสร้างสรรค์ในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดการแสดงความคิดเห็นและการตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการคิดในการสร้างความเชื่อมั่นในทีม ทำให้สมาชิกทุกคนรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ในการทำงานและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธานี ชั้นบุญ (2551) ได้วิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใช้ทักษะการบริหารงานทั้ง 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ

2) ทักษะด้านความคิดละเอียดลออ มีความต้องการจำเป็น เพราะว่า บุคลากรมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนที่จะตัดสินใจหรือเสนอแนวทางการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาทักษะ

ความคิดละเอียดลออช่วยกระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ ทำให้บุคลากรมีความสามารถในการระบุปัญหาและทางเลือกต่าง ๆ อย่างถูกต้องนำไปสู่การวิเคราะห์อย่างมีระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรัญญา น้อยพิมาย (2562) ได้วิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะการบริหารของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (2) ทักษะด้านการสอน และชุมชน (3) ทักษะด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิด นำวิธีการทำงานแบบร่วมมือมาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

3) ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีความต้องการจำเป็น เพราะว่า มีความต้องการพัฒนาแนวคิดและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการในสังคม โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทักษะนี้ช่วยให้บุคลากรมองเห็นปัญหาจากมุมมองหลากหลายเสนอแนวทางแก้ไขที่สร้างสรรค์ และกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระบบการศึกษาและท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ สะอิ้งทอง (2564) ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งการเรียนรู้ คือ ด้านออกแบบการหน่วยการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านกลยุทธ์ในการจัดการชั้นเรียน และ 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ด้านที่ 2 การออกแบบ หน่วยการเรียนรู้ ด้านที่ 3 กลยุทธ์ในการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ 4 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และด้านที่ 5 การสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งการเรียนรู้

4) ทักษะด้านความคิดคล่องแคล่ว มีความต้องการจำเป็น เพราะว่า ความคิดคล่องแคล่วจะช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และสร้างแนวทางการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว การฝึกความคิดคล่องแคล่วยังส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ เปิดโอกาสให้คิดอย่างอิสระจะช่วยพัฒนาทักษะ สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา รุ่งเรือง (2563) ได้วิจัยเรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล” ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลประกอบด้วย ภาวะผู้นำดิจิทัล การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การทำงานเป็นทีมการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ 2) ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ (1) การสื่อสาร (2) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (3) การทำงานเป็นทีม (4) การสร้างแรงจูงใจ (5) ภาวะผู้นำดิจิทัลปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าอิทธิพลทางตรงเรียงลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ (1) การทำงานเป็นทีม (2) การสื่อสาร (3) ภาวะผู้นำดิจิทัล ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1) คิดคำกระตุ้นส่งเสริมสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรการใช้คำกระตุ้นส่งเสริมสร้างสรรค์ เพราะว่า เป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ในทีม โดยการตั้งคำถามที่ดีมีศักยภาพในการเปิดโอกาสให้ผู้ฟังมองเห็นปัญหาในมุมมองใหม่ในกระตุ้นความคิด ช่วยเสริมสร้างจินตนาการในการคิดและมองเห็นปัญหาในมุมมองใหม่ โดยการใช้คำกระตุ้นที่เปิดโอกาสให้ผู้ฟังสามารถสร้างสรรค์แนวคิดและแก้ปัญหาได้สร้างสรรค์ ส่งเสริมการฟังและเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นผ่านการตั้งคำถามที่เหมาะสม ช่วยให้สมาชิกในทีมสามารถแบ่งปันความรู้และเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยให้การปฏิบัติงานและการคิดเชิงลึกเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้คำกระตุ้นที่กระตุ้นให้เกิดการมีสมาธิในการสื่อสาร และการใช้คำกระตุ้นความคิดช่วยให้การคิด การฟัง การปฏิบัติในทีมสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณค่าในทุกระดับ สอดคล้องกับงานของพระธานินทร์ ชินเมโธ (พุกเนียม) (2558) ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักปัญญา 3 ในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้หลักปัญญา 3 ในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช บางขุนเทียน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด

2) คิดวิเคราะห์เชื่อมโยง เป็นกระบวนการที่เน้นการพิจารณารายละเอียดและการพัฒนาแนวคิดจากข้อมูลที่มีอยู่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาด สร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูง โดยประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ที่ซ่อนอยู่ การสร้างตัวอย่างเพื่อทดสอบแนวคิด และการเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ เพื่อให้ได้มุมมองที่ลึกซึ้ง การพัฒนานี้ทำให้ทีมสามารถระบุปัญหา ประเมินทางเลือก และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่มีการคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับของสุภานี สินไชย (2565) ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาครูโค้ชสู่วิถีชีวิตด้วยหลักปัญญา 3 ฐาน” ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาครูโค้ชมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยครูยุคใหม่สวมบทบาทเป็นครูโค้ชคือครูผู้สร้างแรงบันดาลใจผ่านการใช้คำถาม ที่ทรงพลัง มีการสะท้อนคิดระหว่างการโค้ชเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ คือ การนำหลักปัญญา 3 ฐานซึ่งเป็นธรรมะในการพัฒนาปัญญา เพื่อให้มนุษย์เกิดความรู้แจ้ง เห็นจริง เกิดความเข้าใจด้วยเหตุและผล หากครูสามารถนำกระบวนการพัฒนาครูโค้ชด้วยหลักปัญญา 3 ฐานมาบูรณาการกับการเรียนรู้และฝึกกระบวนการโค้ชของ “The GROW Model” อันประกอบด้วย 1) G-เป้าหมาย (Goal) 2) R-ความจริง (Reality) 3) O-ตัวเลือก (Options) 4) W-กำหนดการเดินหน้าต่อ (Way Forward) เป็นการเปิดพื้นที่ให้ครูโค้ชได้ถอดบทเรียนจากกระบวนการพัฒนาการโค้ชของตน สะท้อนคิดโดยใช้หลักปัญญา 3

3) คิดเชิงนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่เป็นกระบวนการที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการแก้ปัญหาการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรา จรรยาธรรม (2564) ได้วิจัยเรื่อง "การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล" ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัลเป็นพหุวิธีการสนับสนุนกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การวางแผนกำหนดกรอบและทิศทางควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แผนสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม 2) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาควรมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในยุคดิจิทัลให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเอกชนควรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางศักยภาพของผู้เรียนรายบุคคล 4) การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีทัศนคติที่เปิดรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนรู้ 6) การวางแผนงบประมาณต้องครอบคลุมการจัดสรรทรัพยากรที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันและต้องมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการสนับสนุนเงินงบประมาณด้านสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยี 7) การสนับสนุนและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการศึกษาควรมีการจัดสรรอุปกรณ์ดิจิทัลที่มีคุณภาพและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของบุคลากรผู้เรียน

3. เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1) คิดคำกระตุ้นส่งเสริมสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรใช้คำถามกระตุ้น เช่น คำถามเปิดและคำถามสะท้อนประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ในองค์กร

2) คิดสื่อสารอย่างชัดเจน ผู้บริหารควรการสื่อสารอย่างชัดเจนโดยใช้คำถามที่ตรงประเด็นช่วยให้ผู้ฟังเข้าใจสถานการณ์และปัญหาได้ง่ายขึ้น กระบวนการนี้ส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูลและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักการพัฒนาปัญญา 3 ฟัง คิด และลงมือทำช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกัน

3) คิดวิเคราะห์เชื่อมโยง ผู้บริหารควรใช้กระบวนการวิเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูลระบุปัญหาและพัฒนาแนวคิด โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อเข้าใจมุมมองที่แตกต่างและประเมินทางเลือกอย่างมีระบบ ตามหลักปัญญา ฟัง การศึกษา จิต และการลงมือปฏิบัติ

4. คิดเชิงนวัตกรรม ควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้ทีมสำรวจแนวทางแก้ปัญหาใหม่และพัฒนาผลิตภัณฑ์ รวมถึงบริการใหม่ โดยใช้เทคนิคการระดมความคิดและการสร้างแบบจำลอง ตามหลักปัญญา ฟัง การศึกษา จิต และการลงมือปฏิบัติ ทีมควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและร่วมมือเพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจินตนา พรมพุ้ย (2566) ได้วิจัยเรื่อง "แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรม กลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิม

พระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี" ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวม ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เพราะว่า ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญงานด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านการบริหารแหล่งเรียนรู้ และด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลมาก 2) ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรม (ปัญญา 3) ประกอบด้วย (1) จินตามยปัญญา ปัญญาเกิดจากความคิดผู้บริหารและครูมีการคิดค้นหาแนวทางการบริหารงานวิชาการมีวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำในการบริหารและใช้กระบวนการเรียนรู้นวัตกรรมยุคดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ (2) สุตมยปัญญา ปัญญาเกิดจากการฟัง รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการ นำนวัตกรรมการเรียนรู้มาใช้งานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง และ (3) ภาวนามยปัญญา ปัญญาเกิดจากการกระทำหรือลงมือส่งเสริมการปฏิบัติจากประสบการณ์ตรงหรือเรียนรู้วิธีการพัฒนาปัญญาอย่างต่อเนื่อง และ 3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษา (ปัญญา 3) ประกอบด้วย (1) จินตามยปัญญา ปัญญาเกิดจากความคิด ควรใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์เรียนรู้นวัตกรรมยุคดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ (2) สุตมยปัญญา ปัญญาเกิดจากการฟัง ควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวการส่งเสริมการนำนวัตกรรมยุคดิจิทัลเรียนรู้บริบทที่เปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้น และ 3) ภาวนามยปัญญา ปัญญาเกิดจากการลงมือปฏิบัติ ควรนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมให้เกิดประสิทธิภาพ

6. สรุป

การศึกษาพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Research Method) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อต้องการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4, ศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 และเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

การพัฒนาเริ่มมีมาตั้งแต่อดีตกาล ด้วยการที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดำรงชีวิตด้วยการอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นสังคมแล้วมีการคัดเลือกผู้นำเพื่อดำเนินการพัฒนากลุ่มของ ตนเองเพื่อการอยู่รอดของเผ่าพันธุ์ อันเป็นการปฏิบัติสืบต่อกันมา ด้วยเหตุดังกล่าว คำว่าการพัฒนาจึงได้กลายเป็นคำที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก เพราะจากการที่ประเทศต่าง ๆ ต้องประสบกับปัญหาจากสงครามจึงจำเป็นที่จะต้องแสวงหาแนวทางและวิธีการเพื่อดำเนินการ ปรับปรุง ฟื้นฟู แก้ไขสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในประเทศของตนเอง

ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ คิดอย่างกว้างไกล และคิดได้หลายทิศทาง มีความคิดที่หลุดออกจากกรอบแนวคิดแบบเดิม ๆ และมองเห็นความเชื่อมโยงกันของวัตถุรอบตัว ทำให้สามารถแก้ปัญหายุ่งยากที่พบเจอในชีวิตประจำวันให้หมดในปัจจุบันให้เป็นการคิดออกมาในรูปแบบความสร้างสรรค์ วิธีการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 มีผลคือ ทักษะการคิดคำกระตุ้นส่งเสริมสร้างสรรค์ ทักษะการคิดสื่อสารใช้คำถามที่ชัดเจน ทักษะการคิดวิเคราะห์เชื่อมโยง วิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม,

ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 คือ ด้านคิดคำกระตุ้นส่งเสริมสร้างสรรค์ ควรใช้คำถามเปิด สะท้อนประสบการณ์ ด้านคิดสื่อสารอย่างชัดเจน ควรใช้คำถามต้องประเด็น วิเคราะห์ข้อมูล ด้านคิดวิเคราะห์เชื่อมโยง ควรวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม ด้านคิดเชิงนวัตกรรม ควรมองหาวิธีที่แตกต่าง เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 ของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

7. ข้อเสอนแนะ

1.ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีโครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อกระตุ้นส่งเสริมสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรสนับสนุนการฝึกอบรมครูและบุคลากรในพัฒนาศักยภาพกระตุ้นส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถามที่ไม่มีคำตอบตายตัว เพื่อสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการคิดนอกกรอบ

2. คิดสื่อสารอย่างชัดเจน ผู้บริหารควรมีนโยบายการสื่อสารที่ชัดเจนในองค์กรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ตรงประเด็น จัดการอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสื่อสารของบุคลากร

3. คิดวิเคราะห์เชื่อมโยง ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างทีมงาน สามารถตอบสนองประเด็นและสถานการณ์ได้หลาย ๆ อย่างและทำให้เราสามารถสืบเสาะหาสิ่งเชื่อมโยงระหว่างกัน สร้างระบบช่องความคิดต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับความรู้ เพื่อสร้างการวิเคราะห์และมีมุมมองที่หลากหลาย การจัดการประชุมหรือกลุ่มทำงานที่มีการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

4. คิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารควรใส่ใจหรือเอาใจใส่ การจัดการอย่างเป็นระบบ การสืบค้นแบบ ร่วมมือร่วมพลัง การสร้างภาพลักษณ์ การเข้าถึงเฉพาะบุคคล และการทำงานที่ผ่อนคลาย สนับสนุนการคิดเชิงนวัตกรรมผ่านการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานที่ไม่ถูกจำกัดด้วยแนวทางเดิม

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 “ด้านการคิดคำกระตุ้นส่งเสริมสร้างสรรค์” ผู้บริหารควรจัดอบรมหรือกิจกรรมเวิร์กช็อปด้วยการตั้งคำถามที่กระตุ้นการคิดวิเคราะห์ แก่บุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 “ด้านการคิดสื่อสารอย่างชัดเจน” ผู้บริหารควรสร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 “ด้านการคิดวิเคราะห์เชื่อมโยง” ผู้บริหารควรตั้งคำถามหรือห้องเรียนรู้การคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ผ่านระบบออนไลน์ แก่บุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

4. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง “ด้านการคิดเชิงนวัตกรรม” ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการฝึกทักษะการคิดเชิงบวก แก่บุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทักษะการใช้คำกระตุ้นความคิดกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา

2. ควรศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะความคิดคล่องแคล่วผ่านการฝึกฝนในสถานการณ์จริงในระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา

3. ควรศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรตามหลักปัญญา 3 ตามหลักในระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา

8. เอกสารอ้างอิง

จันทิมา รุ่งเรือง. (2563). โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย.* 11 (1), 55-75.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS,* พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

ธานี ชั้นบุญ. (2551). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ประกอบ กรรณสูต. (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์,* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

พระธานินทร์ ชินเมโธ (พุกเนียม). (2558). *การใช้หลักปัญญา 3 ในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมฉบับพุทธศาสตร์ ประมวลธรรม,* พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภัทรา จรรยาธรรม. (2564). *การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 11.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ลัดดาวัลย์ สะอิ้งทอง. (2564). *แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร.* กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สุจินตนา พรมพุ้ย. (2566). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรม กลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณาราชวิทยาลัย.

สุภาคย์ อินทองคง. (2550). *การใช้หลักพุทธธรรมนำการวิจัยและพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สุขภาพองค์รวม.* สงขลา: ศูนย์เรียนรู้ชุมชนภาคใต้ (ศรช.).

สุภานี สินไชย. (2565). กระบวนการพัฒนาครูโค้ชสู่วิถีชีวิตด้วยหลักปัญญา 3 ฐาน. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ.* 9 (2), 431-440.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.13

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

Personnel Management According to the Principle of Brahma Vihara IV of School Administrators Affiliated to the Ayutthaya Secondary Education Area Office

จารุกิตติ์ ใจบุญ[1]*

Jarukit Jaiboon[1]*

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. จารุกิตติ์ ใจบุญ*

Jarukit Jaiboon*

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Graduate Master of Education Program in Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Email: jarukit142523@gmail.com

คำสำคัญ:

การบริหารงานบุคคล, หลักพรหมวิหาร 4

Keywords:

Personnel Management, Brahma Vihara IV

Article history:

Received: 16/12/2024

Revised: 01/01/2025

Accepted: 10/01/2025

Available online: 14/06/2025

How to cite:

Jaiboon, J. (2025). Personnel Management according to the Principle of Brahma Vihara IV of School Administrators Affiliated to the Ayutthaya Secondary Education Area Office. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 177 - 201.

ABSTRACT

This research article has three objectives: (1) to study the current state of personnel management among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office in Phra Nakhon Si Ayutthaya; (2) to explore the application of Brahmavihara IV principles in personnel management by these administrators; and (3) to propose guidelines for personnel management based on the Brahmavihara IV principles for school administrators within the same context. The study using a mixed-methods approach, collecting quantitative data from 205 school administrators and teachers through an opinion a questionnaire, which was analyzed using statistical methods such as mean and standard deviation. Additionally, qualitative data were gathered through interviews with seven experts using content analysis to extract appropriate management guidelines.

The research findings indicate that 1. the state of personnel management among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office in Phra Nakhon Si Ayutthaya was found to be at a high level overall, with a mean score of 4.44 and a standard deviation of 0.32. Analysis of the state of personnel resource management by specific aspects revealed two aspects rated at the highest level: personnel training and development and workforce planning. The remaining aspects were rated at a high level, including performance evaluation, recruitment and appointment, and salary and promotion management. 2. The results of the study of personnel management methods based on the Brahmavihara IV principles among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office in Phra Nakhon Si Ayutthaya revealed the following practices: Loving-

kindness (Metta): Personnel management involves actively listening to and caring for staff. Compassion (Karuna): Administrators demonstrate generosity and support for personnel development. Sympathetic Joy (Mudita): The focus is on celebrating the success of personnel in both their professional tasks and personal development. Equanimity (Upekkha): Management emphasizes fair and unbiased evaluations. 3. The guidelines for personnel management based on the Brahmavihara IV principles state of mind in all five areas-workforce planning, recruitment and appointment, salary and salary increments, performance evaluation, and personnel training and development-for school administrators under the Secondary Educational Service Area Office in Phra Nakhon Si Ayutthaya are as follows: Metta, Karuna, Mudita, Upekkha.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา (2) เพื่อศึกษาวิธีการการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา และ (3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาโดยใช้วิจัยแบบผสานวิธี โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้บริหารและครู จำนวน 205 คน ผ่านแบบสอบถามความคิดเห็น ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสกัดหาแนวทางการบริหารที่เหมาะสม

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 การวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคล ตามลำดับรายด้านมี 2 ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากรกับด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือน 2. ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีวิธีการ ดังนี้ 1) เมตตา การบริหารงานบุคคลมีการฟังและดูแลบุคลากรอย่างใส่ใจ 2) กรุณา การบริหารงานบุคคลมีการดูแลบุคลากรอย่างเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากร 3) มุทิตา การบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นการสนับสนุนความสำเร็จของบุคลากร ทั้งในด้านการทำงานและการพัฒนาตนเอง 4) อุเบกขา การบริหารงานบุคคลมุ่งเน้น

การประเมินผลอย่างเป็นกลางและยุติธรรม 3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยามีแนวทางการบริหารบุคคล คือ 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา 4) อุเบกขา

1. บทนำ

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับ บุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ทั่วโลกให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของ ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1) ในการพัฒนาการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญ และจำเป็นต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานด้านการศึกษาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารการศึกษา ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติโดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนามีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

การเป็นผู้นำหรือผู้อำนวยการโรงเรียนอาจเป็นงานที่ท้าทาย เพราะงานส่วนใหญ่เป็นงานบริหารและเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่าย และที่สำคัญ คือ เป็นหัวเรือใหญ่ในการผลักดันงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็น การผลักดันด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหารโรงเรียน ในแง่มุมที่สำคัญของผู้บริหารที่สามารถพาโรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ การเป็นผู้นำที่มีทัศนคติเชิงบวก ช่วยสนับสนุนและสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ผู้เรียนและมีอุดมการณ์มุ่งสร้างความสำเร็จไม่ว่าจะต้องใช้กลยุทธ์อะไรก็ตาม นอกจากคุณสมบัติความเป็นผู้นำดังที่กล่าวไปแล้ว

การสร้างคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สามารถดำเนินงานไปด้วยความราบรื่น ผู้บริหารต้องมีหลักในการครองตน ครองคน ครองงาน โดยหลักการดังกล่าวต้องใช้ควบคู่กับหลักธรรมในการครองใจคนที่เรียกว่าพรหมวิหาร 4 เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ ในด้านการบริหารผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีความสามารถอย่างเต็มศักยภาพทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมอย่างสมดุล ตลอดจนพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เพื่อนำผลจากการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดและพัฒนาระดับการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ตลอดจนนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2) เพื่อศึกษาวิธีการการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1) รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้เป็นการผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการผสมในระดับข้อมูลด้วยการศึกษาวิเคราะห์ตัวแปร ประชากรกลุ่มเป้าหมาย และกรอบแนวคิดในเชิงคุณภาพ และนำไปสู่การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ (Statistics Analysis) ในเชิงปริมาณและวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) และจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open–ended Questionnaire) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบทระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) นำเสนอผลการศึกษาตามแบบวิธีการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อเชื่อมโยงความรู้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน“การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้กำหนดระยะการวิจัยทั้งหมด 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยามี 2 ระยะ ดังนี้

1) การศึกษาเอกสาร แหล่งข้อมูล: หนังสือ ตำรา บทความวิชาการ งานวิจัย เว็บไซต์ เครื่องมือ: แบบศึกษาเอกสาร (Document Study) การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลลัพธ์: กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2) แบบสอบถาม ศึกษาจากการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แหล่งข้อมูล: ครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน เครื่องมือ: แบบสอบถาม (Questionnaire) การวิเคราะห์ข้อมูล: ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา ผลลัพธ์: สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ระยะที่ 2 ศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยามี 1 ระยะ ดังนี้

1) สัมภาษณ์ วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา วิธีดำเนินการวิจัย: ศึกษาวิธีการการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แหล่งข้อมูล: ผู้บริหาร และครู จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบใช้วิธีการสุ่มแบบสโนว์บอล (Snow ball) เครื่องมือ : แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลลัพธ์: วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ระยะที่ 3 เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา วิธีดำเนินการวิจัย: ปรับปรุงแก้ไขและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แหล่งข้อมูล: อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้วิจัย เครื่องมือ: ศึกษาเอกสาร (Document Study) การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลลัพธ์: แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2) ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

(1) ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 363 คน จำนวน ๓ โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา, ม.ป.ป.)

(2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ขนาด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครู ของแต่ละอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่มด้วยวิธีการจับสลาก (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2555: 264)

(3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ได้แก่ ผู้บริหาร และครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 7 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1) เชิงปริมาณ การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีระยะการสร้างเครื่องมือในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

(1) การศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา” จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(2) การสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นคำถามสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

(3) การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

(4) การกำหนดกรอบแนวคิดตัวแปรต้น ตัวแปรตาม

(5) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(6) การนำร่างเครื่องมือวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(7) การนำเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ จากนั้นนำมาประปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

(8) การจัดพิมพ์เครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

(9) ระยะในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไป (บฑ. 6) ต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อขอหนังสืออนุญาตเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย หนังสืออนุญาตทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try out) และหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจากผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งหมด 205 คน

(10) การนำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดไปดำเนินการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อไป

ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยมีรายละเอียดเครื่องมือ ดังนี้

(1) แบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาและแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scale) ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

(2) แบบสัมภาษณ์ แบบสอบสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

(1) การศึกษาแนวทางและลักษณะของแบบสอบถามที่จะใช้วิจัยโดยศึกษาจากเอกสารตำราและแบบสอบถามที่ได้มีการนำไปใช้ในงานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

(2) แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒินำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพเครื่องก่อนในเบื้องต้นก่อนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ

(3) การนำร่างเครื่องมือวิจัยที่ได้รับคำแนะนำจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุง

(4) แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนำไปให้ผู้ทรงผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหารายข้อจากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index; IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการดำเนินการวิจัย ดังนี้ +1 หมายถึง แน่ใจว่าเนื้อหาแบบสอบถามตรงวัตถุประสงค์ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าเนื้อหาแบบสอบถามตรงตามวัตถุประสงค์ -1 หมายถึง เนื้อหาของแบบสอบถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

(5) การนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมายจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

3.2) เชิงคุณภาพ

1) การศึกษาแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2) การนำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาของแบบสัมภาษณ์ในเบื้องต้น

3) การนำความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

4) ระยะในการเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไป (บฑ. 6) ต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา และหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเวลา ที่นัดหมายในการสัมภาษณ์ ด้วยวิธีการที่หลากหลายดังนี้ การจดบันทึกการสัมภาษณ์และการสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1) เชิงปริมาณ การเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตามระยะ ดังนี้

1) การยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไป (บฑ. 6) ต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย หนังสืออนุญาตทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try out) และหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาจำนวน 287 คน

2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยพร้อมกับแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาด้วยตนเอง และหลังจากนั้นจะไปรับแบบสอบถาม คืนด้วยตนเอง

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามระยะของการวิจัย

4.2) เชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ด้วยการดำเนิน ดังนี้

1) การยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไป (บฑ. 6) ต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย หนังสืออนุญาตทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try out) และหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2) ผู้วิจัยประสานงานโดยการนัดหมาย ตารางการสัมภาษณ์

3) นัดหมายเวลา สถานที่ที่แน่นอนกับผู้ให้สัมภาษณ์

4) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ทรงคุณวุฒิที่กำหนดไว้ จำนวน 7 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1) เชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละชุดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) ข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงถึงข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่

5.2) เชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1) การนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

2) การนำข้อความจากการสัมภาษณ์และจดบันทึกมาจำแนกประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

3) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

4) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาและการอ้างอิงคำพูดบุคคล

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของครูและผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามเพศ จำนวน 205 คน พบว่าเป็นชาย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 เป็นหญิง จำนวน202 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 ตามอายุ จำนวน 205 คน การวิเคราะห์ข้อมูลอายุพบว่า อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 อายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 กลุ่มอายุ 21-30 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ตามระดับการศึกษาพบว่าเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 และระดับปริญญาโทมีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 ตามตำแหน่ง ในการสำรวจตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน พบว่าทั้งหมดเป็นครู คิดเป็นร้อยละ100.0 ตามประสบการณ์การทำงาน จำนวน 291 คน เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖ ขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี

เป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุด มีจำนวน 151 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 51.9 สำหรับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 เช่นเดียวกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไปที่มีจำนวนเท่ากัน

2) ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 มีรายข้อ 4 ข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ 1. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้ทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 2. แผนอัตรากำลังมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และลำดับที่ 3. มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ แผนการวางอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีระบบการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีแผนการจัดสรรอัตรากำลังตามความต้องการและจำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ 1. การประเมินผลบุคลากรเข้าปฏิบัติงานหลังจากที่มีกระบวนการการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 2. การสรรหาบุคลากรมีการกำหนดคุณสมบัติอย่างชัดเจนและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 3. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรมีความยุติธรรมและโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กระบวนการสรรหามีการตรวจสอบประวัติและความเหมาะสมของผู้สมัคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68

3. ด้านเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือน ภาพรวม ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ 1. มีการแจ้งผลการประเมินการพิจารณาเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ทราบทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 2. มีการติดตามและประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 3. การเลื่อนเงินเดือนมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การปรับเงินเดือนมีความสอดคล้องกับการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวม ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 มีรายข้อ 4 ข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ 1. บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 2.การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 3.ผลการประเมินมีการสื่อสารอย่างชัดเจนและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและปรับปรุงบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

5. ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร การอบรมพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 รายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ 1. การพัฒนาบุคลากรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 ข้อที่ 2.บุคลากรมีโอกาสได้รับการอบรมพัฒนาที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 ข้อที่ 3. การอบรมพัฒนาบุคลากรมีการพิจารณาถึงผลกระทบต่อองค์กรในระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรมีการพิจารณาถึงความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการอบรมพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร มีค่าเท่ากันคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58

4.2 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ในการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา การจัดสรรอัตรากำลังตามความต้องการและความจำเป็นเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความต้องการของอัตรากำลังบุคลากรอย่างละเอียด โดยพิจารณาจากจำนวนและประเภทของนักเรียน ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 สถานศึกษาจัดทำแผนการจัดสรรอัตรากำลังที่ชัดเจนและเป็นระบบ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 มีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดูว่าการจัดสรรอัตรากำลังมีประสิทธิภาพหรือไม่ หากพบปัญหาหรือข้อบกพร่องควรมีการปรับปรุงแผนการจัดสรรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 การจัดสรรอัตรากำลังมีการคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยการจัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็น ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการการศึกษา ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 มีการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น คณะครู, ผู้ปกครอง, และนักเรียน ในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรอัตรากำลัง ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับแผนการจัดสรรอัตรากำลังตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรตามความต้องการที่เกิดขึ้นในแต่ละปีการศึกษา

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 การกำหนดเกณฑ์และคุณสมบัติชัดเจนและเหมาะสม กำหนดเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้สมัครให้ชัดเจนตามความต้องการของตำแหน่ง ซึ่งรวมถึงคุณสมบัติทางการศึกษา, ประสบการณ์ทำงาน, ทักษะเฉพาะทาง และลักษณะนิสัยที่เหมาะสม ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 การตรวจสอบประวัติมีการตรวจสอบเอกสารที่ผู้สมัครส่งมา ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 การสัมภาษณ์ ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามความต้องการ รวมถึงการตั้งคำถามที่เกี่ยวข้องกับทักษะและคุณสมบัติของผู้สมัคร ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 การสัมภาษณ์หลายระดับ อาจมีการสัมภาษณ์จากหลายฝ่าย เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สมัคร คือ อุเบกขา การประเมินอย่างเป็นกลาง ควรมีการประเมินผู้สมัครอย่างเป็นกลาง ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 ควรมีการทดสอบทักษะที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 มีการตรวจสอบข้อมูล

จากผู้แนะนำที่ผู้สมัครให้มา สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานและผลการทำงานในอดีต ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลรวมข้อมูลจากทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหา เพื่อนำมาวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมที่สุด

3. ด้านเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 การเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการทำงาน มีการประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ โดยการใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใส การปรับเงินเดือนควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานต่อไป ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้จะช่วยให้บุคลากรทราบว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนจะส่งผลต่อการปรับเงินเดือนอย่างไร ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 การสนับสนุนการพัฒนาตนเอง องค์กรมีมาตรการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะ เช่น การอบรม การพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรและมีความสัมพันธ์กับการปรับเงินเดือน การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 องค์กรควรมีการศึกษาและประเมินอัตราเงินเดือนในตลาดเพื่อให้แน่ใจว่าเงินเดือนที่เสนอให้กับบุคลากรมีความเหมาะสมและแข่งขันได้ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 การปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับการพัฒนาและความก้าวหน้าจะช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าและมีศักยภาพในองค์กร ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 การสร้างวัฒนธรรมที่ยุติธรรม การปรับเงินเดือนควรมีความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรและทำให้บุคลากรรู้สึกว่าความพยายามของพวกเขาได้รับการตอบแทนอย่างเหมาะสม ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 มีการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายการปรับเงินเดือน และวิธีการที่ใช้ในการประเมินผล เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและมีความเชื่อมั่นในกระบวนการนี้

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 การสร้างมาตรฐานและเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน การมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายจะช่วยให้บุคลากรทราบถึงสิ่งที่คาดหวังจากพวกเขา และสามารถวางแผนการพัฒนาตนเองได้อย่างมีเป้าหมาย ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 มีการสื่อสารเกณฑ์การประเมินให้กับบุคลากรอย่างชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้น เพื่อให้พวกเขาทราบว่าตนเองจะต้องพัฒนาในด้านใดบ้าง ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 การใช้ผลการประเมินในการพัฒนา เมื่อได้ผลการประเมิน มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยการระบุทักษะหรือความรู้ที่ต้องการพัฒนาและการกำหนดวิธีการที่จะช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการให้ข้อเสนอแนะแก่บุคลากร โดยการส่งเสริมให้พวกเขารู้สึกว่าการประเมินผลเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ไม่ใช่เพียงแค่การตัดสินหรือให้คะแนน การให้ฟีดแบ็กที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 การกระตุ้นแรงจูงใจ การเชื่อมโยงผลการประเมินกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการเชื่อมโยงกับการเลื่อนตำแหน่งและการปรับเงินเดือน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพยายามในการพัฒนาตนเอง มีการยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในองค์กร ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่จำกัดอยู่แค่

ช่วงสิ้นปี เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ทันเวลา ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 มีการตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและความต้องการของบุคลากร

5. ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ก่อนที่จะทำการพัฒนาบุคลากร องค์กรมีการประเมินทักษะที่บุคลากรต้องการหรือทักษะที่ต้องการเสริมเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินนี้อาจทำผ่านการสัมภาษณ์ การทดสอบ หรือการสำรวจความคิดเห็นจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 การพัฒนาแต่ละครั้งควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาในด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีใหม่ การพัฒนาทักษะการสื่อสาร หรือการฝึกฝนการทำงานเป็นทีม เป้าหมายเหล่านี้ต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 การอบรมอาจมีหลายรูปแบบ เช่น การอบรมในห้องเรียน การฝึกอบรมผ่านออนไลน์ หรือการฝึกงานภาคสนาม แต่ละวิธีมีข้อดีและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ควรเลือกวิธีที่เหมาะสมกับประเภทของทักษะที่ต้องการพัฒนาและลักษณะการเรียนรู้ของบุคลากร ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 การติดตามผลหลังจากการอบรมเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้แน่ใจว่าทักษะที่ได้เรียนรู้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง อาจมีการประเมินผลโดยการวัดการเปลี่ยนแปลงในประสิทธิภาพการทำงาน, การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา หรือการใช้เครื่องมือประเมินที่เป็นมาตรฐาน ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 การพัฒนาองค์กรในระยะยาวมีการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ซึ่งบุคลากรทุกคนจะได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและเรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งจากการอบรมหรือจากประสบการณ์ในการทำงานจริง ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 การพิจารณาทักษะที่จำเป็นและการพัฒนาอย่างเป็นระบบจะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างบุคลากรที่มีความสามารถและพร้อมที่จะทำงานได้ตามความคาดหวังขององค์กร ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 การประเมินผลโดยการวัดการเปลี่ยนแปลงในประสิทธิภาพการทำงาน, การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา หรือการใช้เครื่องมือประเมินที่เป็นมาตรฐาน

4.3 ผลจากการสังเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1. ผลจากการสังเคราะห์จากแบบสอบถาม

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สถานศึกษามีแผนการจัดสรรอัตรากำลังที่คำนึงถึงความจำเป็นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีการคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใสและยุติธรรม

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง กระบวนการสรรหาบุคลากรของสถานศึกษามีการกำหนดคุณสมบัติอย่างชัดเจนและยุติธรรม

1.3 ด้านเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือน การจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนในสถานศึกษาเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจน โดยเน้นความยุติธรรมและโปร่งใส

1.5 ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร การอบรมและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร โดยพิจารณาจากความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน กระบวนการอบรมมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

2. ผลจากการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สถานศึกษามีแผนการจัดสรรอัตรากำลังตามความต้องการและจำเป็น เน้นการจัดสรรตำแหน่งที่ตรงกับความจำเป็นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง กระบวนการสรรหามีการตรวจสอบประวัติและความเหมาะสมของผู้สมัครมีกระบวนการที่โปร่งใสและยุติธรรม

2.3 ด้านเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับเงินเดือนมีความสอดคล้องกับการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากรดำเนินการโดยคำนึงถึงความยุติธรรมและโปร่งใส

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรมีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจน

2.5 ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรมีการพิจารณาถึงความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมุ่งพัฒนาทักษะที่จำเป็น โดยมีการติดตามและประเมินผลการอบรมอย่างต่อเนื่อง

3. วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สถานศึกษามีแผนการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร การคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใส มีขั้นตอนการตรวจสอบที่ชัดเจน

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรใหม่จะต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร มีการตรวจสอบความเหมาะสมของผู้สมัครอย่างละเอียด รวมถึงการสัมภาษณ์ที่มีประสิทธิภาพ ทุกขั้นตอนของการบรรจุแต่งตั้งต้องโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

3. ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องมีระบบการจัดสรรที่โปร่งใสและชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเชื่อมั่นในความยุติธรรม ต้องมีขั้นตอนและเกณฑ์ที่ชัดเจนในการเลื่อนขั้น เพื่อให้ทุกคนทราบว่าตนต้องทำอย่างไรจึงจะได้การเลื่อนขั้น

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรควรทราบถึงมาตรฐานการประเมินที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถตั้งเป้าหมายในการทำงานได้ การประเมินผลควรมีความยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้

5. ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร การอบรมต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ต้องมีการวิเคราะห์และประเมินความต้องการด้านทักษะของบุคลากรเพื่อออกแบบการอบรมที่เหมาะสม

4. สรุปผลจากการสังเคราะห์แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลเป็นแนวทางได้ ดังนี้

4.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง แผนการจัดสรรอัตรากำลังในสถานศึกษาควรเน้นการวิเคราะห์ความจำเป็นขององค์กร กำหนดตำแหน่งตามทักษะบุคลากร และมีระบบสรรหาและแต่งตั้งที่โปร่งใส

4.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง กระบวนการสรรหาบุคลากรในสถานศึกษาเน้นการกำหนดคุณสมบัติที่ชัดเจน ตรวจสอบประวัติและความเหมาะสมของผู้สมัครอย่างโปร่งใสและยุติธรรม

4.3 ด้านเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือน การจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนในสถานศึกษาเน้นความยุติธรรมและโปร่งใส ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนชัดเจนและตรวจสอบได้

4.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีเกณฑ์ชัดเจน ยุติธรรม โปร่งใส และเปิดให้บุคลากรมีส่วนร่วม ผลการประเมินส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

4.5 ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษามุ่งเน้นการอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร โดยพิจารณาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน

4.4 เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สถานศึกษามีแผนการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร การคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใส มีขั้นตอนการตรวจสอบที่ชัดเจน มีระบบการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา งานจะถูกกระจายตามความสามารถและทักษะของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรใหม่จะต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร มีการตรวจสอบความเหมาะสมของผู้สมัครอย่างละเอียด รวมถึงการสัมภาษณ์ที่มีประสิทธิภาพ ทุกขั้นตอนของการบรรจุแต่งตั้งต้องโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ต้องมีการจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร

3. ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องมีระบบการจัดสรรที่โปร่งใสและชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเชื่อมั่นในความยุติธรรม ต้องมีขั้นตอนและเกณฑ์ที่ชัดเจนในการเลื่อนขั้น

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรควรทราบถึงมาตรฐานการประเมินที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถตั้งเป้าหมายในการทำงานได้ การประเมินผลควรมีความยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้

5. ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร การอบรมต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ต้องมีการวิเคราะห์และประเมินความต้องการด้านทักษะของบุคลากรเพื่อออกแบบการอบรมที่เหมาะสม ควรมีการติดตามผลการอบรมและการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร การอบรมควรส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของบุคลากร

5. อภิปรายผล

5.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยภาพรวม การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีความเข้มแข็งในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนอัตรากำลังที่ได้คะแนนสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาชัยวัฒน์ จตฺ

ตมโล (พรหมสนธิ) (2560) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 2) สร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลและหลักพุทธ ธรรมที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริย์ติธรรม แผนกสามัญศึกษา และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี เป็นทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า สภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 มี 5 ด้านโดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สภาพการบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผนอัตรากำลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับที่ดีมาก แสดงให้เห็นว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังมีการบริหารจัดการอย่างรอบคอบ มีการปรับปรุงและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังของสุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือการวางแผนเพื่อคาดการณ์ถึงแนวโน้มอัตรากำลังในอนาคต และการวางแผนเพื่อเตรียมการทดแทนบุคลากรที่ต้องเกษียณอายุการทำงานในอนาคต การวางแผนเป็นงานที่ผู้บริหารระดับสูงร่วมกับฝ่ายบุคคลต้องทำการวิเคราะห์องค์กรด้วยความรอบคอบ เพราะหากการคาดการณ์อัตรากำลังผิดจะส่งผลต่อองค์กรโดยรวม ในการแบกรับภาระทางด้านทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งของอุษณีย์ จิตตะปาโล (2555) ได้กล่าวว่าการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือกระบวนการจัดหาคนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน โดยเริ่มตั้งแต่การแสวงหาบุคคลตามที่ต้องการมาทำการทดสอบเพื่อเลือกให้ได้คนดีที่สุด และบรรจุแต่งตั้งให้ทำงานตามตำแหน่งที่เหมาะสมการดำเนินการกระบวนการเลือกสรรบุคคลมีขอบเขต รวมถึง การดำเนินการต่าง ๆ ด้วยการค้นหาการโฆษณา ชักชวนการประชาสัมพันธ์การเลือกใช้วิธีการทดสอบที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าในสถานศึกษามีการจัดการที่เป็นธรรม โปร่งใส และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) ได้กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การออกแบบ การวางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนกับบุคลากรในองค์กรเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต การบริหารค่าตอบแทนที่ดีนั้น ควรมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของคน

ที่แตกต่างกันและทำให้บุคคลแต่ละคนรับรู้ได้ถึงความสำคัญที่องค์กรตอบแทนในความทุ่มเทความสามารถและผลงานที่ได้แสดงออกมา

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารในเขตพื้นที่นี้มีการจัดการที่ครอบคลุม โปร่งใส และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ซึ่งช่วยให้กระบวนการประเมินเป็นที่ยอมรับในหมู่บุคลากร การเพิ่มประสิทธิภาพในการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของพระสุวรรณภูมิ ธมฺมรโต (อินทร์รัมย์) (2561) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานการนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป

5. ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารในเขตพื้นที่แสดงให้เห็นว่าโดยรวมการอบรมมีประสิทธิภาพสูง โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และการอบรมที่สอดคล้องกับตำแหน่ง ซึ่งบ่งชี้ว่าองค์กรมีการจัดอบรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี อย่างไรก็ตาม การพิจารณาความสามารถและทักษะที่จำเป็นและการอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากรของวิชัย โถสุวรรณจินดา (2556) ได้กล่าวว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร คือ การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน และเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

5.2 ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1) วิธีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สถานศึกษามีแผนการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร การคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใส มีขั้นตอนการตรวจสอบที่ชัดเจน มีระบบการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา งานจะถูกกระจายตามความสามารถและทักษะของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการปรับปรุงแผนการวางอัตรากำลังให้ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา โดยภาพรวมสอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ พงษ์ พงกะพันธ์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูแบละบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการในภารกิจหลักของการบริหารงานบุคคล คือ (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4)

วินัยและการรักษาวินัย และ (5) การออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคือ การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง

1.2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรใหม่จะต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร มีการตรวจสอบความเหมาะสมของผู้สมัครอย่างละเอียด รวมถึงการสัมภาษณ์ที่มีประสิทธิภาพ ทุกขั้นตอนของการบรรจุแต่งตั้งต้องโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ต้องมีการจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรและการทำงานในตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้ง บุคลากรใหม่ควรมีการทดลองทำงานและได้รับการประเมินผลเพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ โดยภาพรวมสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญยุทธ ลือนาม (2556) ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2” โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนและการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพความคิดเห็นราชการ และด้านวินัย และการดำเนินการทางวินัย

1.3.ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องมีระบบการจัดสรรที่โปร่งใสและชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเชื่อมั่นในความยุติธรรม ต้องมีขั้นตอนและเกณฑ์ที่ชัดเจนในการเลื่อนขั้น เพื่อให้ทุกคนทราบว่าตนต้องทำอย่างไรจึงจะได้การเลื่อนขั้น การเลื่อนเงินเดือนต้องพิจารณาผลการทำงานอย่างเป็นธรรม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ค่าตอบแทนควรมีความเหมาะสมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การปรับเงินเดือนควรคำนึงถึงการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ มีการติดตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ใจ โนนธิง และคณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของแก่น เขต 4” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 296 คน ผลวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรควรทราบถึงมาตรฐานการประเมินที่กำหนดไว้เพื่อให้สามารถตั้งเป้าหมายในการทำงานได้ การประเมินผลควรมีความยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้ บุคลากรควรมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผล เพื่อให้การประเมินสะท้อนถึงการทำงานจริง ผลการประเมินควรได้รับการสื่อสารอย่างโปร่งใสและเข้าใจง่าย ผลการประเมินควรนำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงการทำงาน ควรมีการติดตามผลการประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยภาพรวมสอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลที่มี

ประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 5 การออกจากราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) การปฏิบัติงานของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเห็นว่ามีการปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร การอบรมต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ต้องมีการวิเคราะห์และประเมินความต้องการด้านทักษะของบุคลากรเพื่อออกแบบการอบรมที่เหมาะสม ควรมีการติดตามผลการอบรมและการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร การอบรมควรส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของบุคลากร ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยภาพรวมสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาอิสรกานต์ จิตปุญฺโญ (2558) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่” ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานของหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การทำให้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งนี้ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ 1) ซึ่งจุดที่สำคัญที่สุดของการบริหารคือ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรโดยรวม 2) ดังนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลเพื่อการบริหารงานบุคคลโดยเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจุบันนี้แต่ละองค์กรเล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลในการดำเนินการ การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ที่สำคัญในองค์กร ทั้งองค์กรของรัฐหรือหน่วยงานเอกชนล้วนอาศัยแนวคิดสมัยใหม่เพื่อการบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงานบุคคลเกิดขึ้นมาควบคู่กับสังคมและพัฒนามาเป็นลำดับ ในระยะแรกอาจเกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรือโดยสามัญสำนึก เช่น ระบบครอบครัว กลุ่มสนใจกลุ่มอาชีพ ต่อมาเมื่อสังคมเจริญขึ้นได้พัฒนาเปลี่ยนแปลงไป

2) วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

2.1 เมตตา การบริหารงานบุคคลควรเน้นไปที่การฟังและดูแลบุคลากรอย่างใส่ใจ สร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดความร่วมมือและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

2.2 กรุณา การบริหารงานบุคคลควรเน้นการดูแลบุคลากรอย่างเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความจำเป็นและข้อจำกัด

2.3 มุทิตา การบริหารงานบุคคลควรมุ่งเน้นการสนับสนุนความสำเร็จของบุคลากร

2.4 อุเบกขา การบริหารงานบุคคลควรมุ่งเน้นการประเมินผลอย่างเป็นกลางและยุติธรรม

วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมสอดคล้องกับงานวิจัยของพระณัฐวุฒิ สุชาโต (คลังเงิน) และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัย แบบผสม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความจำเป็นต้องใช้หลักพรหมวิหารธรรมเป็นหลักธรรมประกอบการกำหนดแนวทางและทิศทางในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานของบุคลากรในสถานศึกษา หลักพรหมวิหารธรรม หากนำหลักธรรมนี้มาใช้ในการบริหารจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพิ่มความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา

5.3 ผลการเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ผู้บริหารสถานศึกษาการวางแผนอัตรากำลังควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร โดยการฟังความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากร มีการจัดประชุมหรือกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้เสนอความ (เมตตา)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาความสามารถและความต้องการของบุคลากรที่มีอยู่ รวมถึงการดูแลบุคลากรที่อาจมีข้อจำกัด ใช้ข้อมูลจากการประเมินความสามารถเพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสม (กรุณา)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเฉลิมฉลองความสำเร็จและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงาน จัดกิจกรรมเพื่อเฉลิมฉลองความสำเร็จของบุคลากร เช่น การมอบรางวัลหรือการจัดงานเลี้ยงส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความสามารถของตนเอง (มุทิตา)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินผลการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นกลางและมีความยุติธรรม โดยไม่ยึดติดกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น กำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนและโปร่งใส (อุเบกขา)

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการสรรหามุ่งเน้นไปที่การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร โดยคำนึงถึงความต้องการและความสามารถของบุคลากรใหม่ (เมตตา)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดูแลและช่วยเหลือผู้สมัครที่มีปัญหาหรือข้อจำกัดในการสมัครงาน ตรวจสอบประวัติและความเหมาะสมของผู้สมัครอย่างละเอียด (กรุณา)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการเฉลิมฉลองความสำเร็จของบุคลากรใหม่จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่อย่างครบถ้วน (มุทิตา)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินผลการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งควรมีความเป็นกลางและมีเกณฑ์ที่ชัดเจน (อุเบกขา)

3. ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความรู้สึกเป็นมิตรและเห็นใจต่อบุคลากร ควรมีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการจัดสรรเงินเดือนอย่างชัดเจน (เมตตา)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่และความจำเป็นของบุคลากรในการจัดสรรค่าตอบแทน มีการพิจารณาความยุติธรรมในการเลื่อนเงินเดือน (กรุณา)

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประกาศผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนและแสดงความยินดีต่อบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนขั้น สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (มุทิตา)

ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างมีความเป็นกลาง และมีเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน กำหนดระบบการประเมินผลที่สามารถตรวจสอบได้ (อุเบกขา)

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากร กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน (เมตตา)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดูแลและช่วยเหลือบุคลากรในการปรับปรุงการทำงานและพัฒนาทักษะ ให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน (กรุณา)

ผู้บริหารสถานศึกษาการประเมินผลควรมีการเฉลิมฉลองความสำเร็จของบุคลากรที่มีผลการทำงานดี ประกาศผลการประเมินให้ทุกคนทราบและแสดงความยินดีต่อบุคลากรที่ได้รับผลการประเมินดี (มุทิตา)

ผู้บริหารสถานศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความเป็นกลางและมีเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน ระบบการประเมินควรโปร่งใส เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ (อุเบกขา)

5. ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการดูแลบุคลากร มีการสอบถามความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรเพื่อให้การอบรมตอบโจทย์ความต้องการจริง (เมตตา)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดูแลและสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาทักษะที่จำเป็น มีการประเมินความสามารถและทักษะของบุคลากรเพื่อกำหนดการอบรมที่เหมาะสม (กรุณา)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประกาศผลการอบรมและความก้าวหน้าของบุคลากรให้ทุกคนทราบ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและช่วยเหลือกันในกระบวนการพัฒนา (มุทิตา)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นกลางและยุติธรรม การพัฒนาโปรแกรมการอบรม (อุเบกขา)

5.4 ข้อเสนอแนะผลการเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรในระยะยาว

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรมีระบบการประเมินความเหมาะสมของผู้สมัครที่มีความชัดเจนและยุติธรรม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการช่วยกระบวนการคัดเลือก

3. ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรสร้างระบบการประเมินผลการทำงานที่ครอบคลุมและชัดเจน เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ควรพิจารณาใช้การประเมินแบบหลายมิติ

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลควรให้โอกาสบุคลากรในการมีส่วนร่วม

5. ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดทำแผนการอบรมพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและตำแหน่งงาน โดยคำนึงถึงทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน

6. สรุป

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาวิธีการการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 และเพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 มีวิธีการ ดังนี้ เมตตา การบริหารงานบุคคลมีการฟังและดูแลบุคลากรอย่างใส่ใจ กรุณา การบริหารงานบุคคลมีการดูแลบุคลากรอย่างเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากร มุทิตา การบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นการสนับสนุนความสำเร็จของบุคลากร ทั้งในด้านการทำงานและการพัฒนาตนเอง อุเบกขา การบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นการประเมินผลอย่างเป็นกลางและยุติธรรม และแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยการพัฒนาที่มีเป้าหมายการบริหารงานร่วมกันและคำนึงถึงความยั่งยืน สามารถสร้างคุณค่าในการบริหารงานบุคคลในแง่ของจิตใจ ตามคุณธรรมและจริยธรรม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

7. ข้อเสอนแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรในระยะยาว โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการทำงานและการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีการวางแผนต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีแผนการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร การคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใส มีขั้นตอนการตรวจสอบที่ชัดเจน

2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีระบบการประเมินความเหมาะสมของผู้สมัครที่มีความชัดเจนและยุติธรรม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการช่วยกระบวนการคัดเลือก มีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่จะต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการสรรหาในอนาคต

3) ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหารควรมีระบบการจัดสรรที่โปร่งใสและชัดเจนเพื่อให้บุคลากรเชื่อมั่นในความยุติธรรม ต้องมีขั้นตอนและเกณฑ์ที่ชัดเจนในการเลื่อนขั้น เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ควรพิจารณาใช้การประเมินแบบหลายมิติ เพื่อให้ทุกคนทราบว่า ตนต้องทำอย่างไรจึงจะได้การเลื่อนขั้น การเลื่อนเงินเดือนต้องพิจารณาผลการทำงานอย่างเป็นธรรม

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการประเมินผลควรให้โอกาสบุคลากรในการมีส่วนร่วม การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและการตรวจสอบผลการทำงานในระหว่างปี ควรมีการประเมินผลที่เป็นรูปธรรมและใช้ผลการประเมินในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และติดตามผลการประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

5) ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรจัดทำแผนการอบรมพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและตำแหน่งงาน มุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในองค์กร มีการติดตามผลและประเมินความพึงพอใจของบุคลากรหลังการอบรม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแผนการอบรมในอนาคต การพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 “ด้านการวางแผนอัตรากำลัง” โดยผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรในระยะยาว สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2. สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 “ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง” ผู้บริหารมีระบบการประเมินความเหมาะสมของผู้สมัครที่มีความชัดเจนและยุติธรรม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการช่วยกระบวนการคัดเลือก สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3. สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 “ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน” ผู้บริหารควรสร้างระบบการประเมินผลการทำงานที่ครอบคลุมและชัดเจน เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ควรพิจารณาใช้การประเมินแบบหลายมิติ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

4. สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 “ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน” ผู้บริหารควรประเมินผลควรให้โอกาสบุคลากรในการมีส่วนร่วม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

5. สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 “ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร” ผู้บริหารต้องจัดทำแผนการอบรมพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและตำแหน่งงาน โดยคำนึงถึงทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารงานบุคคล

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแผนการอบรมและพัฒนาทักษะ การศึกษาความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและการศึกษาสมัยใหม่

4. ควรศึกษาในเรื่องการปรับระบบการประเมินผลการทำงาน การวิจัยสามารถมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาระบบการประเมินผลการทำงานที่สะท้อนถึงความสามารถและผลงานจริงของบุคลากร และวิธีการประเมินผลที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา

5. ควรศึกษาในด้านการวางแผนอัตรากำลังในระยะยาว การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลังในระยะยาวที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับมหภาค

9. เอกสารอ้างอิง

ชาญยุทธ ลือนาม. (2556). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2.* สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ปทุมพร กาญจนอัตถ์. (2561). *แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พระณัฐวุฒิ สุชาโต (คลังเงิน) และคณะ. (2563). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น.* 7 (2), 300-313.

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ). (2560). กระบวนการและหลักการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมตามหลักพรหมวิหารสี่. *วารสารธาตุพนมปริทรรศน์.* 1 (1), 79-90.

พระมหาอิสรกานต์ จิตปุญฺโญ. (2558). การบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่. *พุทธจักร*. 69 (5), 17-28.

พระสุวรรณภูมิ ธมฺมรโต (อินทร์รัมย์). (2561). *ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต.* 21 (2), 51-57.

พิมพ์ใจ โนนธิง และคณะ. (2558). การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของแก่น เขต 4. *วารสารธรรมทรรศน์.* 15 (1), 135-142.

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580. (2561) *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก.* หน้า 1.

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ (2555). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS,* ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์,* พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพฯ: ก้าวใหม่.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลทั่วไป.* สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2567, จาก https://www.spmay.go.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560) *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

อุษณีย์ จิตตะปาโล. (2555). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.14

อิทธิพลการก่อตัวของขบวนการนักศึกษาในพม่า ในปี ค.ศ. 1974

The Power of the Student Movement in Burma in 1974

พรรณวดี พลสิทธิ์[1]* และ อริสา สายศรีโกศล[2]

Phanawadee Phonsit[1]* & Arisa Saisrikosol[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. พรรณวดี พลสิทธิ์*

Phanawadee Phonsit*
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar, Thailand.
Email: phanawadee.phonsit@gmail.com

2. อริสา สายศรีโกศล

Arisa Saisrikosol
ศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Faculty of Religion and Philosophy, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
Email: arisa.saisrikosol@gmail.com

คำสำคัญ:
นายพลเนวิน, แนวคิดสังคมนิยมแบบพม่า, ประชาธิปไตย, ขบวนการนักศึกษาพม่า

Keywords:
General Ne Win, Burmese Socialism, Democracy, Student Movement in Burma

Article history:
Received: 29/10/2024
Revised: 27/01/2025
Accepted: 31/01/2025
Available online: 14/06/2025

How to cite:
Phonsit, P. & Saisrikosol, A. (2025). The Power of the Student Movement in Burma in 1974. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 202-217.

ABSTRACT

This research article aimed to study and analyze the influence of the formation of the student movement in Burma in 1974. There was conducted as historical research through the study of primary and secondary documents, as well as in-depth interview with former students who were involved in the student movement in Myanmar from 1962 to 1990.

The study found that in 1974, the Burmese student movement was influenced: (1) political factors: the military government of Burma continued to rule the country according to the socialist policies of General Ne Win's regime. Additionally, the 1974 Constitution was enacted which maintained the same socialist governance model as before; (2) economic factors: General Ne Win's government implemented a four-year economic plan. However, this plan still adhered to socialist principles where the military government controlled the entire economy. This situation led to protests by labor groups who joined the student movement in their demonstrations; (3) social factors: Burmese students were influenced by democratic ideas from Western radio stations, news agencies, intellectuals, as well as books and short stories. These sources introduced principles and ideas of democracy to the students. The study uses the framework of social movement theory to explain the student movement. The resource mobilization theory was applied under the context of social movement organizations, and political process theory was used to analyze the movement. Additionally, the study utilized the framework of student movements in the Asian region to understand the influence on the formation of the Burmese student movement.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการก่อตัวของขบวนการนักศึกษาในพม่า ในปี ค.ศ. 1974 เป็นการวิจัยตามแนวทางประวัติศาสตร์ด้วยการศึกษาเอกสารชั้นปฐมภูมิและทุติยภูมิ และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับอดีตนักศึกษาผู้มีประสบการณ์เข้าร่วมขบวนการนักศึกษาพม่าตั้งแต่ ค.ศ. 1962-1990

ผลจากการศึกษาพบว่า อิทธิพลจากปัจจัยมีดังต่อไปนี้ (1) ด้านการเมืองการปกครองประเทศ การเมืองรัฐบาลทหารพม่ายังคงปกครองประเทศตามแนวทางสังคมนิยมของรัฐบาลนายพลเนวิน รวมทั้งมีการจัดทำรัฐธรรมนูญ ค.ศ. 1974 ที่ยังคงรูปแบบการปกครองสังคมนิยมดังเดิม (2) ด้านเศรษฐกิจ รัฐบาลของนายพลเนวินได้มีการปรับเปลี่ยนเป็นนโยบายเศรษฐกิจ ตามแผนสี่ปี หากแต่นโยบายดังกล่าวยังคงยึดแนวทางสังคมนิยมที่รัฐบาลทหารพม่าจะเป็นผู้กำดูแลทั้งหมดส่งผลให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานออกมาประท้วงร่วมกับกลุ่มนักศึกษาด้วยและ (3) ด้านสังคม นักศึกษาพม่าได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดของระบอบประชาธิปไตย จากสถานีวิทยุของชาติตะวันตก สำนักข่าวของชาติตะวันตกปัญญาชน รวมถึงหนังสือ วรรณกรรม เรื่องสั้น โดยนำหลักการและแนวความคิดประชาธิปไตยถ่ายทอดให้แก่นักศึกษา ผู้วิจัยจึงนำเอากรอบแนวคิดของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเข้ามาอธิบายการเคลื่อนไหวของขบวนการของนักศึกษา โดยใช้ทฤษฎีระดมทรัพยากรภายใต้กรอบเงื่อนไขด้านองค์กรเคลื่อนไหวทางสังคม และนำทฤษฎีกระบวนการทางการเมืองวิเคราะห์การเคลื่อนไหวทางสังคม รวมทั้งใช้กรอบแนวคิดของขบวนการนักศึกษาในภูมิภาคเอเชียมองอิทธิพลของการก่อตัวขบวนการนักศึกษาพม่า

1. บทนำ

ปรากฏการณ์การประท้วงและต่อต้านรัฐโดยมีผู้นำเป็นคนรุ่นใหม่ ทั้งกลุ่มนักศึกษาและนักเรียน เริ่มขึ้นอีกครั้งในภูมิภาคเอเชีย ดังจะเห็นจากประเทศมาเลเซีย ฮ่องกง ไทย และพม่า โดยมีข้อเรียกร้องให้ผู้นำรัฐบาลลงจากตำแหน่ง เรียกร้องการแก้ไขปัญหาเรื่องเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและศาสนา การประท้วงได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการประท้วง ไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนไหวแบบไม่มีแกนนำ การใช้ภาษาใหม่ที่สื่อสารระหว่างผู้ชุมนุม ไปจนถึงวิธีใช้แฟลชม็อบหรือม็อบฉับพลัน ซึ่งเป็นการนัดชุมนุมแบบพร้อมเพรียงกันอย่างกะทันหันและแยกย้ายหลังจากเวลาผ่านไปไม่นานนัก การใช้สัญญาณมือในการสื่อสารต่าง ๆ ในขบวนการรวมถึงการเคลื่อนไหวข้ามพรมแดนที่เรียกเสียงสนับสนุนจากผู้คนในต่างประเทศ (ประชาไท, 2563)

ประวัติศาสตร์การเมืองของขบวนการนักศึกษาพม่าเริ่มก่อตัวพร้อมกับการตั้งมหาวิทยาลัยย่างกุ้งใน ค.ศ. 1920 นักศึกษามีความตื่นตัวทางการเมืองสูง ทำกิจกรรมเคลื่อนไหวจนทำให้พม่าได้รับเอกราชจากอาณานิคมในปี ค.ศ. 1948 ภายหลังจากพม่าได้รับเอกราช กิจกรรมทางการเมืองของนักศึกษายังดำรงอยู่และกลับมามีบทบาทเคลื่อนไหวอีกครั้ง แต่หลังจากนั้นไม่นานกิจกรรมหลายอย่างถูกจำกัดลงเมื่อนายพลเนวินรัฐประหารก้าวขึ้นเป็นผู้นำสูงสุดที่ควบรวมอำนาจตั้งรัฐบาลทหารและตั้งสภาปฏิวัติเป็นผู้ปกครองและมีอำนาจสูงสุดแทน ขณะเดียวกันได้ปรับเปลี่ยนให้พม่าเข้าสู่ระบอบสังคมนิยมด้วยการตั้งพรรคโครงสร้างนิยมพม่า (Burma Socialist Program Party; BSPP) เพื่อใช้สนับสนุนอำนาจทางการเมืองและเป็นเพียงพรรคเดียวที่ถูกต้องตาม

กฎหมาย รวมถึงประกาศใช้นโยบายวิถีพม่าสู่ระบอบสังคมนิยม (Burmese Way to Socialism) และความเป็นชาตินิยมพม่า

นอกจากนี้ รัฐบาลนายพลเนวินได้ทำการปฏิรูปการศึกษาเพื่อต้องการสร้างรัฐที่เข้มแข็ง โดยมีประชาชนที่เชื่อมั่นในอุดมการณ์เดียวจึงจะพัฒนาประเทศได้และรัฐได้ทำการขับไล่ชาวต่างชาติที่มีบทบาททางการศึกษาออกนอกประเทศ ทำให้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา จึงมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรด้วยการสร้างสำนึกความเป็นชาติ ถ่ายทอดแนวคิด อุดมการณ์ของสังคมนิยม ผ่านระบบการศึกษา รวมทั้งรัฐยังเข้าควบคุมสื่อทุกประเภท โดยรัฐอ้างถึงความสงบและเป็นระเบียบของบ้านเมือง เนื่องด้วยบริบทโลกที่ถูกแบ่งเป็นสองฝ่ายภายใต้สงครามเย็นที่มีความแตกต่างกันทางอุดมการณ์ ซึ่งรัฐบาลนายพลเนวินดำเนินการปิดประเทศไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด แต่แนวคิดทั้งสองอุดมการณ์เข้ามาในรูปแบบต่าง ๆ ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป็นผลให้ขบวนการนักศึกษาเกิดขึ้นใหม่อีกครั้ง ในปี ค.ศ. 1974 รวมถึงปัจจัยภายนอก โลกได้เข้าสู่ยุคสงครามทางอุดมการณ์ระหว่างค่ายคอมมิวนิสต์ที่มีสหภาพโซเวียตเป็นผู้นำ กับค่ายทุนนิยมเสรีที่มีสหรัฐอเมริกาเป็นผู้นำ สงครามดังกล่าวถูกเรียกว่า สงครามเย็น งได้ส่งผลกระทบต่อภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

เมื่อโลกได้เข้าสู่ยุคสงครามทางอุดมการณ์ระหว่างค่ายคอมมิวนิสต์ที่มีสหภาพโซเวียตเป็นผู้นำกับค่ายทุนนิยมเสรีที่มีสหรัฐอเมริกาเป็นผู้นำ สงครามดังกล่าวถูกเรียกว่า สงครามเย็น ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในช่วงสงครามเย็นพม่าประกาศตนว่า มีสถานะเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ทั้งสหรัฐอเมริกาและสหภาพโซเวียต แต่ปฏิเสธไม่ได้ว่า พม่าได้รับแนวความคิดระบอบประชาธิปไตยแบบเสรีนิยมเพื่อเข้ามาแทนที่ในระบอบเผด็จการทหาร ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นอาจเป็นการส่วนหนึ่งของระดมคนและสร้างโอกาสทางการเมืองให้แก่กลุ่มนักศึกษาเพื่อใช้การประท้วง แต่เหตุการณ์อันเป็นชนวนที่ทำให้ประชาชนหันมาเข้าร่วมประท้วงครั้งใหญ่ เมื่อรัฐบาลประกาศยกเลิกธนบัตรราคา 25-35-75 จ๊าต ซึ่งเป็นการยกเลิกโดยไม่มีการชดเชยแต่ประการใด ธนบัตรราคาเหล่านี้รวมเป็นเงินประมาณ 80 เปอร์เซ็นต์ของเงินทั้งหมดที่พอจะมีอยู่ในมือของชาวบ้าน (ชาญวิทย์ เกษตรศิริ, 2533: 101) มาตรการดังกล่าวทำให้ผู้คนในประเทศได้รับผลกระทบ ส่งผลให้มีการประท้วงจนกลายเป็นการประท้วงใหญ่ในปี ค.ศ. 1988

เหตุการณ์สำคัญในประวัติศาสตร์การเมืองการปกครองของพม่าที่ถูกเรียกสั้น ๆ ว่า เหตุการณ์ 8888 เป็นเหตุการณ์การประท้วงครั้งใหญ่ ซึ่งเกิดขึ้นในวันที่ 8 สิงหาคม ค.ศ. 1988 เพื่อเรียกร้องให้ยุติระบอบเผด็จการภายใต้การปกครองของนายพลเนวิน ต่อมาขบวนการเคลื่อนไหวได้เรียกร้องประชาธิปไตยที่แพร่ขยายไปทั่วประเทศ และถือเป็นการชุมนุมครั้งใหญ่ที่สุดนับตั้งแต่พม่าได้รับเอกราชเมื่อปี ค.ศ.1948 โดยมีผู้นำเป็นกลุ่มนักศึกษา การประท้วงใหญ่ในปี ค.ศ. 1988 มีบุคคลสำคัญ คือ นางอองซาน ซูจี ซึ่งออกมาประท้วงร่วมด้วย เป็นจุดเริ่มต้นที่กลายเป็นสัญลักษณ์เพื่อการต่อสู้ในพม่า อันส่งผลให้รัฐบาลใช้ความรุนแรงปราบปรามผู้ประท้วงจนมีผู้ได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก เป็นผลให้นานาชาติรับรู้เหตุการณ์ความรุนแรงและประณามการกระทำของรัฐบาลทหาร รวมถึงเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของพม่า เพราะอย่างน้อยที่สุดในเหตุการณ์นี้ทำให้นายพลเนวิน ประกาศลาออกจากทุกตำแหน่งในรัฐบาล แต่กลุ่มนายทหารภายใต้ชื่อสภาฟื้นฟูกฎและระเบียบแห่งรัฐ (State Law and Order Restoration Council; SLORC) เข้ายึดอำนาจเมื่อวันที่ 18 กันยายน ค.ศ. 1988

ส่งผลให้สภาฟื้นฟูกฎและระเบียบแห่งรัฐ (SLORC) เป็นองค์กรสูงสุดในการปกครองประเทศ และทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ควบคุมและดูแลความสงบเรียบร้อยของประเทศ (วีรศักดิ์ ฉัตรรุ่งนพคุณ, 2560: 45)

เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2021 กองทัพพม่าภายใต้การนำของ พล.อ. มิน อ่อง หลาย ผู้บัญชาการทหารสูงสุดได้ก่อรัฐประหารขึ้น ทำให้นักศึกษาประชาชนและพระสงฆ์ในพม่าหันมาแสดงความไม่พอใจและเดินประท้วงเรียกร้องให้คณะนายทหารออกจากอำนาจ ดังนั้น พลังคนหนุ่มสาวในพม่าจึงเป็นกำลังหลักของการสร้างประชาธิปไตยในพม่า ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงตั้งคำถามว่า ขบวนการนักศึกษาพม่ามีปัจจัยทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อการก่อตัวของขบวนการนักศึกษาในพม่า ในปี ค.ศ. 1974 รวมถึงรูปแบบการเคลื่อนไหวของนักศึกษากับภาคประชาชนที่นำสู่เหตุการณ์อย่างไร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการก่อตัวของขบวนการนักศึกษาในพม่า ในปี ค.ศ. 1974

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาตามแนวทางประวัติศาสตร์ (Historical Approach) ด้วยการค้นคว้า ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ทั้งจากภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยเอกสารชั้นต้นได้ศึกษาจากบันทึกความทรงจำของผู้นำขบวนการนักศึกษาและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงใบปลิวของกลุ่มองค์กรนักศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่วนเอกสารชั้นรอง ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากหนังสือ งานวิจัย บทความวิจัย บทความวิชาการ วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงผู้วิจัยได้ขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (เลขที่เอกสารรับรอง WUEC–20-039-01) เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับ Htun Aung Gyaw อดีตนักศึกษาผู้มีประสบการณ์เข้าร่วมขบวนการนักศึกษาพม่าตั้งแต่ ค.ศ.1962-1990 ด้วยการถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) และสนทนาทางสื่อออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก (Facebook) ปัจจุบัน Htun Aung Gyaw ประกอบอาชีพเป็นนักเขียนและนักวิชาการที่ประเทศญี่ปุ่น และยังใช้แหล่งข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น วิดีโอ ฐานข้อมูลซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับพม่าโดยตรง และหลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลมารวบรวมเพื่อวิเคราะห์ เรียบเรียง ตลอดจนนำเสนอผลการศึกษาในลักษณะของการพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Description)

4. ผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการก่อตัวของขบวนการนักศึกษาในพม่า ในปี ค.ศ. 1974 มีดังนี้

(1) ด้านการเมืองการปกครอง การศึกษาปัจจัยทางการเมืองการปกครองที่ส่งผลต่อการก่อตัวของขบวนการนักศึกษาในพม่า ในปี ค.ศ. 1974 พบว่า ขบวนการเคลื่อนไหวของนักศึกษาถูกจุดประเด็นขึ้นมาอีกครั้งในช่วง ค.ศ. 1974 ภายใต้ความพยายามที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงในสังคมพม่า ผ่านการขับเคลื่อนทางการเมืองของกลุ่มนักศึกษาที่ได้รับอิทธิพลจากกระแสความคิดของสังคมนิยม ชาตินิยม และประชาธิปไตย ตลอดจนระบบเศรษฐกิจและสังคม ที่ได้ผลักดันให้กลุ่มนักศึกษาร่วมกับกลุ่มอื่น ๆ ออกมาเรียกร้องให้รัฐบาลของ

นายพลเนวินและคณะลาออกจากตำแหน่ง โดยปัจจัยทางการเมืองส่งผลมาต่อเนื่องตั้งแต่นายพลเนวินเข้ามาปกครองประเทศ และปรับรูปแบบการปกครองเพิ่มมากขึ้น โดยปกครองภายใต้รัฐธรรมนูญ ค.ศ. 1974 โดยมีการตั้งคณะกรรมการจำนวน 97 คน มีนายพลซันยุ (Brigadier San Yu) เลขาธิการพรรคโครงการสังคมนิยมพม่าเป็นประธานในการร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ (กัลย์ธีรา วิญญูวิจักขณ์, 2555: 90) และมีนายพลเนวินดำรงตำแหน่งประธานาธิบดีของประเทศ พร้อมด้วยประธานพรรคโครงการสังคมนิยมพม่า การปกครองดังกล่าวได้ถูกส่งต่อจากสภาปฏิวัติให้กับพรรคโครงการสังคมนิยมและยังคงใช้ระบบการปกครองสังคมนิยมในการปกครองประเทศเช่นเดิม ตามรัฐธรรมนูญ ค.ศ. 1974 กล่าวว่า ประเทศจะต้องใช้ระบอบการปกครองแบบพรรคการเมืองเดียว และสมาชิกสภาประชาชนแม้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน แต่สมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งทั้งหมดล้วนมาจากพรรคโครงการสังคมนิยมพม่าเพียงพรรคเดียวเท่านั้น

รัฐธรรมนูญฉบับปี ค.ศ.1974 จัดตั้งองค์กรทางการเมืองที่มีอำนาจสูงสุดตามรัฐธรรมนูญ คือ สภาประชาชน (Pyithu Hluttaw) เป็นองค์กรนิติบัญญัติที่มีสมาชิกอยู่ 494 คน ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งและมาจากการแต่งตั้ง สภาประชาชนเป็นระบบสภาเดียวมีวาระ 4 ปี แต่อาจขยายหรือลดให้สั้นลงได้ สภาอาจจะยุบตัวเองและจัดให้มีการเลือกตั้งใหม่ได้ด้วยและสามารถร้องขอให้เปิดสมัยประชุมได้ (กัลย์ธีรา วิญญูวิจักขณ์, 2555: 90-91) ส่วนของฝ่ายบริหารจะแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ (1) คณะมนตรีแห่งรัฐ (Council of State) จะได้รับการคัดเลือกมาจากสมาชิกของสภาประชาชนจำนวน 29 คน ทำหน้าที่ในการชี้นำและดูแลประสานงานการบริหารทั้งส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินไปตามกฎหมาย (2) คณะรัฐมนตรี (Council of Ministers) ทำหน้าที่เป็นหน่วยบริหารสูงสุด พร้อมกับจัดทำแผนเศรษฐกิจของประเทศที่มีวาระ 4 ปี และมาจากการเป็นสมาชิกของสภาประชาชน (กัลย์ธีรา วิญญูวิจักขณ์, 2555: 91) สภาประชาชนจะมีหน้าที่จัดตั้งองค์กรกลางอีก 3 องค์กร ตามที่นรนิติ เศรษฐบุตร (2528: 48-49) อธิบายว่า มีการจัดตั้งสภาแรก คือ สภาตุลาการ (Council of People's Justices) ซึ่งสภาประชาชนจะเลือกสมาชิกจำนวนหนึ่งขึ้นทำหน้าที่เป็นองค์กรสูงสุด โดยจะทำหน้าที่พิจารณาคดีต่าง ๆ สภาที่สอง คือ สภาอัยการ (Council of People's Attorneys) เป็นองค์กรสูงสุดของรัฐในการฟ้องร้องทางกฎหมายและทำหน้าที่สำคัญ คือ การปกป้องระบบสังคมนิยมของประเทศ และสภาสุดท้าย คือ สภาผู้ตรวจสอบ (Council of People's Inspectors) เป็นองค์กรสูงสุดที่หน้าที่ตรวจสอบกิจการของหน่วยงานราชการและรายงานสิ่งที่ได้ตรวจสอบและมาตรการที่ใช้ต่อคณะมนตรีแห่งรัฐไปยังสภาประชาชน รวมถึงรัฐธรรมนูญได้กำหนดการแบ่งเขตการปกครองและรัฐแบบใหม่ขึ้นเพื่อป้องกันไม่ให้รัฐหรือเขตเป็นของคนเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งเหมือนอย่างที่เคยให้ไว้ในรัฐธรรมนูญ ค.ศ. 1947 และเพื่อลดความรู้สึกที่รัฐหรือเขตคิดจะแยกตัวออกไปจากสหภาพ (นรนิติ เศรษฐบุตร, 2528: 50) รัฐธรรมนูญฉบับใหม่นี้ในการแบ่งเขตการปกครองตามที่ระบุไว้ในมาตรา 31 ของรัฐธรรมนูญ คือ การแบ่งการปกครองเป็น 7 รัฐ ได้แก่ กะฉิ่น กะยา กะเหรี่ยง ฉานหรือไทใหญ่ ชิน มอญ ยะไข่ และแบ่งเป็น 7 เขตหรือมณฑล ได้แก่ ตะนาวศรี พะโค มัณฑะเลย์ มาเกว ย่างกุ้ง สะกาย อิระวดี (Taylor, 2009: 424) สำหรับการแบ่งเขตรัฐดังกล่าว รัฐบาลของพรรคโครงสร้างสังคมนิยมต้องการไม่ให้รัฐย่อยในสหภาพพม่าแยกตัวออกจากประเทศ

การจัดทำรัฐธรรมนูญใหม่ฉบับดังกล่าวนี้ รัฐต้องการสร้างความชอบธรรมให้รัฐบาลและต้องการการแก้ไขปัญหาที่สะสมมานาน แต่ละมัย พรมประทุม (2555: 60) มองว่า รัฐธรรมนูญใหม่ฉบับนี้ไม่ได้ช่วยให้รัฐสามารถ

แก้ปัญหาความขัดแย้งทางเชื้อชาติ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ และการประท้วงของประชาชนได้ เนื่องจากรัฐยังคงดำเนินงานผ่านรูปแบบสังคมนิยม ผ่านการถ่ายโอนอำนาจจากรูปแบบการปกครองรัฐบาลทหารเต็มรูปแบบในสภาปฏิวัติไปยังพรรคโครงการสังคมนิยมพม่า (Burma Socialist Programme Party; BSPP) เป็นพรรคที่ถูกต้องตามกฎหมายเพียงพรรคเดียว การถ่ายโอนอำนาจดังกล่าวนี้เป็นไปเพื่อให้พรรคทำหน้าที่บริหารประเทศได้อย่างเต็มที่และพยายามหาความชอบธรรมในสายตาของประชาชน จึงมีการลงประชามติจากประชาชน แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะทำให้อำนาจโดยตรงของสภาปฏิวัติอาจหมดไป แต่อำนาจโดยอ้อมถูกถ่ายโอนมายังพรรคโครงการสังคมนิยมพม่า โดยมีนายพล เนวิน และอดีตนายทหารของสภาปฏิวัติย้ายตนเองมาอยู่ในโครงสร้างอำนาจใหม่นี้ (นิติ เศรษฐบุตร, 2528: 51-52) สอดคล้องกับ Alamgir Jalal ที่ตั้งข้อสังเกตว่า การปกครองภายใต้ระบบการเมืองพรรคเดียวนี้ รัฐบาลพยายามอ้างถึงความชอบธรรม (Legitimacy) ให้กับตนเอง แม้จะถ่ายโอนอำนาจมายังพรรคโครงการสังคมนิยมพม่า แต่อำนาจยังคงอยู่ภายใต้ระบอบเผด็จการอำนาจนิยมเช่นเดิม และรัฐธรรมนูญฉบับนี้ยังคงกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า พม่าเป็นประเทศสังคมนิยมใช้ระบบเศรษฐกิจแบบสังคมนิยมแบบเดิม รวมไปถึงการเปลี่ยนชื่อประเทศเป็นสาธารณรัฐสังคมนิยมแห่งพม่า (The Socialist Republic of the Union of Burma) เพื่อให้สอดรับกับแนวคิดสังคมนิยม ฉะนั้นการบริหารประเทศจึงขึ้นอยู่กับพรรคโครงการสังคมนิยมพม่าและนายพลเนวินเหมือนเดิม (ละมัย พรมประทุม, 2555: 60)

ภายหลังจากจัดทำรัฐธรรมนูญแล้วเสร็จรัฐจัดให้มีการลงประชามติจากประชาชน พร้อมได้ประกาศใช้รัฐธรรมนูญใหม่ในวันที่ 4 มกราคม ค.ศ. 1974 (Rives, 2014: 139-140) และรัฐบาลมีความคาดหวังต่อการจัดทำรัฐธรรมนูญใหม่ เพื่อต้องการจะทำให้เศรษฐกิจของพม่าเติบโตขึ้น หลังจากการตกต่ำทางเศรษฐกิจในปี ค.ศ. 1967 และรัฐต้องการปฏิรูปนโยบายและโครงสร้างบางประการตามรัฐธรรมนูญใหม่ พรรคจึงได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจใหม่ที่เรียกว่า แผนยี่สิบปีหรือแผนนโยบายเศรษฐกิจในระยะยาวและระยะสั้นของพรรคโครงสร้างสังคมนิยมพม่า (กัลย์ธีรา วิญญูวิจักขณ์, 2555: 108-110) ดังที่ David I. Steinberg กล่าวว่า เป็นแผนเศรษฐกิจที่แบ่งออกเป็นห้าระยะ ระยะละสี่ปี และสามารถนำมาปรับใช้กับสังคมนิยมวิถีพม่าซึ่งเป็นหลักพื้นฐานทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง แผนดังกล่าวได้มีการขยายขอบเขตด้วยการให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในแผนและต้องการให้มีความหลากหลายในทางเศรษฐกิจ เช่น ขยายการผลิตทางภาคเกษตรกรรม การประมง ปศุสัตว์ เพิ่มการส่งออกและจัดตั้งอุตสาหกรรมเพื่อทำการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคทดแทนการนำเข้า โดยภาคเอกชนขยายงานในภาคเกษตรกรรมและยกระดับอุตสาหกรรมให้เพิ่มขึ้น ซึ่งตรงข้ามกับแผนเศรษฐกิจของสภาปฏิวัติในช่วงแรกที่กำหนดนโยบายทางเศรษฐกิจที่รัฐจะจัดการโอนกิจการมาเป็นของรัฐทั้งหมด (กัลย์ธีรา วิญญูวิจักขณ์, 2555: 108-110)

(2) ด้านเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางเศรษฐกิจตามแผนสี่ปี แรกเริ่มเมื่อ ค.ศ. 1971-1974 โดยเริ่มประกาศใช้ในเดือนตุลาคม ค.ศ. 1971 สิ้นสุดในเดือนมีนาคม ค.ศ. 1974 เป็นแผนที่เน้นการพัฒนาด้านเกษตรกรรมเป็นหลัก เนื่องจากในช่วง ค.ศ. 1967 ประเทศพม่าเกิดการขาดแคลนข้าวและอาหารที่จำเป็นอย่างหนัก ทำให้ประชาชนไม่สามารถหาซื้อสินค้าในตลาดทั่วไปได้ ทำให้รัฐต้องปรับเปลี่ยนแผนดำเนินงาน (Steinberg, 2012: 65) ภายหลังจากเปลี่ยนแผนการพัฒนาในช่วงปีแรกประสบผลสำเร็จมีผลผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.7 แต่ในปีต่อมาผลผลิตเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 2.2 ซึ่งรัฐบาลยอมรับว่า อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจช้ากว่า

การเติบโตของประชากร สภาพเศรษฐกิจของแต่ละบุคคลจึงค่อนข้างต่ำ รวมถึงเกิดน้ำท่วมครั้งใหญ่ ทำให้สินค้าทางการเกษตรได้รับผลกระทบก่อให้เกิดการชะลอตัวลง ส่วนด้านอุตสาหกรรมการเกษตรก็ได้รับผลกระทบจากการค้าภายในประเทศและการค้าต่างประเทศชะลอตัวลง (กัลย์ธีรา วิญญูวิจักขณ์, 2555: 113) และที่สำคัญรัฐไม่ได้ให้ความร่วมมือกับภาคเอกชนอย่างเต็มที่ ทั้งที่ภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญมาอย่างต่อเนื่อง และรัฐเองไม่มีแหล่งทรัพยากรเพียงพอที่จะรองรับการจ้างงานหรือการผลิตสินค้า ส่งผลให้เกิดการถดถอยในการจ้างงาน

หลังการประกาศใช้ระบบเศรษฐกิจแบบสังคมนิยม ประเทศพม่าประสบความล้มเหลวทางด้านเศรษฐกิจมาโดยตลอด ทำให้ตั้งแต่ ค.ศ. 1971 รัฐต้องกลับมาทบทวนระบบเศรษฐกิจใหม่ด้วยการเปลี่ยนแผนนโยบายโดยพรรคโครงการสังคมนิยมพม่าจัดทำร่างเอกสารที่มีชื่อว่า “นโยบายเศรษฐกิจระยะยาวและระยะสั้นของพรรคโครงการสังคมนิยมพม่า” (Long-term and Short-term Economic Policies of Burma Socialist Program Party) ร่างนโยบายดังกล่าวนี้ ได้กำหนดวางแผนเศรษฐกิจในระยะยาว 20 ปี โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วงเวลา ตั้งแต่ ค.ศ. 1973-1993 พร้อมกับมีการยินยอมให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในแผนเพื่อต้องการให้มีความหลากหลายและขยายขอบเขตในทางเศรษฐกิจมากขึ้น รวมถึงรัฐยังปรับแนวคิดต่อการกู้ยืมเงินจากต่างประเทศอีกด้วย (กัลย์ธีรา วิญญูวิจักขณ์, 2555: 108) แผนยี่สิบปีของรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทางด้านการส่งออก ขยายการผลิตทางเกษตรกรรม ประมง ปศุสัตว์และป่าไม้ พร้อมกับจัดตั้งอุตสาหกรรมเพื่อทำการผลิตสินค้าทดแทนการนำเข้าจากต่างประเทศ รวมถึงยกระดับการผลิตเหมืองแร่ให้เพิ่มขึ้นเพราะการผลิตเหมืองแร่เป็นฐานของอุตสาหกรรมหนักหลายประเภท

ผลของการดำเนินนโยบายเศรษฐกิจ ตามแผนสี่ปีระยะแรก (ค.ศ. 1971-1974) ช่วงเดือนตุลาคมสิ้นสุดเดือนมีนาคม ค.ศ. 1974 แผนดังกล่าวนี้เน้นทางด้านเกษตรกรรมเป็นหลัก ภายหลังจากการภาคเกษตรกรรมประสบปัญหาหนักในปี ค.ศ. 1967 แผนสี่ปีระยะแรกมีผลผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.7 แต่ในปีที่สองผลผลิตเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 2.2 ทำให้แผนดังกล่าวใช้ไม่ได้ เพราะอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจช้ากว่าอัตราการเติบโตของประชากร (กัลย์ธีรา วิญญูวิจักขณ์, 2555: 113) ทำให้รัฐต้องประกาศใช้แผนใหม่ โดยนำแผนสี่ปีระยะที่สอง (ค.ศ. 1974-1978) รัฐตั้งเป้าหมายให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) เพิ่มสูงขึ้น โดยใช้นโยบายขยายการส่งออกและการลงทุนสาธารณะ ในช่วงต้นอัตราการเติบโตไม่ได้เป็นตามเป้าหมายเนื่องจากเกิดน้ำท่วมส่งผลให้พืชผลทางการเกษตร ปศุสัตว์ ประมงและอุตสาหกรรมการเกษตรได้รับความเสียหายจนทำให้สินค้าประเภททางการเกษตร การค้าภายในและภายนอกประเทศตกต่ำลง ในปี ค.ศ. 1975-76 มีการฟื้นตัวขึ้นเล็กน้อย เป็นผลจากปรับปรุงการดำเนินงานทางการเกษตรที่มีการขยายตัวมากขึ้น และมีการเติบโตของเหมืองแร่ ป่าไม้ ปศุสัตว์อยู่ที่ร้อยละ 6.4 ได้ตั้งเป้าหมายไว้ร้อยละ 6.6 แต่สำหรับการเกษตรอาจทำได้น้อยกว่าเป้า เนื่องจากในช่วงต้นของการนำแผนมาใช้มีความล่าช้า ไม่ใช่เพียงเพราะน้ำท่วมเท่านั้น แต่เกิดปัญหาจากการขาดแคลนข้าวภายในประเทศ ซึ่งมีผลทำให้การส่งออกตกต่ำ และยังมีผลต่อการแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ จนกลายเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจในทศวรรษ 1980 ในเวลาต่อมา

(3) ด้านสังคม ในส่วนปัจจัยทางสังคมถือเป็นส่วนสำคัญ แม้รัฐบาลพยายามแก้ไขปัญหาทางการเมืองและเศรษฐกิจของพม่า ด้วยการเขียนรัฐธรรมนูญใหม่พร้อมเปลี่ยนแปลงนโยบายทางเศรษฐกิจ แต่ไม่ได้ทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น และยังเกิดการถดถอยการจ้างงานเป็นผลให้เกิดการประท้วงรัฐขึ้นอีกครั้ง โดยกลุ่มนักศึกษาได้รับ

การถ่ายทอดองค์ความรู้จากภาคประชาชนและกลุ่มแรงงาน ภายใต้ระบบสื่อสารยังที่ถูกรัฐบาลควบคุมอยู่อย่างจำกัด แต่กลุ่มนักศึกษาได้อาศัยรายงานข่าววิทยุที่ผ่านการกระจายเสียงคลื่นสั้นของสถานี Myanmar Radio and Television (MRTV) โดยสื่อเหล่านี้ได้ก่อตั้งในปีขึ้น เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1946 ภายใต้ชื่อ Voice of Burma ซึ่งเป็นปีเดียวกันที่พม่าได้รับเอกราชจากอาณานิคม หลังจากนั้นในปี ค.ศ. 1972 Voice of Burma ได้ถูกรวมเข้ากับกองสารสนเทศ เพื่อจัดตั้งแผนกข้อมูลและการกระจายเสียงสถานี MRTV จะมีสื่อของชาวต่างชาติเข้าร่วมด้วย เช่น British Broadcast in Corporation (BBC), Voice of America (VOA), Radio Free Asia (RFA) และ The Democratic Voice of Burma (DVB) ได้เสนอข่าวและบทความเกี่ยวกับแนวความคิดของระบอบประชาธิปไตยซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญทั้งสำหรับผู้ที่พูดภาษาอังกฤษและภาษาพม่า ดังสะท้อนผ่านงานเขียนชีวประวัติของโม เอ (2543: 4-10) อดีตนักศึกษาและสมาชิกสหพันธ์องค์การนักศึกษาพม่า (All Burma Federation of Student Unions) อธิบายว่า เขาได้รับอิทธิพลเรื่องแนวคิดการปกครองประชาธิปไตยจากสถานีวิทยุของชาติตะวันตก สำนักข่าวของชาติตะวันตกได้นำหลักการและแนวความคิดประชาธิปไตยถ่ายทอดให้แก่ผู้ฟัง ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มปัญญาชนและกลุ่มของนักศึกษา ข้อมูลข่าวสารจากต่างประเทศจึงมีความสำคัญอย่างมากในป้อนองค์ความรู้ให้แก่นักศึกษาและปัญญาชนพม่า ในยุคที่ข้อมูลข่าวสารถูกควบคุมอย่างเข้มงวด ซึ่งพวกเขาเองได้รับข้อมูลเหล่านี้มากกว่ากลุ่มคนอื่นในสังคม รวมถึงเขาได้รับแนวคิดจากการเหล่าปัญญาชนและจากอาจารย์ท่านหนึ่งที่กล่าวว่า หากเรามีรัฐบาลประชาธิปไตยรัฐบาลก็คงไม่มีสิทธิมาสั่งยกเลิกอะไรแบบนี้ นั่นเป็นครั้งแรกที่โม เอ ได้ยินคำว่า รัฐประชาธิปไตยจากปากของคนพม่า

กลุ่มนักศึกษาได้แสดงความรู้สึกผ่านสิ่งพิมพ์ในมหาวิทยาลัยที่นักศึกษาจัดทำขึ้น จัดตั้งกลุ่มอ่านหนังสือวรรณกรรม เรื่องสั้น ในช่วงนี้แนวคิดของความเป็นประชาธิปไตยได้ถูกส่งต่อผ่านวรรณกรรม จากการสัมภาษณ์ Htun Aung Gyaw (2020) ระบุว่า ในยุคนั้นเขาชอบอ่านหนังสือประวัติศาสตร์โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับนักต่อสู้และหนังสือที่เกี่ยวข้องกับการเมือง งานเขียนที่เป็นปัจจัยที่ทำให้เขาออกมาเคลื่อนไหวและสร้างแนวความคิดให้มีความกล้าหาญในการออกมาเรียกร้อง คือ งานเรื่อง Myanmar Pyi Thar (Burmese Born Person) โดย Yangon Ba Swe งานเขียนกล่าวถึงเด็กผู้ชายที่มีชื่อว่า Kaung Myat ถูกเด็กผู้ชายที่มีรูปร่างใหญ่กว่าเขา ทำร้ายเขาเป็นประจำ จนสุดท้าย Kaung Myat ไม่ยอมแพ้แสดงความกล้าหาญต่อสู้กับเด็กผู้ชายคนดังกล่าว เปรียบเสมือนกับการต่อสู้ของกลุ่มนักศึกษากับผู้นำประเทศ รวมไปถึงงานที่เกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์การเมืองของขบวนการนักศึกษาพม่าในช่วงการเรียกร้องเอกราช โดยนำเสนอแนวคิด ทัศนคติ กิจกรรมและยุทธวิธีของกลุ่มผู้ประท้วง และงานเกี่ยวกับชีวประวัติของนายพลอองซาน เช่น เรื่อง Former Colnal Kyaw Zaul แต่งโดย Win Tint Htun ซึ่งเล่าชีวประวัติและเรื่องราวการต่อสู้ของ Kyaw Zaul หนึ่งในสหายของนายพลอองซานในการต่อสู้เรียกร้องเอกราชจากอาณานิคมจนได้รับเอกราช รวมไปถึงหนังสือส่วนใหญ่เกี่ยวกับสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ และแผน 5 ปี ของนายกรัฐมนตรีอูนู Htun Aung Gyaw (2020) กล่าวว่า ในช่วงก่อน ค.ศ. 1970 เขาอ่านหนังสือเกี่ยวกับประชาธิปไตยแบบตะวันตกกับประชาธิปไตยแบบรัฐสภาของอูนู และเปรียบเทียบกับสังคมนิยมแบบเนวิน

ภาพที่ 1 หนังสือ กวีนิพนธ์ และวรรณกรรม

อิทธิพลของกระแสแนวคิดสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ ประชาธิปไตยแบบตะวันตกกับประชาธิปไตยแบบรัฐสภาของอูนูทวีความเข้มข้นขึ้น เมื่อกลุ่มนักศึกษาทำหน้าที่กระจายความรู้ ความคิดของกลุ่มออกไปหลายช่องทางรวมกับการที่งานเขียนของฝ่ายกลุ่มนักศึกษา ทำให้กลุ่มนักศึกษาสั่งสมแนวคิดประชาธิปไตยแบบตะวันตกกับประชาธิปไตยแบบรัฐสภาของอูนู และแนวความคิดของนายพลอองซาน รวมถึงกลุ่มนักศึกษามีการจัดตั้งกลุ่มอ่านหนังสือโดยนำหนังสือ กวีนิพนธ์และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านอำนาจของรัฐบาลทหารมาแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดกันภายใต้การอ่านภายใน-นอกมหาวิทยาลัย รวมถึง Htun Aung Gyaw (2020) ที่เล่าถึงกลุ่มเพื่อนและเขาได้ตามอ่านหนังสือเก่าในร้านหนังสือทั่วย่างกุ้ง โดยงานส่วนใหญ่จะมีการปลูกฝังให้มวลชนมีจิตใจมุ่งมั่นที่ผลักดันกงล้อแห่งประวัติศาสตร์ การเผยแพร่ความคิดเรื่องชีวิตของคนหนุ่มสาวที่ก้าวหน้า ชีวิตการเรียน การงานครอบครัว ความรัก ซึ่งงานดังกล่าวถูกผลิตให้สอดคล้องกับชีวิตของคนวัยหนุ่มสาว จนทำให้รัฐบาลได้ทำการสั่งปิดร้านหนังสือและมหาวิทยาลัย ทำให้กลุ่มนักศึกษามุ่งไปที่การฟื้นฟูและต้องการจัดตั้งสหพันธ์นักศึกษาเพื่อต้องการสถานที่ในการรวมกลุ่มจัดกิจกรรมและรวมกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์การใช้อำนาจอย่างไม่ชอบธรรมของรัฐบาล รวมถึงปัจจัยบริบทภายนอกได้ เช่น การเรียกร้องของกลุ่มนักศึกษาในประเทศไทย และอินโดนีเซียกระตุ้นให้กลุ่มนักศึกษาเริ่มก่อตัวขึ้น รวมถึงแนวคิดความเป็นประชาธิปไตยของโลกตะวันตก ซึ่งจะเห็นได้ชัดในช่วงการการประท้วงการฝังศพของอูถั่น

ในวันที่ 29 พฤศจิกายน ค.ศ. 1974 อูถั่น (U Thant) เลขาธิการองค์การสหประชาชาติจากประเทศพม่าและเป็นชาวเอเชียคนแรกเสียชีวิตลงที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ศพของเขาถูกนำกลับไปมาพม่าเพื่อประกอบพิธีทางศาสนา แต่รัฐบาลของนายพลเนวินปฏิเสธไม่ยอมจัดงานศพของอูถั่นให้เป็นรัฐพิธี เนื่องจากนายพลเนวินมองว่า อูถั่น คือ เพื่อนสนิทของนายอูนุ (U Nu) อดีตนายกรัฐมนตรี แต่ในทัศนะผู้คนทั่วโลกและคนในพม่า อูถั่นถือเป็นบุคคลสำคัญในด้านการรักษาสันติภาพ มีความสามารถที่น่ายกย่องในการเจรจาเพื่อสันติภาพและยุติความขัดแย้งในสงครามตัวแทน (Rives, 2014: 144-146) ทำให้ประชาชนโดยเฉพาะนักศึกษาในย่างกุ้งที่มองอูถั่นว่าเป็นสัญลักษณ์ของประชาธิปไตย เป็นผู้เสียสละเพื่อประชาคมโลกและสิทธิมนุษยชน (ลลิตา หาญวงษ์, 2561) รู้สึกไม่พอใจที่นายพลเนวินไม่สนใจและไม่ให้เกียรติศพของอูถั่นจนเป็นเหตุผลให้นักศึกษาก่อการประท้วง

การประท้วงการฝังศพของอูถั่น Htun Aung Gyaw (2020) อดีตนักศึกษาผู้ร่วมการประท้วงกล่าวว่ารัฐบาลของนายพลเนวินได้นำศพอูถั่นไปฝังไว้ที่สุสานที่ไม่เหมาะสม รัฐบาลจึงจำต้องจัดให้ประชาชนเข้าคารวะศพ แต่ในท้ายที่สุด รัฐบาลเนวินประกาศไม่ยอมให้ประชาชนเข้าเคารพศพ จึงเกิดความไม่พอใจแก่กลุ่มนักศึกษาและประชาชน ทำให้กลายเป็นเหตุการณ์ประท้วงแย่งชิงศพของอูถั่น โดยมีกลุ่มนักศึกษา เช่น Salai Tin Mg

Oo, Soe Tint, Soe Nyunt, Thet Tin, Ye Myint Thein และนักศึกษาอีก 21 คน เป็นผู้นำการเคลื่อนไหว กล่าวสุนทรพจน์ประณามรัฐบาลและเรียกร้องให้รัฐนำโลงศพของอูถั่นมอบให้กับนักศึกษาเพื่อไปประกอบพิธีภายในมหาวิทยาลัยย่างกุ้ง การเคลื่อนโลงศพของอูถั่นนั้นไม่ได้มีแค่นักศึกษามหาวิทยาลัยย่างกุ้งเท่านั้น หากแต่มีนักศึกษาจากหลายสถาบันเข้าร่วมด้วย เช่น สถาบันเทคโนโลยีย่างกุ้ง (Rangoon Institute of Technology; RIT) นักเรียนจากสถาบันต่าง ๆ และประชาชนร่วมกันเคลื่อนโลงศพของอูถั่นไปยังพื้นที่ของมหาวิทยาลัยย่างกุ้ง (Rangoon Arts and Science University; RASU) นักศึกษาผลัดเข้าดูแลโลงศพอูถั่น ที่ถูกนำไปไว้ในหอประชุมใหญ่หลังเก่า ต่อมานักศึกษานำศพไปไว้ในอนุสรณ์สถานที่สร้างขึ้นบนพื้นที่ที่เคยเป็นอาคารสหภาพนักศึกษาหลังจากถูกรัฐบาลของนายเนวินทำลายไปในปี ค.ศ. 1962 ซึ่งการที่นักศึกษานำศพไปไว้บนพื้นที่ที่เคยเป็นอาคารสหภาพนักศึกษานั้น พวกเขาเห็นว่า ศพของอูถั่นมีความหมายต่อพวกเขาในเชิงของการเรียกร้องประชาธิปไตย และอูถั่นเป็นดังวีรบุรุษ รวมถึงนักศึกษาต้องการดึงความสนใจของคนทั้งในประเทศและนอกประเทศให้เห็นถึงปัญหาการบริหารประเทศของรัฐบาลนายพลเนวิน แม้จะมีการปิดประเทศ จนในที่สุดรัฐบาลได้นำศพของอูถั่นไปฝังไว้ที่สุสานใกล้ทางเข้าเจดีย์ชเวดากอง (Shwedagon Pagoda) ทางทิศใต้ ภายหลังจากความรุนแรงภายในมหาวิทยาลัยย่างกุ้งสงบลง รัฐบาลต้องตัดสินใจประกาศกฎอัยการศึกและจัดการกับกลุ่มผู้ประท้วงอย่างรุนแรง (Rives, 2014: 144-146; Htun Aung Gyaw, 2020) การที่รัฐบาลต้องประกาศเนื่องจากมีความกังวลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มแรงงานกับกลุ่มนักศึกษา จึงปรับเปลี่ยนหอพักนักศึกษาและสั่งปิดมหาวิทยาลัยเพื่อไม่ให้เกิดการรวมตัวกันภายในมหาวิทยาลัย (Silverstein, 1997: 143)

การขับเคลื่อนของขบวนการนักศึกษาครั้งนี้ Htun Aung Gyaw (2020) อธิบายว่า ไม่ได้มีองค์กรและไม่มีกลยุทธ์ นักศึกษาทุกคนสามารถเป็นผู้นำการเคลื่อนไหวได้ และเหตุการณ์ประท้วงนี้ Htun Aung Gyaw (2020) ถือเป็นครั้งที่มีความแตกต่างไปจากปี ค.ศ. 1962 เพราะช่วงดังกล่าวมีการเคลื่อนไหวภายใต้องค์กรสหพันธ์นักศึกษาพม่า การประท้วงในปี ค.ศ. 1974 เป็นการเคลื่อนไหวของกลุ่มนักศึกษาที่นำโดยนักศึกษาเป็นผู้นำ ไม่มีองค์กร แต่มีการระดมมวลชนทั้งผู้ใช้แรงงานและประชาชน รวมถึงกลุ่มนักศึกษาบางส่วนที่อยู่ใต้ดินและเป็นผู้เข้าฝึกกับกลุ่มชาติพันธุ์ แต่เป็นกลุ่มมวลชนดังกล่าวนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น เนื่องด้วยกระบวนการทางการเมืองไม่เอื้อให้มวลชนกลุ่มอื่น ๆ ออกมาเคลื่อนไหว การประท้วงครั้งนี้ไม่ใช่เพียงเรียกร้องแค่การฝังศพของอูถั่นเท่านั้น แต่เป็นการเรียกร้องให้รัฐบาลเข้ามาแก้ไขปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ รวมถึงเรียกร้องให้รัฐบาลสร้างอาคารสหภาพนักศึกษามหาวิทยาลัยย่างกุ้งขึ้นใหม่ หลังจากการถูกทำลายไปในปี ค.ศ. 1962 และให้รัฐยอมรับองค์กรสหภาพนักศึกษาพม่า แต่รัฐบาลของนายพลเนวิน กลับคิดว่า การประท้วงที่เกิดขึ้นทั่วประเทศเป็นผลจากการปลุกปั่นของพรรคคอมมิวนิสต์ แต่พรรคคอมมิวนิสต์พม่าไม่มีเสียงสนับสนุนจากผู้คนในเขตเมือง และไม่ได้เน้นการปลุกระดมชาวบ้าน และที่สำคัญนั้น คือ หลังจากพรรคเสียฐานที่มั่นในพม่าตอนกลาง และเสียผู้นำพรรคไป พรรคก็แตกและต้องจัดกระบวนทัพและยุทธวิธีการรบกัน (ลลิตา หาญวงษ์, 2562) ทำให้รัฐบาลของนายพลเนวินตัดสินใจใช้มาตรการปราบปรามจัดการกับนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัยย่างกุ้ง โดยการใช้กองกำลังติดอาวุธสงครามล้อมปราบนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัย พร้อมกับเข้าทำการยึดพื้นที่ในมหาวิทยาลัยทั้งหมด ทำให้มีนักศึกษาเสียชีวิตภายในมหาวิทยาลัยนั้นนับร้อยคน ทั้งจากการถูกยิง ถูกทุบตี และอีกกว่าพันคนที่ถูกจับกุม การที่รัฐบาลต้องประกาศเนื่องจากมีความกังวลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกลุ่ม

แรงงานกับกลุ่มนักศึกษา จึงปรับเปลี่ยนหอพักนักศึกษาและสั่งปิดมหาวิทยาลัยเพื่อไม่ให้เกิดการรวมตัวกันภายในมหาวิทยาลัย (Silverstein, 1997: 143) ทว่ากลุ่มนักศึกษายังคงก่อการประท้วงเรื่อยมาจนในปี ค.ศ. 1976 รัฐบาลของนายพลเนวินสั่งปฏิรูประบบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยเป็นครั้งที่สอง โดยมีการแบ่งกลุ่มนักศึกษาในเมืองย่างกุ้งและเมืองมัณฑะเลย์ออกจากกัน เพื่อป้องกันไม่ให้มีการรวมกลุ่มกันขึ้นภายใน-นอกสถาบันการศึกษา แต่กลุ่มนักศึกษาเหล่านี้เป็นกลุ่มคนในเมืองจึงไม่สามารถย้ายหรือแยกไปเรียนยังสถาบันในภูมิภาคอื่นได้ แม้ว่ารัฐบาลจะขยายสถาบันการศึกษาให้ครอบคลุมในภูมิภาคทั่วประเทศพม่าแล้วก็ตาม การปฏิรูประบบการศึกษาดังกล่าวไม่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ส่งผลให้รัฐต้องทำการปฏิรูปเป็นครั้งที่สาม โดยได้เปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาจากที่สอนในสถาบันการศึกษามาเรียนแบบทางไกล ภายใต้โครงการนี้นักศึกษาที่ทำงานหรืออยู่พื้นที่ห่างไกลสามารถจบศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้ โดยในปี ค.ศ. 1980 มีนักศึกษามากกว่า 74,000 คน ได้ลงทะเบียนในโครงการเรียนการสอนแบบทางไกล (Rives, 2014: 149-151)

การปฏิรูปโดยแบ่งกลุ่มนักศึกษาและการเปลี่ยนระบบการศึกษามาสอนแบบทางไกลนั้น รัฐบาลนายพลเนวินต้องการขจัดและป้องกันไม่ให้กลุ่มนักศึกษาเข้าร่วมหรือจับกลุ่มประท้วงต่อต้านรัฐบาล ซึ่งรัฐบาลอาจจะมองว่า การเรียนสอนแบบทางไกลจะสามารถลดบทบาทและกิจกรรมของการเคลื่อนไหวได้ แต่ในมุมมองของ Htun Aung Gyaw (2020) กลับมองว่า เป็นสิ่งที่ดีที่จะขยายองค์ความรู้และระดมมวลชน เพราะกลุ่มนักศึกษาบางส่วนมาจากพื้นที่อื่นไม่ใช่เพียงแค่เมืองย่างกุ้งเท่านั้น โดยกลุ่มนักศึกษาเหล่านี้นำองค์ความรู้ที่ได้เล่าเรียนประสบการณ์ต่าง ๆ และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มนักศึกษากับรัฐบาลมาเผยแพร่ให้กับกลุ่มเพื่อนครอบครัวและประชาชนในท้องถิ่นให้ทราบถึงบริบทที่เกิดขึ้นในย่างกุ้งด้วย พวกเขาคาดหวังว่า สิ่งเหล่านี้จะทำให้พวกเขาสามารถระดมมวลชนเข้าร่วมการต่อต้านได้อีกทางหนึ่ง

ดังนั้น ในช่วง ค.ศ. 1974 การประท้วงของกลุ่มนักศึกษาและกลุ่มของประชาชนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงของขบวนการทางสังคมอื่น ๆ การพึ่งพาการสนับสนุนจากภายนอกของขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและยุทธวิธีที่ผู้มีอำนาจหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้ในการควบคุมหรือร่วมมือกับขบวนการเคลื่อนไหว รวมถึงการจัดตั้งองค์กรการเคลื่อนไหวเพื่อคิดค้นนวัตกรรมด้านวิธีการต่อสู้ ได้แก่ ยุทธวิธีการระดมผู้สนับสนุน ยุทธวิธีดึงสาธารณชนและชนชั้นนำเพื่อให้เปลี่ยนมาเห็นอกเห็นใจหรือทำให้ผู้ที่ขัดขวางต่อต้านกลายเป็นผู้ที่เป็นกลางเมื่อขบวนการทางสังคมกระทำภายใต้บริบททางสังคมหลังจากการประท้วงจบลง โอกาสโครงสร้างทางการเมืองในช่วงนี้ไม่ได้เป็นเงื่อนไขให้กลุ่มนักศึกษาแสดงออกทางการเมืองมากนัก เนื่องจากมีการสั่งปิดมหาวิทยาลัย เพื่อไม่ให้นักศึกษามีบทบาทแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในพื้นที่สาธารณะและเดินขบวนประท้วง แต่ในทางกลับกัน การปิดมหาวิทยาลัยทำให้กลุ่มนักศึกษาตื่นตัวขึ้น มีเวลาว่างในการพูดคุยกันเพิ่มขึ้น และสามารถอยู่ใกล้ชิดกับข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น รวมถึงการประท้วงในช่วงนี้ถือว่า มีจุดน่าสนใจอยู่ไม่น้อยต่อพลังของนักศึกษาพม่าในช่วงเวลานี้ เพราะพวกเขาได้รับอิทธิพลการเคลื่อนไหวของนักศึกษาในภูมิภาคเดียวกัน เช่น ประเทศอินโดนีเซียและประเทศไทยที่เกิดขบวนการต่อต้านรัฐบาลขึ้น โดยสิ่งที่นักศึกษาพม่าได้รับมาต่อต้านรัฐบาลขณะนั้น แนวคิกการปกครองแบบประชาธิปไตย นวัตกรรมด้านวิธีการต่อสู้ ผ่านการรับรู้ข่าวสาร แม้การเคลื่อนไหวในครั้งนี้ไม่ได้ประสบผลสำเร็จเหมือนกับประเทศอื่น ๆ แต่การ

ประท้วงดังกล่าวนี้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถระดมมวลชนและสร้างเครือข่ายกับกลุ่มอื่นได้มากยิ่งขึ้น และเพิ่มขึ้นอีกเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในทศวรรษ 1980

5. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลการก่อตัวของขบวนการนักศึกษาพม่ามีปัจจัยทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมที่มีอิทธิพลต่อการก่อตัวของขบวนการนักศึกษาพม่า ในปี ค.ศ. 1974 โดยใช้กรอบแนวคิดในหนังสือ Student Activism in Asia: Between Protest and Powerlessness ของ Weiss และ Aspinall (2012: 281-296) งานฉบับนี้ได้ทำการสำรวจขบวนการนักศึกษาในภูมิภาคเอเชียทั้งหมด 10 ประเทศ ผ่านการตั้งคำถามต่อการเกิดขึ้นของขบวนการนักศึกษาในภูมิภาคนี้ รวมถึงในแง่ของขอบเขตทางภูมิศาสตร์หนังสือเล่มนี้จะพิจารณาถึงช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ตั้งแต่ทศวรรษที่ 1940 จนถึงปัจจุบันทั่วทั้งภูมิภาคเอเชีย และรวบรวมงานจากผู้เชี่ยวชาญของในแต่ละประเทศเพื่อจะสะท้อนภาพของปัจจัยและการเกิดขึ้นของขบวนการนักศึกษา

Weiss และ Aspinall ชี้ให้เห็นว่า ไม่ว่าจะมองผ่านกลไกตามทฤษฎีกระบวนการทางการเมือง ทฤษฎีการระดมทรัพยากรหรือทฤษฎีอื่น ๆ การเคลื่อนไหวของขบวนการนักศึกษามีลักษณะและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น ขบวนการแรงงานจะสามารถอธิบายผ่านทฤษฎีกระบวนการทางการเมืองได้ หรือขบวนการเคลื่อนไหวทางชาติพันธุ์หรือศาสนาที่สร้างขึ้นจากอัตลักษณ์ทางสังคมสามารถอธิบายผ่านกรอบขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมได้ แต่การศึกษาของขบวนการนักศึกษานั้นไม่สามารถใช้ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งไปอธิบาย เนื่องด้วยประสบการณ์การเคลื่อนไหวของขบวนการนักศึกษาและปัจจัยของขบวนการเคลื่อนไหวนั้นมีความแตกต่างกัน ดังนั้น เมื่อพิจารณากรอบทฤษฎีขบวนการนักศึกษาในภูมิภาคเอเชียตามที่ Weiss และ Aspinall พบการแบ่งกรอบที่ใช้วิเคราะห์ปัจจัยการเกิดขึ้นขบวนการนักศึกษาได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. การขยายตัวของระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาพบว่า แนวโน้มของโลกระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาในเอเชียและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการขยายตัวและเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างมากเป็นผลมาจากส่วนหนึ่งของนโยบายของรัฐบาลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว

2. ศักยภาพเฉพาะของนักเรียนได้ชี้ให้เห็นถึงศักยภาพของนักศึกษาทั้งสามประการอย่างกว้าง คือ (1) เป็นการระดมพลของนักศึกษาผ่านอัตลักษณ์ของนักศึกษาร่วมกันในสถาบันเดียวกันหรือต่างสถาบันกัน (2) การระดมพลของกลุ่มอื่น ๆ ที่มีรูปแบบขององค์กรการเคลื่อนไหวและทำให้กลุ่มนักศึกษาไปเข้าร่วมในการเคลื่อนไหว เช่น สหภาพแรงงาน พรรคคอมมิวนิสต์ (3) ผู้ที่ล้มเหลวในการเคลื่อนไหวทางการเมืองละทิ้งการเคลื่อนไหวกับทุกกลุ่ม รวมไปถึงการเน้นย้ำถึงความบริสุทธิ์ของนักศึกษาว่า เป็นพลังของการเคลื่อนไหวของขบวนการนักศึกษา ไม่มีนักการเมือง พรรคการเมืองและผู้มีอำนาจในการปกครองสนับสนุนการเคลื่อนไหว

3. รูปแบบของการปกครองในหลายประเทศในภูมิภาคเอเชีย มีลักษณะการปกครองที่แตกต่างกัน ระบบการปกครองดังกล่าวชี้ว่า ความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองภายในประเทศกระตุ้นความเคลื่อนไหวของขบวนการนักศึกษามากที่สุด เมื่อสังคมมีความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้นการประท้วงของนักเรียนก็มีแนวโน้มที่จะมีความสำคัญน้อยลง หากแต่การเมืองการปกครองอยู่ในรูปแบบของอำนาจนิยมกลุ่มของนักศึกษาจะเคลื่อนไหวท้าทายอำนาจนั้น อาจกล่าวได้ว่า ขบวนการนักศึกษาจะมีบทบาทอย่างสูงในประเทศที่มีระบอบการเมืองแบบ

อำนาจนิยม หากระบอบการเมืองแบบอำนาจนิยมของประเทศนั้นมีความเปลี่ยนแปลงเปิดกว้างมากขึ้น มักจะส่งผลให้ขบวนการนักศึกษาลดความสำคัญในทางการเมือง

4. รูปแบบของการเคลื่อนไหวเป็นการอธิบายถึงอิทธิพลระหว่างประเทศของขบวนการนักศึกษาที่มีการส่งต่อรูปแบบการเคลื่อนไหว หลักการ และแนวความคิดของการเคลื่อนไหว ซึ่งในแต่ละประเทศของภูมิภาคเอเชียได้รับอิทธิพลที่มีความแตกต่างกัน โดยในช่วงปลายทศวรรษ 1960 หรือต้นทศวรรษ 1970 ระลอกของการพัฒนาในช่วงเวลาที่นักศึกษาต้องเผชิญกับรัฐเผด็จการที่มุ่งเน้นทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ประกอบกับมีกลุ่มอื่น ๆ ถูกกดขี่ข่มเหง (โดยเฉพาะสหภาพแรงงาน) นักศึกษามักเป็นกลุ่มที่มีออกมาเคลื่อนไหวร่วมกับกลุ่มอื่นในสังคมด้วย และในทศวรรษ 1980 ระลอกความเป็นประชาธิปไตยหลั่งไหลเข้ามา ทำให้นักศึกษาต้องการให้มีการปรับโครงสร้างการเมืองการปกครองจากอำนาจนิยมสู่ระบบประชาธิปไตย ทั้งนี้ กลุ่มนักศึกษาไม่มองว่า ตัวเองเคลื่อนไหวแบบโดดเดี่ยว แต่เป็นผู้สร้างแนวร่วมในการเคลื่อนไหวเพื่อประชาธิปไตยโดยแสวงหาการสนับสนุนไม่เพียงเท่านั้น แต่ยังอยู่ในศูนย์กลางด้วย (ชนชั้นกลางที่กำลังเติบโต) และบางครั้งก็ละทิ้งอัตลักษณ์ของตนในฐานะขบวนการนักศึกษาไปรวมกับการต่อสู้เพื่อปฏิรูปการเมืองครั้งใหญ่ บ่อยครั้งที่รูปแบบการระดมนักศึกษาในระยะนี้เป็นไปตามการขยายตัวของระบบการศึกษาทำให้นักศึกษามีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมหรือรวมพลังกับกองกำลังทางสังคมอื่น ๆ และเป็นเหตุให้ขบวนการนักศึกษาประสบความสำเร็จในฐานะแนวหน้าของการเคลื่อนไหวเพื่อประชาธิปไตย

ดังนั้น ปัจจัยเหล่านี้ของ Weiss และ Aspinall จึงสามารถอธิบายการเกิดขึ้นของขบวนการนักศึกษาในภูมิภาคเอเชียในช่วงทศวรรษ 1960-1990 ซึ่งเป็นช่วงการเคลื่อนไหวของขบวนการนักศึกษาในเอเชียที่มีความชัดเจนอย่างยิ่งและยังคงเคลื่อนไหวต่อเนื่องจนถึงปลายทศวรรษที่ 1980 กล่าวคือ ขบวนการนักศึกษาไม่ว่าจะในประเทศไทย เกาหลีใต้ อินโดนีเซีย จีน ไต้หวัน และพม่า ล้วนแล้วแต่เคลื่อนไหวต่อต้านระบอบการเมืองแบบอำนาจนิยม และเรียกร้องสิทธิเสรีภาพในทางการเมืองแทบทั้งสิ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเอากรอบแนวคิดของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movement) เข้ามาอธิบายการเคลื่อนไหวของขบวนการของนักศึกษา โดยใช้ทฤษฎีระดมทรัพยากรภายใต้กรอบเงื่อนไขด้านองค์กรเคลื่อนไหวทางสังคม ตามแนวคิดทฤษฎีนี้องค์กรเคลื่อนไหวทางสังคมมีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการระดมคนและทรัพยากร ทำหน้าที่ในการจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมการเคลื่อนไหวของขบวนการ และยุทธวิธีการเคลื่อนไหวพบว่า วิธีหลักในการเคลื่อนไหวเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย คือ การใช้การกระทำรวมหมู่ ด้วยยุทธวิธีขัดขวางแบบปกติ อันได้แก่ การกระทำระดมมวลชนและผู้สนับสนุน การสร้างอัตลักษณ์ร่วมของผู้คนในขบวนการหรือการสร้างเหตุการณ์การชุมนุมประท้วง วิธีการดังกล่าวนี้เกิดขึ้นนอกพื้นที่และช่องทางระบบการเมืองปกติ ซึ่งนำไปสู่การต่อต้านการปราบปรามโดยรัฐ และนำทฤษฎีกระบวนการทางการเมืองมาวิเคราะห์การเคลื่อนไหวทางสังคม ซึ่งนำเอาโครงสร้างโอกาสทางการเมืองที่เอื้อต่อขบวนการทางสังคม เพราะได้ก่อให้เกิดสภาวะไร้เสถียรภาพทางการเมืองที่นำไปสู่ความสั่นคลอนทางอำนาจแบบเดิมและก่อให้เกิดสัมพันธภาพแบบใหม่ซึ่งเป็นการลดช่องว่างและระยะห่างทางอำนาจ ขณะเดียวกันก็ได้เพิ่มต้นทุนสำหรับการปราบปรามควบคุม และทำลายขบวนการทางสังคมให้กับฝ่ายที่เผชิญหน้าด้วย ทั้งนี้ รัฐจะมีวัฒนธรรมการเผชิญหน้ากับขบวนการทางสังคมแบบใดนั้นสัมพันธ์ทางประวัติศาสตร์และพัฒนาการของแต่ละรัฐแตกต่างกัน กล่าวคือ รัฐที่มีอำนาจนิยมมี

แนวโน้มที่วัฒนธรรมการเผชิญหน้าแบบปราบปรามด้วยความรุนแรงจะถูกผลิตซ้ำและนำกลับมาใช้เมื่อเกิดความวุ่นวายทางการเมืองหรือมีการเคลื่อนไหวประท้วง ทั้งนี้ เพราะการใช้กลไกความรุนแรงในการปราบปราม เช่น การใช้กองกำลังตำรวจและทหารเพื่อปราบจลาจลเป็นมรดกทางด้านวัฒนธรรมและวิธีคิดที่สืบทอดมาจากระบบอำนาจนิยม และใช้กรอบแนวคิดของขบวนการนักศึกษาในภูมิภาคเอเชีย ผู้วิจัยนำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มามองขบวนการนักศึกษาพม่า ในช่วงทศวรรษที่แตกต่างกันไป คือ ในช่วง ค.ศ. 1974-1988 จะเห็นถึงคลื่นการเคลื่อนไหวของคนวัยหนุ่มสาวในภูมิภาคเอเชียว่ามีบทบาทสำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงระบบการปกครองได้

6. สรุป

จากการศึกษาพบว่า อิทธิพลที่มีผลต่อขบวนการนักศึกษา ในปี ค.ศ. 1974 มีทั้งด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ภายหลังจากรัฐบาลของนายพลเนวินได้เปิดโอกาสโครงสร้างทางการเมืองผ่านการร่างรัฐธรรมนูญ ค.ศ. 1974 และเปิดให้ประชาชนลงประชามติ ทว่าอำนาจดังกล่าวถูกเปลี่ยนชื่อจากสภาปฏิวัติกลายเป็นพรรคโครงสังคมนิยม ซึ่งเป็นพรรคเดียวที่รัฐธรรมนูญรับรองว่า เป็นพรรคที่ถูกกฎหมาย และการดำเนินการในทุกด้านยังคงยึดแนวคิดสังคมนิยมแบบพม่า ทว่าการดำเนินงานดังกล่าวไม่ได้ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จ จนเกิดเป็นการประท้วงของกลุ่มแรงงาน ประชาชนและกลุ่มนักศึกษาในปี ค.ศ. 1974 ในการประท้วงดังกล่าวนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นประชาชนและผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นประชากรจำนวนมากของประเทศ ทำให้รัฐบาลต้องรับข้อเรียกร้องในเรื่องการปรับเปลี่ยนค่าจ้างแรงงานให้ดีขึ้น รวมถึงการประท้วงครั้งนี้กลุ่มนักศึกษาได้สร้างเครือข่ายกับกลุ่มอื่น ๆ อีกด้วย หลังจากการประท้วงจบลง โอกาสโครงสร้างทางการเมืองในช่วงนี้ไม่ได้เป็นเงื่อนไขให้กลุ่มนักศึกษาแสดงออกทางการเมืองมากนัก เนื่องจากมีการสั่งปิดมหาวิทยาลัยเพื่อไม่ให้นักศึกษามีบทบาทถึงแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในพื้นที่สาธารณะและเดินขบวนประท้วง แต่ในทางกลับกันการปิดมหาวิทยาลัย ทำให้กลุ่มนักศึกษาตื่นตัวขึ้น มีเวลาว่างในการพูดคุยกันเพิ่มขึ้น และสามารถอยู่ใกล้ชิดกับข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น

7. ข้อเสอนแนะ

จากผลการศึกษาที่พบ ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะต่อการศึกษาในเรื่องการต่อสู้ของขบวนการนักศึกษาพม่าจะไม่ประสบความสำเร็จเหมือนกับเหตุการณ์ 14 ตุลาคมของประเทศไทย และการประท้วงเรียกร้องประชาธิปไตยที่กวางจู (Gwangju Democratic Uprising) ของประเทศเกาหลีใต้ เนื่องจากผู้นำนักศึกษาและสมาชิกขององค์จำนวนมากทุกจับและถูกปราบ รวมถึงการปกครองระบบทหารที่ค่อนข้างเข้มงวดและและในประวัติศาสตร์ที่ผ่านมา พม่า คือ รัฐที่มีการแทรกแซงการเมืองสูง การเมืองพม่ายุคหลังเอกราชมีการรัฐประหารเกิดขึ้นใน ค.ศ. 1958, 1962 และ 1988 ทหารพม่าเคยปกครองประเทศเป็นเวลาต่อเนื่องยาวนานกว่าครึ่งศตวรรษ และทหารพม่ามีความเชื่อว่า ทหารเป็นผู้มีบทบาทนำในทางการเมืองพม่า ตั้งแต่ได้รับเอกราชจากอาณานิคม ทำให้ทหารซึ่งเป็นสถาบันเดียวที่สามารถดำรงและธำรงไว้ซึ่งอธิปไตยของชาติ และเป็นสถาบันเดียวที่สามารถทำให้เกิดบูรณภาพและเป็นสถาบันเดียวที่จะไม่ทำให้สังคมแตกแยกและเป็นพหุสังคมที่เข้าด้วยกัน รวมถึงอำนาจอิทธิพล

การเมืองของกองทัพถูกส่งผ่านไปสู่การเมืองยุคหลัง ซึ่งหนุนให้พลังกองทัพฝังรากลึกลงไปบนสังคมการเมืองพม่ายิ่งขึ้น รวมถึงเกิดเหตุร้ายที่เพิ่มมากขึ้นในหมู่ประชาชนที่เต็มไปด้วยความหวาดกลัวในช่วงที่ไม่มีรัฐบาลกลายเป็นสุญญากาศของอำนาจ ทำให้เกิดการรัฐประหารของกองทัพขึ้น

จนในช่วงปี ค.ศ. 2000 เป็นยุคที่ปล่อยตัวนักศึกษาและนักเคลื่อนไหวที่ถูกคุมขัง รวมทั้งผู้ที่หลบหนีมายังประเทศไทยและจัดตั้งกลุ่มผู้ลี้ภัย เช่น คณะกรรมการการต่างประเทศของ ABFSU ซึ่งตั้งอยู่ที่เชียงใหม่ประเทศไทยและแนวร่วมประชาธิปไตยของนักเรียนพม่าทั้งหมด (ABSDF) ตามแนวชายแดน รัฐได้เปิดโอกาสให้เข้าร่วมในการบริหารประเทศ ทำให้กลุ่มนักศึกษารุ่น 1962, 1974 และ 1988 เปลี่ยนบทบาทใหม่กลายเป็นนักการเมือง

ภายหลังในปี ค.ศ. 2012 เมื่อรัฐบาลของเตง เส่ง ออกกฎหมายนิรโทษกรรมนักโทษการเมืองหลายร้อยคน รวมทั้งอดีตนักศึกษาจากยุค 1988 ด้วยความที่แกนนำนักศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในเรือนจำและคนที่อยู่นอกประเทศหรือที่อยู่ในประเทศแต่ไม่ได้ถูกคุมขัง ก็ร่วมกันทำกิจกรรมทางการเมืองตลอดมาในนามของ ABSDF เมื่อแกนนำคนรุ่น 88 ถูกปล่อยตัว พวกเขารวมตัวกันตั้ง ‘88 Generation Peace and Open Society’ หรือสมาคมคนรุ่น 88 เพื่อสันติภาพและสังคมเปิดขึ้น โดยมี มิน โก นาย เป็นประธาน เป้าหมายของ Open Society ในพม่า คือยังคงส่งเสริมประชาธิปไตยไปพร้อมกับการสร้างภาคประชาสังคมที่เข้มแข็ง แน่นอนเมื่อกล่าวถึงประชาธิปไตยที่แข็งแรง และภาคประชาสังคมที่มีภูมิต้านทานที่ดี ก็ต้องกล่าวถึงการเข้าไปมีบทบาทในการเมืองระดับชาติ และตัวเลือกของพรรคการเมืองกระแสหลักฝั่งประชาธิปไตยก็มีเพียงพรรค NLD

แม้ว่าในปัจจุบันกองทัพพม่าภายใต้การนำของ พล.อ. มิน อ่อง หลาย ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ได้ก่อรัฐประหารขึ้นทำให้เกิดความไม่พอใจของประชาชนและเห็นพลังคนหนุ่มสาวพม่ากลับมาเป็นกำลังหลักของการสร้างประชาธิปไตยในพม่าอีกครั้ง ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้ช่วยให้เห็นภาพของการเคลื่อนไหวและประวัติศาสตร์ของคนรุ่นก่อนได้ชัดขึ้น ทั้งยังเป็นบทเรียนสำหรับนักเคลื่อนไหวยุคปัจจุบันที่สามารถเรียนรู้จากเหตุการณ์ประท้วงในปี ค.ศ. 1988 และสามารถเข้าใจบริบทความเหมือนและแตกต่างกับสถานการณ์ปัจจุบันได้

10. เอกสารอ้างอิง

กัลย์ธีรา วิญญูวิจักขณ์. (2555). *การพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลพรรคโครงสร้างสังคมนิยมพม่า ค.ศ. 1962-1988.* สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชาญวิทย์ เกษตรศิริ. (2533). *พม่า: ขบวนการนักศึกษากับประวัติศาสตร์อันระทึกใจ.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

นรนิติ เศรษฐบุตร. (2528). *ทหารกับสังคมนิยมในพม่า*. กรุงเทพฯ: สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประชาไท. (24 ตุลาคม 2563). *ทำไมผู้ประท้วงชาวไทยถึงปรับใช้ยุทธวิธีแบบของผู้ประท้วงฮ่องกง.* สืบค้นวันที่ 5 พฤษภาคม 2561, จาก https://prachatai.com/journal/2020/10/90112

โม เอ. (2543). *พม่าและข้าพเจ้า: สิบปีที่ผ่านพ้น.* จิตราภรณ์ วนัสพงศ์ และธารา รินศานต์. (ผู้แปล). เชียงใหม่: เพื่อนไร้พรมแดนโครงการประสานความเข้าใจไทย-พม่า.

ลลิตา หาญวงษ์. (16 มีนาคม 2561). *นักศึกษากับการเมืองสมัยใหม่ในพม่า*. สืบค้นวันที่ 5 พฤษภาคม 2561, จาก https://www.matichon.co.th/news-monitor/news_876079

ลลิตา หาญวงษ์. (21 มิถุนายน 2562). *กำเนิดพรรคคอมมิวนิสต์พม่า (5).* สืบค้นวันที่ 5 พฤษภาคม 2561, จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_1544899

ละมัย พรมประทุม. (2555). *การเปลี่ยนผ่านของเมียนมาร์: เงื่อนไขที่กองทัพถอยออกไปในช่วงต้นศตวรรษที่ 21.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีรศักดิ์ ฉัตรรุ่งนพคุณ. (2560). *การรักษาอำนาจของรัฐบาลทหารเมียนมา ค.ศ. 1988-2008.* วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Rives, Nang Mo Lao. (2014). *University Students Activism in Burma/Myanmar During the 1980s.* (Doctoral Dissertation). University of Kansas. Lawrence, Kansas.

Silverstein, J. (1977). *Burma: Military Rule and the Politics of Stagnation.* Ithaca, NY: Cornell University Press.

Steinberg, D. I. (2012). The Problem of Democracy in the Republic of the Union of Myanmar: Neither Nation-State nor State-nation? *Southeast Asian Affairs.* 220-237.

Taylor, R. H. (2009). *The State in Myanmar.* Singapore: National University of Singapore Press.

Weiss, M. L. and Aspinall, E. (2012). *Student Activism in Asia: Between Protest and Powerlessness.* Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

Htun Aung Gyaw. (2020). Professor. *Interview.* 8-27 July.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.15

Cross-level Influencing Factors of Employees' Innovative Behavior in Chinese Enterprises: The Mediating Role of Psychological Capital

Hongxia Feng[1]* & Pratikshya Bhandari[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. **Hongxia Feng***
Faculty of Management, Shinawatra University, Thailand.
Email: fhx2003@126.com

2. **Pratikshya Bhandari**
Faculty of Management, Shinawatra University, Thailand.
Email: Pratikshya.b@siu.ac.th

Keywords:
Cross-level Influencing, Factors of Employees' Innovative Behavior, Chinese Enterprises the Mediating Role, Psychological Capital

Article history:
Received: 01/04/2024
Revised: 10/02/2025
Accepted: 29/04/2025
Available online: 14/06/2025

How to cite:
Feng, H. & Bhandari, P. (2025). Cross-level Influencing Factors of Employees' Innovative Behavior in Chinese Enterprises: The Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 218 - 230.

ABSTRACT

In today's dynamic and competitive global market, innovation is a critical driver of regional and organizational success. This study investigates the factors influencing employees' innovative behavior within Chinese enterprises, focusing on four key constructs: Psychological Capital, Knowledge Sharing, Organizational Innovation Climate, and Leader-Member Exchange. The research objectives are: (1) to examine the effects of these four factors on employees' innovative behavior; (2) to explore the mediating role of Psychological Capital in the relationship between Organizational Innovation Climate and innovative behavior; (3) to assess the mediating role of Psychological Capital in the link between Leader-Member Exchange and innovative behavior; and (4) to analyze the mediating role of Psychological Capital in the relationship between Knowledge Sharing and innovative behavior.

A mixed-methods approach was employed, including a literature review, in-depth interviews, and a questionnaire survey yielding 445 valid responses. Quantitative data were analyzed using SPSS 23.0 and AMOS 26.0, applying regression and Structural Equation Modeling (SEM) techniques.

The results reveal that Psychological Capital, Knowledge Sharing, Organizational Innovation Climate, and Leader-Member Exchange each have a significant positive impact on employees' innovative behavior. Moreover, Psychological Capital fully mediates the effect of Organizational Innovation Climate, and partially mediates the effects of Leader-Member Exchange and Knowledge Sharing on innovative behavior. These findings underscore the importance of enhancing innovation by simultaneously strengthening individual psychological resources, fostering a supportive organizational climate, promoting open

communication between leaders and employees, and encouraging knowledge sharing.

1. Introduction

At present, the phenomenon of "trade war" and "technology monopoly" is getting worse. The competitive pressure on core technologies among enterprises, regions and countries is increasing, and all parties hope to gain high competitiveness and the right to speak on core technologies. The healthy development of enterprises in China still lacks a large number of "stuck-neck" technologies, and it is urgent to enhance the core innovation ability to meet various challenges. Employee innovation is the foundation and main body of enterprise innovation and the decisive factor of innovation. In order to cultivate and develop innovative employees to the maximum extent, enterprises must take practical measures to stimulate employees' enthusiasm for innovation, so that they can voluntarily participate in enterprise innovation and effectively enhance their core competence.

According to motivation theory, behavior is produced on the basis of certain motivation. In order to trigger employees' innovative behavior, enterprises should first explore the influencing factors of innovative behavior. Personal behavior is influenced by both personality and environment. In previous studies, scholars focused on the influence of single-level factors on employee's innovative behavior, among which the study of individual-level factors dominated, ignoring the complexity of influencing factors of employee's innovative behavior.

In recent years, theorists have realized the limitations of single-level research on innovation behavior, and some scholars have begun to use cross-level methods to study the influencing factors of innovation behavior. Chen Shuling (2006) adopted a cross-level approach to study employee's innovative behavior, taking balanced psychological contract practice at the individual level and organizational innovation climate at the organizational level as independent variables. Zhang Huiqin (2016) explored the mechanism of organizational dynamic ability, team innovation climate and employee knowledge sharing on employee's innovative behavior. But they pay attention to the variables either at the individual and organizational level, or at the individual and leadership level. No scholars have introduced the variables of individual level, organization level and leadership level into the cross-level research of influencing factors of employees' innovative behavior.

On the basis of previous studies, this study constructs a cross-level model of individual, organization and leadership to study the influencing factors of employees' innovative behavior. Through in-depth analysis of cross-level factors affecting employees' innovative behavior.

2. Research Objectives

(1) Analyze the influence of Psychological Capital, Knowledge Sharing, Organizational Innovation Climate, Leader-member Exchange on Employees' Innovative Behavior.

(2) Explore the intermediary role of psychological capital in the influence of Organizational Innovation Climate on Employees' Innovative Behavior.

(3) Explore the intermediary role of psychological capital in the influence of Leader-member Exchange on Employees' Innovative Behavior.

(4) Explore the intermediary role of psychological capital in the influence of Knowledge Sharing on Employees' Innovative Behavior.

According to the research results, the specific countermeasures to improve the innovative behavior of Chinese enterprises' employees are put forward.

3. Literature Review

3.1 Related theory

(1) psychological capital theory. It is one of three emerging modern capital theories. Scholars believe that psychological capital is the core psychological factor beyond human capital and social capital. Luthans and Yusuf (2004) thought that "psychological capital represents individual's specific positive psychological state, which enables individuals and organizations to gain competitive advantages through targeted investment and development. Psychological capital consists of four dimensions: optimism, hope, self-efficacy and tenacity." Psychological capital is regarded as a kind of personal resource that is easy to succeed in every activity in daily life (Baron, 2016) , and it is also a positive psychological resource that people can use and succeed (Digan,2019).

(2) Knowledge management theory. There are different views on the development and origin of knowledge management. Wiig(1997) thinks that the foundation of knowledge management was established in 1975, and knowledge management gradually attracted the attention of enterprises and management scholars in the late 1980s. In fact, the concept of "knowledge management" has existed in different forms for more than 30 years, and experts in various fields have applied knowledge management to enterprise management practice and academic practice (Girard,2015). Knowledge management is a "conscious strategy", that is, providing the right knowledge to the right people at the right time, and helping people to share information and put it into practice through efforts to improve organizational performance (O'dell,1998).

(3) Dual Innovation Theory. Dual Innovation is an innovative behavior theory that applies the concept of Dual theory to the research of innovative behavior. Dual innovation includes exploratory innovation and exploitative innovation. Exploratory innovation emphasizes the active pursuit of new possibilities, not only seeking new methods, new markets and new customers to provide new services, but also striving to surpass the existing knowledge base, which is a more radical and positive innovation behavior (Lewin,1999). Utilitarian innovation emphasizes refining and improving existing knowledge, which is a conservative and gradual negative innovation behavior. Dual innovation is regarded as a unique innovation strategy (Enkel,2014).

3.2 Psychological Capital

As a positive psychological state, psychological capital can provide an important driving force for employees to implement innovative behavior. Psychological capital plays an intermediary role in the influence of organizational environment, leadership and personal factors on employees' innovative behavior, which has been confirmed by the research of relevant scholars. The relationship between employees will affect psychological capital and learning effect (Gu Jiajun,2020). Psychological capital has a complete intermediary effect between environmental complexity and employee's ability to solve problems (Avey,2008). Psychological capital plays a completely mediator role between organizational support climate and employees' job performance (Luthans,2008). Organizational innovation climate affects employees' psychological capital, which in turn affects their innovative behavior (Zhen Meirong, 2012). The leader-member exchange can affect employees' psychological capital and promote their innovative behavior (Liang Fu,2016).

3.3 Organizational Innovation Climate

Individual's behavior intention is influenced by organizational climate, and scholars have done a lot of research. The organizational innovation factors perceived by members can affect the innovative behavior of organizational members themselves (Amabile,1996). Organizations with strong innovation climate provide important material, emotional and energy resources for employees' innovation activities, and help employees take innovation risks (Cao Keyan,2015). Employees perceive the possibility of innovation in the organizational environment and the attitude of the organization to innovation, which in turn affects their work attitude, motivation, values and innovative behavior (Wang Yanfei,2006).

3.4 Leader-member Exchange

In recent years, as an important part of interpersonal interaction in organizations, leader-member exchange has been highly valued by scholars, and the relationship between leader-member exchange and employees' innovative behavior has been deeply studied. The results show that leader-member exchange has a significant positive impact on employees' innovative behavior (Peng Zhenglong,2011). The higher the quality of leader-member exchange in an organization, the more employees can perceive the attention and support of their superiors for innovative activities, and promote employees to put forward new ideas or concepts (Liu Yun,2009).

3.5 Knowledge Sharing

Knowledge sharing is knowledge dissemination and knowledge reception (Davenport,1998). Research shows that knowledge sharing can improve organizational innovation ability and performance (Xiang Yang,2012). Individual knowledge sharing behavior is the key foundation of organizational knowledge innovation, and enterprises that encourage knowledge sharing are more likely to succeed in innovation. Among the influences of knowledge sharing on innovation behavior, knowledge sharing willingness and knowledge sharing ability have significant positive effects on employees' innovation behavior (Tang Yuan,2022).

3.6 Employees' Innovative Behavior

Scott et al. (1994) believe that employees' innovative behavior refers to the behavior that employees produce innovative ideas or solutions to related problems in the course of work, and strive to seek support for these ideas or solutions so that they can be applied to practice. Scholars have studied the influencing factors of employee's innovative behavior from different research perspectives, taking individual characteristics, work characteristics, organizational environment, leadership style and other factors. Shared authorized leadership has a significant positive impact on employees' innovative behavior (Su Yi,2018). Organizational innovation climate is the key factor affecting the relationship between organizational members' creativity and innovation performance (Li XinYing,2002). Knowledge sharing can quickly improve the employees' innovation ability and enterprises' competitiveness. Psychological capital is an important factor affecting employees' innovative behavior (Gao Weiming,2017).

Based on the analysis and induction of previous related literature, this paper finds the factors that influence employees' innovative behavior include organizational factors, leaders' factors and employees' own factors. Employees' innovative behavior is not only an individual's behavior, but also the result of the interaction between organization, leadership and individuals. Therefore, this study analyzes the influencing mechanism of employees' innovative behavior from the perspectives of leaders, organizations and individuals.

4. Conceptual Framework and Research Hypotheses

According to the relevant theories and research results, this study has designed five variables: Psychological Capital (PC), Knowledge Sharing (KS), Organizational Innovation Climate (OIC), Leader-member Exchange (LMX) and Employees' Innovative Behavior (EIB). Among them, OIC, LMX and KS are independent variables; PC is the mediator variable; EIB is the dependent variable. OIC, LMX and KS have positive influence on EIB. At the same time, they positively influence EIB through the mediator effects of PC (as shown in Figure1).

The following assumptions are put forward:

H1: Organizational innovation climate has a positive impact on psychological capital.

H2: Organizational Innovation Climate has a positive influence on Employees' Innovative Behavior.

H3: Leader-member exchange has a positive impact on psychological capital.

H4: Leader-member Exchange has a positive influence on Employees' Innovative Behavior.

H5: Knowledge sharing has a positive impact on psychological capital.

H6: Knowledge Sharing has a positive influence on Employees' Innovative Behavior.

H7: Psychological capital has a positive impact on employees' innovative behavior.

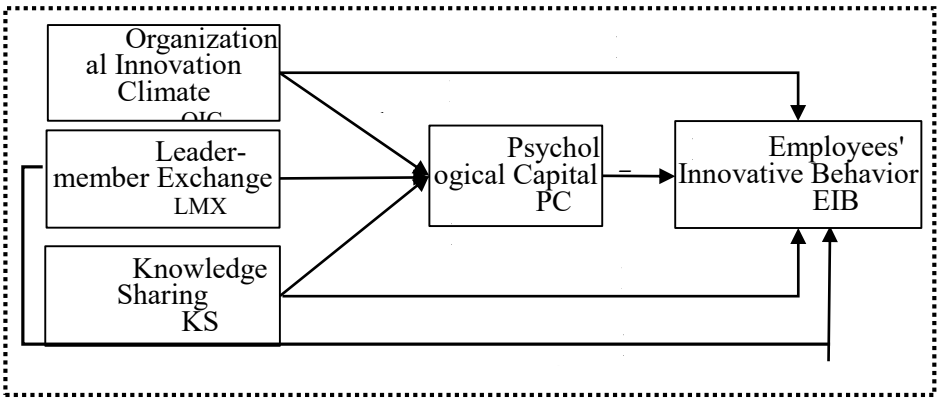


Figure1. Research model

5. Research Methodology

This study adopts a quantitative research approach supported by qualitative insights to analyze the influence of Psychological Capital, Knowledge Sharing, Organizational Innovation Climate, and Leader-Member Exchange on employees' innovative behavior in Chinese enterprises. The methodology integrates literature review, questionnaire survey, in-depth interviews, and statistical modeling.

5.1 Research Type

This is an applied, empirical study employing both descriptive and inferential statistical methods. A mixed-methods design was used, incorporating qualitative inputs to refine measurement tools and quantitative methods to test hypotheses using regression and Structural Equation Modeling (SEM).

5.2 Study Population and Sample Group

The study population consists of employees working in various enterprises across China. According to the Ninth National Employee Survey, there are approximately 402 million employees in China, with diverse demographic and professional profiles. This research specifically targeted employees aged 20–39 as the core sample group due to their higher

engagement in innovative activities, while still including respondents from other age groups for broader representation.

5.3 Sampling Technique

A purposive sampling method was used to ensure demographic diversity (age, gender, tenure, and job level) and enterprise type (private, public, state-owned, and foreign-invested). Given the COVID-19 restrictions in 2022, data collection was conducted online to ensure accessibility and safety.

5.4 Research Tools

The main research instrument was a structured questionnaire. Measurement items were derived from validated domestic and international scales, refined through expert interviews and a pilot study. The initial questionnaire included 47 items rated on a 5-point Likert scale. After item analysis and expert validation, 41 items were retained in the final instrument, which consisted of three sections: introduction, demographic information, and measurement of core variables.

5.5 Research Procedure

A comprehensive literature review was conducted to identify key constructs and theoretical frameworks. Expert interviews were used to adapt and contextualize measurement items. A pilot test evaluated the validity and reliability of the questionnaire; items with low item-total correlations or redundancy were removed. The revised questionnaire was finalized and distributed online through a professional survey platform. Respondents were recruited and contacted via WeChat, QQ, and email.

5.6 Data Collection

A total of 460 participants were invited to complete the online survey. After data cleaning, 445 valid responses were obtained, yielding a high response validity rate.

5.7 Data Analysis Methods

Quantitative data were analyzed using SPSS 23.0 and AMOS 26.0. Analytical techniques included descriptive statistics, regression analysis, and Structural Equation Modeling (SEM) to test the hypothesized relationships and mediating effects of Psychological Capital. Validity and reliability tests (e.g., Cronbach's alpha, Confirmatory Factor Analysis) ensured measurement accuracy.

6. Results

6.1 Reliability and Validity Test

The reliability and validity of the scale were tested by SPSS.23.0 and AMOS 26.0. Firstly, Cronbach's α value was used to test the reliability of the scale. The Cronbach's α values of five variables were 0.939, 0.915, 0.943, 0.951, 0.951 respectively, which were all higher than 0.7, indicating the reliability of the scale was good. Secondly, KMO value and Bartlett's sphere test were used to test the validity of the scale. The KMO values were all higher than 0.8, the statistical significance probability of Bartlett's sphere test is 0.0000, less than 0.01, indicating the validity of the scale was good (as shown in Table 1).

Table 1. KMO test and Bartlett's sphere test for total variables

variable	KMO	Bartlett's Sig		
		Approx. Chi-Square	df	Sig.
Independent Variables	0.958	10136.115	210	0.000
Mediator Variable	0.915	1757.0969	15	0.000
Dependent Variable	0.910	2898.459	28	0.000

Note. Adapted from SPSS Software Result.

6.2 Confirmatory Factor Analysis

The first-order models of independent variables, intermediate variables and dependent variables were established by Amos 26.0, and confirmatory factor analysis was carried out with fixed loading method and maximum likelihood method (ML). Tested the convergence validity by composite reliability (CR) and average of variance extracted (AVE). The CR is usually > 0.7, AVE > 0.5 is the standard. The specific results are shown in Table 2. All observed variables had significant levels of standardized estimated parameters for potential variables, indicating that these observed variables can effectively reflect their corresponding potential variables. As can be seen from the table 3, the square root of AVE is greater than the correlation coefficient between dimensions, indicating that the scale has good discriminant validity.

Table 2 The results of confirmatory factor analysis

Variable	Item	Parameter significance estimation				Factor load	Topic reliability	Convergence reliability	
		Unstd.	S.E.	C.R.	P	Std.	SMC	CR	AVE
OIC	OIC2	1.000				0.836	0.699	0.934	0.740
	OIC3	1.192	0.054	22.245	***	0.848	0.719		
	OIC4	1.077	0.047	23.024	***	0.865	0.748		
	OIC5	1.061	0.045	23.596	***	0.878	0.771		
	OIC7	1.131	0.048	23.408	***	0.874	0.764		
LMX	LMX1	1.000				0.922	0.850	0.932	0.733
	LMX2	1.022	0.030	34.502	***	0.932	0.869		
	LMX4	0.972	0.034	28.254	***	0.866	0.750		
	LMX5	0.890	0.043	20.575	***	0.744	0.554		
	LMX8	0.870	0.037	23.632	***	0.800	0.640		
PC	PC1	1.000				0.864	0.746	0.918	0.692
	PC2	0.961	0.041	23.190	***	0.854	0.729		
	PC3	0.984	0.044	22.524	***	0.840	0.706		
	PC4	1.026	0.047	21.788	***	0.823	0.677		
	PC6	0.868	0.044	19.745	***	0.775	0.601		
KS	KS1	1.000				0.891	0.794	0.925	0.756
	KS2	0.990	0.036	27.464	***	0.898	0.806		
	KS3	0.979	0.036	27.168	***	0.893	0.797		
	KS6	0.903	0.042	21.594	***	0.792	0.627		
EIB	EIB1	1.000				0.685	0.569	0.884	0.657
	EIB6	1.193	0.075	15.877	***	0.846	0.716		
	EIB7	1.337	0.081	16.539	***	0.903	0.815		
	EIB8	1.122	0.075	15.046	***	0.793	0.629		

Note. Adapted from Amos Software

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001, C.R. of fixed-parameter items is empty

Table 3 The test of discriminant validity

	AVE	EIB	KS	PC	LMX	OIC	WE
EIB	0.657**	**0.811**					
KS	0.756**	0.740**	**0.869**				
PC	0.692**	0.806**	0.783**	**0.832**			
LMX	0.733**	0.621**	0.593**	0.629**	**0.856**		
OIC	0.740**	0.739**	0.729**	0.706**	0.768**	**0.860**	
WE	0.777**	0.637**	0.513**	0.625**	0.654**	0.563**	**0.881**

Note. Adapted from Amos Software

** was significantly correlated at 0.01 level (bilateral). The value in bold on the upper right corner is the square root of AVE

5.4 Fitting test of structural equation model

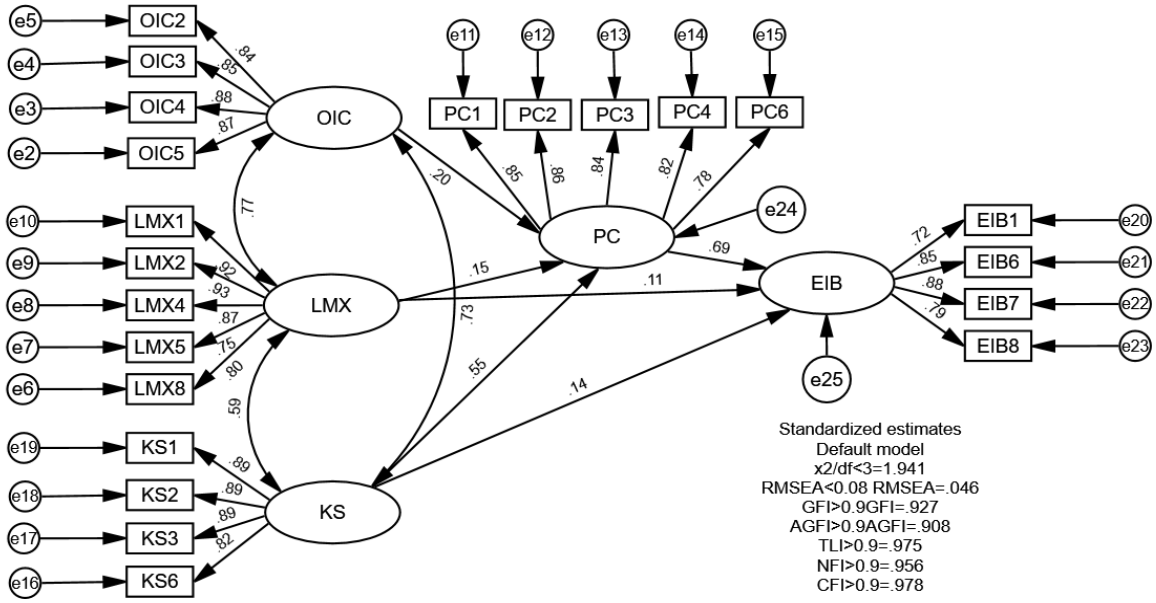


Figure 2 Running results of structural equation model graph

The running results of structural equation model graph is shown in Figure 2. $x^2/df=1.941$, GFI=0.927, AGFI=0.908, TLI=0.975, NFI=0.956, CFI=0.978, RMSEA=0.046. The fitting standard of the comparison table and the fitting index of the model all meet the requirements, so the path of the model is analyzed.

6.3 Path analysis of structural equation model

The path coefficient values of structural equation model and C.R. Value and path coefficient reflect the influence relationship and degree between variables. The Critical Ratio (C.R.) can judge whether the regression coefficient is significant or not. It is generally considered that C.R. value greater than or equal to 1.96, P value is less than 0.05 indicates a significant difference at the level of 0.05. The standardized regression coefficients and variance parameter estimates of the structural equation model in this study are shown in Table 4:

Table 4. Path coefficient test of structural equation model

Path			Path coefficient	S.E.	C.R.	P
PC	<---	LMX	0.139	0.053	2.649	0.008
PC	<---	KS	0.583	0.061	9.597	***
PC	<---	OIC	0.200	0.069	2.921	0.003
EIB	<---	PC	0.650	0.065	10.028	***
EIB	<---	LMX	0.095	0.037	2.589	0.010
EIB	<---	KS	0.136	0.056	2.427	0.015

Note. *** indicates P< 0.001
The relationship hypothesis is tested in terms of path coefficients.

6.4 Mediating effect hypothesis testing

The results of mediating effect test are shown in Table 5. It can be seen from the results that the lower and upper bounds of the confidence interval both of percentile and bias corrected do not include 0. Z value is greater than 2, significant P<0.05, indicates that there are three mediating effects in the model, and they are all significant.

Table 5. Mediating effect test results

Relationships	Point Estimate	Product of Coefficients		Bootstrapping				
				Percentile 95% CI		BC 95% CI		
		SE	Z	Lower	Upper	Lower	Upper	P
Indirect effect								
KS - PC - EIB	0.379	0.066	5.742	0.259	0.516	0.268	0.526	0.000
LMX-PC- EIB	0.091	0.045	2.022	0.007	0.183	0.008	0.184	0.032
OIC - PC -EIB	0.130	0.066	1.970	0.008	0.268	0.004	0.261	0.036
Direct effect								
KS - EIB	0.136	0.056	2.429	0.012	0.282	0.006	0.288	0.015
LMX - EIB	0.095	0.037	2.111	0.008	0.188	0.013	0.192	0.010
OIC - EIB	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Total Effect								
KS - EIB	0.515	0.069	7.464	0.383	0.650	0.392	0.661	0.000
LMX - EIB	0.186	0.057	3.263	0.077	0.306	0.082	0.312	0.001
OIC - EIB	0.130	0.066	1.970	0.008	0.268	0.004	0.261	0.036

Note. Adapted from Bootstrap method analysis results

The hypothesis testing results are shown in Table 6.

As can be seen from the results:

(1) Psychological Capital, Knowledge Sharing, Leader-member Exchange all have direct positive effects on Employees' Innovative Behavior.H4, H6, H7 passed the tests. Organizational Innovation Climate hasn’t directed effect on Employees' Innovative Behavior. H2 didn’t pass the test.

(2) Organizational Innovation Climate, Leader-member Exchange, Knowledge Sharing, all have direct positive effects on Psychological Capital.H1, H3, H5 passed the tests. Psychological Capital has mediating effects between Organizational Innovation Climate, Leader-member Exchange, Knowledge Sharing and Employees' Innovative Behavior.

Table 6. hypothesis testing results

Hypotheses	Results
H1: Organizational Innovation Climate has a positive influence on Psychological Capital.	Support
H2: Organizational Innovation Climate has a positive influence on Employees' Innovative Behavior.	No
H3: Leader-member Exchange has a positive influence on Psychological Capital.	Support
H4: Leader-member Exchange has a positive influence on Employees' Innovative Behavior.	Support
H5: Knowledge Sharing has a positive influence on Psychological Capital.	Support
H6: Knowledge Sharing has a positive influence on Employees' Innovative Behavior.	Support
H7: Psychological Capital has a positive influence on Employees' Innovative Behavior.	Support

Note. Adapted from Amos Software and Bootstrap method analysis results

7. Discussion

(1) PC, OIC, LMX and KS all have positive effects on EIB. That indicates the influencing factors of EIB include organizational level, leadership level and employees' individual level. EIB is the comprehensive results of the interaction between organization, leadership and individual. This is different from previous studies, that scholars mainly focus on the influence of single-level factors on employees' innovative behavior, which provides a new perspective for the study of influencing factors of employees' innovative behavior and innovates related theories.

(2) PC has a complete mediating effect between OIC and EIB. This conclusion verifies the research results proposed by previous scholars. Organizational innovative climate can affect employees' psychological capital, and then affect employees' innovative behavior. The individual's behavior intention is influenced by the organizational climate. If employees are in a fair, friendly organizational climate, which accepts and encourages innovation, employees are willing to innovate actively. The conclusion of this study further expands the research results of the above scholars. It is proved that the influence of organizational innovation climate on employees' innovative behavior is indirect, and it affects employees' innovative behavior by affecting their psychological capital. In order to make employees constantly produce innovative behaviors, we must attach importance to the promotion of employees' psychological capital.

(3) PC has a partial mediating effect between LMX and EIB. This conclusion verifies the research results proposed by previous scholars. That means, when a close exchange relationship is formed between leaders and subordinate employees, employees can feel that leaders attach importance to and support innovation activities, and thus actively participate in organizational innovation. At the same time, the conclusion of this study further expands the

research results of the above scholars. The important intermediary role of Psychological Capital between Leader-member Exchange and Employee's Innovative Behavior is clarified. Enterprises should not only build a good relationship between leaders and employees, but also pay attention to the shaping and cultivation of psychological capital of subordinates, so that they have a strong subjective willingness and ability to innovate.

(4) PC has a partial mediating effect between KS and EIB. This conclusion verifies the research results proposed by previous scholars. Knowledge Sharing stimulates new ideas and values, and exchanges knowledge and resources through interaction and communication between individuals, thus promoting organizations to create new products or services. At the same time, the conclusion of this study further expands the research results of the above scholars. The important intermediary role of Psychological Capital between Knowledge Sharing and Employee's Innovative Behavior is clarified. Enterprises should not only cultivate employees' willingness and ability to share knowledge, but also enhance their psychological capital.

8. Conclusion

As a result of this research, it is evident that employees' innovative behavior is significantly and positively influenced by psychological capital, knowledge sharing, organizational innovation climate, and leader-member exchange. Notably, psychological capital plays a pivotal mediating role—fully mediating the effect of organizational innovation climate and partially mediating the effects of leader-member exchange and knowledge sharing on innovative behavior. These findings highlight the dynamic interplay between individual psychological resources and organizational factors in fostering innovation among employees. Therefore, to effectively enhance innovative behavior within enterprises, interventions must be multi-dimensional. At the individual level, organizations should invest in developing employees' psychological capital—boosting their confidence, resilience, optimism, and hope. At the organizational level, it is essential to cultivate a supportive innovation climate that encourages experimentation and learning. At the leadership level, fostering strong leader-member relationships and facilitating open, trust-based communication channels are key. Simultaneously, nurturing a culture of knowledge sharing will not only distribute expertise more widely but also empower employees to act creatively and collaboratively. By addressing these interconnected factors holistically, enterprises can create an environment where innovation is continuously generated and sustained, ultimately strengthening their competitive edge in an increasingly complex and volatile market landscape.

9. References

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, *39(5),* 1154–1184. https://doi.org/10.5465/256995

Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science, 44(1),* 48–70. https://doi.org/10.1177/0021886307311470

Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016*).* Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital*. Journal of Management*, *42(3),* 742–768. https://doi.org/10.1177/0149206313495411

Cao, K., & Dou, Z. (2015). Cross-level research on organizational innovation climate, knowledge sharing and employees' innovative behavior*. Scientific Research Managemen*t, 36(12), 83–91.

Chen, S. (2006). *Cross-level analysis of innovation behavior and innovation performance: The viewpoint of resource-based theory* [Master's thesis, Taipei University].

Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know.* Harvard Business Press.

Digan, S. P., Sahi, G. K., Mantok, S., & Kumar, V. (2019). Women's perceived empowerment in entrepreneurial efforts: The role of bricolage and psychological capital. *Journal of Small Business Management*, *57(1),* 206–229. https://doi.org/10.1111/jsbm.12401

Enkel, E., & Heil, S. (2014). *Preparing for distant collaboration: Antecedents to potential absorptive capacity in cross-industry innovation. Technovation, 34(4),* 242–260. https://doi.org/10.1016/j.technovation.2014.01.010

Gao, W., Cao, Q., & Xu, Z. (2017). The influence of ethical leadership on employee safety performance: Cross-layer mediation of safety atmosphere and psychological capital. *Management Review, 29(11),* 116–128.

Girard, J. (2015). Defining knowledge management: Toward an applied compendium. *Online Journal of Applied Knowledge Management, 3(1),* 1–20.

Gu, J., & Wu, J. (2020). Research on the mechanism of high-quality relationship among employees in new ventures affecting learning failure. *Scientific Research Management, 41(5),* 164–171.

Lewin, A., Long, C., & Caroll, T. (1999). The coevolution of new organizational forms. *Organization Science, 10(5),* 535–550. https://doi.org/10.1287/orsc.10.5.535

Li, X. (2002). *A study on the relationship between individual creativity, organizational innovation climate and innovation performance* [Master's thesis, National Central University].

Li, Y. (2018). The influence of transformational leadership on employees' innovative behavior: The role of psychological empowerment and emotional commitment. *Scientific Research Management, 39,* 123–130.

Liang, F., & Li, S. (2016). The influence mechanism of transformational leadership on employees' innovative behavior: Research on a cross-level model. *Scientific and Technological Progress and Countermeasures, 33(24),* 147–153.

Liu, Y., & Shi, J. (2009). A study on the interaction effect of organizational innovation climate and incentive preference on employees' innovative behavior. *Management World, 193(10),* 88–101.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics, 33(2),* 143–160. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior, 29(2),* 219–238. https://doi.org/10.1002/job.507

O'Dell, C., & Grayson, C. J. (1998). If only we knew what we know: Identification and transfer of internal best practices. *California Management Review, 40(3*), 154–174. https://doi.org/10.2307/41165948

Peng, Z., & Zhao, H. (2011). R&D team leader exchange, psychological perception and employee innovation. *Science of Science Research, 29(2),* 283–290+229.

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal, 37(3),* 580–607. https://doi.org/10.5465/256701

Su, Y., Zhou, W., Cui, M., & Zhao, J. (2018). *The influence of shared empowerment leadership on employees' innovative behavior: The mediating role of insider identity perception. Journal of Industrial Engineering and Engineering Management*, (2), 17–26.

Tang, Y. (2022). *Research on the influence mechanism of psychological capital, job involvement and knowledge sharing on employees' innovative behavior* [Master's thesis, University of Electronic Science and Technology of China].

Wang, Y., & Zhu, Y. (2006). Research progress and prospect of organizational innovation atmosphere. *Advances in Psychological Science, 14(3),* 443–449.

Wiig, K. M. (1997). Knowledge management: Where did it come from and where will it go? *Expert Systems with Applications, 13(1),* 1–14. https://doi.org/10.1016/S0957-4174(97)00018-3

Xiangyang, & Cao, Y. (2012). Knowledge governance, knowledge sharing and employees' innovative behavior: A study based on cognitive perspective. *China Management Science, (S2)*, 600–607.

Xie, X., & Wu, Y. (2013). Collaborative innovation culture and innovation performance of enterprises: A moderating effect model based on team cohesion. *Scientific Research Management, 34(12),* 66–74.

Zhang, H. (2017). *Study on the cross-level effects of dynamic ability, innovation atmosphere and knowledge sharing on innovation behavior* [Master's thesis, University of Electronic Science and Technology of China].

Zhen, M., Peng, J., & Yang, J. (2012). The influence of organizational innovation climate on employees' innovative behavior: An analysis based on individual goal orientation and psychological capital. *Science and Technology and Economy, 2(1),* 86–90.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.16

แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพหูสูตของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

Guidelines for Promoting the Characteristics of Educational Institution Administrators according to the Principles of Polymath Efficiency Promotion Network Group 4, under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1

จิระพันธุ์ ปากวิเศษ[1]*

Jirapan Pakwised[1]*

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. จิระพันธุ์ ปากวิเศษ*

Jirapan Pakwised*
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Master of Education Program in Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.
Email: jira5725@gmail.com

คำสำคัญ:
การส่งเสริม, คุณลักษณะผู้บริหาร, หลักพหูสูต
Keywords:
Promotion, Executive Characteristics, Polymath

Article history:
Received: 07/06/2024
Revised: 10/10/2024
Accepted: 09/01/2025
Available online: 14/06/2025

How to cite:
Jaiboon, J. (2025). Personnel Management according to the Principle of Brahma Vihara IV of School Administrators Affiliated to the Ayutthaya Secondary Education Area Office. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 231 - 245.

ABSTRACT

This research article aimed to 1) study the needs and necessities for promoting the characteristics of school administrators in the 4th Efficiency Promotion Network Group, 2) study the methods for promoting the characteristics of administrators based on the polymath of school administrators in the 4th Efficiency Promotion Network Group, and 3) propose guidelines for promoting the characteristics of administrators based on the polymath of school administrators in the 4th Efficiency Promotion Network Group, Pathum Thani Province. The mixed-method research was adopted. The quantitative research was used through a questionnaire to collect data from 165 teachers. The qualitative research was used through interview form to collect data from 9 key informants. Statistics for analyzing data was performed by mean, standard deviation, and the values of the needs that the school wanted to achieve through the Modified Priority Needs Index (PNI). The qualitative data was analyzed by using content analysis.

The research results found that 1. the ability to manage educational institutions is of utmost importance. School leaders who possessed strong management skills ($PNI_{modified}$=0.070) and fostered good relationships with all teachers ($PNI_{modified}$=0.069) were more likely to have a clear understanding of the institution's vision ($PNI_{modified}$=0.062) and were capable of self-development to achieve excellence in their leadership practices ($PNI_{modified}$=0.049). 2. The study on promoting leadership qualitied according to the principles of pluralism in educational administration within the Network for Promoting Efficiency Group 4 revealed the following

key methods: 1) developing a flexible vision, school leaders should be open to new ideas, 2) fostering public spirit, 3) promoting learning development, 4) creating a learning atmosphere. 3. The guidelines for promoting leadership qualities based on pluralism principles in educational administration within the Network for Promoting Efficiency Group 4 were as follows: 1) developing a flexible vision, 2) fostering public spirit, 3) promoting learning development, 4) creating a learning environment.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 2. เพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพหูสูต ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 และ 3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพหูสูต ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 165 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์กับนักบริหารและนักการศาสนา 9 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็นที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ($PNI_{modified}$=0.070) และสร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีกับครูทุกคน ($PNI_{modified}$=0.069) จะมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ชัดเจน ($PNI_{modified}$=0.062) สามารถพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตนที่เป็นเลิศได้ ($PNI_{modified}$=0.049) 2. วิธีการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพหูสูตของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ดังนี้ 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่น ผู้บริหารควรรับฟังแนวคิดใหม่ 2) การสร้างจิตสาธารณะ 3) การพัฒนาการเรียนรู้ 4) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 3. แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพหูสูตของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่น 2) ด้านการสร้างจิตสาธารณะ 3) ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ และ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

1. บทนำ

สภาพปัจจุบันในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการนำพาสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานงานกับครูและบุคลากรต่าง ๆ ในสถานศึกษา อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องระลึกไว้เสมอคือ การใช้ความอดทนในการแก้ปัญหาและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในด้านการบริหารงาน คุณลักษณะที่ดี ความเหมาะสม ความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ความสามารถในการครองตน ครองคนและครองงาน รวมทั้งมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนางานแล้วการบริหารงานจะได้รับความร่วมมือจากคณะครูและบุคลากรต่าง ๆ ทุกคน ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย แต่ถ้าผู้บริหารขาดคุณลักษณะที่เหมาะสมแล้วอาจทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานประสบความล้มเหลวได้ (ภูวิศา ชูธัญญะ, 2565: 2-3)

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 9) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่ กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับการเปลี่ยนแปลง ในอดีตที่ผ่านมาซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติ และแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการ สถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุกด้าน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2567) รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553:19)

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาแก่เยาวชนให้เป็นเยาวชนเด็กดีของสังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะผู้บริหารและครูเป็นบุคลากรที่ให้การศึกษาแก่เยาวชนดังกล่าว จำเป็นต้องมีการส่งเสริมคุณลักษณะที่มีอยู่ให้มีความชัดเจนทั้งคุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารเพราะผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา และความสำเร็จของสถานศึกษา ขณะเดียวกันผู้บริหารก็มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นส่วนหนึ่งที่มีกระบวนการในพัฒนาทั้งด้านคุณลักษณะหรือคุณธรรม ที่ควรเรียนรู้และพัฒนาโดยเฉพาะหลักพหูสูต คือ ผู้ที่มีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ ทั้งจากการฟัง มาก อ่านมาก ปฏิบัติมาก จนเป็นผู้ชำนาญ เชี่ยวชาญ รอบรู้ถึงขั้นรู้ลึก รู้รอบ รู้กว้าง และรู้ไกล ได้แก่ 1)

พหุสฺสุตา (ความตั้งใจฟัง) คือ นิสัยชอบฟัง ชอบอ่าน ชอบค้นคว้า ยึดหลักเรียนจากครู ดูจากตำรา สดับปาฐะ 2) ธตา (ความตั้งใจจำ) คือ มีความจำดี รู้จักจับสาระสำคัญ จับหลักให้ได้ แล้วจำได้แม่นยำ 3) วจสา ปริจิตา (ความตั้งใจท่อง) คือ ต้องฝึกท่องให้คล่องปาก ท่องขึ้นใจ จำได้คล่องแคล่ว 4) มนสานุเปกฺขิตา (ความตั้งใจขบคิด) คือ ใส่ใจนึกคิด ตรึกตรองสาวเหตุสาวผลให้เข้าใจ ตลอดพิจารณาให้เจนจบ นึกถึงครั้งใดก็เข้าใจปรุโปร่งตลอด 5) ทิฏฐิยา สุปปฏิวิทฺธา (ความแทงตลอดด้วยปัญญา) คือ เข้าใจแจ่มแจ้งทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ ความรู้กับใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยการฝึกสมาธิอย่างจริงจัง (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 22, 2539: 155)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพหูสูตของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำหลักพหูสูตไปบูรณาการ ส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้สามารถบริหารสถานศึกษาในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมืออาชีพ ดังนั้น หลักพหูสูตจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องนำไปประพฤติปฏิบัติในสภาพที่เป็นจริง หลักพหูสูตรจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพหูสูต ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพหูสูต ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 288 คน จาก 11 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน แต่เนื่องจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียนมีจำนวนเท่ากันจึงใช้วิธีสุ่มเลือกหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเปรียบเทียบที่สำเร็จรูปของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560: 49)

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยผู้บริหารและนักการศาสนา จำนวน 9 คน

.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การศึกษาเอกสาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ

3. การกำหนดกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัย

4. การสร้างเครื่องมือวิจัยตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย อันได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

5. การนำเสนอร่างเครื่องมือวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6. การนำเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำมาประปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

7. การจัดพิมพ์เครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไปเพื่อขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม เป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จำนวน 165 คน

2. การนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยสถิติอันประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็นที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา จากนั้น สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้บริหารและครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน ผู้บริหารและครูเป็นหญิง จำนวน 93 คน และเป็นชาย จำนวน 72 คน มีอายุระหว่าง 51–60 ปี จำนวน 18 คน มีอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 47 คน มีอายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 60 คน เป็นครูผู้สอน จำนวน 147 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน จบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 109 คน จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 53 คน ปริญญาเอก จำนวน 3 คน และมีประสบการณ์ระหว่าง 6–10 ปี จำนวน 49 คน มีประสบการณ์น้อยกว่า 6 ปี จำนวน 66 คน และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 50 คน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1. ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ

ที่ 10 ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา ข้อที่ 8 ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ข้อที่ 3 ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสามารถจัดการปัญหาและข้อขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับ ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1. ผู้บริหารสามารถปรับปรุงและพัฒนาวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง 2. ผู้บริหารมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้ชัดเจน 3. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย 4. ผู้บริหารกำหนดจุดหมายปลายทางที่ปฏิบัติได้จริงและมีความเป็นไปได้ 5. ผู้บริหารวางเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา 6. ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ 7. ผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานให้สถานศึกษาไปถึงเป้าหมายได้ 8. ผู้บริหารสามารถประเมินผลและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เมื่อจำเป็น 9. ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงพันธกิจ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อของสถานศึกษาเข้าด้วยกัน และ 10. ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของตนให้กับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรได้อย่างชัดเจน

2. ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์พบว่า อยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 9 ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความสนุกสนานและผ่อนคลาย ข้อที่ 10 ผู้บริหารสามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในองค์กรได้ด้วยดี ข้อที่ 4 ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในองค์กรได้ และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและอบอุ่นในองค์กร

ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับ ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ 2. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน 3. ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจกันในองค์ได้ 4. ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร 5. ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรได้ 6. ผู้บริหารสามารถสร้างความสามัคคีและความร่วมมือในองค์กร 7. ผู้บริหารสามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในองค์กรได้ด้วยดี 8. ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและอบอุ่นในองค์กร 9. ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความสนุกสนานและผ่อนคลาย และ 10. ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในองค์กรได้

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์พบว่า อยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 2 ผู้บริหารวางเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ข้อที่ 3 ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของตนให้กับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรได้อย่างชัดเจน ข้อที่ 7 ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสามารถปรับปรุงและพัฒนาวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสามารถปรับปรุงและพัฒนาวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง 2. ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงพันธกิจ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อของสถานศึกษาเข้าด้วยกัน 3. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย 4. ผู้บริหารกำหนดจุดหมายปลายทางที่ปฏิบัติได้จริงและมีความเป็นไปได้ 5. ผู้บริหารวางเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา 6. ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ 7. ผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานให้สถานศึกษาไปถึงเป้าหมายได้ 8. ผู้บริหารสามารถประเมินผลและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เมื่อจำเป็น 9. ผู้บริหารมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้ชัดเจน และ 10. ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของตนให้กับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรได้อย่างชัดเจน

4. ด้านการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ จำแนกตามรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 10 ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ข้อที่ 9 ผู้บริหารสามารถสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ข้อที่ 7 ผู้บริหารสามารถประเมินผลและปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง และลำดับสุดท้ายคือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสามารถสร้างระบบการพัฒนาและการประเมินผลที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม

ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับ ด้านการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสามารถสร้างระบบการพัฒนาและการประเมินผลที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม 2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพจุดแข็ง-จุดอ่อนของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน 3. ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายการส่งเสริมและสนับสนุนในสถานศึกษา 4. ผู้บริหารสามารถสร้างระบบการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 5. ผู้บริหารสามารถส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัย 6. ผู้บริหารสามารถนำแนวทางการพัฒนานั้นไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษา 7. ผู้บริหารสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา 8. ผู้บริหารสามารถประเมินผลและปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง 9. ผู้บริหารสามารถสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และ 10. ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

4.3 ผลการศึกษาวิธีการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพหูสูตของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่น ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมและเทคโนโลยี การมองการณ์ไกลจะช่วยให้สามารถตัดสินใจในทิศทางที่ถูกต้อง โดยการติดตามแนวโน้มใหม่ ๆ

2. การสร้างจิตสาธารณะ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีจิตสาธารณะได้โดยการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมอาสาสมัครจะเป็นช่องทางที่ดีในการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมและแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชน การมอบรางวัลหรือการยกย่องผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจในตนเอง

3. การพัฒนาการเรียนรู้ การวางแผนงานในสถานศึกษาควรเริ่มต้นด้วยการเข้าใจบริบทของผู้เรียน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชนจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและการสนับสนุนที่จำเป็นในการพัฒนาองค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการจะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เริ่มต้นจากการออกแบบพื้นที่ที่เหมาะสม เช่น ห้องเรียนที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามกิจกรรมต่าง ๆ

4.4 เสนอแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพหูสูตของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1) แนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่น

- ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ควรมีวิสัยทัศน์ยืดหยุ่น วิเคราะห์ข้อมูลและแนวโน้มใหม่ ๆ วางแผนยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

- ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ควรสื่อสารเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นทุกฝ่ายผ่านช่องทางที่หลากหลายและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

- ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ควรพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากร และนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้และจัดอบรมเพิ่มทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการ

- ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ควรสร้างแรงบันดาลใจ ควรกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมบรรยากาศที่พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

2) แนวทางการสร้างจิตสาธารณะ

- ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศที่เน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและสนับสนุนการมีจิตสาธารณะ

- ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ควรจัดกิจกรรมอาสาสมัครและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือชุมชน

- ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ควรมอบรางวัลสร้างแรงจูงใจและเชิดชูบุคคลที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

- ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและแสดงความเป็นผู้นำผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมและสื่อสารผลลัพธ์เชิงบวก

3) แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้

- ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ควรเริ่มจากการศึกษาความต้องการและบริบทของนักเรียนเพื่อให้การวางแผนตรงตามความจริงและเหมาะสม

- ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ควรกระตุ้นให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจกรรมการเรียนการสอน

- ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

- ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผน และประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนในองค์กร

5. อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1) ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา พบว่า

1.1) คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ ต้านความสามารถ และด้านการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของตนเอง

1.2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3) ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านคุณธรรม ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการบริหารจัดการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ พบว่า

2.1) ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับดีมาก

2.2) ผู้ปกครองนักเรียนผู้นำชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในการจัดการศึกษาด้านการวางแผนด้านการปฏิบัติด้านการตรวจสอบและติดตาม และการปรับปรุง อยู่ในระดับมาก

2.3) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพด้านภาวะผู้นำ และด้านมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางการบวกกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในชุมชนในการจัดการศึกษาได้ร้อยละ 21.5

3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า

3.1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 9 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากด้านมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ และด้านมนุษยสัมพันธ์

3.2) คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เมื่อจำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3) ส่วนเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน วิทยฐานะ และการพัฒนาความรู้ตนเอง ไม่พบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญดังกล่าว

4) ด้านการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ พบว่า ผู้นำจะมีคุณสมบัติเหล่านี้มากกว่าส่วนเฉลี่ยของสมาชิกอื่นในกลุ่มคือสติปัญญา การศึกษาเล่า เรียน ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และสังคม ความสามารถในการเข้าสังคม ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ความอดทน รู้วิธีทำงานให้สำเร็จ ความเชื่อมั่นในตนเองความตื่นตัว ความร่วมมือกับ กลุ่ม ความมีชื่อเสียง ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการพูด

2. ผลการศึกษาวิธีการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพหูสูตของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่น เพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับฟังจากคนอื่นและมองเห็นโอกาสในการพัฒนา (พหุสฺสุตา) และเปลี่ยนแปลงในอนาคต วิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่นช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวจำได้จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และสามารถวางแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเปิดรับความคิดเห็น (มนสา นุเปกฺขิตา) จากบุคลากรและนักเรียนจะส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการจริง การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจ (ทิฏฐิยา สุปฺปฏิวิทฺธา) และความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางที่ต้องการ สอดคล้องกับงานของพระครูปลัดชวลิต ภู่นาค (2553) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาพาหุสัจจะในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาทผลการวิจัยพบว่า ในคัมภีร์พระพุทธศาสนา” พาหุสัจจะมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า พหูสูตและสุตะ หมายถึง ความเป็นผู้ได้ยิน ได้ฟังมาก ได้ศึกษาเรียนรู้มาก การมีความรู้มีประสบการณ์มากพาหุสัจจะเป็นมงคลอย่างหนึ่งที่นำความเจริญก้าวหน้ามาให้ผู้เป็นพหูสูต องค์ประกอบของพาหุสัจจะ 5 ประการ ได้แก่

(1) เป็นผู้ได้ฟังมาก คือ ศึกษาเล่าเรียนได้สดับตรับฟังไว้มาก

(2) ทรงจำไว้ได้ คือ สามารถจดจำหลักการหรือสาระได้ทรงจำได้แม่นยำ

(3) คล่องปาก คือ ท่องบ่นหรือใช้พูดอยู่เสมอจนแคล่วคล่อง

(4) ขึ้นใจ คือ ใส่ใจพิจารณานึกคิดจนแจ่มแจ้งในใจ และ

(5) แทงตลอดดีด้วยทิฏฐิ

2) การสร้างจิตสาธารณะ เพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจิตสาธารณะในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาสังคมให้ยั่งยืน โดยผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี (พหุสฺสุตา) และส่งเสริมการมีส่วนร่วม (วจสา ปริจิตา) ของบุคลากรและนักเรียนในการทำกิจกรรมจิตอาสา และการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและการสื่อสารผลลัพธ์เชิงบวก (ทิฏฐิยา สุปฺปฏิวิทฺธา) จะกระตุ้นให้ทุกคนรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานเกี่ยวกับหลักพหูสูตของรจิตแก้ว วงศ์พิวัฒน์ (2550) ได้วิจัยเรื่อง “ความเป็นพหูสูตของพระอานนท์” ผลการวิจัยพบว่า พระอานนท์เป็นผู้ได้สร้างบารมีมานานและได้ตั้งความปรารถนาเป็นพุทธอุปัฏฐากตั้งแต่ศาสนาของพระปทุมุตตรพุทธเจ้ามาสำเร็จในสมัยพระสมณโคตมพุทธ

เจ้า ท่านเป็นพระโสดาบันหลังจากบรรพชาไม่นานและได้รับยกย่องว่าเป็นเอตทัคคะ 5 ด้าน คือ เป็นพหูสูต มีสติผู้มีคติ มีความเพียรและเป็นอุปัฏฐาก ท่านสำเร็จเป็นพระอรหันต์หลังจากพุทธปรินิพพานก่อนการสังคายนา และนิพพานเมื่ออายุ 120 ปี

3) การพัฒนาการเรียนรู้ พบว่า

3.1) การเรียนรู้ตามหลักพหูสูต 5 ของผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือ 1) พหุสฺสุตา ตั้งใจเรียน 2) ธตา ทรงจำเนื้อหาที่เรียน 3) วจสา ปริจิตา ความตั้งใจท่อง 4) มนสานุเปกฺขิตา ใส่ใจนึกคิดตรึกตรอง 5) ทิฏฺฐิยา สุปฺปฏิวิทฺธา เข้าใจเนื้อหาบทเรียนที่นักเรียนเห็นตามลำดับความสำคัญของเรียนรู้ตามหลักพหูสูต 5

3.2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้เรียนมีต่อการเรียนรู้ตามหลักพหูสูต 5 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้เรียนที่มีสถานภาพ อายุ และชั้นเรียนผู้เรียนมีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้ตามหลักสูตรพหูสูต 5 ไม่แตกต่างกัน และ

3.3) แนวทางการเรียนรู้ตามหลักพหูสูต 5 ของผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี จังหวัดปทุมธานี มีดังนี้ (3.1) ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ควรมีกัลยาณมิตรกับนักเรียนทุกรูป และมีเทคนิคการเรียนสอนหลักไวยากรณ์บาลี เพื่อให้นักเรียนเข้าใจหลักไวยากรณ์ภาษาลีให้มาก (3.2) นักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ต้องทำความเข้าหลักไวยากรณ์บาลีโดยใช้การเรียนรู้ตามหลักพหูสูต 5 เพื่อให้การเรียนรู้ประสบผลสำเร็จในการเรียนบาลี

4) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ พบว่า

4.1) การจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการจัดการห้องเรียน ด้านการทำเอกสารประกอบการสอน ด้านการใช้สื่อ ด้านการจัดทำแผนการสอน และด้านการประเมินผล

4.2) สภาพการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมตามหลักพหูสูต 5 ดังนี้ (1) ด้านการจัดทำแผนการสอน คือ พระสอนศีลธรรมขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและใช้หลักสูตร สถานศึกษาเพื่อกำหนดแผนการสอน กิจกรรมโรงเรียนทำให้ไม่ได้ปฏิบัติตามแผนการสอน (2) ด้านการทำเอกสารประกอบการสอน คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในการผลิตเอกสารประกอบการสอน (3) ด้านการจัดการห้องเรียน คือ เทคนิคการสอนไม่หลากหลาย (4) ด้านการใช้สื่อ คือ ใช้สื่อไม่หลากหลาย (5) ด้านการประเมินผล คือ ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลตามสภาพจริง และ

4.3) แนวทางการจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมตามหลักพหูสูต 5 โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด มีดังนี้ 1) ด้านการจัดทำแผนการสอน คือ จัดทำแผนการสอนที่ออกแบบครอบคลุมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ง่ายต่อการเข้าใจนำ 2) ด้านการทำ

3. การเสนอแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพหูสูตของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1) แนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่น

- ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ควรมีวิสัยทัศน์ยืดหยุ่น วิเคราะห์ข้อมูลและแนวโน้มใหม่ ๆ วางแผนยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

- ควรสื่อสารเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นทุกฝ่ายผ่านช่องทางที่หลากหลายและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

- ควรพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรเพื่อนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้และจัดอบรมเพิ่มทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการ

- ควรสร้างแรงบันดาลใจ ควรกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมบรรยากาศที่พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

2) แนวทางการสร้างจิตสาธารณะ

- ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศที่เน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและสนับสนุนการมีจิตสาธารณะ

- ควรจัดกิจกรรมอาสาสมัครและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือชุมชน

- ควรมอบรางวัลสร้างแรงจูงใจและเชิดชูบุคคลที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

- ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและแสดงความเป็นผู้นำผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมและสื่อสารผลลัพธ์เชิงบวก

3) แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้

- ควรเริ่มจากการศึกษาความต้องการและบริบทของนักเรียนเพื่อให้การวางแผนตรงตามความจริงและเหมาะสม

- ควรกระตุ้นให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจกรรมการเรียนการสอน

- ควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผน และประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนในองค์กร

แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพหูสูต ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปลัดประภัสพันธ์ ปนาโท (ฤทธิ์สกุลวงษ์) (2563) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนตามหลักพหูสูต 5 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเรียนการสอนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีทั้ง 5 ด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนตามหลักพหูสูต 5 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีหลักธรรมพหูสูต คือ ฟังจำ ท่อง คิด เข้าใจ เพิ่มประสิทธิภาพการเรียน การสอน แบบเห็นเด่นชัด เมื่อฟังมากจะมีข้อมูลมาก จำได้จึงนำมาใช้ได้ทันที ท่องจนคล่องปากถ่ายทอดแบบไม่ผิดเพี้ยน คิดถึงเมื่อใดเกิดการสร้างสรรค์และเข้าใจพร้อมที่จะนำมาปฏิบัติผู้สอนได้พบกับวิธีการที่หลากหลายในการถ่ายทอดให้กับนักเรียน 3) แนวทางการเรียนการสอนของนักเรียนตามหลักพหูสูต 5 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีการเรียนการสอนตาม

หลักพหูสูต 5 จะทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้หลักวิชาต่าง ๆ ทั้งด้านการฟัง การอ่านค้นคว้า จำได้ เข้าใจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ จนสามารถนำไปใช้งานได้จริงและพัฒนาต่อได้

6. สรุป

การส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 พบว่า ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และสร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีกับครูทุกคน จะมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตนที่เป็นเลิศได้ วิธีการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพหูสูตของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 คือ การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่น ผู้บริหารควรรับฟังแนวคิดใหม่ๆ การสร้างจิตสาธารณะ การพัฒนาการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพหูสูตของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 คือ ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่น ด้านการสร้างจิตสาธารณะ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ และ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

ความสำคัญของการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 โดยการพัฒนาที่มีจุดหมายและวิสัยทัศน์ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตนให้เป็นเลิศ สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องระลึกไว้เสมอ คือ การใช้ความอดทนในการแก้ปัญหาและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในด้านการบริหารงาน คุณลักษณะที่ดี ความเหมาะสม ความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ความสามารถในการครองตน ครองคนและครองงาน

7. ข้อเสอนแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่น ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่นโดยการเปิดรับข้อมูลและความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ รวมถึงติดตามแนวโน้มใหม่ ๆ เพื่อปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการศึกษาและสังคมอย่างต่อเนื่อง

2) การสร้างจิตสาธารณะ ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคมในสถานศึกษา โดยการสร้างโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนมีส่วนร่วมในโครงการที่ช่วยเหลือชุมชน และยกย่องผู้ที่มีส่วนร่วมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ๆ ตามไปด้วย

3) การพัฒนาการเรียนรู้ ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ตอบโจทย์ความต้องการของนักเรียน โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ

4) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและกระตุ้นการทำงานร่วมกัน โดยการออกแบบพื้นที่เรียนรู้ที่สะดวกสบายและเหมาะสม พร้อมสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจัดฝึกอบรมผู้บริหารเพื่อพัฒนาทักษะในการมองการณ์ไกลและสร้างวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่น โดยเน้นการใช้ข้อมูลและแนวโน้มใหม่ในการตัดสินใจ รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากบุคลากรและนักเรียนในการวางแผนพัฒนาองค์กรแก่บุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2. ผู้บริหารและครูควรจัดกิจกรรมจิตอาสาและการพัฒนาชุมชนเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีในการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อสังคม แก่บุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. ครูควรจัดการฝึกอบรมและประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้และการสอนของผู้บริหารและครูให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพแก่บุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

4. ผู้บริหารและครูต้องมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการออกแบบพื้นที่เรียนและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและบุคลากร แก่บุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง การประเมินผลกระทบของการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหาร ต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา

2. ควรศึกษาเรื่อง กลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการมีจิตสาธารณะในสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา

3. ควรศึกษาเรื่องการใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนตามหลักพหูสูตในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา

8. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*.กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS,* พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

พระครูปลัดชวลิต ภู่นาค. (2553). *การศึกษาพาหุสัจจะในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูปลัดประภัสพันธ์ ปนาโท (ฤทธิ์สกุลวงษ์). (2563). *การพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนตามหลักพหูสูต 5 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภูวิศา ชูธัญญะ. (2565). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครืออักษรกรุ๊ป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 22.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รจิตแก้ว วงศ์พิวัฒน์. (2550). *การศึกษาเชิงวิเคราะห์ความเป็นพหูสูตของพระอานนท์.* สารนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.17

แนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

Guidelines for Building Human Relations in Organizations according to the 6 Saraniyadhamma Principles of School Administrators in the Efficiency Promotion Network Group No. 4 in Pathum Thani Province

แพรวรุ่ง ศรีประภา[1]*

Praewrung Sriprapa[1]*

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. แพรวรุ่ง ศรีประภา*

Praewrung Sriprapa*
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Master of Education Program in Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.
Email: moopraew54@gmail.com

คำสำคัญ:
มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร, หลักสาราณียธรรม 6

Keywords:
Human Relations in Organizations, 6 Principles of Saraniyadhamma

Article history:
Received: 10/12/2024
Revised: 01/01/2025
Accepted: 30/01/2025
Available online: 14/06/2025

How to cite:
Sriprapa, P. (2025). Guidelines for Building Human Relations in Organizations according to the 6 Saraniyadhamma Principles of School Administrators in the Efficiency Promotion Network Group No. 4 in Pathum Thani Province. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 246 - 268.

ABSTRACT

This research article aimed to 1) study the necessity in build human relations in the organization of the school administrators in the 4th efficiency promotion network group, 2) study the method to build human relations in the organization according to the 6 Saraniya Dhamma principles of the school administrators in the 4th efficiency promotion network group, and 3) propose the method to build human relations in the organization according to the 6 Saraniya Dhamma principles of the school administrators in the 4th efficiency promotion network group in Pathum Thani province. The mixed-method research was adopted through quantitative research and qualitative research. The quantitative research was used a sample of 165 teachers. Data was collected using a questionnaire on opinions. Statistics for analyzing data was performing through mean, standard deviation, and essential needs that educational institutions want to achieve using the Priority Needs Index (PNI) method. The content of the interviews with 9 key informants who were experts in administration and religion were analyzed.

The research results found that 1. in terms of organizational communications, there is a need to build human relations in the organization. This was because the administrators and teachers engage in creative communication that fostered unity ($PNI_{modified}$=0.072), demonstrated organizational leadership ($PNI_{modified}$=0.072), created a positive organizational atmosphere ($PNI_{modified}$=0.061), interacted well with colleagues ($PNI_{modified}$=0.046), and avoided creating conflicts within the organization ($PNI_{modified}$=0.046). 2. The results of the study of

methods to build human relations in the organization according to the principles of the 6 Saraniya Dharmas were as follows: 1) to arrange the environment in the educational institution to be an atmosphere conducive to learning, 2) to create a good organizational culture to promote cooperation and increase efficiency in the organization, 3) to manage the organization or communicate to create unity to build trust in the organization, 4) to develop morality and ethics for personnel to build confidence in taking responsibility for work with transparency. 3. Guidelines for building human relations in the organization according to the principles of the 6 Saraniya Dharmas of the educational institution executives in the efficiency promotion network group 4, Pathum Thani Province were as follows: 1) developing the environment, 2) creating organizational culture, 3) organizational management, 4) morality and ethics in management.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 2) เพื่อศึกษาวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีโดยใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 165 คน เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็นที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI) วิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารและด้านศาสนา จำนวน 9 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ด้านการสื่อสารองค์กรมีความต้องการจำเป็นต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารและครู มีการสื่อสารองค์กรที่สร้างสรรค์สามัคคี ($PNI_{modified}$=0.072) มีภาวะความเป็นผู้นำองค์กร ($PNI_{modified}$=0.072) ในการสร้างบรรยากาศองค์กร ($PNI_{modified}$=0.061) กับเพื่อน

ร่วมงานในองค์กร ($PNI_{modified}$=0.046) และไม่สร้างความขัดแย้งในองค์กร ($PNI_{modified}$=0.046) 2. ผลการศึกษาวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 มีดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เป็นบรรยากาศที่น่าเรียนรู้ 2) มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร 3) การบริหารจัดการองค์กรหรือสื่อสารอย่างสร้างความสามัคคีเพื่อสร้างเชื่อมั่นในองค์กร 4) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการรับผิดชอบงานด้วยความโปร่งใส 3. แนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ดังนี้ 1) การพัฒนาสภาพแวดล้อม 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 3) การบริหารจัดการองค์กร และ 4) คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร

1. บทนำ

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรได้จะต้องอยู่บนองค์ประกอบที่เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และยอมรับความแตกต่างระหว่างกันได้ องค์กรไหนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์กรได้ลดปัญหาอัตราการลาออก คนภายนอกให้ความเชื่อถือ แล้วยังดึงดูดให้คนมีศักยภาพอยากมาร่วมงานกับองค์กรได้อีกด้วย มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องราวที่ว่าด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่มาเกี่ยวข้องในการทำงาน ในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ก็คือ สร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มผลผลิต และเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง หลักของมนุษยสัมพันธ์ คือ การตอบสนองความต้องการมนุษย์ โดยใช้หลักปฏิบัติที่ว่าเมื่อเราต้องการสิ่งใด ผู้อื่นก็มีความต้องการสิ่งนั้นเช่นกัน ส่วนในด้านจิตใจก็ให้ยึดหลักที่ว่าเอาใจเขามาใส่ใจเรา ถ้าหากบรรยากาศของความสัมพันธ์ เป็นไปด้วยดีมักส่งผลให้บุคคลนั้นเป็นสุขเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมความสุขส่วนใหญ่ของชีวิตจึงมักขึ้นอยู่กับมนุษยสัมพันธ์ทั้งในแง่การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นเพื่อให้มีความสุขในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคคลจึงควรเรียนรู้และปรับปรุงตนเองในเรื่องมนุษยสัมพันธ์เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานนั่นเอง (บุษบง ธัยมาตร, 2560: 353)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้มีแนวคิดในการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วยหลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency พัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) ประเด็นภายในประเทศ (Local Issues) เช่น คุณภาพของคนทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ และวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อม โดยนำยุทธศาสตร์ชาติ (National Strategy) มาเป็นกรอบความคิดสำคัญ ในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: ค-ง)

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาถือเป็นหลักธรรมที่ช่วยสร้างความมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมนุษย์โดยเฉพาะหลักสาราณียธรรม 6 ประการ (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 11, 2539: 321-322) คือ 1) เมตตา

กายกรรม การทำความดีต่อกันในองค์กร 2) เมตตาวจีกรรม การพูดดีงามต่อองค์กร 3) เมตตามโนกรรม การคิดดีต่อองค์กร 4) สาธารณโภคี การรู้จักแบ่งปัน 5) สีลสามัญญตา การมีศีลเสมอกัน และ 6) ทิฏฐิสามัญญตา การมีความคิดเห็นเดียวกันให้เกิดความสามัคคีในองค์กร เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ในปัจจุบันยังสามารถนำหลักสาราณียธรรม 6 มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนามนุษย์และสังคมให้เจริญยิ่งขึ้นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ในทุกด้าน

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาแก่เยาวชนให้เป็นเยาวชนเด็กดีของสังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะผู้บริหารและครูเป็นบุคลากรที่ให้การศึกษาแก่เยาวชนดังกล่าว จำเป็นต้องมีการส่งเสริมคุณลักษณะที่มีอยู่ให้มีความชัดเจนทั้งคุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารเพราะผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา และความสำเร็จของสถานศึกษา ขณะเดียวกันผู้บริหารก็มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น นอกจากการบริหารงานสถานศึกษาในด้านวิชาการและการบริหารจัดการแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอีกหนึ่งบทบาทสำคัญในการสร้างกลไกการเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลกันกับองค์กร เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กร เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการมาเสริมสร้างจิตใจแก่บุคลากรการศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ประการ คือ การทำความดีต่อกันในองค์กร การพูดดีงามต่อองค์กร การคิดดีต่อองค์กร การรู้จัก การมีศีลเสมอกัน และการมีความคิดเห็นเดียวกันของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กรการศึกษา

ด้วยเหตุผลข้างต้นดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษาการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ตามหลักธรรมที่ว่า เมตตากายกรรม การทำความดีต่อกันในองค์กร เมตตาวจีกรรม การพูดดีงามต่อองค์กร เมตตามโนกรรม การคิดดีต่อองค์กร สาธารณโภคี การรู้จักแบ่งปัน สีลสามัญญตา การมีศีลเสมอกัน และทิฏฐิสามัญญตา การมีความคิดเห็นเดียวกันของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการบริหารสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2.เพื่อศึกษาวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเรื่อง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน และการเก็บข้อมูลแบบประเมินจากกลุ่มตัวอย่างครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์และเชี่ยวชาญด้านศาสนา จำนวน 9 รูป/คน เพื่อดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดการวิจัยเป็นระยะดังต่อไปนี้

3.2 การศึกษาความต้องการจำเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

การศึกษาความต้องการจำเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 288 คน จาก 11 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน แต่เนื่องจากว่าประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน มีจำนวนเท่ากันจึงใช้วิธีสุ่มเลือกหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางเปรียบเทียบที่สำเร็จรูปของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560: 49)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา งานวิจัย และวารสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2. การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านบรรยายกาศองค์กร ด้านการสื่อสารองค์กร ด้านภาวะผู้นำองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กร ด้านความขัดแย้งในองค์กร

3. การกำหนดกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. การสร้างเครื่องมือวิจัยตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

5. การนำเสนอร่างเครื่องมือวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6. การนำเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ จากนั้น นำมาประปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

7. การจัดพิมพ์เครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

3. ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอนของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาความต้องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เพื่อหาความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ดังต่อไปนี้

1. การนำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยนำไปให้ผู้ทรงผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหารายข้อ จากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 รูป/คน ที่เชี่ยวชาญด้านการบริหารและด้านศาสนาและมีเกณฑ์การให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการดำเนินการวิจัย ดังนี้ +1 หมายถึง แน่ใจว่าเนื้อหาแบบสอบถามตรงวัตถุประสงค์ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าเนื้อหาแบบสอบถามตรงตามวัตถุประสงค์ และ -1 หมายถึง เนื้อหาของแบบสอบถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

2. การนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด ไปทดลองกับครูโรงเรียนชุมชนประชาธิปัตย์วิทยาคาร เพื่อหาค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่น และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ 0.953 ขึ้นไป

3. การนำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากกรรมการที่ปรึกษาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไปต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จำนวน 165 คน

2. การนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละชุดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอน วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจากกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 เป็นการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I–D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{modified} = (I-D)/D$$

I คือ (Important) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D คือ (Degree of success) ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความต้องการจำเป็นด้วยค่า $PNI_{modified}$ ดังนี้

ข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ มาก แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นมาก

ข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ น้อย แสดงว่ามีค่าความต้องการจำเป็นน้อย

3.3 ระยะที่ 2 การศึกษาวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

การศึกษาวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ โดยเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางการสร้างมนุษย์สัมพันธ์และเชี่ยวชาญด้านศาสนา เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 9 รูป/คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี มีดังนี้

1) ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

2) แบบสัมภาษณ์ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญการสร้างมนุษย์สัมพันธ์และเชี่ยวชาญด้านศาสนาเกี่ยวกับวิธีการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ตามหลักสาราณียธรรม 6 ประการ ได้แก่ 1. เมตตากายกรรม (กระทำด้วยเมตตา) 2. เมตตาวจีกรรม (พูดด้วยเมตตา) 3. เมตตามโนกรรม (คิดด้วยเมตตา) 4. สาธารณโภคี (การแบ่งปัน) 5. สีลสามัญญตา (มีศีลเสมอกัน) และ 6. ทิฏฐิสามัญญตา (มีความเห็นเดียวกัน)

3) การนำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาของแบบสัมภาษณ์ ในเบื้องต้น

4) การนำความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ด้วยการยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไปต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากนั้น นำแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้เชี่ยวชาญการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ จำนวน 4 คน และมีความเชี่ยวชาญด้านศาสนา จำนวน 5 รูป ที่ผู้วิจัยเลือกไว้ด้วยตนเองตามวันเวลาที่นัดหมายการสัมภาษณ์ไว้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การจดบันทึกการสัมภาษณ์/ภาพนิ่ง เครื่องบันทึกเสียง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1) การเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นการบันทึกเสียงหรือการบันทึกเป็นข้อความ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2) ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่บันทึกเสียงและจดบันทึกข้อความการสัมภาษณ์มาคัดเลือกเพื่อเรียบเรียงคำจากผลการสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3) ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานีนำไปวิเคราะห์เนื้อหาด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อเรียบเรียงเนื้อหาการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

5) การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพความต้องการจำเป็น ผลจากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอโดยวิธีการพรรณนา การอ้างอิงคำพูดบุคคล ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3.4 ระยะที่ 3 การเสนอแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

เสนอแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี โดยใช้แนวทางประเมินจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ

1) กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เข้าร่วมในการประเมินแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling จำนวน 30 คน)

2) **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมิน (Interview) เป็นแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี โดยแบ่งออก เป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง ตอน

ที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไป ต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย หนังสืออนุญาตทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try out) จากกลุ่มตัวอย่างครูที่ไม่อยู่ในกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน ในการทดสอบเครื่องมือวิจัย และหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จำนวน 30 คน

2. การนำแบบประเมินที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ตามเกณฑ์คะแนนค่าเฉลี่ยระดับคะแนน (ประกอบ กรรณสูต, 2542:108) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 อยู่ระดับมากที่สุด 3.51–4.50 อยู่ระดับมาก 2.51–3.50 อยู่ระดับปานกลาง 1.51–2.50 อยู่ระดับน้อย 1.00–1.50 อยู่ระดับน้อยที่สุด

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้บริหารและครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน เป็นหญิง จำนวน 113 คน เป็นชาย จำนวน 52 คน มีอายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 12 คน มีอายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 32 คน มีอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 51 คน และมีอายุระหว่าง 51–60 ปี จำนวน 68 คน เป็นครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 136 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 103 คน มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 60 คน และปริญญาเอก จำนวน 2 คน มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 45 คน มีประสบการณ์ระหว่าง 6–10 ปี จำนวน 89 คน และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพความต้องการจำเป็นของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

สภาพปัจจุบันของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก จำแนกรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน

การสื่อสารองค์กร ด้านภาวะผู้นำองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กร ด้านความขัดแย้งในองค์กร

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำแนกตามรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความขัดแย้งในองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กร ด้านบรรยายกาศองค์กร ด้านการสื่อสารองค์กร ด้านภาวะผู้นำองค์กร

เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสารองค์กร ด้านภาวะผู้นำองค์กร ด้านบรรยายกาศองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กร และด้านความขัดแย้งในองค์กร

ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ดังนี้ 1. ด้านการสื่อสารองค์กร 2. ด้านภาวะผู้นำองค์กร 3. ด้านบรรยายกาศองค์กร 4. ด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กร 5. ด้านความขัดแย้งในองค์กร มีดังนี้

1. ด้านการสื่อสารองค์กร สภาพปัจจุบันการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 10. การสื่อสารภายในองค์กรไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ข้อที่ 9. การสื่อสารภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและชัดเจน ข้อที่ 3. มีช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรที่หลากหลาย และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 5. องค์กรมีนโยบายการสื่อสารที่ชัดเจน

2. ด้านภาวะผู้นำองค์กร พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 10. ผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ข้อที่ 3. ผู้นำสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายองค์กรได้ชัดเจน ข้อที่ 8. ผู้นำมีความสามารถในการจัดการเวลาและทรัพยากร และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 2. ผู้นำมีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อทีมงาน

3. ด้านบรรยายกาศองค์กร พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบรรยายกาศองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 2. การทำงานในองค์กรมีความสุขและราบรื่น ข้อที่ 8.บุคลากรมีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน ข้อที่ 7. องค์กรมีการจัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนและผ่อนคลาย และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 6. องค์กรมีนโยบายการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดี

4. ด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กร พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่

ข้อที่ 10. เพื่อนร่วมงานหรือทีมงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ข้อที่ 9. เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ข้อที่ 7. เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกดีต่อกัน และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 2. การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข

5. ด้านความขัดแย้งในองค์กร พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความขัดแย้งในองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 10. มีการระงับความขัดแย้งในองค์กรเมื่อองค์เกิดปัญหาขัดแย้ง ข้อที่ 9. องค์กรส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้ง ข้อที่ 7. องค์กรมีการฝึกอบรมการจัดการความขัดแย้งให้กับบุคลากร และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 2. การสื่อสารในองค์กรไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้

4.3 ผลการศึกษาวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1. การพัฒนาสภาพแวดล้อม นโยบายการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างผู้บริหารและบุคลากร โดยกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมและรู้สึกรับผิดชอบต่อการดูแลสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้างและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันภายในองค์กร โดยช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือและการเคารพซึ่งกันและกัน การสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทีมงาน

3. การบริหารจัดการองค์กร การสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเข้าใจที่ดีและลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความโปร่งใสช่วยให้บุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับและสร้างความเกื้อกูลกันในทีม โดยการสื่อสารที่ชัดเจนทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร การมีผู้นำที่ยุติธรรมและเป็นกลาง ในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในคณะครู การตัดสินใจที่โปร่งใสและไม่เลือกปฏิบัติช่วยให้ทุกคนรู้สึกได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ซึ่งส่งเสริมความสามัคคีและความร่วมมือในองค์กร ผู้นำที่มีจริยธรรมไม่เพียงแต่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร แต่ยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน

4.4 เสนอแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

จากการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ผู้วิจัยสรุปเป็นแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ได้ดังนี้

1. การสร้างสภาพแวดล้อมตามหลักสาราณียธรรม 6

- เมตตากายกรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดพื้นที่สะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้และการทำงาน และสนับสนุนการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก

- เมตตาวจีกรรม ผู้บริหารควรสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน โดยใช้คำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนและบุคลากรร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม

- เมตตามโนกรรม ผู้บริหารควรจัดโครงการกิจกรรมปลูกฝังแนวคิดเชิงอนุรักษ์

- สาธารณโภคี ผู้บริหารควรจัดสรรทรัพยากรในโรงเรียน เช่น หนังสือ อุปกรณ์ และพื้นที่ใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมเช่น โครงการปลูกต้นไม้หรือทำความสะอาดพื้นที่

- สีลสามัญญตา ผู้บริหารควรกำหนดกฎระเบียบที่เน้นความรับผิดชอบในการดูแลสิ่งแวดล้อมร่วมกัน เช่น ห้ามทิ้งขยะในที่สาธารณะ ให้การสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยในโรงเรียน

- ทิฏฐิสามัญญตา ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อม

2. การส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6

- เมตตากายกรรม ผู้บริหารควรให้ควรการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรผ่านการกระทำที่แสดงถึงความเคารพและให้เกียรติ

- เมตตาวจีกรรม ผู้บริหารควร ใช้คำพูดสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจและชื่นชมความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์

- เมตตามโนกรรม ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมปลูกฝังความคิดเชิงบวก มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของแต่ละคนในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

- สาธารณโภคี ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ ทรัพยากร และโอกาสในที่ทำงานและจัดกิจกรรมที่สร้างความร่วมมือ เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในโครงการต่าง ๆ

- สีลสามัญญตา ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างวินัยร่วมในองค์กรด้วยการกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจนและเป็นธรรม ตลอดถึงส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกันเพื่อสร้างความมั่นคง

- ทิฏฐิสามัญญตา ผู้บริหารควรวางเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกันในทีมและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

3. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6

- เมตตากายกรรม การกระทำที่แสดงถึงความเมตตา ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในทีมงานโดยผ่านกระบวนการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความจริงใจ

- เมตตาวจีกรรม คำพูดที่แสดงถึงความเมตตา ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้คำพูดที่เป็นมิตรและให้กำลังใจ และเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

- เมตตามโนกรรม ความปรารถนาดีในใจ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมปลูกฝังความคิดเชิงบวกในองค์กรสนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีความปรารถนาดีต่อกัน

- สาธารณโภคี การแบ่งปันสิ่งของร่วมกัน ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมการแบ่งปันทรัพยากรในองค์กรอย่างเป็นธรรม

- สีลสามัญญตา การรักษาวินัยร่วมกัน ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรฐานเดียวกันด้วยการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

- ทิฏฐิสามัญญตา การมีความคิดเห็นร่วมกัน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการประชุมเพื่อหาข้อสรุปและแนวทางร่วมกัน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและส่งเสริมการทำงานที่มีเป้าหมาย

4. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารตามหลักสาราณียธรรม 6

- เมตตากายกรรม ผู้บริหารควรแสดงความเมตตาผ่านการดูแลและสนับสนุนบุคลากร เช่น การช่วยเหลือในปัญหางานและชีวิตส่วนตัว

- เมตตาวจีกรรม ผู้บริหารควรใช้ถ้อยคำสุภาพ สื่อสารสร้างสรรค์ และให้คำชื่นชมอย่างจริงใจ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและกำลังใจ

- เมตตามโนกรรม ผู้บริหารควรมีความคิดดีต่อบุคลากร หลีกเลี่ยงอคติ และมุ่งมั่นสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อความร่วมมืออย่างยั่งยืน

- สาธารณโภคี ผู้บริหารควรส่งเสริมการแบ่งปันทรัพยากร เช่น ความรู้ โอกาส

- สีลสามัญญตา ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในเรื่องวินัยและจริยธรรม เพื่อสร้างมาตรฐานร่วมในองค์กร

- ทิฏฐิสามัญญตา ผู้บริหารควรสร้างหรือเป้าหมายองค์กรให้ชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในแนวทางการพัฒนา

5. อภิปรายผล

5.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตาม ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ตามรายด้าน พบว่า

1) ด้านการสื่อสารองค์กร มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมความเข้าในเรื่องการสื่อสารองค์กรมากเนื่องจากว่าการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพราะความสัมพันธ์ที่ดีช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรรู้สึกว่า ได้รับการรับฟังและเข้าใจ จะทำให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือ การสื่อสารที่เปิดเผยและเป็นกันเองสามารถช่วยลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) พบว่า 1) การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ช่องทางข่าวสารความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอ ความน่าเชื่อถือเนื้อหาความชัดเจน บริบทสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม และศักยภาพในการรับและส่งสาร 2) มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 3) การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด กาญจนบุรีมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) ด้านภาวะผู้นำองค์กร มีความต้องการจำเป็น เพราะว่า ผู้บริหารเป็นผู้นำองค์กร มีบทบาทสำคัญในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เนื่องจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความเข้าใจสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ เมื่อผู้นำแสดงความใส่ใจและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของทีม จะช่วยส่งเสริมความไว้วางใจและการสื่อสารที่เปิดเผย สอดคล้องกับงานวิจัยของนิมาลีกี ใบสะเม๊าะ (2564) พบว่า 1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อม และด้านการเข้าใจตนเอง ตามลำดับ 2. เปรียบเทียบพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3. ผลการประมวลการพัฒนาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงกระบวนการให้มีความสร้างสรรค์ มีคุณภาพและมาตรฐานมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการและแบ่งปันวิสัยทัศน์สำหรับการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และค้นคว้าทุกโอกาสที่เกิดขึ้นในเชิงบวกต่อสถานศึกษาเพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงพฤติกรรมที่แสดงถึงความใจกว้างในการยอมรับความจริงของคนอื่นสามารถนำจุดเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ประโยชน์ในการทำงานแสดงออกถึงการรักเคารพนับถือผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง

3) ด้านบรรยายกาศองค์กร มีความต้องการจำเป็น เพราะว่า ผู้บริหารและครูต้องมีบรรยากาศองค์กรที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่แข็งแกร่งภายในองค์กร เมื่อบรรยากาศเต็มไปด้วยความเป็นมิตรและความเคารพ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกสบายใจในการทำงาน การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ช่วยลดความตึงเครียดและขัดแย้ง ทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของบุตรี ถิ่นกาญจน์ (2552) พบว่า บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

4) ด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความต้องการจำเป็น เพราะว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ผู้บริหารหรือบุลากรทุกคน ให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเอื้อต่อความร่วมมือ เมื่อบุคลากรสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความพึงพอใจในที่ทำงาน การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีช่วยให้สมาชิกในทีมรู้สึกเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01.

5) ด้านความขัดแย้งในองค์กร มีความต้องการจำเป็น เพราะว่า ความขัดแย้งในองค์กรเป็นเรื่องธรรมชาติที่เกิดขึ้นได้เสมอ ผู้บริหารและคลากรทุกคน มีการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเพื่อลดปัญหานี้ได้ เมื่อ

บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นย่อมเชื่อมั่นในกันและกัน ช่วยให้การสื่อสารมีความเปิดเผยมากขึ้น ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้เร็วขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกนก บุญชูจรัส (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารทางพยาบาลว่าต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นทีมเกี่ยวกับทักษะการประนีประนอมการใช้อำนาจภายใต้กลยุทธ์ หรืออำนาจที่ระบุไว้ในคำสั่งต่าง ๆ ให้ความรู้การสื่อสารให้ผู้ร่วมทีมประสบความสำเร็จ เนื่องจากบุคคลในทีมทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพแนวทางของการสร้างความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การรับนโยบายและหาสิ่งสนับสนุนจากองค์การสำหรับโครงการ การ วางแผน หรือการวางเป้าหมายจากผู้บริหารสูงสุดขององค์การ มีการประชุมในช่วงเวลาที่สะดวก มีการแจ้งข่าวสารให้สมาชิกในทีมรับทราบ วัตถุประสงค์ของทีมชัดเจน และ สามารถปฏิบัติได้จริง สมาชิกต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์ ผู้บริหารไวต่อความรู้สึกและความต้องการของสมาชิกในทีม

ผลการศึกษาวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

การพัฒนาสภาพแวดล้อม มีความสำคัญในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี โดยเฉพาะการมีจิตใจที่เป็นหนึ่ง (สาธารณโภคี) ผู้บริหารและบุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเข้าใจและการทำงานร่วมกัน เมื่อบุคลากรมีจิตใจที่เข้มแข็งและร่วมมือกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและลดความขัดแย้ง การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกันยังช่วยให้ทุกคนรู้สึกได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วม ความเสมอภาค (สีลสามัญญตา) ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา พิมพ์สุข (2556) พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ด้านสีลสามัญญตา ด้านทิฏฐิสามัญญตา ด้านสาธารณโภคี ด้านเมตตาวจีกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านเมตตากายกรรม

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญต่อการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยเฉพาะการมีเมตตา (เมตตากายกรรม) ผู้บริหารควรมีการนำไปเสริมสร้างความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจระหว่างบุคลากร เมื่อทุกคนมีความเมตตาต่อกัน จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและส่งเสริมความร่วมมือ ความเสมอภาค (สีลสามัญญตา) ยังช่วยให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกได้รับการยอมรับและมีคุณค่า ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราวดี หนูพงษ์ (2560) พบว่า 1. ผลการวิเคราะห์มีความคิดเห็นครูต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสาราณียธรรม 6 ภาพรวม รายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสีลสามัญญตา ด้านเมตตาวจีกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านทิฏฐิสามัญญตา ด้านสาธารณโภคี และด้านเมตตากายกรรม ตามลำดับ 2. ผลการเรียบเทียบความคิดของครูเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสาราณียธรรม 6 ภาพรวม จำแนกตาม การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ปรากฏว่า ครูความคิดเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสาราณียธรรม 6 ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจำแนกตาม เพศ อายุ ปรากฏว่า ครูความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 3. แนวทางการการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสาราณียธรรม 6 คือ ผู้บริหารและครูการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน นโยบายการมีหลักมนุษยสัมพันธ์ตามแนวหลักพระพุทธศาสนาให้มากยิ่งขึ้น

การบริหารจัดการองค์กร การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี การมีเมตตา (เมตตากายกรรม) ผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ต้องช่วยส่งเสริมความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจระหว่างบุคลากร ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง ความเสมอภาค (สีลสามัญญตา) ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน ขณะที่การมีความซื่อสัตย์ (เมตตามโนกรรม) จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน และการมีความรับผิดชอบ (เมตตากายกรรม) ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูนนทวีรวัฒน์ วีรธมฺโม (มีนุสรณ์) (2553) พบว่า การวิจัยเรื่องการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม 6: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า เทศบาลตำบลปลายบางได้บริหารงานตามหลักสาราณียธรรมทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม 6 อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม 6: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปลายบาง มีความคิดเห็นแตกต่างกันตามเพศ และอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม 6 ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวทางการนำหลักสาราณียธรรม 6 ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านเมตตากายกรรม เจ้าหน้าที่ไม่ควรเลือกปฏิบัติในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ ควรให้บริการตามลำดับในการมาใช้บริการ เพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้รับบริการ ด้านเมตตาวจีกรรม เจ้าหน้าที่กล่าววาจาสุภาพต่อผู้มาใช้บริการด้านเมตตามโนกรรม เจ้าหน้าที่ต้องยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตน ให้เกียรติประชาชนที่มาติดต่อ และต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ด้านสาธารณโภคี เจ้าหน้าที่ต้องมีความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่สินจ้างรางวัล บริการด้วยความเต็มใจ และมีความรับผิดชอบด้านสีลสามัญญตา ควรมีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เห็นแก่พวกพ้องสำคัญกว่าประเทศ หรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ด้านทิฏฐิสามัญญตา ยอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และนำมาแก้ไขปรับปรุงตามสภาพจริง

คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร การมีเมตตา (เมตตากายกรรม) เพราะว่าการส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในขณะเดียวกันความเสมอภาค (สีลสามัญญตา) ช่วยให้ทุกคนรู้สึกได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียม และการมีความซื่อสัตย์ (เมตตามโนกรรม) เสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในทีมงาน การมีความรับผิดชอบ (เมตตากายกรรม) ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและเต็มใจทำงานร่วมกัน ความมั่นคง (สีลสามัญญตา) ยังส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ นอกจากนี้ความปรองดอง (ทิฏฐิสามัญญตา) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหาร และบุคลากร ต้องยังช่วยกันลดความขัดแย้งและสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราวดี หนูพงษ์ (2560) พบว่า 1. ผลการวิเคราะห์มีความคิดเห็นครูต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสาราณียธรรม 6 ภาพรวม รายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสีลสามัญญตา ด้านเมตตาวจีกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านทิฏฐิสามัญญตา ด้านสาธารณโภคี และด้านเมตตากายกรรม ตามลำดับ 2. ผลการเรียบเทียบความคิดของครูเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ตามหลักสาราณียธรรม 6

ภาพรวม จำแนกตาม การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ปรากฏว่า ครูความคิดเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสาราณียธรรม 6 ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจำแนกตามเพศ อายุ ปรากฏว่า ครูความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 3. แนวทางการการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสาราณียธรรม 6 คือ ผู้บริหารและครูการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน นโยบายการมีหลักมนุษยสัมพันธ์ตามแนวหลักพระพุทธศาสนาให้มากยิ่งขึ้น

5.3 เสนอแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1. การสร้างสภาพแวดล้อมตามหลักสาราณียธรรม 6

- เมตตากายกรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดพื้นที่สะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้และการทำงาน และสนับสนุนการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก

- เมตตาวจีกรรม ผู้บริหารควรสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน โดยใช้คำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนและบุคลากรร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม

- เมตตามโนกรรม ผู้บริหารควรจัดโครงการกิจกรรมปลูกฝังแนวคิดเชิงอนุรักษ์

- สาธารณโภคี ผู้บริหารควรจัดสรรทรัพยากรในโรงเรียน เช่น หนังสือ อุปกรณ์ และพื้นที่ใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น โครงการปลูกต้นไม้หรือทำความสะอาดพื้นที่

- สีลสามัญญตา ผู้บริหารควรกำหนดกฎระเบียบที่เน้นความรับผิดชอบในการดูแลสิ่งแวดล้อมร่วมกัน เช่น ห้ามทิ้งขยะในที่สาธารณะ ให้การสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยในโรงเรียน

- ทิฏฐิสามัญญตา ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อม เช่น การลดมลพิษและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

2. การส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6

- เมตตากายกรรม ผู้บริหารควรให้ควรการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรผ่านการกระทำที่แสดงถึงความเคารพและให้เกียรติ

- เมตตาวจีกรรม ผู้บริหารควร ใช้คำพูดสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจและชื่นชมความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์

- เมตตามโนกรรม ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมปลูกฝังความคิดเชิงบวก มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของแต่ละคนในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

- สาธารณโภคี ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ ทรัพยากร และโอกาสในที่ทำงาน

- สีลสามัญญตา ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างวินัยร่วมในองค์กรด้วยการกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจนและเป็นธรรม ตลอดถึงส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกันเพื่อสร้างความมั่นคง

- ทิฏฐิสามัญญตา ผู้บริหารควรวางเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกันในทีมและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

3. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6

- เมตตากายกรรม การกระทำที่แสดงถึงความเมตตา ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในทีมงานโดยผ่านกระบวนการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความจริงใจ

- เมตตาวจีกรรม คำพูดที่แสดงถึงความเมตตา ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้คำพูดที่เป็นมิตรและให้กำลังใจ และเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

- เมตตามโนกรรม ความปรารถนาดีในใจ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมปลูกฝังความคิดเชิงบวกในองค์กร สนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีความปรารถนาดีต่อกันและส่งเสริมการทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

- สาธารณโภคี การแบ่งปันสิ่งของร่วมกัน ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมการแบ่งปันทรัพยากรในองค์กรอย่างเป็นธรรม

- สีลสามัญญตา การรักษาวินัยร่วมกัน ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรฐานเดียวกันด้วยการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

- ทิฏฐิสามัญญตา การมีความคิดเห็นร่วมกัน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการประชุม

4. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารตามหลักสาราณียธรรม 6

- เมตตากายกรรม ผู้บริหารควรแสดงความเมตตาผ่านการดูแลและสนับสนุนบุคลากร

- เมตตาวจีกรรม ผู้บริหารควรใช้ถ้อยคำสุภาพ สื่อสารสร้างสรรค์ และให้คำชื่นชมอย่างจริงใจ

- เมตตามโนกรรม ผู้บริหารควรมีความคิดดีต่อบุคลากร หลีกเลี่ยงอคติ และมุ่งมั่นสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อความร่วมมืออย่างยั่งยืน

- สาธารณโภคี ผู้บริหารควรส่งเสริมการแบ่งปันทรัพยากร

- สีลสามัญญตา ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในเรื่องวินัยและจริยธรรม

- ทิฏฐิสามัญญตา ผู้บริหารควรสร้างหรือเป้าหมายองค์กรให้ชัดเจน

แนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม สอดคล้องกับ งานวิจัยของ (พระครูใบฎีกาพิจิตร ธมฺมวิจิตฺโต (ยอยอด), 2560: 99-100) กล่าวว่า หลักสาราณียธรรม คือ แบบของการสร้างความสามัคคี และเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จ มีพลังอัน ยิ่งใหญ่ที่สามารถ สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้เกิดขึ้นได้ในสังคม และเป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมทุก ๆ คนควรตระหนัก และร่วมกันยึดถือปฏิบัติให้ได้มากที่สุด ในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้ตรัสหลักธรรมที่เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสังคม เอาไว้ 6 ประการ เรียก ว่า "สาราณียธรรม 6" มีความหมายว่า หลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงและช่วยเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นต่อกันและกันอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับพระบรมราโชวาท ในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ทรงประทานไว้เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2549 แก่พสกนิกรที่เข้าเฝ้าฯ ถวายพระพรชยัมงคล ณ สีหบัญชรพระที่นั่งอนันตสมาคม พระองค์ทรงแนะนำให้คนไทยปฏิบัติตามธรรมเพื่อความสมานฉันท์ของประชาชนในชาติ

6. สรุป

การวิจัยนี้ได้ค้นพบว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 มีความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับการพัฒนาการสื่อสารองค์กร โดยพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่สุด คือ การสื่อสารที่มีเมตตา (เมตตาวจีกรรม) ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความเขาใจอันดีระหว่างบุคลากร ในขณะเดียวกันความเสมอภาค (สีลสามัญญตา) ช่วยให้ทุกคนรู้สึกได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียม และการมีความซื่อสัตย์ (เมตตามโนกรรม) เสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในทีมงาน การมีความรับผิดชอบ (เมตตากายกรรม) ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและเต็มใจทำงานร่วมกัน ความมั่นคง (สีลสามัญญตา) ยังส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ นอกจากนี้ การมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน (ทิฏฐิสามัญญตา) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหาร และบุคลากรยังช่วยกันลดความขัดแย้งและสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา ยังช่วยส่งเสริงเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่พบว่าด้านการสื่อสารองค์กรมีความสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี โดยเฉพาะการใช้วาจาที่สุภาพ จริงใจ และสร้างสรรค์ ซึ่งสะท้อนหลักเมตตาวจีกรรมในพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยนำไปสู่แนวทางการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรที่เป็นรูปธรรม 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสื่อสาร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเมตตาและเกื้อกูล การบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม และการส่งเสริมคุณธรรมในการทำงาน โดยทุกแนวทางล้วนสอดคล้องกับหลักสาราณียธรรม 6 มุ่งเน้นการสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีภาวะความเป็นผู้นำองค์กรในการสร้างบรรยายกาศองค์กรและไม่สร้างความขัดแย้งในองค์กร

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาที่มีเป้าหมายการบริหารงานร่วมกันในปัจจุบันยังสามารถนำหลักธรรมที่ว่า เมตตากายกรรม การทำความดีต่อกันในองค์กร เมตตาวจีกรรม การพูดดีงามต่อองค์กร เมตตามโนกรรม การคิดดีต่อองค์กร สาธารณโภคี การรู้จักแบ่งปัน สีลสามัญญตา การมีศีลเสมอกัน และทิฏฐิสามัญญตา การมีความคิดเห็นเดียวกันของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

7. ข้อเสอนแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรดำเนินการกำหนดนโยบายในด้านการป้องกัน การทุจริต โดยฝึกอบรมเรื่องการตรวจสอบภายในให้กับผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การพัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากร โดยการฝึกทักษะการสื่อสาร ทักษะการรับฟังความคิด รวมถึงการพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม 6

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำกับติดตามโรงเรียนให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย โครงการ กิจกรรม และนำเสนอผลการดำเนินงานให้ทราบ เพื่อสร้างความร่วมมือ และแสดงถึงการ ทำงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรสร้างและปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและให้ความสำคัญกับการสื่อสารองค์กรประจำปี โดยการประเมินสภาพปัจจุบันของการสื่อสารในองค์กรและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

2. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความเคารพ และการสื่อสารที่เปิดเผยและควรยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้านก่อนติดสินใจ ดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกคนแก่บุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. ผู้บริหารควรมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกครั้ง และควรพัฒนาแนวทางบริหารจัดการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

4. ผู้บริหารควรพัฒนาแนวทางบริหารที่ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม ในการตัดสินใจทุกครั้ง พร้อมเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลกระทบต่อประสิทธิของการสื่อสารที่เปิดเผยต่อความสัมพันธ์และคัดเลือกบุคลากรเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล กลยุทธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์กรการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. ควรมีการศึกษาแนวทางในการจัดการและพัฒนาการให้บุคลากรพ้นจากงานของบุคลากรการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

8. เอกสารอ้างอิง

กรกนก บุญชูจรัส. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.

กาญจนา พิมพ์สุข. (2556). *การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ธานินทร์ ศิลป์จารุ, (2560). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*, พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

นิมาลีกี ใบสะเม๊าะ. (2564). *พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

บุตรี ถิ่นกาญจน์. (2552). *บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษาหน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุษบง ธัยมาตร. (2560). แผนผังองค์ประกอบมนุษยสัมพันธ์. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์.* 6 (2 ฉบับพิเศษ), 353-368.

ประกอบ กรรณสูต. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์,* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560). *การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระครูนนทวีรวัฒน์ วีรธมฺโม (มีนุสรณ์). (2553). *การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม 6 : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูใบฎีกาพิจิตร ธมฺมวิจิตฺโต (ยอยอด). (2560). กระบวนการสร้าง ความปรองดองสมานฉันท์บนฐานพุทธธรรมของประชาชนกรณีศึกษาหมู่บ้านสำโรงรวี ตำบลศรีแก้ว อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารศิลปการจัดการ*. 6 (1), 99-100.

ภัทราวดี หนูพงษ์. (2560). *มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสาราณียธรรม 6 โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539*). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 11.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วรพันธ์ เศรษฐแสง. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.18

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Guidelines for Developing the Characteristics of Teachers in the Digital Age according to the Principles of Kalyanamittadhamma 7, under the Office of Learning Promotion, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

มนตรี พุฒิสนธิ์[1]*

Montree Putthison[1]*

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. มนตรี พุฒิสนธิ์*

Montree Putthison*
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Master of Education Program in Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.
Email: montree1651@gmail.com

คำสำคัญ:
การพัฒนาคุณลักษณะ, ครูยุคดิจิทัล, หลักธรรมกัลยาณมิตรธรรม 7

Keywords:
Characteristic Development, Digital Age Teacher, Principles of Kalyanamittadhamma 7

Article history:
Received: 14/12/2024
Revised: 30/01/2025
Accepted: 03/02/2025
Available online: 14/06/2025

How to cite:
Putthison, M. (2025). Guidelines for Developing the Characteristics of Teachers in the Digital Age according to the Principles of Kalyanamittadhamma 7, under the Office of Learning Promotion, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 269 - 285.

ABSTRACT

The objectives of this research article were 1) to study the characteristics of digital age teachers under the office of the promotion of learning in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, 2) to study methods for developing the characteristics of digital age teachers according to the principles of the Kalyanamittadhamma 7 under the office of the promotion of learning in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, and 3) to propose guidelines for developing the characteristics of digital-age teachers according to the principles of the Kalyanamittadhamma 7 under the office of the promotion of learning in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. There are mixed methodology. The population consisted of school administrators, teachers, and educational personnel. The key informants consisted of experts in developing the characteristics of digital age teachers. The data for quantitative research was analyzed by using frequency, percentage, mean, and standard deviation. For qualitative research, it was analyzed by using content analysis.

The study results showed that 1) the characteristics of digital era teachers under the office of the promotion of learning in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province found that the overall nine aspects were at a high level. The highest was End-User. The lowest was Enabler: Teachers use technology, software, and hardware to create lessons. 2) Guidelines for developing the characteristics of digital age teachers according to the Kalyanamittadhamma 7 included encouraging teachers to participate in training, workshops, study visits, and peer learning exchanges which focused on personality development, demeanor, public speaking,

work performance, and professional ethics. 3) Guidelines for developing the characteristics of digital age teachers according to the Kalyanamittadhamma 7 found that digital age teachers should develop characteristics in terms of relationships with learners, the ability to use technology to support learning, and being good role models in the learning process by using the principles of Kalyanamittadhamma 7 as a framework, it helped creating a balance between the use of technology and the relationship between teachers and learners to make it more meaningful and sustainable.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์ ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางการศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวม 9 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านครูใช้เทคโนโลยีได้หลากหลาย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านครูนำเทคโนโลยี ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์มาใช้ในการสร้างบทเรียน 2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 คือ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ การวางตัว การพูดและการแสดงออกต่อหน้าสาธารณชน การปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 พบว่า ครูยุคดิจิทัลควรพัฒนาคุณลักษณะทั้งด้านความสัมพันธ์กับผู้เรียน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และความเป็นแบบอย่างที่ดีในกระบวนการเรียนรู้ โดยการนำหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 มาใช้เป็นกรอบแนวคิด จะช่วยสร้างความสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีและความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนให้มีความหมายและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

1. บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งบุคคลที่สำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนา ก็คือ ครู เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาโดยรอบด้านแก่ผู้เรียน ครูเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่าและมีคุณูปการยิ่งต่อสังคม ซึ่งในสังคมไทยในอดีตได้ให้การยกย่องเคารพนับถือครูว่า เป็นปูชนียบุคคลมาทุกยุคทุกสมัย แต่ในปัจจุบันจะพบว่า การเคารพยกย่องครูเปลี่ยนแปลงไปด้วยเหตุของสภาพทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจและความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ได้มีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน ส่งผลให้สังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยมการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบันส่วนใหญ่จะเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยี แค่เพียงปลายนิ้วสัมผัสจะมีคำตอบแสดงขึ้นมาอย่างรวดเร็วทันใจ ไม่เหมือนกับอดีตที่ครูผู้สอนอยู่หน้าชั้นเรียนคอยสอนให้ผู้เรียนจดหรือท่องจำสิ่งที่ควรรู้ ภาพของครูผู้สอนที่คอยเคี่ยวเข็ญผู้เรียนให้สนใจในเนื้อหาที่ครูกำลังสอน หากผู้เรียนคนใดไม่ตั้งใจเรียน ครูผู้สอนก็จะการกระตุ้นให้ตอบคำถาม หรือใช้วิธีการเสริมแรงทางบวกให้กับผู้เรียน (วิชิต จิตรจักร, 2542: 12) ส่งผลต่อภาพพจน์ของครูที่ตกต่ำทั้งในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความเป็นปูชนียบุคคล หรือกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่าคุณลักษณะของครูที่ดี ได้มีการเปลี่ยนแปลงไป การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ในครั้งนี้ของครู คือ การรับรู้และทำความเข้าใจ โดยใช้สติปัญญาพร้อมทั้งปรับตัวตามความจำเป็นและเหมาะสมซึ่งครูคงไม่ทำหน้าที่เฉพาะในสถานศึกษา หรือสอนผู้เรียนให้เรียนรู้เฉพาะในตำราเรียนเท่านั้น แต่ครูต้องพร้อมรับและนำมากลั่นกรองวิเคราะห์โดยอาศัยประสบการณ์ ตลอดจนภูมิความรู้แล้วนำไปถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ครูไทยจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้แนะนำหรือการอบรมสั่งสอนมาเป็นฝ่ายรับฟังความคิดเห็นและมุมมองแนวคิดของผู้เรียน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือครูจะต้องปรับตัวเสมือนหนึ่งผู้เรียนที่พร้อมจะเปิดกว้างต่อมุมมองความคิดเห็นที่หลากหลาย และกลั่นกรองความคิดเห็นที่หลากหลายให้กลายเป็นองค์ความรู้ สารสนเทศ หรือข้อมูลที่มีคุณค่า และสอดแทรกแง่คิดอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนด้วย เพราะฉะนั้นครูยุคดิจิทัลจึงต้องปรับตัวให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของสังคมโลกที่กลายเป็นสังคมความรู้ (Knowledge Society) หรือสังคมแห่งการเรียนรู้

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เกิดสถานการณ์ต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่ยุค New Normal, Next Normal, VOCA World ซึ่งเป็นยุคที่ที่เต็มไปด้วยความผันผวน ยากจะคาดเดา มีความซับซ้อนสูง และคลุมเครือเกินกว่าจะอธิบายได้ และจนมาถึงในยุคดิจิทัลที่เป็นปัจจุบันที่เรียกว่า ยุค BANI World ได้จำกัดความหมายไว้คือ B: Brittle เป็นโลกที่เปราะบาง หมายถึง แทบทุกอย่าง มาเร็วไปเร็ว A: Anxiety-Inducing หรือ Anxious เป็นโลกที่เต็มไปด้วยความกังวล แม้จะมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการตัดสินใจ ก็อาจทำให้ไม่สามารถเลือกสิ่งสำคัญในช่วงเวลาที่กดดันและตึงเครียดได้ เพราะวิตกกังวลกลัวจะเจอความล้มเหลวอยู่ตลอดเวลา N: Nonlinear หรือ เป็นโลกที่ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นเส้นตรงเหตุและผล อาจไม่แปรผันตามกันชัดเจนเหมือนเดิม มีปัจจัยแทรกซ้อน ตัวแปร สถานการณ์อื่นมาส่งผลกระทบแบบที่ไม่รู้ I: Incomprehensible หรือโลกที่เข้าใจได้ยาก การใช้ชีวิตในโลกที่เปราะบาง เต็มไปด้วยความวิตกกังวลและไม่สามารถคาดเดาได้ ทำให้หลายเหตุการณ์ไม่มีเหตุและผล การตัดสินใจส่วนใหญ่จึงยากที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งจาก

สถานการณ์ในยุคต่าง ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งในชีวิตประจำวัน ซึ่งกล่าวได้ว่า ทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นยุคของดิจิทัลอย่างแท้จริง สำหรับนักศึกษา ประชาชนที่พลาดและขาดโอกาสทางการศึกษา จากการได้รับผลกระทบดังกล่าว จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ วิโรจน์ สารรัตนะ (2556: 39-43) ได้กล่าวว่า ประเทศไทยต้องเน้นการเปลี่ยนรูปแบบในการจัด การเรียนการสอนโดยครูต้องมีการเรียนรู้ให้มีคุณลักษณะเหมาะสมกับ e-Teacher ประกอบด้วย 1. Experience, 2. Extended, 3. Expended, 4. Exploration, 5. Evaluation, 6. End-User, 7. Enabler, 8. Engagement, 9. Efficient and Effective จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคุณลักษณะของครูให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการ โดยเฉพาะกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ ประกอบด้วย 1. ปิโย 2. คะรุ 3. ภาวะนีโย 4. วัตตา 5. วะจะนักขะโม 6. คัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา 7. โน จัฏฐาเน นิโยชะเย (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 23, 2539: 57-58)

ด้วยเหตุผลข้างต้นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล อันจะทำให้เราเข้าใจสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล วิธีการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่จะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลักและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นงานวิจัยสนับสนุน มุ่งศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปีการศึกษา 2567 เป็นจำนวน 330 คน ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางการศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 7 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) การศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเนื้อหามาวิเคราะห์สังเคราะห์และประเมินค่าแล้วหาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) การนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากลั่นกรอง เรียบเรียง กำหนดกรอบแนวคิดที่เป็นตัวบ่งชี้วัดระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วสร้างแบบสอบถามรายข้อโดยให้ ครอบคลุมตามองค์ประกอบแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7

3) การกำหนดกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) การสร้างเครื่องมือวิจัยตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

5) การนำร่างเครื่องมือวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6) การนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขอีครั้ง แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

7) การจัดพิมพ์เครื่องวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) โดยถามข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบบสอบถามมี 9 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1) การนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหาความถูกต้องตามรูปแบบ และความถูกต้องของภาษาค่าดัชนีความสอดคล้องเนื้อหา (IOC) โดยใช้เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) รายข้อ ไม่น้อยกว่า 0.50

) การนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความ

เชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's

3) การนำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่เป็นประชากรในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การรวบรวมเอกสาร วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ขอหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากประชากรในการวิจัย จำนวน 330 คน

3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทั้ง 16 แห่ง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Google Form Online) ไปยังสถานศึกษาที่กำหนดเพื่อรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครู ในยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม ๗ สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และข้อเสนอแนะแนวทางจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปเป็นรายงานผลการวิจัย ต่อไป

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 330 คน เป็นหญิง จำนวน 228 คน เป็นชาย จำนวน 102 คน มีอายุ 21-25 ปี จำนวน 9 คน อายุ 26-30 ปี จำนวน 51 คน อายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 270 คน ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน ระดับปริญญาตรี จำนวน 306 คน ระดับปริญญาโท 15 คน ระดับสูงกว่าปริญญาโท 2 คน ตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน 28 คน ครูอาสาสมัครฯ จำนวน 35 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 263 คน ครูศูนย์การเรียนชุมชน จำนวน 1 คน ครูผู้สอนคนพิการ จำนวน 3 คน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ต่ำกว่า 5 ปี

จำนวน 89 คน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง 6-10 ปี จำนวน 78 คน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง 11-15 ปี จำนวน 81 คน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง 16-20 ปี จำนวน 29 คน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง 21-25 ปี จำนวน 23 คน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง 26 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูมีความคิดเห็นต่อสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม 9 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้าน ทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูมีความคิดเห็นโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน End–User ครูใช้เทคโนโลยีได้หลากหลาย ด้าน Evaluation ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผล ด้าน Experience ครูเรียนรู้การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ด้าน Extended ครูมีทักษะด้านการค้นหา ด้าน Exploration ครูค้นคว้าและเลือกเนื้อหาสาระที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้าน Efficient and Effective ครูใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ด้าน Engagement ครูที่ให้ความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ด้าน Expended ครูนำความรู้ที่ได้รับมาขยายผลต่อผู้เรียนและผู้รับบริการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้าน Enabler ครูนำเทคโนโลยี ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ มาใช้ในการสร้างบทเรียน ตามลำดับความสำคัญของสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล

1) ด้าน Experience ครูเรียนรู้การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ รายข้อ ทุกข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีความคิดเห็นต่อสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตอย่างมีวิจารณญาณ รองลงมารายข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครูเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ครูเรียนรู้การใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์การสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ ครูเรียนรู้เพื่อสร้างประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ ผ่านสื่อเทคโนโลยี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูเรียนรู้การจัดกระบวนการ PLC กับเครือข่ายอื่น ๆ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ตามลำดับ

2) ด้าน Extended ครูมีทักษะด้านการค้นหาความรู้ รายข้อ ทุกข้อ ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู มีความคิดเห็นต่อสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ได้แก่ ครูใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ด้วยการค้นคว้าหาความรู้ ด้วยเทคโนโลยี ครูสนใจศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ด้านวิชาการเพิ่มเติมอยู่เสมอ ครูมีทักษะในการแสวงหาแหล่งความรู้ใหม่ ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูมีทักษะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยผ่านการใช้กระบวน การ PLC ตามลำดับ

3) ด้าน Expended ครูนำความรู้ที่ได้รับมาขยายผลต่อผู้เรียนและผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูมีความคิดเห็นต่อสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ได้แก่ ครูสร้างบรรยากาศและเร้าความสนใจขณะสอนให้กับผู้เรียน ครูนำเทคนิคการสอนที่หลากหลาย เอื้อต่อการเรียนรู้ ครูนำทักษะที่ดีมาใช้ในการถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี ครูสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูนำกระบวนการ PLC มาขยายผลให้ครูคนอื่น ๆ นำไปใช้ต่อกับผู้เรียนและผู้รับบริการ ตามลำดับ

4) ด้าน Exploration ครูค้นคว้าและเลือกเนื้อหาสาระที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูมีความคิดเห็นต่อสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ครูสอดแทรกเนื้อหาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ครูจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหาที่สอนได้อย่างเหมาะสม ครูค้นคว้าและเลือกเนื้อหาสาระที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูใช้ผลที่ได้จากกระบวนการ PLC ด้วยการเลือกเนื้อหาสาระที่ทันสมัยไปใช้ในการเรียนการสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูเป็นผู้ริเริ่มค้นคว้าหาวิธีการสอนที่ทันสมัยอยู่เสมอ ตามลำดับ

5) ด้าน Evaluation ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูมีความคิดเห็นต่อสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ครูนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ครูสามารถนำเทคโนโลยีที่สอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหามาใช้ในการวัดและประเมินผล ครูใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลได้อย่างหลากหลาย ครูวัดและประเมินผลอย่างมีมาตรฐานและน่าเชื่อถือ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูใช้ Google Form (Online) ในการวัดและประเมิน ผลกับผู้เรียน ตามลำดับ

6) ด้าน End–User ครูใช้เทคโนโลยีได้หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูมีความคิดเห็นต่อสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ครูใช้แอปพลิเคชันในการติดตามผู้เรียน เช่น Line, Facebook ฯลฯ ครูใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสื่อการเรียนการสอน ครูใช้แอปพลิเคชันที่แปลกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มความสนใจในการจัดการเรียนการสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ เช่น Zoom, Google Meet, Line ฯลฯ ตามลำดับ

7) ด้าน Enabler ครูนำเทคโนโลยี ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ มาใช้ในการสร้างบทเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูมีความคิดเห็นต่อสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครูนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการติดต่อ สื่อสาร มอบหมายงาน และส่งงานระหว่างครูกับผู้เรียน ครูสามารถใช้คอมพิวเตอร์ประกอบการสอนการบรรยาย และนำเสนอผลงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ครูใช้แอปพลิเคชันที่แปลกใหม่ น่าสนใจ มาใช้ในการนำเข้าสู่บทเรียนได้เป็นอย่าง ครูสามารถสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อประกอบการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูสามารถใช้โปรแกรมตัดต่อคลิปวิดีโอมาใช้สร้างบทเรียนให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

8) ด้าน Engagement ครูที่ให้ความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูมีความคิดเห็นต่อสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครูมีการใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร เพื่อนครู ผ่านระบบออนไลน์ ครูมีการติดต่อสื่อสารผ่านโปรแกรมสำเร็จ รูปเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนครู ครูสร้างระบบเครือข่ายเพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกับผู้เรียน ครูสร้างระบบเครือข่ายต่าง ๆ เชื่อมต่อกับภาคีเครือข่ายอื่น ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูสร้างระบบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จนพัฒนาเป็นชุมชนวิชาการ ตามลำดับ

9) ด้าน Efficient and Effective ครูใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูมีความคิดเห็นต่อสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ครูสามารถสอนให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้าหาความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ ครูสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบทเรียน ครูเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี/โปรแกรมสำเร็จรูป/แพลตฟอร์มต่าง ๆ และนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

4.3 การศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ครูใช้เทคโนโลยีได้หลากหลาย End–User ครูควรใช้แอปพลิเคชันในการติดตามผู้เรียน

2. ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผล Evaluation ครูควรนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน คือ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นแนวทางที่ทำให้ครูสามารถติดตามพัฒนาการและประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ

3. ครูเรียนรู้การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ Experience ครูควรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตอย่างมีวิจารณญาณ คือ การพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับครูที่จะช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีทำให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนให้ทันสมัยและตรงตามความต้องการของผู้เรียน ในบทความนี้จะกล่าวถึงวิธีการที่ครูสามารถใช้เพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับหลักกัลยาณมิตรธรรม 7

4. ครูมีทักษะด้านการค้นหาความรู้ Extended ครูควรมีทักษะในการค้นคว้าหาความรู้อยู่ตลอดเวลา คือ ทักษะการค้นหาความรู้และการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ครูควรมี เพื่อให้สามารถปรับตัวและนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ครูค้นคว้าและเลือกเนื้อหาสาระที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน Exploration ครูควรสอดแทรกเนื้อหาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน คือ การศึกษาจึงต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง

4.4 การเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ปิโย (เป็นที่รัก) ครูควรสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารอย่างเปิดเผย

2. คะรุ (เป็นที่เคารพ) ครูควรใช้เทคโนโลยีเพื่อแสดงความเชี่ยวชาญ เช่น การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนอย่างมืออาชีพ สร้างสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและทันสมัย

3. ภาวะนีโย (น่ายกย่องสามารถเป็นที่ฝึกอบรมได้) ครูควรส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตั้งคำถาม แสดงความคิดเห็น หรืออภิปรายในประเด็นต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

4. วัตตา (เป็นผู้แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์) ครูสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น Learning Analytics เพื่อติดตามและวิเคราะห์พัฒนาการของผู้เรียน พร้อมให้คำแนะนำที่เหมาะสมและตรงจุดในบรรยากาศที่ผู้เรียนรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน

5. วะจะนักขะโม (เป็นผู้สามารถรับฟังปัญหาและความคิดเห็น) ครูสามารถใช้แอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มสำหรับการรับฟัง

6. คัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา (เป็นผู้สามารถอธิบายเนื้อหาที่ลึกซึ้งได้ชัดเจน) ครูควรพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสร้างสื่อ เช่น วิดีโอหรือสื่ออินเทอร์แอคทีฟ เพื่ออธิบายเนื้อหาที่ซับซ้อนให้ง่ายต่อการเข้าใจ และใช้แพลตฟอร์มที่ช่วยจำลองสถานการณ์หรือปรากฏการณ์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก

7. โน จัฏฐาเน นิโยชเย (ไม่แนะนำในสิ่งที่ไม่ควร) ครูควรคัดสรรและใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม โดยเลือกแพลตฟอร์มหรือแอปพลิเคชันที่ปลอดภัยและเหมาะสมกับระดับผู้เรียน เพื่อไม่ให้ผู้เรียนถูกเบี่ยงเบนหรือใช้เทคโนโลยีในทางที่ไม่เหมาะสม

5. อภิปรายผล

5.1 ผลการศึกษาสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน End–User ครูใช้เทคโนโลยีได้หลากหลาย ด้าน Evaluation ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผล ด้าน Experience ครูเรียนรู้การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้าน Extended ครูมีทักษะด้านการค้นหา ด้าน Exploration ครูค้นคว้าและเลือกเนื้อหาสาระที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้าน Efficient and Effective ครูใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ด้าน Engagement ครูที่ให้ความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ด้าน Expended ครูนำความรู้ที่ได้รับมาขยายผลต่อผู้เรียนและผู้รับบริการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้าน Enabler ครูนำเทคโนโลยี ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ มาใช้ในการสร้างบทเรียน ตามลำดับความสำคัญของสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2556: 39-43) ได้กล่าวว่า การศึกษาในประเทศไทยนั้นต้องเน้นการเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูต้องมีการเรียนรู้ที่จะเป็นครูในยุคดิจิทัล หรือ E-Teacher ประกอบด้วย

1. Experience การที่ครูมีประสบการณ์การเรียนรู้แบบใหม่ ได้สร้างสรรค์เรียนรู้การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

2. Extended การที่ครูมีทักษะด้านการค้นหาความรู้อยู่ตลอดเวลา รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการค้นคว้าหาความรู้ด้วยเทคโนโลยี

3. Expended การที่ครูนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับมาขยายผลเพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและชุมชน

4. Exploration ครูควรค้นคว้าและเลือกเนื้อหาสาระ ที่ทันสมัย เอกสารอ้างอิงต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

5. Evaluation ครูควรเป็นนักประเมินที่ดี มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผลให้เหมาะกับรูปแบบการเรียน เพราะเทคโนโลยีไม่สามารถใช้กับการเรียนทุกรูปแบบได้

6. End - User ครูใช้เทคโนโลยีได้หลากหลายและสามารถเป็นผู้ใช้ปลายทางที่ดี

7. Enabler ครูสามารถนำเทคโนโลยี ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ มาใช้ในการสร้างบทเรียน สื่อในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้กับผู้เรียนมากขึ้น

8. Engagement ลักษณะครูที่ให้ความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดความคิดใหม่

9. Efficient and Effective ครูใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นผู้ผลิตผู้กระจายและผู้ใช้ความรู้

และยังสอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (ม.ป.ป.) ได้กล่าวเอาไว้ว่า การศึกษายุคดิจิทัล ซึ่งทุกคน “ต้องเรียนรู้” ตั้งแต่ชั้น “อนุบาล” ไปจนถึง “มหาวิทยาลัย” และ “ตลอดชีวิต” หรือ 3R x 7C x 2L x 9E แปลไทยเป็นไทย คือ รหัสลับการศึกษายุคใหม่ 9E คือ

1 ครูต้องสร้างประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ เช่น การจัดการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ หรือ

2 ครูต้องมีทักษะในการแสวงหาแหล่งความรู้ใหม่ ๆ เพื่อขยายองค์ความรู้ของตนเองตลอดเวลาผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3 ครูต้องมีความสามารถในการถ่ายทอด หรือขยายองค์ความรู้ของตนเอง สู่ผู้เรียน ผ่าน ICT ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4 ครูต้องมีความสามารถในการเสาะหา และคัดเลือกองค์ความรู้ หรือเนื้อหาที่ทันสมัย เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนผ่านเครื่องมือสื่อสารสมัยใหม่

5 ครูต้องเป็นนักประเมินที่ดี ไม่มีอคติ เลือกที่รักมักที่ชัง มีความบริสุทธิ์ และยุติธรรม สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการวัดผล

6 ครูต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่าและหลากหลาย

7 ครูต้องเป็นผู้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างบทเรียน เนื้อหา และสื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8 ครูต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกับผู้เรียนหรือระหว่างครูด้วยกัน โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จนพัฒนาเป็นชุมชนวิชาการ

9 ครูต้องเป็นผู้ที่สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งในฐานะที่เป็นผู้ผลิตความรู้ ผู้กระจายความรู้ และผู้ใช้ความรู้ (อดิศักดิ์ ศรีสุข, 2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะครูยุคดิจิทัล ในโรงเรียนที่มีผู้เรียนข้ามวัฒนธรรม จังหวัดเชียงราย องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการเป็นนักประเมินที่ดี ด้านความรู้ความสามารถและการปรับตัว ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะการสอนและการจัดการ

เรียนรู้อย่างเชี่ยวชาญ ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านทักษะทางวัฒนธรรม และด้านการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 10 องค์ประกอบอธิบายความเปรปรวนร่วมกันได้ ร้อยละ 62.735 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค - สแควร์ มีค่า 5.05 (p=0.96) องศาอิสระมีค่า 12 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่า 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า 0.99 ค่าดัชนีรากค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0058 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบคุณลักษณะครูยุคดิจิทัลในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัต และคณะ (2558: 33-34) ที่ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะครูยุคดิจิทัล แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะย่อย ได้แก่ 1) มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา 2) มีเทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย 3) มีทักษะการคำนวณ 4) มีความสามารถในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย 5) รู้จักและเข้าใจผู้เรียน 6) มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนการสอน กิจกรรม และการประเมินผลที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างผู้เรียน

ด้านที่ 2 ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะย่อย ได้แก่ 1) เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ 2) มีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ทำงานเป็นทีมได้ 3) เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 4) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ 5) รักและศรัทธาในวิชาชีพครู 6) เป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 7) ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน

ด้านที่ 3 ด้านสังคมพหุวัฒนธรรม ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะย่อย ได้แก่ 1) มีความสามารถด้านการใช้ภาษา/การสื่อสาร 2) เป็นผู้เลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม 3) เป็นผู้รอบรู้ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทันสมัยทันเหตุการณ์ 4) มีความคิด และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 5) มีความสามารถในการบริหารจัดการ

5.2 ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งการนำหลักพุทธธรรม คือ หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัลนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ครู และอาจารย์ นอกจากจะมีบทบาทด้านการอบรมสั่งสอนให้เด็กมีความรู้ทางการศึกษาแล้ว การที่ครูได้ชื่อว่าเป็นแม่พิมพ์ จึงชี้ให้เห็นบทบาทสำคัญอันเป็นต้นแบบที่ดี ซึ่งเด็กผู้เป็นอนาคตอันสำคัญของชาติ จะประพฤติและปฏิบัติตามในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม เพราะปัจจุบันสังคมการศึกษาเปลี่ยนจากวัดมาเป็นสถาบันการศึกษาแล้ว ทั้งนี้ สถาบันการศึกษา คือ ครู และอาจารย์นอกจากการทำหน้าที่ให้ความรู้ทางด้านวิชาการแล้ว ยังมีความจำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่ในการอบรมปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมให้เกิดมีขึ้นในตัวเด็กอีกด้วย ครูอาจารย์พึงอนุเคราะห์ศิษย์ตามหลักการดังนี้ 1) แนะนำฝึกอบรมให้เป็นคนดี 2) สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง 3) สอนศิลปวิทยาให้สิ้นเชิง 4) ส่งเสริมยกย่องความดีงามให้ปรากฏ 5) สร้างเครื่องคุ้มภัยให้สารทิศ คือ สอนฝึกศิษย์ให้ใช้วิชาเลี้ยงชีพได้จริง และรู้จักดำรงตนได้ด้วยดี ที่กล่าวมาข้างต้น คือ ทักษิณทิศ (ทิศเบื้องขวา) กล่าวถึงครูอาจารย์ ย่อมจะอนุเคราะห์ศิษย์ทั้งหลายด้วยประการต่าง ๆ ดังกล่าวมานี้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

นพดล อินทร์จันทร์ ที่ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม เมื่อใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยพบว่าทั้งผู้เรียนและผู้สอนมีความเห็นถึงความสำคัญด้านบุคลิกและภาพลักษณ์เฉพาะของครูศิลปะการแสดง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยคุณลักษณะด้านความรู้ที่ควรมีคือ สามารถอธิบายความรู้ด้านนาฏศิลป์ และการละครไทยได้เป็นอย่างดี และต้องมีความรู้ที่หลากหลายสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ ในการทำงานข้ามศาสตร์ คุณลักษณะด้านทักษะที่ควรมีคือ ทักษะด้านการนับจังหวะ ทักษะในบริหารการจัดการแสดง และทักษะด้านการสื่อสาร ลักษณะเฉพาะเชิงพฤติกรรม (Attributes) ที่ควรมีคือ คุณลักษณะทางด้านความอดทนต่อการปฏิบัติงาน และการเป็นแบบอย่างของคุณธรรมจริยธรรม และศีลธรรมที่ดี ความกล้าแสดงออก และมีพฤติกรรมการพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ ในการพัฒนาด้านบุคลิกและภาพลักษณ์เฉพาะของครูศิลปะการแสดงที่ควรมีคือ มีบุคลิกของการตื่นรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีภาพลักษณ์ของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในทางสถิติ ด้วย t-test และ f-test พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ได้แก่ ระดับการสอนหรือระดับการศึกษา ของกลุ่มผู้สอนในระดับอุดมศึกษาสูงกว่า กลุ่มผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 05 ในขณะที่กลุ่มผู้เรียนไม่มีความต่างกัน พบว่าผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างช่วงอายุในแต่ละ Generation ระหว่างกลุ่มครู (Gen X, Gen Y) กับ กลุ่มผู้เรียน/นักศึกษา (Gen Z) จะมีระดับความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์และคุณลักษณะของครูศิลปะการแสดงยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านทักษะ (Skills) เพียงด้านเดียวที่ไม่แตกต่าง

5.3 การเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ดังนี้ 1) ปิโย (น่ารัก) ครูต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีอัธยาศัยดี พูดจาดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเมตตา กรุณา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจ สร้างความรู้สึกที่เป็นมิตร เป็นที่พึ่งพา สามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดี และไว้วางใจสำหรับศิษย์ 2) คะรุ (น่าเคารพ) ครูต้องเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญงานวิชาการ มีความทันสมัยด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเสริมสร้างทักษะให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล 3) ภาวะนีโย (น่ายกย่อง) ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ควรแก่การยอมรับและยกย่องนับถือ เป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้ มีการพัฒนา การปรับตัวในทางบวก สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน 4) วัตตา (รู้จักใช้คำพูด) ครูต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี มีความชัดเจน ต้องเป็นคน พูดเป็น สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการพูดให้เหมาะสมกับวัย สถานการณ์ และโอกาส ต้องคิดก่อนพูด เพื่อสร้างศรัทธาต่อผู้เรียน พูดจาสุภาพ และสร้างสรรค์ รู้จักระมัดระวังคำพูดของตนเอง 5) วะจะนักขะโม (อดทนต่อถ้อยคำ) ครูต้องมีความอดทนต่อถ้อยคำที่ไม่พึงประสงค์ และทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้น ต้องเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นคนใจเย็น มีสติ ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ รับฟังคำตักเตือน คำวิจารณ์ หรือคำล่วงเกิน ด้วยความอดทน อดกลั้น ไม่โกรธ พร้อมรับฟังคำปรึกษา 6) คัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา (แถลงเรื่องลึกล้ำได้) ครูต้องมีความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาที่สอนและมีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีให้เท่าทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และนำมาแนะแนวทางให้กับผู้เรียนได้ ต้องเป็นที่ปรึกษาที่ดีและใช้เหตุผลในการรับฟังปัญหาของผู้เรียนและต้องหมั่นหาประสบการณ์ 7) โน จัฏฐาเน นิโย

ชะเย (ชักนำไปในทางที่ดี) ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือ และไม่ชักนำผู้เรียนไปในทางที่เสื่อมเสีย ต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากผู้เรียน และเป็นผู้ให้วิชาความรู้ ให้คุณธรรม อบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดีของสังคม ชักนำไปในทางที่ถูกต้อง

สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ บุญปู่ (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านเป็นผู้น่ารัก คือ เข้าถึงจิตใจ (ปิโย) ด้านเป็นผู้น่าเคารพ คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ (คะรุ) ด้านเป็นผู้น่าเจริญใจ คือ มีความรู้จริง (ภาวะนีโย) ด้านเป็นผู้รู้จักพูดให้ได้ผล คือ รู้จัดพูดชี้แจงให้เข้าใจ (วัตตา) ด้านเป็นผู้ทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟัง (วะจะนักขะโม) ด้านเป็นผู้ชี้แจงเรื่องล้ำลึกให้ เข้าใจได้ และด้านเป็นผู้ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย (โน จัฏฐาเน นิโยชะเย)

2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะ ความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2 หลักการ คือ 1) คุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ตามหลักกัลยาณมิตรทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านที่ 1 น่ารัก คือ เข้าถึงจิตใจ ด้านที่ 2 น่าเคารพ คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ด้านที่ 3 น่าเจริญใจ คือ มีความรู้จริง ด้านที่ 4 รู้จักพูดให้ได้ผล คือ รู้จัดพูดชี้แจงให้เข้าใจ ด้านที่ 5 ทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ด้านที่ 6 ชี้แจงเรื่องล้ำลึกให้เข้าใจได้ และด้านที่ 7 ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย และ 2) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์ 4 วิธี คือ การให้การศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปรายกลุ่ม การศึกษาดูงานนอกสถานที่

3. แนวการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) วิธีการพัฒนา 3) สื่ออุปกรณ์ 4) การประเมินผลการพัฒนา เป็นแนวทางการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามหลักกัลยาณมิตร

6. สรุป

การพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยนี้ศึกษาสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล, และเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล พบว่า ผลการศึกษาสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ภาพรวม 9 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูใช้เทคโนโลยีได้หลากหลาย ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผล ครูเรียนรู้การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ครูมีทักษะด้านการค้นหาความรู้ ครูค้นคว้าและเลือกเนื้อหาสาระที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการ ครูใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ครูที่ให้ความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ครูนำความรู้ที่ได้รับมาขยายผลต่อผู้เรียนและผู้รับบริการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูนำเทคโนโลยี ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ มาใช้ในการสร้างบทเรียน ตามลำดับ

ความสำคัญของสภาพคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล, ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ การวางตัว การพูดและการแสดงออกต่อหน้าสาธารณชน การปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และปรับทัศนคติให้เป็นครูที่น่ารัก น่าเคารพ น่าเชื่อถือ มีความรู้สติปัญญาที่ล้ำลึก, ครูยุคดิจิทัลควรพัฒนาคุณลักษณะทั้งด้านความสัมพันธ์กับผู้เรียน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และความเป็นแบบอย่างที่ดีในกระบวนการเรียนรู้ โดยการนำหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 มาใช้เป็นกรอบแนวคิด จะช่วยสร้างความสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีและความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนให้มีความหมายและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการพัฒนาที่มีเป้าหมายร่วมกันและคำนึงถึงความยั่งยืน สามารถสร้างคุณค่าแก่ครูยุคดิจิทัล ในแง่ของจิตใจ วัฒนธรรม และเศรษฐกิจได้อย่างยั่งยืน

7. ข้อเสอนแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ด้านปิโย (น่ารัก) ครูควรได้รับการส่งเสริมให้ครูพัฒนาบุคลิกภาพและ ปรับทัศนคติให้เป็นครูที่น่ารัก ควรพัฒนาด้านบุคลิกภาพ การวางตัว การแสดงออกต่อหน้าสาธารณชน

2) ด้านคะรุ (น่าเคารพ) ครูควรได้รับการส่งเสริมหรือจัดอบรมพัฒนาตนเอง

3) ด้านภาวะนิโย (น่ายกย่อง) ครูควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง

4) ด้านวัตตา (รู้จักใช้คำพูด) ครูควรได้รับการส่งเสริมให้ครูพัฒนาบุคลิกภาพ

5) ด้านวะจะนักขะโม (อดทนต่อถ้อยคำ) ครูควรได้รับการส่งเสริมทางด้านความมีคุณธรรม จริยธรรม

6) ด้านคัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา (แถลงเรื่องลึกล้ำได้) ครูหมั่นหาประสบการณ์ โดยการ เข้ารับการฝึกอบรม การอ่าน การเรียนรู้เรื่องราวที่เกิดขึ้นให้เท่าทันกับสังคมในยุคปัจจุบัน

7) ด้านโน จัฏฐาเน นิโยชะเย (ชักนำไปในทางที่ดี) ครูควรได้รับการส่งเสริมหรือจัดอบรมพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ครูควรใช้แอปพลิเคชันในการติดตามผู้เรียน เช่น Line หรือ Facebook รวมถึงแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นการสื่อสารที่เปิดกว้างและเป็นมิตรกับผู้เรียน การติดตามความก้าวหน้าและสนับสนุนการเรียนรู้นี้ควรใช้ หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 เป็นแนวทาง เช่น การเป็นผู้ให้คำแนะนำที่ถูกต้อง (วะจะนักขะโม) หรือการสร้างบรรยากาศที่น่าพอใจและส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็น (ปิโย) การดำเนินการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและผู้เรียน

2) ครูควรใช้เทคโนโลยีในการประเมินผลการเรียนรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนของผู้เรียน เพื่อติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยใช้หลัก กัลยาณมิตรธรรม 7 เป็นแนวทาง เช่น การให้คำแนะนำและการสนับสนุนที่เหมาะสมตามระดับความสามารถของผู้เรียน (วะจะนักขะโม และภาวะนิโย)

ครูสามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงการสอนให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกถึงการได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมและสนับสนุนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ครูควรเข้าร่วมการอบรมและกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต และสามารถเลือกแหล่งข้อมูลที่มีคุณภาพเพื่อการเรียนรู้อย่างมีวิจารณญาณ โดยการประยุกต์ใช้หลัก กัลยาณมิตรธรรม 7 เช่น การให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์และการพัฒนาความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ควรนำไปใช้ในการพัฒนาการสอนและเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่

4) ครูควรสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการค้นคว้าหาความรู้ตลอดเวลา โดยการเข้าร่วมอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะใหม่ ๆ ทั้งในด้านการสอนและเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบูรณาการ หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 5) ครูควรพัฒนาและเลือกสรรเนื้อหาการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์ปัจจุบันและสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด วิเคราะห์และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยการนำหลักกัลยาณมิตรธรรม 7

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การสำรวจผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ควรมีการวิจัยที่เจาะลึกถึงผลกระทบของการใช้แอปพลิเคชันและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การศึกษาว่าการใช้เทคโนโลยีมีผลต่อการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการทำงานร่วมกันในห้องเรียนอย่างไร และในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน (ระหว่างออไลน์ กับ ออฟไลน์) จะมีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างไร

2) การศึกษาผลของการบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ในการเลือกเนื้อหาสาระการเรียนการสอน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักการกัลยาณมิตรธรรม 7 และการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การสำรวจว่า เมื่อครูบูรณาการหลักนี้ในการเลือกเนื้อหาสาระการสอนจะส่งผลต่อการเข้าใจเนื้อหาและทักษะทางสังคมของผู้เรียนอย่างไร

3) การพัฒนาทักษะการค้นหาความรู้ของครู ตามคุณลักษณะ 9E ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับวิธีการที่ครูสามารถพัฒนาทักษะในการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ผ่านการใช้แหล่งข้อมูลออนไลน์ เช่น การศึกษาการใช้สื่อออนไลน์ในการเสริมสร้างการเรียนรู้ส่วนบุคคลของครู การทำความเข้าใจว่าครูสามารถเลือกใช้แหล่งข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ

4) ผู้บริหารควรพัฒนาบุคลากรตามคุณลักษณะ 9E ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะ 9E เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และผู้รับบริการ เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันในยุคที่มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

8. เอกสารอ้างอิง

จักรกฤษณ์ สิริริน. (8 เมษายน 2564). *รหัสลับ 9E นำสู่ยุคทอง e-Teacher.* สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2565, จาก https://www.salika.co/2021/04/08/9e-to-e-teacher/

ธันยาพร พรมการ. (2560). *คุณลักษณะครูยุคดิจิทัล ในโรงเรียนที่มีผู้เรียนข้ามวัฒนธรรม จังหวัดเชียงราย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

นพดล อินทร์จันทร์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาพลักษณ์ และคุณลักษณะของครูศิลปะการแสดงในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม.* 10 (1), 189-200.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2548). *ธรรมนูญชีวิต*, พิมพ์ครั้งที่ 36. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก จำกัด.

มนัสนันท์ บุญปู่. (2563). *แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะกัลยาณมิตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 23.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วิจารณ์ พานิช. (ม.ป.ป.). *รหัสลับ 9E นำสู่ยุคทอง e-Teacher.* สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2565, จาก https://sobkroo.com/articledetail.asp?id=2729

วิชิต จิตรจักร. (2542). *คุณลักษณะครูดีเด่นตามทัศนะของครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย.* การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัต และคณะ. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะครูในทศวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 17 (1), 33-48.

(1971). *Essentials of psychological testing (th 4ed.).* (New York: Harper & Row.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.19

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

Guidelines for Developing Good Characteristics of Teachers according to the Three Principles of Honesty, School Groups of Efficiency Promotion Network No. 4, Pathum Thani Province

วรรณนิษา พุ่มอุไร[1]*

Wannisa Phoomurai[1]*

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. วรรณนิษา พุ่มอุไร*

Wannisa Phoomurai*
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Master of Education Program in Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.
Email: Wannisa1381@gmail.com

คำสำคัญ:
แนวทางการพัฒนา, คุณลักษณะที่ดีของครู, หลักสุจริต

Keywords:
G
e
s

Article history:
Received: 11/12/2024
Revised: 01/01/2025
Accepted: 05/02/2025
Available online: 14/06/2025

How to cite:
Phoomurai, W. (2025). Guidelines for Developing Good Characteristics of Teachers according to the Three Principles of Honesty, School Groups of Efficiency Promotion Network No. 4, Pathum Thani Province. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 286 - 311.

ABSTRACT

This research article aimed to 1) study the needs for developing good characteristics of teachers, 2) study the methods for developing good characteristics of teachers according to three principles of honesty, and 3) propose guidelines for developing good characteristics of teachers according to three principles of honesty in schools in the efficiency promotion network group 4, Pathum Thani Province. There was mixed method research. For quantitative research, it was used a sample group of 165 teachers. Data was collected from questionnaire. The statistics for data analysis was the mean, standard deviation, and the values of needs those educational institutions wanted to achieve using the Priority Needs Index (PNI). A sample group of 30 teachers was used to collect data from assessment form. The statistics for data analysis was the mean and standard deviation. For qualitative research, data was collected by interview with 9 qualified persons who were experts in developing good characteristics of teachers and religion. The data was analysed by content analysis.

The research results found that 1. the need to develop good characteristics of teachers was the most important because administrators and teachers were diligent ($PNI_{modified}$=0.069), initiative ($PNI_{modified}$=0.068), honest ($PNI_{modified}$=0.068), self-sacrificing ($PNI_{modified}$=0.065), self-reliance ($PNI_{modified}$=0.061), sense of duty ($PNI_{modified}$=0.061), and discipline ($PNI_{modified}$=0.059), respectively. 2. The study on the method of developing good characteristics of teachers according to three principles of honesty were as follows: 1) teachers preparing to teach, 2) promoting creative learning, 3) administrators and teachers performing their duties with seriousness, 4) administrators promoting the development of teacher quality, 5) developing the

quality of education, 6) promoting participatory learning. 3. Propose guidelines for developing good characteristics of teachers according to three principles of honesty were as follows: 1) in terms of teaching preparation, 2) in terms of creative teaching preparation. 3) In terms of honesty towards the organization, 4) in terms of promoting participatory learning, 5) in terms of quality development, and 6) in terms of educational quality development.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี งานวิจัยแบบผสานวิธี งานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 165 คน เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็นที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI) ใช้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 30 คน เก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมิน สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูและด้านศาสนา จำนวน 9 รูป/คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการจำเป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารและครูมีความขยัน ($PNI_{modified}$=0.069) มีความคิดริเริ่ม ($PNI_{modified}$=0.068) มีความซื่อสัตย์ ($PNI_{modified}$=0.068) มีความเสียสละ ($PNI_{modified}$=0.065) ความสามารถในการพึ่งตนเอง ($PNI_{modified}$=0.061) จิตสำนึกในหน้าที่การงาน ($PNI_{modified}$=0.061) และมีระเบียบวินัย (PNImodified =0.059) ตามลำดับ 2. วิธีการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 มีวิธีการดังนี้ 1) ครูต้องเตรียมสอนให้พร้อม 2) การส่งเสริมการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ 3) ผู้บริหารและครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงจัง 4) ผู้บริหารต้องส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครู 5) พัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 ดังนี้ 1) ด้านการเตรียมสอน 2) ด้านการเตรียมสอนอย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านซื่อสัตย์ต่อองค์กร 4) ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 5) ด้านการพัฒนาคุณภาพ และ 6) ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1. บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ถ้าประชาชนส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาจนมีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมช่วยให้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเจริญก้าวหน้าทัดเทียมสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครูเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่สุดในการกำหนดคุณภาพของการศึกษา เพราะลักษณะและพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพครูต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ บทบาทหน้าที่ของครูนั้นนอกจากเป็นผู้สั่งสอนวิทยาการแล้ว ยังเป็นผู้อบรมจริยธรรมให้กับลูกศิษย์ สั่งสอนคุณธรรม หลักการประพฤติปฏิบัติในวิชาชีพ ตลอดจนแนวทางในการครองชีวิตของศิษย์ สังคมจึงย่อมยกย่องครูในฐานะที่มีบทบาท และความสำคัญต่อการพัฒนาและสร้างสังคม ภายใต้สถานการณ์ของโลกปัจจุบันที่มนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์โลก ที่ผ่านการพัฒนาการจนถึงขั้นที่อาจเรียกได้ว่าสมบูรณ์แบบ เพราะมีร่างกายที่มีอวัยวะที่เหมาะแก่การดำเนินชีวิต เช่น มีนิ้วมือที่เหมาะแก่การหยิบจับสิ่งของ มีแขนขาที่เหมาะแก่การ ยืน เดิน นั่ง นอน แต่มนุษย์ก็ยังคงเป็นสัตว์โลกประเภทหนึ่ง ถึงแม้จะผ่านการพัฒนาด้านร่างกายมาแล้วก็ตาม แต่ก็ยังคงเป็นสัตว์เพราะยังข้องติดอยู่ในโลก และมนุษย์ก็ไม่ได้อยู่เพียงผู้เดียวในโลก มีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่นรับรู้ หรือตอบสนองความต้องการของตัวเอง การสื่อสารโดยการแสดงออกทางกิริยาท่าทางหรือคำพูดเรียกว่า พฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรม นั้นจะมีประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นได้ ทั้งทางด้านจิตใจ ก็ต้องได้รับการพัฒนาก่อน เมื่อจิตใจพัฒนาแล้ว พฤติกรรมก็จะสร้างสรรค์ไปในทางที่ดีสามารถทำประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวมได้อย่างยิ่งใหญ่ เช่น เจ้าชายสิทธัตถะทรงเป็นมนุษย์ แต่สามารถพัฒนาพระองค์เองจนชาวโลกขนานพระนามพระองค์ว่า พระสัมมาสัมพุทโธ แปลว่า ผู้ตรัสรู้ชอบโดยพระองค์เอง พระองค์สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์แก่ชาวโลกเป็นอเนกอนันต์ได้ปัญหาของมนุษย์ไม่ได้มีแต่ปัญหาอยู่ที่ผู้ที่ไม่พัฒนาจิตใจ เมื่อไม่พัฒนาจิตใจ พฤติกรรมการแสงออกทางกายวาจาจึงแตกกันไปตามอำนาจของกิเลส (พระภาวนาวิริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว), 2547: 164-165) ครูถือว่า เป็นตัวแปรสำคัญที่จะกำหนดคุณภาพของนักเรียนโดยตรง ดังนั้นคุณลักษณะที่ดีของครูจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานแก่ครูอาวุโส เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2523 ความว่า ครูที่แท้นั้นเป็นผู้ทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันอุตสาหะ พากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่นอดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัย สำรวมระวังความประพฤติ ปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ต้องปลีกตัวปลีกใจจากความสะดวกสบาย และความสนุกรื่นเริงที่ไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของตน ต้องตั้งใจให้มั่นคงแน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้น (สุวัฒน์ งามยิ่ง, 2547: 1)

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักคำสอนที่มุ่งเน้นเรื่องการพ้นจากความทุกข์ และสอนให้รู้จักทุกข์และวิธีการดับทุกข์ให้รู้จักอวิชชา (ความไม่รู้ความจริงในธรรมชาติ) อันเป็นเหตุให้เกิดทุกข์จากกิเลสทั้ง ปวง คือ ความโลภ ความโกรธ ความหลง เน้นการศึกษาทำความเข้าใจ การโยนิโสมนสิการด้วยปัญญา และพิสูจน์ทราบข้อเท็จจริง (ธรรมวิจยะ) เห็นเหตุผลว่าสิ่งนี้มีสิ่งนี้จึงมี (อิทัปปัจจยตา) จนเห็นตามความเป็นจริงว่าสรรพสิ่งในธรรมชาติเป็นไปตามกฎแห่งกรรม แล้วเลือกใช้หลักธรรม ในพุทธศาสนาที่เหมาะกับผลที่จะได้สิ่งที่ปรารถนา

อย่างถูกต้อง ด้วยความไม่ประมาทในชีวิตให้มีความสุขในทั้งชาตินี้ ชาติต่อไป ตลอดจนปรารถนาในพระนิพพานของผู้มีปัญญาโดยเฉพาะ หลักสุจริต 3 เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้า จึงมุ่งที่จะสอนให้มนุษย์มีหลักที่พึ่งทางใจและมีแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่จะทำให้เกิดมงคลแก่ชีวิต อันจะทำให้มนุษย์สามารถอยู่รวมกันในสังคมด้วยความสงบสุขและเจริญก้าวหน้า ในการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีหรือการดำเนินชีวิตที่จะทำให้ชีวิตตนมีค่าหรือเป็นหน้าที่การอย่างประเสริฐที่อยู่กับความเจริญและคุณธรรมและสอนการดำเนินชีวิตให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสามัคคีตามหลักสุจริตทั้ง 3 ประการ ได้แก่ การประพฤติชอบด้วยกายเรียกว่า กายสุจริต การประพฤติชอบด้วยวาจา เรียกว่า วจีสุจริต และประพฤติชอบด้วยใจ เรียกว่า มโนสุจริต (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 11, 2539: 260) ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นหัวหน้า มีใจเป็นใหญ่ สำเร็จด้วยใจ ถ้าคนมีใจชั่ว ก็จะพูดชั่วหรือทำชั่วตามไปด้วย เพราะความชั่วนั้น ทุกข์ย่อมติดตามเขาไป เหมือนล้อหมุนตามรอยเท้าโคที่ลากเกวียนไปฉะนั้น” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 25, 2539: 23) ดังธรรมภาษิตที่มาในขุททกนิกาย ธรรมบทว่า ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นหัวหน้ามีใจประเสริฐที่สุดสำเร็จแล้วแต่ใจ ถ้าบุคคลมีใจผ่องใส ย่อมทำให้เกิดความสุขได้

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 มีการจัดการเรียนสอนเพื่อให้ผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างเป็นสุข โดยเฉพาะครูหรือบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างมาก เพราะเป็นบุคคลที่ถูกคาดหวังจากสังคมไทยที่ทำหน้าที่ในการสั่งสอน ฝึกอบรม และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ไปยังคนในชาติให้มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีของสังคม จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งความรู้ทางโลก ความรู้ทางธรรม มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีศีลธรรม มีพฤติกรรมที่ดี จิตใจต้องดี มีระเบียบวินัย มีจรรยาบรรณความเป็นครูมีมาตรฐานทางการศึกษาความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐาน และมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี มาประยุกต์ใช้ให้มีคุณลักษณะที่ดีที่พึงประสงค์ตามหลักสุจริต 3 เพื่อเป็นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางให้การพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดจากกลุ่มตัวอย่างครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน และการเก็บข้อมูลแบบประเมินจากกลุ่มตัวอย่างครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูและเชี่ยวชาญด้านศาสนา จำนวน 9 รูป/คน เพื่อดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดการวิจัยเป็นระยะดังต่อไปนี้

3.2 ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 288 คน จาก 11 โรงเรียน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน แต่เนื่องจากว่าประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน มีจำนวนเท่ากันจึงใช้วิธีสุ่มเลือกหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางเปรียบเทียบที่สำเร็จรูปของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560: 49)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร เกี่ยวกับการพัฒนา ความหมายและความสำคัญของการพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนา และคุณลักษณะครูมืออาชีพ คุณลักษณะของครูมืออาชีพ บทบาทของครูมืออาชีพ ทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของครู เช่น มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความขยัน มีสำนึกในหน้าที่การงาน มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการพึ่งตนเอง มีความเสียสละ

3. กำหนดครอบแนวคิดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. การสร้างเครื่องมือวิจัยตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

5. การนำเสนอร่างเครื่องมือวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

6. การนำเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ จากนั้นนำมาประปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

7. การจัดพิมพ์เครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 โดนผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามไปวัดตามมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของแบบลิเคิร์ท (Likert Five Rating Scale) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย โดยการหาความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านคุณลักษณะที่ดีของครู ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหารายข้อจากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-objective Congruence Index; IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

2. การนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากกรรมการที่ปรึกษาแล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไปต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จำนวน 165 คน

2. การนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละชุดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอน และโรงเรียนที่สอนอยู่ วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 เป็นการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง ป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I–D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่ คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{modified} = (I–D)/D$$

I คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ **D** คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความต้องการจำเป็นด้วยค่า $PNI_{modified}$ ดังนี้ ข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ มาก แสดงว่า มีความต้องการจำเป็นมาก ข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ น้อย แสดงว่ามีค่าความต้องการจำเป็นน้อย

3.3 ระยะที่ 3 การศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

การศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ โดยเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูและเชี่ยวชาญด้านศาสนา เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 9 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

2. แบบสัมภาษณ์ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูและเชี่ยวชาญด้านศาสนา เพื่อนำมากำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ตามหลักสุจริต 3 ได้แก่ 1. กายสุจริต (การประพฤติชอบทางกาย) 2. วจีสุจริต (การประพฤติชอบทางวาจา) 3. มโนสุจริต (การประพฤติชอบทางใจ)

3. การนำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาของแบบสัมภาษณ์ ในเบื้องต้น

4. การนำความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไป ต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อขอหนังสืออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การนำแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีที่ผู้วิจัยเลือกไว้ จำนวน 4 คน และมีความเชี่ยวชาญด้านศาสนา จำนวน 9 คน ด้วยตนเอง ตามวันเวลาที่นัดหมายการสัมภาษณ์ไว้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การจดบันทึกการสัมภาษณ์/ภาพนิ่ง เครื่องบันทึกเสียง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 มีดังนี้

1. การเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นการบันทึกเสียงหรือการบันทึกเป็นข้อความจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

2. ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่บันทึกเสียงและจดบันทึกข้อความการสัมภาษณ์มาคัดเลือกเพื่อเรียบเรียงคำจากผลการสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3. ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูนำไปวิเคราะห์เนื้อหาด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อเรียบเรียงเนื้อหาการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

5. การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพความต้องการจำเป็น ผลจากการสัมภาษณ์ มาสังเคราะห์เพื่อนำเสนอเป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอโดยวิธีการพรรณนา การอ้างอิงคำพูดบุคคล

3.4 ระยะที่ 3 เสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู ตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เข้าร่วมในการประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูด้วยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมิน เป็นแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของ

ผู้ตอบแบบประเมิน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไปต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือขออนุญาตเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย ขอหนังสืออนุญาตทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try out) จากกลุ่มตัวอย่างครูที่ไม่อยู่ในกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน ในการทดสอบเครื่องมือวิจัย การขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จำนวน 30 คน

2. การนำแบบสอบประเมินที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน ประกอบด้วยเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 มีผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ตามเพศ

สถานภาพ ตามเพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	53	32.12
หญิง	112	67.88
รวม	165	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน เป็นชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 32.12 และเป็นหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 67.88

ตารางที่ 4.2 ค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ตามอายุ

สถานภาพ ตามอายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 31 ปี	46	27.87
31–40 ปี	62	37.58
41–50 ปี	39	23.64
51–60 ปี	18	10.91
รวม	165	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน มีอายุระหว่าง 31–40 ปี มากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 37.58 รองลงมามีอายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.83 และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.91

ตารางที่ 4.3 ค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ตามตำแหน่งหน้าที่

สถานภาพ ตามตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	14	8.48
ครูผู้สอน	151	19.52
รวม	165	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน เป็นครูผู้สอน จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 91.52 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.48

ตารางที่ 4.4 ค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ตามระดับการศึกษา

สถานภาพ ตามระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	139	84.24
ปริญญาโท	24	14.55
ปริญญาเอก	2	1.21
รวม	165	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 84.24 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 และปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.21

ตารางที่ 4.5 ค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ตามประสบการณ์การทำงาน

ตามประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 ปี	72	43.64
6–10 ปี	52	31.52
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	41	24.84
รวม	165	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 น้อยกว่า 6 ปี มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 43.64 รองลงมามีประสบการณ์ระหว่าง 6–10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.52 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 24.84

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพความต้องการจำเป็นคุณลักษณะที่ดีของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ในประเด็น 7 ด้าน ได้แก่ 1. มีระเบียบวินัย 2. มีความซื่อสัตย์ 3. มีความขยัน 4. สำนึกในหน้าที่การงาน 5. มีความคิดริเริ่ม 6. ความสามารถในการพึ่งตนเอง 7. ความเสียสละ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและดัชนี $PNI_{modified}$ ของการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี	n = 165 คน ระดับความคิดเห็น						PNI	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
1. มีระเบียบวินัย	4.42	0.67	มาก	4.70	0.51	มากที่สุด	0.059	7
2. มีความซื่อสัตย์	4.34	0.67	มาก	4.65	0.54	มากที่สุด	0.068	3
3. มีความขยัน	4.29	0.65	มาก	4.61	0.55	มากที่สุด	0.069	1
4. สำนึกในหน้าที่การงาน	4.35	0.61	มาก	4.63	0.53	มากที่สุด	0.061	6
5. มีความคิดริเริ่ม	4.34	0.59	มาก	4.66	0.51	มากที่สุด	0.068	2
6. ความสามารถในการพึ่งตนเอง	4.41	0.58	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	0.061	5
7. ความเสียสละ	4.45	0.65	มาก	4.75	0.47	มากที่สุด	0.050	4
โดยภาพรวม	4.37	0.63	มาก	4.67	0.52	มากที่สุด	0.0648	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 จำแนกตามรายข้อ พบว่า โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 7.ความเสียสละ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ข้อที่ 1 มีระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 ข้อที่ 6 ความสามารถในการพึ่งตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 และข้อที่ 3 มีความขยัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและดัชนี $PNI_{modified}$ ของการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี 1. มีระเบียบวินัย

สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น	n=165 คน						PNI	ลำดับ
	ระดับความคิดเห็น							
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
1. มีระเบียบวินัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	4.45	0.67	มาก	4.70	0.52	มากที่สุด	0.053	6
2. ครูปฏิบัติตนเพื่อความมีระเบียบวินัย	4.44	0.63	มาก	4.73	0.51	มากที่สุด	0.060	3
3. ครูมีวินัยทางวาจาและการแสดงออกทางกายเป็นสิ่งสำคัญ	4.38	0.78	มาก	4.64	0.57	มากที่สุด	0.056	5
4. ครูแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับอุดมคติส่วนตัว	4.42	0.62	มาก	4.70	0.50	มากที่สุด	0.058	4
5. ครูให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	4.41	0.68	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด	0.067	1
6. ครูยึดมั่นในประเพณีวัฒนธรรมของสังคม	4.42	0.66	มาก	4.72	0.58	มากที่สุด	0.063	2
โดยภาพรวม	4.42	0.67	มาก	4.70	0.51	มากที่สุด		

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ข้อ 1. มีระเบียบวินัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 จำแนกตามรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นมาก โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1. ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ข้อที่ 2.ครูปฏิบัติตนเพื่อความมีระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ข้อที่ 6. ครูยึดมั่นในประเพณีและวัฒนธรรมของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 และลำดับสุดท้ายคือข้อที่ 3. ครูมีวินัยทางวาจาและการแสดงออกทางกายเป็นสิ่งสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและดัชนี $PNI_{modified}$ ของการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี 2. มีความซื่อสัตย์

สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น	n=165 คน						PNI	ลำดับ
	ระดับความคิดเห็น							
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
2. มีความซื่อสัตย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ครูมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่	4.38	0.69	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด	0.072	2
2. ครูมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน	4.32	0.73	มาก	4.70	0.54	มากที่สุด	0.081	1
3. ครูมีความจริงใจและปราศจากอคติในการสอนนักเรียน	4.24	0.64	มาก	4.54	0.58	มากที่สุด	0.065	4
4. ครูปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของสังคมอย่างเคร่งครัด	4.35	0.66	มาก	4.67	0.54	มากที่สุด	0.069	3
5. ครูรับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่	4.35	0.64	มาก	4.64	0.54	มากที่สุด	0.064	5
6. ครูมีความยุติธรรมและไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	4.38	0.64	มาก	4.63	0.55	มากที่สุด	0.055	6
โดยภาพรวม	4.34	0.67	มาก	0.65	0.54	มากที่สุด		

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ข้อ 2. มีความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 จำแนกตามรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นมาก โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1. ครูมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ข้อที่ 6.ครูมีความยุติธรรมและไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ข้อที่ 4. ครูปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของสังคมอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 และลำดับสุดท้ายคือข้อที่ 3. ครูมีความจริงใจและปราศจากอคติในการสอนนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและดัชนี $PNI_{modified}$ ของการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี 3. มีความขยัน

สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น	n=165 คน ระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
2. มีความซื่อสัตย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ครูมีความขยันปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ นอกเหนือจากการสอน	4.27	0.64	มาก	4.55	0.54	มากที่สุด	0.062	6
2. ครูพยายามทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง	4.31	0.62	มาก	4.61	0.54	มากที่สุด	0.064	5
3. ครูมีความพยายามในการพัฒนาตนเอง	4.32	0.65	มาก	4.62	0.54	มากที่สุด	0.067	4
4. ครูมีความกล้าหาญที่จะเผชิญกับอุปสรรคในการทำงาน	4.33	0.67	มาก	4.65	0.54	มากที่สุด	0.070	3
5. ครูใช้เวลาในการสอนและพัฒนานักเรียนอย่างเต็มที่	4.22	0.70	มาก	4.55	0.60	มากที่สุด	0.073	2
6. ครูมีความขยันในการสอนและเตรียมบทเรียน	4.30	0.62	มาก	4.65	0.55	มากที่สุด	0.075	1
โดยภาพรวม	4.29	0.65	มาก	0.61	0.55	มากที่สุด		

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ข้อ 3. มีความขยัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 จำแนกตามรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นมาก โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 4. ครูมีความกล้าหาญที่จะเผชิญกับอุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ข้อที่ 3. ครูมีความพยายามในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 ข้อที่ 2.ครูพยายามทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และลำดับสุดท้ายคือข้อที่ 5. ครูใช้เวลาในการสอนและพัฒนานักเรียนอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและดัชนี $PNI_{modified}$ ของการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น	n=๑๖๕ คน ระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
4. มีสำนึกในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ครูมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ	4.38	0.65	มาก	4.66	0.53	มากที่สุด	0.061	4
2. ครูมีความฉลาดทางอารมณ์ร่วมทำงาน	4.33	0.64	มาก	4.38	0.55	มากที่สุด	0.055	6
3. ครูมีใจรัก ทุ่มเทให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่	4.37	0.57	มาก	4.66	0.51	มากที่สุด	0.062	3
4. ครูทำงานออกมาด้วยดีและบรรลุเป้าหมาย	4.27	0.65	มาก	4.59	0.54	มากที่สุด	0.068	1
5. ครูมีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ	4.39	0.60	มาก	4.65	0.54	มากที่สุด	0.056	5
6. ครูหลีกเลี่ยงการก่อความเสียหายให้กับสถานศึกษาและสังคม	4.36	0.56	มาก	4.65	0.50	มากที่สุด	0.062	2
โดยภาพรวม	4.35	0.61	มาก	4.33	0.53	มากที่สุด		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ข้อ 4. มีสำนึกในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 จำแนกตามรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นมาก โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 5. ครูมีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ข้อที่ 1.ครูมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 ข้อที่ 3.ครูมีใจรักและทุ่มเทให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 และลำดับสุดท้ายคือข้อที่ 4. ครูทำงานออกมาด้วยดีและบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและดัชนี $PNI_{modified}$ ของการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น	n=165 คน						PNI	ลำดับ
	ระดับความคิดเห็น							
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
๕. มีความคิดริเริ่ม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำกิจกรรมร่วมกับนักเรียน	4.44	0.59	มาก	4.69	0.49	มากที่สุด	0.054	6
2. ครูมีความสามารถในการคิดวิจารณ์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	4.39	0.61	มาก	4.68	0.49	มากที่สุด	0.062	3
3. ครูควรใช้จินตนาการในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน	4.41	0.62	มาก	4.68	0.52	มากที่สุด	0.057	4
4. ครูมีความสามารถในการปรับปรุงการสอนและวิธีการสอน	4.40	0.60	มาก	4.66	0.51	มากที่สุด	0.055	5
5. ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสอน	4.15	0.52	มาก	4.61	0.52	มากที่สุด	0.099	1
6. ครูมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาหลักสูตรการสอน	4.25	0.85	มาก	4.62	0.53	มากที่สุด	0.081	2
โดยภาพรวม	4.34	0.59	มาก	4.66	0.51	มากที่สุด		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ข้อ 5. มีความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 จำแนกตามรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นมาก โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1. ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำกิจกรรมร่วมกับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 ข้อที่ ๓.ครูควรใช้จินตนาการในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ข้อที่ 4. ครูมีความสามารถในการปรับปรุงการสอนและวิธีการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 และลำดับสุดท้ายคือข้อที่ 5. ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและดัชนี $PNI_{modified}$ ของการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น	n=165 คน ระดับความคิดเห็น						PNI	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
6. มีความสามารถในการพึ่งตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ครูมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองในการพัฒนาตนเอง	4.39	0.57	มาก	4.73	0.48	มากที่สุด	0.070	1
2. ครูมีความพยายามในการทำงานด้วยตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น	4.38	0.58	มาก	4.67	0.52	มากที่สุด	0.061	4
3. ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานจนเสร็จสิ้น	4.37	0.60	มาก	4.68	0.50	มากที่สุด	0.067	2
4. ครูมีความอดทนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.43	0.57	มาก	4.73	0.50	มากที่สุด	0.062	3
5. ครูมีความสามารถในการจัดหาสิ่งจำเป็นต่อการทำงาน	4.44	0.58	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด	0.057	5
6. ครูมีความสามารถในการพึ่งตนเองในการจัดการงาน	4.44	0.60	มาก	4.68	0.55	มากที่สุด	0.051	6
โดยภาพรวม	4.41	0.58	มาก	4.70	0.50	มากที่สุด		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ข้อ 6. มีความสามารถในการพึ่งตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 จำแนกตามรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นมาก โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 6. ครูมีความสามารถในการพึ่งตนเองในการจัดการงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ข้อที่ 5.ครูมีความสามารถในการจัดหาสิ่งจำเป็นต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 ข้อที่ 4. ครูมีความอดทนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 และลำดับสุดท้ายคือข้อที่ 3. ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานจนเสร็จสิ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและดัชนี $PNI_{modified}$ ของการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4จังหวัดปทุมธานี

สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น	n=165 คน ระดับความคิดเห็น						PNI	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
7. มีความเสียสละ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ครูมีความเสียสละในการช่วยเหลือนักเรียน	4.42	0.64	มาก	4.76	0.51	มากที่สุด	0.071	2
2. ครูพร้อมที่จะรับฟังความทุกข์และความต้องการของนักเรียน	4.44	0.61	มาก	4.72	0.49	มากที่สุด	0.060	5
3. ครูมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	4.42	0.69	มาก	4.73	0.46	มากที่สุด	0.065	4
4. ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ	4.53	0.61	มาก	4.81	0.42	มากที่สุด	0.058	6
5. ครูมีการสละความสุขสบายส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของนักเรียน	4.39	0.70	มาก	4.72	0.46	มากที่สุด	0.070	1
6. ครูมีความเสียสละในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	4.48	0.66	มาก	4.79	0.45	มากที่สุด	0.065	3
โดยภาพรวม	4.45	0.65	มาก	4.75	0.47	มากที่สุด		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ข้อ 7. มีความเสียสละ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 จำแนกตามรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นมาก โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 4. ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ข้อที่ 6. ครูมีความเสียสละในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ข้อที่ 2. ครูพร้อมที่จะรับฟังความทุกข์และความต้องการของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 และลำดับสุดท้ายคือข้อที่ 5. ครูมีการสละความสุขสบายส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70

5. อภิปรายผล

ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

5.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู ตามรายด้าน พบว่า

1. มีความขยัน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด เพราะว่า การเตรียมบทเรียนที่มีคุณภาพจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน ครูที่ขยันเตรียมการสอนจะสามารถสร้างสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและน่าสนใจ ซึ่งช่วยกระตุ้นความสนใจของนักเรียนได้ดีขึ้น สอดคล้องกับดวงเดือน พันธุม

นาวิน (2538) กล่าวว่า ความขยัน คือ ความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อดทน ความขยัน ต้องปฏิบัติควบคู่กับการ

2. มีความคิดริเริ่ม มีความต้องการจำเป็น เพราะการเรียนการสอนที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถกระตุ้นความสนใจและการมีส่วนร่วมของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น ครูที่มีความคิดริเริ่มสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสร้างสรรค์ สอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546) กล่าวว่า การคิด คือ การตัดสินใจเป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เป็นการจัดเรียงข้อมูลที่สมองได้รับและทำการแปลผลความหมายของข้อมูลข่าวสารในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

3. มีความซื่อสัตย์ มีความต้องการจำเป็น เพราะ ความซื่อสัตย์เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความไว้วางใจระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง ครูที่มีความซื่อสัตย์จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน ส่งเสริมให้พวกเขาเห็นคุณค่าของการทำดีและมีจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนุช ศิริมาลัยรักษ์ (2560) พบว่า สุจริต หมายถึง การประพฤติถูกต้อง ดีงาม และเป็นไปในฝ่ายกุศลจิต สุจริตแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ 1) กายสุจริต 2) วจีสุจริต 3) มโนสุจริต สุจริตธรรมทั้ง 3 ประการจัดเป็นกุศลกรรมบถ ถือเป็นข้อปฏิบัติเบื้องต้นในระดับศีลธรรม มีอานิสงส์ในการป้องกันวิบากกรรมที่มีผลร้ายและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน

4. มีความเสียสละ มีความต้องการจำเป็น เพราะความเสียสละนี้ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนเห็นถึงคุณค่าของการทำงานเพื่อส่วนรวม การที่ครูยอมทุ่มเทเวลาและพลังงานเพื่อเตรียมการสอนหรือจัดกิจกรรมพิเศษ จะทำให้นักเรียนรู้สึกได้รับการสนับสนุนและใส่ใจมากขึ้น สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546: 114) กล่าวไว้ว่า ฆราวาสธรรม 4 หมายถึง ธรรมสำหรับฆราวาส ธรรมสำหรับการครองเรือน หลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ประกอบข้อที่ 4 ว่า จาคะ ความเสียสละ สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนให้ใจกวางพร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็นของผู้อื่น

5. ความสามารถในการพึ่งตนเอง มีความต้องการจำเป็น เพราะครูที่สามารถพึ่งตนเองได้จะมีความมั่นใจในการสอนและการตัดสินใจ ซึ่งส่งผลดีต่อคุณภาพการเรียนการสอน สอดคล้องกับสุพรรณี ไชยอำพร (2542) กล่าวว่า การพึ่งตนเอง หมายถึง ความพยายามของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะกระทำในการสนองความต้องการในการดำรงชีวิตของตนหรือกลุ่มของตนในทางที่จะสามารถพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

6. สำนึกในหน้าที่การงาน มีความต้องการจำเป็น เพราะความสำนึกนี้ช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการสอน ครูที่มีความสำนึกในหน้าที่จะตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับพีระศักดิ์ จันทร์สำราญ (2542) พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความต้องการพัฒนาคุณลักษณะของครูช่างอุตสาหกรรม เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความมุ่งมั่นในงานของตนจนสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการยอมรับข้อเสนอแนะของผู้อื่น ด้านการเป็นผู้นำ ด้านความมานะอดทน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านมองการณ์ไกล ด้านความรู้ ความสามารถรอบตัว ด้านการยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านหวังผลกำไร

7. มีระเบียบวินัย มีความต้องการจำเป็น เพราะความมีระเบียบวินัยช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบและมีระเบียบแบบแผน ซึ่งส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนวลศิริ

เปาโรหิตย์ (2553: 28) กล่าวถึงความสำคัญของความมีวินัย ไว้ว่า การมีวินัยจะมีความสำคัญ คือ 1) เกิดความปลอดภัย 2) เกิดความสงบในครอบครัว 3) เพื่อการมีชีวิตในสังคมกับผู้อื่น และ 4) เพื่อตัวประชาชน เคารพกฎเกณฑ์ ฝึกหัดบังคับตนเองให้เป็นผู้มีวินัย

5.2 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 ตามรายด้าน พบว่า

1. การเตรียมสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ความขยันในการเตรียมบทเรียนของครูมีผลสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาอย่างมาก ครูที่วางแผนและเตรียมการสอนอย่างรอบคอบสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอรพิน นเรนทร์สุทธิ์ (2535) พบว่า ลักษณะพื้นฐานของครูคหกรรมศาสตร์เป็นหญิงทั้งหมด ส่วนนักเรียนเป็นชาย 10 คน หญิง 271 คน สำหรับความคิดเห็นระหว่างครูกับนักเรียนคหกรรมศาสตร์ที่มีต่อคุณลักษณะของครูคหกรรมศาสตร์ที่พึงประสงค์พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างครูกับนักเรียนคหกรรมศาสตร์เกี่ยวกับคุณลักษณะ ด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและความประพฤติด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านบริการสังคม ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูและนักเรียนคหกรรมศาสตร์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

2. การส่งเสริมการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญในการทำให้การเรียนการสอนน่าสนใจ โดยการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับ Cornell (1999: 89-96) พบว่า ครูต้องมีความตระหนักในการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเร็วมาก แต่ครูและนักเรียนตอบสนองต่อเทคโนโลยีช้ามาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสื่ออีเลคโทรนิกส์พบว่า ครูควรมีความสามารถด้านเทคโนโลยี และสามารถใช้และสอนนักเรียน

3. ซื่อสัตย์ต่อองค์กร การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงจังและซื่อสัตย์ถือเป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญในวงการศึกษา การมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียนและสังคมอย่างแท้จริงจะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน สอดคล้องกับนฤมล ทุมมี (2566) พบว่า 1) สภาพความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1. ด้านพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกหน่วยงาน (PNI modified=0.057) 2. ด้านมีความรับผิดชอบตรงไปตรงมา (PNI modified=0.051) 3. ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงาน (PNImodified=0.038) 2)

4. การพัฒนาคุณภาพครู การพึ่งพาตนเองของครู หมายถึง การมีทักษะและความรู้ที่หลากหลายเพื่อการสอนและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ครูที่พึ่งพาตนเองได้มีความมั่นใจในการตัดสินใจ และสามารถแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับพีระศักดิ์ จันทร์สำราญ (2542) พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความต้องการพัฒนาคุณลักษณะของครูช่างอุตสาหกรรม เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านความมุ่งมั่นในงานของตนจนสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการยอมรับข้อเสนอแนะของผู้อื่น ด้านการเป็นผู้นำ ด้านความ

มานะอดทน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านมองการณ์ไกล ด้านความรู้ ความสามารถรอบตัว ด้านการยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านหวังผลกำไร

5. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Learning Enhancement) ครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยต้องมีความรู้และทักษะการสอนที่ดี รวมถึงการวางแผนและจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Peine (2007) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เชื่อมโยงกับคุณภาพของการสอนของครู

5.3 เสนอแนวทางการการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 ตามรายด้าน พบว่า

1. การเตรียมสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและครูควรวางแผนการสอนอย่างละเอียดเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างกรอบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ครูควรเตรียมแผนการสอนที่ชัดเจน พร้อมตั้งเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้เพื่อติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ผลการประเมินพบว่า แนวทางด้านการเตรียมสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

2. การส่งเสริมการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ ผู้บริหารและครู ควรใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เช่น เกม การทดลอง หรือการศึกษาค้นคว้า การสนับสนุนจากระบบการศึกษา ผลการประเมิน พบว่า แนวทางด้านการส่งเสริมการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

3. ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ผู้บริหารและครู ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงจังและซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพ การมีจริยธรรมในการทำงาน ผลการประเมินพบว่า แนวทางด้านซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

4. การส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารและครู ควรจัดเวลาสอนเสริมเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนแต่ละคน โดยพิจารณาความเหมาะสมกับระดับและความสามารถ การเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชนจะช่วยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ผลการประเมินพบว่า แนวทางด้านการส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

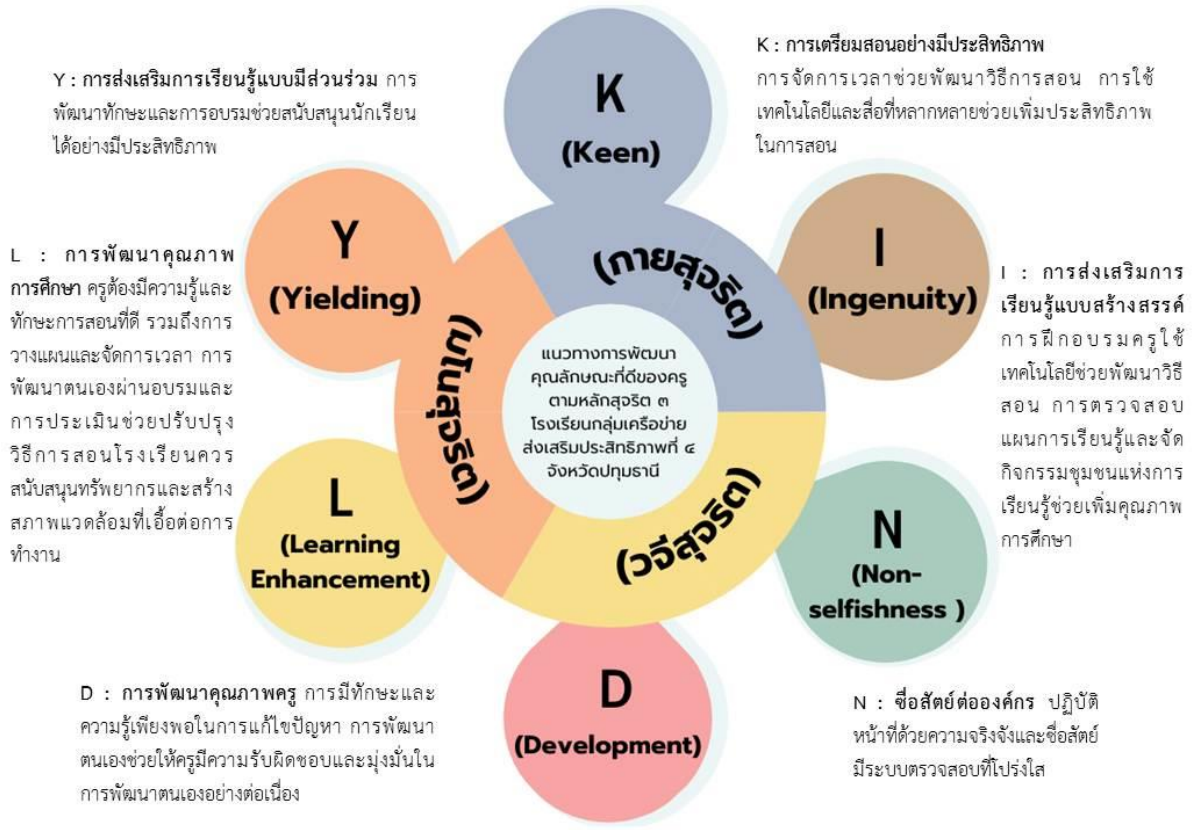
5. การพัฒนาคุณภาพครู ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการดำรงชีวิต การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างครูจะส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพัฒนาวิธีการสอนที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียน ผลการประเมินพบว่า แนวทางด้านการพัฒนาคุณภาพครู มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

6. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารและครูควรพัฒนาความรู้และทักษะการสอน เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของนักเรียน การวางแผนและจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพจะเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน ผลการประเมินพบว่า แนวทางด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

แนวทางการการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐมน พันธุ์ชาตรี (2559) พบว่า 1) คุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมี 5 องค์ประกอบ คือ 1.1) ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู 1.2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู 1.3) ด้านคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพครู 1.4) ด้านบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู และ 1.5) ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพครู 2) แนวทางการสร้างเสริมคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีแนวทางการสร้างเสริมอาทิ จัดกิจกรรมส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้ในศาสตร์หรือวิชาชีพเฉพาะและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเทียบได้ในระดับสากล มีการเชื่อมโยงความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพกับวิชาเอกอย่างเป็นรูปธรรม สร้างกระบวนการผลิตนักศึกษาครูที่มีประสิทธิภาพอันเกิดจากความร่วมมือและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ใช้บัณฑิต ผู้ผลิตบัณฑิต ชุมชนและสังคม

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีและผลจากการศึกษาแบบสอบถาม ผลจากสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และแบบประเมินเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี มาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ได้ ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 องค์ความรู้จากการวิจัย Kindly

จากภาพที่ 4.2 องค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า

1. K: Keen (การเตรียมสอนอย่างมีประสิทธิภาพ) หมายถึง ความขยันของครูในการเตรียมบทเรียนมีผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างมาก ครูที่วางแผนและเตรียมการสอนดีสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนรู้สึกมีส่วนร่วมและกระตือรือร้น การใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนที่หลากหลาย

2. I: Ingenuity (การส่งเสริมการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์) หมายถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญในการทำให้การเรียนการสอนน่าสนใจ โดยการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย

3. N: Non-selfishness (ซื่อสัตย์ต่อองค์กร) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงจังและซื่อสัตย์ โดยไม่ทุจริตหรือรับสินบน การมีระบบตรวจสอบที่โปร่งใส

4. D: Development (การพัฒนาคุณภาพครู) หมายถึง การพึ่งพาตนเองของครูไม่ใช่เพียงการทำทุกอย่างด้วยตัวเอง แต่คือการมีทักษะและความรู้ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและการสอน ครูที่พึ่งพาตนเองได้จะมีความมั่นใจ สามารถแก้ไขปัญหา และปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ

5. L: Learning Enhancement (การพัฒนาคุณภาพการศึกษา) หมายถึง ครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยต้องมีความรู้และทักษะการสอนที่ดี รวมถึงการวางแผนและจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. Y: Yielding (การส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม) หมายถึง การสละความสุขสบายส่วนตัวของครูเพื่อประโยชน์นักเรียนสะท้อนถึงความรับผิดชอบและจริยธรรม ครูที่ใช้เวลาสอนเสริมและเข้าร่วมกิจกรรมช่วยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน

7. สรุป

การวิจัยนี้ได้ค้นพบว่า การพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูตามหลักสุจริต 3 มีความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับการพัฒนาการสื่อสารบุคลากรทางการศึกษา โดยพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่สุดการประพฤติชอบด้วยกาย เรียกว่า กายสุจริต การประพฤติชอบด้วยวาจา เรียกว่า วจีสุจริต และประพฤติชอบด้วยใจ เรียกว่า มโนสุจริต ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นหัวหน้า มีใจประเสริฐที่สุดสำเร็จแล้วแต่ใจ ถ้าบุคคลมีใจอันโทษประทุษร้ายแล้วกล่าวอยู่ก็ตามทำอยู่ก็ตามทุกข์ย่อมไปตามบุคคลนั้น เพราะทุจริต 3 อย่างนั้นเหมือนล้อหมุนไปตามรอยเท้าโคผู้ลากเกวียนไปอยู่ฉะนั้น” ดังธรรมภาษิตที่มาในขุททกนิกายธรรมบทว่า “ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นหัวหน้ามีใจประเสริฐที่สุดสำเร็จแล้วแต่ใจ ถ้าบุคคลมีใจผ่องใส ย่อมทำให้เกิดความสุขได้

การพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครูคือ ต้องเตรียมสอนให้พร้อมและวิธีการสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ ผู้บริหารและครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงจังและซื่อสัตย์ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครู เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของครู คือ การเตรียมสอนครูควรเตรียมแผนการสอนอย่างสร้างสรรค์ และซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีการส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาคุณภาพ และ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลว่า ทำไมผู้เขียนจึงเสนอว่า สุจริต 3 เป็นแนวทางที่จะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นไปอย่างบรรลุผล ความคิดที่ว่า ยิ่งองค์กรมีความพร้อมทางด้านสุจริต 3 มากเพียงใด ก็จะทำให้การปรับใช้การบริหารความหลากหลายของคนในองค์กร อีกทั้งยังช่วยกันลดความขัดแย้งและสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษาและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงาน สามารถบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักสุจริต 3 ให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

8. ข้อเสอนแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การเตรียมสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเน้นการฝึกอบรมครูในเทคนิคการสอนที่หลากหลายและการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษาสร้างระบบการประเมินและติดตามผลที่มีประสิทธิภาพเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

2. การส่งเสริมการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ ผู้บริหารจัดฝึกอบรมให้ครูมีทักษะในการใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ สถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปิดกว้างเพื่อให้ครูสามารถทดลองแนวทางใหม่ ๆ และกระตุ้นนักเรียนให้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้

3. ซื่อสัตย์ต่อองค์กร สถานศึกษาสร้างระบบตรวจสอบและการรายงานที่โปร่งใส ผู้บริหารจัดอบรมครูและบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของความซื่อสัตย์ในทุกระดับเพื่อรักษาความเชื่อมั่นในองค์กรและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

4. การส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริมบทบาทของครูในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยการจัดฝึกอบรมให้ครูมีทักษะในการออกแบบกิจกรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน เช่น การทำโครงการกลุ่มและการอภิปราย นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดและความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

5. การพัฒนาคุณภาพครู ผู้บริหารควรพัฒนาคุณภาพครูผ่านการจัดอบรมและการศึกษาต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ใหม่ ๆ สถานศึกษามีระบบการประเมินผลการสอนที่เป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

6. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาควรพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน

8.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรจัดอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอนที่หลากหลาย และสร้างระบบการประเมินเพื่อติดตามและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แก่ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปิดกว้างเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ แก่ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. ผู้บริหารควรซื่อสัตย์ต่อองค์กร การสร้างระบบตรวจสอบและการรายงานที่โปร่งใส เพื่อรักษาความเชื่อมั่นในองค์กร แก่ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

4. ผู้บริหารควรมีส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมเรียนรู้และการใช้เทคนิคการสอนที่กระตุ้นผู้เรียน แก่ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

5. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาคุณภาพครู โดยการอบรมและพัฒนาระบบการประเมินครูที่โปร่งใสเพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ แก่ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

6. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไปปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาแก่ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีศึกษาการใช้เทคโนโลยีในการสอนและผลต่อความสนใจของนักเรียน ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา

2. ควรมีการศึกษาผลของการพัฒนาวิชาชีพครูต่อคุณภาพการสอน ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา

3. ควรมีศึกษาการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา

9. เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *การคิดและการตัดสินใจ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุสิต.

ณัฐมน พันธุ์ชาตรี. (2559). *การสร้างคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล.* กรุงเทพฯ: สถาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*, พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

นฤมล ทุมมี. (2566). *แนวทางการบริหารความโปร่งใสตามหลักสุจริต 3 ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2553). *สอนลูกให้มีวินัยฝึกเด็กและวัยรุ่นอย่างไรให้ยอมรับและไม่ต่อต้านคุณ,* พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: บี มีเดีย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมฉบับพุทธศาสตร์ ประมวลธรรม,* พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระภาวนาวิริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว). (2547). *คัมภีร์ปฏิรูปมนุษย์,* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ศิลป์การพิมพ์.

พีระศักดิ์ จันทร์สำราญ. (2542). *ความต้องการพัฒนาคุณลักษณะของครูช่างอุตสาหกรรมเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5.* ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุพรรณี ไชยอำพร. (2542). *การวิเคราะห์ทางสังคมเพื่อการพัฒนา: แนวความคิดและวิธีการ.* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุวัฒน์ งามยิ่ง. (2547). *คุณลักษณะที่ดีของครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5.* สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสาวนุช ศิริมาลัยรักษ์. (2560). *ศึกษาความสำคัญของสุจริต 3 ต่อการปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อรพิน นเรนร์สุทธิ์. (2535). *คุณลักษณะครูคหกรรมที่พึงประสงค์สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

. 36 (2), 89-96.

E

n

d

วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2025.20

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

Personnel Management in the Digital Age According to the 4 Bias Principles of School Administrators in the Efficiency Promotion Network Group No. 1 in Pathum Thani Province

ชุติมา จอมดวง[1]*

Chutima Jomduang[1]*

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. ชุติมา จอมดวง*

Chutima Jomduang*
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Master of Education Program in Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.
Email: Chutimajomm@gmail.com

คำสำคัญ:
การบริหารงานบุคคล; ยุคดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา; อคติ 4

Keywords:
Personnel Management, Digital Age, Educational Administrator, Four Biases

Article history:
Received: 11/12/2024
Revised: 17/02/2025
Accepted: 28/02/2025
Available online: 14/06/2025

How to cite:
Jomduang, C. (2025). Personnel Management in the Digital Age according to the 4 Bias Principles of School Administrators in the Efficiency Promotion Network Group No. 1 in Pathum Thani Province. *Journal of Philosophical Vision, 30* (1), 312 - 329.

ABSTRACT

This research has three objectives: (1) to study the state of human resource management in the digital era among school administrators in network group 1, (2) to examine human resource management methods based on the four principles of bias, and (3) to propose guidelines for human resource management in the digital era according to the four principles of bias in Pathum Thani Province. The study employs a mixed methods approach, collecting quantitative data from 194 administrators and teachers through a questionnaire to assess opinions, using statistical analysis of means and standard deviation. Qualitative data are gathered through interview with 7 experts, and content analysis is conducted to extract appropriate management guidelines.

The research findings indicate that 1. the state of human resource management in the digital era among school administrators in network group 1, overall and in all aspects, is at a low level, with an average score of 2.06. This is due to a lack of training and insufficient resources, as well as an unpreparedness to adapt to new technologies within the organization. 2. The study on human resource management methods in the digital era according to the four principles of bias among school administrators in network group 1 reveals the following methods: 1) recruitment and selection, 2) retention of personnel, 3) development of personnel, and 4) termination of employment. 3. The guidelines for human resource management in the digital era across four areas-recruitment and selection: recruitment and selection of personnel, retention of personnel, development of personnel, and termination of employment according to the four principles of bias which include the following management

approaches: 1) Chandāgati: Technology should be used in decision-making to ensure transparency in the selection process, 2) Dosāgati: Creative communication should be encouraged, 3) Mohāgati: Training programs for analytical thinking should be organized, 4) Bhayāgati: A safe environment should be created.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ (1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 (2) ศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมอคติ 4 และ (3) เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิจัยแบบผสานวิธี โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้บริหารและครู จำนวน 194 คน ผ่านแบบสอบถามความคิดเห็น ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสกัดหาแนวทางการบริหารที่เหมาะสม

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม และทุกด้านอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 เพราะขาดการฝึกอบรมและทรัพยากรที่เพียงพอ และไม่พร้อมในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ในองค์กร 2. ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 มีวิธีการ ดังนี้ 1) การสรรหาและคัดเลือก 2) การธำรงรักษาบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร และ 4) การให้พ้นจากงาน 3. แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามหลักธรรมอคติ 4 มีแนวทางการบริหารบุคคล คือ 1) ฉันทาคติ ควรใช้ข้อมูลเทคโนโลยีในการตัดสินใจเพื่อคัดเลือกด้วยความโปร่งใส 2) โทสาคติ ควรส่งเสริมการสื่อสารที่สร้างสรรค์ 3) โมหาคติ ควรจัดโปรแกรมฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์และ 4) ภยาคติ ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545 มาตรา 33 ได้บัญญัติให้มีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545-2559 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนการศึกษาอาชีวะศึกษา แผนพัฒนาการอุดมศึกษา โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545-2559 ได้ระบุถึงสภาพสังคมไทยมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ในช่วงที่ผ่านมาเรายังขาดสภาวะสมดุล ยังมีปัญหาสำคัญที่จะต้องดูแลแก้ไขคุณภาพทางการศึกษาของประชากรไทยโดยเฉลี่ยต่ำลง และมีมาตรฐานค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับหลายประเทศในระดับเดียวกัน การศึกษาขาดเอกภาพด้านนโยบาย สถานศึกษาขาดอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ชุมชนสถาบันทางสังคม (เลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: 1-2)

การดำเนินกิจกรรมทางศาสนายังคงเน้นพิธีกรรมมากกว่าการเน้นด้านหลักธรรม โดยแผนการศึกษาแห่งชาติกำหนดวัตถุประสงค์และแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คือ 1) เพื่อการดำเนินการในการพัฒนาคนรอบด้านอย่างสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาโดยเฉพาะแนวนโยบายเพื่อการดำเนินการที่ 3 การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม จริยธรรมค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม 2) สร้างสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยเฉพาะตามแนวนโยบายเพื่อการดำเนินการที่ 5 การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างเสริมความรู้ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของคนมีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยทุกคนมีทักษะและกระบวนการในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริตรู้จักรับผิดชอบชั่วดีมีระเบียบวินัยประหยัด อดออม มีจิตสำนึกมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และมีสุขภาพแข็งแรง 3) พัฒนาสภาพแวดล้อม ของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อบทบาทของสถาบันศาสนาที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมนุษย์ที่มีความดี จริยธรรม และคุณธรรม โดยเฉพาะประชากรในประเทศไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ดังนั้น ศาสนาพุทธจึงมีบทบาทต่อวิถีชีวิตของสังคมไทยในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่เกิดจนตาย โดยเฉพาะบทบาทที่สำคัญของศาสนาพุทธก็คือด้านการศึกษา ที่จะทำอย่างไรให้ชาวพุทธหรือเยาวชนของชาติมีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรม ดังปรากฏบทบาทที่สำคัญตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้สถาบันศาสนาเป็นองค์กรหนึ่งที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เป็นต้น (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2544: 9)

จากการศึกษาการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน ครูต้องไม่ใช้ PowerPoint หรือโปรแกรมนำเสนองานอื่น ๆ แทนกระดานดำเท่านั้น แต่ครูต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกสู่ห้องเรียนโดยผ่าน Internet ก็จะทำให้นักเรียนสนุกกับการเรียนรู้มากขึ้น ครูสามารถเล่นบทบาทเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ได้ดี นักเรียนสามารถเรียนรู้แบบสืบสอบ (Inquiry Learning) หรือเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนได้อย่างสนุกสนาน นอกจากนี้ครูอาจารย์ยังสามารถสร้างบรรยากาศชั้นเรียนให้เป็น

แบบชั้นเรียนดิจิทัล (Digital Classroom) ได้อีกด้วย ผู้เขียนเห็นว่าเทคโนโลยีไม่สามารถมาสอนแทนครูได้แต่ครูที่ไม่ใช้เทคโนโลยีจะต้องถูกแทนที่โดยครูที่มีความสามารถใช้เทคโนโลยี

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี มีหลักการบริหารงานบุคคล เช่น ด้านการวางแผนบุคลากรมีการกำหนดแผนงาน ด้านบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์และมีการมอบหมายงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจนส่วนปัญหาที่พบคือการมอบหมายงานไม่ได้คำนึงถึงปริมาณงานความยากง่ายของงาน บุคลากรบางคนได้รับงานมากเกินไปบุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากรมีการนิเทศกำกับติดตามด้านการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรมีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปของคณะกรรมการและมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใสส่วนปัญหาที่พบคือมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรบ่อยทำให้เกิดความยุ่งยากในการสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากร การประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่ยังไม่ทั่วถึงทำให้มีผู้มาสมัครน้อยข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรควรพิจารณาคนในพื้นที่ก่อนเพื่อป้องกันการย้ายของบุคลากรและควรมีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง ด้านการพัฒนาบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีการประชุมชี้แจงหรือปฐมนิเทศผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรของโรงเรียนก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาที่พบคือขาดการนิเทศการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หรือนำธรรมะข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางปฏิบัติ จึงจะสามารถแก้ปัญหานั้นได้อย่างเหมาะสม คือหลักธรรม อคติ 4 ประการคือ 1) ฉันทาคติ คือ ลำเอียงเพราะรัก โดยสนับสนุนพรรคพวกที่ชอบพอ 2) โทสาคติ คือ ลำเอียงเพราะโกรธ โดยการลำเอียงเข้าข้างหรือลงโทษฝ่ายที่ตนเกลียดชังให้หนักกว่าฝ่ายที่ตนชอบพอ 3) โมหาคติ คือ ลำเอียงเพราะเขลา ลำเอียงเสียความยุติธรรมเพราะโง่เขลาไม่รู้ทันเหตุการณ์ที่แท้จริง 4) ภยาคติ คือ ลำเอียงเพราะกลัว (พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล เล่ม 35, 2557: 52)

หลักธรรมอคติ 4 ประกอบด้วย 1. ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจเพื่อความโปร่งใส 2. โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง การส่งเสริมการสื่อสารที่สร้างสรรค์ในทีมงาน 3. โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง จัดโปรแกรมฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์เพื่อเสริมทักษะการ และ 4. ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการแสดงความคิดเห็นและการทดลอง สนับสนุนการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มความมั่นใจให้กับบุคลากร (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2554: 473) เพื่อนำไปวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี ให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญจึงต้องการทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและกระทำการค้นคว้าหาความคาดหวังที่เกิดมีขึ้นของผู้บริหารกับการจัดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาตามหลักธรรมอคติ 4 เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาเป็นแนวทางปรับปรุงและประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่าง ๆ ในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1. จังหวัดปทุมธานี จำนวน 194 คน จำนวน 10 โรงเรียน ใช้เป็นประชากรในการดำเนินการวิจัย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1. จังหวัดปทุมธานี เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1. จังหวัดปทุมธานี จำนวน 7 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลจากแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล

2. การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักธรรมอคติ 4 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมอคติ

3. การศึกษาเอกสารข้อมูลปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

4. การศึกษาเอกสารจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

5. การดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยตามกรอบที่กำหนด

6. การนำร่างเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้คำชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องของเครื่องมือวิจัย จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

7. การนำเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ จากนั้นนำมาประปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

8. การจัดพิมพ์เครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี ในประเด็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล 2) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. การยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไป ต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย หนังสืออนุญาตทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try out) หนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 194 คน

3. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยพร้อมกับแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาด้วยตนเอง และหลังจากนั้นผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนมาด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยไปรับข้อมูลแบบสอบถามที่นำไปเก็บรวบรวมจากสถานศึกษาต่าง ๆ กลับมาและนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษาข้าราชการครูและผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากรทางการศึกษาข้าราชการครูและผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 194 คน เป็นชาย จำนวน 75 คน เป็นหญิง จำนวน 119 คน มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 47 คน อายุ 31-35 ปี จำนวน 61 คน อายุ 36-40 ปี จำนวน 52 คน อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี 158 คน ปริญญาโท จำนวน 27 คน และปริญญาเอก จำนวน 9 คน มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คนตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน 147 คน ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 18 คน มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 35 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 98 คน มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 42 คน และมีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน

2) ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม ด้านการสรรหาและคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.15 และรายข้อ มี 5 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 5 สถานศึกษาสัมภาษณ์ผู้สมัครเพื่อประเมินความรู้ทักษะประสบการณ์และความเหมาะสมกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ข้อที่ 1 สถานศึกษากำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและ

หน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ข้อที่ 8 สถานศึกษาตัดสินใจเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมมากที่สุดกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ข้อที่ 2 สถานศึกษากำหนดภาระงานให้ชัดเจนกับหน้าที่ความรับผิดชอบและที่จำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ตามลำดับ

2. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพ การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม ด้านการธำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 และรายข้อ มี 5 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 2 สถานศึกษาเสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการกับบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 สถานศึกษาให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและทักษะแก่บุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 สถานศึกษาให้การยอมรับและชื่นชมบุคลากรขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารภายในสถานศึกษาช่วยให้การทำงานมีความสะดวกและมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 สถานศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และข้อที่เหลือทั้งหมด อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 และรายข้อ มีข้อ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้แก่บุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 สถานศึกษามีการพัฒนาผู้นำในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน สนับสนุนและให้คำปรึกษาบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 สถานศึกษาเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรกับผลงานโดยประเมินผลการพัฒนาให้รางวัลบุคลากรที่แสดงผลงานดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมความด้าน ICT ให้กับบุคลกรอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.25 และรายข้อ มี 7 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษาไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 สถานศึกษาให้โอกาสบุคลากรอธิบาย และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้พ้นจากงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 สถานศึกษาเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน เช่น หนังสือแจ้งเลิกจ้าง ใบลาออก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 สถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพ ไม่ใช้คำพูดที่ดูถูกหรือข่มขู่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และข้อที่เหลือทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

4.2 ผลการศึกษาวิธีการการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ให้สัมภาษณ์ว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรช่วยเพิ่มความโปร่งใส และลดอคติในการตัดสินใจ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ให้สัมภาษณ์ว่า สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาจะช่วยดึงดูดผู้มีความสามารถ ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการ

ทำงานในสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ให้สัมภาษณ์ว่า สถานศึกษาควรมีการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมออนไลน์สำหรับบุคลากรช่วยให้พวกเขาสามารถพัฒนาทักษะได้ตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 ให้สัมภาษณ์ว่า ฝ่ายบริหารงานบุคคลควรใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ในการสรรหาช่วยให้การตัดสินใจมีความแม่นยำและมีข้อมูลสนับสนุนในการเลือกบุคลากรที่เหมาะสมผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 ให้สัมภาษณ์ว่า สถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นจะช่วยลดอคติและส่งเสริมความร่วมมือในทีมงานผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 ให้สัมภาษณ์ว่า สถานศึกษาควรสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อเข้าใจความต้องการและความคิดเห็น จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 ให้สัมภาษณ์ว่า พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาควรเน้นการให้โอกาสเรียนรู้ที่หลากหลาย

2. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ให้สัมภาษณ์ว่า สถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของบุคลากรจะช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ให้สัมภาษณ์ว่า สถานศึกษาควรเปิดโอกาสในการพัฒนาทักษะและการอบรมอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมุ่งมั่นต่อการทำงานในองค์กรผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ให้สัมภาษณ์ว่า การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันจะช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงและร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 ให้สัมภาษณ์ว่า การประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบและให้ฟีดแบ็คหรือข้อเสนอนะที่สร้างสรรค์จะช่วยให้บุคลากรเห็นถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในสายอาชีพผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5ให้สัมภาษณ์ว่า การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีมช่วยส่งเสริมความร่วมมือและลดความตึงเครียดในการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 ให้สัมภาษณ์ว่า การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพึงพอใจและความต้องการจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างเหมาะสมผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 ให้สัมภาษณ์ว่า การให้รางวัลและการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้พวกเขาอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานและมุ่งมั่นทำงานต่อไป

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ให้สัมภาษณ์ว่า การจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอช่วยให้บุคลากรมีทักษะใหม่ ๆ และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ให้สัมภาษณ์ว่า การสร้างวินัยในการทำงานผ่านการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการติดตามผลจะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและพัฒนาความสามารถของบุคลากรผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ให้สัมภาษณ์ว่า การสร้างวินัยในการทำงานผ่านการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการติดตามผลจะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและพัฒนาความสามารถของบุคลากรผู้ให้สัมภาษณ์-คนที่ 4 ให้สัมภาษณ์ว่า การสร้างวินัยในการทำงานผ่านการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการติดตามผลจะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและพัฒนาความสามารถของบุคลากรผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 ให้สัมภาษณ์ว่า การสร้างวินัยในการทำงานผ่านการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการติดตามผลจะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและพัฒนาความสามารถของบุคลากรผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 ให้สัมภาษณ์ว่า การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทักษะจะช่วยให้การฝึกอบรมมีความเหมาะสมและตอบโจทย์จริงผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 ให้สัมภาษณ์ว่า การใช้เทคโนโลยี

ในการเรียนการสอน เช่น e-Learning จะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา เพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ให้สัมภาษณ์ว่าสถานศึกษาควรมีระเบียบข้อกฎหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพ้นสภาพการทำงานช่วยสร้างความโปร่งใสและความยุติธรรมในองค์กร ทำให้บุคลากรเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ให้สัมภาษณ์ว่า การจัดการกับการลาออกหรือการพ้นสภาพควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำความเข้าใจถึงเหตุผลและขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลง ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ให้สัมภาษณ์ว่า การจัดเตรียมโปรแกรมช่วยเหลือสำหรับบุคลากรที่กำลังจะพ้นจากงาน เช่น การให้คำปรึกษาหรือการอบรมอาชีพใหม่ ช่วยให้พวกเขาปรับตัวได้ดีขึ้นผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นอยู่ของบุคลากรที่พ้นจากงาน เช่น การจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและบุคลากรผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 ให้สัมภาษณ์ว่า ฝ่ายบริหารให้กำลังใจและการสนับสนุนทางจิตใจแก่บุคลากรที่กำลังจะพ้นจากงาน จะช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวลในการเปลี่ยนแปลงชีวิตผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 ให้สัมภาษณ์ว่า การศึกษาผลกระทบจากการพ้นสภาพของบุคลากรและวิธีการที่องค์กรสามารถปรับปรุงกระบวนการเหล่านี้ให้ดีขึ้น จะช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 ให้สัมภาษณ์ว่า การมีระบบการติดตามและประเมินผลการพ้นจากงานช่วยให้องค์กรสามารถจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้ดี

ผลการสังเคราะห์จากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และผู้วิจัยสรุปเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

1. ผลจากการสังเคราะห์จากแบบสอบถาม

1.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล สถานศึกษาใช้เกณฑ์คัดเลือกที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีการกำหนดภาระงานและหน้าที่ชัดเจน

1.2 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร สถานศึกษาสร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน โดยเสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโอกาสพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการประเมินผลงานที่ชัดเจน สถานศึกษายังดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาระบุความต้องการพัฒนาบุคลากรและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงการอบรมด้าน ICT อย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน สถานศึกษามีกระบวนการให้พ้นจากงานที่ชัดเจนและถูกต้องตามกฎหมาย ให้โอกาสบุคลากรอธิบายความคิดเห็นและเสนอทางเลือกอื่น

2. ผลจากการสังเคราะห์จาการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การสรรหาและคัดเลือกบุคคลควรใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเพิ่มความสะดวกและเข้าถึงผู้สมัครจากหลากหลายแหล่ง โดยลดการเลือกปฏิบัติ

2.2 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการสื่อสารจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกสบายใจในการมีส่วนร่วมในองค์กร

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ผ่านกิจกรรมที่กระตุ้นการทำงานร่วมกัน

2.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ควรจัดระบบดูแลและสนับสนุนสวัสดิการ

3. สรุปผลจากการสังเคราะห์วิธีการบริหารตามหลักอคติ 4 โดยผู้วิจัย

3.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ผู้บริหารควรการสรรหาและคัดเลือกบุคคลควรใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเพิ่มความสะดวกและความหลากหลาย

3.2 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการสื่อสารจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกสบายใจเพื่อหลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่มีอคติ จะส่งผลดีต่อการพัฒนาบุคลากร

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรการพัฒนาบุคลากรควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ผ่านกิจกรรมที่กระตุ้นการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง

3.3 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน การให้บุคลากรพ้นจากงานควรมีระบบดูแลและสนับสนุนสวัสดิการ ผู้บริหารควรค่าชดเชยค่าตอบแทนบางส่วน แสดงความใส่ใจต่อบุคลากรหลังจากพ้นจากงาน

ผลจากการศึกษาแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และผลสรุปของผู้วิจัยเกี่ยวกับวิธีวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4

ผลการสังเคราะห์หลักการและวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

1. หลักการบริหารในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4

1.1 ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ หมายถึง การสร้างความเป็นธรรม กำหนดเกณฑ์การประเมินและคัดเลือกที่ชัดเจน โดยไม่ให้ความชอบส่วนตัวมีอิทธิพล

1.2 โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง หมายถึง การส่งเสริมความเห็นต่าง สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง

1.3 โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง หมายถึง การอบรมและพัฒนาตนเอง

1.4 ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

2. วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4

2.1 ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ 1) การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ ระบบการจัดการข้อมูลที่โปร่งใส 2) การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและมาตรฐาน

2.2 โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง 1) ส่งเสริมการสื่อสารที่สร้างสรรค์: จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน 2) ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความโปร่งใส: นำแพลตฟอร์มที่เปิดเผยข้อมูลมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือก 3) สร้างระบบการประเมินที่ชัดเจน: ใช้เกณฑ์การประเมินที่มีมาตรฐาน เพื่อให้การตัดสินใจในการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างยุติธรรม และ 4) ฝึกอบรมเกี่ยวกับอคติ: จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับอคติ

2.3 โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง 1) ฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์: จัดโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการคัดเลือกบุคลากร 2) ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจ: นำเทคโนโลยีมาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล 3) สร้างระบบประเมินที่ชัดเจน: กำหนดเกณฑ์การประเมินที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม และ 4) การติดตามและปรับปรุง: ตรวจสอบผลลัพธ์จากการตัดสินใจและนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกในอนาคต

2.4 ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว 1) สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย: ส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงความคิดเห็นและการทดลองโดยไม่ต้องกลัวการถูกวิจารณ์ 2) สนับสนุนการพัฒนาทักษะ: ให้คำแนะนำและการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ 3) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น: สร้างช่องทางสำหรับบุคลากรในการเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ และ 4) การติดตามและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง: ตรวจสอบความก้าวหน้าและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญต่อองค์กร

4.3 เสนอแนวทางการการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ผู้บริหารควรใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเพิ่มความสะดวกและเข้าถึงกลุ่มผู้สมัครที่หลากหลาย โดยใช้ตั้งเกณฑ์การคัดเลือกที่ชัดเจนและโปร่งใส

2. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง โดยส่งเสริมการสื่อสารที่โปร่งใสและให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการพัฒนาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ผ่านกิจกรรมที่กระตุ้นการทำงานร่วมกัน เช่น การจัดเวิร์กช็อปและการสร้างทีม

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารควรมีระบบดูแลและสนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสม

แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลผู้วิจัยสามารถสรุปวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี มีดังนี้

1. ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ ควรสร้างวัฒนธรรมที่โปร่งใส ใช้เกณฑ์การประเมินและคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจนและยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้สมัครจากหลากหลายกลุ่มมีส่วนร่วม

2. โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการสื่อสารที่เปิดกว้างและจัดกิจกรรมเสริมสร้างทีม

3. โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง ควรใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจที่มีเหตุผล และอบรมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์

4. ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นและกสร้างสรรค์ โดยไม่ต้องกลัวผลกระทบและสื่อสารอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

5. อภิปรายผล

5.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เพราะว่า ผลการดำเนินการหรือการบริหารงานบุคคลในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจหรือมีการใช้อยู่ในระดับต่ำ และด้านการธำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย แสดงว่าองค์กรหรือหน่วยงานที่ศึกษาอาจมีปัญหาหรือข้อจำกัดในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินภา อมรไพศาลเลิศ (2555) ได้วิจัยเรื่อง “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศในสาขากรุงเทพมหานคร สาขานครนายกและสาขาลำปาง ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ ทั้งนี้ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศในสาขากรุงเทพมหานคร สาขานครนายกและสาขาลำปางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านการวางแผนงานบุคคล ปัญหาการให้ค่าตอบแทน ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพ การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่าผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านที่ 3 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 5 การออกจากราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) การปฏิบัติงานของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเห็นว่ามีการปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เพราะว่า ผลการดำเนินการหรือการบริหารงานบุคคลไม่เป็นที่น่าพึงพอใจหรือมีการใช้อยู่ในระดับต่ำในการธำรงรักษาบุคลากร และรายข้อ มี 5 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินภา อมรไพศาลเลิศ (2555) ได้วิจัยเรื่อง “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศในสาขากรุงเทพมหานคร สาขานครนายกและสาขาลำปาง ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ด้านสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศในสาขากรุงเทพมหานคร สาขานครนายกและสาขาลำปางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านการวางแผนงานบุคคลและปัญหาการให้ค่าตอบแทนทั้งนี้ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เพราะว่า สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการบริหารงานบุคคลให้เข้ากับบริบทของยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาราณี สัสดีวงศ์ (2554: 64) ได้วิจัยเรื่อง “การปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยของประเทศออสเตรเลีย” พบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดของมหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคคลในมหาวิทยาลัยโดยภาพรวมรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลและวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับปานกลางและอีก 2 ด้านที่เหลือ คือ ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยขนาดกลางมีการปฏิบัติด้านการประเมินผลและวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อยที่สุด เพราะว่าการให้บุคลากรพ้นจากงานในยุคดิจิทัลนั้นต้องการการวางแผนและนโยบายที่ชัดเจน รวมถึงการสนับสนุนที่เพียงพอจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและลดความวิตกกังวลในองค์กร และข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะสถานศึกษาไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรให้โอกาสบุคลากร อธิบาย และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้พ้นจากงานสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพ ไม่ใช้คำพูดที่ดูถูกหรือข่มขู่ผู้ถูกออกจากตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญยุทธ ลือนาม (2556: 47) ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2” โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนและการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพความคิดเห็นราชการ และด้านวินัย และการดำเนินการทางวินัย

5.2 ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

1. วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ควรใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงผู้สมัคร ลดการเลือกปฏิบัติ และส่งเสริมความเท่าเทียม

1.2 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายใจในการมีส่วนร่วม

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร: ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านกิจกรรมที่กระตุ้นการทำงานร่วมกัน พร้อมระบุความต้องการพัฒนาและกำหนดเป้าหมายชัดเจน มีการอบรม ICT อย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ควรจัดระบบที่ชัดเจนและถูกต้องตามกฎหมายสำหรับการให้พ้นจากงาน พร้อมให้โอกาสบุคลากรอธิบายความคิดเห็นและเสนอทางเลือกอื่น รวมถึงการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย

วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม สอดคล้องกับงาวิจัยของพระมหาถาวร กลฺยาณเมธี (บุญสอน) (2557) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ 2) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์สอน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4

2.1 ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจเพื่อความโปร่งใส

2.2 โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง การส่งเสริมการสื่อสารที่สร้างสรรค์ในทีมงาน

2.3 โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง จัดโปรแกรมฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์เพื่อเสริมทักษะการประเมินข้อมูล การใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่ชัดเจน

2.4 ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการแสดงความคิดเห็นและการทดลอง สนับสนุนการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มความมั่นใจให้กับบุคลากร

วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร ประวัติวิไล (2566) ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง” ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาวิธีการการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มี (3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (5) ด้านการออกจากราชการ และ -3) แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามหลักอคติ 4 ผู้บริหารต้องมีความอดทนในการจัดการสภาพปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลัง จัดทำแผนการบริหารกำลังคน (2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้ปราศจากอคติ (3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับทุกคนคอยแนะนำให้คำปรึกษายกย่องเชิดชูเกียรติครูทุกคน (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (5) ด้านการออกจากราชการ

5.3 เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

1) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจ เพื่อความโปร่งใส

2) โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารที่สร้างสรรค์ในทีมงาน

3) โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง ผู้บริหารควรจัดโปรแกรมฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์

4) ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการแสดงความคิดเห็นและการทดลอง

แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร ภูทองเงิน (2555) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอคติ 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ 1 ถึง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1”, ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย =4.19) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำหลักหลักอคติ 4 มาใช้ในกระบวนการ

6. สรุป

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 ศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมอคติ 4 และเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวม และทุกด้าน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 เพราะขาดการฝึกอบรมและทรัพยากรที่เพียงพอ และไม่พร้อมในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในองค์กร ซึ่งส่งผลให้การนำเทคโนโลยีมาใช้ไม่เกิดประสิทธิภาพ และผลการศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ซึ่งมีวิธีการคือ การสรรหาและคัดเลือก การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน

แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามหลักธรรมอคติ 4 ซึ่งมีแนวทางการบริหารบุคคล คือ มีฉันทาคติ ควรใช้ข้อมูลเทคโนโลยีในการตัดสินใจเพื่อคัดเลือกด้วยความโปร่งใส โทสาคติ ควรส่งเสริมการสื่อสารที่สร้างสรรค์ โมหาคติ ควรจัดโปรแกรมฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์และนำเทคโนโลยีมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่มีมาตรฐาน และ ภยาคติ ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และสนับสนุนการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มความมั่นใจในการบริหารงนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหาร โดยการพัฒนาที่มีเป้าหมายการบริหารงานร่วมกันและคำนึงถึงความยั่งยืน สามารถสร้างคุณค่าในการบริหารงานบุคคลในแง่ของจิตใจ ตามวัฒนธรรม และเศรฐกิจอย่างยั่งยืน

7. ข้อเสอนแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนะโยบาย

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้บริการควร จัดระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกเพื่อเพิ่มความโปร่งใส ลดอคติ และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพและสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน

2. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อลดอัตราการลาออกและส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีม ผ่านการประเมินผลที่เป็นระบบและฟีดแบ็คที่สร้างสรรค์

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมทักษะใหม่ ๆ และติดตามผลการพัฒนาอย่างชัดเจน โดยใช้เทคโนโลยี e-Learning เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ ช่วยให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารควรกำหนดระเบียบที่ชัดเจนเพื่อสร้างความโปร่งใสและยุติธรรม พร้อมทั้งสื่อสารเหตุผลและขั้นตอนอย่างชัดเจน

7.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 “ด้านทักษะและประสบการณ์ที่วามเหมาะสมกับความต้องการ” ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี ไปปรับใช้ในการบริหารต่อไป

2. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 “ด้านการพัฒนาศักยภาพและทักษะแก่บุคลากร” ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี ไปปรับใช้ในการบริหารต่อไป

3. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 “ด้านความต้องการการพัฒนาบุคลากรและทักษะที่จำเป็น” ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี ไปปรับใช้ในการบริหารต่อไป

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในยุค AI ของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

2. ควรวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล: กลยุทธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์กรการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

3. ควรวิจัยเรื่อง แนวทางในการจัดการและพัฒนาการให้บุคลากรพ้นจากงานของบุคลากรการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

9. เอกสารอ้างอิง

ชาญยุทธ ลือนาม. (2556). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2.* สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ณัฐพร ภูทองเงิน. (2555). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอคติ 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ 1 ถึง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปทุมพร กาญจนอัตถ์. (2561). *แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประภาพร ประวัติวิไล. (2566). *แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2554). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*, พิมพ์ครั้งที่ 17, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาธรรมสภา.

พระมหาถาวร กลฺยาณเมธี (บุญสอน). (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2557). *พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล เล่ม 35*, พิมพ์ครั้งที่ 9. นครปฐม: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

มาราณี สัสดีวงศ์. (2554). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *สำนักงานแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559.) ฉบับสรุป,* พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). *การศึกษาและความเป็นครูไทย.* กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์.

สิรินภา อมรไพศาลเลิศ. (2555). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตลออุทิศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วารสารปรัชญาปริทรรศน์

JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION

คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
248 ม.1 ถ.ศาลายา - นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170
โทรศัพท์: +66 2444 6000
Email: jpv.mbu@gmail.com