

บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด



พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชำนาญ)

ดุชนีพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา

บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO
ACADEMIC ADMINISTRATION TOWARDS THE EXCELLENCE OF THE
PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENT
IN ROI ET PROVINCE



PHRAKHU PARIYATTHAMMATHAT PIYADHAMMO (CHAMNIWAT)

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
PROGRAM IN BUDDHISM AND PHILOSOPHY

GRADUATE SCHOOL OF VAJIRANYANAVARORASA

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อขุขุณินิพนธ์	บูรณการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อบริหารงานวิชาการสู่ความ เป็นเลิศของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา	พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชำนาญวัตร)
ชื่อปริญญา	ปรัชญาดุขุณินิพนธ์
สาขาวิชา	สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.อุทัย กมลศิลป์

บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตดุขุณินิพนธ์นี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุขุณินิพนธ์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

(พระราชสุทิวาธิวโรรส , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบดุขุณินิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อำพล บุคดาสาร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.อุทัย กมลศิลป์)

กรรมการ

(ดร.กฤตสชิน พลเสน)

กรรมการ

(ดร.สันติราษฎร์ พวงมณี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา	พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานิวัตร)
ชื่อปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.อุทัย กมลศิลป์

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 3) เพื่อบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด และ 4) เพื่อได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก ผู้วิจัยมีการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 รูป/คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สังเคราะห์แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัยพบว่า :

1. การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด มีจุดแข็งด้านการปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมพุทธ แต่ขาดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นสูงในงานปกครองเชิงจริยธรรม แต่ยังคงพัฒนาทักษะการบริหารสมัยใหม่และการจัดการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทยังไม่สอดคล้องเชิงเนื้อหา กิจกรรม ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการประยุกต์ใช้ชีวิตยังจำกัด ข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และสื่อการสอน ส่งผลต่อคุณภาพการสอนและโอกาสพัฒนานักเรียน ควรเสริมการฝึกอบรมผู้บริหารและครู ปรับหลักสูตรให้เชื่อมโยงเชิงปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และขยายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อความยั่งยืน

2. หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเพื่อสร้างการเรียนรู้ที่สมดุลและยั่งยืน โดยนำ พรหมวิหาร 4 มาปลูกฝังความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน กัลยาณมิตร 7 ช่วยส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือและแรงบันดาลใจด้านวิชาการและจริยธรรม ส่วนอธิบาศ 4 เป็นแนวทางในการสร้างความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร และใช้ปัญญาในการวางแผนบริหารงาน ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับคุณธรรมเพื่อพัฒนานักเรียนทั้งด้านความรู้และจิตใจ.

3. บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ควรบูรณาการเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างนักเรียนกับการนำพรหมวิหาร 4 มาใช้ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาในความสัมพันธ์ระหว่างกัน ทำให้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นมิตรและเอื้อต่อการพัฒนาเต็มศักยภาพ. กัลยาณมิตร 7 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายในโรงเรียนและกับชุมชนทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมคุณธรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และแรงบันดาลใจที่ต่อกันและการใช้อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางสร้างความเพียร ความมุ่งมั่น ความขยันหมั่นเพียร และการใช้ปัญญาในการวางแผนและดำเนินงาน ทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพและเกิดผลตามเป้าหมาย การบูรณาการหลักธรรมเหล่านี้ช่วยพัฒนาผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมควบคู่กัน ขณะเดียวกันนักเรียนก็เติบโตทั้งด้านความรู้และจิตใจ.

4. สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สะท้อนให้เห็น คือ “ABTKSI MODEL” โมเดล AB = Administrator Brahmvihāras หมายถึง ด้านผู้บริหารที่สร้างความสัมพันธ์กับหลักพรหมวิหาร 4 เมตตาและยุติธรรมระหว่างบุคลากร ส่งเสริมการตัดสินใจที่มีความกรุณาและมีเหตุผล, TK = Teacher Kalyāṇa-mittatā หมายถึง ด้านครูที่ปลูกฝังความเมตตาและการเข้าใจนักเรียน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น ซึ่งบูรณาการกับหลักกัลยาณมิตร 7 และ SI = Student Ithṭhi bāth 4 หมายถึง ด้านนักเรียนที่ส่งเสริมความขยันหมั่นเพียร มีสมาธิและใฝ่ใคร่ครวญในการเรียนรู้เพื่อบรรลุเป้าหมายกับหลักอิทธิบาท 4

คำสำคัญ : บูรณาการ, หลักพุทธปรัชญา, การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา



ABSTRACT

Dissertation Topic	THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ACADEMIC ADMINISTRATION TOWARDS THE EXCELLENCE OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE
Student's Name	Phrakhu Pariyattthammathat Piyadhammo (Chamniwat)
Degree Sought	Doctor of Philosophy
Program	Program in Buddhism and Philosophy
Anno Domini	2026
Advisor	Associate Professor Dr. Boonruam Khammuangsaen
Co-Advisor	Dr. Uthai Kamolsilp

This thesis aims: 1) To study the administration of general education Phrapariyattidhamma School in Roi Et Province; 2) To study the appropriate principles of Theravada Buddhist philosophy in the administration of general education Phrapariyattidhamma School 3) To the integration of theravada buddhist philosophy to administration towards of the Phrapariyattidhamma School general education department in Roi et province and 4) To gain knowledge about the integration of theravada buddhist philosophy to administration towards of the Phrapariyattidhamma School general education department in Roi et province. This qualitative research utilized document analysis and related research. Fieldwork was conducted through in-depth interviews with 20 experts. The data were analyzed, synthesized, and presented descriptively.

The results of the study revealed :

1. The administration of general education Phrapariyattidhamma schools in Roi Et Province has strengths in instilling morality and Buddhist values, but lacks clear strategic planning. Administrators and teachers are highly committed to ethical governance, but modern administrative skills and data management are still needed for decision-making. The integration of the general education Phrapariyattidhamma curriculum is inconsistent in terms of content and activities, resulting in limited academic achievement and practical application. Limitations in human resources, budgets, and teaching materials impact teaching quality and student development opportunities. Training for administrators and teachers should be enhanced, curricula should be adjusted to integrate practical approaches, resources should be allocated efficiently, and community collaborations should be expanded for sustainability.

2. Appropriate Theravada Buddhist philosophy should be applied to the administration of general education Phrapariyattidhamma schools to foster balanced and sustainable learning. The Four Divine Abodes instill loving-kindness, compassion, sympathetic joy, and equanimity in relationships between administrators, teachers, and students. The Seven Kalyanamitras foster networks of cooperation and academic and ethical support. The Four Bases of Power serve as guidelines for fostering commitment, diligence, and the application of wisdom in administrative planning. This ensures effective school operations and aligns with morality, fostering both intellectual and spiritual development for students.

3. Integrating Theravada Buddhist philosophy into the administration of general education Phrapariyattidhamma schools in Roi Et Province should create a balance between students and the application of the Four Divine Abodes. This will foster loving-kindness, compassion, sympathetic joy, and equanimity in relationships between administrators, teachers, and students, creating a friendly learning environment conducive to their full potential. Kalyanamitra 7 supports the creation of collaborative networks within the school and the community, both in academic and moral activities. It promotes the exchange of knowledge and positive support. It also utilizes the Four Bases of Power as a guideline for fostering diligence, determination, perseverance, and wisdom in planning and operations, enabling effective and targeted management. Integrating these principles helps develop administrators' vision and morality, while students grow both intellectually and spiritually.

4. A summary of the knowledge gained from integrating Theravada Buddhist philosophy into the administration of Phrapariyattidhamma schools in the general education department in Roi Et Province reflects the "ABTKSI MODEL." AB = Administrator Brahmavihāras refers to administrators who cultivate relationships based on the Four Brahmavihāras principles, emphasizing kindness and justice among staff, promoting compassionate and rational decision-making. TK = Teacher Kalyāṇa-mittatā refers to teachers who cultivate kindness and understanding among students and foster a warm learning atmosphere, integrated with the Seven Kalyanamitra principles. SI = Student Iththi Bāth 4 refers to students who foster diligence and perseverance. Focus and contemplate learning to achieve goals with the Four Bases of Power.

Keywords : Integration, Buddhist Philosophy, General Education Department of Phrapariyattidhamma School Administration

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องด้วยความเมตตาจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ พระธรรมวชิรจินดาภรณ์, รองศาสตราจารย์ ดร. อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และพระราชสุทิวาธิรเมธี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย คณาจารย์ของบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรสทุกรูป/ท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้เกิดสติปัญญาทั้งในด้านพระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจนความรู้ด้านต่าง ๆ อันสามารถนำไปใช้พัฒนาต่อยอดในการดำเนินชีวิตให้เกิดประโยชน์สุขต่อตนเองและผู้อื่น

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน อาจารย์ที่ปรึกษาหลักคุษฎีนิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.อุทัย กมลศิลป์ ที่ได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์ทั้ง 20 ท่าน ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมาตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาเอกทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยโดยตลอดมา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากคุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณ พระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์ และสรรพสัตว์ ทุกรูป ทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

พระครูปริยัติธรรมรัชช ปิยธมโม (ชำนาญ) (ชำนาญ)

มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ฅ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฐ
สารบัญคำย่อ.....	ฑ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.5 วิธีดำเนินการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	8
1.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
1.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
บทที่ 2 การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด.....	14
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	14
2.2 บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด.....	32
2.3 การบริหารด้านผู้บริหาร.....	47
2.4 การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม.....	74
2.5 การพัฒนานักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม.....	107
2.6 บริบทพื้นที่ในการวิจัย.....	111
2.7 สรุป.....	120
บทที่ 3 หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมในการบริหาร	
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา.....	121
3.1 ความหมายและลักษณะของพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหาร.....	121
3.2 หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารด้านผู้บริหาร.....	131
3.3 หลักกัลยาณมิตร 7 กับการบริหารด้านพัฒนาครู.....	138
3.4 หลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาผู้เรียน.....	150
3.5 สรุป.....	158

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4	บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหาร	
	โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด.....	161
	4.1 การบูรณาการพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร.....	161
	4.2 การบูรณาการหลักกัลยาณมิตร 7 ในการพัฒนาครู.....	167
	4.3 การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนานักเรียน.....	172
	4.4 การวิเคราะห์เชิงสังเคราะห์.....	178
	4.5 สรุป.....	182
บทที่ 5	สรุปผล อภิปรายผล องค์ความรู้และข้อเสนอแนะ	184
	5.1 สรุปผลการวิจัย.....	184
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	185
	5.3. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย.....	187
	5.4 ข้อเสนอแนะ.....	188
บรรณานุกรม		190
บุคลากร		207
ภาคผนวก		209
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	210
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	212
	ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์เชิงลึก.....	218
	ภาคผนวก ง รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์.....	223
	ภาคผนวก จ หนังสือขออนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์.....	226
	ภาคผนวก ฉ หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	247
ประวัติผู้วิจัย		249

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	จำนวนนักเรียน ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม ปีการศึกษา 2566.....	45
2.2	จำนวนนักเรียน ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม ปีการศึกษา 2567.....	45
2.3	จำนวนนักเรียน ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม ปีการศึกษา 2568.....	46



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
2.1	ตราประจำจังหวัดร้อยเอ็ด.....	119
2.2	ดอกไม้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด: อินทนิลบก.....	119
2.3	เครื่องดนตรีประจำจังหวัดร้อยเอ็ด: โหวด.....	120
5.1	โมเดล “ABTKSI MODEL”	187



สารบัญคําย่อ

พระไตรปิฎกที่ใช้ศึกษาค้นคว้าในการเขียนดัชนีพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยใช้พระไตรปิฎกฉบับ
มหามกุฏราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2534 อรรถกถา 91 เล่ม ในการอ้างอิงโดยมีคําย่อและคำเต็มเรียง
ตามลำดับ ดังนี้

คําย่อ	คำเต็ม
พระสุตตันตปิฎก	
ที.ม.	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค
ม.ม.	สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์
ส.ส.	สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค
อง.ติก	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ทิกนินบาต
อง.จตุกก.	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนินบาต
อง.ปญจ.	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปัญจกนินบาต
อง.สตตก.	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สัตตกนินบาต
อง.อฎฐก.	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย อฎฐกนินบาต
ขุ.ม.	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย มหานีเทศ
ขุ.ธ.	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท
ขุ.ป.	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ปฏิสัมภีทามรรค
พระอภิธรรมปิฎก	
อภิ.สง.	อภิธรรมปิฎก ธรรมสังคณี
อภิ.วิ.	อภิธรรมปิฎก วิภังค์
อรรถกถาพระสุตตันตปิฎก	
ขุ.ธ.อ.	ขุททกนิกาย ธรรมบท อรรถกถา
ขุ.ชา.ม.	ขุททกนิกาย มหานินบาต ชาตก

หมายเหตุ :

ชื่อย่อคัมภีร์พระไตรปิฎกมี 3 ตอน คือ เลขเล่ม/เลขข้อ/เลขหน้า เช่น อง.ปญจก.
22/174/228-229 หมายถึง พระไตรปิฎก หมวดพระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปัญจกนินบาต
เล่มที่ 22 ข้อที่ 174 หน้าที 228-229 เป็นต้น

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน และการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีการจัดการบริหารงาน 4 ด้าน ประกอบไปด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 และฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553 ที่เกิดขึ้นภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 จากบริบทสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย ความเปลี่ยนแปลงของภูมิภาคอาเซียนและสังคมโลก อำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศ ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 กับทิศทางการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งในมิติด้านความมั่นคง มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม และมิติด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาที่มีเป้าหมายในการมุ่งพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นพระภิกษุและสามเณรให้เป็นผู้มีคุณธรรม มีความรู้ ประพฤติปฏิบัติตนตามพระธรรมวินัย เป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนา และเป็นที่น่าชื่นชมว่านับตั้งแต่ที่ได้มีการก่อตั้งโรงเรียนประเภทนี้มาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2514 จนถึงปัจจุบัน เจ้าอาวาสซึ่งเป็นผู้จัดตั้งโรงเรียนพร้อมทั้งผู้บริหารโรงเรียน ครูพระอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้ร่วมกันดำเนินการนานัปการเพื่อจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน จึงมีโรงเรียนหลายแห่งที่มีชื่อเสียงได้รับความศรัทธาเชื่อมั่นจากผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน อย่างไรก็ตามจากการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาพรวม พบว่ายังมีประเด็นสำคัญที่จะต้องได้รับการพัฒนาอีกหลายประการนอกจากนี้การที่มีความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ ทำให้หน่วยงานทุกภาคส่วนที่มีหน้าที่หรือเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระบบ ต้องสร้างยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และศีลธรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้ให้ใหม่ได้อย่างมั่นคง (ฝ่ายการศึกษาพระปริยัติธรรม กองพุทธศาสนศึกษา, 2553)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในทางพระพุทธศาสนามีหลักพุทธปรัชญาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสภาพสังคมและบริบทพื้นที่อย่างเหมาะสมตามเกณฑ์และกติกานั้นคือ 1) หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย เมตตา: การบริหารด้วยความปรารถนาดี กรุณา: การเข้าใจและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มุทิตา: การยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่นในองค์กร และอุเบกขา: การวางใจเป็นกลางอย่างมีปัญญา โดยการประยุกต์พรหมวิหาร 4 สู่อุทิศตนเป็นผู้บำเพ็ญธรรมาธิปไตย (ม.อ. (ไทย) 15/203/68) 2) หลักกัลยาณมิตร 7 กับการบริหารด้านพัฒนาครู ประกอบด้วย ปิโย ครูจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นแม่พิมพ์ต้นแบบแก่ศิษย์ ครู คือ ความน่าเคารพ ต้องประพฤติสมควรแก่ฐานะ มีแนวทางการปฏิบัติตนและหลักการดำเนินชีวิตในทางที่ถูกต้องชอบธรรม ภาวนีโย ครูคือบัณฑิต เป็นที่ยกย่อง ในฐานะทรงคุณ คือ ความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ วัตตา จ คือ ครูต้อง รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน และเป็นพี่ที่ปรึกษาที่ดีของศิษย์ วจนกขโม ครูจะต้องมีความอดทนต่ออุปสรรคในทุกด้าน มีจิตใจที่หนักแน่น สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ด้วยจิตใจที่มั่นคง คมกิริยจ กถ กตตา สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป เป็นคุณสมบัติของกัลยาณมิตรอย่างดีเลิศ คือ ความเป็นผู้กระทำได้จริงในสิ่งที่สอนแก่ผู้อื่น หรือได้บรรลุสำเร็จนั้น ๆ ด้วยตนเองแล้วจึงสอนเรื่องนั้นแก่ผู้อื่น โน จฏฐาเน นิโยชเย คือ ไม่แนะนำหรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ครูเป็นผู้นำและแบบอย่างของสังคม เป็นบุคคลที่สังคมยกย่องเลื่อมใส ครูจึงต้องเป็นคนที่บริสุทธิ์ด้วยกาย วาจา ใจ เป็นครูอยู่ทุกขณะ ทุกหนทุกแห่ง จงช่วยกันกระทำความดีให้เด็กเห็นเป็นเยี่ยงอย่าง เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์อย่างเคร่งครัดเพื่อศิษย์จะได้มีความเชื่อถือศรัทธาและถือปฏิบัติตามด้วยความรัก (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2550) และ 3) หลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย ฉันทะ ส่งเสริมแรงบันดาลใจและจิตศรัทธาในการเรียน วิริยะ ปลูกฝังความเพียรใฝ่รู้และไม่ย่อท้อ จิตตะ สร้างสมาธิในการเรียนและฝึกวินัยใจ และวิมังสา กระตุ้นการใคร่ครวญ รู้จักคิดวิเคราะห์ ตลอดทั้งการประยุกต์อิทธิบาท 4 เพื่อสร้างศิษย์แบบ “พุทธทายาทแห่งปัญญา” (ม.ม. (ไทย) 14/101/103) แต่ผู้บริหารกลับไม่ได้นำมาใช้และปรับใช้ให้เหมาะสมสอดคล้อง กลับยึดมั่นอยู่กับศาสตร์การบริหารตะวันตกที่นับวันจะเจอแต่ปัญหาและเต็มไปด้วยจุดอ่อนมากมาย การเป็นผู้บริหารที่ดีต้องใช้แนวคิดเชิงบูรณาการให้ความเป็นภาวะผู้นำของตนได้รับการยอมรับทั้งในแง่บทบาทผู้กำหนดการศึกษาและเป็นผู้ทำให้การศึกษาไปสู่การปฏิบัติ การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามหลักพุทธปรัชญา ก็เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารสถานศึกษาที่ยังมีการบริหารแบบไม่สมบูรณ์มากนัก กล่าวคือ การขาดวินัย ขาดคุณธรรม และขาดประสิทธิภาพความสามารถในการบริหารสถานศึกษา นั่นจึงเป็นปัญหาในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นและการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ยังมีปัญหาอยู่มากไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอกับความต้องการทำให้ไม่สามารถจัดทา

หรือจัดจ้างครูและอุปกรณ์ทางการศึกษาตามที่ต้องการได้อย่างพอเพียง จำนวนคู่มือแต่ละรายวิชาไม่เพียงพอกับจำนวนครูผู้สอน รวมทั้งไม่สามารถขยายสถานที่เรียนให้มีสัดส่วนพอเหมาะกับจำนวนของผู้เรียนที่เพิ่มขึ้น

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การบริหารด้านผู้บริหารเป็นบทบาทและภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการกำกับดูแล และปัญหาและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน การพัฒนาครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมไปสู่สภาพปัจจุบันของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และคุณธรรมครู และความคาดหวังและศรัทธาต่อครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ตลอดจนการพัฒนานักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่ภูมิหลังและลักษณะผู้เรียน การส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและพุทธศีลธรรม และการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ด้วยเหตุนี้งานวิชาการเป็นงานหลักที่มีความสำคัญยิ่ง ในการกำหนดบทบาท และภารกิจของหน่วยงาน หรือสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีทิศทางไม่ก่อให้เกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ (ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2546) เพื่อจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ในปัจจุบันให้เป็นผู้มีความรู้มีพื้นฐานทักษะด้านการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารโรงเรียนเป็นผู้นำและเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในโรงเรียนรวมทั้งเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน

แม้จะมีงานศึกษาจำนวนมากว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา หากพิจารณาเชิงลึกจะพบว่า งานส่วนใหญ่เน้นกรอบการบริหารสมัยใหม่เชิงตะวันตก เช่น การจัดการเชิงกลยุทธ์ คุณภาพการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มากกว่าการพิจารณามิติคุณธรรมและจิตวิญญาณตามแนวคิดพระพุทธศาสนา งานวิจัยจำนวนมากกล่าวถึงหลักธรรมบางหมวดเป็นเพียงฉากหลังทางทฤษฎี มิได้ศึกษาการ บูรณาการเชิงปฏิบัติ ที่ชัดเจนระหว่างหลักพุทธปรัชญาเถรวาทกับการบริหารโรงเรียน ตลอดจนยังขาดแบบจำลองหรือแนวทางที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหาร ครู และนักเรียน จะนำหลักธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ความพร้อมเชิงองค์ความรู้นี้จึงก่อให้เกิด ช่องว่างการวิจัยในประเด็นการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 กัลยาณมิตร 7 และอิทธิบาท 4 อย่างบูรณาการในบริบทโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งเป็นบริบทที่มีเอกลักษณ์ทางศาสนาและจริยธรรมแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญ การนำหลักพุทธปรัชญาเถรวาทมาช่วยแก้ปัญหา และประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จึงมิใช่เพียงการเพิ่มมิติทางศีลธรรม หากเป็นการวาง ฐานคิดใหม่ของการบริหาร ให้มีลักษณะทั้งเชิงระบบและเชิง

จิตใจ หลักพรหมวิหาร 4 ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างเกื้อกูล ลดความขัดแย้งและอคติ หลักกัลยาณมิตร 7 ส่งเสริมบทบาทครูให้เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและปัญญา ขณะที่หลักอิทธิบาท 4 ช่วยปลูกฝังแรงบันดาลใจ ความเพียร สมาธิ และปัญญาแก่นักเรียน ทำให้การพัฒนาไม่ได้หยุดอยู่เพียงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ แต่เชื่อมโยงสู่การพัฒนาคนทั้งกาย วาจา ใจ อย่างสมบูรณ์ การบูรณาการหลักธรรมเหล่านี้จึงเป็นหนทางสำคัญในการคลี่คลายปัญหาการบริหาร การจัดการเรียนรู้ และการหล่อหลอมศาสนทายาทให้มีคุณภาพทั้งด้านปัญญาและจริยธรรมควบคู่กัน

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบูรณาการหลักพุทธปรัชญาในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของพระภิกษุสามเณร โดยเฉพาะการบริหารด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านนักเรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งต้องเป็นระบบระเบียบต่อไปในอนาคต

1.2 คำถามการวิจัย

- 1.2.1 การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นอย่างไร
- 1.2.2 หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีอะไรบ้าง
- 1.2.3 การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด
- 1.3.2 เพื่อศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
- 1.3.3 เพื่อบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด
- 1.3.4 เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาของการศึกษาเรื่อง บูรณาการหลักพุทธปรัชญาในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเอกสาร

1. เอกสารชั้นปฐมภูมิ ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเอกสารที่เป็นปฐมภูมิประกอบการศึกษา ได้แก่ พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถาแปล ชุด 91 เล่ม ฉบับมหาภูมิภควิทยาลัยพุทธศักราช 2534

2. เอกสารชั้นทุติยภูมิ ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้แบ่งชั้นทุติยภูมิออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

2.1 เอกสารชั้น อรรถกถา ฎีกา อรรถกถา โยชนา

2.2 เอกสารชั้นปกรณวิเสส คือ วิสุทธิมรรค วิมุตติมรรค มลทินปัญหา

2.3 เอกสารวิชาการทางพระพุทธศาสนาทั้งที่เป็นหนังสือและตำราวิชาการ

2.4 เอกสารที่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ เอกสารทางวิชาการอื่น ๆ

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเนื้อหาของการศึกษาซึ่งประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามกรอบแนวคิด ดังนี้

- 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2) ด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
- 3) ด้านการพัฒนานักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

บูรณาการกับหลักพุทธปรัชญาประกอบด้วย

- 1) หลักพรหมวิหาร 4 กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2) หลักกัลยาณมิตร 7 กับการบริหารด้านพัฒนาครู
- 3) หลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาผู้เรียน

1.4.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดบุคคลหรือประชากรซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย 4 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญทางพุทธศาสนา จำนวน 4 รูป/คน

กลุ่มที่ 2 ผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการโรงเรียน จำนวน 4 รูป

กลุ่มที่ 3 ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ จำนวน 4 รูป/คน

กลุ่มที่ 4 ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 4 รูป/คน

กลุ่มที่ 5 คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 4 รูป/คน

1.5 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.5.1 การกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญทางพุทธศาสนา จำนวน 4 รูป/คน

กลุ่มที่ 2 ผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการโรงเรียน จำนวน 4 รูป

กลุ่มที่ 3 ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ จำนวน 4 รูป/คน

กลุ่มที่ 4 ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 4 รูป/คน

กลุ่มที่ 5 คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 4 รูป/คน

การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญทางพุทธศาสนา กลุ่มนี้เป็นแหล่งข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาโดยตรง พวกเขามีความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับพระไตรปิฎก หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ การพัฒนาตนเอง และการอยู่ร่วมกันในสังคม ข้อมูลจากกลุ่มนี้จะ เป็นรากฐานทางปัญญาในการกำหนดว่าหลักธรรมใดบ้างที่เหมาะสมและสามารถนำมาบูรณาการในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมได้

กลุ่มที่ 2 ผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการโรงเรียน กลุ่มนี้คือผู้ที่มีอำนาจและบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทาง และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน พวกเขาจะให้ข้อมูลเชิงนโยบายเกี่ยวกับการบูรณาการหลักธรรม ตั้งแต่ระดับแนวคิดไปจนถึงการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติจริง รวมถึงความท้าทายและโอกาสในการนำหลักธรรมมาใช้ในบริบทการบริหารจัดการโรงเรียนโดยรวม

กลุ่มที่ 3 ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ กลุ่มนี้เป็นผู้บริหารระดับปฏิบัติการที่รับผิดชอบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ พวกเขาสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการในการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับการบริหารงานในแต่ละวัน รวมถึงการจัดการบุคลากร การเรียนการสอน และการพัฒนานักเรียนภายใต้หลักธรรมนั้น ๆ

กลุ่มที่ 4 ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม กลุ่มนี้เป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับนักเรียนและผู้เรียน พวกเขาจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบูรณาการหลักธรรมในระดับห้องเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ พวกเขาสามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของการบูรณาการหลักธรรมต่อพฤติกรรม ทศนคติ และ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รวมถึงความท้าทายในการนำหลักการไปใช้จริงในการสอนและการอบรม

กลุ่มที่ 5 คณะกรรมการสถานศึกษา กลุ่มนี้ประกอบด้วยผู้แทนจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งมีบทบาทในการให้ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษา และกำกับดูแลการดำเนินงานของโรงเรียน พวกเขาสามารถให้มุมมองที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับการบูรณาการหลักการ ตั้งแต่การมีส่วนร่วมของชุมชน การสร้างความร่วมมือ ไปจนถึงการสะท้อนความคาดหวังจากสังคมต่อการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

1.5.2 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสารชั้นปฐมภูมิ เช่น พระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา และเอกสารชั้นรอง เช่น หนังสือ ตำรา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง

1.5.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธปรัชญาในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
2. วิเคราะห์ข้อมูลเอกสารเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และจัดทำแนวคำถามสัมภาษณ์
3. ขอคำปรึกษาและปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามที่กำหนด
5. บันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทั้งด้วยการจดบันทึกและบันทึกเสียง
6. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นการวิจัย
7. สังเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโวหาร เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

1.5.4 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แนวคำถามสัมภาษณ์แบบปลายเปิด ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

1.5.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูล 2 แนวทาง ได้แก่

1. การเก็บข้อมูลเอกสาร โดยรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย
2. การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยบันทึกข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องทันทีหลังการสัมภาษณ์

1.5.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโวหาร ประกอบด้วย

1. การตีความ ความหมายจากเอกสารและคำสัมภาษณ์
2. การวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อแยกประเด็นและสร้างหมวดหมู่ข้อมูล
3. การให้เหตุผล โดยอ้างอิงหลักฐานจากข้อมูลที่รวบรวมได้อย่างเป็นระบบ

1.5.7 การสังเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมสาระสำคัญจากข้อมูลทั้งหมด เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบที่เป็นระบบ เชื่อมโยงอย่างมีเหตุผล

1.5.8 การนำเสนอผลการวิจัย

นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบการพรรณนาวิเคราะห์ โดยประกอบด้วย

- 1) การสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์
- 2) การอภิปรายผลเชิงวิเคราะห์เปรียบเทียบกับหลักการทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3) การนำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้ และแนวทางการวิจัยในอนาคต

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

- 1.6.1 ได้ทราบถึงการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด
- 1.6.2 ได้ทราบถึงหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
- 1.6.3 ได้ทราบถึงผลการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด
- 1.6.4 ได้นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด

1.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.7.1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นงานวิจัยเชิงเอกสาร และงานวิจัยเชิงสำรวจดังต่อไปนี้

กมล ภูประเสริฐ (2535) ได้กล่าวไว้ว่า “ในปัจจุบันมีคำศัพท์ที่ใช้อยู่สองคำ คือ การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) ทั้งสองคำมีความหมายใกล้เคียงกัน แต่นิยมใช้ต่างสถานการณ์กันกล่าวคือ “การบริหาร” มักใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะ หรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่า “การจัดการ” มักใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์สาธารณะและจัดเป็นส่วนหนึ่งของราชการ เราจึงใช้คำว่าการบริหารการศึกษา ซึ่งการบริหารหมายถึง บริการประเภทหนึ่งที่จะช่วยให้กลุ่มบุคคลร่วมกันทำภารกิจได้บรรลุตามเป้าหมาย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การบริหาร หมายถึงการปกครอง เช่น บริหารส่วนท้องถิ่น, ดำเนินการจัดการ เช่น บริหารธุรกิจ”

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “พุทธวิธีบริหาร” ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น นักบริหารมีหน้าวางแผน จัดองค์การอำนวยความสะดวกและควบคุม ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยสรุป หน้าที่ของผู้บริหารมี 5 ประการ ภาษาอังกฤษย่อ คือ P-O-S-D-C ดังนี้ (1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดนโยบายและมาตรการอันเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้มีรายละเอียดที่เรียกว่าโครงการประกอบด้วย (2) การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งสายบังคับบัญชาในองค์การว่ามีตำแหน่งอะไรบ้าง แต่ละตำแหน่งมีอำนาจหน้าที่เช่นไร ใครสั่งการใคร (3) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) หมายถึง การสรรหาคูคนมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดไว้ ตามหลักแห่งการใช้คนให้เหมาะกับงาน (4) การอำนวยความสะดวก (Directing) คือ กำกับสั่งการและมอบหมายให้แต่ละฝ่ายได้ปฏิบัติงาน ตามแผนที่วางไว้ (5) การควบคุม (Controlling) คือ การติดตามดูว่าแต่ละฝ่ายปฏิบัติงานไปถึงไหน มีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นที่ใด สำคัญคือการป้องกันไม่ให้อ่อนแอต่อหน้าที่ ละทิ้งหน้าที่ หรือ ทุจริตต่อหน้าที่

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติสำหรับการบริหารงานในหนังสือ “พุทธธรรม” ไว้ในหัวข้อธรรมที่ว่าด้วยอิทธิบาท 4 กล่าวคืออิทธิบาทแปลว่าธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือที่เรียกว่าทางแห่งความสำเร็จมี 4 อย่างคือ 1) ฉันทะคือความพอใจได้แก่ความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้นและอยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ 2) วิริยะคือความเพียรได้แก่ความอาจหาญ แกล้วกล้าบากบั่นก้าวไปใจสู้ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก 3) จิตตะคือความคิดจดจ่อได้แก่การมีจิตผูกพันจดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้นไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหน และ 4) วิมังสาคือความสอบสวนไตร่ตรองได้แก่การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล

1.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกพร อักษรณรงค์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งในองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ผลการวิจัยพบว่า การใช้สมานัตตตา (การวางตัวเสมอ

ภาค) ช่วยลดกำแพงระหว่างพระภิกษุผู้บริหารกับบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นฆราวาส ทำให้การประสานงานภายในราบรื่นขึ้น

พระมหาศลาศักดิ์ ชินวโร (สิทธิโชค) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารด้วยเมตตาและมูทิตา ช่วยลดอัตราการลาออกของครูฆราวาส และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นเหมือนครอบครัว ซึ่งเป็นจุดแข็งสำคัญของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

สุพล จุมพลน้อย (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. ตัวแปรการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่าได้ตัวแปรการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มี 5 องค์ประกอบ 112 ตัวแปร 2. วิเคราะห์องค์ประกอบและร่างรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติจาก 5 องค์ประกอบ 112 ตัวแปร เหลือ 4 องค์ประกอบ 50 ตัวแปร ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสถานศึกษา มี 10 ตัวแปร 2) การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา มี 14 ตัวแปร 3) การนำแผนกลยุทธ์ไปใช้ในสถานศึกษา มี 17 ตัวแปร และ 4) การควบคุมและประเมินแผนกลยุทธ์สถานศึกษา มี 9 ตัวแปร 3. การประเมินและรับรองรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ในด้านความเป็นไปได้ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ผ่านการประเมินคิดเป็นร้อยละ 100

พระครูสุตธรรมภาณ และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาตามแนวพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมใช้หลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ผลการวิจัยพบว่า การจัดทำตารางเรียนที่แทรกการฝึกสมาธิก่อนเข้าเรียนวิชาสามัญ ช่วยให้นักเรียนสามเณรมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นร้อยละ 15-20

ประเสริฐ หล้าธรรม (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ใช้หลัก ธรรมาธิปไตย (ยึดหลักความถูกต้องและกฎหมาย) สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในการจัดสรรงบประมาณได้ดีกว่าการบริหารแบบเดิม

อรุณลักษณ์ วรินทรพันธุ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ด้านทั่วไปด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 และอยู่ใน

ระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการด้วยหลักอิทธิบาท 4 และด้านงบประมาณด้วยหลักธรรมาภิบาล

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พระปลัดสมพร กิตติโสภโณ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักโยนิโสมนสิการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้ครูใช้โยนิโสมนสิการ (การคิดอย่างถูกวิธี) ในการออกแบบแผนการสอน ทำให้นักเรียนสามเณรมีความคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) ดีขึ้นกว่าการท่องจำตามแบบเดิม

สุขุม วรณวิจิตร และคณะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัลเน้นการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ผลการวิจัยพบว่า "วิมังสา" (การใคร่ครวญ) เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาได้เหมาะสมกับงบประมาณและบริบทของโรงเรียน

พระครูใบฎีกาแสงเพชร กิตติญาโณ และคณะ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปติธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักสัปติธรรม 7 มาใช้ช่วยให้ผู้บริหารรู้จักกาลเวลา (กาลัญญุตตา) และรู้จักชุมชน (ปริสัญญุตตา) ส่งผลให้การระดมทรัพยากรจากท้องถิ่นมาสนับสนุนโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วิโรจน์ บัวมาลา และคณะ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมสู่ความเป็นเลิศตามหลักปัญญาวุฒิธรรม 4 ผลการวิจัยพบว่า การคบสัตบุรุษ (สัปติธรรมสังเสวะ) หรือการหา "กัลยาณมิตร" ทางวิชาการจากมหาวิทยาลัยภายนอก ช่วยให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมยกระดับคุณภาพวิชาการสู่มาตรฐานสากลได้เร็วขึ้น

พระมหาอธิวัฒน์ วรจโก (ทองขาว), พระครูจิระธรรมธัช, พระมหาไพฑูริย์ สิริธมโม และอริย์ธัช เลิศรวมโชค (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาหลักอปริหานิยธรรม 7 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท (2) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย (3) การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคายการวิจัยเป็นเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และ

สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 25 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล แล้วใช้การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1. หลักการบริหารนิยธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่ช่วยรักษาความมั่นคงของชุมชนทั้งทางโลกและทางธรรม ประกอบด้วย การประชุมสม่ำเสมอ ความสามัคคีในการทำงาน การรักษากฎระเบียบ การเคารพผู้อาวุโส การดูแลบุคคลในความคุ้มครอง การอนุรักษ์วัฒนธรรม และการดำรงพระจริยธรรมให้เจริญรุ่งเรือง 2. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย เน้นการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การประเมินผลอย่างเป็นธรรม และการรักษาวินัยบุคลากร เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน 3. การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย กับการบริหารงานบุคคลส่งผลให้เกิดระบบการบริหารที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม เช่น การประชุมสม่ำเสมอ การออกกฎระเบียบอย่างเป็นธรรม การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม การรักษาวัฒนธรรม และการพัฒนาระบบบริหารอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร ความโปร่งใสในการบริหาร และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มั่นคงและยั่งยืน

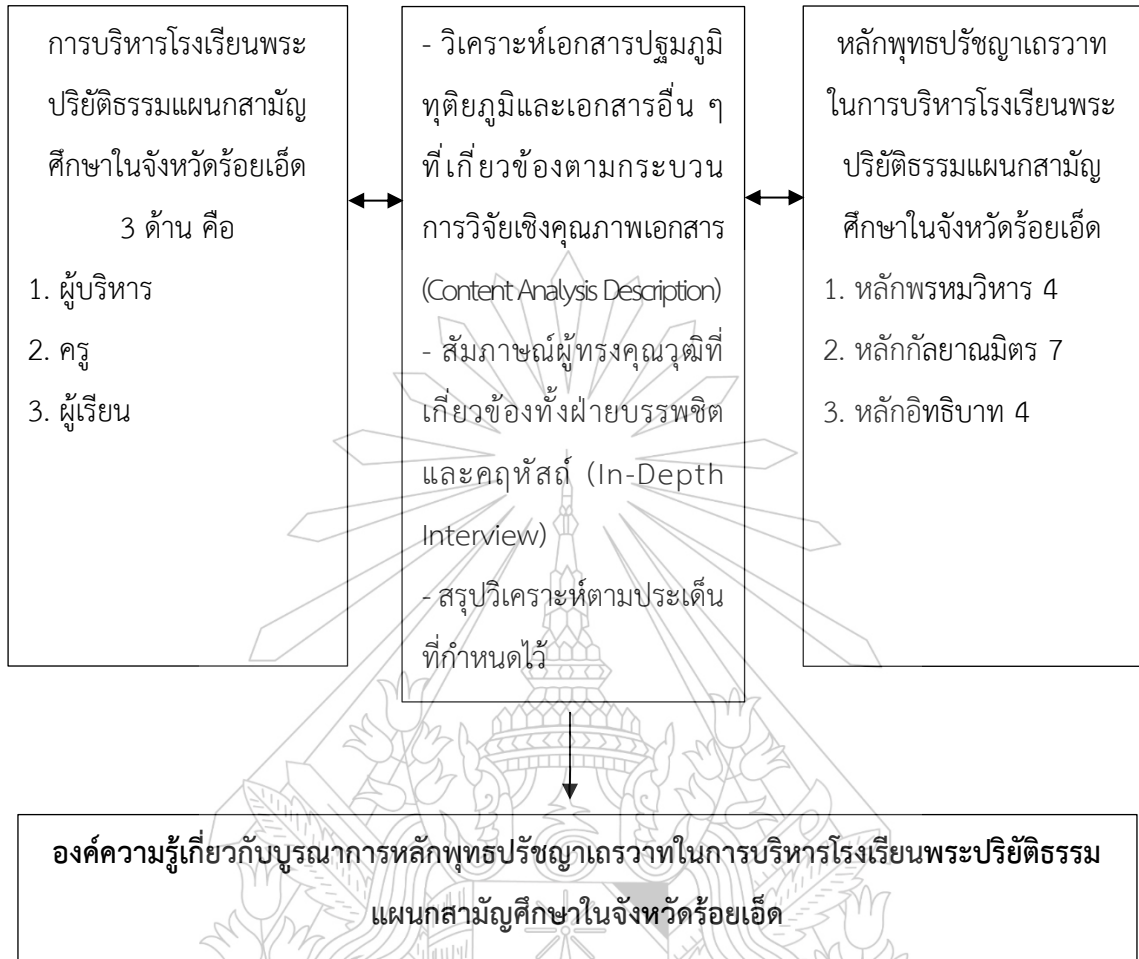
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

บูรณาการ หมายถึง การนำเอาแนวคิด หลักการ หรือองค์ความรู้จากศาสตร์ต่าง ๆ มาประสานและผสมผสานเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม โดยไม่แยกส่วน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งครบถ้วน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักพุทธปรัชญาเถรวาท หมายถึง แนวคิด หลักธรรม และทัศนะทางปรัชญาที่อิงอยู่บนคำสอนของพระพุทธเจ้าในพระไตรปิฎก ซึ่งเน้นความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิต ความทุกข์ และหนทางแห่งการดับทุกข์ โดยเน้นการปฏิบัติเพื่อการพ้นทุกข์เป็นสำคัญ ประกอบด้วย พรหมวิหาร 4 กัลยาณมิตร 7 และอิทธิบาท 4 ซึ่งสามารถนำมาบูรณาการในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีการจัดการเรียนการสอนทั้งวิชาสามัญและวิชาพระปริยัติธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม มีคุณธรรม และสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ โดยการบริหารด้านผู้บริหาร การพัฒนาครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม และการพัฒนานักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

1.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
- 2.2 บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด
- 2.3 การบริหารด้านผู้บริหาร
- 2.4 การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
- 2.5 การพัฒนานักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
- 2.6 บริบทพื้นที่ในการวิจัย
- 2.7 สรุป

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

มีนักวิชาหลายท่านที่ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกันและที่แตกต่างกัน ดังนี้

คำว่า “บริหาร” มาจากคำว่า Administration มีความหมายเหมือนกับคำว่า Management ฉะนั้น จึงมีการใช้ทั้งสองคำนี้ในลักษณะเดียวกัน แต่คำว่า Management มักจะใช้ในการบริหารองค์การหรือหน่วยงานที่มุ่งในด้านผลกำไร แต่การบริหารงานในวงการศึกษาหรือการบริหารงานในสถานศึกษานั้นด้านการจัดการศึกษามีได้มุ่งหวังผลกำไรหรือขาดทุนจึงใช้คำว่า Administration จึงจะเหมาะสมที่สุด การบริหาร (Administration) จึงเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบริหารภายในองค์กร เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพในการทำงานหรือความไร้ประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม การบริหารงานที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตขององค์การ การบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การใด ย่อม

เกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งมีนักวิชาการ และนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหาร พอสรุปได้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การปกครอง เช่น การบริหารส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดการ เช่น บริหารธุรกิจ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549) กล่าวถึงพุทธวิธีการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามศัพท์นี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือ ในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นจึงทำให้ครบทั้ง 3 รัตนะ คือ พุทธรัตนะ ธรรมรัตนะ สังฆรัตนะ รวมเรียกว่า พระรัตนตรัย พระพุทธศาสนาจึงดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 2,500 ปี เป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีบริหาร นอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพุทธพจน์เหล่านี้ก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีในการบริหารการศึกษา พุทธบริหารในครั้งนี้เป็นหน้าที่ของนักบริหาร เป็นกรอบในการพิจารณาให้สอดคล้องกับ การบริหารหน้าที่ (Function) ของนักบริหารมีอยู่ 5 ประการตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC

1. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร
2. O คือ Organizing หมายถึง การจัดการองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ
3. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
4. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ
5. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549) ได้สรุปพุทธวิธีการบริหารไว้ว่า พุทธวิธีการบริหารยึดหลักธรรมมาธิปไตยเป็นสำคัญด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้บริหารเองก็ต้องประพฤติธรรมและใช้หลักธรรมเป็นหลักในการบริหาร พุทธวิธีบริหารจึงไม่เป็นทั้งอัตตาทิปไตยและโลกาธิปไตย ผู้บริหารที่เป็นอัตตาทิปไตยที่เป็นอัตตาทิปไตยก็มักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งนึกคิดว่าถูกใจข้าพเจ้า ผู้บริหารประเภทนี้มักลงท้ายด้วยการเป็นเผด็จการ ส่วนผู้บริหารที่เป็นโลกาธิปไตยก็พยายาม

เอาใจทุกคนเพื่อให้ตนเองอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้ เขาพยายามทำให้ลูกใจทุกคนซึ่งก็เป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ ผู้บริหารประเภทนี้มักจะหนีปัญหา เมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้นภายในองค์กรก็พยายามลอยตัวหนีปัญหา ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นธรรมชาติไปเลย เขายึดถือว่าถูกต้องไม่จำเป็นต้องถูกใจข้าพเจ้าหรือต้องถูกใจทุกคน เขากล้าลงมือทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมโดยไม่พยายามลอยตัวหนีปัญหา เขาก็คิดว่าอำนาจหน้าที่มาพร้อมกับความรับผิดชอบ เขายอมเสียสละประโยชน์สุขส่วนตัวประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่มากกว่านั้นคือประโยชน์ส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าเห็นว่าจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่เพราะสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละสุขเล็กน้อยเพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่”

Wagner & Hollenbeck (1995) ให้ความหมายของการบริหารจัดการว่าเป็นกระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การดำเนินงานและการควบคุมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

พระมหาภูมิจัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมชาติสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคง และสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละคนและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์การ

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตรวัฒน์บุตร (2542) ได้กล่าวถึงการบริหารการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ ยังได้กล่าวถึง คำว่า “สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนรู้วิทยาลัย วิทยาลัย ชุมชน สถาบันหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง ส่วนความหมายของการศึกษาก็มีผู้ให้ความหมายไว้คล้าย ๆ กัน ดังนี้

1. การศึกษา คือ การรอกงาม หรือ การจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมแก่ผู้เรียน เพื่อผู้เรียนจะได้รอกงามขึ้นตามจุดประสงค์

2. การศึกษา คือ ความเจริญรอกงาม ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

3. การศึกษา คือ การสร้างเสริมประสบการณ์ให้ชีวิต

4. การศึกษา คือ เครื่องมือที่ทำให้เกิดความเจริญรอกงามทุกทางในตัวบุคคล

จากความหมายของ “การศึกษา” ข้างบนนี้พอสรุปได้ว่า การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี เมื่อนำความหมายของการบริหาร มารวมกับความหมายของการศึกษา ก็จะได้ความหมายของการบริหารการศึกษา ว่าการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี นั้นเองซึ่งมีส่วนคล้ายกับความหมายของการบริหารการศึกษา ที่มีผู้ให้ไว้ ดังนี้

1. การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

2. การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์ (2542) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการศึกษา (Administration Resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทองหล่อ เดชไทย (2534) ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสูงสุดทำอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในรัฐวิสาหกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผนไปดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

Holt (1993) กล่าวว่า การบริหาร เป็นศิลปะของการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งพร้อมด้วยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำและการควบคุม

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545) กล่าวว่า การบริหาร เป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2545) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการมีการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม ซึ่งจะทำงานดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อย และกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเสมอ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

พนัส หันนาคินทร์ (2542) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมีจัดการดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2542) กล่าวว่า การบริหาร คือการใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

จุมพล สวัสดิยากร (2542) กล่าวว่า การบริหาร คือ การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันทำงานเพื่อจุดประสงค์อย่างเดียวกัน

สิริภพ เหล่าลาภะ (2545) ได้กล่าวความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ 2 นัย คือ

1. คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า บริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ ทรธาตุ ในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า ออมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังประโยคที่ว่า ปณฺหิ บริหริตฺ สมตฺโถ แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการออมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบหรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้น

2. คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Administer และ Administration แปลความหมาย คือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้วาง ส่งเสริม และบำรุง

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2537) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศาสตร์ที่ต้องใช้ศิลป์และเทคนิคอย่างสูงเพื่อการวินิจฉัยตัดสินใจในกระบวนการวางแผนและการควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่องานนั้น

สมยศ นาวิการ (2544) ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การและสั่งการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ลักษณะที่สำคัญของการบริหาร การบริหารมีลักษณะที่สำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1. การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง มิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ถ้าจะกล่าวถึงบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่า ผู้บริหาร

2. การบริหารเป็นงานที่จุดหมายทั้งนี้ หมายความว่า ในการบริหารงานนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดหมายไว้ก่อน ไม่ว่าจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตาม ส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

3. การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายใน และภายนอกองค์กรดังเช่น ถ้าผู้บริหารต้องการปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็อาจได้โดยการจัดการเครื่องจักร เครื่องมืออันทันสมัยมาใช้จัดการฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร

และผู้ปฏิบัติงานด้วย ตัวอย่างผลกระทบต่อสังคมภายนอกเป็นต้นว่าถ้าองค์กรนั้น ๆ มีนโยบายที่จะทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น ส่งเสริมการศึกษาในชุมชนโดยให้การศึกษา หรือบริจาคเงินก่อสร้างโรงเรียนก็นับว่าองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภายนอก องค์กรหรือองค์กรบางแห่งอาจไม่นำพาต่อความเดือดร้อนรำคาญ ซึ่งองค์กรของตนก่อขึ้น เช่น สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นผลของการบริหารอันมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

4. การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคน ธุรกิจก่อตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่มคน มิใช่เป็นความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพียงบุคคลเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะว่าคนเราย่อมมีขอบเขตความสามารถจำกัดทั้งด้านกำลังกาย กำลังสมองและเวลา จึงจำต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลมาช่วยกัน

5. การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็แต่โดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่น ๆ นอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจ ทั้งนี้เนื่องจากบรรดาเจ้าของ เช่น ผู้ถือหุ้นอาจไม่มีเวลาหรือความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารองค์กร

6. การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็แต่โดยการใช้ความรู้ความชำนาญ และการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การบริหารเป็นวิชาซีพอย่างหนึ่ง ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติโดยตรง แต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความชำนาญในการบริหารอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ ฯลฯ

7. การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สิ่งที่จะแสดงให้เห็นว่า การบริหารดำเนินไปอย่างไร ได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั้น ก็คือ ผลงาน เพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องวัดความสามารถทางการบริหาร

8. เจ้าของธุรกิจไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ผู้บริหารเสียเองโดยทั่วไปแล้ว (ยกเว้นองค์กรขนาดเล็ก) คณะผู้บริหารมักจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ที่มีความสามารถทางการบริหารทำหน้าที่ในนามของเจ้าของธุรกิจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2547) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้นำกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคนและวัสดุ สามารถประสานเข้าด้วยกันเพื่อรวมกันทำงานเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพได้ และขนาดเดียวกันจะต้องจัดการนำเอาองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับ จะต้องมีการบริหาร ตน บริหารคน และบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องมีการมองการณ์ไกล เพื่อเป็นแนวทางที่ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้องค์ประกอบการบริหารให้ถูกกับงาน ถูกกับคนโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน และประสบความสำเร็จ

2.1.2 กระบวนการบริหารเชิงระบบในโรงเรียน

ความหมายของระบบ

ประชุม รอดประเสริฐ (2543) ได้ให้ความหมายของระบบไว้ใน 2 ลักษณะ คือ ความหมายที่เป็นนามธรรม ซึ่งหมายถึง วิธีการ (Method) การปฏิบัติงานที่มีรูปแบบ และขั้นตอนที่ไม่ตายตัวอาจผันแปรตามสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่กำหนดให้ และความหมายที่เป็นรูปธรรมหมายถึง สรรพสิ่ง (Entity) ที่ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และพึ่งพาค้ำค้ำกัน โดยมีส่วนหนึ่งเป็นศูนย์กลางของระบบ

สมยศ นาวิการ (2545) ได้ให้ความหมายของระบบ (System) หมายถึง อาจจัดได้ว่าเป็นกลุ่มของส่วนที่เกี่ยวข้องกัน และมีความสัมพันธ์กันในเชิงที่จะต้องบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551) ได้กล่าวว่า ระบบ หมายถึง กลุ่มหนึ่งขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างกันและมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำให้กิจกรรมให้ได้ผลสำเร็จตามความต้องการ

Robbins, Bergman, Stagg, & Coulter (2006) ได้นิยามไว้ว่า ระบบ คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกันและความสัมพันธ์ซึ่งกัน ซึ่งกำหนดวิธีการปฏิบัติให้เป็นเอกภาพหรือบรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ระบบ หมายถึง กลุ่มหนึ่งขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างกันและมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสัมพันธ์ในเชิงที่จะต้องบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

องค์ประกอบของระบบ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของระบบไว้ใกล้เคียงกัน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมเพื่อนำเสนอ ดังนี้

อรนุช มหัทธยมนท์ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของระบบ ได้แก่

1. สิ่งเข้าหรือการนำเข้า (Input) เกี่ยวข้องกับการรับและผสมองค์ประกอบเบื้องต้นที่ผ่านเข้าสู่ระบบเพื่อผ่านกระบวนการ ตัวอย่างเช่น วัตถุดิบ พลังงาน ข้อมูล แรงงาน ซึ่งจะต้องได้รับการจัดการเพื่อที่จะผ่านเข้าสู่กระบวนการที่จัดเตรียมไว้

2. กระบวนการ (Process) เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้การเปลี่ยนสิ่งเข้าให้เป็นสิ่งออก ตัวอย่างเช่น กระบวนการผลิต กระบวนการหายใจของมนุษย์หรือกระบวนการคำนวณทางคณิตศาสตร์

3. สิ่งออก หรือการนำออก (Output) เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายองค์ประกอบที่เกิดจากกระบวนการในการเปลี่ยนไปสู่จุดหมายปลายทาง เช่น สินค้าสำเร็จรูป การบริการหรือสารสนเทศ เพื่อการจัดการสิ่งออกมาสู่สิ่งแวดล้อม อาจมีทั้งสิ่งออกที่เป็นผลิตภัณฑ์ (Product) เป็นสินค้าหรือการบริการ (Service) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม

4. ผลย้อนกลับ (Feedback) ได้แก่ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของระบบ

5. การควบคุม (Control) เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ และการประเมินผลย้อนกลับเพื่อว่าระบบดำเนินงานไปในทิศทางที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้หรือไม่

จันทรานี สวงวนนาม (2551) ได้กำหนดองค์ประกอบของระบบทางการบริหารไว้ว่า ประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารทุกๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และ แรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นส่วนร่วมเริ่มต้น และเป็นตัวสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร

2. กระบวนการ (Process) คือ การนำเอาปัจจัยทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อย ๆ รวมกันอยู่หลายระบบ ครอบคลุม ตั้งแต่การบริหารจัดการ การนิเทศ การวัดผลและประเมินผล การติดตามตรวจสอบ เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าสู่กระบวนการทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลลัพธ์ (Product or Output) เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำปัจจัยมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ผลกระทบ (Outcome or Impact) เป็นผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ซึ่ง อาจจะเป็นสิ่งที่คาดหวังหรือไม่คาดหวังมาก่อน

Lunenburg & Ormstein (1996) กล่าวว่า องค์ประกอบของระบบประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพ ผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับ และสภาพแวดล้อม ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) คือ ทรัพยากรที่เป็นบุคคล วัสดุอุปกรณ์งบประมาณข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการผลิต และการบริการ

2. กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) คือ การใช้เทคโนโลยีและหน้าที่ในการบริหารปัจจัยนำเข้าไปสู่กระบวนการแปรสภาพ

3. ผลผลิต (Outputs) คือ ผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กร

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลผลิต หรือกระบวนการขององค์กรที่เป็นตัวกำหนดปัจจัยนำเข้าในการดำเนินงานครั้งต่อไป ข้อมูลสารสนเทศนี้อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งในกระบวนการแปรสภาพและผลผลิตในอนาคต

5. สภาพแวดล้อม (Environment) คือ สภาพแวดล้อมรอบองค์กร ซึ่งได้แก่ แรงผลักดันทางสังคม การเมือง และระบบเศรษฐกิจที่มากกระทบองค์การ

สรุปได้ว่า ระบบ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนหลัก คือ สิ่งที่ป้อนเข้าไปหรือ ข้อมูลนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Output) หรือผลผลิต (Product) ซึ่งจะต้องมีส่วนสัมพันธ์ซึ่งกันและกันทำงานร่วมกันได้ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงาน การทำงานของ

ระบบเมื่อได้ผลลัพธ์ออกมาผลลัพธ์นั้นอาจทำให้เกิดผลกระทบได้ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่ คาดคิดมาก่อนตลอดจนข้อมูลย้อนกลับ ที่เกี่ยวกับผลผลิต หรือกระบวนการขององค์การที่เป็นตัวกำหนดปัจจัยนำเข้าในการดำเนินงานครั้งต่อไป

ทฤษฎีเชิงระบบ

ผู้คิดค้นทฤษฎีระบบเป็นคนแรก คือ ลุดวิก วอน เบอ์ทาแลฟฟี (Ludwig Von Bertalanffy) เป็นผู้นำแนวคิดและทฤษฎีระบบเข้ามามีบทบาทกำหนดแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์การและการบริหารในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 20 ได้เน้นให้มององค์การในสภาพที่เป็นระบบ (จันทรานี สงวนนาม, 2551)

จันทรานี สงวนนาม (2551) กล่าวว่า หลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ ได้แก่

1. ทฤษฎีระบบนั้นระบบจะต้องเป็นระบบเปิด (Open System) กล่าวคือ จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยได้รับอิทธิพล หรือผลกระทบตลอดเวลาจากสภาพแวดล้อม
2. มีรูปแบบของการจัดลำดับ (The Hierarchical Model) ในลักษณะของระบบใหญ่ และระบบย่อยที่สัมพันธ์กัน
3. มีรูปแบบของปัจจัยป้อนเข้าและผลผลิต (Input Output Model) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลของปฏิสัมพันธ์ที่มีกับสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มต้นจากปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตตามลำดับเป็นองค์ประกอบของระบบ
4. แต่ละองค์ประกอบของระบบจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กันหรือมีผลกระทบต่อกันและกัน (The Entities Model) หมายความว่าถ้าองค์ประกอบของระบบตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนไปก็จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบตัวอื่นด้วย
5. ทฤษฎีระบบเชื่อในหลักการของการมีเหตุผลของสิ่งต่าง ๆ (Cause and Effect) ซึ่งเป็นหลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้ทฤษฎีระบบไม่เชื่อผลของสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เกิดจากเพียงสาเหตุเดียว แต่ทฤษฎีระบบเชื่อว่าปัญหาทางการบริหารที่เกิดขึ้นมักจะมีสาเหตุที่มากกว่าหนึ่งสาเหตุ
6. ทฤษฎีระบบจะมองทุก ๆ อย่างในภาพรวมขององค์ประกอบมากกว่าที่จะมองเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบ
7. ทฤษฎีระบบคำนึงถึงผลของการปฏิบัติที่เป็นผลผลิต (Output/Product) มากกว่ากระบวนการ (Process) ซึ่งผลสุดท้ายของงานที่อาจได้รับอาจมีมากมายหลายสิ่งซึ่งก็คือผลกระทบ (Out Come/Impact) ที่เกิดขึ้นตามมาในภายหลังนั่นเอง
8. ทฤษฎีระบบจะมีกระบวนการในการปรับเปลี่ยนและป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) เพื่อบอกให้รู้ว่าระบบมีการเบี่ยงเบนอย่างไรควรแก้ไขที่องค์ประกอบใดของระบบซึ่งก็คือรูปแบบของการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Model) นั่นเอง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีระบบนั้นระบบจะต้องเป็นระบบเปิดเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมมีรูปแบบในลักษณะของระบบใหญ่ และระบบย่อยที่สัมพันธ์กัน องค์ประกอบของระบบปฏิสัมพันธ์ที่มีกับสิ่งแวดล้อม ประกอบปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต ถ้าองค์ประกอบของระบบตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงก็จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนขององค์ประกอบตัวอื่นด้วย

รูปแบบของการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Model)

จันทรานี สวงวนนาม (2551) กล่าวไว้ว่า การนำเอาทฤษฎีระบบหรือวิธีระบบมาใช้ในการบริหารองค์การหากนำมาใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสม ระบบก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพในทางตรงกันข้ามหากนำมาใช้ไม่ถูกต้องหรือองค์ประกอบแต่ละส่วนของระบบไม่สัมพันธ์กันก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์การได้ ดังนั้นการนำเอาทฤษฎีระบบมาใช้ จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ระบบที่เรียกว่า System Analysis ควบคู่ไปด้วย การวิเคราะห์ระบบจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า หากผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัญหานั้นจะเกิดจากองค์ประกอบใดของระบบ มีความสัมพันธ์เกี่ยวของกันหรือไม่ อย่างไร ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยให้ทราบถึงประเภทของปัญหา จุดที่ต้องได้รับการพัฒนาแก้ไขหรือปรับปรุงได้มากขึ้น การแก้ไขปรับปรุงก็จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบมิใช่แก้ไขเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น

การบริหารเชิงระบบกับการพัฒนาสถานศึกษา

Hoy & Miskel (2013) ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีในฐานะระบบสังคมไว้ว่าสถานศึกษาเป็นองค์การที่เป็นทางการ (Formal Organization) ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญหรือระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อกันและกันดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) อย่างเป็นทางการในลักษณะขององค์การแบบราชการที่ได้ออกแบบและจัดขึ้นเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ
2. บุคคล (Individual) ซึ่งเน้นศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการ (Needs) เป้าหมาย ความเชื่อ การรับรู้ความเข้าใจ ในบทบาทของงานที่รับผิดชอบ โดยที่ศักยภาพของบุคคลจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. วัฒนธรรม (Culture) คือ ลักษณะของการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรในองค์การ อันส่งผลให้องค์การมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง
4. การเมือง (Politics) เป็นระบบของความสัมพันธ์ของอำนาจที่ไม่เป็นทางการซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อการต้านทานระบบควบคุมอื่น ๆ

ภายใต้ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ยังมีสิ่งที่เป็นเงื่อนไขหรือแรงผลักดันจากเทคโนโลยีหลัก (Technological Core) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ขององค์การซึ่งองค์การจะต้องดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการดำรง

ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อการอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าที่เกิดขึ้นขององค์กร และรูปแบบระบบสังคม ในสถานศึกษา เป็นระบบสังคมที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ประกอบด้วย แรงผลักดันสิ่งแวดล้อม (Environmental Constrains) ทรัพยากรมนุษย์และเงินทุน (Human and Capital Resources) ภารกิจและนโยบายของคณะกรรมการโรงเรียน (Mission and Board Policy) วัสดุและวิธีการ (Materials and Methods) และอุปกรณ์ (Equipment)

2. กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) ประกอบด้วย ระบบโครงสร้าง (Structure System) ระบบวัฒนธรรม (Cultural System) ระบบการเมือง (Political System) และระบบปัจเจกบุคคล (Individual System)

3. ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) การขาดเรียน (Absenteeism) การออกกลางคัน (Dropout Rate) และคุณภาพโดยรวม (Overall Quality)

4. สิ่งแวดล้อม (Environment) คือ สรรพสิ่งที่อยู่นอกองค์กร สถานศึกษาเป็นระบบสังคม การกำหนดขอบเขตขององค์กรบางครั้งก็ทำได้ไม่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับกันว่าสิ่งแวดล้อมเกี่ยวข้องและส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สิ่งแวดล้อมเป็นแหล่งของพลังงานหรือปัจจัยนำเข้าในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรต่าง ๆ ค่านิยม เทคโนโลยีความต้องการ และประวัติศาสตร์ซึ่งเป็นแรงผลักดันและโอกาสในการดำเนินงานขององค์กร เมื่อเป็นเช่นนี้สิ่งแวดล้อมในลักษณะใดที่เป็นแรงผลักดันหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์กรหรือการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งสิ่งแวดล้อมวงกว้าง และสิ่งแวดล้อมเฉพาะที่อยู่ใกล้สถานศึกษาล้วนมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและกิจกรรมของสถานศึกษา

ทั้งนี้ฮอยและมิสเกล อธิบายไว้ว่ารูปแบบระบบสังคม ดังภาพที่ 4 มีกลไกข้อมูลย้อนกลับในสองลักษณะ คือ ข้อมูลย้อนกลับภายใน (Internal Feedback Loops) และข้อมูลย้อนกลับจากภายนอก (External Feedback Loops) ลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นทางการของสถานศึกษาและกลุ่มไม่เป็นทางการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคนในสถานศึกษาข้อมูลย้อนกลับทำให้แต่ละคนทราบว่าโครงสร้างและกลุ่มไม่เป็นทางการมีผลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนอย่างไร เช่น ระบบการประเมินผลการดำเนินงาน ระบบการให้สิ่งตอบแทน และความคาดหวังของกลุ่มครูต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานควบคุมนักเรียน เป็นต้น รูปแบบระบบสังคมเป็นมุมมองแบบพลวัต (Dynamic) ที่มีกลไกข้อมูลย้อนกลับ และองค์ประกอบต่าง ๆ มีเหตุการณ์ทั้งดีไม่ดีขึ้นหรือไม่ส่งผลใดๆอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา ลักษณะที่เห็นได้ชัดเจนเกี่ยวกับพลวัตรหรือการเปลี่ยนแปลงของระบบอาจดูจากพฤติกรรมของนักเรียน ครูและผู้บริหารที่ส่งผลกระทบซึ่งกันและกันการวิเคราะห์ระบบมี

นอกจากนี้ Owens (1998) เสนอแนวคิดทฤษฎีระบบไว้ว่า สถานศึกษาที่เป็นระบบประกอบด้วย

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) จากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ความรู้ที่มีอยู่ของสังคมนั้น ๆ ค่านิยม เป้าหมายที่มีการคาดหวัง และงบประมาณ เป็นต้น
2. กระบวนการ (Process) ของระบบย่อยต่าง ๆ เช่น โครงสร้าง คน เทคโนโลยีและงาน เป็นต้น
3. ผลผลิต (Outputs) ที่กลับคืนสู่สิ่งแวดล้อมหรือสังคม

สถานศึกษาเป็นระบบเปิดที่ประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อกันและกัน รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารเชิงระบบกับการพัฒนาสถานศึกษา

สรุปได้ว่า สถานศึกษาในฐานะเป็นองค์การทางสังคม มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมอันพึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุขนั้น ตามแนวคิดการจัดการศึกษาเชิงระบบนั้นต้องคำนึงถึงรูปแบบระบบสังคมในสถานศึกษาที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพ ระบบผลผลิต และสิ่งแวดล้อม สำหรับสิ่งแวดล้อมภายนอกจะมีปฏิกริยาและส่งผลกระทบต่อผลผลิตและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ระบบ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จของโรงเรียน

2.1.3 การบริหารเชิงพุทธปรัชญาในบริบทโรงเรียนพระปริยัติธรรม

โรงเรียนพระปริยัติธรรม เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเฉพาะพระภิกษุสามเณรที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชน และได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาเล่าเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้และการจัดการศึกษาแผนกบาลีและนักธรรมควบคู่กันไป โดยการกำกับดูแลของแม่กองธรรมและแม่กองบาลี โดยมีนักวิชาการต่าง ๆ ให้ความหมายไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติ พ.ศ. 2562 (2562) ได้ให้ความหมายว่า โรงเรียนหมายความว่า สถานศึกษาที่วัดจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาทั้งแผนกบาลีสนามหลวงและแผนกธรรมสนามหลวง ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

กองพุทธศาสนศึกษา (2527) ได้ให้ความหมายว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่วัดจัดตั้งขึ้นเพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติของกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2546) ได้ให้ความหมายว่า สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานั้น เป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาของคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2514 เป็นต้นมา

สุภาพร มากแจง และสมปอง มากแจง (2542) ได้ให้ความหมายว่า ปัจจุบันคณะกรรมการการศึกษาของสงฆ์และสภามหาวิทยาลัยสงฆ์ได้ดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรให้ได้ศึกษาวิชาการทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ การศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นหลัก โดยป้องกันมิให้มีการเปลี่ยนแปลงพระธรรมวินัยให้ผิดไปจากพระบาลีในพระไตรปิฎก ซึ่งมีทั้งสิ้น 4 หลักสูตร คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรม หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกบาลี หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และหลักสูตรปริยญาตรีในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง โดยจำแนกไว้เป็น 2 หลักสูตร คือ กลุ่มหลักสูตรที่ศึกษาเฉพาะวิชาการทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ซึ่งจัดเป็นหลักสูตรพระปริยัติธรรมและกลุ่มที่ศึกษาหลักสูตรการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนา ร่วมกับวิชาการสายสามัญอื่น ๆ ได้แก่ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และหลักสูตรปริยญาตรีมหาวิทยาลัยสงฆ์ จัดเป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมแบบประยุกต์

ทศพร น้อมวงศ์ (2547) ได้ให้ความหมายว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร และหลักสูตรพระปริยัติธรรม เป็นหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายการศึกษาในการปลูกฝังให้พระภิกษุสามเณร มีความรู้ มีทักษะในวิชาธรรมะและวิชาสามัญ

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมเกิดขึ้นหลังจากโรงเรียนวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัดถูกยกเลิกตามมติมหาเถรสมาคม กรมการศาสนาและต่างกรมลงความเห็นว่าจะตั้งโรงเรียนสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรให้ได้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญควบคู่กันไป ด้วยโดยไม่มีการสมทบสอบให้กระทรวงศึกษาธิการ

การบริหารเชิงพุทธปรัชญา

หลักการบริหารเชิงพุทธปรัชญา เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่ามากกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปี หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหารจัดการมีอยู่มากมาย ซึ่งนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงพุทธปรัชญาในบริบทโรงเรียนพระปริยัติธรรม ไว้หลากหลายแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ (2563) ได้ระบุว่า การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) การครองตน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกมาด้วยการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำงานด้วยความมุ่งมั่นให้งานที่ทำนั้นสำเร็จ และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เอาใจใส่ต่องานหรือหน้าที่ของตนโดยไม่ประมาทเลินเล่อ รักษาวาจาอย่างเคร่งครัด ไม่ให้คลาดเคลื่อน พูดจริง ทำจริง โดยคำนึงถึงผลของงาน ไม่ใช่อารมณ์ของตนเป็นหลักและ

เป็นคนใจกว้างพร้อมรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น 2) การครองคน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกมาด้วยการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ ในด้านความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสามัคคีเกิดการรวมกลุ่มกันในการทำงานมีความ ยุติธรรมต่อตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อกับงานด้วยความเต็มใจและเสมอภาคกัน และ 3) การครองงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารได้แสดงออกมาด้วยการประพฤติปฏิบัติงานด้วยความขยันและมีความรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นปฏิบัติงาน โดยยึด หลักผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก คำนึงว่า หากความรู้ใหม่ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเสมอและ เชิดชูผู้มีผลงานดีเด่นเสมอ

วิชรินทร์ พร้อมใจ (2562) ได้ระบุว่า การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา คือ หลักการ แนวทางในการนำหลักการทางพระพุทธศาสนามาใช้การบริหาร ทั้งการบริหาร คนในองค์กร บริหารงานตลอดการใช้การบริหารเชิงพุทธ มาเป็นแนวทาง หรือเป็นหลักแห่งการชี้ทางการ ดำเนินการอย่างถูกต้องและที่อิงตามความเหมาะสม

ธีรังกูร วรบำรุงกุล (2562) ได้ระบุว่า การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยจริยธรรม 3 ประการ คือ 1) จริยธรรมด้านการครองตน (รู้ตน) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักการเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการครองตน 4 ประการ คือ พุดจริง (สัจจะ= Truth and honesty) ช่มใจ (ทมะ=Taming and training oneself) อุตทน (ขันติ=Tolerance) และใจกว้าง (จาคะ= Liberality) 2) จริยธรรมด้านการครองคน (รู้คน) การครองคนเป็นทักษะความรู้ในการบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ทางสังคม การเข้ากับผู้อื่นได้ และ 3) จริยธรรมด้านการครองงาน (รู้งาน) คือ ความรอบรู้เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ในแผนบรรจุดุสิตากร อำนวยบริการ และติดตามประเมินผล ความรู้เรื่องงานมี 2 ลักษณะ คือ รู้เท่าและรู้ทัน

พรณประภา ใจดี และปริญญา มีสุข (2560) ได้ระบุว่า การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการครองงานมีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการครองคน และบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการครองตน ตามลำดับ

ดวงฤดี ศิริพันธ์ และสุนทรี วรรณไพเราะ (2560) ได้ระบุว่า การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ด้าน คือ 1) จริยธรรมต่อตนเอง เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ประพฤติปฏิบัติตน เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตามได้ปฏิบัติตาม 2) จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมผู้นำที่สามารถชักนำ โนมน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนแก่ผู้ตามผู้นำที่ดี และ 3) จริยธรรมต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมผู้นำที่จะต้องแสดงออกถึงความ

ตระหนักถึงความพึงพอใจ ความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตัวเอง ความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่ในงานที่ทำ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่ได้รับ และไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์ของผู้อื่น การคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม รวมถึงการรู้จักค้นคว้าทดลอง คิดค้น และรู้จักแก้ไขปรับปรุงงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

ภาวณี อิศรา (2560) ได้ระบุว่า การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักการตามหลักคุณธรรม 3 มิติ คือการครองตน การครองคน และการครองงาน เพราะเป็นผู้นำและกำกับนโยบายการศึกษาของประเทศชาติลงสู่การปฏิบัติโดยตรงที่คาดหวังว่าจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคมและประเทศชาติต่อไป การแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่สูงขึ้น น่าจะเหมาะสมกับสถานการณ์บ้านเมืองหรือสังคมโลกในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาคณาจารย์ของชาติให้สูงขึ้นและยั่งยืนต่อไป

พระครูสมุห์บัญชา วฑฒโน คันทรง และพระครูกิตติญาณวิสิฐ หอมหวาน (2559) ได้ระบุว่า การบริหารเชิงพุทธในการบริหารสถานศึกษานั้น ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมในการใช้หลักธรรม คือ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานสถานศึกษาอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานมีความซื่อตรงซื่อสัตย์พูดจริงทำจริงมีความเป็นผู้นำที่ดีมีความเสมอภาคยุติธรรมไม่เอนเอียง รับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างจริงจังความเอาใจใส่ ดูแลสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ที่ยกย่องเอาใจใส่ตามกาลอย่างเหมาะสมมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานด้วยความอดสาหะไม่ย่อท้อกล้าเผชิญปัญหาบริหารงานโดยยึดหลักการและความถูกต้อง ในการบริหารงานคุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการบริหารเป็นสิ่งกำกับควบคุมและสร้างสำนึกในการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของกฎ กติกากฎหมาย และศีลธรรมขององค์การหรือสังคม ซึ่งเป็นเครื่องมือให้คนเคารพตนเองและผู้อื่นทำสิ่งที่เป็ประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น เมื่อผู้บริหารใช้หลักการครองตน ครองคน และครองงาน ในการบริหารงานผู้ร่วมงานจะมีความเข้าใจที่ดียิ่งก่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะก่อให้เกิดการบริหารงานและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สุธานศ เพชรโปรี และบรรจบ บรรณรุจิ (2559) ได้ระบุว่า การบริหารเชิงพุทธสถานศึกษา มีหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษาด้านครองตน มีจำนวน 19 หลักธรรม ด้านครองคน มีจำนวน 15 หลักธรรม และด้านครองงาน มีจำนวน 19 หลักธรรม ซึ่งการประยุกต์ใช้หลักธรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับผู้ปกครองหรือผู้นำที่ปรากฏในพระไตรปิฎก รวมทั้งควรมีความอดทนอดกลั้นมีจิตใจหนักแน่นมั่นคง เป็นผู้นำที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม ความซื่อสัตย์มีความละเอียดรอบคอบ ไม่ทำความชั่วและเกรงกลัวผลของความชั่ว ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ปวงชนหรือหมู่คณะ เป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ (2557) ได้ระบุว่า การบริหารเชิงพุทธของสถานศึกษามี 3 ด้าน คือ

- 1) จริยธรรมต่อตนเอง เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ประพฤติปฏิบัติตน เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตามได้ปฏิบัติตาม โดยยึดหลักทวาราวาสธรรม 4 ประการ ในการปฏิบัติตนในการทำงานได้แก่ สัจจะ คือความซื่อสัตย์ทางกาย คือ ประพฤติด้วยความสุจริต ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ทางวาจา คือ พูดความจริงและมีความจริงใจ ทมะ คือ การฝึกตนให้มีการปรับปรุงตัวทั้งในด้านจิตใจและการกระทำด้วยปัญญา เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในหน้าที่การงานหรือสิ่งที่กระทำอยู่ ชั้นดี คือ ความอดทนต่อความยากลำบากในการทำงาน คำตำหนอกจากผู้อื่นที่อาจสร้างความขุ่นเคืองใจอันไม่พึงปรารถนา และจาคะ คือ ความเสียสละความสุขและผลประโยชน์ของตนรวมถึงการละจากกิเลส รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความทุกข์ร่วมกับผู้อื่น
- 2) จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมผู้นำที่สามารถชักนำโน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนแก่ผู้ตามผู้นำที่ดีต้องมีหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา เป็นความรักความปรารถนาดีความหวังให้ผู้อื่นมีความสุข กรุณา เป็นความสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ขมขื่นตา เป็นความรู้สึกร่วมยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข และอุเบกขา ได้แก่ความรู้สึกรวมเฉยการเป็นกลาง ไม่ลำเอียงฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด มีความยุติธรรมในการที่จะให้รางวัลเมื่อกระทำความดี และการลงโทษตามเหตุและผลเมื่อกระทำผิด และ
- 3) จริยธรรมต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมผู้นำที่จะต้องแสดงออกถึงความตระหนักความพึงพอใจความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตน ความขยันหมั่นเพียรเอาใจใส่ในงานที่ทำ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากที่ได้รับและไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์ของผู้อื่นการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมตามหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ คือ ความพอใจ ความเต็มใจ การทำงานด้วยความสุข มีความทุ่มเทความสามารถ และปรารถนาเพื่อที่จะทำงานให้ดีที่สุด ด้วยการรักในงานของตนชอบในงานของตนวิริยะ คือความขยันหมั่นเพียรที่จะทำงานหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีที่สุด ไม่ย่อท้อเมื่อเกิดอุปสรรค และความยากลำบากต่าง ๆ ด้วย การมองปัญหาหรืออุปสรรคที่ขัดขวางต่อการทำสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและต้องเอาชนะให้สำเร็จ จิตตะ คือ ความเอาใจใส่และใจจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำ มีสมาธิมั่นคงอยู่กับงานไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่ทำ และทำงานด้วยความตั้งใจที่จะให้งานนั้นสำเร็จมีการศึกษารายละเอียดของงานอย่างลึกซึ้ง มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงานที่ทำเรียนรู้และพัฒนาอยู่ตลอดเวลาวิมังสา คือ การมีเหตุมีผลในการตัดสินใจความไตร่ตรองและพิจารณาตรวจสอบในงานที่กำลังทำ รวมถึงการรู้จักค้นคว้าทดลองคิดค้น และรู้จักแก้ไขปรับปรุงงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การบริหารเชิงพุทธปรัชญาในบริบทโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา คือ กระบวนการหรือแนวทางที่ก่อให้เกิดความเหมาะสมทางด้านพฤติกรรมของมนุษย์มุ่งเน้นการบริหารทางกาย และบริหารใจ มีระเบียบการวินิจฉัยสั่งการหรือการแก้ปัญหาซึ่งต้องอาศัยข้อเท็จจริงหลักเหตุผล และกฎเกณฑ์อย่างเหมาะสมซึ่งทำให้การบริหารเกิดคุณค่าต่อองค์กร โดยการนำหลัก

พุทธธรรมที่มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของคนเราทุกคน ที่สั่งสอนให้คนเราประพฤติดี ปฏิบัติชอบและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับบุคคลและสถานการณ์ เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและสร้างความสงบสุขในสังคม จนเกิดองค์ความรู้ ความเข้าใจโดยไม่มีอคติต่อผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องและเป็นธรรม ซึ่งกฎเกณฑ์เหล่านี้จะเป็นกรอบการบริหารที่ดีที่สอดคล้องกับทุกสถานการณ์

2.1.4 สรุป

การบริหาร เป็นกระบวนการในการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับ จะต้องมีการบริหาร ตน บริหารคน และบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องมีการมองการณ์ไกล เพื่อเป็นแนวทางที่ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้องค์ประกอบการบริหารให้ถูกกับงาน ถูกกับคน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน และประสบความสำเร็จ เป็นระบบ ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนหลัก คือ สิ่งที่ป้อนเข้าไปหรือข้อมูลนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Output) หรือผลผลิต (Product) ซึ่งจะต้องมีส่วนสัมพันธ์ซึ่งกันและกันทำงานร่วมกันได้ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงาน การทำงานของระบบเมื่อได้ผลลัพธ์ออกมา ผลลัพธ์นั้นอาจทำให้เกิดผลกระทบได้ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่คาดคิดมาก่อนตลอดจนข้อมูลย้อนกลับ ที่เกี่ยวกับผลผลิต หรือกระบวนการขององค์การที่เป็นตัวกำหนดปัจจัยนำเข้าในการดำเนินงาน โดยมีทฤษฎีระบบนั้นระบบจะต้องเป็นระบบเปิดเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมมีรูปแบบในลักษณะของระบบใหญ่ และระบบย่อยที่สัมพันธ์กัน องค์ประกอบของระบบปฏิสัมพันธ์ที่มีกับสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย กระบวนการ และผลผลิต ถ้าองค์ประกอบของระบบตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงก็จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนขององค์ประกอบตัวอื่นด้วย

สถานศึกษาในฐานะเป็นองค์การทางสังคม มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมอันพึงประสงค์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุขนั้น ตามแนวคิดการจัดการศึกษาเชิงระบบนั้น ต้องคำนึงถึงรูปแบบระบบสังคมในสถานศึกษาที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ แปรสภาพ ระบบผลผลิต และสิ่งแวดล้อม สำหรับสิ่งแวดล้อมภายนอกจะมีปฏิกริยา และส่งผลต่อผลผลิตและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ระบบ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จของโรงเรียน และการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมเกิดขึ้นหลังจากโรงเรียนวิสามนัญศึกษาสำนักเรียนวัดถูกยกเลิกตามมติมหาเถรสมาคม กรมการศาสนาและต่างกรมลงความเห็นว่าจะตั้งโรงเรียนสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรให้ได้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญควบคู่กันไปด้วยโดยไม่มีกรรมสอบให้กระทรวงศึกษาธิการ และมีการบริหารเชิงพุทธปรัชญาในบริบทโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ กระบวนการหรือแนวทางที่ก่อให้เกิดความเหมาะสมทางด้านพฤติกรรมของ

มนุษย์มุ่งเน้นการบริหารร่างกาย และบริหารใจ มีระเบียบการวินัยสั่งการหรือการแก้ปัญหาซึ่งต้องอาศัยข้อเท็จจริง หลักเหตุผล และกฎเกณฑ์อย่างเหมาะสมซึ่งทำให้การบริหารเกิดคุณค่าต่อองค์กร โดยการนำหลักพุทธธรรมที่มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของคนเราทุกคน ที่สั่งสอนให้คนเราประพฤติดี ปฏิบัติชอบและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับบุคคลและสถานการณ์ เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและสร้างความสงบสุขในสังคม จนเกิดองค์ความรู้ ความเข้าใจโดยไม่มีอคติต่อผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องและเป็นธรรม ซึ่งกฎเกณฑ์เหล่านี้จะเป็นกรอบการบริหารที่ดีที่สอดคล้องกับทุกสถานการณ์

2.2 บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด

2.2.1 ภูมิหลังและพัฒนาการของโรงเรียน

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาของคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัด กล่าวคือ ภายหลังจากที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมา เรียกว่า “โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา” กำหนดให้มีการเรียนบาลี นกธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่ง มีพระภิกษุและสามเณรนักเรียนมาก ทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า “โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด” โดยมีมติคณะสังฆมนตรีและกระทรวงศึกษาธิการก็ได้ออกระเบียบกระทรวงให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดเปิดทำการสอบสมทบในชั้นตัวประโยค คือชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้วก็ยังคงได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ทำให้พระภิกษุและสามเณรนิยมเรียนกันเป็นจำนวนมาก โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง จนทำให้ทางคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษาธรรมและบาลีจะเสื่อมลง เพราะภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากเกินไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาธรรมและบาลีเสีย และทางคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่ ดังนั้น แม่กลองธรรมสนามหลวง สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฟื้น ชุตินฺธโร) จึงได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ขึ้นใหม่ มีวิชาบาลี วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่า บาลีศึกษา สามัญศึกษา

และปริทศศึกษา พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกระเบียบของคณะสงฆมนตรี ว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีสมาญศึกษา กำหนดให้พระภิกษุสามเณรต้องเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีใหม่นี้มีน้อย นักเรียนก็นิยมเรียนน้อยมาก เพราะพระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียนโดยรับใบประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น นักเรียนในโรงเรียนดังกล่าว จึงพากันเข้าชื่อกันเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎร์ของวัด ซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัศรสอบเทียบบ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ช่วงนั้นเกิดความสับสนเป็นอันมาก (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2546)

ขณะเดียวกันได้มีผู้แทนราษฎรได้ยื่นเรื่องราวขอให้กระทรวงศึกษาธิการเปิดการสอบสมทบในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณร แต่กรมการศาสนาร่วมกับกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาถึงความเห็นกันว่าควรจะต้องตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไป โดยมีการจัดสอบสมทบแต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง และโดยปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2546)

กระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ขึ้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 และใช้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษานในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปด้วยเช่นกัน ระยะเริ่มแรกมีเจ้าอาวาส 51 แห่ง รายงานเสนอจัดตั้งต่อกรมการศาสนา ปัจจุบันการศึกษาประเภทนี้ได้เจริญก้าวหน้าขึ้นมาโดยลำดับ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2546)

ในปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 โดยที่โบราณราชประเพณี สถาบันพระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาของชาติมาโดยตลอด ซึ่งคณะสงฆ์ได้ดำเนินการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมอันเป็นส่วนเฉพาะของการศึกษาของคณะสงฆ์ควบคู่กัน

ไปกับการศึกษาวิชาสามัญ ดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมได้รับการสนับสนุนส่งเสริมด้วยดีจากภาครัฐ และสามารถบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองนโยบายการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์และของชาติได้เป็นอย่างดี ปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2546)

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาของคณะสงฆ์นั้นเกิดขึ้นหลังจากโรงเรียนวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดถูกยกเลิกตามมติเถรสมาคมแล้วนักเรียนที่เรียนอยู่ก็ตั้งรกรากที่เรียนใหม่ ขณะนั้นมีโรงเรียนราษฎร์ของวัดบ้าง สมครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ขณะเดียวกันนั้นได้มีผู้แทนราษฎร คือ นายอุยสุผ่าย คุณวงศ์ ส.ส. มหาสารคามกับคณะยื่นเรื่องราวขอให้พระภิกษุสามเณรและกระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเรื่องมายังกรมการศาสนาซึ่งศาสนศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ในเรื่องนี้โดยตรง ได้มีการประชุมพิจารณากันในระดับเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกรมการศาสนาและต่างกรมลงความเห็นว่าจะตั้งโรงเรียนสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรให้ได้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญควบคู่กันไปด้วยโดยไม่มีการสมทบสอบให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้สอบเอง จากการประชุมระดับเจ้าหน้าที่นี้ได้เสนอกระทรวงเห็นชอบได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นโดยมี นายจรูญ วงศ์สายัณห์ อธิการบดีกรมวิชาการในขณะนั้น เป็นประธานคณะกรรมการต่าง ๆ ผู้แทนมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้แทนมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและผู้แทนกรมการศานายกร่างระเบียบหลักสูตรวิธีการวัดผลในระดับชั้น ป.7, ม.ศ.3, ม.ศ.5 และให้ชื่อโรงเรียนว่า “โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา” (กองพุทธศาสนศึกษา, 2535)

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานี้ย่อมเป็นฐานรองรับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่อไปเป็นรายการศึกษาที่จะสูงระดับมหาวิทยาลัยและประกาศนียบัตรมีศักดิ์และสิทธิ์เช่นเดียวกับโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีผู้นิยมตั้งและเรียนมากขึ้นตามลำดับ (มานพ พลไพรินทร์, 2535) ฉะนั้น กระทรวงศึกษาธิการอาศัยอำนาจตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515 ได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2514 ขึ้นเพื่อให้การศึกษาแบบประยุกต์ เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 (กองพุทธศาสนศึกษา, 2535)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม พบว่าเกิดปัญหาบุคลากรขาดคุณภาพปัญหาขาดแคลนครูที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะวิชาบังคับ ปัญหาครูที่สอนไม่ตรงกับวิชาที่สอน ขาดการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตร และเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ ครูและบุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา มีสถานภาพไม่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการสอบบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครู ทำให้

ประสบปัญหาในกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่มีประสิทธิภาพและไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนและด้านหลักสูตร สื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อผู้เรียน ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดูแล รวมถึงระบบบริหารจัดการศึกษายังขาดคุณภาพ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยภาพรวมการเรียนการสอนไม่ได้เป็นไปตามความคาดหวังของภาคีรัฐบาลเท่าที่ควร

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต้องการที่จะให้พระภิกษุสามเณรเป็นศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถดำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง และดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2.2.2 บทบาทของโรงเรียนในชุมชน

ความหมายของความสัมพันธระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้มีผู้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

ละออ เกษสุวรรณ (2545) ให้ความหมายว่า คือ การดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความรู้สึกที่ดีต่อกัน อันจะเป็นหนทางให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ขณะเดียวกันก็เป็นหนทางให้โรงเรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น

ชานววัฒน์ สุดสาคร (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการในการวางแผนการควบคุม การประสานงาน การจัดบุคลากรและเผยแพร่ความรู้ต่อชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาชุมชนและโรงเรียน ให้เจริญก้าวหน้าไปพร้อมกัน

สมชาย สุตเลิศ (2550) ได้ให้ความหมายว่า คือ การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดี ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้โรงเรียนรู้จักชุมชนดีขึ้นในแง่ที่สามารถค้นหาและใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา และในเวลาเดียวกันก็ให้ชุมชนมีความรู้สึกที่ดีโรงเรียน

ณัฐ วรรณบุตร (2551) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และยังเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนของชุมชนอย่างแท้จริง

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

ความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

จากการที่โรงเรียนมีความใกล้ชิดกับชุมชนและท้องถิ่น จึงอาจกล่าวได้ว่า นอกเหนือจากการเป็นสถาบันทางการศึกษาแล้ว โรงเรียนยังอาจมีลักษณะเป็นสถาบันของสังคมระดับท้องถิ่นอีกด้วย การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน จึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีความสำคัญโดยสรุปได้ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ได้ให้ความสำคัญว่า

1. เป็นการบริหารงานที่ช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นไปโดยสะดวก
2. เป็นการบริหารงานที่ช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
3. เป็นการบริหารงานที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน
4. เป็นการบริหารที่ช่วยให้เข้าใจสภาพความต้องการและปัญหาของชุมชน เพื่อช่วยประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายของโรงเรียน
5. เป็นการบริหารงานที่มีส่วนให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนอันจะเป็นการช่วยพัฒนาสังคมอีกทางหนึ่ง
6. เป็นการบริหารงานที่ส่งเสริมในเรื่องการอยู่ร่วมกันและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคม
7. เป็นการบริหารงานที่มีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยราชการอื่น เช่น กรมการปกครอง กรมการพัฒนาชุมชน เป็นต้น อันจะเป็นผลดีต่อทางราชการ

ละออ เกษสุวรรณ (2545) กล่าวว่า ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เกิดขึ้นมาเนื่องจากโรงเรียนกับชุมชนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์กัน เพราะโรงเรียนเป็นสถาบันพัฒนาคนเพื่อดำรงชีวิตที่ดีในชุมชน และโรงเรียนยังเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนด้วย โรงเรียนกับชุมชนจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้นมีหลายประการด้วยกัน การศึกษาในโรงเรียนสัมพันธ์กับบุคคลในชุมชน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ทำให้ครูกับผู้บริหารนักเรียนและประชาชนเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหากลุ่มคนที่เป็นปัญหาต่อการศึกษา เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนตามความต้องการของชุมชน เพื่อใช้ทรัพยากรของชุมชนให้เป็นประโยชน์ทำให้โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจชุมชนดี โรงเรียนเป็นแหล่งคัดเลือกคนให้ชุมชน โรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาคนในชุมชน โรงเรียนเป็นแหล่งรวมสาขาวิชาต่าง ๆ โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรม โรงเรียนเป็นศูนย์อบรมของชุมชน และโรงเรียนกับชุมชนมีจุดหมายเดียวกัน

จากความสำคัญของงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่กล่าวมาแล้วจะเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีความจำเป็นและมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนทำให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาเยาวชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนและประเทศชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีความหมายเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาและผลที่ได้จากการจัดการศึกษานั้นเป็นประโยชน์ต่อชุมชนด้วย ได้มีผู้กล่าวถึงความมุ่งหมายในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนี้

Sumtion (1996) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ สรุปได้ว่า เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชน เข้าใจในความสำคัญของการศึกษา และเกิดความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ของตนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมดูแล การจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบ้าน โรงเรียน และ ชุมชนโดยมีโรงเรียนเป็นศูนย์ประชาชน ศูนย์การศึกษาและวัฒนธรรม และเป็นตัวนำในการนำความ เจริญก้าวหน้ามาสู่ชุมชน และเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

สมชาย สุตเลิศ (2550) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนมีดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพราะสัมพันธ์ภาพจะเป็น เครื่องมือเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มาร่วมมือกันปฏิบัติการต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้บรรลุจุดหมาย เดียวกันตามที่กำหนด
2. เพื่อสร้างเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของให้แก่ชุมชน เนื่องจากโรงเรียนเป็นสาธารณสมบัติที่ชุมชนเป็นเจ้าของอยู่แล้ว หากแต่มอบหมายให้คณะครูเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการโดยมี ครูใหญ่เป็นหัวหน้า
3. เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน กิจการของโรงเรียนอาจแบ่งเป็นหลาย ประเภท เช่น การกำหนดความมุ่งหมาย และนโยบาย กิจการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน กิจการ เกี่ยวกับการพัฒนาอาคารสถานที่ ตลอดจนการพัฒนาด้านวิชาการ เช่น หลักสูตร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ การดำเนินงานของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ในอันที่จะพัฒนาบุตร หลานของเขา
4. เพื่อฟื้นฟูและรักษาวัฒนธรรมของชุมชนในชุมชนที่มีวัฒนธรรมประจำอยู่มากมายทั้ง ที่เป็นขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรมเหล่านี้เป็นเครื่องมือสร้างสรรค์ความดีของ ชุมชน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว เป็นศูนย์รวมทางจิตใจ และเป็นสัญลักษณ์ของชุมชน ชุมชนจะรักษาและ หวงแหนอย่างยิ่ง หากโรงเรียนทำการฟื้นฟูและถ่ายทอดให้แก่เยาวชน ชุมชนจะให้ความร่วมมือทุก ประการ เพราะชุมชนมองเห็นว่าโรงเรียนกระทำการเพื่อชุมชนอย่างแท้จริง

ประทีป สยามชัย (2526) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้คือ

1. เพื่อให้ประชาชนเข้าใจในการดำเนินงานของโรงเรียนทุกด้านอย่างถูกต้อง เพื่อให้ทราบว่าประชาชนมีความรู้สึกเช่นไรต่อโรงเรียนและปรารถนาจะให้โรงเรียนทำอะไรบ้างเพื่อให้ประชาชนสนับสนุนโรงเรียนทางด้านการเงินและโครงการด้านการศึกษา
2. เพื่อให้ประชาชนรู้สึกประทับใจชอบทางด้านคุณภาพการศึกษาที่โรงเรียนดำเนินการอยู่มากขึ้น
3. เพื่อสร้างมิตรภาพ ความเคารพ และความเชื่อมั่นในตัวบุคลากรและการบริการของโรงเรียนแก่ชุมชน
4. เพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงความต้องการในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่จะต้องทำลงไปเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของชุมชน
5. เพื่อให้ประชาชนทำงานร่วมกับโรงเรียนและร่วมแก้ไขปัญหาทางการศึกษา
6. เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้วยความจริงจังการเป็นผู้นำร่วมกันในการพัฒนาชุมชน

สรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น มีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยมีทัศนคติ มีแนวทางที่ตรงกันในการพัฒนาการศึกษาและชุมชน
2. เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาโดยการกำหนดเป้าหมาย กำหนดนโยบายการจัดการศึกษา เพื่อฝึกให้บุคคลเป็นไปตามความต้องการของชุมชน
3. เพื่อใช้ทรัพยากรในโรงเรียนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย คือประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน และเสริมสร้างความเข้าใจในด้านวิชาชีพ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีแก่ชุมชน
4. เพื่อเป็นหนทางในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนจากชุมชน

ความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ในสังคมปัจจุบันการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบ้านสู่โรงเรียนและโรงเรียนสู่บ้าน นับเป็นเบื้องต้นของพยายามจะเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมากขึ้นตามลำดับ ทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย ได้จัดให้มีโรงเรียนชุมชนขึ้นด้วยความหวังที่จะให้การศึกษาเข้าถึงจิตใจของคน ชุมชน ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษาและเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาร่วมกับรัฐ เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในด้านนี้ไปได้บ้าง การศึกษาก็จะช่วยพัฒนาประชาชนไป

ด้วยในขณะเดียวกัน และเนื่องจากโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน โรงเรียนจึงควรทำหน้าที่ประสานระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเกิดประโยชน์ต่อชุมชนให้มากที่สุด

การจัดการศึกษาเป็นการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สังคมต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องออกไปเกี่ยวข้องกับชุมชนและเชื้อเชิญเข้ามาสู่โรงเรียน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไว้ดังนี้

1. เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งรวมวิชาการสาขาต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในด้าน การเรียนรู้ของคนในชุมชน

2. เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งผลิต พัฒนาและคัดเลือกสมาชิกที่ดีให้กับชุมชน

3. เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอด วัฒนธรรมของชุมชน

4. เพราะโรงเรียนเป็นศูนย์รวมของชุมชน กิจกรรม การบริการต่าง ๆ

5. เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งผลิตวิชาการใหม่ ๆ ให้กับชุมชน

6. เพราะโรงเรียนตั้งขึ้นอยู่ได้จากรายได้ภาษีอากรและการสนับสนุนจากชุมชน

7. เพราะโรงเรียนต้องการสนับสนุนและอุปถัมภ์ในด้านต่าง ๆ จากประชาชน

กิติมา ปรีดีติลล (2532) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนว่า จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนที่จะต้องออกไปเกี่ยวข้องกับชุมชนและเชื้อเชิญเข้ามาสู่โรงเรียนด้วยเหตุผลสำคัญ 5 ประการ คือ

1. โรงเรียนเป็นแหล่งเลือกสรรคนให้ชุมชนมีหน้าที่พัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถที่จะออกไปสู่ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. โรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาคนให้เป็นที่ไปตามความต้องการของชุมชน

3. โรงเรียนเป็นแหล่งรวบรวมศาสตร์สาขาต่าง ๆ พร้อมทั้งจะอำนวยความสะดวกให้แก่ชุมชน

4. โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ เพื่อให้เยาวชนของชุมชนเข้าใจและยึดถือปฏิบัติ

5. โรงเรียนและชุมชนมีจุดหมายเดียวกัน คือมีจุดหมายพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ และสามารถจัดชุมชนและดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างปกติ

ชานูวัฒน์ สุตสาคร (2547) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนี้

1. โรงเรียนเป็นแหล่งผลิต พัฒนาอบรม และคัดเลือกสมาชิกที่ดีให้แก่ชุมชนและให้ชุมชน

2. มีส่วนร่วมสนับสนุนโรงเรียนด้วย
3. โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรม
4. โรงเรียนเป็นศูนย์รวมของวิชาการต่าง ๆ ที่สามารถทำให้สมาชิกของชุมชนมีความก้าวหน้าทางการศึกษา

5. โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชนที่จะช่วยพัฒนาชุมชน จัดกิจกรรมบริการต่าง ๆ เปิดโอกาสให้สมาชิกของชุมชนมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและสร้างภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียนและครู

สรุปได้ว่า ความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เนื่องจากโรงเรียนเป็นแหล่งเลือกสรรคนให้ชุมชน เป็นแหล่งพัฒนาคนให้ชุมชน เป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ เป็นศูนย์รวมวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งโรงเรียนและชุมชนมีจุดหมายเดียวกัน คือมีจุดหมายพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ ซึ่งโรงเรียนต้องออกไปมีส่วนร่วมกับชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนเช่นเดียวกัน

หลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้น จำเป็นต้องมีมาตรการในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีผู้เสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์และสามารถปฏิบัติได้ มีหลายแนวคิดด้วยกัน

สุกิจ อุดมสิน (2545) ได้กล่าวถึง หลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ดังนี้

1. ครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนที่ตั้งอยู่ และสามารถดำเนินการโดยปรับสภาพของบุคลากรและโรงเรียนให้เข้ากับสภาพของชุมชนนั้น ตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์โรงเรียนเพื่อให้ชุมชนได้รับทราบความเคลื่อนไหวของโรงเรียนอยู่เสมอ
2. การดำเนินการงานโรงเรียนและชุมชนต้องดำเนินไปด้วยไมตรี สองทางคือทั้งโรงเรียนและชุมชนจะต้องมีความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน และร่วมกันดำเนินงานโดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน
3. การดำเนินการต้องกระทำด้วยความบริสุทธิ์ใจ ตรงไปตรงมา เป็นไปในทางสร้างสรรค์และต่อเนื่อง
4. การดำเนินงานควรใช้วิธีการหลาย ๆ อย่างที่ง่ายและคล่องตัว มีความยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เวลาและโอกาส

Stoops & Rafferty (1961) กล่าวถึง หลักในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไว้ว่า

1. ต้องเป็นทั้งกระบวนการทั้งรับข่าวและกระบวนการทำให้ข่าวกับชุมชนโดยที่บุคคลภายนอกโรงเรียนจะต้องทราบความเป็นมาต่าง ๆ ของชุมชนเป็นอย่างดีและในเวลาเดียวกันโรงเรียนจะต้องชี้แจงให้ประชาชนได้ทราบถึงอุปสรรค ปัญหาและวิธีดำเนินงานของโรงเรียน

2. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ถ้าจะให้ได้ผลดีควรใช้วิธีหลาย ๆ ด้านไม่ควรทำเพียงด้านเดียว

3. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ประการสำคัญที่สุด คือจะต้องให้ประชาชนในชุมชนนั้นเข้าใจโรงเรียนให้มากที่สุด

4. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ควรจะต้องกระทำต่อเนื่องติดต่อกันตลอดไป

5. โรงเรียนควรให้ข้อมูลหรือข่าวสารที่น่าสนใจ ง่ายต่อการเข้าใจและควรต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

กมล ตราชู (2541) ได้กล่าวถึง หลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ดังนี้

1. โรงเรียนจัดให้มีการดำเนินกิจกรรมด้วยความบริสุทธิ์ใจ มีความจริงใจต่อกัน
2. โรงเรียนกับชุมชนจัดให้มีการดำเนินกิจกรรมด้วยความต่อเนื่องสม่ำเสมอ
3. โรงเรียนกับชุมชนจัดให้มีการดำเนินการพัฒนางานให้ครบทุกด้านและครอบคลุม
4. โรงเรียนกับชุมชนจัดให้มีการดำเนินการร่วมกันด้วยความเรียบง่ายใช้ภาษาสื่อสารเข้าใจตรงกัน

5. โรงเรียนกับชุมชนจัดให้มีการดำเนินการด้วยวิธีการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันตามหลักเกณฑ์แห่งความถูกต้อง

6. โรงเรียนกับชุมชนจัดให้มีการดำเนินการด้วยความยืดหยุ่นเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถ

จากแนวคิดเกี่ยวกับหลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนข้างต้นเมื่อนำมาประมวลเข้าด้วยกัน พอสรุปได้ว่า บุคลากรในโรงเรียนต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่อย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อที่จะสามารถปรับบทบาทให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน การดำเนินการต้องทำด้วยความบริสุทธิ์ใจตรงไปตรงมา เป็นไปในทางสร้างสรรค์มีความต่อเนื่อง มีวิธีการหลาย ๆ อย่างที่ง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นได้เหมาะสมกับสถานการณ์เวลาและโอกาส

วิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้บรรลุเป้าหมายด้วยดีนั้น โรงเรียนจำเป็นต้องมีวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชนทั้งสองฝ่าย ดังที่

Jacobson (1963) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไว้ดังนี้

1. จัดให้มีเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนออกเผยแพร่
2. จัดให้มีการเสนอข่าวจากทางโรงเรียนถึงบ้านเป็นประจำ

3. จัดให้มีนิทรรศการภายในโรงเรียน
4. จัดให้มีวันเยี่ยมโรงเรียน
5. จัดให้มีสัปดาห์แห่งการศึกษา
6. จัดให้มีการเยี่ยมบ้านผู้ปกครอง
7. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างศิษย์เก่ากับศิษย์ปัจจุบัน
8. ใช้สื่อมวลชนในด้านต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และอื่น ๆ
9. จัดทำรายงานประจำปีและชี้แจงให้ทราบ
10. จัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า
11. จัดตั้งสมาคมผู้ปกครอง
12. จัดกิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี
13. ควรให้โรงเรียนจัดกิจกรรมโดยเข้ามีส่วนร่วมในท้องถิ่น เช่น ประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น นอกจากนั้นควรมีการแสดงละครของนักเรียน หรือจัดเกมกีฬาต่าง ๆ

สมชาย สุตเลิศ (2550) ได้เสนอวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ดังนี้

1. จัดให้มีการปฐมนิเทศผู้ปกครองของนักเรียนในวันเปิดภาคเรียนโดยชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และการดำเนินงานของโรงเรียนทั้งด้านการสอน การอบรมบ่มนิสัยและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ
2. เชิญผู้ปกครองมาเยี่ยมชมโรงเรียน เช่น มาชมการเรียนการสอน ชมการแสดงของนักเรียน ชมนิทรรศการที่โรงเรียนจัดขึ้น
3. เชิญผู้ปกครองมาร่วมแก้ไขปัญหบางอย่างเกี่ยวกับเด็กก้าวร้าว เด็กติดยาเสพติด ฯลฯ
4. ให้ครูไปเยี่ยมผู้ปกครองและนักเรียนที่บ้าน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และมีความสนิทสนมซึ่งกันและกัน
5. ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน เช่น เชิญมาเป็นวิทยากรในเรื่องที่เขามีความถนัดและชำนาญสูง เชิญมาเป็นกรรมการในงานที่โรงเรียนจัดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันกีฬากิจการงานประเพณีหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่สนใจร่วมกัน ถ้าเป็นไปได้อาจเชิญผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียนทั้งในด้านหลักสูตร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียน
6. จัดตั้งสมาคมครูและผู้ปกครองขึ้น เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียนให้ใกล้ชิดยิ่งขึ้น หลังจากที่สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองนักเรียนได้แล้ว โรงเรียนควรขยายความสัมพันธ์ไปสู่ชุมชน โดยการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ชุมชนทราบสร้างความเชื่อถือและความมั่นใจ ตลอดจนความนิยมให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชนโดยการกระตุ้นให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษา สนับสนุนประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน หรือให้ความช่วยเหลือกิจการของโรงเรียน โรงเรียนอาจจะประเมินความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

เกี่ยวกับการศึกษา และสนองความต้องการดังกล่าวให้ได้มากที่สุด และพยายามให้โรงเรียนเป็น ศูนย์กลางของชุมชนทั้งในด้านวิชาการ และการพัฒนาท้องถิ่น เช่นโรงพยาบาล สถานีอนามัย สถานี ตำรวจ หน่วยพัฒนาชุมชน หน่วยปราบปรามยาเสพติด ศูนย์เยาวชน ศูนย์สุขภาพจิต หรือแม้แต่ หน่วยงานของเอกชนที่ตั้งอยู่ในชุมชนนั้น ไม่ว่าจะ เป็น ธนาคารบริษัทห้างร้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ นำมาใช้ให้ เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษาและการแก้ปัญหาของชุมชนให้มากที่สุด

ณรงค์ศักดิ์ ถนอมศรี (2538) ได้เสนอวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน ไว้ดังนี้

1. การเชิญผู้ปกครองนักเรียนหรือประชาชนในชุมชนมาโรงเรียน
2. การรายงานเกี่ยวกับตัวนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ
3. โรงเรียนให้ความช่วยเหลือชุมชนด้วยการให้บริการด้านต่าง ๆ ที่ชุมชนต้องการ
4. โรงเรียนขอความช่วยเหลือและความร่วมมือจากชุมชน
5. บริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของโรงเรียนแก่ชุมชน
6. การใช้ทรัพยากรในชุมชน
7. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน
8. การประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

สรุปได้ว่า วิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้น จะต้องมีการศึกษาชุมชน มีการจัดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน จัดตั้งองค์กระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน วิธีการดังกล่าวต้องดำเนินไปโดย ยึดหลักการที่ว่าชุมชนได้ประโยชน์จากโรงเรียนมากที่สุด ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนก็ได้ใช้ทรัพยากร ต่าง ๆ ของท้องถิ่นและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

องค์ประกอบของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบหลายประการซึ่งมี นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดขององค์ประกอบที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์ ระหว่างโรง เรียนกับชุมชนไว้ต่าง ๆ กัน เช่น

จุมพล กังโสม (2546) ได้กล่าวว่ายุทธศาสตร์ประกอบในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชนที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นไปด้วยดีนั้นขึ้นอยู่กับ แนวนโยบายของโรงเรียน ความพร้อมของชุมชน และการให้ความร่วมมือกันทุกฝ่ายนอกจากบทบาท ดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำงานเป็นผู้ทรงคุณวุฒิของชุมชน เพื่อให้การช่วยเหลืออบรม หรือวิทยากรบางเรื่องด้วย บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นผู้ทำหน้าที่ ประชาสัมพันธ์ให้งานด้านการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสัมฤทธิ์ผล โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวกระตุ้นและ ผู้รับผิดชอบโดยตรง

สนานจิตร สุขนทรทรัพย์ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความพร้อมของผู้ที่จะร่วมมือ หมายถึง ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความพร้อมที่จะรับรู้สภาพปัญหา วิธีการแก้ปัญหาและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ เช่น ในด้านการฝึกอบรม การนิเทศ เป็นต้น

2. มีกลไกที่จะให้เกิดความร่วมมือ เช่น มีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียน สมาคมผู้ปกครองและครู เป็นต้น โดยมีการเสริมความพร้อมให้คณะกรรมการและควรกำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์

3. มีการดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือ กล่าวคือ มีการวางแผนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันทั้งสองฝ่ายโดยมี 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน ปฏิบัติ และประเมินผล แล้วรายงานการประเมินให้บุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

ละออ เกษสุวรรณ (2545) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจะบังเกิดผลดีมาน้อยเพียงใด จะต้องดูที่แนวนโยบายของโรงเรียนความพร้อมของโรงเรียน และชุมชนที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน มีกลไกและองค์กรที่จะทำให้เกิดความร่วมมือตลอดจนวางแผนงานร่วมกัน

ณัฐ วรรณบุตร (2551) ได้สรุปองค์ประกอบในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ดีต้องเกิดจาก

1. นโยบายของโรงเรียน ถ้าหากเป็นแบบ “เปิดประตู” ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนก็จะเป็นสิ่งที่ดี และหากเป็นแบบ “ปิดประตู” ความสัมพันธ์จะเป็นไปในทางลบ

2. ความร่วมมือของบุคคลภายในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ตลอดจนนักเรียน

3. ความพร้อมของโรงเรียนทางด้านอาคารสถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวกและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับชุมชน

4. ความพร้อมของชุมชนซึ่งต้องพร้อมที่จะให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางความคิดเห็นอื่น ๆ และให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน

สรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจะบังเกิดผลดีมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญคือ นโยบายของโรงเรียน ความพร้อมของโรงเรียนและชุมชนที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน มีกลไกและองค์กรที่จะให้เกิดความร่วมมือตลอดจนวางแผนงานร่วมกัน

2.2.3 ข้อมูลสถิติครู นักเรียน สำหรับเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 รวม 4 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ มหาสารคาม และ นครพนม มีจำนวนนักเรียน ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม ดังนี้

ตารางที่ 2.1 จำนวนนักเรียน ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม ปีการศึกษา 2566 (สำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10, 2566)

จังหวัด	จำนวน	
	นักเรียน	ครู
ร้อยเอ็ด	1,108	127
กาฬสินธุ์	718	78
มหาสารคาม	694	114
นครพนม	496	73
รวม	3,016	392

ตารางที่ 2.2 จำนวนนักเรียน ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม ปีการศึกษา 2567 (สำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10, 2567)

จังหวัด	จำนวน	
	นักเรียน	ครู
ร้อยเอ็ด	882	101
กาฬสินธุ์	734	77
มหาสารคาม	538	78
นครพนม	464	73
รวม	2,619	329

ตารางที่ 2.3 จำนวนนักเรียน ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม ปีการศึกษา 2568 (สำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10, 2568)

จังหวัด	จำนวน	
	นักเรียน	ครู
ร้อยเอ็ด	952	117
กาฬสินธุ์	760	82
มหาสารคาม	572	85
นครพนม	489	81
รวม	2,773	365

2.2.4 สรุป

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาพระภิกษุสามเณร ให้มีความรู้คู่คุณธรรม โดยเน้นการบูรณาการระหว่างหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา (โดยเฉพาะพระปริยัติธรรม) เข้ากับการศึกษาสามัญในระดับขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีลักษณะบริบท คือ 1) บริบททางประวัติศาสตร์และวัตถุประสงค์ เป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีจุดกำเนิดจากความต้องการให้พระภิกษุสามเณรได้รับการศึกษาทั้งทางธรรมและทางโลก เพื่อสร้างศาสนทายาทที่มีคุณภาพ กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติร่วมมือกับคณะสงฆ์ในการกำหนดหลักสูตรและการบริหารจัดการ 2) บริบททางกฎหมายและการจัดการศึกษาอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 และการจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมกับคณะสงฆ์ หลักสูตรการเรียนการสอนเป็นการบูรณาการระหว่าง “พระปริยัติธรรม” กับ “หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ” ผู้เรียนหลักคือพระภิกษุสามเณร 3) บริบทด้านโครงสร้างการบริหารมีการบริหารจัดการโดยผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งมักเป็นพระภิกษุ โดยมีคณะครู นักวิชาการ และคณะกรรมการสงฆ์ช่วยดูแล การบริหารมักมีลักษณะเฉพาะที่เคารพโครงสร้างของคณะสงฆ์และขนบธรรมเนียมวัด 4) บริบททางสังคมและวัฒนธรรม โรงเรียนตั้งอยู่ในวัดหรือใกล้ชุมชน ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นกับชุมชน วัฒนธรรมองค์กรตั้งอยู่บนพื้นฐานของพระธรรมวินัย ความเรียบง่าย ความเมตตา และวินัยสงฆ์ 5) บริบทด้านปัญหาและความท้าทายงบประมาณและทรัพยากรยังมีความจำกัด ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทางการปรับตัวให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติและเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงเร็ว และ 6) บริบทด้านจุดแข็ง มีหลักธรรมเป็นรากฐานในการปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน สร้างศาสนทายาทที่มีความรู้คู่คุณธรรม รับใช้พระพุทธศาสนาและสังคม

2.3 การบริหารด้านผู้บริหาร

2.3.1 บทบาทและภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน

ความหมายบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของบทบาทผู้บริหารมีผู้เสนอกล่าวไว้หลายแนวทาง ตามแนวคิดของ (Mintzberg, 1973) ได้กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารไว้ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกตามหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง เป็นสัญลักษณ์ขององค์การ ผู้นำองค์การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์เป็นผู้กำกับติดตามผล เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เป็นผู้ประชาสัมพันธ์ เป็นผู้ประกอบการ เป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร และเป็นนักเจรจาต่อรอง

ในประเทศไทยการบริหารองค์การภาครัฐ หรือ ราชการ มักนิยมใช้คำว่า การบริหาร (Administration) มีหัวหน้าที่เรียกว่า ผู้บริหาร (Administrator) ซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งมอบหมายให้รับผิดชอบหน้าที่ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นรูปแบบพฤติกรรมทางสังคมที่เหมาะสม เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งหรือมีสถานภาพ ถูกกำหนดขึ้นตามความคาดหวังของกลุ่มหรือสังคมและมีความสัมพันธ์กับตำแหน่ง นำมาซึ่งหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยโดยบทบาทมีความแตกต่างกันไปตามตำแหน่งและหน้าที่ มีลักษณะเป็นทางการตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับเพื่อกำหนดสิ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติหรือตัดสินใจ เมื่อได้ครองตำแหน่งหน้าที่นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการกำกับดูแล สนับสนุนดำเนินงานตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ต้องโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นเมื่อบุคคลได้รับตำแหน่งหน้าที่ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายด้วยความราบรื่น (อภิรัตน์ ช่างเกวียน, 2564) นอกจากนี้ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษายังมีความหมายตามระเบียบการบริหารราชการ ที่หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาข้าราชการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพการปฏิบัติงานและเป็นผู้ที่มีบทบาทในการบริหารและจัดการศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2562; พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, 2553)

ในต่างประเทศ Hattie & Timperley (2007) ให้ความหมายว่า เป็นผู้ที่ตระหนักรู้และชื่นชมการทำงานหนักและความทุ่มเทของครูว่าเป็นสิ่งสำคัญ มีความสามารถให้การยกย่องชมเชย เช่น รางวัล "ครูประจำเดือน" เพื่อยกย่องผลงานและความทุ่มเทที่โดดเด่น Darling-Hammond et al. (2009) ให้ความหมายว่า เป็นผู้ที่ให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสำหรับครู ซึ่งอาจรวมถึงอบรมการสัมมนา และการประชุมที่เน้นวิธีการสอนที่เป็นนวัตกรรมใหม่ จากการศึกษาของ Fullan

(2014) ให้ความหมายว่า เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ด้านการศึกษาที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน วิสัยทัศน์นี้ ควรสอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายของครู ส่งเสริมความรู้สึกของครู สอดคล้องกับ Marzano, Frontier, and Livingston (2011) ที่กล่าวว่า เป็นผู้ที่สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง และให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ช่วยให้ครูเข้าใจจุดแข็งและขอบเขตในการปรับปรุงงาน การให้ ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ สามารถนำไปสู่การเติบโตทางอาชีพของครูได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้อง กับ Deal & Peterson (2009) ที่ให้ความหมายว่า เป็นผู้ที่ทำงานเพื่อส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนเชิง บวกการทำงานร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกตามตำแหน่ง หน้าที่ ภาระเบี่ยง ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษามีบทบาท เป็นทั้งการเป็นผู้บังคับบัญชา จัดการองค์การ จูงใจ มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ทำให้สถาบันการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมาย ด้วยการตระหนักรู้และชื่นชมการทำงานของครู ให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องวิสัยทัศน์ ด้านการศึกษาที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและให้ ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ทำงานเพื่อส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อครูในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา สูงสุดของสถานศึกษา ทั้งนี้ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

Leithwood & Jantzi (2006) กล่าวว่าไว้ว่า มีความสำคัญในฐานะที่การนำของผู้บริหาร สถานศึกษาส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของครู ทั้งยังเป็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับ Hoy, Tarter, and Hoy (2006) กล่าวว่าไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมในการ ทำงานของครู ผู้บริหารที่ทำงานอย่างเต็มที่ จะสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกในการทำงาน ทั้งนี้ Day and Gu (2007) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและการยอมรับความสำเร็จของครู จะส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพ การทำงานของครูที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ Guskey & Yoon (2009) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาท สำคัญในการมอบโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพที่ตรงกับเป้าหมายและความสนใจของครู ซึ่งจะ สนับสนุนให้ครูสามารถนำประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาการสอนได้ สอดคล้องกับ Hallinger & Heck (2010) ที่กล่าวว่ามีความสำคัญในทางการเป็นนักสื่อสารในองค์การ ผู้บริหารที่ให้ข้อเสนอแนะ อย่างสร้างสรรค์และทันที่ มีส่วนช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของครู

วงศ์เดือน ทองคำ (2556) กล่าวถึง ความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า เป็นภารกิจโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ สร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างการเป็นองค์กรทางวิชาชีพ ส่งเสริมการตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วมในรูปแบบของการกระจายอำนาจ การเสริมสร้างให้กลุ่มสามารถบริหารตนเอง การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กร การจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการบริหารการส่งเสริมหลักสูตรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กอบลาภ อารีศรีสม (2557) กล่าวถึง ความสำคัญของบทบาทว่า มี 2 ลักษณะ คือ

- 1) หน้าที่ทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผนการ จัดการองค์กร การเป็นผู้นำและการควบคุม
- 2) ทักษะทางการบริหาร ได้แก่ ทักษะทางเทคนิคด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิด และด้านการวิจัย ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในองค์กรโดยดูจากความสามารถของบุคคล

สุนันธิณีย์ ม่วงเนียม (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญของสถานศึกษา มีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารงานและกำหนดทิศทางการ

คณน สิริโชคเจริญ (2565) กล่าวถึงบทบาทและของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทุกประการเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ จึงเป็นเสาหลักที่สำคัญอย่างยิ่งของหน่วยงาน และสมรรถภาพของผู้บริหารเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการบริหาร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กร เป็นผู้ที่มีอำนาจทางการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความมุ่งมั่นในการทำงานของครู จึงต้องแสดงบทบาททั้งหน้าที่ทางการบริหาร และต้องมีทักษะทางการบริหาร เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของครู มีการสื่อสาร ให้ข้อมูลป้อนกลับที่เหมาะสม และสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกของโรงเรียน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจภายใน

การสร้างแรงจูงใจเป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำ (Leading) และเป็นกระบวนการทวีคูณ (Multiplicative approaches) ที่สิ่งจูงใจเพียงสิ่งเดียว มิใช่ตัวกำหนดพฤติกรรมได้โดยสิ้นเชิงมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล ความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) เป็นแรงจูงใจภายในประเภทหนึ่ง ที่เกิดจากความต้องการภายในของตัวบุคคล บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ได้กล่าวถึง แนวคิดแรงจูงใจกับการบริหารว่ามีพัฒนาการจากกลุ่มทฤษฎีการจูงใจรูปแบบเชิงเนื้อหา และกลุ่มทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ ซึ่งกลุ่มทฤษฎีการจูงใจรูปแบบเชิงเนื้อหา จะเน้นว่าความต้องการจากภายในจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมให้คงอยู่ และกลุ่มทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ จะใช้อธิบายความคิดและกลวิธีที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์เลือกทำพฤติกรรมเฉพาะอย่าง ซึ่งทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ต่างมีความเกี่ยวข้องกัน ทั้งนี้ ทฤษฎีการจูงใจรูปแบบเชิงเนื้อหา ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ 2) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิสเบิร์ก 3) ทฤษฎี EGR ของเอลเดอร์เฟอร์ 4) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคิลแลนด์ กลุ่มทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีแห่งการคาดหวังของวรูม 2) ทฤษฎียุติธรรมของอดัมส์ 3) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล็อก

Thomas (2009) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล โดยการกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจจากภายใน เพราะเมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจภายในแล้ว ก็จะปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ พุ่งทะยานแรงใจให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่คาดหวังรางวัลจากภายนอก

Paychex, Inc. (2022) กล่าวว่า การขึ้นเงินเดือนที่เป็นเพียงปัจจัยจูงใจพนักงานยังมีปัจจัยอื่น ที่ช่วยจูงใจให้พนักงานต้องการทำงานให้องค์กรต่อ ได้แก่ การรับรู้ถึงความมั่นคงในที่ทำงาน การรู้สึกว่าจะงานมีความหมายกับชีวิต และการมีแพชชัน (Passion) นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบเกี่ยวกับการทำให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานให้ทำงานได้ในระยะยาวได้ในกลุ่มคนรุ่นใหม่ Gen Z เพิ่มขึ้น คือ ผลประโยชน์ด้านสุขภาพจิต ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคล และจุดหมายขององค์กรบรรลุผลด้วยกันทั้งคู่ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจ เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์และการบรรลุจุดหมายที่ต้องการ

Reeve (2012) ที่กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจภายในของครู ไว้ว่า 1) ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศเชิงบวกในองค์กรที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย พร้อมการยกย่องเมื่อการดำเนินงานใด ๆ เกิดความสำเร็จ 2) ให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้โอกาสครูในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถช่วยพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความเป็นอิสระ 3) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องตระหนักว่า การทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจภายใน จึงจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมระหว่างครู เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แบ่งปันแนวคิดและประสบการณ์ 4) สนับสนุนความเป็นอิสระของครู ครูที่รู้สึกว่าตนสามารถควบคุมงานของตนได้ มีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจจากภายใน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสนับสนุนความเป็นอิสระของครูโดยให้โอกาสครูได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานและสภาพแวดล้อมในห้องเรียน 5) เน้นความสำคัญของการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนช่วยให้ครูพัฒนา แพชชัน (Passion) ในการเรียนรู้ ซึ่งสิ่งนี้สามารถทำได้โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้สำรวจความสนใจและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพที่สอดคล้องกับความสนใจ

Lee & Walker (2018) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการเพิ่มแรงจูงใจภายในของครู ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการเพิ่มความพึงพอใจในงานของครู ทั้งยังเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรและปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการเพิ่มแรงจูงใจภายในได้โดย 1) การส่งเสริมความเป็นอิสระ 2) ให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ 3) การยกย่องและให้รางวัลแก่ครู 4) การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก 5) จัดหาการสนับสนุนทางทรัพยากร นอกจากนี้ ในบริบทของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจภายในยิ่งมีความท้าทายมากขึ้น

Darling-Hammond, Flook, Cook-Harvey, Barron & Osher (2020) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจภายในในบริบทโลกยุคผันผวน (VUCA World) ไว้ว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรระบุนโยบายที่ชัดเจนแก่ครู ซึ่งจะช่วยให้ครูเข้าใจบทบาทของตนเองในการสนับสนุนในองค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ที่จำเป็นแก่ครูในการปรับตัวเข้ากับทิศทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมระหว่างครู กระตุ้นให้ครูแบ่งปันประสบการณ์แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในชั้นเรียน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน สนับสนุนส่งเสริมความเป็นอิสระนวัตกรรมและการรับความเสี่ยง เพื่อช่วยให้ครูสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนและทดลองใช้กลยุทธ์การสอนใหม่ ๆ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับและกล่าววยกย่องเชิดชู ชื่นชมในความสำเร็จของครูไม่ว่าจะเป็นการนำแนวทางการสอนใหม่ไปใช้ หรือการบรรลุผลด้านการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น

Valenzuela (2022) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายในของครูในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 ไว้ว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของครู โดยจัดหาทรัพยากรด้านสุขภาพจิต ให้ครูสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย จัดเตรียมงานที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนการดูแลตนเองที่มีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับรู้และยกย่องในความสำเร็จของครู ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวให้เข้ากับการสอนทางไกลหรือการใช้กลยุทธ์การสอนใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมความรู้สึกแห่งความสำเร็จและความภาคภูมิใจ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมด้วยการเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมมือและทำงานร่วมกันผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือการสอนเป็นทีม 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพที่เหมาะสมกับความต้องการครู มอบโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และติดตามเทรนด์

ปัจจุบันและแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดอยู่เสมอ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกที่ทำให้ครูมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตน

โนรี เร่งรัด (2558) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจภายในไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างความเชื่อมั่นและให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม แสดงความชอบคุณการชมเชย การให้รางวัล สอดคล้องกับ วรรณมา นิมนวล (2559, น. 112) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจภายในไว้ว่า ธรรมชาติของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยเฉพาะการพิจารณา ขั้นค่าตอบแทน หรือ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส นอกจากนี้ อริศรา ซอบจิต (2560) ได้กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจภายในไว้ว่า การเพิ่มแรงจูงใจภายในกับครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี หรือประสบการณ์ปฏิบัติงาน 0 - 5 ปีควรสร้างพลังทางบวกในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และในด้านคุณภาพชีวิต เช่น จัดอบรมให้ครูมีความศรัทธา ยกย่องจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพครู เห็นคุณค่าในตัวเองจัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคในการสอนจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งและการจัดสวัสดิการแก่ครูเมื่อต้องปฏิบัติหน้าที่พิเศษ

จักรพันธ์ ศรีนรินทร์ (2560) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารที่ส่งเสริมแรงจูงใจภายใน ได้แก่ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารต้องให้คำชมเชยในการทำงานของครู ด้านความผูกพัน หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศให้ครูสบายใจ เมื่อทำงานร่วมกับผู้บริหารและเพื่อร่วมงานด้านความต้องการอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารมอบหมายให้ครูเป็นหัวหน้างานในสถานศึกษาตามความเหมาะสม

สุนันธินีย์ ม่วงเนียม (2560) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับ การสร้างแรงจูงใจภายใน ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูศึกษาคูงานเพื่อพัฒนาตนเอง และผู้บริหารต้องมีเทคนิคในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นให้ครูตื่นตัวในการปฏิบัติงาน

สุภารัตน์ บุชบา (2560) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจว่า ต้องประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรร่วมแก้ปัญหากับครู ตั้งมาตรฐานในการทำงานที่เป็นเลิศ เพื่อกระตุ้นการทำงานให้ครูปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทจนงานสำเร็จ 2) ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดี ยอมรับผลสำเร็จ จากการทำงานส่งเสริมสนับสนุนให้ครูตระหนักว่าอาชีพครูมีเกียรติ น ่าภาคภูมิใจ เป็นที่ ย่อมรับของสังคม 3) ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรให้ครูกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และมีขั้นตอนให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ 4) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่ที่ทำให้ครูเกิด

ความรู้สึกมีคุณค่า พร้อมเสียสละแรงกายแรงใจทำด้วยความอดทนไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก 5) ด้านความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรมอบรางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงานได้ดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารควรแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามกำหนด มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและให้กำลังใจผู้ร่วมงานต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ปฏิภาณ เหน็ดระทูล (2561) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจภายในแก่ครูในการปฏิบัติงานตาม 5PsRE Model ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจภายใน ดังนี้ 1) บทบาทผู้บริหาร (Principle role) โดยจัดอันดับความสำคัญของบทบาทผู้บริหารไว้เป็นอันดับแรก ในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายเป้าหมาย มีอิทธิพลต่อองค์การด้านการบริหาร เป็นผู้พิจารณาความดีความชอบของครูในการทำงานอย่างยุติธรรม ให้เกียรติและยอมรับครูผู้สอน สนับสนุนให้ครู มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแก่ผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) หมายถึงการให้ครูมีส่วนร่วมในวางแผน การตัดสินใจในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และกิจกรรมต่าง ๆ การมีวิธีการในการดำเนินงานอย่างชัดเจน และการให้ครูมีความอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 3) ความภาคภูมิใจ (Esteem) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างอิสระ นอกเหนือเวลาที่ปฏิบัติงาน มีการจ่ายเงินพิเศษแก่ครูหากทำงานนอกเหนือเวลางาน การส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ต่อวิชาชีพครู รวมทั้งการสร้างเชื่อมั่นแก่ครู ต่อการเป็นองค์การที่มีความมั่นคง ส่งเสริมการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ และให้ครูสามารถยืดหยุ่นเวลาหรือการปฏิบัติงานโดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา 4) ความก้าวหน้าในงาน (Progress) หมายถึง การกำหนดนโยบายในการให้รางวัลแก่ครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มีการมอบประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติแก่ครู ผู้บังคับบัญชาควรให้ความดูแลและช่วยเหลือครูผู้สอนในแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนการกำหนดแผนงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทางด้านอาชีพ หรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องและยุติธรรม 5) ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน (Profit) หมายถึง การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่ครู มีการยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่สำเร็จลุล่วง การมอบหมายงานโดยมีการอธิบายลักษณะงานให้ชัดเจนก่อนปฏิบัติงานและจัดทำคำบรรยายลักษณะงานแก่ครูทุกคนในโรงเรียน การกำหนดระเบียบของโรงเรียนไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน และครอบครัว (Relation) หมายถึง การจัดกิจกรรมให้ครูเพื่อสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และครอบครัวของครู การส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมการร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน การดูแลเอาใจใส่ขวัญกำลังใจ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างต่อเนื่อง การร่วมแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานครูอย่างยุติธรรมและเสมอภาคและผู้บริหารควรใช้หลักความเสมอภาคแก่ครูทุกคนในโรงเรียน

ปราณี ไชบุญ (2561) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารกับแรงจูงใจภายในไว้ว่า ผู้บริหารต้องเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ด้วยการ 1) สร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองในตัวเองให้มากขึ้น โดยการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพ การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นแสดงความสามารถร่วมกันวางแผนงาน การให้ความเชื่อมั่นและให้กำลังใจ 2) เติมเต็มความต้องการภายในของครูโดยเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง สนับสนุนให้ครูตระหนักถึงความสามารถและคุณค่าในตนเองสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครู ครูกับเพื่อนครู และครูกับนักเรียน 3) สนับสนุนความสนใจของครูที่มีต่อเนื้อหาวิชาในการสอน รวมถึงความสนใจในด้านการศึกษามีผลต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู และ 4) กระตุ้นให้ครูตั้งเป้าหมายในการสอน กำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนการสอน เป้าหมายที่จะพัฒนาตนเอง และหาแนวทางเผชิญอุปสรรคด้วยวิธีที่สร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการสอน

ธีราภรณ์ ณะนะหมอก (2561) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านสุข และมีความสัมพันธ์กันกับปัจจัยค่า จาน ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารควรส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจครู กำหนดนโยบายทางการบริหาร การสอนงาน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความสุข

ศุภรักษ์ พุเต็มวงศ์ (2561) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารหรือผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตใจ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำจะเสริมสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นความรู้สึกรภายในของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของตนในการปฏิบัติงาน

ครรชิต ทรศนะวิเทศ (2562) ที่กล่าวถึง การสร้างแรงจูงใจที่ได้ผล ขึ้นอยู่กับปัจจัยเข้มข้น 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) เป็นปัจจัยภายใน (Internal) ซึ่งพนักงานจะให้ความสำคัญกับการได้รับคำชมเชยและการรับฟังปัญหาของพนักงานระดับล่าง 2) ปัจจัยด้านประสบผลสำเร็จในงานที่ทำ (Sense of Achievement) เป็นปัจจัยภายใน (Internal) ซึ่งพนักงานได้ให้ความสำคัญที่การได้ทราบถึงความก้าวหน้าของงาน รองลงมา คือ การได้รับรางวัลเป็นเงินพิเศษเมื่อประสบผลสำเร็จในการทำงาน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมุ่งมั่นทำงานมากขึ้นกว่าเดิมซึ่งปัจจัยที่สองนี้ได้รับ ความนิยมในการนำไปใช้ในทุกระดับ และ 3)

ปัจจัยของขององค์การในการสร้างสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (Creating an environment in the workplace) เป็นปัจจัยภายนอก (External)

รัชชานนท์ สุวรรณวิชัย (2563) กล่าวถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจภายในของพนักงานในการทำงานช่วง COVID -19 ว่าได้แก่ ความปรารถนาให้องค์การอยู่รอด ความต้องการการยอมรับจากบุคคลสำคัญ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ความรู้สึกกลัวที่จะเป็นคนไร้ค่าต่อทีมหรือองค์การ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

ดวงกมล โถทอง (2563) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจภายในไว้ว่าผู้บริหารควรยกย่องชมเชยครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ รับฟังความคิดเห็นของครู ให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจ ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน และผู้บริหารควรวางตัวเป็นนักรณรงค์ส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน ควรสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อ และพิจารณาค่าตอบแทนให้กับครูที่มีปริมาณงานมากและประสบการณ์มากให้เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ธัชกร จัปใจนาย (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของงาน ต้องการที่จะประสบความสำเร็จและต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Argyris (1958) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการผูกใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ

ปิยสุดา พะหลวง (2565) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจภายในไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทด้านความรับผิดชอบ บทบาทด้านความก้าวหน้าในการทำงาน บทบาทด้านความสำเร็จในงาน บทบาทด้านลักษณะของงานที่ทำ และบทบาทด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทมีสาเหตุได้ทั้งจากปัจจัยด้านโครงสร้างสังคม และปัจจัยส่วนบุคคลโดยสังคมจะกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ให้กับบุคคลต่าง ๆ ในสังคม ในบุคคลเดียวกันสามารถมีหลายตำแหน่งมีหลายบทบาท สิ่งที่น่าสังเกต คือ ในแต่ละสังคมอาจกำหนดบทบาทของตำแหน่งเดียวกันแตกต่างกัน บทบาทที่เหมาะสมในสังคมหนึ่ง อาจเป็นบทบาทที่ไม่เหมาะสมในอีกสังคมหนึ่ง และถ้าบุคคลไม่แสดงบทบาทตามที่สังคมกำหนดให้ ก็อาจถูกสังคมตีเตียน ลงโทษ หรือให้ออกไปจากสังคม ทั้งนี้บทบาทที่สังคมกำหนด มี 2 รูปแบบ คือ 1) การกำหนดเป็นสายลักษณะอักษร

เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ หากไม่ปฏิบัติจะถูกลงโทษ 2) บทบาทที่บุคคลต้องเรียนรู้จากกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) เช่น จากการสังเกต การเรียนรู้จากการกระทำของบุคคลอื่น และจากประสบการณ์ที่ได้รับ ทั้งนี้ การแสดงบทบาทที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง หรือ สถานภาพ อาจนำมาซึ่งภาวะความเครียดในบทบาท (Role Stress)

โนรี เร่งรัด (2558) กล่าวถึง ความไม่สอดคล้องของบทบาทที่ถูกกำหนด และ บทบาทที่ปฏิบัติจริง ว่ามีสาเหตุมาจากบุคคลขาดความเข้าใจในบทบาทที่สังคมต้องการความไม่เห็นด้วยหรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนดและบุคคลไม่มีความสามารถในการแสดงบทบาทนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hardy & Conway (1988) ระบุว่า ปัญหาในการแสดงบทบาท ประกอบด้วย

- 1) ความคลุมเครือในบทบาท (Role Ambiguity) เกิดจากบทบาทที่สังคมคาดหวัง มีข้อตกลงที่ไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติ สำหรับผู้แสดงบทบาท อาจเกิดจากการที่ผู้แสดงบทบาทอยู่ในช่วงเปลี่ยนแปลงจากบทบาทหนึ่งไปสู่อีกบทบาทหนึ่ง ยังไม่รู้ถึงความคาดหวังที่มีต่อบทบาทอย่างชัดเจน
- 2) ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่คาดหวังในบทบาทเฉพาะหลาย ๆ อย่างแต่บทบาทเหล่านั้นมีความขัดแย้งกัน ซึ่งมีสาเหตุจากความจำเป็นต้องแสดงหลายบทบาทพร้อมกัน และความขัดแย้งระหว่างค่านิยมของบุคคลนั้นกับค่านิยมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- 3) บทบาทที่ไม่สอดคล้องกัน (Role Incongruity) เป็นภาวะที่ผู้เป็นเจ้าของบทบาทมีความสามารถไม่เหมาะสมกับบทบาทที่ได้รับมอบหมาย หรือมีทัศนคติที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังในบทบาทนั้น ๆ เช่น ครูที่ทำหน้าที่สอนได้เลื่อนระดับเงินผู้บริหารโรงเรียนในขณะที่ครูผู้นั้นเห็นคุณค่าของการสอนมากกว่าหน้าที่ของการบริหาร
- 4) ความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป (Role Overload) เกิดขึ้นในกรณีที่เจ้าของบทบาทมีความสามารถแสดงบทบาทได้ในระดับหนึ่งซึ่งเหมาะสมกับบทบาทแล้วแต่สังคมคาดหวังให้แสดงบทบาทมากกว่าที่ปฏิบัติอยู่
- 5) ความคาดหวังในบทบาทน้อยเกินไป (Role Under load) เกิดขึ้นเมื่อสังคมคาดหวัง ต่อบทบาทนั้นน้อยกว่าความสามารถของผู้แสดงบทบาทหรือสังคมให้ความสำคัญต่อบทบาทนั้นน้อยกว่าความสามารถของผู้แสดงบทบาทหรือสังคมให้ความสำคัญต่อบทบาทนั้นน้อยเกินไป
- 6) ความสามารถเกินบทบาท (Role Over qualification) เป็นภาวะที่ผู้เป็นเจ้าของบทบาทมีความรู้ ความสามารถ แรงจูงใจมากกว่าคุณสมบัติที่สังคมคาดหวัง
- 7) ความสามารถน้อยกว่าบทบาท (Role Under qualification หรือ Role Incompetence) เกิดขึ้นเมื่อผู้เป็นเจ้าของบทบาทมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติตามบทบาทที่มอบหมายให้ นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทของบุคคล ยังมีปัจจัย ด้านสถานการณ์ (Situation factors) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน อุปกรณ์วัสดุที่ใช้ในการดำเนินงาน ปัจจัยด้านการรับรู้ทางด้านบทบาท (Role perception) หมายถึง การที่บุคคลให้รับรู้บทบาทที่ต้องแสดงเมื่อครองตำแหน่ง ปัจจัยด้านความสามารถและทักษะ (Ability and skills) เป็นระดับความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่างหรือการ

เรียนรู้ และ ปัจจัยด้านกระบวนการจูงใจ (The motivation process) กระบวนการโน้มน้าวของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่กำหนดให้

นอกจากบทบาททางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วยังมีตัวแปรที่ทำให้เกิดความหลากหลายในมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยกำหนดการแสดงออกทางบทบาทของบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการทำการศึกษาไว้ดังนี้

เจษฎา บุญมาโฮม และปราณี สีนาค (2565) ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความหลากหลายในมนุษย์ที่ปรากฏในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนัก เข้าใจ และยอมรับในความหลากหลายของมนุษย์ เพื่อเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้นำ ประกอบด้วย 1) ลักษณะทางเพศ ความหลากหลายทางเพศ ของบุคคลปรากฏในสถานศึกษาชัดเจน เพื่อแสวงหาเอกลักษณ์ของตน ตามทฤษฎีพัฒนาการของอีริกสัน (Erikson) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสื่อสารกับครูที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี และสร้างอัตมโนทัศน์เชิงบวกต่อกันและสร้างการรับรู้การสนับสนุนเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ เพื่อให้ครูมีต้นทุนชีวิตความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการดำเนินชีวิต 2) ลักษณะภูมิหลัง ซึ่งตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ فروยด์ (Freud) กล่าวว่า อดีตเป็นสิ่งกำหนดบุคลิกภาพปัจจุบันและอนาคตภูมิหลังจึงส่งผลต่อบุคคลความหลากหลายของมนุษย์ที่ปรากฏในสถานศึกษา มี 2 ประการ ได้แก่ ครอบครัว และประสบการณ์ 3) ฐานะ ซึ่งประกอบด้วย ฐานะทางเศรษฐกิจ และฐานะทางสังคม 4) ลักษณะทางวัฒนธรรม 5) ลักษณะทางสติปัญญา 6) ลักษณะทางความคิด 7) ลักษณะรูปแบบการเรียนรู้ และ 8) ลักษณะบุคลิกภาพ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ตลอดจนสาเหตุต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้น จัดเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทางสังคมได้อย่างปกติ ซึ่งปัญหาในการแสดงบทบาท ได้แก่ 1) ความไม่สอดคล้องของบทบาทกับบุคคล เช่น การแสดงออกทางบทบาทมากเกินไปหรือน้อยเกินไป หรือไม่มีความสามารถแสดงออกทางบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การรับรู้เข้าใจบทบาทไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคคลที่อาจเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท และ 3) ความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งเกิดจากการที่ได้รับความคาดหวังที่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป จึงทำให้บทบาทและความคาดหวังไม่สอดคล้องกัน ก่อให้เกิดการไม่ยอมรับในบทบาท หรือการสับสนในบทบาทของตน และบางครั้งไม่สามารถปฏิบัติตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ทำให้เกิดปัญหา

2.3.2 การบริหารภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการกำกับดูแล

บทบาทหน้าที่ของผู้นำ

บทบาทจะมีองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับงานและคน ในการแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งการแสดงออกนี้เป็นความเกี่ยวพันกันระหว่างความคิดของผู้นำเองกับ

ความคาดหวังของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ จึงมีผู้กล่าวถึงบทบาทของผู้ผู้นำไว้ดังนี้

Mintzberg (1973) ได้กล่าวถึง นักบริหารที่มีภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถชักจูงใจให้บุคคลต่าง ๆ ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มใจให้บรรลุตามความต้องการของผู้หน้านั้นเอง ซึ่งนักบริหารจะมีหน้าที่หลักอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านข่าวสารและการตัดสินใจ ดังนี้

1) หน้าที่ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal functions) ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของนักบริหาร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2) หน้าที่ด้านข่าวสาร (Informational functions) ผู้บริหารเป็นจุดศูนย์รวมของข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในองค์กรสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องจะถูกรายงานไปยังผู้บริหารเพื่อทราบและตัดสินใจ

3) หน้าที่ด้านการตัดสินใจ (Decision-making functions) ในฐานะที่เป็นผู้ประกอบการผู้บริหารจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ และเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัยอยู่เสมอ

Nanus (1992) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันต้องสามารถนำผู้ตามและพาเขาไปในทิศทางใหม่ที่สร้างสรรค์รวมถึงพัฒนาการทางสังคมได้ในอนาคต ซึ่งผู้นำเหล่านี้จะต้องถูกคาดหวังให้มีบทบาทใน 4 ด้าน คือ

1. ผู้นำในบทบาทชี้กำหนดทิศทางการทำงาน (Direct-setter) การกำหนดเป้าหมายขององค์กรจะช่วยชี้นำการทำงานได้ดี การปฏิบัติงานมีทิศทางช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ บุคลากรเข้าใจการทำงานผู้นำต้องมองการณ์ไกลมีวิสัยทัศน์ เพื่อนำองค์กรได้พัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสิ่งแวดล้อมเป้าหมายต้องไม่หยุดนิ่งมีการปรับเปลี่ยนได้

2) ผู้นำในบทบาทตัวแทนองค์กร (Spoken person) การมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมจะช่วยให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม ผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลนอกองค์กร ถ้าที่จะตัดสินใจยอมรับฟังความคิดเห็นของชุมชน นโยบายการปกครองต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคม การมีเครือข่ายจะช่วยให้บุคคลต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงานของตนในองค์กรผู้นำต้องเรียนรู้ปรับตัวให้เหมาะสมจะต้องมีความสม่ำเสมอและเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

3) ผู้นำในบทบาทผู้เปลี่ยนแปลง (Change agent) การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า ผู้นำควรรู้วิธีการเปลี่ยนแปลงแต่การเปลี่ยนแปลงต้องประกอบด้วยควมมีเหตุผลและวิธีการที่จะเปลี่ยนโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ รวมทั้งความถูกต้องเหมาะสมและจะต้องคำนึงถึงผู้ตาม

4) ผู้นำในบทบาทผู้สั่งสอนหรือพี่เลี้ยง (Coach) การให้คำแนะนำการสอนเป็นบทบาทหนึ่งของผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้ผู้ตามได้เข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้องและให้เป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติในการทำงาน การได้รับการบอกกล่าวชี้แนะจะช่วยผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

Yukl (1998) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้นำแต่ละคนแตกต่างกันตามบุคลิกลักษณะและสถานการณ์ ผู้นำถูกคาดหวังในด้านบทบาท (Role Expected) คือ บทบาทที่สังคมคาดหวังไว้กับตำแหน่ง หน้าที่ กฎ ระเบียบ วัฒนธรรม ความเชื่อของสังคม ความต้องการของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงลักษณะตามธรรมชาติของงาน แต่บางครั้งผู้นำไม่สามารถปรับตัวยอมรับกับบทบาทเหล่านี้ตามความคาดหวังของสังคมซึ่งการรับรู้บทบาทของผู้นำ (Perceived Role) จะขึ้นอยู่กับความต้องการ คุณลักษณะ ค่านิยมและทักษะของผู้นำผู้มีอำนาจเกิดความขัดแย้งในบทบาท ถ้าบทบาทตามความรับรู้ไม่สอดคล้องกับบทบาทที่สังคมคาดหวังไว้ ซึ่งอาจเกิดความเสียหายในการบริหารจัดการในองค์กรได้ ดังนั้นผู้นำต้องปรับปรุงพัฒนาให้บทบาทที่สังคมคาดหวังและบทบาทที่ตาม การรับรู้ของตนเองเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความสอดคล้องซึ่งกันและกันการทำงานตามบทบาทของผู้นำจึงจะประสบความสำเร็จ

Marquis & Huston (2006) มุ่งศึกษาไปที่บทบาทภาวะผู้นำโดยสามารถสรุปการค้นพบได้ดังนี้

- 1) บทบาทในด้านของการบริหาร เช่น การเป็นผู้คิดวิเคราะห์ผู้ตัดสินใจ ผู้สื่อสารผู้ประเมิน ผู้อำนวยการความสะอาด
- 2) บทบาทผู้จัดการความเสี่ยง
- 3) บทบาทในด้านผู้นำความรู้ เช่น การเป็นผู้ให้คำแนะนำ ผู้กระตุ้น เป็นพี่เลี้ยงผู้ให้คำปรึกษา ผู้สอน เป็นต้น
- 4) บทบาทในด้านการประสานงานเป็นคนกลาง
- 5) บทบาทในด้านการเปลี่ยนแปลง เช่น การเป็นผู้ที่มองไกล ผู้คาดการณ์ผู้มีอิทธิพลผู้แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้เปลี่ยนแปลง เป็นต้น
- 6) บทบาทนักพูด
- 7) บทบาทผู้เป็นแบบอย่าง

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นำ คือ ข้อปฏิบัติที่ผู้นำพึงปฏิบัติให้สอดคล้องกับงานและหน้าที่และเป็นที่ยอมรับของสังคม เมื่อปฏิบัติด้วยความรู้ ความสามารถ และความดีแล้วจะนำพาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

คุณลักษณะผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและวิสัยทัศน์ของผู้นำในการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ องค์กรจะดำเนินไปในทิศทางใดย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำ จึงมีผู้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ ดังนี้

Luthans (1977) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะ 4 ประการที่มีผลต่อภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่

- 1) ระดับสติปัญญา (Intelligence) ผู้นำมีสติปัญญาเหนือกว่าระดับสติปัญญาเฉลี่ยของผู้ตาม แต่ผู้นำจะไม่เฉลียวฉลาดสูงกว่าผู้ตามมากนัก เพราะจะได้สื่อสารเข้าใจกัน
- 2) วุฒิภาวะทางสังคมและความรู้กว้าง การมีภาวะทางอารมณ์คงที่ มีวุฒิภาวะและมีความสนใจกิจกรรมทั่วไปอย่างกว้างขวาง
- 3) แรงจูงใจภายในและแรงขับมุ่งความสำเร็จ ผู้นำมีแรงขับที่มุ่งความสำเร็จ มุ่งหวังรางวัลจากภายใน (Intrinsic Reward) มากกว่ารางวัลจากภายนอก
- 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การมีทักษะที่ดีต่อผู้อื่น ยกย่องผู้ตาม เห็นอกเห็นใจ รู้จักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นและสามารถขอความร่วมมือจากผู้อื่นในการทำงานให้สำเร็จ

Bennis (1989) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน ผู้นำที่ดีแต่ละคนเมื่ออยู่ในแต่ละหน่วยงานหรือสภาพแวดล้อมที่ต่างกันก็จะมีบุคลิกภาพและการเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวมจะมีคุณลักษณะร่วมกันบางประการที่เห็นเด่นชัด ดังนี้ คือ

- 1) การมองการณ์ไกล (A Guiding Vision) หมายถึง ผู้นำจะต้องมองกว้างและมองไกลในหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานภายนอก ต้องมองการณ์ไกลในปัจจุบันและอนาคต
- 2) ความกระตือรือร้น (Passion) หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องมีพลังที่จะผลักดันสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรไม่ใช่เป็นผู้วางเฉยหรือปล่อยวางไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นก็ตาม
- 3) ความมีคุณธรรม (Integrity) หมายถึง เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ชอบธรรม ถูกต้องและความยุติธรรมมากกว่าความถูกต้อง ถึงแม้บางครั้งต้องได้รับความเจ็บปวดก็ตาม
- 4) มีการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น (Trust) หมายถึง ผู้นำต้องมีความจริงใจสามารถพิสูจน์ตัวเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ว่าเป็นคนที่เชื่อถือได้ทั้งในคำพูดและการกระทำ
- 5) มีความสนใจใฝ่รู้ (Curiosity) หมายถึง ผู้นำจะต้องใช้ความสามารถ และถูกท้าทายด้วยสภาพความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก ดังนั้นผู้นำต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา
- 6) มีความกล้าหาญ (Daring) หมายถึง ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการคิดการแสดงออก และกล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบไม่ว่าสิ่งที่ทำไปแล้วจะดีหรือไม่ดีก็ตาม

Bass & Stogdill (1990) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

- 1) คุณลักษณะทางด้านสติปัญญา ได้แก่ การมีไหวพริบ ปฏิภาณดี มีความรอบคอบมีเหตุผล มีความรู้ ความเข้าใจและความราบรื่นในการใช้ความคิดตลอดจนการตัดสินใจ
- 2) คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว มีความตื่นตัวมีคุณธรรม ยุติธรรม ไม่ยึดติดกับระเบียบประเพณีที่ถือปฏิบัติกันมา
- 3) คุณลักษณะทางด้านความสามารถ ได้แก่ ความสามารถในการร่วมมือกับผู้อื่น ความสามารถที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับและการมีเคล็ดลับในการจัดการ

Covey (1996) ได้เสนอคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ ที่เน้นการบริหารโดยใช้ปัญญาและตระหนักในความจำเป็นของการเป็นผู้นำในสังคมยุคใหม่ ดังต่อไปนี้

- 1) เรียนรู้อย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง คือ เป็นผู้ที่มีนิสัยรักการเรียนรู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการอ่าน การได้รับฟังคนอื่น การเรียนรู้จากการสังเกตการสนทนาซักถาม การพัฒนาทักษะ และความสนใจใหม่ ๆ อยู่เสมอ
- 2) เน้นการให้บริการแก่คนอื่น คือ เป็นคนที่คิดและคำนึงถึงผู้อื่นเป็นที่ตั้งและเป็นผู้คอยช่วยเหลือแก่เพื่อนมนุษย์
- 3) มองทางบวก คือ ไม่มองอะไรในแง่ลบและสิ้นหวังแต่จะเป็นคนมองคนในแง่ดีคิดสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์
- 4) เชื่อและศรัทธาในคนอื่น
- 5) ใช้ชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ
- 6) มองเห็นความสุขของชีวิต
- 7) สามารถรวมพลังของคนอื่นก่อให้เกิดพลังแบบทวีคูณ
- 8) ฝึกฝนและพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ จะประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสติปัญญา คือ มีความใฝ่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาการมีไหวพริบ ปฏิภาณดี มีความรอบคอบมีเหตุผล มีความรู้ ความเข้าใจ และความราบรื่น ในการใช้ความคิดตลอดจนการตัดสินใจ 2) ด้านอารมณ์ คือ มีภาวะทางอารมณ์คงที่ 3) ด้านสังคม คือ การมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น ยกย่องผู้ตามเห็นอกเห็นใจ รู้จักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และสามารถขอความร่วมมือจากผู้อื่นในการทำงานให้สำเร็จ 4) ด้านบุคลิกภาพ คือ ความสามารถในการปรับตัว มีความตื่นตัว มีคุณธรรมยุติธรรม ไม่ยึดติดกับระเบียบประเพณีที่ถือปฏิบัติกันมา และ 5) ด้านความสามารถ คือ ความสามารถในการร่วมมือกับผู้อื่น ความสามารถที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับ และการมีเคล็ดลับในการจัดการ

ความหมายของภาวะผู้นำ

การแสดงออกทางด้านการมีภาวะผู้นำจะทำให้การบริหารองค์กรนั้นดำเนินการไปในแนวทางเดียวกันและจะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงมีผู้ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

Stogdill (1974) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มในการปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายโดยสมบูรณ์

Boles & Davenport (1975) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยกันทำให้กลุ่มคงอยู่ได้และช่วยให้สมาชิกของกลุ่มสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ โดยสิ่งที่ต้องการนั้นเป็นตัวกระตุ้นให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม

Katz & Khan (1978) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพล ที่เพิ่มขึ้นเหนือระดับของการปฏิบัติกับการดำเนินการกิจประจำของหน่วยงาน

Sergiovanni & Moore (1989) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้น และใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรกระบวนการภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การใช้อำนาจเพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร กระตุ้นสมาชิกขององค์กรให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย ส่งอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม และต่อวัฒนธรรมองค์กร

Yukl (1998) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือกระบวนการใช้อิทธิพล กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่มและกระบวนการรักษาสภาพกลุ่ม และวัฒนธรรมของกลุ่ม

Greenberg & Baron (2010) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิต่อสมาชิกในกลุ่ม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นความสามารถที่บุคคล มีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในอันที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงความสามารถด้านความคิดริเริ่มที่จะโน้มน้าวช่วยในการกระตุ้นองค์กรและใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ช่วยกันทำให้องค์กรดำเนินคงอยู่ต่อไปได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำจะเป็นบทสรุปของการมีภาวะผู้นำ โดยทฤษฎีจะช่วยเป็นแนวทางการปฏิบัติในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีนักทฤษฎีได้คิดค้น ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (The Fiedler Model) ของ Fiedler (1967) แบ่งผู้นำออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) มุ่งงาน 2) มุ่งความสัมพันธ์โดยการใช้แบบสอบถามที่เรียกว่า Least Preferred Co-worker (LPC) Questionnaire โดยให้พนักงานเป็นผู้ประเมินเพื่อนร่วมงานด้วยกันว่ามีรูปแบบการบริหารงานอย่างไรซึ่งพิดเลอร์ เชื่อว่ารูปแบบการบริหารงานของผู้นำจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรสถานการณ์ในความหมายของพิดเลอร์ มี 3 ลักษณะ คือ

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงาน (Leader-member relation) หมายถึง ถ้าทั้งสองฝ่ายมีความเชื่อมั่นไว้วางใจกันถือว่าความสัมพันธ์ดีหากเป็นตรงกันข้ามถือว่าความสัมพันธ์ไม่ดี
- 2) โครงสร้างของงาน (Task structure) หมายถึง ถ้าองค์กรนั้นมีการจัดโครงสร้างที่ชัดเจนถือว่ามีความแน่นอนสูงแต่หากไม่ชัดเจนถือว่าความแน่นอนต่ำ
- 3) อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งของผู้นำ (Position power) หมายถึง ถ้ามีอำนาจในการให้รางวัลหรือการลงโทษเต็มที่ถือว่าอำนาจที่แข็งแกร่งแต่หากผู้บริหารไม่สามารถจัดการกับพนักงานได้เต็มที่ถือว่าอ่อนแอ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns (1978) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของเบอร์นเริ่มต้นได้รับการพัฒนาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง อธิบายถึงภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของเบอร์น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตามโดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรม สันติภาพ โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมีแนวคิดจากตัวตนในทุกวันไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า เบอร์นมีแนวคิดที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีผลแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่ง ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

- 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงานถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy Theory)
- 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึง ความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำ และผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความ ต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบิร์ต แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอร์มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ซึ่งตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

Bass (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น แบลส กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) แบลสเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ แบลสได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบอร์น และแบสยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แบลสยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวก็อาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบแต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการของ Lussier & Achua (2001) ในช่วงกลางปี ค.ศ.1970 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นแบบบูรณาการ โดยทฤษฎีนี้ได้เชื่อมทั้งทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำและทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกันเพื่อความสำเร็จและสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและผู้ตามได้อธิบายไว้ว่าทำไม ผู้ตามบางคนจึงเต็มใจทำงานอย่างหนักและพยายามอุทิศตัวเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือประสิทธิภาพ ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามอย่างไรทฤษฎีจะทำให้วิเคราะห์พฤติกรรม และคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลได้สะดวกยิ่งขึ้นว่าทำไมพฤติกรรมอย่างเดียวกันของผู้นำอาจมีผลแตกต่างกันต่อผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วยทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกระบวนการทัศนนี้ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จะประกอบไปด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มี 3 ลักษณะ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงาน 2) โครงสร้างของงาน 3) อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งของผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม และทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ ได้เชื่อมทั้งทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำและทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกันเพื่อความสำเร็จและสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและผู้ตาม

การตัดสินใจของผู้บริหาร

การตัดสินใจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำและผู้บริหาร ถือได้ว่าเป็นภารกิจสำคัญยิ่งที่ผู้นำและผู้บริหารทุกระดับจะต้องกระทำอยู่เสมอ การตัดสินใจนั้นจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานในทุก ๆ เรื่อง ประสิทธิภาพของงานจะดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้นำหรือผู้บริหารเป็นสำคัญ เนื่องจากหากการตัดสินใจผิดพลาดก็จะเกิดผลเสียหายให้แก่องค์กรได้ ดังนั้นจึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้นำและผู้บริหารที่จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการตัดสินใจเพื่อการบริหารความหมายของการตัดสินใจ

Simon (1976) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า การตัดสินใจต้องมีเหตุและการตัดสินใจเป็นภารกิจหลักของการบริหาร ผลผลิตของกระบวนการตัดสินใจอาจนำมาเป็นนโยบายโดยได้กล่าวถึงกระบวนการทั้งหมด ซึ่งรวมถึงการหาโอกาสในการตัดสินใจ การรวบรวมข้อมูล การวินิจฉัยแนวทางปฏิบัติที่อาจเป็นไปได้และขั้นสุดท้ายก็คือ การเลือกแนวทางปฏิบัติ และได้ให้ความคิดเห็นต่อไปว่า “การตัดสินใจเป็นสิ่งเดียวกันกับการบริหาร (Herbert A Simon, 1960)

Koontz & O'Donnell, (1959) ได้ให้ความหมายการตัดสินใจว่าเป็นการเลือกทางเลือกหลาย ๆ ทางเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นหลักสำคัญของการวางแผน นักบริหารเห็นว่าเป็นงานที่ต้องทำเป็นประจำ เพราะจะต้องหาทางเลือกอยู่ตลอดเวลาว่าจะทำอะไร ใครเป็นคนทำ ทำที่ไหน เมื่อไรและบางครั้งก็ต้องคิดว่าทำอย่างไร

สรุปได้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มได้อาศัยความรู้ทักษะประสบการณ์ ข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ รวมทั้งเทคนิคและวิธีการพิจารณาวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุดและเลือกสรรทางเลือกใดทางหนึ่ง โดยเล็งเห็นว่าจะสามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลตามที่บุคคลหรือกลุ่มคาดหวังไว้

ประเภทของการตัดสินใจ

การตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการระดับกลางและหัวหน้างานจะมีความแตกต่างกันในลักษณะของปัญหาและสถานการณ์รอบข้าง ซึ่งจะทำให้ผู้ตัดสินใจมีข้อมูลและความเชื่อมั่นในการตัดสินใจที่แตกต่างกัน โดยเราสามารถแบ่งประเภทการตัดสินใจตามโครงสร้างของปัญหา (problems structure) ออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ปัญหาแบบมีโครงสร้าง เป็นการตัดสินใจที่

เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่เป็นประจำ การตัดสินใจแบบมีโครงสร้างจะมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยอาจเรียกว่าการตัดสินใจแบบมีแบบแผน ซึ่งมักเป็นหน้าที่ของผู้จัดการระดับต้นและหัวหน้างาน 2) ปัญหาแบบไม่มีโครงสร้าง เป็นการตัดสินใจในเรื่องที่ไม่เกิดขึ้นเป็นประจำ ไม่สามารถวางแผนล่วงหน้าได้มักเกี่ยวกับอนาคตที่มีความไม่แน่นอน และต้องอาศัยข้อมูลจากสภาพแวดล้อมประกอบการใช้วิจารณญาณของผู้ตัดสินใจ โดยอาจจะเรียกว่า การตัดสินใจแบบไม่มีแบบแผน ซึ่งมักจะทำโดยผู้บริหารระดับสูง 3) ปัญหาแบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการตัดสินใจที่มีอยู่ระหว่างการตัดสินใจแบบมีโครงสร้าง โดยเป็นปัญหาแบบผสมที่เราสามารถนำหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการแก้ปัญหาประยุกต์กับส่วนหนึ่งของปัญหา ในขณะที่ผู้ตัดสินใจนั้นต้องใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ไขปัญหาก็ส่วนหนึ่งซึ่งมักจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้จัดการระดับสูงและระดับกลาง (ณัฐพันธ์ เจริญพันธ์, 2551)

Simon (1976) แบ่งการตัดสินใจออกเป็น 2 แบบ คือ 1) การตัดสินใจที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (programmed decision) เป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเป็นประจำ มีการวางแผนการตัดสินใจไว้แล้วเป็นขั้นเป็นตอนและแบบที่ 2) เป็นการตัดสินใจที่เราไม่ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (non programmed decision) เป็นการตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีวางแผนไว้ล่วงหน้า ไม่มีกระบวนการปฏิบัติการ ไม่มีการจัดลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเป็นการตัดสินใจในสถานการณ์เฉพาะมากกว่าที่จะเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นประจำ

วิเชียร วิทญูตม (2551) ได้อธิบายเกี่ยวกับประเภทของการตัดสินใจในลักษณะลักษณะส่วนบุคคลแต่ละคนว่าลักษณะส่วนบุคคลของแต่ละคนนั้นจะมีอิทธิพลกับกระบวนการตัดสินใจในหลายๆ สถานการณ์สามารถที่จะเข้าใจรูปแบบการตัดสินใจของแต่ละคน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ 1) เป็นแบบจำลองแบบการวิเคราะห์ (analytic) 2) แบบแนวความคิด (conceptual) 3) แบบสั่งการ (directive) และ 4) แบบพฤติกรรม (behavioral)

กระบวนการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นทางเลือกเอาทางเลือกเพียงทางเดียวจากที่มีอยู่ทั้งหมด กระบวนการตัดสินใจประกอบด้วยขั้นตอนที่ผู้ทำการตัดสินใจจะต้องทำเพื่อให้ได้เลือกนั้นมา กระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อทำการตัดสินใจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพของการตัดสินใจ ถ้าหากเราใช้กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนความน่าจะเป็น การตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่มีระบบและมีระเบียบแบบแผนมีความเหมาะสมมากกว่ากระบวนการที่ไม่มีระบบและไม่มีระเบียบแบบแผน หากเราพิจารณาการตัดสินใจในการวางแผนหรือแก้ไขปัญหาแล้วจะเห็นว่าการตัดสินใจนั้นต้องอาศัยข้อมูลหรือสารสนเทศที่ต้องมีรูปแบบ กระบวนการ หรือขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ จากหลักดังกล่าวนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาค้นคว้าและพยายามจำแนกขั้นตอนออกเป็นขั้นตอนย่อยซึ่งกระบวนการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ต้องการความละเอียดอ่อน ความมีเหตุผล และ

ความถูกต้องเหมาะสมโดยผู้ตัดใจจะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างทั้งทางด้านความรู้และประสบการณ์ หลักการเหตุผลและทฤษฎี รวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ขั้นตอนกระบวนการและการตัดสินใจมีความสำคัญ ต่อคุณภาพการตัดสินใจไม่น้อยรวมไปถึงการจัดระเบียบและการรวมกันของสิ่งต่าง ๆ หรือส่วนต่าง ๆ เข้าเป็นสิ่งที่เดียวกัน เรียกว่าระบบ โดยระบบจะมีลักษณะหลายประการกล่าวคือ จะมีรูปลักษณะ โครงสร้างที่มีระบบย่อยเป็นส่วนทำหน้าที่บางอย่างแต่ละระบบต้องอาศัยปัจจัยจากสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกเป็นส่วนประกอบ ดังนั้นนักวิชาการจำนวนมากจึงพยายามที่จะศึกษาและหาวิธี แก้ปัญหาและให้ได้ขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ ดังนี้

Robbins (1998) ได้อธิบายถึง กระบวนการตัดสินใจไว้ 5 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดปัญหา 2) การกำหนดมาตรการสำหรับใช้ในการตัดสินใจ 3) ลำดับความสำคัญของมาตรการหรือปัจจัยที่กำหนดไว้ 4) การกำหนดทางเลือกที่พอมีความเป็นไปได้ และ 5) เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

Lindblom (1980) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจไว้ 5 ขั้นตอน คือ 1) การเลือกค่านิยม จุดมุ่งหมายและการวิเคราะห์การกระทำ 2) ผู้ตัดสินใจพิจารณาหาหนทางปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา 3) วิเคราะห์ผลกระทบ 4) ปรับแก้ขอบเขตของปัญหาเป็นระยะๆ 5) ตัดสินใจในลักษณะที่มุ่งการแก้ปัญหา

2.3.3 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อุทัย บุญประเสริฐ (2542) ได้กล่าวถึงปัญหาการบริหารที่ทำให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่ประสบความสำเร็จซึ่งปรากฏจากการศึกษาของ Odder and Wohlstetter (1995) ที่ศึกษาถึงสาเหตุของอุปสรรคในการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติมีดังนี้

1) มีการใช้แต่เพียงรูปแบบไม่ใช้กระบวนการโดยธรรมชาติของรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจในโรงเรียนต้องใช้รูปแบบการบริหารหลาย ๆ รูปแบบ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนแต่ในหลาย ๆ โรงเรียนนั้นขาดความเชื่อมโยงระหว่างรูปแบบการบริหารกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน

2) ผู้บริหารทำงานโดยใช้แนวคิดของตนเองเป็นหลักผู้บริหารบางคนมักใช้แนวคิดของตนเป็นหลักในการตัดสินใจโดยเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์องค์กรด้วยตนเองไม่ใช้การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างครูและผู้บริหาร จนบางครั้งคณะครูขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดการปฏิเสธของผู้บริหาร

3) อำนาจการตัดสินใจถูกผูกขาดหรือจำกัดไว้แต่ที่คณะกรรมการโรงเรียนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มักกระทำเฉพาะในระดับคณะกรรมการโรงเรียนเพียงคณะเดียว ไม่มีการมอบอำนาจไปยังคณะอนุกรรมการ ทำให้คณะครูและเจ้าหน้าที่ขาดความรู้สึกมีส่วนร่วม งานจึงมักติดขัดหรือล่าช้าอยู่ในคณะกรรมการโรงเรียน

4) กระบวนการทำงานไม่เปลี่ยนแปลงการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีกระบวนการที่ละเอียดซับซ้อน ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในองค์กรแต่บางโรงเรียนไม่ได้ปรับการทำงานของครูใหม่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ขาดการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ การสร้างความตระหนักและการพัฒนาตนเองสู่มืออาชีพ สำหรับการพัฒนาตนเองให้กับการเปลี่ยนแปลง

ดิเรก วรณเศียร (2545) กล่าวว่า ปัญหาการบริหารที่ทำให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไม่ประสบความสำเร็จ ปรากฏดังนี้

1) เวลาในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นทำให้บุคลากรต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากเวลาทำงานปกติแต่ละวัน โดยเฉพาะการประชุมคณะกรรมการและอนุกรรมการต่าง ๆ การทำงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้นเป็นภาระต่อครูผู้ปฏิบัติการสอน

2) โรงเรียนส่วนใหญ่จะกระตือรือร้นในการจัดทำโครงการและดำเนินการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ อย่างมากในช่วง 2 ปี แรกแต่เมื่อไม่ปรากฏผลสำเร็จรวดเร็วตามที่คาดหวัง ทำให้เกิดความท้อแท้ซึ่งกระบวนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่จะเห็นผลนั้นต้องใช้เวลาานานมาก คือ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3) คณะกรรมการโรงเรียนยังขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมอยู่มาก เช่น ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร นโยบายและเรื่องอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจ ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองว่า มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด

4) ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการและการปฏิบัติที่พบโดยทั่วไป คือ เรื่องที่ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจไม่ใช่เรื่องที่ต้องการ เช่น ครูต้องการมีอำนาจตัดสินใจเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน แต่บางเขตการศึกษาไม่ได้มอบอำนาจให้โรงเรียนดำเนินการเรื่องนี้อย่างแท้จริง

5) ขาดอิสระในการตัดสินใจ โรงเรียนบางแห่งถูกกำหนดมาจากหน่วยงานส่วนกลาง เช่น รัฐเขตการศึกษา สหภาพครูให้นำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ในการบริหาร โดยไม่ได้เกิดจากความต้องการที่แท้จริงของครูประกอบกับการขาดแคลนงบประมาณ ระยะเวลาไม่เพียงพอการอบรมไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาตั้งแต่เริ่มนำนโยบายการบริหารแบบนี้ไปปฏิบัติแล้ว หากไม่ได้มีการมอบอำนาจการตัดสินใจที่แท้จริงไปให้แก่โรงเรียน โรงเรียนก็เห็นว่า รูปแบบการบริหารแบบนี้เป็นเหมือน “เรื่องเก่าที่เคยทำมาแล้ว” (Same old thing)

6) ไม่ได้ให้ความสำคัญ เรื่องวิชาการเท่าที่ควรคือเรื่องการจัดการเรียนการสอนและผลการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่จะไปเน้น เรื่องกิจกรรมพิเศษ ไม่สนใจในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การแต่งตั้งกรรมการและอนุกรรมการต่าง ๆ การออกระเบียบสำหรับการบริหารโรงเรียน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สรุปได้ว่า ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเกิดจากปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ซึ่งต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงนาน คณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีความสามารถและไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ โรงเรียนไม่ได้รับการกระจายอำนาจอย่างเต็มที่และการไม่ให้ความสำคัญเรื่องการเรียนการสอน และผลการเรียนเท่าที่ควร

แนวทางการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

แนวทางการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องสร้างศักยภาพของตนเองให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามความคาดหวังของสังคม คุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารยุคใหม่ควรศึกษาและนำไปปฏิบัติ ซึ่งจะขอนำเสนอและได้มีนักวิชาการกล่าว ดังนี้

สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี (2546) กล่าวว่า

1) การพัฒนาตนเองผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้ที่รู้รักความก้าวหน้า หมั่นศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เปิดกว้างสำหรับทุกคน บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ผู้บริหารจึงควรพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารการศึกษา ทั้งนี้ใช้เพียงเพื่อให้มีใบปริญญามาประดับเกียรติแต่เพื่อให้ทรงภูมิรู้มีความคิดที่ก้าวไกลสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายปลายทางได้อย่างเป็นระบบและรวดเร็วโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดแต่เกิดประโยชน์สูงสุด

2) เก่งและมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การเป็นผู้บริหารที่มีความรอบรู้คือ รู้จริง รู้กว้าง รู้ลึกของทุกเรื่องในระบบการบริหารงานของโรงเรียนที่รับผิดชอบ สามารถมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตขององค์กรได้ ดังนั้น ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องมีความเก่งทั้ง 3 ประการ คือ เก่งตน เก่งคน และเก่งคิด เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนพึงมี บุคคลที่บริหารงานสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติในการครองตน รู้จักธรรมชาติจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน และรู้จักการวางแผนงานที่รัดกุมชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้มองเห็นแนวทางในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเป็นระบบและประสบผลสำเร็จในอนาคตได้

3) เป็นยอดนักจัดการความสามารถในด้านบริหารจัดการที่ผู้บริหารพึงมีคือการมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการทั้งคนและงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารตัดสินใจบริหารจัดการในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งรวมไปถึงการบริหารจัดการและวางแผนงานทุกด้านในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ มีความสามารถวัดและประเมินผลงานได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งรายงานหน่วยงานต้นสังกัดได้ทันตามกำหนดเวลา มีระบบงานสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและทันสมัย สามารถสืบค้นข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจสั่งการได้ทันเหตุการณ์

ทั้งนี้การบริหารจัดการงานทุกอย่างล้วนมีเป้าหมายสูงสุดที่การยึดประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดแก่ผู้เรียน เป็นสำคัญ

4) เป็นผู้ประสานที่ดี ในโรงเรียนหนึ่งแห่งจะมีคน 10 คน หรือ 100 คน ก็เหมือนนกน คือ ผู้บริหารจะต้องทำงานกับคน แต่ที่ไม่เหมือนนกน คือ ผู้บริหารคนใดจะสามารถประสานให้คนเหล่านั้น เข้ากันได้มากที่สุดเท่านั้น ถ้าผู้บริหารมีเทคนิค มีความสามารถในการครองใจคนโดยใช้หลักการ “ประสานใจ สู่การประสานคน” ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว สิ่งที่จะได้ตามมา คือ ความสามัคคีในหมู่คณะที่จะรวมพลังกันขับเคลื่อนการพัฒนางานด้านการศึกษาสู่ความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์

5) เทคโนโลยีนำใช้ ยุคนี้เป็นยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศเราสามารถย่อโลกกว้างใหญ่ มาไว้ตรงหน้าเราได้ ผู้บริหารจึงไม่ควรละเลยหรือมองข้ามคุณค่าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ควรนำมาปรับเปลี่ยนหรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งในรูปแบบของการคิดค้น จัดหาผลิตสื่อเครื่องมือเทคนิควิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลายโดยเลือกใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและองค์กร

6) ฉับไวแก้ไขสถานการณ์ความเคลื่อนไหวของสถานการณ์รอบด้านภายใต้กระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองและเปิดใจยอมรับในความสำคัญของข้อมูลสารสนเทศ และนำมาใช้เพื่อการตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์หรือวิกฤตต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น การตัดสินใจที่ผิดพลาดย่อมนำมาซึ่งการสูญเสียผลประโยชน์ เสียทรัพยากร เสียโอกาสตลอดจนเสียความรู้สึกที่ดี หรือแม้กระทั่งเสียความมั่นใจในตนเองไป ซึ่งไม่อาจจะเรียกกลับคืนมาได้การคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดกับผู้เรียนและส่วนรวมก่อนการตัดสินใจการเลือกสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาสได้อย่างฉับไวทันต่อสถานการณ์และอยู่ในเวลาที่กำหนด จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารพึงมี

7) พัฒนางานอย่างสร้างสรรค์คือการคิดหรือวางแผนการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงศักยภาพพื้นฐานของโรงเรียน และความเป็นไปได้ที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นในระดับที่คาดหวัง ทั้งนี้จะต้องเกิดจากการร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างแท้จริง ใช้ระบบประชาธิปไตยในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตระหนักในปัญหาและความจำเป็นของโรงเรียนที่จะต้องพัฒนาวางแผนร่วมกัน แผนงานที่วางไว้ต้องสามารถปฏิบัติได้จริง และเน้นผลถาวรที่จะเกิดขึ้นในอนาคตความสำเร็จอยู่ที่ผู้บริหารสามารถพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความทุ่มเท เสียสละและเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา

8) ยึดมั่นประโยชน์ผู้เรียน งานทุกงานในโรงเรียนล้วนเป็นฟันเฟืองที่ทำงานเกี่ยวพัน และต่อเนื่องกัน เพื่อประโยชน์สูงสุด คือ พัฒนาผู้เรียนให้ดีเก่ง และการเรียนรู้อย่างมีความสุขตามศักยภาพแห่งตน การตัดสินใจทำงานใด ๆ ในโรงเรียนจึงต้องคำนึงถึงจุดนี้เป็นหลัก หากงานนั้นทำให้ “ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง” ได้นั้น คือ สิ่งที่ผู้บริหารควรกระทำเป็นลำดับแรก โรงเรียนที่มี

ชื่อเสียงได้รับความศรัทธาและการยอมรับจากผู้ปกครองจนต้องมีการสอบแข่งขัน คัดเลือกเข้าเรียน หรือใช้ระบบเส้นสายกัน จนเป็นข่าวทางหน้าหนังสือพิมพ์บ่อย ๆ ล้วนมาจากศักยภาพของผู้เรียน ทั้งสิ้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักในเรื่องดังกล่าว ปลุกจิตสำนึกของบุคลากรและเพื่อนร่วมงานให้เห็นคุณค่าของการพัฒนาผู้เรียน นำพาให้ทุกคนปฏิบัติงานทุกอย่างภายใต้อุดมการณ์นี้อย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดผลเชิงประจักษ์มากกว่าที่จะทุ่มงบประมาณ พัฒนางานบางด้านที่เป็นเพียงองค์ประกอบ ภายนอกเป็นแบบ “ผักชีโรยหน้า” ปกปิดช่องโหว่ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน ซึ่งกระทำไม่ได้ไม่นาน เพราะ ปัจจุบันระบบการประเมินภายนอกจะซุกคืบจู่โจมเหล่านี้ให้ปรากฏ และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับรู้ ได้ไม่ยาก

9) ปรับเปลี่ยนเพื่อการพัฒนาบางครั้งมุมมองใหม่ในสถานการณ์เดิมอาจส่งผลให้เกิด การไปที่ดีขึ้นได้ผู้บริหารควรเป็นผู้ฉวยโอกาสในการสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาส หรือฉกฉวยโอกาสที่จะพัฒนา องค์กรได้ทุกสถานการณ์การตระหนักในปัญหา และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมรอบด้าน การ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถวางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงตลอดจนดำเนิน กิจกรรมได้สอดคล้องกับสถานการณ์ในอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์

10) เก่งวิชาการในเมื่องานวิชาการคือ หน้าที่หลักหรือเป็นหัวใจของโรงเรียน ผู้บริหาร จะละเลยยกให้ครูทำหน้าที่กันไปตามมีตามเกิด ย่อมไม่ถูกต้องด้วยประการทั้งปวง เพราะผู้บริหารคือ ผู้นำ จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านวิชาการในระดับที่สามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูในโรงเรียนได้ซึ่งความรู้เหล่านี้หาได้ไม่ยากนัก ทั้งจากการสนทนาแลกเปลี่ยน การเข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาจากเอกสาร ตำรา การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตหรือ แม้แต่การทดลองสอนจริงในชั้นเรียน ล้วนเป็นแนวทางที่จะก่อให้เกิดความรอบรู้แตกฉานในด้าน วิชาการทั้งสิ้น เมื่อผู้บริหารเชี่ยวชาญวิชาการ มีการสังเกตชั้นเรียนนิเทศการสอน ตรวจแผนการสอน อย่างสม่ำเสมอตลอดเวลาแล้วก็ย่อมรู้เทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนที่ดีและเหมาะสม สามารถให้ คำปรึกษาแนะนำที่ดีแก่ครูและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริงครูเองก็จะต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นตามคำชี้แนะของผู้บริหารผลดีที่จะตามมา ก็คือการได้รับการถ่ายทอดความรู้ทักษะกระบวนการและเจตคติที่ดีของนักเรียนนั่นเอง เมื่อนักเรียนดี มีคุณภาพปรากฏแก่สายตาของสังคมชื่อเสียง ศรัทธาค่านิยม และความเชื่อมั่นที่มีต่อโรงเรียนก็จะ ตามมาและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาในโอกาสต่อไปอย่างยั่งยืน

11) ผู้ร่วมงานรักใคร่การที่จะบริหารงานบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานให้สำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมีเทคนิคด้านการจูงใจเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องพูดจริง ทำจริง มีความจริงใจและอย่าคิดว่า เราสูงกว่าเขาให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน สร้างความรู้สึกใน ความเป็นเจ้าของร่วมกันขององค์กรไม่ลืมสิ่งสำคัญ คือการบำรุงขวัญชีวิตและจิตใจ การมีน้ำใจ การ เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่เยี่ยมยอดความรักใคร่ของผู้ร่วมงานทุกคนที่มีต่อ

ผู้บริหารเป็นการนำมาซึ่งพลังแห่งความร่วมมือเพื่อการสร้างสรรค์องค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า “ได้ใจ ได้คน ได้งาน”

12) ใช้วิจัยเป็นงานเด่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 30 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า “ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ครูทำวิจัยและใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนางาน” ผู้บริหารจึงควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้งานด้านการวิจัยสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัย ด้านการศึกษาและนำข้อความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียนและองค์กร พร้อมทั้งสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยที่ทำอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานทางการศึกษาต่อไป

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการบริหารการศึกษามืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ ว่า ควรมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้

- 1) มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Visions) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic management)
- 2) สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze situation) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม
- 3) ไวต่อการรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กรทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย
- 4) ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงาน สถานศึกษาผู้บริหารการศึกษามืออาชีพต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดี
- 5) ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human resources management) ต้องสามารถวางแผนบุคคล สรรหา คัดเลือก กำหนดระบบงบประมาณ ความก้าวหน้าในอาชีพการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ทราบแนวคิด ทักษะคติต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น และนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 6) มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร สามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่างไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงาน แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

ถวิล อรัญเวศ (2544) ได้ให้ทรรศนะนักบริหารมืออาชีพว่า ควรจะมีลักษณะ ดังนี้

- 1) กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร นักบริหารมืออาชีพ ต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนที่สุขุมรอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ

2) วัตถุประสงค์ ข้อมูล นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นคนที่ทันสมัยวัตถุประสงค์ข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ฉะนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอ

3) เพิ่มพูน ทัศนคติ นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีทัศนคติอันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคต และแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

4) ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน คือ จะต้องเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีการสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

5) ประสานสัมพันธ์ นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีสามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้และสามารถจัดปิดปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้

6) คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ จะต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ

7) จูงใจเพื่อนร่วมงาน จำเป็นต้องมีบุคคลที่สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานสูงประเมิณผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้การชมเชยให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบ

8) ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรคจะต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญ และพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข ไม่หนีปัญหาและไม่หมกมุ่นไว้

9) รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลางแต่ในบางครั้งต้องมีความเด็ดขาด

10) บริหารงานแบบมีส่วนร่วม จะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ

สมบัติ บุญประเคน (2544) ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในยุค ปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า แบบผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องประกอบด้วย 6 ป. คือ

1) ปฏิรูปการทำงานของผู้บริหารแบบนี้จะเป็นนักคิด นักพัฒนา ปรับเปลี่ยนหน่วยงานและพัฒนางานตลอดเวลาการดำเนินงานต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ

2) ประชาธิปไตยเป็นการบริหารงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องพบกันครึ่งทาง หาแนวทางที่พึงประสงค์ให้ได้ ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจปัญหาที่ไม่มีทางออกให้ได้ ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพ และการทำงานเป็นประชาธิปไตยจึงจะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

3) ประสาน เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีการทำงานจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ รู้จักใช้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาให้เป็น

ประโยชน์มากที่สุด มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาดีมากให้เกียรติปูนบำเหน็จรางวัลและยกย่องอย่างสมศักดิ์ศรีไม่แย่งเอาผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ประนีประนอม บุคลิกลักษณะของผู้บริหารแบบนี้จะพยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน จะอะลุ่มอล่วยตลอดเวลา สิ่งใดที่พอยอมได้ก็จะยอม ไม่ติดใจกับปัญหา

5) ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีบุคลิกที่ว่า จะทำอะไรจะพูดที่ไหนจะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถในการโน้มน้าวใจสูง มีมนุษยสัมพันธ์ดีการทำงานจะสนับสนุนให้ทุกคนทำรายงานและนำรายงานมาประชาสัมพันธ์

6) ประชาสงเคราะห์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่องเป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพ และครอบครัวอยู่เสมอ มีการให้อภัยเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการตักเตือนอย่างรุนแรง ผู้ร่วมงานจะมีความสุขมากในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียน จะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องและมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูป การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคน มีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษาควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักประชาสัมพันธ์

2.4 การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารที่มีความสำคัญยิ่งเพราะถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมากดังนั้น หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุผลและมีประสิทธิภาพ

2.4.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญโดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นโครงการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นรวมถึงการพัฒนาอาชีพและการพัฒนาการบริหารจัดการให้แก่

บุคลากร โดยมุ่งไปที่การบริหารเพื่อปรับปรุงความสามารถให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ได้รับประสบการณ์ ความชำนาญและทัศนคติใหม่ๆ ที่จะเป็นพนักงานและผู้บริหารที่สมบูรณ์แบบและประสบความสำเร็จเกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและที่สำคัญคือเป็นการเตรียมการให้พนักงานและผู้บริหารได้เรียนรู้ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและเปลี่ยนแปลงองค์การในอนาคต

ยงยุทธ เกษสาคร (2551) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเดิมที่เป็นสมบัติส่วนบุคคลของบุคลากรให้มีพฤติกรรมใหม่ตามเป้าประสงค์ขององค์การทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถตลอดจนบุคลิกภาพและเจตคติอย่างมีหลักเกณฑ์ มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

จินดารัตน์ แสงวงศ์ (2553) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การเพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การเกิดความรู้ ความสามารถและเกิดทักษะในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เดือนเพ็ญ รักเสมอวงศ์ (2553) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นให้พนักงานในหน่วยงานหนึ่งๆ ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร หน่วยงานและต่อตนเอง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น

พรทิวา ยืนยง (2553) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและเกิดทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ทำให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญยิ่งขึ้นต่อไป

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินการที่เพิ่มความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากรในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรไม่ใช่เรื่องของการเรียนรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงอย่างเดียวหากแต่เป็นการหาวิธีที่จะดึงเอกภาพของบุคลากรที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่เสริมสร้างเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็น และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถ้าหากบุคลากรเป็นครูผู้สอน การพัฒนาจะช่วยให้ครูมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2.4.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรถือว่าเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานในองค์กรต่าง ๆ ขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญควบคู่ไปพร้อมกันด้วย ดังจะเห็นได้ว่าหน่วยงานหรือองค์กรทั้งของรัฐบาลและเอกชนต่าง ๆ จะมีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรนั้น ๆ และเพื่อเพิ่มคุณภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันตามภาวะเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในปัจจุบัน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

นิเวทย์ บุญโยธา (2550) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญมาก หน่วยงานหรือองค์กรที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอจะทำให้เกิดระบบงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังเป็นการเตรียมบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

รัตนพล บุญคงที่ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงานหรือองค์กร จะมีประสิทธิภาพและศักยภาพที่เข้มแข็งหรือได้รับการยอมรับจากภายนอกนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น การส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและนำความรู้ความสามารถที่ได้มาปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามที่ต้องการ

จินดารัตน์ แสงวงศ์ (2553) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญและจำเป็นที่หน่วยงานต้องดำเนินการ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้ ปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

นิภาภรณ์ จันทารุณ (2553) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร นั้นมีความจำเป็นและมีความสำคัญ ซึ่งบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาด้านความสามารถ ความเข้าใจในนโยบายที่องค์กรนั้น ๆ กำหนด มีมาตรฐานการทำงานอีกทั้งบุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับงาน ได้ผลผลิตที่สูงขึ้นและเกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงานนั้น ๆ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ เพื่อรองรับกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยี การแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม องค์กรต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง อีกทั้งจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน ช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะหากหน่วยงานนั้นเป็นสถานศึกษา การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนานักเรียนซึ่งถือว่าเป็นอนาคตของชาติ ที่จะช่วยพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมืองให้มีความเจริญงอกงามและยั่งยืน

2.4.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า เนื่องจากบุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพตามไปด้วย นอกจากนี้ยังได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ดุสิต มั่นคง (2550) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้มีความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายรวมทั้งการพัฒนาคุณภาพงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความสามารถและการปฏิบัติงานขององค์กรที่มุ่งไปในระยะยาวเป็นการเตรียมบุคลากรและผู้บริหารให้ก้าวไปพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี

มะลิวัลย์ หมั่นไธสง (2550) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มีจุดมุ่งหมาย เพื่อดำเนินการให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรอีกด้วย

วาสนา น้อยนาจารย์ (2552) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรเพิ่มพูน ปรับปรุง พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ของตนเองให้มากขึ้น เพื่อให้ทำงานที่ปฏิบัติอยู่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การสร้างจิตสำนึก เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่าง ๆ แก่บุคลากรตลอดจนให้บุคลากรมีการพัฒนาบุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน สามารถพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

2.4.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และถือว่าเป็นหัวใจหลักสำคัญในการบริหารการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันต่อวิทยาการและมีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ดุสิต มั่นคง (2550) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถแบ่งการดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือหาปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยวิธีการพัฒนาบุคลากร
- 2) การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
- 3) การดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร
- 4) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ซึ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากรในแต่ละขั้นตอนนั้นถือว่าเป็นกระบวนการดำเนินการที่สำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ จะขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไปเสียมิได้ และในการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการดังกล่าวนี้อย่างสอดคล้องต่อเนื่อง และสัมพันธ์กันอย่างครบวงจร โดยเริ่มจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผล

อนันต์ ศรีอำไพ (2550) ได้นำเสนอกระบวนการในการที่จะพัฒนาบุคลากรไว้ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญทั้งหมด 6 ขั้นตอน ด้วยกัน คือ

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน
- 2) จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
- 3) กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา
- 4) เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
- 5) ดำเนินการโปรแกรมพัฒนาบุคลากร
- 6) ประเมินผลกระบวนการพัฒนา

หัน พันชัย (2551) กล่าวว่า กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อที่จะให้มีความรู้ความสามารถนั้นจะทำได้หลายวิธี แล้วแต่จะเลือกใช้โดยให้คำนึงถึงโอกาส ความเหมาะสมและความต้องการของครูเป็นสำคัญ อาจทำได้โดย

- 1) การพัฒนาด้วยตนเอง
- 2) การพัฒนาโดยโรงเรียนจัด
- 3) การพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นๆ

นิภาภรณ์ จันทรุณ (2553) กล่าวว่า กระบวนการที่จะพัฒนาบุคลากรนั้นประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญหลายขั้นตอนด้วยกัน ดังนี้ คือ การศึกษาสภาพปัญหาและสำรวจความต้องการเพื่อพัฒนาการวางแผนในการที่จะพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนรวมไปถึงการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นไปในลักษณะของกระบวนการดำเนินการบริหารงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร สามารถจะดำเนินการด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการจัดลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล

2.4.5 วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับคนและงานในแต่ละด้าน และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้การทำงานนั้น ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรหรือหน่วยงานได้กำหนดไว้โดยมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ดุษิต มั่นคง (2550) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากร คือ วิธีการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร มีวิธีการหลากหลายวิธี แต่วิธีที่หน่วยงานทั่วไปนิยมใช้ คือ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน การประชุมทางวิชาการ การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาทีมงาน และการนิเทศภายใน

นิเวทย์ บุญโยธา (2550) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีที่หน่วยงานสามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากร วิธีที่นิยมนำมาปฏิบัติ เช่น การปฐมนิเทศ กระบวนการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเองโดยผู้บริหารจะต้องพิจารณาเลือกวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ที่คุ้มค่าทั้งงบประมาณ และเวลาให้มากที่สุด

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรนั้นสามารถทำได้หลากหลายวิธีการสุดแล้วแต่หน่วยงานจะสามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งในทุกวิธีการล้วนแล้วแต่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเป็นการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ควรพัฒนาบุคลากรในด้านวิชาการ ด้านเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในการพัฒนาที่นิยมนำไปปฏิบัติทั่วไป เช่น การประชุมอบรม / สัมมนา / Workshop การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ แลกเปลี่ยนความรู้การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาด้วยตนเอง หยุดการทำงานชั่วคราวเพื่อทำการวิจัยค้นคว้าหาความรู้ใหม่ การนิเทศภายใน เป็นต้น โดยผู้วิจัยเห็นว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรที่จะนำมาใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ การศึกษาดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)

2.4.6 แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และแนวคิดให้แก่บุคลากร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้น สามารถปรับเปลี่ยน พฤติกรรมและทัศนคติไปในทางสร้างสรรค์ รวมถึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร

ความหมายของการศึกษาดูงาน

สันทัต อันทราศรี (2551) การศึกษาดูงาน หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลดีวิธีหนึ่ง เพราะครูได้รับประสบการณ์ตรงแล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ การดำเนินการศึกษาดูงานจะ ได้ผลคุ้มค่าต้องอาศัยวิธีการจัดการที่เหมาะสม มุ่งให้เกิดเพื่อนำผลการดูงานมาพัฒนาการเรียน การสอน การเดินทางต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการไม่กระทบกระเทือนเวลาเรียน และมี การประเมินผลการศึกษาดูงานทุกครั้ง

หนูใจ ทมลา (2551) การศึกษาดูงาน หมายถึง การพาครูอาจารย์ไปศึกษาหาความรู้นอก สถานที โดยให้ครูอาจารย์ได้รับประสบการณ์ตรงมากที่สุด และยังเป็น การเสริมสร้างความสนทนมน กันในหมู่คณะได้เป็นอย่างดีอีกด้วย หลังจากได้กลับจากการไปศึกษาดูงานแล้ว ครูอาจารย์จะได้รับความ สนุกเพลิดเพลิน ได้รับความรู้และประสบการณ์แล้ว ยังได้รับแนวความคิดที่จะปรับปรุงงานและ บรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย

เอกชัย เปี้ยอุด (2551) การศึกษาดูงานหรือการไปทัศนศึกษานั้น เป็นการพัฒนาบุคลากร อย่างหนึ่ง ที่บุคลากรได้ไปพบเห็นการปฏิบัติงานจริงนอกโรงเรียน โดยมีการวางแผนการ กำหนด สถานที่ที่จะไป จากนั้นประเมินผลเพื่อนำมาปรับใช้กับโรงเรียนของตนเอง

การศึกษาดูงานเป็นการศึกษานอกสถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานหรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็น การเปลี่ยนบรรยากาศอันซ้ำซากจำเจของงานประจำที่ทำอยู่ไปสู่การพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสร้างเสริม แนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทั้งยังเป็น การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ อีกทางหนึ่ง อาจทำได้ตั้งแต่สถานที่ไม่ห่างไกลมาก ไปกลับได้ในวันเดียว เช่น การดูงานการเรียน การสอนต่างสถาบัน การเยี่ยมชมสถานประกอบการในสถานที่ใกล้เคียง หรือภายในประเทศไปจนถึง เดินทางไปต่างประเทศหรือในส่วนต่าง ๆ ของโลก

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำพาบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษาดูงานนอก สถานทีหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความโดดเด่นในเรื่องที่ทางหน่วยงานหรือองค์กรให้ความสนใจ เพื่อ นำมาซึ่งความรู้ ประสบการณ์ใหม่และแนวทางในการนำมาปรับใช้ในองค์กรหรือหน่วยงานของตนเอง ต่อไป

ขั้นตอนการศึกษาดูงาน

ขั้นที่ 1 ขั้นการเตรียมการ

- 1) เลือกสถานที่ดูงานให้ตรงกับปัญหา และความต้องการ
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์ และรายละเอียดของการศึกษาดูงาน
- 3) ประสานงานกับหน่วยงานที่จะไปศึกษาดูงานในเรื่องวัน เวลา สถานที่ จำนวนสมาชิกที่จะไป เรื่องที่ต้องการไปศึกษาดูงาน เป็นต้น
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาดูงาน เช่น การทำหนังสือขออนุญาตทางราชการ ยานพาหนะ จัดทำคำสั่ง แบบรายงานการศึกษาดูงาน เป็นต้น
- 5) แจกจ่ายรายละเอียดการศึกษาดูงานแก่สมาชิกที่จะไปเรื่องวัน เวลา สถานที่ วัตถุประสงค์ การมอบหมายงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ขั้นการศึกษาดูงาน

- 1) ฟังการบรรยายสรุป
- 2) ใช้เวลาศึกษาดูงานตามที่ได้รับมอบหมาย และตามความสนใจ และตามความต้องการ
- 3) บันทึกรายละเอียดของการศึกษาดูงาน

ขั้นที่ 3 ขั้นการประเมินผล

- 1) ผู้ไปศึกษาดูงาน เขียนรายงานการศึกษาดูงาน และสรุปแนวคิดจากการศึกษาดูงาน
- 2) ผู้นิเทศติดตามผลการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานของผู้ไปศึกษาดูงาน

ประโยชน์ของการศึกษาดูงาน

เอกชัย เปี้ยอูด (2551) กล่าวว่า ประโยชน์ของการศึกษาดูงานมีดังนี้ คือ ช่วยสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมอย่างแท้จริง ช่วยขยายความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรมให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้น ๆ มาก่อน และช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นวิธีที่ช่วยเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม โดยมีการเดินทางไปยังสถานที่อื่นที่แปลกใหม่ จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความกระตือรือร้น มีความสนใจอยากที่จะเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงานนั้นเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยการเสริมสร้างประสบการณ์แปลกใหม่ เป็นการกระตุ้นและสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้แก่บุคลากร นอกจากนั้นยังช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีขึ้นภายในองค์กร เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ช่วยลดความขัดแย้งที่มีภายในองค์กรอีกด้วย

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

การประชุมเชิงปฏิบัติการ นับว่าเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะที่ดีในการทำงาน ถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนางานในองค์กร การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการเจาะจงถึงการกระทำที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ

ความหมายการประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายการประชุมเชิงปฏิบัติการ ไว้ดังนี้

นิเวทย์ บุญโยธา (2550) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมเป็นกลุ่ม (ประมาณ 10 – 25 คน) จากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าต่อไป จากการฝึกปฏิบัติหรือการสร้างผลผลิตขึ้นมา รวมทั้งเพื่อแก้ปัญหาหรือขยายความรู้ที่นั้น ๆ ด้วยการศึกษาวิจัย

สมคิด บางโม (2551) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติได้จริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อน แล้วจึงลงมือปฏิบัติตาม อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ การประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่าง ๆ การประชุมเชิงปฏิบัติการมักนิยมให้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากกว่าการปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ หรือรายบุคคล วิธีการแบ่งกลุ่ม ทำงานตามที่กำหนด ข้อดี คือ ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการประชุม ทำให้ไม่เบื่อหน่าย ข้อเสีย คือ ผู้เข้ารับการอบรมต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานมากและเป็นกิจกรรมที่ใช้งบประมาณมากในบางครั้ง ต้องใช้อาคารสถานที่และใช้วัสดุอุปกรณ์เป็นจำนวนมาก รวมทั้งสถานที่และเวลา

หนูใจ ทมถา (2551) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมหรืออบรมครูอาจารย์ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะทางด้านวิชาการและด้านการปฏิบัติ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

ศรัณยา ไครบุตร (2553) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมเป็นกลุ่ม ประมาณ 10-25 คน จากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นเพื่อพัฒนาผู้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าต่อไป รวมทั้งเพื่อแก้ปัญหาและขยายความรู้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม ๆ เน้นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ (Hands – on Training)

ค่านาย อภิปรัชญาสกุล (2557) ได้ให้ความหมายว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมปรึกษาหารือ ศึกษาค้นคว้าหรือวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา โดยมีผู้นำกิจกรรมคอยช่วยเหลือ แนะนำ กำกับดูแลเพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ รู้จักการแก้ปัญหา ให้ได้รับประสบการณ์ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการหมายถึงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความชานาญ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้รับความรู้ใหม่ๆ มีความชานาญในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองโดยการเสริมทักษะบางเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็น เป็นการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง เป็นกลุ่มด้วยวิธีการบรรยายหรืออภิปรายเนื้อหาต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

วัตถุประสงค์ที่ดีและที่นิยมกันมากของการอบรมเชิงปฏิบัติการ คือ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดได้ ได้มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงดังนี้

สมคิด บางโม (2551) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้ 4 ประการ ดังนี้

1) เพื่อเพิ่มความรู้ (Knowledge, K) ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้นั้นไปปฏิบัติงานได้และสามารถนำแนวคิดใหม่ๆ ที่ได้รับไปเผยแพร่และใช้การแก้ปัญหา เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2) เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อเข้าใจความรู้และหลักการแล้วก็สามารถตีความขยายความและสามารถเข้าใจได้

3) เพื่อเพิ่มทักษะ (Skill, S) และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถ ความชานาญและคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานมิใช่เพื่อให้เกิดความรู้เพียงอย่างเดียว

4) เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude, A) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดความรู้ต่อองค์การ และให้มีจิตใจผูกพันต่องานด้วยความภาคภูมิใจ

สรุปว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติในด้านทฤษฎีและด้านการปฏิบัติการอย่างแท้จริงเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานของตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ

วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการสร้างขั้นตอน หรือกระบวนการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

สมเกียรติ ชอบผล และสุภากร ราชากรกิจ (2550) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นเรื่องที่อาจจะยุ่งยากในระยะแรก เพราะผู้จัดจะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของผู้เข้า ร่วมประชุม และทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้สึกว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการนั้นเกิดจากความต้องการร่วมกันของสมาชิกทุกคน การสอบถามความต้องการของครูอาจทำได้โดยการพูดคุยกับครูอย่างไม่เป็นทางการ การสำรวจปัญหา

โดยใช้แบบสอบถามให้ครูแสดงความคิดเห็นและระบุความต้องการ หรือได้ข้อสรุปจากการประชุม คณะครูเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการเพื่อนำไปเป็นหัวข้อในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการเน้นการให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมงาน ทั้งในการวางแผนงาน การปฏิบัติงาน หรือการหาแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้เข้าประชุมจะกำหนด งานร่วมกันว่าต้องการสิ่งใด ด้วยวิธีการใดและผลงานที่ได้จากการประชุมจะมีลักษณะอย่างไร มากน้อยเพียงใด เมื่อได้ประชุมพิจารณาหาแนวทางการปฏิบัติงานนั้นเรียบร้อยแล้ว สมาชิกจะต้อง ปฏิบัติงานโดยมักจะแบ่งเป็นกลุ่มย่อย

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเน้นทั้งกระบวนการ และผลงานที่ได้ ในด้านกระบวนการจะต้องประเมินเพื่อให้ทราบว่าผู้เข้าประชุมมีความกระตือรือร้นและสนใจการ ประชุมเพียงใด ได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมมากน้อยเพียงใด บรรยากาศการ ประชุมและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าประชุมเป็นอย่างไร สำหรับการประเมินผลงาน ควรประเมินทั้ง ด้านปริมาณและคุณภาพหากเป็นการประชุมเพื่อการศึกษาปัญหาและแสวงหาแนวทางในการ แก้ปัญหา ก็จะต้องวิเคราะห์ผลการประชุมว่าสามารถหาวิธีการแก้ปัญหาได้หรือไม่นอกจากนี้ควร ประเมินว่าผู้เข้าประชุมมีความพึงพอใจในการประชุมเชิงปฏิบัติการที่จัดให้เพียงใด รวมทั้งสอบถาม ความตั้งใจที่จะนำผลที่ได้จากการประชุมไปปฏิบัติด้วย

ทองล้วน ธรรมสาร (2551) กล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการแบ่ง ออกเป็น 3 ระยะคือ

1) ระยะก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ

1.1) ขึ้นวางแผน ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาดูว่า มีปัญหาหรือข้อขัดข้อง อะไร เกิดขึ้น ซึ่งความจำเป็นในการฝึกอบรมในด้านใด

1.1.1) เมื่อทราบความจำเป็นของการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้วก็ต้อง กำหนด กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดหลักสูตรและระยะเวลา

1.1.2) กำหนดบุคคลที่จะเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

1.1.3) เนื้อหารายละเอียดของหลักสูตรเมื่อได้กำหนดแล้วผู้จัดการประชุม เชิง ปฏิบัติการต้องแบ่งหลักสูตรออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนแรกเป็นทฤษฎีผู้จัดการประชุม เชิง ปฏิบัติการจะต้องพิจารณาว่าในภาคทฤษฎีนี้ จะมีหัวข้ออะไรบ้างที่จะช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องหรือปรับปรุงการ ปฏิบัติงานได้ ส่วนที่สอง เป็นการปฏิบัติหรืออาจจะเป็นการที่ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการมา ประชุมปรึกษาหารือหรือประชุมแก้ปัญหาข้อขัดข้อง โดยอาจจะแบ่งกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย ๆ ก็ได้

1.1.4) ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการจะต้องคัดเลือกผู้เข้ารับการประชุมและต้อง แจ้งให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเตรียมตัวด้วย

1.1.5) เตรียมกลุ่มย่อย เนื่องจากเมื่อผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ข้อมูลและปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ มาแล้วนั้น ก็จะทำการแยกปัญหาออกเป็นข้อๆ และแบ่งกลุ่มประชุมแยกตามหัวข้อเหล่านั้น

2) ระยะระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.1) ชี้แจงขั้นตอนและวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ผู้เข้ารับการประชุมทราบทั่วกลุ่มใด หัวข้อใดบ้าง

2.2) การบรรยายหรือการอภิปรายทางวิชาการโดยวิทยากร /ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นการเสนอแนะหรือชี้แนวทางให้ทราบปัญหาข้อขัดข้องหรือแนวทางการพิจารณาประเด็น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการใช้เป็นแนวทางยึดถือหรืออ้างอิงในการพิจารณาปัญหาในกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ได้

2.3) การประชุมกลุ่มย่อยหรือกลุ่มใหญ่จุดมุ่งหมายก็เพื่อให้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ใช้หลักวิชาการที่ได้รับจากวิทยากรผู้บรรยาย หรือการอภิปรายมาพิจารณาประกอบกับปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ ของแต่ละคนในกลุ่ม จะประชุมแลกเปลี่ยนประเด็นความรู้หรือให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม หรืออาจจะเป็นการประชุมกลุ่มเพื่อช่วยกันฝึกปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามวิธีการที่ดีที่สุดที่คิดว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือคิดว่าจะแก้ปัญหาได้

2.4) จากการประชุมกลุ่มไม่ว่าจะเป็นการช่วยกันแก้ปัญหาหรือฝึกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว กลุ่มจะนำผลการประชุมมารายงาน โดยจะกำหนดสภาพขอบเขตของปัญหา/เรื่องสาเหตุ และวิธีการแก้ปัญหา หรือแนวทางปฏิบัติพร้อมทั้งข้อเสนอแนะเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

2.5) ที่ประชุมใหญ่พิจารณารายงานการประชุมกลุ่มย่อยทุกๆ กลุ่มเพื่อปรับปรุงและแก้ไขหรือเพิ่มเติม แล้วกลุ่มย่อยจะนำผลข้อมูลที่ปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติม ไปเขียนรายงานให้สมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง แล้วจะนำกลับมาเสนอผลการประชุมใหญ่อีกครั้งหากที่ประชุมใหญ่ลงมติยอมรับรายงานการประชุมครั้งนั้น ก็จะถือว่ารายงานเหล่านี้เป็นรายงาน หรือมติของที่ประชุมใหญ่

2.6) มติที่ประชุมใหญ่ขึ้น ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการทุกคนจะต้องถือปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาหรือการปฏิบัติงานต่อไป

3) ระยะการประชุมเชิงปฏิบัติการหลังจากจบการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติควรจัดให้มีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อพิจารณาดูว่าเมื่อจบหลักสูตรการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้วนั้น ผู้เข้าร่วมประชุมสามารถที่จะแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้อง หรือปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

การเตรียมสถานที่ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการควรจะได้จัดสถานที่ ดังนี้

1) ห้องประชุมควรจะกว้างขวางพอสมควร เมื่อแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการออกเป็นกลุ่มย่อยแล้ว กลุ่มจะห่างกันพอสมควร

2) อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกควรมีพร้อม

3) เตรียมเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ สำหรับการค้นคว้าล่วงหน้าและนำมาไว้ ณ ห้องประชุมเชิงปฏิบัติการ

สิ่งที่น่าสนใจเมื่อใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ

1) เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีส่วนร่วมได้มาก

2) ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติได้

3) ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการได้มีวิธีการแก้ปัญหาและฝึกทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4) ได้รับความสนใจจากผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการทุกคน

ข้อควรคำนึง

1) ทั้งวิทยากรและผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการต้องมีเวลาให้แก่การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2) ต้องใช้อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวก

3) สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย

4) ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ต้องพร้อมที่จะทำงานคนเดียวและเป็นหมู่คณะ

สรุปได้ว่า วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการนั้นถือว่าเป็นการฝึกอบรบอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ โดยดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ระยะระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ และระยะหลังการประชุมปฏิบัติการ จัดให้ผู้เข้ารับการประชุมได้ลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาตามวัตถุประสงค์ของการประชุม และนำประสบการณ์ ความรู้ ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ

ความหมายการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

กรองทอง จิตรเดชากุล (2550) กล่าวว่า การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน

พลอยพัชชา อามาตย์ (2552) กล่าวว่า การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ หมายถึง การให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยกันแก้ปัญหาระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียน หรือระหว่างบุคลากรครูด้วยกันเอง การปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของครูให้มี

ประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และอารมณ์ของนักเรียนทุกคน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและเต็มศักยภาพ โดยมีกิจกรรมการนิเทศภายในที่ควรดำเนินการดังนี้ การให้ความรู้ การสาธิตให้ดู การประสานงานให้ร่วมกันทำงานการพาไปศึกษาดูงาน การบริการด้านวิชาการ การวิจัยในชั้นเรียน การไปฝึกงานการจัดกิจกรรมกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเข้มแข็งขึ้น และการทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (2558) กล่าวว่าการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ หมายถึง เป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครูโดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงาน หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และหรือได้รับการอบรมมา ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้คำชี้แนะมีลักษณะเป็นกระบวนการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ หมายถึง เป็นการชี้แนะครูโดยผู้ชี้แนะอาจเป็นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศ ภายในที่สามารถเป็นผู้ชี้แนะได้ผู้ได้รับการชี้แนะส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษา การนิเทศแบบชี้แนะ จะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครูเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการสื่อสารแบบสองทาง ผู้นิเทศและครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ชี้แนะและผู้ได้รับการชี้แนะ

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ หมายถึง วิธีการการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครูเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เป็นการสื่อสารแบบสองทาง

ขั้นตอนของการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อเพิ่มศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถ จัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น มีขั้นตอนหลักสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2553) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ เป็นการเตรียมองค์ความรู้ในการนำไปใช้ในการชี้แนะ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากผู้ชี้แนะจะเสนอแนะแล้ว ต้องให้ครูได้วิเคราะห์ตนเอง ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป การให้คำชี้แนะจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ตระหนักว่าการจัดกิจกรรม การเรียนรู้นั้นจะต้องใช้วิธีการจัดการเรียนรู้อย่างไรเพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพจากการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนของครูขณะเดียวกันผู้ให้คำชี้แนะจะได้ข้อมูล ความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่ ดังนั้น การให้คำชี้แนะที่มีประสิทธิภาพไม่เพียง

ขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นิเทศ และความสามารถในการรับการนิเทศ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น แต่ยังคงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมหลายประการด้วยกัน ผู้ชี้แนะควรจะต้องเป็นผู้รักการอ่าน รักการแสวงหาความรู้และจะต้องมีการชวนขวนขวายหาข้อมูลความรู้ใหม่ อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ให้คำชี้แนะจะต้องมีความพร้อมก่อนการให้คำชี้แนะ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการให้คำชี้แนะ เป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้ชี้แนะช่วยให้ครูนำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่ หรือที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามศักยภาพหรือความสามารถของครูแต่ละคน เป็นการพัฒนากลุ่มครูจำนวนน้อยหรือรายบุคคลอย่างเข้มข้น ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เช่น การสังเกตการสอนในชั้นเรียน พิจารณาผลงานนักเรียนร่วมกับครูเป็นการพัฒนาในบริบทการทำงาน ในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลให้คำชี้แนะ เป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้ให้คำชี้แนะเปิดโอกาสให้ครูได้สรุปผลการให้คำชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาชี้แนะร่วมกันอีกครั้งว่า ความรู้ความเข้าใจใหม่ที่ได้รับ การชี้แนะครั้งนี้ จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่น

การนิเทศแบบให้คำชี้แนะเป็นกระบวนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ระหว่างครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาคุณภาพการสอนให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย วิธีการและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ การดำเนินการให้คำชี้แนะ และการสรุปผลให้คำชี้แนะ

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูในการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองชัยวานนั้น ใช้แนวทางในการพัฒนา 3 แนวทาง คือ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายในแบบให้คำชี้แนะ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้กับครูผู้สอน เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.4.7 การพัฒนาคุณธรรมครู

ความหมายของคุณธรรม

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ามีผู้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง หลักธรรมหรือระบบที่มีคุณค่าของมนุษย์ ชุมชน สังคม ตระหนักให้ความสำคัญยึดถือเป็น มโนสำนึก เป็นจิตวิญญาณที่สะท้อนถึงความจริง ความดีงาม ความถูกต้อง ทำให้คนในสังคมอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2551) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง ความ ดีงามที่อยู่ในจิตใจบุคคล ได้แก่ ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความโอบอ้อม อารี มีน้ำใจ ความพากเพียรอดสาหัส ความเห็นอกเห็นใจ ความละเอียดต่อความชั่ว ความกล้าที่จะทำ ความดี สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมในความเป็นผู้นำสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

พุทธทาสภิกขุ (2529) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติฝ่ายดีโดย ส่วนเดียวเป็นที่ตั้งหรือเป็นประโยชน์แก่สันติภาพหรือสันติสุขจึงเป็นที่ต้องการของมนุษย์ คุณธรรม เป็นสิ่งที่อบรมโดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับที่เราต้องการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรมเป็นเครื่องประคับประคองจิตใจให้เกลียด ความชั่ว กลัวบาป ใฝ่ความดี และเป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ เกิดจิตสำนึกที่ดีมี ความสงบเย็นภายใน

ศิลปิน จุมพิช (2557) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะของคุณ งามความดีตามความเชื่อ ซึ่งสังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นสิ่งดีงาม สอดคล้องกับหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา และสามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่สังคมส่วนรวมได้ โดยไม่มีใครมาบังคับเป็นการ ปฏิบัติจนเป็นนิสัย แสดงออกได้อย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม และเป็นที่ตั้งแห่งสันติสุข

สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่เกิดกับใจ ความจริงที่ถือเป็นสัจธรรม หลัก ปฏิบัติ อันเป็นรากฐานของความประพฤติของมนุษย์ที่แสดงออกทางกาย และวาจา มีคุณลักษณะของ ความถูกต้อง

คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้ประกาศนโยบายเร่งรัด การปฏิรูปการศึกษาโดยยึด คุณธรรมนำความรู้ สร้างความตระหนักสำนึกในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยง ความร่วมมือของสถาบันครอบครัวชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนให้ เป็นคนดี มีความรู้และอยู่ดีมีสุขโดย 8 คุณธรรมพื้นฐานประกอบด้วย

1. ความขยัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ให้ความหมายของ ความขยัน หมายถึง ความบากบั่นทำการทำงานอย่างแข็งขันไม่ปล่อยปละละเลย ทำหรือประพฤติเป็นปกติสม่ำเสมอ ไม่เกียจคร้าน พยายามทำกิจกรรมไม่ทอดทิ้ง นักเรียนมีความขยันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ขยันหมั่นเพียรเรียนหนังสือ ฟัง คิด การเขียน ขณะเรียนอย่างตั้งใจ
- 2) ขยันทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่คั่งค้าง
- 3) ขยันทำงานช่วยเหลือในกิจการโรงเรียน
- 4) ขยันทำงานช่วยเหลือในกิจการของ บิดา มารดา ครอบครัว

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของ ความขยัน หมายถึง การทำงานอย่างแข็งขันไม่ปล่อยปละละเลย ทำหรือประพฤติเป็นปกติ สม่ำเสมอไม่เกียจคร้าน

นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ (2555) ให้ความหมายของ ความขยัน หมายถึง การมีพฤติกรรมเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย การลงมือทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นมาบังคับการทำงานอย่างตั้งใจเต็มความสามารถเมื่อมีอุปสรรคพยายามแก้ไขเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงโดยไม่ละทิ้งงาน มีเวลาว่างก็มักใช้ในการทบทวนฝึกฝนสิ่งที่ได้เรียนรู้มา หรือทำกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อตนเองหรือผู้อื่น

ศิลปิน จุมพิช (2557) ให้ความหมายของ ความขยัน หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อดทนไม่ทอดทิ้งเมื่อพบอุปสรรค ความขยันต้องปฏิบัติควบคู่กับการใช้สติปัญญาแก้ปัญหาจนเกิดผลงานสำเร็จความมุ่งหมาย

รชาดา สมทรัพย์ (2560) ให้ความหมายของ ความขยัน หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อดทนไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรค ความขยันต้องปฏิบัติควบคู่กับการใช้สติปัญญาจนเกิดผลงานสำเร็จตามความมุ่งหมาย

สรุปได้ว่า ความขยัน หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อดทนไม่ทอดทิ้งเมื่อพบอุปสรรค ความขยันต้องควบคู่กับการใช้ปัญญา แก้ปัญหาจนเกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ผู้ที่มีความขยัน คือ ผู้ที่ตั้งใจทำอย่างจริงจังต่อเนื่องในเรื่องที่ถูกที่ควร เป็นคนสู้งาน มีความพยายาม ไม่ทอดทิ้ง กล้าเผชิญอุปสรรคที่งานที่ทำ ตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง

2. ความประหยัด

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ให้ความหมายของ ความประหยัด หมายถึง เด็กและเยาวชนที่ได้รับการบ่มเพาะคุณธรรมในด้านความประหยัดจะเข้าใจถึงฐานะการเงินของตน ไม่ใช่จ่ายสุรุ่ยสุร่ายเกินตัว รู้จักคุณค่าของเงินและรู้จักเก็บออม อีกทั้งยังดำเนินชีวิตอย่างประหยัดบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นอกเหนือจากการนำคุณธรรมประหยัดมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิตส่วนตัวยังมีความห่วงใยใส่ใจใช้ทรัพยากรสาธารณะด้วยความระมัดระวังอีกด้วย

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของความประหยัด หมายถึง การยับยั้ง การระมัดระวังใช้จ่ายแต่พอควรแก่ฐานะ ผู้ที่มีคุณธรรมในด้านความประหยัดนั้นเรียนรู้ที่จะดำเนินชีวิตในรูปแบบที่เรียบง่าย ประมาณได้ถึงการเงินของตน

พระพรหมคุณาภรณ์ (2556) ให้ความหมายของความประหยัด หมายถึง การรู้จักเก็บรักษา โภคทรัพย์และผลงานไว้ด้วยความเพียรอันชอบธรรมไม่ให้เป็นอันตรายหรือเสื่อมเสีย

นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ (2555) ให้ความหมายของความประหยัด หมายถึง เป็นการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย รู้จักฐานะการเงินของตน คิดก่อนใช้ คิดก่อนซื้อ เก็บออมถนอมใช้ ทรัพย์สินสิ่งของอย่างคุ้มค่า รู้จักทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนอยู่เสมอ ใช้จ่ายอย่างปานกลางตามความจำเป็นของชีวิตไม่ใช้อย่างฟุ่มเฟือยตามความพอใจ ใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล รู้จักประมาณว่าสิ่งใดควรเสีย สิ่งใดไม่ควรเสีย รู้จักใช้ประโยชน์ในทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า ต่อตนเองและสังคม ทำให้ประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองและเศรษฐกิจของชาติ มีความมั่นคง

ศิลปกร จุมพิช (2557) ให้ความหมายของความประหยัด หมายถึง การรู้จักเก็บออม ถนอมใช้ทรัพย์สิน สิ่งของแต่พอควร พอประมาณ ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ฟุ้งเฟ้อ

สรุปได้ว่า ความประหยัด หมายถึง การรู้จักเก็บออม ถนอมใช้ทรัพย์สิน สิ่งของให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าไม่ฟุ่มเฟือย ฟุ้งเฟ้อ ผู้ที่มีความประหยัด คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตเรียบง่าย รู้จักฐานะการเงินของตน คิดก่อนใช้ คิดก่อนซื้อ เก็บออม ถนอมใช้ทรัพย์สินสิ่งของอย่างคุ้มค่า รู้จักทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเองอยู่เสมอ

3. ความซื่อสัตย์

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติตรง ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ

นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ (2555) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ หมายถึง การกระทำตามข้อตกลงตรงอย่างไร้ตรงมา พูดตามความจริง รักษาสัจจะ มีความประพฤติตรงทั้งต่อเวลา หน้าที่และต่อวิชาชีพ มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียง หรืออคติ ไม่ใช่เล่ห์กลคดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับผิดชอบต่อตนเอง ปฏิบัติอย่างเต็มที่และถูกต้อง การประพฤติอย่างเหมาะสม มีความจริงใจ ทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่นสังคมและประเทศชาติ

ศิลปกร จุมพิช (2557) ให้ความหมายความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรงไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ

สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรง ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับผิดชอบต่อตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

4. ความมีวินัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ให้ความหมายความมีวินัย หมายถึง ระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อตกลงขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในการดำรงชีวิตร่วมกัน เพื่อให้อยู่อย่างราบเรียบ มีความสุข ความสำเร็จ โดยอาศัยการฝึกให้รู้จักปฏิบัติตน รู้จักควบคุมตนเอง

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายความมีวินัย หมายถึง การควบคุมปฏิบัติการ โต้ตอบฉับไวตามแรงกระตุ้น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องในระยะยาว หรือควบคุมตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่ถูกต้อง

นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ (2555) ให้ความหมายความมีวินัย หมายถึง การยึดมั่นที่จะประพฤติตนตามแบบแผนระเบียบข้อบังคับ และข้อปฏิบัติที่ถูกต้องตั้งมาอย่างสม่ำเสมอด้วยตนเอง ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น โดยไม่หวั่นไหวต่อสิ่งยั่วยุภายนอกหรือความต้องการอื่นที่จะมาเบี่ยงเบนแบบแผนพฤติกรรมของตน การปฏิบัติตนในขอบเขตของกฎระเบียบของสถานศึกษา รวมการมีวินัยทั้งต่อตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม และรู้จักความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

ศิลปิน จุมพิช (2557) ให้ความหมายความมีวินัย หมายถึง การยึดมั่นในระเบียบแบบแผน ข้อบังคับและข้อปฏิบัติ ซึ่งมีทั้งวินัยในตนเองและมีวินัยต่อสังคม

สรุปได้ว่า ความมีวินัย หมายถึง การยึดมั่นในระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ และข้อปฏิบัติ ซึ่งมีทั้งวินัยในตนเองและวินัยต่อสังคม ผู้ที่มีวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎระเบียบของสถานศึกษาสถาบัน/องค์กร/สังคมและประเทศ โดยที่ตนเองยินดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและตั้งใจ

5. ความสุภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ให้ความหมายความสุภาพ หมายถึง เรียบร้อยอ่อนโยน ละเอียดอ่อน มีกิริยามารยาทที่ดีงาม มีสัมมาคารวะ

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมาย ความสุภาพ หมายถึง เรียบร้อย เช่น เขาแต่งกายสุภาพตามกาลเทศะและตามนิยมอ่อนโยน ละเอียดอ่อน เช่น เขาพูดด้วยน้ำเสียงสุภาพไม่กระโชกโฮกฮาก สุภาพชนผู้แต่งกายเรียบร้อย ผู้ที่มีกิริยามารยาทอ่อนโยน พุดจาเรียบร้อยตามกาลเทศะ เช่น สุภาพชนยอมไม่เสียงดัง

นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ (2555) ให้ความหมายความสุภาพ หมายถึง การมีมารยาทเรียบร้อย ใช้กิริยาวาจา รวมถึงการแต่งกายที่เหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานที่ มีความอ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพ และกาลเทศะ มีสัมมาคารวะเรียบร้อย ไม่ก้าวร้าวรุนแรง หรือวางอำนาจข่มผู้อื่นทั้งโดยวาจา และท่าทาง เป็นผู้ที่มีมารยาทดีงามวางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย เรียบร้อย อ่อนโยน ละเอียดอ่อนมีกิริยามารยาทที่ดีงาม รู้จักใช้คำพูดตามควรแก่โอกาสและฐานะของบุคคลผู้พูดด้วยรู้จักเกรงใจผู้อื่น รู้จักใช้ถ้อยคำยกย่องสรรเสริญพอเหมาะพอควร และใช้ถ้อยคำในการสนทนาให้ผู้ฟังสบายใจ

ศิลปิน จุมพิช (2557) ให้ความหมายความสุภาพ หมายถึง เรียบร้อย อ่อนโยน และละมุนละม่อม มีกิริยามารยาทที่ดีงาม มีสัมมาคารวะ ประพฤติดีเป็นผู้มีคุณธรรม รู้กาลเทศะ มีกิริยาวางา เรียบร้อย ซึ่งเป็นคุณธรรมที่สังคมต้องการให้มีในตัวนักเรียน ความสุภาพเป็นคุณธรรมที่สำคัญอย่างยิ่ง ต่อสังคมปัจจุบัน ซึ่งมารภรไหล่ป่าของวัฒนธรรมเข้ามาอย่างรวดเร็ว การรักษาไว้ซึ่งกิริยามารยาทอัน นุ่มนวล อ่อนโยน มีสัมมาคารวะ ไม่แข็งกระด้าง ก้าวร้าว และเหมาะสมกับวัฒนธรรมไทยนั้น นอกจากนั้นจะเป็นการรักษาไว้ ซึ่งเอกลักษณ์ของชาติแล้ว ยังเป็นการช่วยกล่อมเกลาคจิตใจเด็กและ เยาวชนให้เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีความนอบน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน อันเป็น การลดการยึดติดกับความรู้ ความคิดและความเชื่อของตนเอง ซึ่งเป็นเสมือนกรอบปิดกั้นมิให้เด็กและ เยาวชนซึ่งกำลังอยู่ในวัยแห่งการเรียนรู้

รชาดา สมทรัพย์ (2560) ให้ความหมายความสุภาพ หมายถึง เรียบร้อยอ่อนหวานมี กิริยามารยาทที่ดีงามรวมทั้งการแต่งกายที่เหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานที่ที่มีสัมมาคารวะ ไม่ ก้าวร้าว มีความมั่นใจในตนเอง

สรุปได้ว่า ความสุภาพ หมายถึง เรียบร้อย อ่อนโยน ละมุนละม่อม มีกิริยามารยาทที่ดีงาม มีสัมมาคารวะ ผู้ที่มีความสุภาพ คือ ผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ ไม่ก้าวร้าว รุนแรง วางอำนาจข่มผู้อื่น ทั้งโดยวาจาและท่าทาง แต่ในเวลาเดียวกันยังคงมีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้ที่มีการวางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย

6. ความสะอาด

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ให้ความหมายความสะอาด หมายถึง ปราศจากความมัวหมองทั้งกาย ใจ และสภาพแวดล้อม มีความผ่องใสเป็นที่เจริญตา ทำให้เกิดความสบายใจแก่ผู้พบเห็น การคิดดีต่อผู้อื่น ไม่มุงร้าย ไม่อิจฉาริษยา

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายความสะอาด หมายถึง ไม่สกปรก อันหมาย รวมถึงการมีความผ่องใส เป็นที่เจริญตา ทำให้เกิดความสบายใจแก่ผู้พบเห็น และหมายรวมถึงการมี จิตใจบริสุทธิ์

นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ (2555) ให้ความหมายความสะอาด หมายถึง การรักษาร่างกาย ที่อยู่ อาศัยและสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง ตามสุขลักษณะฝึกฝนจิตใจมิให้ขุ่นมัว มีความแจ่มใสอยู่เสมอ ปราศจากความมัวหมอง ทั้งกาย ใจและสภาพแวดล้อม มีความผ่องใสเป็นที่เจริญตาทำให้เกิดความ สบายใจแก่ผู้พบเห็นการคิดดีต่อผู้อื่น ผู้ที่รักษาร่างกาย ที่อาศัยสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามสุขลักษณะ ฝึกฝนจิตใจมิให้มีความแจ่มใสอยู่เสมอ การกระทำหรือสิ่งที่แสดงให้เห็นเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด มีความสะอาดกาย ใจและสภาพแวดล้อม

ศิลปิน จุมพิช (2557) ให้ความหมายความสะอาด หมายถึง ความสะอาดทั้งทางกาย ทาง วาจา และทางใจซึ่งต้องการให้คุณธรรมด้านความสะอาดนั้นเกิดขึ้นในตัวนักเรียนทุกคน ผู้ที่มีคุณธรรม

ในด้านความสะอาด เรียนรู้ที่จะดูแลตนเองให้ปราศจากความมัวหมองทั้งกายและใจ ความสะอาด ร่างกายเพียงอย่างเดียวคงยังไม่เพียงพอต่อการเสริมสร้างความมั่งคั่งทางจิตใจของเด็กและเยาวชน อนาคตของชาติกลุ่มนี้ควรที่จะได้รับการปลูกฝังและฝึกฝนให้มีความบริสุทธิ์สะอาดของจิตใจ ไม่มุง ร้ายหรืออิจฉาริษยาผู้อื่น มองและคิดถึงสิ่งต่าง ๆ ในแง่ดี เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งในการเสริมสร้างสุ ภาวะทางจิตใจของเด็กและเยาวชนต่อไป

รชาดา สมทรัพย์ (2560) ให้ความหมายความสะอาด หมายถึง การรักษาความสะอาด ทางด้านจิตใจ โดยมีการพัฒนาจิตใจของตนเองให้สะอาดผ่องใสอยู่เสมอและการรักษาความสะอาด ด้านร่างกาย ภายนอก สิ่งแวดล้อมมีความผ่องใสเป็นที่เจริญตาทำให้เกิดความสบายใจแก่ผู้พบเห็น

สรุปได้ว่า ความสะอาด หมายถึง ปราศจากความมัวหมอง ทั้งกาย ใจ และสภาพแวดล้อม ความผ่องใสเป็นที่เจริญตา ทำให้เกิดความสบายใจแก่ผู้พบเห็น ผู้ที่มีความสะอาด คือ ผู้รักษาร่างกาย ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อมถูกต้องตามสุขลักษณะ ฝึกฝนจิตใจมิให้ขุ่นมัว มีความแจ่มใสอยู่เสมอ

7. ความสามัคคี

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ให้ความหมายความสามัคคี หมายถึง เด็กและเยาวชนผู้ที่ได้ การบ่มเพาะคุณธรรมในด้านความสามัคคีจะมีจิตใจเปิดกว้าง ไม่เห็นแต่ประโยชน์ส่วนตน พร้อมทั้งจะ เอื้ออำนวยให้เกิดความสำเร็จแก่หมู่คณะและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันของบุคคล เหล่านี้ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี รับผิดชอบต่อผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสม มีพฤติกรรมร่วมมือ ร่วมใจทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่สร้างความแตกแยก และไม่ใช้ความรุนแรงในการ แก้ปัญหา

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียง สมานฉันท์ ร่วมมือ ร่วมใจ ประองดองกัน

นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ (2555) ให้ความหมายความสามัคคี หมายถึง การมีพฤติกรรมร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยเหลือเกื้อกูล เสียสละ ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน การเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความมุ่งมั่นเพื่อให้การ งานสำเร็จลุล่วงสามารถแก้ปัญหาเป็นผู้มีเหตุผล รู้จักทำงานร่วมกันมีความรักใคร่ปรองดองกันมี ความเห็นอกเห็นใจกันและกัน มีความรักใคร่ผูกพันในหมู่คณะ รู้จักการปฏิบัติตนทั้งในฐานะผู้นำและ ผู้ตามที่ดี ตามวิถีประชาธิปไตย

ศิลปิน จุมพิช (2557) ให้ความหมายความสามัคคี หมายถึง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเกรงใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือกิจกรรมในกลุ่มไม่ผลักราะให้ผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว ร่วม รับผิดชอบและปรับปรุงงานของกลุ่ม ใช้สติปัญญาและเหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกัน ร่วมกัน ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ

ราชาดา สมทรัพย์ (2560) ให้ความหมายความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียง ความกลมเกลียวกัน ความปรองดองกัน ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการเกิดงานอย่างสร้างสรรค์ปราศจากการทะเลาะวิวาท ไม่เอาไรต์เอาเปรียบกัน เป็นการยอมรับความมีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ความหลากหลายในเรื่องเชื้อชาติ ความกลมเกลียวกันในลักษณะเช่นนี้เรียกอีกอย่างว่า ความสมานฉันท์

สรุปได้ว่า ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียงกัน ความกลมเกลียวกัน ความปรองดองกันร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ เกิดงานการอย่างสร้างสรรค์ ปราศจากการทะเลาะวิวาท ไม่เอาไรต์เอาเปรียบกัน เป็นการยอมรับความมีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ความหลากหลายในเรื่องเชื้อชาติ ความกลมเกลียวในลักษณะเช่นนี้ เรียกอีกอย่างว่า ความสมานฉันท์ ผู้ที่มีความสามัคคี คือ ผู้ที่เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับผิดชอบต่อตน ทั้งในฐานะผู้นำหรือผู้ตามที่ดีมีความมุ่งมั่นต่อการรวมพลัง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้การงานสำเร็จลุล่วง แก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งได้ เป็นผู้มีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมความคิด ความเชื่อ พร้อมทั้งจะปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติ

8. ความมีน้ำใจ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ให้ความหมายความมีน้ำใจ หมายถึง การจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจเห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ในความสนใจในความต้องการ ความสนใจความต้องการ ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายความมีน้ำใจ หมายถึง ความเอื้อเฟื้อ อุดหนุน เจือจาน หรือแสดงน้ำใจแก่ผู้อื่น ผู้ที่มีคุณธรรมในด้านความมีน้ำใจจะได้รับการปลูกฝังไม่ให้มุ่งเน้นแต่เพียงประโยชน์ส่วนตัว หากแต่มีความเห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ในความสนใจความต้องการ ความจำเป็น หรือความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นตามความเหมาะสม

นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ (2555) ให้ความหมายความมีน้ำใจ หมายถึง การแสดงออกถึงการอาสาหรือเต็มใจที่จะช่วยเหลือ แบ่งปัน มีความเอื้ออาทรเอาใจใส่ให้ความสนใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน การให้และอาสาช่วยเหลือสังคมด้วยร่างกายและสติปัญญา รู้จักแบ่งปันเสียสละ ความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น

ศิลปกร จุมพิช (2557) ให้ความหมายความมีน้ำใจ หมายถึง ความจริงที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเอง หรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทรเอาใจใส่ในความสนใจ ความต้องการ ความจำเป็นความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน

ราชาดา สมทรัพย์ (2560) ให้ความหมายความมีน้ำใจ หมายถึง ความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจเห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ ให้ความสนใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่นและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน

สรุปได้ว่า ความมีน้ำใจ หมายถึง ความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจเห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทรเอาใจใส่ ให้ความสนใจในความต้องการ ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันผู้ที่มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่น เข้าใจ เห็นใจ ผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยแรงกาย สติปัญญา ลงมือปฏิบัติการ เพื่อ บรรเทาปัญหาหรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

สรุปได้ว่า คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ ซึ่งมีความจำเป็นในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขของนักเรียน สามารถวิเคราะห์และสรุปคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการได้

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณธรรม

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ามีผู้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมไว้ ดังนี้

พระครูนิวริฐวิริยคุณ (ไปธาวิชัย) (2549) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่มีต่อนักเรียนไว้ดังนี้

1) บิดามารดา บ้าน หรือสถาบันครอบครัว เป็นแหล่งแรกที่ทำหน้าที่ปลูกฝังและหล่อหลอมตลอดจนถ่ายทอดลักษณะอันทรงคุณธรรมและจริยธรรมแก่สมาชิกในครอบครัวและต้องทำหน้าที่นี้ต่อไป แม้เด็กจะเข้าไปรับการศึกษาอบรมในโรงเรียนระดับต่าง ๆ

2) ญาติผู้ใหญ่และสมาชิกอื่นในครอบครัว เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการปลูกฝังและหล่อหลอมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เด็กในครอบครัว เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการปลูกฝังเจตคติเชิงพฤติกรรมจากผู้ใหญ่ ด้วยการสังเกตและเลียนแบบมากกว่าที่จะได้จากการฟังคำสั่งสอนของผู้ใหญ่โดยตรง หากผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ยกย่องบูชาแก่เด็กมาก เด็กจะมีแนวโน้มเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ใหญ่มากขึ้นเท่านั้น

3) เพื่อน ๆ ของเด็กเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่านิยมทางคุณธรรมและจริยธรรมบางอย่างให้เด็กได้รับรู้อย่างปฏิบัติ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมคล้ายคลึงตามเพื่อน ๆ เพียงฝ่ายเดียว แต่ยังสามารถจากการได้ทำกิจกรรมร่วมกัน การเข้าใจกันและกันระหว่างวัยเดียวกันเอง ซึ่งเพื่อน ๆ ดังกล่าวนี้อาจเป็นเพื่อนในโรงเรียนและเพื่อนนอกโรงเรียนด้วย

4) พระสงฆ์หรือผู้นำคุณธรรมจริยธรรมในหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ หรือท้องถิ่นที่เด็กหรือนักเรียนอาศัยอยู่นั้น เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใหญ่ในสังคมนั้นและได้รับมอบหมายให้เป็นผู้อบรมสั่ง

สอนด้านคุณธรรมแก่ประชาชนทั้งเด็กและผู้ใหญ่การปฏิบัติปฏิบัติชอบของพระสงฆ์หรือผู้นำทางศาสนาในท้องถิ่นนั้น จะมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กนักเรียนนักศึกษาในท้องถิ่นนั้นด้วย

5) สื่อสารมวลชนหรือสื่อมวลชนทุกรูปแบบในปัจจุบัน มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการปลูกฝังหรือเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม ตลอดจนรูปแบบของพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน นักเรียนนักศึกษา หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ตลอดจนไปจนถึงภาพยนตร์ บทเพลง หนังสืออ่าน เป็นทั้งเครื่องปลูกฝังค่านิยมทางคุณธรรมให้แก่เด็กและเยาวชนทุกวัย และในขณะเดียวกัน ถ้าสิ่งเหล่านี้ไม่ได้รับความสนใจในด้านที่จะช่วยปลูกฝังความมีคุณธรรมที่ดีแก่เด็กและเยาวชนแล้ว ยังอาจเป็นเครื่องทำลายหรือขวางกั้นการปลูกฝัง และหล่อหลอมให้เด็กนักเรียนนักศึกษาให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดิ่งามได้ด้วย

6) โรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งรวมถึงการจัดการสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา การบริหารงานและการให้บริการในด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา การเป็นตัวอย่างอันดีงามของครูอาจารย์ การเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตร การเรียนการสอนที่เกี่ยวกับจริยศึกษา โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2555) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่เด็กและการมีส่วนร่วม ดังนี้

1) พ่อแม่ ผู้ปกครองทุกๆ ระดับต้องตั้งอยู่ในความดี ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุตรหลาน ตลอดจนการเลี้ยงดูต้องค่อยๆ สร้างสม คุณธรรมจริยธรรม

2) สร้างครอบครัวให้อบอุ่น เพราะการเป็นครอบครัวผดุงคุณธรรมและจริยธรรมเด็กและคนหนุ่มสาวที่ไม่ได้อยู่กันเป็นครอบครัวจะมีความเสี่ยงต่อความสูญเสียสูง

3) การจัดกิจกรรมพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติที่ดีและทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนคุณธรรมจริยธรรมให้มีความสำคัญและเอาจริงเอาจังในการประเมินคุณธรรมจริยธรรมของครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องด้วยการประเมินจากคนหลากหลายกลุ่ม เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษา และจัดทำดัชนีชี้วัดด้านประสิทธิภาพการสอนคุณธรรมจริยธรรมของครูผู้สอน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมกำหนดแผนการสอนกระจายความรับผิดชอบ และปรึกษาหารือร่วมกันกับกลุ่มครูผู้สอนในแต่ละวิชา ในแต่ละช่วงชั้น เพื่อบูรณาการ การสอนคุณธรรมจริยธรรมเข้าสู่ช่วงชั้นและวิชาต่าง ๆ

4) การมีสปิริตแห่งการเป็นอาสาสมัครและมีจิตสาธารณะเพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และประเทศชาติ โดยรัฐบาลควรมีนโยบายส่งเสริมให้นักเรียนนิสิต นักศึกษา ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และเอกชน และเป็นการเชื่อมโยงมนุษย์เข้าหากันด้วยความเมตตา

5) ส่งเสริมการพัฒนาจิตให้เป็นวิถีชีวิต ในขณะที่จิตใจสามารถฝึกอบรมให้มีความสุขได้ ฝึกอบรมให้ลดการเห็นแก่ตัวได้ ฝึกอบรมให้มีสติ มีสมาธิ มีปัญญาอื่นๆ ขึ้นได้ คนปัจจุบันกลับเกือบไม่มีการพัฒนาจิตใจเลย ควรส่งเสริมการพัฒนาจิตให้เป็นวิถีชีวิตของผู้คน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน ส่งเสริมให้มีศูนย์พัฒนาจิตมากๆ ทั้งสถาบันทางศาสนา หรือที่ทำโดยฆราวาส

6) การศึกษาที่เข้าถึงความดี การศึกษาของเราเกือบทั้งหมดเอา "วิชา" เป็นตัวตั้ง จึงเข้าไม่ถึงความดี ในขณะที่ในพื้นที่มีคนคิดดีทำดีอยู่ การศึกษาของเราไม่รู้จักคนเหล่านั้น การศึกษาทุกระดับควรไปศึกษาวิจัยในพื้นที่ให้รู้จักคนดี ๆ แล้วนำมาสื่อสารเรียนรู้กัน เรื่องของคนดีก็จะเข้าไปสู่ตัวผู้เรียน นอกจากนั้น เนื่องจากเรามีโครงสร้างของการศึกษาอยู่เต็มประเทศ เมื่อการศึกษาหันไปแสวงหาคนดีในพื้นที่ เราจะสร้างฐานข้อมูลของความดีขึ้นมาเต็มแผ่นดิน ทำให้ความดีเชื่อมโยงกัน เป็นเครือข่ายและเป็นแหล่งเรียนรู้ ทำให้ความดีในแผ่นดินมีกำลัง

7) การจัดกิจกรรม/โครงการที่มีส่วนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อมที่หลากหลาย เพื่อผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาได้ตามศักยภาพความถนัด และความสนใจ เพื่อใช้เสริมการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยเป็นกิจกรรมที่ใช้ทรัพยากรที่มีในสถานศึกษาหรือชุมชนอย่างคุ้มค่า รวมถึงการจัดกิจกรรมช่วงปิดภาคเรียนเช่น ค่ายอาสาสมัครต่าง ๆ ค่ายคุณธรรม กิจกรรมสิ่งประดิษฐ์ เพื่อพัฒนาชุมชนเพื่อใช้เวลาว่างพัฒนาตนเองและเกิดประโยชน์แก่ชุมชน

มงคลสิน เตชะนิยม (2550) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา ดังนี้

1) ครอบครัว สถาบันครอบครัวควรตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบในการเลี้ยงดูบุตรด้วยความเอาใจใส่และอบอุ่น เด็กควรได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติที่ดีจากครอบครัว

2) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องเน้นนโยบายนี้เป็นพิเศษ โดยถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของครูทุกคนโดยผู้สอนจะต้องปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เด็กโดยเน้นความดีงามที่ต้องปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย และพฤติกรรมของครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม

3) สถาบันทางศาสนา โดยเฉพาะวัดซึ่งมีสิ่งแวดล้อมที่สงบและบางครั้งเป็นแหล่งศิลปวัฒนธรรมที่จะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้จริยธรรมได้ดีโดยเฉพาะสถาบันสงฆ์ควรเพิ่มศักยภาพในการเผยแพร่หลักธรรม โดยเน้นให้พระสงฆ์ได้มีส่วนช่วยเหลือสังคมให้มากขึ้นโดยเฉพาะเด็ก ในการช่วยสอนวิชาจริยธรรมในโรงเรียน

4) สื่อมวลชนประเภทต่าง ๆ โดยเฉพาะวิทยุ โทรทัศน์ ให้สละเวลาและงบประมาณในการผลิตรายการสำหรับเด็ก หรือรายการที่มีเนื้อหาสาระที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้เด็กมากขึ้น

สรุปได้ว่า การปลูกฝัง สร้างเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เด็กนั้นมีเป้าหมายที่หรือความรับผิดชอบของผู้ใดผู้หนึ่งหรือสถาบันใดสถาบันหนึ่งเท่านั้น หากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจและความรับผิดชอบช่วยเหลือจากหลายฝ่ายด้วยกัน โดยเริ่มจากสถาบันครอบครัวซึ่งถือได้ว่าเป็นความใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุด ต่อมาคือโรงเรียนซึ่งถือได้ว่าเป็นบ้านหลังที่สองของเด็กซึ่งมีครูคอยอบรมสั่งสอนและให้ความรู้ทางคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็ก รวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมสื่อมวลชน พระสงฆ์หรือผู้นำทางศาสนา รวมไปถึงกลุ่มเพื่อนของเด็กก็มีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณธรรมแก่เด็กด้วย

แนวทางการพัฒนาคุณธรรม

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ามีผู้ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมไว้ ดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการอบรมคุณธรรม จริยธรรม

Kohlberg (1984) ได้แบ่งทฤษฎีเกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมไว้ 3 กลุ่ม ซึ่งทฤษฎีที่เป็นที่นิยมใช้ในการศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่ม 2 และ 3 กลุ่มทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

1) ทฤษฎีโรแมนติก (Romantic) ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเห็นว่าเด็กมีพัฒนาการทางจริยธรรมของตนเอง มีลักษณะคล้ายการเจริญเติบโตของเมล็ดพืช ความดีงามที่เด็กมีเป็นสิ่งกำเนิดมาจากภายในตัวเด็กเอง หน้าที่ของผู้ใหญ่คือจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ความดีงามของเด็กได้แสดงออกมาอย่างไม่ถูกขัดขวาง และช่วยให้ความไม่ดีที่อยู่ภายในตัวเด็กอยู่ภายใต้การควบคุม ทฤษฎีนี้เห็นว่าการบอกกล่าวว่าจะอะไรดีไม่ดีนั้นไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างแท้จริง และยังเป็นการปิดกั้นความงอกงามของเด็กอีกด้วย ได้แก่ ทฤษฎีของฟรอยด์ (Freud)

2) ทฤษฎีการสืบทอดทางวัฒนธรรม (Cultural Transmission) ทฤษฎีในกลุ่มนี้เห็นว่าหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนต่าง ๆ ล้วนเป็นเรื่องของการสืบทอดทางวัฒนธรรมทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ หรือคุณธรรมจริยธรรม การเรียนรู้ต่าง ๆ ของเด็ก อาศัยพื้นฐานของการเลียนแบบ การให้รางวัล และการลงโทษจากผู้ใหญ่หน้าที่ของผู้ใหญ่จึงเป็นเรื่องของการเป็นแบบอย่างที่ดี จัดหาแบบอย่างที่ดี ให้รางวัลและลงโทษเด็กอย่างเหมาะสม ทฤษฎีที่รู้จักกันดีได้แก่ ทฤษฎีของสกินเนอร์ (Skinner) และแบนดูรา (Bandura)

3) ทฤษฎีก้าวหน้า (Progressivism) ทฤษฎีในกลุ่มนี้เห็นว่า พัฒนาการของเด็กขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างเด็กและสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีในกลุ่มนี้ไม่ได้เห็นด้วยกับทฤษฎีในกลุ่มโรแมนติกทั้งหมด กล่าวคือ แม้พัฒนาการจะเป็นเรื่องของสิ่งที่อยู่ภายใน แต่ทฤษฎีก้าวหน้าก็เห็นว่าหน้าที่ในการจัดสิ่งแวดล้อมนั้นมีไว้เพียงเพื่อให้สิ่งที่อยู่ภายในได้แสดงออกมาเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามพัฒนาการก้าวหน้าไปอีกขั้น เนื่องจากทฤษฎีนี้เชื่อในพัฒนาการที่มีลำดับขั้นตอนแน่ชัดและก้าวหน้าดังกล่าวจะมีขึ้นได้เมื่อกระตุ้นให้เด็กคิดได้เอง ทฤษฎีเป็นที่รู้จักกันดี ได้แก่ ทฤษฎีของเพียเจต์ (Piaget) และโคลเบอร์ก (Kohlberg)

ทฤษฎีการพัฒนาคุณธรรมของเพียเจท์ (Piaget)

Piaget (1969) ได้ศึกษาค้นคว้า เรื่องพัฒนาการทางความรู้ ความคิด และสติปัญญาโดยเสนอทฤษฎีว่า ความรู้ ความคิด และปัญญาของมนุษย์ มีขั้นตอนของพัฒนาการจากเรื่องง่ายไปสู่เรื่องยากตามลำดับ จากรูปธรรม (Concrete) ไปสู่นามธรรม (Abstract) ทฤษฎีพัฒนาการทางความรู้ ความคิดนี้มีประโยชน์ต่อการเข้าใจการเรียนรู้ของเด็กซึ่งเพียเจท์อธิบายว่า พัฒนาการของเขาวินิจฉัย (Intelligence) มาจากการที่บุคคลปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ละขั้นตอน การพัฒนาด้านเขาวินิจฉัย ประกอบด้วย วิธีการที่สำคัญ 2 กระบวนการ คือ

1) การรับไว้ (Assimilation) คือ การที่มนุษย์รับสิ่งที่ตนมีประสบการณ์มาเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างจิตใจของตน สร้างเป็นแผนผังความคิด (Schema)

2) การปรับตัว (Accommodation) คือ วิธีการที่มนุษย์เรียนรู้โดยปรับตัว คือ ปรับแผนผังความคิด เมื่อพบประสบการณ์ใหม่ที่เรไม่สามารถรับสิ่งนั้นไว้ได้ เพราะสิ่งนั้นไม่เข้ากับความคิดรวบยอด (Concept) ที่เรามีอยู่เดิม คือ เมื่อไม่สามารถรับสิ่งนั้นไว้ได้ เราต้องเปลี่ยนหรือสร้างความคิดรวบยอดขึ้นมาใหม่ คือ มีการเรียนรู้ใหม่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ ยังมีความเห็นว่า การพัฒนาทางคุณธรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับความฉลาด ในการรับรู้กฎเกณฑ์และลักษณะต่าง ๆ คือ การพัฒนาทางคุณธรรมของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับ การพัฒนาทางสติปัญญา (Cognitive Development) ของบุคคลซึ่งพัฒนาการสติปัญญาของเพียเจท์ ได้แบ่งไว้เป็น 4 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 การรับรู้ทางประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (Sensor Motor Operation Period) คือ ระยะตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุประมาณ 2 ปี การรับรู้ทางประสาทสัมผัสส่งๆ ทำให้เกิดพัฒนาการทางสติปัญญาและความคิดขึ้น เด็กจะค่อย ๆ มีโครงสร้างความคิดต่อสิ่งที่ตนได้พบเห็น

ขั้นที่ 2 ความคิดก่อนปฏิบัติการ (Pre-Operation Period) ช่วงอายุ 2-7 ปี เด็กจะเริ่มใช้ภาพแทนวัตถุและเหตุการณ์สามารถเลียนแบบผู้อื่นได้และพัฒนาอย่างรวดเร็วในช่วงอายุ 2-4 ปี เด็กจะยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง (Egocentric) ลักษณะนี้จะลดลงในตอนปลาย คือ ช่วงอายุ 6-7 ปี ซึ่งเป็นตอนที่เด็กใช้ภาษาติดต่อทางสังคมอย่างกว้างขวางขึ้น เด็กเริ่มพัฒนาความคิดหาเหตุผลแบบตรรกศาสตร์ แต่ความคิดส่วนใหญ่ยังอยู่ภายใต้อิทธิพลของการรับรู้

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติด้วยรูปธรรม (Concrete-Operation Period) ช่วงอายุ 7-11 ปี เป็นขั้นที่เกิดความคิดแบบตรรกศาสตร์ในแง่ที่มองเห็นและจับต้องได้การพัฒนาทางด้านความคิดจะสูงขึ้นด้วยการค้นหาความจริงที่เกี่ยวกับวัตถุสิ่งของ

ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการด้วยนามธรรม หรือขั้นคิดตามแบบตรรกวิทยา (Formal-Operation Period) อายุ 11-15 ปี เป็นช่วงที่พัฒนาด้านสติปัญญาและความคิดถึงขั้นสูงสุด คือ เด็กสามารถคิด

หาเหตุผลนอกเหนือจากข้อมูลที่มีอยู่ สามารถแก้ปัญหา ทั้งรูปธรรมและนามธรรมได้โดยวิธีวิทยาศาสตร์

ทฤษฎีการพัฒนาคุณธรรมของแบนดูรา (Bandura)

Bandura (1977) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมตามแนวทางการเรียนรู้ทางสังคมไว้ดังนี้

1) สิ่งที่เราเรียนรู้ โดยการเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งกลายเป็นความเชื่อที่มีผลต่อการควบคุมพฤติกรรม และเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นบุคคลก็จะมีมโนคติคาดหวัง

2) วิธีการเรียนรู้ คือการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ทั้งประสบการณ์ตรงและประสบการณ์ทางอ้อมโดยการสังเกต อ่าน ฟัง การบอกเล่าที่เกิดขึ้นกับผู้อื่นทำให้บุคคลมีการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง

3) ความเชื่อ ผลจากการเรียนรู้อยู่ในรูปของความเชื่อว่าจะสัมพันธ์กับอีกสิ่งหนึ่ง ทั้งนี้เกิดจากการสังเกตและการคิดของบุคคล รวมทั้งการบอกเล่าจากบุคคลอื่น ความเชื่อนี้สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคคลได้

4) การควบคุมพฤติกรรมด้วยความรู้และความเข้าใจ บุคคลนั้นจะมีความรู้ความเข้าใจได้ และสามารถถ่ายทอดสิ่งที่ตนรู้ได้ รวมทั้งมองเห็นผลของการกระทำที่จะเกิดตามมา ซึ่งอาจดีหรือเลว ทำให้สามารถตัดสินใจได้ว่าควรทำหรือไม่ควรทำ

5) จริยธรรม เป็นหลักเกณฑ์ กฎเกณฑ์ แนวทางของการประพฤติปฏิบัติโดยบุคคลสามารถประเมินได้ถึงความผิดถูกของการกระทำ

6) การบังคับตนเอง คือ บุคคลสามารถบังคับตนเองที่จะประพฤติหรือละเว้นการประพฤติได้ตามมาตรฐานของตนเอง ตามการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและอ้อมของตน ความสามารถในการบังคับตนเองนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางสังคม หากการเสริมแรงเป็นไปในทางบวก ก็มีแนวโน้มที่จะละเว้นไม่ปฏิบัติในสิ่งไม่ดีและประพฤติในสิ่งดีงาม

จากแนวคิดทั้ง 3 ทฤษฎี สรุปได้ว่า เด็กจะมีพัฒนาการทางคุณธรรมจริยธรรม ความดีงาม อยู่ในตัวเองอยู่แล้ว ส่วนผู้ใหญ่มีหน้าที่จัดสิ่งแวดล้อมและเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เด็กได้แสดงความดีงามที่มีอยู่ภายในตนเองออกมา และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางในการจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ได้มีนักการศึกษาได้เสนอแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมไว้ดังนี้

ดวงเดือน พันธุนาวิน (2524) ได้กล่าวถึงวิธีการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมไว้ดังนี้

1) การให้ความรู้ขั้นสูงสุด การฝึกฝนเด็กโดยใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นต่ำ ให้สามารถใช้หลักเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่สูงขึ้นไปนั้น เริ่มจากการศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กตามทฤษฎีของเพียเจท์ นักจิตวิทยาได้ใช้วิธีการให้เหตุผลที่เหนือกว่าที่เด็กใช้ ทั้งนี้เพื่อให้เด็กได้ความรู้ขั้นที่สูงขึ้นกว่าที่ตนมีอยู่ เพื่อเด็กได้รับเหตุผลใหม่เด็กจะนำไปเปรียบเทียบกับเหตุผลเดิมของตน ซึ่งการเปรียบเทียบนี้เด็กจะเกิดความรู้สึกที่ขัดแย้งกัน หรือเกิดความไม่สมดุลทางความคิด ความไม่สมดุลนี้จะเป็นเครื่องกระตุ้นให้เด็กมีการปรับปรุงโครงสร้างทางความคิดของตน เพื่อให้เกิดความสมดุลขึ้นใหม่ ซึ่งจะช่วยให้เด็กเข้าใจและยอมรับเหตุผลในขั้นที่สูงกว่าขั้นของตนได้

2) การอบรมทางศาสนา ประเพณีของผู้ที่นับถือศาสนาพุทธได้เปิดโอกาสให้ชาวบ้าน โดยเฉพาะเพศชายมีโอกาสเข้ารับการอบรมทางศาสนา โดยการบวชเป็นสามเณรหรือพระภิกษุในช่วงเวลาที่แตกต่างกันตามสะดวก แต่ที่ปฏิบัติกันมากคือใช้เวลา 3 เดือนในระยะเวลาช่วงเข้าพรรษาหรือระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือนตุลาคมของทุกปี การได้บวชเรียนนี้ในวัฒนธรรมไทยถือว่าเป็นการเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะเป็นผู้ใหญ่ สามารถที่จะรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ครอบครัว และประเทศชาติ ผู้ที่ผ่านการบวชเรียนมาแล้วสังคมถือว่าเป็นผู้ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงทางจิตลักษณะและพฤติกรรมไปในทางที่ดี ลดความเห็นแก่ตัวและเพิ่มความเห็นแก่พวกพ้องเห็นแก่ส่วนรวม เห็นแก่มนุษยชาติ นอกจากนั้น ผู้ที่ผ่านการบวชแล้ว ยังควรเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในระบอบพระธรรมมากกว่าผู้ที่มีโอกาสใกล้ชิดกับศาสนาอีกด้วย

3) การให้แสดงบทบาท วิธีนี้เกิดจากการเข้าใจที่ว่า การที่คนเราจะเข้าใจผู้อื่นได้ดั่งนั้นต้องให้เขาได้มีโอกาสได้สวมบทบาทอื่นๆ นอกเหนือไปจากที่ตนเป็นอยู่ ซึ่งคลอลินส์กล่าวว่า วิธีเดียวที่จะทำให้คนได้คิดหรือรู้สึกแตกต่างไปจากที่เขาเป็นอยู่ คือให้เขาได้แสดงออกในบทบาทที่แตกต่างไปจากเดิม และบทบาทนั้นควรเกี่ยวข้องกับจริยธรรม โคลเบิร์ต ได้กล่าวว่า การสวมบทบาทนั้น ได้แก่ การรับเอาทัศนคติของผู้อื่นการรับรู้ในความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น การนำตนเองไปอยู่ในฐานะของคนอื่นกระบวนการดังกล่าวจะทำให้มีความคิดกว้างขวางและเกิดความเข้าใจแตกต่างกันไปจากเดิม ไม่ยึดติดอยู่แต่ตนเอง

4) การใช้อิทธิพลของกลุ่มให้เกิดการคล้อยตาม การแสดงเหตุผลเชิงจริยธรรมเพื่อเป็นการยกระดับจิตใจของเด็กนั้น อาจทำได้โดยการใช้อิทธิพลของกลุ่มเพื่อนซึ่งแสดงออกทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน เด็กมักจะยึดถือเพื่อนเป็นแบบอย่างและคล้อยตามลักษณะของเพื่อนไปได้โดยง่าย การปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนจะมีผลต่อจริยธรรม เด็กที่เข้าร่วมสังคมกันจะมีความก้าวหน้ากว่าเด็กที่แยกตัวจากเพื่อน ทั้งนี้เพราะการที่เด็กมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้โต้แย้งกันกับเพื่อนจะทำให้เขาได้รับความคิดเห็น และทัศนคติใหม่ๆ ต่างไปจากที่ตนมีอยู่ ถ้าเขาได้พิจารณาเปรียบเทียบความรู้เดิมที่เขา มีอยู่ และสามารถปรับให้เข้ากันได้ เขาจะมีโครงสร้างของความรู้และเหตุผลใหม่ขึ้นมา

5) การให้เลียนแบบจากตัวแบบ การใช้ตัวแบบแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ให้ผู้ถูกทดลองเห็น จะเป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้ผู้ถูกทดลองทำพฤติกรรมนั้น ๆ ตามตัวแบบได้ การจัดตัวแบบให้เป็นการให้ความรู้แก่ผู้ถูกทดลองอีกวิธีหนึ่ง นอกเหนือจากการเขียนให้อ่านแบบวิธีการแรกทีกล่าวมาแล้ว หรือการให้แสดงบทบาทเพื่อรับคำแนะนำจากเพื่อนหรือการให้เพื่อนแสดงความคิดเห็นที่เหมือนกันเป็นเอกฉันท์ อันจะทำให้ผู้ถูกทดลองคล้อยตามเพื่อนได้มาก การจัดตัวแบบให้เกิดการเลียนแบบเป็นวิธีที่มีการศึกษาค้นคว้ามามากพอประมาณเพราะเป็นวิธีที่นักจิตวิทยาเชื่อว่าจะเรียนรู้จากสังคมได้มากที่สุด และเป็นวิธีการเดียวที่เด็กอาจทำตามโดยไม่รู้สีกว่ากำลังถูกชักจูง ลักษณะการเลียนแบบนี้เป็นลักษณะหนึ่งที่เป็นไปตามทฤษฎีอิทธิพลทางสังคม เป็นวิธีหนึ่งที่มนุษย์ใช้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ลักษณะของการเลียนแบบ (Imitation) ก็คือ การเทียบเคียง (Identification) ก็ดี ล้วนเป็นวิธีที่อาศัยตัวแบบเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับวิธีนี้ เพราะตัวแบบจะต้องมีลักษณะดึงดูดและชักชวนให้ผู้อื่นสังเกตเห็น เกิดความเชื่อถือและคล้อยตามได้มาก ได้แก่ พ่อ แม่ ผู้ใหญ่ และเพื่อน ลักษณะอีกประการหนึ่งที่จะทำให้เกิดการเลียนแบบได้มาก คือความเหมาะสมของตัวแบบ การเชื่อในเรื่องความรู้ความสามารถของตัวแบบในเรื่องที่เขาจะแสดงออก จะทำให้ผู้สังเกตคล้อยตามได้มาก ลักษณะภายในของผู้เลียนแบบก็เป็นตัวแปรสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเลียนแบบได้เช่นกัน

จากที่กล่าวมานั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับเด็กและเยาวชนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยเกื้อหนุนทั้งจากสถาบันการศึกษา สถาบันครอบครัว รวมถึงผู้ใหญ่ที่จะต้องปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กและเยาวชน เป็นต้นแบบที่ดี อีกทั้งสภาพแวดล้อมรอบๆ ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ควรที่จะให้ความสำคัญในเรื่องหลักสูตรและวิธีการสอนต่าง ๆ เพื่อเน้นการปลูกฝังและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเด็กต่อไป

2.4.3 ความคาดหวังและศรัทธาต่อครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

ความหมายของความคาดหวัง

พรพิมล ริยาย และคณะ (2555) ให้ความหมายไว้ว่า ความคาดหวัง หมายถึงความต้องการ ความรู้สึก การรับรู้การคาดการณ์ถึงสิ่งที่คุณคณปรารถนาจะเป็นหรือจะได้อีกในอนาคต

ฤทัย นิธิธนวิจิต (2553) ให้ความหมายไว้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ความต้องการความมุ่งหวังความรู้สึกของคุณคณที่มีต่อสิ่งหนึ่ง เช่นคุณคณการกระทำหรือเหตุการณ์จึงเป็นการคิดล่วงหน้าโดยมุ่งหวังในเป็นไปได้ว่าจะเกิดตามที่ตนคิดไว้

นัฐกร มาศเลิง (2553) กล่าวว่าความคาดหวังของผู้รับบริการต่อบริการที่ได้รับว่าควรเป็นไปตามเกณฑ์การคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ความหวังเกิดจากประสบการณ์การได้รับบริการที่ผ่านมา รวมถึงประสบการณ์อื่นและการบริหารทางการตลาดของบริการนั้น การตลาดของบริการต้องสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์ที่มีคุณภาพเพื่อให้ผู้รับบริการรับทราบถึงบริการที่แท้จริงถ้าการสื่อสารและ

ประชสัมพันธ์เกินความเป็นจริงจากการบริการที่ได้รับผู้รับบริการก็จะมีรู้สึกผิดหวัง แต่ถ้าการสื่อสารและประชสัมพันธ์น้อยกว่าความเป็นจริงก็ยากที่จะดึงดูดให้มีผู้มารับบริการ

สรุปได้ว่า ความคาดหวัง หมายถึงความรู้สึก ความต้องการต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีการคาดคะเนหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าโดยมุ่งหวังในเป็นไปได้ว่าจะเกิดตามที่ตนคิดไว้

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

ธนาศิริ ชะระอำ (2554) กล่าวว่า บุคคลมีพฤติกรรมโดยถือเกณฑ์ความน่าจะเป็นในการรับรู้ซึ่งทำให้เกิดการใช้ความพยายามเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการตลอดจนขึ้นกับวิธีการมองถึงคุณค่าที่เป็นผลลัพธ์นั้น ทฤษฎีกระบวนการนี้เสนอแนะว่าก่อนที่บุคคลจะปฏิบัติบุคคลนั้นจะพิจารณาว่าจะมีความสามารถ ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการหรือไม่ในรูปของความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม ที่ใช้ในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ความหวังผลการปฏิบัติงานจากความพยายาม (Effort Performance Expectancy) เป็นส่วนประกอบหนึ่งของทฤษฎีความคาดหวังที่คาดหวังของกับความน่าจะเป็นความคาดหวังผลการปฏิบัติงานจากความพยายามเป็นส่วนที่แสดงถึงความพยายามในด้านต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคาดหวังจากการใช้ความพยายามในการทำงานสูงโดยจัดการฝึกอบรมให้การสนับสนุนพนักงานตลอดจน การกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนเป็นต้น

ส่วนที่ 2 ความคาดหวังผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Performance-Outcome Expectancy) กล่าวคือเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและระบบรางวัล พนักงานจะพิจารณาผลลัพธ์คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งเป็นความคาดหวังจากการใช้ความพยายามในการทำงาน เมื่อบุคคลรับรู้ความพยายามของเขาจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เขาจะพยายามปฏิบัติงานไม่ให้พลาดเพื่อให้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ส่วนที่ 3 คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence of Outcomes) หมายถึง คุณค่าของความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ของแต่ละบุคคลจากการปฏิบัติหรือคุณค่าของ ความพึงพอใจที่คาดว่าจะได้รับ (Anticipated Satisfaction) แต่ละองค์กรและสมาชิกขององค์กรต้องการผลลัพธ์และมีแรงดึงดูดใจไม่เท่ากัน บางคนอาจจะต้องการผลลัพธ์ที่มีลักษณะเฉพาะแต่บางคนอาจจะไม่คิดเช่นนั้น ทำให้ต้องศึกษาคุณค่าหรือส่วนประกอบของผลลัพธ์เมื่อผลลัพธ์เป็นที่น่าพึงพอใจคุณค่าความพอใจจะเป็นบวก แต่เมื่อผลลัพธ์ไม่เป็นที่น่าพอใจคุณค่าความพอใจจะเป็นลบ เมื่อผลลัพธ์มีลักษณะเป็นที่น่าพึงพอใจและไม่น่าพึงพอใจคุณค่าความพอใจในผลลัพธ์เท่ากับศูนย์

ความคาดหวังต่อครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

1. ด้านงานวิชาการ คือมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานเป็นหมู่คณะในการวางแผนการบริหารงานวิชาการโดยใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อให้

ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้ เพราะการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมมีขอบข่าย กว้างและมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานทุกด้านของโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม การทำความเข้าใจเพื่อ สร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนจึงเป็นความสำคัญอันดับแรกของการบริหารงาน วิชาการ ทั้งนี้การบริหารงานวิชาการจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ต้องอาศัยความ สามัคคีพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงานด้วยการคิดร่วมกันงานจึง ออกมาสำเร็จ การทำงานเป็นหมู่คณะทำให้เราได้ความคิดเห็นที่หลากหลาย การได้ทำงานที่ตรงกับ ความสามารถจะช่วยให้เราทำงานออกมาเป็นทีมได้ดีโดยมีผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุน

2. ด้านงานงบประมาณ คือมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ซึ่งระบุ แผนงาน/โครงการแผนการตรวจสอบระยะเวลาในการจัดสร้างรายงาน และติดตามการใช้จ่าย งบประมาณของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม มี งบประมาณไม่แน่นอนต้องอาศัยการเรียไรสนับสนุนจากความร่วมมือร่วมใจความศรัทธาของ ประชาชน ดังนั้นเพื่อจะได้ทราบถึงรายละเอียดของการใช้จ่ายงบประมาณจึงต้องมีการจัดทำแผนงาน งบประมาณซึ่งจะเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานโดยระบุไว้เป็นลาย ลักษณะอักษรในแผนงานงบประมาณไม่ว่าจะเป็นแผนการตรวจสอบแผนการติดตามการใช้จ่าย งบประมาณของโรงเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่าในยุคปัจจุบันการบริหารงานงบประมาณจะเน้นความเป็น อิสระในการบริหารให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และ แบบมุ่งเน้นผลงานส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน การบริหารงบประมาณจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อระบบการจัดการศึกษาทั้งระบบ ดังนั้นต้องมีการจัดทำแผนและรายละเอียดต่าง ๆ ระบุไว้ใน แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติภายใต้กรอบเดียวกัน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานงบประมาณเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและแผนการใ้ งบประมาณรายไตรมาส

3. ด้านงานบุคคล คือ มีการกำหนดแนวทางและรายละเอียดการให้รางวัล การเลื่อน ตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การประเมินผล การปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และการจูงใจ ทั้งนี้เพราะ โรงเรียน มีบุคลากรในจำนวนจำกัดเพื่อเป็นการธำรงรักษาบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ หน้าที่ในโรงเรียน ผู้บริหารของโรงเรียนจึงต้องมีการกำหนดแนวทางและรายละเอียดเกี่ยวกับการให้ รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป็นกรอบ การประเมินผลที่ละเอียดและชัดเจนให้บุคลากรได้ เข้าใจถึงขอบเขตการทำงานและการประเมินผล งานนั้น ซึ่งบุคลากรถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้า การบริหารงานบุคคลบกพร่องหน่วยงานนั้น ๆ ก็จะไม่เจริญก้าวหน้าได้ยาก ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจะต้อง

บริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดกรอบการประเมินการบริหารงานบุคคลให้ละเอียดชัดเจนและประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วถึงกัน จึงถือเป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานโดยอยู่ภายใต้กฎเดียวกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียนร่วมกัน

4. ด้านบริหารงานทั่วไป คือมีการส่งเสริมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการประชาสัมพันธ์การศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของโรงเรียนที่สร้างขึ้นภายในวัดนั้น เป็นการบอกข่าวการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนและเป็นการสร้างเสริมความสัมพันธ์เพื่อให้คนในชุมชนได้มีการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างโรงเรียนกับประชาชนร่วมมือกันในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยมีผู้บริหารของโรงเรียนซึ่งเป็นเจ้าอาวาสวัดเป็นผู้ที่ประชาชนให้ความเคารพนับถือและศรัทธาเป็นผู้นำในด้านการสร้างสรรค์ความร่วมมือและการช่วยเหลือสังคมร่วมกัน หากมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานต่างๆ รวมถึงข่าวการศึกษาของโรงเรียนที่ดีก็จะเกิดการช่วยเหลือจากชาวบ้านในชุมชนผู้มีจิตศรัทธาเข้ามาช่วยในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ เป็นอย่างดี

ความศรัทธาต่อครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ประกอบด้วย 4 ส่วน (พระอธิการสุวิธธีรวโส (จันครา) และคณะ, 2564) ได้แก่

1. ส่วนนำ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมถึง ความแตกต่างระหว่างปัจจัยของผู้บริหารและครู 2) หลักการ หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน 3) วัตถุประสงค์ อันเป็นประโยชน์ของการส่งเสริมศรัทธาในการปฏิบัติงาน 9 ข้อ และคุณลักษณะของผู้เรียน ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 17 ทั้ง 7 ด้าน

2. ตัวแบบ ประกอบด้วย 1) ระบบงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ 3 ลักษณะ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรมและจิตวิทยา 2) กระบวนการจัดการ ขั้นตอนในการพัฒนางานและการปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกิจกรรมส่งเสริมความศรัทธาในการปฏิบัติงาน 3) กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมสำหรับพัฒนาการประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ภาระงาน 2) กิจกรรมสำหรับส่งเสริมความศรัทธาด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) กิจกรรมส่งเสริมทางสังคม วัฒนธรรมและจิตวิทยาในการปฏิบัติงานครองตน ครองคน ครองงาน

3. ขั้นตอนการนำไปใช้ ประกอบด้วย 1) โครงสร้าง โครงสร้างพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้แก่ แผนพัฒนาระบบบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนพัฒนาหลักสูตรแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ แผนพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน 2) การตัดสินใจ ขึ้นอยู่กับ ผู้บริหาร ครูและ

บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความประพฤติเรียบร้อย มีวิชา มีจรรยา มีหลักธรรม มีหลักปฏิบัติ มีสถานที่ มีงบประมาณสนับสนุนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง รางวัล โครงการ กิจกรรม และสวัสดิการต่างๆ 3) แนวทางการประเมินโดยผู้บริหารและครูผู้สอนจะต้องอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร อาศัยหลักพุทธธรรมคือ สังคหวัตถุ 4 สร้างความสมานฉันท์สงเคราะห์ร่วมกันเหมือนพี่น้อง

4. เงื่อนไขความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม เช่น วิสัยทัศน์ นโยบายของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งวิสัยทัศน์ นโยบายของผู้บริหารโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาพัฒนาก้าวหน้าทันโลก ในยุคของการเปลี่ยนแปลงโดยผลการวิจัยได้

2.5 การพัฒนานักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

2.5.1 ภูมิหลังและลักษณะผู้เรียน

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมหาเถรสมาคม (มส.) ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2514 และ พ.ศ. 2535 ซึ่งปัจจุบันใช้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2562 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร ทั้งในวิชาธรรมและวิชาสามัญควบคู่กันไป และเพื่อสร้างศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป

นักเรียนที่มาเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นเด็กยากจนและด้อยโอกาสทางการศึกษา สาเหตุหลักในการเลือกมาบวชเรียนของสามเณรมี 2 สาเหตุคือ หนึ่งผู้ปกครองไม่มีปัจจัยที่จะส่งลูกหลานให้เรียนหนังสือได้ และสองสามเณรตั้งใจมาบวชเรียนเอง เนื่องจากเห็นรุ่นพี่ที่มาบวชประสบความสำเร็จในด้านการเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจึงเหมือนโรงเรียนขยายโอกาสสำหรับนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ เนื่องจากเด็กที่เข้ามาบวชเรียนจะได้เรียนฟรีโดยไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ ทางโรงเรียนยังดูแลเรื่องค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นค่าอาหาร ค่าหนังสือ ค่าอุปกรณ์การเรียน ค่าผ้าไตรจีวร ค่าของใช้ส่วนตัว ตลอดจนค่ายานพาหนะในการมาโรงเรียนสำหรับกรณีที่สามเณรไม่ได้จำวัดที่โรงเรียนแต่จำวัดอยู่ที่วัดใกล้บ้าน โดยงบประมาณทั้งหมดได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (พศ.) (ดลฤดี กลั่นภูมิศรี, 2558)

2.5.2 การส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและพุทธศีลธรรม

ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากการศึกษา นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ดังนี้

อรทัย จันได (2553) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถในการที่จะพยายามเข้าถึงความรู้ หรือทักษะซึ่งเกิดจากการกระทำที่ประสานกันต้องอาศัยความพยายามอย่างมากทั้งองค์ประกอบทางด้านที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา และองค์ประกอบที่ใช้สติปัญญา แสดงออกในรูปของความสำเร็จ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยาหรือแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทั่วไป

ไพโรจน์ คะเชนทร์ (2556) ให้คำจำกัดความผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า คือ คุณลักษณะรวมถึงความรู้ความสามารถของบุคคลอันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน หรือมวลประสบการณ์ที่ปวงที่บุคคลได้รับจากการเรียนการสอน ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ของสมรรถภาพทางสมอง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถสมองของบุคคลว่าเรียนแล้วรู้อะไรบ้าง และมีความสามารถด้านใดมากน้อยเท่าไร ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนการฝึกฝนหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียน ที่บ้าน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ รวมทั้งความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรมต่าง ๆ ก็เป็นผลมาจากการ ฝึกฝนด้วย

ไพศาล หวังพานิช (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์การเรียนรู้และพฤติกรรม

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้เรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงหลังจากการจัดการเรียนรู้ ซึ่งอาจได้รับประสบการณ์จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือจากการเรียนการสอนในชั้นเรียน สามารถวัดได้โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะพิสัยและใช้แบบทดสอบความสามารถในการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่เรียน

การส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

การส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีแนวทางการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ (เอื้ออังกูร ชำนาญ, 2564) ดังนี้

1. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แนวทางการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ มีแนวทางการบริหารวิชาการ 5 ประเด็น ได้แก่ 1) จัดการเรียนการสอนแบบต่อเนื่องกันจนจบรายวิชาหรือบล็อกคอร์ส (Block course) 2) ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Active Learning โดยเน้นกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง 3) การสร้างสื่อการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงประจักษ์ 4) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และ 5) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

2. ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน แนวทางการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ มีแนวทางการบริหารวิชาการ 4 ประเด็น ได้แก่ 1) มีการวัดผล ประเมินผลที่หลากหลายให้สอดคล้อง

กับหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรแกนกลาง 2) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผล อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน และบริบทของโรงเรียนพื้นที่สูง 3) ให้ครูได้รับการพัฒนา อบรมความรู้ในด้านการเทียบโอนความรู้ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่อง และ 4) จัดกิจกรรมสอนเสริมทั้งในและนอกชั่วโมงเรียน เพื่อส่งเสริมทักษะด้านการเรียนของผู้เรียน

3. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี แนวทางการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ มีแนวทางการบริหารวิชาการ 5 ประเด็น ได้แก่ 1) นิเทศ ติดตาม การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) ส่งเสริมและพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ต ให้ครอบคลุมภายในโรงเรียน 3) จัดสรรงบประมาณในการผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างพอเพียง 4) ควรจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 5) พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ในด้านของการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อย่างน้อยปีละครั้ง

4. ด้านการนิเทศการศึกษา แนวทางการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ มีแนวทางการบริหารวิชาการ 4 ประเด็น ได้แก่ 1) กำหนดการนิเทศในสถานศึกษาอย่างชัดเจน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2) แลกเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา และสถานศึกษาอื่น 3) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูผู้สอน และ 4) ขอความร่วมมือจากเขตพื้นที่การศึกษา ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

การส่งเสริมพุทธศัลยกรรม

การส่งเสริมพุทธศัลยกรรม เป็นหลักของความประพฤติที่ช่วยอบรมกิริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัยให้อยู่ในครรลองของพุทธศัลยกรรม คุณค่าทางพุทธศัลยกรรมชี้ให้เห็นความเจริญงอกงามในการดำรงชีวิตอย่างมีระเบียบ แบบแผนตามวัฒนธรรมของบุคคลที่มีลักษณะทางจิตใจที่ดีงาม มุ่งกระทำดี เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติ ในขณะเดียวกันการส่งเสริมพุทธศัลยกรรม (พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวณฺโณ (เรืองเดช), 2566) ประกอบด้วย

1. ด้านความพอเพียง คือ มีความพอประมาณ มีเหตุมีผล การเดินสายกลาง รวมถึงความจำเป็นที่ต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีต่อการรับผลกระทบอันเกิดขึ้น มีคุณลักษณะที่แสดงถึงการยอมรับและเข้าใจความพอประมาณ มีความพอดีในการดำรงชีวิตซึ่งเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ทำให้สามารถพึ่งตนเอง มีความพอดีที่ไม่น้อยหรือมากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น มีความสามารถพิจารณาถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

2. ด้านความมีวินัย คือ เน้นที่นักเรียนให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายเสมอ รับทั้งผิดและชอบจากผลการปฏิบัติของตนโดยใช้ปัญญาพิจารณาหาความจริงอย่างมีเหตุผล เมื่อนักเรียนทำผิด นักเรียนจะยอมรับปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียนเคร่งครัด

3. ด้านความมีคุณธรรม ได้แก่ การเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อให้สังคมมีความสุข มีความละเอียดที่จะไม่ปฏิบัติตามค่านับสัญญา ยอมเสียสละเวลาทำงานเพื่อช่วยเหลือเพื่อนฝูงและผู้คนที่ได้รับความเดือดร้อน อาสาสมัครทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

4. ด้านจิตอาสา ได้แก่ มีความสำนึกที่ดีที่มีต่อส่วนรวม เป็นจิตที่เป็นผู้ให้คิดดี คิดทางบวก การงดเว้นการกระทำที่จะส่งผลให้เกิดความชำรุดเสียหาย มีความหวังดีต่อผู้อื่นเป็นความสมัครใจ เต็มใจ ตั้งใจทำ ออยากช่วยเหลือ โดยไม่หวังผลตอบแทน และส่งผลให้เกิดความสุขทางจิตใจ มีจิตสาธารณะแสดงพฤติกรรมที่อาสา เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม งดเว้นการกระทำที่จะส่งผลให้เกิดความชำรุดเสียหายของทรัพย์สินส่วนรวม

2.5.3 การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพ

การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพ 7 คุณลักษณะ (พระมหายุทธพงศ์ กิตติวิฑฒโก (อยู่หนู), 2567) ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะด้านเป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนาและพลเมืองที่ดีของสังคม ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนที่วางไว้ ผู้เรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนาและพลเมืองที่ดีของสังคมได้เป็นอย่างดี อยู่ในความเป็นสมณสารูป

2. คุณลักษณะด้านมีความรู้และทักษะในวิชาการทางพระพุทธศาสนา ผู้เรียนส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะวิชาการทางพระพุทธศาสนาอยู่ในเกณฑ์ดี สามารถประกอบศาสนกิจได้ด้วยตนเองในบางครั้ง แต่ยังมีผู้เรียนบางรูปที่มีพื้นฐานความรู้อ่อน ขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาทักษะความรู้

3. คุณลักษณะด้านมีนิสัยใฝ่หาความรู้ ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบและวินัยสงฆ์ ผู้เรียนสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบและพระธรรมวินัยได้เป็นอย่างดี แต่ทั้งนี้ ผู้เรียนยังต้องได้รับการปลูกฝังนิสัยในการใฝ่หาความรู้และการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์มากกว่าเดิม

4. คุณลักษณะด้านมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ ผู้เรียนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ มีสุขภาพจิตใจที่ดี ร่าเริงแจ่มใส ดูแลตัวเองได้ตามความเหมาะสม

5. คุณลักษณะด้านรู้จักบำรุงรักษาศาสนสมบัติ อนุรักษ์ และเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ผู้เรียนรู้จักการดูแลรักษาศาสนสมบัติส่วนรวมของวัดและโรงเรียนเป็นอย่างดี ดูแลรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักการตกแต่งทำความสะอาดอาคารสถานที่ภายในวัดให้มีความสวยงามเรียบร้อย อยู่เสมอ

6. คุณลักษณะด้านมีความภูมิใจความเป็นสมณะ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ผู้เรียนมีความภูมิใจในความเป็นสมณเพศของตนเอง ปฏิบัติตนอยู่ในพระธรรมวินัย เข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาและวันสำคัญของชาติอยู่เป็นประจำ

7. คุณลักษณะด้านมีความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมสนับสนุนแนวทางปฏิบัติให้เกิดความเจริญแก่ชุมชน สังคม ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้องที่เหมาะสม กับการเป็นสมณสาธูป ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถออกเผยแผ่หลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาแก่บรรดาพุทธศาสนิกชนได้อย่างเหมาะสม

2.6 บริบทพื้นที่ในการวิจัย

2.6.1 ประวัติจังหวัดร้อยเอ็ด

ประวัติเมืองร้อยเอ็ดโดยสังเขปนี้ค้นคว้าจากตำนานอุรังคธาตุ ซึ่งเป็นหนังสือในลานจารึกด้วยตัวอักษรไทยน้อยจากหอไตร วัดหลวง เมืองหลวงพระบางมีข้อความพิสดาร 13 ผูกใบลาน ซึ่งเจ้าคุณพระพนมเจติยานุรักษ์ อดีตเจ้าคณะจังหวัดนครพนม (ฝ่ายธรรมยุต) ได้แปลเป็นหนังสือไทยเมื่อ พ.ศ. 2479 มีข้อความเกี่ยวกับเมืองร้อยเอ็ด (วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด, 2565) โดยสังเขป ดังนี้

ประวัติเมืองร้อยเอ็ด แบ่งออกได้เป็น 3 สมัย

1. สมัยพุทธกาล
2. สมัยผาแดง
3. สมัยอยุธยาและรัตนโกสินทร์

เมืองร้อยเอ็ด สมัยพุทธกาล ปรากฏตามตำนานอุรังคธาตุ ว่าปางเมื่อพระพุทธเจ้าเสด็จดับขันธปรินิพพาน ได้แปดปีปลายแปดเดือนนั้น พระกัสสปะอัครสาวกพระอรหันต์เจ้า ผู้ใกล้ชิดพระพุทธองค์ได้อัญเชิญอุรังคธาตุของพระพุทธเจ้าดำเนินไปยังเข็บบูรพาแห่งชมพูทวีป จากกุสินารายณ์-ป่าวยเพื่อไปประดิษฐาน ณ ดอยกัปปนคีรี (ภูเก้าพร้าว) ตามที่พระพุทธองค์ได้ทรงดำรัสไว้เป็นปัจฉิมพจน์ ณ เข็บบูรพาแห่ง

ชมพูทวีปนั้น อดีตกาลนานมาแล้วมีเอกมทานครอยู่ 4 นคร คือ

1. เมืองสกถนคร (จังหวัดสกลนคร)
2. เมืองสาเกตุนคร (จังหวัดร้อยเอ็ด)
3. เมืองมรุกขนคร (เมืองธาตุนคร-เมืองป่าไม้รวก)
4. เมืองอินทรีปฏิฐานนคร (เมืองนครพนมเปญ)

เบื้องบูรพาแห่งชมพูทวีปนั้น เมืองสาเกตุนครเป็นเมืองใหญ่ อยู่ศูนย์กลางเมืองขึ้นใหญ่น้อย
ทั้งหลาย ตามหนังสืออักษรไทยน้อยของท่านเจ้าคุณพระพนมเจดียนุรักษ์ มีที่พอจะสันนิษฐาน
เกี่ยวกับเมืองร้อยเอ็ดอยู่ 3 แห่ง

เมืองสาเกตุ.....ประตุ (ตกขาดลบคำว่า “นคร 101”)

เมือง.....นคร.....ประตุ (ตกคำว่า “สาเกตุกับ 101”)

เมือง.....101.....(ตกคำว่า “สาเกตุนคร”)

สรุปแล้วอ่านได้ความว่า เมือง สาเกตุนคร 101 ประตุ (101 อ่านว่าสิบเอ็ด)

ตามตำนานอรัญครธาตุมีตัวอักษรเขียน(จาร) เมือง 101 เกือบทุกแห่งจึงได้กลายมาเป็นต้น
เทวีและท้าวสังขวิษ ราชโอรส ไปอยู่เมืองลา (อยู่แขวงเมืองเวียงคุก ตรงข้ามห้วยแก้วคดแก้วเลี้ยว อาศัย
อยู่กับนางอินทร์สวรรค์ลงจอด บางแห่งว่านางอินทร์แปง (นางอินทร์แปง เป็นราชเทวีของพระเจ้าบุรี
จันทรอภัยล้วย) ตั้งแต่สมัยพระเจ้า กุลนทะจนถึงสมัยพระเจ้านุริยวงศาธรรมิกราชนั้น มีเมืองขึ้นอยู่
11 เมือง มีทางเข้า 11 ประตุ สาเกตุนคร (เมืองร้อยเอ็ด) จึงมีเมืองขึ้นปรากฏตามภูมิภาคใกล้เคียง ที่
มีชื่อปรากฏอยู่ตราบเท่าทุกวันนี้ คือ

1. เมืองเชียงเหียน (อยู่จังหวัดมหาสารคาม)
2. เมืองสีแก้ว (บ้านสีแก้ว อำเภอเมืองร้อยเอ็ด)
3. เมืองฟ้าแดด (บ้านฟ้าแดดสูงยาง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์)
4. เมืองเปลือย (บ้านเมืองเปลือย อำเภอเมืองร้อยเอ็ด)
5. เมืองทอง (บ้านเมืองทอง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด)
6. เมืองหงษ์ (บ้านเมืองหงษ์ อำเภोजตุรพักตร์พิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด)
7. เมืองบัว (บ้านเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด)
8. เมืองคอง (อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด)
9. เมืองเชียงขวาง (บ้านจาน อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด)
10. เมืองเชียงดี (บ้านหัวโนน อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด)
11. เมืองไพ (บ้านเมืองไพ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด)

ประตุเมือง 11 ประตุ ของสาเกตุนคร มีดังนี้

ด้านทิศเหนือ คือ ประตุเมืองฟ้าแดด เมืองสีแก้ว เมืองเชียงเหียน

ด้านทิศตะวันตก คือ ประตุเมืองเปลือย เมืองทอง เมืองหงส์

ด้านทิศใต้ คือ ประตุเมืองบัว เมืองคอง

ด้านทิศตะวันออก คือ ประตุเมืองเชียงขวาง เมืองเชียงดี เมืองไพ

อาณาจักรกุลนทะจึงเป็นอาณาจักรที่มีการปกครองและรัฐประศาสนศาสตร์แตกต่างกับ
อาณาจักรอื่น ๆ เพราะมีเส้นทางเข้าสู่เมืองหลวง 11 ทาง ซึ่งเป็นของแต่ละเมืองขึ้นสร้างตรงไปยัง

สาเกตุนคร และมีทางเข้า 11 ประตู มีรหัสควบคุมการเข้าเมือง เข้าใจว่าสมัยพระเจ้าสุริยวงศาธรรมิกราช ก็เป็นชื่อภาษาขอม มีคำกลอนโบราณบทหนึ่งทีกล่าวถึงสาเกตุนครว่า “เมืองสิบเอ็ดผักตู สิบแปดป่องเอี่ยม ชาวเก่าแม่ขันไต่” ทั้งนี้ เพราะได้มีการสร้างวิหารสูง 6 ชั้นขึ้นที่กลางเมือง กลางบึงพลาญชัย ให้มีบันไดถึง 29 ชั้น มีหน้าต่าง 18 ช่อง และมีประตู 11 ช่อง (โบราณเขียนเป็น 101)

สมัยผาแดง อาณาจักรกุลนทระ อันมีเมืองสาเกตุนครเป็นเมืองหลวง เริ่มเสื่อมอำนาจลงจนกระทั่งเสียเมือง พระเจ้าสุริยวงศาธรรมิกราชถูกสำเร็จโทษ นางรัตนเทวี และท้าวสังขวิษราชโอรส และท้าวทางโงงหนีไปอยู่เมืองเวียงคุกแขวงเมืองเวียงจันทร์อาณาจักรกุลนทระและ สาเกตุนครก็ถึงกาลวิบัติล่มจมตำนานท้าวผาแดงนั้นจึงไม่มีชื่อเมืองหลายเมืองของอาณาจักรกุลนทระไปปรากฏอยู่ในตำนานท้าวผาแดง คงมีแต่เมืองเชียงเหียน เมืองสีแก้ว เมืองฟ้าแดด เท่านั้นที่ปรากฏอยู่ในตำนานท้าวผาแดงนางไอ่ ตอนหนึ่งว่า บั้งไฟขนาดมหึมาของพระยาขอมตกลงมาจนกลายเป็นบึงพลาญชัยตามประวัติศาสตร์นั้นขอมเริ่มแผ่อำนาจเข้ามาสู่ชมพูทวีปทางภาคบูรพาแล้ว ๆ ศตวรรษที่ 9-13

จากตำนานท้าวผาแดงเป็นการแผ่อำนาจอิทธิพลของขอม ตามตำนานท้าวผาแดงกล่าวว่า พระยาขอมธรรมิกราชเจ้าผู้ครองนครหนองหารหลวง ได้ใช้กุศโลบายทางรัฐประศาสนศาสตร์ จัดงานมหกรรมบุญบั้งไฟแสน โดยมีนางไอร่าขบุตรเป็นรางวัลเดิมพัน อันเป็นสาเหตุแห่งการขัดกันอย่างรุนแรงระหว่างท้าวผาแดงแห่งอาณาจักรผาโงง (เมืองผาโงงเป็นเมืองเก่าอยู่แขวงอำเภอยุทธศาสตร์จังหวัดบุรีรัมย์) กับท้าวพังคี่แห่งอาณาจักรศรีสัตตนาคน จนเกิดเป็นสงครามชิงนางไอ่เช่นเดียวกับสงครามชิงนางสีดาในเรื่องรามเกียรติ์ (เรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องผาแดง นางไอ่ ได้มาจากฉบับโบราณของจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งท่านเจ้าคุณพระอริยานุวัตรวัดมหาชัย จังหวัดมหาสารคามเป็นผู้แปล)

เมืองสาเกตุนครแห่งอาณาจักรกุลนทระ กับเมืองขึ้นอีก 8 เมือง (เว้นเมืองเชียงเหียน เมืองสีแก้วเมืองฟ้าแดด) ในตำนานไม่ปรากฏว่าไปร่วมงานมหกรรมบุญบั้งไฟแสน พอสันนิษฐานได้ว่าพระยาขอมธรรมิกราชแห่งอาณาจักรหนองหารหลวง ทำลายอาณาจักรกุลนทระได้สำเร็จ เพราะปรากฏตามตำนานอุรังคธาตุว่า ท้าวศรีโคตรพระตะบอง (เจ้าขอมผู้ทรงพลัง) ได้ครองอาณาจักรโคตรบูรด้วย

เมืองมรุกขนครเป็นเมืองหลวงแห่งอาณาจักรโคตรบูร เป็นเมืองที่ตั้งอุรังคธาตุ คือพระธาตุพนมสืบต่อมา ณ เมืองธาตุพนมนี้ได้ขุดพบโบราณวัตถุ คือ รูปสมภารธรรมจักรทำด้วยหินจารึกอักษร “เยธัมมา” ซึ่งมีปรากฏอยู่ในประเทศไทยเพียงสองแห่งเท่านั้น คือที่จังหวัดนครปฐม กับที่วัดหัวบึง (วัดศิลามงคล พระธาตุพนม) ท่านผู้รู้สันนิษฐานว่าพระเจ้าอโศกมหาราชคงจะส่งพระธรรมทูตพร้อมทั้งธรรมจักร (เสมาธรรมจักร) ติดตามพระบรมสารีริกธาตุไปทุกหนทุกแห่ง

ปีชาววากับม้าแม่แล (แม่ແລ) ตามตำนานอุรังคธาตุว่า สาเกตุนครแห่งอาณาจักรกุลนทระ มีเมืองขึ้นอยู่ 11 เมือง มีการสื่อสารและการคมนาคมดีเยี่ยม คือ ปีชาววา (ยี่สิบวา) เป็นปีที่มิเสี่ยงก้องกังวานไกลส่งสัญญาณข่าวสารบอกเหตุการณ์ร้ายดีที่จะเข้ามาสู่นครสาเกตุนคร ม้าแม่แล (แม่ແລ) ตามตำนานเป็นม้าพลาหก (ม้าที่มีกำลังหกเท่าของม้าธรรมดา รูปร่างของม้าพลาหกเป็นอย่างไรนั้นจะ

ไปพิจารณาดู ได้ที่รูปสลักลายจุมเจียที่ฝาผนังด้านตะวันตกของเจดีย์พระธาตุพนมมีรูปม้าพลาหกติดอยู่กับลายจุมเจีย ลายจุมเจียเป็นลายเครือเถาโบราณ เคยพบเห็นแห่งเดียวที่ฝาผนังพระเจดีย์ธาตุพนม

เมื่ออาณาจักรกุนทชะ เสื่อมลงแล้ว เมืองสาเกตุนครก็กลายเป็นเมืองร้างมาช้านาน มีต้นกุ่ม (ต้นผักกุ่ม) ขึ้นรอบบึง รอบสระ รอบคูเมืองทั่วไปจนเรียกว่า “บ้านกุ่มฮ้าง” มาปรากฏเป็นเมืองร้อยเอ็ดขึ้นเมื่อมีจารย์แก้ว ทำวมีดทำวธน (ต้นตระกูลธนสีลังกูร-สุวรรณธาดา-ภวภูตานนท์-เรื่องสุวรรณ เลิศ) ยกบ้านกุ่มขึ้นเป็นเมืองร้อยเอ็ดในภายหลัง

สมัยศรีอยุธยาและรัตนโกสินทร์ (วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด, 2565)

ปี 2256 รัชเจ้าสร้อยศรีสมุทรพุทธางกูร กษัตริย์ไปครองเมืองจำปาศักดิ์ ทราบว่าร้อยเอ็ดเป็นเมืองร้าง จึงให้จารย์แก้วคุมครัวลาวไปประมาณ 3,000 คนเศษ มาอยู่ที่ร้อยเอ็ดครั้งแรกมาอยู่ที่บ้านทุ่ง (ปัจจุบันคืออำเภอสุวรรณภูมิ) เรียกว่าเมืองทุ่งขึ้นกับจำปาศักดิ์

เมื่อจารย์แก้วรักษาการอยู่ที่ร้อยเอ็ดได้เพียง 7 ปี ก็ถึงแก่กรรม บุตรของจารย์แก้ว 2 คนคือทำวมีดซึ่งเป็นบุตรชายของเจ้าสร้อยศรีสมุทรพุทธางกูรและทำวธนซึ่งเป็นน้อง หลังจากพี่พระบิดาถึงแก่กรรม เจ้าสร้อยศรีสมุทรพุทธางกูรได้แต่งตั้งให้ทำวมีดผู้ที่เป็นเจ้าเมือง ส่วนทำวธนเป็นอุปฮาด (ที่เรียกว่า “ทำวมีด” เพราะเกิดในวันที่มีสุริยุปราคา)

ทำวมีดครองเมืองแทนบิดาจนถึง พ.ศ. 2306 ก็ถึงแก่กรรม ทำวธนผู้เป็นอุปฮาดก็ขึ้นครองเมืองสืบแทนต่อมาทำวมีดมีบุตรสองคน คือ ทำวเชียงและทำวสุนย์ เมื่อทำวธนครองเมืองได้สี่ปีเกิดบาดหมางโกรธเคืองกับหลานทั้งสอง ทำวเชียงและทำวสุนย์จึงได้อพยพไปพึ่งพระบรมโพธิสมภารสมเด็จพระบรมราชาที่ 3 แห่งกรุงศรีอยุธยา ขอคำสั่งมาปราบปรามทำวธน สมเด็จพระบรมราชาที่ 3 จึงโปรดเกล้าฯ ให้พระยาพรหมกับพระยากรมท่ายกทัพลงมาพร้อมกับทำวเชียงและทำวสุนย์ เมื่อทำวธนทราบข่าว จึงหนีไปอยู่ที่บ้านกุดจอก(บ้านดง-เมืองกุดจอก อยู่ในท้องที่อำเภออาจสามารถในปัจจุบัน) กองทัพจากกรุงศรีอยุธยาจึงเข้าเมืองได้อย่างง่ายดายและได้ตั้งทำวเชียงเป็นเจ้าเมืองเมื่อพระยาพรหมกับพระยากรมท่ากลับไปยัง กรุงศรีอยุธยาแล้วพระบาทสมเด็จพระบรมราชาที่ 3 โปรดให้กลับคืนมายังเมืองทุ่งอีกเพื่อเกลี้ยกล่อมให้ ทำวธนคืนดีกับทำวเชียงและทำวสุนย์ ตั้งแต่นั้นมาเมืองทุ่งก็ตกเป็นเมืองขึ้นของกรุงศรีอยุธยา

ใน พ.ศ. 2315 สมัยพระเจ้าตากสินซึ่งได้ครองราชย์ ณ กรุงธนบุรีได้ประมาณ 4 ปี พระยาพรหมพระยากรมท่า เห็นว่าเมืองทุ่ง ชัยภูมิ ไม่สมควรที่จะตั้งเมืองเพราะเป็นโนนสูงลำน้ำเซ (ลำน้ำเสียว ในปัจจุบัน) น้ำไหลแรงเซาะตลิ่งพัง จะไม่ถาวรต่อไปจึงปรึกษาทำวเชียงและทำวสุนย์ และเห็นพ้องกันว่า ตำบลดงทำวสารห่างจากเมืองทุ่งราว 100 เส้น เป็นเมืองเก่ามีชัยภูมิดี (จากประวัติที่กล่าวตอนนี้จะเห็นว่าท้องที่ที่กำลังกล่าวถึงเคยเป็นเมืองร้างมาก่อน) จึงมีใบบอกไปยังกรุงธนบุรี ขอตั้งเมือง

ดงท้าวสารเป็นเมืองสุวรรณภูมิตั้งแต่นั้นมา ในการสร้างบ้านเมืองสุวรรณภูมิหรือศรีภูมินี้ ได้สร้างหลักเมืองและวัดทั้งสองวัด)

ต่อมาในราว พ.ศ. 2318 ท้าวธนซึ่งหนีไปอยู่ ณ บ้านกุดจอก ได้เข้าเฝ้าพระยาพรหมและพระยากรมท่า พระยาทั้งสองเห็นว่าท้าวธนมีผู้คนบ่าวไพร่มาก จึงมีใบบอกไปยังกรุงธนบุรี ขอยกบ้านกุ่มขึ้นเป็นเมืองร้อยเอ็ด และตั้งท้าวธนเป็นเจ้าเมือง ขอขึ้นกับกรุงธนบุรี พระเจ้าตากสินจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งท้าวธนเป็น พระยาขัติยวงษา เป็นเจ้าเมืองร้อยเอ็ด ส่วนเมืองสุวรรณภูมิ ได้ตั้งท้าวโอบุตร ท้าวเซียงเป็นพระยารัตนวงศา เจ้าเมืองสุวรรณภูมิ

ตามประวัติที่ค้นพบแสดงว่าร้อยเอ็ดเป็นเมืองขอมมาแต่ก่อน เพราะมีเทวสถานที่เราเรียกกันว่า “กู” และร้อยเอ็ดเคยทำสงครามกับเมืองอื่น ๆ หลายครั้ง เช่น เมื่อ พ.ศ. 2368 เจ้าอนุวงศ์เวียงจันทน์เป็นกบฏต่อกรุงเทพฯ ยกทัพมาตีกรุงกาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด สุวรรณภูมิ จนถึงนครราชสีมา ในที่สุดกองทัพเจ้าอนุวงศ์ก็ถูกตีพ่ายกลับไป

พ.ศ. 2325 พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชทรงสถาปนากรุงรัตนโกสินทร์เป็นราชธานีแห่งใหม่ ทำให้เมืองร้อยเอ็ดและบรรดาหัวเมืองอีสานล้วนต้องขึ้นตรงต่อกรุงรัตนโกสินทร์ ส่วนเมืองร้อยเอ็ดก็ได้มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องจนมีฐานะทางการเมืองและความสำคัญเหนือเมืองสุวรรณภูมิในเวลาต่อมา

พ.ศ. 2326 พระขัติยวงษา (ทน) ถึงแก่กรรม ท้าวสีลังบุตรคนโตได้รับโปรดเกล้าฯ ให้เป็นพระขัติยวงษา เจ้าเมืองร้อยเอ็ดสืบแทน ต่อมาในปี พ.ศ. 2369 เกิดกบฏเจ้าอนุวงศ์เมื่อกองทัพกบฏถูกตีแตกถอยร่นกลับมา กำลังทหารจากเมืองร้อยเอ็ดได้เข้าโจมตีซ้ำเติมจนพวกกบฏแตกพ่าย พระขัติยวงษา (สีลัง) มีความดีความชอบได้รับโปรดเกล้าฯ ให้เป็นพระยาขัติยวงษา

พ.ศ. 2415 ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว อุปราชแห่งำได้มาขอตั้งบ้านดอนสำโรงขึ้นเป็นเมืองเกษตรวิสัย และตั้งอุปราชแห่งำเป็นพระศรีเกษตรวิสัย เป็นเจ้าเมือง

พ.ศ. 2418 เกิดสงครามปราบฮ่อที่เวียงจันทน์และหนองคาย เจ้าเมืองอุบลได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้ายกกำลังไปปราบ โดยเกณฑ์กำลังพลจากหัวเมืองตะวันออกเฉียงเหนือไปช่วยปราบกบฏ เมื่อกองทัพยกมาถึงเมืองร้อยเอ็ด พระขัติยวงษา (สาร) และราชวงศ์ (เสื่อ) ได้สมทบกำลังไปปราบฮ่อด้วย เมื่อเสร็จศึกราชวงศ์ (เสื่อ) ได้รับแต่งตั้งเป็นพระขัติยวงษาเมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงปฏิรูปการปกครองในระบบมณฑลเทศาภิบาล จึงให้รวมหัวเมืองอีสานเข้าด้วยกัน แล้วแบ่งออกเป็น 4 กองใหญ่ แต่ละกองมีข้าหลวงกำกับการปกครองกองละ 1 คน และมีข้าหลวงใหญ่กำกับราชการอีกชั้นหนึ่งอยู่ที่เมืองจำปาศักดิ์ กองใหญ่ทั้ง 4 กอง ได้แก่ หัวเมืองลาวฝ่ายตะวันออกเฉียงเหนือ หัวเมืองลาวฝ่ายเหนือ และหัวเมืองลาวฝ่ายกลาง เมืองร้อยเอ็ดเป็นหัวเมืองเอกในจำนวน 12 เมืองของหัวเมืองลาวฝ่ายตะวันออกเฉียงเหนือ มีศูนย์การบริหารหัวเมืองอยู่ที่เมืองอุบลราชธานีในปี พ.ศ. 2437 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้

โปรดเกล้าฯ ให้ตราระบบการปกครองเทศาภิบาลขึ้นใช้ปกครองส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ หัวเมืองลาว
กาวจึงเปลี่ยนฐานะเป็นมณฑลลาวกาว ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นมณฑลตะวันออกเฉียงเหนือและมณฑล
อีสานตามลำดับ

พ.ศ. 2420 ตั้งบ้านโป่งขึ้นเป็นเมืองพนมไพร แคนมฤค ให้เลื่อนหลวงรักษาวงศา (บุญตา)
เป็นพระยาดำรงฤทธิไกร เป็นเจ้าเมือง ตั้งบ้านเมืองเสือเป็นเมืองพยัคฆภูมิพิสัย ให้ท้าวขัติยะเป็นเจ้าเมือง

พ.ศ. 2425 ตั้งเมืองหงษ์เป็นเมืองจตุรพักตรพิมาน ให้หลวงพรหมพิทักษ์เป็นเจ้าเมืองใน
สมัยต่อมาเมืองร้อยเอ็ดได้อยู่ในมณฑลอีสานแต่เนื่องจากร้อยเอ็ดเป็นเมืองที่เจริญมานานและมี
ความสำคัญ จึงเปลี่ยนจากมณฑลอีสานเป็นมณฑลร้อยเอ็ด หลังจากนั้นจึงได้ตั้งเป็นจังหวัดร้อยเอ็ด
และเมืองต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วยุบเป็นอำเภอขึ้นกับจังหวัดร้อยเอ็ด

พ.ศ. 2450 เมืองร้อยเอ็ดได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นบริเวณร้อยเอ็ด โดยแบ่งเขตการ
ปกครองออกเป็น 5 เมือง คือเมืองร้อยเอ็ด เมืองสุวรรณภูมิเมืองมหาสารคาม เมืองกลาไสย และ
เมืองกาฬสินธุ์

พ.ศ. 2453 สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพ เสนาบดีกระทรวงมหาดไทย ทรงเห็น
ด้วยกับข้อเสนอของเทศาภิบาลข้าหลวงมณฑลอีสานว่า ควรแยกมณฑลอีสานออกเป็น 2 มณฑล คือ
มณฑลอุบลราชธานีและมณฑลร้อยเอ็ด พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวก็ได้ทรงโปรดเกล้าฯ
ให้เป็นไปตามที่เสนอ มณฑลร้อยเอ็ดจึงมีเขตปกครอง 3 จังหวัดคือ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัด
มหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์

พ.ศ. 2465 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้โปรดเกล้าฯ ให้รวมมณฑลร้อยเอ็ด
มณฑลอุบล และมณฑลอุดร เป็นภาคเรียกว่า ภาคอีสาน มีอุปราชประจำภาคอยู่ที่เมืองอุดรธานี
ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2468 ได้โปรดเกล้าฯ ให้ยกเลิกภาคอีสาน แล้วปรับเปลี่ยนเป็นการปกครองระบบ
มณฑลตามเดิม ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2469 ได้โปรดเกล้าฯ ให้ยุบมณฑลร้อยเอ็ด มณฑลอุบล และมณฑล
อุดร แล้วให้เปลี่ยนชื่อเป็นจังหวัดขึ้นต่อมณฑลนครราชสีมา

ระหว่างปี พ.ศ. 2445-2455 ได้เกิดกบฏผีบุญขึ้นในจังหวัดร้อยเอ็ดอันมีสาเหตุมาจากการ
ยกเลิกการปกครองแบบดั้งเดิม โดยยกเลิกตำแหน่งเจ้าเมือง แล้วแต่งตั้งข้าราชการจากส่วนกลางไป
ปกครอง ทำให้เกิดการต่อต้านจากกลุ่มเจ้าเมืองเดิมและทายาท กบฏผีบุญเกิดขึ้นจากการมีผู้อ้างตัว
เป็นผู้วิเศษตามท้องถิ่นต่าง ๆ ในภาคอีสาน ในที่สุดก็ถูกทางราชการปราบได้ราบคาบ

พ.ศ. 2469 อำมาตย์เอกพระยาสุนทรเทพกิจจารักษ์(ทอง จันทรางศุ) ข้าหลวงจังหวัด
ร้อยเอ็ดเห็นว่า บึงปลาญชัย (เดิมใช้ว่าบึงพระลานชัย) ซึ่งตั้งอยู่ใจกลางเมืองร้อยเอ็ดต้นเงิน ถ้าปล่อย
ทิ้งไว้บึงก็จะหมดสภาพไป จึงได้ชักชวนชาวบ้านจากทุกอำเภอมาขุดลอกบึงเพื่อให้น้ำขังอยู่ได้ตลอด
ปี ได้ดำเนินการขุดลอกบึงทั้งกลางวันและกลางคืนอยู่ 2 ปี มีชาวบ้านมาร่วมขุดลอกบึงถึง 40,000 คน
นับว่าเป็นผลงานที่ยิ่งใหญ่แห่งหนึ่งของไทยที่ควรจารึกไว้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกหลานไทยต่อไปชั่วกาล

นาน ต่อมาก็ได้มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนเป็นมรดกที่สำคัญของจังหวัดร้อยเอ็ดมาตราบเท่าทุกวันนี้

2.6.2. สภาพทั่วไป สภาพเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดร้อยเอ็ด (วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด, 2565)

สภาพทั่วไป

1. ที่ตั้งและขนาด

จังหวัดร้อยเอ็ดตั้งอยู่ตอนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างละติจูดที่ 15 องศา 24 ลิปดาเหนือ ถึง 16 องศา 19 ลิปดาเหนือ และลองจิจูดที่ 103 องศา 16 ลิปดาตะวันออก ถึง 104 องศา 21 ลิปดาตะวันออก อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ประมาณ 512 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งสิ้น 8,299.46 ตารางกิโลเมตร หรือ 5,187,156 ไร่ มีเขตแดนติดต่อกับจังหวัดอื่น ๆ หลายจังหวัดดังนี้

ทิศเหนือและตะวันตกเฉียงเหนือ จรดจังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออกเฉียงเหนือ จรดจังหวัดมุกดาหาร

ทิศใต้จรดจังหวัดสุรินทร์

ทิศตะวันออกเฉียงใต้ จรดจังหวัดศรีสะเกษ

ทิศตะวันออก จรดจังหวัดยโสธร

ทิศตะวันตก จรดจังหวัดมหาสารคาม

2 ลักษณะภูมิประเทศ

โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง มีความสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง 130-160 เมตร มีภูเขาทางตอนเหนือตอนกลางเป็นที่ราบลูกคลื่น ตอนใต้เป็นที่ราบริมฝั่งแม่น้ำมูล และเป็นที่ราบที่เรียกว่าแอ่งกระทะซึ่งเรียกว่าทุ่งกุลาร้องไห้ ซึ่งมีพื้นที่ครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอกเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ และอำเภอโพนทราย คิดเป็นเนื้อที่ประมาณ 986,000 ไร่ หรือประมาณ 1 ใน 5 ของพื้นที่ทั้งจังหวัด

3. ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดร้อยเอ็ดได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ และมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ สภาพภูมิอากาศอยู่ในประเภทฝนเมืองร้อน ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 1,196.8 ลูกบาศก์มิลลิเมตร ฝนตกชุกในเดือนมิถุนายนถึงกันยายน อากาศร้อนแห้งแล้งในเดือนกุมภาพันธ์ถึงเมษายน

4. การบริหารและการปกครอง

จังหวัดร้อยเอ็ดแบ่งการปกครองออกเป็น 20 อำเภอ 193 ตำบล 2,412 หมู่บ้าน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 รูปแบบ คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 17 แห่ง (เทศบาลเมือง 1 แห่ง และเทศบาลตำบล 16 แห่ง) และองค์การบริหารส่วนตำบล 186 แห่ง

มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,310,259 คน แยกเป็นชาย 654,508 หญิง 655,751 คน โดยมีอำเภอที่มีประชากรมากที่สุดได้แก่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด 149,059 คน รองลงมาได้แก่ อำเภอเสลภูมิมีจำนวน 114,635 คน และอำเภอสุวรรณภูมิ มีจำนวน 113,344 คน สำหรับอำเภอที่มีความหนาแน่นของประชากรมากที่สุด คือ อำเภอจังหาร โดยมีอัตราความหนาแน่น 295 คนต่อตารางกิโลเมตร รองลงมาได้แก่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด มีอัตราความหนาแน่น 240 คนต่อตารางกิโลเมตร และอำเภอเชียงขวัญมีอัตราความหนาแน่น 215 คนต่อตารางกิโลเมตร โดยอัตราความหนาแน่นโดยเฉลี่ยของจังหวัดอยู่ในระดับ 158 คนต่อตารางกิโลเมตร

โดยประชากรมีกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

กลุ่มไทย-ลาว เป็นกลุ่มชนพื้นเมืองเดิม อาศัยทั่วไปในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

กลุ่มไทย-เขมร เป็นคนที่อยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด แต่มีบรรพบุรุษที่มีเชื้อสายเขมรอยู่ในอำเภอสุวรรณภูมิ และเกษตรวิสัย

กลุ่มไทย-ส่วย เป็นคนที่อยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีเชื้อสายเป็นชาวส่วยหรือกวยอยู่บริเวณอำเภอสุวรรณภูมิและอำเภอพนทราย ติดต่อกับจังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มภูไทหรือผู้ไทย เป็นกลุ่มที่ตั้งถิ่นฐานในอำเภอเมยวดี หนองพอก ซึ่งติดต่อกับจังหวัดกาฬสินธุ์ ยโสธร และมุกดาหาร

กลุ่มไทยย้อ เป็นกลุ่มที่มีเชื้อสายมาจากแขวงคำม่วน ประเทศลาว อาศัยอยู่ในเขตอำเภอโพธิ์ชัย

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มคนอพยพเข้ามาอาศัยในจังหวัดร้อยเอ็ดในภายหลัง ได้แก่ กลุ่มไทย-จีน กลุ่มไทย-ยวน กลุ่มไทย-แขก

5. การศึกษา

การศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดได้ริเริ่มอย่างแบบตะวันตกนั้นได้เกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2453 โดยพระครูอดุลยศีลพรต เจ้าอาวาสวัดศรีมงคล (ปัจจุบันคือวัดสระทอง) อำเภอเมืองร้อยเอ็ด ตรงกับช่วงเวลาที่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงริเริ่มขยายการศึกษาไปสู่หัวเมืองต่าง ๆ ในปี พ.ศ. 2454 รัฐบาลจึงได้มอบหมายให้ราชบุรุษจันทร์มาเปิดโรงเรียนอย่างเป็นทางการที่วัดศรีมงคล โดยได้ตั้งชื่อว่า โรงเรียนวัดศรีมงคล ปลาย พ.ศ. 2456 จึงได้ย้ายมาทำการสอนที่อาคารที่ว่าการอำเภอเก่าริมคูเมือง พร้อมทั้งเปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนประจำมณฑลร้อยเอ็ด และตั้งเป็นโรงเรียน

ประจําณทลร้อยเอ็ด (ร้อยเอ็ด มหาสารคาม และกาฬสินธุ์) ซึ่งภายหลังได้เปลี่ยนซึ่งเป็นโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย

เนื่องจากโรงเรียนประจําณทลร้อยเอ็ดเปิดสอนเฉพาะนักเรียนชาย จึงได้มีการจัดตั้งโรงเรียนประจําณทลหญิงขึ้นในปี พ.ศ. 2462 โดยได้แยกออกมาทำการเรียนการสอนบริเวณนอกคูเมืองทางทิศใต้ ซึ่งปัจจุบันคือ โรงเรียนสตรีศึกษา ต่อมารัฐก็ได้พยายามส่งเสริมการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากขึ้น โดยได้จัดตั้งโรงเรียนวิสามนัญประจำอำเภอจนครบทุกอำเภอในปี พ.ศ. 2513 จนกระทั่งปัจจุบันจังหวัดร้อยเอ็ดมีการจัดการศึกษาในทุกระดับการศึกษาทั้งระดับอุดมศึกษา อาชีวศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

6. เอกลักษณ์ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

ตราประจำจังหวัด : เป็นรูปศาลหลักเมืองประดิษฐาน ณ กลางบึงพลาญชัยเบื้องหลังเป็นรูปพระมหาเจดีย์ชัยมงคล โดยมีกรอบวงกลมเป็นรูปรวงข้าวล้อมรอบ

ภาพที่ 2.1 ตราประจำจังหวัดร้อยเอ็ด



ภาพที่ 2.2 ดอกไม้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด: อินทนิลบก



ภาพที่ 2.3 เครื่องดนตรีประจำจังหวัดร้อยเอ็ด: โหวด

คำขวัญประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

“สิบเอ็ดประตูเมืองงาม เรืองนามพระสูงใหญ่ ผ้าไหมสาเกต บุญผะเหวดประเพณีมหาเจดีย์ชัยมงคล งามน่ายลบึงพลาญชัย เขตกว้างไกลโลกสี่ขาวหอมมะลิ” (วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด, 2565)

2.7 สรุป

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นกระบวนการจัดการศึกษาในรูปแบบที่ผสมผสานระหว่างหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและวิชาสามัญทั่วไป เพื่อพัฒนาภิกษุสามเณรให้มีความรู้ควบคู่คุณธรรม โดยการบริหารดังกล่าวครอบคลุมประเด็นสำคัญ คือ ปรัชญาและเป้าหมายการจัดการศึกษา ยึดหลักพุทธธรรมเป็นรากฐาน เช่น ศีล สมาธิ ปัญญา มุ่งสร้าง “พุทธทายาท” ที่มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีศรัทธาในพระพุทธศาสนา มีวิถีชีวิตเรียบง่ายและมีจิตสาธารณะ โดยมีการบริหารด้านผู้บริหาร คือ บทบาทและภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการกำกับดูแล และปัญหาและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน การพัฒนาครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม คือ สภาพปัจจุบันของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และคุณธรรมครู และความคาดหวังและศรัทธาต่อครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ตลอดทั้งการพัฒนานักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม คือ ภูมิหลังและลักษณะผู้เรียน การส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและพุทธศีลธรรม และการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพ ซึ่งมีจุดเด่นของการบริหาร คือ เน้นความเป็นเลิศทางจริยธรรมควบคู่วิชาการ มีการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการจัดการศึกษาสมัยใหม่ ใช้โรงเรียนเป็นฐานการสืบทอดพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน ความท้าทาย คือ การขาดแคลนครูผู้สอนที่มีความรู้ทั้งธรรมและสามัญงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนทั่วไป การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี และมีแนวทางพัฒนา คือ ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทางพุทธสร้างเครือข่ายโรงเรียนพระปริยัติธรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และบูรณาการการบริหารแบบพุทธธรรม เช่น พรหมวิหาร 4 สัมปยุตธรรม 7 และอิทธิบาท 4

บทที่ 3

หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมในการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

การวิจัยเรื่อง บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมผลงานที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธปรัชญาเถรวาท จากคัมภีร์พระไตรปิฎกและคัมภีร์ที่เกี่ยวข้องเนื่องในทางพุทธปรัชญาเถรวาท พร้อมทั้งสรุปท้ายบท ดังต่อไปนี้

- 3.1 ความหมายและลักษณะของพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหาร
- 3.2 หลักพรหมวิหาร 4 กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 3.3 หลักกัลยาณมิตร 7 กับการบริหารด้านพัฒนาครู
- 3.4 หลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาผู้เรียน
- 3.5 สรุป

3.1 ความหมายและลักษณะของพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหาร

3.1.1 ความหมายของพุทธปรัชญาเถรวาท

พุทธปรัชญาเถรวาท คือ ความจริงที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสรู้นั้น เป็นความจริงที่เป็นสัจจะความจริงที่เป็นสากล เปรียบได้กับความรู้ที่แจ่มแจ้งเป็นที่สุดแล้วของความจริง แต่การที่จะรับรู้ความจริงแบบพุทธปรัชญานั้นต้องการเกิดจากจิตหรือภายในบุคคลซึ่งตรงนี้แตกต่างกับวิทยาปรัชญาที่รับความจริงจากสสารหรือภายนอกบุคคล (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2552) พุทธปรัชญาได้หยั่งลึกในสังคมไทยนานนับพันและได้หล่อหลอมเป็นวิถีดำเนินชีวิตของคนไทย จึงเห็นควรให้พุทธปรัชญาเป็นปรัชญาการศึกษาที่มีพื้นฐานอยู่บนความเป็นไทย

พุทธปรัชญาเถรวาท หมายถึง หลักคำสอนเรื่องความรู้และความจริงของมนุษย์และโลกตามหลักพุทธธรรมซึ่งศึกษาวิเคราะห์ด้วยเหตุผลทางปรัชญา รวมทั้งหลักการปฏิบัติของพุทธศาสนิกชนเพื่อเข้าสู่เป้าหมายสูงสุด หลักคำสอนเรื่องความรู้และความจริงของมนุษย์และโลกตามหลักพุทธธรรมครอบคลุมเนื้อหาด้านญาณวิทยาและอภิปรัชญา ส่วนหลักคำสอนเรื่องการปฏิบัติเพื่อเข้าสู่เป้าหมายสูงสุด คือ พระนิพพานเป็นเนื้อหาในสวนคุณวิทยา สาขาจริยศาสตร์ พุทธปรัชญาเหล่านี้ สามารถศึกษาจากพระไตรปิฎกอันเป็นคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนาเถรวาท (คำนวล คำมณี, 2560)

ความหมายของปรัชญามีความหมายที่หลากหลาย กล่าวคือ ความเข้าใจในแง่ปรัชญาตามหลักวิชาการหรือตามสัญชาตญาณ โดยอาศัยความเข้าใจกันต่อ ๆ มา องค์ความรู้ของปรัชญาก็ยังคงต้องการหาคำตอบที่ถูกต้องตามหลักวิชาการต่อไป มิเว้นแม้กระทั่งข้อถกเถียงในความเป็นปรัชญาของพระพุทธศาสนาที่มักเรียกติดปากกันว่า พุทธปรัชญา ก็ยังเป็นข้อโต้แย้งกันระหว่างนักการศาสนากับนักปรัชญาที่มีคำตอบที่แตกต่างกัน หมายความว่า มีนักปรัชญาบางส่วนโดยเฉพาะนักปรัชญาตะวันตกมองว่าพระพุทธศาสนาไม่ใช่ปรัชญา แต่มีบางส่วนโดยเฉพาะนักการศาสนาสมัยใหม่พร้อมยอมรับในความเป็นปรัชญาของศาสนาเช่นศาสนาพุทธได้ พระมหามชวินทร์ ปุริสุตโตโม ได้กล่าวว่า พระพุทธศาสนาไม่ใช่ปรัชญาแน่นอน แต่หลักคำสอนในพระพุทธศาสนาเป็นปรัชญาได้ ด้วยว่าหลักคำสอนในพระพุทธศาสนามีแง่คิดหรือสามารถตีความเพื่อหาคำตอบที่แท้จริงได้อย่างหลากหลาย (พระมหามชวินทร์ ปุริสุตโตโม, 2560)

ความหมายของปรัชญาเชิงวิชาการ ปรัชญาที่ศึกษากันอยู่ทั่วไปแยกออกเป็น 2 แนวคิด คือ ปรัชญาตะวันตกที่เริ่มก่อตัวขึ้นในสังคมกรีกโบราณและมีพัฒนาการทางแนวคิดมาตลอดซึ่งมีอยู่หลายสำนักกับปรัชญาตะวันออกที่มี 2 สายสำคัญ คือ ปรัชญาอินเดียกับปรัชญาจีน โดยเฉพาะปรัชญาอินเดียที่บางคนเข้าใจว่าเป็นปรัชญาฮินดูเท่านั้น แต่ความจริงแล้วหมายถึงปรัชญาทุกสำนักที่เกิดขึ้นในอินเดีย หนึ่งในปรัชญาเหล่านั้นก็คือ พุทธปรัชญาที่จะกล่าวโดยละเอียดในตำราเล่มนี้ซึ่งเนื้อหาของปรัชญาตะวันตกและตะวันออกมีรายละเอียดมาก ไม่อาจกล่าวได้ทั้งหมดจะขอกกล่าวเฉพาะความหมายโดยรวมของปรัชญาเท่านั้นเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับความหมายของพุทธปรัชญาว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไรต่อไป

3.1.2 ลักษณะของพุทธปรัชญาเถรวาท

1. พุทธปรัชญามีลักษณะเป็น “เหตุผลนิยม” ในแง่ที่ว่าศรัทธาเป็นคุณธรรมอย่างหนึ่งที่ศาสนิกชนพึงมีแต่ศรัทธาในทางพุทธศาสนาหมายถึงความเชื่ออย่างมีเหตุผลเป็นพื้นฐานดังจะเห็นได้ในหลักธรรมเรื่องความพันทุกข์ที่เรียกว่า “อริยสัจ 4 ประการ” เป็นหลักธรรมที่ตั้งขึ้นแสดงเหตุผลไว้อย่างชัดเจนคือการจะพ้นทุกข์ก็ต้องรู้ว่าอะไรเป็นตัวความทุกข์อะไรเป็นต้นเหตุของมันการดับทุกข์คือดับอะไรหรือปฏิบัติอย่างไรจึงจะดับทุกข์ได้หลักธรรม 4 ประการนี้พระพุทธเจ้าได้ทรงปฏิบัติมาแล้วจนเกิดผลจึงได้ทรงนำมาสั่งสอนและการสอนก็ไม่ได้สอนโดยเผด็จการแต่ได้สอนแบบพื้นฐานของความเชื่อคือให้พิจารณาตามหลักเหตุผลจนเห็นจริงแล้วจึงเชื่อดังมีหลักฐานปรากฏในกาลามสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงแนะนำมิให้คนเชื่อสิ่งใดง่าย ๆ มิให้เชื่อในทางที่อาจผิดพลาดได้ 10 ประการ คือ

- 1) อย่าเชื่อโดยได้ฟังตามกันมา
- 2) อย่าเชื่อโดยทำสืบ ๆ กันมา
- 3) อย่าเชื่อตามข่าวลือ
- 4) อย่าเชื่อโดยอ้างตำรา-คัมภีร์ศาสนา

- 5) อย่าเชื่อโดยนิกเอง
- 6) อย่าเชื่อโดยการคาดคะเน
- 7) อย่าเชื่อโดยการอนุมาน-อุปมาน
- 8) อย่าเชื่อโดยพอใจตรงกับความเห็นของตน
- 9) อย่าเชื่อโดยนับถือว่าผู้้นั้นเป็นครูของเรา
- 10) อย่าเชื่อโดยนับถือว่าผู้้นั้นเป็นครูของเขา (อง.จตุกก. (ไทย) 21/60/214)

2. พุทธปรัชญามีลักษณะเป็น “อเทวนิยม” คือ ไม่นับถือเทพเจ้าแต่ถือว่ามนุษย์เป็นใหญ่ในตัวเองควบคุมชะตาชีวิตของตนเองปฏิเสธพรหมลิขิต ปฏิเสธเรื่องพระเจ้าสร้างโลกเช่นเดียวกับศาสนา เช่นแต่ยอมรับการมีอยู่แห่งเทวดาทั่ว ๆ ไปกลายเป็นประเภทของสัตว์ที่มีชีวิตของหนึ่งที่มีสภาพแวดล้อมต่างออกไปจากมนุษย์ตั้งนั้นจึงมีคำกล่าวเป็นพุทธภาษิต ยืนยันว่าความรู้และความประพฤติ เป็นหลักสำคัญในการตัดสินใจพุทธปรัชญาแสดงคุณธรรมของเทวดาชั้นสูงคือพระพรหมไว้ด้วยเพื่อให้มนุษย์ทุกคนเป็นพรหมได้ในชาตินี้โดยคุณธรรมพระพุทธานุศาสนาคลายกับศาสนา เช่น ในข้อที่ยกยอเทวดาน้อยกว่าคนที่มีคุณงามความดี (ม.ม. (ไทย) 5/80/122)

3. พุทธปรัชญาเป็น “มนุษยนิยม” เพราะปฏิเสธปัญหาที่ลึกลับซึ่งทางปรัชญาปฏิเสธเทพเจ้าและอำนาจศักดิ์สิทธิ์ของสิ่งภายนอกโดยให้ความสนใจเพียงทุกข์สุขในปัจจุบันของมนุษย์ จากการศึกษาของมนุษย์เองมีพุทธภาษิตบทหนึ่งที่มาจากรัชมบพว่าบุคคลพึงตั้งตนเองไว้ในทางที่ควรก่อน (ขุ.ธ. (ไทย) 25/5/36) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหลักการของพุทธปรัชญาเป็นมนุษยนิยมคือสอนให้มนุษย์แก้ปัญหาด้วยตัวมนุษย์เองโดยเริ่มจากตัวเองก่อนนอกจากนี้จะเห็นได้จากปัญหาที่พระพุทธเจ้าไม่ทรงตอบเพราะเห็นว่าไม่เกี่ยวกับการดำรงชีวิตในโลกนี้ คือ 1) โลกเที่ยง 2) โลกไม่เที่ยง 3) โลกมีที่สิ้นสุด 4) โลกไม่มีที่สิ้นสุด 5) กายกับจิตเป็นอันเดียวกัน 6) กายกับจิตเป็นคนละส่วน 7) ตายแล้วสูญ 8) ตายแล้วไม่สูญ 9) ตายแล้วสูญก็มีไม่สูญก็มี และ 10) ตายแล้วสูญก็ไม่ใช่ ไม่สูญก็ไม่ใช่ พระพุทธเจ้าให้เหตุผลที่ไม่ตอบคำถามทั้ง 10 ข้อนี้ เพราะไม่ได้เป็นประโยชน์เพื่อความดับทุกข์เพื่อความสงบ เพื่อความรู้แจ้งและเพื่อนิพพาน

4. พุทธปรัชญามีลักษณะเป็น “ปฏิบัตินิยม” ถือว่าความคิดใด ๆ จะมีความหมายหรือไม่ต้องขึ้นอยู่กับผลในการปฏิบัติของความคิดนั้น ๆ ความคิดและความเชื่อที่ดีนั้นควรนำมาปฏิบัติได้และอำนวยความสะดวกแก่มวลมนุษย์ในสมัยเมื่อใกล้จะปรินิพพานพระพุทธเจ้าทางปรารภกับพุทธบริษัทที่มาบูชาพระองค์ว่า (ที.ม. (ไทย) 10/216/160) การบูชาพระองค์ด้วยอามิสบูชาไม่ใช่อันยังไม่ใช่ชื่อว่าเป็นการบูชาที่แท้จริงแต่ผู้ใดที่ประพฤติปฏิบัติธรรมตั้งตนชอบในคลองธรรมผู้นั้นชื่อว่าเคารพสักการบูชาพระตถาคตด้วยการบูชาอันยอมเยียมเป็นการแสดงให้เห็นว่าปฏิบัติบูชาหรือธรรมบูชา นั้นเป็นการบูชาที่สูงสุกว่าการบูชาด้วยวัตถุเช่นดอกไม้ธูปเทียนเป็นต้น

5. พุทธปรัชญามีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ส่งเสริมความเสมอภาคและถือเสียงของคนहु่มากเป็นเครื่องตัดสินชี้ขาดพระพุทธเจ้าไม่เห็นด้วยกับการแบ่งชั้นวรรณะที่ว่าด้วยการแบ่งชั้นวรรณะนี้เป็นงานของพระเจ้าหรือพระพรหม (ส.ส. (ไทย) 15/117/240) พระพุทธเจ้าทรงตอบสุนทรภิกขาทวาทพราหมณ์ว่าอย่าถามถึงชาติสกุลเลยจงถามถึงความประพฤติดีกว่าโดยได้แสดงหลักธรรมและเหตุผล

6. พุทธปรัชญามีลักษณะเป็นประโยชน์สุขนิยม ถือว่ามนุษย์กับประโยชน์สุขของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดจะเห็นได้จากหลักคำสอนที่มุ่งธำรงเสริมสร้างและพัฒนามนุษยธรรมขึ้นในโลกมนุษย์เพื่อประโยชน์สุขแก่สังคมของมนุษย์เองดังจะเห็นได้จากหลักธรรมที่เกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจส่วนบุคคลและครอบครัวโดยทั่ว ๆ ไป คือ ทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์ คือ ประโยชน์ในปัจจุบันอันว่าด้วยการสอนหลักปฏิบัติในทางด้านเศรษฐกิจ 4 ประการ คือ (อง.อภุฎฐก. (ไทย) 23/36/294)

7. พุทธปรัชญามีลักษณะเป็นสากล พระธรรมของพระพุทธเจ้าถืออริยสัจ 4 เป็นของจริงที่มีอยู่ในโลกตลอดกาลเป็นความจริงที่มีอยู่ในชีวิต พระพุทธเจ้าตรัสว่า สภาวะธรรมหรือทำนองคลองธรรมเป็นจริงที่มีอยู่แล้วตามธรรมชาติไม่ว่าจะมีพระพุทธเจ้าเกิดขึ้นหรือไม่พระพุทธเจ้าเป็นผู้ค้นพบสังธรรมแล้ว ทรงนำมาแสดงสภาวะธรรมนั้นให้ปรากฏ (จากธัมมนิยามสูตร) ดังนั้นความจริงหรือสังธรรมที่มีอยู่แล้วตามธรรมชาตินี้จึงเป็นสากลสำหรับทุกคนมิใช่สิ่งประดิษฐ์หรือคิดขึ้นตามอารมณ์เพื่อฝัน

8. มนุษย์ตามทัศนะของพุทธปรัชญาคำว่า “มนุษย์” เป็นคำที่มาจากภาษาสันสกฤตและบาลีตามหนังสือพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2493 และตามหนังสือพจนานุกรมของกระทรวงศึกษาธิการให้คำจำกัดความไว้ว่า มนุษย์ อ่านว่า มะนุตชะยะ เป็นภาษาสันสกฤตและบาลีอิทธิพลต่อภาษาไทยมากศัพท์ว่า “มนุษย์” ที่ใช้ในภาษาไทยมาจากภาษาสันสกฤตซึ่งมีรากศัพท์ ดังนี้ มน+อุชยะ = มนุษย์ มีความหมายว่า ผู้ที่จิตใจสูง มนะ แปลว่า ใจ อุชยะ แปลว่า สูง ดังนั้นคำจำกัดความที่ถูกต้องก็คือผู้มีจิตใจสูงกว่าสัตว์ทั้งหลายในโลก ส่วนคำว่า บุคคล เป็นคำที่บัญญัติขึ้นภายหลังมาจากรากศัพท์ที่เป็นภาษาบาลี วิเคราะห์ตามหลักภาษาศาสตร์ ดังนี้ บุติคลตีติ = บุคฺโคล (สตโต) (สัตว์ใด) ย่อมบริโภคนั้นของเน่า สัตว์นั้นชื่อว่าบุคคล ดังนั้น คำว่าบุคคล หมายถึง สัตว์ที่บริโภคนั้นที่ตายแล้ว

3.1.3 คุณค่า ความจริง และเป้าหมายแห่งชีวิต

คำว่า คุณค่า เป็นคำที่มีความหมายหลายนัยด้วยกัน คำว่า คุณค่า กับ คำว่า สิ่งมีค่ามีความเชื่อมโยงกัน สิ่งมีค่าเป็นการตั้งคำถามทางจริยศาสตร์ซึ่งมีประเด็นที่ควรทำความเข้าใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณค่าไว้ว่า “สิ่งที่มีประโยชน์หรือมีมูลค่าสูง”

วิทย์ วิศทเวทย์ (2555) กล่าวว่า คุณค่านั้นคือ ลักษณะที่พึงประสงค์ หรือลักษณะที่ควรจะเป็น หรือลักษณะที่น่าพึงปรารถนา

ดังนั้น คุณค่า หมายถึง สิ่งที่พึงปรารถนามีประโยชน์ เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการและคิดว่าควรจะเป็น ส่วนคำว่า คุณค่าของชีวิต หมายถึง การดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายของชีวิตโดยตั้งมั่นในคุณงามความดีตามเกณฑ์ของสังคม อันเป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ตนเองและสังคม

สิ่งมีค่า คือ สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการ อยากรได้ อยากรมี อยากรเป็นและแสวงหา สิ่งมีค่ามี 2 ประเภท คือ

1) สิ่งมีค่านอกตัว (Extrinsic value) คือ สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการเพราะสิ่งนั้นเป็นเครื่องมือหรือเป็นบันไดนำไปสู่สิ่งอื่นที่ต้องการได้อีก ไม่ได้ต้องการสิ่งนั้นเพราะตัวมันเอง เช่น นักศึกษาต้องการเงินเพื่อไปเรียนหนังสือ เรียนหนังสือเพื่อหาความรู้ มีความรู้เพื่อหางานทำ ทำงานเพื่อให้ได้เงินเป็นต้น เงิน การศึกษา ความรู้หรือการทำงานล้วนเป็นสิ่งมีค่านอกตัว และเป็นเพียงเครื่องมือหรือทางนำ (means) ไปสู่สิ่งอื่นเท่านั้น

2) สิ่งมีค่าในตัว (Intrinsic value) คือ สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการมันเพราะตัวมันเองไม่ได้ต้องการเพราะเป็นทางนำไปสู่สิ่งอื่นที่อยากได้มากกว่า เช่น มนุษย์ทำงานเพราะต้องการเงิน เงินนำไปเพื่อหาความสุข และถ้าถามต่อไปว่าต้องการความสุขเพื่ออะไร ถ้าตอบไม่ได้ว่าต้องการความสุขเพื่ออะไร หรือตอบว่าความสุขก็เพื่อความสุข ความสุขเป็นสิ่งมีค่าในตัว สิ่งอื่น ๆ เป็นสิ่งมีค่านอกตัว เพราะเป็นเพียงเครื่องมือไว้หาความสุข หรือ ถ้ามนุษย์แสวงหาความรู้เพื่อความรู้ ความรู้ก็จะเป็นสิ่งมีค่าในตัว ทั้งความรู้และความสุขเป็นจุดหมายสุดท้ายที่มนุษย์ต้องการ (end) (สุจิตรา รณริน, 2540)

ดังนั้น สิ่งมีค่าคือสิ่งที่มีมนุษย์ต้องการและมนุษย์เป็นผู้กำหนดค่าของสิ่งต่าง ๆ ตามที่มนุษย์ปรารถนา สิ่งมีค่าจึงมี 2 ประเภทคือสิ่งที่มีมนุษย์ต้องการเพื่อเป็นเครื่องมือไปสู่สิ่งอื่นที่ต้องการมากกว่า เรียกว่า สิ่งมีค่านอก และสิ่งที่มีมนุษย์ต้องการเป็นเป้าหมายสุดท้าย อันเป็นที่สุดของความ ต้องการ เรียกว่า สิ่งมีค่าในตัว สิ่งมีค่าในตัวเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิต

ความจริง และเป้าหมายของชีวิต

มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีเหตุผล การกระทำของมนุษย์จึงเกิดจากการวางแผนเพื่อหวังผลที่เกิดขึ้น ผลที่มนุษย์คาดหวังคือจุดมุ่งหมาย ดังนั้นมนุษย์จึงดำเนินชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมาย คำว่าจุดมุ่งหมายของชีวิตในทางปรัชญาเรียกว่า อุดมคติของชีวิต พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556) ได้ให้ความหมายของคำว่า อุดมคติ ไว้ว่า จินตนาการที่ถือว่าเป็นมาตรฐานแห่งความดี ความงาม และความจริง ทางใดทางหนึ่งที่มนุษย์ถือว่าเป็นเป้าหมายแห่งชีวิตของตน และยังได้ให้ความหมายของคำว่า อุดมคติ ไว้ว่า จุดหมายสูงสุดที่บุคคลหรือสังคมมุ่งบรรลุถึง คำว่าเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายของชีวิตในที่นี้หมายถึงเป้าหมายสูงสุด ซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการมากที่สุดในชีวิต เมื่อได้สิ่งนี้แล้วไม่ต้องการสิ่งใดอีก สำหรับปัญหาว่า คนเราเกิดมาเพื่ออะไร อะไรคืออุดมคติของชีวิต หรืออะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต อะไรคือสิ่งที่น่าพึงปรารถนาที่สุดสำหรับชีวิต อะไรคือสิ่งที่ประเสริฐ

ที่สุดที่มนุษย์ควรแสวงหา (วิทย์ วิศทเวทย์, 2555) ปัญหาเหล่านี้มีคำตอบหลายลัทธิด้วยกันทั้งทางปรัชญาและศาสนาซึ่งแต่ละทัศนะก็มีเหตุผลที่แตกต่างกัน

คุณค่าและเป้าหมายของชีวิตตามแนวคิดทางปรัชญา

มนุษย์มีความเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องสิ่งมีค่าที่สุดที่มนุษย์ควรแสวงหาโดยเฉพาะความคิดเห็นเรื่องสิ่งมีค่าในตัวเองและสิ่งมีค่านอกตัว โดยที่บางกลุ่มเห็นว่า ความสุขเป็นสิ่งมีค่าในตัวเอง สิ่งอื่น ๆ เป็นสิ่งมีค่านอกตัว บางกลุ่มเห็นว่าความรู้ ความสงบ เสรีภาพต่างก็เป็นสิ่งมีค่าในตัวเอง บางกลุ่มเห็นว่าสิ่งมีค่าในตัวเองมิได้หลายสิ่ง แนวความคิดที่แตกต่างกันเหล่านี้เรียกว่าแนวคิดทางปรัชญา ซึ่งแต่ละแนวคิดก็มีเหตุผลที่แตกต่างกัน กล่าวโดยสรุปแนวคิดทางปรัชญาที่มีต่อคำถามว่า อะไรเป็นสิ่งที่ดีที่สุดที่มนุษย์ควรแสวงหาซึ่งเป็นสิ่งมีค่าในตัวเอง มี 5 แนวคิด คือ 1) แนวคิดสุขนิยม 2) แนวคิดวิมุตินิยม 3) แนวคิดปัญญานิยม 4) แนวคิดอัตถิภาวนิยม และ 5) แนวคิดมนุษยนิยม ซึ่งจะอธิบายไปตามลำดับ

1) แนวคิดสุขนิยม : จงแสวงหาความสุขสบายทางกาย สุขนิยมเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับความสุขทางกายและมีรากฐานมาจากแนวคิดสสารนิยมซึ่งเชื่อว่าชีวิตมนุษย์คือร่างกาย หากตั้งคำถามว่าร่างกายต้องการสิ่งใดมากที่สุด คำตอบต่อคำถามนี้เป็นที่มาของแนวคิดสุขนิยมซึ่งมีประเด็นสำคัญในการศึกษาแนวคิดนี้ คุณค่าและเป้าหมายของชีวิตตามแนวคิดสุขนิยม สุขนิยมถือว่าความสุขเป็นสิ่งมีค่าสูงสุดสิ่งเดียวที่มนุษย์ควรแสวงหา ความสุขเป็นสิ่งมีค่าในตัวเอง สิ่งอื่น ๆ มีค่าเพียงเป็นเครื่องมือนำความสุขมาสู่มนุษย์ ความรู้ ศีลธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี กฎหมายเป็นสิ่งที่ดีมีค่าก็เพราะทำให้มนุษย์ได้รับความสุข สิ่งใดขัดขวางการแสวงหาความสุขของมนุษย์ควรยกเลิก ชีวิตที่มีคุณค่าคือชีวิตที่มีเงินทอง และปัจจัยพร้อมในการแสวงหาความสุข ค่าของคนวัดกันที่ความร่ำรวยและแสวงหาความสุขได้มาก “สำหรับสุขนิยม “ดี” กับ “ความสุข” จึงเป็นสิ่งเดียวกัน ชีวิตที่ดีคือชีวิตที่มีความสุข สังคมที่ดีคือสังคมที่คนในสังคมนั้นมีความสุข โลกที่ดีคือโลกที่คนทั้งหลายมีความสุขกันถ้วนหน้า” คำว่าสุขในที่นี้หมายถึง ความทางร่างกายหรือความเกี่ยวข้องกับร่างกายเท่านั้น ดังนั้น ชีวิตที่มีคุณค่าคือชีวิตที่สั่งสมทรัพย์เงินทองไว้สนองความสุขและจุดหมายของชีวิตคือสนองความสุขให้มากที่สุด (วิจิตร ศรีสอาน, 2525)

2) แนวคิดวิมุตินิยม : จงแสวงหาความสงบ วิมุตินิยมเป็นปรัชญาที่ไม่เห็นด้วยกับสุขนิยมโดยเห็นว่าความสุขไม่ใช่สิ่งที่ดีที่สุดของชีวิตแนวคิดนี้มาจากฐานคิดที่เชื่อว่าชีวิตมนุษย์คือจิตวิญญาณ หากตั้งคำถามว่าจิตวิญญาณต้องการสิ่งใดมากที่สุดแนวคิดตอบว่าต้องความสงบของจิต มีประเด็นสำคัญในการศึกษาแนวคิดวิมุตินิยม คุณค่าและเป้าหมายของชีวิตตามแนวคิดวิมุตินิยม วิมุตินิยมถือว่า ความสงบของจิตมีค่าเหนือกว่าความสุข ความสงบของจิตจะเกิดขึ้นได้ด้วยการดับความต้องการและขณะตนเองสำหรับชาววิมุตินิยมเศรษฐกิจไม่ใช่คนที่มียากแต่คือคนที่ต้องการน้อย คนที่มีความสุขที่สุดมิใช่คนที่มียากที่สุด แต่เป็นคนที่ต้องการน้อยที่สุด การทำตนให้เป็นอิสระจากความโลภ

ความโกรธ ความหลงเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะจะทำให้มนุษย์เป็นอิสระจากความทุกข์อย่างสิ้นเชิง ชีวิตที่ดีและมีคุณค่าตามแนวคิดวิมุตินิยมคือ ชีวิตที่วางเฉยต่อความเป็นไปที่เกิดขึ้นในโลกหรือในชีวิต จัดความอยากและความหลงผิดเมื่อทำได้เช่นนี้ชีวิตก็เป็นอิสระอย่างแท้จริง ดังนั้น ชาววิมุตินิยมจึงเสนอว่า สิ่งที่มีมนุษย์ควรแสวงหา คือความสงบของจิตที่ปราศจากทั้งความสุขและความทุกข์อันเป็น จุดหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ (กิริติ บุญเจือ, 2522)

3) แนวคิดปัญญานิยม : จงแสวงหาปัญญาเพื่อเข้าถึงสัจธรรม ปัญญานิยมจัดอยู่ในกลุ่มแนวคิดที่ถือว่าความสุขไม่ใช่สิ่งที่ดีที่สุดของชีวิตมนุษย์ มีสิ่งอื่นที่มีค่ามากกว่าความสุข การแสวงหาแต่ความสุขทำให้มนุษย์ไม่ต่างจากสัตว์แนวคิดนี้เสนอว่า การแสวงหาปัญญาเพื่อเข้าถึงสัจธรรมเป็นสิ่งที่ มีค่าที่สุดในชีวิต ปัญญาเป็นจุดหมายของชีวิตมนุษย์ซึ่งมีประเด็นสำคัญในการศึกษา คุณค่าและ เป้าหมายของชีวิตตามแนวคิดปัญญานิยม ปัญญานิยมถือว่าศักดิ์ศรีและคุณค่าของมนุษย์อยู่ที่การมี ปัญญาความรู้ สาระของมนุษย์ที่ทำให้มนุษย์ต่างจากสัตว์คือปัญญาหรือความสามารถในการใช้เหตุผล เพื่อค้นหาความจริง ค่าของคนจึงอยู่ที่การเพิ่มพูนสาระคือปัญญาของตนให้มากขึ้น ไม่ใช่อยู่ที่การมี ความสุขสบายมากขึ้น ชีวิตที่สมบูรณ์และมีค่ามิใช่ชีวิตที่แสวงหาความพอใจให้แก่ร่างกาย แต่เป็นชีวิต ที่หันเข้าสู่สาระหรือธาตุแท้ของตน นั่นคือ ชีวิตที่อยู่กับปัญญา การอยู่กับปัญญาคือการแสวงหา ความรู้และความจริง สำหรับชาวปัญญานิยมชีวิตที่สมบูรณ์มิได้วัดด้วยความสุขทางรูปธรรมหรือทาง ร่างกาย การเป็นคนดีกับการมีความสุขสบายมิใช่สิ่งเดียวกัน คนดีคือคนที่สาระของเขาอันได้แก่ ปัญญาได้รับการเอาใจใส่อย่างพร้อมบริบูรณ์ จุดหมายของชีวิตมนุษย์คือการรู้จักตนเองและโลกด้วย ปัญญา (วิทย์ วิศทเวทย์, 2555)

4) แนวคิดอัตถิภาวนิยม : จงแสวงหาเสรีภาพ แนวคิดอัตถิภาวนิยม แปลมาจาก ภาษาอังกฤษว่า existentialism ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีอิทธิพลอย่างกว้างขวางในโลกปัจจุบันโดยเฉพาะ คนหนุ่มสาวที่กำลังตื่นตัวขอเสรีภาพและความเป็นธรรมโดยเรียกร้องให้บทวนหลักเกณฑ์และ มาตรการต่าง ๆ ที่ใช้กันอยู่ในสังคม แนวคิดนี้มีรากฐานมาจากแนวคิดจิตนิยม เน้นให้มนุษย์แสวงหา เสรีภาพอันเป็นธาตุแท้ของมนุษย์ มีประเด็นสำคัญในการศึกษา คุณค่าและเป้าหมายของชีวิตตาม แนวคิดอัตถิภาวนิยม จากการที่แนวคิดอัตถิภาวนิยมเชื่อว่า แก่นแท้ของความเป็นมนุษย์คือ เสรีภาพ เสรีภาพคือการมีอิสระที่จะเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามความต้องการหรือความรู้สึกของตนเองโดย ปราศจากการบีบบังคับจากสิ่งต่าง ๆ การกระทำตามความรู้สึกที่แท้จริงเป็นการแสดงออกถึงความ จริงใจ มนุษย์จะกลับมาสู่ตัวเองได้ก็ต่อเมื่อมีความจริงใจ ถ้าเลือกกระทำสิ่งใดด้วยความจริงใจแล้ว นั้น แสดงว่าได้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (กิริติ บุญเจือ, 2522)

5) มนุษยนิยม : จงมองรอบด้าน แนวคิดมนุษยนิยมเป็นแนวคิดที่เห็นข้อบกพร่องของ แนวคิดทั้งสี่ที่กล่าวมาข้างต้นโดยเห็นว่าจุดหมายของชีวิตของมนุษย์ไม่ได้มีสิ่งเดียว แต่มนุษย์สามารถ มีจุดหมายของชีวิตได้หลายอย่างแนวคิดนี้จึงเสนอให้มองรอบด้านด้วยเหตุที่แนวคิดทั้งสี่นั้นมองมนุษย์

สุดไปด้านเดียว แนวคิดมนุษยนิยมมีรากฐานความคิดมาจากแนวคิดธรรมชาตินิยมที่เชื่อว่ามนุษย์เป็นทั้งร่างกายและจิต ร่างกายและจิตมีความสำคัญเท่าเทียมกัน จุดหมายของชีวิตมนุษย์จึงมีหลายด้าน มีประเด็นสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดมนุษยนิยม คุณค่าและเป้าหมายของชีวิตตามแนวคิดมนุษยนิยม การที่มนุษย์มีจุดหมายของชีวิตแตกต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นและความประพฤติปฏิบัติแตกต่างกันไปด้วย เหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะธรรมชาติที่ว่าอะไรเป็นจุดหมายของชีวิตเป็นธรรมชาติพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดธรรมชาติในเรื่องอื่น ๆ ของชีวิต ดังนั้น สำหรับมนุษยนิยมคนที่มีชีวิตอย่างสมบูรณ์คือคนที่มีความพอใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างประสานกลมกลืนกัน ไม่มีความขัดแย้งหรือถ้ามีก็น้อยที่สุด สังคมที่สมบูรณ์คือสังคมที่สนองความต้องการทางร่างกายของมนุษย์ได้ทั่วหน้า แล้วเปิดโอกาสให้มนุษย์แสวงหาความชื่นชมกับสิ่งต่าง ๆ ได้ตามที่แต่ละคนพอใจ ในธรรมชาติมนุษยนิยมจุดหมายของชีวิตมนุษย์ คือการได้ลิ้มรสสิ่งมีค่าต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและประสมกลมกลืนกัน ไม่ลุ่มหลงไปในสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากเกินไปจนละเลยสิ่งมีค่าอื่น ๆ ที่ควรได้ลิ้มรสด้วย ดังนั้น ชีวิตที่มีคุณค่าคือชีวิตที่มีความสมดุลหรือเดินทางสายกลางไม่ลุ่มหลงด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ (วิจิตร ศรีสอาน, 2525)

3.1.4 การนำหลักพุทธปรัชญาเถรวาทมาปรับใช้กับการบริหารโรงเรียน

พระพุทธศาสนามีบทบาทอย่างมากในการให้แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนามนุษย์ หลักคำสอนเหล่านี้ล้วนแต่มีความลึกซึ้งและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวาง หากเราศึกษาและทำความเข้าใจหลักคำสอนเหล่านี้อย่างถ่องแท้แล้วนำมาตีความและปรับให้เข้ากับบริบทของสังคมปัจจุบัน ก็จะสามารถนำมาเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาและพัฒนามนุษย์ได้อย่างเหมาะสม โดยจะช่วยให้การศึกษามีความหมายและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริงนอกจากนี้ ยังจะส่งเสริมให้มนุษย์ได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์สังคมที่ดีงามและยั่งยืนต่อไป ผู้นำควรนำหลักธรรมมาประยุกต์ในการบริหาร 3 หลักธรรม ได้แก่ พรหมวิหาร 4 สัมปยุตธรรม 7 และอิทธิบาท 4 ในแต่ละหลักธรรมมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักพรหมวิหาร 4

ธรรมของผู้หน้าที่ยิ่งใหญ่ การเป็นผู้หน้าที่ยอดเยี่ยมนั้นต้องอาศัยธรรมสำคัญ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า "พรหมวิหารธรรม" ซึ่งเป็นหลักธรรมพื้นฐานที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องยึดถือปฏิบัติประกอบด้วย

1) เมตตา : ความรัก หมายถึง รักที่มุ่งเพื่อปรารถนาดี ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขผู้บริหารควรมีความรัก ความปรารถนาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้คำแนะนำ สั่งสอน หรือ อบรมทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความประพฤติที่เหมาะสมและดีงาม รวมถึงการใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสม (ถูก) กับวัย งาน และความถนัด

2) กรุณา : ความสงสาร หมายถึง ความปราณี พรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ผู้บริหารควรมีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้ความช่วยเหลือ แบ่งปันน้ำใจ หรือ สงเคราะห์ทั้งทางด้านวัตถุ กำลังกายและกำลังใจ รวมถึง การจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) มุทิตา : ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น ไม่มีใจอิจฉาริษยา ผู้บริหารควรสนับสนุนและแสดงออกถึงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา (รวมถึงครอบครัว) มีความสุข หรือ มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว รวมถึง การเชิดชูด้วยรางวัลและแบ่งปันด้วยน้ำใจ

4) อุเบกขา : ความวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรมีความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการช่วยเหลือให้พ้นทุกข์/มีความสุขในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมด้วยความยุติธรรม ไม่ลำเอียงหรือ อคติต่อผู้ใดผู้หนึ่ง เพราะรักไม่ชอบ (เกลียด) เวลาและกลัว (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2546)

2. หลักกัลยาณมิตร 7

ครูเป็นกัลยาณมิตร คือ มิตรแท้ที่ดี ที่คอยช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์อย่างจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน เป็นมิตรที่หวังดี มีสิ่งดี ๆ ให้กันด้วยความจริงใจคุณสมบัติของกัลยาณมิตร ซึ่งเรียกว่า กัลยาณมิตรธรรม มี 7 ประการ คือ

- 1) ปิโย ครูจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นแม่พิมพ์ต้นแบบแก่ศิษย์
- 2) ครุ คือ ความน่าเคารพ ต้องประพฤติสมควรแก่ฐานะ มีแนวทางการปฏิบัติตนและหลักการดำเนินชีวิตในทางที่ถูกต้องชอบธรรม
- 3) ภาวนีโย ครูคือบัณฑิต เป็นที่ยกย่อง ในฐานะทรงคุณ คือ ความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ
- 4) วตตา จ คือ ครูต้อง รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน และเป็นที่ปรึกษาที่ดีของศิษย์
- 5) วจนกขโม ครูจะต้องมีความอดทนต่ออุปสรรคในทุกด้าน มีจิตใจที่หนักแน่น สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ด้วยจิตใจที่มั่นคง
- 6) คมภีรณจ ถถ กตตา สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป เป็นคุณสมบัติของกัลยาณมิตรอย่างดีเลิศ คือ ความเป็นผู้กระทำได้จริงในสิ่งที่สอนแก่ผู้อื่น หรือได้บรรลุสำเร็จนั้น ๆ ด้วยตนเองแล้วจึงสอนเรื่องนั้นแก่ผู้อื่น
- 7) โน จภูฐาเน นิโยชเย คือ ไม่แนะนำหรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ครูเป็นผู้นำและแบบอย่างของสังคม เป็นบุคคลที่สังคมยกย่องเลื่อมใส ครูจึงต้องเป็นคนที่บริสุทธิ์ด้วยกาย วาจา ใจ เป็นครูอยู่ทุกขณะ ทุกหนทุกแห่ง จงช่วยกันกระทำความดีให้เด็กเห็นเป็นเยี่ยงอย่าง เป็นตัวอย่างที่ดี

แก่ศิษย์อย่างเคร่งครัดเพื่อศิษย์จะได้มีความเชื่อถือศรัทธาและถือปฏิบัติตามด้วยความรัก (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2550)

3. หลักอิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 หมายถึง คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายมี 4 อย่าง คือ

- 1) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
- 2) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่น ประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดเลย
- 3) จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำในสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิต ผักใฝ่ไม่ปล่อยให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้สิ่งที่ทำ
- 4) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิถีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2550)

3.1.5 ความสำคัญของหลักธรรมในระบบโรงเรียนพระปริยัติธรรม

ความสำคัญของหลักธรรมในระบบโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้น เป็นการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธ ศาสนามาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาผู้เรียนโดยรวมของสถานศึกษาเน้นกรอบการพัฒนาตามหลักธรรมอย่างบูรณาการ ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้พัฒนาการกิน อยู่ ดู ฟัง ให้เป็น โดยผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรมแสวงปัญญา มีวัฒนธรรมเมตตาเป็นฐานการดำเนินชีวิต โดยมีผู้บริหารโรงเรียน คณะครู เป็นกัลยาณมิตรในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่มีสิ้นสุด ด้วยความร่วมมือของทั้งสถานศึกษา บ้าน วัด และสถานบันต่าง ๆ ในชุมชนด้วยศรัทธา ฉันทะ ที่จะพัฒนาทั้งนักเรียน สังคมตามวิถีแห่งพุทธธรรมเพื่อประโยชน์สุขร่วมกันทั้งนี้ผู้บริหารและครูควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในวิถีชีวิตจริง ในลักษณะสอนให้รู้กระทำให้ดูเป็นแบบอย่างในการพัฒนาของบุคลากรของสถานศึกษา โดยการส่งเสริมการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เพื่อให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่ดีตามวิถีพุทธ เช่น ศรัทธาในพระพุทธศาสนา พัฒนาตนให้ดำเนินชีวิตที่ดั่งาม ละเลิกอบายมุข ความเป็นกัลยาณมิตรต่อศิษย์ การเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจต่อการเรียน และมีความหมายต่อการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียนได้ในการใช้สื่อ และนวัตกรรมเทคโนโลยี จะต้องให้ผู้เรียนเป็นกลุ่มที่เลือกใช้สื่อการเรียนรู้เหล่านี้ด้วยตนเอง และแสวงหาสื่อการเรียนรู้จากนอกห้องเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรหาโอกาสที่สามารถส่งเสริม ให้นักเรียนทำกิจกรรมร่วมกันที่มีระยะเวลาที่เพิ่ม

มากขึ้น ต่อการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนา เช่น การทำศรัทธา การเข้าค่ายคุณธรรมจริยธรรม เป็นการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง (พระดณัย อนาวีโล (บุญसार), 2554)

ด้วยคุณค่าอันอนันต์ขององค์ความรู้ในพุทธธรรมในการพัฒนาคุณธรรมของเด็กนักเรียนที่ชัดเจนในการศึกษาพัฒนาผู้เรียนทุกวัย ทางกระทรวงศึกษาธิการจึงมีแนวความคิดที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษานำระบบของพุทธธรรมมาประยุกต์ จัดกับระบบการเรียนการสอนในสถานศึกษาในปัจจุบัน เพื่อพัฒนาเยาวชนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามที่ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดที่มีคุณสมบัติของการเป็นคนที่ดี เก่ง มีความสุขอย่างแท้จริง อันเป็นเป้าหมายแท้ของพุทธธรรมอยู่แล้วให้มีความชัดเจนขึ้น โดยผ่านการดำเนินงานของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมอันจะเป็นตัวอย่างที่จะขยายผลสู่การพัฒนาในโรงเรียนอื่นๆ ในวงกว้างต่อไป (พระมหาไพฑูริย์ วิบูล (บุญล้ำเลิศ), 2556)

3.2 หลักพรหมวิหาร 4 กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.2.1 ความหมายของพรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร มีความหมายว่า ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม ธรรมประจำใจอันประเสริฐ ธรรมประจำใจของผู้มีคุณความดียิ่งใหญ่ มี 4 อย่าง คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ซึ่งได้มีการให้ความหมายไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2542) ได้ให้ความหมาย พรหมวิหาร 4 ว่า เป็นธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหัวใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ประกอบด้วย เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับมารับผิดชอบของตน

พระคันธสาราภิวังศ์ (2544) ได้ให้ความหมาย พรหมวิหาร 4 แปลตามศัพท์ว่า ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ มี 4 ประการ 1) เมตตา หมายความว่า เมตตาตามสภาพต้องการที่จะบำเพ็ญประโยชน์

แก่บุคคลอื่นโดย ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ 2) กรุณา หมายความว่า กรุณาเป็นสภาวะที่ทำให้สัตว์บุรุษ
เกินใจหวั่นไหว คือเกิดความสงสารไม่อาจจะนิ่งนอนใจอยากจะอนุเคราะห์ผู้อื่นให้พ้นทุกข์ 3) มุทิตา
หมายความว่า พลอยยินดีในความสุหรือความสำเร็จของคนอื่น และ 4) อุเบกขา หมายความว่า เรา
ไม่อาจช่วยเหลือผู้อื่นได้ก็พึงวางใจเป็นกลางยอมรับความจริงว่าเป็นกรรมเก่าของเขา

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฒโน, 2543) ได้ประทานคำอธิบาย
ไว้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ โดยให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ดังนี้ ชั้นแรกให้
ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลออกไป คือ เมตตา ซึ่งเป็นอาการเป็นความคิดเกื้อกูล ต่อจากนั้น เมื่อได้เห็น
หรือได้ยินว่าเขามีความทุกข์ เดือดร้อน ก็ช่วยบำบัดทุกข์ให้คือ กรุณา ซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์
จากนั้น เมื่อเห็นเขามีสุข ไม่ทุกข์ ก็พลอยยินดี คือ มุทิตา ซึ่งมีอาการพลอยยินดี และเมื่อไม่มีกิจที่ควร
จะทำต่อไปก็อุเบกขา คือ อยู่นิ่งเฉย ๆ

วิชชุตา หุ่นวิไล และอำนาจ บัวศรี (2558) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมของ
ผู้ใหญ่ที่ควรปฏิบัติอยู่เป็นนิจ มี 4 ประการ คือ เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข กรุณา
ความสงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ มุทิตา ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดีและ อุเบกขา ความวางตน
เป็นกลาง ไม่ตีใจ ไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นถึงวิบัติ

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร 4 คือ คุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม ธรรมประจำใจ
ของผู้ประเสริฐ เป็นธรรมผู้ใหญ่ที่ควรปฏิบัติอยู่เป็นนิจ ซึ่งเป็นที่อยู่ของจิตใจที่มีทั้งความดีและ
ความสุข เป็นธรรมสำหรับนักบริหาร ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

3.2.2 ความสำคัญของพรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมอันประเสริฐอย่างยิ่ง เป็นคุณธรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อ
ตนเองและบุคคลอื่นโดยพร้อมกัน เป็นความสุข ก่อให้เกิดสันติในสังคมและในกายรวมทั้งภายในจิตใจ
ของบุคคลที่ได้มีความเพียร ในการเจริญคุณธรรมนี้อย่างแท้จริง ดังที่ได้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2542) กล่าวการบริหารโดยมีหลักธรรมพรหมวิหาร 4 จะ
เป็นการบริหารที่มีคุณธรรมดำเนินการปกครองด้วยความเป็นธรรม ทำให้สังคมมีสุข คุณธรรม 4 อย่าง
นี้ส่งเสริมการบริหารสนับสนุนการบริหารด้วยความเรียบร้อยสมประสงค์ ในการที่ผู้บริหารจะสามารถ
ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมในการประพฤติ
ปฏิบัติด้วยเพื่อให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยดี
ผู้บริหารถ้าปฏิบัติตนตามหลักของพรหมวิหาร 4 จะเป็นผู้ที่มีนิสัยอย่างนี้ เป็นคนใจกว้างขวาง
เยือกเย็นไม่เป็นพิษเป็นภัยแก่ใคร มีบุคลิกที่น่านิยมนับถือ เป็นที่พึ่งของสังคม และมีน้ำใจประเสริฐ
เปี่ยมด้วยมนุษยธรรม มองโลกในแง่ดี ทำให้มีชื่อเสียงดีเด่น ชีวิตผาสุก

พระมหาอัสน์ แดงดี (2556) กล่าวว่า พรหมวิหาร คือธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม
ธรรมประจำใจอันประเสริฐหลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์หรือธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและ

กำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ประกอบด้วยเมตตา ความรักใคร่ กรุณา ความสงสารมูทิตาความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุขและอุเบกขา วางตัวเป็นกลางและเป็นหลักธรรมสำหรับมนุษย์ผู้มีจิตใจประเสริฐทุกคน เป็นธรรมอันเป็นหลักปฏิบัติสำหรับท่านผู้ใหญ่ เป็นธรรมสำหรับบิดามารดา เป็นสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนา เป็นหลักธรรมที่มีคุณค่าต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานของคนในสังคม กล่าวคือพรหมวิหารมีคุณค่ากับการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ เพราะว่าพรหมวิหารคือหลักธรรมสำคัญที่ทุกคนในสังคมไทยใช้เป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ต่อกัน ทำให้พ่อแม่ลูกในสังคมไทยกระทำหน้าที่ต่อกันอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และถูกต้องตามหลักจริยธรรมและกฎหมายบ้านเมืองและมีคุณค่าในการทำหน้าที่ต่อกันได้อย่างราบรื่นมีความสุขและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้การถ่ายทอดความรู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนอกจากนี้ พรหมวิหารยังทำให้การทำงานต่าง ๆ ราบรื่นและผู้ทำงานต่างปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีความสุขและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานของตนและของคนอื่นเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ซึ่งจะพอสรุปได้ว่า เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่เมตตาและคิดทำประโยชน์แก่ มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใส่ใจในอันจะปลดปล่อย บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ มูทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่ เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตาชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรัก และชัง

กัลยา ทองนุช (2564) ได้กล่าวพรหมวิหารธรรม 4 เป็นธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองที่จำเป็นจะต้องประพฤติปฏิบัติ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดยชอบถูกต้องตามทำนองคลองธรรม จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องสร้างความสมดุลในวิธีปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามหลักพรหมวิหาร 4 คือต้องมีความสมดุลระหว่าง เมตตา กรุณา มูทิตา ที่ให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้านหนึ่ง กับ อุเบกขา คือความเป็นกลางไม่ยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาละเมิดกฎเกณฑ์กติกาในงาน อีกด้านหนึ่ง การเมตตากรุณาผู้ใต้บังคับบัญชามากเกินจนทำให้เสียหลักกติกาการทำงาน หรือการยึดแต่หลักกติกาการทำงานโดยเคร่งครัดอย่างเดียวชนิดปราศจากความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ล้วนแล้วแต่ทำให้เสียสมดุลที่ส่งผลให้งานเสียหายทั้งนั้น ซึ่งเป็นสิ่งที่หัวหน้าที่ดีต้องไม่ทำ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของหลักพรหมวิหาร 4 คือ เป็นหลักธรรมสำคัญของพระพุทธศาสนา ซึ่งจำเป็นสำหรับชีวิตทุกคน ขอบเขต เป็นความจริงที่มั่นคง เป็นความดีงามและความถูกต้อง เป็นที่ยึดเหนี่ยวถือปฏิบัติในทางอันประเสริฐและบริสุทธิ์ เป็นหลักธรรมที่ทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติตามเป็นผู้ประเสริฐ ซึ่งส่งผลให้ทุกคนในสังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข หลักธรรมข้อนี้ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองที่จำเป็นจะต้องประพฤติปฏิบัติ ผู้ดำรงในพรหมวิหาร ย่อมช่วยเหลือมนุษย์สัตว์ทั้งหลาย ไม่มีประมาณ ไม่จำกัด เมื่อทุกคนนำไปปฏิบัติแล้วจะส่งผลให้เกิด ความดีงามใน ชีวิต และ समाชิ กใน สังคม สามารถอยู่ 'ร'วมกัน ได้ อย่าง มี ความสุข

3.2.3 พรหมวิหาร 4 กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การบริหารด้านผู้บริหารสำคัญมากที่สุดอยู่ที่คนเราต้องการให้คนที่เราฝึกฝนจนมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ และชำนาญงานอยู่กับเรานาน ๆ นั้น จะทำองค์กรของเรามั่นคงก้าวหน้า มีหลักการบริหาร มีหัวหน้าดี มีคุณธรรม ผู้นำที่ดีจึงต้องมีภาวะผู้นำ คือ มีความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ความร่วมมือ ร่วมใจ และสามารถดำเนินการต่าง ๆ ไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้ ผู้นำจึงต้องมีความรอบรู้เก่งทั้งเรื่องคน ทั้งเรื่องงานที่เรียกว่า “ต้องเก่งคิด เก่งคน เก่งงาน” นอกจากนั้น ผู้นำต้องมีคุณธรรมเป็นแนวปฏิบัติหน้าที่ของตนเป็นตัวอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้นำที่มีอำนาจมากมาจากการให้คุณให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหากผู้นำขาดซึ่งคุณธรรมแล้วย่อมจะสั่งการลงโทษ หรือให้คุณประโยชน์ต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นพิเศษไม่ควรทำเพราะเป็นสิ่งที่ทำลายขวัญ และกำลังใจลูกน้องที่ทุ่มเททำงาน

กิตต์ นิรันดร์พานิช (2554) ได้อธิบายถึง คุณธรรมในการเป็นภาวะผู้นำ ประกอบด้วยพรหมวิหาร 4 มีความยุติธรรมต้องไม่ลำเอียง มีความเที่ยงตรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เช่น แบ่งงาน มอบหมายให้เหมาะสมมิใช่ให้งานเฉพาะคนที่ประจบสอพลอ หรือเอาใจปราศจากอคติ หรือความลำเอียงเช่น ลำเอียงเพราะความรัก ความกลัว หรือความไม่รู้ มีปิยวาจา สร้างความรู้สึกดี ๆ แก่ลูกน้อง รู้จักสร้างพระเดชและพระคุณอันจะเป็นสิ่งที่สร้างความรัก และสร้างความศรัทธาแก่ลูกน้อง บุคคลที่เป็นหัวหน้างานสิ่งที่ไม่ขาดไม่ได้เลย คือ ต้องทำงานร่วมกับลูกน้องไม่ใช่แค่เพียงวางแผนและเข้ามาควบคุมดูแลงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น หัวหน้างานต้องทำหน้าที่บริหารคน เงิน และงานให้เป็นการบริหารคนในองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน และเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รวมทั้งมีแรงจูงใจในการทำงานโดยมีเคล็ดลับดังนี้ เอาใจเขามาใส่ใจเราสิ่งที่บอกเป็นเสียงเดียวกัน คือ ถ้าหัวหน้างานอยากจะบริหารลูกน้องได้ดีต้อง “ต้องเอาใจลูกน้องมาใส่ใจเรา” เราต้องเข้าใจเขากำลังคิดอะไรรู้สึกอย่างไร ให้เกียรติและให้การยอมรับ ให้ความเป็นธรรมรับฟังอย่างเข้าใจให้ความจริงใจ

หลักธรรม หรือ คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าท่านั้น ถึงแม้ว่าจะมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลนับถึงปัจจุบันเป็นเวลา 2540 กว่าปีแล้ว แต่ทุกหลักธรรมยังคงทันสมัยอยู่เสมอสามารถนำไปประยุกต์ใช้

เป็นเครื่องดำเนินชีวิตและแนวทางในการบริหารงานได้เป็นอย่างดีที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหลักธรรมดังกล่าวเป็นความจริงที่สามารถพิสูจน์ได้ที่เรียกว่า “สัจธรรม” ปฏิบัติให้เห็นผลได้อย่างแท้จริงอยู่ที่เราจะนำหลักธรรมข้อใดมาใช้ให้เหมาะสมกับตัวเรามากที่สุด สำหรับนักบริหารก็มีหลักธรรมสำหรับยึดถือและปฏิบัติอย่างมากมายซึ่งสำคัญ ดังต่อไปนี้

พรหมวิหาร 4 ที่ควรถือปฏิบัติเป็นนิตย มี 4 ประการ คือ

1) เมตตา ความรักใคร่ ปราบปรามดิ้อยากให้ เขามีความสุข มีจิตอันแผ่เมตตาและคิดทำประโยชน์แก่ มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2) กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3) มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่ เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดี ด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป

4) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรัก และชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จัก วางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขาได้รับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

นอกจากนี้ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2555) ยังได้ขยายความเพิ่มเติมของพรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หรือของท่านผู้เป็นใหญ่ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจ อันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์เป็นหลักธรรมสำหรับทุกคนที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและ กำกับความปลอดภัยที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างถูกต้องโดยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เขาประสบจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์ สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ หลักธรรมนี้ได้แก่

1) เมตตา ความรักใคร่ ปราบปรามดิ้อยากให้ เขามีความสุข มีจิตอันแผ่เมตตาและคิดทำประโยชน์แก่ มนุษย์สัตว์ทั่วหน้าโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ไป ที่ไหน ๆ ก็มีแต่คนเอ็นดูรักใคร่อยากใกล้ชิด ด้วยเหตุนี้ เมตตาจึงเป็นหลักธรรมพื้นฐานของใจในขั้นแรกในการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้มองกันในแง่ดี มีความปรารถนาดีต่อกันพร้อมที่จะรับฟังและพุดจา เหตุผลของกันและกัน ไม่ยึดถือเอาความเห็นแก่ตัวหรือความเกลียดชังเป็นที่ตั้ง สำหรับเมตตาธรรมในพรหมวิหารนี้จะเกิดขึ้น ได้ก็ต่ออาศัยความปรานี และเอ็นดูโดยไม่หวังอะไรตอบแทน ซึ่งแตกต่างจากเมตตาที่มีอยู่ทั่วไปที่อาจจะต้องอิงอาศัยผลตอบแทนบ้างตามโอกาสอันควร แม้แต่เพียงเล็กน้อยก็ตามและเมตตาธรรมข้อนี้เราควร มีไว้ในใจอยู่เสมอ เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันความปรานี ไว้ตลอดวันว่า เราจะเมตตา

สงเคราะห์แก่ประชาชนและจะไม่สร้างความลำบากให้แก่พวกเขา ความทุกข์ที่เรามี เราก็มิเสมอเขา ความสุขที่เรามี เราก็สบายใจไปกับเขา รักผู้อื่นเสมอด้วยรักตนเอง

2) กรุณา ความสงสาร ปรรณนาให้ผู้อื่น พันทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อนของปวงสัตว์ ซึ่งความทุกข์ก็คือ สิ่งที่เข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายไม่สบายใจและเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการด้วยกันพระพุทธองค์ ทรงสรุปไว้ว่าความทุกข์มี 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

(1) ทุกข์โดยสภาวะ หรือเกิดจาก เปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติของร่างกาย เช่น การเกิด การเจ็บไข้ ความแก่และความตายสิ่งมีชีวิตทั้งหลายที่เกิด มาในโลกจะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งรวมเรียกว่า “กายิกทุกข์”

(2) ทุกข์จรหรือทุกข์ทางใจ อันเป็นความ ทุกข์ที่เกิดจากสาเหตุที่อยู่นอกตัวเรา เช่น เมื่อปรรณนา แล้วไม่สมหวังก็เป็นทุกข์ การประสบกับสิ่งอันไม่เป็น ที่รักก็เป็นทุกข์การพลัดพรากจากสิ่งอันเป็นที่รักก็เป็นทุกข์ รวมเรียกว่า “เจตสิกทุกข์”

3) มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข มีจิต พองใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข ไม่น้อยเนื้อต่ำใจเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีกว่าตน เราต้องหมั่นฝึกหัดตนให้เป็น คนที่มีมุทิตาอยู่เสมอ เพราะจะเป็นการสร้างไมตรีและ ผูกมิตรกับผู้อื่นได้ง่ายและลึกซึ้ง

4) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิต เรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควร ได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉย สงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขา รับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาควรได้รับผลอันเหมาะสมกับความรับผิดชอบของตน อุเบกขานี้เป็นตัวรักษาดุล เป็นตัวจำกัดหรือคุมการปฏิบัติตามหลัก เมตตา กรุณา มุทิตา ไม่ให้เกินขอบเขตไปจนกลายเป็นเสียธรรม คือ การปฏิบัติต่อคน หรือช่วยเหลือคนจะต้องไม่ให้เสียความเป็นธรรม ไม่ให้เป็นการทำลายหลักการ ไม่ให้เป็นการละเมิดต่อ กฎเกณฑ์กติกากฎที่ชอบธรรม

การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องสร้างความสมดุลในวิธีปฏิบัติต่อลูกน้องตามหลักพรหมวิหาร 4 คือ ต้องมีความสมดุลระหว่าง เมตตา กรุณามุทิตา ที่ให้กับลูกน้องด้านหนึ่งกับอุเบกขา คือ ความเป็นกลางไม่ยอมให้ลูกน้องละเมิดกฎเกณฑ์กติกากฎในทาง อีกด้านหนึ่ง การเมตตากรุณาลูกน้องมากเกินไปจนทำให้เสียหลักกติกากฎการทำงาน หรือการยึดแต่หลักกติกากฎการทำงาน โดยเคร่งครัดอย่างเดียวชนิดปราศจากความเมตตากรุณาต่อลูกน้อง ล้วนแล้วแต่ทำให้เสียสมดุลที่ส่งผลให้งานเสียหายทั้งนั้น ซึ่งเป็นสิ่งที่หัวหน้าที่ดีต้องไม่ทำ

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมในพุทธศาสนา ที่มีการกล่าวถึงความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งกายและใจ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น ไม่มีจิตใจริษยาความริษยา การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใครทำดีย่อมได้ดี ใครทำชั่วย่อมได้ชั่ว ตามกฎแห่งกรรม ซึ่งเป็นแนวทางที่ดีที่ผู้บริหารควรนำมาปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ทำให้เกิดผลดีแก่เพื่อนร่วมงาน และสถานศึกษาและประเทศชาติต่อไป

3.2.4 การประยุกต์พรหมวิหาร 4 สู่การเป็นผู้นำธรรมาธิปไตย

การประยุกต์พรหมวิหาร 4 สู่การเป็นผู้นำในธรรมาธิปไตยเป็นคุณสมบัติที่มีเฉพาะตัวบุคคลที่จะสามารถนำพาและจูงใจเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและก่อให้เกิดความสงบสุขและร่มเย็นแก่สังคม โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 หรือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ 4 คือ

1) ด้านเมตตา ผู้บริหารมีความปรารถนาให้ครูทุกคนมีความสามัคคีกันในที่ทำงาน โดยการให้ทำกิจกรรมร่วมกันมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถให้ตรงกับบุคคล รับฟังความคิดเห็นของครู สนับสนุนครูให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป และการวางตัวให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ด้านกรุณา ผู้บริหารมีการจัดระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานของมหาวิทยาลัยโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่ครูเมื่อมีปัญหา ให้โอกาสผู้ที่ทำงานผิดพลาดได้ปรับปรุงตนเอง และเข้าร่วมงานต่อ ซึ่งแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์และสิ่งที่เป็นโทษให้กับบุคลากรอย่างจริงใจ ร่วมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยความใส่ใจ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีงามแก่ครูทุกคน

3) ด้านมุทิตา ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทุกภาคเรียน ตามงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้แสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคนที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับสม่าเสมอ ชื่นชมผลการปฏิบัติงานของครูด้วยความจริงใจ จัดระเบียบหรือเกณฑ์การให้รางวัลผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดกับครูอย่างสม่าเสมอ มีส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนในการเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของครู เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีงามแก่บุคลากรทุกคน

4) ด้านอุเบกขา ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่การรับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร มีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่ ยึดกฎระเบียบและความถูกต้อง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2548)

3.3 หลักกัลยาณมิตร 7 กับการบริหารด้านพัฒนาครู

3.3.1 ความหมายของกัลยาณมิตร 7

เพื่อให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นไปด้วยความกระชับและจำกัดเนื้อหาให้อยู่ในข่ายที่เหมาะสม จึงได้นำเสนอความหมายของ กัลยาณมิตร โดยแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ ความหมายโดยศัพท์ และความหมายโดยเนื้อหา ดังต่อไปนี้

1) ความหมายโดยศัพท์

คำว่า กัลยาณมิตร มาจากคำว่า กัลยาณะ + มิตร โดยพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์ ให้ความหมายว่า กัลยาณะ ได้แก่ งาม ดี และ มิตร หมายถึง เพื่อนที่ดี, มิตรผู้มีคุณอันบัณฑิตพึงคบ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2548) นอกจากนี้คำว่า มิตร หรือ มิตรดี ยังมีความหมายตามผู้รู้ท่านวิเคราะห์ว่ามีรากศัพท์เดียวกับ คำว่า เมตตา วิเคราะห์ไว้ดังนี้

เมชชตีติ = มิตรดี ผู้โดยยอมรับใคร่กัน ผู้นั้นเรียกว่า มิตร มิตรเมตตา = เมตตา อัยยาศัยที่ใคร่ประโยชน์ซึ่งเกิดมีในมิตร เรียกว่า เมตตา อีกนัยหนึ่งว่า มิตรดี สเอส ปวดตตีติ = เมตตา อัยยาศัยที่ใคร่ประโยชน์ที่เป็นไปต่อมิตรเรียกว่า เมตตา (สมเด็จพระพุทธปาพจนจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), 2546)

ในอภิธรรมวิภังค์ปรากฏความไว้ว่า “ความรักใคร่ กิริยาที่รักใคร่ ภาวะที่รักใคร่ในสัตว์ทั้งหลาย เมตตาเจโตวิมุตติ นี้เรียกว่า เมตตา (อภิ.วิ. (ไทย) 35/43/427) และอีกแห่งหนึ่งคือในขุททกนิกาย มหานิเทศ ได้ขยายความหมายของเมตตาไว้ว่า “เมตตา ได้แก่ ความรัก กิริยาที่รัก ภาวะที่รัก ความเอ็นดู กิริยา ที่เอ็นดู ภาวะที่เอ็นดู ความปรารถนาเกื้อกูลกัน ความอนุเคราะห์ ความไม่พยาบาท ความไม่ปองร้าย (ขุ.ม. (ไทย) 29/202/590)

จากความหมายตามที่กล่าวมาจะเห็นว่า กัลยาณมิตร ตามรูปศัพท์นั้น หมายถึง เพื่อนที่ดีเพื่อนที่งามหรือเพื่อนที่รักใคร่คุ้นเคยที่ดี เพื่อนรักใคร่ คุ้นเคยที่งาม เพื่อนผู้มีความเชื่อถือ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อที่ดีงาม บุคคลผู้มีจิตที่หวังดี มีความรักใคร่ เป็นผู้หวังประโยชน์เกื้อกูลต่อตนเองและผู้อื่น ความหมายตามศัพท์จะเห็นว่าท่านมุ่งเอามิตรดีที่เป็นบุคคลโดยเฉพาะ

2) ความหมายโดยเนื้อความ

สำหรับความหมายโดยเนื้อความนั้น กัลยาณมิตร หมายถึง บุคคลผู้มีความใฝ่รู้ตั้งตนอยู่ในธรรม เป็นผู้ชี้แนะแนวทางแห่งความเจริญ สั่งสอนอบรม เป็นที่ปรึกษา เพื่อนที่ดีหนังสือ หรือสื่อหลากหลายรูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดปัญญา สิ่งแวดล้อมทางสังคมโดยทั่วไปที่ดีที่เกื้อกูล ซึ่งจะชักจูงหรือกระตุ้นให้เกิดปัญญาได้ด้วยการฟัง การสนทนา ปรึกษา ชักถาม อ่านตลอดจนการรู้จักเลือกใช้สื่อให้เกิดประโยชน์จากความหมายโดยเนื้อความข้างต้นนี้ แสดงให้ทราบว่า กัลยาณมิตร นอกจากจะหมายถึง มนุษย์หรือบุคคลที่เป็นเพื่อนที่ดีแล้ว ยังหมายถึงหนังสือที่ดี ที่อ่านแล้วให้ข้อคิดที่ดี หรือให้

ความรู้ที่ดีมีประโยชน์ ทั้งนี้เพราะยังมีหนังสือจำนวนมาก ที่ไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อ่านเมื่ออ่านแล้ว ทำให้เกิดความเข้าใจผิดต่อชีวิต ต่อโลกหรือต่อสังคม อาจจะทำให้กลายเป็นคนมองโลกในแง่ร้าย ไม่ก่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์กลับเพิ่มพูนความ โลกะ โทสะ โมหะ ขึ้นในตัวผู้อ่าน เช่น หนังสือที่สอนให้ไม่รู้คุณค่าของชีวิต หนังสือที่สอนการทำลายล้างชีวิตเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน หรือแม้กระทั่งหนังสือลามก สื่อทางโทรทัศน์ อินเทอร์เน็ตที่เสนอภาพไม่สมควร ที่เพิ่มคามกิเลสแก่ผู้อ่านผู้ชม ก็ถือว่าไม่ใช่กัลยาณมิตร

สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดีก็สามารถเป็นกัลยาณมิตรได้ เช่น โรงเรียนที่ดี มีความสะอาด มีระเบียบ เรียบร้อย ไม่เป็นแหล่งเพาะเชื้อโรค หรือไม่ปล่อยให้มีการเสพยาเสพติดภายในโรงเรียน และยังมีคุณครูที่ดีมีความรู้และคุณธรรม เป็นต้นแบบที่ดีของนักเรียนได้ผู้ปกครองที่ดีและข้าราชการที่ดีก็สามารถเป็นกัลยาณมิตรได้ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปลัดอำเภอ นายอำเภอ จนถึงผู้ว่าราชการ หรือถ้าหากเป็นข้าราชการทางการเมือง ก็เป็นข้าราชการการเมืองที่ดี เช่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา รัฐมนตรี จนถึงนายกรัฐมนตรีที่ดี เป็นต้น บุคคลเหล่านี้ หากเป็นผู้มีความดี มีศีลธรรม แนะนำสิ่งที่ดีมีประโยชน์ ก็สามารถเป็นกัลยาณมิตรให้กับคนทั้งหลายได้ รวมถึงสื่อสารมวลชนที่นำเสนอข่าวที่เป็นตรงไปตรงมา ทำให้ผู้รับสื่อได้สาระและคุณประโยชน์ โดยเป็นสื่อที่ทำให้ผู้รับมีความรู้ความเข้าใจ มีการดำเนินชีวิตไปในทางที่ดีงาม เกิดประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นในสังคม นอกจากความหมาย ตามรูปศัพท์และความหมายโดยเนื้อความ ยังมีความหมายตามที่ผู้รู้ท่านกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2531) ทรงดำรัสไว้ว่า เพื่อนมิตรทั้งหลายซึ่งเป็นผู้ทรงปัญญาสามารถที่จะให้คำแนะนำอบรมอันถูกต้องได้ก็เรียกว่า กัลยาณมิตร

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546) ให้ความหมายคำว่ามิตรไว้ว่า มิตร หมายถึง บุคคลที่ช่วยชี้แนะแนวทาง ชักจูง ตลอดจนแนะนำสั่งสอน ชักนำผู้อื่นให้ดำเนินชีวิตที่ดีงามประสบผลดีและมีความสุข เจริญก้าวหน้า พัฒนาในธรรม แม้จะเป็นบุคคลเสมอกันหรือเป็นมารดาบิดา ครู อาจารย์ ตลอดจนทั้งพระสงฆ์จนถึงพระพุทธรูปเจ้าก็นับว่าเป็นมิตร แต่เป็นมิตรใจดีหรือมิตรมีธรรมที่เรียกว่ากัลยาณมิตร แปลว่า มิตรดีงาม นอกจากนี้ ยังปรากฏความหมายของกัลยาณมิตรที่ท่านอธิบายไว้ในพุทธธรรมดังความว่า คนดี คนมีปัญญา คนมีคุณธรรม ทางธรรมเรียกว่า สัตบุรุษบ้าง บัณฑิตบ้างถ้าคนดี คือสัตบุรุษหรือบัณฑิตนี้ไปทำหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำสั่งสอน ชักนำสัมมาทิฐิให้แก่ผู้อื่น ตลอดจนจนมีความสนใจกระตือรือร้นที่จะเข้าไปหาซักถามขอคำชี้แนะแนวทางจากสัตบุรุษหรือบัณฑิตไปปฏิบัติ การกระทำของเขาย่างนี้เรียกว่า การเสวนาสัตบุรุษ หรือคบหาคนดีไม่ว่า สัตบุรุษจะมาทำหน้าที่ให้ หรือบุคคลนั้นจะไปคบหาสัตบุรุษเองก็ตาม ในเมื่อมีการยอมรับหรืออิทธิพล

ต่อกันเกิดขึ้นแล้ว ก็เรียกว่าเขามีกัลยาณมิตร และเรียกภาวะนี้ว่า กัลยาณมิตรตา แปลว่าความมีกัลยาณมิตร

พุทธทาสภิกขุ (2548) กล่าวไว้ว่า มิตรตามภาษาที่คนเข้าใจทั่วไป หมายถึง เพื่อนเกลอหรือคนที่ทำอะไรถูกใจตน ทางภาษาธรรม หมายถึง ธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ ธรรมที่ทำให้พ้นทุกข์ซึ่งก็คือมรรคมงคลแปด นอกจากนี้ท่านยังขยายคำว่า มิตร หมายถึง ผู้ที่มีความรักต่อเรา แต่ไม่ใช่รักทางกามคุณ แต่เป็นความรักอย่างบริสุทธิ์ เป็นประโยชน์เกื้อกูลแก่กันและกันและหมายถึงผู้ที่รักใคร่ชอบพอกัน ผู้รักใคร่คุ้นเคยกัน แล้วกระทำความดีต่อกัน เพื่อให้อยู่ร่วมกันได้ ทั้งทางลับและเปิดเผยโดย ไม่เลือกเพศ วัย ความรู้ ชาติ ศาสนา และไม่มีใครคิดร้ายต่อกัน ผู้ร่วมธุระ ผู้อยู่ในสภาพหรือลักษณะเดียวกัน เช่น เป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

พระราชวรมุณี (ประยูร ธมมจิตโต) (2541) ได้ให้ความหมาย มิตรและสหายไว้ว่า เพื่อนในภาษาไทยตรงกับคำในภาษาบาลีว่า มิตรและสหาย ทั้งสองคำมีความหมายไม่เหมือนกัน บางคนเป็นมิตรแต่ไม่ได้เป็นสหาย บางคนเป็นสหายแต่ไม่ได้เป็นมิตร ดังนั้น มิตร หมายถึง คนที่คบกันด้วยความชอบพอรักใคร่ มาจากศัพท์ว่า เมตตา ส่วนคำว่า สหาย หมายถึง มาด้วยกันไปด้วยกัน สหายเป็นลักษณะของคนร่วมทำกิจกรรม เพื่อนร่วมงานก็เรียกว่า สหายบางคนเป็นเพื่อนร่วมงานกันเช่นเป็นเจ้านายเป็นลูกน้องแต่ไม่ได้เป็นมิตรกัน พวกเขาเป็นสหายโดยความจำใจ คอยแต่คิดว่าเมื่อไรอีกฝ่ายหนึ่งจะไปเสียที ไม่มีความเป็นมิตรเพราะขาดน้ำใจที่ดีต่อกัน ฉะนั้น สหายจึงอาจจะไม่ใช่มิตร บางคนเป็นมิตรชอบพอกันแต่ต้องอยู่ไกลไม่อาจจะทำกิจกรรมร่วมกันจึงไม่ได้เป็นสหาย

ปาน จันทราบุตร (2521) กล่าวว่า เพื่อน หมายถึง คนที่เราคบหา ทำความสนิทสนมหรืออยู่ใกล้ชิด อาจเป็นผู้ใหญ่เหนือเรา หรือเป็นคนเสมอหรือต่ำกว่าเราก็ได้

พระมหารัชมังคลาจารย์ (2547) ให้ความหมายว่า กัลยาณมิตร หมายถึง มิตรแท้ที่มีความหมายในหลักคุณธรรม ความดีต่าง ๆ ที่บุคคลมีและแสดงออกต่อผู้อื่นอย่างไรก็ตาม

ในคัมภีร์พระพุทธศาสนา ท่านได้อธิบายไว้ว่า ผู้ยินดีในกุศลธรรม มีกายสุจริตเป็นต้นชื่อว่า กัลยาณมิตร (ขุ.ธ.อ. (ไทย) 1/2/2/2/297) และการวางตัวเหมาะสม การได้เจรจา สนทนากับ ผู้ถึงพร้อมด้วยศรัทธา ถึงพร้อมด้วยศีล ถึงพร้อมด้วยจาคะ และถึงพร้อมด้วยปัญญา ไม่ว่าจะผู้นั้นจะเป็นคนหนุ่มหรือคนแก่ แล้วคอยศึกษาและปฏิบัติตามศรัทธาของท่านผู้ถึงพร้อมด้วยศรัทธาตามสมควร คอยศึกษาศีลและปฏิบัติตามศีลของท่านผู้ถึงพร้อมด้วยศีลตามสมควร คอยศึกษาจาคะของท่านผู้ถึงพร้อมด้วยจาคะตามสมควร และ คอยศึกษาปัญญาของท่านผู้ถึงพร้อมด้วยปัญญาตามสมควร (อง.อภฺรฐก. (ไทย) 23/55/344)

สรุปจากการศึกษาความหมายจะเห็นว่า ความหมายโดยศัพท์ ท่านมุ่งเอาความหมายที่เป็นบุคคล คือจะเป็นกัลยาณมิตรได้ต้องเป็นบุคคลผู้มีน้ำใจดีงาม เอื้อเฟื้อ เกื้อกูลประโยชน์ตนและผู้อื่น ส่วนความหมายโดยเนื้อหานั้นครอบคลุมไปถึงสิ่งแวดล้อมทุกอย่างที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาการระดับ

ความคิดความอ่าน ความเข้าใจที่ถูกต้องถือว่าเป็นกัลยาณมิตรทั้งสิ้นในทางธรรมแม้ยังไม่ได้ทำการช่วยเหลือแก่ผู้ใดปรากฏออกมาเป็นรูปธรรมเพียงแค่ว่าเป็นผู้ยินดีในกุศลธรรม มีกายสุจริตเป็นต้น ก็ถือว่าเป็นกัลยาณมิตรแล้ว เพราะว่าผู้ยินดีในกุศลธรรมก็คือ ผู้มีกัลยาณมิตรภายในนั่นเอง โอกาสต่อไป เขาจะแสดงความเป็นกัลยาณมิตรที่เป็นรูปธรรมออกมาผ่านทางรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้นว่า การช่วยชี้แนะ บอกกล่าว สั่งสอนแม้จะไม่แสดงออกมาด้วยคำพูด การทำเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้ยินดีในกุศลธรรม ก็ถือว่าเป็นกัลยาณมิตรโดยนัยที่สมบูรณ์อยู่แล้วนั่นเอง

3.3.2 ความสำคัญของกัลยาณมิตร 7

หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ซึ่งเป็นคุณสมบัติของกัลยาณมิตรผู้สมบูรณ์ด้วยคุณสมบัติทุก ๆ ประการ เพราะการที่ใครสักคนหนึ่งมีจิตหวังเพื่อประโยชน์สุขของคนอื่น เพื่อเป็นบุญนิมิตในทางสร้างสรรค์ สร้างความเจริญด้านจิตใจ การชี้แนะให้คนอื่นดำรงตนอยู่ในทางที่ถูก ที่ดีงาม ชักนำให้กุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น อกุศลที่กำลังจะเกิดขึ้นและที่เกิดขึ้นแล้วให้เสื่อมไปบุคคลผู้มีความปรารถนาอย่างนี้ จำเป็นต้องมีคุณธรรมสำหรับ ผูกตนเองให้เหมาะกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ฉะนั้น บุคคลผู้ทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรจึงต้องประกอบด้วยองค์คุณหรือคุณสมบัติของกัลยาณมิตรถึง 7 ประการ ดังนี้ (อง. สตตก. (บาลี) 23/37/29)

1) ปิโย หมายถึง เป็นผู้น่ารัก หรือเป็นที่รัก หมายความว่าท่านประกอบด้วยเมตตา ทำให้ผู้ที่เข้าไปหาบังเกิดความรู้สึกว่ามีเพื่อน ทำให้เกิดความชุ่มฉ่ำใจ ไม่อ้ำอวังว่าเหวกกัลยาณมิตรที่ดีจะทำให้เกิดรู้สึกอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ทำให้พระสาวกมีความสดชื่น มีความอบอุ่นใจ มีความสบายใจ ท่านมีเมตตา ท่านมีลักษณะเป็นปิโย ก็จะทำให้รู้สึกสบายใจ ชุ่มฉ่ำใจเหมือนมีเพื่อนดูแลอยู่ตลอดเวลา

2) ครุ หมายถึง เป็นที่เคารพ มีความหนักแน่น เป็นบุคคลที่อุดมด้วยปัญญาทั้งทางโลกและทางธรรมอย่างพร้อมมูล จนกระทั่งตระหนักและซาบซึ้งได้ดีว่า อะไรถูกอะไรผิด อะไรดี อะไรชั่ว อะไรควรอะไรไม่ควร อะไรเป็นบุญอะไรเป็นบาป แล้วดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกต้อง ที่เป็นบุญเป็นกุศลอย่างมั่นคงแน่วแน่ ไม่หวั่นไหวต่อความยั่วยวนของสิ่งแวดล้อมที่ทำให้จิตใจตกต่ำเป็นคนรักความยุติธรรมเป็นที่สุด ไม่ว่าต่อหน้าอย่างไร ลับหลังต้องอย่างนั้นมีความเมตตากรุณาอยู่เป็นนิจกับทุกคนที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัตินี้จะหลอมให้กัลยาณมิตรเป็นที่น่าเคารพของชนทั้งปวง

3) ภาวนีโย หมายถึง เป็นที่เจริญใจ เป็นแบบอย่างให้เราได้ เราได้ครูอาจารย์เราได้ผู้ที่ท่านมีคุณธรรม มีความประพฤติดีงาม เราก็เกิดความรู้สึกที่เรียกว่า จรรโลงใจ มีกำลังใจเห็นแบบอย่างอยากจะทำตาม ก็ทำให้มีความก้าวหน้าในชีวิต มีพุทธพจน์ที่ตรัสถึงพระภิกษุเถระเป็นที่เจริญใจไว้ว่า เพราะประกอบด้วยธรรม 5 ประการคือ “ไม่กำหนดในสิ่งที่เป็นเหตุให้กำหนดไม่ขัดเคืองในสิ่งที่เป็นเหตุให้ขัดเคือง ไม่หลงในสิ่งที่เป็นเหตุให้หลง ไม่โกรธในสิ่งที่เป็นเหตุให้โกรธ ไม่มัวเมาในสิ่งที่เป็นเหตุให้มัวเมา (อง. ปญจ. (ไทย) 22/81/149) หรือเป็นผู้ปราศจากราคะเป็นผู้ปราศจากโทสะ เป็นผู้ปราศจากโมหะ เป็นผู้ไม่ลบหลู่คุณท่าน เป็นผู้ไม่ตีตนเสมอ (อง. ปญจ. (ไทย) 22/82/150)

4) วัตถุประสงค์ หมายถึง นอกจากจะให้เกิดความรู้สึกอยู่ในใจแล้วยังออกมาเป็นรูปธรรมด้วย คือ วัตถุประสงค์ เป็นผู้สามารถกล่าวตักเตือน เป็นนักพูด คือเป็นผู้ฉลาดในการใช้ถ้อยคำ นำรับฟัง มีเหตุมีผล มีหลักการ พุดถูกจังหวะ การพูดนี้เป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้ทำหน้าที่ กัลยาณมิตร ประสบความสำเร็จในการชักนำบุคคลผู้หลงผิด ท้อแท้ หมดกำลังใจหมดความยินดีในการทำหน้าที่ ให้กลับมีความเห็นถูก มีกำลังใจ เกิดความยินดีที่จะทำหน้าที่นั้นต่อ

5) วจนกะโหม หมายถึง บอกกล่าวแล้วบางที่ยังไม่ชัดเจน ยังสงสัยอยู่เข้าไปซักถามเป็นผู้ อดต่อถ้อยคำสูง ๆ ต่ำ ๆ ได้ คือ บุคคลผู้ทำหน้าที่กัลยาณมิตรนั้นถึงเวลาจะว่ากล่าวสอนจำต้องว่า กล่าวสอน แนะนำ การว่ากล่าวสอน แนะนำนั้น แม้จะเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ต่อผู้ฟัง เช่น การพูดเรื่อง ศรัทธา ศีล จาคะ และปัญญา สำหรับผู้เป็นมิถิชาที่ผู้ไม่มีศรัทธา ศีล จาคะ และปัญญา ย่อมไม่เป็นที่ชอบใจ จึงแสดงออกมาในรูปแบบของการใช้ถ้อยคำที่หยาบคาย ต่อต้านตีเถียง สำหรับผู้เป็น สัมมาทิฐิย่อมชอบใจแสดงออกมาในรูปแบบของการสรรเสริญยกย่องแสดงความพอใจเมื่อธรรมดา เป็นเช่นนี้ ผู้ทำหน้าที่กัลยาณมิตรจะต้องรู้เท่าทันอคตชนได้ทั้งถ้อยคำที่ไม่น่าปรารถนา และถ้อยคำที่น่า พพอใจ คือไม่ยินดียินร้ายจนเกินไปการอดทนต่อถ้อยคำที่ไม่น่ายินดีก็นับว่ายากยิ่งแล้ว สิ่งที่ยากยิ่งกว่า คือ การอดทนต่อสิ่งที่น่ายินดี นี่เป็นอีกด้านหนึ่งที่สำคัญ สำหรับบุคคลผู้ทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร ผู้ อดทนต่อถ้อยคำหรือเสียงนี้ ฉะนั้น บัณฑิตหรือผู้ทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรจึงต้องฝึกจิตของตนไม่ให้ เอนเอียงคือไม่หวั่นไหว ไม่สะเทือนต่อโลกธรรม 8 ด้วยอำนาจความยินดีหรือยินร้ายให้สมตามพระ พุทธพจน์ที่ว่า “ภูเขาศีลาล้วน เป็นแท่งเดียว ย่อมไม่สะเทือนด้วยลมฉันทันใดบัณฑิตทั้งหลาย ย่อมไม่เอน เอียงในเพราะนิทานและสรรเสริญฉันทัน (ขุ.ธ.อ. (ไทย) 25/81/53)

6) คมภีรณจ กถิ กตดา หมายถึงเป็นผู้ที่กล่าวถ้อยคำหรือเรื่องที่ลึกซึ้งได้คำกล่าว สอน ธรรมดาสามัญก็เป็นความดีของกัลยาณมิตรอยู่ทั่วไปแล้ว แต่กัลยาณมิตรที่มีคุณสมบัติพิเศษที่จะช่วย ลูกศิษย์ได้อย่างแท้จริงก็คือ ผู้ที่สามารถนำให้เข้าถึงสิ่งที่ลึกซึ้งให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป อันนี้จะเป็นปัจจัยที่ทำให้ เราสามารถก้าวหน้าในการปฏิบัติ ถ้าเรื่องลึกซึ้งขึ้นไป ท่านไม่สามารถแนะนำได้เราก็อยู่ในระดับ ธรรมดา ความก้าวหน้าในการปฏิบัติก็ไม่เป็นไปเท่าที่ควรไปไม่ไกล หรือไม่ถึงที่สุดจึงจะต้องมี คุณลักษณะข้อที่ คือสามารถที่จะแถลงชี้แจงเรื่องลึกซึ้งได้ด้วยในที่นี้คง หมายถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาน วิปัสสนา มรรค ผล และนิพพาน

7) โน จฏฐาเน นโยชเย นอกจากจะช่วยแนะนำในทางที่ดีให้ความรู้เข้าใจเกิดความรู้สึก ในทางที่ติงามและปฏิบัติถูกต้องแล้ว อีกด้านหนึ่งก็มีกรอบในทางที่ไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียขึ้นคือ โน จฏฐาเน นโยชเย แปลว่าไม่ชักจูงในสิ่งที่เหลวไหลไร้สาระ หรือในทางที่เสียหาย คือป้องกันไม่ทำให้ทำใน สิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์เกื้อกูล มีคติเป็นทุกข์ ทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัยปลอดภัยขึ้นมาว่า จะไม่ทำให้เกิดความเสียหาย และเฉออกไปผิดทางชักชวนให้ทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลมีคติเป็น สุข ผู้ต้องการประโยชน์จากการได้คบหามิตรพระพุทธรองค์ตรัสว่าควรคบผู้มีคุณสมบัติตามที่กล่าวมา

แม้จะถูกขับไล่ก็ควรเข้าไปหา ดังความในพุทธภาษิตที่ตรัสสรุปไว้ว่า “มิตรเป็นที่รัก เป็นที่เคารพ เป็นที่ยกย่อง เป็นนักรบุด เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ พุดถ้อยคำลึกซึ้งได้ ไม่ชักนำในอฐานะในโลกนี้ ฐานะเหล่านี้มีอยู่ในบุคคลใดบุคคลนั้น จัดว่าเป็นมิตรผู้มุ่งประโยชน์ และอนุเคราะห์ ผู้ต้องการจะคบมิตร ควรคบมิตรเช่นนั้นแม้จะถูกขับไล่ก็ตาม (อง.สตตค. (ไทย) 22/37/58)

3.3.3 หลักกัลยาณมิตร 7 กกับการบริหารด้านพัฒนาครู

การบริหารด้านพัฒนาครูตามหลักกัลยาณมิตร คือ การส่งเสริมให้ครูมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ เพื่อให้ครูสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่รักและเคารพของศิษย์ และเป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือศิษย์ได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

1) ครูตามหลัก ปิโย

ปิโย หมายถึง ความน่ารัก ในฐานะเป็นที่สบายใจและสร้างความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม ชวนใจผู้ที่เข้ามาหา หรือผู้ที่เราคบอยากให้เราคบเราอีกต่อไป จะทำอะไรไม่ว่ากริยามารยาท การแต่งกาย การพูดจา ก็ดูเรียบร้อยดีงามทุกอย่างใครเห็นก็อยากคบค้าสมาคมด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) 2548) ผู้ที่เป็นกัลยาณมิตรจาเป็นจะต้องมีคุณสมบัตินี้ เพราะการให้ที่จะให้มิตรที่มาคบหาตนได้รู้สึกภาคภูมิใจว่าได้คบกับมิตรที่ดี ที่จริงแท้ คบแล้วได้ประโยชน์เป็นที่น่าพอใจของมิตร เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ในความมีมิตรภาพในมนุษย์ได้อย่างแท้จริง พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) (2538) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูที่สำคัญไว้ความตอนหนึ่งว่า อันความเจริญก้าวหน้าของโลกทุกด้านเป็นผลงานของครูทั้งนั้น โลกจะขาดครูเสียไม่ได้ ครูต้องมีอยู่และต้องรับช่วงต่อไปให้มากขึ้น บรรดาความรู้ทั้งหมดอยู่ที่ครูถ้าหากขาดครูเสียแล้วความรู้ของโลกจักหายไป โลกจะเต็มไปด้วยความโง่ความหลง ไม่เข้าใจตามความเป็นจริง

ครูและอาจารย์นอกจากจะมีบทบาทด้านการอบรมสั่งสอนให้เด็กมีความรู้ทางการศึกษาแล้ว การที่ครูได้ชื่อว่าเป็นแม่พิมพ์ จึงชี้ให้เห็นบทบาทสำคัญอันเป็นต้นแบบที่ดีซึ่งเด็กผู้เป็นอนาคตอันสำคัญของชาติจะประพฤติและปฏิบัติตามในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม เพราะปัจจุบันสังคมการศึกษาเปลี่ยนจากวัดมาเป็นสถาบันการศึกษาแล้ว ทั้งนี้สถาบันการศึกษา คือ ครูและอาจารย์ นอกจากการทำหน้าที่ให้ความรู้ทางด้านวิชาการแล้ว ยังมีความจำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่ในการอบรมปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดมีขึ้นในตัวเด็กอีกด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2548)

บทบาทและหน้าที่ของครูตามหลักปิโยนี้ เรียกว่าเป็นหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ สำหรับครูคือ ผู้เป็นครูจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครูด้วยกัน และบุคคลทั่วไปในโรงเรียนและชุมชน เพราะถ้าครูไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นแล้ว การเรียนการสอนย่อมจะไม่ได้ผลเท่าที่ควร นักเรียนก็ไม่ได้รับ การศึกษาที่ดีเด็กก็ไม่สามารถพัฒนาให้เจริญขึ้นได้ ครู

อาจารย์มีบทบาทมากในโรงเรียนสถาบันการศึกษา บทบาทที่ครูอาจารย์จะต้อง กระทำต่อศิษย์ในสถานศึกษาจะต้องเป็นบทบาทของครูที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสม่ำเสมอต่อเด็ก แม้จะทำโทษเด็ก ว่ากล่าว ตำหนิติเตียน หรือการลงทัณฑ์ครูอาจารย์จำต้องมีเหตุผล ไม่แสดง ความโมโห น้อยใจออกมา ควรรู้จักวิธีอบรมสั่งสอนลูกศิษย์ให้เข้าใจเจตนาที่ดีของครูว่าการทำ โทษนี้เพื่อหวังให้ลูกศิษย์ดีต่อไป ในอนาคตการทำโทษควรเป็นการทำโทษที่เป็นการสร้างสรรค์ ไม่ใช่การทำลายให้เด็กเจ็บตัว เป็นต้น หรือว่ากล่าวเด็กด้วยการใส่อารมณ์ โมโหและพูดจาอย่าง รุนแรง ไม่สุภาพ ฉะนั้นครูจะต้องเป็นครูแบบที่ดีให้กับศิษย์ในสถานศึกษาในทุกๆ อิริยาบถ ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย นิสัย การสอน การพูดคุย การขยันหมั่นเพียรการปฏิบัติตนตรงต่อเวลา การเอา ใจใส่ การอบรมสั่งสอนศิษย์ ครูจะต้องกระทำสม่ำเสมอ และจะต้องสร้างสัมพันธ์ภาพกับลูกศิษย์ทุกคนในชั้น เท่านั้นไม่พอจะต้องสร้างสัมพันธ์ภาพไปถึงพ่อแม่ด้วย และมีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ครู ภารโรง ผู้บังคับบัญชาด้วย ตลอดจนประชาชนในชุมชน สิ่งใดที่กระทำแล้วถือว่าการ สร้างสรรค์เป็นการพัฒนาให้สังคมเจริญ ครูควรกระทำสิ่งนั้น เช่น ให้ความร่วมมือต่อสังคม ทำบุญ อบรมสั่งสอนศิษย์และประชาชนในสังคมในชุมชน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความ สุภาพ มีศิลปะในการสนทนา รู้จักชนะใจคน มีน้ำใจ มีวิธีการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญ จัดบริการ เน้นแนวที่ดีให้เด็กและประชาชน เป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาความสะอาดของห้องเรียน บริเวณ โรงเรียน ห้องอาหาร ห้องสมุด มีความขยันหมั่นเพียรในการสอน และการประเมินผล และ ติดตามผลนักเรียน จัดสวัสดิการที่มีประโยชน์ให้เด็กและผู้ปกครอง จัดโครงการที่เป็นการพัฒนา ต่อบุคลิกภาพ พัฒนาบ้านเรือน พัฒนาการเกษตร และสหกรณ์ให้ประชาชน เป็นโครงการร่วมกัน กับชุมชน เป็นต้น

2. ครูตามหลัก ครู

นำเคารพ ในฐานะประพจน์สมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้ และปลอดภัย การทำตัวน่าเคารพนี้ เมื่อมีตรมอดดูแล้ว ก็จะมีรู้สึกว่าพึ่งพาอาศัยได้ ความเป็นผู้ใหญ่พอที่จะพึ่งพิงได้หลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้ครูดูน่าเคารพแก่คนอื่นๆ ได้แก่ หลักธรรมที่ว่าด้วยอิทธิบาท 4 คือ ธรรมที่ทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ทั้งครูอาจารย์และศิษย์ เพราะถ้าใครประพฤติปฏิบัติตามนั้น ความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนก็จะบรรลุตามเป้าหมาย ครูอาจารย์ก็เช่นกัน ถ้าประพฤติปฏิบัติตาม การสอนก็จะสำเร็จ ลุล่วงลงไปได้ด้วยดีส่วนนักเรียนก็ทำให้มีความเจริญก้าวหน้า มีผลการเรียนที่ดีเป็นที่น่าเคารพ เป็นต้น ประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งที่ตนทำ ไม่ว่าจะครูอาจารย์หรือว่านักเรียน ในที่นี้คือครูผู้สอนจะต้องมีความรักในการสอน ต้องเป็นครูด้วยใจรัก พร้อมเสียสละประโยชน์เพื่อศิษย์ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) วิริยะ มีความพากเพียร ครูอาจารย์ต้องมีความพากเพียรที่จะพัฒนาตนเองพยายามศึกษาหาข้อบกพร่องของตน เพื่อที่จะปรับปรุงการสอนของตนให้มีการพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ ให้ทันยุคทันสมัย ที่สำคัญครูอาจารย์ในปัจจุบัน จำเป็นจะต้องหาจุดบกพร่องของตน เพื่อให้กระบวนการ

เรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ 3) จิตตะ คือ มีใจฝึกฝึ จิต คือ รับรู้ในสิ่งที่ตนทำ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยอุทิศตัวอุทิศใจทำเรื่องนั้นบ่อย ๆ จนเข้าใจอย่างดี เพราะไม่ว่าจะเป็นการสอนของครูอาจารย์หรือการเรียนของนักเรียน ถ้าจิตใจเลื่อนลอยเวลาเรียนหนังสือแล้ว จะทำให้เสียสมาธิไม่เข้าใจในเรื่องที่ตนเรียนได้ดีเท่าที่ควร และ 4) วิมังสา เผ้าคอยพิจารณาให้เห็นจริง ครูและนักเรียนจะต้องรู้จักทดลองวางแผนและวัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงตนอยู่เสมอ เป็นต้น

ดังนั้น หากครูดีย่อมจะมีคุณอนันต์แก่นักเรียน แต่หากว่าครูชั่วก็ย่อมมีโทษมหันต์ต่อเด็กดุจกัน โดยเฉพาะในเรื่องการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมนั้น หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของครูบาอาจารย์นอกเหนือจากการให้ความรู้ทางวิชาการในทุกวิชา ครูที่ดีนั้น นอกจากจะต้องรัก เห็นใจ และอุทิศตัวให้แก่การสอนแล้ว ต้องรู้จักเสริมจุดเด่นและแก้จุดด้อยให้กับศิษย์ได้ตระหนักใน ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม ความสำนึกในหน้าที่ที่ต้องให้ศิษย์มีแนวทางการปฏิบัติตนและ หลักการดำเนินชีวิตในทางที่ถูกต้องชอบธรรม ทั้งนี้ครูเองก็ต้องปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลาจนบรรลุ ถึงความเป็นเลิศทั้งวิชาการและทางการสอน โดยเฉพาะในด้านการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมครู นั้นต้องดำรงตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์อย่างเคร่งครัดเพื่อศิษย์จะได้มีความเชื่อถือศรัทธาและถือ ปฏิบัติตามด้วยความรัก

3) ครูตามหลักภานีโย

ภานีโย หมายถึง นำเจริญใจ หรือนายกย่อง ในฐานะทรงคุณ คือ ความรู้และภูมิปัญญา แท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ่ยอ้างด้วยซาบซึ้ง ภูมิใจ เพราะครูถือว่าเป็นบัณฑิต บัณฑิต คือผู้มีปัญญา เป็นนักปราชญ์อาศัยการดำเนินชีวิต และทำ กิจต่างๆ ด้วยปัญญา (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) ถ้าจะให้ความหมายของบัณฑิตอย่าง ลึกซึ้ง ครูเป็นผู้จบการศึกษา จบการศึกษาเกี่ยวกับวิชาความรู้ เกี่ยวกับอาชีพ หรือเกี่ยวกับเทคนิคทั่ว ๆ ไป และต้องเป็นการศึกษาในด้านที่เกี่ยวกับจิตใจ หรือวิญญาณ (พินิจ รักทองหล่อ, 2537)

ดังนั้น ในมุมมองของพระพุทธศาสนาเราจึงมิได้ให้ความหมายไปในทางโลก แต่ให้ ความหมายอย่างลึกซึ้งในนัยแห่งการเป็นบุคคลผู้เข้าถึงธรรม และทุกคนก็สามารถเป็นบัณฑิตได้ถ้า หากว่าบุคคลนั้นมีศีลธรรม และจริยธรรมที่เป็นจรรยาบรรณของบัณฑิตในมังคลัตถปิณี ได้ให้ ความหมายของบัณฑิตไว้ว่า ผู้ดำเนินตามกุศลกรรมบถ 10 มีเว้นจากปาณาติบาต เป็นต้น ทำเป็นกุศล พุดเป็นกุศลคิดเป็นกุศล และดำเนินชีวิตในประโยชน์ด้วยปัญญาครุจักใช้ปัญญารอบรู้ในเหตุผล และ เป็นผู้ยึดเอาทั้งประโยชน์ตนและผู้อื่น มีความเป็นอยู่ด้วยผู้มีปัญญาอันประเสริฐ ความเป็นกัลยาณมิตร ดังผู้เป็นบัณฑิตนั้นยังเป็นผู้ไม่มีภัย คือมีความอบอุ่นใจเมื่ออยู่ใกล้บัณฑิตไม่มีอุบาทว์คือไม่มีสิ่ง อับมงคลและเป็นผู้ไม่มีอุปสรรค คือไม่มีเหตุขัดข้องอยู่ในตัว (อง.ตัก (ไทย) 20/1/139-140) พระพุทธ องค์ยังทรงตรัสถึงลักษณะความเป็นบัณฑิตอีกว่า “บุคคลพึงยังตนนั้นแล ให้ตั้งอยู่ในคุณความดีอัน สมควรก่อนจากนั้นจึงค่อยพราสอนผู้อื่นในภายหลัง บัณฑิตไม่ควรมีข้อมัวหมองถ้าพราสอนผู้อื่นฉันท

ก็ควรทำตนฉันนั้นดั่งนั้น ไม่ว่าผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว หรือผู้เข้าไปเสพคุณบัตินั้นก็สมารถทำให้ได้รับแต่ความเจริญ และได้แนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี ดังเช่นเรื่องของอกิตติดาบส (ขุ.ธ.(ไทย) 25/158/81) ปรรณานจะเห็นแต่บัณฑิต โดยให้เหตุผลว่า บัณฑิตไม่มีอุปสรรคในตัว และไม่ใช่อุปสรรคแก่คนอื่น เมื่อพระอินทร์ประทานพร จึงได้ขอรับพรว่า “ขออาตมาได้พบเห็นแต่บัณฑิต ได้ยินข่าวคราวแต่ของบัณฑิตได้อยู่ร่วมกับบัณฑิต ได้ทำกิจการเกี่ยวข้องกับบัณฑิต และได้ขอบสนทนาปราศรัยแต่กับบัณฑิต” และทรงให้เหตุผลว่า “บัณฑิตไม่แนะนำสิ่งที่มีควรแนะนำ ไม่ประกอบในสิ่งที่มีไช้ธุระ การแนะนำถูกทางเป็นวิธีการของบัณฑิต บัณฑิตแม้มีผู้พูดดี ๆ ก็ไม่โกรธ และรู้จักอุบายแนะนำ การได้เจอแต่บัณฑิตย่อมมีแต่ความเจริญ” (ขุ.ชา.ม. (ไทย) 27/83-103/409-413)

การประพฤติปฏิบัติของครูที่เป็นบัณฑิต ทำให้น่าเจริญใจ แก่ผู้ที่คบหาเป็นมิตรอย่างยิ่ง เพราะบัณฑิตนำแต่ความเจริญมาให้ เมื่อได้รับการแนะนำสั่งสอนจากบัณฑิต ย่อมได้รับประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรม ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาตนให้มีความเจริญในชีวิตปัจจุบันแล้ว แม้ในอนาคตก็ย่อมส่งผลให้ตนเองมีแต่ความสุขความเจริญยิ่งขึ้นไปอีกด้วยเมื่อใดที่ผู้มีคุณสมบัติดังที่ได้แนะนำเอาไว้ทั้งปวงนี้ผู้นั้นเมื่อทำหน้าที่เผยแผ่แพร่ความรู้หรือความดีงามแก่ผู้อื่น ชักจูงให้ผู้อื่นมีความรู้ ความเห็นถูกต้อง หรือให้มีศรัทธาที่จะถือตามอย่างตนอย่างใดอย่างหนึ่ง จะโดยการสั่งสอนการแนะนำ หรือกระจายความรู้ความเข้าใจนั้นออกไปทางหนึ่งทางใดก็ตาม ด้วยความปรารถนาดีด้วยความเมตตากรุณา ก่อให้เกิดสัมมาทิฐิ และการประพฤติปฏิบัติชอบขึ้น ก็เรียกว่า เป็นกัลยาณมิตร

4) ครูตามหลัก วัตถุประสงค์

ในด้านวิธีการอันเป็นบทบาทต้นแบบของผู้เป็นกัลยาณมิตร จำเป็นต้องมีบทบาทในการแสดงออกที่เหมาะสม ถูกต้อง และสอดคล้องกับหลักธรรมของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าซึ่งสามารถดึงเข้ามาอธิบายได้หลายหมวดธรรม ดังในหลักของเบญจศีลข้อที่ 4 ก็คือ มุสาวาทาเวรมณี และหลักธรรมทางวชิกรรมที่เป็นไปในทางเจริญรุ่งเรืองสามารถอธิบายขยายความได้ 4 ลักษณะ ผลักดันไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตทั้งสิ้น คือ

1) มุสาวาท ปหาย ฯเปฯ น สมฺปชานมุสา ภาสิตว โหติ ละครการพูดเท็จ ไม่ยอมกล่าวเท็จเพราะเหตุตนเอง ผู้อื่น หรือเพราะเห็นแก่ผลประโยชน์ใด ๆ คือการเว้นขาดจากการกล่าวคำเท็จ หมายความว่า ไม่กล่าวตามความเป็นจริง หรือกล่าวคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงอันเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน พูดเพ้อหลอกลวง ด้วยเจตนาที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจผิดซึ่งประกอบด้วยโลภะ และโทสะ เพราะเห็นแก่อำภิส (สิ่งของ) เล็ก ๆ น้อย ๆ

2) ปิสฺสนิ วาจํ ปหาย ฯเปฯ สมคฺคกรณีวาจํ ภาสิตา โหติ ละครการพูดคำส่อเสียดช่วยสมานคนที่แตกร้างกัน ส่งเสริมคนที่สมัครสมานกัน ชอบกล่าวถ้อยคำที่สร้างสามัคคีคือการเว้นขาดจากการประพฤติวาจาส่อเสียด หมายความว่า การพูดยุยงให้คนอื่นเกิดความแตกร้างกันคือฟังความ

ฝ่ายนี้แล้วไปบอกฝ่ายโน้นเพื่อทำลายฝ่ายนี้ หรือฟังความฝ่ายโน้นแล้วมาบอกฝ่ายนี้เพื่อทำลายฝ่ายโน้น ยุยงให้เกิดความแตกแยกกัน แยกความสามัคคีกัน ให้เกิดความเดือดร้อนทั้งสองฝ่าย

3) ผรุสส์ วาจี ปหาย ฯเปฯ พหุชนมนาปา ตถารูปิวาจี ภาสิตา โหติ ละคำหยาบพูดแต่คำสุภาพอ่อนหวาน คือการเว้นขาดจากการประพฤติวาจาหยาบ หมายถึง การพูดคำหยาบคายกล้าแข็ง หยาบคายร้ายกาจกับคนอื่น กระทบกระถังเสียศีลคนอื่น ให้ได้รับความเจ็บใจเดือดร้อนใจ ก่อให้เกิดความโกรธโดยเจตนา

4) สมผปปลาปี ปหาย ฯเปฯ กาลวาที ภูตวาที อตถวาที ธมฺมาวาที วินยวาที นิธานวตี วาจี ภาสิตา โหติ ละการพูดเพ้อเจ้อ พูดแต่คำจริงมีเหตุผล มีสารประโยชน์ถูกาลเทศะ คือการเว้นขาดจากการพูดเพ้อเจ้อ หมายถึง พูดเหลวไหลไม่เป็นประโยชน์พูดไม่ถูกกาลเวลา พูดไม่มีเหตุผลไร้สาระ พูดคำไม่จริง พูดไม่มีหลักฐาน พูดไม่มีกำหนด ไม่ประกอบด้วยธรรมวินัย (ช.ข.ม. (ไทย) 27/83-103/409-413)

ดังนั้น บทบาททางวัจกรรมของกัลยาณมิตรที่พึงประสงค์ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า เป็นระบบการฝึกอบรมขั้นศีลที่เรียกตามหลักไตรสิกขาว่า อธิศีลสิกขา โดยเป็นข้อปฏิบัติและหลักความประพฤติต่างๆ ซึ่งมีหลายหมวดธรรมที่สอดคล้องกันทั้งหลักกรรมบถ หลักเบญจศีล หลักสุจริต รวมถึงหลักวาจาสุภาสิตและหลักอันเป็นแกนกลางสำคัญอย่างอริยมรรคมีองค์ หลักการเหล่านี้สามารถเป็นบทบาทต้นแบบทางวัจกรรมของครูกัลยาณมิตรได้เป็นอย่างดี

5) ครูตามหลัก วจนกฺขโม

ครู นอกจากจะเป็นต้นแบบในหลาย ๆ ด้านแล้ว ความอดทนอดกลั้นในอุปสรรคต่าง ๆ แล้วโดยการที่ยึดหลักขันติและโสรัจจะ เป็นธรรมที่ทำให้เกิดความงดงาม ซึ่งพระไตรปิฎก ส่วนพระอภิธรรมปิฎกได้ให้ความหมายของคำว่า ขันติ หมายถึง ความอดทน กิริยาที่อดทน ความอดกลั้น ความไม่ดูร้าย ความไม่เกรี้ยวกราด ความเข้มแข็งแห่งจิต (อภิ.สง. (ไทย) 34/1348/337) และ โสรจจะ หมายถึง ความไม่ล่วงละเมิดทางกาย ความไม่ล่วงละเมิดทางวาจา ความไม่ล่วงละเมิดทั้งทางกายและทางวาจา หรือความสำรวมในศีลทั้งหมด (อภิ.สง. (ไทย) 34/1349/337) โสรจจะนั้น สามารถแปลตามศัพท์ได้ว่า ความเข้มแข็งแน่นใส (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน, 2531)

ความหมายอีกประการหนึ่งของ “ขันติ-โสรัจจะ” ตามที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2551) ได้อธิบายไว้คือ ธรรมทำให้งาม ประกอบด้วย “ขันติ” ความอดทน อดได้ทนได้เพื่อบรรลุความดีงามและความมุ่งหมายอันชอบ “โสรัจจะ” ความเสถียร อธิษาศัยงาม รักความประณีต หมั่นจดเรียบริ้อยงดงาม ผู้วิจัยจะขอทำความเข้าใจเพิ่มเติมหัวข้อธรรมเรื่อง ขันติเนื่องจากขันติอยู่ในหมวดธรรมข้อต่างๆ ตามที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ไม่ว่าจะเป็นฆราวาสธรรม ทศบารมีทศพิธราชธรรม หรือมงคล

ครูจะต้องมีความอดทนต่ออุปสรรคในทุกด้าน จึงต้องใช้หลักหลักธรรมขั้นต้นและโสรจจะ นับว่าเป็นหลักธรรมสำคัญที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันของทุกคน ความอดทนและความสงบ เสถียร หากมีประจำอยู่ในจิตใจของผู้ใด ผู้นั้นย่อมจะมีมีความสุข มีจิตใจที่เป็นสุขหนักแน่นเป็นที่นิยม ยกย่องของบุคคลทั่วไปเพราะธรรมะหัวข้อนี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ที่มีความงดงามทั้งกายวาจา ใจ จะ ประกอบกิจการงานใด ๆ ย่อมประสบความสำเร็จตามใจที่มุ่งมาด สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ ด้วยจิตใจที่มั่นคง นับเป็นหัวข้อธรรมที่สำคัญอีกหัวข้อหนึ่ง ที่ควรมีควรสร้าง ให้เกิดขึ้นในตน และ ปฏิบัติในชีวิตประจำวันอย่างสม่ำเสมอจะเป็นเรื่องที่ดียิ่ง

6) ครูตามหลัก คมภีรณจ กถ กตดา

คุณสมบัติในหัวข้อนี้ถือเป็นหน้าที่ของผู้เป็นกัลยาณมิตรโดยตรง ซึ่งเป็นหลักการสำคัญ ในพระพุทธศาสนาที่สามารถทำให้พุทธธรรมขยายวงกว้างออกไปได้อย่างงดงาม เพราะเหตุแห่ง การศึกษา และฝึกฝนพัฒนาตนแล้วจึงทำให้สามารถที่จะนำความรู้ความสามารถที่ตนได้ฝึกฝนดีแล้ว ในระดับต่างตามความพร้อมของแต่ละคนลักษณะการแนะนำ ที่ได้ผลคงจะต้องศึกษาจากต้นแบบของ ยอดกัลยาณมิตรอย่างพระพุทธเจ้า ซึ่งมีหลักธรรมที่แสดงให้ทราบถึงอาการในการสั่งสอน และแนะนำ ประโยชน์ของพระองค์ ที่ทำให้คำสอนเหล่านั้นควรแก่การปฏิบัติตาม และทำให้ผู้ฟังเกิดการน้อมใจ เลื่อมใสมั่นใจในพระองค์อย่างไม่มีข้อกังขาใดๆ อันมีหลักอยู่ 3 ประการ ดังนี้

- 1) อภิญญาธัมมเทศนา ทรงแนะนำโดยแสดงธรรมด้วยความรู้ยิ่ง ทรงรู้อย่างเห็นจริง ด้วยพระองค์เองแล้ว จึงทรงสอนผู้อื่น เพื่อให้รู้อย่างเห็นจริงตาม ในธรรมที่ควรรู้อย่างเห็นจริง
- 2) สนิทานธัมมเทศนา ทรงแนะนำโดยทรงแสดงธรรมอย่างมีเหตุผล ทรงสั่งสอน ชี้แจงให้เห็นเหตุผล ไม่เลื่อนลอย มีหลักมีเกณฑ์ไม่ตัดตอนให้เสียเนื้อความ ทำให้ผู้ฟังเข้าใจได้โดยไม่ยาก
- 3) สัปภาฎิหาริยธัมมเทศนา ทรงแนะนำโดยทรงแสดงธรรมให้เห็นจริงได้ผลเป็น อัจฉรย์ทรงสั่งสอนให้มองเห็นชัดเจนสมจริงจนต้องยอมรับ และนำไปปฏิบัติได้ผลจริงเป็นอัจฉรย์ จนผู้ปฏิบัติตามเห็นจริง (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2546)

คุณสมบัติของกัลยาณมิตรที่ควรย้าไว้ในตอนท้ายมี 2 ประการ ซึ่งอาจจะถือว่าเป็น คุณสมบัติของกัลยาณมิตรอย่างเลิศ คือ ความเป็นผู้กระทำได้จริงในสิ่งที่สอนแก่ผู้อื่น หรือได้บรรลุ สำเร็จนั้น ๆ ด้วยตนเองแล้วจึงสอนเรื่องนั้นแก่ผู้อื่น อย่างหนึ่ง และความเป็นอิสระ เมื่อจะช่วยเหลือผู้อื่น ตนเองไม่ติดหรือเกาะเกี่ยวอยู่ในเครื่องผูกพันเดียวกันกับที่เขา กำลังติดอยู่และเมื่อแนะนำผู้อื่นอย่างใด ก็ควรดำรงตนตามหลักธรรมนั้นด้วย คุณสมบัติของกัลยาณมิตรที่ได้นำเสนอมานี้ทั้งหมดนี้ไม่ว่าจะเป็น คุณสมบัติพื้นฐาน คุณสมบัติด้านวิชา คุณสมบัติด้านจรณะ และคุณสมบัติด้านการแนะนำประโยชน์ ผู้อื่น ทั้งหมดนี้ก็ล้วนเป็นคุณสมบัติที่สำคัญกับความเป็นกัลยาณมิตรในแต่ละระดับทั้งสิ้น

7) ครูตามหลัก โน จณฺฐาเน นโยชเย

องค์ประกอบที่สำคัญที่จะพัฒนาเยาวชนคือ สถาบันการศึกษา ในที่นี้ก็คือบทบาทและหน้าที่ของครูและอาจารย์ผู้สอน พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) (2538) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูที่สำคัญไว้ความตอนหนึ่งว่า อันความเจริญก้าวหน้าของโลกทุกด้านเป็นผลงานของครูทั้งนั้น โลกจะขาดครูเสียไม่ได้ครูต้องมีอยู่และต้องรับช่วงต่อไปให้มากขึ้น บรรดาความรู้ทั้งหมดอยู่ที่ครูถ้าหากขาดครูเสียแล้ว ความรู้ของโลกจักหายไป โลกจะเต็มไปด้วยความโง่ ความหลง ไม่เข้าใจตามความเป็นจริง

จากความสำคัญดังกล่าว นำมาซึ่งการศึกษาบทบาทของครูที่ดีเพื่อการพัฒนาเด็ก ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางสถาบันการศึกษามีบทบาทหน้าที่คล้ายกับสถาบันครอบครัว ส่วนหนึ่งเนื่องด้วยเด็กและเยาวชนยังคงต้องใช้ชีวิตในการศึกษาหาความรู้อยู่ในโรงเรียน หากเด็กและเยาวชนไม่ได้รับการเอาใจใส่ในด้านการศึกษา อบรมบ่มนิสัยอย่างดีพอ ย่อมจะมีผลต่อการสร้างปัญหาทางพฤติกรรมของเด็กได้ในอนาคต ซึ่งนักวิชาการเชื่อว่า พฤติกรรมการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน ส่วนหนึ่งเป็นผลที่ได้มาจากพฤติกรรมด้านลบที่ได้รับมาจากโรงเรียน (โสภา ซปีลมันน์, 2536)

หลักธรรมที่ได้กล่าวมาในขั้นต้นนั้น เป็นหลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาที่นำมาประยุกต์ใช้ได้ในยุคปัจจุบันเพื่อให้ครูตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตน จะเห็นได้ว่า อิทธิพลของครูบาอาจารย์ที่มีต่อเด็กนั้นล้าลึกและครูอาจารย์เป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างชาติและทำลายเด็กของชาติครูเป็นผู้นำของเด็กๆ เป็นผู้ที่ได้ก้มองด้วยความพอใจเลื่อมใสขอให้อวดตนให้เหมาะแก่ความเป็นครูอย่างแท้จริง ต้องเป็นคนที่บริสุทธิ์ด้วยกาย วาจา ใจ เป็นครูอยู่ทุกขณะ ทุกหนทุกแห่ง จงช่วยกันกระทำความดีให้เด็กเห็นเป็นเยี่ยงอย่าง ดังนั้น หากครูดีย่อมจะมีคุณอนันต์แก่นักเรียน แต่หากว่าครูชั่วก็ย่อมมีโทษมหันต์ต่อเด็กดูจกัน โดยเฉพาะในเรื่องการฝึกรบมด้านคุณธรรมและจริยธรรมนั้น หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของครูบาอาจารย์ นอกเหนือจากการให้ความรู้ทางวิชาการในทุกวิชาครูที่ดีนั้น นอกจากจะต้องรัก เห็นใจ และอุทิศตัวให้แก่การสอนแล้ว ต้องรู้จักเสริมจุดเด่นและแก้จุดด้อยให้กับศิษย์ได้ตระหนักในความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม ความสำนึกในหน้าที่ต้องให้ศิษย์มีแนวทางการปฏิบัติตนและหลักการดำเนินชีวิตในทางที่ถูกต้องชอบธรรม ทั้งนี้ครูเองก็ต้องปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลาจนบรรลุถึงความเป็นเลิศทั้งวิชาการและทางการสอน โดยเฉพาะในด้านการฝึกรบมคุณธรรมและจริยธรรม ครูนั้นต้องดำรงตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์อย่างเคร่งครัดเพื่อศิษย์จะได้มีความเชื่อถือศรัทธาและถือปฏิบัติตามด้วยความรัก

3.3.4 การพัฒนาครูด้วยหลักกัลยาณมิตร 7 - ครูพุทธจริยธรรม

จากความสำคัญดังกล่าว นำมาซึ่งการศึกษาบทบาทของครูที่ดี เพื่อการพัฒนาเด็กทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางสถาบันการศึกษามีบทบาทหน้าที่คล้ายกับสถาบันครอบครัว ส่วนหนึ่งเนื่องด้วยเด็กและเยาวชนยังคงต้องใช้ชีวิตในการศึกษาหาความรู้อยู่ในโรงเรียน หากเด็กและ

เยาวชนไม่ได้รับการเอาใจใส่ในด้านการศึกษา อบรมบ่มนิสัยอย่างดีพอย่อมจะมีผลต่อการสร้างปัญหาทางพฤติกรรมของเด็กได้ในอนาคต ซึ่งนักวิชาการเชื่อว่าพฤติกรรมการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนส่วนหนึ่งเป็นผลที่ได้มาจากพฤติกรรมด้านลบที่ได้รับมาจากโรงเรียน (โสภา ซปีลมันน์, 2536)

ครูและอาจารย์ นอกจากจะมีบทบาทด้านการอบรมสั่งสอนให้เด็กมีความรู้ทางการศึกษาแล้ว การที่ครูได้ชื่อว่าเป็นแม่พิมพ์ จึงชี้ให้เห็นบทบาทสำคัญอันเป็นต้นแบบที่ดี ซึ่งเด็กผู้เป็นอนาคตอันสำคัญของชาติจะประพฤติและปฏิบัติตามในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม เพราะปัจจุบันสังคมการศึกษาเปลี่ยนจากวัดมาเป็นสถาบันการศึกษาแล้ว ทั้งนี้สถาบันการศึกษา คือ ครู และอาจารย์ นอกจากการทำหน้าที่ให้ความรู้ทางด้านวิชาการแล้วยังมีความจำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่ในการอบรมปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นในตัวเด็กอีกด้วย ครูอาจารย์พึงอนุเคราะห์ศิษย์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2548) ตามหลักการดังนี้

- 1) แนะนำฝึกรอบมให้เป็นคนดี
- 2) สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง
- 3) สอนศิลปวิทยาให้สิ้นเชิง
- 4) ส่งเสริมยกย่องความดีงามให้ปรากฏ
- 5) สร้างเครื่องคุ้มภัยให้สารทิศ คือ สอนฝึกศิษย์ให้วิชาเลี้ยงชีพได้จริง
- 6) รู้จักดำรงตนได้ด้วยดี

3.4 หลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาผู้เรียน

3.4.1 ความหมายของอิทธิบาท 4

อิทธิบาทธรรม 4 ประการเป็นหลักธรรมที่สำคัญในพระพุทธศาสนา ได้มีนักปราชญ์ให้ความหมายของอิทธิบาทธรรมไว้ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ (2537) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อิทธิบาท แยกเป็น “อิทธิ” แปลว่าความสำเร็จ “บาท” แปลว่า ฐาน เจริญรุ่ง ดังนั้น อิทธิบาท จึงแปลว่า รากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี 4 อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2545) ได้เขียนเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 สรุปได้ว่าหลักธรรมที่ไม่เคยล้าสมัย หรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ 4 ประการ ที่ในปัจจุบันแม้เราจะหลงลืมกันไปบ้างว่า คืออะไร แต่ถ้าหากได้ย้อนรำลึกกันบ้างว่า มีอะไรและคืออะไรจะเห็นได้ว่าหลักธรรมอายุ 2 พันกว่าปีนี้ ไม่มีคราวใดที่จะเรียกว่าล้าสมัย 1) ฉันทะ เพราะเหตุว่าทรงรักสิ่งที่ทรงทำจึงได้ทำสิ่งที่ทำอยู่ในขณะนี้ 2) วิริยะ คือความพากเพียร ความพยายามไม่ย่อท้อ 3) จิตตะ คือความเอาพระทัยจดจ่อในสิ่งที่ทรงทำ เพราะฉะนั้นท่านจึงทำได้ 4)

วิมังสา ทำงานแล้วไม่ทิ้งคอยตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา ดังนั้น หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี 4 ข้อ คือ 1) ฉันทะ รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆหรือเพียงเพราะอย่างได้รางวัลหรือผลกำไร 2) วิริยะ สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ ขยัน) คือ พากเพียรทำขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำให้สิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดถอนใจไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ 3) จิตตะ ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือเอาจิตฝักใฝ่ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ 4) วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ ทดสอบ ตรวจสอบ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้นเพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) (ม.ป.ป.) ได้อธิบายว่า อิทธิบาท คือ ทางที่จะไปสู่ความสำเร็จ 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ ความพอใจ 2) วิริยะ ความเพียร 3) จิตตะ ความเอาใจใส่และ 4) วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งนั้นๆ ถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่งนั้น มันก็ก้าวหน้า การคิดการทำก็ก้าวหน้าต่อไป เพราะเรารักสิ่งนั้น ถ้าไม่รักมันก็ไปไม่ได้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2543) กล่าวว่า อิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือแปลง่ายๆว่า ทางแห่งความสำเร็จ มี 4 อย่างคือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้จำง่ายตามลำดับว่า มีใจรัก พากเพียรทำเอาใจฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน

อิทธิบาท มาจากคำ 2 คำ คือ อิทธิ หมายถึง ความสำเร็จ ความสัมฤทธิ์ การบรรลุผล และ บาท หมายถึง วิถีทาง เป็นรากฐานที่นำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น อิทธิบาท หมายถึง วิถีทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นหลักในการสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง เป็นหลักธรรมที่นำมาใช้ในการประกอบกิจ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยความหมายของความสำเร็จนั้น ควรเป็นความสำเร็จในทางที่ดี ทางสร้างสรรค์ มากกว่าความชั่วทางทำลาย หลักธรรมนี้เรียกอีกอย่างว่าธรรมสามัคคี เป็นหลักธรรมที่การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกัน ผู้กระทำจะต้องร่วมกันกระทำทั้ง 4 ข้อ ถึงจะไปถึงความสำเร็จที่หวังไว้จะทำเพียงข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้อิทธิแปลว่า ความยิ่งใหญ่ บาท แปลว่า ทางเดิน อิทธิบาท จึงแปลว่า ทางเดินที่จะนำไปสู่ความยิ่งใหญ่ในตนเอง ถ้าเราปรารถนาจะประสบความสำเร็จในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการงานที่ดี การศึกษาก็ดี หรือ กิจการงานใดๆ ก็ตาม เราต้องใช้อิทธิบาท 4

กลิน อัดถะโยธิน (2530) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 เป็นคุณ 4 อย่าง ถ้ามีบริบูรณ์แล้วจะชักนำให้บุคคลถึงสิ่งที่ต้องการซึ่งไม่เหลือวิสัย จนกล่าวได้ว่าอิทธิบาท 4 เป็นธรรมะที่เป็นธรรมะที่มีอุปการะแก่งานทุกชนิด ตั้งแต่งานของผู้ครองเรือนจนถึงงานของผู้บำเพ็ญสมณวิปัสสนา อิทธิบาท 4 เป็นธรรมสำหรับความสำเร็จ ซึ่งต้องใช้ในการทำงาน และเป็นทางเดียวที่จะปฏิบัติเพื่อนำไปสู่นิพพานได้ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุทั้งหลาย ย่อมเจริญด้วยอิทธิบาทเป็นเรื่องปรุ้งสมาธิ อันประกอบด้วย ฉันทะเป็นประธาน ด้วยวิริยะเป็นประธาน ด้วยจิตตะเป็นประธาน ด้วยวิมังสาเป็นประธาน” จากความหมายของอิทธิบาท 4 ที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 หมายถึงคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน เป็นคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในชีวิตประจำวัน เป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความเอาใจจดจ่อ) และวิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรอง)

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโน) (2548) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 คือคุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัยคือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่ในวิสัยที่อาจไขความเพียรพยายามทำให้เกิดขึ้นได้มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จคุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่า อิทธิบาท 4

จากที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง หลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่าง ๆ ตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งเมื่อทำการงานใดก็ตามประกอบด้วยฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

3.4.2 ความสำคัญของอิทธิบาท 4

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2542) ให้ความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4 ว่า อิทธิบาท 4 นี้ มีความสำคัญต่อการเรียนรู้และเป็นปัจจัยสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ความพอใจอย่างเดียวก็ไม่สามารถสร้างผลแห่งความสำเร็จของการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องมีความพอใจแล้วพยายามขวนขวายหาความรู้บ่อย ๆ โดยไม่เลิกกลางคัน มีความเพียร พิจารณาหาข้อบกพร่องในการเรียน แล้วปฏิบัติสิ่งที่เกื้อกูลต่อการเรียน ลด ละเลิก สิ่งที่ไม่เกื้อกูลต่อการเรียน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนของตน

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2539) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 นอกจากจะเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ทำแล้ว อิทธิบาทยังเป็นอายุวัฒนธรรมคือ ธรรมเป็นเหตุให้คนมีอายุยืนยาวอีกด้วย ดังที่มีพุทธดำรัสรับรองไว้ในมหาปริณิพพานสูตรว่า “ยสส กสสจि อานนท จตตารอ อิทธิปาทา” เป็นต้น แปลความว่า “อานนท อิทธิบาท 4 บุคคลใดเจริญ ทำให้มาก ทำให้เป็นดุจยาน ทำให้เป็นพื้นฐานตั้งไว้ อบรม เริ่มไว้ดีแล้ว บุคคลนั้นเมื่อปรารถนาก็พึงดำรงชีวิตอยู่ตลอดกัปหรือเกิน

กว่ากับ ” พระอรธกถาจารย์อธิบายว่า การเจริญอิทธิบาททำให้คนมีชีวิตอยู่ตลอดอายุกับ หมายถึงมีชีวิตอยู่ได้จนครบเกณฑ์อายุขัยประมาณได้ 100 ปีหรือมากกว่านั้น

ปีน มุทกนัต (2539) ปัญหาหรืออุปสรรคที่จะขัดขวางให้การทำงานนั้นล้มเหลวหรือไม่ประสบความสำเร็จมีหลายทางคือ เกิดจากตัวเองก็มี เกิดจากการเหตุการณ์แวดล้อมก็มี เกิดจากเนื้องานที่ทำนั้นเองก็มี แต่อุปสรรคที่สำคัญอย่างยิ่งที่เกิดจากตัวเราที่ทำงานให้ล้มเหลวมี 4 อย่าง คือ ความเบื่อหน่าย ความเกียจคร้านความท้อระความงอเขลาดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงสอนวิธีการทำงานไว้มี 4 ข้อ เรียกว่า อิทธิบาท แปลว่าทางแห่งความสำเร็จ คือฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียรจิตตะ ความใส่ใจ วิมังสา ความคิดค้น ถ้ามีอิทธิบาท 4 นี้ครบแล้ว ย่อมบรรลุถึงความสำเร็จได้สมประสงค์หากสิ่งนั้นไม่เหลือวิสัย

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550) ได้เขียนไว้ว่า อิทธิบาท 4 มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ก็เพราะว่าการฝึกหัดคนให้มีคุณธรรมตามหลักอิทธิบาทธรรม 4 นี้จัดเป็นการใช้ปัญญาในการพิจารณาหาเหตุผลและกระบวนการทำงาน โดยวิมังสาเป็นผลของจิตตะ คือเมื่อตรวจตราดูแล้วเห็นว่า การทำงานของตนยังบกพร่องอยู่หรือผิดวัตถุประสงค์ อีกอย่างหนึ่งคือพิจารณาหาเหตุผลในการทำงานตามขั้นตอน งานที่ลงมือทำแล้วนั้นได้ผลเป็นขั้นๆ อย่างไร เป็นการทบทวนผลว่าเป็นที่พึงปรารถนาหรือไม่ถ้าได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจหรือได้ผลที่ไม่พึงปรารถนา ก็จัดการแก้ไขหรือปรับปรุงตามกระบวนการอิทธิบาท 4 นั้น

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) พรรณนาไว้ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเพราะมีการวางเงื่อนไขและการที่พฤติกรรมใดจะมีความเข้มข้นรุนแรงนั้น มิใช่เป็นเพราะรางวัล หรือการเสริมแรงอย่างเดียว แต่เป็นเพราะการเชื่อมโยงเกี่ยวพันกับสิ่งเร้า คือ สิ่งทีกระตุ้นให้นักเรียนมีความต้องการเรียนรู้ มีอิทธิบาทสมบูรณ์ก็เพราะสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกที่ทำให้นักเรียนมีแรงกระตุ้นที่จะเรียนรู้ มีสิ่งกระตุ้นที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ แรงจูงใจที่อยากจะเรียน ภาษาทางพระพุทธศาสนาว่า ฉันทะ ความพอใจหรือความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความเพียรพยายาม (วิริยะ) สนใจในการเรียนรู้โดยมิเห็นแก่ความยากลำบาก คือตั้งใจเรียนรู้ (จิตตะ) และ การหาวิธีการหรือการพิจารณา (วิมังสา) สิ่งทีเกื้อกูลต่อการเรียน ละสิ่งทีไม่เกื้อกูลต่อการเรียน ทำให้ตนเองประสบความสำเร็จการศึกษาได้เพราะมีสิ่งเร้า

สรุปได้ว่า ความสำคัญของอิทธิบาท 4 ว่า มีความสำคัญต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก เพราะถ้าขาดหลักอิทธิบาทธรรม 4 แล้ว ย่อมทำให้บุคคลนั้นไม่ประสบความสำเร็จในการเรียน เพราะอิทธิบาทธรรม 4 จะทำให้บุคคลที่นำไปปฏิบัติ นั้น เกิดสร้าง ความพอใจในหน้าที่การงานของตน พร้อมทั้งมีความขยันหมั่นเพียรเอาใจใส่ในหน้าที่ของตน และกลับมาทบทวนไตร่ตรองหาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น แล้วจึงนำข้อผิดพลาดนั้นไปแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นไป

3.4.3 องค์ประกอบของอิทธิบาท 4

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2542) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้

1) ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุด่าง ๆ ว่ารักงาน และรักจุดหมายของงานพุดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่าความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้น ๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งดงามที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมันหรืออยากให้ภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่งดงามนั้นเมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมายก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้า หรือผลตอบแทนทั้งหลายจิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชานไม่สาย ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้และพร้อมนั้น ปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

2) วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แก่กล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลู่ถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านั้นปีเท่านั้นเดือนเขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็น วิริยสมาธิพร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

3) จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพุดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันทีบางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ขลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ ๆ บางทีก็ไม่รู้ทำงานลืมวันลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ย่อมทำให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในกิจที่ทำมีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมาธิพร้อมนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

4) วิมังสา แปลว่า การสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จัก ทดลอง และคิดค้นหาทางแก้ไขและปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคน มีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ตรวจสอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ เหล่านี้เท่านี้ถ้าองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างนี้ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทน จะเกิดผล อย่างนี้ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่เราคาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดิ่งไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลังเรียกว่า เป็นวิมังสาสมาธิซึ่งก็จะมีประธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่น ๆ

พิฑูร มลิวาลัย (2540) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ องค์ประกอบของ อิทธิบาท 4 ได้แก่

1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรัก ในสิ่งนั้นทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ (เต็มใจ)

2) วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ)

3) จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จัก ไตร่ตรองทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (เข้าถึง)

4) วิมังสา ความหมั่นตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นเมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จัก ไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญรู้จักพิจารณาพิจารณาเหตุผล ทดสอบ (เข้าใจ)

แสงอรุณ โปรงธุระ (2539) ได้กล่าวว่า อิทธิบาท หมายถึง หลักธรรมทั่วไปสู่ความสำเร็จ แห่งกิจการนั้นๆ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี 4 ข้อ คือ

1) ฉันทะ มีใจรัก คือพอใจจะทำสิ่งนั้นและ ทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จ อย่งดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

2) วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย

3) จิตตะ เอาจิตฝักใฝ่ คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอ ๆ

4) วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหา เหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผนวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง”

3.4.4 หลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาผู้เรียน

อิทธิบาท 4 คือหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่ใช้เป็นเครื่องมือส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินชีวิต การศึกษา หรือการทำงานใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการ “พัฒนาผู้เรียน” ในบริบทการศึกษายุคใหม่ หลักอิทธิบาท 4 สามารถนำมาบูรณาการในการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพ และการส่งเสริมความสำเร็จของผู้เรียนอย่างยั่งยืนได้ ดังนี้

1. ฉันทะ: ส่งเสริมแรงบันดาลใจและจิตศรัทธาในการเรียน

ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ ความยินดี หรือความรักในสิ่งที่ทำ เป็นองค์ธรรมข้อแรกในอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่ใช้ในการส่งเสริมความสำเร็จในการทำกิจการงานต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาเรียนรู้ด้วย

ความสำคัญของ “ฉันทะ” ในการเรียนสร้างแรงบันดาลใจจากภายใน (Intrinsic Motivation): ฉันทะไม่ใช่เพียงความต้องการภายนอก แต่คือความรักในการเรียนด้วยตนเอง เช่น นักเรียนที่รักในวิชาใดวิชาหนึ่ง จะขวนขวายศึกษาด้วยความเต็มใจ ไม่ต้องรอแรงกระตุ้นจากครูหรือผู้ปกครอง จุดเริ่มต้นของความพากเพียร เมื่อผู้เรียนมีฉันทะ ย่อมนำไปสู่ความพากเพียร (วิริยะ) ตั้งใจแน่วแน่ (จิตตะ) และใช้ปัญญาพิจารณา (วิมังสา) ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบของความสำเร็จในการเรียน ส่งเสริมจิตศรัทธาในวิชาความรู้ ครูอาจารย์ และคุณค่าของการศึกษา ทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ เช่น เชื่อว่าการศึกษาเป็นหนทางสู่การพัฒนาตนเองและสังคม เรียนด้วยความสุข ฉันทะทำให้ผู้เรียน “เรียนอย่างมีความสุข” ไม่รู้สึกเบื่อหรือฝืน เพราะเห็นคุณค่าและเป้าหมายของการเรียนอย่างชัดเจน เช่น ครูส่งเสริมฉันทะโดยการเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับชีวิตจริง ทำให้นักเรียนเห็นประโยชน์ของสิ่งที่เรียน การแนะแนวส่งเสริมให้นักเรียนเลือกเรียนในสายที่ตนเองรักและสนใจในการพัฒนาตนเอง นักเรียนกำหนดเป้าหมายของตนเองและพยายามไปให้ถึงอย่างมีความสุข (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2560)

2. วิริยะ: ปลุกฝังความเพียรใฝ่รู้และไม่ย่อท้อ

วิริยะ หมายถึง ความเพียรอันเป็นองค์ธรรมสำคัญของการพัฒนาตน โดยเฉพาะในบริบทของการเรียนรู้ วิริยะในที่นี้หมายถึงความพยายามอย่างต่อเนื่องและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการแสวงหาความรู้ ซึ่งสามารถปลุกฝังและส่งเสริมได้ผ่านกระบวนการทางการศึกษาและการอบรมจิตใจ

พระพุทธศาสนาได้กล่าวถึง วิริยะ ไว้ว่าเป็นหนึ่งในธรรมะที่สำคัญต่อความเจริญของชีวิตซึ่งแสดงให้เห็นถึงพลังแห่งความเพียรในการฝึกฝน เรียนรู้ และพัฒนา การปลุกฝังวิริยะในการเรียนรู้การปลุกฝังวิริยะในผู้เรียนเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยทั้งการกระตุ้นจากภายใน (intrinsic motivation) และการส่งเสริมจากภายนอก (extrinsic reinforcement) เช่น: การสร้างเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ชัดเจนและมีความหมาย การให้กำลังใจเมื่อผู้เรียนประสบความสำเร็จ การยกย่องตัวอย่างของผู้ที่มีความเพียรประสบความสำเร็จ วิริยะกับพัฒนาการของผู้เรียนความเพียรมีบทบาทอย่างมากต่อ

ความสำเร็จของนักเรียน ทั้งด้านวิชาการและด้านคุณธรรม เช่น นักเรียนที่มีวิริยะสูง มักจะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน และสามารถปรับตัวในสถานการณ์ยากลำบาก ความเพียรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2560)

3. จิตตะ: สร้างสมาธิในการเรียนและฝึกวินัยใจ

จิตตะ หมายถึง ความเอาใจใส่ หรือความตั้งใจมั่นทางใจ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะในด้านการสร้างสมาธิและการฝึกวินัยใจ ซึ่งสามารถอธิบายได้หลากหลายมุมมอง

จิตตะกับการสร้างสมาธิในการเรียน จิตตะเป็นพลังใจที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถจดจ่ออยู่กับสิ่งที่เรียนอย่างต่อเนื่องโดยไม่วอกแวก การมีจิตตะจะส่งผลให้เกิดสมาธิ ซึ่งเป็นสภาวะของจิตที่มั่นคงไม่ฟุ้งซ่าน และสามารถเก็บรับข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาธิในการเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาหลักซึ่งและสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมได้ดี จิตตะกับการฝึกวินัยใจการมีจิตตะคือการตั้งมั่นว่าจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ จึงต้องควบคุมจิตไม่ให้หลงไปตามอารมณ์หรือสิ่งยั่วยุภายนอก การควบคุมจิตให้ประพฤติดูอยู่ในกรอบของความมุ่งมั่น มีความอดทน และรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่องผู้เรียนที่ฝึกวินัยใจย่อมมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและเป้าหมายการเรียนของตน

จิตตะในกระบวนการพัฒนาผู้เรียนในบริบทของการพัฒนาการศึกษาหรือ จิตตะเป็นหัวใจของการปลูกฝังคุณธรรมของนักเรียน การฝึกให้ผู้เรียนมีจิตตะ ช่วยให้เกิดนิสัยรักการเรียนรู้ มีเป้าหมายชัดเจน และไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคครูสามารถส่งเสริมจิตตะโดยใช้วิธีการ เช่น การตั้งเป้าหมายการเรียน การสะท้อนผลการเรียนรู้ (reflection) และการทำสมาธิก่อนเรียน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2560)

4. วิมังสา: กระตุ้นการใคร่ครวญ รู้จักคิดวิเคราะห์

วิมังสา หมายถึง การใคร่ครวญพิจารณาอย่างรอบคอบ มีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลเป็นการตั้งจิตให้พิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนที่จะตัดสินใจหรือรับรู้สิ่งใด ๆ เพื่อให้เกิดปัญญาที่ถูกต้องและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ในทางพุทธศาสนา วิมังสาเป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาปัญญา (ปัญญาวิมังสา) ที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจในธรรมชาติของสรรพสิ่งอย่างลึกซึ้ง ไม่ใช่เพียงรับรู้หรือเชื่อโดยไม่มีเหตุผล แต่มีการตรวจสอบพิจารณาอย่างมีระบบ ประโยชน์ของวิมังสากระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลอย่างเป็นระบบ ช่วยลดความคลาดเคลื่อนจากความเชื่อหรือความเห็นผิด ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีวิจารณญาณ พัฒนาปัญญาให้เกิดขึ้นในระดับที่สูงขึ้น ช่วยให้การตัดสินใจมีเหตุผลและมีความรอบคอบมากขึ้น วิมังสาถือเป็นการตรึงตรองตรวจสอบสภาพธรรมที่เกิดขึ้นในจิตใจและร่างกาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในความเป็นจริง ด้านการศึกษาและจิตวิทยา การกระตุ้นให้เกิดวิมังสาหรือการคิดวิเคราะห์ (critical thinking) ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการ

เรียนรู้เชิงลึก (deep learning) ที่ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและประเมินข้อมูลได้อย่างแม่นยำ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2560)

3.4.5 การประยุกต์อภิปาธ 4 เพื่อสร้างศิษย์แบบ “พุทธทายาทแห่งปัญญา” การนำหลักอภิปาธ 4 มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และปัญญาอย่างครบถ้วนตามแนวทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้ศิษย์เป็นผู้สืบทอดปัญญาและธรรมะของพระพุทธเจ้าอย่างแท้จริง 1) ฉันทะ (ความตั้งใจในเรียนรู้ธรรมะและปัญญา) ปลูกฝังศิษย์ให้มีความรัก ความพอใจ และแรงบันดาลใจในการศึกษาและปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้า ส่งเสริมให้ศิษย์เห็นคุณค่าและความสำคัญของการมีปัญญาและความรู้เพื่อความเจริญทั้งทางโลกและทางธรรม 2) วิริยะ (ความเพียรพยายามในการศึกษาและฝึกฝน) กระตุ้นให้ศิษย์มีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ส่งเสริมการฝึกฝนปัญญาอย่างต่อเนื่อง เช่น การอ่าน การไตร่ตรองธรรมะ การฝึกสมาธิและการปฏิบัติธรรม 3) จิตตะ (การตั้งใจแน่วแน่และมีสมาธิ) ฝึกให้ศิษย์มีจิตใจตั้งมั่นและมีสมาธิในการเรียนรู้และปฏิบัติ ส่งเสริมการมีสติรู้ตัวในทุกกิจกรรม เพื่อสร้างความลึกซึ้งในปัญญาและธรรมะ และ 4) วิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง) สอนให้ศิษย์มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ตรวจสอบข้อเท็จจริงของความรู้ ส่งเสริมให้ศิษย์ตั้งคำถาม สืบค้น และตีความธรรมะด้วยความเข้าใจ ไม่เชื่อโดยไม่มีเหตุผล (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2560)

3.5 สรุป

หลักพุทธปรัชญาที่เหมาะสมกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม คือ หละกพุทธปรัชญาที่เป็นหลักคำสอนเรื่องความรู้และความจริงของมนุษย์และโลกตามหลักพุทธธรรมซึ่งศึกษาวิเคราะห์ด้วยเหตุผลทางปรัชญา รวมทั้งหลักการปฏิบัติของพุทธศาสนิกชนเพื่อเข้าสู่เป้าหมายสูงสุด หลักคำสอนเรื่องความรู้และความจริงของมนุษย์และโลกตามหลักพุทธธรรมครอบคลุมเนื้อหาด้านญาณวิทยาและอภิปรัชญา ส่วนหลักคำสอนเรื่องการปฏิบัติเพื่อเข้าสู่เป้าหมายสูงสุด โดยมีหลักพุทธปรัชญาที่เหมาะสมกับการบริหาร คือ

1. หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารด้านผู้บริหาร เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ใช้ในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ประกอบด้วย 1) เมตตา ผู้บริหารมีความปรารถนาดีต่อพนักงาน ไม่ใช่แค่ในฐานะลูกน้อง แต่เห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้ความเคารพ และส่งเสริมพัฒนาการ มีการประยุกต์ใช้สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น พุดจาด้วยความเคารพ แม้เวลาตำหนิ พัฒนามนุษยสัมพันธ์กับครู มองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นทรัพยากรบุคคล มีวิริยอุตสาหะ สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจในทางบวก 2) กรุณา ผู้บริหารเข้าใจและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อประสบปัญหา มีความเห็นอกเห็นใจโดยไม่ซ้ำเติม ใช้นโยบายที่ยืดหยุ่น เช่น การลางานเพื่อดูแลครอบครัว ไม่ซ้ำเติมหรือตำหนิในสถานการณ์ที่ควรให้ออกาส ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในผู้นำ ลดความตึงเครียดในองค์กร และเสริมแรงจูงใจในการทำงาน 3) มุทิตา ผู้บริหารควรยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี เช่น ได้เลื่อนตำแหน่ง ได้รับรางวัล หรือ

ประสบความสำเร็จ ขึ้นชมผลงานของทีมอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเติบโต แม้อาจเหนือกว่าตนในบางด้าน หลีกเลี่ยงการอิจฉาหรือกีดกันความก้าวหน้าของผู้อื่น ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูลไม่แข่งขันทำลายกันภายใน ช่วยเสริมความสามัคคีและผู้นำจะได้รับความเคารพยิ่งขึ้น และ 4) อุเบกขา ผู้บริหารควรวางใจเป็นกลาง มีสติ ไม่เอนเอียงโดยใช้อารมณ์ ตัดสินอย่างยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เปิดรับฟังทุกฝ่ายก่อนตัดสินใจ รักษาสมดุลเมื่อต้องเผชิญวิกฤต ทำให้ผู้นำเป็นที่น่าเชื่อถือในการบริหารองค์กรและตัดสินปัญหา การนำพรหมวิหาร 4 มาปรับใช้ในการบริหารเป็นการพัฒนาผู้บริหารทั้งด้าน “ภาวะผู้นำ” (leadership) และ “จริยธรรม” (ethics) ทำให้องค์กรมีความมั่นคงทั้งในระดับคนและระบบ ช่วยให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น ลดปัญหาความขัดแย้ง และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความผูกพัน ไม่ใช่แค่หลักธรรมสำหรับนักบวช แต่เป็น “ธรรมะเชิงบริหาร” ที่สามารถนำมาใช้กับการบริหารงานและบริหารคนในโลกธุรกิจยุคใหม่ได้อย่างทรงพลัง โดยเฉพาะในยุคที่ ความเป็นมนุษย์ คือหัวใจของความยั่งยืนขององค์กร

2. หลักกัลยาณมิตร 7 กับการบริหารด้านพัฒนาครู ถือเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทั้งความรู้ทางโลกและทางธรรมในการหล่อหลอมครูให้มีความเป็นเลิศทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม ในกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาครูนั้น การนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นแนวทางสามารถช่วยให้การบริหารมีความยั่งยืน โดยเฉพาะ หลักกัลยาณมิตร 7 ซึ่งเป็นธรรมะที่แสดงลักษณะของเพื่อนดีหรือผู้นำทางที่เกื้อหนุนการเจริญเติบโตทั้งด้านจิตใจและปัญญา ประกอบด้วย 1) ปิโย-การสร้างความน่ารักในความสัมพันธ์ ควรแสดงออกด้วยเมตตา ใส่ใจ และให้เกียรติครูทุกคน เพื่อสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนา เพราะความรักและความเข้าใจเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน 2) ครู-การวางตนให้ได้รับความเคารพ ควรมีวินัย มีคุณธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ที่ครูยอมรับในหลักการและความยุติธรรม ส่งผลให้การบริหารได้รับความร่วมมือจากคณะครูอย่างเต็มใจ 3) ภาวนิโย-เป็นแบบอย่างที่ดี ครูย่อมได้รับแรงบันดาลใจจากผู้บริหารที่ประพฤติชอบ มีความรู้ความสามารถ และมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา การบริหารด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพจะช่วยกระตุ้นให้ครูพัฒนาตาม 4) วิตตา-การตักเตือนอย่างมีศิลปะ ควรใช้การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในการตักเตือนหรือเสนอแนะการพัฒนาครู โดยหลีกเลี่ยงการตำหนิหรือวิจารณ์อย่างรุนแรง แต่เน้นการให้กำลังใจและชี้แนะแนวทางพัฒนา 5) วจนกขโม-การเปิดใจรับฟังครู ต้องพร้อมรับฟังความคิดเห็น คำติติง หรือข้อเสนอแนะจากครู เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ปฏิบัติจริง 6) คัมภีโร-การใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้ง การวางแผนพัฒนาครูต้องใช้วิสัยทัศน์เชิงลึก มีการวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มของการศึกษา โดยเชื่อมโยงทั้งพุทธธรรมและองค์ความรู้สมัยใหม่ เพื่อให้การพัฒนาเกิดประโยชน์สูงสุด และ 7) โน จงฺภูฏาเน นิโยชเย-การไม่ชักนำไปในทางเสื่อมต้องไม่นำครูไปสู่ภารกิจที่ขัดกับอุดมการณ์ของครูหรือระบบคุณธรรม เช่น การเลือกปฏิบัติ การใช้อำนาจในทางมิชอบ ควรส่งเสริมเฉพาะกิจกรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนและ

ความเจริญทางธรรม หลักกัลยาณมิตร 7 เป็นแนวทางทางธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานด้านการพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสม โดยช่วยส่งเสริมทั้งด้านความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ การเป็นแบบอย่าง และการพัฒนาจิตวิญญาณของความเป็นครู หากผู้บริหารสามารถนำหลักนี้ไปใช้จริงอย่างลึกซึ้ง จะช่วยให้เกิดการพัฒนาครูที่ยั่งยืน และสร้างระบบการศึกษาที่เชื่อมด้วยปัญญาและคุณธรรม

3. หลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาผู้เรียน ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความรู้ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต ถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการศึกษาไทย โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านจิตใจ พฤติกรรม และปัญญาของผู้เรียนให้สมดุลและยั่งยืน ประกอบด้วย 1) ฉันทะ ปลูกฝังแรงบันดาลใจและความรักในการเรียนรู้ ผู้เรียนที่มีฉันทะจะเกิดความสนใจในการเรียน ไม่ถูกบังคับ พัฒนาทัศนคติที่ดีต่อวิชาเรียน ส่งเสริมให้เกิดความสุขจากการเรียนรู้ ครูสามารถปลูกฝังฉันทะได้ด้วยการเชื่อมโยงบทเรียนกับชีวิตจริง เน้นกิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมแรงบันดาลใจ 2) วิริยะ: เสริมสร้างความเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค วิริยะเป็นพื้นฐานของการมีวินัยและความพากเพียรในการศึกษา ผู้เรียนจะไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรือความล้มเหลว ครูสามารถส่งเสริมวิริยะด้วยการให้กำลังใจ สร้างเป้าหมายระยะสั้นที่เป็นไปได้ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เห็นผลลัพธ์ของความพยายามตนเอง 3) จิตตะ: พัฒนาสมาธิและความใส่ใจในการเรียนรู้ จิตตะทำให้ผู้เรียนเกิดสมาธิ จดจ่อกับสิ่งที่เรียน ส่งผลให้การรับรู้และการจำแม่นยำนขึ้น ครูควรส่งเสริมจิตตะผ่านกิจกรรมที่ท้าทาย กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ และใช้เวลาเพียงพอในการทำความเข้าใจแต่ละประเด็น และ 4) วิมังสา: ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้เชิงลึก วิมังสาเป็นหัวใจของการคิดวิเคราะห์และการตั้งคำถาม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบมีวิจารณญาณ รู้จักตรวจสอบ ทดลอง และปรับปรุงการเรียนรู้ของตน ครูควรออกแบบกิจกรรมที่กระตุ้นการตั้งคำถาม การอภิปราย การทดลอง และการสรุปผลด้วยตนเอง การวิเคราะห์อิทธิบาท 4 เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ทั้งด้านเจตคติ ทักษะ และสติปัญญา เมื่อนำมาใช้ในบริบทของโรงเรียน สามารถเสริมสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งในด้านคุณธรรม ความสามารถในการเรียนรู้ การคิดอย่างมีเหตุผล และความสามารถในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนพระปริยัติธรรม การใช้หลักธรรมนี้จะเชื่อมโยงพุทธปรัชญาเข้ากับกระบวนการเรียนรู้โดยตรง

การนำหลักพุทธปรัชญาเหล่านี้มาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ และส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เจริญงอกงามต่อไป

บทที่ 4

บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด

การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรได้อย่างยั่งยืน โดยสามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในมิติต่างๆ ดังนี้

- 4.1 การบูรณาการพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร
- 4.2 การบูรณาการหลักกัลยาณมิตร 7 ในการพัฒนาครู
- 4.3 การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนานักเรียน
- 4.4 การวิเคราะห์เชิงสังเคราะห์
- 4.5 สรุป

4.1 การบูรณาการพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร

จากการสังเคราะห์ข้อมูลภาคสนามควบคู่กับการศึกษาเชิงเอกสาร พบว่า การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ไม่ได้เป็นเพียงกรอบแนวคิดเชิงปรัชญาหรือหลักธรรมที่อยู่ในเชิงทฤษฎีเท่านั้น แต่ได้ปรากฏเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในหลายมิติของการบริหารจริง ทั้งในมิติการดูแลบุคลากร การพัฒนาผู้เรียน การแก้ไขปัญหา และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงคุณธรรม โดยเฉพาะในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งมีลักษณะเฉพาะทั้งด้านบริบท ศาสนาและการศึกษาสามัญ การบูรณาการหลักธรรมจึงมิใช่เพียงการสอนในห้องเรียน แต่เป็นการใช้หลักธรรมเป็นฐานคิดในการบริหารงานทุกระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

ผู้เชี่ยวชาญที่ 1, 2, 3, 4 ได้กล่าวสอดคล้องกันว่า บทบาทผู้บริหารในการบริหารงาน ผู้บริหารที่ยึดหลักพรหมวิหาร 4 จะแสดงออกถึงคุณธรรมเหล่านี้ในแง่มุมต่าง ๆ เมตตา (ความปรารถนาดีให้ผู้อื่นเป็นสุข) ผู้บริหารที่มีเมตตาจะมีความห่วงใยและปรารถนาให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน รวมถึงมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต พวกเขาจะใส่ใจความเป็นอยู่ของพนักงาน ไม่ใช่แค่เรื่องงาน แต่รวมถึงเรื่องส่วนตัวด้วย เช่น การสอบถามสารทุกข์สุกดิบ การให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานมีปัญหา หรือการสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง กรุณา (ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้น

ทุกข์) เมื่อพนักงานประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหารที่มีกรุณาจะไม่นิ่งดูตาย แต่จะเข้าไปช่วยเหลืออย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการให้คำแนะนำ การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น การลดภาระงาน หรือแม้แต่การให้กำลังใจเพื่อช่วยให้พนักงานก้าวผ่านสถานการณ์ยากลำบากไปได้ มุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) ผู้บริหารที่มีมุทิตาจะแสดงความชื่นชมและยินดีอย่างจริงใจเมื่อพนักงานประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยหรือเรื่องใหญ่ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้ผลงานดีเด่น หรือแม้แต่ความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว การแสดงออกถึงความยินดีนี้จะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและแรงบันดาลใจให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและอยากพัฒนาตนเองต่อไป และอุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) ผู้บริหารที่มีอุเบกขาจะมีความยุติธรรมและไม่ลำเอียงในการตัดสินใจหรือปฏิบัติต่อพนักงานทุกคน พวกเขาจะพิจารณาจากเหตุและผลเป็นหลัก ไม่ปล่อยให้อคติส่วนตัวเข้ามามีอิทธิพล และพร้อมที่จะยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง โดยไม่ซ้ำเติมผู้ที่ทำผิดพลาด แต่ให้โอกาสในการเรียนรู้และแก้ไข

ผู้เชี่ยวชาญที่ 2, 3, 7, 12, 18 มีความเห็นสอดคล้องกันว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงาน มีดังนี้ 1) เมตตา (ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข) ผู้บริหารแสดงออกถึงความเมตตาผ่านการปฏิบัติต่อครู บุคลากร และนักเรียน ด้วยความเอาใจใส่ เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและรับฟังอย่างเต็มที่ ใส่ใจความทุกข์ ความลำบากของครูและนักเรียน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน สนับสนุนสวัสดิการและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู 2) กรุณา (ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์) ในการบริหาร ผู้บริหารพยายามช่วยแก้ไขปัญหาทั้งระดับบุคคลและองค์กร ช่วยเหลือครูที่มีภาระงานหรือปัญหาทางครอบครัว โดยจัดแบ่งงานอย่างเหมาะสม ช่วยนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ หรือมีปัญหาด้านพฤติกรรมด้วยแนวทางที่ให้โอกาส ไม่ใช่การลงโทษเพียงอย่างเดียว ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อช่วยเหลือผู้เรียน 3) มุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุขหรือความสำเร็จ) ผู้บริหารแสดงออกถึงความยินดีและการยกย่องความสำเร็จของผู้อื่น ชื่นชมและยกย่องครูที่สอนดี นักเรียนที่เรียนดี หรือบุคลากรที่ตั้งใจทำงาน จัดกิจกรรมเพื่อยกย่องบุคลากร เช่น มอบเกียรติบัตร หรือกล่าวชมเชยในที่ประชุม แสดงความยินดีกับครูเมื่อลูกหลานสอบได้ หรือมีความสำเร็จในชีวิต และ 4) อุเบกขา (วางใจเป็นกลาง มีปัญญา ไม่ลำเอียง) ผู้บริหารวางตัวเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ใช้หลักธรรมในการตัดสินใจ ไม่เข้าข้างฝ่ายใด แก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์หรืออคติ ปฏิบัติต่อครูทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

ผู้เชี่ยวชาญที่ 4, 5, 15, 19, 20 ได้มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) ในการบริหารโรงเรียนสามารถจำแนกได้ คือ 1) เมตตา (ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข) ผู้บริหารแสดงความห่วงใยและเข้าใจในความต้องการของครูและนักเรียน ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความร่มเย็นเป็นสุข

สนับสนุนความเจริญของบุคลากรอย่างเสมอภาค ทั้งทางวิชาการและจริยธรรม โดยการแสดงให้เห็นว่าเมตตาในบริบทของผู้บริหาร หมายถึง ภาวะผู้นำที่ใส่ใจบุคลากรด้วยจิตใจที่เอื้อเฟื้อ และเน้นการดูแลความเป็นอยู่ของครู นักเรียน และผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน 2) กรุณา (ความสงสาร ปรรณนาให้พ้นทุกข์) ผู้บริหารต้องช่วยเหลือผู้มีปัญหา เช่น นักเรียนยากจน หรือครูที่ประสบปัญหาสุขภาพหรือครอบครัว ใช้มาตรการช่วยเหลือมากกว่าการลงโทษในกรณีนักเรียนทำผิด ให้โอกาสบุคลากรปรับตัวและพัฒนาอย่างเหมาะสมกับบริบท โดยการแสดงถึงความเป็นผู้นำแบบมนุษยธรรม ใช้หลักการเข้าอกเข้าใจในการแก้ไขปัญหา ใช้กรุณาเป็นหลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและลดความขัดแย้งในองค์กร 3) มุทิตา (ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) ผู้บริหารต้องชื่นชมและส่งเสริมความสำเร็จของครู นักเรียน และบุคลากร ไม่อิจฉาหรือกีดกันผู้ที่มีความสามารถ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยินดีต่อความสำเร็จของกันและกัน โดยการแสดงออกว่ามุทิตาช่วยสร้างบรรยากาศของการพัฒนาแบบร่วมมือ แทนการแข่งขันที่เป็นพิษ เป็นคุณธรรมสำคัญในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและองค์กรที่มีขวัญกำลังใจสูง และ 4) อุเบกขา (วางใจเป็นกลางอย่างมีสติ) ผู้บริหารต้องตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง ควบคุมอารมณ์ได้ดีในสถานการณ์ที่ตึงเครียด มองเหตุการณ์ตามความจริงด้วยสติและปัญญา โดยใช้ อุเบกขาคือคุณสมบัติของผู้นำที่มั่นคง ไม่หวั่นไหวต่อคำชมและคำติ มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างยุติธรรม เป็นหลักธรรมในการกำกับความเป็นธรรมขององค์กร

ผู้เชี่ยวชาญที่ 8 ได้กล่าวถึงการบูรณาการว่าเป็นการนำเอาแนวคิด หลักการ หรือองค์ความรู้ จากศาสตร์ต่าง ๆ มาประสานและผสมผสานเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม โดยไม่แยกส่วน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ครบถ้วน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เชี่ยวชาญที่ 1 ได้กล่าวถึงหลักพุทธปรัชญาเถรวาท หมายถึง แนวคิด หลักธรรม และทัศนะทางปรัชญาที่อิงอยู่บนคำสอนของพระพุทธเจ้าในพระไตรปิฎก ซึ่งเน้นความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิต ความทุกข์ และหนทางแห่งการดับทุกข์ โดยเน้นการปฏิบัติเพื่อการพ้นทุกข์เป็นสำคัญ ประกอบด้วย พรหมวิหาร 4 กัลยาณมิตร 7 และอิทธิบาท 4 ซึ่งสามารถนำมาบูรณาการในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้เชี่ยวชาญที่ 1, 3, 10, 11, 12 มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การนำหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) ในการบริหารงานด้านผู้บริหาร ได้ดังนี้ เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ในการบริหาร ผู้บริหารที่มีเมตตาจะให้ความสนใจ ดูแล เอื้ออาทรกับครู บุคลากร และนักเรียน ส่งเสริมสวัสดิการและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยการ จัดสวัสดิการครู อำนวยความสะดวกในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูแสดงศักยภาพ กรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ในการบริหาร ผู้บริหารที่มีกรุณาจะรับฟังปัญหาของบุคลากรด้วยความเข้าใจ ช่วยเหลืออย่างจริงใจ และมีการให้คำปรึกษา โดยการสนับสนุนครูที่มีภาระงานหรือมีปัญหาส่วนตัว มีระบบช่วยเหลือด้านจิตใจ

และงานวิชาการ มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ในการบริหาร ผู้บริหารที่มีมุทิตาจะไม่อิจฉาแต่ชื่นชม เมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ สร้างวัฒนธรรมชื่นชมในองค์กร โดยการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ให้รางวัลและประกาศเกียรติคุณ และอุเบกขา การวางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ไม่เข้าข้าง ในการบริหาร ผู้บริหารที่มีอุเบกขาจะมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยการตัดสินใจโดยใช้หลักเกณฑ์ ไม่ใช่อารมณ์ ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

จากการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ พอสรุปได้ว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ผู้บริหารที่ยึดหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดบรรยากาศของความเข้าใจ เอื้อเฟื้อ และความ เป็นธรรม ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความรักและศรัทธาในผู้นำ ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียนทั้งในด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม

4.1.2 วิธีการที่ผู้บริหารใช้หลักธรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งศรัทธาและการมีส่วนร่วม

ผู้เชี่ยวชาญที่ 2, 3, 4 ได้กล่าวสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารสามารถนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งศรัทธาและการมีส่วนร่วมในองค์กรได้หลากหลายวิธี การสื่อสารอย่างเปิดใจและเข้าถึงง่าย เมตตา ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าถึงได้ง่าย พร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ด้วยความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ กรุณา เมื่อพนักงานมีปัญหาในการสื่อสารหรือแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารจะช่วยสนับสนุนและสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้พวกเขากล้าพูด มุทิตา ผู้บริหารจะชื่นชมการมีส่วนร่วมและแนวคิดใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์จากพนักงานทุกคน และอุเบกขา ผู้บริหารจะรับฟังทุกความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ตัดสินหรือเลือกปฏิบัติ

ผู้เชี่ยวชาญที่ 7, 9, 11 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูลกัน คือ เมตตา ส่งเสริมการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทีม สร้างบรรยากาศที่ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและได้รับความดูแล กรุณา จัดให้มีการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะที่จำเป็น เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาตนเองได้ มุทิตา จัดกิจกรรมเพื่อเฉลิมฉลองความสำเร็จร่วมกัน ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จส่วนบุคคลหรือความสำเร็จของทีม และ อุเบกขา สร้างระบบและกระบวนการทำงานที่โปร่งใสและยุติธรรม เพื่อให้ทุกคนมั่นใจว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

ผู้เชี่ยวชาญที่ 14, 16, 18 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถที่จะให้อำนาจและการส่งเสริมการตัดสินใจ คือ เมตตา มอบหมายงานที่ท้าทายและโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของพนักงาน กรุณา ให้คำแนะนำและสนับสนุนเมื่อพนักงานเผชิญความท้าทายในการตัดสินใจ มุทิตา แสดงความชื่นชมเมื่อพนักงานตัดสินใจได้ดีและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี และอุเบกขา เคารพการตัดสินใจของพนักงานที่อยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอย่างรอบคอบ แม้ผลลัพธ์อาจไม่สมบูรณ์แบบเสมอไป

ผู้เชี่ยวชาญที่ 17, 18, 19, 20 มีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิธีการที่ผู้บริหารใช้หลักธรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งศรัทธาและการมีส่วนร่วมของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสามารถใช้หลักธรรมเป็นกรอบคิดและพฤติกรรมผู้นำ ผู้บริหารต้องแสดงตนเป็น “ผู้นำทางธรรม” โดยอิงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้บุคลากร ครู นักเรียน และชุมชนเห็นเป็นแบบอย่าง เช่น พรหมวิหาร 4 เมตตา แสดงความหวังดีต่อทุกฝ่าย กรุณา พร้อมช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา มุทิตา ชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น และ อุเบกขา วางใจเป็นกลาง มีหลักการ, กัลยาณมิตรธรรม 7 ใช้ในการติดต่อประสานงาน เปิดโอกาสรับฟังความเห็น และอิทธิบาท 4 เป็นหลักการทำงานอย่างมุ่งมั่น มีวิริยะสมาธิ และการพิจารณาอย่างรอบคอบ วิธีการสร้างบรรยากาศแห่งศรัทธา เป็นแบบอย่างเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารปฏิบัติศีลวัตร และการเจริญภาวนาอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ ยึดหลักความโปร่งใส บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ เปิดเผยข้อมูลด้านงบประมาณและการตัดสินใจ เชื่อมโยงภารกิจโรงเรียนกับพระพุทธศาสนา เช่น กำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นความเจริญทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อให้ครูและนักเรียนเห็นความหมายของงาน การสื่อสารเชิงธรรมใช้ภาษาที่สุภาพ อ้างอิงหลักธรรมในการให้คำปรึกษาและชี้แนะ และวิธีการสร้างการมีส่วนร่วม ใช้หลักสังฆะเป็นแนวทางการทำงานเป็นหมู่คณะ ส่งเสริมการประชุมปรึกษาอย่างเสมอภาค เคารพความเห็นทุกฝ่าย เปิดพื้นที่ให้เสนอความคิดเห็น ผ่านคณะกรรมการสถานศึกษา เวทีประชุมครู หรือกิจกรรมสภานักเรียน มอบหมายงานอย่างมีส่วนร่วมใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อกระตุ้นความตั้งใจและความเพียรของผู้ร่วมงาน สร้างเครือข่ายภายนอก ประสานงานกับวัด ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน ให้มีบทบาทร่วมในกิจกรรมโรงเรียน ยกย่องและให้รางวัลเชิงคุณธรรม ชื่นชมผู้มีส่วนร่วมในงานทั้งทางวาจาและในที่ประชุมใหญ่ และมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความศรัทธาต่อผู้นำ และความไว้วางใจในระบบการบริหาร ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจ และมองงานเป็น “งานเพื่อศาสนา” นักเรียนมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบ ต่อโรงเรียน ชุมชนให้ความร่วมมือและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

จากการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ พอสรุปได้ว่า มีแนวทางสำคัญที่สะท้อนถึงการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างศรัทธา ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม คือ การใช้หลักพรหมวิหาร 4 เมตตาแสดงความหวังดีต่อคณะครู นักเรียน และบุคลากรทุกฝ่าย ด้วยคำพูด สันติ และการกระทำที่แสดงออกถึงความอบอุ่น กรุณาช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาทางการเรียน การทำงาน โดยไม่เพิกเฉยหรือทอดทิ้ง มุทิตาแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ เช่น การยกย่องครูดีเด่น นักเรียนที่สอบผ่านบาลี และอุเบกขามีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง วางตนเป็นกลางในทุกสถานการณ์ ผู้บริหารที่ใช้หลักธรรมในการบริหารอย่างสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จะสามารถสร้าง บรรยากาศแห่งศรัทธา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งเสริม การมีส่วนร่วม ของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน นำไปสู่การพัฒนาองค์กรโดยยึดโยงกับคุณธรรมและหลักธรรมที่มั่นคง

4.1.3 แนวปฏิบัติหรือกรณีศึกษาที่เกิดจากหลักฐาน

ผู้เชี่ยวชาญที่ 16, 18, 15 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะคอยถามไถ่ว่าครูเป็นอย่างไรบ้าง มีปัญหาอะไรก็บอกได้ พร้อมช่วยเหลือเสมอ ถ้ามีครูหรือเด็กมีปัญหาเรื่องสุขภาพหรือครอบครัว จะรีบเข้าไปช่วยเหลือทันที บางทีก็ช่วยส่วนตัว ไม่ผ่านระบบราชการ เวลาใครได้รับรางวัล หรือมีผลงานดี จะเรียกประชุมและกล่าวชื่นชมทันที ความดีควรประกาศ ให้ความเป็นธรรมกับทุกคน เวลาเกิดปัญหา จะฟังทุกฝ่าย ไม่ตัดสินจากคำพูดด้านเดียว ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของนักเรียน (พระภิกษุสามเณร) โดยจัดให้มีมุมสุขภาพในโรงเรียน มีบุคลากรคอยให้คำแนะนำเบื้องต้น และจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ เช่น การออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปี ทำให้พระภิกษุสามเณรมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง สามารถศึกษาเล่าเรียนได้อย่างเต็มที่

ผู้เชี่ยวชาญที่ 17, 13, 14, 12 ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงกรณีศึกษาเชิงลึกว่า มีสามเณรรูปหนึ่งมีปัญหาด้านการเรียนและมีพฤติกรรมเก็บตัว ผู้บริหารไม่ได้ใช้วิธีตำหนิหรือการลงโทษ แต่เข้าพูดคุยสอบถามปัญหาอย่างสม่ำเสมอ จนทราบว่าสามเณรมีปัญหาครอบครัวและขาดกำลังใจ ผู้บริหารจึงประสานงานกับครอบครัว ให้คำแนะนำเรื่องการปรับตัว และจัดให้มีรุ่นพี่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาทั้งด้านการเรียนและสภาพจิตใจ ทำให้สามเณรมีความมั่นใจมากขึ้นและกลับมาปรับตัวกับการเรียนได้ตามปกติ นอกจากนี้เมื่อพระภิกษุสามเณรรูปหนึ่งได้รับทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศ ผู้บริหารได้จัดงานแสดงความยินดีและกล่าวชื่นชมในความเพียรพยายาม ถือเป็น การแสดงมุทิตาอย่างชัดเจน พร้อมทั้งใช้กรณีนี้เป็นแรงบันดาลใจให้สามเณรรูปอื่น ๆ เห็นความสำคัญของความเพียรและการมุ่งมั่นทางการศึกษา

ในกรณีที่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับบุคลากร ผู้บริหารได้ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ โดยรับฟังข้อมูลจากทั้งผู้ร้องเรียนและผู้ถูกร้องเรียน พร้อมพิจารณาหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ก่อนตัดสินใจหามาตรการแก้ไขอย่างเป็นธรรม ไม่ใช่อารมณ์ ไม่เอนเอียง และไม่ซ้ำเติมผู้กระทำผิด แต่เน้นให้โอกาสในการแก้ไขตนเอง แนวปฏิบัติเช่นนี้เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของการใช้อุเบกขาในเชิงภาวะผู้นำ ซึ่งมีใช้ความเฉยเมย หากเป็นความวางใจเป็นกลางบนฐานเหตุผลและกรอบจริยธรรม

จากการสังเคราะห์ข้อมูลทั้งภาคสนามและเอกสารวิชาการ จึงเห็นได้ว่า แนวปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สะท้อนการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 อย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ เมตตาในรูปแบบของความเอื้ออาทรต่อครูและนักเรียน กรุณาในรูปแบบของการช่วยเหลือผู้มีปัญหา มุทิตาในการยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่น และอุเบกขาในการตัดสินใจอย่างยุติธรรม ส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งศรัทธา ความไว้วางใจ และความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทั้งครู บุคลากร พระภิกษุสามเณร ผู้ปกครอง และชุมชนโดยรอบ สดุดีแล้ว การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาจึงมิใช่เพียงวิธีการบริหารงาน แต่เป็น “ศิลปะแห่งการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ” ที่ช่วยหล่อเลี้ยงทั้งองค์กรและผู้คน ให้เติบโตทั้งด้านวิชาการและคุณธรรมอย่างยั่งยืน

4.2 การบูรณาการหลักกัลยาณมิตร 7 ในการพัฒนาครู

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาทางโลกควบคู่กับการศึกษาพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาศักยภาพครูทั้งในมิติวิชาการและมิติคุณธรรม หลักกัลยาณมิตร 7 จึงเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาบูรณาการเพื่อการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุม

4.2.1 ข้อมูลจากครู/พระสอนธรรมะที่แสดงถึงคุณสมบัติของกัลยาณมิตร

ผู้เชี่ยวชาญที่ 1, 2, 3, 4 มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การบูรณาการหลักกัลยาณมิตร 7 ในการพัฒนาครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม เป็นรากฐานสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษาพระปริยัติธรรม ซึ่งมุ่งหมายสร้างศาสนทายาทที่มีความรู้คู่คุณธรรม หลักกัลยาณมิตร 7 ในฐานะคุณสมบัติของ “มิตรแท้” ตามพระพุทธศาสนา จึงเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการพัฒนาครูอย่างรอบด้าน ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และจริยธรรมในลักษณะองค์รวม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหลายมิติ

การพัฒนาคูณลักษณะเฉพาะตัวของครูประกอบด้วย ปิโย (น่ารัก) และ ภาวนีโย (น่าเจริญใจ) โดยส่งเสริมให้ครูมีเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความประพฤติที่งดงาม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เช่น การปฏิบัติธรรม หรือการอบรมเชิงจิตตภาวนา ช่วยบ่มเพาะคุณลักษณะดังกล่าว

ในขณะเดียวกัน ครู (นำเคารพ) มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในสาระวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง ทั้งด้านธรรมและสามัญ รวมถึงทักษะการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ อบรม หรือเข้าร่วมประชุมวิชาการ จึงช่วยยกระดับสมรรถนะครูให้เป็นผู้ที่นำเคารพในวิชาชีพ

ผู้เชี่ยวชาญที่ 5, 6, 7, 10 เน้นการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาภายในโรงเรียนผ่านหลัก วัตตวา (รู้จักพูด) และ วจนคขโม (อดทนต่อถ้อยคำ) โดยส่งเสริมวัฒนธรรมการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารและครูอาวุโสควรเป็นต้นแบบในการให้คำแนะนำเชิงกัลยาณมิตร ใช้ถ้อยคำสุภาพและเปิดกว้างต่อความคิดเห็นผู้อื่น ขณะเดียวกันครูรุ่นใหม่ได้รับการฝึกฝนให้กล้าแสดงออกอย่างมีเหตุผล และรู้จักน้อมรับคำตักเตือน

นอกจากนี้ คัมภีร์ธจะ ฌถัง กัตตวา (แสดงเรื่องลึกซึ้งได้) ถูกสะท้อนผ่านการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เช่น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสัมมนา นำเสนอผลงานวิจัย และอภิปรายพระธรรมที่ลึกซึ้ง เพื่อให้ครูสามารถถ่ายทอดสาระที่ซับซ้อนได้อย่างเข้าใจง่ายแก่นักเรียน

ส่วน โน จัฎฐาเน นโยชเย (ไม่ชักนำในทางเสื่อม) มุ่งเน้นให้ผู้บริหารและครูอาวุโสทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะที่ถูกต้อง ทั้งในการสอน การดำรงตนตามพระธรรมวินัย และการเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม พร้อมทั้งดูแลให้ครูห่างไกลอบายมุขและปัจจัยเสี่ยงอื่น ๆ

ผลจากการบูรณาการกัลยาณมิตร 7 ส่งผลดีหลายประการ ได้แก่ การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ บรรยากาศในชั้นเรียนและโรงเรียนเป็นมิตรเอื้อต่อการเรียนรู้ ครูมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี เกิดความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากร นำไปสู่การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้และคุณธรรม กลายเป็นศาสนทายาทที่มีความสามารถควบคู่คุณธรรมอันงดงาม

ผู้เชี่ยวชาญที่ 8, 9, 11, 15, 17 เห็นร่วมกันว่า การบูรณาการหลักกัลยาณมิตร 7 เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทพระพุทธศาสนาและการศึกษาเชิงคุณธรรม สามารถพัฒนาทั้งจิตใจ ความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำวิชาชีพของครูอย่างครอบคลุม โดยแบ่งประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ใช้ “ปิโย” และ “กรรณา” ในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้
2. ด้านวิชาการและศักยภาพทางวิชาชีพ ใช้ “ภาวนิโย” และ “คัมภีร์ัญจะ กลัง กัตตา” ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ ครูผู้นำทางวิชาการเป็นแบบอย่างการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ ใช้ “วัตตดา” และ “วจนกขโม” ส่งเสริมให้ครูเปิดรับคำวิจารณ์ และพัฒนาแนวทางการโค้ชและพี่เลี้ยงอย่างกัลยาณมิตร
4. ด้านวินัยและการดำเนินชีวิต ใช้ “โน จัฎฐาเน นโยชเย” ช่วยให้ครูไม่ถูกชักนำไปสู่ความเสื่อม ทั้งการใช้เวลาและการปฏิบัติหน้าที่สอน

4.2.2 กระบวนการส่งเสริมและพัฒนา “ครูธรรม”

จากการสังเคราะห์ข้อมูลภาคสนามร่วมกับการศึกษาเอกสารเชิงวิชาการ พบว่า กระบวนการส่งเสริมและพัฒนา “ครูธรรม” ในบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และตอบสนองต่อสภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ครูธรรมมิได้หมายถึงเพียงครูผู้มีความรู้เชิงวิชาการ แต่ยังครอบคลุมถึงครูผู้มียุทธธรรม จริยธรรม และปฏิปทานำเคารพ สามารถทำหน้าที่เป็นต้นแบบทางจิตวิญญาณ และถ่ายทอดแก่นแท้ของพระพุทธศาสนาให้แก่ศิษย์ได้อย่างลึกซึ้ง

1. การกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะของ “ครูธรรม”

ผู้เชี่ยวชาญที่ 3, 14, 15, 16 มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ก่อนดำเนินการพัฒนา จำเป็นต้องกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะของ “ครูธรรม” อย่างชัดเจน โดยประกอบด้วยมิติต่อไปนี้

- 1) ด้านพุทธธรรม มีความรู้ความเข้าใจในพระไตรปิฎกและหลักธรรมอย่างแตกฉาน เชื่อมโยงคำสอนกับชีวิตประจำวันและสาระวิชาสามัญได้อย่างเหมาะสม
- 2) ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู มีศรัทธาในพระพุทธศาสนา เปี่ยมด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาต่อศิษย์
- 3) ด้านจริยธรรมและความเป็นแบบอย่าง ประพฤติอยู่ในศีลธรรมทั้งกาย วาจา ใจ มีความเป็นที่ยอมรับของชุมชนการศึกษา
- 4) ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สามารถออกแบบกิจกรรมหลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบูรณาการธรรมะเข้ากับรายวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ด้านวิจัยและพัฒนา มีความสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนและสร้างองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาศึกษา
- 6) ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมเพื่อสร้างนวัตกรรมการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเข้าถึงธรรมะได้อย่างลึกซึ้ง

2. กลไกและกระบวนการส่งเสริม “ครูธรรม”

ผู้เชี่ยวชาญที่ 17, 18, 19, 20 ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาครูธรรมต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และมีเครื่องมือสนับสนุนที่ชัดเจน ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาความรู้เชิงลึก สนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีและธรรมในระดับสูง หรือระดับอุดมศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจในพระไตรปิฎก
- 2) อบรมเชิงปฏิบัติการเฉพาะทาง เช่น การวิเคราะห์พระสูตร การตีความพระอภิธรรม การประยุกต์หลักธรรมในชีวิตประจำวัน
- 3) การทำวิจัยและพัฒนา ส่งเสริมวิจัยในชั้นเรียน ทั้งเชิงสำรวจและเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้แวดวงพระปริยัติธรรม
- 4) การพัฒนาคุณธรรมและจิตวิญญาณ จัดโครงการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูสัมผัสไตรลักษณ์และประสบธรรมะด้วยตนเอง
- 5) การสนทนาธรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตั้งกลุ่มสนทนาธรรมเพื่อแบ่งปันประสบการณ์และช่วยเหลือเลี้ยงแรงบันดาลใจในการปฏิบัติ
- 6) การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ส่งเสริมจิตสำนึกเสียสละและจิตอาสา เป็นการฝึกภาวนาผ่านการทำงานเพื่อผู้อื่น

3. การพัฒนาสมรรถนะการสอนและนิเทศงานวิชาชีพ

ผู้เชี่ยวชาญที่ 1, 3, 5, 11, 12 เน้นว่าการพัฒนาครูธรรมต้องให้ความสำคัญกับสมรรถนะการสอนโดยตรง ผ่านกระบวนการต่อไปนี้

1) การอบรมเทคนิคการสอน เช่น โครงการ การเรียนรู้แบบร่วมมือ การใช้คำถามเชิงคิด
วิเคราะห์

2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

3) ระบบนิเทศการสอนโดยผู้บริหารหรือครูอาวุโส

4) ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) สำหรับครูรุ่นใหม่

5) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

6) การประเมินผลอย่างต่อเนื่องทั้งตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผลลัพธ์ผู้เรียน มีการ
จัดระบบ การรับรอง (Certification) และยกย่องเชิดชูครูธรรมต้นแบบเพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนา
ตนเองอย่างยั่งยืน

4. ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการพัฒนา “ครูธรรม”

ผู้เชี่ยวชาญที่ 2, 4, 6, 10 เห็นพ้องว่า ปัจจัยสำคัญที่เกื้อหนุนความสำเร็จ ได้แก่

1) นโยบายชัดเจนจากผู้บริหาร

2) การจัดสรรงบประมาณเพียงพอ

3) ความร่วมมือจากคณะสงฆ์ หน่วยงานรัฐ เอกชน และเครือข่ายการศึกษา

4) ระบบติดตามประเมินผลที่เป็นรูปธรรม

5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยสังเขป กระบวนการส่งเสริมและพัฒนา “ครูธรรม” ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา เป็นกระบวนการที่ผสมผสาน พุทธธรรม-วิชาชีพครู-จิตวิญญาณความเป็นผู้ให้ เข้า
ด้วยกันอย่างเป็นระบบ หากดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ครูก้าวสู่ความเป็น “กัลยาณมิตรของ
ศิษย์” และเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน ชุมชนวัด และสังคมในภาพรวมอย่างยั่งยืน

4.2.3 การพัฒนาครูด้วยมิติธรรมะและพุทธจริยธรรม

จากการสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ 7, 8, 9 และ 13 พบว่า การพัฒนาครู
ด้วยมิติธรรมะและพุทธจริยธรรมตามหลัก “กัลยาณมิตร” เป็นกระบวนการบูรณาการหลักธรรมใน
พระพุทธานุศาสน์เข้ากับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการยกระดับภายใน
ได้แก่ จิตใจ ศีลธรรม และจริยธรรม เพื่อให้ครูทำหน้าที่เป็น “กัลยาณมิตรของผู้เรียนและสังคม” อย่าง
แท้จริง ไม่เพียงเป็นผู้ถ่ายทอดเนื้อหา แต่เป็นผู้นำทางปัญญาและผู้บ่มเพาะความดีงาม

1. มิติธรรมะในการพัฒนาครู มิติธรรมะในที่นี้หมายถึงหลักคำสอนที่เป็นแนวทางดำเนิน
ชีวิต ซึ่งครูสามารถนำมาพัฒนาตนเองในหลายด้าน ได้แก่

1) ศีล การรักษาวินัย ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ สร้างความน่าเชื่อถือในวิชาชีพ

2) สมာธิ การฝึกจิตให้มั่นคง มีสติ ทำหน้าที่สอนได้อย่างมั่นใจและสงบ

3) ปัญญา

ความสามารถรู้เท่าทันตนเอง เข้าใจผู้เรียนและบริบทสังคม สามารถปรับกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

มิติธรรมะเหล่านี้ช่วยพัฒนา “ภายในตัวครู” ทั้งเชิงจิตใจและพฤติกรรม เป็นฐานให้การสอนมีมิติของความหมายมากกว่าเพียงการถ่ายทอดความรู้

2. พุทธจริยธรรมกับบทบาทครู ในมุมมองของผู้เชี่ยวชาญที่ 16, 17, 18, 19, 20 พุทธจริยธรรมหมายถึงจริยธรรมที่ตั้งอยู่บนหลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งเมื่อปรากฏในบทบาทครูจะเห็นได้เป็นรูปธรรม ดังนี้

- 1) การสอนด้วยเมตตา ไม่ใช่ใช้อารมณ์หรือความรุนแรง
- 2) ให้คำปรึกษาด้วยความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์
- 3) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทั้งทางความคิด คำพูด และการใช้ชีวิต
- 4) ยึดหลักความยุติธรรมและเคารพศักดิ์ศรีผู้เรียน

จึงทำให้ครูไม่ได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่เป็น “ผู้ร่วมเดินทางทางจิตวิญญาณ” กับผู้เรียน

3. หลักกัลยาณมิตร 7 ในการพัฒนาครู แนวคิดการพัฒนาครูด้วยหลักกัลยาณมิตรเป็นพื้นฐานของความเป็น “ครูที่ดี” ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ได้แก่

- 1) ปีโย น่ารัก เข้าถึงง่าย ผู้เรียนกล้าเข้าไปปรึกษา
- 2) ครุ นำเคารพ มีความรู้จริง มีวินัย
- 3) ภาวนีโย นายก่ย่ง มีความประพฤติชอบ
- 4) วัจนคัมภีโร พูดสิ่งที่มีประโยชน์และมีเมตตา
- 5) คัมภีร์ัญจ กถิง กัดดา อธิบายเรื่องลึกซึ้งให้เข้าใจได้
- 6) วจนภขโม อดทนต่อคำติเตียน
- 7) โน จัฏฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำไปในทางเสื่อม

การพัฒนาครูให้มีคุณสมบัติเหล่านี้ ส่งผลให้ครูเป็นทั้ง ครูเก่ง และ ครูดี พร้อมเป็นผู้นำทางคุณธรรมในสังคม

4. ผลลัพธ์เชิงพัฒนาในหลายระดับ จากข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญพบว่า การพัฒนาครูด้วยมิติธรรมะและพุทธจริยธรรม ก่อให้เกิดผลเชิงบวกในหลายระดับ ได้แก่

- 1) ระดับบุคคล ครูมีจิตใจมั่นคง มีคุณธรรมและสติเป็นฐานของการทำงาน
- 2) ระดับห้องเรียน เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น เคารพ และเอื้อเมตตา
- 3) ระดับสถานศึกษา ก่อรูปวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- 4) ระดับสังคม ครูเป็นแกนนำการสร้างสังคมคุณธรรมและพลเมืองที่รับผิดชอบ

5. ความสำคัญเชิงปรัชญาการศึกษา โดยภาพรวม

การพัฒนาครูด้วยมิติธรรมะและพุทธจริยธรรมสะท้อนมุมมองว่า ครูไม่ใช่เพียงผู้สอน แต่เป็นผู้บ่มเพาะชีวิต

ครูที่มีธรรมะและจริยธรรมมั่นคงจะ ทำงานด้วยเมตตาและกรุณา มีสติและปัญญาในการแก้ปัญหาผู้เรียน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตอย่างงดงาม นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหาพฤติกรรมนักเรียน และส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมขั้นพื้นฐาน อย่างเป็นธรรมชาติ

6. การเชื่อมโยงสู่การพัฒนาวิชาชีพครู

ผู้เชี่ยวชาญที่ 1, 5, 10, 12, 15 เห็นร่วมกันว่า หลักกัลยาณมิตร 7 ประการสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูให้เป็น “กัลยาณมิตรของศิษย์” ได้อย่างแท้จริง โดยเน้นว่า• ปิโย ทำให้ศิษย์ไว้วางใจ• ครุ ทำให้ศิษย์ศรัทธา ได้แก่

- 1) ภาวนีโย ทำให้ศิษย์อยากเดินรอยตาม
- 2) วัตตา ทำให้คำสอนชัดเจนและสร้างสรรค์
- 3) วจนกขโม ทำให้ครูยอมรับคำวิจารณ์อย่างงาม
- 4) คัมภีร์ัญจ กถัง กัตตา ทำให้ศิษย์เกิดปัญญาลึกซึ้ง
- 5) โน จัฎฐาเน นโยชเยติ ทำให้ศิษย์ดำรงอยู่ในความดี

เมื่อครูมีคุณสมบัติเหล่านี้ ศิษย์ย่อมเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณธรรมและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

4.3 การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนานักเรียน

4.3.1 การพัฒนานักเรียนเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความเพียร สมาธิ และการไคร่ครวญ

จากการสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ 1, 2, 3, 16, 18 เห็นพ้องว่า หลักอิทธิบาท 4 เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนานักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เนื่องจากเป็นหลักธรรมว่าด้วยเหตุแห่งความสำเร็จ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม และพุทธปัญญา โดยประกอบด้วยฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา การบูรณาการหลักธรรมนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งทางความคิด จิตใจ และพฤติกรรม

1. ฉันทะ: แรงจูงใจและความรักในการเรียนรู้ ฉันทะหมายถึงความพอใจและความรักในสิ่งที่เรียนรู้ เป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญเห็นตรงกันว่าในบริบทโรงเรียนพระปริยัติธรรม การปลูกฝังฉันทะควรเริ่มจากการทำให้นักเรียนตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของการศึกษาพระปริยัติธรรม การเรียนบาลี พระสูตร อรรถกถา รวมถึงการ

เห็นบทบาทตนเองในฐานะศาสนทายาทของสังคมพุทธ นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมที่ทำทนายและสร้างแรงบันดาลใจ เช่น การได้วาทีธรรมะ การศึกษาดูงานทางพระพุทธศาสนา หรือการสนทนาธรรมกับครูบาอาจารย์ผู้ทรงภูมิ ล้วนช่วยส่งเสริมแรงบันดาลใจของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี เมื่อฉันทะเกิดขึ้น นักเรียนจะเรียนด้วยความสุข ไม่เบื่อหน่าย มองการเรียนรู้เป็นคุณค่าภายใน มิใช่เพียงหน้าที่

2. วิริยะ: ความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง วิริยะหมายถึงความมุ่งมั่นเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการศึกษาพระปริยัติธรรมที่ต้องใช้ความละเอียดลึกซึ้งในการทำความเข้าใจ ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะทางว่า การส่งเสริมวิริยะทำได้โดยช่วยนักเรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนที่ชัดเจน ฝึกวินัยในการทบทวนบทเรียนอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนเมื่อพบความยากลำบาก เช่น ปัญหาการเรียนภาษาบาลีหรือบทเรียนเชิงนามธรรม การจัดกิจกรรมที่ขัดเกลาความพากเพียร เช่น สวดมนต์ ทำวัตร ปฏิบัติธรรม หรือกิจกรรมแข่งขันตอบปัญหาธรรมะ ช่วยให้นักเรียนเห็นผลของความเพียรในทางปฏิบัติ นักเรียนจึงเกิดความมุ่งมั่น ใฝ่เรียน ใฝ่ธรรม อดทนต่ออุปสรรคและไม่ท้อถอยง่าย

3. จิตตะ: สมาธิและความตั้งใจแน่วแน่ จิตตะหมายถึงการตั้งใจมั่น การเพ่งเฉพาะสิ่งที่ทำอยู่โดยไม่วกแวก การพัฒนาจิตตะในโรงเรียนพระปริยัติธรรมทำได้ผ่านการจัดสิ่งแวดล้อมที่สงบเหมาะกับการเรียนรู้ การเจริญสติภาวนาอย่างสม่ำเสมอ การเริ่มคาบเรียนด้วยกิจกรรมฝึกสมาธิสั้น ๆ การทำวัตรเช้า-เย็น และการฝึกกำหนดรู้จิตใจตนเองในกิจวัตรประจำวัน นอกจากนี้ การใช้วิธีสอนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วม เช่น การอภิปราย การตั้งคำถาม การนำเสนอผลงาน ช่วยดึงจิตใจให้จดจ่อกับบทเรียนมากขึ้น ผลลัพธ์ที่ปรากฏคือ นักเรียนมีสมาธิสูงขึ้น ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีวินัยในตนเอง และพร้อมที่จะรับการเรียนรู้อย่างตั้งใจ

4. วิมังสา: การใคร่ครวญและพินิจพิจารณาด้วยปัญญา วิมังสาหมายถึงการคิดอย่างรอบคอบ การตรวจสอบและไตร่ตรองสิ่งที่เรียนรู้อย่างมีเหตุผล ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า วิมังสาช่วยให้ผู้เรียนก้าวพ้นจากการท่องจำ ไปสู่การเข้าใจธรรมอย่างลึกซึ้ง โรงเรียนสามารถส่งเสริมวิมังสาผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ เช่น การอภิปรายกลุ่ม การตั้งคำถาม การสะท้อนคิด การวิเคราะห์เหตุการณ์ทางศีลธรรมและสังคม และการนำหลักเหตุและผลมาใช้ตัดสินใจในชีวิตประจำวัน เมื่อวิมังสาเกิดขึ้น นักเรียนสามารถทบทวนตนเอง รู้จุดแข็ง-จุดอ่อน มองเห็นความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย และนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตจริงได้

5. ภาพรวมของการพัฒนานักเรียนเชิงบูรณาการ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ 4, 5, 6, 19, 20 สามารถสรุปได้ว่า การประยุกต์หลักกอิทธิบาท 4 ในการพัฒนานักเรียนมิได้เป็นเพียงการเพิ่มประสิทธิภาพทางการเรียน แต่เป็นกระบวนการบ่มเพาะความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในเชิงพุทธ โดย

- 1) ฉันทะ จุดประกายแรงบันดาลใจและความรักในการเรียนรู้
- 2) วิริยะ หล่อหลอมความมานะพยายามไม่ย่อท้อ

3) จิตตะ ทำให้จิตตั้งมั่น มีสมาธิและระเบียบวินัย

4) วิมังสา เปิดทางสู่ปัญญาและการพิจารณาอย่างลึกซึ้ง

กระบวนการดังกล่าวทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม และจิตวิญญาณ พร้อมก้าวสู่การเป็นพุทธศาสนิกชนผู้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

4.3.2 การจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/แนววินัยที่ส่งเสริมอิทธิบาท 4

จากการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญที่ 7, 8, 9, 17, 18 พบว่า การจัดการเรียนรู้ กิจกรรม และแนววินัยที่มุ่งส่งเสริมอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านคุณธรรมและการเรียนรู้ทางวิชาการ อิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นรากฐานของความสำเร็จที่ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการเรียนรู้ จึงมุ่งหมายให้ผู้เรียน “รักการเรียนรู้ เพียรพยายาม มีสมาธิ และใคร่ครวญด้วยปัญญา”

1. การส่งเสริม “ฉันทะ” – ความพอใจใฝ่รักในการเรียนรู้ การสร้างฉันทะถือเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญ เพราะเมื่อผู้เรียนมีความรักในสิ่งที่ทำ ย่อมเกิดแรงบันดาลใจภายในและเปิดใจรับการเรียนรู้ แนวทางสำคัญ ได้แก่

1) จัดบรรยากาศห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สะอาด เป็นระเบียบ มีสื่อและนวัตกรรมที่ดึงดูดความสนใจ

2) เชื่อมโยงหลักธรรมกับชีวิตจริงของผู้เรียน ทำให้เห็นคุณค่าของธรรมะในชีวิตประจำวัน

3) ใช้การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เช่น อภิปรายกลุ่ม บทบาทสมมติ เวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์

4) จัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถพิเศษทางธรรม เช่น สวดมนต์ เทคนิ การเขียนบทกวีหรือจัดนิทรรศการธรรมะ

5) ครูเป็นแบบอย่างที่ดี มีเมตตา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ นักเรียนจึงเกิดความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าของตนเอง และพร้อมก้าวสู่การเรียนรู้อย่างสมัครใจ

2. การส่งเสริม “วิริยะ” – ความเพียรพยายามไม่ย่อท้อ การศึกษาพระพุทธศาสนาต้องอาศัยความเพียรอย่างต่อเนื่อง ผู้เชี่ยวชาญชี้ว่า ควรพัฒนาแนววินัยและกิจกรรมที่ปลูกฝังความพยายาม ดังนี้

1) ช่วยนักเรียนตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ “ทำทายเป็นไปไม่ได้”

2) กำหนดตารางการทบทวนบทเรียน ทำวัตร นั่งสมาธิ เดินจงกรมอย่างสม่ำเสมอ

3) ชื่นชมและเสริมแรงเชิงบวกต่อความพยายาม แม้ผลยังไม่สำเร็จ

4) สอนการรับมือกับความล้มเหลว ให้มองความผิดพลาดเป็นบทเรียน

5) จัดกิจกรรมที่ต้องอาศัยความอดทน เช่น ค่ายคุณธรรม การฝึกกฐนคัมภีร์ระยะสั้น การทำงานจิตอาสาในวัด ผลที่เกิดขึ้นคือ ผู้เรียนมีความเข้มแข็งทางใจ อดทนต่ออุปสรรค และไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก

3. การส่งเสริม “จิตตะ” – สมาธิและความตั้งมั่น จิตตะคือการจดจ่อเอาใจใส่ต่อสิ่งที่ทำ ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้ง แนวทางสำคัญในการพัฒนามีดังนี้

- 1) เริ่มการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมฝึกสมาธิสั้น ๆ เช่น กำหนดลมหายใจ
- 2) สร้างสภาพแวดล้อมที่เงียบสงบ กำหนดกติกาการใช้โทรศัพท์หรือสิ่งรบกวน
- 3) ใช้การตั้งคำถามปลายเปิดและการให้เวลาคิดไตร่ตรอง
- 4) ส่งเสริมการฟังอย่างตั้งใจ ทั้งการฟังธรรมะและการฟังเพื่อน
- 5) จัดกิจกรรมที่ต้องใช้สมาธิและความประณีต เช่น ดอกไม้บูชา การคัดอักษรบาลี วาดภาพพุทธประวัติ ผลลัพธ์คือ ผู้เรียนมีสมาธิสูงขึ้น ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีวินัยในตนเอง และตระหนักรู้ต่อการกระทำของตน

4. การส่งเสริม “วิมังสา” – การไตร่ตรองด้วยปัญญา วิมังสาช่วยให้ผู้เรียนไม่เชื่อโดยมง่าย แต่พิจารณาด้วยเหตุผล แนวทางพัฒนา ได้แก่

- 1) กระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถามและค้นหาคำตอบด้วยตนเอง
- 2) ใช้การอภิปราย โต้แย้งที่ธรรมะ วิเคราะห์กรณีศึกษา
- 3) มอบหมายงานวิเคราะห์ เช่น สรุปหลักธรรม เปรียบเทียบแนวคิด หรืออธิบายสถานการณ์ทางศีลธรรม
- 4) ฝึกการคิดอย่างมีระบบผ่านโยนิโสมนสิการ
- 5) ให้นักเรียนนำธรรมะไปทดลองใช้จริง เช่น การฝึกเมตตาภาวนา แล้วสะท้อนผลที่เกิดขึ้นกับตนเอง ผู้เรียนจึงมีทักษะคิดวิเคราะห์ เห็นเหตุและผล เข้าใจธรรมะอย่างลึกซึ้งและสามารถประยุกต์ใช้ได้จริง

5. การบูรณาการการเรียนรู้ กิจกรรม และวินัยในภาพรวม จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ 10, 11, 12, 7, 8 การจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการอิทธิบาท 4 ควรครอบคลุมสามมิติ ได้แก่

- ก. การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน
 - เชื่อมโยงเนื้อหาธรรมะกับชีวิตจริง
 - ใช้โครงงานและกิจกรรมที่ผู้เรียนเลือกตามความสนใจ
 - ฝึกสมาธิและการพิจารณาสะท้อนคิด
- ข. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - จิตอาสาและบำเพ็ญประโยชน์

- เข้าค่ายคุณธรรมและปฏิบัติธรรม
- บันทึกจิตหรือสมุดธรรมะส่วนตัว

ค. แนววินัยที่ส่งเสริมการเติบโตภายใน

- วินัยเชิงบวก เน้นคำแนะนำด้วยเมตตา
- ความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ และการแต่งกายเรียบร้อย
- การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและการประเมินตนเอง

สรุปภาพรวมเชิงวิเคราะห์ การส่งเสริมอิทธิบาท 4 มิได้เป็นเพียงการจัดกิจกรรมเชิงรูปแบบ แต่เป็นกระบวนการบ่มเพาะ “แรงจูงใจ ความเพียร สมาธิ ปัญญาใคร่ครวญ” ให้กลายเป็นคุณลักษณะภายในของผู้เรียน เมื่อนำมาใช้ควบคู่กับวินัยเชิงบวกและการเรียนรู้ซึ่งมีส่วนร่วม นักเรียนย่อมพัฒนาเป็นผู้ใฝ่ธรรม ใฝ่เรียน มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสามารถดำรงชีวิตบนพื้นฐานแห่งปัญญาและเมตตาได้อย่างมั่นคง

4.3.3 การพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งผลสัมฤทธิ์ทางโลกและธรรม

จากการพิจารณาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ 1, 5, 10, 20 สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งผลสัมฤทธิ์ทางโลกและทางธรรมเป็นเป้าหมายหลักของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา การจัดการศึกษาในลักษณะนี้มีได้มุ่งเน้นเพียงความสำเร็จทางวิชาการเท่านั้น หากยังมุ่งบ่มเพาะคุณธรรมและเจตคติที่ถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตอย่างแท้จริง แนวคิดดังกล่าวสามารถอธิบายเชิงหลักการได้ดังนี้

ประการแรก การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทั้งทางโลกและทางธรรม หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้วิชาการ (โลกียปัญญา) และคุณธรรมจริยธรรม (โลกุตระธรรม) ควบคู่กัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีพันธกิจสำคัญในการบูรณาการศาสตร์ทางโลกกับหลักธรรมทางพุทธศาสนา การเรียนรู้จึงมิใช่เพียงการสะสมความรู้ แต่เป็นกระบวนการอบรมและยกระดับจิตใจไปพร้อมกัน

ประการที่สอง หลักพุทธธรรมถูกใช้เป็นรากฐานการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา หลักอิทธิบาท 4 หรือแนวคิดการพัฒนาตนด้านจิตใจและพฤติกรรม หลักธรรมเหล่านี้ช่วยปลูกฝังความรับผิดชอบ ความเพียร ความมีสติ และทัศนคติที่ถูกต้องต่อชีวิต ทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตในสังคม

ประการที่สาม การบูรณาการศาสตร์ทางโลกและทางธรรมเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้ กล่าวคือ การเรียนวิชาสามัญ เช่น ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หรือสังคมศึกษา จะถูกเชื่อมโยงกับหลักธรรม เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าทางจริยธรรมในการใช้ความรู้ ความรู้จึงไม่เพียงเป็นเครื่องมือทางวิชาการ แต่เป็นพลังที่นำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม

ประการที่สี่ การพัฒนาผู้เรียนจึงครอบคลุมทั้งด้านสติปัญญาและจริยธรรม ด้านสติปัญญา มุ่งเน้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านจริยธรรมเน้นการฝึกฝนตนเอง ให้มีสัมมาทิฐิ รู้ถูก-ผิด มีความรับผิดชอบและยึดมั่นในหลักศีลธรรม สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนเติบโต เป็นบุคคลที่ทั้ง “เก่งและดี” ในเวลาเดียวกัน

ประการที่ห้า ใช้หลักการเรียนรู้เชิงพุทธเป็นแนวทาง เช่น การเรียนรู้ด้วยโยนิโสมนสิการ การไตร่ตรองอย่างแยกกาย การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และการฝึกสมาธิ การทำวัตร การบำเพ็ญประโยชน์ กระทบการดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนไม่ได้เพียงรับรู้หลักธรรมเชิงทฤษฎี แต่ได้ลงมือ ปฏิบัติและสัมผัสผลด้วยตนเอง

ประการที่หก เน้นการพัฒนาทักษะชีวิตควบคู่กับความรู้วิชาการ ผู้เรียนได้รับการฝึกให้รู้จัก ประมาทตน ใช้ชีวิตอย่างมีสติ มีความเพียร มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และวางเป้าหมายชีวิตใน แนวทางที่ถูกต้องงดงาม เป็นพุทธศาสนิกชนที่สมบูรณ์ทั้งกาย วาจา และใจ

ประการที่เจ็ด ส่งเสริมภาวะผู้นำทางจริยธรรม ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความ มีคุณธรรม สามารถนำความรู้และหลักธรรมไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นผู้นำชุมชนหรือ ผู้นำทางศาสนา ตลอดจนเป็นบุคลากรที่คุณธรรมเป็นฐานของการทำงานและการดำเนินชีวิต

ในทำนองเดียวกัน ผู้เชี่ยวชาญที่ 2, 6, 11 และ 19 เห็นสอดคล้องว่า “ผลสัมฤทธิ์ทาง ธรรม” เป็นเป้าหมายสำคัญของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งหมายถึง ความสำเร็จในการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และจิตใจของผู้เรียนให้สอดคล้องกับคำสอนในพระพุทธศาสนา เช่น ความเมตตา ความกตัญญู ความเสียสละ ความมีวินัย และการดำเนินชีวิตด้วยปัญญา

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางธรรมจึงขึ้นอยู่กับหลักธรรมสำคัญ ได้แก่ ศีล 5 หรือศีลนักเรียน เป็นพื้นฐานแห่งความประพฤติ ไตรสิกขาเป็นแนวทางฝึกพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ขณะเดียวกัน ธรรมะพื้นฐาน เช่น เบญจธรรม การวธธรรม พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 และอริยมรรคมีองค์ 8 ก็ถูกใช้ เป็นกรอบหล่อหลอมจิตใจให้มีความประณีตและงอกงาม

แนวทางดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางธรรม ได้แก่ การบูรณาการหลักธรรมในกิจกรรม การเรียนรู้ทุกวิชา การฝึกวินัยชีวิตประจำวัน เช่น สวดมนต์ ทำวัตร นั่งสมาธิ การเคารพครู การ กตัญญูต่อบิดามารดา และการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดจนการจัดค่ายคุณธรรมและกิจกรรม วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา พร้อมทั้งการประเมินคุณธรรมจริยธรรมผ่านการสังเกตพฤติกรรมและ การสะท้อนคิดร่วมกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน

ผลลัพธ์ที่คาดหวังคือ ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความดี มีวินัย เมตตา รับผิดชอบ ใช้ชีวิตอย่าง พอเพียง มีจิตอาสา และพร้อมเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ทั้งในฐานะ “ผู้เรียนในปัจจุบัน” และ “พลเมืองที่มีคุณค่าในอนาคต”

4.4 การวิเคราะห์เชิงสังเคราะห์

4.4.1 เชื่อมโยงข้อมูลจากภาคสนามเข้ากับหลักพุทธปรัชญา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภาคสนามและเปรียบเทียบกับหลักพุทธปรัชญาพบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมยึดโยงกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างใกล้ชิด ผู้เชี่ยวชาญที่ 3, 7, 12, 18 มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้มิใช่เพียงส่วนประกอบหนึ่งของการบริหาร แต่เป็น “หัวใจของการดำเนินงานทั้งหมด” โดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นคุณธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างงดงาม ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา หลักธรรมทั้งสี่สามารถเชื่อมโยงเข้ากับบทบาทผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. เมตตา – รากฐานแห่งการบริหารที่เอื้อต่อการเติบโตของมนุษย์

ในฐานะผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม “เมตตา” ทำหน้าที่เป็นพลังตั้งต้น ผู้บริหารที่มีเมตตาจะปรารถนาเห็นครู สามเณร และนักเรียนมีความสุขทั้งด้านกายและใจ การบริหารที่ตั้งอยู่บนเมตตาปรากฏผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย รมเย็น และเต็มไปด้วยความเป็นกัลยาณมิตร รวมทั้งการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม ตลอดจนการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เมตตาจึงมิใช่เพียงความอาทร แต่เป็นกรอบคิดของ “การบริหารที่เห็นคุณค่าของมนุษย์”

2. กรุณา – พลังของการลงมือแก้ปัญหาอย่างมีระบบ

ความกรุณาช่วยให้การบริหารก้าวพ้นจากความรู้สึกสงสารไปสู่การลงมือปฏิบัติ ผู้บริหารที่มีกรุณาจะเข้าไปบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอย่างจริงจัง ทั้งปัญหาการเรียนของสามเณร ความขัดแย้งของบุคลากร หรือข้อจำกัดด้านทรัพยากร การช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ การสนับสนุนครูที่ประสบปัญหาส่วนตัว และการเป็นที่ปรึกษายามผู้เรียนหรือครูเผชิญความทุกข์ ล้วนสะท้อนบทบาทของกรุณาที่ขับเคลื่อนการบริหารให้เป็นรูปธรรมและจับต้องได้

3. มุทิตา – พลังของบรรยากาศเชิงบวกในองค์กร

มุทิตาคือความยินดีอย่างจริงใจเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีมุทิตาจะยกย่องให้เกียรติ และประกาศความสำเร็จของครูและนักเรียนอย่างเหมาะสม การมอบรางวัล การชื่นชมในที่ประชุม หรือการประชาสัมพันธ์ผลงาน ช่วยก่อรูป “วัฒนธรรมแห่งความชื่นชม” อันทำให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง ความสำเร็จจึงมิได้เป็นของปัจเจก หากกลายเป็นพลังร่วมของทั้งองค์กร

4. อุเบกขา – กลไกเพื่อความยุติธรรมและการตัดสินใจบนหลักการ

อุเบกขาเป็นหลักที่ละเอียดอ่อนที่สุด มิใช่ความเฉยเมย แต่คือการวางใจเป็นกลาง ใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลอย่างรอบด้าน ผู้บริหารจึงต้องไม่ลำเอียงในการพิจารณาผลงาน การมอบหมายหน้าที่ หรือการลงโทษ และเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าถึงกระบวนการตัดสินใจอย่างเสมอภาค นอกจากนี้ อุเบกขายังช่วยให้ผู้บริหารยอมรับข้อเท็จจริงบางประการที่เกินกำลังควบคุม และหันไปจัดการสิ่งที่ทำได้ด้วยจิตใจที่มั่นคง ไม่หวั่นไหวต่อคำชมและคำติ

เมื่อพิจารณาในเชิงสังเคราะห์ ผู้เชี่ยวชาญที่ 4, 8, 13, 17 เห็นว่า พรหมวิหาร 4 มิได้ทำงานแบบแยกส่วน หากเป็นโครงข่ายเดียวกันที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมตตาและกรุณาเป็นฐานของการบริหารเชิงรุกที่ห่วงใยทุกชีวิต ขณะที่มุทิตาและอุเบกขาเป็นกลไกสร้างดุลยภาพของอารมณ์และความยุติธรรมในองค์กร เมื่อผสมผสานเข้าด้วยกัน จะก่อให้เกิดการบริหารที่มีทั้ง ประสิทธิภาพ (effectiveness) และความเป็นธรรม (fairness) ไปพร้อมกัน

ในด้านการพัฒนาครู ผู้เชี่ยวชาญที่ 5, 7, 14, 16 เชื่อมโยงว่าหลัก กัลยาณมิตร 7 เป็นกรอบสร้าง “ครูธรรม” ครูมิใช่เพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นผู้ชี้ทางชีวิต คุณลักษณะทั้งเจ็ด ได้แก่ ปิโย ครุ ภาวนีโย วัตตา วจนกขโม คัมภีโร และโน จฏฐานะ นิโยชเย สะท้อนภาพครูที่น่ารัก น่าเคารพ มีความรู้ลึกซึ้ง กล้าตักเตือน อดทนต่อถ้อยคำ และไม่ชักนำศิษย์ไปในทางเสื่อม คุณลักษณะเหล่านี้เมื่อเชื่อมโยงกับข้อมูลภาคสนาม ทำให้เห็นบทบาทครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมในฐานะ ผู้นำทางวิญญาณและแบบอย่างเชิงจริยธรรม

ในทำนองเดียวกัน ผู้เชี่ยวชาญที่ 16, 15, 14, 13 เชื่อมโยงหลัก อิทธิบาท 4 เข้ากับการพัฒนาผู้เรียน โดยตีความว่าเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญาและคุณธรรม ได้แก่ ฉันทะ เป็นแรงบันดาลใจรักการเรียน วิริยะเป็นความเพียรไม่ย่อท้อ จิตตะเป็นสมาธิในการเรียนรู้อย่างจริงจัง และวิมังสาเป็นการคิดพิจารณาด้วยเหตุผล การบูรณาการอิทธิบาท 4 ทำให้การพัฒนาผู้เรียนก้าวสู่ความสมดุลระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการกับการเจริญอกงามทางจิตวิญญาณ

ในภาพรวม การเชื่อมโยงข้อมูลจากภาคสนามกับหลักพุทธปรัชญาชี้ให้เห็นว่า การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมมิใช่เพียงระบบการจัดการศึกษา แต่เป็น กระบวนการหล่อหลอมมนุษย์ทั้งกาย วาจา ใจ หลักพรหมวิหาร 4 กัลยาณมิตร 7 และอิทธิบาท 4 จึงมิได้เป็นเพียงคำสอนเชิงทฤษฎี หากกลายเป็น “โครงสร้างลึก” ที่กำหนดยุทธศาสตร์การบริหาร ครอบคลุมทั้งระดับผู้บริหาร ครู และผู้เรียน นำพาไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทั้งทางโลกและทางธรรมอย่างสมดุลและยั่งยืน

4.4.2 สังเคราะห์แนวคิดเชิงบูรณาการเป็น 3 มิติ: ผู้นำ-ครู-ศิษย์

ผู้เชี่ยวชาญที่ 8, 7, 5, 4 เห็นสอดคล้องกันว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้าง “ความสัมพันธ์แบบบูรณาการ” ในสามมิติสำคัญขององค์กรการศึกษา ได้แก่ ผู้นำ ครู และศิษย์ ความสัมพันธ์ทั้งสามมิตินี้มิใช่เพียงโครงสร้างเชิงตำแหน่ง แต่คือกระบวนการหล่อ

หลอมมนุษย์ที่สัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้ง การสังเคราะห์แนวคิดจึงมุ่งบูรณาการหลักธรรมสำคัญสามชุด ได้แก่ พรหมวิหาร 4 กัลยาณมิตร 7 และอิทธิบาท 4 เพื่อสร้างระบบความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันทั้งในการพัฒนาตน พัฒนาผู้อื่น และพัฒนาองค์กรโดยรวม

ในส่วนแรก หลัก พรหมวิหาร 4 ทำหน้าที่เป็น “รากฐานทางจิตใจ” ของความสัมพันธ์ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งช่วยให้การอยู่ร่วมกันมีความปรารถนาดีและเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างแท้จริง

- ในมิติของผู้นำ ผู้นำที่ยึดพรหมวิหาร 4 จะดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง มีเมตตาและกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยินดีกับความสำเร็จของบุคลากรตามหลักมุทิตา และใช้อุเบกขาเป็นหลักการระงับใจในการตัดสินใจโดยไม่เอนเอียง

- ในมิติของครู ครูใช้พรหมวิหาร 4 ในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นกัลยาณมิตร ทั้งการเมตตาต่อศิษย์ทุกคน ช่วยเหลือผู้เรียนที่อ่อนแอ ยินดีในความสำเร็จของศิษย์ และประเมินผลอย่างเป็นธรรม

- ในมิติของศิษย์ ศิษย์ก็ควรปฏิบัติต่อครูและเพื่อนด้วยพรหมวิหาร 4 เช่นกัน มีเมตตาและกรุณาเกื้อกูลกันในห้องเรียน ยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่น และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยความเป็นกลาง

ผู้เชี่ยวชาญที่ 3, 2, 1 กล่าวสอดคล้องว่า หลัก กัลยาณมิตร 7 เป็นกลไกในการสร้าง “เครือข่ายความสัมพันธ์ที่พึ่งพิงกัน” มิตรที่ดีไม่เพียงเป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้เรียนร่วมชั้น แต่เป็นผู้แนะนำในทางที่ถูกต้องทางธรรมและทางชีวิต

- ในมิติของผู้นำ ผู้นำที่ดีจึงต้องเป็นกัลยาณมิตรของผู้ตาม เป็นที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะแนวทาง และเป็นแบบอย่างที่ดี

- ในมิติของครู ครูทำหน้าที่กัลยาณมิตรของศิษย์ เป็นผู้ให้คำแนะนำ สร้างแรงบันดาลใจ ช่วยให้ศิษย์ค้นพบศักยภาพของตน

- ในมิติของศิษย์ ศิษย์ควรเป็นกัลยาณมิตรต่อครูและเพื่อนร่วมชั้น โดยช่วยเหลือเกื้อกูลตั้งใจเรียน และร่วมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี

ขณะเดียวกัน ผู้เชี่ยวชาญที่ 18, 19, 20 เห็นว่าหลัก อิทธิบาท 4 ทำหน้าที่เป็น “พลังขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จร่วมกัน” ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

- ในมิติของผู้นำ ผู้นำต้องมีฉันทะรักในงานบริหาร วิริยะในการแก้ปัญหา จิตตะในการทุ่มเทเอาใจใส่องค์กร และวิมังสาในการพิจารณาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

- ในมิติของครู ครูควรมีฉันทะในการสอน วิริยะในการพัฒนานวัตกรรมการสอน จิตตะในการดูแลศิษย์ และวิมังสาในการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

- ในมิติของศิษย์ ศิษย์ควรมีฉันทะใฝ่เรียน วิริยะพยายามอย่างสม่ำเสมอ จิตตะในการจดจ่อกับบทเรียน และวิมังสาในการทบทวนและคิดวิเคราะห์สิ่งที่เรียน

กล่าวโดยสรุป การบูรณาการหลักธรรมทั้งสามชุดเข้าด้วยกันก่อให้เกิดระบบความสัมพันธ์แบบสามมิติ ผู้นำ-ครู-ศิษย์ ที่เข้มแข็งและยั่งยืน พรหมวิหาร 4 ทำหน้าที่เป็น “รากฐานแห่งเมตตา” กัลยาณมิตร 7 เป็น “สะพานเชื่อมความสัมพันธ์” และอิทธิบาท 4 เป็น “พลังผลักดันสู่ความสำเร็จ” เมื่อหลักธรรมทั้งสามทำงานร่วมกัน จะก่อรูปวัฒนธรรมองค์กรการศึกษาที่เต็มไปด้วยความเอื้อเฟื้อสามัคคี และการเติบโตอย่างมีคุณธรรม

4.4.3 การแปรผลสู่รูปแบบ (Model) ขั้นต้น

ผู้เชี่ยวชาญที่ 4, 11, 17, 19 มีความเห็นร่วมกันว่า การแปรผลข้อมูลจากภาคสนามสู่การสร้างรูปแบบ (Model) ควรมุ่งบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 กัลยาณมิตร 7 และอิทธิบาท 4 เข้ากับการบริหารจัดการศึกษาในสามมิติหลัก ได้แก่ ผู้นำ ครู และนักเรียน การพัฒนารูปแบบจึงมิใช่เพียงการสร้างกรอบเชิงทฤษฎี แต่เป็นการประยุกต์ใช้หลักธรรมในกระบวนการทำงานจริง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้าน

รูปแบบแรก คือ โมเดลการบริหารด้วยหลักพรหมวิหาร 4 เน้นการสร้างความสัมพันธ์เชิงเมตตาธรรมในองค์กร

- ในมิติผู้นำ ผู้นำใช้เมตตาในการดูแลองค์กร กรุณาในการช่วยแก้ปัญหา มุทิตาในการส่งเสริมความสำเร็จของบุคลากร และอุเบกขาในการตัดสินใจอย่างยุติธรรม

- ในมิติครู ครูใช้เมตตาในการสอน กรุณาช่วยศิษย์ที่ประสบปัญหา มุทิตาชื่นชมความสำเร็จของศิษย์ และอุเบกขาจัดการความแตกต่างของผู้เรียนอย่างเท่าเทียม

- ในมิตินักเรียน นักเรียนใช้เมตตาและกรุณาในการช่วยเหลือเพื่อน มุทิตาเมื่อเพื่อนได้ดี และอุเบกขายอมรับความเห็นที่แตกต่าง

รูปแบบที่สอง คือ โมเดลการสร้างกัลยาณมิตร ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ 5, 12, 18, 1 เห็นตรงกันว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาความสัมพันธ์แบบพี่เลี้ยงในองค์กร

- ผู้นำทำหน้าที่กัลยาณมิตรของครูและบุคลากร เป็นผู้ให้คำแนะนำและแบบอย่างที่ดี

- ครูเป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ เป็นที่ปรึกษาและที่พึ่งทางใจ

- นักเรียนเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ช่วยเหลือ แบ่งปัน และร่วมพัฒนาการเรียนรู้

รูปแบบที่สาม คือ โมเดลการพัฒนาด้วยหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ 2, 16, 14, 7 เห็นว่าเป็นฐานพลังขับเคลื่อนการพัฒนา

- ผู้นำใช้ฉันทะในการพัฒนาองค์กร วิริยะในการทำงาน จิตตะในการมุ่งสู่เป้าหมาย และวิมังสาในการประเมินปรับปรุง

- ครูใช้ฉันทะและวิริยะในการจัดการเรียนการสอน จิตตะในการเอาใจใส่ศิษย์ และวิมังสาในการพัฒนาวิธีสอน

- นักเรียนใช้ฉันทะในการเรียน วิริยะพยายาม จิตตะจดจ่อ และวิมังสาทบทวนตนเอง
กล่าวโดยสรุปในเชิงสังเคราะห์ขั้นต้น พรหมวิหาร 4 ทำหน้าที่หล่อเลี้ยง “จิตใจขององค์กร” กัลยาณมิตร 7 ทำหน้าที่เป็น “สายสัมพันธ์ของชุมชนการเรียนรู้” และอิทธิบาท 4 เป็น “แรงผลักดันไปสู่ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม” การบูรณาการทั้งสามชุดธรรมนี้จึงทำให้เกิดรูปแบบการจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้นำ ครู และศิษย์ไปพร้อมกันทั้งทางโลกและทางธรรมอย่างสมดุลและยั่งยืน

4.5 สรุป

การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นกระบวนการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการควบคู่กับการหล่อหลอมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียนอย่างยั่งยืน การสังเคราะห์ภาพรวมจากข้อมูลภาคสนามและกรอบแนวคิดทางพุทธปรัชญา สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

ประการแรก หลัก พรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) ทำหน้าที่เป็นฐานคิดด้านจิตวิญญาณของการบริหารโรงเรียน หลักธรรมชุดนี้ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตั้งอยู่บนความปรารถนาดีและความเข้าใจ เมตตา คือ การบริหารด้วยความหวังดีต่อครูและนักเรียน ต้องการให้ทุกคนดำรงอยู่ด้วยความสุข กรุณา คือ การตระหนักถึงปัญหาและยื่นมือช่วยเหลืออย่างจริงจัง มุทิตา คือ การชื่นชมยินดีและส่งเสริมความสำเร็จของบุคลากรและผู้เรียน และอุเบกขา คือ การวางตนด้วยสติ สมดุล และความยุติธรรม ไม่ลำเอียงต่อผู้ใด ผลของการยึดหลักพรหมวิหาร 4 คือ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างบรรยากาศแห่งศรัทธาในโรงเรียน

ประการที่สอง หลัก กัลยาณมิตร 7 ทำหน้าที่เป็นกรอบพัฒนา “มนุษย์ผู้ทำงานร่วมกันในโรงเรียน” โดยเฉพาะผู้นำและครู หลักธรรมนี้ชี้ถึงบทบาทของ “มิตรแท้” ผู้ซึ่งนำความดีงาม การบริหารจึงมุ่งเน้นให้ผู้นำและครูเป็นแบบอย่างที่ดีทางศีลธรรม กล่าวแนะนำในทางถูก เตือนด้วยเมตตา ส่งเสริมให้ละความชั่ว ทำความดี และพัฒนาปัญญา ไม่ชักชวนไปในทางเสื่อมถอย หลักกัลยาณมิตรจึงช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และทำหน้าที่ชี้ทางชีวิตที่ถูกต้องให้ผู้เรียน

ประการที่สาม หลัก อิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) เป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญของการบริหารจัดการศึกษา ฉันทะ หมายถึง ความรักและความพอใจในงานพัฒนาโรงเรียน วิริยะ คือ ความพากเพียรและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างต่อเนื่อง จิตตะ คือ ความตั้งใจจริงและสมาธิในการปฏิบัติหน้าที่ และวิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา วิเคราะห์ และปรับปรุงการทำงานอย่าง

เป็นระบบ หลักอิทธิบาท 4 ช่วยให้การบริหารมีทิศทาง มีเป้าหมาย และสามารถพัฒนาโรงเรียนบนพื้นฐานของเหตุผลควบคู่กับคุณธรรม

จากการบูรณาการหลักธรรมทั้งสามชุดดังกล่าว โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเกิดความคาดหวังร่วมกันว่า โรงเรียนจะมีบรรยากาศแห่งธรรมะ ความเข้าใจ และการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การพัฒนาโรงเรียนได้รับพลังขับเคลื่อนจากภายในองค์กรเอง มากกว่าการบังคับจากภายนอก และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านความรู้ทางโลก และคุณธรรมทางธรรม สามารถดำรงชีวิตอย่างมีปัญญาและความรับผิดชอบต่อสังคม อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาในแนวพุทธโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล องค์ความรู้และข้อเสนอแนะ

ดุชนิพนธ์เรื่อง บุรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 3) เพื่อบุรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด และ 4) เพื่อได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบุรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลทางเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง บุรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อ

5.1.1 การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีจุดแข็งด้านการปลูกฝังคุณธรรม และค่านิยมพุทธ แต่ขาดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นสูงในงานปกครองเชิงจริยธรรม แต่ยังต้องพัฒนาทักษะการบริหารสมัยใหม่และการจัดการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การบุรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทยังไม่สอดคล้องเชิงเนื้อหา กิจกรรม ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการประยุกต์ใช้ชีวิตยังจำกัด ข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และสื่อการสอน ส่งผลต่อคุณภาพการสอนและโอกาสพัฒนานักเรียน ควรเสริมการฝึกอบรมผู้บริหาร และครู ปรับหลักสูตรให้เชื่อมโยงเชิงปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และขยายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อความยั่งยืน

5.1.2 หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาอิงหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สมดุลและยั่งยืน โดยนำ พรหมวิหาร 4 มาปลูกฝังความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน กัลยาณมิตร 7 ช่วยส่งเสริม

เครือข่ายความร่วมมือและแรงสนับสนุนด้านวิชาการและจริยธรรม ส่วนอิทธิบาท 4 เป็นแนวทางในการสร้างความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร และใช้ปัญญาในการวางแผนบริหารงาน ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับคุณธรรมเพื่อพัฒนานักเรียนทั้งด้านความรู้และจิตใจ.

5.1.3 บุรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดควรบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการเรียนรู้ทางวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน.การนำพรหมวิหาร 4 มาใช้ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาในความสัมพันธ์ระหว่างกัน ทำให้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นมิตรและเอื้อต่อการพัฒนาเต็มศักยภาพ. กัลยาณมิตร 7 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายในโรงเรียนและกับชุมชน ทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมคุณธรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และแรงสนับสนุนที่ดีต่อกัน และการใช้อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางสร้างความเพียร ความมุ่งมั่น ความขยันหมั่นเพียร และการใช้ปัญญาในการวางแผนและดำเนินงาน ทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพและเกิดผลตามเป้าหมาย การบูรณาการหลักธรรมเหล่านี้ช่วยพัฒนาผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมควบคู่กัน ขณะเดียวกันนักเรียนก็เติบโตทั้งด้านความรู้และจิตใจ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

การบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดที่บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สมดุลทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม โดยการนำ พรหมวิหาร 4 มาใช้ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และลดความขัดแย้งในองค์กร การประยุกต์กัลยาณมิตร 7 ช่วยสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบุคลากร นักเรียน และชุมชน ทำให้เกิดแรงสนับสนุนและการแลกเปลี่ยนความรู้ในเชิงสร้างสรรค์ และการใช้อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางในการดำเนินงานช่วยให้ผู้บริหารและครูมีความเพียร ขยันหมั่นเพียร และใช้ปัญญาในการวางแผนและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการหลักธรรมทั้งสามด้านนี้ทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีระเบียบ มีคุณธรรม และเอื้อต่อการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน นักเรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านสติปัญญาและจิตใจ ส่งเสริมความมีคุณธรรม ความรับผิดชอบ และความร่วมมือกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย

ของพระมหาศิลาคักดิ์ ชินวโร (สิทธิโชค) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารด้วยเมตตาและมุทิตา ช่วยลดอัตราการลาออกของครูฆราวาส และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นเหมือนครอบครัว ซึ่งเป็นจุดแข็งสำคัญของโรงเรียนพระปริยัติธรรม กอรปด้วยมีผลงานวิจัยของพระมหาอิวัฒน์ วรจโก (ทองขาว), พระครูจิรธรรมธัช, พระมหาไพฑูริย์ สิริธมโม และ อริย์ธัช เลิศรวมโชค (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1. หลักอปริหานิยธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่ช่วยรักษาความมั่นคงของชุมชนทั้งทางโลกและทางธรรม ประกอบด้วย การประชุมสม่ำเสมอ ความสามัคคีในการทำงาน การรักษากฎระเบียบ การเคารพผู้อาวุโส การดูแลบุคคลในความคุ้มครอง การอนุรักษ์วัฒนธรรม และการดำรงพระจริยธรรมให้เจริญรุ่งเรือง 2. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย เน้นการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การประเมินผลอย่างเป็นธรรม และการรักษาวินัยบุคลากร เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน 3. การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย กับการบริหารงานบุคคลส่งผลให้เกิดระบบการบริหารที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม เช่น การประชุมสม่ำเสมอ การออกกฎระเบียบอย่างเป็นธรรม การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม การรักษาวัฒนธรรม และการพัฒนาระบบบริหารอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร ความโปร่งใสในการบริหาร และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มั่นคงและยั่งยืน ซึ่งเป็นไปตามอรุณลักษณ์ วรินทร์พันธุ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ด้านทั่วไปด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการด้วยหลักอิทธิบาท 4 และด้านงบประมาณด้วยหลักธรรมมาภิบาล 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

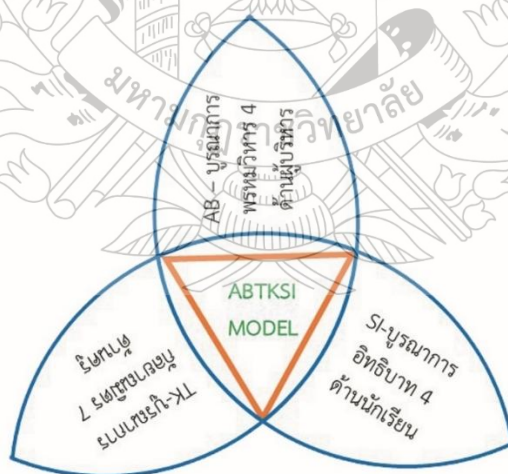
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งสอดคล้องกับพระปλάตสมพร กิตติโสภโณ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักโยนิโสมนสิการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้ครูใช้ โยนิโสมนสิการ (การคิดอย่างถูกวิธี) ในการออกแบบแผนการสอน ทำให้นักเรียนสามเณรมีความคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) ดีขึ้นกว่าการท่องจำตามแบบเดิม เป็นไปกับพระครูใบฎีกาแสงเพชร กิตติญาโณ และคณะ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาใช้ช่วยให้ผู้บริหารรู้จักกาลเวลา (กาลัญญุตตา) และรู้จักชุมชน (ปริสัญญุตตา) ส่งผลให้การระดมทรัพยากรจากท้องถิ่นมาสนับสนุนโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

5.3 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

1. ด้านผู้บริหาร (Administrator) สร้างความสัมพันธ์ที่กับหลักพรหมวิหาร 4 (Brahmavihāras) เมตตาและอุทิศธรรมระหว่างบุคลากร ส่งเสริมการตัดสินใจที่มีความกรุณาและมีเหตุผล
2. ด้านครู (Teacher) ปลูกฝังความเมตตาและการเข้าใจนักเรียน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น ซึ่งบูรณาการกับหลักกัลยาณมิตร 7 (Kalyāṇa-mittatā)
3. ด้านนักเรียน (Student) ส่งเสริมความขยันหมั่นเพียร มีสมาธิและใคร่ครวญในการเรียนรู้เพื่อบรรลุเป้าหมายกับหลักอิทธิบาท 4 (Iththi bāth 4)

องค์ความรู้เหล่านี้สะท้อนให้เห็น คือ “ABTKSI MODEL” ดังแผนภูมิดังนี้



ภาพที่ 5.1 โมเดล “ABTKSI MODEL”

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การบูรณาการหลักสูตรปรัชญาเถรวาทเข้ากับการบริหารสถานศึกษามีใช้เพียงการนำหลักสูตรมาสอนในห้องเรียน แต่คือการวางรากฐาน "ระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้" ที่สอดคล้องประสานระหว่างวิชาการสมัยใหม่และวิถีแห่งสมณเพศ โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นแหล่งรวมสถานศึกษาพระปริยัติธรรมที่มีประวัติศาสตร์ยาวนานและมีความเชื่อมโยงกับชุมชนอย่างเหนียวแน่น และสอดคล้องกับบริบทของจังหวัดร้อยเอ็ด มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

1) กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรบูรณาการที่เชื่อมโยงรายวิชาสามัญเข้ากับหลักสูตรธรรมอย่างเป็นรูปธรรม การปฏิบัติ เช่น การสอนวิชาวิทยาศาสตร์ผ่านหลักปรัชญาสมุทบาท หรือการสอนวิชาภาษาอังกฤษผ่านศาสนพิธีสากล เพื่อให้สามัญชนเห็นว่าพุทธปรัชญาไม่ใช่เรื่องล้ำสมัยแต่เป็น "สัจธรรม" ที่อธิบายโลกได้ โดยมีเป้าหมาย ลดความรู้สึกแปลกแยกระหว่างโลกทางธรรมและโลกทางโลก สร้างความภาคภูมิใจในสถานภาพผู้เรียน

2) การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 การปฏิบัติเน้นการประชุมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ (หมั่นประชุมเนืองนิตย์) และการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมระหว่างพระสังฆาธิการ คณะครู คณาจารย์ และตัวแทนชุมชนในร้อยเอ็ด เพื่อสร้างความโปร่งใสและลดความขัดแย้งภายในองค์กร โดยมีเป้าหมายสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมีความสามัคคีเป็นตัวขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

3) การพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนตามหลักสี่ปายะ 4 การปฏิบัติจังหวัดร้อยเอ็ดมีจุดแข็งเรื่องวัฒนธรรมท้องถิ่น นโยบายนี้ควรผลักดันให้โรงเรียนเปิดพื้นที่ให้ชาวบ้านเข้ามาเรียนรู้ธรรมะหรือทักษะอาชีพควบคู่ไปกับการได้ฝึกบทบาทในการเผยแพร่ศาสนาแก่ชุมชนรอบวัด โดยมีเป้าหมายยกระดับโรงเรียนจากสถานศึกษาสู่ศูนย์กลางจิตวิญญาณและปัญญาของคนในพื้นที่อย่างแท้จริง

5.4.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาบูรณาการหลักสูตรปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1) ควรให้การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสนับสนุนให้มีทักษะ มีความรู้ และมีประสบการณ์ เพิ่มโลกทัศน์และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา

2) ควรมีระบบการตรวจสอบระดับการปฏิบัติการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เป็นเสมือนปรอทวัดอุณหภูมิ มีการพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และยั่งยืน

3) ควรมีการจัดทำโปรแกรมหรือโครงการใด ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาให้มีลักษณะแบบเป็นมาตรฐานทั่วไป (general) เช่น จัดทำหลักสูตรพัฒนาการบริหาร ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงาน

5.4.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยทำให้ทราบบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จึงเสนอการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- 1) การส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ ได้พัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ ควบคู่ไปกับการยึดมั่นในหลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างจริงจัง
- 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างโรงเรียน วัด และชุมชน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 3) การปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยและตอบโจทย์ความต้องการของสังคม แต่ยังคงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของการศึกษาพระพุทธศาสนา



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย :

ข้อมูลปฐมภูมิ

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2534). *พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถาแปล ชุด 91 เล่ม*. โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

ข้อมูลทุติยภูมิ

1) หนังสือทั่วไป

กมล ภู่งามเสริฐ และคณะ. (2535). *การบริหารและการจัดการวัดผลและประเมินผลการศึกษา*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. ธารอักษร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *8 คุณธรรมพื้นฐาน*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. โรงพิมพ์ บริษัทพริกหวานกราฟิก จำกัด.

กองพุทธศาสนศึกษา. (2527). *ประวัติการศึกษาของคณะสงฆ์*. โรงพิมพ์การศาสนา.

กองพุทธศาสนศึกษา. (2535). *ประวัติการศึกษาของคณะสงฆ์*. โรงพิมพ์การศาสนา.

กิตต์ นรินทร์พานิช. (2554). *จากใจให้คุณครูและนักบริหารทั่วไป*. บริษัท เพอร์สมิเดีย จำกัด.

กิติมา ปรีดีติลล. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. อักษราพัฒนา.

กีรติ บุญเจือ. (2522). *ปรัชญาลัทธิอัตถิภาวนิยม Existentialism*. ไทยวัฒนาพานิช.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เอ็กสเปอร์เน็ท.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2555). *คุณลักษณะและภาพอนาคตคนไทยที่พึงประสงค์*. วี.ที.ซี. คอม

มิวนิเคชั่น

- ค่านาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรบุคคล*. โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชซิ่ง
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จันทรานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. บุ๊คพอยท์.
- จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการผู้อำนวยการโรงเรียน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). บุ๊คพอยท์.
- จุมพล สวัสดิการ. (2542). *หลักการบริหารและมนุษยสัมพันธ์*. โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). *การบริหารงานวิชาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ดวงเดือน พันธุนาวิณ. (2524). *จริยธรรมของสังคมไทย. รายงานการวิจัย, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.*
- ทองหล่อ เดชไทย. (2534). *แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข หน่วยที่ 1*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2547). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 9). ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนาศิริ ชะระอ่ำ. (2554). *การศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจของนักศึกษาต่างชาติที่มีต่อการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.*
- ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์. (2542). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2525). *หลักการบริหารการศึกษา*. บพิธการพิมพ์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2551). *จริยธรรมธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). *นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 6). เนติกุลการพิมพ์.

- ประทีป สยามชัย. (2526). *สารัตถทางสังคมวิทยาการศึกษา*. ม.ป.ท..
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. บพิธการพิมพ์.
- ปาน จันทราบุตร. (2521). *ศีลธรรมกับปัญหาเยาวชน*. รุ่งเรืองรัตน์การพิมพ์.
- ฝ่ายการศึกษาพระปริยัติธรรม กองพุทธศาสนศึกษา. (2553). *แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ
การพัฒนาการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. 2553-พ.ศ.2562).*
โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). *พฤติกรรมกลุ่ม*. พัฒนาศึกษา.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพิมล ริยาย และคณะ. (2555). *ความคาดหวังของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2555 ที่มีต่อ
เนื้อหารายวิชาการศึกษาระดับอุดมศึกษา*. สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่.
- พระคันธสาราภิวงศ์. (2544). *คุณธรรมของคนดีและพรหมวิหาร 4*. โรงพิมพ์ บริษัทสหธรรมิก จำกัด.
- พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโน). (2548). *นิเทศธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. แปรดสีบเจ็ด (2545).
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2551). *ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง*. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). (2538). *วาทธรรมปัญญานันท*. ธรรมสภา.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). (ม.ป.ป.). *หน้าที่ของคน*. สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2542). *พุทธธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2542). *พุทธธรรม ฉบับขยายความ*. จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2543). *พุทธธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พุทธธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 10). บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2560). *พุทธธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 38). โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2545). *ธรรมนุญชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 4). โรงพิมพ์การศาสนา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). โรงพิมพ์การศาสนา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2548). *ธรรมนุญชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 36). โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). เอส. อาร์. พรินต์ติ้ง แมส โปรดักส์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *ความจริงแห่งชีวิตและช่วยให้ตายเร็วหรือช่วยให้ตายดี*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). บริษัท พิมพ์สวย จำกัด.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *ธรรมนุญชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 82). บริษัท พิมพ์สวย จำกัด.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2555). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 23). สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ.ปยุตฺโต). (2556). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 32). สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

พระมหาภูติชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี). (2550). *คนสำราญงานสำเร็จ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). บริษัท อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

- พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต). (2539). “อิทธิปาทกถา” พุทธจักร. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562. (2562, 16 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 12.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1-5.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 5 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 9-13.
- พระราชวรมนี (ประยูร ธรรมจิตโต). (2541). เพื่อน (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิฑูร มลิวัลย์. (2540). แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี. กรมการศาสนา.
- พินิจ รักทองหล่อ. (2537). ธรรมานุกรมธรรมโฆษณ์ ฉบับประมวลธรรม. ธรรมสภา.
- พุทธทาสภิกขุ. (2529). ฟ้าสาวระหว่าง 50 ปี ที่สวนโมกข์ (ตอน 1). ไทยวัฒนาพานิช.
- พุทธทาสภิกขุ. (2537). ฆราวาสธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 4). สุขภาพใจ.
- พุทธทาสภิกขุ. (2548). ศีลธรรมกับการแก้ปัญหาสังคม. สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.
- ไพศาล หวังพานิช. (2556). เอกสารการสอนวิชาสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตรวณะบุตร. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2537). การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. ห้างหุ้นส่วน จำกัด วี. เจ. พรินติ้ง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. อักษรเจริญทัศน์
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542. นานมีบุ๊คส์พับลิชเคชั่นส์.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2525). *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนหน่วยที่ 1-8*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2551). *องค์การและการจัดการ*. ธนัชการพิมพ์จำกัด.
- วิทย์ วิศทเวทย์. (2555). *ปรัชญาการศึกษา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*. ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. ทิพย์วิสุทธิ์.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2558). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2557*. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ.
- सनานจิตร์ สุนทรทรัพย์. (ม.ป.ป.). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. ใน เอกสารประกอบการสอนวิชา 41670 การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- สมเกียรติ ชอบผล และสุภากร ราชากรกิจ. (2550). *การนิเทศการสอนในระดับประถมศึกษา หน่วยที่ 4-7 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมคิด บางโม. (2551). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. วิทย์พัฒน์
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฒโน). (2531). *ชีวิตนี้น้อยนัก*. 64 การพิมพ์.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฒโน). (2543). *อบรมธรรมะ*. บริษัท. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2542). *การบริหาร*. พิมพ์ลักษณ์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. สำนักพิมพ์บรรณกิจ
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม*. อภิชาติการพิมพ์

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *คู่มือการปฏิบัติงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน*. โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *การพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่ : เอกสารการอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์ ครั้งที่ 1*. กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2546). *ประวัติสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2546). *ประวัติสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเด็กปฐมวัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย*. บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สิรภพ เหล่าลาภะ. (2545). *พุทธศาสตร์การเมือง*. สหธรรมิก.
- สุจิตรา รณริน. (2540). *ปรัชญาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2550). *หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์*. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุภาพร มากแจ่ม และสมปอง มากแจ่ม. (2542). *การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์*. กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2549). *หลักและทฤษฎีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. โรงพิมพ์ประสิทธิ์ภัณฑ์ แอนด์พริ้นติ้ง.
- แสงอรุณ โปร่งธนะ. (2539). *พุทธศาสนา*. สำนักส่งเสริมวิชาการสถาบันราชภัฏธนบุรี.
- โสภา ชปิลมันน์. (2536). *บุคลิกภาพและพัฒนาการ: แนวโน้มสู่พฤติกรรมปกติและการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของเด็กและเยาวชน*. โรงพิมพ์ โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์

อนันต์ ศรีอำไพ. (2550). *การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรนุช มหัทธียนนท์. (2545). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ-Management Information Systems*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. ศุภสภาลาดพร้าว.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

กถิน อรรถโยธิน. (2530). *การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านอิทธิบาท 4 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

กอบลาภ อารีศรีสม. (2557). *การพัฒนาบทบาทกลุ่มยูวเกษตรกรต่อการส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนบน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้].

จักรพันธ์ ศรีรินทร์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3*. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

จินดารัตน์ แสงวงศ์. (2553). *การพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนดงมะไฟวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนครเขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

จุมพล กังโสม. (2546). *การศึกษาการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในโรงเรียนสามัญศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

ชานูวัฒน์ สุดสาคร. (2547). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

ณรงค์ศักดิ์ ถนอมศรี. (2538). ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านโรงเรียนกับ
ชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. [วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

ณัฐ วรรณบุตร. (2551). บทบาทที่คาดหวังและบทบาทหน้าที่เป็นจริงในการด าเนินงาน
ความสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนบ้านคลองมะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

ดลฤดี กลั่นภูมิศรี. (2558). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครลำปาง.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง].

ดวงกมล โถทอง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี].

ดิเรก วรรณเศียร. (2545). การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

ดุสิต มั่นคง. (2550). การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานโรงเรียนบ้านแก
วิทยาคม อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

เดือนเพ็ญ รักเสมอวงศ์. (2553). การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานโรงเรียน
บ้านดุนนาคี สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

ทศพร น่อมวงศ์. (2547). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและ
ครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ที่มีต่อการจัดการศึกษาวิชาสิ่งแวดล้อม
ศึกษา. [สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

ทองล้วน ธรรมสาร. (2551). การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน
โรงเรียนบ้านห้วยสามพาดหนองแกสพระราชูร์พัฒนา อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัด
อุดรธานี. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

- ธัชกร จัปใจนาย. (2563). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตสุโขทัยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- ธีราภรณ์ ณะนะหมอก. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครู. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].
- นัฐกร มาศเลิง. (2555). ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้น พื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. [วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- นิภาภรณ์ จันทรุณ. (2553). การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนด้านการทำวิจัยในชั้น เรียน โรงเรียนหนองทุ่มวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- นิเวทย์ บุญโยธา. (2550). การพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียนบ้านนา ผายอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- โนรี เร่งรัต. (2558). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ปฎิภาณ เหดระกุล. (2561). รูปแบบการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ปราณี ใจบุญ. (2561). การรับรู้ความสามารถของตนเองความต้องการภายใน ความสนใจและเป้าหมาย การสอนที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

- พรทิวา ยืนยง. (2553). การพัฒนาศักยภาพครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนอนุบาลเทศบาลดงเย็น อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- พระครูนิฐวิริยคุณ (โปชาวิชัย). (2549). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำพูน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง].
- พระดน้อย อนาวีโล (บุญसार). (2554). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในสถานศึกษา: กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- พระมหาไพบุลย์ วิบุโล (บุญล้ำเลิศ). (2556). บทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาจริยธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- พระมหาธัมม ฐิติโก. (2547). ศึกษาเปรียบเทียบมิติรูปภาพในพุทธปรัชญาเถรวาทกับอาริสโตเติล. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- พลอยพัชชา อามาตย์. (2552). การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิว. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- มงคลสิน เตชะนิยม. (2550). การศึกษาการปฏิบัติงานโครงการเสริมทักษะระเบียบวินัยครูและผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ลังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- มะลิวัลย์ หมื่นไธสงค์. (2550). การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านท่าพระเนา อำเภอมืองจังหวัดขอนแก่น. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- รัชชานนท์ สุวรรณวิชัย. (2563). การศึกษาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจภายในให้กับพนักงานบริษัทเอกชนในการทำงานช่วงสถานการณ์ COVID-19. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

- รัตน์พล บุญคงที. (2550). การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัยของ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านเข็ญ กิ่งอำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด. [การศึกษาค้นคว้า
อิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ฤทัย นิธิธนวิจิต. (2553). ความคาดหวังและสิ่งที่ได้รับของผู้เข้าชมพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ
กรุงเทพมหานคร. [การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร].
- ละออ เกษสุวรรณ. (2545). สภาพและปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
- วงษ์เดือน ทองคำ. (2556). คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียม
ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- วาสนา น้อยนาจารย์. (2552). การพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการสอนแบบโครงการโรงเรียนแก่ง
นาขามสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- วิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ. (2555). การศึกษาการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนในสถานศึกษา
จังหวัดระยอง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
พรรณี].
- ศรัณยา ไครบุตร. (2552). การส่งเสริมการใช้ระบบงานทะเบียนวัดผลและสารสนเทศโรงเรียนอากาศ
อำนวยศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

- ศิลปกร จุ่มพิช. (2557). *แนวทางการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ของนักเรียนโรงเรียนบ้าน ประคอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].
- ศุภรักษ์ พุเต็มวงศ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับ ผู้ได้บังคับบัญชาและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของการ เสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตใจและแรงจูงใจภายใน*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- สมชาย สุตเลิศ. (2550). *ศึกษาสภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน เครือข่ายในกลุ่มพระยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี. (2546). *การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ปฏิรูปการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี].
- สันทัต อันทราศรี. (2551). *การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนโคกกลางสมเด็จพระ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม].
- สุกิจ อุดมสิน. (2545). *ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา อำเภอมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- สุภารัตน์ บุชบา. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1*. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

- หนูใจ ทมถา. (2551). *สภาพการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- หัน พันชัย. (2551). *การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหนองหัวงัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 4*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี].
- อภิรัตน์ช่างเกวียน. (2564). *บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- อรทัย จันใด. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- เอกชัย เปี้ยอูด. (2551). *การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- 3) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์
- ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ. (2563). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. <http://www.etheses.rbu.ac.th/pdf-uploads/allfile-392-file01-2021-08-26-14-36-10.pdf>
- ดวงฤดี ศิริพันธุ์ และสุนทรี วรรณไพเราะ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา*. จาก <https://shorturl.at/qKLR7>

ธีรังกูร วรบำรุงกุล. (2562). การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคต.

<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/149445/167886>

ปิ่น มุทุกันต์. (2539). ปฏิบัติตามธรรมะประสบความสำเร็จ. https://www.matichon.co.th/prachachuen/prachachuen-scoop/news_1675437

พรรณประภา ใจดี และปริญญา มีสุข. (2560). จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-EJournal/article/view/105595/83800>.

พระครูสมุห์ปัญญา วฑฒโน คันทรง และพระครูกิตติญาณวิสิฐ หอมหวาน. (2559). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา. จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU/article/view/143870/106953>

ไพโรจน์ คะเชนทร์. (2556). การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. <http://www.wattoongpel.com>

ภาวนี อิศรา. (2560). รูปแบบการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMKKU/article/view/144299/106777>.

รชาดา สมทรัพย์. (2560). คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ. <http://61.7221.112/personalblog/?p=214> : 29 พฤษภาคม 2560

วัชรินทร์ พร้อมใจ และคณะ. (2562). แนวทางการบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธบูรณาการโรงเรียนบ้านคำอ้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3. http://sb.mcu.ac.th/site/thesiscontent_desc.php?ct=1&t_id=3922.

วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด. (9 เมษายน 2565). ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดร้อยเอ็ด.

<https://www.retc.ac.th/wp-content/uploads/2019/04/9-ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดร้อยเอ็ด-2565-103-11.pdf>

4) วารสาร

- กมล ตราชู. (2541). โรงเรียนกับชุมชน: หัวใจจัดการศึกษา. *วารสารการศึกษาท้องถิ่น*, 1(5), 10-13.
- กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์. (2559). การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร. *วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi*, 1(2), 101-103.
- กัลยา ทองนุช. (2564). หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีความสุข. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(4), 174-176.
- คณน สิริโชคเจริญ. (2565). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ตำบลในจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 7(1), 289-298.
- ครรชิต ทรศนะวิเทศ. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับผลประกอบการ Motivation to work with earnings. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 13(28), 124-133.
- คำนวล คำมณี. (2560). แนวคิดพุทธปรัชญาในวรรณกรรมหนังสือชุด เรื่องท้าวชมพูนับสถาบันทักษิณคดีศึกษา. *วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 13(2), 105-153.
- เจษฎา บุญมาโฮม และปราณีสีนาค. (2565). ความหลากหลายของมนุษย์ในมิติจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อการพัฒนาผู้เรียน. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 7(2), 54-69.
- ถวิล อรัญเวศ. (2544). นักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารวิชาการ*. 4(2); 17-18.
- ประเสริฐ หล้าธรรม. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 9(5), 112-127.
- ปิยสุดา พะหลวง. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 9(1), 89-99.
- พระครูใบฎีกาแสงเพชร กิตติญาโณ และคณะ. (2567). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. *วารสารวิชาการ พระพุทธศาสนาและศิลปวัฒนธรรม*, 5(1), 89-104.

- พระครูสุตธรรมภาณ และคณะ. (2565). การจัดการศึกษาตามแนวพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(2), 210-225.
- พระปลัดสมพร กิตติโสภโณ. (2566). การบริหารงานวิชาการตามหลักโยนิโสมนสิการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5. *วารสารพุทธสังคมวิทยา*, 8(3), 134-149.
- พระปิฎกโกศล, พระมหาคำพันธ์ วัฒนชัย (แสนโยธิน), ฌานวัฒน์ บุญพิทักษ์. (2562). หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ในพระไตรปิฎกสำหรับครู. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*, 6(9), 4199-4214.
- พระมหาหมื่นจันทร์ ปุริสุตโตโม. (2560). วิเคราะห์คุณธรรมและคุณค่าที่ปรากฏในการเทศนามหาชาติ. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 13(1), 124.
- พระมหาอุทพงษ์ กิตติวฑฺฒโก (อยู่หนู), 2567) แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล. *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์*. 4(2), 367-379.
- พระมหาศิลาศักดิ์ ชินวโร (สิทธิโชค). (2564). การบริหารจัดการตามหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ มจร วิทยาเขตแพร่*, 7(1), 15-30.
- พระมหาอิวัฒน์ วรจโก (ทองขาว), พระครูจิรธรรมัช, พระมหาไพฑูริย์ สิริธมโม และ อริย์ชัย เลิศรวมโชค. (2568). การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม*, 3(1), 397-380.
- พระมหาอัษฎกรณ์ แต่งดี. (2556). หลักพรหมวิหารกับคุณค่าของคนในสังคมไทย. *วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์*, 8(1), 145-148.
- พระสุวรรณ ธรรมวุธ (เลิศสมาจาร). (2566). การบูรณาการหลักพุทธบริหารการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารอนันนิกาย*, 3(2), 25-32.

พระอธิการสุวิธ ธีรวิโส (จันทรา) และคณะ, 2564. สภาพการส่งเสริมศรัทธาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. 18(1), 155-160.

วิโรจน์ บัวมาลา, และคณะ. (2567). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมสู่ความเป็นเลิศตามหลักปัญญาคุณธรรม 4. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 12(4), 1560-1575.

สมบัติ บุญประเคน. (2544). ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ 6 ป. *วารสารครูขอนแก่น*, 1(2), 20-21.

สุขุม วรรณวิจิตร, และคณะ. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(2), 301-318.

สุชานศ เพชรโปรี และบรรจบ บรรณรุจิ. (2559). ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(2), 60-72.

สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 21(1), 307-318.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543). สู่มิติการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. *วารสารวิชาการ*, 3(6), 70-74.

เอื้ออังกูร ชำนาญ. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 8(8), 90-104.

2. ภาษาอังกฤษ :

Bandura A. (1977). *Social Learning Theory*. General Learning Press.

Bass & Stogdill. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory Research, and Managerial Applications*. 3rd ed. Columbus, Ohio. Collegiate Publishing.

- Bass, B.M. (1985). *Stogdill's handbook of leadership: A survey of Theory and Research*. Free Press.
- Bennis, W. (1989). *On Become a Leader*. Addison Wesley.
- Boles, H.W., & Davenport, J.A. (1975). *Introduction to education leadership*. Harper & Row.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper and Row.
- Covey, S.R. (1996). *Three Roles of the Leader in the New Paradigm*. In F. Hesselbein and G. Dessler (eds.), *G. Personnel /human Resource Management (5th ed)*. Prentice-Hall.
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied developmental science, 24(2)*, 97-140
- Deal, T., & Peterson, K. (2009). *Shaping School Culture: Pitfalls, Paradoxes, and Promises*. Jossey-Bass.
- Fred E. Fiedler. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. McGrawHill
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2010). *Behavior in organizations (9th ed.)*. Prentice-Hall.
- Guskey, T. R., & Yoon, K. S. (2009). What works in professional development. *Phi Delta Kappan, 90(7)*, 495-500.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Collaborative leadership and school improvement: Understanding the impact on school capacity and student learning. *School Leadership & Management, 30(2)*, 95-110.
- Hardy, M. & Conway, M. (1988). *Role Theory: Perspectives for Health Professional (2nd ed)*. Appleton & Lange.

- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research, 77*(1), 81-112.
- Holt, D.H. (1993). *Management principles and practices*. Neglewood Cliff: Prentice Hall.
- Hoy,W.K, and C. G. Miskel. (2013). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice (9th ed.)*. McGraw-Hill.
- Jacobson, P. B. (1963). *The effective school principle*. Englewood Cliffs. prentice-Hall.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organizations (2nd ed.)*. John Wiley & Sons.
- Kohlberg, L. (1984). *Essays on moral development, Volume 2: The psychology of moral development*. Harper & Row.
- Koontz, H., & Donnell, C. O. (1959). *Principle of management (2nd ed.)*. McGraw-Hill.
- Lee, M., & Walker, A. (2018). School leadership in international schools: Perspectives and practices. *Peabody Journal of Education, 93*(5), 465-467.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement, 17*(2), 201-227.
- Lindblom, C. E. (1980). *Public Administration: Concepts and Cases*. Houghtion Mifflin Company.
- Lunenburg, F.C. and A.C. Ornstein. (1996). *Educational Administration : Concepts and Practices (2nd ed)*. Wadsworth.
- Lussier, Robert N., & Achua, Christopher F. (2001). *Leadership: Theory, Application, Skill Development*. South-Western.
- Luthans, F. (1977). *Organization Behavior*. McGraw-Hill Kogakusha, LTd.

Marquis, B.L., & Huston, C.J. (2006). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application (5th ed.)*. Lippincott Williams & Wilkins.

Marzano, R. J., Frontier, T., & Livingston, D. (2011). *Effective Supervision: Supporting the Art and Science of Teaching*. Association for Supervision and Curriculum Development.

Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. Harper and Row.

Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. San Francisco. Jossey-Bass.

Owens, R.G. (1998). *Organizational Behavior in Education. (6th ed.)*. Allyn and Bacon.

Paychex, Inc. (2022). *Paychex Research Reveals Job Stability and Meaningful Work Are What Makes Employees Stay*.

<https://www.prnewswire.com/newsreleases /paychex-research-reveals-job-stability-and-meaningful-work-arewhat-makes-employees-stay-301595388.html>

Piaget.(1969). *Biology and knowledge*. University of Chicago Press.

Reeve, J. (2012). *A Self-determination Theory Perspective on Student Engagement*. In Christenson, S., Reschly, A., & Wylie, C. (Eds.), *Handbook of Research on Student Engagement* Springer

Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts Controversies and applications. (8th ed.)*. Prentice. Hall International.

Robbins, S., Bergman, R., Stagg, I., & Coulter, M. (2006). *Management. (4th ed.)*.

McGraw-Hill

Sergiovanni, T.J., & Moore, J.H. (1989). *Schooling for tomorrow*. Allyn & Bacon.

Simon, Herbert A. (1976). *Administrative Behavior* (3rd ed.). The Free Press.

Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of leadership*. The Free Press

Stoops E., & Rafferty M. L. (1961). *Practice and trends in school administration*. Ginn.

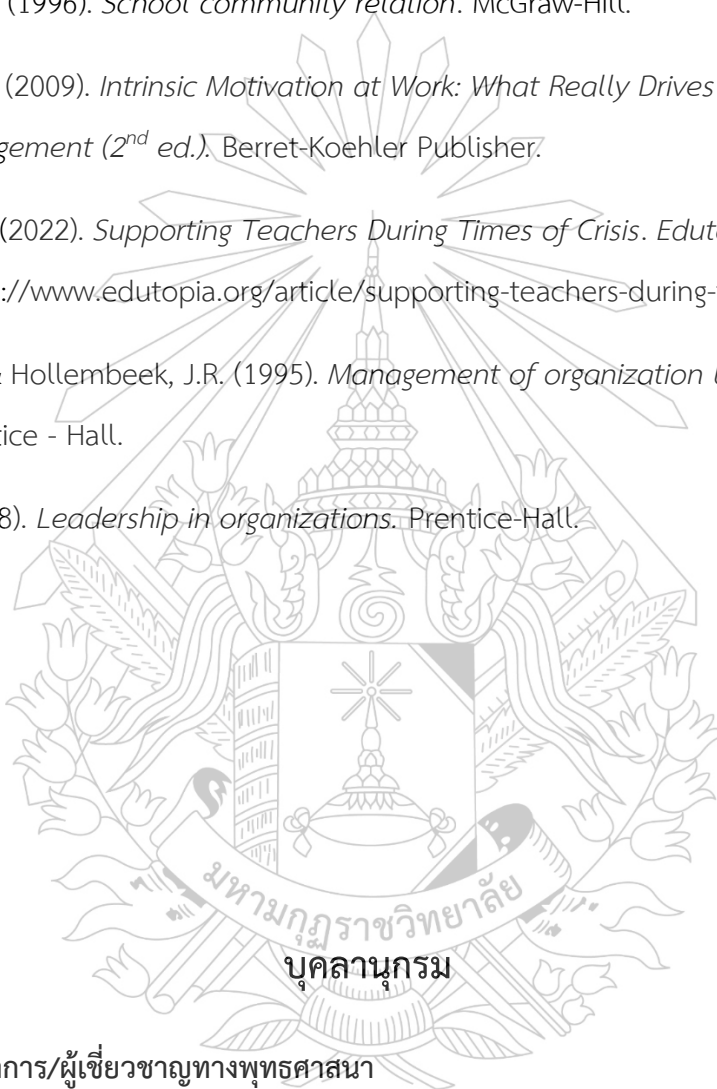
Sumtion, M. L. (1996). *School community relation*. McGraw-Hill.

Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic Motivation at Work: What Really Drives Employee Engagement* (2nd ed.). Berret-Koehler Publisher.

Valenzuela, J. (2022). *Supporting Teachers During Times of Crisis*. Edutopia.
<https://www.edutopia.org/article/supporting-teachers-during-times-crisis/>

Wagner, J.A., & Hollembeek, J.R. (1995). *Management of organization behavior*.
 Prentice - Hall.

Yukl, G.A. (1998). *Leadership in organizations*. Prentice-Hall.



กลุ่มที่ 1 นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญทางพุทธศาสนา

- | | | |
|--------------------------------|----------|---|
| 1. พระเทพวชิรวิมล, ดร. | ตำแหน่ง | เจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด (ธ) |
| | สัมภาระณ | 30 กันยายน 2568 |
| 2. พระครูปริยัติวัฒน์โชติ, ดร. | ตำแหน่ง | เจ้าคณะอำเภอเมืองร้อยเอ็ด |
| | สัมภาระณ | 30 กันยายน 2568 |
| 3. ผศ.ดร.จรัส บุคตาพงษ์ | ตำแหน่ง | ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด |

4. ดร.ศักดิ์ศรี ไชยภุฉิน สัมภาษณ์ 30 กันยายน 2568
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทาง
วัฒนธรรม จ.ร้อยเอ็ด
สัมภาษณ์ 30 กันยายน 2568

กลุ่มที่ 2 ผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการโรงเรียน

5. พระพรหมวชิรโสภณ ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนเทพบัณฑิตวิทยาลัย
สัมภาษณ์ 1 ตุลาคม 2568
6. พระครูสุวรรณโพธิธาภิบาล ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนปริยัติสามัญไพณฑองวิทยานุสรณ์
สัมภาษณ์ 2 ตุลาคม 2568
7. พระครูสุตกิจวิมล ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดกลางปทุมญาคุม
สัมภาษณ์ 3 ตุลาคม 2568
8. พระครูอมรรวรวงศ์ ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนสามัคคีปริยัติธรรม
สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2568

กลุ่มที่ 3 ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ

9. พระครูพิศิษฐ์สรเวท ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพบัณฑิตวิทยาลัย
สัมภาษณ์ 1 ตุลาคม 2568
10. พระครูปริยัติธรรมากร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนปริยัติสามัญไพณฑองวิทยานุสรณ์
สัมภาษณ์ 2 ตุลาคม 2568
11. พระมหาศุภชัย สุภชัย ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดกลางปทุมญาคุม
สัมภาษณ์ 3 ตุลาคม 2568
12. พระมหาไพฑูริย์ จิตตทนโต ตำแหน่ง รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีปริยัติธรรม
สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2568

กลุ่มที่ 4 ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม

13. นางฐิติรัตน์ เลิศวิชากุล ตำแหน่ง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
สัมภาษณ์ 1 ตุลาคม 2568
14. นายธนพงษ์ อุดคำ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
สัมภาษณ์ 2 ตุลาคม 2568
15. นายสมเดช ทำมีภักดิ์ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
สัมภาษณ์ 3 ตุลาคม 2568
16. นางบุญเอื้อ หงส์วิชา ตำแหน่ง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2568

กลุ่มที่ 5 คณะกรรมการสถานศึกษา

17. นายสุรัตน์ เชื้อมอญยาว ตำแหน่ง คณะกรรมการโรงเรียนเทพบัณฑิตวิทยาลัย
 สัมภาษณ์ 1 ตุลาคม 2568
18. นายศุภกร ศรีพรหม ตำแหน่ง คณะกรรมการโรงเรียนปริยัติสามัญโญพนทองวิทยานุสรณ์
 สัมภาษณ์ 2 ตุลาคม 2568
19. นายกิตติ จันทร์ทุม ตำแหน่ง คณะกรรมการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดกลางปทุมญาคุม
 สัมภาษณ์ 3 ตุลาคม 2568
20. พระมหาอารีย์ สุภทโท ตำแหน่ง คณะกรรมการโรงเรียนสามัคคีปริยัติธรรม
 สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2568





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย CVI

- | | | |
|----------------------------|---------|--------------------------------------|
| 1. พระมหาชนบ สหายปญโญ, ดร. | ตำแหน่ง | อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 2. ดร.สันติราษฎร์ พวงมณี | ตำแหน่ง | อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 3. ดร.กฤตสุขชิน พลเสน | ตำแหน่ง | อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 4. ดร.เชษฐันติภัทร พรหมชิน | ตำแหน่ง | อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 5. ดร.ชมพูนุช ช้างเจริญ | ตำแหน่ง | อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศรีธรรมาโรรส โทร. ๑๐๕๘-๑๐๖๓

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๕๑๕

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยคุณวุฒิ (CVI)

เรียน พระมหาชนบ สหายปณโณ, ดร.

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานิวัด) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยศรีธรรมาโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อคุณวุฒิเรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL EDUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานคุณวุฒิ

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศรีธรรมาโรรส พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

๗๕๕๐๑๖๗๖๖๖
พระมหาสุทธีร์ ชิริเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศรีธรรมาโรรส
มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส โทร. ๑๐๕๘-๑๐๖๓

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๕๑๕

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยคุณวุฒิ (CVI)

เจริญพร ดร.สันติราษฎร์ พวงมลิ

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานิวัด) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อคุณวุฒิเรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL EDUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานคุณวุฒิ

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

พระราชาคณะชั้นราช

(พระราชสทิวชิรเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

โตตกรอจวอ้ง สอแม็ก

(ดร.สันติราษฎร์ พวงมลิ)

๒๕ ก.ค. ๖๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส โทร. ๑๐๕๘-๑๐๖๓

ที่ อว ๓๙๐๕/ว ๐๕๑๕

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยคุณวุฒิ (CVI)

เจริญพร ดร.กฤตสุชิน พลเสน

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานีวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อคุณวุฒิเรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL EDUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานคุณวุฒิ

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

อ.พระราชวชิรเมธี

(พระราชสุทิวาธิรเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ตรวจสอบแล้วเรียบร้อย

๘ ค.ค. ๖๘

มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส โทร. ๑๕๘-๑๐๖๓

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๕๑๕

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยคุณิพนธ์ (CVI)

เจริญพร ดร.เชษฐนิติภัทร พรหมชิน

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ขำนิวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อคุณิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL EDUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานคุณิพนธ์

ในกรณี บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

พระพรหมคุณิพนธ์
(พระพรหมคุณิพนธ์, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

นางกรรณิศา อธิราช

เชษฐนิติภัทร

๕.๗.๒๕๖๘

มหามกุฏราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส โทร. ๑๕๕-๑๐๖๓

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๕๑๕

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยคุณฐิณิพนธ์ (CVI)

เจริญพร ดร.ชมพูนุช ช่างเจริญ

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานิวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อคุณฐิณิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL EDUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานคุณฐิณิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

พระพรหมคุณวิจิตร
(พระราชสุทิวชิรมณี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ได้ตรวจเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว

ดร.ชมพูนุช

๑๓ . ส.ค. ๖๘

มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

เรื่อง บุรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด

ขอความกรุณาท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาสละเวลาตอบคำถามต่อไปนี้อย่างละเอียด
ลึกซึ้ง และครอบคลุมตามความเป็นจริง เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์
ออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมในการบริหารโรงเรียนพระ
ปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดท้ายการสัมภาษณ์

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

1. ชื่อ-นามสกุล (หรือรหัส):
2. ตำแหน่ง/บทบาท: ผู้บริหาร ครู/พระสอนธรรม นักเรียน/สามเณร
3. อายุ: ปี
4. ประสบการณ์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม: ปี
5. โรงเรียน:

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามประเด็น
(เชื่อมโยงหลักพุทธธรรม 3 หมวด กับ 3 ด้าน) ดังนี้

หมวดที่ 1 : การบริหารด้าน ผู้บริหาร (หลักพรหมวิหาร 4)

7. ท่านบริหารโรงเรียนโดยใช้เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาอย่างไรบ้างใน
ชีวิตประจำวัน?

.....
.....

8. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการบริหารบุคลากรที่หลากหลาย โดยยังรักษาความสัมพันธ์
แบบเมตตาธรรม?

.....
.....

9. ท่านใช้หลักอุเบกขาในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่ยากหรือขัดแย้งอย่างไร?

.....
.....

10. ท่านคิดว่าการใช้พรหมวิหาร 4 มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนอย่างไร?

.....

.....

11. ท่านมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงเมตตาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมหรือไม่?

.....

.....

หมวดที่ 2 : การพัฒนาครู/พระวิทยากร (หลักกัลยาณมิตร 7)

12. ท่านเข้าใจความหมายของ “ครูกัลยาณมิตร” อย่างไรในบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม?

.....

.....

13. ท่านคิดว่าครูในโรงเรียนนี้มีคุณลักษณะของกัลยาณมิตรข้อใดโดดเด่น?

.....

.....

14. มีวิธีใดที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนตามหลักกัลยาณมิตร เช่น ศิล สุตตะ ปัญญา?

.....

.....

15. ปัญหา/อุปสรรคที่พบในการปลูกฝังคุณสมบัติของกัลยาณมิตรให้ครูรุ่นใหม่คืออะไร?

.....

.....

16. หากจะวางระบบพัฒนาครูด้วยหลักพุทธปรัชญา ท่านมีข้อเสนอเชิงโครงสร้างอย่างไร?

.....

.....

หมวดที่ 3 : การพัฒนานักเรียน/สามเณร (หลักอิทธิบาท 4)

17. ท่านเห็นว่าฉันทะ (ความพอใจในการเรียน) ของนักเรียนสามารถพัฒนาได้อย่างไร?

.....

.....

18. โรงเรียนมีกิจกรรมหรือกระบวนการที่ส่งเสริม “วิริยะ” หรือความเพียรของผู้เรียนหรือไม่?

.....

.....

19. ท่านมีวิธีฝึกฝนสมาธิ (จิตตะ) ให้แก่นักเรียนในรูปแบบใดบ้างทั้งในวิชาสามัญและธรรมศึกษา?

.....

.....

20. ท่านประเมินอย่างไรถึงความสามารถในการใคร่ครวญและวิเคราะห์ (วิมังสา) ของนักเรียน?

.....

.....

21. ท่านเห็นว่าหลักอิทธิบาท 4 ช่วยพัฒนา “ศรัทธา-ปัญญา” ของนักเรียนอย่างไรในระยะยาว?

.....

.....

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดท้ายการสัมภาษณ์

22. ท่านมีประสบการณ์หรือเรื่องราวใดที่อยากเล่าเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพุทธในการบริหารโรงเรียน?

.....

.....

23. หากจะออกแบบ “แนวทางบูรณาการหลักพุทธปรัชญา” ให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน ท่านอยากเสนออะไร?

.....

.....

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ท่านคิดว่า บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรในการบริหาร 3 ด้าน คือ

1. ด้านผู้บริหาร

.....

.....

2. ด้านครู/พระสอนธรรม

.....

.....

3. ด้านนักเรียน/สามเณร

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ มา ณ โอกาสนี้
พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชำนาญวิตร)
นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย





ภาคผนวก ง
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญทางพุทธศาสนา

1. พระเทพวชิรวิมล, ดร. ตำแหน่ง เจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด (ธ)
สัมภาษณ์ 30 กันยายน 2568
2. พระครูปริยัติวัฒน์โชติ, ดร. ตำแหน่ง เจ้าคณะอำเภอเมืองร้อยเอ็ด
สัมภาษณ์ 30 กันยายน 2568
3. ผศ.ดร.จำรัส บุคดาพงษ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
สัมภาษณ์ 30 กันยายน 2568
4. ดร.ศักดิ์ศรี ไชยภุฉิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทาง
วัฒนธรรม จ.ร้อยเอ็ด
สัมภาษณ์ 30 กันยายน 2568

กลุ่มที่ 2 ผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการโรงเรียน

5. พระพรหมวชิรโสภณ ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนเทพบัณฑิตวิทยาลัย
สัมภาษณ์ 1 ตุลาคม 2568
6. พระครูสุวรรณโพธิาภิบาล ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนปริยัติสามัญโพนทองวิทยานุสรณ์
สัมภาษณ์ 2 ตุลาคม 2568
7. พระครูสุตกิจวิมล ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดกลางบุญญาคม
สัมภาษณ์ 3 ตุลาคม 2568
8. พระครูอมรรวรรคุณ ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนสามัคคีปริยัติธรรม
สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2568

กลุ่มที่ 3 ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ

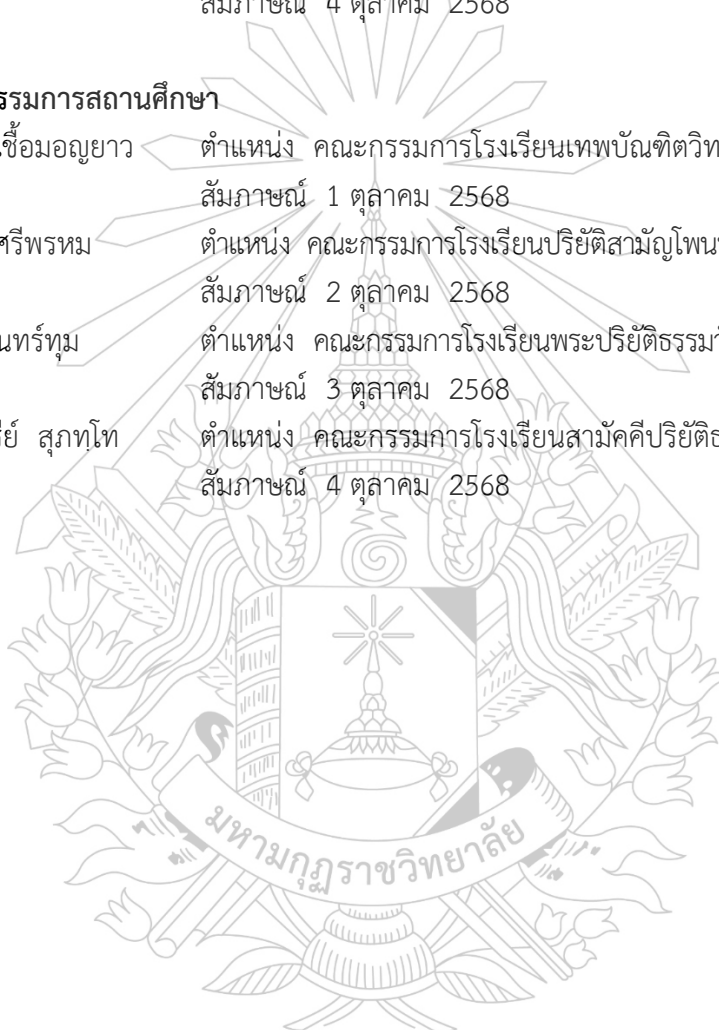
9. พระครูพิศิษฐ์สรวาท ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพบัณฑิตวิทยาลัย
สัมภาษณ์ 1 ตุลาคม 2568
10. พระครูปริยัติธรรมากร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนปริยัติสามัญโพนทองวิทยานุสรณ์
สัมภาษณ์ 2 ตุลาคม 2568
11. พระมหาศุภชัย สุภชโย ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดกลางบุญญาคม
สัมภาษณ์ 3 ตุลาคม 2568
12. พระมหาไพฑูรย์ จิตตทนโต ตำแหน่ง รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีปริยัติธรรม
สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2568

กลุ่มที่ 4 ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม

13. นางฐิติรัตน์ เลิศวิชากุล ตำแหน่ง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
สัมภาษณ์ 1 ตุลาคม 2568
14. นายธนพงษ์ อุดคำ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
สัมภาษณ์ 2 ตุลาคม 2568
15. นายสมเดช ทำมิกักดี ตำแหน่ง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
สัมภาษณ์ 3 ตุลาคม 2568
16. นางบุญเอื้อ หงส์วิชา ตำแหน่ง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2568

กลุ่มที่ 5 คณะกรรมการสถานศึกษา

17. นายสุรัตน์ เข้มมอญยาว ตำแหน่ง คณะกรรมการโรงเรียนเทพบัณฑิตวิทยาลัย
สัมภาษณ์ 1 ตุลาคม 2568
18. นายศุภกร ศรีพรหม ตำแหน่ง คณะกรรมการโรงเรียนปริยัติสามัญไพฑูริยวิทยานุสรณ์
สัมภาษณ์ 2 ตุลาคม 2568
19. นายกิตติ จันทร์ทุม ตำแหน่ง คณะกรรมการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดกลางปทุมญาติ
สัมภาษณ์ 3 ตุลาคม 2568
20. พระมหาอารีย์ สุภโท ตำแหน่ง คณะกรรมการโรงเรียนสามัคคีปริยัติธรรม
สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2568





ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความเมตตาอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

กราบเรียน พระเดชพระคุณพระพรหมวชิรโสภณ

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานินวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL DUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงกราบเรียนมายังพระเดชพระคุณเพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์

กราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระราชสุทิวชิระเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๔๔๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานินวัตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี -

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๕๕๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

กราบเรียน พระเทพวชิรวิมล, ดร.

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยะธมโม (ชานิวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL DUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงกราบเรียนมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

กราบเรียนมาด้วยความเคารพ



(พระราชสุทิวชิรเมธี, ศศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว



๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๕๕๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยะธมโม (ชานิวัตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เรียน พระครูปริยัติวิวัฒน์โชติ, ดร.

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานินวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL DUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเรียนมาอย่างท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

พระราชนิพนธ์
พระราชนิพนธ์ (พระราชสุทิวชิรมณี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๔๔๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานินวัตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เรียน พระครูสุวรรณโพธิาภิบาล

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ข่านิวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL DUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเรียนมาอย่างท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

พระราชาสุทธีวชิรเมธี, ศศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๔๔๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ข่านิวัตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
 www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เรียน พระครูสุตกิจวิมล

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยะมโฆ (ชานิวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL DUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเรียนมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

สมเด็จพระวันรัต
 (พระราชสุทิวาธิ์, ผศ.ดร.)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๓ ตุลาคม ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๔๔๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยะมโฆ (ชานิวัตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เรียน พระครูอมรรวรวงศ์

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยะมโฆ (ชานิวัด) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL EDUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเรียนมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระราชสุทิวาธิ์, ศศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๔๔๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยะมโฆ (ชานิวัด) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถนนศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๕๕๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เรียน พระครูพิศิษฐ์สรวท

ด้วย พระครูปริยัติธรรมธัช ปิยธมโม (ช่านิวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL EDUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเรียนมาขอรบกวนเรียนมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระราชสุตฺธิวิชรเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๕๕๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมธัช ปิยธมโม (ช่านิวัตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๕๕๔-๖๐๖๐
 www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เรียน พระครูปริยัติธรรมมาร

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชำนีวีตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL EDUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเรียนมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

สมเด็จพระราชาธิบดี
 (พระราชสุทิวาธิวชิรเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๕๕๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชำนีวีตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๕๕๕-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เรียน พระมหาศุภชัย สุพชโย.

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานิวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL DUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเรียนมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระราชสุทิวชิรเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๓ ตุลาคม ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๕๕๕ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานิวัตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๕๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เรียน พระมหาไพฑูริย์ จิตตทนโต

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ช่านิวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนานำและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL DUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเรียนมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระราชสุทิวชิรเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๔๔๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๕ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ช่านิวัตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เรียน พระมหาอารีย์ สุภโท

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยะมโฆ (ช่านิวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสน์และปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL DUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเรียนมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

สมเด็จพระธีรญาณมุนี (พระราชาสุทธีวชิรเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๔๔๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยะมโฆ (ช่านิวัตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๕๕๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร ดร.ศักดิ์ศรี ไชยกุลิน

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยะมโฆ (ชำนินัต) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL DUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอบความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระราชสุทิวาภิรมย์, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร: ๐ - ๒๕๕๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยะมโฆ (ชำนินัต) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๓๐

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางจิตติรัตน์ เลิศวิชากุล

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยะมโฆ (ชานีวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL DUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

พระราชาสุทธธัชชिरเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๔๔๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยะมโฆ (ชานีวัตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายธนพงษ์ อุดคำ

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานิวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนานาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL DUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระราชสุทิวาธิวชิรเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๔๔๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานิวัตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๕๕๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายสมเดช ทำมิกักดี

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานิวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL DUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอบความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระราชสุทิวาจารย์, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๓ ตุลาคม ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๕๕๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานิวัตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางบุญเอื้อ หงส์วิชา

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยะมโฆ (ช่านิวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL DUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

สมเด็จพระสังฆราช (พระราชสุทิวาจารย์, ศส.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๔๔๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยะมโฆ (ช่านิวัตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
 www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

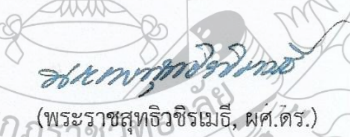
เจริญพร นายสุรรัตน์ เชื้อมอญยาว

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยะธมโม (ชานินวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL DUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอบความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร


 (พระราชสุทิวาธิราชเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๔๔๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยะธมโม (ชานินวัตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายศุภกร ศรีพรหม

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ข่านิวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL DUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระราชสุทิวชิระเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๔๔๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๕ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ข่านิวัตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๔๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๕๕๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๒๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายกิตติ จันทร์ทุม

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานิวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL EDUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระราชสุทิวาธิรเมธี, ศศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๓ ตุลาคม ๒๕๖๘

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

โทร. ๐ - ๒๕๕๔ - ๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานิวัตร) โทร. ๐๙ - ๘๐๙๗ - ๕๑๔๗



บันทึกข้อความ

สำนักงาน บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส โทร. ๑๐๕๘ - ๑๐๖๓

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๗๒๓

วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร ผศ.ดร.จรัส บุคดาพงษ์

ด้วย พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชานิวัตร) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๑๕๐๒๑๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรุ่นที่ ๖/๒๕๖๖ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติ หัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY TO ADMINISTRATION TOWARDS OF THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL GENERAL DUCATION DEPARTMENT IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

พระราชาสุทธิวิจิตรเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส

ทราบ/ให้สัมภาษณ์แล้ว

๓๐ กันยายน ๒๕๖๘



ภาคผนวก ฉ
หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



AF 04-03

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา
 เลขที่ 91 ถนนเทศบาล 1 ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000 โทรศัพท์ 0 7321 2863 ต่อ 131
 E-mail: scphyl.lib@yala.ac.th Website: http://www.yala.ac.th/IRB-SCPHYL/

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ชื่อโครงการวิจัย	บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด		
รหัสจริยธรรมการวิจัย	SCPHYLIRB-2568/653		
ผู้วิจัยหลัก	พระครูปริยัติธรรมธัช ปิยธมโม (ชานิวัตร)		
สังกัด	บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย		
วิธีการพิจารณา	Expedited		
วันที่ส่ง	02 กันยายน 2568	วันที่พิจารณา	04 กันยายน 2568
วันที่รับรอง	12 กันยายน 2568	วันหมดอายุ	12 กันยายน 2569

เอกสารที่รับรอง

1. โครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงข้อมูลอาสาสมัครวิจัย
4. เอกสารแสดงความยินยอมที่ได้รับการบอกกล่าว
5. ประวัตินักวิจัย/คณะนักวิจัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา
 ได้พิจารณาโครงการวิจัยแล้ว ตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ตามระเบียบแนวทาง
 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ:

1. กำหนดส่งรายงานความก้าวหน้า 12.กันยายน 2569 แบบฟอร์ม AF 03-19
2. กำหนดส่งรายงานสิ้นสุดโครงการ 12.ตุลาคม 2569 แบบฟอร์ม AF 03-20
3. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัยหลังได้รับการ
รับรอง ให้นักวิจัยขออนุมัติปรับรายละเอียด แบบฟอร์ม AF 07-01
และ AF 07-02
4. หากดำเนินการวิจัยไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลารับรอง
ให้นักวิจัยขออนุมัติขยายระยะเวลา แบบฟอร์ม AF 03-18

(นายอวิรุทธ์ สิงห์กุล)

เลขานุการคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์



(ผศ.ดร.ภคินฐ์ วีระจร)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์

(หนังสือรับรองมีป้มนุนตราสัญลักษณ์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา)

ประวัติผู้เขียนคุณูปนิพนธ์

ชื่อ	พระครูปริยัติธรรมรัช ปิยธมโม (ชำนาญวัตร)
วัน เดือน ปี เกิด	วันพฤหัสบดีที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515
สถานที่เกิด	จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	: นักธรรมชั้นเอก เปรียญธรรม 4 ประโยค : ปริญญาตรี ศาสนศาสตร์บัณฑิต (ศน.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย : ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ : ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 559 ถนนผดุงพานิช วัดบูรพาภิราม ตำบลในเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000 E-mail. pochai002@gmail.com Tal. Mobile. 0980974147 ID. Line. Id1455
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-