



วารสารอนัมมิกาย

Journal Of Anam Nikaya Mahayana in Thailand

ISSN 2651-1843 (Online)



ภาพจากเพจ : คณะสงฆ์อนัมมิกายแห่งประเทศไทย

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม - มิถุนายน 2566 VOL.3 NO.1 (JANUARY - JUNE 2023)

วารสารอนัมนิกาย

Journal Of Anam Nikaya Mahayana in Thailand

(สาขาพุทธศาสนา ศึกษาศาสตร์ และวัฒนธรรม)

ISSN 2651-1843 (Online)

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 ประจำปีเดือน มกราคม - มิถุนายน 2566 Vol.3 No.1 (January – June 2023)

กำหนดออกวารสารทุก 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ)

ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

วัตถุประสงค์

วารสารอนัมนิกายเป็นวารสารของคณะสงฆ์อนัมนิกายแห่งประเทศไทย ภายใต้มูลนิธิพระมหาคณาธรรมปัญญา ปัญญาปัญญาธิวัตร (เจริญกีนเจียว) มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และเผยแพร่บทความ วิจัย และบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยภายใน และภายนอกสถาบัน รวมทั้งนักวิชาการและผู้สนใจ โดยเน้นสาขาวิชาพุทธศาสนา บริหารการศึกษา ปรัชญา จิตวิทยา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การจัดการสาธารณะ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ เปิดรับบทความเฉพาะภาษาไทย

วารสารมีกระบวนการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนตีพิมพ์ โดยบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) ทั้งนี้บทความจากผู้นิพนธ์ภายในจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้มข้นในการประเมินคุณภาพบทความก่อนออกตีพิมพ์เผยแพร่สู่สาธารณะ

บรรณาธิการบริหาร

ดร.สุรียา แสงอินต่านักวิชาการศาสนา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 14

กองบรรณาธิการ

- | | |
|--|---|
| 1. ศ.(พิเศษ) ร.ท. ดร. บรรจบ บรรณรุจิ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. ศ. ดร. ประยงค์ แสนบุราณ | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 5. รศ.ดร.สิน งามประโคน | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 6. รศ.ดร.ภูสิทธิ์ ภูคำชะโนด | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |
| 10. พระศรีวิจิตรวาทิ, ผศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 13. ผศ. ดร.วราภรณ์ พูลสวัสดิ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |
| 14. พระครูนันทกิตติคุณ, ดร. (กิจการ โขติปัญญา) | ผู้อำนวยการโรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย |
| 15.พระมหาเอกพันธ์ วรรณมณญ,ดร. (มะเต๋อ) | รองผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตวัดศาลาลอยสุรินทร์ |
| 16. ดร.จำรัส มุ่งเผือกกลาง | วิทยาลัยนครราชสีมา |
| 17. ดร.กุศล บอกบุญ | ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา |
| 18. ดร.จักรพงษ์ ทิพสุนเนิน | นักวิชาการศาสนา สศปส. เขต 14 |

สำนักงาน วัดกุศลสมาคร แขวงสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร

โทร.ดร.สุรียา แสงอินตา 094-464-5352

เว็บไซต์วารสาร <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/nsc>

บทบรรณาธิการ

คณะกองบรรณาธิการประจำวารสาร ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเผยแพร่บทความ และเนื้อหาต่างๆ ทางวิชาการในเล่มนี้ ขอขอบคุณในความไว้วางใจทุกท่านที่ให้ความเชื่อมั่นแก่ทีมงานด้วยดีตลอดมาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารเสีียงธรรมจากมหายาน เล่มนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม เพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาปัญญาอื่นๆ ขึ้นสืบไป

กองบรรณาธิการ

สารบัญ

//บทความวิชาการ

เรื่อง

ที่

การจัดองค์กรทางการศึกษาในพระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาล.....	1
นายทองดี ศรีตระการ	
จิตตภาวนากับการพัฒนาภูมิภาวะทางอารมณ์ของวัยรุ่นไทย.....	9
ภัทริดา แรงทน	
ศีล 5 กับสังคมไทยในปัจจุบัน.....	18
พระครูโสภณสาโรภาส (อภิวัฒน์), ฐิตสาโร บางข่า	
หลักพุทธวิธีการบริหารการศึกษา.....	26
พระอาโช มาเยอะ	
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	35
พระมิญ มติโต	

การจัดองค์กรทางการศึกษาในพระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาล Organizing educational organizations in the Buddhist era

นายทองดี ศรีตระการ

นักวิชาการอิสระ

Mr. Thongdee Sritragarn

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail :Thongdee@gmail.com

(Received : 8 January 2023 ; Edit : 21 January 2023; accepted : 24 January 2023)

บทคัดย่อ

การจัดองค์กรทางพระพุทธศาสนามีความสัมพันธ์ต่อระบบการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์เป็นอย่างมากทั้งนี้สืบเนื่องมาจากองค์กรสงฆ์นั้น จัดได้ว่าเป็นองค์กรแห่งการศึกษาเรียนรู้หรือฝึกฝนกาย-จิตให้พัฒนาไปสู่ความหลุดพ้นโดยอาศัยหลักไตรสิกขา ซึ่งหมายถึง ข้อควรศึกษาสามประการ หรือแปลว่า ข้อปฏิบัติที่ต้องศึกษา 3 อย่าง อันเป็นข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ฝึกหัด อบรมทางกาย วาจา ใจ และปัญญา หรือเรียกว่า ศีล สมาธิ ปัญญา การจัดองค์กรเชิงศาสนานั้น เป็นการจัดองค์กรที่มีความมุ่งหวังเพื่อการสร้างศรัทธาและการนำองค์กรไปสู่การเรียนรู้ขั้นสูงก็คือการบรรลุเป้าหมายทางศาสนาคือพระนิพพาน

คำสำคัญ : องค์กร, พระพุทธศาสนา

Abstract

The organization of Buddhism is very much related to the educational organization system of the Sangha. This is due to the organization of the Sangha. It can be classified as an organization of study, learning or training of the body and mind to develop towards liberation based on the principles of the Three Sikkhas, which means three things that should be studied, or means three practices that must be studied, which are the main practices for Study, practice, and train the body, speech, mind, and wisdom, also known as morality, concentration, and wisdom. Religious organization is It is an organization with the aim of building faith and leading the organization to higher learning is the attainment of the religious goal of Nirvana.

Keywords: organization, Buddhism

ความนำ

ภายหลังที่พระพุทธองค์ทรงตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าแล้ว พระองค์ก็ได้เริ่มในการจัดตั้งองค์กรด้วยการออกเผยแผ่หลักธรรมคำสอนให้กับปัญจวัคคีย์ทั้ง 5 ก่อน จากนั้นเมื่อทั้งหมดบรรลุเป็นพระอรหันต์แล้วก็ทรงส่งสาวกเหล่านั้นไปประกาศพระศาสนา ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างองค์กรที่เรียกว่า “สังฆะ” หรือสงฆ์ให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นกระบวนการเริ่มแรกของการจัดองค์กรทางพระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ ได้ทรงประกาศจุดยืนหรือที่เรียกกันว่าเป้าหมายสำคัญของพระพุทธศาสนาหรือโอวาทปาฏิโมกข์ ในวันเพ็ญเดือนมาฆะ (เดือน 3) ซึ่งถือว่าเป็นการประกาศถึงความเป็นองค์กรทางศาสนาอย่างชัดเจน ทรงเริ่มการจัดองค์กรทางพระพุทธศาสนาขึ้นตามลำดับจากการจัดองค์กรแบบ (พุทธาธิปไตย) คือ อำนาจรวมไว้ที่พระองค์เอง องค์กรแบบ (สาวกาธิปไตย) โดยการมอบอำนาจหน้าที่บางประการให้พระสาวกที่มีคุณสมบัติด้านวิญญูคุณวิเศษ พร้อมด้วยศีลาวัตรให้เป็นผู้ดำเนินการ ระยะต่อมาที่ทรงจัดองค์กรแบบ (สังฆาธิปไตย) ด้วยการมอบอำนาจหน้าที่ให้กับสงฆ์เป็นผู้ดำเนินการ โดยมีพระธรรมวินัยเป็นแกนกลางในการดำเนินการบริหารจัดการอย่างมีระบบ

เพื่อให้เห็นชัดถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดองค์กรทางพระพุทธศาสนากับการจัดการศึกษาโดยเมื่อพิจารณากรอบโครงสร้างขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในสมัยพุทธกาลพบว่า มีองค์ประกอบหรือรูปแบบการจัดองค์กรที่มุ่งตรงต่อการศึกษาทั้งหมด เช่น การจัดแบ่งงานในตำแหน่งสำคัญๆ เกี่ยวกับการศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก ได้แก่ ตำแหน่งของพระอุปัชฌาย์ พระวินัยธร พระธรรมธร หรือตำแหน่งพระวิปัสสนาจารย์ เป็นต้น โดยตำแหน่งดังกล่าว เป็นตำแหน่งที่

จะต้องได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่ในการเป็นผู้ให้การศึกษาทางพระพุทธศาสนาทั้งในส่วนที่เป็นพระธรรม คือ ตัวหลักการสำคัญเช่น หลักปฏิจกสมุบพาท ไตรลักษณ์ กรรมและการเกิดใหม่ อริยสัจ 4 และมรรคมีองค์แปด เป็นต้น ซึ่งพระเถระผู้ที่มีความรู้และได้รับการแต่งตั้งนั้นจะต้องทำการอบรมสั่งสอนลูกศิษย์คือสัททวิฑาริกและอันเตวาสิกให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปประพฤติปฏิบัติหรือนำไปสั่งสอนคนอื่นได้

โครงสร้างขององค์กรทางพระพุทธศาสนาพบว่าตำแหน่งใดๆ ก็ตามล้วนเป็นตำแหน่งทางการศึกษาตั้งขึ้นมาเพื่อที่จะมีส่วนร่วมหรือเข้าไปควบคุมหรือขัดเกลาให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้รับการฝึกฝนและพัฒนาได้อย่างถูกต้อง กรอบในการจัดองค์กรทางพระพุทธศาสนา จึงมีความสัมพันธ์กับการศึกษาของบริษัท 4 เป็นอย่างยิ่ง การจัดองค์กรคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล จึงเป็นไปเพื่อให้เอื้อประโยชน์ต่อการศึกษาและพัฒนาตนเองของสมาชิกในองค์กรให้ได้บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดที่เรียกว่า พระนิพพาน

แนวคิดการจัดองค์กรในสมัยพุทธกาล

หลักในการจัดองค์กรในสมัยใหม่นั้นเป็นหลักการเชิงวิทยาศาสตร์ที่พิจารณาจากการจัดองค์กรตามสถานการณ์หรือกลยุทธ์ในเชิงการบริหารจัดการยุคใหม่ทั้งที่มุ่งหมายถึงการกำกับหรือการบริหารเพื่อทำให้การบริการหรือแม้แต่การจัดการเพื่อสร้างความสุขสงบให้เกิดขึ้นกับสังคมก็ตามจะพบว่าการจัดองค์กรดังกล่าวเป็นหลักการจัดการที่เน้นหนักในเรื่องของการดำเนินการภายใต้หลักการทางวิทยาศาสตร์เป็นหลัก ซึ่งถือว่าแตกต่างเมื่อหันมาพิจารณาหลักการด้านการจัดองค์กรในเชิงศาสนา เพราะการจัดองค์กรเชิงศาสนานั้น เป็นการจัดองค์กรที่มีความมุ่งหวังเพื่อการสร้างศรัทธาและการนำองค์กรไปสู่การเรียนรู้ขั้นสูงก็คือการบรรลุเป้าหมายทางศาสนาคือพระนิพพาน แต่อย่างไรก็ตามเพื่อที่จะให้เห็นถึงกรอบแนวคิดการจัดองค์กรดังกล่าวเราควรจะต้องหันมาพิจารณาถึงรายละเอียดกันว่าพระพุทธศาสนานั้นมีรูปแบบและพัฒนาการในการจัดองค์กรอย่างไร

1. ความหมายของการจัดองค์กรทางพระพุทธศาสนา องค์กรทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า “สังฆะ” หมายถึง หมู่ หรือชุมชน ก็คือหมู่หรือชุมชนที่มีการจัดตั้งวางระบบระเบียบเป็นอย่างดี มีอุดมคติ มีจุดมุ่งหมายว่าจะอยู่ร่วมกันด้วยความสงบ เพื่อประพฤติปฏิบัติกระทำความดีงาม เพื่อเจริญไตรสิกขา เพื่อจะได้ฝึกฝนตนให้เจริญงอกงามขึ้นในศีล สมาธิ ปัญญา(พระธรรมปิฎก,2551) การจัดองค์กรทางพระพุทธศาสนานั้นยังไม่มีคำที่นำมาใช้อย่างชัดเจนมากนักจะพบก็แต่กรณีที่มีพระพุทธรูปองค์หนึ่งเพื่อให้พระภิกษุที่พระองค์แสดงพระธรรมเทศนาโปรดนั้นเดินทางไปเพื่อสั่งสอน โดยการกระทำดังกล่าวนั้นก็ถือว่าเป็นการดำเนินการจัดองค์กร หรือการตั้งสังฆะหรือองค์กรทางพระพุทธศาสนานั้นเอง ซึ่งการจัดองค์กรหรือสังฆะนั้นก็เป็นการดำเนินการจัดทาสมาชิก คัดเลือกคนเข้าสู่องค์กร และบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้ได้ทำหน้าที่ของตนที่ได้รับ เช่น การเป็นพระวินัยธร พระธรรมธร พระกัณฑ์เทศน์หรือเป็นเจ้าอาวาส เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นกรอบของการจัดองค์กรโดยทั่วไปนั่นเอง

2. โครงสร้างองค์กรสงฆ์ในสมัยพุทธกาล โครงสร้างองค์กรทางพระพุทธศาสนานั้นประกอบไปด้วยพระธรรมวินัยในฐานะที่เป็นหัวใจหลักสำคัญของพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าในฐานะเป็นผู้นำสูงสุดของการบริหารองค์กรในสมัยพุทธกาล รวมทั้งสาวกที่จัดแบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม คือ พระภิกษุ ภิกษุณี อุบาสกและอุบาสิกา

องค์กรของพระพุทธศาสนาได้จัดแบ่งองค์ประกอบย่อยลงไปอีกหลายประการ แบ่งเป็นส่วนของภิกษุก็คือ สามเณร ส่วนของภิกษุณีก็เป็นสามเณรี และส่วนของอุบาสกอุบาสิกาที่อาจจะแบ่งเป็น พระราชา และเศรษฐีหรือประชาชนทั่วไปด้วย โดยองค์ประกอบทุกส่วนนั้นเป็นองค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยงกันภายใต้พระธรรมวินัยเดียวกัน สำหรับการปกครองก็จะเป็นหน้าที่ของผู้นำคือพระพุทธองค์โดยผ่านหน่วยงานที่สำคัญก็คือ สังฆสภาที่มีคณะกรรมการสงฆ์แต่ละคณะเป็นผู้ดำเนินการ เมื่อมีกิจธุระเกี่ยวข้องกับสงฆ์ก็จะดำเนินการแก้ไขปัญหาผ่านสังฆสภาโดยมาก ซึ่งมีการจัดแบ่งกลุ่มปัญหาเรียกว่า อธิกรณ์และแบ่งวิธีการดำเนินการแก้ไขเรียกว่า เรียกว่าอธิกรณ์สมถะ เป็นต้น

3. ปัจจัยพื้นฐานในการจัดตั้งองค์กรคณะสงฆ์สมัยพุทธกาล การเกิดขึ้นและดำรงอยู่ขององค์กรทุกองค์ระย่อมมีผลมาจากสภาพแวดล้อมที่องค์กรดำรงอยู่ ทั้งนี้เพราะองค์กรเป็นหน่วยย่อยของสังคมหลัก การจัดตั้งและดำเนินกิจกรรมขององค์กรจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมใหญ่ การเกิดขึ้นและดำรงอยู่ขององค์กรคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลก็เช่นเดียวกัน ล้วนเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรคณะสงฆ์

การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครอง ในสมัยพุทธกาลระบบการปกครองในรูปแบบแคว้นประกอบด้วยแคว้นมคธของพระเจ้าพิมพิสาร โกลลของพระเจ้าปเสนทิโกศล อวันตีของพระเจ้าจันตพชโชติ วังสะพระเจ้าอุเทน และแคว้นวัชชี ของพวกวัชชี การทำสงครามเพื่อขยายอำนาจทางการเมืองและการปกครอง เป็นไปอย่าง

ต่อเนื่อง การปกครองมีระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช และสามัคคีธรรม หรือสาธารณรัฐราชาธิปไตย อิทธิพลทางด้านการเมืองการปกครองของแคว้นใหญ่ๆ ส่งผลให้แคว้นต่างๆ ที่มีขนาดเล็กต้องดำเนินรูปแบบการปกครองตามแคว้นใหญ่ การจัดตั้งองค์กรคณะสงฆ์ จึงมีส่วนสัมพันธ์กับที่เป็นการคล้อยตามระบบการปกครองที่ปฏิบัติของสังคมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ผลจากการขยายอาณาเขตของรัฐหรือแคว้นสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ทำให้เกิดการขยายตัวทางการค้ามากขึ้น เศรษฐกิจมีความเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก เมื่อการค้าเจริญเติบโตขึ้นก็เกิดชนชั้นพ่อค้าร่ำรวยเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น การเงินก็มีอิทธิพลมากขึ้น ผู้มีเงินก็มีอิทธิพลต่อการปกครองพร้อมกันไปด้วย ผู้นำแคว้นต่างๆ ล้วนอาศัยพ่อค้าสร้างความมั่นคงในแคว้นของตน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมืองการปกครองและสังคมตามมาด้วย การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นผลสืบเนื่องมาจากระบบเศรษฐกิจที่ขยายตัว ทำให้มีการปรับปรุงโครงสร้างทางสังคม ทำให้ผู้นำทางด้านความคิด หรือผู้มีส่วนในการปกครอง (กษัตริย์) ต้องแสวงหาระบบทางสังคมที่มีความเสมอภาคในด้านสิทธิ หน้าที่และเสรีภาพ การอยู่ร่วมกันของคนในสังคม การจัดตั้งองค์กรคณะสงฆ์ของพระพุทธเจ้าและเหล่าพระอริยะสาวกเป็นรูปแบบหนึ่งของการรวมกลุ่มกันทางสังคมเพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นทางเลือกของระบบสังคมที่มีข้อผูกมัดและข้อจำกัดต่างๆ มากมาย ได้หันมาใช้รูปแบบการดำเนินชีวิตในรูปแบบใหม่ที่ทำให้สิทธิและเสรีภาพ ความเสมอภาคกันในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งเป็นสังคมในรูปแบบใหม่ที่ท้าทายต่อระบบโครงสร้างทางสังคมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

การเปลี่ยนแปลงทางการศาสนา ในสมัยพุทธกาลถือได้ว่าเป็นยุคทองของแสงสว่างทางด้านปัญญา (Enlightenment) มีการอภิปรายตอบโต้ปัญหาทางด้านปรัชญาและศาสนากันอย่างแพร่หลาย ทำให้เกิดลัทธิ ศาสนา ปรัชญา รวมทั้งนักบวชในลัทธินิกายต่างๆ มากมาย สภาพการณ์ทางด้านศาสนาในยุคสมัยพุทธกาล เป็นยุคแห่งการปฏิวัติทางด้านศาสนา ความเปลี่ยนแปลงทางด้านความเชื่อ จึงส่งผลให้มีการแสวงหาแนวทางแห่งการหลุดพ้น ทำให้เกิดมีลัทธิและพิธีกรรมต่างๆ แข่งขันกันในการแสวงหาศานิกเพื่อเป็นเครื่องอุปถัมภ์ และให้การรักษาคຸມครองในการดำเนินกิจกรรมของลัทธิตน

การเพิ่มจำนวนของภิกษุบริษัท หลังจากที่พระพุทธเจ้าส่งพระสาวกออกประกาศพระศาสนา ปรากฏว่ามีผู้เลื่อมใสต้องการจะมาเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์เพื่อให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปด้วยความสงบเรียบร้อย พระพุทธองค์จึงทรงบัญญัติสิกขาบทเพื่อเป็นเครื่องควบคุมความประพฤติ เพื่อส่งเสริมการศึกษาและปฏิบัติให้ถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดของพระศาสนา การบัญญัติสิกขาบทจึงเป็นการจัดตั้งองค์กรคณะสงฆ์ วางระบบ การประพฤติปฏิบัติให้เกิดมีในองค์กรคณะสงฆ์

โดยสรุป ปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้พระพุทธเจ้าจัดตั้งองค์กรคณะสงฆ์ 2 ประการ คือ ปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมทั้งทางธรรมชาติและการเจริญเติบโตทางด้านวิทยาการที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยภายใน คือ เป็นการให้บริการแก่สังคมหรือบุคคลที่ต้องการจะเข้ามาสู่องค์กรคณะสงฆ์และเป็นการจัดระบบระเบียบความเป็นอยู่ซึ่งเป็นการจัดสภาพการณ์เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการบรรลุถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดทางศาสนา ที่เรียกว่า พระนิพพาน

4. กำเนิดและพัฒนาการการจัดองค์กรทางพระพุทธศาสนา การจัดองค์กรจึงมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือการสร้างศรัทธาให้เกิดและใช้ศรัทธาที่มีต่อผู้นำและหลักการขององค์กรนั้นไปสู่เป้าหมายขององค์กรก็คือการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในทางศาสนา การจัดองค์กรในทางพระพุทธศาสนามีบ่อเกิดและพัฒนาการที่สำคัญเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 พระพุทธองค์เป็นจุดศูนย์กลางและทรงเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดในการชี้แนะแนวทางในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับวิธีการแก้ไขปัญหาในคณะสงฆ์ยุคเริ่มแรก ทรงดำเนินการจัดองค์กรโดยอาศัยพระธรรมคือคำสอนที่ทรงค้นพบเป็นหลักและสิ่งที่เป็นเครื่องหมายที่เป็นตัวบ่งชี้ว่าพระพุทธองค์อยู่ในฐานะของศูนย์กลางการปกครอง และมีอำนาจ (Authority) ในการบังคับบัญชาต่างๆ ก็คือ มีการบวชโดยใช้วิธีเอหิภิกขุอุปสัมปทา หมายถึง พระภิกษุจะต้องบวชโดยพระพุทธองค์เท่านั้น(จันงศ์ ทองประเสริฐ,2539) ศูนย์กลางอำนาจ จึงอยู่ที่พระพุทธองค์ เพราะทรงมีเป้าหมายที่จะทำการรวบรวมสมาชิกได้จำนวนมากเพื่อส่งสาวกไปประกาศพระศาสนาตามที่ต่างๆ

ระยะที่ 2 ระยะนี้ได้มีการบัญญัติพระวินัยขึ้นเพื่อให้พระสาวกปฏิบัติตามพระวินัยนั้นๆ การบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามพระธรรมและพระวินัย โดยพระองค์ได้มอบอำนาจการจัดการองค์กรให้กับสาวกทำหน้าที่แทนพระองค์

วิธีการบวชที่เดิมต้องขึ้นตรงกับพระองค์ ได้กลายมาเป็นแบบติสรณูปสัมปทา คือการบวชต่อหน้าพระสงฆ์ผู้เป็นประธาน ว่าขอถึงพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ เป็นที่ระลึกก็เป็นอันเสร็จพิธี(พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต),2538)

ระยะที่ 3 เมื่อพระพุทธองค์ได้ทรงถ่ายโอนอำนาจการบริหารจัดการองค์คณะสงฆ์ให้กับสาวกแล้ว ผลที่เกิดขึ้นก็เป็นไปด้วยดี แต่พอใช้รูปแบบดังกล่าวมาระยะหนึ่งก็เกิดเหตุการณ์บางอย่างอันนำมาซึ่งความไม่เสมอภาคกันระหว่างคนในสังคมขึ้น ทำให้พระพุทธองค์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากวิธีไตรสรณคมไปเป็นวิธีการบรรพชาและอุปสมบทแบบแบบญัตติจตุตถกรรม เป็นการเปิดโอกาสให้มีการไตร่ตรองหรือถกเถียงกันของผู้บวชให้มีคุณสมบัติครบตามที่ต้องการมากที่สุด

5. หลักการจัดองค์คณะสงฆ์สมัยพุทธกาล จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดองค์คณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลนั้นเราสามารถที่จะพิจารณากรอบหรือหลักการสำคัญในการจัดองค์เชิงพุทธได้ ดังนี้

ก. การกำหนดวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมาย แปลมาจากคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่ว่า “Objective” ซึ่งตรงกับศัพท์ในทางพระพุทธศาสนาว่า “อตุล” ที่แปลว่าความมุ่งหมายความประสงค์ หรือประโยชน์เกื้อกูล(พันธุรี ป. หลงสมบูรณ์(พันธุรี ป. หลงสมบูรณ์,2540) ในองค์คณะสงฆ์ พระภิกษุจะต้องอยู่ภายใต้พระธรรมวินัย และจะต้องปฏิบัติตามพระธรรมวินัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสลัดตนเองออกจากทุกข์ทั้งปวง และเพื่อทำนิพพานให้แจ้ง ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดในพระพุทธศาสนา และเพื่อประโยชน์เกื้อกูลแก่สมาชิกจะพึงได้ร่วมกัน 3 ประการ คือ 1) ญาณภูมิมีกัตถ์ คือประโยชน์ของการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน 2) สัมปรายิกัตถ์ คือ การดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์เบื้องหน้า และ 3) ปรมัตถ์ คือ การดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์สูงสุด อันเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของกุลบุตรที่ออกจากเรือนบวชเพื่อสลัดตนออกจากทุกข์ทั้งปวง และเพื่อทำนิพพานให้แจ้ง หรือประโยชน์ที่เป็นสาระแท้ของชีวิต

ข. การจัดแบ่งงาน หมายถึง การจัดแบ่งงานให้เหมาะสมกับคนทำงานตามหน้าที่ที่ควรจะได้รับแล้วให้คนงานแต่ละคนรับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด จะทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่งาน ซึ่งเรียกว่า ความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) และจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต (Productivity) ลักษณะงานที่พระพุทธองค์ทรงจัดแบ่งในองค์คณะสงฆ์สมัยพุทธกาลนั้น สามารถพิจารณาได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะที่เป็นงานหลัก เป็นงานที่มีการดำเนินการอยู่เป็นประจำในองค์คณะสงฆ์ 4 ประเภท คือ 1) งานด้านการปกครองและตุลาการ เกี่ยวข้องกับการปกครอง เป็นงานที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยดีงามในองค์คณะสงฆ์ 2) งานด้านการให้การศึกษา ต้องเป็นการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา มีการจัดสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาของพระภิกษุ 3) งานด้านการเผยแผ่ศาสนา เป็นการประกาศเผยแผ่คำสอนด้วยการส่งเสริมให้มีการศึกษาและการปฏิบัติ และ 4) งานด้านสาธารณูปการ คือ การดูแลนวรรรม การก่อสร้างเสนาสนะที่อยู่อาศัยและการใช้คนวัดให้ทำงาน เป็นต้น

2. ลักษณะงานที่จัดเป็นแผนก (Departmentation) เป็นการจัดกลุ่มงานที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน ซึ่งลักษณะงานเช่นนี้ในองค์คณะสงฆ์ ได้แก่การสมมติแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทำการแทนสงฆ์ให้เป็นผู้มีหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งตามแต่สงฆ์จะเห็นสมควร ด้วยกิจนั้นๆ ที่เกิดขึ้นในองค์คณะสงฆ์ เพราะการที่คนมาอยู่ร่วมกันเป็นคณะ ย่อมมีกิจการอันเป็นกลางที่เรียกว่าเป็นของคณะเกิดขึ้น คณะนั้นต้องจัดคนในคณะให้รับหน้าที่ทำกิจการนั้นเป็นแผนกๆ (สมเด็จพระมหา,2538)

3. ลักษณะงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization of work) ในการจัดองค์การทางพระพุทธศาสนานั้นได้มีการจัดแบ่งงานโดยพิจารณาจากความชำนาญเฉพาะด้าน หรือพิจารณาถึงความถนัดและความสามารถส่วนบุคคลที่เรียกว่า “เอตทัคคะ” ซึ่งหมายถึงผู้เป็นเลิศ ในสาขาตามฐานะของความเชี่ยวชาญ เอตทัคคะฝ่ายภิกษุ เช่น พระอัญญาโกณฑัญญะ เลิศทางรูราตรี หรือประสพการณ์มาก พระสารีบุตร เลิศทางมีปัญญามาก พระมหาโมคคัลลานะ เลิศในทางมีฤทธิ์มาก ฯลฯ เอตทัคคะฝ่ายภิกษุณี เช่น นางปชาบดีโคตรมี เลิศในทางรูราตรี หรือมีประสพการณ์มาก นางเขมา เลิศในทางมีปัญญามาก นางอุบลวรรณา เลิศในทางมีฤทธิ์มาก ฯลฯ เอตทัคคะฝ่ายอุบาสิกา เช่น ตปุสสะและภัลลิกะ เลิศในทางถึงสรณะ (สอง) เป็นคนแรก ฯลฯ รวมทั้ง เอตทัคคะฝ่ายอุบาสิกา มีนางวิสาขา เลิศในทางถวายทาน เป็นต้น งานในตำแหน่งเอตทัคคะนี้ พระพุทธองค์ทรงแต่งตั้งให้กับผู้ที่เป็นผู้มีความรู้และความชำนาญเป็นการเฉพาะเพื่อบริหารดูแลตนเอง เพราะเป็นคุณลักษณะงานที่สืบเนื่องมาจากคุณพิเศษบางอย่างของส่วนบุคคลหรือส่วนคณะนั้นๆ

โดยสรุป การแบ่งงานในองค์กรคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล มีลักษณะเป็นงานที่มีการปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เป็นการจัดงานเป็นแผนก และการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน ตามกิจการขององค์กรคณะสงฆ์ สมัยนั้น

ค. การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น จะพบว่าพระพุทธองค์หรือสงฆ์จะพึงมอบอำนาจหน้าที่ในลักษณะดังต่อไปนี้

1. การมอบหน้าที่ด้วยการให้ตำแหน่ง เพราะสถานะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นช่วยให้มีการกระทำและเป็นที่ยอมรับร่วมกันในขอบเขตของงานนั้น เพราะการมอบหน้าที่นั้นเป็นการมอบหมายงานหรือการบริหารงานบางส่วนให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่ก็จะได้รับสิทธิในการกระทำหรือในการตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ภายในขอบเขตหน้าที่ที่ตนได้รับมอบซึ่งเป็นปอเกิดของอำนาจตามมา การมอบหน้าที่ในลักษณะนี้ในองค์กรคณะสงฆ์ คือ การได้รับการสมมติโดยเมื่อสงฆ์จะมอบหน้าที่ให้พระภิกษุรูปใดรูปหนึ่งเป็นผู้กระทำหน้าที่แทนสงฆ์ สงฆ์จะใช้วิธีการสวดสมมติหรือการสอบถามความพอใจ และมีการกำหนดคุณสมบัติ โดยอาศัยความยินยอมพร้อมใจของภิกษุสงฆ์ที่เข้าร่วมประชุมกันทั้งหมดว่าจะมอบหน้าที่ในการทำกิจนั้นๆ แก่ภิกษุสงฆ์รูปใด ถ้าหากมีภิกษุรูปใดเห็นว่าไม่เหมาะสมก็สามารถคัดค้านทั่วถึงได้

อย่างไรก็ตามเป็นที่สังเกตว่าการแต่งตั้งหรือการมอบหน้าที่ในสมัยพุทธกาลนั้นพระพุทธองค์จะให้สงฆ์หรือสังฆสภาเป็นผู้ดำเนินการ หรือเป็นผู้เฟ้นหาคนที่เหมาะสมและมอบอำนาจนั้นให้ซึ่งหลักการที่สำคัญในส่วนนี้สอดคล้องกับหลักการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) ขององค์กรสมัยใหม่ที่ใช้หลักการของวงจรรคุณภาพ (Q.C Circles) การระดมสมอง (Brain Storming) และรับฟังผลสะท้อนกลับจากกลุ่ม (Feedback Analysis) ในการเป็นตัวกำหนดทิศทางและการตัดสินใจขององค์กร โดยผลของการตัดสินใจในรูปแบบกลุ่มนั้นถือเป็นมติสูงสุด (Consensus) โดยทุกคนสามารถแสดงความเห็นของตนได้ คัดค้านได้

2. การสร้างพันธะต่อหน้าที่ ที่เรียกว่าความรับผิดชอบ จะเห็นได้ว่าการที่พระพุทธองค์ทรงอนุญาตให้ภิกษุที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เป็นพระอุปัชฌาย์ให้การบวชกุลบุตร เพื่อไม่ให้เป็นปัญหาในการปกครอง จึงให้ภิกษุถือพระอุปัชฌาย์ โดยที่อุปัชฌาย์และสัทธีวาทริกพึงปฏิบัติต่อกัน เมื่อบวชให้กุลบุตรแล้วควรติดตามให้การอบรมพร่ำสอนตลอดจนให้การอนุเคราะห์ด้วยปัจจัย 4 อย่างสม่ำเสมอ ขณะเดียวกันภิกษุที่เป็นสัทธีวาทริก ก็จะต้องแสดงความกระตือรือร้นที่จะปรนนิบัติรับใช้ด้วยความเคารพเต็มใจ และทรงอนุญาตให้พระอุปัชฌาย์มีอำนาจทำการประณาม หรือตำหนิตติเยนภิกษุที่เป็นสัทธีวาทริกของตนที่ประพฤติไม่เหมาะสม 5 ประการ กล่าวคือ ไม่มีความรักใคร่ ไม่เลื่อมใส ไม่มีความละเอียด ไม่มีความเคารพ และไม่หวังดีต่อพระอุปัชฌาย์โดยอยู่บนพื้นฐานของความปรารถนาดีต่อกัน ทั้งนี้เพราะพระอุปัชฌาย์เปรียบเหมือนเป็นบิดาบังเกิดเกล้า ที่ให้กำเนิดแก่บุตรผู้เป็นสัทธีวาทริก การอบรมพร่ำสอนให้บุตรได้ประพฤติดี จึงเป็นภาระเบื้องต้นของผู้เป็นบิดามารดาที่จะควรมีสามัญสำนึก(แสง อุดมศรี,2546) หน้าที่จึงมีส่วนสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ

หลักการที่พระพุทธองค์ทรงประทาน เพื่อใช้ในการสรรหาคัดเลือกและการดำเนินงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมตามหลักพระธรรมวินัย 3 ประการ คือ

1. หลักพระวินัย คือการแต่งตั้งด้วยการถือเอาอายุพรรษาเป็นเครื่องมือกำหนด เพื่อให้ทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ เพราะผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งนั้นจะประกอบไปด้วยภาวะที่จะสามารถปกครองตนเองและปกครองคนอื่น

2. หลักพระธรรม คือการแต่งตั้งโดยถือเอาความสามารถเป็นหลักในการมอบหมายหน้าที่ให้ดำเนินการในกิจนั้นๆ ทั้งนี้แม้พระภิกษุถึงจะมีพรรษาตามที่กำหนดแล้ว แต่เป็นผู้มีอุปนิสัยในด้านอื่นไม่ตรงกับหน้าที่ หรืออาจเป็นผู้ที่ไร้ความสามารถ ดังนั้นจึงต้องอาศัยหลักความสามารถเป็นเครื่องกำหนดคุณสมบัติ ก็เพื่อจะให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. หลักพระธรรมวินัย การแต่งตั้งพระภิกษุให้เป็นเจ้าหน้าที่ทำการแทนสงฆ์ โดยอาศัยหลักพระธรรมวินัย คือการแต่งตั้งด้วยการถือเอาหลักอายุพรรษา และความสามารถเป็นตัวการกำหนดคุณสมบัติ ซึ่งผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอาจจะเป็นผู้มีพรรษาครบตามกำหนดประกอบด้วยความรู้ความสามารถในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายนั้น เป็นต้น

ข. การจัดสายการบังคับบัญชา สำหรับคำว่า สายงานการบังคับบัญชา ตรงกับคำว่า line of authority หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ในงานระหว่างคนทั้งสองระดับ ตัวแปรสำคัญที่ต้องพิจารณาคือ จำนวนระดับชั้น (level) และสายการบังคับบัญชาแต่ละสายงานควรเป็นเท่าใด

ยิ่งกว่านั้นจะต้องพยายามไม่ให้สายเหล่านี้ทับซ้อนกัน ส่วนคำว่า ผู้บังคับบัญชา หรือสายงานการบังคับบัญชาในองค์กร พระพุทธศาสนานั้นเมื่อพิจารณาถึงวิวัฒนาการก็จะพบว่า

1. ระยะแรก อำนาจการบังคับบัญชามีจุดเริ่มต้นมาจากการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้าพระองค์ทรงเป็นผู้มีอำนาจและอิทธิพลโดยธรรมชาติผู้อื่นคือสามารถสอนให้ผู้อื่นรู้เห็นตามในธรรมที่ทรงค้นพบ เมื่อเป็นเช่นนั้นพระองค์ก็จึงได้มีพระสาวกที่เกิดตามมา พระสาวกเหล่านั้นก็ให้ความเคารพพระองค์ในฐานะที่ทรงเป็นอุปัชฌาย์และเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา

2. ระยะที่สอง ภายหลังจากที่พระพุทธองค์ได้ตรัสรู้และสั่งสอนพระสาวกจนสามารถบรรลุธรรมและทรงให้บรรพชาอุปสมบทแล้ว ก็ปรากฏว่ามีพระสาวกเพิ่มขึ้นมาเป็นจำนวนมากทำให้การดำเนินการบวชเป็นไปได้อย่างยากลำบาก ต่อมาได้ทรงอนุญาตให้พระสาวกผู้ใหญ่บางรูปบวชให้ ซึ่งกรณีนี้ทำให้เกิดสายการบังคับบัญชาซ้อนขึ้นมาอีก เพราะพระภิกษุที่บวชในระยะหลังนั้นไม่ได้มีพระพุทธองค์เป็นพระอุปัชฌาย์ แต่พระองค์อยู่ในฐานะที่ทรงเป็นผู้นำสูงสุดขององค์กร การบังคับบัญชาในระยะนี้จึงมีอยู่ระหว่างพระอุปัชฌาย์กับสัทวิหาริกที่บวชในภายหลัง สายการบังคับบัญชาในระยะนี้จึงเริ่มจะซับซ้อนมากขึ้น

3. ระยะที่สาม เกิดขึ้นภายหลังจากที่พระพุทธองค์ได้มอบอำนาจให้พระเถระสามารถบวชกุลบุตรได้ทำให้มีจำนวนพระภิกษุเกิดขึ้นจำนวนมาก เป็นเหตุให้พระพุทธองค์ได้มอบอำนาจให้กับกรรมอย่างอื่นได้ เป็นเหตุให้เกิดมีช่วงชั้นของอำนาจการบังคับบัญชาเกิดขึ้นและซับซ้อนมากกว่าเดิม

จากการกล่าวมาทั้งหมดจะพบว่า ระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาสมัยพุทธกาล เป็นลักษณะอาจารย์ปกครองศิษย์ บิดาปกครองบุตร ต่างมีความเมตตาเคารพรักใคร่เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ดังที่พระพุทธองค์ทรงตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลายเราอนุญาตอุปัชฌาย์ อุปัชฌาย์จักเข้าไปตั้งจิตสนทนสนมในสัทวิหาริกฉันทบุตร สัทวิหาริกจักเข้าไปตั้งจิตสนทนสนมในอุปัชฌาย์ฉันทบิดา เมื่อเป็นเช่นนี้ อุปัชฌาย์และสัทวิหาริกจะมีความเคารพยำเกรงประพฤติกมลเกลียวกัน ก็จะถึงซึ่งความไพบูรณ์ ในพระธรรมวินัยนี้” ดังนั้น การบังคับบัญชาในองค์กรคณะสงฆ์ ผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งสามารถมีผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าหนึ่งคนก็ได้ แต่มีข้อแม้ว่า ผู้บังคับบัญชานั้นจะต้องเป็นผู้ฉลาด และมีความสามารถในการปกครองดูแลฝึกอบรมให้การศึกษา แก่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชานั้นได้ทั่วถึง

ง. การประสานงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมหรือองค์กรเดียวกันนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องมีการประสานงาน ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน เพราะคำว่า การประสานงาน (coordination) หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อลดความซ้ำซ้อน และลดความขัดแย้งในองค์กร รวมทั้งเป็นการสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในอันจะทำงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล(Daft Richard, 1997) สมาชิกองค์กรทางพระพุทธศาสนาประกอบด้วยบุคคลมีพื้นฐานสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แตกต่างกัน ทั้งชาติชั้นวรรณะภาษาและการศึกษา เมื่อมาอยู่รวมกัน จึงจำเป็นต้องอาศัยหลักการที่เป็นตัวประสานทำความเข้าใจซึ่งกัน ได้แก่

1. **หลักพระธรรมวินัย** เพื่อให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างปกติสุข จำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมวินัยเป็นเครื่องน้อมนำจิตใจของพระสาวกให้มีความกลมเกลียวกัน นอกจากนั้นต้องอาศัยคุณธรรมของพระสงฆ์สาวก เช่น ความเป็นกัลยาณมิตร ความหวังดีความสามัคคีความพร้อมเพรียงกันทำหน้าที่โดยเห็นแก่ธรรมเป็นหลัก และต้องเคารพประเพณีนิยมของกันโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือวิมุต

2. **หลักการแต่งตั้งบุคคลเป็นผู้ประสานงาน** เป็นการตั้งเพื่อให้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้ให้การช่วยเหลือผู้นำหรือองค์กรในสถานการณ์ต่างๆ กัน ดังนี้

1) การตั้งอุปฐากหรือเลขานุการ อุปฐากหมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่รับใช้ ช่วยเหลือ และเอาใจใส่ในกิจการต่างๆ ตามหน้าที่ ตามกิจ หรือฐานะของแต่ละบุคคล เช่น พระอานนท์ทำหน้าที่อุปฐากพระพุทธเจ้า สัทวิหาริกทำหน้าที่อุปฐากพระอุปัชฌาย์ อันตเวลิกทำหน้าที่อุปฐากอาจารย์ เป็นต้น การตั้งอุปฐากหรือเลขานุการขององค์กรนั้นถือว่าเป็นเรื่องที่สามารถสร้างความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรในการประสานงาน สร้างความเข้าใจระหว่างผู้ที่มาติดต่อกับผู้นำหรือกิจธุระกับองค์กรทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีได้

2) การตั้งคนกลางเข้ามาแก้ไขปัญหา ในกรณีเกิดเหตุคือวิวาทาธิกรณคือขณะที่สงฆ์กำลังวินิจฉัยปัญหาการทะเลาะวิวาทของผู้ก่อความวิวาททั้ง 2 ฝ่าย ปรากฏว่ามีกรวิพากษ์วิจารณ์กันของผู้เป็นทั้งโจทก์และจำเลยจนไม่อาจจะยุติปัญหาลงได้ พระพุทธองค์ได้ทรงกำหนดวิธีแก้ไขในกรณีนี้คือ จะต้องมีการคัดเลือกพระภิกษุผู้มีความสามารถที่จะระงับการวิวาทนี้ได้แล้วแต่งตั้งให้เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยคดี ซึ่งวิธีนี้เรียกว่า อุพพาหิกวิธี หมายถึง วิธีระงับวิวาทาธิกรณ

ในกรณีที่ประชุมสงฆ์มีความไม่สะดวกบางอย่างแล้วจึงเลือกภิกษุบางรูปในที่ประชุมแล้วตั้งเป็นคณะมอบเรื่องไปวินิจฉัยต่อ วิธีการนี้กระทำโดยการให้คู่วาททั้ง 2 ฝ่ายเลือกตั้งพระเถระ 1 หรือ 2 หรือ 3 รูปก็ได้ พระเถระผู้ที่ถูกเลือกจะเป็นผู้ที่ทั้ง 2 ฝ่ายไว้วางใจในความเป็นกลางมากที่สุดให้เป็นผู้ตัดสินอธิกรณ์ ซึ่งเป็นภิกษุผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้ไม่มีศีล 2) เป็นพหูสูต ทรงสุตะ 3) ทรงจำปาฏิโมกข์ได้ดี 4) มั่นคงในพระธรรมวินัย 5) เป็นผู้อาจชี้แจงให้คู่ต่อสู้ในอธิกรณ์ยินยอมเข้าใจได้ 6) ฉลาดในการระงับอธิกรณ์ 7) รู้อธิกรณ์ 8) รู้เหตุเกิดอธิกรณ์ 9) รู้ความระงับอธิกรณ์ และ 10) รู้ทางระงับอธิกรณ์ โดยพระเถระหรือคณะที่ได้รับเลือกมานั้นจะต้องคิดหรือปรึกษากันก่อนว่าเรื่องที่จะต้องพิจารณานั้นสมควรจะรับพิจารณาหรือไม่ ถ้าสมควรก็รับ ถ้าไม่สมควรก็ไม่รับ เมื่อรับก็ให้ผู้เลือก (คู่วาททั้ง 2 ฝ่าย) ได้บัญญัติตนก่อนว่า (1) ต้องแจ้งข้อกล่าวหาหรืออธิกรณ์นั้นตามความจริง (2) ต้องยอมรับข้อวินิจฉัยในคดีนั้นๆ อันชอบด้วยพระธรรมวินัยและนวัจนศีลตฤศนา (3) เมื่อมีข้อตัดสิน (ข้อยุติ) อธิกรณ์นั้นต้องเลิกแล้วต่อกันด้วยดี ห้ามรื้อฟื้น ซึ่งการตั้งคนกลางขึ้นมาทำหน้าที่ในการชำระอธิกรณ์เช่นนี้ก็ถือว่าเป็นแนวทางในการประสานงานเพื่อชะลอความขัดแย้งที่จะเกิดลุกลามใหญ่โตขึ้นให้สงบระงับลงได้

3) การแต่งตั้งทูตในกรณีมีอธิกรณ์ในเรื่องของการลงนิคหกรรมคว่ำบาตรหมายบาตร หมายถึง กรณีสงฆ์ทำการปฏิเสศไม่คบค้ากับคฤหัสถ์ผู้ทำร้ายสงฆ์ การลงโทษโดยการคว่ำบาตร คือการที่สงฆ์ลงโทษอุบาสกที่ปรารถนาร้ายต่อพระรัตนตรัยไม่ให้ภิกษุทั้งหลายไม่คบด้วย คือไม่รับบิณฑบาตไม่รับนิมนต์ไม่รับไทยธรรม(พระธรรมปิฎก,2546) จนกว่าอุบาสกคนนั้นจะสำนึกได้ โดยสงฆ์จะทำการขอมติสงฆ์และแต่งตั้งภิกษุรูปหนึ่งเป็นทูตไปแจ้งข่าวแก่คฤหัสถ์คนนั้น หรือกรณีที่คฤหัสถ์สำนึกแล้วสงฆ์ก็จะทำการขอมติสงฆ์เพื่อหมายบาตรกับคฤหัสถ์ท่านนั้นได้

การจัดองค์กรคณะสงฆ์ของพระพุทธเจ้าในสมัยพุทธกาล คือ การที่พระพุทธองค์ทรงบัญญัติพระธรรมวินัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปกครองและให้การศึกษาพัฒนาตนเองของสมาชิกในองค์กรคณะสงฆ์ ให้ได้บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา โดยพระธรรมวินัยจะครอบคลุมระบบการดำเนินชีวิตทุกอย่าง เริ่มตั้งแต่กำหนดคุณสมบัติ สิทธิหน้าที่ และวิธีการรับสมาชิกใหม่เข้าสู่ชุมชนคือสงฆ์ การดูแลสมาชิกใหม่ การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทำกิจการสงฆ์ พร้อมด้วยคุณสมบัติและหน้าที่ที่กำหนดให้ และรวมถึงระเบียบเกี่ยวกับการแสวงหา การจัดทำ การเก็บรักษา และการแบ่งสรรปัจจัย 4

การจัดองค์กรทางการศึกษาในพระพุทธศาสนานั้นเป็นการจัดระเบียบปฏิบัติเพื่อให้สงฆ์ได้หมายรู้ร่วมกันในสังคัมภีร์ เช่น ระเบียบการรับและจัดแบ่งส่วนอาหาร การทำจีวร และข้อปฏิบัติเกี่ยวกับจีวร การจัดสรรที่อยู่อาศัย ระเบียบวิธีดำเนินการประชุม การโจทก์หรือฟ้องคดี ข้อปฏิบัติของการโจทก์ จำเลยและผู้วินิจฉัยคดี วิธีดำเนินการและตัดสินคดีการลงโทษแบบต่างๆ

สรุป

การจัดองค์กรในทางพระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาลเรียกอัครว่า “สังฆะ” หมายถึงชุมชนที่จะเป็นสงฆ์ ก็คือหมู่หรือชุมชนที่มีการจัดตั้งวางระเบียบเป็นอย่างดี มีโครงสร้างการบริหารเป็นแบบแผน มีผู้บริหาร มีวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน และมีมีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ขององค์กรและประโยชน์โดยส่วนรวมว่าจะอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุข ส่วนพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนา ก็คือชุมชนที่อยู่ร่วมกันเพื่อเจริญไตรสิกขา เพื่อจะได้ฝึกฝนตนให้เจริญงอกงาม ด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ดังนั้น สังฆะ จึงหมายถึงชุมชนการมาอยู่ร่วมกันของมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เป้าหมายในการอยู่ร่วมกัน โดยยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นแกนกลางเพื่อพัฒนาชุมชนหรือสังฆะ ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาจึงหมายถึง องค์กรหรือชุมชนที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันตามความหมายของคำว่าองค์กรโดยทั่วไป จะเห็นได้จากโครงสร้างองค์กรสงฆ์ในสมัยพุทธกาลซึ่งประกอบด้วย 1) พระธรรมวินัยในฐานะที่เป็นหัวใจหลักสำคัญของพระพุทธศาสนา 2) พระพุทธเจ้า ในฐานะเป็นผู้นำสูงสุดของการบริหารองค์กรในสมัยพุทธกาล 3) สาวกที่จัดแบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม คือ พระภิกษุ ภิกษุณี อุบาสกและอุบาสิกา จะพบว่า บุคคลเหล่านี้คือส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของการจัดองค์กรทางการศึกษาในพระพุทธศาสนา และองค์ประกอบทุกส่วนนั้นเชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้ พระธรรมวินัย โดยมีพระพุทธองค์เป็นผู้ปกครองและดูแลกำลัองค์กรสูงสุด และบริหารจัดการโดยผ่านหน่วยงานที่สำคัญก็ คือ สังฆสภาที่มีคณะกรรมการสงฆ์แต่ละคณะเป็นผู้ดำเนินการ เมื่อมีอธิกรณ์เกิดขึ้น สังฆสภาเป็นผู้ดำเนินการแก้ไขปัญหา วิธีการดำเนินการแก้ไขเรียกว่า เรียกว่า อธิกรณ์สมณะ

การจัดองค์กรทางการศึกษาในพระพุทธศาสนาครั้งพุทธกาลนั้น ปัจจัยภายนอกก็มีส่วนทั้งปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครอง การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงทางด้าน

เศรษฐกิจและสังคมนั้นเป็นผลมาจากการขยายอาณาเขตของรัฐหรือแคว้นสมบูรณาญาสิทธิราชย์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้มีผลต่อพระพุทธศาสนาสมัย และอีกปัจจัยหนึ่งก็คือการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศาสนา ในสมัยพุทธกาล เรียกว่าเป็นสมัยแห่งการเจริญด้านปัญญาในสังคมอินเดีย มีเจ้าสำนัก เจ้าลัทธิต่างๆ และจะมีศาลาหรือสถานที่ให้เจ้าสำนักหรือเจ้าลัทธิต่างๆ มาชุมนุมและโต้วาทะกัน เรียกว่าเป็นยุคแห่งปัญญา ส่วนพระพุทธศาสนา ปรากฏว่ามีผู้เลื่อมใสต้องการจะเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา ปัจจัยภายนอกและสภาพแวดล้อมดังกล่าวมา ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ต้องมีการจัดองค์กรทางการศึกษาในพระพุทธศาสนา

การจัดองค์กรทางการศึกษาสมัยพุทธกาล ที่พระพุทธเจ้าทรงจัดแบ่งองค์กรไว้ โดยมีโครงสร้างการบริหารเป็นบริบทการจัดองค์กรฯ มีพระพุทธองค์เป็นผู้บริหารสูงสุด และทรงมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ให้อัครสาวกที่มีคุณสมบัติและความเหมาะสมตามภาระหน้าที่หรือตามเอตทัคคะ แม้แต่หลังจากพระพุทธองค์ปรินิพพานแล้ว เหล่าพระสาวกก็ได้ดำเนินการและปรับเปลี่ยนตามยุคสมัย และบริบททางสังคมสมัยนั้น ใช้หลักพระธรรมวินัยเป็นกฎระเบียบการจัดการจัดองค์กรฯ ก็แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างการจัดองค์กรฯ สมัยพุทธกาล ก็เป็นต้นแบบของการจัดองค์กรทางการศึกษาสมัยใหม่ โดยการเชื่อมโครงสร้างการจัดองค์กรทางการศึกษาสมัยพุทธกาลเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่

เอกสารอ้างอิง

- จ่านงค์ ทองประเสริฐ.(2539). พระพุทธศาสนากับสังคมและการเมือง. กรุงเทพฯ : ต้นอ้อแถมมี.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต).(2551). การจัดระเบียบสังคมตามคตินิยมแห่งสังฆะ. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต).(2546). พุทธธรรม:ฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัทสหธรรม จำกัด.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต).(2548). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : บริษัท เอส.อาร์.พรีนติ้ง แมส โปรดักส์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต).(2538). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ : ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอุตรคณาธิการ (ชวินทร์ สระคำ) และ ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จำลอง สารพัดนึก.(2548) พจนานุกรม บาลี-ไทย สำหรับนักศึกษาฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- พันตรี ป. หลงสมบูรณ์.(2540). พจนานุกรมมคอ-ไทย. กรุงเทพฯ : อาหารการพิมพ์.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส.(2538). วินัยมุข (เล่ม 3) หลักสูตรนักธรรมชั้นเอก. พิมพ์ครั้งที่ 28. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- แสง อุดมศรี.(2546). การปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จิตตภาวนากับการพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ของวัยรุ่นไทย Meditation and Emotional Quotient Development in Thai Adolescents

ภัทติดา แรงทน

นักวิชาการอิสระ

Paktida Raengton

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail : Paktida68@gmail.com

(Received : 9 February 2023 ; Edit : 10 February 2023; accepted : 13 February 2023)

บทคัดย่อ

วัยรุ่นเป็นวัยที่จะต้องผ่านช่วงของกระบวนการบ่มเพาะเพื่อก้าวเข้าไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ วุฒิภาวะทางอารมณ์เป็นรูปแบบหนึ่งของกระบวนการหล่อหลอมบ่มเพาะนี้ ดังนั้นผู้เขียนจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ของวัยรุ่นโดยผ่านกระบวนการของหลักจิตตภาวนา คือ 1) พัฒนาคุณธรรม การรับรู้และสนองตอบความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม พัฒนาทัศนคติ ท่าทีในการมองโลกและสังคมให้เป็นไปในทางเกื้อกูล มีเมตตา เสียสละ เอาใจเขามาใส่ใจเรา 2) พัฒนาสมรรถภาพจิต บริหารจัดการอารมณ์ของตนและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม พัฒนาจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคง มีความมุ่งมั่นแน่วสู่เป้าหมายชีวิต มีความรับผิดชอบ มีวินัย 3) การพัฒนาสุขภาพจิต การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมด้วยสติ พัฒนาจิตใจให้สงบ ผ่องใส อัจฉริยะ และเป็นสุข

คำสำคัญ จิตตภาวนา, วุฒิภาวะทางอารมณ์, วัยรุ่น

Abstract

Teenagers are required to go through the process of incubation to become fully humanity. emotional quotient is a form of this incubation process. The author proposes a way to develop the emotional quotient of adolescents through the process of meditation. 1) Develop morality, perception, and respond to the needs of others in an appropriate way. 2) Develop mental capacities. Manage your emotions and express them appropriately. Develop a strong mind. It is a commitment to life goals. Responsible discipline 3) Mental health. Emotional awareness and self-expression. The mind is calm, bright and cheerful.

Keyword Meditation, Emotional Quotient, Adolescents

บทนำ

มนุษย์จะมีความสุขเมื่อเราสามารถควบคุมวิถีชีวิตของตัวเอง มีความเชื่อมั่น มีศรัทธาในชีวิต มีเป้าหมายและสามารถบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นได้ และมนุษย์เราจะสามารถควบคุมวิถีชีวิตของตัวเองได้ดีขึ้น เมื่อได้รับการอบรมและการศึกษาที่ดีจากครอบครัว โรงเรียน สังคมและสื่อมวลชน จะส่งเสริมให้มนุษย์มีคุณภาพดีขึ้น ได้เป็นผู้เลือกวิถีชีวิตและกำหนดวิถีชีวิตของตัวเองได้(นพมาศ อัจฉริยะ(ธีระเวคิน,2551)

วัยรุ่นเป็นช่วงเวลาหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญยิ่งของชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นวัยแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านร่างกายและสภาพจิตใจจากความเป็นเด็กสู่ความเป็นผู้ใหญ่ ช่วงชีวิตวัยรุ่นจึงเป็นช่วงของการลองผิดลองถูกและมีโอกาสตัดสินใจผิดพลาดได้ง่ายหากขาดการชี้แนะในทางที่ถูกต้อง ปัจจุบันปัญหาของวัยรุ่นในสังคมไทยรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านกายภาพ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีอันล้ำสมัย

จากสถานะสังคมในโลกออนไลน์เข้าถึงได้ง่าย ความรวดเร็ว และเป็นเครือข่าย ที่เราเรียกกันว่า สังคมดิจิทัล (Digital Society) เช่น Face book ส่งผลให้พฤติกรรมของเด็กไทยในปัจจุบันมีการใช้ Face book เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยในปี 2554 เพิ่มขึ้นจากปี 2553 ถึง 96.3% โดยข้อมูลจากกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตั้งแต่ปี 2551-2554 พบว่า มีจำนวนผู้ใช้ Face book เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจาก 168,720 คน เป็น 1,973,500 คน 6,782,780

คน และ 13,276,200 คน ตามลำดับ จำแนกตามอายุเฉลี่ยพบว่า เยาวชนช่วงอายุ 18-24 ปี ติด Face book เกือบ 40% ของผู้ใช้(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ,2556) จากรายงานแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 คุณภาพของการศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรมของเด็กและเยาวชนพบว่า จำนวนคดีเด็กและเยาวชน (อายุ 10-18 ปี) ที่ถูกดำเนินคดีโดยสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ปี 1552-1557 ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีมากกว่า 15,000 คน นอกจากนี้พบว่า กลุ่มเด็กวัยเรียนยังมีปัญหาด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา (IQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เด็กวัยเรียนของไทยส่วนใหญ่มี IQ ที่ต่ำกว่าค่ากลางมาตรฐานสากล ขณะที่EQมีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่าระดับปกติเนื่องจากปัญหาภาวะโภชนาการของแม่และเด็ก ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม การดูแลของครอบครัว ซึ่งล้วนส่งผลต่อพฤติกรรม และทักษะการใช้ชีวิตของเด็ก นอกจากนี้วัยรุ่นยังมีปัญหาการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควรและปัญหายาเสพติด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,2560) หากวัยรุ่นไม่มีวุฒิภาวะเท่าที่ควรและไม่มีความรับผิดชอบสูงพอ จะก่อให้เกิดปัญหา มีการเผยแพร่ภาพไม่เหมาะสมในสังคมออนไลน์ ซึ่งปัญหาของเยาวชนหลายอย่างอาจต้องใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ในการแก้ไข ตั้งแต่การแล้งน้ำใจไปจนถึงการกระทำผิดอย่างยกพวกตีกัน ไปจนถึงการใช้ยาเสพติด(เทิดศักดิ์ เดชคง,2545) คนที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ) จะสามารถควบคุมการประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในหลักศีลธรรม จรรยา และมีจริยธรรม(จำลอง ดิษยวณิช,2545) การพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ การพัฒนา EQ การพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จะทำให้เกิดความรู้สึกการเข้าถึงมนุษย์และความเป็นมนุษย์ ชาบซึ่งในชีวิต (life appreciation) ชีวิตในโรงเรียน นักเรียนมักได้รับการฝึกฝนให้เก่งทางด้าน IQ และด้านทักษะเกี่ยวกับงาน ตลอดจนเทคนิควิธีการต่างๆ ที่จะประโยชน์ในการทำงาน จะมีการฝึกทางด้าน EQ น้อยมากทำให้เกิดปัญหาเมื่อออกไปประกอบอาชีพมักไม่ประสบความสำเร็จ คนที่มี IQ สูงแต่ขาดพัฒนาทางด้าน EQ มักจะกลายเป็นคนที่มีลักษณะอวดเก่ง เอาตัวเองเป็นใหญ่ ไม่มีลักษณะการอ่อนน้อมถ่อมตน ว่าแห้ว ขาดมิตร ส่วนคนที่มี EQ สูง มักจะเป็นผู้ที่สามารถแสวงหาความสุขและค้นพบความสุขได้ไม่ยาก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง เข้าใจตนเองและผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่ชัดเจน(ทศพร ประเสริฐสุข,2543)

จากความเป็นมาและปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้เขียนมีความสนใจที่จะนำหลักของจิตตภาวนามานำเสนอเพื่อเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ของวัยรุ่นไทยให้เป็นวัยที่สามารถควบคุมอารมณ์ตัวเอง มีความยับยั้งชั่งใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม อยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข หรือที่เรียกว่า การพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์นั่นเอง ในบทความนี้ผู้เขียนจะได้นำเสนอวุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตตภาวนา รายละเอียดนำเสนอในบริบทของอารมณ์ของวัยรุ่น,ความหมายองค์ประกอบของวุฒิภาวะทางอารมณ์, คุณลักษณะของผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และจิตตภาวนากับการพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์

เนื้อหา

อารมณ์ของวัยรุ่น

เด็กวัยรุ่น (Adolescence) หมายถึง กลุ่มเด็กในช่วงอายุ 11-21 ปี บางสถาบันทางการแพทย์ให้กลุ่มวัยรุ่นมีช่วงอายุ 11-24 ปี เนื่องจากในปัจจุบันระยะเวลาของการศึกษามีความจำเป็นและต้องใช้ระยะเวลามากขึ้น ทำให้ความพร้อมที่จะมีครอบครัว ความรับผิดชอบเป็นตัวของตัวเอง มีระยะเวลายาวนานออกไปกว่าจะเข้าไปเป็นผู้ใหญ่อย่างเต็มตัว ปกติวัยรุ่นมักมีอารมณ์วู่วาม เกรี้ยว รุนแรง และเปลี่ยนแปลงง่าย แสดงออกอย่างตรงไปตรงมา ทั้งนี้เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและต่อมไร้ท่อต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ที่เป็นลักษณะทางธรรมชาติของวัยรุ่น ประกอบกับการปรับตัวเข้ากับสังคมซึ่งมักจะทำให้เกิดความเครียดมากเสมอๆ เพราะเกิดความวิตกกังวลในความสัมพันธ์ของตนเองว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนๆ หรือไม่ พัฒนาการทางอารมณ์จึงขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะและการเรียนรู้ของแต่ละคนซึ่งมักจะเกี่ยวกับเรื่องรูปร่างหน้าตาของตนเอง กลุ่มเพื่อน กิจกรรมทางสังคม โดยมีลักษณะที่สำคัญของอารมณ์ดังนี้ (ประยูรศรี มณีสร,2532)

1. มีความรุนแรง เมื่อวัยรุ่นได้รับความกระทบกระเทือนใจเพียงเล็กน้อย ชัดใจกับพ่อแม่ หรือผิดหวังบางสิ่งบางอย่าง อาจทำให้วัยรุ่นทำร้ายตัวเองหรือบางคนคิดฆ่าตัวตายได้
2. มีความไม่คงที่ทางอารมณ์พร้อมทั้งมีอารมณ์ไม่สม่ำเสมอ เช่น รัก-เกลียด-โกรธ ความดีใจ เสียใจอาจเกิดขึ้นโดยเร็ว และหายไปได้ง่าย หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอุดมคติที่มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ เช่น การบูชาความยุติธรรม

ความรักพวกพ้อง รักสถาบันการศึกษา ความรักชาติ ความภาคภูมิใจในวงศ์ตระกูล จะเป็นอารมณ์ที่มั่นคงถาวร ผู้ที่เข้าใจธรรมชาติด้านนี้ของวัยรุ่นจะใช้วัยรุ่นเป็นเครื่องมือได้เป็นอย่างดี

3. ขาดการควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ มีอารมณ์รุนแรงอยู่มาก จึงมักแสดงออกมาอย่างเปิดเผยเมื่อถูกผู้ใหญ่ขัดขวางจะรู้สึกคับข้องใจ และโกรธแค้น มักจะแสดงออกมาในรูปของการถกเถียง ต่อต้าน

4. มีอารมณ์ค้างเสมอ อารมณ์ชนิดนี้มักจะทำให้เกิดความผิดหวัง ถึงแม้จะลดความรุนแรง แต่ก็ติดอยู่จนทำให้จิตใจเศร้าหมอง ว่าเหว รู้สึกว่าตนเองไร้ค่า จนกระทั่งไม่สบายใจอย่างมาก เช่น เกิดจากความผิดหวังเรื่องความรัก ไม่ว่าจะ เป็นความรักของพ่อ แม่หรือเพศตรงข้าม

ความหมายและองค์ประกอบของวุฒิภาวะทางอารมณ์

ความหมายของวุฒิภาวะทางอารมณ์

นักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ได้ให้ความหมายของวุฒิภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันดังนี้ คำว่า วุฒิภาวะทางอารมณ์ (emotional quotient) ไม่เหมือนกันในภาษาอังกฤษ แต่ในความแตกต่างยังมีส่วนที่เหมือนกันอยู่บ้าง ในภาษาอังกฤษยังมีคำเรียกที่ใกล้เคียงกับ emotional quotient ดังคำนิยามของนักวิชาการที่ศึกษาเรื่องนี้อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ดังเช่นคำต่อไปนี้ ความสามารถทางอารมณ์ (emotional competence) ซึ่งโกเมน (Goleman) เรียกว่า emotional intelligence competencies โดยรวมเอาคุณลักษณะ 6 ประการของความสามารถทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นใจในตนเอง การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การปรับปรุงตนเอง การโน้มน้าวใจผู้อื่น ความต้องการผลสัมฤทธิ์ และการสร้างทีมงานรวมไว้ด้วย(Daniel Goleman,1998)

ความหมายของวุฒิภาวะทางอารมณ์จากหลายแหล่งทั้งในและต่างประเทศ ยังได้กล่าวถึงความหมายของวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Quotient หรือ E.Q.) ไว้อีกหลายประการ เช่น กรมสุขภาพจิตได้ให้ความหมายของ “วุฒิภาวะทางอารมณ์” หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และอย่างมีความสุข และเป็นความสามารถในการจัดการตัวเองทั้งความคิด ความรู้สึก อารมณ์และพฤติกรรม(กระทรวงสาธารณสุข,2538) โดยในส่วนของวุฒิภาวะทางอารมณ์ได้แปลเป็นภาษาไทยในหลายๆ รูปแบบ เช่น “การบริหารอารมณ์ สติอารมณ์ ปัญญาอารมณ์ เซาว์อารมณ์ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ โดยใช้ปัญญากำกับอารมณ์ของตนเอง”(แสงอุษา โลจนานนท์,2543) จากการสัมมนาทางวิชาการซึ่งจัดโดยกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุขเมื่อปีพ.ศ. 2543 มีนักวิชาการได้สรุปที่จะให้คำนิยามเป็นภาษาไทยที่เข้าใจง่ายของคำว่าอีคิว ไว้หลายนิยามได้แก่(การพัฒนาอารมณ์,2543)

1. Emotional Quotient: วุฒิภาวะทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะของการที่บุคคลตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายใน และความสามารถที่จะปรับหรือจัดการกับอารมณ์โดยการควบคุม สลาย ระบายกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นนั้น ให้ผลทางบวกทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น สภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ

2. Emotional Health: สุขภาพอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ และแสดงออกทางอารมณ์รวมทั้งคุณลักษณะทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับวัยและสังคม

3. Emotional Intelligence: ความฉลาดทางอารมณ์ มีความหมายหลักเช่นเดียวกับสองคำนิยามที่กล่าวมาข้างต้น

โกล์แมน (Goleman) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น สามารถบริหารหรือจัดการอารมณ์ของตนเอง และสามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี(Goleman,1995)

เอกชัย จุลละจาริตต์ ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์แนวภูมิปัญญาไทย คือ ความรู้และความสามารถในการทำให้มีอารมณ์ดี โดยการพยายามมีสติดูแลความคิดของตนเองให้คิดดี เพื่อทำจิตใจของตนให้บริสุทธิ์ผ่องใสต่อเนื่อง อันเป็นผลให้เกิดการกระทำทางกาย วาจา ใจที่ดีงามอย่างต่อเนื่อง(เอกชัย จุลละจาริตต์,2548)

พระราชวรมนูณี (ประยูร ธมมจิตโต) กล่าวว่า Emotional Intelligence หรือที่เรียกกันว่า อีคิว ความหมายที่ใช้ คือ การใช้ปัญญากำกับการแสดงอารมณ์ที่ออกมาให้มีเหตุผล เป็นการแสดงอารมณ์ ความรู้สึกออกมาในแต่ละสถานการณ์ โดยถือว่าอารมณ์หรือความรู้สึกนั้นเป็นพลังให้เกิดกรรม ซึ่งถ้าพลังขาดปัญญากำกับก็จะเป็นพลังตาบอด ปัญญาจึงเป็นตัวที่จะมากำกับชีวิตของเราให้การแสดงออกเป็นไปในทางที่ถูกต้อง(พระราชวรมนูณี,2542)

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้นิยามความฉลาดทางอารมณ์พระพุทธศาสนาว่า หมายถึง การมีปัญญาควบคุมความคิด ความรู้สึกหรือนิสัยใจคอให้แสดงออกอย่างเกื้อกูลและสร้างสรรค์ความสุขแก่ตนเองและผู้อื่น (พระธรรมปิฎก, 2545)

กล่าวสรุปได้ว่า วุฒิภาวะทางอารมณ์หรือEQ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ความรู้สึก ความต้องการของตนเองและผู้อื่น สามารถบริหารและจัดการอารมณ์ของตนเองโดยมีปัญญากำกับส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างเหมาะสม เกิดสัมพันธภาพอันดีงามต่อผู้อื่น และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

องค์ประกอบของวุฒิภาวะทางอารมณ์

Solavey & Mayer ได้ให้องค์ประกอบหลักของ EQ ไว้ 5 ด้าน(Solavey & Mayer,2552) คือ

1. Know one's Emotion หรือ Self-Awareness เป็นการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึก ความคิดและอารมณ์ตามความเป็นจริง และสามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนได้
2. Managing emotion เป็นความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ สามารถควบคุมตนเองได้เพื่อไม่ให้เกิดความเครียด มีเทคนิคในการผ่อนคลายความเครียด สามารถสละความวิตกกังวลอย่างรุนแรงได้อย่างรวดเร็ว ไม่ฉุนเฉียวง่าย กล่าวคือ สามารถทำให้อารมณ์ขุ่นมัวหายไปโดยเร็วและกลับสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว
3. Recognizing emotion in other เป็นการรับรู้อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่นเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้เท่าทันในความรู้สึกความต้องการความเดือดร้อนความวิตกกังวลของผู้อื่นได้ และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม
4. Motivating oneself เป็นความสามารถในการจูงใจของตนเองสามารถควบคุมความต้องการและแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มองโลกในแง่ดีสามารถจูงใจและให้กำลังใจตนเองได้
5. Handling relationship เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ และสามารถรักษาสัมพันธภาพ ไว้ได้เป็นอย่างดี

Goleman ได้เสนอองค์ประกอบของ EQ ออกเป็น 5 องค์ประกอบที่สำคัญตามลำดับขั้น(Goleman,1995) ดังนี้

1. การตระหนักรู้จักอารมณ์ตนเอง (Know One's Emotion) การตระหนักรู้จักตน (Self Awareness) เข้าใจหยั่งรู้ถึงความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ ภาวะอารมณ์ และความต้องการของตนในแต่ละช่วงเวลาและสถานการณ์
2. การบริหารจัดการอารมณ์ (Managing Emotion) ความสามารถที่จะควบคุมจัดการกับความรู้สึก หรือภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและมีปัญญา เมื่อเกิดอารมณ์ขึ้น เช่น เสียใจ โกรธ ผิดหวัง ตื่นเต้น สามารถควบคุมตนเองได้ ไม่โมโหร้าย ทำร้าย ผ่อนคลายอารมณ์ตนแล้วกลับคืนสู่สภาวะปกติได้เร็ว
3. การสร้างแรงจูงใจให้ดีแก่ตนเอง (Motivating Oneself) การกระตุ้นเตือนตนให้คิดริเริ่มอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันตนมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งใจไว้ จะนำมาซึ่งความสำเร็จ อดทนรอได้ ไม่ด่วนตัดสินใจ มุ่งสู่เป้าหมายใหญ่เป็นหลัก ไม่ยึดติดในลาภ ยศ ผลประโยชน์
4. สามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing Emotions in Others) เอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้เท่าทันความรู้สึก ความต้องการ ความวิตกกังวล หรืออารมณ์ต่างๆ ของผู้อื่น
5. ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Handling Relationship) เป็นผลต่อเนื่องตามลำดับจากข้อที่ 1-4 ในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีหรือรักษาเครือข่ายทั้งในส่วนบุคคลและการทำงาน ไว้อย่างมั่นคงและยืนยาว ทั้งยังเป็นผู้ที่รอบรู้และวิเคราะห์สถานการณ์ได้ดีมีประสิทธิภาพ

Wagner and Sternberg เสนอว่า พฤติกรรมของผู้ที่ชาญฉลาด “Practical Intelligence” ที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต แบ่งเป็น 3 ประเภท(Wagner,1985) คือ

1. การครองตน (Managing Self) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองให้ได้ผลผลิตสูงสุด กระตุ้นชี้แนะตนให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ สามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง ไม่ย่อท้อ รู้ในความสามารถและศักยภาพของตน

2. การครองคน (Managing Others) ทักษะความรู้ในการบริหารงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ทางสังคม ความสามารถในการเข้ากับผู้อื่น มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ

3. การครองงาน (Managing Career) เป็นความสามารถในการสร้างผลกระทบที่ดีแก่สังคม องค์กร การ จัดลำดับความสำคัญจำเป็นของตนให้เข้ากับสิ่งที่องค์กร ให้ความสำคัญและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นดีเห็นงามด้วย

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ได้เสนอองค์ประกอบของวุฒิภาวะทางอารมณ์ไว้ 3 ประการ คือ ดี เก่ง สุข มีดังนี้(กรมสุขภาพจิต,2544)

1. ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมและความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

2. เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ ตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข

จัดองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 5 ด้าน(สันต์ ศัลยศิริ,2548) คือ

1. มีความรู้ความเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง
2. มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้
3. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น
4. มีความเข้าใจผู้อื่น

มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้

พอจะสรุปองค์ประกอบวุฒิภาวะทางอารมณ์ออกเป็น 5 องค์ประกอบหลัก รายละเอียดดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง หมายถึง การรับรู้อย่างเท่าทันต่ออารมณ์ของตนเมื่อมีสิ่งเร้ามากระทบ แล้วเกิดการยอมรับตนเอง ฟังพอใจตามสภาพปัจจุบัน ทบทวน ตรวจสอบอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด ปฏิบัติการที่จะแสดงออกทั้งกายและจิต แล้วควบคุมต่อสภาวะอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์

2. ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม หมายถึง ความสามารถในการจัดการอารมณ์ต่างๆ หรือควบคุมอารมณ์ตนเองที่จะเกิดขึ้นให้แสดงออกมาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์อย่างมีเหตุผลและมีสติ มีการปรับตัวและความยืดหยุ่นทางอารมณ์เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามสถานการณ์ อดทนต่อความเครียดและผ่อนคลาย และเผชิญกับวิกฤติและปัญหาได้อย่างองอาจ

3. การรับรู้อารมณ์และความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองได้อย่างเหมาะสม หมายถึง การรู้เท่าทันในความรู้สึกความต้องการ ความเดือดร้อน ความวิตกกังวลของผู้อื่นได้ ด้วยการมีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีมุมมองต่อผู้อื่นตามที่เป็นจริงและสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นให้กับตนเองอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม มีการยอมรับตนเองทั้งในทางบวกและทางลบ เข้าใจศักยภาพของตนเอง มีความรับผิดชอบ สร้างขวัญกำลังใจ มีความมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมายของตนที่ตั้งไว้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย

5. ความสามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น หมายถึง สามารถสร้างมิตรภาพที่ดี ให้ความร่วมมือ ใช้การสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม มีน้ำใจ เสียสละ ไม่มีการเอาตัวเอียง จัดการความขัดแย้งและแก้ไขปัญหา มีความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อสังคม เห็นได้จากการให้ความร่วมมือต่อกฎเกณฑ์ของสังคม ให้การสนับสนุนและร่วมพัฒนาชุมชน

2.2.3 คุณลักษณะของผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์

ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ, กรมวิชาการ กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน(ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ,2545) คือ

รู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง

เข้าใจจิตใจผู้อื่นและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้

รู้จักจัดการกับตนเอง

รู้จักนำพลังแห่งอารมณ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง

ประยูรศรี มณีสร(ประยูรศรี มณีสร,2532) จำแนกลักษณะของบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ออกเป็น 6 ลักษณะ คือ

1. มีความสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้
2. มีความสามารถในการใช้อารมณ์อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
3. มีความสามารถในการยอมรับความจริงและเข้าใจผู้อื่นตามที่เป็นจริง
4. สามารถตั้งความหวังในชีวิตตามสภาพที่เป็นจริงได้
5. มีความสามารถอดทนต่อความว้าเหวได้
6. มีความรู้สึกเมตตากรุณาต่อบุคคลอื่นเพิ่มขึ้น

นพ.สันต์ ศัลยศิริ และทีมงานจิตวิทยา(สันต์ ศัลยศิริ,2548) ได้จำแนกลักษณะของผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ออกเป็น 9 ลักษณะ คือ

1. การเป็นคนที่มีมองโลกในแง่ดี
2. การเป็นคนที่มีรู้จักจิตใจและอารมณ์ของตนเองเป็นอย่างดี
3. การเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี
4. การเป็นผู้ที่มีความสุขในชีวิตอย่างแท้จริง
5. การเป็นผู้ที่มีเหตุผลสามารถใช้เหตุผลในการคิดและตัดสินใจแก้ปัญหาหรือเรื่องราวต่างๆ ได้เป็นอย่างดี
6. การเป็นผู้ที่มองเห็นคุณค่าความดีงามในตัวเอง
7. การเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงในเรื่องต่างๆ
8. การเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจในความแตกต่างของผู้อื่นเสมอ
9. การเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

ดี

กล่าวสรุปได้ว่า บุคคลที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์จะมีลักษณะดังนี้

1. รู้จัก รู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของตนเอง
2. มีความสามารถบริหารจัดการอารมณ์อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
3. มีความสามารถในการยอมรับความจริงและเข้าใจผู้อื่นตามที่เป็นจริง
4. สามารถตั้งความหวังในชีวิตตามสภาพที่เป็นจริงได้
5. รู้จักสร้างแรงจูงใจให้ตนเองอย่างสม่ำเสมอ
6. มีความรับผิดชอบสูง
7. มีความอดทน อดกลั้น
8. การเป็นคนที่มีจิตใจดีงาม

จิตตภาวนากับการพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ของวัยรุ่น

คำว่า “อารมณ์” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน(ราชบัณฑิตยสถาน,2556) หมายถึง สิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจโดยผ่านทางตา หู จมูก ลิ้น กายและใจ ,ความรู้สึกทางใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งเร้า ส่วน “อารมณ์” ตามความหมายทางพระพุทธศาสนา หมายถึง เครื่องยึดเหนี่ยวของจิต, สิ่งที่จิตรับรู้ สิ่งที่จิตรับรู้ในเรื่องต่างๆด้วยกันได้เห็นเรียกว่า “รูปอารมณ์” การได้ยินเสียงเรียกว่า “สัทอารมณ์” กันได้กลิ่นเรียกว่า “คันอารมณ์” การได้สัมผัส ก็เป็นอารมณ์เรียกว่า “รสอารมณ์” กันได้สัมผัสทางกายเรียกว่า “โผฏฐัพพอารมณ์” และสิ่งที่ปรากฏในใจ หรือนึกคิดเรียกว่า “ธรรมารมณ์”(พระราชาวรมณี,2559)

ภาวนาในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง การเจริญ การทำให้เป็นให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้จัดเรื่องการภาวนาออกเป็นธรรมหลายหมวด เช่น ภาวนา 2(พระพรหมคุณาภรณ์,2546) คือ

1. สมถภาวนา คือ การฝึกอบรมจิตใจให้เกิดความสงบหรือการฝึกสมาธิ
2. วิปัสสนาภาวนา คือ การฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งตามความเป็นจริง หรือการเจริญปัญญา

การจัดที่ให้ความหมายกว้างและครอบคลุมมาก คือ ภาวนา 4 ได้แก่

1. **กายภาวนา** คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2. **ศีลภาวนา** คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลกัน

3. **จิตตภาวนา** คือ การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

4. **ปัญญาภาวนา** คือ การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

จิตตภาวนา คือ การเจริญเติบโต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส จิตตภาวนาในทางพระพุทธศาสนาแบ่งเป็น 3 ด้าน(พระพรหมคุณาภรณ์,1987) คือ

พัฒนาคุณธรรม หรือคุณภาพของจิตใจ คือ พัฒนาจิตใจให้ประกอบด้วยคุณธรรม

เช่น มีเมตตา กรุณา เอื้ออารี มีมุทิตา มีความเคารพ อ่อนโยน ซื่อสัตย์ กตัญญู เป็นต้น การพัฒนาในด้านนี้ นอกจากจะช่วยให้เกิดความดีงามในจิตใจ และเกิดความสุขแล้วยังช่วยพัฒนาทัศนคติและท่าทีในการมองโลกและสังคม ให้เป็นไปในทางเกื้อกูล เกิดความรัก ความเอื้ออาทรต่อสิ่งมีชีวิตและธรรมชาติ อดทนอดกลั้นให้ตั้งงาม ทำให้พฤติกรรมและความสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมเป็นไปในทางที่ดีงามด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำ การช่วยเหลือโดยไม่รู้สึกฝืนหรือถูกบังคับ เพราะเป็นสิ่งที่ออกมาจากใจจริงๆ การพัฒนาด้านนี้สามารถพัฒนาได้ตลอดเวลาในชีวิตประจำวัน

พัฒนาสมรรถภาพจิต หรือความสามารถของจิตใจ คือ พัฒนาจิตใจให้เข้มแข็ง

มั่นคง มีความเพียรพยายาม กล้าหาญ อดทน รับผิดชอบ มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น การพัฒนาความสามารถของจิตใจนี้จะจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญทั้งในแง่การทำงาน และการดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จ ทำให้ไม่ระย่อ ท้อถอยต่ออุปสรรค ไม่หลงลืมบกพร่อง และมีความมุ่งมั่นแน่วแน่ในสิ่งที่ทำ ไม่วอกแวกหันเหไปกับเรื่องต่างๆ ที่เข้ามากระทบ หากพัฒนาได้ดีจะทำให้มีความสุข อยู่กับสิ่งที่ทำ ในขั้นสูงสมรรถภาพของจิตใจที่ถูกพัฒนาดีแล้วจะเป็นรากฐานในการพัฒนาปัญญาขั้นสูงจนสามารถกำจัดกิเลสได้หมดสิ้น

การพัฒนาสุขภาพจิต คือ มีจิตใจอาจหาญร่าเริง เบิกบาน สดชื่น เอิบอิม ผ่องใส

สงบและเป็นสุขความสุขที่เกิดจากการพัฒนาจิตใจนี้ เป็นความสุขที่ไม่จำเป็นต้องอาศัยวัตถุภายนอก หรือสังคม ทำให้เป็นอิสระและขึ้นอยู่กับสิ่งภายนอกน้อยลง สามารถใช้วัตถุสิ่งของที่มีไปสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ติดตัวห่วงแหน เพราะกลัวว่า ถ้าไม่มีสิ่งเหล่านั้นแล้วจะไม่มีความสุข ทำให้การแสวงหาซึ่งเป็นสาเหตุของการทำลายสิ่งแวดล้อมอย่างที่เห็นในปัจจุบันลดลง เพราะเป็นธรรมชาติของทุกคนที่ย่อมอยากแสวงหาความสุข แต่ถ้าเขาพัฒนาความสามารถในการมีความสุขขึ้นมาได้ด้วยตัวของเขาเอง และเป็นความสุขที่ประณีตมากกว่า เขาก็จะไม่ไปติดอยู่กับการแสวงหาภายนอกอีกต่อไป

ในทางพระพุทธศาสนา การฝึกจิตนั้นนอกจากเพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ เป็นฐานเพื่อการละกิเลสแล้ว ยัง ส่งผลต่อสภาพจิต พฤติกรรม และความสัมพันธ์ที่มีต่อกันด้วย จิตที่ถูกพัฒนาอย่างถูกต้องยังส่งผลทำให้สามารถใช้ศักยภาพของความคิด จิตใจและร่างกายได้อย่างเต็มความสามารถ ช่วยพัฒนาพฤติกรรมและท่าทีในการมองโลก ทำให้มีความเมตตา กรุณาต่อกัน ไม่เบียดเบียนและอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล จิตตภาวนาเป็นการเตรียมจิตให้อยู่ในสภาพพร้อม และง่ายแก่การปลูกฝังคุณธรรมต่างๆ และเสริมสร้างนิสัยที่ดี รู้จักทำใจให้สงบ และสะกดอหังการเบาความทุกข์ที่เกิดขึ้นในใจได้ เรียกว่าสมัยใหม่ มีความเสถียรภาพทางอารมณ์และมีภูมิคุ้มกันโรคทางจิต

บทสรุป

จากบทความนี้ได้ทราบถึงองค์ประกอบของวุฒิภาวะทางอารมณ์ว่ามี 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3) การรับรู้อารมณ์และความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองได้อย่างเหมาะสม 4) ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม 5) ความสามารถสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้อื่น ซึ่งวัยรุ่นที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รู้จัก รู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของตนเอง
2. มีความสามารถบริหารจัดการอารมณ์อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
3. มีความสามารถในการยอมรับความจริงและเข้าใจผู้อื่นตามที่เป็นจริง
4. สามารถตั้งความหวังในชีวิตตามสภาพที่เป็นจริงได้
5. รู้จักสร้างแรงจูงใจให้ตนเองอย่างสม่ำเสมอ
6. มีความรับผิดชอบสูง
7. มีความอดทน อดกลั้น
8. การเป็นคนที่มีจิตใจดีงาม

จากข้อความข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่า จิตตภาวนาเป็นกระบวนการในการช่วยพัฒนาวุฒิภาวะ

ทางอารมณ์ของวัยรุ่นได้อีกทางหนึ่ง จิตตภาวนาก่อให้เกิดการเจริญเติบโต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ เบิกบาน เป็นสุข ผ่องใส จิตตภาวนาถ้านำไปประยุกต์ใช้อย่างถูกต้อง จะช่วยส่งเสริมพัฒนาภาวะทางอารมณ์ที่ดีงามที่มีอยู่ และช่วยลดภาวะทางอารมณ์ที่ไม่ดีงามที่เป็นอยู่ได้ ช่วยแก้ไขและช่วยกำจัดสภาพที่ไม่ดีในจิตใจที่เป็นอยู่ ทำให้เป็นจิตใจที่นุ่มนวลเหมาะแก่การใช้งาน ซึ่งเมื่อจิตมีสภาพเหมาะแก่การใช้งานเราสามารถนำไปใช้ในทางสร้างสรรค์ทั้งการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น มีใจที่เกื้อกูล เมตตา มีเป้าหมายชีวิต มีมุมมองและเข้าใจสภาพที่เป็นจริงของโลกและชีวิต จึงสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต.(2544). **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช.(2545). **ความเครียด ความวิตกกังวล และสุขภาพ**. เชียงใหม่ : คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทศพร ประเสริฐสุข, ดร.(2543).**ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา (Emotional Intelligence and Education)** รวมบทความวิชาการเกี่ยวกับอีคิว. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : DESKTOP.
- เทิดศักดิ์ เดชคง, น.พ.(2545). **ความฉลาดทางอารมณ์จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน.
- ภัทธิดา แรงทน.(2558). **นิสิตระดับดุขุภีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา**. หลักสูตรบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นพมาศ อึ้งพระ(ธีระเวคิน), รศ.(2551). **ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตโต).(2545). **เจตโศกลหรือปริชาเชิงอารมณ์ ใน อัจฉรา สุขารมณ์, วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และอรพิน ชูชม(บรรณาธิการ)**. รวมบทความวิชาการ EQ. กรุงเทพมหานคร : DESTOP.
- พระราชวรมณี(ประยูร ชัมมจิตโต).(2542). **อีคิวในแนวพุทธศาสนา**. บรรยายพิเศษแก่กองบรรณาธิการวารสารพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วันที่ 25 พฤษภาคม 2542 เรียบเรียงโดย ดร.พรรณี บุญประกอบ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1.
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554**. กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน.
- ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ.(2545). **การจัดทำคู่มือพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ ศีลธรรม และจริยธรรม ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา**. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- แสงอุษา โลจนานนท์ และกฤษณ์ รุยาพร.(2543). **E.Q. With Thai Smile : การบริหารอารมณ์ (ด้วยรอยยิ้มแบบไทยๆ)**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิตรการพิมพ์.
- สันต์ ศัลยศิริ,นพ.และทีมงานจิตวิทยา.(2548). **E.Q บริหารอารมณ์อย่างฉลาด**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ชบา พับลิชชิ่ง จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.(2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- เอกชัย จุลจาริตต์, นพ.(2548). **EQ แนวภูมิปัญญาไทย**. กรุงเทพมหานคร : หจก. สามลดา.

ภาษาอังกฤษ

- Daniel Goleman.(1998). **Working with Emotional Intelligence**. New York : Bantam Books.
- Goleman.(1995). **D.Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ**, New York: Bantam Books.
- Golemen(1995). **D Emotional Intelligence**. Why it can matter more than IQ .New York : Bantam Books, 1995 อ้างถึงใน อาภา ญัตตข่าง. **การพัฒนากระบวนการคิดกับวุฒิภาวะทางอารมณ์**. วารสารวิชาการ.
- Wagner and Sternberg. (1985). **อ้างอิงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. เข้าวอารมณ์ (EQ) ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เอ็กเปอร์เน็ท.

ศีล 5 กับสังคมไทยในปัจจุบัน 5 precepts and current Thai society

พระครูโสภณสาโรภาส (อภิวัฒน์), ฐิตสารโธ บางข่า
นักวิชาการอิสระ

PHRAKHRUSOPONSAROPAS (APIWAT THITASARO)

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail : mmsaw@gmail.com

(Received : 15 February 2023 ; Edit : 16 February 2023; accepted : 17 February 2023)

บทคัดย่อ

ศีล 5 กับสังคมไทยในปัจจุบัน กับความผาสุกนั้นคือการพัฒนาตน โดยการควบคุมตนเองตามหลักศีล 5 สังคมที่มีสมาชิกประพฤติตนเบียดเบียนกัน มีความขัดแย้งกัน ยังมีผลเสียหายต่อสวัสดิภาพของตนเองและผู้อื่นรวมถึงสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติอีกด้วย ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเช่นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติไปในทางที่ผิดเช่นผลิตอาวุธเพื่อป้องกันตนเอง การใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันรักษาทรัพย์สินสมบัติทั้งส่วนตนและส่วนรวม การไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันการมอมเมาด้วยสิ่งเสพติดให้โทษ จัดว่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนามนุษย์กำลังเกิดขึ้นในเมืองไทย และสังคมของประเทศต่างๆ การฝึกให้ทุกคนรู้จักควบคุมตนตามหลักศีล 5 อย่างถูกต้องจะช่วยลดปัญหาต่างๆ เหล่านี้ได้

คำสำคัญ : ศีล 5, สังคมไทย

Abstract

Precepts 5 to society in Thailand. With the well-being is their development. The self-regulation by the 5 precepts society whose members conduct themselves as persecuted. Conflict Also adversely affect the wellbeing of yourself and others, as well as the natural environment as well. Social problems arising in the use of natural resources, such as the misuse of such weapons for self-defense. The use of agents to protect the personal and collective wealth. The mutual distrust of mescaline with narcotics. Classified as a major barrier to human development was taking place in Thailand. And social development of the countries Training people to control their precepts by five, will help reduce the problems. These down

Keywords : Precepts 5, Thai society

บทนำ

ศีล 5 นับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญสำหรับผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ จากหลักฐานที่ถูกค้นพบด้านประวัติศาสตร์ของพระพุทธศาสนานั้น พบว่า “ศีล” เกิดขึ้นครั้งแรกในสมัยพระเจ้าสมสตรา ซึ่งมีโอกาสจะบวชช่วงปีที่เกิดได้เนื่องจากเป็นระยะเวลาที่ยาวนานมาแล้ว โดยในครั้งนั้นเป็นการเกิดขึ้นของศีลข้อที่ 2 คือ ห้ามลักทรัพย์ จากนั้นศีลข้อที่ 3 จึงเกิดตามมา คือ ห้ามประพฤตินอกใจในกาม ซึ่งเมื่อเกิดการประพฤตินอกใจในศีลทั้ง 2 ข้อแล้วจึงเกิดเป็นการโกหก หลอกลวง ไม่ยอมรับ ไม่ยอมสารภาพผิดต่อขึ้นมา จึงเกิดเป็นศีลข้อที่ 4 คือ ห้ามพูดเท็จ และเมื่อเกิดความขัดแย้งกันอย่างรุนแรงมากขึ้นถึงกับมีการฆ่าแกงกัน จึงเป็นที่มาของศีลข้อที่ 1 คือ ห้ามฆ่าสัตว์

ส่วนศีลข้อที่ 5 คือ ห้ามดื่มสุรา ตามตำนานเล่าว่าเป็นการประพฤตินอกใจที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ ได้มีคนเดินทางไปพบน้ำขิงบริเวณตามง่ามไม้ เมื่อสังเกตเห็นไปยังไม่ทันได้ดื่ม น้ำนั้นเข้าไปแล้วเกิดอาการเมา พยายามจะตะเกียกตะกายปีนขึ้นบนฟ้าไปให้ได้ คนที่พบจึงทดลองดื่มดูรู้สึกว่าจะสนุกดี จึงได้นำที่พบนั้นไปศึกษาส่วนประกอบ ต่อมาเมื่อศีลทั้ง 5 ข้อก็ได้กลายมาเป็นบทบัญญัติของบ้านเมือง และของเหล่าบัณฑิต

ในบางยุค บางสมัยที่โลกนั้นได้เจริญขึ้นในด้านจิตใจ ศีล 5 ก็กลายเป็นธรรมะ ที่เรียกว่า กุศลธรรม หมายถึง ธรรมะของชาวแคว้นกุรุ ที่อยู่ในชมพูทวีปได้ยึดถือปฏิบัติกัน

เมื่อเวลาผ่านไปได้สักระยะ พระพุทธศาสนาได้อุบัติขึ้น พระพุทธเจ้าจึงทรงนำบทบัญญัติเหล่านั้นมาเป็นหลักในการประพฤติดุสิตของพุทธบริษัท โดยเริ่มต้นจากอุบาสก อุบาสิกา นับว่าศีล 5 นั้นเป็นเรื่องง่ายที่yakต่อการปฏิบัติในหมู่ชาวไทย อาจเป็นเพราะว่าคนไทยนั้นมีความคุ้นเคยกับการปฏิบัติในทางตรงกันข้ามกับศีล 5 ในชีวิตประจำวัน เป็นสิ่งที่ทำต่อเนื่องมาจนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ทำให้เมื่อมายึดถือศีล 5 ก็ไม่สามารถทำได้ทุกข้อ หรืออาจทำไม่ได้เลย

ศีล 5 ถือได้ว่าเป็นกฎระเบียบอยู่คู่กับสังคมพุทธของไทยมาก่อนที่จะมีการร่างกฎหมายขึ้นมาเพื่อบังคับใช้ ซึ่งตัวศีลเองนอกจากจะเป็นพื้นฐานธรรมของปัจเจกบุคคลแล้ว ศีลยังถือได้ว่าเป็นหมวดธรรมที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับสังคมอีกด้วย(พระมหาวิมาน คมภีรปัญญา, 2555) ดังนั้น ศีลจึงครอบคลุมเรื่องการจัดการระเบียบชีวิตด้านนอกทั้งหมด เท่าที่จะช่วยทำสภาพความเป็นอยู่โดยทั่วไปกิจการทั้งหลายของชุมชน ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม จึงสอดคล้องกับการที่ชีวิตด้านในที่เจริญองงามนั้น จะสะท้อนผลดีงามออกมาแก่ชีวิตด้านนอกคือเหมาะแก่การที่ทุกๆ คนจะพากันปฏิบัติตามหลักศีล สมาธิ ปัญญา

โดยเฉพาะ จะได้สามารถฝึกจิตและปัญญาให้เจริญ เพื่อจะได้ประสบชีวิตที่มีความสุขแท้จริงพร้อมด้วยจิตใจที่เป็นอิสระผ่องใสเบิกบาน ในท่ามกลางสังคมและสภาพแวดล้อมที่สงบเรียบร้อยรื่นรมย์และร่มเย็นเป็นสุข (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2549) การรักษาศีลพื้นฐานหรือศีล 5 ซึ่งเป็นข้อกำหนดอย่างต่ำ หรือหลักความประพฤติอย่างน้อยที่สุดในระดับศีลย่อมก่อให้เกิดความปกติเรียบร้อยดีงาม แก่ผู้ประพฤติ กระทั่งภาพรวมของสังคมย่อมเกิดความสงบเรียบร้อย ดังในสภกษัตราดกกล่าวถึงศีลไว้ดังนี้ “บุคคลใดในโลกนี้ สำรวมกาย วาจาใจ ไม่ทำบาปกรรมอะไร ไม่พูดเหลวไหล เพราะเหตุแห่งตน บัณฑิตเรียกคนเช่นนั้นว่าผู้มีศีล” (ขุ.ชา. (ไทย) 27/76/607). และในคัมภีร์วิสุทธิมรรคได้แสดงเกี่ยวกับศีลไว้ ดังนี้ “ธรรมทั้งหลายมีเจตนาเป็นต้นของบุคคลผู้งดเว้นจากปาณาติบาตเป็นต้นอยู่ที่ศีลของบุคคลผู้บำเพ็ญวัตรปฏิบัติอยู่ก็ดี ชื่อว่าศีล” (พระพุทธโฆสเถระ, 2548) เพราะเจตนารมณ์แห่งศีล 5 ย่อมเป็นหลักพื้นฐานในการควบคุมกาย วาจา อันจะส่งผลดีต่อตนเอง และสังคม

ศีล 5 ในพระพุทธศาสนา

ศีล หมายถึง เมื่อเรารู้ความเป็นมาของหลักปฏิบัติที่เรียกว่า ศีล 5 แล้ว ในความเป็นจริง เรารู้กันบ้างรึเปล่าว่า “ศีล” นั้น มีความหมายว่าอย่างไรกันบ้าง

ศีล คือ “เจตนา” ความตั้งใจ ที่จะงดเว้นจากกายทุจริต 3 (ไม่ฆ่าสัตว์, ไม่ลักทรัพย์, ไม่ประพฤตินอกใจ) และวจีทุจริต 4 (ไม่พูดเท็จ, ไม่พูดคำหยาบ, ไม่พูดส่อเสียด, ไม่พูดเพ้อเจ้อ)

ศีล คือ “เจตสิก” หมายถึงการงดเว้นจากโมทนทุจริต 3 (ความโลภอยากได้ของผู้อื่น, มีจิตคิดพยาบาท, มีความเห็นผิด)

ศีล คือ ความสำรวมระวัง ปิดกั้นความชั่ว

ศีล คือ การไม่ล่วงละเมิดข้อห้าม

ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วทำให้ศีล 5 นั้นมีความหมายที่เกี่ยวข้องกับมนุษยธรรม อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่มนุษย์นั้นบัญญัติขึ้นเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เป็นการกำหนดหลักต่างๆ ขึ้นจากสามัญสำนึกที่รู้สึกตัวว่า เมื่อเรามีความรักตัวเอง ต้องการความสุข รวมถึงความปลอดภัยในชีวิต คนอื่นๆ ก็ย่อมต้องรู้สึกและมีความต้องการเช่นเดียวกับเรา เหตุนี้เองถึงแม้ว่าโลกใบนี้จะไม่มีพุทธศาสนา หรือแม้แต่องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าบังเกิดขึ้น ศีล 5 ก็มิใช่ในการดำเนินชีวิตของเราอยู่แล้ว ฉะนั้น มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ มีเหตุมีผล รู้จักยับยั้งชั่งใจ แต่สัตว์เดียรัจฉานไม่มีสิ่งเหล่านี้ จึงอาจเห็นได้ว่าเมื่อใดที่มนุษย์มีศีล 5 อย่างครบถ้วน ความเป็นมนุษย์จึงสมบูรณ์ กายเป็นปกติ วาจาก็เป็นปกติ เมื่อใดที่มนุษย์ขาดศีล 5 ไป ความเป็นมนุษย์ก็ลดลง

การประพฤติปฏิบัติตามศีล 5

เห็นได้ว่า ศีล 5 นั้นเป็นเครื่องซึ่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยสามารถแบ่งการประพฤติปฏิบัติได้เป็น 5 ข้อที่สามารถจำแนกความเป็นมนุษย์และสัตว์ได้อย่างชัดเจนได้ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ตั้งใจงดเว้นจากการฆ่าสัตว์ : ซึ่งโดยปกติของมนุษย์แล้วเราจะไม่ฆ่าแกงกันเอง นั่นเป็นสิ่งที่มนุษย์มีความแตกต่างจากสัตว์ อาทิ เสือ หรือสิงโต ที่เวลาหิวก็จะไล่ล่าสัตว์อื่นเพื่อนำมาเป็นอาหารทันที นั่นจึงทำให้เราสามารถแบ่งแยกความแตกต่างระหว่างคนกับสัตว์ได้อย่างชัดเจน

ข้อที่ 2 ตั้งใจงดเว้นจากการลักขโมย : โดยปกติของมนุษย์แล้วจะไม่คิดขโมย หรือลักทรัพย์สินของใคร ไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็นรูปธรรมจับต้องได้ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรมจับต้องไม่ได้ เพราะมนุษย์มีความรอบรู้ในเรื่องของ กรรมสิทธิ์ ว่านั่นของเรา ว่านี่ของเรา แต่กับสัตว์เดียรัจฉานนั้นไม่รู้ ยกตัวอย่าง เวลาที่สุนัขกำลังเห็นแมวกินปลาอยู่ ถ้ามันมีความคิดที่อยากได้มันก็จะเข้าไปแย่งเลยทันที ฉะนั้น ถ้าใครลักขโมย หรือจี้ปล้นทรัพย์สินของคนอื่นก็แสดงว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเขาได้สูญเสียไปแล้ว

ข้อที่ 3 ตั้งใจงดเว้นจากการประพฤติผิดในกาม : มนุษย์เป็นผู้ที่รู้จักควบคุมความต้องการของตัวเอง รู้ถูกผิด รู้ว่าอะไรควร อะไรไม่ควร ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ อาทิ เมื่อสุนัขเพศผู้ถึงคราวที่ฮอร์โมนเพศทำงาน มันจะเข้าไปกัดเพื่อแย่งตัวเมียจากตัวผู้ตัวอื่น แต่มนุษย์ปกติกลับไม่ประพฤติเช่นนั้น

ข้อที่ 4 ตั้งใจงดเว้นจากการพูดเท็จ พูดคำหยาบ คำส่อเสียด เพื่อเจ้า : โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วจะไม่หลอกลวง และเบียดเบียนซึ่งกันและกันด้วยวาจา หรือคำพูด ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ อาทิ สุนัขที่อยู่ในบ้าน เมื่อมีสุนัขตัวอื่นหรือมนุษย์คนอื่นเดินผ่านมา มันจะส่งเสียงเห่าในทันที แต่มนุษย์เราโดยปกติไม่ได้เป็นเช่นนั้น ที่อยู่ดีๆ เราจะด่า หรือว่าใครโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ข้อที่ 5 ตั้งใจงดเว้นจากดื่มสุรา : ตามปกติ สัตว์ใหญ่มักมีพลังกำลังมากกว่ามนุษย์ แต่มันบังคับทิศทางเคลื่อนที่ไม่ค่อยได้ เพราะไม่มีสติสำหรับควบคุม ดังนั้น สัตว์จึงไม่สามารถเป็นกำลังกายที่เกิดเป็นคุณงามความดี หรือการช่วยเหลือผู้อื่นได้ ผิดกันกับมนุษย์ มนุษย์มีสติสัมปชัญญะที่จะควบคุมการกระทำของตัวเอง ทำให้สามารถนำพลังกำลังหรือกำลังกายที่เรามีเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น หรือกระทำคุณงามความดีได้อย่างมากมาย แต่เมื่อใดที่มนุษย์ดื่มสุรา หรือของมีเมาเข้าไป ก็จะทำให้ตนเองนั้นขาดสติ ขาดความยับยั้งชั่งใจจนก่อให้เกิดการประพฤติในสิ่งที่เลวร้ายได้ ซึ่งศีลข้อที่ 5 นี้เป็นข้อที่สำคัญที่สุด เพราะคนที่ขาดสติสามารถกระทำชั่ว รวมไปถึงการประพฤติผิดในศีลข้ออื่นๆ ได้อีกด้วย

ทำไมจึงต้องรักษาศีล 5

ข้อที่ 1: สิ่งมีชีวิต เป็นสิ่งที่มีคุณค่า เราไม่ควรเบียดเบียน ช่มเหง หรือทำลายคุณค่าแห่งความเป็นอยู่ของเขาให้ตกไป

ข้อที่ 2: สิ่งของของใคร ใครก็รัก ใครก็สงวน ไม่ควรทำลาย ฉกฉก ปล้น จี้ อันจะเป็นการทำลายทรัพย์สมบัติ และทำลายซึ่งจิตใจกัน

ข้อที่ 3: ลูก หลาน สามี ภรรยาใคร ใครก็รัก ใครก็สงวนอย่างยิ่ง ไม่ปรารถนาให้ใครมาอาจเอื้อม ล่วงเกิน อันจะเป็นการทำลายซึ่งจิตใจของผู้อื่นอย่างหนัก อีกทั้งยังเป็นบาปแบบไม่มีประมาณ

ข้อที่ 4: การมุสา หรือการโกหกพกลม ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ทำลายความเชื่อถือของผู้อื่นให้ขาดสะบั้นลงอย่างไม่มีสติถึงแม้แต่เรัจฉานก็ไม่พอใจในคำหลอกลวง จึงไม่สมควรโกหก ทำให้ผู้อื่นเสียหาย

ข้อที่ 5: สุรา ยาเสพติด เป็นของมีเมาและให้โทษ หากดื่มเข้าไปบ่อยๆ ย่อมทำให้คนดีกลายเป็นคนบ้าได้ อีกทั้งของมีเมาเหล่านี้จะเข้าไปลดคุณค่าของคนลงโดยลำดับ สำหรับผู้ที่ต้องการเป็นคนดี มีสติปกครองตัวอย่างมนุษย์จึง

ไม่ควรดื่มสุรา อันนับว่าเป็นเครื่องทำลายสุขภาพทางร่างกายและจิตใจอย่างมาก หากเสพเข้าไปก็ถือเป็นการทำลายตัวเอง และผู้อื่นได้ในขณะเดียวกัน

อานิสงส์ของการรักษาศีล 5

ข้อที่ 1: ทำให้อายุยืน ปราศจากโรคภัยเบียดเบียน

ข้อที่ 2: ทรมานสมบัติที่อยู่ในความปกครองจะมีความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายที่มาราวี จ้องจะเบียดเบียนทำลาย

ข้อที่ 3: ระหว่างลูก หลาน สามีและภรรยาจะอยู่รวมกันด้วยความผาสุก ไม่มีผู้คอยล่วงล้ำล้ำกราย ต่างครองกันอยู่ด้วยความเป็นสุข

ข้อที่ 4: เมื่อพูดอะไรจะมีแต่ผู้เคารพเชื่อถือ คำพูดมีเสน่ห์ เป็นที่จับใจไพเราะด้วยสัจย์ ด้วยศีล

ข้อที่ 5: จะเป็นผู้ที่สติปัญญาดีและเฉลียวฉลาด ไม่หลงหน้าหลงหลัง จับโน้นชนนี้จนเหมือนคนบ้าคนบอ หาสติไม่ได้ ผู้มีศีล จะเป็นผู้ที่ปลูกและส่งเสริมสุขบนหัวใจคนและสัตว์ทั่วโลกให้มีแต่ความอบอุ่น ไม่เป็นที่ระแวงสงสัย ผู้ไม่มีศีล จะเป็นผู้ที่ทำลายหัวใจคนและสัตว์ให้ได้รับความทุกข์ ความเดือดร้อนอยู่ทั่วทุกหย่อมหญ้า

เห็นอย่างนี้แล้ว การจะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ไม่ใช่เรื่องยาก เพียงแต่เราต้องปฏิบัติตามหลักต่างๆ ของศีล 5 อย่างครบถ้วน เคร่งครัด และสม่ำเสมอ แน่แน่นอนว่ายังมีใครเป็นมนุษย์ที่ดีพร้อมไป 100% ไม่ต้องรีบร้อน ค่อยเริ่มค่อยๆ ไป เตียวทุกอย่างก็จะลงตัวเอง

วิธีการถือศีล 5

การถือศีล 5 คือการเจตนางดเว้นจากการทำชั่ว 5 ประการ มีปาณาติปาต อทินนาทานกาเมสุ มิจฉาจาร เป็นต้น การรักษาศีล 5 จึงมีหลักเกณฑ์อยู่ที่เจตนาหรือความตั้งใจในการรักษา หรือการสำรวมระวัง คอยปิดกั้นหลักเว้นไม่ให้ความชั่วทั้งกายและวาจาเกิดขึ้นที่เรียกว่า “เวรมณี” หรือ “วีรติ” ซึ่งแปลว่า “เจตนาเป็นเครื่องงดเว้น” คือ ความตั้งใจรักษาศีลนั่นเอง การรักษาศีล 5 มี 3 วิธี คือ (ชุดิพนธ์ ญาณประสิทธิ์คำ, 2556)

1) สมาทานวีรติ ได้แก่ ความตั้งใจงดเว้นเพราะสมาทานศีลไว้ คือกิริยาที่รับข้อปฏิบัติมาถือหรือปฏิบัติตาม เช่น สมาทานศีล คือ รับเอาศีลมาปฏิบัติ เป็นต้น สมาทานวีรติแปลว่า งดเว้นเพราะศีลที่ตนรับหรือสมาทานไว้ หมายความว่า ได้ตั้งใจไว้ก่อนโดยเปล่งวาจาขอสมาทานจากพระสงฆ์ หรือผู้ทรงศีลเป็นข้อๆ หรือสมาทานด้วยตนเองก็ได้ว่าจะรักษาศีลแล้วจะงดเว้นตามที่สมาทานนั้น เมื่อพบเหตุการณ์ที่ชักชวนให้ล่วงละเมิดศีล ก็ไม่ล่วงละเมิดเพราะถือว่าตนได้สมาทานศีลไว้แล้วจะล่วงละเมิด ก็รู้สึกเสียดายศีลกลัวศีลจะขาด ด้วยคำนึงถึงศีลที่ตนได้สมาทานไว้

2) สัมปัตตวีรติ ได้แก่ ความตั้งใจงดเว้นเรื่องที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า หมายความว่าเดิมไม่ได้ตั้งใจรักษาศีล ไม่ได้สมาทานศีล แต่เมื่อพบเหตุที่ตนจะล่วงละเมิดศีลจึงคิดงดเว้นขึ้นในขณะนั้นด้วยคิดว่า การกระทำเช่นนี้ไม่สมควร เช่น เมื่อมีช่องทางที่จะไม่โกงบุคคลอื่นก็ไม่โกง ดังมีปรากฏในอรรถกถาธรรมสังคณวีรติ

3) สมุจเจทวีรติ ได้แก่ ความตั้งใจงดเว้นโดยเด็ดขาด หมายถึง การงดเว้นความชั่วของพระอริยบุคคลตั้งแต่พระโสดาบันขึ้นไปอันประกอบด้วยอริยมรรค สามารถขจัดกิเลสที่เป็นต้นเหตุแห่งความชั่วได้ ไม่ยอมล่วงละเมิดศีล หรือแม้แต่ความคิดที่จะล่วงละเมิด

วิธีการถือศีลทั้ง 3 อย่าง คือ สมาทานวีรติ และสัมปัตตวีรติ แสดงอาการรักษาศีลคือ ถ้ามีเจตนาจะรักษาศีลก็ใช้ความตั้งใจงดเว้น ส่วนสมุจเจทวีรตินั้น แสดงถึงศีลของผู้ที่รักษาศีล จนใจเป็นปกติ เห็นโทษของการผิดศีล จึงไม่มีทางจะผิดศีลด้วยตนเองเพราะประพฤติปฏิบัติจนเป็นปกติวิสัย ผู้ใดวิธี 3 อย่างนี้ อย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้นั้นก็มีศีลเมื่อใจมีวีรติขึ้นก็มีศีลขึ้นมาทันที ไม่ว่าจะคิดหรือตั้งใจโดยรับมาจากพระสงฆ์ หรือจะตั้งใจด้วยตนเองคุณค่าของศีล 5คุณค่าของศีล 5 ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก คือ

- 1) เป็นเครื่องมือละกิเลส
- 2) เป็นที่ตั้งและบ่อเกิดของความดี
- 3) ทำให้ปัญญาบริสุทธิ์
- 4) ทำให้สมาธิ ปัญญา และมรรคผลเกิดขึ้น

คุณค่าของศีล 5 ของนักวิชาการพระพุทธศาสนา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึงคุณค่าของศีล 5 ว่าศีลสิกขาบทกับการปฏิบัติตนต่อสภาพแวดล้อมว่า ส่วนการฝึกศีล คือ การใช้ตา หู จมูก ลิ้น กายของเราใช้อย่างไรได้ผลดี ไม่เกิดโทษแก่ชีวิตทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งศีลในแง่นี้เราไม่ค่อยได้พูดถึงเราจะใช้ตาอย่างไรจึงจะเกิดผลดีแก่ชีวิต เราควรจะดูอย่างไร เพื่อให้เกิดประโยชน์ รายการโทรทัศน์แบบไหนควรดูไม่ควรดู แล้วดูแบบไหนจึงจะได้ประโยชน์ แม้รายการอย่างเดียวกัน วิทยุต่างกันให้ผลต่างกัน ดูอย่างไรจึงจะเกิดประโยชน์แก่ชีวิต เลือกดูและดูเป็น ฟังต้องเลือกฟังและฟังเป็น ซึ่งการฝึกในเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญมาก (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2535) ในขณะที่พระอุบล กตปุญโญ ได้กล่าวว่า ศีลเป็นระบบควบคุมความประพฤติทางกาย วาจา ให้มีความเรียบร้อยงดงามอยู่ในระเบียบแบบแผน และเป็นระบบฝึกฝนอบรมกาย วาจา และอาชีวะ ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะเป็นพื้นฐานของการฝึกฝนอบรมจิตและปัญญา ดังนั้น ศีล 5 จึงมีความจำเป็นต่อสังคมมากเป็นหลักเบื้องต้นให้มนุษย์ตั้งอยู่ในคุณธรรมเมื่อประพฤติจนเป็นปกตินิสัยแล้ว ย่อมปฏิบัติธรรมระดับสูงยิ่งขึ้น ถ้าสังคมปราศจากศีล จะมากไปด้วยทุกข์และเวรภัยจะไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความหวาดระแวงวิตกกังวล จะประกอบกบิจอย่างใดก็จะมีแต่ความกลัว เมื่อเป็นเช่นนี้ การที่จะพัฒนาคุณภาพจิตและสมรรถภาพทางปัญญา ก็คงยากที่จะให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ทางสังคมได้ ปัญหาต่างๆ แก้ไขได้ด้วยการพัฒนาบุคคลให้ประพฤติอยู่ในศีล 5 อยู่เนืองนิตย์ เพราะยอมก่อให้เกิดคุณค่า คือ เป็นผู้อาจหาญกล้ากล้าในการเข้าหู่คณะเป็นผู้มีชื่อเสียงเกียรติคุณ เป็นผู้มีมิตรภาพมาก สามารถสร้างฐานะให้มั่นคง

ศีล จึงจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ทั้งของตนและคนหมู่มาก เป็นการฝึกฝนขัดเกลาพฤติกรรม เพื่อสร้างเสริมสภาพชีวิตให้สอดคล้องสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมให้เป็นไปด้วยดี ด้วยการไม่ทำความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น แก่สังคม และสิ่งแวดล้อม ฝึกฝนอบรมกายวาจาของตนให้ประณีต ปราศจากโทษก่อคุณประโยชน์ให้สิ่งๆ ที่ควรกระทำ และไม่ควรกล่าว คือ

1) ทำให้เกิดสภาพความเป็นอยู่ที่ดีอยู่ดีที่เกี่ยวเนื่องแก่การปฏิบัติกิจต่างๆ เพื่อเข้าถึงจุดหมายที่ตั้งงามโดยลำดับ จนถึงจุดหมายสูงสุดของชีวิต

2) ทำให้สมาชิกในสังคม หรือชุมชนนั้นอยู่ร่วมกันด้วยดี สังคมสงบเรียบร้อยสมาชิกต่างดำรงอยู่ด้วยดี และมุ่งปฏิบัติกิจของตนโดยสะดวก

3) ฝึกหัดขัดเกลาตนเองทำให้กิเลสเบาบางลง ด้วยการควบคุมยับยั้งสังวร ปรึการแสดงออกทางกาย วาจา ให้เอื้อแก่สภาพความเป็นอยู่ที่ดีอยู่ดี และการอยู่ร่วมกันด้วยดี อันเป็นขั้นต้นของการพัฒนาชีวิตของตนให้พร้อมที่จะเป็นที่ยอมรับของบุคคลธรรมทั้งหลาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นบทบาทอันสำคัญทั้งในแง่ที่มีต่อผู้ประพฤติเองและต่อสังคม

จึงสรุปได้ว่าคุณค่าของศีล 5 คือเป็นเครื่องมือละกิเลส เป็นที่ตั้งและบ่อเกิดแห่งความดี ก่อให้เกิดสมาธิ ซึ่งเป็นบ่อเกิดแห่งปัญญา นำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ตั้งงาม เพราะศีลเป็นข้อปฏิบัติเป็นเครื่องพุงคนให้พ้นจากภาวะที่ต่ำทราม ทำให้เกิดความปกติทางกายและวาจา ไม่ถูกกิเลสครอบงำ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ เรียกว่า บุคคลใช้อินทรีย์เป็น ศีลสิกขาจึงเริ่มต้นที่นี้ ศีลจึงมีความสำคัญมีความจำเป็นต่อชีวิตมนุษย์ สังคมและประเทศชาติ ให้เป็นไปในทางที่ดีตามทำนองคลองธรรมและกฎหมาย เหมือนข้าวปลาอาหารย่อมมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อร่างกายเช่นเดียวกัน แต่พุทธศาสนิกชนในปัจจุบันละเลยใช้อินทรีย์ไม่รู้แล้วแต่ไม่ทำตามความรู้นั้น ไม่เห็นไม่เข้าใจความสำคัญของศีล หรือไม่ก็ถือปฏิบัติอย่างหลงผิด ปฏิบัติศีลเพียงแค่ทำตามๆ กันมา ตามจารีตประเพณีเท่านั้นจึงก่อให้เกิดการกระทำผิดขึ้นได้ง่าย

มุมมองของสังคมไทยในปัจจุบันที่มีต่อศีล 5

มุมมองของสังคมไทยปัจจุบันที่มีต่อศีล 5 มีดังต่อไปนี้

1. คนในสังคมส่วนหนึ่งมองว่า ศีล 5 เป็นเรื่องง่าย ทำให้การชวนชวนที่จะรักษาศีลจากใจมีน้อย ความสำคัญของศีลจึงดูด้อยกว่าองค์กรอื่น คนส่วนใหญ่จะเห็นว่าศีลเป็นทางผ่านไปสู่ธรรมหมวดอื่นที่มีอนุภาพเหนือกว่า เช่น เห็นว่าศีลสำคัญสู่อารมณ์หรือการปฏิบัติเจริญสมาธิไม่ได้ ในขณะที่เดียวกันอันสัจของศีลก็ไม่เป็นรูปธรรมเหมือนการให้ทาน ศีลเป็นเพียงแค่ข้อกำหนดจากภายนอก จึงไม่เกี่ยวข้องกับปัญญา การมองอย่างแยกส่วนเหล่านี้ทำให้ความเข้าใจผิดยิ่งทวีคูณ และศีลก็กลายเป็นเรื่องที่มีความสำคัญน้อยลงไปเรื่อยๆ ในอนาคตตามความเป็นจริงศีลเป็นด่านสำคัญที่จะกำจัดกิเลสเรื่องหยาบๆ ที่แสดงออกทางกายเมื่อไม่ประพฤติชั่วทางกายแล้ว ทางใจก็สามารถประพฤติได้ง่าย ดังนั้น หากไม่ผ่านในเรื่องศีลอย่างหวังว่าสมาธิและปัญญาจะเกิดได้

2. คนส่วนใหญ่มองว่า รับศีลเหมือนกับรับคำของพระภิกษุ ถ้าละเมิดหรือรักษาไว้ไม่ได้ก็เท่ากับทำผิดต่อพระคุณเจ้า เมื่อทำผิดวิธีแก้ไขก็คือหาโอกาสรับศีลใหม่เป็นแบบนี้เรื่อยไป ทำได้บ้างไม่ได้บ้าง ถ้าทำได้ก็ถือว่าตนได้ดี เพราะไม่เสียคำพูด ถ้าทำไม่ได้ก็เป็นชาวพุทธไม่ดีเพราะไม่นับถือพระ คุณค่าของศีลจึงถูกตัดสินจากปัจจัยภายนอกมาโดยตลอดสำคัญที่สุด ศีล ไม่ใช่วัตถุสิ่งของ จึงให้กันไม่ได้ แลกเปลี่ยนกันไม่ได้ หยิบยืมกันไม่ได้ศีลเป็นนามธรรมที่ใครจะมาทำแทนกันไม่ได้ ต้องปฏิบัติเองรักษาเองเท่านั้น นี่คือหลักอันแท้จริงของศาสนาพุทธ ในขณะที่เดียวกันการสมาทานศีลกันบ่อยๆ กล่าวกันซ้ำซากตามประเพณี แต่ไม่ได้รักษาไม่ปฏิบัติศีลนั้นก็ไม่ว่าจะมีคุณค่าไปปกป้องรักษาผู้ขอได้ เปรียบเสมือนนกแก้ว นกขุนทอง ที่เพียงแต่พูดได้ แต่ไม่รู้ภาษา ไม่เข้าใจความหมายอะไร

3. คนส่วนใหญ่เข้าใจว่า ศีล 5 เป็นข้อห้าม ทำนั้นทำนี้ไม่ได้เพราะบาป เราเอาบาปเป็นตัวตั้งเพื่อห้ามตนเองไม่ให้ทำชั่ว เป็นการเอาบาปมาขู่ให้คนกลัวเลยต้องทำดีเหมือนเป็นการถูกบังคับ บางคนจึงไม่ยอกรักษาศีล 5 ตามความเป็นจริงศีล 5 เป็นเรื่องของความตั้งใจ ละเว้นจากความชั่ว ไม่ใช่ความละเอียดหรือเกรงกลัวต่อความชั่ว แต่เป็นเพราะตั้งใจละเว้นชั่ว ไม่คิดเบียดเบียนผู้อื่นโดยใช้ปัญญาไตร่ตรองรอบด้านด้วยความบริสุทธิ์ทางด้านจิตใจ และความตั้งใจนั้น ย่อมนำชีวิตไปสู่ความเป็นปกติเรียบง่าย และไม่เป็นภัย เป็นความสุขที่เย็นกายสบายใจปล่อยวางความยึดติดและเป็นนายตัวเอง

4. คนส่วนใหญ่เชื่อว่าอานิสงส์ของศีล 5 เลื่อนลอย ไม่มีใครรับรองผลได้ด้วยว่ามีอานิสงส์จริงหรือเปล่า และศีลเป็นเรื่องยาก มีอุปสรรคมากมาย เวลารักษาศีลไม่มีใครรู้ไม่มีใครสนใจ ผู้ทำทานไม่ได้ถ้าเราให้เงินคนยากจน แม้จะรู้ว่าบุญอยู่ตรงไหน แต่อย่างน้อยที่เห็นชัดๆ ก็คือได้รับการสรรเสริญ คนอื่นเห็นเราเป็นคนดี เราจึงมีค่าในสายตาคนอื่นตามความเป็นจริงศีล 5 เป็นเรื่องของการทำงานความสะอาดใจตน ก็เลสอยู่ได้ยากถ้าปณิธานในการรับและรักษาศีลเข้มแข็ง ผลลัพธ์ที่ได้จึงประณีต ละเอียด และเป็นสันติสุข คนที่ตั้งใจรักษาศีล 5 ไม่สามารถหลอกตนเองได้ เพราะใจจับและเสพความรู้สึกลอยตลอด ความสุขของคนเกิดจากการที่เขาเป็นคนกล้าทำ กล้ารับ และกล้าเผชิญกับความจริง ถ้าเบียดเบียนใครเขามา จะทำให้จิตเป็นสุขย่อมทำไม่ได้ แต่ถ้ามุ่งมันละเว้นการเบียดเบียน จะทำให้จิตเป็นทุกข์ก็ทำไม่ได้ เพราะธรรมชาติดำเนินของมันเป็นอย่างนั้น เหตุที่หลายคนคิดว่าอานิสงส์ของศีลเลื่อนลอย เป็นเพราะบ่อยครั้งจิตเราไม่ละเอียดอ่อนพอ ที่จะสัมผัสความสุขอันเกิดจากศีล และบ่อยครั้งเราก็อยากให้ผลลัพธ์ของความดีเป็นแบบที่เราต้องการให้เป็นเท่านั้น

5. ชาวพุทธส่วนใหญ่คิดว่าจะรับศีลต้องรับอย่างน้อยห้าข้อขึ้นไป ความเชื่อนี้เกิดจากความเคยชิน ที่ชาวพุทธรับศีลจากพระภิกษุ ไปวัดแต่ละที่ที่ต้องสมาทานศีล 5 ข้อหลายคนเลยเข้าใจว่ารับศีลขั้นต่ำจะต้องห้าข้อ มากกว่าได้แต่น้อยกว่าไม่ได้ จึงทำให้บางคนคิดว่าเป็นเรื่องยาก เพราะเงื่อนไขของชีวิตไม่เอื้ออำนวย และไม่สะดวกที่จะไปวัดเพื่อขอรับศีลจากพระบ่อยๆ ในทางพระพุทธศาสนาการรับศีล 5 นั้น บุคคลจะสมาทาน (รับ) จากพระโดยตรงหรือตั้งใจปฏิบัติตามด้วยตนเองก็ได้ ไม่จำเป็นต้องอาศัยรูปแบบเปลี่ยนนอกเสมอไป ถึงอย่างไรสาระของศีล 5 ก็ยังอยู่ที่ความตั้งใจงดเว้นการเบียดเบียนทำลายเป็นหลัก สำหรับการรักษาศีล 5 นั้นไม่มีข้อปฏิบัติตรงไหนที่บังคับว่าบุคคลต้องรับศีลอย่างน้อยห้าข้อขึ้นไป ศีลเป็นข้อฝึกฝนที่เราสามารถปฏิบัติไปตามจริต ค่อยเป็นค่อยไป อาจรับศีลเพียงข้อเดียวมาฝึกฝนก่อน จนมั่นใจแล้วค่อยเพิ่มข้ออื่นเข้ามา เริ่มต้นเราอาจแค่ตั้งสัจจะกับตนเองว่าจะไม่ขอเบียดเบียนใครทางวาจา การถือสัจจะนั้นก็คือความตั้งใจงดเว้นมุสาวาท เป็นการรับศีลข้อที่สี่มาฝึกฝน จากนั้นเมื่อเห็นความดีของศีลข้อนี้เราอาจขยายขอบเขตของศีลเป็นการไม่เบียดเบียนทรัพย์สินตนเองและชีวิต (ร่างกายกับจิตใจ) คนอื่นโดยลำดับ เพราะศีลไม่ใช่ข้อห้ามแบบเผด็จการ จึงสามารถยืดหยุ่นตามอุปนิสัย และความสามารถของแต่ละบุคคลได้ บางคนสงสัยว่าคนที่นับถือศาสนาอื่นเขาปฏิบัติตนโดยการไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ถือว่าเป็นการรักษาศีล 5 หรือไม่ ผู้วิจัยถือว่าเป็นการรักษาศีล 5 โดยอัตโนมัติ เพราะศีล 5 เป็นจริยธรรมสากลที่มีอยู่ในทุกศาสนา และคนที่ปฏิบัติศีล 5 นั้นขอเพียงมีความตั้งใจ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ยึดหลักเอาใจเขามาใส่ใจเราก็ถือว่าคนนั้นได้รักษาศีล 5 อย่างยั่งยืน(สุมาลี มหณรงค์ชัย, 2548)

6. คนส่วนใหญ่คิดว่าขอบเขตของศีลเป็นเรื่องตึง หรือยุ่งยากเกินไป ทำให้ใช้ชีวิตอยู่ในสังคมบริโภคนิยมในปัจจุบันไม่ได้ ทำให้โอกาสที่บุคคลจะรักษาศีลแม้เพียงห้าข้อพื้นฐานนี้บริสุทธิ์ก็ทำไม่ได้ ส่วนใหญ่เราผิดศีลในแง่มุมนิดแง่มุมหนึ่งทั้งสี่ เรียกว่าแม้ศีลไม่ขาดแต่ทุกคนก็ทำศีลต่างพร้อมอยู่เป็นประจำ ซึ่งการกล่าวเช่นนี้บ่อยครั้งเป็นการกล่าวที่เกิดจากการปรุงแต่ง ตัวกู ของกู แล้ว เพราะเรายังอยากจะใช้ชีวิตย่อหย่อน ยังอยากจะทำเบียดเบียนคนอื่นอยู่บ้างในบางอารมณ์ การคิดเช่นนี้ทำได้ เพราะเราไม่ใช่พระอรหันต์บุคคล แต่ก็ต้องใจกว้างให้คนอื่นคิดแบบนี้กับเราด้วย ถ้าเราไม่ปรารถนาให้ใครมาคิด พูด หรือลงมือทำร้ายเรา(และคนที่เรารัก) อยากรจะมีชีวิตอยู่อย่างปลอดภัย อยู่อย่างสบายกายและ

สบายใจ ไม่ต้องหวาดระแวงอันตราย แล้วเหตุไฉนเราจึงยึดยึดภัยอันตรายให้แก่ชีวิตผู้อื่น ความยุติธรรมตรงนี้เป็นเรื่องของศีลโดยแท้ คนรักษาศีล 5 ได้ เพราะสำนึกถึงใจเขาใจเรา ไม่ใช่ผู้รู้สร้างกฎเกณฑ์เข้มงวดเพื่อควบคุมใคร แต่ศีลเป็นหลักธรรมชาติอันเกิดจากความระลึกถึงใจกัน เห็นอกเห็นใจกัน ซึ่งประโยชน์ที่เกิดจากการเห็นอกเห็นใจกันก็ตกอยู่ที่บุคคลนั้นนั่นเอง

7. กรณีชาวต่างชาติที่เคยนับถือศาสนาอื่น แต่กลับมานับถือและศรัทธาในศาสนาพุทธโดยปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดในระดับสมาธิและปัญญานั้น หลายคนสงสัยว่าทำไมเขาถึงเปลี่ยนใจมานับถือศาสนาพุทธ เหตุที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยเชื่อว่าชาวต่างชาติผู้นี้เป็นคนมีศีล มีจิตใจที่ดีงามโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่นอยู่แล้ว แต่เขาศรัทธาและเลื่อมใสในศาสนาพุทธเพราะหลักคำสอนของศาสนาพุทธมีจริยธรรมชั้นกลาง และจริยธรรมชั้นสูง คือเรื่องสมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นจริยธรรมระดับที่สูงขึ้นจากระดับศีลปกติ เป็นหนทางแห่งการพ้นทุกข์ หลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวง เป็นความสุขที่แท้จริง และไม่ต้องกลับมาเวียนว่ายตายเกิดอีก ถือว่า ชาวต่างชาตินี้ฉลาดที่เขาปฏิบัติต่อยอดจากศีลที่เขาได้อยู่แล้วในศาสนาเดิม เพื่อเลื่อนระดับจิตสู่สมาธิ และปัญญา ในระดับสูงสู่การหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงในศาสนาพุทธ ซึ่งชาวพุทธบางคนแม้แต่ศีล 5 ก็ยังไม่สนใจ ไม่ยอมละทิ้งกิเลสความเห็นแก่ตัว เพื่อที่จะประพฤติปฏิบัติตามหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา (สำลี รักสุทธี, 2543)

สรุป

ศีล 5 กับสังคมไทยในปัจจุบัน กับความผาสุกนั้นคือการพัฒนาตน โดยการควบคุมตนเองตามหลักศีล 5 สังคมที่มีสมาชิกประพฤติตนเบียดเบียนกัน มีความขัดแย้งกัน ยังมีผลเสียหายต่อสวัสดิภาพของตนเองและผู้อื่นรวมถึงสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติอีกด้วย ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเช่นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติไปในทางที่ผิดเช่นผลิตอาวุธเพื่อป้องกันตนเอง การใช้ทรัพยากรเพื่อการป้องกันรักษาทรัพยากรสมบัติทั้งส่วนตนและส่วนรวม การไม่ไว้ว่างใจซึ่งกันและกันการมอมเมาด้วยสิ่งเสพติดให้โทษ จัดว่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนามนุษย์กำลังเกิดขึ้นในเมืองไทย และสังคมของประเทศต่างๆ การฝึกให้ทุกคนรู้จักควบคุมตนตามหลักศีล 5 อย่างถูกต้องจะช่วยลดปัญหาต่างๆ เหล่านี้ลงได้อีกทั้งยังจะช่วยสร้างสันติภาพขึ้นในสังคมไทยได้เป็นอย่างดีคือการสร้างสันติภาพ ตามแนวทางของพระพุทธศาสนาคือการสร้างสันติภาพขึ้นในตนก่อน คือการฝึกหัดให้เกิดความสงบสุขขึ้นในตนเอง โดยการมีศีลอย่างน้อยก็มีศีล 5 ที่จะรักษาความเป็นปกติของตนไว้

เอกสารอ้างอิง

- ชุตีพันธ์ หาญประสิทธิ์คำ. (2556) “ศึกษาวិธีการพัฒนาริยธรรมในสังคมไทยยุคปัจจุบันด้วยศีล 5 ในพุทธปรัชญาเถรวาท”.
 วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ทีมข่าวเศรษฐกิจ. “คุมประพฤติเมาแล้วขับเพิ่มทุกปี”. เดลินิวส์. (15 ธันวาคม 2548).
- _____. “ไทยดื่มสุราอันดับ 5 ของโลก รั้งมือยาวชนตกเป็นทาสน้ำเมา”. ข่าวสด.(19 กรกฎาคม 2548).
- _____. “เผยเด็กไทยวัย 11-19 ปี รีดดื่มสุรากล้าคน”. กรุงเทพธุรกิจ,(14 พฤษภาคม 2545).
- ธนิต อยู่โพธิ์. (2540). อานิสงส์ศีล 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพปริยัติเมธี. หลักการพัฒนาดน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลี้ยงเชียง, ม.ป.ป..
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2558). พจนานุกรมศัพท์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 32. กรุงเทพฯ: แพทแอนด์โฮม.
- _____. (2549). พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: _____.
- _____. (2535). พุทธธรรมกับการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิทยาจารย์ 87.
- พระพุทโธสมาจารย์. (2546). คัมภีร์วิสุทธิมรรค”. แปลเรียบเรียงโดย สมเด็จพระพุฒาจารย์(อาจ อาสภมหาเถร). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ประยูรวงศ์พรินต์ติ้ง.
- พระพุทโธโสเถระ. (2548). คัมภีร์วิสุทธิมรรค. แปลโดย สมเด็จพระพุฒาจารย์(อาจ อาสภมหาเถร). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธนาเพรส.
- พระไพศาล วิสาโล. (2546). พุทธศาสนาในอนาคต แนวโน้มและทางออกจากวิกฤติ. กรุงเทพฯ:มูลนิธิสถศีล-สุทธสังฆ.
- พระมหาพรานนท์ ติตตานโท (นวลคำ). (2545). “ความสัมพันธ์ระหว่างศีล 5 และสันติภาพในสังคม: การศึกษาเชิงวิเคราะห์”. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิมาน คมภีร์ปโย (2555). “การศึกษาวิเคราะห์ศีล 5 ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสำรวย ญาณสำโร (พันดอน). (2542). “การศึกษาเรื่องผลกระทบจากการล่วงละเมิดศีลข้อที่ 5 ที่มีต่อสังคมไทย”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2539). ทาน ศีล ภาวนา. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำลี รักษุณี. (2543). ศีล สูดยอดวินัยของศาสนาพุทธ. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สุมาลี มหณรงค์ชัย. (2548). ศีล 5 ฉบับคู่มือรักษาใจ “ศีลปาโล”. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.
- ไสว มาลาทอง. (2542). การศึกษาริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหารนักปกครอง และประชาชนผู้สนใจทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

หลักพุทธวิธีการบริหารการศึกษา Buddha's Educational Administration Methods

พระอาโซ มาเยอะ

นักวิชาการอิสระ

Phra Arso Mayoe

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail : Arso875@gmail.com

(Received : 17 February 2023 ; Edit : 18 February 2023; accepted : 19 February 2023)

บทคัดย่อ

การบริหารเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินการทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการในระดับใดก็ตามเพราะการบริหารเป็นการนำความรู้ ความสามารถนำวิธีการที่ดีสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ นั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือบรรลุเป้าหมายขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยผ่านกระบวนการต่างๆ อย่างมีหลักเกณฑ์ มีขั้นตอนและผ่านการนำศิลปะมาใช้ในการดำเนินการ ซึ่งการบริหารนั้นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนหรือเพื่อดำเนินการให้การบริหารงานนั้นประสบความสำเร็จด้วยดี ดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะเป็นหลักในการบริหารการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นโดยนำหลักพุทธวิธีมาใช้เป็นหลักในการดำเนินการบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

คำสำคัญ : การบริหาร, ความรู้

Abstract

Administration is a process that is very important for all operations, regardless of the level of action, because management is the knowledge. The ability to bring good methods to work systematically There is a good process for various operations. That fulfill the objectives of the organization or achieve the goals of any organization Through various processes With criteria There are steps and through the use of art in the operation. Which the management must have important elements to drive or to make the administration successful Therefore, it is important to be a master in educational management to be successful by using Buddhist principles to be used as a basis for successful educational management.

Keywords: administration, knowledge

บทนำ

การบริหารเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินการทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการในระดับใดก็ตามเพราะการบริหารเป็นการนำความรู้ ความสามารถนำวิธีการที่ดีสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ นั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือบรรลุเป้าหมายขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยผ่านกระบวนการต่างๆ อย่างมีหลักเกณฑ์ มีขั้นตอนและผ่านการนำศิลปะมาใช้ในการดำเนินการ ซึ่งการบริหารนั้นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนหรือเพื่อดำเนินการให้การบริหารงานนั้นประสบความสำเร็จด้วยดี รวมทั้งการบริหารการศึกษาที่เช่นกันจะต้องมีการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรการศึกษาหรือสถานศึกษาซึ่งทุกคนที่มีส่วนร่วมในการทำงานหรือผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ต้องประกอบด้วยหลักการทำงานที่ดีเพื่อยึดเป็นหลักในการทำงาน ซึ่งการทำงานนี้ต้องเป็นการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมและต้องช่วยการทำงานเพื่อให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการทำงานขององค์กรนั้นๆ ซึ่งในเบื้องต้นขอเสนอความหมายของการบริหารพอเป็นสังเขปโดยมีนักวิชาการผู้ที่มีความหมายของการบริหาร ดังนี้

การบริหารการศึกษา หมายถึง การควบคุมและการบริหารขึ้นไปเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนในด้าน บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีภายใต้สภาพการทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ การปกครองที่เป็นอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินการเพื่อให้เด็กและเยาวชนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยใช้ กระบวนการที่มีแบบแผนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (efficient) และ ประสิทธิภาพ (effective) โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร (Administrative Functions) อย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดการ การนำและการควบคุมซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุป การบริหารการศึกษา คือ กระบวนการดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมที่พึงประสงค์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมตามโลกาภิวัตน์เพื่อให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ทฤษฎีของการบริหาร

ทฤษฎีของการบริหารเป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบของความรู้หลักและกฎเกณฑ์ที่นำมาจากศาสตร์ สาขาต่างๆ เพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารแล้วนำไปสู่การปฏิบัติจริงการบริหารที่จะประสบผลสำเร็จ ได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารการประยุกต์เอาทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวข้องกับการ บริหารไปสู่การปฏิบัติจริงให้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมนับว่าเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง ซึ่งนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอทฤษฎีของการบริหารที่น่าสนใจดังนี้

เทเลอร์ (Taylor) กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ 6 ประการ คือ

1. หลักเรื่องเวลาถือว่าการวัดความสามารถในการผลิต โดยการวัดเวลาในการผลิตและการตั้งเวลา มาตรฐานสำหรับการผลิตทั้งหมด ซึ่งการวัดผลผลิตของการงานนั้น ถ้าจะวัดให้ถูกต้องต้องใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน และควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของเวลาที่ควรใช้ ในการทำงานแต่ละอย่างหรือประเภทด้วย

2. หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง ค่าจ้างสำหรับบุคลากรนั้นต้องเหมาะสมกับผลงานและอัตราค่าจ้างนั้น พิจารณา โดยยึดหลักเกณฑ์ข้อ 1 นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

3. หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ คือ ฝ่ายบริหารควรทำหน้าที่ด้านการวางแผนและ ประสานงานเพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานทำงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพไม่ควรให้ฝ่ายปฏิบัติงานเป็นฝ่ายรับผิดชอบใน การคิดและวางแผนงานในการทำงาน ฝ่ายบริหารควรวางแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการ เวลาและข้อมูลอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ 1 และข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการผลิตการปฏิบัติงานนั้นจะต้องสะดวกรวดเร็วขึ้นทันเหตุการณ์ นอกจากนั้นการทำงานต้องมีระบบและวิธีการที่เหมาะสม

4. หลักการทำงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ถือว่าวิธีการของการทำงานควรจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารฝ่าย บริหารควรจะเป็นผู้รับผิดชอบ (ไม่ใช่ฝ่ายปฏิบัติงาน) ในการจัดวิธีการทำงาน แสวงหาวิธีและเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ที่ เหมาะสมและดีที่สุดมาใช้ และฝ่ายบริหารต้องฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้และความสามารถอย่างเหมาะสมใน การทำงานตามเทคนิคนั้นๆ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด

5. หลักการควบคุมงานโดยฝ่ายบริหารถือว่า ฝ่ายบริหารควรได้รับการฝึกอบรมในด้านการบริหาร ซึ่งตั้งอยู่บน หลักการของวิทยาศาสตร์ และสามารถประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการและการควบคุมให้เกิดประโยชน์มาก ยิ่งขึ้น และฝ่ายบริหารต้องเป็นฝ่ายควบคุมการทำงานของฝ่ายปฏิบัติงานด้วย

6. หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงานมีการพิจารณานำหลักการบริหารแบบทหารมาใช้ควรมีการจัดองค์การให้ เหมาะสมเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กันระหว่างแผนการต่างๆ ในองค์การนั้น โดยยึดถือความเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

คริสอาร์กิส (Chris Argyris) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 3 ประการ คือ

1. ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น คือ สมาชิกในองค์การย่อมมีความปรารถนาที่จะได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ในการบริหารในองค์การ การรับฟังความคิดเห็นทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารองค์การแล้ว

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย คือ เมื่อมีความร่วมมือเกิดขึ้นภายในองค์กรก็ทำให้สมาชิกทั้งหมดภายในองค์กรมีเป้าหมายเดียวกันเป็นการยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลทางใจอันนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ คือ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในองค์กร

มาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจะเริ่มจากความต้องการขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด
2. ความต้องการของมนุษย์มีความต่อเนื่องมีความต้องการไม่สิ้นสุด และต้องการชนิดใหม่ขึ้นไปอีก
3. เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองระดับต่ำแล้วก็จะมีความต้องการระดับสูงขึ้น หรือเมื่อความต้องการระดับสูงได้รับการตอบสนองแล้วก็อาจเกิดความต้องการระดับต่ำอีกก็ได้
4. ความต้องการของมนุษย์มีความเกี่ยวเนื่องกันและซับซ้อนกันอยู่ แม้ว่าความต้องการระดับหนึ่งได้ หายไปแล้วก็เกิดความต้องการระดับอื่นเข้ามาแทนที่แต่ความจริงแล้วความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนเท่านั้น

ฟาโยล์ (Fayol) ได้กล่าวถึง หลักการบริหาร 14 ประการ คือ

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) คือ การทำงานควรมีการแบ่งงานกันทำตามแต่ละฝ่ายงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถ ความมั่นใจ และความถูกต้องแม่นยำในการทำงานที่จะช่วยให้ผลผลิตของงานเพิ่มสูงขึ้น

2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) คือ ในการทำงานผู้ที่ได้รับมอบให้ปฏิบัติงานใดก็ควรจะได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้นไปได้ด้วยดีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจึงควรไปด้วยกัน

3. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีระเบียบวินัยในการทำงานจึงต้องมีการออกกฎระเบียบเพื่อให้มีการเคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

4. ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือ ผู้ปฏิบัติควรเป็นผู้ได้รับการบังคับบัญชาสั่งการจากผู้บริหารเพียงคนเดียว ภายใต้แผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction) คือ การทำงานในกลุ่มเดียวกัน ควรมีหัวหน้าในการดำเนินการเพียงคนเดียว ภายใต้แผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. ประโยชน์ส่วนบุคคลถือว่าเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interests to General Interests) คือ ในธุรกิจใดๆ ก็ตามผู้บริหารไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ของคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยจะต้องปฏิบัติตนให้ เป็นตัวอย่างให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างทั่วถึง และไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้ง

7. การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) คือ เงินเดือน ค่าจ้าง ควรถือหลักความยุติธรรม โดยคำนึงถึงค่าครองชีพ สภาวะทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านแรงงาน สถานภาพของผู้ร่วมงานเพื่อความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

8. การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) คือ เมื่อมีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารคนใดแล้วก็ให้สามารถควบคุมบังคับบัญชาหรือสั่งการได้โดยให้ผู้บริหารพิจารณาตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ว่าควรกระจายอำนาจหรือรวมอำนาจทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร บุคลิกภาพส่วนตัว และคุณค่าทางจริยธรรมของผู้บริหาร

9. สายการบังคับบัญชา (Chain of Common or Scalar Chain) เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างผู้บังคับบัญชา ซึ่งควรจัดให้มีช่องของการบังคับบัญชาลดหลั่นที่เหมาะสมไม่ควรห่างเหินจนเกินไป เพราะจะก่อให้เกิดช่องว่างของสายการบังคับบัญชา

10. คำสั่ง (Order) คือ ในการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีการสั่งการที่จะต้องออกเป็นคำสั่งหรือกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรวางไว้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติรับทราบและปฏิบัติตาม

11. ความเสมอภาค (Equality) คือ หลักแห่งความยุติธรรมที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน รวมทั้งมีความเมตตากรุณา ความจงรักภักดีต่อทุกคนโดยเสมอภาค

12. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Tenure of Personnel) คือ การดำรงอยู่ในตำแหน่งของบุคลากรที่มีความต้องการเวลาในการเรียนรู้งานเพื่อที่สามารถปฏิบัติงานให้ได้ดีบุคลากรจึงไม่ควรให้ถูกปรับออกหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งก่อนเวลาอันควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงทั้งขององค์กรและบุคลากร

13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นวางแผนและร่วมปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ความคิดริเริ่มเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารทางธุรกิจ

14. ความสามัคคี (Esprit de Corps) คือ ผู้บริหารต้องสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กรเป็นการก่อให้เกิดความกลมเกลียวปรองดองและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ลูเธอร์ กุลลิก และเลียนดอลล์ เออร์วิก (Luther Gulick & Lyndall Urwick) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการบริหารว่ากระบวนการหรือวิธีการในการบริหารแบบ POSDCORB เป็นกระบวนการหรือวิธีการในการบริหารที่ได้รับการยกย่องมากวิธีหนึ่งอันเป็นคำย่อของภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการได้แก่

1. การวางแผน (P-Planning) เป็นการวางแผนโครงการกิจกรรม ซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การจัดองค์การ (O-Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์กรโดยมีการพิจารณาให้ เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงานคุณภาพของงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization) นอกจากนี้ยังพิจารณาในแง่ของการควบคุม (Span of Control) หรือพิจารณาในแง่ของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) เป็นต้น

3. การจัดหาคูคลากรมาปฏิบัติงาน (S-Staffing) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดเอาไว้

4. การอำนวยการ (D-Directing) เป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

5. การประสานงาน (CO-Ordinating) เป็นการประสานให้ส่วนต่างๆ ของกระบวนการทำงานได้ต่อเนื่องและเกี่ยวเนื่องกันเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

6. การรายงาน (R-Reporting) เป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์กรอยู่ด้วย

7. การงบประมาณ (B-Budgeting) เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการวางแผนการทำบัญชี การควบคุมเกี่ยวกับการเงิน และการคลัง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของการบริหาร หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ มีการสังเกตและทดสอบจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็นส่วนของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงกันเป็นข้อสรุปแบบกว้างที่ได้ พรรณนาและอธิบายถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์ การทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์ บ่อยๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์ และปฏิบัติได้ ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทั่วไปและชี้แนะแนวทางในการวิจัย

หลักพุทธวิธีการบริหาร

1. หลักพุทธวิธีการบริหารการศึกษาด้านตน ได้แก่

โยนิโสมนสิการ การใช้ความคิดถูกวิธี คือ การทำในใจโดยแยบคายผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมโยนิโสมนสิการในการครองตนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และการตัดสินใจสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ กล่าวว่่าข้อธรรมโยนิโสมนสิการสัมปทาจะทำให้พึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้

พรหมวิหาร 4 ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ มีข้อธรรม 4 ข้อ คือ เมตตา ความรักปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ มุทิตา ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมพรหมวิหาร 4 เพื่อการครองตนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และการติดต่อสื่อสาร

เบญจธรรม คู่กับเบญจศีลมีข้อธรรม 5 ข้อ คือ เมตตาและกรุณา ความรักใคร่ปรารถนาให้มีความสุขความเจริญและความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์คู่กับศีลข้อที่ 1 สัมมาอาชีวะ การหาเลี้ยงชีพในทางสุจริตคู่กับศีลข้อที่ 2 กามสังวร ความสังวรในกาม, ความสำรวมระวังรู้จักยับยั้งควบคุมตนในทางกามารมณ์ คู่กับศีลข้อที่ 3 สัจจะ ความสัตย์ ความซื่อตรงคู่กับศีลข้อที่ 4 สติสัมปชัญญะ ระลึกได้และรู้ตัวอยู่เสมอ คือ ฝึกตนให้เป็นคนรู้จักยั้งคิด รู้สึกตัวเสมอว่าสิ่งใดควรทำและไม่ควรทำ ไม่มัวเมาประมาท คู่กับศีลข้อที่ 5 ผู้บริหารการศึกษาควรมีหลักธรรม เบญจธรรมหรือเบญจกัลยาณธรรมเพื่อการครองตนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ

กัลยาณมิตรตตา ความมีกัลยาณมิตร คือ มีผู้แนะนำสั่งสอนที่ปรึกษาเพื่อนที่คบหาและบุคคลผู้แวดล้อมที่ดี ผู้บริหารการศึกษาควรมีหลักธรรมกัลยาณมิตรตตาเพื่อการพัฒนาตนเองการปฏิบัติตนในการใช้ภาวะผู้นำ ในฐานะผู้นำองค์การที่มีประสิทธิภาพประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และทักษะการบริหารความขัดแย้งสอดคล้องกับความคิดเห็นของพระพรหมคุณาภรณ์กล่าวไว้ว่า กัลยาณมิตรตตานำมาใช้ในการพัฒนาชีวิตแก้ปัญหาและทำการสร้างสรรค์

สุจริต 3 ความประพฤติดี ประพฤติชอบมีข้อธรรม 3 ข้อ คือ กายสุจริต ความประพฤติชอบด้วยกายวิสุจริต ความประพฤติชอบด้วยวาจา มโนสุจริตความประพฤติชอบด้วยใจ ผู้บริหารการศึกษาควรมีหลักธรรมข้อสุจริต 3 เพื่อการครองตนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจ

พละ 5 ธรรมอันเป็นกำลังมีข้อธรรม 5 ข้อ คือ สัทธา ความเชื่อ วิริยะ ความเพียร สติความระลึกได้ สมาธิ ความตั้งจิตมั่น ปัญญาความรู้ทั่วชัด ผู้บริหารการศึกษาควรมีหลักธรรมพละ 5 เพื่อการครองตนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ

กัลยาณมิตรธรรม 7 คุณสมบัติของมิตรดีและมิตรแท้มีข้อธรรม 7 ข้อ คือ ปิโย น่ารัก ครุ นำเคารพ ภาวนีโย นำเจริญใจ หรือ นำยกย่อง วตตา จ รู้จักพูดให้ได้ผลรู้จักชี้แจงให้เข้าใจ วจนกขโม อตทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟัง คำปรึกษาซักถาม คำเสนอแนะ และ คมกีรณ จ กถิ กตตา แกล้งเรื่องล้าลึกได้ โน จฏฐาเน นิโยชเย ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสียผู้บริหารการศึกษาควรมีหลักธรรมกัลยาณมิตรธรรม 7 เพื่อการครองตนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และการสร้างแรงจูงใจ

สัปปุริสธรรม 7 ธรรมของสัตบุรุษคุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดีมีข้อธรรม 7 ข้อ คือ อดัมมัญญตา ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ อดัตถัญญตา ความรู้จักอรรถรู้ความมุ่งหมาย หรือรู้จักผล กาลัญญตา ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม ปรีสัณญตา รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุมรู้จักิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ บุคคลัญญตา ความรู้จักบุคคลผู้บริหารการศึกษาควรมีหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 เพื่อการครองตนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการตัดสินใจ

ทศพิธราชธรรม ธรรมของพระราชาคุณธรรมของผู้ปกครองบ้านเมืองธรรมของนักปกครองมีข้อธรรม 7 ข้อ คือ ทาน การให้ ศีล ความประพฤติดีงาม ปริจจาคะ การบริจจาค คือ เสียสละ อาชวะ ความซื่อตรง มัททวะ ความอ่อนโยน ตปะ ระงับยับยั้งข่มใจได้ อักโกธะ ความไม่โกรธ อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียน ขันติ ความอดทน อวิโรธนะ ความไม่คลาดธรรมผู้บริหารการศึกษาควรมีหลักธรรมทศพิธราชธรรมเพื่อการครองตนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และการสร้างแรงจูงใจ ตัวอย่างเช่น

1.1 การบริหารด้านตนโดยใช้หลักพละ 5 คือ

1. หลักพุทธวิธีด้านตนด้านแรก คือ ศรัทธาพละ คือ ความเชื่อหรือความรักต่องานที่เราต้องมีความชอบและรักงานที่ตนเองทำอยู่หรืองานที่ตนเองได้รับมอบหมายหรืองานที่เป็นหน้าที่ของตนเองที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งเป็นสิ่งแรกที่เราจะต้องมีเพราะอะไรก็ตามที่เราชอบหรือเรารักแล้วการจะลงมือทำหรือดำเนินการต่างๆ ก็จะทำให้ได้ดีกว่าสิ่งที่เราไม่ชอบ เพราะนั่นการจะเป็นผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความเชื่อ มีความรักต่อสิ่งที่ตนต้องทำหรือสิ่งที่จะทำ

2. หลักพุทธวิธีด้านตนข้อต่อมา คือ วิริยะพละ เมื่อเรามีความรักหรือชอบที่จะทำอะไรสักอย่างแล้วความขี้เกียจจะหายไปเพราะอะไรเพราะเรารักที่จะทำสิ่งนี้ ดังนั้นความขยันหมั่นเพียรต่องานหรือสิ่งที่ตนเองรักตนเองชอบจึงจะไม่มีขาดในส่วนนี้ ซึ่งการบริหารการศึกษาก็เช่นกันหากเรามีความรักที่จะทำงานการบริหารเราก็รักที่จะทำและรักในสิ่งที่ตนเองทำด้วยทำให้เป็นการสนับสนุนกันของทั้งศรัทธากับวิริยะ เพราะฉะนั้นการจะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการทำงานได้ผู้ที่มีหน้าที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างขยันขันแข็ง ไม่เกียจคร้านในการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. หลักพุทธวิธีด้านตนข้อต่อมา คือ สติพละ คือ การเอาใจใส่ต่องาน ทำงานอย่างรอบคอบและถือเอางานเป็นภาระที่ตนต้องรับผิดชอบ การจะเป็นผู้นำหรือเป็นผู้บริหารที่ดีนั้นจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานหรือ

ผู้ได้บังคับบัญชา เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักหน้าที่ของตนเองและทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะว่าถ้าเราในฐานะผู้บริหารเอาใจใส่ในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างดี ผู้ร่วมงานก็จะคอยทำตามแบบอย่างที่ดีจากผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นการส่งผลให้การดำเนินการต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะว่าทุกคนรู้หน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีและเอาใจใส่ต่องานที่ตนได้รับหมายทำให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพตามมาอีกด้วย

4. หลักพุทธวิธีด้านตนข้อต่อมา คือ สมာธิพละ การตั้งใจมั่น หรือการตั้งใจทำงาน การเป็นผู้บริหาร หรือการเป็นผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ตั้งใจทำงานหรือทำหน้าที่ของตนเองให้สุดความสามารถ จะทำอะไรจะต้องดำเนินการให้งานนั้นสำเร็จให้ได้ไม่ปล่อยปละละเลย คือ จะทำอะไรแล้วต้องตั้งใจทำมันให้เสร็จให้บรรลุตามเป้าหมายของงานหรือของหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ไม่ทำแบบครึ่งๆ กลางๆ แล้วเลิกทำเสียเป็นต้น เพราะฉะนั้นการบริหารตนที่ดีเพื่อจะเป็นผู้บริหารองค์กรต่างๆ ที่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรอีกมากจึงต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจจริงในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ นั้นบรรลุตามเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

5. หลักพุทธวิธีด้านตนสุดท้าย คือ ปัญญาพละ คือ ผู้บริหาร หรือผู้นำที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ คือ ต้องเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อจะได้เป็นที่พึ่งพาหรือเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีปัญญา คือ มีความรู้ทั้งที่เกี่ยวกับหน้าที่การงานของตนที่ต้องรับผิดชอบ และต้องรู้เกี่ยวกับหน้าที่อื่นด้วยเพราะเราเป็นผู้บริหารที่มีหน้าที่บริหารองค์กรทั้งองค์กร ดังนั้นต้องมีความรู้ทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ หน้าที่ของตนเองเพื่อให้การบริหารจัดการนั้นสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น มีขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานนั้นๆ

หลักพุทธวิธีด้านตนต้องประกอบด้วยกำลัง 5 อย่าง คือ ศรัทธาพละ ความเชื่อ ความรักในสิ่งนั้นๆ วิริยะพละ ความเพียร ความไม่เกียจคร้านในการทำงานหรือทำหน้าที่ความรับผิดชอบ สติพละ ความระลึกได้ ใส่ใจเอาใจใส่ในการทำหน้าที่ สมာธิพละ มีความตั้งใจในการทำหน้าที่ และปัญญาพละ มีความรอบรู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอ

2. หลักพุทธวิธีการบริหารการศึกษาตามผู้ร่วมงาน ได้แก่

ธรรมทำให้งาม 2 ผู้บริหารการศึกษาควรมียึดหลักธรรม ธรรมทำให้งาม 2 ในการครองใจคน ประยুক্তีใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร

ฆราวาสธรรม 4 ผู้บริหารการศึกษาควรมียึดหลักธรรม ฆราวาสธรรม 4 ในการครองใจคนประยুক্তีใช้กับทักษะภาวะผู้นำสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ กล่าวว่า คนครองเรือนที่เลิศล้ำ (ชีวิตบ้านที่สมบูรณ์) ต้องวัดด้วย ฆราวาสธรรม 4

พรหมวิหาร 4 ผู้บริหารการศึกษาควรมียึดหลักธรรม พรหมวิหาร 4 ในการครองใจคนประยুক্তีใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และการติดต่อสื่อสารสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ กล่าวว่า คนมีคุณแก่ส่วนรวม(สมาชิกที่ดีของสังคม) มีธรรม คือ หลักความประพฤติ ดังนี้ ก. มีพรหมวิหาร คือ ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ หรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม 4 อย่าง ต่อไปนี้ เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความเบิกบาน พลอยยินดี อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ข.บำเพ็ญการสงเคราะห์ สอดคล้องเห็นว่าหลักการครองคนนั้นผู้บริหารจะต้องมีพรหมวิหาร 4

สังคหวัตถุ 4 ผู้บริหารการศึกษาควรมียึดหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ในการครองใจคนประยুক্তีใช้กับทักษะภาวะผู้นำ สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ กล่าวว่าคนมีคุณแก่ส่วนรวม (สมาชิกที่ดีของสังคม) มีธรรม คือหลักความประพฤติ ดังนี้ ก. มีพรหมวิหาร ข.บำเพ็ญการสงเคราะห์ คือ ปฏิบัติตามหลักการสงเคราะห์ หรือธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคีที่เรียกว่าสังคหวัตถุ 4

กัลยาณมิตรธรรม 7 ผู้บริหารการศึกษาควรมียึดหลักธรรม กัลยาณมิตรธรรม 7 ในการครองใจคนประยুক্তีใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และการสร้างแรงจูงใจสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ กล่าวว่า คนผู้สั่งสอนหรือให้การศึกษาผู้ทำหน้าที่สั่งสอนหรือให้การศึกษาผู้อื่นโดยเฉพาะครู อาจารย์พึงประกอบด้วยคุณสมบัติและประพฤติตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7

โยนิโสมนสิการ การใช้ความคิดถูกวิธี คือ การทำในใจโดยแยบคายผู้บริหารการศึกษาควรมียึดหลักธรรมโยนิโสมนสิการในการครองใจคนประยুক্তีใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และการตัดสินใจสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ กล่าวว่า ข้อธรรมโยนิโสมนสิการสัมปทาจะทำให้ฟังตนเองและเป็นที่ฟังของคนอื่นได้อธิปไตย 3 ความเป็นใหญ่มีข้อธรรม 3 ข้อ คือ อุตตาริปไตย ความมีตนเป็นใหญ่ โลการิปไตยความมีโลกเป็นใหญ่ถือโลกเป็นใหญ่ อัมมาริปไตย ความมีธรรมเป็นใหญ่ ผู้บริหารการศึกษาควรมียึดหลักธรรมข้อ อธิปไตย 3 เพื่อการครองใจคนประยুক্তีใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการตัดสินใจ

สัปปริสธรรม 7 ผู้บริหารการศึกษาควรวีตหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 ในการครองใจคนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และการตัดสินใจสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ กล่าวว่าคุณสมบัติหรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ซึ่งถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าที่แท้จริงของมนุษยชาติ ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นคนเต็มคนผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสวัสดิธรรมหรือคุณสมบัติตามสัปปริสธรรม 7

อปรีหานิยธรรม 7 ผู้บริหารการศึกษาควรวีตหลักธรรมอปรีหานิยธรรม 7 ในการครองใจคนประยุกต์ ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และการบริหารความขัดแย้งสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์กล่าวว่าคนมีส่วนร่วมในการปกครองที่ดี โดยเฉพาะคนในสังคมประชาธิปไตยพึงรู้หลักและปฏิบัติดังนี้ ก.รู้หลักอธิปไตย คือ รู้หลักความเป็นใหญ่ที่เรียกว่าอธิปไตย 3 ข. มีส่วนในการปกครองโดยปฏิบัติตามหลักการร่วมรับผิดชอบที่จะช่วยป้องกันความเสื่อมนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองโดยส่วนเดียวที่เรียกว่า อปรีหานิยธรรม 7

อริยทรัพย์ 7 ผู้บริหารการศึกษาควรวีตหลักธรรมอริยทรัพย์ 7 ในการครองใจคนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และการตัดสินใจสอดคล้องกับพิเชษฐ อัมสุข วิจัยเรื่อง การประเมินศักยภาพตามแนวพุทธของศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า มีคุณสมบัติของคนดี อริยทรัพย์ 7 ในระดับค่อนข้างมาก

ทศพิชราชธรรม ผู้บริหารการศึกษาควรวีตหลักธรรมทศพิชราชธรรมในการครองใจคนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และการสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับพุทธทาสภิกขุกล่าวว่าธรรมะ คือ หน้าที่จึงถือเอาธรรมะหรือหน้าที่เป็นที่พึงเกิดจะมีพระพุทฺธ พระธรรม พระสงฆ์ครบถ้วนอยู่ในคำว่าหน้าที่นั่นเองในที่นี้ธรรมะหมายถึง หน้าที่แห่งการปฏิบัติตามทศพิชราชธรรม ซึ่งจะเป็นความถูกต้องที่สุดหน้าที่ที่นำมาหาเลี้ยงชีพก็เป็นหน้าที่หมวดหนึ่ง (การครองงาน) หน้าที่ในการบริหารร่างกายให้เป็นอยู่ปกติก็เป็นหมวดหนึ่ง (การครองตน) หน้าที่ในการติดต่อกับสังคมรอบด้านก็เป็นหมวดหนึ่ง (การครองคน) อย่างน้อยก็เป็น 3 หมวดแห่งหน้าที่ก็จะเป็นความปลอดภัย แต่ในที่นี้จะยึดเอาหลักทศพิชราชธรรมมาเป็นหลักของการปฏิบัติในสิ่งที่เรียกว่าหน้าที่ถ้าถือธรรมะนี้เป็นหลักแล้วจะง่ายตายในการที่จะทำหน้าที่ที่พึงหวังให้ ครบถ้วน ตัวอย่างเช่น

หลักพุทธวิธีการบริหารด้านผู้ร่วมงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 คือ

1. หลักพุทธวิธีด้านผู้ร่วมงานข้อแรก คือ เมตตา หมายถึง ความปรารถนา ความต้องการให้ผู้อื่นได้รับความสุข ซึ่งผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาจึงต้องมีความเมตตาต่อผู้ร่วมงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุข ต้องคอยดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานด้วยรวมถึงการสนับสนุนให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและที่สำคัญในการทำงานร่วมกันของทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเป็นร่วมงานแบบเข้าอกเข้าใจกัน ซึ่งจะทำการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และนำไปสู่การทำงานที่ดีบรรลุเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน

2. หลักพุทธวิธีด้านผู้ร่วมงานข้อต่อมา คือ กรุณา หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ การเป็นผู้บังคับบัญชานั้นควรให้ความสนใจความเดือดร้อนของผู้ร่วมงานด้วย ไม่ใช่เป็นเพียงผู้บริหารจัดการเรียนหน้าที่ต้องรับผิดชอบอย่างเดียวต้องสนใจการทำงานของผู้ร่วมงาน ปัญหาของผู้ร่วมงานที่ผู้บริหารเองก็ต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือ หรือให้คำปรึกษาที่ดี ช่วยหาทางช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานพ้นจากปัญหาที่เจออยู่ เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและเอาใจความเดือดร้อน ความทุกข์ของผู้ร่วมงานเพราะถ้าผู้ร่วมงานมีปัญหา ประสิทธิภาพการทำงานก็จะด้อยลงไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจและช่วยกันหาทางแก้ปัญหาให้ผู้ร่วมงานสามารถแก้ปัญหาได้ และสามารถกลับมาทำงานได้อย่างมีความสุขอีกครั้ง กล่าวได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเอาใจใส่ให้มาก

3. หลักพุทธวิธีด้านผู้ร่วมงานข้อต่อมา คือ มุทิตา หมายถึง มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหาร หรือผู้ร่วมงานควรมี คือ ไม่อิจฉาหรือแสดงอาการไม่พอใจเมื่อผู้ร่วมงานได้ดี การเป็นผู้บริหารที่ดีควรให้การสนับสนุนให้การส่งเสริมเพื่อนำความสำเร็จเหล่านั้นมาเป็นกำลังใจสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ให้ดีขึ้นเพราะกำลังใจหรือการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ร่วมงานพร้อมที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรที่ตนอยู่ โดยใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนมีพร้อมกับการสนับสนุนของผู้บริหาร

4. หลักพุทธวิธีด้านผู้ร่วมงานข้อสุดท้าย คือ อุเบกขา หมายถึง การวางเฉย หรือความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำ หากผู้บริหารหรือผู้นำไม่มีความยุติธรรมแล้วความวุ่นวายต่างๆ จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนอยู่ทำให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งส่งผลให้การดำเนินการต่างๆ

ไม่ประสบความสำเร็จและที่สำคัญการทำงานก็ทำงานแบบไม่มีความสุขในการทำงาน เพราะฉะนั้นผู้นำจึงต้องไม่มีอคติหรือความลำเอียงทำอะไรต้องทำอย่างถูกต้องและยุติธรรม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานของผู้ร่วมงานทำงานอย่างสบายใจไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ

หลักพุทธวิธีด้านผู้ร่วมงานต้องประกอบด้วยธรรม 4 ประการคือ หลักเมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุข หลักกรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ หลักมูทิตา มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี และหลักอุเบกขา มีความยุติธรรมปราศจากความลำเอียงหรืออคติ

หลักพุทธวิธีการบริหารการศึกษาด้านการงาน ได้แก่

โยนิโสมนสิการ ผู้บริหารการศึกษาศรัยยึดหลักธรรมโยนิโสมนสิการเพื่อการครองงานประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ

อิทธิบาท 4 ผู้บริหารการศึกษาศรัยยึดหลักธรรมอิทธิบาท 4 เพื่อการครองงานประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และการสร้างแรงจูงใจ

พละ 5 บริหารการศึกษาศรัยยึดหลักธรรมพละ 5 เพื่อการครองงานประยุกต์ใช้กับภาวะผู้นำ

สุจริต 3 ผู้บริหารการศึกษาศรัยยึดหลักธรรมสุจริต 3 เพื่อการครองงานประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และการสร้างแรงจูงใจและการตัดสินใจ

ฆราวาสธรรม 4 ผู้บริหารการศึกษาศรัยยึดหลักธรรมฆราวาสธรรม 4 เพื่อการครองงานประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ

สัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารการศึกษาศรัยยึดหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 เพื่อการครองงานประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น

3.1 หลักพุทธวิธีการบริหารการศึกษาด้านการงานโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 คือ

1. หลักพุทธวิธีด้านการงานข้อแรก คือ ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น หมายถึง มีความพอใจมีความรักที่จะทำในสิ่งนั้นก็คืองานที่ตนเองรับผิดชอบ หรือหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่องานที่ต้องบรรลุตามเป้าหมายงานทุกชนิดหรือองค์ทุกองค์ที่ดำเนินกิจการต่างๆ นั้นล้วนต้องการความสำเร็จจากการดำเนินการทั้งนั้น ดังนั้นการที่จะหาใครคนใดคนหนึ่งมาทำหน้าที่ให้กับกิจการของตนเองนั้นก็จะต้องคัดมาจากคนที่มีความรู้ ความสามารถแล้วต้องมีใจรักในงานที่ทำด้วยเพราะถ้ารับคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเดียวแต่ไม่มีใจรักในงานที่ทำก็จะทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปได้ไม่ดีเท่าที่ควรเพราะเขาไม่ได้รับใจในงานนี้จริงๆ ดังนั้นหลักการครองงานที่ดีลำดับแรกคือต้องเป็นคนที่มีความพอใจในงานที่ทำ หรือรักในงานหรืออาชีพที่ตนทำซึ่งจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

2. หลักพุทธวิธีด้านการงานข้อต่อมา คือ มีความพากเพียรในสิ่งที่ทำคือไม่เกียจคร้านในการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่อความลำบากต่างๆ ที่เข้ามาในระหว่างการทำงานต่างๆ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำอยู่ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆทุกชนิดไม่ว่าจะดำเนินการโดยใครก็ตามย่อมมีอุปสรรค ความยุ่งยาก ความลำบาก ความเหนื่อยล้าและอื่นๆ มากมาย แต่ถ้าบุคคลนั้นมีความรักรักในงานนั้นไม่ว่าจะลำบากแค่ไหนก็จะไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆที่ประสบในการดำเนินการ แต่มีความขยันทำมันจนให้สำเร็จได้ ดังนั้นความพากเพียรในสิ่งที่ตนทำอยู่นั้นก็เป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3. หลักพุทธวิธีด้านการงานข้อต่อมา คือ การใส่ใจในการทำงาน หมายถึง การทำงานทุกอย่างต้องเอาใจใส่ในการทำงานไม่อย่างนั้นงานที่นั่นจะไม่ประสบความสำเร็จหรือไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานที่หน่วยงานหรือองค์กรแต่ละแห่งได้ตั้งไว้ ซึ่งจะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นต้องเสียเวลาและแก้ไขใหม่เพื่อให้การดำเนินการดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางเอาไว้ ถ้าหากการเอาใจใส่ลงทุกอย่างก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการทำงานที่ดีเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้นั้นต้องเอาใจใส่ต่องานที่รับหมาย ไม่ละเลยต่องานที่รับผิดชอบ

4. หลักพุทธวิธีด้านการงานข้อสุดท้าย คือ วิมังสา คือ การตรวจสอบความเรียบร้อยของงานเพื่อว่าหากเจอข้อผิดพลาดหรือปัญหาที่ต้องแก้ไขถ้าเป็นปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่ควรแก้ไขเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ ซึ่งเป็นขั้นตอนของการตรวจสอบความเรียบร้อยของงานเพื่อให้งานที่ทำงานนั้นให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานเป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนการประเมินผลงานว่าดีหรือไม่ เป็นไปตามเป้าหมาย หรือตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานหรือไม่อย่างไร

หลักพุทธวิธีด้านการงานต้องประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจในงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย วิริยะ ความพากเพียร ความขยันในงานที่รับผิดชอบ จิตตะ การเอาใจใส่ในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย และวิมังสา การตรวจสอบความเรียบร้อยของงานที่ดำเนินการแล้ว

สรุปการบริหารเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินการทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการในระดับใดก็ตามเพราะการบริหารเป็นการนำความรู้ ความสามารถนำวิธีการที่ดีสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ นั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือบรรลุเป้าหมายขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยผ่านกระบวนการต่างๆ อย่างมีหลักเกณฑ์ มีขั้นตอนและผ่านการนำศิลปะมาใช้ในการดำเนินการ ซึ่งการบริหารนั้นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนหรือเพื่อดำเนินการให้การบริหารงานนั้นประสบความสำเร็จด้วยดี ดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะเป็นหลักในการบริหารการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นโดยนำหลักพุทธวิธีมาใช้เป็นหลักในการดำเนินการบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

บรรณานุกรม

- วิรัตน์ สายสุด. (2549). “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอำนาจเจริญ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุรัชย์ โสภภาพรม. (2549) “ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุบลราชธานีที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: หจก.ทิพย์วิสุทธิ.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : มนตรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภิตติ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2545). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร จำกัด.
- พระพรหมคุณ ญาณรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2547). **ธรรมนุญชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา
- พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ). (2547). **การครองตน ครองคน และครองงาน หลักปฏิบัติสำหรับผู้บริหารและคนทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- พิเชษฐ์ อิมสุข. (2548). การประเมินศักยภาพตามแนวพุทธของศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 1. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Development of human resources according to Buddhist principles for the development of educational institutions To be a learning organization

พระมิญ มติโต

นักวิชาการอิสระ

Phra Minh Marchitto

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail : misaase@gmail.com

(Received : 1 April 2023 ; Edit : 5 April 2023; accepted : 19 April 2023)

บทคัดย่อ

พุทธศาสนามีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรม การดำเนินชีวิต แนวคิดและความเชื่อของคนไทยเสมอมา บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธโดยใช้หลักธรรมกับสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา จนพัฒนามนุษย์ไปสู่ความเป็นเลิศและสมบูรณ์นำองค์กรไปสู่ความมั่นคงและความสำเร็จ

คำสำคัญ: ทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาแนวพุทธ, องค์กรแห่งการเรียนรู้, สถานศึกษา

Abstract

Culture, lifestyle and way of thinking of Thais are inseparable from Theravada Buddhism. This article is intended to provide an introduction to the application of the principles to develop human resources for educational institution development and study the relationship between human resource development in Buddhist way applying the principles of sustainable social responsibility to education. To develop human beings for excellence and perfection lead the organization to stability and success.

Keywords: Human Resource, Development in Buddhist Approach, Learning organization place of education

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปหรือตามวิทยาการสมัยใหม่นั้นก็คือการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมปัจจุบันเพื่อที่จะทำให้สังคมสามารถเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันจะนำไปสู่ ประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังหมายถึง การจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงานเกี่ยวกับการกำหนดและการดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประชาสัมพันธ์ เพื่อการจูงใจ รักษากำลังคน การพัฒนาสภาพการทำงานอย่างเป็นธรรมเพื่อความมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดี และเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนานั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา นับตั้งแต่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสรู้อนุตรสัมโพธิญาณ จนกระทั่งตัดสินพระทัยที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ปรากฏแก่ชาวโลก พระองค์ทรงจัดตั้งองค์กรสงฆ์ขึ้นภายหลังจากการบรรลุธรรมของเหล่าปัญจวัคคีย์ ซึ่งนับว่าเป็นองค์กรที่เก่าแก่ที่สุดในโลก

ปัจจุบันองค์กรสงฆ์ดำรงอยู่เรื่อยมาและมีหลักประพฤติปฏิบัติที่ไม่เคยเสื่อมคลายแสดงให้เห็นถึงศักยภาพขององค์กรและหลักในการประพฤติปฏิบัติที่มั่นคงจนสามารถยึดเหนี่ยวให้องค์กรสงฆ์ยั่งยืนอยู่ได้อย่างดงามน่าศรัทธา เลื่อมใสมาตลอดจนถึงทุกวันนี้ แม้ว่าจะผ่านมานานนับพันปีโดนมรสุมทางการเมือง สังคม และถูกบีบบังคับด้วยวิธีการต่างๆ จนสูญเสียฐานที่มั่นอันเป็นแดนเกิดขององค์กรทางพระพุทธศาสนา แต่ก็สามารถเจริญงอกงามในหลายๆ ประเทศที่นับถือพระพุทธศาสนา ดังนั้น พระพุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญกับขั้นตอนกระบวนการต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดี

สำหรับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ควรมีแนวทางการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในด้านนโยบาย ด้านการปฏิบัติและด้านการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันตามบริบทปัจจัยพื้นฐานของแต่ละแห่งซึ่งภาวะผู้นำของบุคลากรทุกคนทุกระดับมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการสร้างพลังร่วม สร้างความเข้าใจสร้างแรงบันดาลใจสร้างวินัยในการพัฒนาตนเองพัฒนาทีมงานและองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัต

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความอยู่รอด และควรมีประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคของการแข่งขัน จำเป็นที่องค์กรจะต้องมีนโยบาย และแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและด้านการฝึกอบรม จึงทำให้เกิดแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบต่างๆ

ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต (อำนาจ แสงสว่าง ,2540)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี,2538)

กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (วิชัย ไถสุวรรณจินดา ,2546)

กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย (สมชาย ทิรัญกิตติ,2542)

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกออกเป็นแนวทางใหญ่ ๆ คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยวิธีการ 3 ประการ คือ (นิสตรรก์ เวชยานนท์ ,2554)

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมายคือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ผู้ผ่านการอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา (Education) การศึกษานับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงเพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในแง่ขององค์การแล้ว การศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานสำหรับในอนาคต เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่ง การให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานใหม่ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลา

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามต้องการ องค์การต้องการ การพัฒนาองค์การนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญ คือ (ด.พรชัย เจตมาตาม ,2549)

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือ และศรัทธา ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีความเชื่อถือและศรัทธาเกิดขึ้นก่อน เมื่อทุกฝ่ายเกิดความเชื่อถือและศรัทธาแล้ว ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ เช่น ความเชื่อถือและศรัทธาที่มีต่อหน่วยงานที่เป็นผู้ดำเนินงาน ความเชื่อถือ และศรัทธาในชื่อเสียงและประสพการณ์ของวิทยากร เป็นต้น

2. หลักการรักษาระดับความสนใจให้อยู่ในระดับที่สูงอยู่เสมอ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมที่กำลังดำเนินการอยู่นั้น ให้อยู่ในระดับที่สูงเพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม เกิดความสนใจในเรื่องที่กำลังรับรู้และรับฟังโดยเฉพาะวิทยากร ควรที่จะมีความสามารถในการสร้างความสนใจให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น มีการให้ทำกิจกรรมต่างๆ มีการใช้เทคนิคหรือวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาและฝึกอบรม เป็นต้น

3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมอง ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญคือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมได้มีการเสริมสร้างภาวะสมองด้วยการฝึกให้รู้จักคิด ฝึกให้มีการปฏิบัติ ฝึกให้มีการโต้ตอบ หรือฝึกให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งวิธีการฝึกต่างๆ เหล่านี้ จะทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมเกิดความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และเป็นการเสริมสร้างภาวะสมองของผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมด้วย

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในหัวข้อต่าง ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ได้รับรู้และเข้าใจถึงความสำคัญ ประโยชน์ และความจำเป็น ที่จะต้องเรียนรู้ในเรื่อง หัวข้อ และเนื้อหาต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของการพัฒนาและฝึกอบรม จึงเป็นหลักการสำคัญที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องยึดหลักการเพื่อเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในหัวข้อต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม

5. หลักการเสริมสร้างความเข้าใจ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องทำให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรม เกิดความเข้าใจ สามารถนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับ ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้ กล่าวคือผู้ที่รับการพัฒนาและฝึกอบรม เมื่อได้รับความรู้จากการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว จะต้องมีความเข้าใจได้ด้วยว่าจะนำความรู้ที่ได้นั้น ไปใช้หรือประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้อย่างไรไม่ถึงต้องทำเช่นนั้น ดังนั้น จึงเป็นหลักการสำคัญที่ว่าต้องเสริมสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมด้วย

6. หลักการเน้นหรือย้ำ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือจะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม สามารถที่จะจดจำจากสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาและฝึกอบรมให้ได้ การที่ให้จบบรรยากาศการพัฒนาและฝึกอบรมสามารถจดจำได้นั้นวิธีการหนึ่งที่นิยมใช้กันก็คือ การเน้นหรือการย้ำ นั่นเอง ยกตัวอย่างเช่น การที่บุคคลบางคนร้องเพลงบางเพลงได้ทั้งๆ ที่ไม่เคยเห็นเนื้อเพลงนั้น เลย ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะบุคคลผู้นั้นได้ยินและได้ฟังเพลงนั้นบ่อยๆ จึงทำให้จดจำเนื้อเพลงและร้องเพลงนั้นได้ในที่สุด นี่คือหลักการสำคัญที่ว่าจะต้องมีการเน้นหรือย้ำกับผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม

หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ ก็คือ ภาวนา หมายถึง การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ 4 ประเภทคือ 1) กายภาวนา 2) ศิลภาวนา 3) จิตตภาวนา 4) ปัญญาภาวนา ความหมายการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่างเช่น การพัฒนากาย การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญา เข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยไม่เน้นอย่างใดอย่างหนึ่ง

1. ความหมายเกี่ยวกับหลักภาวนา 4

คำว่า “ภาวนา” ก่อนที่จะแปลว่าเจริญ ภาวนาถ้าแปลตามตัวอักษร แปลว่า “การทำให้เป็นให้มี” หมายความว่า อันไหนที่ไม่เป็นก็ทำให้เป็นขึ้น อันไหนที่ไม่มีก็ทำให้มีขึ้นซึ่งหมายความว่า การทำให้เพิ่มพูนขึ้น ทำให้กล้าแข็งขึ้นอะไรพวกนี้ เราจึงแปลกันอีกความหมายหนึ่งว่า “ฝึกอบรม” คำว่า “ฝึกอบรม” ก็ไปใกล้กับความหมายของคำว่าสิกขาเพราะฉะนั้น สิกขากับภาวนาจึงเป็นคำที่ใช้อย่างใกล้เคียงกัน บางทีเหมือนกันแทนกันเลยทีเดียว นี่เป็นการโยงเข้ามาหาตัวหลักใหญ่ในการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าตรัสในคำสอนของพระองค์เองเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติของบุคคลท่านใช้ว่า ภาวิตกาโย ภาวิตสีโล ภาวิตจิตโต ภาวิตปัญญา คือคำว่า ภาวนา เวลาใช้เป็นคุณศัพท์เป็น ภาวิตะ ภาวิตกาโย ผู้มีกายที่เจริญแล้วหรือฝึกอบรมแล้ว ภาวิตสีโล ผู้มีศีลที่ฝึกอบรมแล้วหรือเจริญแล้วภาวิตจิตโต ผู้มีจิตที่เจริญแล้วหรือมีจิตที่ฝึกอบรมแล้ว ภาวิตปัญญา ผู้มีปัญญาที่เจริญแล้วหรือปัญญาที่ฝึกอบรมแล้ว ถ้าเป็นคำนาม 4 อันนี้ก็คือ

1. กายภาวนา คนเป็นภาวิตกาโย ตัวกระทำเป็นกายภาวนา
2. ศีลภาวนา คนเป็นภาวิตสีโล ตัวกระทำเป็นศีลภาวนา
3. จิตตภาวนา คนเป็นภาวิตจิตโต ตัวกระทำเป็นจิตตภาวนา
4. ปัญญาภาวนา คนเป็นภาวิตปัญญา ตัวกระทำเป็นปัญญาภาวนา

ภาวนา เป็นคำในภาษาบาลี ที่มีรูปกริยาศัพท์เป็น ภาเวติ มีความหมายตรงกับคำว่าวชฺเฒติ ซึ่งก็คือ วัฒนา หรือการพัฒนา ที่ใช้ในภาษาไทย คำว่า ภาวนา ในคำสอนของพระพุทธศาสนา หมายถึงการทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น โดยมีความหมายครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน

(ภาวนา 4 ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมักแสดงในรูปที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญา แล้ว ดังข้อความตัวอย่างต่อไปนี้(พระพรหมคุณาภรณ์ ,2546)

พระผู้มีพระภาคเจ้า ชื่อว่า ทรงอบรมพระองค์แล้ว ทรงเป็นภาวิตัตถ์ หรือ พระองค์ที่ทรงเจริญหรือพัฒนาแล้ว เป็นอย่างไร คือ พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงอบรมพระวรกาย อบรมศีล อบรม จิตใจ อบรมปัญญา (ขยายความต่อไปอีกว่า ทรงเจริญโพธิปักขิยธรรม 37 ประการแล้ว)

ความหมายของภาวนา 4 คือ การเจริญ การพัฒนา ทั้งทางด้านสมณะ และ วิปัสสนา เพื่อให้มีผลปรากฏ เช่น มีบุคลิกภาพ ภาวลักษณะภายนอก และคุณธรรมภายในตน ซึ่งการพัฒนาตามความหมายของพระพุทธศาสนา ก็คือ ภาวนา หมายถึง การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ 4 ประเภทคือ (พระธรรมปิฎก ,2544) 1. กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2. ศีลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน

3. จิตตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีการเมตตา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิและสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

4. ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงรู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพันจากความทุกข์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญาความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่าง เช่น การพัฒนากาย การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญา เข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยไม่เน้นอย่างใดอย่างหนึ่ง

พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิตและทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตนซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจาและเมื่อมีปฏิบัติในทุกด้านครบถ้วนแล้วในทางศาสนาก็จะให้ความสำคัญต่อเรื่องจิต

เพราะจิตเป็นผู้บัญชาให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ ได้ ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบถือว่าการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมตามที่สังคมต้องการ ผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตได้ คำกล่าวที่ว่า “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” จึงเป็นความจริง เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้วก็มีผลทำให้ร่างกาย พฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปในสิ่งที่ดีงาม

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า คือสถานที่ซึ่งผู้คนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างสรรค์ผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลาย ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง(Senge ,1990)

กล่าวว่า คือองค์การที่มีทักษะในการสร้าง แสวงหาและถ่ายโอนความรู้ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างลุ่มลึก(Garvin ,1993)

ได้ให้ความหมายว่า องค์การที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนบุคคลากรให้มีกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์ ขณะเดียวกันทุกคนเรียนรู้จากประสบการณ์ความผิดพลาดและความสำเร็จที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งผลคือทำให้ทุกคนตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ(Marquardt ,1996)

กล่าวโดยสรุป องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์การทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์การได้อย่างต่อเนื่อง โดยบุคคลในองค์การตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ มีอิสระทางด้านความคิด องค์การมีการส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้น เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถของตนเองและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ มีการนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการแสวงหาความรู้ สร้างองค์ความรู้ ถ่ายโอนความรู้ ให้สามารถเรียนรู้ จัดการและประยุกต์ใช้ความรู้ ตลอดจนมีบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเกิดจากองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัว พัฒนาขีดความสามารถให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีทักษะในการสร้าง แสวงหาและถ่ายโอนความรู้ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่และการเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างลุ่มลึก ” โดยมีวิธีการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลองค้นหาแนวทางใหม่ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและอดีต การเรียนรู้จากประสบการณ์สิ่งที่ผู้อื่นทำได้ดีเป็นอย่างดี (best practices) และการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพภายในองค์การรวมทั้งสถานศึกษา

ซึ่งสามารถนำมาเชื่อมโยงกับแนวคิดการจัดการความรู้ได้ว่า การจัดการความรู้เป็นการนำความรู้มาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ช่วยแก้ปัญหาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ ผ่านกระบวนการ 4 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การสร้างความรู้ คือการแสวงหาความรู้เดิมหรือความรู้ใหม่ 2) การประมวลความรู้ เป็นการจัดความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เข้าถึงได้และนำไปประยุกต์ใช้ได้ 3) การเผยแพร่ความรู้ เป็นการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา และ 4) การใช้ความรู้ เป็นการประยุกต์ความรู้เพื่อสร้างความสามารถและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา(ยุพร ศุภรัตน์)

ซึ่งการสร้างองค์ความรู้ แสวงหาความรู้ นำมาแบ่งปันแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ ตระหนักถึงความสำคัญองวิธีการเรียนรู้รวมถึงแหล่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล ทีมงานและสถานศึกษา (ทิพวรรณ เหล่าสุวรรณรัตน์ ,)

กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่า แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกี่ยวเนื่องกับการให้ความสำคัญกับการปลูกฝังวินัยแห่งการเรียนรู้ ตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีภายใต้การเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาอย่างมีแบบแผน มีการเรียนรู้ร่วมกันภายใต้ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเอื้อต่อการ

พัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นต้นซึ่งการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกระดับนั้น จะต้องเริ่มจากการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากการทำงานร่วมกับผู้อื่นเชื่อมโยงจากหน่วยย่อยขยายผลสู่ระดับสถานศึกษา โดยมีกระบวนการการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ผลงานกระบวนการ และกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา

องค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยรวม 5 ระบบ คือ

ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ เป็นระบบย่อยหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะเกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับสถานศึกษา โดยมีทักษะที่สำคัญ อาทิ การคิดอย่างเป็นระบบ รูปแบบทางความคิด การมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) และการเสวนา (dialogue) สนับสนุนการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งระบบย่อยด้านการเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับระดับและประเภทของการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษา รวมถึงทักษะที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (กานต์สุตา มาชะศิริรานนท์, 2557)

ระบบย่อยด้านองค์การ คือ การกำหนดกลุ่มคนทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนเป็นกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (vision) ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) วัฒนธรรมขององค์การ (culture) ที่ยอมรับว่าการเรียนรู้มีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา และการเรียนรู้ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ในสถานศึกษา 3) กลยุทธ์ (strategy) จะสัมพันธ์กับแผนปฏิบัติการ วิธีการ กลวิธี ขั้นตอนที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดในองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 6) โครงสร้างของสถานศึกษา (structure) แบบแบนราบ (flat) และมีความคล่องตัวสูง

ระบบย่อยด้านคน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรในสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง รวมถึงชุมชน ซึ่งมีคุณค่าต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ และต้องได้รับการเอื้ออำนาจและการเรียนรู้เช่นเดียวกัน

ระบบย่อยด้านความรู้ เป็นการบริหารจัดการความรู้ (knowledge management) ในลักษณะต่างๆ ขององค์การ ประกอบด้วย 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้ 4) การวิเคราะห์และการทำเหมืองข้อมูล 5) การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ 6) การนำไปใช้และการตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ โดยองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องนำทางความรู้อย่างเป็นระบบและใช้เทคโนโลยีอย่างสอดคล้องกัน

ระบบย่อยด้านเทคโนโลยีนี้ ครอบคลุมเครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆ ที่สนับสนุนการเข้าถึงความรู้ มีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยจะรวมถึงตัวระบบ กระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงาน สอนงาน เป็นต้น ซึ่งสามารถแบ่งระบบย่อยเป็นเทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้ และเทคโนโลยีสำหรับการเพิ่มพูนการเรียนรู้

องค์ประกอบของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ 3 ประการ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระบวนการและการดำเนินการการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม และพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้

สรุป

จากองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระบบย่อยด้านคนประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรในสถานศึกษา และพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ในทัศนะของมาร์ควอดท์ กล่าวว่าคนมีศักยภาพและความสามารถที่จะเรียนรู้ มีส่วนสนับสนุนในการเรียนรู้ การเอื้ออำนาจและสนับสนุนให้งานของสถานศึกษาสำเร็จ อีกทั้งในยุคของการแข่งขัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การนำความรู้ ความเข้าใจและพัฒนาผู้นำจะต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการโน้มน้าว สร้างแรงกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นประโยชน์ของการเรียนรู้ และร่วมพลังกันปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์องค์การที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศด้านการจัดการความรู้ ที่ว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญ ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้มาใช้ในองค์การรวมทั้งสถานศึกษา และต้องสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่องอย่างเป็นรูปธรรมเชิงประจักษ์

สถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องพร้อมที่จะปรับตัวเท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลง บุคลากรในสถานศึกษาเป็นทรัพยากรเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าในสถานศึกษา การเสริมสร้างภาวะผู้นำจึงไม่ได้เฉพาะเจาะจงที่ผู้บริหารเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงภาวะผู้นำในบุคลากรทุกคนขององค์การที่จะส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม

การจัดการความรู้และการเรียนรู้จึงเป็นรากฐานในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การคิดเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ซึ่งสามารถต่อยอดไปสู่วัฒนธรรมการสร้างนวัตกรรมเหล่านี้เป็นวงจรแห่งการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- อำนวยการ แสงสว่าง.(2540). การจัดการทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิทยวิสุทธิ.
- พะยอม วงศ์สารศรี.(2538). การบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา.(2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร : VJ. พรินต์ติ้ง.
- สมชาย หิรัญกิตติ.(2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- นิสดารค์ เวชยานนท์(2548). บทความวิชาการ HR, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต).(2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ 9, กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต).(2546). หลักแม่บทของการพัฒนาตน, พิมพ์ครั้งที่ 15, กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต).(2544). พุทธธรรม (ฉบับเดิม) พิมพ์ครั้งที่ 11, กรุงเทพมหานคร : ดวงแก้ว.
- ยุรพร ศุภรัตน์.(2553). องค์การเพื่อการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์.(2550). เครื่องมือการจัดการ Management Tools. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิมพ์รัตนไทร.
- กานต์สุดา มาฆะศิริานนท์. (2557). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท 2557.
- Senge, P. M.(1990). The fifth discipline: The art & practice of the learning organization. New York: Doubleday.
- Garvin, D. A.(1993) . Building a learning organization. Harvard Business Review 73 (4). 87-103.
- Marquardt, M. J.(1996) Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning. New York: McGraw-Hill.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นศูนย์กลางเผยแผ่ผลงานวิชาการของวัดคณะสงฆ์มหายานฝ่ายอนันนิกายในประเทศไทยสู่สาธารณชน และส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า เพื่อเผยแพร่งานวิจัย และบทความวิชาการ แก่นักวิจัยนักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในมิติทางด้านพระพุทธศาสนา นิติศาสตร์ ศีลศาสตร์ สังคมศาสตร์ และการศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น

ขอบเขตการตีพิมพ์

"วารสารอนันนิกาย (Journal Of Anam Nikaya Mahayana in Thailand) รับผิดชอบในแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ในมิติทางด้านพระพุทธศาสนา นิติศาสตร์ ศีลศาสตร์ สังคมศาสตร์ และการศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น

การส่งต้นฉบับส่งต้นฉบับ

เอกสารพร้อมไฟล์ข้อมูลในรูปแบบ Word และ Pdf มาที่ email : suriya5179@hotmail.com และสามารถสอบถามรายละเอียดได้ที่ วัดธรรมปัญญาธรรมบางม่วง อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดนครปฐม
ติดต่อสอบถามได้ที่ ดร.สุรียา แสงอินตา

เกณฑ์การตีพิมพ์/รูปแบบการตีพิมพ์

1.บทความ ที่ส่งมาเพื่อเผยแพร่ต้องเป็นบทความที่อยู่ในขอบเขตที่กำหนดเท่านั้น โดยไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร รายงานหรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ทุกบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนี้จะต้องผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับบทความที่ได้รับการตีพิมพ์

2.การพิมพ์ต้นฉบับ จะเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้มีเนื้อหาที่สมบูรณ์ จัดพิมพ์แบบหน้าเดียว กระดาษพิมพ์ขนาด A4 (8.5x11 นิ้ว) จำนวนไม่เกิน 13 หน้า ใช้รูปแบบ Word ตัวอักษร TH SarabunPSK 14 Point

3.การตั้งระยะขอบ ให้ตั้งเป็นประเภทระยะขอบ เพื่อการเย็บเล่มหนังสือ บน 2.54 ซม., ล่าง 2.54 ซม., ซ้าย 3.00 ซม. ขวา 3.00 ซม., หัวกระดาษและท้ายกระดาษ, จากขอบ หัวกระดาษ 1.5 ซม., ท้ายกระดาษ 1.5 ซม., การใส่เลขหน้า ให้ใส่ด้านบนขวา โดยใช้ตัวอักษรขนาด 16 ตัวปกติ

4.ข้อปฏิบัติการพิมพ์แต่ละหัวข้อ บทความวิจัย ให้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

4.1 ชื่อเรื่อง/บทความ ชื่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 พอยท์ ตัวหนา ไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ

4.2 ชื่อผู้เขียนบทความ ระบุชื่อผู้เขียน ผู้ร่วมวิจัย (ถ้ามี) และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 12 พอยท์ ตัวหนา ไว้ด้านขวาหน้ากระดาษ

4.3 สังกัดผู้เขียน ระบุตำแหน่งทางวิชาการ สาขา คณะ สังกัด/หน่วยงานของผู้ร่วม (ถ้ามี) ขนาดตัวอักษร 12 พอยท์ ไว้ที่ตำแหน่งใต้ชื่อเรื่อง ไว้ด้านขวาหน้ากระดาษ พร้อมระบุอีเมลผู้เขียน ที่ติดต่อในการส่งบทความ

4.4 บทคัดย่อ (Abstract) บทคัดย่อ บทความวิจัย ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 พอยท์ ตัวหนา ไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ ความยาวไม่เกิน 300 คำ เนื้อหาในบทคัดย่อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 พอยท์

4.5 คำสำคัญ (Keywords) ระบุคำสำคัญ 2-4 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไว้ท้ายบทคัดย่อ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 พอยท์ ตัวหนา

4.6 เนื้อหา (Content) หัวข้อขิดด้านซ้ายกระดาษและใช้อักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ ตัวหนา ส่วนเนื้อหาในแต่ละหัวข้อใช้อักษร TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 พอยท์ มีรายละเอียดดังนี้

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย (ถ้ามี)

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

วิธีดำเนินการวิจัยระบุ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปร เครื่องที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและหาคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล แต่ละขั้นตอนควรเขียนให้กระชับและเป็นขั้นตอนที่เหมาะสม

ผลการวิจัยระบุผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์อย่างกระชับ ซึ่งอาจมีตารางหรือภาพประกอบ

อภิปรายผลการวิจัยระบุประเด็นที่สำคัญของผลการวิจัยในแต่ละวัตถุประสงค์ และอภิปรายโดยมีการอ้างอิง หรือเชื่อมโยงทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุน

ข้อเสนอแนะ ระบุรายละเอียดข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

4.7 ตาราง (ถ้ามี) ใช้ตารางแบบเส้นคู่ ให้ระบุคำว่า “ตารางที่” ตามด้วยหมายเลขกำกับภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า Table

4.8 ภาพ (ถ้ามี) รูปภาพประกอบบทความ ควรบันทึกไฟล์รูปภาพ เป็นนามสกุล JPEG. ให้ระบุคำว่า “ภาพที่” ตามด้วยหมายเลขกำกับ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Figure

4.9 การอ้างอิงในเนื้อหา ใช้ระบบ APA โดยระบุชื่อผู้เขียน ปีที่พิมพ์และเลขหน้า ดังตัวอย่างรูปแบบการอ้างอิงในเนื้อหา ดังปรากฏรายละเอียดด้านล่างนี้

4.10 เอกสารอ้างอิง ใช้ระบบ APA (American Psychological Association style) ดังตัวอย่างรูปแบบการอ้างอิงในเอกสารอ้างอิง ดังปรากฏรายละเอียดด้านล่างนี้

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) บทนำ (Introduction)
- 3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) บทสรุป (Conclusion)
- 5) เอกสารอ้างอิง (References)

สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บ เปิด-ปิด และระบุชื่อ-นามสกุล ของผู้เขียน ปี พ.ศ. และเลขหน้า ของเอกสารที่นำมาอ้างอิงกำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง เอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และผู้เขียนบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด การอ้างอิงเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสารมีรายละเอียด ดังนี้

5. ตัวอย่างรูปแบบการอ้างอิงในเนื้อหา

5.1 หนังสือ

ผู้เขียน 1 คน

(สำราญ ศรีคำมูล, 2549: 1)

(Bill, 2549: 6)

ผู้เขียน 2 คน

(สำราญ ศรีคำมูล และสนิท วงศ์ปล้อมหิรัญ, 2560 : 31)

(John and David, 1984 : 12)

ผู้เขียน 3 คน

(สนิท วงปล้อมหิรัญ และคณะ, 2559 : 22)

(John Dewey, et al., 2000 : 9)

ผู้เขียนเป็นหน่วยงาน

(มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2559 : 10-15)

(Ministry of Education, 2019 : 4)

การอ้างอิงในเนื้อหา (การอ้างอิงเอกสารสองทอด)

*โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาท (Cronbach, 1974 อ้างใน ยุทธ ไทยวรรณ, 2543 : 9) ได้ความเชื่อมั่น...

**ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1978 อ้างใน ประคอง วรรณสุด, 2538)...

5.2 งานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์

(สายัณห์ วงศ์สุรินทร์, 2549 : บทคัดย่อ)

(อาทิตย์ ชูชัย, 2557)

(Watson, 1990)

5.3 รายงานการประชุม

(นฤมล ชุ่มเจริญสุข, 2557 : 20)

(Anan Srita, 1990 : 45)

5.4 วารสาร

(สายัณห์ วงศ์สุรินทร์, 2557 : 76-85)

5.5 หนังสือพิมพ์

(สมศรี หาญอนันตสุข, 2550 : 7)

(Krishman, 2007 : 1)

5.6 จุลสาร แผ่นพับ และแผ่นปลิว

(การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2541)

(Research and Training Center on Independent Living, 1993)

5.7 โสตทัศนวัสดุ

(กฤตสุขิน พลเสน, 2555)

5.8 ซีดีรอม

(อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร, 2543)ฯ

(Social Science Index, 1999)

5.9 การสัมภาษณ์

(ไชยา เรื่องดี, 2560, มกราคม 14)

(Born, 1990, June 15)

5.10 เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ และวารสารอิเล็กทรอนิกส์

(สำนักงานหอสมุดมหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2554)

(Kenneth, 1998)

หนังสือพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์

(ชุม, (นามแฝง), 25 ตุลาคม 2542)

(ศธ. ยุติการถ่ายโอนสถานศึกษาบัญชี 2, 2550)

เอกสารจากเว็บไซต์เว็บ (www)

(ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ, ม.ป.ป.)

(Ministry of Education, 2005)

รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิง

6.1 ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง

การเขียนเอกสารอ้างอิง เรียงลำดับตามตัวอักษรภาษาไทยก่อน ตามด้วยการอ้างอิงภาษาอังกฤษ การเคาะเว้นวรรค 1 ครั้ง ในรายการที่สองไม่ต้องพิมพ์ชื่อผู้เขียน ให้ขีดเส้นเข้าไป 0.5 นิ้ว หรือ 1.27 ซม. หรือประมาณ 7 ตัวอักษร แล้วตามด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.) เช่น

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การวิจัยสำหรับครู. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บรรทัดแรกของเอกสารอ้างอิงแต่ละเรื่อง อักษรตัวแรกห่างจากริมกระดาษด้านซ้าย 3.00 ซม. บรรทัดที่สอง และบรรทัดต่อไป ให้ย่อหน้าโดยเว้นอีก 0.5 นิ้ว หรือ 1.27 ซม. เช่น

สายัณห์ วงศ์สุรินทร์, บุญเรือง ศรีเหรียญ และอุษา คงทอง. (2557, มกราคม-มิถุนายน). การศึกษาของคัพประกอบ ความมีวินัยของนักเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 16 (1), 76-85.

6.2 ตัวอย่างรูปแบบการอ้างอิงในเอกสารอ้างอิงหนังสือ

ผู้เขียน 1 คน

สมพงษ์ ชูมาก. (2548). กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีเมือง. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ยุทธ ไกยวรรณ. (2548). วิธีวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

Wilson, K. (2007). Smart choice. 2nd ed. London : Oxford University Press.

ผู้เขียน 2 คน

ยุทธ ไกยวรรณ และกุสุมา ผลาพรหม. (2555). พื้นฐานการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายศ. (2542). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

Best, J. W. and Kahn, J. V. (1986). Research in Education. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall.

ผู้เขียน 3 คน

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2547). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.

อวยพร พานิช และคณะ. (2548). ภาษาและหลักการเขียนเพื่อการสื่อสาร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Sadlack, R. G., et al. (1992). Social Reserch : Theory and Methods. Chestnut : Hill Enterprises.

ผู้เขียนเป็นหน่วยงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). การปฏิรูปการเรียนตามแนวคิด 5 ทฤษฎี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสแควร์.

ราชกิจจานุเบกษา

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. (2547, 1 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 23 ก, 1-24.

งานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์

สุชาติ อ่อนสร้อย. (2559). การศึกษาวิเคราะห์วัดตบ 7 ในคัมภีร์ขุททกนิกายธรรมบท. วิทยานิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พวงเพชร พลทอง และคณะ. (2553). การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Kasemsri, K. (2005). Participatory Communication in City Radio FM 96.0. Master of Science Thesis in Development Communication, Graduate Kasetsart University.

วารสาร

สายัณห์ วงศ์สุรินทร์, บุญเรือง ศรีเหรียญ และอุษา คงทอง. (2557, มกราคม-มิถุนายน). การศึกษาองค์ประกอบความมีวินัยของนักเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 16 (1), 76-85.

หนังสือพิมพ์

สมศรี หาญอนันตสุข. (2550, มิถุนายน 26). ภาครัฐธรรมบุญใหม่จะสร้างมิติใหม่ให้สังคมพุทธ. มติชน, 7.

Krishnan, E. (2007, June 26). Rebuilding soft-esteem. Bangkok Post, 1.

จุลสาร แผ่นพับ และแผ่นปลิว

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2541). ท่องเที่ยวสงขลา. [แผ่นพับ]. สงขลา : การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.

Research and Training Center on Independent Living. (1993). Guidelines for reporting and writing about people with disabilities. Lawrence: Research and Training Center on Independent Living.

โสตทัศนวัสดุ

กฤตสุชิน พลเสน (ผู้บรรยาย). ปรัชญา. [แถบบันทึกเสียง]. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

ซีดีรอม

อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร. (2543). [CD-ROM]. Available : ฐานข้อมูลไปดูให้เต็มตามล่าค่าความเป็นไทย. [2544, มิถุนายน 23].

Social Science Index. (1999). [CD-ROM]. Available: UMI/Social Science Index. [2005, June 26].

หนังสืออิเล็กทรอนิกส์

สำนักงานหอสมุดมหาวิทยาลัยกรุงเทพ. (2554). รูปแบบการเขียนบรรณานุกรม. [Online]. Available: http://library.bu.ac.th/help/libmanuals/other/write_APA_Thai.pdf. [2555, กุมภาพันธ์ 19].

Abell, S.K. (2002). Science teacher education: An international perspective. [Online]. Available : <http://ebook.Sprinkerlink.com/Search/Search Result.aspx>. [2005, August 20].

วารสารอิเล็กทรอนิกส์

Kenneth, I. (1998). A Buddhist response to the nature of human rights. Journal of Buddhist Ethics. [Online]. 2, (9). Available: <http://www.cas.psu.edu/Jbe/twocont.html>. [2006, August 12].

หนังสือพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์

ชุม. (นามแฝง). (2542, ตุลาคม 25). บุญของคนไทย ใน ไทยรัฐ. [Online]. Available: <http://www.thairath.co.th>. [2542, ตุลาคม 25].

ศธ. ยุติ การถ่ายโอนสถานศึกษาบัญชี 2, (2550, มิถุนายน 23). ใน ไทยรัฐ. [Online]. Available: <http://www.thairath.co.th>. [2550, ตุลาคม 30].

เอกสารจากเว็บไซต์เว็บ (www)

ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. (ม.ป.ป.). การจัดการศึกษาทางไกล. [Online]. Available: <http://www.nectec.or.th/eourseware/cai/0015.htm>. [2550, สิงหาคม 1].

Ministry of Education. (2005). The Regional Seminar on Higher Education in Southeast Asian Countries. [Online]. Available: <http://www.nectec.or.th/eourseware/cai/0015.htm>. [2006, June 1].

การสัมภาษณ์

ไชยยง เรืองดี. (2560, มกราคม 14), ผู้ช่วยอธิการบดี, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. สัมภาษณ์.

Born, Q. (1990, June 15). President, Standard University. Interview.