



กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓
STRATEGY FOR TEACHER COMPETENCY DEVELOPMENT AS
BUDDHIST INTEGRATION UNDER KHON KAEN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

นายหวิน จำปานิน

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

นายหวิน จำปานิน

คุุชฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



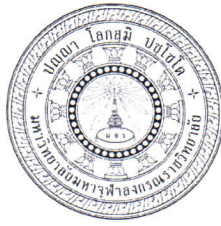
Strategy for Teacher Competency Development as
Buddhist Integration under Khon Kaen Primary
Educational Service Area Office 3

Mr. Whin Champanin

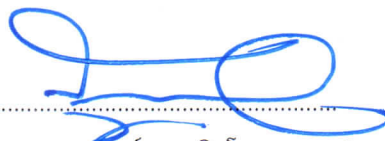
A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
Examination Related to the Subject of
Degree of Doctor of Philosophy
(Buddhist Studies)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

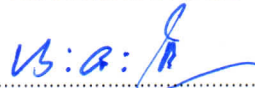


บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษณินิพนธ์เรื่อง
“กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

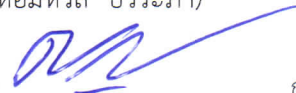

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, รศ. ดร.)

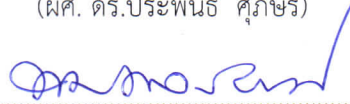
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษณินิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ศ. ดร. ประยงค์ แสนบุราณ)


..... กรรมการ
(ผศ. ดร. หอมหวล บัวระภา)


..... กรรมการ
(ผศ. ดร. ประพันธ์ ศุภษร)


..... กรรมการ
(พระมหาดาวสยาม วชิรปัญโญ, ผศ. ดร.)


..... กรรมการ
(พระโสภณพัฒนบัณฑิต, รศ. ดร.)

คณะกรรมการควบคุมดุษณินิพนธ์

พระมหาดาวสยาม วชิรปัญโญ, ผศ. ดร. ประธานกรรมการ
พระโสภณพัฒนบัณฑิต, รศ. ดร. กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย


.....
(นายหวิน จำปานิน)

ชื่อคุณูปนิพนธ์ : กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

ผู้วิจัย : นายหวิน จำปานิน

ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)

คณะกรรมการควบคุมคุณูปนิพนธ์

: พระมหาดาวสยาม วชิรปัญญา, ผศ. ดร., น.ธ.เอก, ป.ธ.๖, พธ.บ. (ศาสนา),
ศศ.บ. (มัธยมศึกษา), M.A. (Sanskrit), Ph.D. (Pali&Theravada)

: พระโสภณพัฒนบัณฑิต, รศ. ดร., พธ.บ. (พระพุทธศาสนา),
พธ.บ. (ศาสนา), ศษ.บ. (ประถมศึกษา), ศศ.ม. (ปรัชญา),
Ph.D. (Buddhist Studies)

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ (๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป ของสมรรถนะข้าราชการครู (๒) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู (๓) เพื่อเสนอกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการ ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี คือ ทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ ในเชิงคุณภาพ ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่เป็นพระภิกษุ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มศึกษานิเทศก์ และกลุ่มข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๓๐ คน และในเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๒๒๓ คน

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผลการศึกษาสภาพทั่วไป ในการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูมีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของภารกิจหลัก คือการเรียนการสอน และภารกิจเสริม คือ ธุรการ การเงิน พัสดุ วิชาการ งานทั่วไป และสภาพความเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ โครงสร้าง และระบบการบริหารจัดการ จึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาตนเอง และจากการแจกแบบสอบถามครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดในด้านการรักษาวินัยของข้าราชการครู และตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

๒. ผลการศึกษาหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู พบว่า ผู้วิจัยได้บูรณาการกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามแนวทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ ไตรสิกขา และหลักอิทธิบาทธรรม

๓. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองที่ใช้กระบวนการตามหลักไตรสิกขา และอิทธิบาท ๔ ด้านคือ พบว่า การรักษาระเบียบวินัย การแต่งกาย มีมนุษยสัมพันธ์ พุดจาไพเราะ ด้าน

สมาธิ พบว่า มีความตั้งใจและตระหนักในภาระหน้าที่ มีสติ ตระหนักในหน้าที่ ด้านปัญญา พบว่า การสร้างองค์ความรู้และถ่ายทอดความรู้ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ด้านฉันทะ พบว่า ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ พอใจในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านวิริยะ พบว่า ความมุ่งมั่นแสวงหาความรู้และเสียสละต่อผู้รับบริการ มีความรับผิดชอบ ด้านจิตตะ พบว่า ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้รับบริการ ตะหนักถึงภาระหน้าที่รับผิดชอบ และด้านวิมังสา พบว่า การรวบรวม สังเคราะห์ใช้สถิติตรงข้อมูล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนา

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองตัวชี้วัด ด้านการศึกษาค้นคว้า คือ ปลูกฝังให้รักการค้นคว้า ใฝ่รู้ด้วยตนเอง นำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน การประชุม หรือสัมมนา และการศึกษาดูงาน ด้านการรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ คือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร สร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้ในการพัฒนา คิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ มีโครงการ และมีการประเมินผลโครงการเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน หลากหลายช่องทาง กำหนดเป้าหมายการแบ่งปัน สร้างผู้นำที่เป็นแบบอย่าง และสร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Dissertation Title : Strategy for Teacher Competency Development as Buddhist Integration under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 3

Researcher : Mr. Whin Champanin

Degree : Doctor of Philosophy (Buddhist Studies)

Dissertation Supervisory Committee

- : Phramaha Daosayam Vajirapanyo, Asst. Prof. Pali VI, B.A. (Religion), M.A.(Sanskrit), Ph.D. (Pali&Therarada)
- : Phra Soponphattanabundit, Assoc. Prof. B.A. (Religion), B.A. (Primary Education), M.A. (Philosophy), Ph.D. (Buddhist Studies)

Date of Graduation : May 21, 2019

Abstract

The aims of this research were: 1) to study the general conditions of government teachers' competency; 2) to study the Buddhist dhammas to promote the teachers' competency; 3) to present the Buddhist integrative strategy of the government teachers under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 3. This study was carried out by using the mixed research methodologies including both quantitative and qualitative methods. In regards to the qualitative research, the study of relevant documents and interview of the key informants including 30 of monks, deputy directors of the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 3, educational administrators and educational supervisors were conducted. In relations to the quantitative research, the data were collected from the samples as 223 teachers in the schools under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 3.

The research results were as follows:

1) Based on the study of the general conditions of government teachers' competency, it was found that there were two problems and obstacles of teacher competency development in the areas of primary missions: learning and teaching, and additional tasks such as administration, finance, supplies, general affairs, and social, cultural natural environment changes, structure and management systems, causing problems in self-development. From the distribution of the questionnaires, it was found that the statistical score in the overall perspective was rated at a high level. When considering each aspect, it was found that the scores of the aspects: the

discipline keeping of teachers and intension to perform the duties were rated at the highest level. The other aspects were rated at a high level.

2) The result of the study the Buddhist dhammas to promote the teachers' competency was that the researcher has integrated the process to enhance the teachers' competency to perform the quality work based on Buddhist principles: the Threefold Training (tisikkhā) and the Path of Accomplishment (iddhipāda).

3) The strategy for developing teachers' competencies in self-development that use the process of the Threefold Training and the Path of Accomplishment is that in the aspect of morality (sīla), maintaining discipline, dressing, human relations, kindly speaking were seen; in the aspect of meditation (samādhi), intension, awareness, consciousness of their duty performance were found; in the aspect of wisdom (paññā), creating of the body of knowledge and transfer of knowledge, knowledge network have been seen; in the aspect of aspiration (chanda), love and belief in profession, satisfaction with incompliance with professional ethics were seen; in the aspect of energy (viriya), the commitment to seek knowledge, sacrifice to the service recipients, responsibility were seen; in the aspect of thoughtfulness (citta), the intension to perform the duties in servicing the recipients, duty and responsibility awareness were found; in the aspect of investigation (vīmaṃsā), collecting, synthesizing the data and knowledge exchange, work development were found.

There were the indicators of the teachers' competency development strategies in self-development; namely, for the aspect of research, cultivating love in seeking knowledge and self-learning, using technology at work, meeting or seminar, a study visit; for the aspect of collecting, analyzing and synthesizing, the promotion of personnel participation to create innovation and development of the body of knowledge, thinking outside the box, creative thought, project creation and evaluation for the continuous development; for the aspect of knowledge exchange, knowledge exchange, network creation to work together in various domains, determination of co-targets, generosity, creation of the example leader, inspiration creation to support the generosity and knowledge exchange.

กิตติกรรมประกาศ

ขอน้อมถวายอภิวันทนาการแต่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพร้อมทั้งพระธรรมและพระสงฆ์ วิชยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความมีเมตตาธรรมและความเอื้ออาทรกรุณาเป็นอย่างยิ่ง ทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระมหาดาวสยาม วชิรปัญญาโญ, ผศ.ดร. พระโสภณพัฒนบัณฑิต, รศ. ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณอย่างแท้จริงที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่า ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ท่านเอาใจใส่อย่างดียิ่งมาโดยตลอด ซึ่งเป็นผู้ดูแลในการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาวิชาและเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้ความอนุเคราะห์ในด้านวิชาการและการจัดทำวิชานิพนธ์นี้ด้วยดีพร้อมด้วยคณะกรรมการผู้ควบคุมวิชานิพนธ์ กรรมการบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้กรุณาเป็นกำลังใจ

ขอขอบพระคุณท่านผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ ผศ.ดร. ประยูร แสงใส, รศ.ดร.โสวิทย์ บำรุงภักดิ์ และคณาจารย์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และตรวจแก้ไขให้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ความดีทุกประการในวิชานิพนธ์นี้ขอถวายเป็นพุทธบูชาธรรมบูชา สังฆบูชาและถวายเป็นพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ บูชาคุณูปการผู้ให้กำเนิดและขอมอบแด่ญาติมิตรทุกท่าน รวมทั้งสรรพสัตว์ทั้งหลายทั้งปวง ทั้งที่ยังมีชีวิตอยู่ และที่ล่วงลับไปแล้ว ผู้วิจัยเชื่อมั่นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่สาธารณชน และเหล่าพุทธศาสนิกชนตามสมควรแก่สติปัญญาในโอกาสต่อไป

นายหวิน จำปานิน
๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ซ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๗
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๗
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๗
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๙
๑.๖ ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	๑๐
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๑
๒.๑ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์	๑๑
๒.๑.๑ ความหมายของกลยุทธ์	๑๑
๒.๒ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ	๑๗
๒.๒.๑ แนวคิดและความหมายของสมรรถนะ	๑๗
๒.๒.๒ ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะ	๒๑
๒.๓ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู	๓๓
๒.๔ หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครู	๓๘
๒.๕ บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓	๗๓
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๕
๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย	๙๓
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๙๔
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๙๔
๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และประชากร กลุ่มตัวอย่าง	๙๕
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๘
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๐
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๑

บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๑๐๓
๔.๑ ข้อมูลทั่วไป	๑๐๓
๔.๒ สภาพทั่วไปของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓	๑๐๔
๔.๓ หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓	๑๐๘
๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓	๑๐๙
๔.๕ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	๑๑๙
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๓๑
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๓๑
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๓๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๔๑
บรรณานุกรม	๑๔๔
ภาคผนวก	๑๕๒
ภาคผนวก : ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	๑๕๓
ภาคผนวก : ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกิจกรรมสนทนากลุ่ม	๑๖๗
ภาคผนวก : ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๖๘
ภาคผนวก : ง ประมวลภาพการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๗๕
ประวัติย่อผู้วิจัย	๑๘๐

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยได้กล่าวถึงแหล่งที่มา คือเล่ม/ข้อ/หน้าตามลำดับ เช่น ที.สี. (ไทย) ๙/๑๔๔/๔๕. หมายถึงพระไตรปิฎกภาษาไทยชุดต้นตปิฎกที่หมื่นกายนีลขันธวรรค เล่มที่ ๙ ข้อที่ ๑๔๔ หน้า ๔๕

พระวินัยปิฎก

เล่ม	คำย่อ	ชื่อคัมภีร์		
๑-๒	วิ.มหา. (ไทย)	= วินัยปิฎก	มหาวิภังค์	(ภาษาไทย)
๓	วิ.ภิกขุณี. (ไทย)	= วินัยปิฎก	ภิกขุณีวิภังค์	(ภาษาไทย)
๔-๕	วิ.ม. (ไทย)	= วินัยปิฎก	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
๖-๗	วิ.จ. (ไทย)	= วินัยปิฎก	จุฬวรรค	(ภาษาไทย)
๘	วิ.ป. (ไทย)	= วินัยปิฎก	ปริวารวรรค	(ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

เล่ม	คำย่อ	ชื่อคัมภีร์			
๙	ที.สี. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	สีลขันธวรรค	(ภาษาไทย)
๑๐	ที.ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
๑๑	ที.ปา. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
๑๒	ม.ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปณาสก	(ภาษาไทย)
๑๓	ม.ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิมปณาสก	(ภาษาไทย)
๑๔	ส.ส. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สคาถวรรค	(ภาษาไทย)
๑๖	ส.นิ. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	นิทานวรรค	(ภาษาไทย)
๒๑	อ.จ. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	อังกุตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
๒๒	อ.ป. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	อังกุตรนิกาย	ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
๒๓	อ.ส. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	อังกุตรนิกาย	สัตตกนิบาต	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ ๒๑ ส่งผลต่อการจัดการศึกษา และวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีสมัยใหม่ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ คือ (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศโดยช่วงวัยเด็กตั้งแต่แรกเกิดให้มีพัฒนาการที่สมวัยในทุกด้าน วัยเรียน วัยรุ่นให้มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายใต้บริบทสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม วัยแรงงานให้มีการพัฒนาระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ วัยผู้สูงอายุให้มีการทำงานที่เหมาะสมตามศักยภาพ และประสบการณ์ มีรายได้ในการดำรงชีวิต มีการสร้างเสริมและฟื้นฟูสุขภาพเพื่อป้องกันหรือชะลอความทุพพลภาพ และโรคเรื้อรังต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดภาระแก่ปัจเจกบุคคล ครอบครัว และระบบบริการสุขภาพ^๑

^๑ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี, **ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒**, [เอกสารประกอบการระดมความคิดเห็นทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ [กรกฎาคม ๒๕๕๘].

การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลหรือของมนุษย์ทั่วไปย่อมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อโลกในยุคปัจจุบันยิ่งภายใต้การแข่งขันที่สูงและรุนแรงไปด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย หากองค์กร หรือหน่วยงานใดไม่ได้เตรียมความพร้อมเพื่อการรองรับในการพัฒนาคน หรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การย่อมเสียเปรียบในเชิงการแข่งขันไปโดยปริยาย นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะในการทำงานยังสามารถจะเป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถและบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามที่ ตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลตามที่คาดหวังไว้ สมรรถนะในการทำงาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้อย่างน้อย ๓ ประการใหญ่ ๆ ได้แก่ (๑) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้จะมาจากการศึกษาอบรมสัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ (๒) ทักษะ (Skills) หมายถึง ทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้ว ก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะนี้จะมาจากการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่องจนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น (๓) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะ ความคิดทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่ถาวรนักคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานและทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย^๒

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๖๑) นั้นมี วิสัยทัศน์ ให้ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป้าหมายภายในปี ๒๕๖๑” มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลักสามประการ คือ

(๑) คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย โอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่งดีและมีใจรักมาเป็นครูคุณภาพได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

(๒) เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกคนทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษาด้วย

^๒ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙, หน้า ก - ข.

ส่วนกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา มีการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ จัดกระทำโดย

(๑) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(๒) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู

(๓) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ สำหรับการศึกษาและเรียนรู้ทั้งในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย

(๔) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล^๓

จากวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้การสอนก็เปลี่ยนไป เช่นเดียวกัน ผู้เรียนยุคใหม่ไม่ชอบเรียนในห้องเรียน ไม่ชอบวิธีการเรียนแบบเดิม ๆ ไม่ชอบนั่งฟังครูสอนเพียงอย่างเดียว เพราะผู้เรียนคิดว่าตนเองสามารถค้นคว้าหาความรู้ต่าง ๆ ได้เพียงแค่ใช้อินเทอร์เน็ตก็ได้รับความรู้มากมาย แต่การได้มาซึ่งข้อมูลเหล่านั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนต้องวิเคราะห์ สังเคราะห์ว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อตนเองอย่างแท้จริง มิใช่ค้นหาและทำการคัดลอกมาใช้ทันที แต่จากเสียงสะท้อนมากมายจากครูผู้สอน พบว่า ผู้เรียนใช้วิธีการค้นหาและคัดลอกงาน หรือข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตมาจัดทำรายงานส่ง ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อความบันเทิงมากกว่าการเรียนรู้ เป็นต้น จากการเปลี่ยนแปลงและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดมาจากความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการสื่อสารทำให้นักการศึกษาหันมาให้ความสนใจและได้กำหนดทักษะของผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ ๒๑ ที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร ดังนี้

(๑) ทักษะการคิดวิจารณ์ (Critical Thinking) ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ สามารถประเมินผลและประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศและความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุมีผล

(๒) ทักษะการทำงานร่วมกัน (Collaboration Skill) ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความเป็นผู้นำ เป็นผู้ตาม สามารถแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ทำให้งานของส่วนรวมประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) ผู้เรียนสามารถสื่อสารกับเพื่อน ครูผู้สอน และบุคคลอื่น ๆ ในการทำงานร่วมกัน การสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ความคิดเห็นระหว่าง

^๓ อภินันท์ สิริรัตนจิตต์, ข้อเสนอแนะประเทศไทย (๒) : กรณีปฏิรูปการศึกษาไทย ตอนเหลียวหลัง ก่อนหยังสู่นาคต,[ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.manager.co.th/Daily/ViewNews.aspx?NewsID=9๕๖000008๔๓09> [๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๖].

กันได้ รวมถึงสามารถอธิบาย และนำเสนอข้อมูลข่าวสารให้ผู้อื่นรับรู้โดยใช้ภาษาที่ถูกต้องและสื่อสารได้อย่างชัดเจน เข้าใจได้ง่าย

(๔) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ในการเรียนรู้ การประยุกต์ความรู้ไปใช้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงสามารถสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ เทคนิค วิธีการ และ/หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้

(๕) ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital Skill) ผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการค้นคว้า การเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน และการแบ่งปันความรู้ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถคัดกรองข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินข้อมูลได้อย่างเหมาะสม สามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีจริยธรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(๖) ทักษะทางอาชีพและการใช้ชีวิต (Career Skill & Life Skill) ได้แก่

๑. รู้จักปรับตัว เพื่อรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งบทบาทหน้าที่ บริบท สภาพแวดล้อม และสถานภาพที่ได้รับ

๒. มีความยืดหยุ่นในการทำงานและการดำรงชีวิต

๓. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้นำ

๔. ความเป็นตัวของตัวเองที่มีศักยภาพและความสามารถหลากหลาย สามารถทำงานได้หลายหน้าที่ และจัดสรรแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต รวมถึงสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ในที่ทำงาน และในการใช้ชีวิตได้อย่างมีเหตุมีผล

๕. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำ และมีความรับผิดชอบ

๖. ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จรรยา และยึดถือจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนอย่างเคร่งครัด

การจะพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพหรือมีทักษะทั้งหลายที่กล่าวมาข้างต้น ครู คือผู้ที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวก คอยชี้แนะแนวทาง คอยเป็นที่ปรึกษา ผลักดัน และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ จนกระทั่งสามารถแสดงศักยภาพต่าง ๆ ออกมาได้อย่างครบถ้วน และครูผู้สอนที่ดีต้องมีลักษณะและมีสมรรถนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติของตนเองมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดี ที่พร้อมจะออกไปประกอบอาชีพ และใช้ชีวิตอย่างมีความสุขได้ในที่สุด

สมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับยุคแห่งเทคโนโลยีและการสื่อสารที่เต็มไปด้วยข้อมูลสารสนเทศหลากหลาย ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีทักษะสำคัญสำหรับยุคนี้ที่เรียกว่า C-Teacher ซึ่งได้แก่

(๑) Content: ผู้สอนต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี เพราะหากผู้สอนไม่เชี่ยวชาญในเรื่องที่สอนหรือถ่ายทอด ก็ไม่สามารถทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมาย

(๒) Computer (ICT) Integration: ผู้สอนต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจ

ให้แก่ผู้เรียน ยิ่งถ้าได้ผ่านการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพจะยิ่งช่วยส่งเสริมทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

(๓) Constructionist: ผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นได้เองจากการเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่เข้ากับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับ และได้จากการลงมือปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ โดยครูสามารถนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างความรู้และสร้างสรรค์ชิ้นงานต่าง ๆ ผ่านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากในชั้นเรียน และจากการศึกษาด้วยตนเอง

(๔) Connectivity: ผู้สอนต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและระหว่างผู้สอนในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา รวมถึงความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและสถานศึกษากับชุมชนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน

(๕) Collaboration: ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสารสนเทศระหว่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะอาชีพและทักษะชีวิต

(๖) Communication: ผู้สอนมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ การนำเสนอสื่อ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมนำไปสู่ความเข้าใจและสามารถเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

(๗) Creativity: ผู้สอนในศตวรรษที่ ๒๑ จำเป็นต้องสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย แปลงใหม่จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด ผู้สอนต้องเป็นมากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว

(๘) Caring: ผู้สอนต้องมีจิตใจต่อผู้เรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจส่งผลต่อการจัดสภาพการเรียนรู้ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสภาพที่ผู้เรียนจะมีความสุขในการเรียนรู้และจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด ทั้งนี้การที่ผู้สอนมีทักษะต่าง ๆ เหล่านี้ได้องค์ประกอบสำคัญที่ผู้สอนควรต้องมีในฐานะครูจำเป็นต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้จึงจะสามารถพัฒนาทักษะของตนเอง และผู้เรียนไปยังจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้

๑. มีความรอบรู้มากขึ้นทั้งในสาขาที่สอนและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. มีความเป็นมืออาชีพ
๓. มีความสามารถและศักยภาพสูง
๔. เป็นผู้เตรียมความพร้อมให้นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑
๕. มีความรักในอาชีพ
๖. มีชีวิตที่เรียบง่าย

๗. มีนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุผลทางการเรียนรู้ที่ต้องการ^๔

ดังนั้นในความเป็นครูมีเรื่องง่ายเลยที่จะนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ ครูในฐานะผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในขณะเดียวกันต้องไม่ลืมว่าครูเองก็เป็นผู้มีความสำคัญในบทบาทที่แตกต่างกันแต่มีเป้าหมายเดียวกัน คือพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะและมีเจตคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ด้วยเหตุปัจจัยทางสังคม เทคโนโลยีและการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ เน้นพัฒนาผู้เรียนให้ทันกับยุคสมัย ทันกับปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถก้าวผ่านอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยการใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับการพัฒนามาจากห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยมีครูทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ อย่างเต็มเปี่ยมด้วยประสิทธิภาพ

จากการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาไทยข้างต้น พบว่ามีประเด็นใกล้เคียงกันในแง่การพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการพัฒนาหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนรู้ เป็นประเด็นสำคัญ

ภาพรวมและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้ได้ผลจริงแก้ปัญหาใหญ่ คือการปฏิรูป

ครูอาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเป็นนักวิชาการและผู้นำเพิ่มขึ้น ปฏิรูปการพัฒนาการคัดเลือกและให้ผลตอบแทนผู้บริหารสถาบันและครู อาจารย์ ที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนส่วนใหญ่มีความรู้ทักษะแบบคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ประยุกต์ใช้สามารถแก้ปัญหา เรียนรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง มีความเป็นพลเมืองที่รับผิดชอบ ที่มีขีดความสามารถแข่งขันกับคนอื่น ๆ และประเทศอื่นๆ ได้เพิ่มขึ้น ปฏิรูปโรงเรียนสามหมื่นกว่าแห่งทั่วประเทศให้มีคุณภาพสูงขึ้น ใกล้เคียงกับโรงเรียนชั้นนำที่มีชื่อเสียง ประชาชนเข้าใจเรื่องความสำคัญของการศึกษาต้องพยายามทำให้ทั้งชนชั้นและประชาชนทั่วไป มีความรู้ความเข้าใจ ความจำเป็นของการปฏิรูประบบการจัดการศึกษาที่ต้องก้าวข้ามระบบราชการแบบรวมศูนย์ อำนาจนิยมขาดการตรวจสอบจากภาคประชาชน เป็นการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถาบันการศึกษาที่มีภาคีหลายฝ่ายเข้ามาร่วมรับผิดชอบอย่างเป็นประชาธิปไตย และสนองความต้องการของท้องถิ่นและประเทศได้เพิ่มขึ้น^๕

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความตื่นตัวและเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะ

^๔ ถนอมพร เลหาจรัสแสง, การเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า : ตอนอนาคตครูไทย ครูพันธุ์ C, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://drsumailinbai.wordpress.com/2015/11/25/สมรรถนะ-ทักษะและบทบาทครู/> [๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๙].

^๕ วิทยากร เชียงกูล, รายงานสถานะการศึกษาไทย ปี ๒๕๕๓/๒๕๕๔ จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ ๒๑ ได้อย่างไร, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๙.

สำหรับการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ ๒๑ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ถือได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้นซึ่งจะเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยให้ทัดเทียมนานาชาติ โดยการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการ ได้แก่ หลักไตรสิกขา และหลักอิทธิบาท ๔ เป็นการปฏิบัติที่เกี่ยวกับระบบปัญญามาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางหรือเครื่องมือที่จะพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จึงเป็นแนวทางสำหรับนำไปบริหาร เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของสมรรถนะครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

๑.๒.๓ เพื่อเสนอกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพทั่วไปของสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา โดยดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ Survey Research ดังต่อไปนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

๑.๔.๑.๑. เนื้อหาเชิงคุณภาพ ได้แก่ แนวคิด และทฤษฎีกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตามกรอบของสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ คือ

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
๒. การบริการที่ดี
๓. การพัฒนาตนเอง
๔. การทำงานเป็นทีม
๕. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ประเด็นปัญหาสำคัญของพื้นที่การวิจัยครั้งนี้และความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่นำมาส่งเสริมกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูได้เป็นอย่างดี ได้แก่ ไตรสิกขา ประกอบด้วย ๑. อธิสัสสิกขา คือ ศึกษาเรื่องศีล อบรมปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม ให้ถูกต้องตามหลักจลศีล ๒. อธิจิตตสิกขา คือ ศึกษาเรื่องจิต อบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ ๓. อธิปัญญาสิกขา คือ ศึกษาเรื่องปัญญาอบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้ง และอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑. ฉันทะ คือ ความพอใจ ๒. วิริยะ คือ ความเพียร ๓. จิตตะ คือ ความตั้งใจมั่น ๔. วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง

๑.๔.๑.๒. เนื้อหาเชิงปริมาณ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ อายุราชการ และตัวแปรตาม ได้แก่ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑.๔.๒.๑. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) รวมทั้งหมด ๓๐ รูป/คน ได้แก่

๑) พระภิกษุ ๕ รูป

๒) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๒ คน

๓) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๑๐ คน

๔) กลุ่มศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๓ คน

๕) กลุ่มข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๑๐ คน

๑.๔.๒.๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านประชากรเชิงปริมาณ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๕๐๖ คน กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๒๓ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดแผนระยะเวลาของการศึกษาวิจัยตั้งแต่ เดือน เมษายน – พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

กลยุทธ์ หมายถึง วิธีทางหรือข้อกำหนดที่องค์การสมควรปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอก และขีดความสามารถขององค์การ กลยุทธ์ระบบสารสนเทศ คือ การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ กระบวนการทำงาน ความต้องการสารสนเทศขององค์การ และการเลือกระบบสารสนเทศที่จะนำมาพัฒนา และใช้เป็นแผนแม่บทหรือแผนหลักของการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์การ

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ แบบจำลองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และศักยภาพของครูในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

สมรรถนะครู หมายถึง ขีดความสามารถ และศักยภาพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ด้านการศึกษาค้นคว้า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจรรยาบรรณ มีคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ

พุทธบูรณาการ หมายถึง การนำหลักไตรสิกขา และอิทธิบาท ๔ มาผสมผสานกับการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ให้เกิดขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีจรรยาบรรณ คุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ระบบการสื่อสาร และสัมพันธภาพของความเป็นครูที่ดี

ไตรสิกขา หมายถึง ข้อสำหรับศึกษา, การศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษา, การฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา ๓ อย่าง ประกอบด้วย

อริสัลลสิกขา หมายถึง ศึกษาเรื่องศีล อบรมปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม ให้ถูกต้องตามหลักจุลศีล มัชฌิมศีล และมหาศีล ตลอดถึงปฏิบัติอยู่ในหลัก มัชฌิมศีล และมหาศีล ตลอดถึงปฏิบัติอยู่ในหลักอินทริยสังวร สติสัมปชัญญะ และสันโดษ

อริจิตตสิกขา หมายถึง ศึกษาเรื่องจิต อบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ ได้แก่การบำเพ็ญสมณกรรมฐานของผู้สมบูรณ์ด้วยอริยศีลชั้นจันได้บรรลุฌาน ๔

อริปัญญาสิกขา หมายถึง ศึกษาเรื่องปัญญาอบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้ง ได้แก่การบำเพ็ญวิปัสสนากรรมฐานของผู้ได้ฌานแล้วจนได้บรรลุวิชชา ๘ คือเป็นพระอรหันต์

อิทธิบาท ๔ หมายถึง ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณเครื่องสำเร็จสมประสงค์ ทางแห่งความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มี ๔ ประการ ประกอบด้วย

ฉันทะ หมายถึง ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป

วิริยะ หมายถึง ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ ท้อถอย

จิตตะ หมายถึง ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ ไม่ปล่อยใจ ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

วิมังสา หมายถึง หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่ง หย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต ๓

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของสมรรถนะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

๑.๖.๒ ทำให้ได้ข้อสารสนเทศเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

๑.๖.๓ ได้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต ๓ และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อมูลทางวิชาการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะครู ต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทที่ ๒ นี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” โดยได้ดำเนินการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครู หลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครู ข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์

๒.๑.๑ ความหมายของกลยุทธ์

๒.๑.๒ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์

๒.๒ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

๒.๓ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู

๒.๔ หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครู

๒.๕ ข้อมูลบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์

๒.๑.๑ ความหมายของกลยุทธ์

จากการศึกษาตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ ปรากฏว่า มีผู้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์ต่างๆ ที่องค์การกำหนด เช่น วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ขององค์การ รวมถึงนโยบายต่างๆ ที่สำคัญ แผนงานหลัก และแผนงานอื่นๆ ที่จะนำมาปฏิบัติ เพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จในวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจในด้านต่างๆ ก็มีทั้งข้อดี และข้อจำกัด ที่จะจัดทำกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปพัฒนาองค์การไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ชัดเจนได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กลยุทธ์เป็นเรื่องของความคิด แผนงาน และการปฏิบัติต่างๆ ที่บริษัทนำมาใช้เพื่อให้เกิดความสำเร็จเหนือคู่แข่ง จากความได้เปรียบทางการแข่งขันที่สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้เด่นชัดมากกว่า หรือมีประสิทธิภาพเหนือกว่าคู่แข่ง ความหมายของคำว่า “กลยุทธ์” คำภาษาอังกฤษว่า

“strategy” มาจากคำว่า “Strategos” ในภาษากรีก ที่เกิดจากคำว่า “Stratos” ซึ่งหมายถึง “Army” หรือ กองทัพ ผสมกับคำว่า “Agein” ซึ่งหมายถึง “Lead” หรือ “นำหน้า” จึงทำให้นักวิชาการทางด้านการบริหารตีความหมายว่า “Leading the total organization” หรือการนำทางให้องค์กรโดยรวม ซึ่งมีนัยทั้งเชิงจุดมุ่งหมายและวิธีการว่าต้องการอะไรที่จะสำเร็จและทำอย่างไร^๑ องค์กรจะใช้แผน กลยุทธ์เป็นตัวแบบแผนที่แสดงถึงหรืออธิบายว่าทำอย่างไรที่จะนำกลยุทธ์มาใช้กับบริษัทอย่างได้ผล^๒ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาวที่จะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จการขยายตัวทางพื้นที่ การขยายสินค้าที่หลากหลาย การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ส่วนแบ่งการตลาด หรือการเข้าร่วมกิจการ^๓ กล่าวได้ว่า กลยุทธ์จะประกอบด้วยทั้งแผน วิธีการ รูปแบบ ตำแหน่ง และมุมมอง ส่วนความหมายกลยุทธ์ในเชิงธุรกิจ หมายถึง แนวความคิดแผนซึ่งสามารถสนับสนุนศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทให้บรรลุเป้าหมายได้ กลยุทธ์เป็นการออกแบบเพื่อช่วยให้บริษัทมีความได้เปรียบในการแข่งขัน^๔ ใกล้เคียงกับการบริหารกลยุทธ์ว่า เป็นศาสตร์และศิลป์ของการสร้างกลยุทธ์การนำ กลยุทธ์ไปปฏิบัติและการประเมินผลของกลยุทธ์ใช้เพื่ออ้างถึงการสร้างกลยุทธ์^๕

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ เป็นแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาวในอนาคตจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาวอย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เผชิญอยู่ จึงต้องวางแผนกลยุทธ์ ที่แตกต่างจากแผนอื่นๆ ไป เพราะคำว่า “กลยุทธ์” จะต้องเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอกซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง กลยุทธ์ในการจัดการนั้น คือ การนำแผนงานต่างๆ ที่้องค์การได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ขององค์การ นโยบายต่างๆ ที่สำคัญ แผนงานหลักและแผนงานอื่นๆ ที่จะนำมาปฏิบัติ มาบูรณาการเพื่อให้สามารถเชื่อมโยงสอดคล้องกับหลักการบริหารขององค์การ เพื่อให้้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินงานการตัดสินใจในด้านต่างๆ ก็มีทั้งข้อดีและข้อจำกัด การจัดทำกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ เพื่อไปพัฒนาองค์การ ไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ชัดเจน โดยครอบคลุมถึงแนวทางการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ของผู้ทำงานให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ย่อมเป็นคุณประโยชน์้องค์การ

^๑ วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคนอื่น, การวางแผนกลยุทธ์ ศิลปะกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖-๑๘.

^๒ Erica Olsen, **Strategic Planning for Dummies**, (Indiana: Wiley, 2007), p.12.

^๓ Fred R. David, **Strategic Management**, 11th ed, (New Jersey : Prentice-Hall, 2007), p.13.

^๔ Robert A, Pitts and David Lei. **Strategic Management Building and Sustaining Competitive Advantage**, (Ohio : Thomson South-Western, 2006), p.8.

^๕ สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน, **การบริหารเชิงกลยุทธ์**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า, ๒๕๕๐), หน้า ๕๖.

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของกลยุทธ์และผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยประมวลผลได้ว่า การจัดการกลยุทธ์เป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้า สรุปได้ตามตารางที่ ๒.๑ ความหมายของกลยุทธ์

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของกลยุทธ์

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิด
วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคนอื่น (๒๕๔๘, หน้า ๑๖-๑๘)	กลยุทธ์ เป็นกระบวนการนำทางให้องค์กรโดยรวม ซึ่งมีนัยทั้งเชิง จุดมุ่งหมายและวิธีการไปสู่ความสำเร็จ
Erica Olsen (2007, p.12)	การนำกลยุทธ์มาใช้กับบริษัทอย่างได้ผล นั้นจะต้องมีการศึกษาอย่าง เหมาะสม กลยุทธ์จึงจะได้ผลตามที่ต้องการ
Fred R. David (2007, p.13)	กลยุทธ์เป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวที่จะทำให้องค์การประสบ ความสำเร็จ
Robert A. Pitts and David Lei (2006, p.8)	กลยุทธ์จะประกอบด้วยทั้งแผน วิธีการสามารถสนับสนุนศักยภาพใน การแข่งขันของบริษัทให้บรรลุเป้าหมายได้
สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (๒๕๕๐, หน้า ๔)	๑. เป็นศาสตร์และศิลป์ของการสร้างกลยุทธ์ ๒. การบริหารกลยุทธ์เพื่อสร้างกลยุทธ์ ๓. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการประเมินกลยุทธ์

๒.๑.๒ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์

การศึกษาแนวคิดในเรื่องกลยุทธ์ ได้มีผู้ทำการศึกษาได้ให้ นิยามที่ว่า กลยุทธ์ คือ การตัดสินใจ และการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยตรงในการใช้ทรัพยากรและศักยภาพเพื่อสร้างโอกาส และป้องกันอันตรายต่างๆ ขององค์กร^๖ กลยุทธ์จะประกอบด้วยทั้งแผน วิธีการ รูปแบบ ตำแหน่งและมุมมอง ส่วนความหมายกลยุทธ์ในเชิงธุรกิจ หมายถึง แนวความคิดแผนซึ่งสามารถสนับสนุนศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทให้บรรลุเป้าหมายได้ กลยุทธ์ เป็นการออกแบบเพื่อช่วยให้บริษัท มีความได้เปรียบในการแข่งขัน^๗ วิธีการที่ทำให้องค์กรแข่งขันได้อย่างแท้จริง (Strategy is how a company actually competes)^๘ และเป็นวัตถุประสงค์ระยะยาวที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ กลยุทธ์ทาง

^๖ Mary Coulter, **Strategic Management in Action**, (New Jersey : Pearson, 2005), p.5.

^๗ Robert A. Pitts and David Lei, **Strategic Management Building and Sustaining Competitive Advantage**, (Ohio : Thomson South-Western, 2006), p.8.

^๘ Stanley C, Abraham. **Strategic Planning A Practical Guide for Competitive Success**, (Ohio : Thomson South-Western, 2006), p.7.

ธุรกิจ การขยายตัวทางพื้นที่ การขยายสินค้าที่หลากหลาย การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ส่วนแบ่งการตลาด หรือการเข้าร่วมกิจการ^๙ ในขณะที่คำนิยามเกี่ยวกับกลยุทธ์ของ Henry Mintzberg ซึ่งเรียกว่า “Five P’s”^{๑๐} ดังนี้

- กลยุทธ์ หมายถึง แผน (Strategy as a plan)
- กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการ (Strategy as a ploy)
- กลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบ (Strategy as a pattern)
- กลยุทธ์ หมายถึง ตำแหน่ง (Strategy as a position)
- กลยุทธ์ หมายถึง มุมมอง (Strategy as a perspective)

กลยุทธ์จะประกอบด้วยทั้งแผน วิธีการ รูปแบบ ตำแหน่ง และมุมมอง ส่วนความหมายกลยุทธ์ในเชิงธุรกิจ หมายถึง แนวความคิดแผนซึ่งสามารถสนับสนุนศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทให้บรรลุเป้าหมายได้ กลยุทธ์เป็นการออกแบบเพื่อช่วยให้บริษัทมีความได้เปรียบในการแข่งขัน^{๑๑} แผนกลยุทธ์ คือ ตัวแบบแผนที่แสดงถึงหรืออธิบายว่าทำอะไรที่จะนำกลยุทธ์มาใช้กับบริษัทอย่างได้ผล^{๑๒} การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรโดยทั่วไปแบ่งเป็น ๓ ระดับได้แก่ ๑) กลยุทธ์ระดับองค์กร(Corporate Strategy) เป็นการกำหนดนโยบายหรือทิศทางของผู้บริหารระดับสูงเพื่อตัดสินใจว่าธุรกิจควรขยายกิจการ รักษาสภาพปัจจุบัน ลดการดำเนินงานหรือเลิกกิจการ ๒) กลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ (Business Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่อยู่ในระดับหน่วยธุรกิจมุ่งเน้นในด้านการปรับปรุงการแข่งขันของสินค้าและบริการให้สูงขึ้น เช่น การเป็นผู้นำทางด้านต้นทุน การสร้างความแตกต่าง และการมุ่งเน้น ๓) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy) เป็นกลยุทธ์ระดับฝ่ายปฏิบัติการ หรือแผนต่างๆ มุ่งเน้นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติการ กิจกรรม กระบวนการดำเนินงานเพื่อใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประโยชน์มากที่สุด เช่น กลยุทธ์การตลาด กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์กลยุทธ์การผลิต กลยุทธ์การเงิน โดยมีจุดมุ่งหมายและทิศทางที่ชัดเจนที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อการปฏิบัติในอนาคตและเป็นแผนที่มุ่งพิจารณาถึงทิศทางการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว จะต้องตรงตามความเป็นจริงและเกิดจากความเข้าใจร่วมกันเพื่อมุ่งปฏิบัติเป็นสำคัญ^{๑๓} การพัฒนาและการใช้กำลังทั้งทางการเมือง ทางเศรษฐกิจทางจิตวิทยาและทางทหารตามความจำเป็น ทั้งในยามสงบและ ยามสงครามเพื่อที่จะก่อให้เกิดการสนับสนุนอย่างเต็มที่ต่อนโยบายของชาติ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนความเป็นไปได้ที่จะได้รับชัยชนะ และผลสืบเนื่องในทางเป็นประโยชน์จากชัยชนะ และเพื่อลด

^๙ Fred R. David, **Strategic Management**, 11th ed, (New Jersey : Prentice-Hall, 2007), p.13.

^{๑๐} C. Gopinath and Julie Siciliano, **Strategize Experiential Exercises in Strategic Management**, 2nd ed, (Ohio : Thomson South-Western, 2005), pp.7-8.

^{๑๑} Robert A. Pitts and David Lei, **Strategic Management Building and Ustaining Competitive Advantage**, (Ohio : Thomson South-Western, 2006), p.8.

^{๑๒} Erica Olsen, **Strategic Planning for Dummies**, (Indiana : Wiley, 2007), p.12.

^{๑๓} บุญมี จันทรวงศ์, **ยุทธศาสตร์การพัฒนาสหกรณ์ในภาคการเกษตร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๓.

โอกาสของการพ่ายแพ้^{๑๔} กลยุทธ์การบริหารที่ทรงประสิทธิภาพนี้ จะต้องดีพร้อมสมบูรณ์ตามความหมายของการ บริหารทั้งสองอย่าง คือ การมีประสิทธิภาพ (effectiveness) ที่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ดี และสามารถบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายนั้นๆ ได้ และการมีประสิทธิภาพ (efficiency) ที่สามารถทำสำเร็จในเป้าหมายเหล่านั้น โดยมีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุดด้วย การจัดการเชิงกลยุทธ์นั้น ช่วยให้ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงและได้รับผลกระทบ โดยคำนึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่มีต่อองค์การได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิผลดังนั้นการจัดการเชิงกลยุทธ์ จึงมีความสำคัญต่อการจัดการองค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จโดยความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์มี ดังนี้

๑) ช่วยให้องค์การมีวัตถุประสงค์ และภารกิจขององค์การในอนาคตอย่างชัดเจนสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒) ช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องในหน้าที่ต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๓) เปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่างๆ มีส่วนร่วมในการบริหาร มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์การ

๔) ช่วยให้องค์การสามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น แล้วเปลี่ยนแปลงปัญหาให้เป็นโอกาสที่จะดำเนินกิจกรรมในอนาคต

๕) ช่วยให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ และสามารถลดความเสี่ยงได้^{๑๕}

สรุปได้ว่า การวางแผนกลยุทธ์ คือ กระบวนการของการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดแผนทั้งในระยะสั้น กลาง และยาว แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละงาน การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผลซึ่งจัดทำเป็นเอกสารที่ระบุ วิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์การหนึ่งๆ เป็นแผนระยะยาว ที่เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการประสานงาน และกำกับติดตามการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์การให้เป็นไปในทิศทาง และจังหวะที่สอดคล้องกัน ซึ่งจัดทำขึ้นจากการวิเคราะห์สภาพการณ์ภายนอกและภายในองค์กรเพื่อคาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์ และกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การให้สอดคล้องเหมาะสม กับแนวโน้มของสถานการณ์

^{๑๔} สุรชาติ บำรุงสุข, “ยุทธศาสตร์คืออะไร”, มติชนสุดสัปดาห์, (สิงหาคม ๒๕๕๒) : ๓๒.

^{๑๕} บุญเลิศ เย็นคงคา และคณะ, การจัดการเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : วี เจ พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๙),

จากที่นักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้ ผู้วิจัยได้นำมารวบรวมเพื่อถ่ายทอดการทำ
ความเข้าใจ ดังตารางที่ ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิด
Mary Coulter (2005, p.5)	เป็นกระบวนการที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจและการกระทำไปสู่เป้าหมาย
Robert A. Pitts and David Lei (2006, p.8)	กลยุทธ์เป็นแบบแผนที่สามารถสนับสนุนศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทให้บรรลุเป้าหมายได้
Stanley Abraham (2006, p.7)	วิธีการที่ทำให้องค์กรแข่งขันได้อย่างแท้จริง
Fred R. David (2007, p.13)	วัตถุประสงค์ระยะยาวที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ
C. Gopinath and Julie Siciliano (2005, pp.7-8)	กลยุทธ์เป็น แผน วิธีการ รูปแบบ ตำแหน่ง และมุมมอง จะสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่างๆ ขององค์การ
Erica Olsen (2007, p.12)	การนำกลยุทธ์มาใช้กับบริษัทอย่างได้ผล จะต้องดำเนินการตามแผนที่วางไว้
ชนินทร์ ชุณห์พันธุ์รักษ์ (๒๕๕๐, หน้า ๑๗)	๑. กลยุทธ์ระดับองค์กร ๒. กลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ ๓. กลยุทธ์ระดับหน้าที่
บุญมี จันทรวงศ์ (๒๕๕๓, หน้า ๑๓)	๑. จุดมุ่งหมายและทิศทางที่ชัดเจนในอนาคต ๒. แผนหรือทิศทางการดำเนินงานขององค์กร
สุรชาติ บำรุงสุข (๒๕๕๒, หน้า ๓๒)	เป็นศาสตร์และศิลปะของการพัฒนาและการใช้กำลังทั้งทางการเมืองทางเศรษฐกิจทางจิตวิทยาและทางทหารตามความจำเป็น
บุญเลิศ เย็นคงคา (๒๕๔๙, หน้า ๑๐)	กลยุทธ์การบริหาร ต้องการมีประสิทธิภาพ (effectiveness) ที่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ดี และสามารถบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายนั้น ๆ ได้ และการมีประสิทธิภาพ (efficiency) ที่สามารถทำสำเร็จในเป้าหมายเหล่านั้น โดยมีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุดด้วย

๒.๒ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

การศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลหรือของมนุษย์ทั่วไปย่อมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อโลกในยุคปัจจุบันยิ่งภายใต้การแข่งขันที่สูงและรุนแรงไปด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย องค์กร หรือหน่วยงานต้องเตรียมตัวรองรับในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน ฉะนั้น การพัฒนาแนวคิด และทฤษฎีการสมรรถนะนำมาศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู เพราะมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นวิชาชีพ มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นการพัฒนาคนเพื่อความเจริญของของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต^{๑๖}

๒.๒.๑ แนวคิดและความหมายของสมรรถนะ

การนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร จากสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าว ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องหันมาทบทวนพิจารณาสมรรถนะขององค์กร เพื่อให้องค์กร สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจากภายนอกได้ หากองค์กรต้องการที่จะสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) และสร้างขีดความสามารถที่จะต้านทาน ต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงนั้นได้จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเสียก่อน ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมผลักดันให้สมรรถนะขององค์กร เป็นสมรรถนะที่แท้จริงและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้ องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงได้^{๑๗} สำหรับในประเทศไทย องค์กรธุรกิจหลายแห่งได้ตื่นตัว และนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิเช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) บริษัทเอไอเอสจำกัด (มหาชน) กลุ่มบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ บริษัทโตโยต้ามอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด การไฟฟ้า ฝายผลิตแห่งประเทศไทย บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ในปัจจุบันนี้ บริษัทเอกชน รัฐวิสาหกิจ ต่างๆ กำลังให้ความสนใจหรืออยู่ในช่วงสร้างและพัฒนาระบบสมรรถนะของตนเองสำหรับภาค ราชการและรัฐวิสาหกิจก็เห็นความสำคัญ และให้ความสนใจในการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคลเช่นเดียวกัน เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จ้าง บริษัท HAY Group มาเป็นที่ปรึกษาในการสร้างและพัฒนาระบบสมรรถนะให้ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติ

^{๑๖} พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๓, หน้า ๒.

^{๑๗} มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://competency.rmutp.ac.th/บทนำ/> [๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๙].

ภารกิจใน หน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น จะกำหนดให้ข้าราชการทุกคนต้องมีสมรรถนะหลักร่วมกัน ๕ สมรรถนะ ซึ่งเป็น คุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ร่วมกัน และได้เริ่มทดลองใช้กับข้าราชการตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ เป็นต้นมา

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อยๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรชั้นนำต่างๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องทิศทาง และคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกแนวทางหนึ่งด้วย ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร อย่างมีระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร

๓. เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

๔. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น ทางด้านนักวิชาการต่างประเทศ ได้ให้คำนิยามตามความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะไว้ต่าง ๆ ทัศนะที่ไม่แตกต่างกันมากนัก “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตน รับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้”^{๑๘} หรือเป็นคุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคล จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้^{๑๙} หรือกลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ^{๒๐} นักวิชาการในประเทศมีหลายท่านต่างก็แสดงความคิดเห็นและให้ความหมายไปต่างๆ ดังนี้ “สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และ

^{๑๘} McClelland, D.C., A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle, (Boston: Mcber, 1975), p. 32.

^{๑๙} Boyatzis, R.E., Competence at work. In a Stewart (Ed.), (Motivation and society. San Francisco: Jossey-Bass, 1982), p. 58.

^{๒๐} Boam, R. and Sparrow, P., Designing and Achieving Competency, (McGraw Hill, Reading, 1992), p. 15.

ความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ใน การทำงานหนึ่งๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้ว เราต้องรู้อะไรที่จะทำงานนั้นๆ อย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากร ในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร^{๒๑} หรือความสามารถ ความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งเป็น องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือดำเนินการ กระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการ เรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติจนเป็นนิสัย^{๒๒} นอกจากนี้ ยังเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำ ให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน อื่นๆ ในองค์กร”กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมี องค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการ บริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะ ของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการ บริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการ ได้^{๒๓}กล่าวได้ว่า แนวคิดและความหมายของ สมรรถนะ ซึ่งหากมองในเชิงความคิดเห็นของนักวิชาการทั้งหลายจะพบว่า มนุษย์มีสมรรถนะอยู่ในตัว ด้วยกันทั้งหมดแต่ขาดการพัฒนา หรือการฝึกฝนทักษะ พร้อมการการไม่ได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดการ นำสมรรถนะมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพเท่าที่มนุษย์คนนั้นมีอยู่เพราะข้อจำกัดในหลายด้านที่เป็นกีด กันทักษะ ความรู้และความสามารถจะเหมือนกับคนที่ไร้ซึ่งพลังแห่งความสร้างสรรค์ในการปฏิบัติ หน้าที่ หากเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลหากไม่สามารถจะนำสมรรถนะออกมาใช้ได้ใ คราวที่จำเป็นก็เท่ากับว่าความเสียงย่อมจะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยได้โดยง่าย ดังนั้น การผลักพลังงานที่ซ่อน อยู่ภายใน หรือที่เรียกว่าสมรรถนะขึ้นอยู่กับระบบการพัฒนาอย่างถูกกระบวนการที่ผู้บริหารจะ มองเห็นคุณค่า และโอกาสต่างๆ เพื่อการดึงเอาศักยภาพที่สูงสุดของพยาบาลออกมาใช้อย่างไร ชิดจำกัดก็น่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับ องค์กรทางวิชาชีพทั้งหลาย

^{๒๑} เดชา เดชะวัฒนไพศาล, Competency-based Human Resource Management, **วารสารการ บริหารคน**, ๒๑, (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๕๓) หน้า ๑๑-๑๘.

^{๒๒} อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล, **วารสารบริหารคน**, ๒๑ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๕๓): ๑๑-๑๘.

^{๒๓} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากร มนุษย์, **เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ**, ๓๑ มกราคม ๒๕๔๘. (เอกสารอัดสำเนา).

ตารางที่ ๒.๓ : แนวคิดและความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิด และความหมายของสมรรถนะ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, [ออนไลน์], McClelland, D.C., (1975, p. 32)	การนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้
Boyatzis, R.E., (1982, p. 58)	“สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลได้แก่ แรงจูงใจ อุนิสัย ทักษะ จินตภาพส่วนตน หรือบทบาททางสังคม หรือองค์ความรู้ ซึ่งบุคคล จำ เป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้
Boam, R. and Sparrow, P.,(1992, p. 15)	“สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคล จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ
เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, (๒๕๕๓, หน้า ๑๑-๑๘)	“สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และ ความสามารถ หรือ พฤติกรรมของบุคลากร
อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (๒๕๕๓, ๑๑-๑๘)	“สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการ หรือดเว้น
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (๒๕๔๘, (เอกสารอัดสำเนา))	คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร

๒.๒.๒ ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะ

๑) การพัฒนาสมรรถนะ

หลักการของการพัฒนาสมรรถนะ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบผู้ที่มีผลงานโดดเด่นในองค์การกับผู้ที่มีผลงานปานกลางว่าทั้งสองกลุ่มนี้ มีความแตกต่างกันในเรื่องใด โดยทั่วไปการคัดเลือกบุคลากรจะทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่กำหนดสำหรับตำแหน่งคล้ายๆ กัน สิ่งเหล่านี้โดยทั่วไปจึงไม่ใช่สมรรถนะที่แยกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลงานโดดเด่นกับผู้ที่มีผลงานปานกลาง หรือที่เรียกว่า Differentiating Competency แต่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ที่ดำรงตำแหน่งซึ่งผู้ที่มีผลงานโดดเด่น และผู้ที่มีผลงานปานกลางมีเหมือนกัน (Threshold Competency) การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่มีผลงานโดดเด่นจะทำให้องค์การใช้ความรู้ด้าน พฤติกรรมมาช่วยทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ กล่าวคือ ถ้าพบว่าการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลงานโดดเด่น กับผู้ที่มีผลงานปานกลาง องค์การก็ทำให้พนักงานทุกคนรู้ว่าองค์การคาดหวังการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานองค์การก็ควรทำให้เห็นชัดเจนว่าผู้ที่มีการ ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลที่มากกว่าผู้ที่ไม่ได้พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (โดยหลักของทฤษฎีการเรียนรู้ สิ่งมีชีวิตจะเรียนรู้ที่จะมีพฤติกรรมใดๆ เพื่อให้ได้รางวัล และหลีกเลี่ยงจากการลงโทษ)^{๒๔}

ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน (Competency Model) เป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถและบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามที่ ตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลตามที่ได้คาดหวังไว้ สมรรถนะในการทำงาน (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Knowledge, Skills, Personal Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

๑. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้มักจะได้รับการศึกษาอบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ

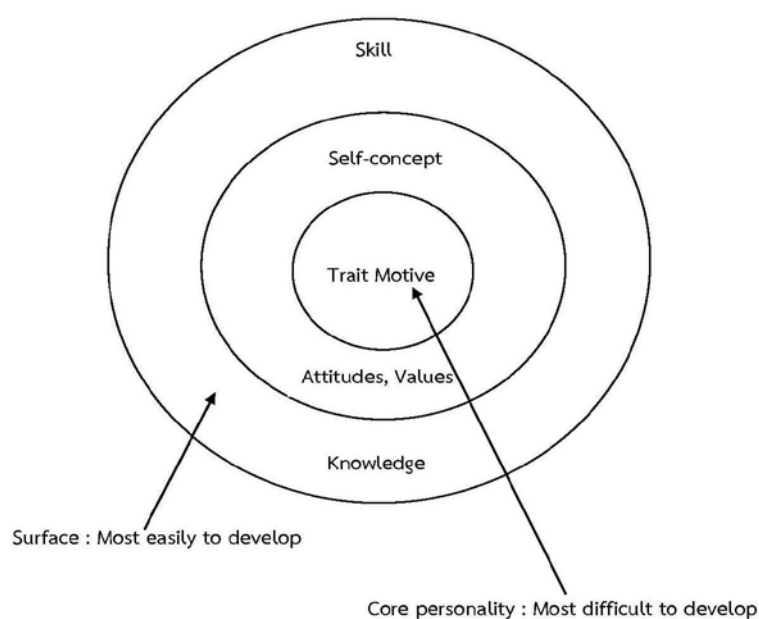
๒. ทักษะ (Skills) หมายถึงทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ถ้า ไม่มีทักษะแล้ว ก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนด ไว้ได้ทักษะนี้มักจะได้รับการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำๆ อย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น

๓. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะ ความคิดทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้

^{๒๔} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), การพัฒนาระบบสมรรถนะ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=258&Itemid=252 [๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗].

ไม่ถ่วงน้ำหนักคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่ มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย^{๒๕}

สมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผล หรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน^{๒๖} ที่เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ และการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเค้าได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) และ/หรือ การปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance)^{๒๗} สามารถอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ตามภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ : แสดงสมรรถนะที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยง กับประสิทธิผล หรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน

^{๒๕} มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล, [ออนไลน์].แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmutp.ac.th/> [๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗].

^{๒๖} Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D., **Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward**, (London: McGraw-Hill, 1992), p. 11.

^{๒๗} Spencer, M and Spencer, M.S., **Competence at work: Models for Superior Performance**, (New York: John Wiley & Sons, 1993), p. 9.

จากภาพดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า

๑) แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคล เพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น

๒) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

๓) แนวคิดของตนเอง (Self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้

๔) ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

๕) ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพการใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้^{๒๘}

สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย ๓ ประเภท ได้แก่ ๑) สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ๒) สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร และ ๓) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ ๒ ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)^{๒๘} นอกจากนี้ยังสามารถแบ่งสมรรถนะออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ ๑) สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ๒) สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน และ ๓) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ดีโดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล^{๒๙}

^{๒๘} อธิพงศ์ ฤทธิชัย, แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency), [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213> [๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗].

๒) สมรรถนะต้นแบบ (Competency Model)

สำหรับแนวทางของสมรรถนะต้นแบบที่ได้ศึกษาค้นคว้ากันทั่วไปจะพบว่า มีความนิยมในการนำมาใช้และเหมาะสมกับแนวทางนี้คือ^{๓๐} Competency Model ที่ได้กล่าวถึงเรื่องของระบบราชการไทยมี ๓ ประการ ได้แก่

๒.๑ ข้อมูลจากแบบสรุปลักษณะงาน (Role Profile) เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบบรรยายลักษณะงานแบบย่อที่ระบุลักษณะงาน โดยเน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ประจำตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วย หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณวุฒิที่จำเป็น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งงาน

๒.๒ การจัดทำ Competency Expert Panel Workshops จำนวน ๑๖ ครั้ง โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความเห็นเกี่ยวกับ Competency ที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลจากประสบการณ์จริงในการท างานของข้าราชการแต่ละท่านที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้น ด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์งานที่เรียกว่า Critical Incident

๒.๓ ข้อมูลจาก Hay's Worldwide Competency Database ของบริษัท เฮย์ กรุ๊ปซึ่งเป็นข้อมูล Competency Best Practice ขององค์การภาครัฐในต่างประเทศ ข้อมูลทั้งสามส่วนนี้เป็นที่มาของต้นแบบสมรรถนะหรือ Competency Model สำหรับ ระบบราชการพลเรือนไทย ประกอบไปด้วยสมรรถนะ ๒ ส่วน คือ

๑) สมรรถนะหลัก คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งที่ระบบ กำหนดขึ้น เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ด้านแนวคิดสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดสมรรถนะหลัก สำหรับข้าราชการ ตามหลักมาตรฐาน และแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้คำจำกัดความของสมรรถนะหลัก ว่าเป็นคุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ ประการ ได้แก่

๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนกรปฏิบัติตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

๑.๒ การบริการที่ดี (Service Mind) คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) คือ ความสนใจ ใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง

^{๒๙} จิตรประภา อัครบวร, **สร้างคนสร้างผลงาน** (กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๖๘.

^{๓๐} สำนักงาน ก.พ.ร่วมกับบริษัท เฮย์ กรุ๊ป, อังนุ ขจรศักดิ์ ศิริมัย, **เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf> [๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗].

อย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

๑.๕ การทำงานเป็นทีม (Team work) คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วน ราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม^{๓๑}

๒) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นโดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงาน มีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ ๓ สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี ๕ สมรรถนะ) มีคำใหม่ที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นมาอีกหนึ่งคำคือ กลุ่มงาน ในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่^{๓๒}นี้มีการจัดตำแหน่งงานทุกตำแหน่งให้อยู่ในกลุ่มงานต่างๆมีทั้งหมด ๑๘ กลุ่มงาน ดังนี้

กลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทยมี ๑๘ กลุ่มงาน คือ

๑. กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (General Support)
๒. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Support)
๓. กลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory)
๔. กลุ่มงานบริหาร (Executive)
๕. กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (Policy and Planning)
๖. กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (Study and Research)
๗. กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence and Investigation)
๘. กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา (Development Design)
๙. กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ(International Relations)
๑๐. กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement)
๑๑. กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (Public Communication and Promotion)
๑๒. กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ (Public Education and Development)
๑๓. กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ (Caring Services)
๑๔. กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม (Cultural Skill Services)
๑๕. กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Services)
๑๖. กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (Registration and Record)
๑๗. กลุ่มงานการปกครอง (Public Governance)

^{๓๑} สำนักงานข้าราชการพลเรือน, กรอบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕, หน้า ๑-๒ (อัตรากำลัง).

๑๘. กลุ่มงานอนุรักษ์(Conservation)^{๓๒}

สำหรับสมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด ๒๐ ด้าน ประกอบด้วย

๑. การคิดวิเคราะห์(Analytical Thinking)
๒. การมองภาพองค์รวม(Conceptual Thinking)
๓. การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)
๔. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
๕. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
๖. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม(Cultural Sensitivity)
๗. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
๘. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
๙. การดำเนินการเชิงรุก (Proactive ness)
๑๐. ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
๑๑. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
๑๒. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
๑๓. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
๑๔. สภาวะผู้นำ (Leadership)
๑๕. สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
๑๖. วิสัยทัศน์(Visioning)
๑๗. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
๑๘. ศักยภาพเพื่อน การปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
๑๙. การควบคุมตนเอง (Self Control)
๒๐. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

๓) ประเภทของสมรรถนะ

ศาลปกครองได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. สมรรถนะของสำนักงาน (Organization Competencies) เป็นความสามารถที่สำนักงานศาลปกครองจะต้องเป็นต้องมีและต้องทำ กล่าวคือ เป็นองค์กรมืออาชีพในการสนับสนุนการพิจารณาคดีปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเชี่ยวชาญในหลักกฎหมายปกครอง มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เข้าถึงประชาชนและหน่วยงานต่างๆ และเป็นองค์กรนำในการส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีในสังคมไทย

^{๓๒}

ขจรศักดิ์ ศิริชัย, **เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf> [๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗].

๒. สมรรถนะหลักของข้าราชการ (Core Competencies) เป็นสมรรถนะของข้าราชการทุกคนที่จำเป็นต้องมีต้องเป็น และต้องทำให้สมรรถนะของสำนักงานบรรลุผลไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ เช่น เจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักกฎหมายปกครองต้องเฝ้ารู้พัฒนาตนเองเพื่อทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในหลักกฎหมายปกครอง ซึ่งเป็นสมรรถนะขององค์การ เป็นต้น

๓. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) เป็นสมรรถนะของข้าราชการที่ต้องมี ต้องเป็นและต้องทำในแต่ละกลุ่มงานหรือตำแหน่งงาน โดยในบางกลุ่มงาน หรือบางตำแหน่งอาจแบ่งละเอียดออกเป็นสมรรถนะร่วมของกลุ่มงาน และสมรรถนะเฉพาะของกลุ่มงานงานในแต่ละด้านลงไปอีกตามความจำเป็นของแต่ละลักษณะงาน เช่น พนักงานคดีที่ทำงานประจำองค์คณะกับพนักงานคดีที่ทำงานวิจัยต้องมีสมรรถนะร่วมที่เหมือนกัน คือ ต้องมีความสามารถเกี่ยวกับคดีปกครองเหมือนกันและมีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกันตามลักษณะงานที่ต่างกัน พนักงานคดีประจำองค์คณะต้องเน้นทักษะการจัดทำสำนวนเป็นพิเศษ ส่วนพนักงานคดีที่ทำงานวิจัยก็จะเน้นทักษะเทคนิคการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย เป็นต้น^{๓๓}

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น ๕ ประเภทคือ

๑. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัว ของจาพนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

๒. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

๓. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

๔. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

๕. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น

^{๓๓} ศาลปกครอง, อ่างใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย, *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf> [๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗].

ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

๔) ขั้นตอนการกำหนดและพัฒนาระบบสมรรถนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร^{๓๔} กล่าวว่า การกำหนดและพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กร ทำได้หลายวิธี เช่น ว่าจ้างที่ปรึกษา ให้มาช่วยดำเนินการจัดทำระบบสมรรถนะ หรือแต่งตั้งคณะทำงานภายในชั้นมาศึกษาและ ร่วมกันพัฒนาก็ได้ ซึ่งแต่ละวิธีก็มีข้อจำกัดแตกต่างกัน ในที่นี้จะขอเสนอขั้นตอนการกำหนด และพัฒนาระบบสมรรถนะที่เป็นรูปธรรม และคิดว่า มีประสิทธิผล จึงขอเสนอขั้นตอนการ พัฒนาระบบสมรรถนะ ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ ๑ : การเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Kick-off) เริ่มด้วยขั้นตอนการเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญมาก โดยองค์กรควรเชิญทีมงานที่ปรึกษาหรือวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบ สมรรถนะมาเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดของระบบสมรรถนะ และแผนการดำเนินงานของโครงการแก่ผู้บริหารระดับต้น – สูง วัตถุประสงค์ของขั้นตอนนี้ก็เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะความสำคัญ และประโยชน์ รวมทั้งแผนการดำเนินงานของโครงการ และคาดหวังว่าผู้บริหารทุกท่านจะไปถ่ายทอดความรู้ต่อให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบ สามารถตอบคำถาม หรือข้อสงสัยในเบื้องต้นได้ รวมทั้งสามารถให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบสมรรถนะได้อย่างถูกต้อง และตรงกับวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมายควรเป็นผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย รองผู้อำนวยการ/รองคณบดี จนถึงผู้บริหารระดับสูง และคณะทำงานพัฒนาระบบสมรรถนะ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๒ : ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กร (Organization Investigation and Diagnosis) ทีมที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กรเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การบริหารงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะที่ผู้บริหารคาดหวังจากบุคลากร และข้อมูลทั่วไป โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร คู่มือ Website สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง การใช้แบบสอบถามกับบุคลากรระดับต่างๆขององค์กรรวมทั้งศึกษาระบบสมรรถนะ จากสถาบันองค์กรคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีโครงสร้างภารกิจารดำเนินงานคล้ายคลึง/ใกล้เคียงกับองค์กรของเรา เพื่อนำมาวิเคราะห์ และเป็นแนวทางในการให้คำปรึกษาและกำหนดสมรรถนะของบุคลากรให้ถูกต้อง เหมาะสม และท้าทายมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรต่างๆ

ขั้นตอนที่ ๓ : การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Workshop) ในขั้นตอนนี้ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กร

^{๓๔} มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://competency.rmutp.ac.th/> [๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗].

เชิญผู้บริหารระดับสูง ตั้งแต่หัวหน้า/ผู้อำนวยการ/คณบดี ขึ้นไป มาร่วมกำหนดสมรรถนะองค์กร (Organizational Competency) และค้นหาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารระดับสูงจะทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ทิศทางนโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่างๆ อย่างดี จึงกำหนดสมรรถนะขององค์กรได้ ชัดเจน และตรงประเด็นมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ เมื่อกำหนดสมรรถนะองค์กรและสมรรถนะ หลักเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็ควรกำหนดสมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) ทั้งสมรรถนะร่วม และสมรรถนะเฉพาะทางของแต่ละสายวิชาชีพ (Common & Specific Functional Competency) โดยกลุ่มเป้าหมายควรเป็น Key Persons ที่เป็นตัวแทนจากสายวิชาชีพต่างๆ

ขั้นตอนที่ ๔ : การให้คำปรึกษาเพื่อที่จะได้พัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Development & Coaching) ภายหลังจากจบการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว คณะที่ปรึกษาควรมอบหมายให้ คณะทำงานแต่ละสายวิชาชีพกลับไปปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพของตน ประมาณ ๑ - ๒ สัปดาห์เพื่อเตรียมกลับมาร่วมพัฒนากับทีมที่ปรึกษา/วิทยากร หลังจากนั้นคณะที่ปรึกษา/วิทยากรควรให้คำปรึกษาและชี้แนะ (Competency Consulting & Coaching) การพัฒนา สมรรถนะในแต่ละวิชาชีพให้ถูกต้องและมีความสมบูรณ์มากขึ้นพร้อมกับการเทียบสมรรถนะตาม สายวิชาชีพกับตำแหน่งงาน (Functional Competency Mapping with Job Position)

ขั้นตอนที่ ๕ : การรวบรวมและจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Profile & Dictionary) คณะที่ปรึกษา และคณะทำงานพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กร ร่วมกันทบทวนสมรรถนะ หลักขององค์กร การจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะแต่ละตัว (คำอธิบายรายละเอียด พฤติกรรมเพิ่มเติม วิธีการประเมินผลและแนวทางการพัฒนา) และจัดทำการเทียบสมรรถนะหลักกับตำแหน่งงาน (Core Competency Mapping with Job Position) โดยพิจารณาว่าแต่ละตำแหน่ง ควรจะมีระดับ ความสามารถมาตรฐานอยู่ในระดับใด คณะที่ปรึกษาฯ รวบรวมสมรรถนะทั้งหมด และจัดทำคู่มือ พจนานุกรมสมรรถนะขององค์กร (Competency Dictionary) เพื่อจัดเป็นหมวดหมู่สมรรถนะและใช้ เป็นมาตรฐานกลางเผยแพร่ให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ ตลอดจนขออนุมัติใช้ระบบสมรรถนะ ขององค์กรจากผู้บริหารระดับสูง

ขั้นตอนที่ ๖ : การสื่อสารและการประเมินสมรรถนะข้าราชการ (Communication & Competency Assessment) ขั้นตอนนี้เป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่าขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว กล่าวคือ เมื่อพัฒนาระบบสมรรถนะเสร็จแล้ว จะต้องทำการสื่อสาร หรือถ่ายทอดระบบสมรรถนะให้กับ บุคลากรทุกคนรับทราบรายละเอียดของระบบสมรรถนะ ตั้งแต่แนวคิดหลักการ ประโยชน์ของ สมรรถนะ ขั้นตอนการพัฒนา พจนานุกรมสมรรถนะ วิธีการประเมินสมรรถนะ และนโยบายการนำ ระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ เห็นประโยชน์ และให้ความร่วมมือในการนำไปใช้ในการวัดประเมิน และพัฒนาสมรรถนะ ของตนเอง เมื่อสื่อสารให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจแล้ว ก็ทำการประเมิน

สมรรถนะ บุคลากรเป็นรายบุคคล และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางที่กำหนดไว้ใน พจนานุกรม สมรรถนะ^{๓๕}

๕) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์การส่วนใหญ่ จะมีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคล และตัวองค์การในส่วนตัวบุคคลนั้น อาจจะมีมองเป็นเรื่องของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ส่วนองค์การจะมองไปในส่วนของงาน เช่น การวางแผน การประสาน การควบคุม เป็นต้นซึ่งจะนำเสนอ ดังนี้

๑) การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ หัวใจสำคัญของการฝึกอบรมก็คือทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันได้ การอบรมเริ่มแรกก็คือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เช่น การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้น (Basic Skills Training) เพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation Training) เพื่อให้พนักงานใหม่ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ขององค์การและทราบนโยบายโดยทั่วไป ขององค์การ หรือการฝึกอบรมรูปแบบต่างๆล้วนมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามที่องค์การต้องการ เช่น การอบรมให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (Qualifying Training) การฝึกอบรมเพื่อให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (Second-Chance Training) การอบรมข้ามหน้าที่การงาน (Cross-Training) การฝึกอบรมซ้ำ/ทบทวน (Retraining) การฝึกอบรมเพื่อเตรียมหางาน (Outplacement Trainig)

๒) การศึกษา (Education) คือ การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต การศึกษามักจะสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่า องค์การในองค์การมักจะเรียกว่าการศึกษาของพนักงานเช่น การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จะเป็นในงาน การศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ (Qualifying Education) การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education)

๓) การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) ด้วยวิธีต่างตามที่องค์การ กำหนด เช่น การสอนงานให้กับบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง โดยมอบหมายให้บุคคลที่มีประสบการณ์ สอนงาน อาจเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรืออาจเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อการหมุนเวียนงานของ องค์การ เป็นลักษณะที่องค์การเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้พนักงานที่มุ่งการวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโตทำให้คนทำงานได้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือการสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในทักษะการปฏิบัติงาน ทั้งด้านอาชีพและการอยู่ร่วมกันในองค์การ ซึ่งการสัมมนาอาจออกมาในรูปของสัมมนาเชิงปฏิบัติซึ่ง

^{๓๕} มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://competency.rmutp.ac.th/> [๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗].

ทำให้ผู้เข้าสัมมนาได้ปฏิบัติจริง แก้ปัญหาจริงร่วมกับการอภิปราย นอกจากนี้อาจมีรูปแบบของการทำกิจกรรมที่เรียกว่า Walk rally เพิ่มเข้าไปเพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เข้าสัมมนา

๔) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือ วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า พนักงานที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมีให้เลือกใช้ หรือสนองตอบความต้องการได้อย่างทันทีที่องค์กรต้องการ จะมี ๒ ส่วนหลัก ๆ คือ การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ กับการบริหารอาชีพ (Career Management) เป็นกิจกรรมและโอกาสต่าง ๆ ขององค์กรที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้นั่นใจว่าองค์กรจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็น และต้องการใช้ในอนาคต

๕) การพัฒนาองค์กร (Organizational Development) คือ การปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อชนะในการแข่งขัน ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ ๒ แนวทางคือการปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรค่อยเป็นค่อยไป เช่นการทำ TQM (Total Quality Management) การนำระบบการควบคุมมาตรฐาน ISO 9000 กับการปรับรื้อระบบองค์กร (Process Innovation) ในลักษณะที่รู้จักกันคือการปรับเปลี่ยนแบบซุตรากลอนโค่น ดังเช่น การรีเอนจิเนียริงหรือการปรับเปลี่ยนที่ไม่รุนแรงนักที่เรียกว่า กลยุทธ์การแข่งขันเวลา^{๓๖}

กล่าวได้ว่า ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะที่นักคิด นักวิชาการได้เสนอไว้อย่างมากมายแต่เมื่อสังเคราะห์จากการทำความเข้าใจจะพบว่า เป็นกระบวนการวิธีการเพื่อการยกระดับการปฏิบัติหน้าที่ โดย ผลงานการปฏิบัติหน้าที่ให้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างมีกรอบคลุม ๕ เรื่องที่เป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาด้วยการตั้งศักยภาพของครูให้เกิดความเชี่ยวชาญในการสอน ได้แก่ แรงจูงใจคุณลักษณะส่วนบุคคล แนวคิดของตนเอง องค์ความรู้ และทักษะ ซึ่งเมื่อรวมกระแสการพัฒนาสมรรถนะจะพบว่าจะเป็นสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะส่วนบุคคลที่โรงเรียนจำเป็นจะต้องยกระดับขีดความสามารถและการนำศักยภาพมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสูงสุด นอกจากนี้ทางฝ่ายผู้บริหารยังสามารถจะกำหนดกรอบการพัฒนา ด้วยการนำเครื่องมือที่สามารถจะนำพัฒนาสมรรถนะครูได้น้อย ๕ ประการ ได้แก่ ๑) ระบบการฝึกอบรม ๒) ระบบการทำให้ศึกษา ๓) ระบบการพัฒนาพนักงานตามสายงาน ๔) ระบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และ ๕) การพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพต่อไป

^{๓๖} กัญญาณอน อินทว้าง, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.thaihealth.or.th/partner/blog/23056> [๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖].

ตารางที่ ๒.๔ : ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะ

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะ
นักวิชาการ ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (๒๕๔๘, (ออนไลน์))	หลักของทฤษฎีการเรียนรู้ สิ่งมีชีวิตจะเรียนรู้ที่จะมีพฤติกรรมใดๆ เพื่อให้ได้รางวัล และหลีกเลี่ยงจากการลงโทษ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, [ออนไลน์].	ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน (Competency Model) เป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากร
Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D.,(1992, p. 11)	สมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน
Spencer, M and Spencer, M.S., (1993, p. 9)	สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน
อธิพงศ์ ฤทธิชัย, (ออนไลน์)	ทฤษฎีสมรรถนะครอบคลุมลักษณะ ๕ ประการ ๑) แรงจูงใจ (Motive) ๒) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ๒) แนวคิดของตนเอง (Self concept) ๔) ความรู้ (Knowledge) ๕) ทักษะ (Skill)
จิระประภา อัครบวร, (๒๕๔๙, หน้า ๖๘)	สมรรถนะประกอบ ๓ ประเภท ได้แก่ ๑) สมรรถนะหลัก (Core competency) ๒) สมรรถนะบริหาร (Professional competency) ๓) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency)
ณรงค์วิทย์ แสนทอง, (๒๕๔๗, หน้า ๑๐-๑๑)	สมรรถนะออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ ๑) สมรรถนะหลัก (Core competency) ๒) สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) ๓) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency)
สำนักงานข้าราชการพลเรือน, (๒๕๕๕, หน้า ๑-๒)	สมรรถนะหลัก ๕ ประการ ได้แก่ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

	๒) การบริการที่ดี (Service Mind) ๓) การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) ๕) การทำงานเป็นทีม (Team work)
--	---

๒.๓ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู

สมรรถนะครู

คุรุสภาได้ระบุถึงสมรรถนะของครูผู้สอนตามมาตรฐานวิชาชีพครู ดังนี้

๑. สมรรถนะด้านภาษาและเทคโนโลยี
๒. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร
๓. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
๔. สมรรถนะด้านจิตวิทยา
๕. สมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา
๖. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน
๗. สมรรถนะด้านการวิจัยทางการศึกษา
๘. สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
๙. สมรรถนะด้านความเป็นครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

๑. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ คือ

- ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๒ การบริการที่ดี
- ๑.๓ การพัฒนาตนเอง
- ๑.๔ การทำงานเป็นทีม
- ๑.๕ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

๒. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย ๖ สมรรถนะ

คือ

- ๒.๑ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- ๒.๒ การพัฒนาผู้เรียน
- ๒.๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน
- ๒.๔ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- ๒.๕ ภาวะผู้นำครู

๒.๖ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้^{๓๗}

สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน ๖ สมรรถนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ตารางที่ ๒.๕ : สมรรถนะที่ ๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)	๑.๑ ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ภารกิจงาน	๑. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ๒. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน ๓. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
	๑.๒ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	๑. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ๒. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ๓. แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
	๑.๓ ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
	๑.๔ ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	๑. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ๒. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

^{๓๗} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการประเมินสมรรถนะครู, (๒๕๕๓), หน้า ๒

ตารางที่ ๒.๖ : สมรรถนะที่ ๒ การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การบริการที่ดี (Service Mind)	๒.๑ ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	๑. ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส ๒. เต็มใจ ภาควุมใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
	๒.๒ การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	๑. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๒.๗ : สมรรถนะที่ ๓ การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การพัฒนาตนเอง (Self-Development)	๓.๑ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	๑. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
	๓.๒ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	๑. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย ๒. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ
	๓.๒ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	๑. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ๒. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น

	๓. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้
--	--

ตารางที่ ๒.๘ : สมรรถนะที่ ๔ การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีม (Team Work)	๔.๑ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	๑. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ๒. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ๓. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
	๔.๒ การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	๑. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
	๔.๓ การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	๑. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่างๆ
	๔.๔ การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	๑. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส
	๔.๕ การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๑. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน ๒. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน ๓. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ตารางที่ ๒.๙ : สมรรถนะที่ ๕ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)	๑. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	๑. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ ๒. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ๓. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ๔. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
	๒. มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ	๑. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้เวลา และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ๒. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ๓. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า ๔. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค
	๓. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	๑. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน ๒. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ๓. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น
	๔. การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี	๑. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ ๒. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ ๓. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ๔. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตน

กล่าวโดยสรุปสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ซึ่ง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสมรรถนะครู ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหา และภาวะการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูอยู่ตลอดเวลา สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสมรรถนะครู ได้แก่ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน เพราะเห็นว่าเป็นประเด็นปัญหาสำคัญของพื้นที่การวิจัยครั้งนี้ และมีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่นำมาส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูได้เป็นอย่างดี

๒.๔ หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครู

การศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๐ พระสูตรตันตปิฎกอังคุตตรนิกาย เอกกทุก ทิกกนิบาต สมณวรรค หมวดว่าด้วยสมณะ สมณสูตร ว่าพระผู้มีพระภาคตรัสว่า ภิกษุทั้งหลาย กิจที่สมณะควรทำเป็นของสมณะ ๓ ประการนี้ กิจที่สมณะควรทำเป็นของสมณะ ๓ ประการ อะไรบ้าง คือ ๑. การสมาทานอธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) ๒. การสมาทานอธิจิตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยิ่ง) ๓. การสมาทานอธิปัญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง) กิจที่สมณะควรทำ เป็นของสมณะ ๓ ประการ เพราะเหตุนี้แล เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้ว่า “เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิศีลสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิจิตสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิปัญญาสิกขา” ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้แล “ภิกษุทั้งหลาย ลาติดตามฝูงโคไปข้างหลังร้องว่า “แม้ตัวเราก็คือโค แม้ตัวเราก็คือโค” แต่มันไม่มีสีเหมือนโคไม่มีเสียงเหมือนโค ไม่มีรอยเท้าเหมือนโค มันเพียงแต่ติดตามฝูงโคไปข้างหลังเท่านั้น ร้องว่า “แม้ตัวเราก็คือโค แม้ตัวเราก็คือโค” แม้ฉันใด ภิกษุบางรูปในธรรมวินัยนี้ฉันนั้นเหมือนกัน ติดตามไปข้างหลังหมู่ภิกษุ ประกาศตนว่า “แม้เราก็คือภิกษุ แม้เราก็คือภิกษุ” แต่เธอไม่มีความพอใจในการสมาทานอธิศีลสิกขาเหมือนภิกษุอื่น ไม่มีความพอใจในการสมาทานอธิจิตสิกขาเหมือนภิกษุอื่น ไม่มีความพอใจในการสมาทานอธิปัญญาสิกขาเหมือนภิกษุอื่น ภิกษุนั้นเพียงแต่ติดตามไปข้างหลังหมู่ภิกษุ ประกาศตนว่า “แม้เราก็คือภิกษุ แม้เราก็คือภิกษุ” เท่านั้น เพราะเหตุนี้แล เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้ว่า “เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิศีลสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิจิตสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิปัญญาสิกขา” ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้แล^{๓๘}

ภิกษุทั้งหลาย คหบดีชาวนามีกิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการนี้ กิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการ อะไรบ้าง คือ คหบดีชาวนามีโลกนี้ ในเบื้องต้น ๑. ต้องไถคราดนาให้เรียบร้อย ๒. ต้องเพาะพืชลงไปตามกาลที่ควร ๓. ต้องไขน้ำเข้าบ้าง ระบายน้ำออกบ้างตามกาลที่ควร คหบดีชาวนามีกิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการนี้แล ฉันใด ภิกษุก็ฉันนั้นเหมือนกันแล มีกิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการนี้ กิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการ อะไรบ้าง คือ ๑. การสมาทานอธิศีลสิกขา ๒. การ

^{๓๘} อัง.ติก.(ไทย) ๒๐/๘๒/๓๐๘.

^{๓๙} อัง.ติก.(ไทย) ๒๐/๘๓/๓๐๙.

สมาทานอธิจิตสิกขา ๓. การสมาทานอธิปัญญาสิกขา ภิกษุมีกิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการนี้แล เพราะเหตุนี้แล เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้ว่า “เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิศีลสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิจิตสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิปัญญาสิกขา” ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้แล^{๔๐}

สิกขา ๓ ประการนี้ สิกขา ๓ ประการ อะไรบ้างคือ ๑. อธิศีลสิกขา ๒. อธิจิตสิกขา ๓. อธิปัญญาสิกขา

อธิศีลสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้มีศีล ฯลฯ สมาทานศึกษาอยู่ในสิกขาบททั้งหลายนี้เรียกว่า อธิศีลสิกขา

อธิจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้สังตจากกามทั้งหลาย ฯลฯ บรรลุจตุตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธืเพราะอุเบกขาอยู่ นี้เรียกว่า อธิจิตสิกขา

อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้ชัดตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์ ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา” นี้เรียกว่า อธิปัญญาสิกขา ภิกษุทั้งหลาย สิกขา ๓ ประการแล^{๔๑}

พุทธพจน์ข้างต้น ถือเป็นคำจำกัดความที่พุทธศาสนิกชนทั้งหลายควรศึกษาให้รู้แจ้งถึงความหมายของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุด คือ พระนิพพาน^{๔๒}

คำว่า ไตรสิกขา มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ ๑) ไตร หรือ ตริ เป็นภาษาสันสกฤตตรงกับภาษาบาลีว่า ตติ แปลว่า สาม และ ๒) คำว่า สิกขา เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า ศีกษา หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์^{๔๓} การศึกษาและของเขตของการศึกษาในวิมุตติมรรค ระบุว่า สิกขา หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)^{๔๔} ซึ่งอีกความหมายไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาดตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่ปริยัติ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เราใช้ชีวิตที่พึงพาอวิชชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อาณาจักรอบงำของมัน พร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดก็บรรลุเป้าหมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์

^{๔๐} องค์กร. (ไทย) ๒๐/๘๔/๓๑๐.

^{๔๑} องค์กร. (ไทย) ๒๐/๘๐/๓๑๘-๓๑๙.

^{๔๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐๗.

^{๔๓} องค์กร. (ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐.

^{๔๔} พระอุปัชฌาย์, วิมุตติมรรค, แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

“* นอกจากนี้ทางด้านพุทธทาสภิกขุได้ให้ความหมาย ศีล สมาธิ ปัญญา ให้ถือว่าเป็นทฤษฎี ถ้าเป็นการปฏิบัติต้องเป็นปัญญา แล้วเป็นศีลแล้วเป็นสมาธิ สำหรับศีล สมาธิ ปัญญา ที่วางไว้เป็นรูปทฤษฎีนี้ ก็ไม่ใช่ว่าผิด ถูกตามรูปของทฤษฎี คือเรียงตามลำดับจากต่ำไปหาสูง แต่พอถึงที่ปฏิบัติแล้ว ต้องดึงปัญญามานำหน้าและปัญญานั้นจะออกงามเพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ ไป เพราะว่ามีสมาธิแล้ว ปัญญาก็จะออกงามกว่าเดิม ปัญญาจึงให้ศีล สมาธิเดินไปถูกทางแล้วก็จะเพิ่มกำลังให้แก่ปัญญาให้สูงขึ้นไป”^{๔๕} อีกความหมายของไตรสิกขา หมายถึง การศึกษาสามประการตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลาย อันจะนำไปสู่อารยะธรรมที่ถูกต้อง “* นอกจากนี้ เสฐียรพงษ์ วรรณปก ได้ให้ความหมาย ไตรสิกขา คือ อริยมรรคมีองค์ ๘ แต่พูดในฐานะที่เป็นระบบฝึกฝนอบรม เมื่อจัดเป็นระบบฝึกฝนอบรมก็จะฝึกฝนสามมิติ เท่านั้น คือ ทางด้านปัญญาทางด้านศีล ทางด้านจิต และทางด้านปัญญา เป็นเรื่องทางความรู้ ความเข้าใจแนวคิด ค่านิยมที่ถูกต้องทางด้านศีลการควบคุมพฤติกรรมทางกาย ทางวาจาให้อยู่ในกรอบ สอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจทางด้านจิต เป็นการพัฒนาจิตให้มีสมาธิ พัฒนาจิตให้มีความเพียร พัฒนาจิตให้มีสติ ดังนั้น ศีล สมาธิ ปัญญา ๓ องค์ประกอบนี้เป็น ๓ มิติ ต้องทำไปด้วยกัน เรื่องเดียวกันทำไปด้วยกัน เพื่อจุดประสงค์เดียวกัน จึงตรัสรวมกัน ไม่ได้หมายความว่าต้องทำศีลก่อนให้สมบูรณ์ แล้วต้องมาทำสมาธิ ทำสมาธิสมบูรณ์แล้วมาทำปัญญา”^{๔๖}

กล่าวได้ว่าไตรสิกขาว่า หมายถึง ข้อปฏิบัติ ๓ ชั้น คือ ๑. ชั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่ว ประพฤติดีปฏิบัติ เพื่อความปกติสงบเรียบร้อย ไม่ทำให้ตนและผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่ควรศึกษาอบรม เป็นชั้นศีล ๒. ชั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกทั่วทั่วพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา ๓. ชั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง กาฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวงถึงกับเกิดความสดสังเวชเบื่อหน่ายในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริง ๆ การฝึกฝนเช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา”^{๔๗} กล่าวได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของมนุษย์ในทางพระพุทธจะอยู่ในคำว่าการศึกษา การฝึกอบรม และการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมมากที่สุด

ตารางที่ ๒.๑๐ : แสดงหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะ

^{๔๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), หัวใจพระพุทธศาสนา, วารสารพุทธจักร, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐), หน้า ๗.

^{๔๖} พุทธทาสภิกขุ, วิธีแก้ปัญหาวิต, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงธรรม, ม.ม.ป.), หน้า ๑๙๘.

^{๔๗} ระวี ภาวิไล, หัวใจของศาสนาพุทธ, (บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา), ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม, ๒๕๒๘.

^{๔๘} เสฐียรพงษ์ วรรณปก, “มัชฌิมาปฏิบัติ : สายกลางสองมิติ” ในคอลัมน์ ธรรมะใต้ธรรมาสน์, (หนังสือพิมพ์ข่าวสด ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙), หน้า ๒๙.

^{๔๙} บุญมี แท่นแก้ว, จริยศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๘.

ลำดับที่	นักวิชาการ	หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะ
๑	พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๖)	ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน
๒	พระอุปติสสเถระ, (๒๕๔๘)	การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)
๓	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๐)	การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรคเป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน
๔	พุทธทาสภิกขุ, (มมป.)	ศีล สมาธิ ปัญญา ให้ถือว่าเป็นทฤษฎี ถ้าเป็นการปฏิบัติต้องเป็นปัญญา แล้วเป็นศีล แล้วเป็นสมาธิ สำหรับศีล สมาธิ ปัญญา ที่วางไว้เป็นรูปทฤษฎีนี้ก็ไม่ใช่ว่าผิด
๕	ระวี ภาวิไล, (๒๕๒๘)	การศึกษาสามประการตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศีลสมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน เป็นรากฐานของการพัฒนาอันจะนำไปสู่สิ่งที่ถูกต้อง
๖	เสฐียรพงษ์ วรรณปก, (๒๕๔๙)	เป็นระบบฝึกฝนอบรม เมื่อจัดเป็นระบบฝึกฝนอบรมก็จะฝึกฝนสามมิติ เท่านั้นคือ ทางด้านปัญญาทางด้านศีล ทางด้านจิต และทางด้านปัญญา
๗	บุญมี แพนแก้ว, (๒๕๓๙)	๑. ขั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่ว ประพฤติดี ปฏิบัติเพื่อความปกติสงบเรียบร้อยไม่ทำให้ตนและผู้อื่นเดือดร้อน ๒. ขั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงาน ๓. ขั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง

๑) อธิศีลสิกขา

คำว่า ศีล คำเดียว พระพุทธโฆสะจารย์ได้แสดงความหมายไว้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค โดยอ้างอาจารย์ทั้งหลายว่า อาจารย์อื่นๆ พรรณนาอรรถในศีลศัพท์นี้ไว้ โดยนัย เช่นว่า ศีลศัพท์มีความหมายว่าสิระ คือ สูงดุจอวयวระ คือ ศีระหะ มีความหมายว่าสีสะ มีความหมายว่าสีตละ คือ เย็น มีความหมายว่า สีวะ (เกษม) พระภิกษุอาจารย์ผู้แต่งวิสุทธิมรรคภิกษุได้อธิบายขยายความหมายแห่งศีลศัพท์นี้ซึ่งปรากฏในเชิงอรรถว่า ศีลหมายถึง สิระกับสีสะนั้นเป็นอันเดียวกัน คือแปลว่า ห้าว เหมือนกัน ท่านขยายไว้ว่า เมื่อห้าวขาดแล้ว ร่างกายทั้งหมดก็เสีย ใช้การไม่ได้ ฉนใด เมื่อศีลแตกทำลายเสียแล้ว ร่างกายคือคุณธรรมทั้งปวง ก็เสียไปหมด ฉนนั้น เพราะฉะนั้น ศีล จึงมีอรรถว่า สิระ หรือสีสะ

ความหมายว่าสืตละ (เย็น) เข้าใจได้ง่ายคือมีศีลแล้วก็จะรับเรื่องร้อนได้ (คนมีศีลเป็นคนเย็น ไม่ทำ ความเดือดร้อนให้ใคร)^{๕๐}

อริสติกสิกขา เป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง ดังคำอธิบายในคุ ฬสุตตปิฎก คัมภีร์มหานิทเทสว่า อริสติกสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มีสีล สำรวมด้วยความสังวรพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจารย์และโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สิลขันธเล็ก สิลขันธใหญ่ ศีลเป็นที่พึ่ง เป็นเบื้องต้น เป็น ความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่ง ธรรมที่เป็นกุศลนี้ชื่อว่า อริสติกสิกขา^{๕๑}

โดยการฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็น เกราะกั้นกิเลสทั้งหลายที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงในมติกกถา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สิลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกามฉันทะ... ความ สำรวม ชื่อว่า อริสติกสิกขา... อพยابาท ชื่อว่า สิลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นพยาบาท... อรหัตตมรรค ชื่อว่า สิลวิสุทธิเพราะมีความหมายว่า กั้นกิเลสทั้งปวง”^{๕๒}

พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๒ คัมภีร์ อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต พระพุทธองค์ตรัสถึงการไม่ รักษาศีลไว้ ว่า “ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภิกษุณี สิกขมานา สามเณร สามเณรี อุบาสก อุบาสิกา ประกอบด้วยธรรม ๕ ประการ ย่อมเกิดใน นรกเหมือนถูกนำมาโยนลง ธรรม ๕ ประการเป็นไฉน คือ เป็นผู้ฆ่าสัตว์ ๑ ลักทรัพย์ ๑ ประพฤติผิดในกาม ๑ พุดเท็จ ๑ ดื่มน้ำเมา คือสุรา และเมรัยอัน เป็น ที่ตั้งแห่งความประมาท ๑ ดูกรภิกษุทั้งหลาย อุบาสิกาประกอบด้วยธรรม ๕ ประการนี้แล ย่อมเกิดใน นรกเหมือนถูกนำมาโยนลง” และทรงตรัสถึงผลดีในการรักษาศีลไว้ว่า “ดูกรภิกษุทั้งหลาย อุบาสิกา ประกอบด้วยธรรม ๕ ประการ ย่อมเกิดในสวรรค์เหมือนถูกเชิญมาประดิษฐานไว้ ธรรม ๕ ประการ เป็นไฉน คือ เป็นผู้งดเว้นจากการฆ่าสัตว์ ๑ งดเว้นจากการลักทรัพย์ ๑ งดเว้นจากการประพฤติผิดใน กาม ๑ งดเว้นจากการพุดเท็จ ๑ งดเว้นจากการดื่มน้ำเมา คือสุรา และเมรัยอันเป็นฐานะแห่งความ ประมาท ๑ ดูกรภิกษุทั้งหลาย อุบาสิกาประกอบด้วยธรรม ๕ ประการนี้แล ย่อมเกิดในสวรรค์เหมือน เชิญมาประดิษฐานไว้”^{๕๓}

อริสติกสิกขา คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกาย และวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีผลดี สิ่งแวดล้อม ที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี ๒ ประเภท คือ ๑) สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น ๒) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย ๔ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยี และสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ นอกจากนี้ ขอบเขตของศีลไม่ได้มีเฉพาะขอบเขตทางกาย และวาจาที่ปรากฏภายนอก คือถ้าภายนอก

^{๕๐} วิสุทธิ. (ไทย) ๑/๑/๑๖.

^{๕๑} ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

^{๕๒} ขุ.ม. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

^{๕๓} อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๒๖๔/๒๘๘-๒๘๙.

เรียบร้อยตามวินัย แม้ใจจะเสียไปบ้างก็ไม่แน่ว่าเสียในส่วนศีล^{๕๔} ดังนั้นจึงได้แบ่งศีลออกเป็นหมวดใหญ่ๆ ๔ หมวด^{๕๕} คือ

๑) ศีลที่เป็นหลักกำกับชุมชนหมายความว่า ชุมชนแต่ละชุมชนตลอดจนสังคมประเทศชาติ ต้องมีระบบระเบียบในการเป็นอยู่ มีหลักการ มีกฎ มีกติกามีหลักการ กฎ กติกาที่คุมให้ชุมชนอยู่กันดี เป็นศีลประเภทที่เรียกว่า ปาฏิโมกข์ ชาวบ้านมีศีล ๕ พระมีศีล ๒๒๗ ก็คือศีลประเภทนี้หมายความว่า อย่างน้อยสำหรับชาวบ้านนี้ สังคมจะอยู่ได้ไม่ลุกเป็นไฟก็ต่อเมื่อคนยังพอรักษาศีล ๕ กันได้โดยเฉลี่ย คือ ไม่ทำร้ายร่างกายไม่ทำลาย ชีวิตกัน ไม่ลักขโมยละเมิดกรรมสิทธิ์กัน ไม่ล่วงละเมิดทางเพศกัน ไม่ทำลายผลประโยชน์กันด้วยการกล่าวเท็จหลอกลวงแล้วก็ไม่คุกคามสร้างความ รู้สึกพรันพริ้งให้ประชาชนสูญเสียความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยด้วยการเสพยาเสพติด จะเห็นว่าพอมีใครเสพยาเสพติด คนอื่นก็จะสูญเสียความมั่นคงปลอดภัยทันที หลักศีล ๕ จึงเป็นการช่วยให้สังคมนี้ปลอดภัยพออยู่กันได้ เพราะฉะนั้นศีล ๕ จึงเป็นฐานของระเบียบสังคม ดังที่ปรากฏว่าจากศีล ๕ นี้ก็พัฒนาเป็นกฎหมาย เป็นระเบียบกฎหมายเกณฑ์อะไรต่ออะไรขึ้นไปอีกทีหนึ่ง โดยมากกฎหมายของเราก็อาศัยศีล ๕ นี้แหละเป็นฐานขยายออกไปจากเรื่องศีลนี้แหละเป็นเรื่องชีวิตร่างกาย เรื่องทรัพย์สิน เรื่องครอบครัว เรื่องทางเพศ เรื่องของการใช้วาจา และเรื่องสิ่งเสพติดมั่วเมา ซึ่งเป็นหลักใหญ่ในการสร้างกฎหมาย

๒) การรู้จักใช้อินทรีย์ (อินทรีย์สังวร) การรู้จักใช้อินทรีย์ เช่น ตาหู ใจ ฟัง ให้ดูเป็น ฟัง เป็น ดูให้ได้ความรู้ มีสติไม่ไหลไปตามความยินดียินร้าย ชอบชังเท่านั้น อินทรีย์สังวร การรู้จักใช้อินทรีย์ ดู ฟัง เป็นต้น ศีลแค่นี้ในเมืองไทยนี้เราก็ไม่รู้จักแล้วทั้งๆ ที่ในพระพุทธศาสนาถือเป็นเรื่องสำคัญมากกว่า ต้องดูเป็น ฟังเป็น คุณดูอย่างมีสติไหม คุณดูได้ความรู้ไหม ถ้าดูแล้วลุ่มหลง ได้แต่ชอบใจ-ไม่ชอบใจ แสดงว่าอยู่แค่ความรู้สึกต่างๆ ที่ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ของเรานี้ มันทำหน้าที่ ๒ อย่างพร้อมกัน แต่เราไม่รู้ เรารู้แค่ว่ารับรู้ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ของเรานี้ในเวลาเดียวกัน มันมีความรู้สึก กับ รู้ใช้ไหม ตาหู เราก็รู้สึกสวามิฉันตา สบายตาไม่สบายตา แล้วก็ชอบใจไม่ชอบใจ นี่ด้านรู้สึก ส่วนด้านรู้ก็คือรู้ว่าเขียวขาวดำแดง ยาวใหญ่ แคบกว้าง เป็นแมว เป็นหมู เป็นต้นไม้ ฯลฯ หูฟังด้านรู้สึกก็ว่าไม่เพราะไม่ไเพราะ สบายหูไหม แล้วก็ชอบใจไม่ชอบใจ ส่วนด้านรู้ก็ว่าเป็นเสียงอะไรๆ สองด้านนี้ การศึกษาของเรา ไม่ขัดออกมาเลย แต่ในพระพุทธศาสนา เราบอกว่าอินทรีย์ทำหน้าที่ ๒ ด้าน คือ ด้านรู้ กับ ด้านรู้สึก เมื่อรู้สึกแล้วคุณไปตามชอบใจ-ไม่ชอบใจ รับรู้ด้วยยินดี-ยินร้าย ชอบ-ชัง ถ้าติดอยู่แค่นี้ ถ้าไม่ไปทางความรู้ ก็ตันเลยการศึกษาไม่มี การพัฒนาไม่มี การเรียนรู้ไม่มี การศึกษาจึงต้องไปทางอินทรีย์เพื่อรู้ พอรู้แล้ว ตั้งแต่รู้ว่าเขียว ขาว ดำ แดง แล้วทีนี้ถ้าโยนิโสมนสิการเข้ามา ก็ก้าวหน้าไปกันได้ไกล เช่น สืบสาวหาเหตุปัจจัย แยกวิเคราะห์องค์ประกอบไปได้หมด ฉะนั้นการใช้อินทรีย์จึงเป็นจุดเริ่มที่มนุษย์จะได้เรียนรู้ การศึกษาก็อยู่ที่นี้

๓) การหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ (อาชีวนิวิธาน) ฉะนั้นอาชีพที่เป็นสัมมาอาชีวะ จึงเป็นศีลสำคัญในมรรคมรรค ๘ ด้วยซึ่งเห็นกันอยู่ชัดๆ แต่คนไทยมองแค่ศีล ๕ จึงไม่รู้จักศีลด้านอาชีวะ ถ้าเรา

^{๕๔} พุทธทาสภิกขุ, เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม, (กรุงเทพมหานคร : จักรานุกูลการพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๕๙.

^{๕๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและสังคม, ๒๕๔๙.

เอาศิลปะเป็นองค์มรรคออกมา เราจะเห็นชัด การเลี้ยงชีพหรือการทำมาหาเลี้ยงชีพนี้เป็นเรื่องใหญ่มาก ในสังคมมนุษย์ อย่างที่ว่า โลกมนุษย์เป็นไปตามกรรม กรรมใหญ่ก็คือ การเลี้ยงชีพของมนุษย์อย่างนี้ แยกเป็นเกษตรกรรมพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม หัตถกรรม ศิลปกรรม ฯลฯ การประกอบอาชีพต่างๆ นี้แหละทำให้โลกเป็นไปอารยธรรม จะมีความเจริญในแนวไหน ก็เป็นไปตามอาชีพะ ถ้าเป็นเด็กๆ อาชีพที่ถูกต้องก็หมายความว่า ต้องปฏิบัติหน้าที่ของตัวเองให้สมกับการเลี้ยงดูของพ่อแม่ เรียกว่ามี สัมมาอาชีพะ หรืออย่างพระก็ต้องอยู่ในธรรมวินัย ทำหน้าที่สืบทอดพระศาสนาแล้ว ญาติโยมเขามี ศรัทธา เห็นว่าธรรมจำเป็นสำหรับสังคม ก็เลยมาอุปถัมภ์บำรุงให้พระสามารถอยู่ได้เพื่อจะได้รักษา ธรรมไว้ให้แก่สังคม อย่างนี้ก็เป็นสัมมาอาชีพะของพระ ถ้าพระไปขอชาวบ้านเมื่อไรก็มีหวังผิดพันที เป็นมิจณาอาชีพะ เพราะเขาไม่ได้ถวายด้วยศรัทธา เรื่องสัมมาชีพนี้เป็นเรื่องใหญ่ของสังคมมนุษย์ อาชีพทุกอย่างมีขึ้น เพื่อจุดหมายในการแก้ปัญหาชีวิตสังคม และเพื่อการสร้างสรรค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าทำถูกต้องตามวัตถุประสงค์นั้น เช่น อาชีพแพทย์มีเพื่ออะไร เพื่อบำบัดโรค และช่วยให้คนมีสุขภาพ ดี ถ้าทำเพื่อการนี้ก็เป็นสัมมาอาชีพะ แต่ถ้าทำเพียงเพื่อเงินก็แสดงว่าเขวแล้ว ฉะนั้นจึงต้องประกอบ อาชีพที่ไม่เบียดเบียนเพื่อนมนุษย์ ไม่ก่อความเดือดร้อนแก่ใครๆ สัมมาอาชีพะจึงเป็นศิลปอีกหมวดใหญ่

๔) การเสพบริโภคนปัจจัย โดยใช้ปัญญา (ปัจจัยปฏิเสวนา) ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอีก ด้านหนึ่งก็คือ การเสพบริโภค ชีวิตจะเป็นอยู่ได้ด้วยอาศัยอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ปัจจัย เครื่องใช้สอยต่างๆ รวมไปถึงพวกอุปกรณ์เทคโนโลยีทั้งหลาย ซึ่งจะมาสัมพันธ์กับปัญญาทันทีเลย ถ้า เสพได้แค่ร่อยเป็นต้น ก็ไม่ปลอดภัย เพราะเป็นแค่รู้สึก ต้องมีปัญญารู้ด้วย พอรู้ว่า อ้อ ที่เรากินนี้กิน เพื่ออะไร ในการสัมพันธ์กับอาหารนั้น พระพุทธศาสนาสอนทันทีเลยว่า ปฏิสังขยา โยนิโสปิณฑะปาตัง บอกให้พิจารณาเข้าใจแล้วว่า เรารับประทานอาหารมิใช่เพียงเพื่อแค่นี้ๆ มิใช่เพียงเพื่อเอร็ดอร่อย เพื่อ โก้โก้ เพื่อสนุกสนานมัวเมา แต่รับประทานเพื่อให้ชีวิตนี้เป็นอยู่เป็นไปโดยมีสุขภาพดีแข็งแรง และเอา ชีวิตนี้ไปใช้ทำประโยชน์ได้ แค่นี้ก็ถือว่าดีแล้ว ศิลปินเรียกว่า ปัจจัยปฏิเสวนา หรือปัจจัยสันนิสิตศิลป ศิลปินที่ว่าเป็นศิลปเบื้องต้นยิ่งกว่าศิลป ๕ อีก แต่คนไทยไม่รู้จัก ศิลปินสองหมวดแล้ว คือ การใช้อินทรีย์ ตา หู ลิ้น กาย สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมต่างๆ และการเสพบริโภคนสิ่งทั้งหลายด้วยปัญญา รู้เข้าใจให้ได้ประโยชน์ที่แท้แก่ ชีวิต ไม่ใช่เพียงเพื่อสนุกสนานโก้เท่านั้น จะเห็นได้ง่ายว่า เพียงแค่ รู้จักกินอาหารเท่านั้น นอกจากชีวิตของตัวเองจะเป็นอยู่ดี เช่นมี สุขภาพแล้วยังลดการละเมิดศิลป ๕ ตลอดจนอบายมุขต่างๆ ไปมากมาย^{๕๖}

จะเห็นได้ว่า พระพุทธศาสนาสอนให้ชาวพุทธหมั่นฝึกฝนอบรมตนเอง โดยการศึกษาให้ ครอบคลุมด้าน เรียกว่า “ไตรสิกขา” (สิกขา แปลว่า ศึกษา) ได้แก่ ศิล (อริยศิลปสิกขา) คือ การฝึกฝนในศิลป อันยังหมายถึง ฝึกฝนตนเองให้มีศิลยัง ๆ ขึ้นไป คือ ควบคุมกาย วาจา (ไม่รวมใจ) ให้เรียบร้อย งดเว้น จากพฤติกรรมทางกายและวาจาที่เป็นไปเพื่อความเบียดเบียนตนและผู้อื่น ดังนี้

งดเว้นจากพฤติกรรมชั่วทางกาย ได้แก่

๑) ไม่ทำร้ายหรือเบียดเบียนผู้อื่น ไม่นำสัตว์มาทรมานกักขัง หรือใช้แรงงานหนักเกิน

^{๕๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), “การศึกษาแนวพุทธ”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.roong-aroon.ac.th/?page_id=1942 [๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๙].

๒) ไม่ลักขโมย ไม่ถือเอาสิ่งของที่เขาไม่อนุญาต รวมถึงการเอาสิ่งของคนอื่นมาเป็นของตน โดยวิธีทุจริตฉ้อฉลต่าง ๆ

๓) ไม่ประพฤติดุคในกาม งดเว้นจากพฤติกรรมชั่วทางวาจา ได้แก่ ไม่พูดเท็จ ไม่พูดหลอกลวง ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดยั่วยุให้คนแตกความสามัคคีกัน ไม่พูดหยาบคาย ไม่พูดเพื่อเจ้าเล่ห์ไหลอันหาสาระมิได้ สำหรับการแบ่งศีลออกเป็น ๒ ระดับ คือ ระดับทั่วไป ได้แก่ระดับธรรมหรือระดับที่ยังเป็นธรรม คือ เป็นข้อแนะนำสั่งสอนหรือหลักความประพฤติที่แสดงและบัญญัติไปตามกฎธรรมาแห่งความดี ความชั่ว ที่เรียกว่ากฎแห่งกรรม ผู้ทำดีทำชั่วหรือรักษาศีลละเมิดศีล ย่อมได้รับผลดีผลชั่วเองตามธรรมดาของเหตุปัจจัยหรือตามกฎแห่งกรรมนั้น ระดับเฉพาะ ได้แก่ ระดับวินัยหรือระดับที่เป็นวินัย คือ เป็นแบบแผนข้อบังคับที่บัญญัติคือวางหรือกำหนดขึ้นไว้ เป็นทานองประมวลกฎหมาย สำหรับกำกับความประพฤติของสมาชิกในหมู่ชนหรือชุมชนหนึ่ง โดยสอดคล้องกับความมุ่งหมายของหมู่คณะหรือชุมชนนั้น โดยเฉพาะผู้ละเมิดทบัญญัติแห่งศีลประเภทวินัยนี้ มีความผิดตามอาญาของหมู่ชนเข้ามาอีกชั้นหนึ่ง เพิ่มจากอกุศลเจตนาที่จะได้รับผลตามกฎแห่งกรรมของธรรมชาติ^{๕๗} เจตนารมณ์ทางสังคมของศีล ย่อมครอบคลุมเรื่องการจัดระเบียบชีวิตด้านนอกทั้งหมด เท่าที่จะช่วยทำสภาพความเป็นอยู่โดยทั่วไป กิจกรรมทั้งหลายของหมู่ชน ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและสภาพแวดล้อมที่ควรจัดได้ ให้มีสภาวะที่เกื้อกูลแก่ความเจริญงอกงามของชีวิตด้านในและสอดคล้องกับการที่ชีวิตด้านใน ที่เจริญงอกงามนั้นจะสะท้อนผลดีงามออกมาแก่ชีวิตด้านนอก คือเหมาะแก่การที่ทุกๆ คนจะพากันปฏิบัติตามหลักศีล สมาธิ ปัญญา โดยเฉพาะจะได้สามารถฝึกจิตและปัญญาให้เจริญ เพื่อจะได้ประสบชีวิตที่มีความสุขแท้จริง พร้อมด้วยจิตใจที่เป็นอิสระผ่องใสเบิกบานในท่ามกลางสังคม และสภาพแวดล้อมที่สงบเรียบร้อยร่มเย็นและร่มเย็น ดังนั้น ศีล จึงเป็นข้อกำหนดหรือข้อปฏิบัติเบื้องต้นในการเว้นจากทำชั่ว โดยการรักษากายและวาจาให้เป็นปกติ เพื่อช่วยให้กิจกรรมของสังคมดำเนินไปได้อย่างปกติสุข ทั้งส่วนปัจเจกบุคคลและสังคมโดยรวม ศีล ๕ นั้นประกอบด้วย

๑. ปาณาติปาตา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการฆ่าสัตว์
๒. อทินนาทานา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการลักทรัพย์
๓. กามสุมิฉฉา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการประพฤติดุคในกาม
๔. มุสาวาทา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการพูดเท็จ
๕. สุราเมรยมชขปมาทภูฏานา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการดื่มน้ำเมา คือ สุรา และเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท^{๕๘}

ผลการรักษาศีล ๕ ประการ ย่อมมีอานิสงส์ ๕ ประการ ได้แก่

๑. คหบดีทั้งหลาย บุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติในโลกนี้ ย่อมได้โภคทรัพย์ใหญ่หลวง ซึ่งมีความไม่ประมาทเป็นเหตุ นี่เป็นประโยชน์ประการที่ ๑ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล

^{๕๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๔๓๑-๔๓๒.

^{๕๘} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๘๖/๒๒๕.

๒. คหบดีทั้งหลาย กิตติศัพท์อันดีงามของบุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติย่อมกระฉ่อนไปนี้เป็น ประโยชน์ประการที่ ๒ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล

๓. คหบดีทั้งหลาย บุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติ จะเข้าไปยังบริษัทใด ๆ จะเป็นขัตติยบริษัทก็ตาม พราหมณ์บริษัทก็ตาม คหบดีบริษัทก็ตาม สมณะบริษัทก็ตาม ย่อมแก่ล้าวกล้า ไม่เก้อเขินเข้าไป นี่ เป็นประโยชน์ประการที่ ๓ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล

๔. คหบดีทั้งหลาย บุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติ ย่อมไม่หลงลืมสติตาย นี่เป็นประโยชน์ ประการที่ ๔ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล

๕. คหบดีทั้งหลาย บุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติ หลังจากตายแล้วย่อมไปบังเกิดในสุคติโลก สวรรค์ นี่เป็นประโยชน์ประการที่ ๕ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล^{๕๙} ซึ่งหากบุคคลใดละเมิดศีลทั้ง ๕ ประการดังกล่าว สมเด็จพระผู้มีพระภาคได้ตรัสถึงโทษแห่งการละเมิดศีลไว้ ๕ ประการ คือ

๑. แม้นกัตติเตยนตนเองได้

๒. ผู้รู้ใคร่ครวญแล้วย่อมติเตยนได้

๓. กิตติศัพท์อันชั่วย่อมกระฉ่อนไป

๔. หลงลืมสติตาย

๕. หลังจากตายแล้ว ย่อมไปเกิดในอบาย ทุกคติ วินิบาต นรก^{๖๐}

จึงกล่าวได้ว่า การสมาทานอธิศีลสิกขา สามารถพัฒนาสมรรถนะทางกาย และทางวาจา ให้มีความสงบ เรียบร้อย การปฏิบัติอยู่ในกฎระเบียบที่สวयงาม นำไปสู่การยอมรับของบุคคลทั่วไป ซึ่งมีผลต่อการยกย่องสรรเสริญในทางปฏิบัติบุคคลนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ หากสามารถที่จะฝึกปฏิบัติสมาทานรักษาศีลในระดับของตน ก็ย่อมมีผลในทางบวกได้ เช่นการนั้นก็คือ พฤติกรรมที่สังคมยอมรับมีความกล้าหาญ มีความมั่นใจในการทำกิจกรรมร่วมกันบุคคลอื่นๆ เพราะ เมื่อผู้ที่รักษาศีลได้อย่างครบถ้วนได้สำรวจตรวจสอบตนเองและไม่พบข้อบกพร่องในตนเอง ก็ย่อมมีความภาคภูมิใจเกิดความอิมใจ อยู่เนืองนิจ

^{๕๙} วิ.ม. (ไทย) ๕/๒๘๕/๙๙.

^{๖๐} อัง. ปญจก. (ไทย) ๒๒/๒๔๑/๓๘๔.

ตารางที่ ๒.๑๑ : แสดงหลักการอริสเติลศึกษา

ลำดับที่	นักวิชาการ	หลักการอริสเติลศึกษา
๑	พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๒๙)	ศีลมีขอบเขตเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอก คือ ถ้าภายนอกเรียบร้อยตามวินัย แม้ใจจะเสียไปบ้างก็ไม่นับว่าเสียศีล
๒	พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๙)	๑. การรักษาวินัยแม่บทของชุมชน (ปาฏิโมกขสังวร) ๒. การรู้จักใช้อินทรีย์ (อินทรีย์สังวร) ๓. การหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ (อาชีวนปาริสុทธิ) ๔. การเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา (ปัจจัยปฏิเสวนา)
๓	พระราชพรหมยาน (หลวงพ่อกุญชรลีลา), (ออนไลน์)	การปฏิบัติเคร่งครัดกว่าปกติหรือรักษาศีลยิ่งกว่าชีวิตนั่นเอง
๔	จำเนียร ศรีเหลือบ, (ออนไลน์)	การฝึกฝนในศีลอันยิ่ง หมายถึง ฝึกฝนตนเองให้มีศีลยิ่ง ๆ ขึ้นไป คือควบคุมกาย วาจา (ไม่รวมใจ) ให้เรียบร้อย งดเว้นจากพฤติกรรมทางกาย และวาจาที่เป็นไปเพื่อความเบียดเบียนตน และผู้อื่น
๕	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๙)	๑. ระดับธรรม หรือระดับที่ยังเป็นธรรม คือ เป็นข้อแนะนำสั่งสอน หรือหลักความประพฤติที่แสดง และบัญญัติไปตามกฎธรรมดาแห่งความดีความชั่ว ๒. ระดับเฉพาะ ได้แก่ ระดับวินัย หรือระดับที่เป็นวินัย คือ เป็นแบบแผนข้อบังคับที่บัญญัติ คือ วาง หรือ กำหนดขึ้นไว้

๒) อริจิตตศึกษา

ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรม เช่น สมาธิอย่างสูงการสังัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลาย ซึ่งคำว่า อริจิตตศึกษา เป็นอย่างไร คือ ฝึกในธรรมวินัยนี้ สังัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ และสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์ สงบระงับไปแล้ว บรรลุตติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปีติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปีติจากคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะ เวลายุติด้วยนามกาย บรรลุตติยฌาน ที่พระอรหันต์ทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะมีโสมนัสละโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุดุจตฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์ เพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อริจิตตศึกษา^{๒๑} โดยการฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำใจให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมาติกาภาควิธีปฏิบัติสมาธิภาวนาว่า “ชื่อว่าจิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่าไม่ฟุ้งซ่าน...ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่า

^{๒๑} ชุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

อธิจิตสิกขา”^{๖๒} ทั้งนี้ คำว่า อธิจิตสิกขา หมายความว่า การฝึกฝนอบรมตนทางจิต คือการปลูกฝังสั่งสมด้านคุณธรรมจริยธรรม สร้างเสริมความเข้มแข็ง และควมมีประสิทธิภาพของจิต เพื่อให้จิตมีสุขภาพและสมรรถภาพที่สมบูรณ์

อธิจิต คือ การพัฒนาคุณภาพจิต หรือการปรับปรุงจิตให้มีคุณภาพ และสมรรถภาพสูง ซึ่งเอื้อต่อการมีชีวิตที่ดำรงและพร้อมที่จะใช้งานในทางปัญญาอย่างได้ผลดีที่สุด เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาดีแล้ว ก็จะควบคุมพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ การพัฒนาจิตใจนี้มีสมาธิเป็นแกน หรือเป็นศูนย์กลาง จึงเรียกกง่าย ๆ ว่า “สมาธิ” และอาจแยกออกได้เป็นการพัฒนาคุณสมบัติของจิตใจในด้านต่างๆ คือ พัฒนาคุณธรรม ซึ่งเป็นคุณภาพของจิตใจ เช่น เมตตา กรุณา เป็นต้น พัฒนาสมรรถภาพ และประสิทธิภาพของจิตใจ เช่น ฉันทะ วิริยะ เป็นต้น และพัฒนาความสุข และภาวะที่เกื้อหนุนสุขภาพของจิตใจ เช่น ปราโมทย์ ความร่าเริง ปีติ ความอิ่มใจ เป็นต้น

สำหรับความหมายของคำว่า “สมาธิ” คือความมีใจตั้งมั่น, ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำให้ใจสงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน, การมีจิตกำหนดแน่วแน่อยู่ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ^{๖๓} หลักการพัฒนามนุษย์ โดยการอบรมด้านสมาธิ เป็นเรื่องของการฝึกมนุษย์ในด้านจิตใจ หรือระดับจิตใจ ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียร พยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่น ผ่องใส ความรู้สึกพอใจโดยอาศัยตัวศีลเป็นฐานเบื้องต้นเพื่อให้เกิดสมาธิ ให้จิตมั่นคงเป็นปกติ ไม่ถูกชักจูงไปในทางที่ผิด แต่ให้มีสติสัมปชัญญะรู้เท่าทัน ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาทางจิต เพื่อเป้าหมายให้พ้นจากอบายภูมิ เมื่อปฏิบัติตามจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้ คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็ง มั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบานเป็นสุขผ่องใส เป็นต้น^{๖๔} เป็นการพัฒนาด้านอารมณ์ เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้น จิตเป็นตัวรับอารมณ์ทั้งหมดที่เข้ามาสู่กายมนุษย์ผ่านตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ของมนุษย์ ดังนั้นคนเราทุกคนจึงมีความ จำเป็นที่จะต้องปรับอารมณ์ ให้รู้เท่าทันพิจารณาความรู้สึกของตนเองอยู่ตลอดเวลา การที่มนุษย์เราจะพัฒนาอารมณ์หรืออบรมจิตให้สงบตั้งมั่น ให้บริสุทธิ์ ควรแก่การงานได้นั้น ถือว่าเป็นการพัฒนาอย่างหนึ่ง

หลักการพัฒนาด้านอารมณ์นี้ ต้องมีแรงจูงใจที่ดี ให้เกิดการใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสรรค์ ที่เรียกกันว่าฉันทสัมปทา แปลว่า ความถึงพร้อมด้วยฉันทะ มิใช่ถึงพร้อมด้วยตัณหา การพัฒนาด้านอารมณ์นี้ มนุษย์สามารถที่จะพัฒนาได้ดี เพราะความที่มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ ฝึกได้ พัฒนาได้ มีศักยภาพที่

^{๖๒} ขุ.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๖๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๒๕๔

^{๖๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๗๐.

สามารถพัฒนาจิตให้สมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่มีเมตตากรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญู การพัฒนาที่เน้นสมาธิ ก็เพื่อจะสร้างสติ ให้มีความเพียร มีความเอาใจใส่ รับผิดชอบ เป็นต้น จนเกิดการพัฒนาสุขภาพจิต คือ จิตใจมีความสุข เป็นจิตใจที่เบิกบาน มีปิติ มีความร่าเริงบันเทิงใจ ดังนั้น หลักการพัฒนาด้านสมาธิ จึงเป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิตใจ หรือ ระดับจิตใจ ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ โดยอาศัยตัวสติ เป็นฐานเบื้องต้นเพื่อให้เกิดสมาธิ ให้จิตมั่นคงเป็นปกติ ไม่ถูกชักจูงไปในทางที่ผิด แต่ให้มีสติสัมปชัญญะรู้เท่าทัน จึงเป็นคุณสมบัติของผู้พัฒนาทางจิต เรียกว่า ภาวิตจิตโต เป็นการพัฒนาด้าน อารมณ์ เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้น จิตเป็นตัวรับอารมณ์ทั้งหมดที่เข้ามาสู่กายมนุษย์ผ่านตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ของมนุษย์ ดังนั้นคนเราทุกคนจึงต้องปรับอารมณ์ ให้รู้เท่าทันพิจารณาความรู้สึก ของตนเองอยู่ตลอดเวลา การที่มนุษย์เราจะพัฒนาอารมณ์ หรืออบรมจิตให้สงบตั้งมั่น ให้บริสุทธิ์ ควร แก่การทำงานได้นั้น ถือว่าเป็นการพัฒนาอย่างหนึ่ง

หลักการฝึกจิตของมนุษย์ให้มีคุณภาพ และสมรรถภาพเพื่อให้จิตเข้มแข็ง แน่วแน่ และ สงบผ่องใสบริสุทธิ์ ปราศจากสิ่งรบกวนให้เศร้าหมอง สามารถควบคุมตนเองได้ดี คือการฝึกเรียนรู้ที่จะควบคุมใจไม่ให้ตกอยู่ในอำนาจแห่ง โลภะ โทสะ โมหะ เพื่อให้เกิดสติ และรู้เท่าทันอยู่เสมอ ดังนั้น หลักการของสมาธิ จึงจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ดังที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้แสดงถึงประโยชน์ของ สมาธิไว้ เช่น สมาธิ ภาวนา เป็นไปเพื่อการมีชีวิตอย่างเป็นสุข เป็นการพักผ่อนทางจิต สมาธิที่เป็นไป เพื่อให้เกิดญาณทัสสนะ คือ มีปัญญาที่หยั่งรู้ได้เป็นพิเศษ เป็นไปเพื่อประโยชน์คือ ๑) ให้มีสติและ สัมปชัญญะ เพื่อประโยชน์ในการกระทำอยู่เสมอ ๒) เพื่อการดับอาสวะ คือ กิเลส ตัณหา ราคะ ที่อาจ ชักจูงให้มีพฤติกรรมที่จะนำมา ซึ่งความเดือดร้อนทั้งตนเอง และผู้อื่นโดยสมาธิ^{๖๕}

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นมรรควิธีหรือ กระบวนวิธีการเข้าถึงเป้าหมายของชีวิต คือ กัมมัญฐานเพราะเป็นทางเดียวที่จะบรรลุมรรคผลนิพพาน ก็โดยอาศัยสิ่งนี้เป็นเครื่องมือที่ยอดเยี่ยม ประกอบด้วยหลักการปฏิบัติของสมถกรรมฐานที่ ๔๐ วิธี พรหมวิหาร ๔ อาหาเรปฏิกูลสัญญา ๑ จตุธาตวัตถสถาน ๑ และอรุพฌาน ๔ ที่กล่าวมาเรียกว่า กัมมัญฐาน หรือ ภาวนา ในฐานะองค์ความรู้ หรือศาสตร์ เป็นเครื่องมือที่จะนำไปปรับใช้ และสร้าง กิจกรรมการพัฒนาตน หรือสังคม ซึ่งรวมอยู่ในหลักธรรมที่ชื่อว่า หลักไตรสิกขาซึ่งประกอบด้วย หลัก ศีล หลักสมาธิ และหลักปัญญาซึ่งเป็นหลักการแห่งการฝึกฝน พัฒนาตนให้ได้รับประโยชน์สูงสุดตาม แนวทางพระพุทธศาสนา

แนวคิดการพัฒนาหรือการฝึกฝนตนเองทางพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขา ที่จะ พัฒนาศักยภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ให้ไปตามเส้นทางที่พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ในมรรคมองค์ ๘ ซึ่ง กีกกล่าวถึง ศีล สมาธิ และปัญญา ที่สำคัญเรื่องสมาธิกับอธิจิตสิกขาเป็นเรื่องเดียวกันเพราะใน พระไตรปิฎกได้แสดงถึงการพัฒนาตนตามหลักการศึกษาไว้ตอนหนึ่งว่า พระพุทธองค์ตรัสว่า

^{๖๕} ที. ปา.(ไทย) ๑๑/๓๐๗/๒๗๘

“ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สังกตจากกามและอกุศลธรรมทั้ง หลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ ปิติ และสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์ สงบระงับไปแล้ว บรรลุตติยฌาน มีความผ่องใสใน ภายในมีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตกไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปิติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปิติจาง คลายไปมีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะเสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่พระอริยะทั้งหลาย สรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไป ก่อนแล้ว บรรลุตตตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อธิจิตสิกขา”^{๖๖} ดังนั้น การฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำใจให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ จึงได้ “ชื่อว่า จิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน ความไม่ ฟุ้งซ่าน ชื่อว่าอธิจิตสิกขา”^{๖๗}

อธิจิตตสิกขาที่ดี หรือสมาธิที่ดี เป็นภาวะของอารมณ์ที่มีองค์ฌานปรากฏ มีความสงบ ภายในที่ปราศจากนิวรณ์ ทั้ง ๕ เรื่องราวของสมาธิ จึงเป็นการพัฒนาจิตในส่วนการกำจัดกิเลสอย่าง กลาง เพื่อให้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติสมาธิอย่างถูกต้องจึงกล่าวแนวคิดการพัฒนาสมาธิตามแนวพระพุทธ วั ๓ หลักคือ ๑. สัมมาวายามะ ๒. สัมมาสติ และ ๓. สัมมาสมาธิ ทั้ง ๓ หลัก กล่าวถึงการพัฒนาตน หรือฝึกฝนตนเองให้มีความตั้งมั่นอย่างดีไม่หวั่นไหวต่อสิ่งใดเป็นจิตที่มีภาวะความสงบเกิดขึ้น ปราศจากกิเลสรบกวนไม่ฟุ้งซ่านรำคาญ ปราศจากอคติ มีใจเป็นกลางและเป็นอารมณ์ที่ไม่ก่อให้เกิด อกุศลธรรมใดๆ ดังนั้นแนวคิดการบริหารการพัฒนาสมาธิตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นเรื่องที่กล่าวถึง ภาวะของจิตที่มีความบริสุทธิ์ สะอาด สงบ มีความมั่นคงในอารมณ์อย่างที่สุดดี และรายละเอียด ประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสมาธิจะได้ศึกษาต่อไปว่า ชาวพุทธจะนำหลักสมาธิมาบริหาร การพัฒนาดนเองได้อย่างไร และทำอย่างไรจึงจะสามารถเข้าถึงภาวะของจิตที่ความสงบได้อย่างแท้จริง

ลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิ

การฝึกสมาธิเป็นกิจกรรมการพัฒนาดนเองที่มนุษย์ทุกคนสามารถจะเข้าถึง เพื่อยกระดับ ศักยภาพ สมรรถนะ และความสามารถรอบด้านซึ่งไม่ใช่มีเฉพาะสมาธิในพระพุทธศาสนาเท่านั้นแม้ ศาสนาอื่นๆ ก็มีสมาธิด้วยเช่นกัน กรณีศาสนาพราหมณ์ มีการปฏิบัติสมาธิถึงขั้นสมาบัติ ๘ ซึ่งก็ เกี่ยวข้องกับการฝึกสมาธิด้วยเช่นกัน ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิไว้ว่า

๑. มีลักษณะแข็งแรง มีพลังมาก คือ การที่จิตมีพละกำลัง แข็งแรง ก็ด้วยอาศัยการฝึก สมาธิจนเป็นผลทำให้เกิดการคงที่ไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์ที่มากกระทบ เปรียบเหมือนน้ำที่มีกระแสหรือ ไหลไปทางเดียวเดี่ยวย่อมจะมีพลังกว่าน้ำที่มีหลายกระแสหรือไหลแบบกระจาย

๒. มีความราบเรียบ สงบลึกซึ้ง คือ ความที่จิตมีความเสมอภาค และดุลยภาพทางอารมณ์ มีภาวะความสงบเปรียบเหมือนกับแม่น้ำที่ไม่มีคลื่น ไม่มีสิ่งใดมากกระทำให้เกิดการกระเพื่อม

๓. มีความใส กระฉ่างชัด มองอะไรเห็นได้โดยง่าย คือ ความที่จิตมีอารมณ์นิ่ง ซึ่งสามารถ ที่จะเพ่งจิตไปที่สิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดยชัดเจน เหมือนน้ำที่มีความใส ไม่ขุ่นและไม่มีคลื่นสามารถที่จะมอง ตัวปลาในน้ำได้อย่างชัดเจน หรือเหมือนกระจกที่เราสามารถมองเห็นตัวเราได้อย่างชัดเจน

^{๖๖} พ.จ. (ไทย) ๓๑/๑๐/๔๙.

^{๖๗} พ.ป (ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

๔. มีความนุ่มนวลควรแก่งานหรือเหมาะแก่การใช้งาน คือ ไม่กระด้าง ไม่กระวนกระวาย ไม่ขุ่นมัว ไม่สับสน ไม่เร่าร้อน^{๖๘}

๕. มีความชุ่มชื่นใจ หรืออิมใจ คือ สภาวะของจิตที่เต็มไปด้วยความปิติ ชาบชานระเรีง อารมณ์ และเสวยอารมณ์ของความสุข เกิดจากการที่เราสามารถที่จะดับนิวรณ์ทั้ง ๕ ได้ เหมือนสรณะ น้ำที่ไม่พร่องไปด้วยน้ำ มีน้ำเต็มเปี่ยม ไม่ล้น ไม่ขาด

๖. มีความพร้อมแห่งจิต คือ ลักษณะของจิตที่มีความคงที่ ไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์ที่มากระทบ หรือเมื่ออารมณ์ภายนอกมากระทบสภาพของจิต สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์เหล่านั้นได้ เป็นการเตรียมพร้อมในการรับรู้ธรรมต่าง ๆ ไม่ว่าธรรมเหล่านั้น จะเป็นกุศลธรรม หรืออกุศลธรรม^{๖๙}

ลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิ เป็นสภาวะของอารมณ์ที่มีอาการต่างๆ ซึ่งทำให้ผู้ที่มีลักษณะ อารมณ์อย่างนี้มีกำลังใจในการฝึกปฏิบัติสมาธิให้มีความนิ่ง ลึก และชัดเจนในการพิจารณาข้อธรรม ต่างๆ ใช้เป็นบาทฐานสำหรับการฝึกวิปัสสนากรรมฐานได้เป็นอย่างดี มีคุณภาพแห่งกำลังจิตที่จะ นำไปกำจัดกิเลสอย่างกลางลงได้

การฝึกจิตในพระพุทธศาสนามี ๒ รูปแบบ คือ สมถกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐานหรือ อาจเรียกรูปแบบที่ต่างกัน คือ สมถภาวนา และวิปัสสนาภาวนา ทั้ง ๒ คำมีจุดเน้นต่างกัน คือ สมถกรรม ฐานเน้นไปเพื่อการอบรมจิต (จิตตภาวนา) และวิปัสสนากรรมฐานเน้นไปเพื่อการอบรมปัญญา (ปัญญาภาวนา) ที่สุดแล้วการฝึกจิตหรือการพัฒนาจิตทั้ง ๒ รูปแบบจะต้องอาศัยซึ่งกันและกันโดยมี เป้าหมายในสิ่งเดียวกัน คือ กำจัดอวิชชา^{๗๐} ส่วนวิธีการนั้นอาจมีความหลากหลายในทางปฏิบัติหรือที่ เรียกว่าสายการ ปฏิบัติซึ่งในประเทศไทยนั้นมีอยู่หลายสำนักแต่ที่พบมากและใช้การปฏิบัติธรรม จะ เห็นอยู่ไม่มากนักฝ่ายมหายานิกายมีหลายวิธีการ ดังสายของพระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ) ท่านใช้ “ยุบหนอ-พองหนอ” สายพระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) ท่านใช้ “สัมมาอะระหัง” สายพระ ธรรมโกศจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ท่านเน้นหนักในภาคของปัญญาและท่านใช้ “พุทโธและกำหนดลม หายใจรวมไปถึงการพิจารณา ตัวกู ของกู” หลวงพ่อเทียนท่านใช้ “การเคลื่อนไหวในการทำ ความรู้สึกตัว มั่นคิดเห็น-รู้-เข้าใจ” พระโพธิญาณเถร (ชา สุภทฺโท) ท่านใช้ “ลมหายใจตาม กำหนดรู้ลมหายใจ และอย่าไปสนใจกับอะไรๆ” ส่วนฝ่ายธรรมยุต มีสายของหลวงพ่อ เจือ สุภโร “ท่านเน้นเรื่องการดู ดู ให้รู้ ดูให้เห็นอย่างชัดเจน ซึ่งไตรลักษณ์” สายหลวงปู่มั่น ฐิริทัตตมหาเถร ท่านเป็นพระสายป่า ท่าน ใช้ลมหายใจ และคำว่า “พุทโธ” เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า วิธีการปฏิบัติของพระมหาเถระในประเทศไทยมีอยู่มากมาย แต่ผลสุดท้ายจะ มีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาจิตของตนเองให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังแห่ง การทะลายกิเลสเครื่องหมักดองอาสวะทั้งหลาย เพื่อการยกจิตขึ้นสู่ความเป็นอริยบุคคลตามเป้าหมาย

^{๖๘} พระราชวรมุนี (ประยูร ธิปัตย์), **พุทธธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โอ เอ พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๒๕), หน้า ๘๓๐.

^{๖๙} พุทธทาสภิกขุ, **สมาธิและวิปัสสนาตามธรรมชาติ**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ , ๒๕๔๙), หน้า ๑๓-๑๕.

^{๗๐} เอก. (ไทย) ๒๐/๒๗๕/๗๗.

ทางพระพุทธศาสนา ดังนั้น สิ่งที่กล่าวมาเพื่อให้ถึงวิธีการปฏิบัติธรรมซึ่งรวมอยู่ในหลักการฝึกสมถกรรมฐาน และวิปัสสนากรรมฐานทั้งสิ้น แต่วิธีการปฏิบัติอาจแตกต่างกันไปโดยรายละเอียดในส่วนนี้ จะกล่าวเฉพาะสมถกรรมฐานเท่านั้น เพราะเห็นว่ามี ความชัดเจนและเกี่ยวข้องกับการฝึกสมาธิโดยตรง จะไม่กล่าวในส่วนของวิปัสสนากรรมฐาน ซึ่งจะได้นำเสนอรายละเอียดต่อไป

ตารางที่ ๒.๑๒ : แสดงหลักการอธิจิตตสิกขา

ลำดับที่	นักวิชาการ	หลักการอธิจิตตสิกขา
๑	อริยมณี, (ออนไลน์)	การพัฒนาความสุขและภาวะที่เกื้อหนุนสุขภาพของจิตใจ เช่น ปราโมทย์ ความร่าเริง ปีติ ความอิ่มใจ
๒	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๓)	ความมีใจตั้งมั่น, ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำให้ใจสงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน, การมีจิตกำหนดแน่วแน่ อยู่ในสิ่งใด สิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะ
๓	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๐)	๑. ด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ๒. ด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมาธิ ๓. ด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ สดชื่น ผ่องใส ความรู้สึกพอใจ
๔	พระราชวรมนี (ประยูรธี ปยุตฺโต), (๒๕๒๕)	๑. มีลักษณะแข็งแรง มีพลังมาก ๒. มีความราบเรียบ สงบลึกซึ้ง ๓. มีความใส กระฉ่างชัด ๔. มีความนุ่มนวลควรแก่งาน หรือเหมาะแก่การใช้งาน ๕. มีความชุ่มชื่นใจ หรืออิ่มใจ ๖. มีความพร้อมแห่งจิต
๕	พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๔๙)	สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์เหล่านั้นได้เป็นการเตรียมพร้อม ในการรับรู้ธรรมต่างๆ ไม่ว่าธรรมเหล่านั้นจะเป็นกุศลธรรมหรืออกุศลธรรม

การฝึกจิตแบบสมถกรรมฐาน คือ การทำให้จิตมีที่เกาะเกี่ยว หรือ การทำให้อารมณ์ยึดอยู่กับองค์ภาวนา ในคัมภีร์วิมุตติมรรคของพระอุปติสสเถระนั้น ท่านได้แบ่งอารมณ์ของสมถกรรมฐานไว้ ๓๘ ประการ^{๗๑} ส่วนในคัมภีร์วิสุทธิมรรคของพระพุทธโฆษาจารย์ ได้จำแนกอารมณ์สมถกรรมฐานไว้

^{๗๑} D. Roland D. Weerasuria, The path of freedom-Vimuttimaggā, (Balcombe, Balcombe Place, Colombo 8, Sri Lanka 1977), p 63. ; พระอุปติสสเถระ รัตน, คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหา

ทั้งหมด ๔๐ ประการ^{๗๒} โดยมีอากาสนัญจายตนะ และวิญญานัญจายตนะเดิมเข้ามาด้วย เพราะเห็นว่าเป็นองค์ชุดเดียวกับอรูปธรรม ๔ ซึ่งทั้งหมดจะต้องเป็นไปตามจริต ของคนที่ฝึกปฏิบัติธรรม ซึ่งจะต้องอาศัยการศึกษาภาคปริยัติเป็นพื้นฐานในมีความเข้าใจแม่นยำ ถ่องแท้ก่อน แล้วนำไปขยายฐานการพิจารณาธรรมในส่วนต่างๆ โดยละเอียดโดยภาคการปฏิบัติ

อารมณ์สมถกรรมฐาน แบ่งได้ ๗ หมวด ประกอบด้วย

หมวดที่ ๑ หมวดกสิณ คือ สิ่งที่อารมณ์เข้าไปเพ่งพินิจจดจ่ออยู่มี ๑๐ ลักษณะ ประกอบด้วย ๑. ปฐวีกสิณ ๒. อาโปกสิณ ๓. เตโชกสิณ ๔. วาโยกสิณ ๕. นีลกสิณ ๖. ปิตกสิณ ๗. โลหิตกสิณ ๘. โอทาทกสิณ ๙. อากาสกสิณ ๑๐. อาโลกกสิณ^{๗๓}

หมวดที่ ๒ หมวดอสุภะ คือ สิ่งไม่สวยไม่งาม ไม่ชอบใจ เพื่อการพิจารณาให้เห็นสภาวะที่แท้จริงถึงความเกิดดับของสิ่งนั้น นำมาเป็นอารมณ์ของจิตให้ลดความพอใจ ซึ่งกล่าวถึงซากศพมีอาการต่างๆ ประกอบด้วย ๑๐ ลักษณะ คือ ๑. เาซากศพที่ขึ้นพองเป็น ๓. เาซากศพที่มีน้ำเหลืองไหล ๔. เาซากศพที่ขาดเป็นท่อนเป็นอารมณ์ ๕. เาซากศพที่ถูกสัตว์กัดขาดวินเป็นอารมณ์ ๖. เาซากศพที่ถูกสัตว์กัดกระจุยกระจายเป็นอารมณ์ ๗. เาซากศพที่ถูกฆ่าตายเป็นอารมณ์ ๘. เาซากศพที่มีโลหิตไหลออกอยู่เป็นอารมณ์ ๙. เาซากศพที่มีหมู่นอนไหลออกอยู่เป็นอารมณ์ ๑๐. เาซากศพที่เป็นโครงกระดูกเป็นอารมณ์^{๗๔} พระพุทธองค์ทรงตรัสเป้าหมายไว้ว่าการพิจารณาเห็นสังขารธรรม ทั้งปวงไม่ใช่สิ่งสวยงามธรรม ๔ ประการนั้น คือ ๑. พึงเจริญอสุภะเพื่อละราคะ ๒. พึงเจริญเมตตาเพื่อละพยาบาท ๓. พึงเจริญอานาปานสติเพื่อตัดวิตก ๔. พึงเจริญอนิจจสัญญาเพื่อถอนอัสสมิมานะ คือ ความถือตัว^{๗๕}

หมวดที่ ๓ หมวดอนุสสติ คือ สิ่งที่จะต้องระลึกถึง หรือตามระลึกประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ ๑. พุทธานุสสติ ระลึกถึงคุณของพระพุทธเจ้า ๒. ธัมมานุสสติ ระลึกถึงคุณพระธรรม ๓. สังฆานุสสติ ระลึกถึงคุณพระสงฆ์ ๔. สีลานุสสติ ระลึกถึงศีลของตน ๕. จาคานุสสติ ระลึกถึงทานที่ตนได้บริจาคแล้ว ๖. เทวตานุสสติ ระลึกถึงคุณธรรมที่ทาบุคคลให้เป็นเทวดา ๗. อุปमानุสสติ ระลึกถึงคุณพระนิพพานซึ่งเป็นที่ระงับกิเลสและกองทุกข์ ๘. มรณานุสสติ ระลึกถึงความตายอันจะมาถึงตน ๙. กายคตาสติ ตั้งสติไว้ในกาย คือ พิจารณาอาการ ๓๒ มี ผม ขน เล็บ ฟัน หนัง เป็นต้น ๑๐. อานาปานสติ ตั้งสติกำหนดลมหายใจเข้าออก^{๗๖}

จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แปลจากฉบับภาษาอังกฤษของพระเอฮารา พระโสมเถระและพระเขมินทเถระ, วิมุตติมรรค, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๖๓.

^{๗๒} สมเด็จพระพุทธาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), คัมภีร์วิสุทธิมรรค, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๙๑.

^{๗๓} พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ ป.ธ.๙), หลักปฏิบัติสมถะวิปัสสนากรรมฐาน (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๑), หน้า ๑๒.

^{๗๔} พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ ป.ธ. ๙), คำถาม-คำตอบ เรื่องวิปัสสนากรรมฐาน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๖-๗.

^{๗๕} ชุ.อุ. (ไทย) ๒๕/๓๑/๒๓๕-๒๓๖.

^{๗๖} พระธรรมธีรราชมหามุนี, คำถาม-คำตอบ เรื่องวิปัสสนากรรมฐาน, หน้า ๘.

หมวดที่ ๔ หมวดพรหมวิหาร คือ การตั้งความปรารถนาที่จะให้บุคคลและสัตว์อื่น ๆ มีความสุขอย่างที่สุดอย่างไม่ประมาณ ประกอบด้วย ๔ ประการ คือ ๑. เมตตา แผ่ความรักไปยังสรรพสัตว์ทั้งหลาย ๒. กรุณา แผ่ความสงสารต่อสัตว์ทั้งหลายที่มีความทุกข์ ๓. มุทิตา แผ่ความยินดีต่อสัตว์ที่มีความสุข ๔. อุเบกขา แผ่ความวางเฉยในสัตว์ทั้งหลายที่มีความสุขความทุกข์^{๗๗}

หมวดที่ ๕ หมวดอาหาเรปฏิกูลสัญญา คือ การพิจารณาอาหารที่มนุษย์รับประทานเข้าไปในร่างกาย ว่า ไม่สวยไม่งาม เป็นของน่ากลัว น่าเกลียด เพื่อไม่ให้ติดในรสของอาหาร โดยมีการกำหนดพิจารณาลักษณะ ๕ ประการ คือ ๑. อนิจจสัญญา กำหนดความไม่เที่ยงแห่งสังขาร ๒. อนัตตสัญญากำหนดความเป็นอนัตตาแห่งธรรมทั้งปวง ๓. มรณสัญญา กำหนดความตายจะต้องมาถึงเป็นธรรมดา ๔. อาหาเรปฏิกูลสัญญา กำหนดความเป็นปฏิกูลของอาหาร ๕. สัพพโลเก อนภริตติสัญญา กำหนดความไม่น่าเพลิดเพลินในโลกทั้งปวง^{๗๘}

หมวดที่ ๖ หมวดจตุธาตววิชฐาน คือ การพิจารณาแยกส่วนต่างๆ ของร่างกายให้เห็นว่าเป็นธาตุ ๔ คือ ดิน น้ำ ลม ไฟ ตามลักษณะของธาตุ เมื่อแยกธาตุดูออกจากกันจะไม่เห็นความเป็นมนุษย์ ความสวยงามไม่มี ความขี้เหร่ไม่มี เป็นเพียงอุปาทานทางจิตเท่านั้น^{๗๙}

หมวดที่ ๗ หมวดอรุปรธรรม ๔ คือ การนำเอาสิ่งที่ไม่ใช่รูปมาเป็นอารมณ์ ที่กำหนดของจิต ประกอบด้วย ๑. อากาสัญญายตนะ อากาสไม่มีที่สุด ๒. วิญญานัญญายตนะ วิญญานไม่มีที่สุด ๓. อากิญจัญญายตนะ ความไม่มีอะไร ๔. เนวสัญญานาสัญญายตนะ สัญญาละเอียดปราศจากสัญญาหยاب ซึ่งจะว่ามีสัญญาก็ไม่ใช่ ไม่มีสัญญาก็ไม่ใช่^{๘๐}

รูปแบบและวิธีการฝึกสมาธิ หรือการพัฒนาสมาธิตามแนวพระพุทธศาสนา ทั้ง ๗ หมวดที่กล่าวมา เป็นการเรียนรู้และการปฏิบัติธรรม เพื่อให้เกิดการกระตุ้นคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนามนุษย์ให้มีความรอบคอบ มีจิตตั้งมั่น ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่มากระทบจากภายนอก ซึ่งอาจจะทำให้จิตมีความเศร้าหมอง ชุ่นมัว และเดือดร้อนใจได้ ที่สำคัญการฝึกสมาธิมีผล คือ การมีสติในการทำงาน การดำเนินชีวิต การขบคิดปัญหาต่างๆ และ เกิดการกระทำอะไรที่ไม่มีความผิดพลาดได้โดยง่าย อันมีลักษณะพึงประสงค์ต่อคนรอบข้าง และสังคม

กล่าวได้ว่า สมาธิว่า เป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ พูดสั้นๆ ว่าพัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพของจิต และยังกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับหลักของปัญญว่าเป็นเรื่องของการฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริงเริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรองตรวจสอบ คัดการต่างๆ อย่างสร้างสรรค์

^{๗๗} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๘/๒๘๐.

^{๗๘} อภ.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๖๑/๑๑๐.

^{๗๙} เสวตร เปี่ยมพงศ์สานต์, **พุทธวิปัสสนา**, (พระนคร : รัชดาภิเษกการพิมพ์, ๒๕๐๕), หน้า ๓-๔.

^{๘๐} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๘/๒๘๑.

เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่เป็นจริง ตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมชาติของโลกและชีวิตที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดปัญหา ไร้ทุกข์ (คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ดับทุกข์เป็น)๖๒ นอกจากนี้ การพัฒนาจิตตสิกขา เป็นการพัฒนาสมาธิ เพื่อความตั้งมั่นแห่งจิตในขณะที่จิตมีสภาวะเข้าสู่สมาธิมนุษย์สามารถจะได้รับความสุขได้ ซึ่งปราศจากกิเลสเครื่องเศร้าหมองทั้งหลาย อันเป็นตัวขัดขวางความสุขหรือคุณภาพของการพัฒนาคน และแม้ว่าการพัฒนาคนอาจไม่ถึงที่สุดของความเป็นมนุษย์ก็ตาม แต่ผลผลิตในการพัฒนาคนก็มีผลมาก มีอานิสงส์มหาศาลต่อการนำกำลังของสมาธิที่เกิดขึ้นไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข ยิ่งบุคคลนั้นอยู่ในระดับผู้บริหารประเทศก็ยิ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำประเทศไปสู่การพัฒนาในด้านอื่นๆ เป็นตัวแบบของประชาชน เพราะเป็นการนำผลการพัฒนาสมาธิไปเพื่อการบริหารที่สร้างความเจริญด้านจิตใจ และสร้างเป็นเอกลักษณ์ตามแบบประเทศตะวันออกที่ไม่ได้มุ่งเน้นการสร้างวัตถุเป็นเครื่องวัดความเจริญ ความทันสมัยของประเทศ จนสามารถที่จะสร้างประเทศให้เป็นประเทศที่เต็มไปด้วยอริยบุคคล อริยะชน เพื่อสันติภาพของสังคมต่อไป

ตารางที่ ๒.๑๓ : แสดงการฝึกจิตแบบสมถกรรมฐาน หรือสมถภาวนา

ลำดับที่	นักวิชาการ	การฝึกจิตแบบสมถกรรมฐานหรือสมถภาวนา
๑	พระอุปัชฌาย์, (๒๕๓๘)	การทำให้จิตเกาะเกี่ยว หรือทำให้อารมณ์ยึดอยู่กับองค์ภาวนา
๒	สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), ๒๕๔๖)	อารมณ์สมถกรรมฐานไว้ทั้งหมด ๔๐ ประการ
๓	พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ ป.ธ. ๙), (๒๕๓๑)	กสิณ คือ สิ่งที่อารมณ์เข้าไปเพ่งพินิจจดจ่ออยู่
๔	พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ ป.ธ. ๙), (๒๕๔๙)	อสุภะ คือ สิ่งไม่สวยไม่งาม ไม่ชอบใจเพื่อการพิจารณาให้เห็นสภาวะที่แท้จริงถึงความเกิดดับของสิ่งนั้น นำมาเป็นอารมณ์ของจิตให้ลดความพอใจซึ่งกล่าวถึงซากศพมีการต่างๆ
๕	พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ ป.ธ. ๙), (๒๕๔๙)	๑. พุธานุสสติ ระลึกถึงคุณของพระพุทธเจ้า ๒. ธัมมานุสสติ ระลึกถึงคุณพระธรรม ๓. สังฆานุสสติ ระลึกถึงคุณพระสงฆ์ ๔. สีลानุสสติ ระลึกถึงศีลของตน ๕. จาคานุสสติ ระลึกถึงทานที่ตนได้บริจาคแล้ว ๖. เทวदानุสสติ ระลึกถึงคุณธรรมที่ท่านคนให้เป็นเทวดา ๗. อุปमानุสสติ ระลึกถึงคุณพระนิพพาน ๘. มรณานุสสติ ระลึกถึงความตายอันจะมาถึงตน ๙. กายคตาสติ ตั้งสติไว้ในกาย คือให้พิจารณาอาการ ๓๒ ๑๐. อานาปานสติ ตั้งสติกำหนดลมหายใจเข้าออก

ตารางที่ ๒.๑๓ (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิชาการ	การฝึกจิตแบบสมถกรรมฐานหรือสมถภาวนา
๖	พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุต โต), (๒๕๓๙)	การฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริงเริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้ เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรองตรวจสอบ คัดการต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่มันเป็น ตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมชาติของโลกและชีวิตที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดภัย ไร้ทุกข์

๓) อธิปัญญาสิกขา

ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริง ในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไปจนทำให้แจ้งทั้งเจโตวิมุตติ และปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ดังคำอธิบายในคุหฺฐกสูตรตติยเทศ คัมภีร์มหานิทเทศ ว่าอธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มียปัญญา ประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐหยั่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบ เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์” “นี้ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)” “นี้ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)” “นี้ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้อาสวะ” “นี้อาสวสมุทัย” “นี้อาสวนิโรธ” “นี้อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา” นี้ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา^{๘๑} โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงเพื่อให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังแสดงในมัตถกถาคัมภีร์ปฏิสัมมกัมมวรรค ว่า “ชื่อว่าทัญญูวิสุทธิ” เพราะมีความหมายว่าเห็นความเห็นชื่อว่าอธิปัญญาสิกขา^{๘๒}

ปัญญา แปลโดยพยัญชนะว่า รู้ทั่ว มาจากคำภาษาบาลีว่า ปญ ๑ แยกศัพท์ออกได้ คือ เป็นศัพท์อุปสัค แปลว่า ทัว กับคำว่า ๑ เป็นธาตุ แปลว่า รู้ รวมกัน จึงได้ รูป เป็น ปญ ๑ แปลว่า รู้ทั่ว หรือ รู้รอบ ปัญญา แปลโดยอรรถ(เนื้อความ)หรือความหมายว่า ความรู้ทั่ว หมายถึง ความรู้ที่ถูกต้อง ครบถ้วนตามที่ควรจะรู้ สำหรับจะแก้ปัญหาได้ หรือสามารถที่จะดับทุกข์ได้ ๑

ปัญญา ความรู้ทั่วหรือความรู้ชัด คือ “รู้ทั่วถึงความเป็นจริง หรือตรงตามความเป็นจริง เช่น รู้เหตุรู้ผล รู้ดีรู้ชั่ว รู้ถูกรู้ผิด รู้ควรไม่ควร รู้คุณรู้โทษ รู้ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ รู้เท่าทันสังขาร รู้องค์ประกอบรู้เหตุปัจจัย รู้ที่ไปที่มา รู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งทั้งหลาย รู้ตามความเป็นจริง รู้ถ่องแท้

^{๘๑} พ.ม.(ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๘๒} พ.บ.(ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

เข้าใจเองแท้ รู้เข้าใจสภาวะธรรมต่าง ๆ รู้คิด รู้พิจารณา รู้วินิจฉัย รู้ที่จะจัดแจงจัดการหรือดำเนินการอย่างไร ๆ ” ^{๘๓}

ปัญญา แปลว่า “ ความรู้ทั่ว, ปรินิพพานรู้เหตุผล, ความรู้เข้าใจชัดเจน, ความรู้เข้าใจยังแยกได้ ในเหตุผล ดี ชั่ว คุณ โทษ ประโยชน์ มิใช่ประโยชน์ เป็นต้น และ รู้ที่จะจัดแจง จัดสรร จัดการ ,ความรอบรู้ในกองสังขารมองเห็นตามเป็นจริง” ^{๘๔} ในอภิธัมมัตถสังคหฎีกา ชื่อ อภิธัมมัตถวิภาวินี ว่า “ธรรมชาติที่ชื่อว่า ปัญญา ด้วยอรรถว่า ย่อมรู้โดยประการ คือ รู้ชัดด้วยอำนาจอนิจจลักษณะเป็นต้น” ^{๘๕} ในอรรถกถาธรรมสังคณี ชื่อว่า อัญญสาสนี ได้แสดงการวิเคราะห์ความหมายของปัญญาไว้ว่า “ ปหานาตีติปัญญา ธรรมที่ชื่อว่า ปัญญา เพราะอรรถว่า ย่อมรู้ทั่ว...(คือ) ย่อมรู้ทั่ว ซึ่งอริยสัจทั้งหลาย โดยนัยมีคำว่า นี้ทุกข์ เป็นต้น อนึ่ง ชื่อว่า ปัญญา เพราะอรรถว่า ย่อมให้รู้(คือ) ย่อมให้รู้ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา” ^{๘๖}

ในมิลินทปัญหา ได้แสดงความหมายของปัญญาไว้ว่าปัญญามีลักษณะตัดให้ขาดและมีลักษณะส่องให้สว่าง ดังนี้ คือ ปัญญามีลักษณะตัดให้ขาด เหมือนชานาเกี่ยวข้าวว่า “เขาจับกำข้าวด้วยมือข้างซ้ายเข้าไว้ จับเกี่ยวด้วยมือข้างขวาแล้วก็ตัดกำข้าวนั้นด้วยเคียว ข้อนั้นมีอุปมาฉันใด พระผู้บำเพ็ญความเพียร คุมใจไว้ด้วยมโนการแล้วตัดกิเลสเสียด้วยปัญญา ข้อนี้ก็มิอุปมาฉันนั้น...” และปัญญามีลักษณะส่องให้สว่าง คือ “ปัญญาเมื่อเกิดขึ้นย่อมกำจัดความมืดคืออวิชชา ทำความสว่างคือวิเศษทำให้เกิดส่องแสงคือญาณ ทำอริยสัจทั้งหลายให้ปรากฏ, แต่นั้น พระโยคาวจร (คือพระผู้ปฏิบัติสมณะและวิปัสสนา) ย่อมเห็นด้วยปัญญาอันชอบว่า สิ่งนี้ไม่เที่ยง สิ่งนี้เป็นทุกข์ สิ่งนี้ไม่ใช่ตัวตน” ^{๘๗} เหมือนกับบุรุษถือคบไฟเข้าไปในเรือนที่มืด ไฟที่เข้าไปแล้วนั้นก็ย่อมกำจัดความมืดเสีย ทำความสว่างให้เกิด ส่องแสงทำรูปให้ปรากฏทำให้มองเห็นได้ ฉะนั้น ในคัมภีร์ชื่อวิสุทธิมรรค ได้ให้ความหมายปัญญาว่า “ชื่อว่า ปัญญา เพราะอรรถว่า รู้ทั่ว อันความรู้ทั่วนี้ คือ รู้โดยประการต่างๆ วิเศษกว่าอาการที่รู้จักและอาการที่รู้แจ้ง” ^{๘๘}

^{๘๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๒๒.

^{๘๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์ , ๒๕๓๘), หน้า ๑๖๔.

^{๘๕} มหาหมกุฎราชวิทยาลัย, อภิธัมมัตถสังคหบาลีและอภิธัมมัตถวิภาวินีฎีกา ฉบับแปลเป็นไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาหมกุฎราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๙๕.

^{๘๖} อภิ.สง.อ. ๕๓/๑๗๘/๑๗๑.

^{๘๗} มหาหมกุฎราชวิทยาลัย, มิลินทปัญหา ฉบับแปลในมหาหมกุฎราชวิทยาลัย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาหมกุฎราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๓๔, ๔๑-๔๒.

^{๘๘} วิสุทธิ. (ไทย) ๓/๑.

ในคัมภีร์ชื่อว่า “ พระคัมภีร์อภิธานปิทีปิกาหรือพจนานุกรม ภาษาบาลีแปลเป็นไทย”^{๘๙}
ได้รวบรวมศัพท์ที่ใช้เกี่ยวกับปัญญา และแสดงไว้มีจำนวน ๒๒ ศัพท์ด้วยกัน คือ

๑. อธิ หมายถึง ปัญญาทรงไว้ซึ่งประโยชน์
 ๒. ปัญญา หมายถึง ความรู้ทั่ว
 ๓. พุทธิ หมายถึง ปัญญาเครื่องรู้
 ๔. เมธา หมายถึง ปัญญาเครื่องกำจัด
 ๕. มติ หมายถึง ความคิด , ความเห็น
 ๖. มุติ หมายถึง ความเข้าใจ
 ๗. ภูริ หมายถึง ปัญญากว้างขวาง
 ๘. มันทา หมายถึง ความรู้ในคัมภีร์
 ๙. ปัญญานะ มีความหมายเหมือนคำว่า ปัญญา แต่รูปศัพท์แตกต่างกันเท่านั้น
 ๑๐. ญาณะ คำนี้นรวมกับคำว่า ทัสสนะ หมายถึง การรู้ไตรลักษณ์ หรือ ความรู้ที่เกิดจากสมาธิ เช่น ทิพยจักขุ เป็นต้น
 ๑๑. วิชา หมายถึง ความรู้ ๓ ประเภท คือ ๑. พระเวท ๒. ลีปะหรือศิลปศาสตร์ ๓. ความรู้ที่เกิดจากสมาธิและความรู้แบบพุทธิ
 ๑๒. โยนิ หมายถึง ความรู้ที่เกิดจากการเข้าถึงสาเหตุ มักใช้ร่วมกับมนสิการ เป็นโยนิโสมนสิการ ได้แก่ การเข้าใจสาเหตุ
 ๑๓. ปฏิภาณ หมายถึง ความแตกฉาน
 ๑๔. วิปัสสนา หมายถึง ปัญญาเห็นไตรลักษณ์
 ๑๕. สัมมาทิฎฐิ หมายถึง ความเห็นถูกต้อง
 ๑๖. วิมังสา หมายถึง ปัญญาเลือกเฟ้น
 ๑๗. สัมปชัญญะ หมายถึง ความรอบคอบ
 ๑๘. เนปกะ หมายถึง ปัญญาเป็นเครื่องรักษาตน
 ๑๙. เวทนา หมายถึง การรู้อารมณ์
 ๒๐. ตักกะ ๒๑. วิตักกะ ๒๒. สังกัปปะ ทั้ง ๓ ศัพท์นี้มีความหมายเหมือนกันคือความคิด
- แต่ในคัมภีร์ชื่อว่า วิมุตติมรรค ได้แสดงถึงลักษณะของปัญญาไว้เหมือนกัน ซึ่งมีเนื้อความว่าปัญญามีการบรรลุสัจจะจะเป็นลักษณะ มีการค้นคว้าเป็นกิจ (หมายถึง มีหน้าที่ในการค้นคว้า) มีความไม่หลงเป็นปัจจุปัญฐาน มีสัจจะ ๔ เป็นปทัชฐานและมีอริยสัจ ๔ เป็นปทัชฐาน อีกอย่างหนึ่งความเข้าใจแจ่มแจ้งเป็นลักษณะของปัญญา การรู้สภาวะธรรมตามความเป็นจริงเป็นกิจ (หน้าที่) การกำจัดความมืด คืออวิชชาเป็นปัจจุปัญฐานปฏิสัมภิทา ๔ (มีอรรถปฏิสัมภิทาเป็นต้น) ตาม

^{๘๙} พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหลวงชินวราลงกรณ สนิมเด็จพระสังฆราชเจ้า, พระคัมภีร์อภิธานปิทีปิกาหรือพจนานุกรม ภาษาบาลีแปลเป็นไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๖), หน้า ๔๒.

หลักเหตุผลเป็นปทัฏฐานของปัญญา^{๙๐} ซึ่งได้แสดงการเปรียบเทียบไว้ว่า ดินเปรียบเหมือนปัญญา ถ้าไม่มีน้ำผสมอยู่ด้วยเลย ก็กลายเป็นดินฝุ่นและไม่จับกัน ทำให้พังง่าย ต้องมีน้ำผสมอยู่บ้างจึงจะช่วยให้ไม่พัง ปัญญาในทางพระพุทธศาสนาต้องเป็นปัญญาที่มีสติกำกับอยู่เสมอ ดังจะเห็นได้ว่าเรายกย่องพระอรหันต์ว่า ท่านมีปัญญาสูงสุด เป็นเหตุทำลายกิเลสได้ ก็มีคำยกย่องพระอรหันต์ต่อไปอีกว่า เป็นผู้ที่มีสติทุกเมื่อ^{๙๑} นอกจากนี้ “ปัญญายังมีลักษณะแห่งการรู้การเห็น การรู้แจ้งแทงตลอดตามที่เป็นจริงแห่งแสงสว่างที่กำจัดความมืด แห่งความสามารถตัดปัญหาหรือดับทุกข์”^{๙๒} ซึ่งมีลักษณะ ๓ ประการ ได้แก่

๑. ปัญญามีลักษณะแห่งการส่องแสง คือ ปัญญาที่มีการส่องแสงเป็นลักษณะนั้น เหมือนกับบุคคลผู้จุดประทีปโคมไฟ หรือเปิดไฟฟ้าส่องแสงในเวลากลางคืน ในบ้านที่มีฝา ๔ ด้าน หรือในที่มืดต่างๆ ความมืดก็ย่อมหายไป แสงสว่างก็ปรากฏขึ้นแทน ฉะนั้น ปัญญาก็มีการส่องสว่าง ฉะนั้น ปัญญามีลักษณะ ตัดขาด หรือกำจัดอวิชชาคือความไม่รู้ซึ่งเปรียบเหมือนความมืดให้หมดสิ้นไป และทำวิชาที่เปรียบเหมือนแสงสว่างให้เกิดขึ้นแทนแล้วส่องแสงคือญาณ ทำให้เกิดญาณ คือความรู้ขึ้น ทำอริยสัจให้ปรากฏชัดแจ้งแก่บุคคลผู้ปฏิบัติ บุคคลนั้นก็เกิดปัญญาเห็นแจ้งในธรรมทั้งหลายว่า “สิ่งนี้ไม่เที่ยง สิ่งนี้เป็นทุกข์ สิ่งนี้มีใจตัวตน” ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมานี้ ปัญญาจึงมีลักษณะส่องแสงให้สว่างอย่างนี้

๒. ปัญญามีลักษณะแห่งการรู้ทั่ว หมายถึง ปัญญาเมื่อเกิดขึ้น ก็ย่อมรู้ทั่วธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศลและอกุศล ที่ควรเสพและไม่ควรเสพ ที่เลวและประณีต ที่ดำและขาว ที่เข้ากันได้และเข้ากัน เหมือนกับแพทย์ผู้ฉลาดรู้จักยาเป็นต้นที่เป็นที่สบายและไม่สบายแก่ผู้ป่วย ฉะนั้น อีกประการหนึ่ง ปัญญาที่มีการแทงตลอดสภาวะเป็นลักษณะหรือการแทงตลอดไม่ผิดพลาดเป็นลักษณะ เหมือนการแทงของลูกศรที่นายขมังธนูผู้ฉลาดยิงออกไป ฉะนั้น และมีการส่องให้เห็นอารมณ์เป็นรส ดุจประทีป (โคมไฟ) มีความไม่หลงเป็นปัจจุภูฏฐาน ดุจผู้ชี้ทางแก่บุคคลไปมาฉะนั้น

๓. ปัญญามีลักษณะแห่งการรู้ตามความเป็นจริง หมายถึง ปัญญา รู้ชัดตามความเป็นจริง ซึ่งความเกิด ความดับ คุณและโทษ และอุปายเป็นเครื่องออกไปแห่งผัสสาตนะทั้ง ๖ เหล่านั้น และรู้ชัดเหตุเกิด ความดับ คุณ โทษ และอุปายเครื่องสลัดออกแห่งอุปาทานขันธ ๕ ตามความเป็นจริง และบุคคลผู้ได้ปัญญาที่รู้ตามเป็นจริงในอุปาทานขันธได้ชื่อว่า เป็นสมณะพราหมณ์ และทำให้แจ้งซึ่งประโยชน์แห่งความเป็นสมณะพราหมณ์ จึงเรียกว่า พระอริยสาวกผู้โสดาบัน ไม่มีวันตกต่ำเป็นต้น

^{๙๐} พระอุปติสสเถระ, **วิมุตติมรรค**, คณาจารย์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แปลจากฉบับภาษาอังกฤษ, พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) บรรณาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สยาม บริษัทเคล็ดไทย จำกัด, ๒๕๔๑), หน้า ๒๑๐.

^{๙๑} สุชีพ ปุณฺณานุภาพ, **คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๒๒๐.

^{๙๒} พุทธทาสภิกขุ, **ธรรมโฆษณอรรถาณุกรม เล่ม ๑**, (กรุงเทพมหานคร : หจก. ภาพพิมพ์ จำกัด, ๒๕๓๓), หน้า ๑๒๙.

กล่าวได้ว่า อธิปัญญาสิกขา เป็นลักษณะของการทำความเข้าใจในความรู้ต่างๆ และเป็นการฝึกอบรมแห่งการรู้ การเห็น การรู้แจ้งแทงตลอดตามที่เป็นจริง แห่งแสงสว่างที่กำจัดความมืด และแห่งความสามารถตัดปัญหาหรือดับทุกข์ตามศักยภาพของตนเองหรือ การทำให้ตนเองรู้จักดำเนินชีวิตอย่างไม่เป็นทุกข์ในโลกปัจจุบันที่ร้อยรัดไปด้วยความอยากได้ อยากมี อยากเป็น เพราะสิ่งเหล่านี้สามารถนำความทุกข์มาสู่ตนเองได้ทั้งสิ้น ฉะนั้น การอบรม การฝึก และการพัฒนาปัญญามีพลังยิ่งๆ ขึ้นไป พร้อมทั้งจะนำมาใช้ได้ในการดำเนินชีวิตในขณะที่มีปัญหาต่างๆ อย่างนี้เรียกว่า อธิปัญญาสิกขา

ตารางที่ ๒.๑๔ : แสดงหลักอธิปัญญาสิกขา

ลำดับที่	นักวิชาการ	หลักการอธิปัญญาสิกขา
๑	พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๓๘)	ปัญญา ความรู้ทั่วหรือความรู้ชัด คือ “รู้ทั่วถึงความเป็นจริง หรือตรงตามความเป็นจริง เช่น รู้เหตุรู้ผล รู้ดีรู้ชั่ว รู้ถูกรู้ผิด รู้ควรไม่ควร รู้คุณรู้โทษ รู้ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ เป็นต้น
๒	พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๓๘)	ความรู้ที่จะจัดแจง จัดสรร จัดการ, ความรอบรู้ในกองสังขาร มองเห็นตามเป็นจริง”
๓	มหามกุฏราชวิทยาลัย, (๒๕๓๙)	ปัญญา คือ ย่อมรู้โดยประการ คือ รู้ชัดด้วยอำนาจอนิจจลักษณะ เป็นต้น
๔	มหามกุฏราชวิทยาลัย, (๒๕๔๓)	ปัญญามีลักษณะตัดให้ขาดและมีลักษณะส่องให้สว่าง คือ ปัญญามีลักษณะตัดให้ขาด
๕	พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหลวงชินวรสิริวัฒน์, (๒๕๓๖)	พระคัมภีร์อธิบายนปทีปิกาทหรือพจนานุกรม ภาษาบาลีแปลเป็นไทยแสดงไว้มีจำนวน ๒๒ ศัพท์
๖	พระอุทิศสเถระ, (๒๕๔๑)	ความเข้าใจแจ่มแจ้งเป็นลักษณะของปัญญา การรู้สภาวะธรรมตามความเป็นจริงเป็นกิจ(หน้าที่) การกำจัดความมืด คืออวิชชา เป็นปัจจุปัญฐานปฏิสัมภิทา ๔ ตามหลักเหตุผล เป็นปทัฏฐานของปัญญา
๗	สุชีพ ปุญญานุภาพ, (๒๕๔๑)	ปัญญาในทางพระพุทธศาสนาต้องเป็นปัญญาที่มีสติกำกับอยู่เสมอ
๘	พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๓๓)	ปัญญามีลักษณะแห่งการรู้ การเห็น การรู้แจ้งแทงตลอดตามที่เป็นจริง แห่งแสงสว่างที่กำจัดความมืด แห่งความสามารถตัดปัญหา หรือดับทุกข์

หลักอิทธิบาทธรรม

นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้คัดเลือกหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครูเพิ่มเติม ได้แก่ หลักอิทธิบาทธรรม เพราะเห็นว่ามีเหมาะสมอย่างยิ่งที่นำไปสร้างเป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นกับการปฏิบัติหน้าที่ของวิชาชีพทุกประเภทเพราะเป็นหนทางแห่งความสำเร็จ ประโยชน์แก่ตนเอง และแก่ผู้อื่น ฉะนั้น หากครูมีความมุ่งมั่น พยายาม มีความตั้งใจและการใคร่ครวญ การงานที่กระทำอยู่ ย่อมนำมาซึ่งความสุข และความสำเร็จแก่ผู้รับบริการนั่นก็คือ ผู้เรียนที่จะเป็นอนาคตของชาติต่อไป

พระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงบัญญัติการเจริญหรือการปฏิบัติ อิทธิบาท ๔ ประการ คือ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร^{๙๓} หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร หมายถึงสมาธิที่เกิดจากจิตติ และความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร หมายถึงสมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้นอิทธิบาท ๔ มีองค์ประกอบดังนี้ ฉันทะ^{๙๔} หมายถึง สร้างความพอใจในกุศล คือ ความประสงค์จะทำยิ่งขึ้น ความพึงพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจในธรรม ฉันทสมาธิ^{๙๕} หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ^{๙๖} หมายถึง การปรารภความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ จิต หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน และปธานสังขาร หมายถึง ความเพียรที่มุ่งมั่น (ปธาน) ปรารภความเพียร ประคองจิต ความขะมักเขม้นความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดสาหัส ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยะอินทรีย์ วิริยะ พละ สัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฐิ สมาธิ หมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความ ไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว)

อิทธิบาท คำว่า บาท แปลว่า ฐาน เจริญ เช่น เท้าหรือตีน เพราะเป็นเชิงรองรับร่างกาย ส่วนอิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ คำว่า ฤทธิ์ ก็แปลว่า ความสำเร็จ โดยรวม อิทธิบาทจึงหมายความว่า รากฐานแห่งความสำเร็จ รวมถึง ๔ อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา กล่าวคือ ฉันทะ คือ ความพอใจ ในสิ่งที่ต้องทำ วิริยะ คือ พากเพียร เพียรไปในสิ่งที่พอใจ จิตตะ คือเอาใจใส่ ฝักใฝ่ อยู่แต่ สิ่งนั้นไม่เปลี่ยนแปลง และวิมังสา คือ ค้นคว้า สอดส่อง เพื่อจะแก้ปัญหาอุปสรรคอยู่เสมอไป^{๙๗} ซึ่งใน พจนานุกรม ศัพท์ศาสนาสาทุก อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน อธิบายความหมายของอิทธิบาท ๔ หมายถึง ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือ คุณเครื่องให้ถึง ความสำเร็จ คุณเครื่องสำเร็จสม

^{๙๓} อก.เอกก.(ไทย) ๑/๓๔๘/๔๔๕.

^{๙๔} ม.ม.(ไทย) ๑๒/๒๔๗/๑๗๗.

^{๙๕} ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๔๒.

^{๙๖} อก.ปัญจก.(ไทย) ๓/๖๗-๗๐/๓๓.

^{๙๗} พุทธศาสนิกฯ, สุธัญญา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา), ๒๕๑๘, หน้า ๙๐.

ประสงค์ ทางแห่งความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย^{๙๘} ในปกรณวิเสสวิสุทธิมรรค ได้ให้ความหมายไว้ว่า “คำว่า อิทธิบาท ได้แก่กองจิต และเจตสิกที่เหลือ อันชื่อว่าเป็นบาท เพราะความหมายว่าเป็นที่ตั้งแห่งฉันทสมาธิ และปธานสังขารทั้งหลาย ที่สัมปยุตด้วยอภิญญาจิต อันถึงซึ่งความนับว่าอิทธิ เพราะอรรถว่าสำเร็จ โดยปริยายว่าเกิดผล หรือนัยหนึ่ง ถึงซึ่งความนับว่าอิทธิ เพราะเป็นเครื่องสำเร็จแห่งสัตว์ทั้งหลาย โดยปริยายนี้ว่า เป็นเครื่องรุ่งเรือง เจริญ สูงขึ้นไปแห่งสัตว์ทั้งหลาย”^{๙๙} เพราะมีอรรถวิเคราะห์ว่า “คุณชาติชื่ออิทธิ เพราะอรรถคือสำเร็จ (บังเกิดผล) ธรรมใดเป็นบาทแห่งอิทธิ โดยอรรถ คือเป็นหัวหน้า (คือเป็นอธิปัตติ) แห่งสัมปยุตธรรมของอิทธินั้น และโดยอรรถคือเป็นเหตุส่วนเบื้องต้นแห่งอิทธิที่เป็นผล เหตุนี้ ธรรมนั้นจึงชื่อว่าอิทธิบาท”^{๑๐๐}

อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมสำหรับความสำเร็จซึ่งต้องใช้ในการทำงานและเป็นทางเดียวที่จะปฏิบัติเพื่อนำไปสู่นิพพานได้ ดังที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ว่า ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุชั้น ๆ ย่อมเจริญด้วยอิทธิบาทเป็นเครื่องปรุงสมาธิ อันประกอบด้วยฉันทะเป็นประธาน ด้วยวิริยะเป็นประธานด้วยจิตตะเป็นประธาน ด้วยวิมังสาเป็นประธาน^{๑๐๑} อิทธิบาท นี้แปลว่าคุณธรรมที่จะให้เกิดความสำเร็จ ถ้าพูดง่าย ๆ ก็ว่าบันไดแห่งความสำเร็จ ถ้าเราเดินตามบันไดนี้แล้วจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ เคยมีคนถามพระพุทธเจ้าว่าที่พระองค์ได้ตรัสรู้สัจธรรมนี้เพราะอะไร พระองค์ก็บอกว่าเพราะเรามีอิทธิบาท ๔ สมบูรณ์ อิทธิบาท ๔ ประการสมบูรณ์เมื่อใดแล้วก็เกิดฤทธิ์ทางใจเกิดอำนาจที่จะกระตุ้นเตือนเร่งเร้าให้มีความก้าวหน้าให้มีการปฏิบัติหน้าที่ทันท่วงที่ไม่ชักช้าเสียเวลา^{๑๐๒} การนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ต้องมีความพอใจ มีความเพียร มีสมาธิ จึงทำให้เกิดปัญญา^{๑๐๓} ซึ่งเป็นหลักการทำงานของพระพุทธเจ้า อันนับว่าเป็นนักทำงานชั้นยอดของโลก ในความรู้ของคนโดยทั่วไปแล้วมักจะวางหลักต่างๆไว้นอกตัว แต่วิธีของพระพุทธเจ้าองค์นี้ ทรงสอนให้ตั้งที่ในใจของตนเองก่อน ตั้งให้ถึงตัวจริงๆ จะทำทุกอย่างให้เริ่มจากตนเองก่อน^{๑๐๔} ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น อิทธิบาท คือ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคล ผู้บรรลุธรรมเหล่านั้น เจริญอิทธิบาท คือ ย่อมเสพเจริญทำให้มากซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท^{๑๐๕} ที่เป็นข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุ

^{๙๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๔๘, หน้า ๑๖๐.

^{๙๙} วิสุทธิ. (ไทย) ๒/๑๑๗ – ๑๑๘.

^{๑๐๐} วิสุทธิ. (ไทย) ๓/๒๒๒.

^{๑๐๑} พุทธทาสภิกขุ, **ฆราวาสธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๓๗), หน้า ๙๐.

^{๑๐๒} พระเทพวิสุทธิกวี (ปัญญานันทภิกขุ), **พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ**, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๘๓.

^{๑๐๓} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), **“ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ”**, ไทยรัฐ, (๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑) : ๒๔.

^{๑๐๔} ปิ่น มุฑากันต์, **มงคลชีวิตภาค ๒**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คลังวิทยา, ๒๕๐๘), หน้า ๔๑๓.

^{๑๐๕} พระมหาณรณรงค์ศักดิ์ ฐิตญาโณ, **พระอภิธรรมปิฎก ๑**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๒๐-๒๒๑.

ถึงฤทธิ์(Basis of Psychic Power) อีกอย่างหนึ่งแปลว่า ข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จ (Law of Success)^{๑๐๖} หรือคุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ ซึ่งต้องไม่ เหลือวิสัย คือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่วิสัย ที่อาจใช้ความเพียรพยายาม ทำให้เกิดขึ้นได้ มิใช่เป็น ความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสจะประสบความสำเร็จได้คุณธรรมกลุ่มนี้ทรงเรียกว่าอิทธิบาท ๔^{๑๐๗} คือ สูตร ความสำเร็จของชีวิตตามพระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต เพราะฉะนั้น ความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าเราต้องการอะไรหากเราตั้งใจ กำหนดจิตไว้มั่นคง ทุกสิ่งจะสำเร็จได้ตั้งใจ และอิทธิบาท ๔ ให้ถึงขั้น คือ ทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจรัก ด้วย ความพากเพียร ด้วยใจจดจ่อและใช้ปัญญาไตร่สวนอย่างสม่ำเสมอแล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน^{๑๐๘}

อิทธิบาท จึงเป็นส่วนหนึ่งของหลักที่ทำให้ถึงความสำเร็จ เป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย กล่าวคือ หลักธรรมเหล่านี้ เป็นปัจจัยสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ความพอใจ อย่างพอเพียงอย่างเดียวก็ไม่สร้างเหตุแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องมีความพอใจแล้วพยายามขวนขวาย หาความรู้บ่อยๆ โดยไม่เลิกกลางคัน พิจารณาข้อบกพร่องในการเรียนแล้วปฏิบัติสิ่งที่เกื้อกูลต่อการ เรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งหลักธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ ๔ ประการ ได้แก่

๑. ฉันทะ หมายถึง ความพอใจในสิ่งที่ทำ รักในเรื่องที่อยากจะทำหรืออยากได้ผล เช่น เป็นฆราวาสอยากได้เงิน อยากมีเกียรติ หรืออยากจะมีเพื่อนที่ดี เป็นต้น^{๑๐๙} ความมีใจรักในสิ่งที่ทำมี แรงจูงใจ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆให้สำเร็จอยากให้งานนั้นหรือ บรรลุถึงจุดหมาย กล่าวคือ รักงาน และรักจุดหมายของงานให้ลึกลงไปในทางธรรม คือ ความรักความ ใฝ่ใจ พิจารณาต่อภาวะที่ดั่งงามเต็มเปี่ยมบริบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำ หรือซึ่งจะเข้าถึงได้ ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งดงามที่ประณีตที่ บริบูรณ์ที่สุด หรืออยากให้ภาวะที่ดีที่งามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้นๆ เกิดมีเป็นจริงขึ้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดั่งงามนั้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้มีไม่มีความหมายเดียวกับความ อยากได้สิ่งต่างๆ มาเสพสวຍ หรืออยากเอามาเพื่อตัวตนในรูปใดรูปหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า ตัณหา ความ อยากของฉันทะนั้นให้เกิดความสุขความชื่นชม เมื่อเห็นสิ่งนั้นงานนั้นๆบรรลุความสำเร็จ เข้าถึงความ สมบูรณ์ อยู่ในภาวะอันดีงาม หรือกล่าวแยกออกไป คือ ขณะเมื่อสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลัง เดินหน้าไปสู่ จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นการศึกษา หรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับโสมนัสเป็น ความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกปิติยินดี ผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไป

^{๑๐๖} สุชีพ ปุญญานุภาพ, **คุณลักษณะพิเศษแห่งพระศาสนา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร :โรง พิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑, หน้า ๑๙.

^{๑๐๗} พระเทพดิลก (ระบบ วิฑูรย์โกธ), **อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท**, (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๖.

^{๑๐๘} สอนอง วรอุไร, **ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์อมรินทร์ ,๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

^{๑๐๙} พุทธทาสภิกขุ, **สุญญตา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๑๘), หน้า ๙๐.

ในทางการศึกษา ถ้าจับจุดนี้ไม่ได้ ก็เรียกว่า การศึกษานั้นพลาด เสียหลักไปแล้วตั้งแต่ต้นทาง จึงอยากที่จะสำเร็จ ที่เรียกว่า ฉันทะสัมปทา ความถึงพร้อมด้วยฉันทะ (ความพอใจ) คือมีแรงจูงใจที่ถูกต้อง ได้แก่ความฝึกฝนรู้ ฝึกสร้างสรรค์ ต้องการเห็นถึงความสำเร็จ และทำสิ่งทั้งหลายให้ดีขึ้น เลิศ ที่เข้ามาทำหน้าที่แทนตัณหาซึ่งเป็นไปในทางสร้างทุกข์ คือ ปัญหา ที่เป็นความอยากในรสชาติที่เป็นเวทนาเสมอ และเป็นอกุศลธรรม การมีความอยากในการศึกษาเล่าเรียน ก็เรียกว่า ฉันทะ เพราะไม่ได้ทำสิ่งที่เป็นกุศลธรรม มิได้ทำให้ตนเอง หรือผู้อื่นเดือดร้อนใจ^{๑๑๐} กล่าวได้ว่า ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลยิ่งขึ้นไป^{๑๑๑} ซึ่งเป็นงานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ตนชอบ เป็นความชอบหรือความพอใจที่มีอยู่แล้วเกี่ยวกับงาน แต่คนเราไม่ได้มีโอกาสทำงานที่ตนชอบเสมอไป งานในหน้าที่และงานที่จำเป็นต้องทำก็มีอยู่มาก งานเช่นนี้ ถ้าไม่มีความชอบมาแต่เดิมก็ต้องสร้างความชอบ ความพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงานขึ้น ความพอใจหรือแรงจูงใจนี้เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ ถ้าได้ศึกษาให้รู้งานนั้นอย่างละเอียด รู้วิธีการ และจุดหมายของงานนั้นเป็นอย่างดีแล้ว เมื่อสร้างความพอใจในงานได้ และลงมือทำงานก็เท่ากับงานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง^{๑๑๒} นอกจากนี้การใช้อิทธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับฉันทะว่า ให้มีความพอใจ เรียกว่า ฉันทะ พอใจในการที่จะกระทำ พอใจในการที่จะศึกษาค้นคว้าให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สิ่งใดเรารักเราพอใจ ก็มักจะทำสิ่งนั้นได้ดี แต่สิ่งใดเราไม่ชอบไม่ค่อยพอใจ ทำสิ่งนั้นก็ไม่ได้ดี คนที่เก่งในเรื่องอะไรก็ตาม ถ้าเราศึกษาดูแล้วก็จะพบความจริงข้อหนึ่ง ว่า คนนั้นเขาชอบมากในเรื่องนั้นชอบมากในเรื่องนั้น จึงเก่งในเรื่องนั้น เพราะฉะนั้นเราจะต้องเพาะความพอใจในการที่จะปฏิบัติให้เกิดขึ้นในการที่พิจารณาตัวเองตักเตือนตนเองแก้ไขตนเองให้ขึ้น อย่านับเรียกว่าเป็นฐานขั้นต้นที่เรามีไว้ก่อน^{๑๑๓}

๒. วิริยะ หมายถึง ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง เป็นความเพียร ความอาสหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ไม่ย่อท้อไม่หวั่นต่ออุปสรรค และความลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านั้นปีเท่านั้นเดือน เขาก็ไม่ย่อท้อ กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ ทำให้สำเร็จ เช่นนักบวชนอกศาสนาหลายท่านในสมัยพุทธกาลเมื่อดับพุทธธรรมแล้วเลื่อมใส ขอบรรพชาอุปสมบทรับได้รับทราบ

^{๑๑๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก, ๒๕๒๙), หน้า ๒๒.

^{๑๑๑} สมพร เทพสิทธิ, **คุณธรรมและจริยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๙.

^{๑๑๒} อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และกวี อิศริวรรณ, **หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส๐๑๘-ส๐๑๙ พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓**, (กรุงเทพมหานคร :

ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕), หน้า ๑๐๒-๑๐๓.

^{๑๑๓} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), **ปาฐกถาธรรม เรื่อง ภาวนาช่วยเสริม เพิ่มพลังจิต**, (กรุงเทพมหานคร : มปท, ๒๕๔๖), หน้า ๘๕.

ว่า ผู้เคยเป็นนักบวชนอกศาสนาจะต้องประพฤติวัตรทดสอบตนเองก่อน เรียกว่า อยู่ปริวาส (ตติปริวาส) เป็นเวลา ๔ เดือน ใจก็ไม่ห่อถอย กลับกล้ำเสนอตัวประพฤติวัตรทดสอบเพิ่มเป็นเวลาถึง ๔ ปี ส่วนผู้ที่ขาดความเพียรอยากบรรลุความสำเร็จเหมือนกัน แต่พอได้ยินว่าต้องใช้เวลาเป็นปีก็หมดแรงหมดกำลังใจ ถอยหลัง ถ้าอยู่ระหว่างปฏิบัติ ก็ฟุ้งซ่าน จิตใจจุ่นวาย ปฏิบัติได้ผลยากคนที่มีความเพียรเท่ากัมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจแน่วแน่ มั่นคง มุ่งคงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน^{๑๑๔} และ ความเพียรประกอบความดี มีความ ขยันหมั่นเพียรไม่ทอดธุระ เป็นเครื่องพยุความพอใจไม่ให้ห่อถอยในการทำงาน เพราะว่างานทุกชนิดมักจะง่ายตอนคิด แต่มักจะติดตอนทำ จึงจำเป็นต้องใช้ความเพียรพยายามเรื่อยไป จนกว่าจะสำเร็จตามความพอใจที่ปลูกไว้ในเบื้องต้นดังพระพุทธนิพนธ์ตรัสเตือนไว้ว่า “วายเมเถว ปุริโส ยาว อตตสส นิปปทา เกิดเป็นคนควรพากเพียรเรื่อยไปจนกระทั่งสำเร็จจุดที่ประสงค์”^{๑๑๕} สำหรับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้ทรงตรัสถึงคำว่า วิริยะ (ความเพียร) ว่าท่านใดถึงพร้อมด้วยความพยายามโดยธรรม ไม่จมลงในห้วงมหรณพซึ่งประมาณมิได้เห็นปานนี้ ด้วยกิจ คือ ความพากเพียรของบุรุษ ท่านนั้นจงไปในสถานที่ที่ใจของท่านยินดีนั้นเถิดและว่าบุคคลเมื่อกระทำความเพียร แม้จะตายก็ไม่เชื่อว่าเป็นหนี่ระหว่างญาติเทวดา และบิดา มารดา อนึ่ง บุคคลเมื่อทำกิจของผู้ชาย ย่อมไม่เดือดร้อนในภายหลัง^{๑๑๖} กล่าวได้ว่าวิริยะหรือความเพียรนี้ เป็นคุณธรรมที่ก่อให้เกิดพลังงานในการทำกิจต่างๆมีลักษณะแสดงให้เห็นว่าคนๆนั้นเป็นคนรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานไม่ทอดทิ้งกิจการงาน ดำเนินการงานที่คิดว่าจะทำ นับเป็นผู้ไม่เบื่องานเมื่อมีงานมาถึงก็รีบทำโดยไม่ชักช้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ผัดวันประกันพรุ่งผู้มีลักษณะทั้งหมดที่กล่าวมานี้ย่อมได้ชื่อว่ามีวิริยะหรือความเพียร ซึ่งสามารถประสบความสำเร็จในทุกกิจการส่วนคนที่มึนสียเกียจคร้าน หนักไม่เอาเบาไม่สู้ ขอบผัดวันประกันพรุ่ง มักหาเหตุมาอ้างแก้ตัว เพื่อไม่ต้องทำงานจนติดเป็นนิสัย ย่อมเอาดีกับใครเล่าปาก อาชีพการงานย่อมย่ำอยู่กับที่ตั้งหลักฐานไม่ได้^{๑๑๗}

เพราะในการทำงานนั้น กำลังใจจะต้องสัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการจะทำ เมื่อเราเห็นว่าสิ่งที่ต้องการจะทำนั้นดีงาม ถูกต้อง มีคุณค่า เกิดฉันทะขึ้นมาแล้ว ใจก็คิดอยากจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ ก็เกิดกำลังใจ ทำให้ใจสู้ เข้มแข็ง อยากจะเอาชนะ จะทำสิ่งนั้นสำเร็จให้ได้ กำลังใจนี้เป็นตัวช่วยให้เห็นสิ่งที่ต้องการจะทำนั้น เป็นสิ่งที่ท้าทาย เราก็ยิ่งพยายามจะทำให้สำเร็จ ดังนั้น เมื่อความเพียรพยายามมา กำลังใจมา ก็ทำ

^{๑๑๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๘๔๔.

^{๑๑๕} พระเทพวิสุทธิญาณ, **อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ ๑**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๙๔-๙๕.

^{๑๑๖} สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช, พระบาท, **พระมหาชนก**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทอัมรินทร์พริ้น ตั้งแอนด์พับลิชซิง, ๒๕๔๒), หน้า ๒๔-๒๖.

^{๑๑๗} พ.สุววรรณ, **โพชนงค์ พุทธศาสดาต่ออายุ**, กรุงเทพมหานคร : สร้อยทอง, ๒๕๔๑, หน้า ๖๐-๖๑.

ให้เกิดความเข้มแข็ง ชีวิตก็มีเรี่ยวมีแรงก้าวต่อไปได้อีกนี่คือ วัริยะในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้
ตั้งใจหมาย^{๑๑๘}

๓. จิตตะ หมายถึง ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิต
ฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป เพราะการใช้อิทธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับจิตตะ
ไว้ว่า คำว่าเอาใจใส่ หมายความว่า ใจจดใจจ่ออยู่กับเรื่องนั้น เช่น ในเรื่องที่จะคิดจะค้นจะปฏิบัติใน
เรื่องอะไรเอาใจคิดไว้เสมอ พุดกับตัวเองไว้บ่อย ๆ คิดไว้บ่อย ๆ กำลังใจมันก็เกิดขึ้นในการที่ศึกษาใน
การที่จะปฏิบัติในการที่จะก้าวหน้าไปในทางที่ถูกที่ชอบเพราะความคิดจ่อจ่อในเรื่องนั้นเราจะตั้งจุดไว้
ตั้งเข็มไว้ แล้วใจก็อยู่กับเรื่องนั้น อยู่ด้วยปัญญาอยู่ด้วยเหตุผล^{๑๑๙} นอกจากนี้ยังหมายถึง การเอาใจ
ฝักใฝ่สนใจในกิจการงานนั้น ๆ ไม่ทอดธุระ เอาใจฝักใฝ่สนใจอย่างจริงจังในสิ่งที่ตนได้ปลุกฝังความ
พอใจ และกำลังใช้ความพยายามอยู่ไม่ทอดทิ้งธุระเหล่านั้น มีความแน่วแน่มั่นคงอยู่กับภารกิจนั้น อัน
เป็นลักษณะของการปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่ของตนด้วยความแน่วแน่มั่นมั่น คงไม่หวั่นไหวจนกว่า
จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ กำลังจัด กำลังทำอยู่ในขณะนั้น^{๑๒๐} เป็นความคิดจดจ่อ หรือ
เอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ ฝักคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้า
จิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้
เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่อง
งานนั้น ชุลก่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกายแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรจะเกิดก็ไม่สนใจ เรื่องอื่น
เกิดขึ้นใกล้ ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมนอนลืมนอนลืมนอนความมีใจจดจ่อฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมนำไปสู่สมาธิ
เกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น^{๑๒๑} เพราะจิตตะ หากแปล
ตรงตัวว่าคิด ความหมาย ได้แก่ การเอาใจใส่กับงานที่ทำ ไม่ทอดธุระ ไม่ว่าใครจะทำการสิ่งใดถ้าเป็น
คนประมาทไม่เอาใจใส่กับงานที่ตนทำ ทำอะไร ทั้งๆ ขว้าง ๆ งานย่อมจะสำเร็จเป็นผลดี ไม่ได้ จิตตะ
มีประโยชน์โดยตรงในการกำจัดเสียซึ่งความเลินเล่อ ทอดธุระในหน้าที่ของตน เป็นธรรมป้องกันความ
เสียหายของงาน^{๑๒๒} หรือแม้แต่บุญมี แท่นแก้ว ได้กล่าวว่า จิตตะ คือ ความคิดเหนือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่
ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป^{๑๒๓} กล่าวได้ว่าความเอาใจใส่ หรือ
ฝักใฝ่ในการนั้นเสมอ ตรวจดูแลว่างานได้ทำไปแล้วเท่าไร ยังเหลือเท่าไรจึงจะสำเร็จ ในการทำงานมี
อุปสรรคหรือข้อบกพร่องอย่างไร หรืองานนั้นทำไปได้อย่างราบรื่น จิตตะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ

^{๑๑๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **คติธรรมแห่งชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๔๐.

^{๑๑๙} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), **ภาวนาช่วยเสริม เพิ่มพลังจิต**, หน้า ๘๕.

^{๑๒๐} พระเทพดิลก (ระแบบ วิฑูรญาณโณ), **อธิบายหลักธรรมตามหมวด จากนวโกวาท**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๗ - ๑๖๘.

^{๑๒๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, ๒๕๔๓, หน้า ๘๔๔ - ๘๔๕.

^{๑๒๒} ปิ่น มุทุกันต์, **บันทึกธรรม ฉบับสมบูรณ์**, (กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา, ๒๕๑๘), หน้า ๓๙.

^{๑๒๓} บุญมี แท่นแก้ว, **จริยศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๓๙.

ฉันทะและวิริยะ ถ้ามีความพอใจมาก ความขยันมาก ความเอาใจใส่ก็มากตามเป็นการมุ่งตรงต่อความสำเร็จอย่างรวดเร็ว^{๑๒๔}

๔. วิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผลประเมินผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น^{๑๒๕} คำว่า ไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่อง หรือข้อขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลอง และคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้ เกิดจากเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านี้ ถ้าองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างนี้ ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทน จะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน^{๑๒๖} ซึ่งเป็นการใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลและกระบวนการทำงาน วิมังสาเป็นผลของจิตตะ คือเมื่อตรวจตราดูแล้วเห็นว่าการทำงานบกพร่อง หรือผิดวัตถุประสงค์ก็จัดการแก้ไข ความบกพร่อง และทำงานให้ตรงวัตถุประสงค์ อีกอย่างหนึ่งก็พิจารณาเหตุผลในการทำงานตามขั้นตอนงานที่ลงมือทำแล้วนั้นได้ผลเป็นขั้นๆ อย่างไร เป็นผลที่พึงปรารถนาหรือไม่ ถ้าได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจหรือได้ผลไม่พึงปรารถนาก็จัดการแก้ไข ทางด้านพุทธทาสภิกขุ อธิบายว่า วิมังสา คือ สอดส่อง อย่างละเอียดลออ อย่างเยือกเย็นอยู่เสมอ สามารถแก้อุปสรรคได้^{๑๒๗} ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย ข้อบกพร่อง หรือข้อขัดข้องในกิจที่ต้องทำ เป็นต้น รู้จักทดลอง และคิดค้นหาทางปรับปรุง แก้ไขปัญหาในระยะยาว หรือในระยะสั้น ซึ่งจะเกิดขึ้นในปัจจุบัน และในอนาคต ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่า ผลนี้เกิดจากอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบนี้ไปแทน จะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ที่จุด เช่น แม้ในการปฏิบัติธรรม การพิจารณาใคร่ครวญสอบสวนธรรมเช่นว่า ธรรมข้อนี้ มีความหมายอย่างไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไร ควรใช้ในโอกาสอย่างไร ควบคู่สัมพันธ์กับธรรมข้อใด ปฏิบัติธรรมคราวนี้ไม่ค่อยก้าวหน้า อินทรีย์ใดอ่อนไป อินทรีย์ใดมากเกินไป คนสมัยปัจจุบันอยู่ในสภาพอย่างนี้ ขาดแคลนธรรมข้อใดมาก ที่ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน จะนำธรรมข้อนี้ไปใช้ควรใช้วิธีอย่างไรควรเน้นความหมายด้านไหน เป็นต้น การคิดหาเหตุ และสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยรวมจิตให้ค่อยกำหนด และคิดตาม

^{๑๒๔} อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และกวี อิศริวรรณ, หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส๐๑๘-ส๐๑๙ พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓, หน้า ๑๐๒-๑๐๓.

^{๑๒๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๙, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส, อาร์พรีนติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๑๖๐.

^{๑๒๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, หน้า ๘๔๕.

^{๑๒๗} พุทธทาสภิกขุ, สุตญัตตา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรม, ๒๕๑๘), หน้า ๙๐.

เรื่องที่พิจารณาอย่างละเอียดตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่ดั่งกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่า วิมังสาสมาธิ ซึ่งจะมีประธานสังขาร คือ ความเพียรที่สร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกันกับสมาธิข้ออื่นๆ^{๑๒๘} คือ การใคร่ครวญ ตรวหาสาเหตุและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเลย บกพร่อง ขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผน คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีอิทธิบาทธรรม ๔ ด้านวิมังสา จะใคร่ครวญ ตรวหาสาเหตุและทดลองแก้ไข หรือปรับปรุงงานให้บรรลุสำเร็จ หรือให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นโดยใช้ปัญญาเป็นหลักสำคัญในการกระทำ^{๑๒๙} หรือคิดค้นคว้าหาเหตุผลในงานที่ทำ หรือหาวิธีการที่จะทำให้การทำงานนั้นได้ผลยิ่งขึ้นและไม่ให้ผิดอุปสรรคของความสำเร็จในการทำงานนอกเหนือจากความเบื่อหน่ายความเกียจคร้านและความทอดธุระแล้ว ยังมีอยู่อีกอย่างหนึ่งคือ ความโง่เขลา รู้เท่าไม่ถึงการณ์วิมังสากำจัดอุปสรรคข้อนี้โดยตรง^{๑๓๐} คือ การใช้ปัญญาพิจารณา หมั่นใคร่ครวญตรวหาสาเหตุและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลอง และคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง^{๑๓๑} ความคิดวิจารณ์ญาณ เป็นกระบวนการใช้ความคิด ซึ่งต้องใช้สั่งกับความสามารถใช้เหตุผล ความสามารถใช้เหตุผล ความสามารถที่จะคิดแบบอุปมาน ความคิดวิจารณ์ญาณเกี่ยวข้องกับทัศนคติแห่งการตัดสินใจ ซึ่งบุคคลต้องวิเคราะห์ และประเมินผลได้จากประสบการณ์ที่พบบุคคลสามารถคิดวิจารณ์ญาณได้เมื่อต้องการคำถาม และค้นหาคำตอบของคำถาม โดยตั้งสมมติฐานและรวบรวมข้อมูลเพื่อตั้งสมมติฐานนั้น การคิดแบบวิจารณ์ญาณแสดงออกใน ลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ ๑) แยกความจริงออกจากความคิดเห็นได้ ๒) สรุปจากข้อมูลที่ให้ไว้อย่างถูกต้อง ๓) บอกได้ว่าข้อตกบกพร่องตันที่อยู่เบื้องหลังการสรุปคืออะไร และ๔) แสดงได้ถึงข้อจำกัดของข้อมูล^{๑๓๒} และ ประกอบได้ด้วยเจตคติ ความรู้ ทักษะ โดยเจตคติ หมายถึง เจตคติในการแสวงหาความรู้ ความสามารถตระหนักถึงปัญหาที่เป็นอยู่และการยอมรับหลักฐานสำคัญที่มาสสนับสนุน เพื่อยืนยันว่าเป็นจริง^{๑๓๓}

กล่าวได้ว่า หลักอิทธิบาทธรรม คือ องค์ธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดีบนทางแห่งความสำเร็จ สูตรแห่งความสำเร็จ คุณเครื่องที่จะนำไปสู่ความสำเร็จโดยเร็ว จึงเป็นลักษณะของว่าอิทธิบาทธรรมที่มองถึงเป้าหมายของความสำเร็จเป็นที่ตั้งหากมีการปฏิบัติหรือมีการเสริมสร้างองค์ประกอบของอิทธิบาทครบทั้ง ๔ ประการ ได้แก่ ฉันทะ คือ ความพอใจ ความชอบใจ

^{๑๒๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๙

^{๑๒๙} สุจิตรา อ่อนค้อม, **ศาสนาเปรียบเทียบ**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหธรรมิก, ๒๕๔๒), หน้า ๗๒.

^{๑๓๐} ปิ่น มุทุกันต์, พันเอก, **บันทึกธรรม ฉบับสมบูรณ์**, หน้า ๓๔.

^{๑๓๑} กมล ฉายาวัดนะ, **บริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า** (ฉบับปรับปรุง), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ เก็ท ไอเดีย ภูมิใจเสนอ, ๒๕๕๔), หน้า ๓๔.

^{๑๓๒} McDonald, J.V. **Understanding human behavior**, (New York : CBS CollegePublishing), 1959, p. 177.

^{๑๓๓} Waston and Gasser, **Psychology As the behavior Views it**, (New York : McGraw-Hill), 1964), p.10.

ความรักในสิ่งนั้น ๆ เป็นองค์ธรรมลำดับต้นของอิทธิบาทที่จะสามารถกำหนดเงื่อนไขไว้ก่อนที่สุด เพราะหากความพอใจไม่เกิดขึ้นองค์ธรรมอื่น ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น จึงเป็นไปตามลักษณะของการปลูก ความรักความศรัทธาหรือปลูกพลังใจให้กับสิ่งที่ตนเองกำลังจะกระทำให้เกิดความพอใจอย่างสูงสุดจึง จะสามารถกระตุ้นเตือนให้ตนเองเกิดองค์ธรรมต่อไป วิธียะ คือ ความพากเพียรเป็นองค์กรที่จะ ขับเคลื่อนหรือสืบต่อความพอใจในแรงกระตุ้นจากฉันทะ เพราะเมื่อบุคคลมีความรัก ความพอใจในสิ่ง ใดย่อมจะต้องขยขวยในได้มาในสิ่งนั้นจึงต้องใช้พลกำลังทำหมดไปเพื่อให้ได้มา จิตตะ คือ ความ ตั้งใจในสิ่งที่มีความพอใจและความเพียรที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป้าหมายของการกระทำอย่างชัดเจน หรือเพื่อให้เป้าหมายบรรลุไปแต่ละอย่าง และวิมังสา คือ ความคิดพิจารณาอย่างรอบคอบอันเป็น คุณลักษณะของปัญญาในการคิดวิเคราะห์เพื่อค้นหาทิศทางหรือแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหาหรือ เพื่อทำให้บรรลุเป้าหมายให้รวดเร็วที่สุด

ตารางที่ ๒.๑๕ : หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครู

ลำดับที่	นักวิชาการ	หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครู
หลักอิทธิบาทธรรม		
๑	พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๑๘, หน้า ๙๐).	อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมสำหรับความสำเร็จซึ่งต้องใช้ใน การทำ งานและเป็นทางเดียวที่จะปฏิบัติเพื่อนำ ไปสู่ นิพพานได้ เพราะเป็นรากฐานแห่งความสำเร็จ รวมถึง ๔ อย่าง คือ ฉันทะ วิธียะ จิตตะ และวิมังสา
๒	๒ ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๘, หน้า ๑๖๐).	ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือ คุณเครื่องให้ถึง ความสำเร็จ คุณเครื่องสำเร็จสมประสงค์ ทางแห่งความสำเร็จ
๓	พระเทพวิสุทธิกวี (ปัญญานันทภิกขุ), (๒๕๔๑, หน้า ๘๓).	กระตุ้นเตือนเร่งเร้าให้มีความก้าวหน้าให้มีการปฏิบัติ หน้าที่ทันท่วงที่ไม่ชักช้าเสียเวลา
๔	พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๕๑, หน้า ๒๔).	การนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ต้องมีความพอใจ มี ความเพียร มีสมาธิ จึงทำให้เกิดปัญญา
๕	๕ ปิ่น มุทุกันต์, (๒๕๐๘, หน้า ๔๑๓).	พระพุทธรองค์ทรงสอนให้ตั้งที่ในใจของตนเองก่อน ตั้งให้ ถึงตัวจริงๆ จะทำทุกอย่างให้เริ่มจากตนเองก่อน
๖	พระมหาณรงณ์ศักดิ์ ฐิติญาโณ, (๒๕๔๖, หน้า ๒๒๐- ๒๒๑).	เจริญอิทธิบาท คือ ย่อมเสพ เจริญทำให้มากซึ่งธรรม เหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท
๗	สุชีพ ปุญญานุภาพ, ๒๕๔๑, หน้า ๑๙.	ข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จ (Law of Success)

ตารางที่ ๒.๑๕ (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิชาการ	หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครู
	พระเทพดิลก (ระแบบ จิตฺญาโณ), (๒๕๔๘, หน้า ๑๖๖).	คุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ในสิ่งที่ตนประสงค์
	สนอง วรอุไร, (๒๕๕๐, หน้า ๙๗).	ความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าเราจะต้องการอะไรหากเรา ตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคง ทุกสิ่งจะสำเร็จได้ตั้งใจ
หลักฉันทะ		
	พุทธทาสภิกขุ, ๒๕๑๘), หน้า ๙๐.	ความพอใจในสิ่งที่ทำ รักในเรื่องที่อยากจะทำหรืออยาก ได้ผล เช่น เป็นฆราวาสอยากได้เงิน อยากมีเกียรติ หรือ อยากจะมีเพื่อนที่ดี เป็นต้น
	พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๒๙, หน้า ๒๒).	ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ มีแรงจูงใจ และพอใจใฝ่รักใน จุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จอยากให้ งานนั้นหรือบรรลุถึงจุดหมาย กล่าวคือ รักงาน และรัก จุดหมายของงานให้ลึกลงไปในทางธรรม
	สมพร เทพสิทธา, (๒๕๔๒, หน้า ๒๙).	ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และ ปรารถนาจะทำให้ได้ผลยิ่งขึ้นไป
	อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และกวี อิศริวรรณ (๒๕๓๕, หน้า ๑๐๒-๑๐๓).	ความชอบหรือความพอใจที่มีอยู่แล้วเกี่ยวกับงาน แต่ คนเราไม่ได้มีโอกาสทำงานที่ตนชอบเสมอไป งานในหน้าที่ และงานที่จำเป็นต้องทำก็มีอยู่มาก
หลักวิริยะ		
	พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๘๔๔).	ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง เป็นความเพียร ความอาจหาญ แก้อั้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นต่อ อุปสรรค และความลำบาก
	พระเทพวิสุทธิญาณ, (๒๕๓๘, หน้า ๙๔- ๙๕).	ความเพียรประกอบความดี มีความ ขยันหมั่นเพียรไม่ทอด ธุระ เป็นเครื่องพยุ่งความพอใจไม่ให้ทอดทิ้งในการทำงาน

ตารางที่ ๒.๑๕ (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิชาการ	หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครู
	สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิ พลอดุลยเดช, (๒๕๔๒, หน้า ๒๔-๒๖).	ความพากเพียรของบุรุษ ท่านนั้นจึงไปในสถานที่ที่ใจของท่านยินดีนั้นเกิดและว่าบุคคลเมื่อกระทำความเพียร
	พ.สุววรรณ, (๒๕๔๑, หน้า ๖๐- ๖๑).	ความสำเร็จในทุกกิจการ ส่วนคนที่มีนิสัยเกียจคร้าน หนัก ไม่เอาเบาไม่สู้ ชอบผัดวันประกันพรุ่ง
	พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๗, หน้า ๔๐).	ความเพียรพยายามมา กำลังใจมา ก็ทำให้เกิดความ เข้มแข็ง ชีวิตก็มีเรี่ยวมีแรงก้าวต่อไปได้อีก นี่คือ วิทยะ ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ตั้งใจหมาย
หลักจิตตะ		
	พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), (๒๕๔๖, หน้า ๘๕).	ใจจดใจจ่ออยู่กับเรื่องนั้น เช่น ในเรื่องที่จะคิดจะค้นจะ ปฏิบัติในเรื่องอะไรเอาใจคิดไว้เสมอ พุทกับตัวเองไว้บ่อย ๆ คิดไว้บ่อย ๆ
	พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), (๒๕๔๘, หน้า ๑๖๗ - ๑๖๘).	การเอาใจฝึกฝนใจในกิจการงานนั้น ๆ ไม่ทอดธุระ เอาใจฝึกฝนใจอย่างจริงจังในสิ่งที่ตนได้ปลุกฝังความ พอใจ และกำลังใช้ความพยายามอยู่ ไม่ทอดทิ้งธุระ เหล่านั้น
	พระธรรมปิฎก (ป.อ.ป ยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๘๔๔ - ๘๔๕).	ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ ฝึาคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าใน เรื่องใดเรื่องหนึ่ง
	ปิ่น มุทุกันต์, (๒๕๑๘, หน้า ๓๙).	การเอาใจใส่กับงานที่ทำ ไม่ทอดธุระ ไม่ว่าใครจะทำการ สิ่งใดถ้าเป็นคนประมาทไม่เอาใจใส่กับงานที่ตนทำ
	บุญมี แท่นแก้ว, (๒๕๓๙, หน้า ๓๙).	ความคิดเหนือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วย ความคิด ไม่ปล่อยให้นิ่งชานเลื่อนลอยไป

ตารางที่ ๒.๑๕ (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิชาการ	หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครู
หลักวิมังสา		
	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๓, หน้า ๑๖๐).	ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตราเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนใน สิ่งที่ทำ นั้น มีการวางแผน วัดผลประเมินผล คิดค้น วิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น และการใช้ปัญญาหมั่น ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่อง หรือข้อขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จัก ทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ ปัญญาชักนำสมาธิ
	พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๑๘, หน้า ๙๐).	สอดส่อง อย่างละเอียดลออ อย่างเฝ้าเฝ้าอยู่เสมอ สามารถแก้อุปสรรคได้
	พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๓, หน้า ๘๔๒).	ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณา หมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่ง หย่อนเกินเลย ข้อบกพร่อง หรือข้อขัดข้องในกิจที่ต้องทำ เป็นต้น รู้จักทดลอง
	ตรา อ่อนค้อม, (๒๕๔๒, หน้า ๗๒).	การใคร่ครวญ ตรวจหาสาเหตุและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่อง ขัดข้อง เป็นต้น
	กมล ฉายาวิวัฒนะ, (๒๕๕๔, หน้า ๓๙).	การใช้ปัญญาพิจารณา หมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลอง และคิดค้นหาทางแก้ไข ปรับปรุง

๒.๕ บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยยุบรวมสำนักงานการประถมศึกษาทั้งอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประชากรในวัยเรียนในเขตอำเภอฟล อำเภอหนองสองห้อง อำเภอแวงน้อย อำเภอแวงใหญ่และอำเภอโนนศิลา ตั้งอยู่ที่ถนนเมืองพล – ชัยภูมิ(บริเวณด้านหน้าของโรงเรียนพล) ตำบลลอมคอมอำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยมีระยะทางห่างจากจังหวัดขอนแก่น ประมาณ ๗๕ กิโลเมตร มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด ๑๙๓ โรงเรียน สถานศึกษาเอกชนจำนวน ๑๐ แห่ง นักเรียน ๒๖,๕๓๙ คน ครู ๑,๕๖๕ คนศึกษานิเทศก์ ๑๙ คน และบุคลากรอื่น ๔๔ คน

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือติดต่อกับเขตอำเภอบ้านไผ่ อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น ทิศใต้ติดต่อกับเขตอำเภอสีดา อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา ทิศตะวันออกติดต่อกับเขตอำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น และอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ทิศตะวันตกติดต่อกับเขตอำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

การคมนาคม

การคมนาคมเชื่อมระหว่างอำเภอภายในเขตพื้นที่การศึกษามีทางหลวงสายเอเชียหมายเลข ๑๒ ผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จากทิศตะวันออกไปทิศตะวันตกเชื่อมต่อกับจังหวัดชัยภูมิ และมีทางหลวงจังหวัดเชื่อมกับทุกอำเภอ โดยมีระยะทางระหว่างอำเภอถึงที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ดังนี้

๑. อำเภอฟลถึงที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยะทาง ๑ กิโลเมตร
๒. อำเภอหนองสองห้องถึงที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยะทาง ๒๒ กิโลเมตร
๓. อำเภอแวงน้อยถึงที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยะทาง ๒๐ กิโลเมตร
๔. อำเภอแวงใหญ่ถึงที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่ ระยะทาง ๒๐ กิโลเมตร
๕. อำเภอโนนศิลาถึงที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยะทาง ๒๐ กิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม และที่ดอน ประชากรประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ โดยเฉพาะในเขตอำเภอแวงน้อยติดแม่น้ำชี เหมาะแก่การเพาะปลูก ทำนา และทำไร่

สภาพทางสังคม และวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง

สภาพทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของประชาชนมีความหลากหลาย เนื่องจากเป็นพื้นที่ขนาดใหญ่ ทำให้มีประชากรจำนวนมาก และประกอบด้วยหลายชาติพันธุ์ แต่ก็อยู่รวมกันอย่างสงบสุข ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีอุปนิสัยเอื้ออาทร มีความขยัน ซื่อสัตย์ มีความรักถิ่น

บ้านเกิด วิธีความเป็นอยู่แบบเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การตั้งถิ่นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่จะมีลักษณะรวมกันเป็นกลุ่มญาติพี่น้อง มีความรักเคารพในระดับอาวุโส มีประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงามสืบทอดกันยาวนานจนถึงปัจจุบัน

สภาพการจัดการศึกษา

ภารกิจ (Assign mission)

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(๒) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(๓) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๔) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(๕) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๖) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๗) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๘) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(๙) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๑๐) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(๑๑) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

- (๑) กลุ่มอำนวยการ
- (๒) กลุ่มนโยบายและแผน
- (๓) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (๔) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- (๕) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- (๖) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (๗) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- (๘) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- (๙) หน่วยตรวจสอบภายใน

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นหลัก ๆ ได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนา งานวิจัยที่เกี่ยวกับพัฒนาสมรรถนะ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครูดังต่อไปนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคล

ศศิญา อายูยีน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน” ผลการวิจัยพบว่า

๑) การบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ๑. ขั้นตอนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางกาย และทางวาจาให้มีความเป็นปกติ มีความเหมาะสม และมีความงดงาม ที่ช่วยในการเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความน่าเชื่อถือในสังคมมากยิ่งขึ้น ๒. ขั้นตอนการปรับเปลี่ยนเป้าหมายทางด้านจิตใจให้มีความมุ่งมั่น มั่งคั่ง และจริงจังในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ที่ช่วยในการเสริมสร้างพื้นฐานให้เกิดคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรและ ๓. ขั้นการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอให้เกิดเป็นประสบการณ์ที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเสริมสร้างและป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒) สภาพปัญหาและสภาพทั่วไปของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน พบว่า สภาพปัญหาใหญ่ ๆ มีทั้งสิ้น ๕ ประการ ได้แก่ ๑. สภาพปัญหาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. สภาพปัญหาด้านการบริการที่ดี ๓. สภาพปัญหาด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. สภาพปัญหาด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม ๕. สภาพปัญหาด้านการทำงานเป็นทีม จึงทำให้การพัฒนาไม่ตรงกับสมรรถนะของบุคลากรแต่ละคน เช่น ทำงานไม่ตรงกับสายงาน การถูกย้ายไปทำงานด้านอื่น ขาดคุณธรรม จริยธรรม วินัย ยังมีน้อย เพราะเน้นแต่ทักษะ ฝีมือและความชำนาญวิชาการ ไม่ได้เน้นคุณธรรม การเอาใจใส่หรือให้ความสำคัญ กับ

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมีน้อย ขาดการร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานภายใน และภายนอก หลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการ ประเด็นเหล่านี้เป็นทั้งปัญหาและเป็นอุปสรรคที่ขวางกั้นที่จะทำให้ไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือพัฒนาแรงงานภาคใต้ตอนบน

๓) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ประกอบไปด้วย ๑. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการบริการที่ดี ๓. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ๕. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมที่ดี สามารถปฏิบัติอยู่ในกรอบ กติกา กฎเกณฑ์ระเบียบวินัยซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (อธิสัสสิกขา) จนสามารถเกิดเป็นความมั่นคงตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ (อธิจิตตสิกขา) ของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน (สพภ. ๑๑) ให้มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ และเพื่อการแก้ไขปัญหาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ การฝึกปฏิบัติ ๒ ประการดังกล่าว เป็นรากฐานที่มีส่วนช่วยเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะ ความฉลาด ความชำนาญประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันถ่วงที (อธิปัญญาสิกขา) ^{๑๓๔}

เรือโท อากาศ อาจนาม ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า

๑) สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล พบว่า ด้านจรรยาบรรณ เกณฑ์การประเมินตัวชี้วัด การเก็บข้อมูลพื้นฐานยังไม่ชัดเจน และการปลูกฝังจริยธรรม จรรยาบรรณยังมีน้อยด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ควรได้รับการสนับสนุนความภาคภูมิใจในความเป็นอาชีวพยาบาลแผนการพัฒนาคุณลักษณะอย่างต่อเนื่องยังไม่ชัดเจน และขาดการปรับตัวอย่างเหมาะสม ด้านการสื่อสารทักษะการสื่อสารยังมีน้อย และความรู้ด้านเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสาร ภาษา และการให้ข้อมูลความรู้เชิงวิชาชีพยังมีน้อย และด้านสัมพันธภาพ ควรได้รับการเสริมสร้าง สร้างแรงจูงใจ ให้รางวัล กระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลายังมีน้อย และควรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ

๒) แนวคิด และทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะที่นำมาใช้ในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติ และผลักพลังความรู้ พลังทักษะ พลังศักยภาพส่วนตัว พลังความสามารถ และพลังคุณลักษณะอื่นๆ ของพยาบาลวิชาชีพออกมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และจะต้องขึ้นอยู่กับระบบการพัฒนาอย่างถูกกระบวนการจนสามารถทำให้องค์กรมั่นใจ และช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร

^{๑๓๔} คติยา आयูยืน, “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ซึ่งเมื่อนำอิทธิบาทธรรม ๔ ประการที่อยู่ในรูปของกระบวนการวิธีปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพก็ยิ่งทำให้สมรรถนะพยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามแนวทางพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น คือทำให้พยาบาลมีความรักในอาชีพของตนเอง มีการปลูกฝังความเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ มุ่งมั่นมั่นคงในอาชีพที่ตนเองได้เลือกที่จะดูแลผู้ป่วยอย่างไม่ทอดทิ้ง และการใช้ความคิดในใคร่ครวญ การคิดพิจารณาเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเมื่อนำมาบูรณาการจะพบการเปลี่ยนที่สำคัญกล่าวคือ หลักอิทธิบาทจะเข้าไปช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลประสบความสำเร็จตามที่องค์กรได้กำหนดไว้และผลักดันภารกิจอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีความสอดคล้องกันมากที่สุด

๓) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาล ด้านจรรยาบรรณที่ใช้กระบวนการตามหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ด้านฉันทะ พบว่า มีความรักในอาชีพที่ต้องดูแลผู้ป่วยและรักผู้อื่น ด้วยการกำหนดแผนการดูแลและการบำรุงขวัญกำลังใจพยาบาล ด้านวิริยะ พบว่า มีความเพียรปฏิบัติหน้าที่เพื่อการดูแลผู้ป่วยและดูแลตนเองด้วยการจัดทีมในการให้คำปรึกษาแก่พยาบาล ด้านจิตตะ พบว่า การปลูกฝังอุดมการณ์ ด้วยการสอนงานด้วยหัวใจและมอบทักษะการดูแลตนเอง และด้านวิมังสา พบว่า ความรู้และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ด้วยการจัดระบบการเพิ่มความเชื่อมั่นของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และจรรยาบรรณ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพตามหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ด้านฉันทะ พบว่า การกระตุ้นอุดมการณ์ทางวิชาชีพ ด้านวิริยะ พบว่า กำหนดกระบวนการสร้างแรงจูงใจด้วยความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้านจิตตะ พบว่า การปลูกฝังเมตตา กรุณา และด้านวิมังสา พบว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารตามหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ด้านฉันทะ พบว่า การสื่อสารด้วยหัวใจ ด้านวิริยะ พบว่า การสื่อสารด้วยความรู้ใจ ด้านจิตตะ พบว่า การสื่อสารด้วยความมีเมตตา กรุณา ด้านวิมังสา พบว่า ความฉลาดในการสื่อสารกับผู้ป่วย และด้านสัมพันธภาพตามหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ด้านฉันทะ พบว่า การส่งเสริมความเสมอภาคและความเคารพต่อผู้อื่น ด้านวิริยะ พบว่า การใช้ความเพียรอย่างเหมาะสมในการสร้างสัมพันธภาพ ด้านจิตตะ พบว่า การปรับเจตคติที่ดีต่อผู้อื่น และด้านวิมังสา พบว่า การทำงานด้วยระบบทีมงานที่มีปัญญา^{๑๓๕}

นันทวัฒน์ วงษ์ชนะชัย ธีรวุฒิ บุญยโสภณ วิเชียร เกตุสิงห์ และ วัลลภ จันทร์ตระกูล วิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาชีพ” พบว่า ๑) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าจากการศึกษา ประกอบด้วย หนึ่ง (๑) ความมุ่งหมายหลัก(Key Purpose) สาม (๓) บทบาทหลัก (Key Role) สิบเอ็ด (๑๑) หน้าที่หลัก (Key Function) ยี่สิบสี่(๒๔) หน่วยสมรรถนะ (Units of Competence) และหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ด (๑๒๑) หน่วยสมรรถนะย่อย(Elements of Competence) ๒) ผลการวิเคราะห์หาความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้า พบว่าสมรรถนะระดับความจำเป็นมากที่สุดในสาย

^{๑๓๕} เรือโท อากาศ อาจสนาม, “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

งานหลอมเหล็กมีจำนวนสิบห้า (๑๕) สมรรถนะย่อย (Elements of Competence) บุคลากรหล่อเหล็ก แปด (๘) สมรรถนะย่อย (Elements of Competence) และบุคลากรรีดเหล็ก แปด (๘) สมรรถนะย่อย (Elements of Competence) 3) ผลการนำรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าโดยนำสมรรถนะย่อยควบคุมส่วนผสมทางเคมีในน้ำเหล็กไปพัฒนาและทดลองปฏิบัติ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางความรู้พนักงานระดับสมรรถนะ ๑ ความรู้เพิ่มขึ้นที่ระดับ ๘๘.๓๕ จากเดิม ๗๕.๐๐ และระดับสมรรถนะ ๒ มีความรู้เพิ่มขึ้นที่ระดับ ๘๗.๕๐ จากเดิม ๘๒.๕๐ ผลสัมฤทธิ์ของทักษะความสามารถพบว่าพนักงานระดับสมรรถนะ ๑ มีทักษะเพิ่มขึ้นที่ระดับ ๗๓.๐๐ จากเดิม ๔๐.๓๐ และระดับสมรรถนะ ๒ มีทักษะเพิ่มขึ้นที่ระดับ ๗๘.๕๐ จากเดิม ๕๐.๕๐^{๑๓๖}

ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์ วิจัยเรื่อง “การศึกษารูปแบบสมรรถนะ บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ” พบว่า กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป เช่น กลุ่มงานสารบรรณ งานประชุม และงานพิธีการ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง คือ ความรู้ตำแหน่งงานที่มุ่งผลลัพธ์ด้านการเงินและบัญชีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความซื่อสัตย์ ตำแหน่งงานที่มุ่งผลลัพธ์คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง คือ ความรู้ ได้แก่ ครอบคลุมความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านนโยบายและการวางแผน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง คือ ความรู้ได้แก่ มีความรู้ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีความเข้าใจในกระบวนการงาน ด้านทักษะและความสามารถ ส่วนตำแหน่งงานที่มุ่งผลลัพธ์ ด้านการจัดซื้อ-จัดจ้างคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้แก่ ด้านความรู้ มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรู้เรื่องกฎหมายและการบริหารสัญญา มีความเข้าใจในกระบวนการงาน และบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรหรือมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งงาน ด้านกิจการนักศึกษา งานทะเบียน งานบริการวิชาการ และงานบัณฑิตศึกษาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จำเป็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้ มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความรู้ด้านจิตวิทยาในการให้คำปรึกษาด้านคุณลักษณะอื่นๆ ได้แก่ จิตสำนึกบริการ^{๑๓๗}

ขวัญดาว แจ่มแจ้ง เรา อรัญวงศ์ และปาจริย์ ผลประเสริฐ วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง” พบว่า สมรรถนะที่ต้องให้ความสำคัญ และนำไปทำกลยุทธ์ในการพัฒนา ๓ อันดับแรกได้แก่ ๑) สามารถเสนอผลงานวิจัยเพื่อจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตรได้ ๒) สามารถเข้าถึงแหล่งทุนและรู้จักผู้ประสงค์ของแหล่งทุน และ ๓) สามารถเสนอผลงาน วิจัยในที่ประชุมทั้งระดับชาติและนานาชาติ ส่วนกลยุทธ์การ

^{๑๓๖} นันทวัฒน์ วงษ์ชนะชัย อีรวิทย์ บุญยโสภณ วิเชียร เกตุสิงห์ และ วัลลภ จันทร์ตระกูล, “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาชีพ”, **วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**, ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๓ ก.ย.-ธ.ค. ๒๕๕๔, หน้า ๖๔๕-๖๔๖.

^{๑๓๗} ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์, “การศึกษารูปแบบสมรรถนะ บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ”, **รายงานวิจัย**, (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๒), หน้า ก-ค.

พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง มี ๖ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) เพิ่มขีดสมรรถนะนักวิจัยทุกระดับ ๒) ปรับรูปแบบการสร้างเครือข่ายเพื่อขยายความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ระหว่างองค์กรภายในมหาวิทยาลัย และองค์กรภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๓) ส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการงานวิจัย ๔) พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการวิจัย ๕) ประสานความร่วมมือเครือข่ายสนับสนุนการวิจัยแบบพหุภาคีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และ ๖) ส่งเสริมการเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย^{๑๓๘}

บรรเลง สระมูล วิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการเขียนรายงานทางวิชาการของนักศึกษาโดยใช้กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นที่บูรณาการในการสอน” พบว่า นักศึกษามีสมรรถนะการเขียนรายงานทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลางโดยที่สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีความสมรรถนะการเขียนรายงานทางวิชาการสูงกว่าสาขาครุศาสตร์โยธา ๕ ด้าน ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการเขียนรายงาน พบว่า นักศึกษาทั้งสองสาขามีสมรรถนะการเขียนรายงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า นักศึกษาทั้งสองสาขามีความต้องการจำเป็นสูงสุดต้องได้รับการพัฒนาในด้านการเรียบเรียง การเขียนโครงร่าง การเขียนอ้างอิง และการเขียนบรรณานุกรม ตามลำดับ^{๑๓๙}

มนิรัตน์ ฉัตรอุทัย วิจัยเรื่อง “การศึกษากรอบสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” พบว่า ๑. กรอบสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุด มีจำนวน ๑๑ สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะได้แก่การบริการที่ดีจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และความร่วมแรงร่วมใจและสมรรถนะประจำงานให้บริการห้องสมุด จำนวน ๖ สมรรถนะได้แก่ การมุ่งเน้นที่คุณภาพ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ การสืบเสาะหาข้อมูล ความถูกต้องของงาน จรรยาบรรณวิชาชีพ และความเข้าใจผู้อื่น ๒. ช่องว่างระหว่างความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะกับสมรรถนะที่มีอยู่ตามกรอบสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ การบริการที่ดีจรรยาบรรณวิชาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์จริยธรรม การสืบเสาะหาข้อมูล ความถูกต้องของงาน การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความเข้าใจผู้อื่น การมุ่งเน้นที่คุณภาพ และความร่วมแรงร่วมใจ^{๑๔๐}

^{๑๓๘} ขวัญดาว แจ่มแจ้ง เรขา อรัญวงศ์ และปาจริย์ ผลประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง”, วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, ปีที่ ๑๕, ฉบับที่ ๒ เมษายน - มิถุนายน ๒๕๕๖, หน้า ๘๖-๙๖.

^{๑๓๙} บรรเลง สระมูล, การพัฒนาสมรรถนะการเขียนรายงานทางวิชาการของนักศึกษาโดยใช้กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นที่บูรณาการในการสอน, รายงานการวิจัย, (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๕), หน้า ก.

^{๑๔๐} มณีรัตน์ ฉัตรอุทัย, “การศึกษากรอบสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”, วารสารพระจอมเกล้าลาดกระบัง, ปีที่ ๑๖, ฉบับที่ ๑, เมษายน ๒๕๕๑, (สำนักหอสมุดกลาง : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๑), หน้า ๓๓.

สมพงษ์ จิตระดับและคณะ วิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะระบบที่ปรึกษาให้สภาเด็กและเยาวชนในประเทศไทย” พบว่า คุณลักษณะและสมรรถนะที่สำคัญของที่ปรึกษาสภาเด็ก และเยาวชน พบว่า คุณลักษณะแรกที่สำคัญ คือการมีคุณธรรมต้นแบบ (role model) และมีสมรรถนะที่สำคัญ ๑๐ ประการได้แก่ ๑) การมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชน ๒) การประสานงาน การสื่อสาร และสร้างสัมพันธ์อันดีกับเด็กและเยาวชนและหน่วยงานต่าง ๆ ๓) บริหารจัดการองค์กรเด็กและเยาวชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔) บริหารจัดการโครงการและการเงิน ๕) มีเครือข่าย พร้อมทักษะการใช้เทคโนโลยีและฐานข้อมูลในการทำงาน ๖) มีหลักจิตวิทยา นิเทศเด็กเป็น ให้คำปรึกษาเชิงสร้างสรรค์ได้ ๗) บริหารและจัดสรรเวลา ให้กับเด็กและเยาวชนได้ ๘) ทักษะการนัดหมายและการบริหารกระบวนการ ๙) ฟังเสียงเด็กเป็น เข้าใจเด็กและเยาวชนร่วมงานกับเด็กและเยาวชนได้ และ ๑๐) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านเด็กและเยาวชนกล่าวได้ว่า งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญไปที่กลยุทธ์ที่เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างเช่น กลยุทธ์การสร้างความผูกพันต่อองค์กร กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรม กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณร การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจ การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร การศึกษารูปแบบสมรรถนะ บุคลากรสายงาน การพัฒนาสมรรถนะการเขียนรายงานทางวิชาการ การศึกษากรอบสมรรถนะ และการพัฒนาสมรรถนะระบบที่ปรึกษา ซึ่งประเด็นเหล่านี้ย่อมเป็นผลของการพัฒนาแทบทั้งสิ้นแต่กระนั้นการพัฒนาอาจจะถูกรอบที่เป็นไปได้และคุ้มค่าต่อสร้างกลไกการพัฒนาที่สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กรจึงจะมีความเหมาะสมและยกระดับการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น^{๑๔๑}

ฤทัยทรัพย์ ดอกคา ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน” ผลการวิจัยพบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน การสร้างแรงบันดาลใจและการสร้างแรงศรัทธา ผลของการทดลองใช้รูปแบบ

^{๑๔๑} สมพงษ์ จิตระดับและคณะ, “การพัฒนาสมรรถนะระบบที่ปรึกษาให้สภาเด็กและเยาวชนในประเทศไทย”, รายงานการวิจัย, (สำนักงานสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๖), หน้า ก.

การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพบว่าหลังการปฏิบัติการค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าก่อนปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕^{๑๔๒}

เพลินใจ พฤกษชาติรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ ๑. คุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพฤติกรรมผู้นำในแต่ละบทบาท จำนวน ๓๖ คุณลักษณะ จำแนกเป็น ๔ ด้านคือ คุณลักษณะผู้นำด้านการบริหารจัดการ คุณลักษณะผู้นำด้าน วิชาชีพ คุณลักษณะผู้นำด้านคุณธรรมและจริยธรรม และคุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ ๒. องค์ประกอบ ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความเหมาะสม และเป็น ไปได้ ประกอบด้วย ๑) ที่มาของรูปแบบ ๒) คุณลักษณะผู้นำที่ต้องการพัฒนา ๓) กระบวนการพัฒนา และ ๔) การนารูปแบบไปใช้^{๑๔๓}

จิรประภา อัครบวร และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาเพื่อวางระบบการพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคต” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคตดังนี้

- ๑) การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (พัฒนาคนและระบบ)
- ๒) การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่ง (พัฒนาความสามารถในการทำงาน)
- ๓) การพัฒนาความร่วมมือและเครือข่าย
- ๔) โปรแกรมการพัฒนาและประเมินข้าราชการก่อนดำรงตำแหน่ง
- ๕) การให้ทุนการศึกษา (ทุนทรัพย์และเวลา)
- ๖) จัดมหาวิทยาลัยข้าราชการ

ซึ่งการพัฒนาข้างต้น ประกอบด้วย การพัฒนาองค์การ (Organization Development) และการพัฒนาส่วนบุคคล (Human Development) ดังนี้

- ๑) การพัฒนาคน ได้แก่ การมีคุณธรรมจริยธรรม มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นมืออาชีพคำนึงถึงความเสมอภาค มีทัศนคติที่พึงประสงค์ พัฒนาแบบองค์รวม 5Hs (Harmony Head Hand Hearth Health) พัฒนา IQ, EQ และ MQ มีความสามารถในการใช้ IT มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

^{๑๔๒} ฤทัยทรัพย์ ดอกคา, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓).

^{๑๔๓} เพลินใจ พฤกษชาติรัตน์, “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

๒) การพัฒนาระบบ ได้แก่การพัฒนาระบบราชการที่มุ่งเน้นคุณภาพและประสิทธิภาพ การบริหารราชการตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาระบบราชการโดยใช้การกระจายอำนาจ มุ่งเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการสื่อสารอย่างทั่วถึง^{๑๔๔}

กัลยาณี คุณมี ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการไทย” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐได้แก่ปัญหาการจัดสรรสิ่งจูงใจไม่ได้ให้ตามระดับผลงานอย่างแท้จริงซึ่งควรดาเนินการปรับปรุงระบบการประเมินผลงานให้มีความชัดเจนจนถึงระดับที่บุคลากรต้องการ ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสิ่งจูงใจของผู้บริหารและปฏิบัติซึ่งควรปรับปรุง โดยการออกแบบเงินเพิ่มพิเศษผู้บริหารเสียใหม่โดยแยกเงินที่ใช้ปิดช่องว่างระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนออกจากเงินค่าตอบแทนตามผลงานและนำส่วนเงินค่าตอบแทนตามผลงานมารวมไว้กับเงินรางวัลเพื่อจัดสรรให้แก่ทุกคนตามผลงานด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแบบเดียวกัน และปัญหารูปแบบของรางวัลไม่เหมาะสมหน่วยงานควรทำหลายรูปแบบไปพร้อมกันทั้งรูปแบบที่ไม่เป็นตัวเงินและรูปแบบที่เป็นตัวเงิน(ซึ่งปัจจุบันจะเป็นที่นิยมมากที่สุด) เพื่อเป็นสิ่งจูงใจและสนับสนุนให้ข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ^{๑๔๕}

สืวงศ์ กาพวงค์ ได้วิจัยเรื่อง “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ๒) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๓) สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ๔) สมรรถนะการสื่อสาร และ ๕) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญ ซึ่งสามารถจำแนกระดับสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น ๕ ระดับ เรียงจากสมรรถนะระดับสูงไปหาน้อย ได้แก่ ๑) ระดับต้นแบบ ๒) ระดับผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง ๓) ระดับนักพัฒนา ๔) ระดับผู้แก้ปัญหา ๕) ระดับผู้ปฏิบัติงานข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เสนอว่าควรนำตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ไปพัฒนาเป็นหลักสูตรแกนกลางสำหรับการพัฒนาศักยภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการประยุกต์ไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุงค่าตอบแทนพิเศษ รวมถึงการส่งเสริมให้มีช่องทางการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และกรณีศึกษาในการบริหารท้องถิ่นเพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์และ

^{๑๔๔} จีรประภา อัครบวร และคณะ, “การศึกษาเพื่อวางระบบการพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคต”, รายงานการวิจัย, (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.ร.), ๒๕๕๒).

^{๑๔๕} กัลยาณี คุณมี, “การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการไทย”, รายงานการวิจัย, (คณะพัฒนารัตนวิทยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

ทักษะการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นควรมีการพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ให้ครอบคลุมไปถึงผู้นำชุมชน^{๑๔๖}

สมบัติ กุสุมาวลี ได้วิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของข้าราชการไทยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนา ได้แก่ ค่านิยม ทักษะ และคุณลักษณะของข้าราชการ และข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบราชการไทยในอนาคต ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างแบบใหม่โดยลดขนาดลง การใช้ระบบราชการอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ การพัฒนาภาพลักษณ์ของระบบราชการที่ทันสมัย (Re-Image) รวมถึง ระบบราชการถูกตรวจสอบมากขึ้น มีการเรียนรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงระบบราชการที่ถูกระบบการเมืองแทรกแซง^{๑๔๗}

พระมหาฐานันดร เขมปญโญ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของบัณฑิตอาสาบที่ราบสูง” ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาของพระบัณฑิตอาสา คือ ขาดบุคลากร เพราะมีจำนวนลดลง ขาดงบประมาณดำเนินงาน ขาดวิธีการบริหารจัดการ เข้าถึงเจ้าบ้านได้ลำบาก ไม่สามารถสื่อสารกับชาวบ้านได้ในบางพื้นที่ ส่วนแนวทางการนากลยุทธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของบัณฑิตอาสาบที่ราบสูงไปใช้ พบว่า ต้องเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการโครงการพระบัณฑิตอาสา อำนวยความสะดวก สร้างศักยภาพตามทฤษฎีการสื่อสารการนำองค์ความรู้ทางทฤษฎีไปใช้ สร้างศักยภาพในการนำหลักพุทธธรรมไปประยุกต์ใช้ และการบูรณาการเพื่อการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่^{๑๔๘}

ชัยยุทธ์ ชินกุล ได้วิจัยเรื่อง “ กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนใต้” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มนักเผยแผ่มีความจำเป็นในการฝึกอบรม ส่วนผู้บริหารไม่สามารถนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายและวางวัตถุประสงค์ของหลักสูตร แต่พระธรรมทูตมีความสนใจอย่างมากต่อการสร้างหลักสูตร ๑๘ ชั่วโมงโดยเน้นไปที่ทฤษฎีทางการจัดการ การสร้างทีมงาน จิตวิทยาการบริหาร และปฏิบัติทางภาษา ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวใช้วันละ ๓ ชั่วโมง รวม ๓ วัน โดยเน้นไปที่ภาคการบรรยายและการสัมมนา ซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความพอใจ ทั้งก่อนฝึกอบรม ขณะ

^{๑๔๖} สืบวงศ์ กาพวงศ์, “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔).

^{๑๔๗} สมบัติ กุสุมาวลี, “คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า”, **รายงานการวิจัย**, (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.)

^{๑๔๘} พระมหาฐานันดร เขมปญโญ, “กลยุทธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของบัณฑิตอาสาบที่ราบสูง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ส่วนการดำเนินการฝึกอบรมต้องทำงานร่วมกับนักวิชาการเฉพาะ เนื่องจากต้องใช้ความรู้ และประสบการณ์มากและควรทำลักษณะ ๓๖๐ องศา^{๑๔๙}

สุขุมายล์ ประสมศักดิ์ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน” ผลการวิจัยพบว่า ๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสภาพที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการสิ่งแวดล้อม ๒) นโยบายภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถควบคุมและไม่สามารถรักษามาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมได้ ๓) ประชาชนขาดองค์ความรู้และไม่มีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมได้อย่างต่อเนื่อง และ ๔) เครือข่ายของสมาคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหมู่บ้านไม่สามารถจะบูรณาการการทำงานในเชิงเครือข่ายได้ ส่วนแนวทาง พบว่า การวางแผนการดำเนินงานการจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ซึ่งได้แก่ การสร้างองค์ความรู้ในเครือข่ายภาคประชาชน โดยมีองค์กรที่รับผิดชอบการดำเนินงานการจัดการสิ่งแวดล้อมมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่ม การติดตามตรวจสอบประเมินผล มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่จากหลายฝ่าย การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบประเมินผลจะต้องมีรูปแบบวิธีการดำเนินงาน เป้าหมายการดำเนินงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ส่วนการทบทวนและปรับปรุงพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อม ต้องเริ่มจากความชัดเจนของนโยบายภาครัฐเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม ไปสู่การบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการสนับสนุนงบประมาณให้กับการสร้างความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาชน^{๑๕๐}

วีรชัย อนันต์เอียร ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการกระทำผิดประกอบด้วย ๔ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยตัวเยาวชนเอง ส่วนวิธีการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ได้ ๒ ทิศทาง ได้แก่ การสอนธรรม เช่น กิจกรรมนอกห้องเรียน เป็นต้น และการขัดเกลาจิตใจ เช่น การสร้างสำนึกที่ดี สำหรับกลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรม พบว่า คือ แผนกลยุทธ์ด้านการร่วมกันกับเพื่อนๆ และบุคคลอื่นๆ แผนกลยุทธ์การสร้างเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมและค่านิยมที่ถูกต้อง แผนด้านการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของศีลธรรม และกติกาสังคม และแผนกลยุทธ์ด้านการสั่งสอนให้มีแนวคิดในการดำเนินชีวิตที่ดี

ปชาบดี แยมสุนทร ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การสร้างคามผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับงาน ๒) การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับบุคลากร

^{๑๔๙} ชัยยุทธ ชีโนกุล, “กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัด ชัยแดนใต้”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๕๐} สุขุมายล์ ประสมศักดิ์, “กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

และ ๓) การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรกับงาน ทั้งนี้องค์กรควรวางนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมการทำงาน และพฤติกรรมองค์กร ผู้นำ วัฒนธรรม และหลักธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมจะเห็นได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมิได้แตกต่างกับการพัฒนามนุษย์ทั่วไปมากนักที่แตกต่างจะเห็นได้ว่าจะจำแนกระดับของกลุ่ม ที่จะทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในส่วนของสังคมทั่วไปและระดับปัจเจกบุคคล เป็นการพัฒนาศักยภาพในหลายๆ ด้านทั้ง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ภาวะผู้นำ เป็นต้น ซึ่งส่วนจะสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น^{๑๕๑}

เยาวลักษณ์ สุตะโคตร ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผู้นำ ภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ และมีเจตคติต่อการใช้ภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม และพนักงานเทศบาลทุกคนให้ความสำคัญต่อการศึกษานำทางภาวะผู้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับการพัฒนาสู่มาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น ด้านพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำ พบว่า การใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม, การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูป, การใช้ภาวะผู้นำแบบที่มีความสามารถพิเศษ, การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงกลยุทธ์, การใช้ภาวะผู้นำ แบบผู้ให้บริการ โดยรวมนั้นในระดับที่มากทุกด้าน^{๑๕๒}

ยงยุทธ สอนไม้ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำนายทหารชั้นประทวนกองพลทหารราบที่ ๓ กกับการลดภาระหนี้สินครัวเรือน” ผลการวิจัยพบว่า การขาดภาวะผู้นำ มีผลต่อการมีหนี้สินครัวเรือนของนายทหารประทวนกองพลทหารราบที่ ๓ นายทหารประทวนที่เข้าร่วมฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำจะมีภาวะผู้นำสูงกว่านายทหารประทวนที่ไม่ได้เข้าร่วมฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๕ ซึ่งประเมินจากความรู้ และเจตคติ และนายทหารประทวนที่ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำเมื่อประเมินผลหลังการฝึกอบรมในระยะเวลา ๓ เดือน และ ๖ เดือน พบว่ามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ลดภาระหนี้สินลง ต่างจากก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๕^{๑๕๓}

^{๑๕๑} วีรชัย อนันต์เจียร, “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๕๒} เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓).

^{๑๕๓} ยงยุทธ สอนไม้, “การพัฒนาภาวะผู้นำนายทหารชั้นประทวนกองพลทหารราบที่ ๓ กกับการลดภาระหนี้สินครัวเรือน”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สังคมศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๐).

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครู

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์ วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา” พบว่า หลักไตรสิกขามีที่มาอยู่ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร กำหนดการศึกษาสมัยพุทธกาลเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์ ผู้ศึกษาสมัยพุทธกาลแบ่งได้ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มบรรพชิตและกลุ่มคฤหัสถ์ ทั้งสองกลุ่มนี้ได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้แตกต่างกันด้วย ขอบเขตของการศึกษาในพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขา การเรียนการสอนในสมัยพุทธกาลมีลักษณะเป็นแบบมุขปาฐะ การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญอยู่ ๔ ประการ คือ จัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ สร้างสัมมาทิฐิ ฝึกตามหลักไตรสิกขา วัดและประเมินผลตามหลักไตรสิกขา^{๑๕๔}

เอื้อมอร ชลวร วิจัยเรื่อง “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท” พบว่า การพัฒนาปัญญาเป็นการทำให้ความรู้ ความเข้าใจชัดเจนเจริญขึ้นเพื่อนำมาจัดการกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ แต่การพัฒนาปัญญาจะสำเร็จไม่ได้หากพบกับอุปสรรค คือ ตัณหา มานะ และทิฐิ ที่เป็นเครื่องสกัดกั้นความเจริญ แนวทางการพัฒนาปัญญาในงานวิจัยฉบับนี้มุ่งสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัญญาตามหลักไตรสิกขาเข้ากับแนวทางการพัฒนาปัญญาตามหลักกุฏฉิธรรม ๔ การพัฒนาปัญญาทั้งสองแนวทางมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงเป็นเนื้อเดียวกันเพราะแนวทางพัฒนาปัญญาตามหลักไตรสิกขาจะต้องมีศีลเป็นพื้นฐานเพื่อให้มีสมาธิที่มั่นคง และมีประสิทธิภาพทั้งผู้ปฏิบัติ และผู้ทรงปัญญาที่เรียกว่า กัลยาณมิตรด้วยเมื่อศีล และสมาธิถึงพร้อมการฟังความรู้จากผู้ทรงปัญญาจะเพิ่มประสิทธิภาพ ต่อจากนั้นจึงจะเป็นบาทฐานของแนวการพัฒนาปัญญาขั้นตอนสุดท้าย ซึ่งหากพิจารณาตามหลักไตรสิกขา คือ การพัฒนาปัญญาโดยตรง แต่หากพิจารณาตามหลักกุฏฉิธรรม ๔ คือ แนวทางการพิจารณาไตรตรองอย่างแยบคาย (โยนิโสมนสิการ) ทั้ง ๑๐ แนวทาง โดยที่หนึ่งในนั้นได้แสดงบทบาทเด่นออกมาในข้อสุดท้ายของหลักกุฏฉิธรรม คือ แนวทางการปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรมที่เรียกว่า ธัมมานุธัมมปฏิบัติ การปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวจะทำให้บรรลุเป้าหมายระดับใดระดับหนึ่ง ได้แก่ (๑) เป้าหมายเพื่อประโยชน์ในปัจจุบัน (ทิฐฐัมมิกัตถะ) (๒) เป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขในอนาคต (สัมปรายิกัตถะ) และ(๓) เป้าหมายเพื่อการบรรลุธรรม (ปรมาตถะ)^{๑๕๕}

อุทัย ไล้วั่นคง วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า ๑) คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่องทาน (การให้) อักโกธะ(ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ (ความยุติธรรม) และอาชวะ (ความเป็นผู้ตรง) ๒) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะ

^{๑๕๔} ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”, พุทธศาสนดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๕๕} เอื้อมอร ชลวร, “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, พุทธศาสนดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ผ่านการดำเนินการวิจัย และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ ๓) หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้องค์ความรู้ แนวความคิด ด้วยวิธีการเพื่อผลของการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและกีดขวางพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม ๔) หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมอาศัยการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิดเห็น ประสบการณ์ระหว่างกัน เป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากการแบ่งปันประสบการณ์ในระหว่างการทำกิจกรรมต่างๆ และ ๕) หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมหลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมต้องอาศัยการเปิดกว้างทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารมีพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการยอมรับตนเองว่าอาจจะมีข้อบกพร่องทางพฤติกรรม ทำการวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมที่บกพร่องของตนเอง และพร้อมที่จะแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมที่บกพร่องนั้นๆ กล่าวได้ว่าเป็นการจูงใจให้ผู้บริหารเข้าร่วมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่ได้ผลที่สุด^{๑๕๖}

ฉาน ธรรมวิจารณ์ วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” พบว่า พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมีสามประการ คือ (๑) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ (๒) มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำรงชีวิต และ (๓) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดคือการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิง สู่ภาวะนิพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ องค์ประกอบการพัฒนา คือ การพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่มและการพัฒนาในระดับองค์กร เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทจึงทำให้องค์กรที่เป็นระบบใหญ่ต้องมีเป้าหมายขององค์กรที่เศรษฐกิจแบบพอเพียงมีพุทธเศรษฐศาสตร์เป็นแนวทางของระบบเศรษฐกิจ มีกระบวนการทัศน์การพัฒนาที่ประกอบด้วยกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน กระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้กระบวนการทัศน์พัฒนาโลกียธรรมและกระบวนการทัศน์พัฒนาระดับโลกุตระธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลและระดับองค์กรจะมีตัวแบบในการพัฒนาซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย^{๑๕๗}

สมจิตร กิตติมานนท์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริโภคอาหารเจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา” พบว่า การกินเจก็เป็นการปฏิบัติให้เข้าถึงหลักศีลธรรม ๕ สมาธิ ปัญญาในไตรสิกขา คุณภาพชีวิตกับไตรสิกขาก็มีความสัมพันธ์เป็นหนึ่งเดียวกัน การบริโภคอาหารเจต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นการประกอบแต่กุศลกรรม มีสติสัมปชัญญะ มีผลให้จิตเป็นสมาธิอย่างต่อเนื่อง จิต

^{๑๕๖} ๑๑๕ อุทัย โล้วมันคง, “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๓).

^{๑๕๗} ฉาน ธรรมวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, (รัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

อุเบกขา ปล่อยวางจากความโลภ โกรธ หลงในการกิน เป็นการพัฒนาปัญญาที่เรียกว่าสัมมาทิฐิ เพราะมีความรู้ในความทุกข์ของสัตว์ เข้าใจว่าการกินเนื้อสัตว์เป็นสาเหตุของการฆ่าสัตว์ เข้าถึงความดับทุกข์ด้วยการกินเจตลอดชีวิตเป็นข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ของสัตว์ทั้งหลายและตนเอง ด้วยวิธีนี้สัตว์ทั้งหลายจึงพ้นทุกข์จากการถูกคุกคามชีวิต ดังนั้น การบริโภคอาหารเจจึงเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา คือมีศีล สมาธิ ปัญญา อยู่ในตัวเองไม่ต้องแสวงหานอกตัว ชีวิตจึงสงบเย็นเป็นสุข คือคุณภาพชีวิต กล่าวได้ว่า หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลมีมากมายที่นักวิจัยของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในระดับปริญญาเอกที่ได้ทำการศึกษาไปตามลักษณะความชัดเจนตามหลักธรรมนั้นๆ ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้นำมาเพียงบางหลักธรรมซึ่งสามารถที่จะอธิบายความไปเป็นการใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ เช่น การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ และการบริโภคอาหารเจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา ซึ่งทำให้เห็นในรูปแบบการนำเสนอจะเห็นได้ชัดเจนอย่างมาก กล่าวคือ การนำหลักพุทธธรรมมาศึกษาจะมีแนวโน้มไปในประเด็นการพัฒนามนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของกรอบการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๕๘}

จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดี มีคุณธรรม” ผลการวิจัยพบว่า ระดับบุคคล มีคุณลักษณะที่สำคัญของคนดี มีคุณธรรม คือ คนที่มีศีล มีธรรมะ มีสติ มีความรับผิดชอบ ประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ ละอายและเกรงกลัวต่อบาปมีสัมมาอาชีวะ ขยันหมั่นเพียร รักษาคุณค่าและความสำคัญของสิ่งที่ตั้งาม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเมตตาหมั่นทำบุญทำทาน อดทนอดกลั้น อดออม สามัคคี กตัญญูทุกเวที มีจิตสำนึกสาธารณะมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมายรักชาติ ศาสนา กษัตริย์ กระบวนการสร้างคนดี มีคุณธรรม โดยการบวชเรียนเพื่อฝึกปฏิบัติธรรม ประพฤติธรรม เขารวมกิจกรรมสาธารณะ รับการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัยได้รับการอบรมเลี้ยงดู จากครอบครัวที่ดี มีแบบฉบับที่ดี ได้รับการขัดเกลาทางสังคมการถ่ายทอดวัฒนธรรมผ่านชนบประเพณี ค่านิยมที่ดีงามของสังคมระดับครอบครัว พบว่า ครอบครัวดี มีคุณธรรมมีลักษณะสำคัญ คือครอบครัวที่ตั้งอยู่ในศีล ๕ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และบทบาทในครอบครัวมีความสัมพันธ์อันดีและอบอุ่น ไม่ประมาททำการโดยใช้ปัญญาสุภาพ รับฟังผู้อื่น ใฝ่หาความรู้ ครองตนเป็นพลเมืองดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สงเคราะห์ บำรุงศาสนา กระบวนการสร้างครอบครัวดี มีคุณธรรมโดยหัวหน้าครอบครัวเป็นแบบอย่างที่ดี อบรมให้คนในครอบครัวเจริญงอกงามด้วยคุณธรรม ประกอบสัมมาอาชีพสร้างความสัมพันธ์อันดี ภายในครอบครัว ผู้ใกล้ชิดและผู้อื่น ระดับชุมชน พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของชุมชนดี มีคุณธรรม คือ คนในชุมชนเป็นสมาชิกที่ดี มีศีลธรรม มีผู้นำผู้ปกครองที่ดี ชุมชนพึ่งตนเองได้ร่วมกันแก้ไขปัญหา มีองค์กรเครือข่ายที่เข้มแข็ง กระบวนการ

^{๑๕๘} สมจิตรา กิตติมานนท์, “การบริโภคอาหารเจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

สร้างชุมชนดีมีคุณธรรมโดยสร้างชุมชนให้เข้มแข็งสร้างกระบวนการเรียนรู้และสร้างองค์การเครือข่ายที่เข้มแข็ง ^{๑๕๙}

อินสร อภิวัฒน์สนองและคณะ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้มีคุณธรรม บ้างทุ่งโป่ง ตำบลเมืองปาน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ด้านบุคคล เยาวชนมีคุณธรรมโดยมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่มากขึ้น ประพฤติเรียบร้อย ไม่เกเรทะเลาะวิวาท รู้จักช่วยเหลือสังคม ผลการเรียนรู้ดีขึ้น ชอบเล่นกีฬาออกกำลังกายมากขึ้น มีสัมมาคารวะต่อผู้สูงอายุ เลิกมั่วสุมสิ่งเสพติด ไม่เที่ยวกลางคืน ปรับปรุงตัวเอง ไม่คบเพื่อนที่มีความประพฤติไม่ดี รู้จักเข้าวัดฟังธรรม ด้านสังคมการจัดงานประเพณี งานบุญและงานอื่นๆมีความเรียบร้อย ได้แรงงานเพิ่มในการพัฒนาหมู่บ้าน ถนนหนทางสะอาดมากขึ้น สิ่งของสาธารณะไม่ถูกทำลาย และการเข้าร่วมประชุมหมู่บ้าน ^{๑๖๐}

ภณิษฐา ชมสุวรรณ ได้วิจัยเรื่อง “คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน” ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานจำแนกตามประเภทธุรกิจเรียงลำดับ คือ ธุรกิจการบริการและธุรกิจการจัดจำหน่ายมีความต้องการระดับมากที่สุด ธุรกิจการผลิตมีความต้องการระดับมาก คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานประเภทธุรกิจการบริการ ได้แก่ ความรู้รักสามัคคี پاکเพียรอดทน เสริมสร้างคนดี และซื่อสัตย์สุจริตคุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน ประเภทธุรกิจการจัดจำหน่ายได้แก่ ซื่อสัตย์สุจริตเรียบร้อยมีไมตรีและ پاکเพียร อดทน คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน ประเภทธุรกิจการผลิต ได้แก่ เรียบร้อยมีไมตรี เศรษฐกิจพอเพียงและรู้รักสามัคคี คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน จำแนกตามประเภทธุรกิจ ได้แก่ ธุรกิจการผลิตธุรกิจการบริการ และธุรกิจการจัดจำหน่ายแตกต่างกัน ^{๑๖๑}

ทัศนีย์ เจนวิถีสุข ได้วิจัยเรื่อง “การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม” ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารที่มีผลมากในการส่งผลกระทบต่อสังคมหรือมีส่วนเกี่ยวข้องสนับสนุน หรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคมคือ การสื่อสารมวลชน ส่วนการสื่อสารกับตนเองและการสื่อสารกับบุคคลอื่น ทั้งในระดับปัจเจก และระดับสังคม เป็นการสื่อสารที่มีอิทธิพลและสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงสังคม โดยการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของสังคมเป็นสำคัญ ทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคมในลักษณะการร่วมกันเป็นสังคมโดยรวมการ

^{๑๕๙} จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ, การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดีมีคุณธรรม, (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน), ๒๕๕๙).

^{๑๖๐} อินสร อภิวัฒน์สนองและคณะ, การพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้มีคุณธรรม บ้างทุ่งโป่ง ตำบลเมืองปาน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยแห่งชาติ (สกว), ๒๕๕๘).

^{๑๖๑} ภณิษฐา ชมสุวรรณ, คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, ๒๕๕๘).

สื่อสารกับตนเองและการสื่อสารกับบุคคลอื่น เป็นการสื่อสารที่ไม่อาจแยกจากกันได้โดยเด็ดขาดและเกี่ยวข้องกับสัมมาทิฐิ โดยมีรูปแบบและกระบวนการ คือ ทำการสื่อสารกับบุคคลอื่น (ปรโตโมสะ) ทำการสื่อสารกับตนเอง (โยนิโสมนสิการ) ทำการสื่อสารตามแนวทางประพจน์ปฏิบัติในศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งทำให้ผู้รับสารเกิดปัญญา ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในส่วนตัว และผู้อื่น อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคมองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการและแนวทางปฏิบัติ ด้านการสื่อสารเชิงพุทธที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคมที่สังเคราะห์ได้จากการศึกษา มีหลักการ และแนวทางปฏิบัติที่สำคัญคือสื่อสารด้วยสติ บนพื้นฐานของความเข้าใจและเคารพในตนเองและผู้อื่น บนหลักการของเหตุและผลตามความเป็นจริง ก่อให้เกิดปัญญา สร้างสรรค์และนำไปสู่การกระทำที่ดีงามทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การสื่อสารเชิงพุทธนี้เป็นดัง เช่น มรรควิธีที่เป็นเหตุนำไปสู่ผล คือ การเปลี่ยนแปลงสังคมในทางที่เป็นประโยชน์สุข โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เริ่มจากภายในตนเองของบุคคลแล้วกระจายไปสู่สังคม^{๑๖๒}

สุปรียา อีรสิรานนท์ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของ ไตรสิกขา กับ ทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์” ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ตามแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ของ สกินเนอร์ พบว่า ตามแนวคิดของสกินเนอร์การเรียนรู้จะอาศัยประสบการณ์ เดิม ผู้สอนจะใช้ประสบการณ์ของตนเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการสร้างพฤติกรรมใหม่ๆ และใช้การ เสริมแรงเพื่อเพิ่มหรือลด พฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ดังนั้น การพัฒนาการการเรียนรู้ ในกรอบทฤษฎีการเรียนรู้ของ สกินเนอร์จะเป็นการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา จึงมีทั้งความ เหมือนและแตกต่างจากพัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา ซึ่งจะพัฒนาทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาที่เกี่ยวข้องกันอย่างเป็นระบบความเชื่อมโยงของทั้ง ๒ แนวคิด คือ การเรียนรู้เกิด จากการปฏิสัมพันธ์เชื่อมต่อ และมีอิทธิพลถึงกันอย่างเป็นระบบ ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมโดยที่ มนุษย์รับรู้โลกภายนอกผ่านประสาทสัมผัส การรับรู้แต่ละอย่างจะมีอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง มีปัจจัย ภายนอกทั้งปรโตโมสะ และตัวแบบเป็นเริ่มต้นของการเรียนรู้ มีปัจจัยภายในทั้งโยนิโสมนสิการ และ ปัจจัยการรู้-การคิด เป็นแหล่งประมวลผลเรียนรู้จากปัจจัยภายนอกเข้าสู่ปัจจัยภายใน โดยใช้ กระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา และประสบการณ์ทำให้มีการพัฒนาฝึกฝนอบรมตนให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาสามารถนำผลการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ตนเองและบุคคลในสังคมให้มีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม^{๑๖๓}

พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี) ได้วิจัยเรื่อง “การอธิบายความเรื่องจิตในพุทธ ศาสนานิกายเซน” ผลการวิจัยพบว่า พุทธศาสนาเถรวาทได้กล่าวถึงจิตโดยมุ่งประเด็นเพื่อชำระจิตให้ หลุดพ้นจากกิเลสตัณหา และอุปาทาน พื้นฐานของจิตเป็นธรรมชาติรับรู้อารมณ์อยู่ตลอดเวลา เกิดดับ

^{๑๖๒} ทศนีย์ เจนวิถีสุข, “การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎี บัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๖๓} สุปรียา อีรสิรานนท์, “การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา กับ ทฤษฎี การเรียนรู้ของสกินเนอร์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

สืบต่อเป็นสันตติ เป็นตัวนำกำหนดพฤติกรรม และเป็นเหตุให้เกิดนามรูป สรรพสิ่งในโลกทั้งรูปและนามไม่มีสิ่งใดมีตัวตนอยู่โดยแก่นแท้ของมันเอง ต้องอิงอาศัยเหตุอาศัยปัจจัย วิธีการปฏิบัติพัฒนาจิตของเถรวาท มีข้อปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นระบบ ฝ่ายพุทธศาสนานิกายเซน เห็นว่าโลกไม่ใช่สิ่งอื่นใด นอกจากจิต การพัฒนาจิตมุ่งตรงสู่ความรู้แจ้งคือ ซาโตริ ด้วยวิธีการปฏิบัติแบบจิตสู่จิต แต่ไม่มีคำอธิบายวิธีการปฏิบัติเชิงแบบแผนการอธิบายความของพุทธศาสนานิกายเซนใช้คำและตัวอักษรที่แตกต่างกันแต่ความหมายเหมือนกับเถรวาท เน้นอธิบายความถึงสิ่งสมบูรณ์สูงสุด มุ่งเน้นอธิบายความลัดตรงสู่จิตไม่ว่าแนวคิดนั้นจะเกี่ยวกับอะไร ไม่สนใจอธิบายความที่เป็นข้อปลีกย่อย พุทธศาสนานิกายเซนเน้นปฏิบัติแบบปัญญาวิมุตติ บรรลุแบบฉับพลัน มีเหตุผลเพื่อประยุกต์ให้เข้ากับคนส่วนใหญ่ และวิถีชีวิต แต่ประสบการณ์ทางจิตที่เรียกว่า “ซาโตริ” ถ้าเกิดขึ้นกับใคร ก็เป็นเหตุให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและเป็นอิสระอย่างแท้จริงของชีวิต^{๑๖๔}

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์ ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การศึกษาตามหลักไตรสิกขา ผลการวิจัยพบว่า พระพุทธเจ้าตรัสหลักไตรสิกขาไว้ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสูตร ไตรสิกขา มีความหมายว่า การฝึกอบรมด้านความประพฤติ จิต และปัญญา ไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ ตามหลักไตรสิกขา ตามมรรคมืองค์แปด และตามธรรมชั้นธัมม ความสำคัญของหลักไตรสิกขา คือ เป็นที่หลอมรวมสิกขาบทในพระปาฏิโมกข์ เป็นสิกขาบทเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์ มีอิทธิพลต่อคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นที่หลอมรวมหลักปฏิบัติธรรมทั้งหมดในพระพุทธศาสนา สารสำคัญของหลักไตรสิกขามี ๓ อย่าง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีส่วนประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การจัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฏฐิ การสร้างสัมมาทิฏฐิ การศึกษาตามหลักไตรสิกขา และการวัดและประเมินผล การศึกษาตามหลักไตรสิกขา และ ๒) วิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา พบว่า หลักไตรสิกขามีที่มาอยู่ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสูตร กาเนนการศึกษาสมัยพุทธกาลเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์ ผู้ศึกษาสมัยพุทธกาลแบ่งได้ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มบรรพชิตและกลุ่มคฤหัสถ์ ทั้งสองกลุ่มนี้ได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้แตกต่างกันด้วย ขอบเขตของการศึกษาในพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขา การเรียนการสอนในสมัยพุทธกาลมีลักษณะเป็นแบบมุขปาฐะ การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญอยู่ ๔ ประการ คือ จัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฏฐิ สร้างสัมมาทิฏฐิ ฝึกตามหลักไตรสิกขา วัดและประเมินผลตามหลักไตรสิกขา^{๑๖๕}

เอี่ยมอร ชลวร ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท” ผลการวิจัยพบว่า ปัญญามีความหมายตามศัพท์และไวยากรณ์ คือ ธรรมชาติรู้ชัดหรือธรรมชาติเป็นเหตุรู้ชัด นอกจากนั้นมีความหมายตามเนื้อหาสาระ คือ ความรู้ทั่ว ความรู้เข้าใจชัดเจน กิริยาที่รู้ชัด และปรีชาหยั่งรู้ชัด ความรู้หรือปรีชาดังกล่าวสามารถจำแนกเห็นถึงเหตุผลว่า สิ่งใดดี สิ่งนั้นมีคุณหรือโทษ

^{๑๖๔} พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี), “การอธิบายความเรื่องจิตในพุทธศาสนานิกายเซน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๖๕} ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

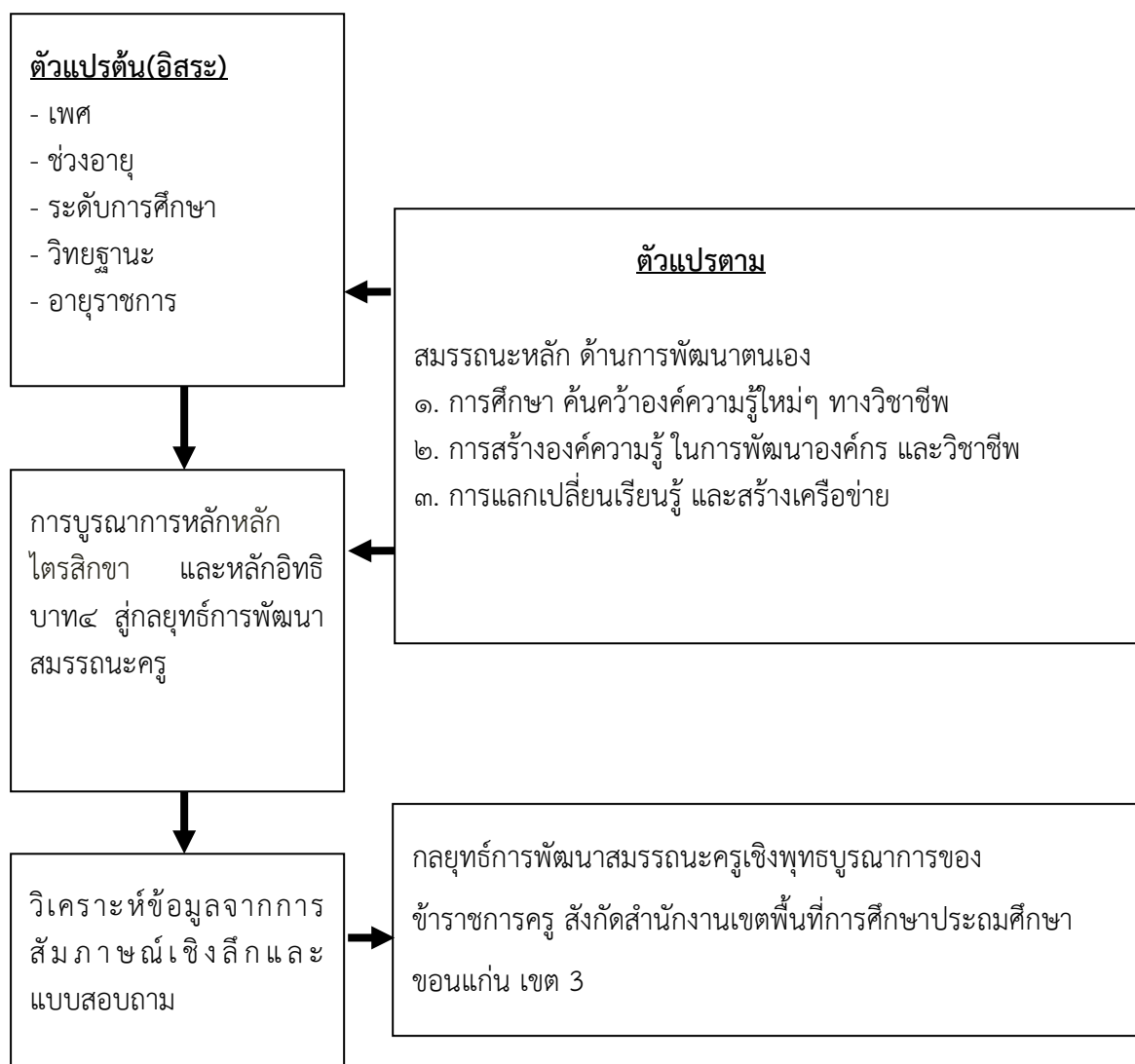
ประโยชน์หรือมิใช่ประโยชน์ ปัญญาเป็นเครื่องมือที่มีความจำเป็นต่อการจัดการการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในหลายด้าน หากขาดปัญญาจะทำให้พบกับปัญหาและความทุกข์มากมาย ปัญญาจำแนกได้เป็น ๒ ประเภท ๓ ประเภท ๔ ประเภท และ ๖ ประเภท เป็นต้น นอกจากนั้นปัญหายังปรากฏในหมวดธรรมต่างๆ ได้แก่ ไตรสิกขา อริยมรรค อินทรีย์ ๕ พละ ๕ อิทธิบาท ๔ และโพชฌงค์ ๗ ส่วนการพัฒนาปัญญาเป็นการทำให้ความรู้ ความเข้าใจชัดเจนเจริญขึ้นเพื่อนำมาจัดการกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ แต่การพัฒนาปัญญาจะสำเร็จไม่ได้หากพบกับอุปสรรค คือ ตัณหา มานะ และทิฐิ ที่เป็นเครื่องสกัดกั้นความเจริญแนวทางการพัฒนาปัญญาในงานวิจัยฉบับนี้มุ่งสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัญญาตามหลักไตรสิกขาเข้ากับแนวทางการพัฒนาปัญญาตามหลักกุศลธรรม ๔ การพัฒนาปัญญาทั้งสองแนวทางมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงเป็นเนื้อเดียวกันเพราะแนวทางการพัฒนาปัญญาตามหลักไตรสิกขาจะต้องมีศีลเป็นพื้นฐานเพื่อให้มีสมาธิที่มั่นคง และมีประสิทธิภาพทั้งผู้ปฏิบัติ และผู้ทรงปัญญาที่เรียกว่า กัลยาณมิตรด้วยเมื่อศีล และสมาธิถึงพร้อมการฟังความรู้จากผู้ทรงปัญญาจะเพิ่มประสิทธิภาพ ต่อจากนั้น จึงจะเป็นบาทฐานของแนวทางการพัฒนาปัญญาขั้นตอนสุดท้าย ซึ่งหากพิจารณาตามหลักไตรสิกขา คือการพัฒนาปัญญาโดยตรง แต่หากพิจารณาตามหลักกุศลธรรม ๔ คือ แนวทางการพิจารณาไตรตรองอย่างแยบคาย (โยนิโสมนสิการ) ทั้ง ๑๐ แนวทาง โดยที่หนึ่งในนั้นได้แสดงบทบาทเด่นออกมาในข้อสุดท้ายของหลักกุศลธรรม คือแนวทางการปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรมที่เรียกว่า อัมมานอัมมปฏิบัติ การปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวจะทำให้บรรลุเป้าหมายระดับใดระดับหนึ่ง ได้แก่ ๑) เป้าหมายเพื่อประโยชน์ในปัจจุบัน (ทิฐฐัมมิกัถะ) ๒) เป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขในอนาคต (สัมปรายิกัถะ) และ ๓) เป้าหมายเพื่อการบรรลุธรรม (ปรมัตถะ)^{๑๖๖}

สรุปว่างานวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาปรับประยุกต์ใช้กับบุคคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาคนอย่างเต็มรูปแบบ ทั้งทางกาย และทางจิตใจ ทางกาย คือ พัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ หรือประสิทธิภาพของงาน ทางจิตใจ คือ พัฒนาความคิด ทศนคติ คุณธรรม พร้อมกับอธิบายถึงสภาวะทางด้านสังคมที่มนุษย์มีความต้องการ และการตอบสนองต่อความต้องการ ด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา ซึ่งก็คือ หลักไตรสิกขาเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อประสิทธิภาพของบุคคลากรที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้พัฒนามนุษย์ได้อย่างต่อเนื่องต่อไป

^{๑๖๖} เอื้อมอร ชลวร, “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology Research) เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีขั้นตอนโดยรวมในการดำเนินการวิจัย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

ขั้นที่ ๒ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) พระภิกษุ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) จำนวน รวมทั้งหมด ๓๐ รูป/คน

ขั้นที่ ๓ สังเคราะห์กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ และเสนอผลการวิจัยต่อไป

ขั้นที่ ๔ นำเนื้อหารูปแบบจากการสัมภาษณ์มาสร้างเป็นแบบสอบถามการวิจัย เพื่อตรวจสอบรูปแบบโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๒๒๓ คน

ขั้นที่ ๕ เสนอ “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓”

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งเป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่

๓.๑.๑ รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึก พระภิกษุ ผู้บริหาร การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น(ศึกษานิเทศก์) จำนวน ๓๐ รูป/คน ซึ่งแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้ พระภิกษุจำนวน ๕ รูป รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๒ คน ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๑๐ คน ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๑๐ คน และศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๓ คน รวมทั้งหมด ๓๐ รูป/คน โดยการขออนุญาต เข้าไปเก็บข้อมูลด้วยสัมภาษณ์แบบพูดคุยกันปกติเพื่อให้ได้ข้อมูล และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แบบปลายเปิดหรือความคิดเห็นอย่างอิสระ

๓.๑.๒ รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถาม แก่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติ หน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๒๒๓ คน ซึ่งประกอบด้วยตอนที่ ๑ ระบุข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ ๒ เกี่ยวกับข้อ คำถามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ และตอนที่ ๓ เป็นคำถามปลายเปิดสำหรับการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และประชากร กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขอบเขตการวิจัยด้านพื้นที่ การศึกษาเอกสารด้านเนื้อหาการวิจัย และบุคคลที่มี ส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ดังกล่าวแล้วนั้น ผู้วิจัยได้พิจารณา เห็นว่า การจะได้ข้อมูลที่ถูกต้อง หรือมีความเป็นไปได้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญควรจะต้องเป็นผู้มีส่วนได้ส่วน เสียและเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ตามสมควร จึงใช้วิธีการประสานงานกับสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ และเจ้าคณะอำเภอทั้ง ๕ อำเภอในเขตบริการ ได้แก่ อำเภอพล อำเภอหนองสองห้อง อำเภอเวียงใหญ่ อำเภอเวียงน้อย และอำเภอโนนศิลา ซึ่งเป็น กลุ่มประชากรทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่าง เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดย แบ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยได้ คัดเลือกจากพระภิกษุ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษาอื่น(ศึกษานิเทศก์) จำนวน รวมทั้งหมด ๓๐ รูป/คน ซึ่งได้แก่ พระภิกษุจำนวน ๕ รูป รอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๒ คน ผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๑๐ คน

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๑๐ คน และ
ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๓ คน ได้แก่

พระมหาสวัสดิ์ สัจจวาที	เจ้าคณะอำเภอฟล
พระครูสุทธบุญญสาร	เจ้าคณะอำเภอนองสองห้อง
พระครูสารธรรมารณ	เจ้าคณะอำเภอแวงใหญ่
พระครูโกศลปริยัติกิจ	เจ้าคณะอำเภอแวงน้อย
พระครูศีลสารสังวร	เจ้าคณะอำเภอโนนศิลา
ดร.ไพโรจน์ อักษรเสือ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓
นายกิจภูมิ อรหันตา	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓
นายชนินทร์ คำเหนือ	ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓
ดร.กนกมนตร นาจวง	ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓
ดร.ทยุต เทวบุตร	ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓
นายไพบูลย์ ไทยเมืองพล	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดหอยกาบ อำเภอนองสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓
นายบรรจงศักดิ์ สีหามาศย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองเม็ก อำเภอนองสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓
นายเสฏฐกุล เจริญวงศ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกนกเต็น อำเภอฟล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่นเขต ๓
นายไพจิตร อุทัยประดิษฐ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหันน้อย อำเภอฟล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่นเขต ๓
นายพรสมบัติ ศรีไสย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านแวงใหญ่ อำเภอแวงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่นเขต ๓
นายเดรวุฒิ ธารัตน์	ผู้อำนวยการโรงเรียนดงบังครุราษฎร์อุปัถม์ อำเภอแวงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓

นายเชาวรินทร์ แก้วพรม	ผู้อำนวยการโรงเรียนโสกน้ำขาว อำเภอแวงน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่นเขต ๓
นายสมบูรณ์ จบมะรุ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแหมอีโล อำเภอแวงน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่นเขต ๓
นายสุนทร สารบัณฑิตกุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหันศิลางาม อำเภอโนนศิลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่นเขต ๓
นายภัทรพงศ์ สุทธิ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขอนแก่นประดู่ระลอกโพธิ์ สังกัดอำเภอโนนศิลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓
นางอำไพ ยศาคาดี	ครูโรงเรียนชุมชนหนองเม็ก ในสังกัด สพป.ขอนแก่น ๓ อำเภอหนองสองห้อง
นายสงวนศักดิ์ ปุณโรสง	ครูโรงเรียนไตรมิตรวิทยา ในสังกัด สพป.ขอนแก่น ๓ อำเภอหนองสองห้อง
นางศรีวิไล อุดมฉวี	ครูโรงเรียนหนองอรุณ ในสังกัด สพป.ขอนแก่น ๓ อำเภอพล
นางรัชฎาพร ประดับคำ	ครูโรงเรียนบ้านหนองไผ่วิทยา ในสังกัด สพป.ขอนแก่น ๓ อำเภอพล
นายคมสัน ดีหลี่	ครูโรงเรียนบ้านคอนนิม ในสังกัด สพป.ขอนแก่น ๓ อำเภอแวงใหญ่
นางพวงพยอม พาพลงาม	ครูโรงเรียนบ้านโนนจันทิก ในสังกัด สพป.ขอนแก่น ๓ อำเภอแวงใหญ่
นางสาวนิตยา ประเสริฐวงษา	ครูโรงเรียนบ้านหนองแวงท่าวัดในสังกัดสพป.ขอนแก่น ๓ อำเภอแวงน้อย
นางสิริพร ชำกรม	ครูโรงเรียนบ้านหนองแหมอีโล ในสังกัดสพป.ขอนแก่น ๓ อำเภอแวงน้อย
ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดุชนิ นาท	ครูโรงเรียนบ้านหันศิลางาม ในสังกัด สพป.ขอนแก่น ๓ อำเภอโนนศิลา
นางสมใจ สีหา	ครูโรงเรียนบ้านห้วยแคน ในสังกัด สพป.ขอนแก่น ๓ อำเภอโนนศิลา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงปริมาณ

๑) ประชากร ประกอบด้วย ผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๕๐๖ คน (ข้อมูลบัญชีข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ปี ๒๕๖๐)

๒) กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๒๒๓ คน การกำหนดขนาดตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครู คำนวณจากสูตร Taro Yamane ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)* โดยใช้หน่วยงานหรือกลุ่มงานเป็นเกณฑ์แบ่งชั้น (stratified) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่จะศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ กำหนดที่ ๐.๐๕

เมื่อ N = ๕๐๖

e = ๐.๐๕

เมื่อแทนค่าจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{506}{1+506(0.05)^2}$$

n = ๒๒๓.๓๙

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ ๒๒๓ คน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแต่ละชั้น รวมทั้งหมด ๒ ประเภท ได้แก่

๓.๓.๑ เครื่องมือเชิงคุณภาพ

เครื่องมือแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือการสัมภาษณ์แบบที่มีโครงสร้าง (structured interview) โดยมีประเด็นการสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ สภาพทั่วไปของการพัฒนาสมรรถนะครูแนวคิดทฤษฎีที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู และกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของ

* วีรยา ภัทรอาชาชัย, ผศ., **หลักการวิจัยเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: อินเตอร์เทคพริ้นติ้ง, ๒๕๓๙), หน้า ๓๑๔.

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ควรเป็นอย่างไร และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๑) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

๒) สร้างแบบการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และคำถามการวิจัย โดยใช้คำถามแบบปลายเปิดแบบที่มีโครงสร้าง (structured interview)

๓) นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

๔) นำเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินคำถามการวิจัยว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมศัพท์หรือไม่อย่างไร

๕) นำมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่ชัดเจน และนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และพระภิกษุจำนวน รวมทั้งหมด ๓๐ รูป/คนต่อไป

๓.๓.๒ เครื่องมือเชิงปริมาณ

โดยใช้การสำรวจ (Survey Research) จากการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๒๒๓ ชุด ประกอบด้วยโครงสร้าง ๓ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และอายุราชการ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไข (คำถามปลายเปิด (Open ended Questions))

การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๔ ท่าน ดังมีรายนามต่อไปนี้

รศ.ดร.โสวิทย์ บำรุงภักดิ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาพระพุทธศาสนา คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

รศ.ดร.เอกฉัตร จารุเมธีชน ตำแหน่งที่ปรึกษาผู้อำนวยการด้านวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

ผศ.ดร.ประยูร แสงใส อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ผศ.ดร.จารุณี ชามาตย์ อาจารย์ประจำสาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เพื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) โดยการหาค่า IOC ซึ่งจะต้องมีค่าตั้งแต่ .๐๕ ขึ้นไป ซึ่งทำการวิเคราะห์หาค่า IOC และปรับข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

- + ๑ หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- ๑ หมายถึง ข้อคำถามไม่ความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

๒. นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนในศูนย์ที่ ๔ ศูนย์เครือข่ายเมืองผไท ซึ่งเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒ โดยทดลองใช้กับครูจำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของ Cronbach โดยค่าแอลฟาทั้งฉบับต้องมีค่ามากกว่า .๘๐ และรายข้อ (item-total correlation) มีค่ามากกว่า .๒๐ ขึ้นไป หากข้อใดไม่อยู่ในเกณฑ์ ก็พิจารณาปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเป็นปรนัย และการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

๓. นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์ เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑) การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความงานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ”

๒) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ และขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ เพื่อขอความร่วมมือไปยังพื้นที่ที่เป็นประชากร กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะส่งหนังสืออย่างเป็นทางการโดยคำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร ฯ เพื่อขอสัมภาษณ์ และขอแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

๓) ผู้วิจัยดำเนินการขอเพื่อ รับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๔) ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์บุคคลแบบเชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งได้แก่ พระภิกษุ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากร

ทางการศึกษาอื่น(ศึกษานิเทศก์) จำนวน รวมทั้งหมด ๓๐ รูป/คน โดยผู้วิจัยจะส่งหนังสืออย่างเป็นทางการโดยคำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร ฯ เพื่อขอสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และจะกำหนดวันเวลา และสถานที่ ส่วนในขณะการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง พร้อมทั้งให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยลงนามในแบบฟอร์มยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

๕) ผู้วิจัยกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถามการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) กับกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๒๒๓ คน ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

๖) นำเสนอผลการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ เพื่อแก้ไข และปรับปรุงต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามรูปแบบการวิจัย ๒ เทคนิค ได้แก่

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยจะวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้หลักการวิเคราะห์สาเหตุและผล (Cause and Effect Analysis) การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) การจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy)^๒ และ SWOT Analysis ได้แก่

S	มาจาก Strengths	หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง
W	มาจาก Weaknesses	หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน
O	มาจาก Opportunities	หมายถึง โอกาส
T	มาจาก Threats	หมายถึง อุปสรรค ^๓

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ระบบการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วแบบสอบถามเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งได้วิเคราะห์ข้อมูลถึงกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู

^๒ เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์, การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, มปป.

^๓ Armstrong. M, Management Processes and Functions, (London CIPD, 1996), p. ๖๕.

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ โดยหาค่าเฉลี่ย การหาร้อยละ (Percentage) การทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงของข้อมูล หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับ “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลผลแบบมาตราส่วนประเมินค่าใน ๕ ระดับ^๔ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามช่วงของค่าเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามถึง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” โดยใช้การวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ

^๔ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ๒๕๓๖), หน้า ๖๕.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology Research) ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป ในการพัฒนาสมรรถนะครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครู และหลักพุทธธรรมที่ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ และ เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไป

๔.๒ สภาพทั่วไปของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

๔.๓ หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

๔.๕ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

๔.๖ องค์กรความรู้จากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไป

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร และลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๓๐ รูป/คน ได้แก่ พระภิกษุ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษาอื่น(ศึกษานิเทศก์) ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างดี นอกจากนั้นยังให้คำแนะนำเรื่อง ตัวแปรต่างๆ ที่จะมีผลต่อการวิจัย จากการไปศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการ พัฒนาตนเองจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ทั้ง ๓ ตัวบ่งชี้ ควรได้รับการ พัฒนาให้มากขึ้น และควรได้รับการบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ที่เป็นพระภิกษุ จำนวน ๕ รูป เช่น พระมหาสวัสดิ์ สังฆวาที เจ้าคณะอำเภอพล พระครูโกศลปริยัติกิจ เจ้าคณะอำเภอแวงน้อย พระครูศีลสารสังวร เจ้าคณะอำเภอโนนศิลา พระครูสุทธปัญญสาร เจ้าคณะอำเภอหนองสองห้อง และพระครูสารธรรมาภรณ์ เจ้าคณะอำเภอแวงใหญ่ ท่านได้กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักธรรมเพิ่มเติมในการพัฒนาสมรรถนะครู เช่น ภาวนา ๔ ได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และ ปัญญาภาวนา พลละ ๕ ได้แก่ สัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา

นอกจากนี้จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น ทำให้ทราบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓ เดิมที่มีอยู่นั้นเป็นการพัฒนาสมรรถนะคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

๔.๒ สภาพทั่วไปของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

๔.๒.๑ จุดอ่อน

- ๑) เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงสื่อต่างๆ ได้ง่าย^๑ และขาดสติ
- ๒) ภาระงานที่รับผิดชอบ นอกจากการเรียนการสอน จำนวนมาก^๒ อาทิ งานการเงิน งานการพัสดุ งานธุรการของโรงเรียน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้ครูมีปัญหาในการแบ่งเวลา ต้องทิ้งห้องเรียนเพื่อทำงานเหล่านี้
- ๓) ปัญหาหนี้สินครู^๓ เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญ และเกิดมานานแล้ว มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครู ทำให้คุณภาพการศึกษาของไทยตกต่ำ
- ๔) คุณภาพครู^๔ ที่สำคัญ ได้แก่ ขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะการสอนที่เพียงพอ ครูยังคงใช้วิธีสอนเดิมๆ เช่น การท่องจำมากเกินไป
- ๕) ครูประกอบอาชีพเสริม^๕ ไม่มีเวลาสอนเต็มที่ และหลายคนทำผลงาน สอนพิเศษ หรืองานอื่นๆ เป็นอีกสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพการศึกษา

^๑ สัมภาษณ์ ดร.ไพโรจน์ อักษรเชื้อ, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๓ เมษายน ๒๕๖๐.

^๒ สัมภาษณ์ นายกิจภูมิ อรหันตา, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐.

^๓ สัมภาษณ์ นายชนินทร์ คำเหนือ, ศึกษาพิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐.

^๔ สัมภาษณ์ นายไพบุลย์ ไทยเมืองพล, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดหอยกบ อำเภอหนองสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐.

^๕ สัมภาษณ์ นายเขาวรินทร์ แก้วพรม, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกน้ำขาว อำเภอแวงน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๙ เมษายน ๒๕๖๐.

๖) ครูมีเวลาพักผ่อนน้อยทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ^๖

๔.๒.๒ จุดแข็ง

๑) ครูรุ่นใหม่หาความรู้ใหม่ๆ^๗ และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเรียนการสอนให้เด็กเกิดความสนใจที่จะเรียนอย่างมีความสุข

๒) เป็นที่ปรึกษาที่ใกล้ชิดของเด็กนักเรียน^๘ ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เมื่อนักเรียนมีปัญหาทางครอบครัว

๓) มีศักดิ์ศรีความเป็นครู^๙ ตั้งใจถ่ายทอดความรู้และอบรมสั่งสอนเด็กอย่างเต็มความสามารถ

๔) ขยัน อดทน พุ่มเท และเสียสละ^{๑๐}

๕) บุคลิกภาพดี^{๑๑} ทั้งการแต่งกาย การวางตัว การพูดจา

๔.๒.๓ อุปสรรค

๑) สภาพสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน^{๑๒} เนื่องด้วยสภาพความเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ

๒) โครงสร้าง และระบบการบริหารจัดการ^{๑๓} อาทิ นโยบายต่างๆ ของกระทรวง ที่เปลี่ยนแปลงตลอดตามรัฐมนตรีแต่ละคน แม้แต่การผลิตครูที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง จำนวนบัณฑิตที่จบไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง คือมากกว่าความต้องการในภาพรวม แต่ครูกลับ

^๖ สัมภาษณ์ นายไพจิตร อุทัยประดิษฐ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหันน้อย อำเภอพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๙ เมษายน ๒๕๖๐.

^๗ สัมภาษณ์ ดร.กนกมนตร นาจวง, ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐.

^๘ สัมภาษณ์ นายบรรจงศักดิ์ สีหามาตย์, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองเม็ก อำเภอหนองสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐.

^๙ สัมภาษณ์ นางอำไพ ยศศาตีวี, ครูโรงเรียนชุมชนหนองเม็ก อำเภอหนองสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๐} สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีหญิงดุขฎี นาทหาร, ครูโรงเรียนบ้านหันศิลางาม อำเภอโนนศิลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายเดรวิทย์ ธารัตน์, ผู้อำนวยการโรงเรียนดงบังครุราษฎร์อุทิศอำเภอแวงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๒} สัมภาษณ์ ดร.ทฤษฎี เทวบุตร, ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายกฤษฎี อร์หันตา, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐.

ไม่เพียงพอในบางสาขาวิชาที่ขาดแคลน นอกจากนี้ สถาบันผลิตครู ทั้งรัฐและเอกชน รับนิสิตนักศึกษา เพื่อผลิตครูมากกว่าเกณฑ์มาตรฐาน อีกทั้งสถาบันผลิตครูเหล่านั้นมีคุณภาพแตกต่างกันไปด้วย รวมทั้งปัจจุบันความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมีน้อยลงเป็นผลให้คนดีคนเก่งต้องการเป็นครูน้อยลง

๓) การรับการประเมินผลการจัดการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา^{๑๔} หรือ สมศ. (องค์การมหาชน) จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา

๔) งบประมาณในการบริหารจัดการที่ได้รับจัดสรรรายหัวในโรงเรียนขนาดเล็ก

๔.๒.๔ โอกาส

๑) หลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนารับรองเพื่อเป็นหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือคู่มือพัฒนาครู^{๑๕}

๒) ครูเป็นผู้มีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการ^{๑๖} คือ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จึงทำให้ครูได้มีโอกาสที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๓) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงาน และชุมชน^{๑๗} เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับบริการ

^{๑๔} สัมภาษณ์ นางสาวสิริพร ชำกรม, ครูโรงเรียนบ้านหนองแขมอีโละ อำเภอเวียงน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นางพวงพยอม พาพลงาม, ครูโรงเรียนบ้านโนนจันทิก อำเภอเวียงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นางสาวสมใจ สีหา, ครูโรงเรียนบ้านห้วยแคน อำเภอโนนศิลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายคมสัน ดีหลี, ครูโรงเรียนบ้านคอนนิม อำเภอเวียงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

ตารางที่ ๔.๑ : แสดงตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ด้านการพัฒนาตนเอง

ประเด็น	ปริมาณ		
	ความถี่	รูป/คนที่	ร้อยละ
สภาพทั่วไปในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓	๖	๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๔, ๑๖, ๑๗, ๒๑, ๒๕, ๒๖, ๒๙, ๓๐	๓.๓๓

ตารางที่ ๔.๒ : แสดงตารางสรุปสภาพทั่วไปกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ด้านการพัฒนาตนเอง

ประเด็นหลัก	สภาพทั่วไปกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓	
ด้าน การพัฒนา ตนเอง	ด อ อ น (ภายใน)	ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงสื่อต่างๆ ได้ง่าย และขาดสติ ภาระงานที่รับผิดชอบนอกจากการเรียนการสอน จำนวนมาก ปัญหานี้สินครู คุณภาพครู ครูประกอบอาชีพเสริม ไม่มีเวลาสอนเต็มที่ ครูมีเวลาพักผ่อนน้อยทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ
	ด แ ช ง (ภายใน)	ครูรุ่นหลังหาความรู้ใหม่ๆ และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเรียนการสอนให้เด็กเกิดความสนใจ เป็นที่ปรึกษา ที่ใกล้ชิดของเด็กนักเรียน ในโรงเรียน และนอกโรงเรียน เมื่อนักเรียนมีปัญหาทางครอบครัว มีศักดิ์ศรีความเป็นครู ตั้งใจถ่ายทอดความรู้ และอบรมสั่งสอนเด็กอย่างเต็มความสามารถ ขยัน อดทน ทุ่มเท และเสียสละ บุคลิกภาพดี ทั้งการแต่งกาย การวางตัว การพูดจา

ตารางที่ ๔.๒ (ต่อ)

ประเด็นหลัก	สภาพทั่วไปกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓	
	ป ส ร ร ค (ภายนอก)	สภาพสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน เนื่องด้วยสภาพความเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ โครงสร้างและระบบการบริหารจัดการ อาทิ นโยบายต่างๆ ของกระทรวง ที่เปลี่ยนแปลงตลอดตามรัฐมนตรีแต่ละคนการให้บริการประเมินผลการจัดการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือ สมศ. (องค์การมหาชน) จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาระบบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเป็นรายหัวน้อยในโรงเรียนขนาดเล็ก
	อ ก า ส (ภายนอก)	หลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนารับรองเพื่อเป็นหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือคุปองพัฒนาครู ครูเป็นผู้มีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการ คือนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จึงทำให้ครูได้มีโอกาสที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงาน และชุมชน เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับบริการ

๔.๓ หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

สาระสำคัญแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครู เป็นการผลักดันที่ซ่อนอยู่ภายใน หรือเรียกว่า สมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลหรือของมนุษย์ทั่วไปย่อมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อโลกในยุคปัจจุบันยิ่งภายใต้การแข่งขันที่สูงและรุนแรงไปด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย องค์กร หรือหน่วยงานต้องเตรียมตัวรองรับในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน ฉะนั้น การพัฒนาแนวคิด และทฤษฎีการสมรรถนะนำมาศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู เพราะมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นวิชาชีพ มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นการพัฒนาคนเพื่อความเจริญขององคกรของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สภาวิชาชีพจึงได้กำหนด

สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (Self- Development) มีตัวบ่งชี้คือ ๑) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ๒) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และ ๓) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

สำหรับหลักพุทธธรรมที่ผู้วิจัยได้บูรณาการ ซึ่งอยู่ในรูปของกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามแนวทางพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น ได้แก่ ไตรสิกขา หมายถึง ข้อปฏิบัติ ๓ ชั้น คือ ๑) ขั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่วประพฤติดีปฏิบัติ เพื่อความปกติสงบเรียบร้อย ไม่ทำให้ตนและผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่ควรศึกษาอบรม เป็นขั้นศีล ๒) ขั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกทั่วพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา ๓) ขั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง กาฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวงถึงกับเกิดความสดสังเวชเบื่อหน่ายในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริง ๆ การฝึกฝนเช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา และหลักอิทธิบาทธรรม คือ องค์ธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดีหนทางแห่งความสำเร็จ สูตรแห่งความสำเร็จ คุณเครื่องที่จะนำไปสู่ความสำเร็จโดยเร็ว จึงเป็นลักษณะของวาทิทธิบาทธรรมที่มองถึงเป้าหมายของความสำเร็จเป็นที่ตั้งหากมีการปฏิบัติหรือมีการเสริมสร้างองค์ประกอบของอิทธิบาทครบทั้ง ๔ ประการ ได้แก่ ฉันทะ คือ ความพอใจ ความชอบใจ ความรักในสิ่งนั้น ๆ เป็นองค์ธรรมลำดับต้นของอิทธิบาทที่จะสามารถกำหนดเงื่อนไขไว้ก่อนที่สุดเพราะหากความพอใจไม่เกิดขึ้นองค์ธรรมอื่น ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น จึงเป็นไปตามลักษณะของการปลูกความรักความศรัทธาหรือปลูกพลังใจให้กับสิ่งที่ตนเองกำลังจะกระทำให้เกิดความพอใจอย่างสูงสุดจึงจะสามารถกระตุ้นเตือนให้ตนเองเกิดองค์ธรรมต่อไป วิริยะ คือ ความพากเพียรเป็นองค์ธรรมที่จะขับเคลื่อนหรือสืบต่อความพอใจในแรงกระตุ้นจากฉันทะ เพราะเมื่อบุคคลมีความรัก ความพอใจในสิ่งใดย่อมจะต้องขวนขวายในได้มาในสิ่งนั้นจึงต้องใช้พลังกำลังทำหมดไปเพื่อให้ได้มา จิตตะ คือ ความตั้งใจในสิ่งที่มีความพอใจและความเพียรที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป้าหมายของการกระทำอย่างชัดเจนหรือเพื่อให้เป้าหมายบรรลุไปแต่ละอย่าง และวิมังสา คือ ความคิดพิจารณาอย่างรอบคอบ อันเป็นคุณลักษณะของปัญญาในการคิดวิเคราะห์เพื่อค้นหาทิศทางสำหรับการแก้ไขปัญหาหรือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้รวดเร็วที่สุด

๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

การสังเคราะห์กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จากการลงพื้นที่ศึกษาสภาพปัญหา สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน และจากสถิติ แล้วนำมาบูรณาการกับหลักธรรม ได้แก่ ไตรสิกขา และอิทธิบาท ๔ ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา และสังเคราะห์กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ดังต่อไปนี้

๔.๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อให้เกิดการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ความสนใจ ใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ กับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะอยู่ที่แรงจูงใจในการสร้างสมรรถนะให้เกิดการยอมรับฐานะของตนเองในทุกมิติ จนสามารถประยุกต์สมรรถนะนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักไตรสิกขา และหลักอิทธิบาท ๔^{๑๘} มาพัฒนาสมรรถนะครู

๑. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีกระบวนการดังต่อไปนี้

- ๑) การประเมินความต้องการของตนเอง (Assessing Needs)
- ๒) การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Setting goals)
- ๓) การกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ (Specifying learning content) โดยกำหนดระดับความยากง่าย ชนิดของสิ่งที่ต้องการเรียน พิจารณาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการเรียน ความต้องการความช่วยเหลือ แหล่งทรัพยากร ประสพการณ์ ที่จำเป็นในการเรียน
- ๔) การจัดการในการเรียน โดยกำหนดปริมาณเวลาที่ต้องการให้อาจารย์สอน ปริมาณเวลาที่ต้องการให้มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างอาจารย์ กับผู้เรียน ปริมาณเวลาที่ต้องการให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ปริมาณเวลาที่ต้องการให้กับกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของแต่ละคน โดยกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ตามประสพการณ์ที่ผ่านมา พร้อมทั้งกำหนดว่ากิจกรรมควรสิ้นสุดเมื่อใด
- ๕) การเลือกวิธีการเรียนและสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์การสอน เทคนิคการสอน ทรัพยากรการเรียนรู้ที่ต้องใช้
- ๖) การกำหนดวิธีการควบคุมสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และทางด้านอารมณ์
- ๗) การกำหนดวิธีการตรวจสอบตนเอง โดยกำหนดวิธีการรายงาน/บันทึกการสะท้อนตนเอง จะใช้ reflective practitioner techniques แบบไหน การให้โอกาสได้ฝึกตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการกำหนดนโยบาย การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถ clarify ideas ให้ชัดเจนขึ้น
- ๘) การกำหนดขอบเขตบทบาทของผู้ช่วยเหลือ

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระมหาสวัสดิ์ สัจจวาที, เจ้าคณะอำเภอพล, ๒๐ เมษายน ๒๕๖๐.

๙) การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนโดยเลือกประเภทของการทดสอบ ลักษณะของ Feedback ที่จะใช้วิธีการประเมินความถูกต้องของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการติดตามประเมินผล

จะเห็นว่า ขั้นตอนในการศึกษาหาความรู้ทั้ง ๙ ข้อ เป็นเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองขั้นพื้นฐาน เป็นประโยชน์และมีคุณค่าในการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่างๆ ตามมา^{๑๙} ครูต้องศึกษาค้นคว้าและวิจัยงานทุกด้านที่เกี่ยวกับห้องเรียน โรงเรียนและตัวนักเรียน ตลอดจนความเข้าใจของครูเองในสิ่งที่ตนประพฤติปฏิบัติ ครูต้องแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบและพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยการลงมือกระทำ

๒. การประชุม หรือสัมมนา เพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถให้กับตนเอง มีกระบวนการ ดังต่อไปนี้

- ๑) มีกำหนดการ และมีแบบแผนการดำเนินการประชุมที่แน่นอนเป็นของตนเอง
- ๒) มีคณะกรรมการดูแลการจัดแบบดำเนินการสัมมนา ที่เรียกกันว่า Steering Committee เป็นคณะกรรมการกลาง ดูแลรับผิดชอบ จัดและดำเนินการสัมมนาในครั้งนั้น ตั้งแต่ต้นจนจบ
- ๓) มีกำหนดการ มีหัวข้อเรื่อง และประเด็นการสัมมนาที่ชัดเจน
- ๔) มีการบรรยาย (Lecture) หรือการอภิปรายโดยคณะผู้อภิปราย (Panel – Discussion) หรือมีการเสนอรายงาน สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์วิจัย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสัมมนา หรือมีการเสนอผลงานเชิงวิชาการในรูปแบบอื่นประกอบ ในช่วงแรก หรือ ในช่วงระยะต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ หรือชี้ประเด็นสำคัญ แก่ผู้เข้าร่วมสัมมนาในแบบจุดประกายความคิด เพื่อเสนอ หรือเราให้ผู้เข้าร่วมสัมมนานำไปใช้ประกอบการวิเคราะห์ ใช้ประกอบการพิจารณา หรือให้เป็นประเด็นเพื่อพิจารณาประกอบการอภิปรายในกลุ่มย่อย^{๒๐}

๓. การศึกษาดูงาน เพื่อให้พบของจริง อันจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจได้มาก

การศึกษาดูงานนั้น เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาศักยภาพ^{๒๑} ในอันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ ให้กับตัวบุคลากร อีกทั้งเปิดมุมมองที่จะรับกับการเรียนรู้ในสิ่ง

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายสมบุรณ์ จบมะรุณ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแขมอีโล อำเภองวงน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๒ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายสุนทร สารบัณฑิตกุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหันศิลาปาน อำเภอนาคู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายสงวนศักดิ์ ปุณโธสง, ครูโรงเรียนไตรมิตรวิทยา อำเภอนองสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐.

ใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน และหน่วยงาน การศึกษาดูงาน (Study tour) ถือเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เช่นกัน ประโยชน์ของการศึกษาดูงาน คือ

๑) เพิ่มความรู้ความเข้าใจ ความคิด ความสัมพันธ์ในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม คือมีส่วนร่วมกันคิด และลงมือทำ

๒) ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมองความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกันในสถานการณ์เดียวกัน

๓) ทำให้ได้เห็นถึงเทคนิควิธีการในการนำมาปรับใช้ หรือแก้ไขปัญหานั้น อันที่จะก่อประโยชน์ในการทำงาน

๔) เป็นการเปิดมุมมอง เปิดประสบการณ์ให้กับพนักงาน และนำประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการทำงาน

๔. การสร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้ในการพัฒนา

เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานทางจิตวิทยา ปรัชญา และมนุษยวิทยา^{๒๒} โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากจิตวิทยาด้านปัญญา เป็นทฤษฎี ที่อธิบายถึง การได้มาซึ่งความรู้ และนำความรู้นั้นมาเป็นของตนได้อย่างไร ซึ่งเพอร์กิน ได้อธิบายว่า Constructivism คือ การ ที่ผู้เรียน ไม่ได้รับเอาข้อมูล และเก็บข้อมูลความรู้มาเป็นของตนทันที แต่จะแปลความหมาย ของข้อมูลความรู้เหล่านั้น โดยประสบการณ์ของตน และเสริมขยาย และทดสอบการแปลความหมายของตนด้วย มีกระบวนการดังต่อไปนี้^{๒๓}

๑) ต้องมีความคิด คิดนอกกรอบ คิดข้ามศาสตร์ คิดสร้างสรรค์ คิดสิ่งใหม่ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของสาธารณะชน

๒) ต้องมี Project เมื่อคิดได้แล้วนำสิ่งที่คิดได้มาบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ทำเป็นโครงการ ทำ Action Plan ทำตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators (KPI))

๓) มีการประเมินผลโครงการ

๔) ต้องมีการปรับแผน ใช้แผนสำรอง มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

^{๒๒} สัมภาษณ์ นางสาวนิตยา ประเสริฐวงษา, ครูโรงเรียนหนองแขงท่าวัด อำเภอแวงน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นางศรีวิไล อุดมฉวี, ครูโรงเรียนหนองอรุณ อำเภอพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐.

๕. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย มีกระบวนการ ดังต่อไปนี้

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ องค์ประกอบหลักที่สำคัญๆ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) มีอยู่ด้วยกัน ๓ องค์ประกอบ^{๒๔} ได้แก่

๑. คน (People) ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยก็ควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง และอยากจะมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ นั้น ด้วยความเต็มใจ

๒. สถานที่ และบรรยากาศ (Place) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวา และน่าสนใจ เพราะสถานที่ และบรรยากาศที่ดี มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรีक्षा วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ

๓) สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Infrastructure) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่าย และสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียน คอมพิวเตอร์สำหรับการสรุป และจัดเก็บความรู้ รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล ปัจจัยหลักของการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๖ ประการ ได้แก่

๑. กำหนดเป้าหมายการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ชัดเจน
๒. สร้างผู้นำที่เป็นแบบอย่าง
๓. สร้างเครือข่ายของผู้มีความรู้จากการปฏิบัติ (Human Networks)
๔. กำหนดวิธีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เหมาะกับวัฒนธรรมองค์กร
๕. แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นำไปใช้ในงานได้
๖. สร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การพัฒนาสมรรถนะครู ให้เป็นผู้มีคุณภาพ ที่สำคัญที่สุด ก็คือ การปลูกฝังให้ครูเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม^{๒๕} วิธีการหนึ่งที่น่าจะให้ผลดีในการปลูกฝัง และพัฒนาการมีคุณธรรมจริยธรรม ก็โดยใช้ หลักไตรสิกขา เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบ และเป็นกระบวนการในการฝึกฝน อบรม ฝึกหัดเพื่อพัฒนาคนใน ๓ ด้าน

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายภัทรพงศ์ สุทธิ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขอนแก่นต่อประตู่ระหอกโพธิ์ อำเภอโนนศิลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระครูสุทธปัญญสาร, เจ้าคณะอำเภอหนองสองห้อง, ๒๐ เมษายน ๒๕๖๐.

ในด้านของศีลสิกขา คือ ต้องศึกษาในเรื่องศีล อันได้แก่เจตนาที่จะงดเว้นไม่ละเมิดข้อห้ามด้านกาย ด้านวาจา ให้อริรักษาคือความเป็นปกติของความเป็นมนุษย์ผู้ซึ่งมีใจสูง หรือ อาจกล่าวได้ว่า ในด้านนี้เป็นการพัฒนาในเรื่องของพฤติกรรม โดยมีส่วนสำคัญที่ควรเน้น คือ พฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือโลกแห่งวัตถุ หรืออาจกล่าวว่าเป็นการรู้จักใช้อินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ในการรับรู้โดยไม่เกิดผลเสียหรือเกิดโทษ แต่ให้เกิดผลดี ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการฝึกอินทรีย์ให้มีประสิทธิภาพในการใช้งาน ให้ตาหูเป็น ให้หูฟังเป็น ฯ อยู่ในหลักของอินทรีย์สังวร นั่นเอง การเสพ การบริโภคปัจจัย ๔ การใช้ประโยชน์จากวัตถุ จากอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยีด้วย ปัญญาที่รู้เข้าใจมุ่งคุณค่าที่แท้จริง ให้ได้คุณภาพชีวิต ไม่หลงไปกับคุณค่าเทียมตามเริ่มด้วยการกินพอดี อันเป็นการปฏิบัติตามหลักของ โภขเนมัตตัญญูตา พฤติกรรมที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม และโลกแห่งชีวิต เช่น การอยู่ร่วมกันในทางสังคม โดยไม่เบียดเบียน ก่อความทุกข์ความเดือดร้อน หรือก่อเวรภัย แต่รู้จักมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนมนุษย์อย่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดำรงตนอยู่ในกรอบของศีล ดำเนินชีวิตตามหลักของศีลให้ความร่วมมือกับการรักษากติกาของสังคม กฎเกณฑ์หรือกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน หรือวินัย แม่บทของชุมชนหรือสังคมของตน และวัฒนธรรม รวมทั้งสิ่งที่เรียกว่าจรรยาบรรณต่างๆ และรู้จักแบ่งปัน การเผื่อแผ่แบ่งปันช่วยเหลือ ตามหลักของการให้ทาน เพื่อช่วยเหลือปลดเปลื้องความทุกข์ของเพื่อนมนุษย์ ให้ความสุข และส่งเสริมการสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีงาม ตลอดจนการประพาสเกื้อกูลแก่ชีวิตอื่นๆ ทั้งสัตว์มนุษย์และพืชพันธุ์ เช่น การร่วมสร้างเขตอุทยาน นิเวศสถาน การปลูกสวนป่า สร้างแหล่งต้นน้ำ พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ การเลี้ยงชีพอย่างมีศิลปวิทยาในวิชาชีพที่ฝึกไว้อย่างดี มีความชำนาญที่จะปฏิบัติให้ได้ผลดีและเป็นสัมมาอาชีพ

ในด้านของจิตสิกขา คือ ศึกษาในเรื่องจิต เรียนรู้เรื่องจิต ให้เข้าใจธรรมชาติของจิต การทำงานของจิต รู้วิธีการพัฒนาจิต เพื่อให้สงบตั้งมั่น เป็นสมาธิพร้อมที่จะทำกิจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการพัฒนาจิต หรือที่เรียกว่าสมาธิ แยกได้ดังนี้

๑. ด้านคุณภาพจิต ได้แก่ คุณธรรมความดีงามต่างๆ เช่น เมตตา กรุณา กตัญญู กตเวทิตา คารวะ หิริโอตตปละ ฯ ซึ่งหล่อเลี้ยงจิตใจให้เจริญงอกงาม และเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมที่ดีงาม

๒. ด้านสมรรถภาพจิต ได้แก่ความสามารถของจิต ที่เข้มแข็ง มั่นคงหรือความ

มีประสิทธิภาพของจิต เช่น มีฉันทะ ความใฝ่รู้ใฝ่ดีงาม ใฝ่กระทำ จิตมีความเพียร ความขยัน ความอดทน มีความระลึกได้ รู้ตัวทั่วพร้อมเท่าทัน ตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถควบคุมตัวเองได้ มีความตั้งมั่นแน่วแน่ ไส สงบ เป็นสมาธิ รวมไปถึงความไม่ประมาท ที่จะทำให้ก้าวหน้ามั่นคงในพฤติกรรมที่ดีงาม หรือตั้งมั่นในความดีงามและพร้อมที่จะใช้ปัญญาในการใช้ชีวิตและประกอบกิจหน้าที่

๓. ด้านสุขภาพจิต ได้แก่สภาพจิตที่ปราศจากความขุ่นมัวเศร้าหมอง ร่าเือน หากแต่มีความสดชื่น เิบอ้ม ร่าเริง เบิกบาน ผ่อนคลาย ผ่องใส ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพกาย และทำให้พฤติกรรมที่ดีงาม มีความมั่นคง สอดคล้องกลมกลืน หรืออยู่ในภาวะที่สมดุล

ในด้านปัญญาสิกขา คือ ศึกษาในเรื่องปัญญา^{๒๖} พัฒนาด้านปัญญา ในการพัฒนาด้านปัญญานี้จะมีการพัฒนาอยู่หลายระดับ เช่น ความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ได้ยินได้ฟังมา หรือที่เล่าเรียนมา และรับการถ่ายทอดศิลปะวิทยาการ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพการรับรู้ ประสพการณ์ และเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามเป็นจริง ไม่บิดเบือน หรืออคติด้วยความรัก ความซัง และเพราะความกลัว การคิดพินิจพิจารณาวินิจฉัยอย่างมีวิจารณ์ญาณ ด้วยการใช้ปัญญาที่บริสุทธิ์ อิสระไม่ถูกกิเลส เช่น ความอยากได้ผลประโยชน์ และความเกลียดชังเข้าครอบงำ การรู้จักมอง รู้จักคิด มีหลักการคิด มีวิธีคิดที่จะเข้าถึงความจริง และได้คุณประโยชน์ มีโยนิโสมนสิการ อย่างที่เรียกว่า มองเป็น คิดเป็น เช่น รู้จักวิเคราะห์ แยกแยะ สืบสาวหาเหตุปัจจัยของสิ่งเกิดขึ้น ดำรงตั้งอยู่และแปรเปลี่ยนสภาวะไป การรู้จักจัดการ ดำเนินการ ทำกิจให้สำเร็จ ฉลาดในวิธีการที่จะนำไปสู่จุดหมาย มีความสามารถในการแสวงหา เลือกคัดจัดสรรประมวลความรู้ คิดได้ชัดเจน และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงสร้างเป็นเครือข่ายความรู้และสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์ มีความรู้แจ้งเข้าถึงความจริงของโลกและชีวิต รู้เท่าทันกับธรรมดา หรือกับธรรมชาติทั้งหลาย ที่ทำให้วางใจถูกต้องต่อทุกสิ่งทุกอย่าง สามารถแก้ปัญหาชีวิต ขจัดความทุกข์ในจิตใจของตนเองได้ หลุดพ้นจากความยึดติดในสิ่งทั้งหลาย จิตไม่ถูกบีบคั้นครอบงำกระทบกระทั่งด้วยความผันผวนปรวนแปรของสิ่งต่างๆ หลุดพ้นเป็นอิสระ อยู่เหนือกระแสโลก

หากกล่าวโดยสรุปแล้ว ปัญญา ๒ ด้านที่สำคัญ^{๒๗} คือปัญญาเข้าถึงความจริงแห่งธรรมดาของธรรมชาติและปัญญาที่สามารถใช้ความรู้นั้น จัดตั้งวางระบบแบบแผนของการดำเนินชีวิตได้ และสังคมของมนุษย์ได้ประโยชน์สูงสุดจากความจริงนั้น

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านฉันทะ จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านฉันทะว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้บุคลากรเกิด และมีความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบ และปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง รักและพอใจที่จะได้รับพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้มาใช้ในหน้าที่ที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่กระตือรือร้นพร้อมที่จะให้มีการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมที่จะพัฒนางาน และบุคลากร

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระครูสารธรรมาภรณ์, เจ้าคณะอำเภอแวงใหญ่, ๒๙ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระครูโกศลปริยัติกิจ, เจ้าคณะอำเภอแวงน้อย, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐.

มีความพอใจที่จะมีการพัฒนาอยู่เสมอ และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และนโยบายขององค์กร มีการจัดการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก องค์กรอยู่เสมอ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ฉันทะ หมายถึง ความพึงพอใจ ความรัก ความชอบ ความสนใจในการที่จะกระทำ การรักงาน รักเพื่อนร่วมงาน รักผู้บริหาร รักองค์กร โดยแสดงออกเมื่อได้ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานที่มีความยากลำบากแค่ไหนก็มีความรักที่จะกระทำอย่างเต็มกำลังความสามารถให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้

การประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านวิริยะ^{๒๘} จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ในด้านวิริยะ ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เนื่องจากหลักการนี้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงเป็นแบบอย่างและได้พระราชทานบทพระราชนิพนธ์ เรื่องพระมหาชนก ที่เน้นให้ประชาชนมีความวิริยะ หรือหลักการประกอบความเพียรชอบ มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้ตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง บุคลากรมีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา ฝึกฝนพยายามพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ ด้วยการศึกษเพิ่มเติมค้นคว้า ความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ มีการจัดฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับงบประมาณ และแผนงานที่ตั้งไว้ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้นำหลักวิริยะ มาใช้สำหรับการพัฒนางาน เพราะหลักวิริยะ หมายถึง ความเพียร ความขยัน ความพยายาม ความมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความมานะอดสาหะอดทน ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

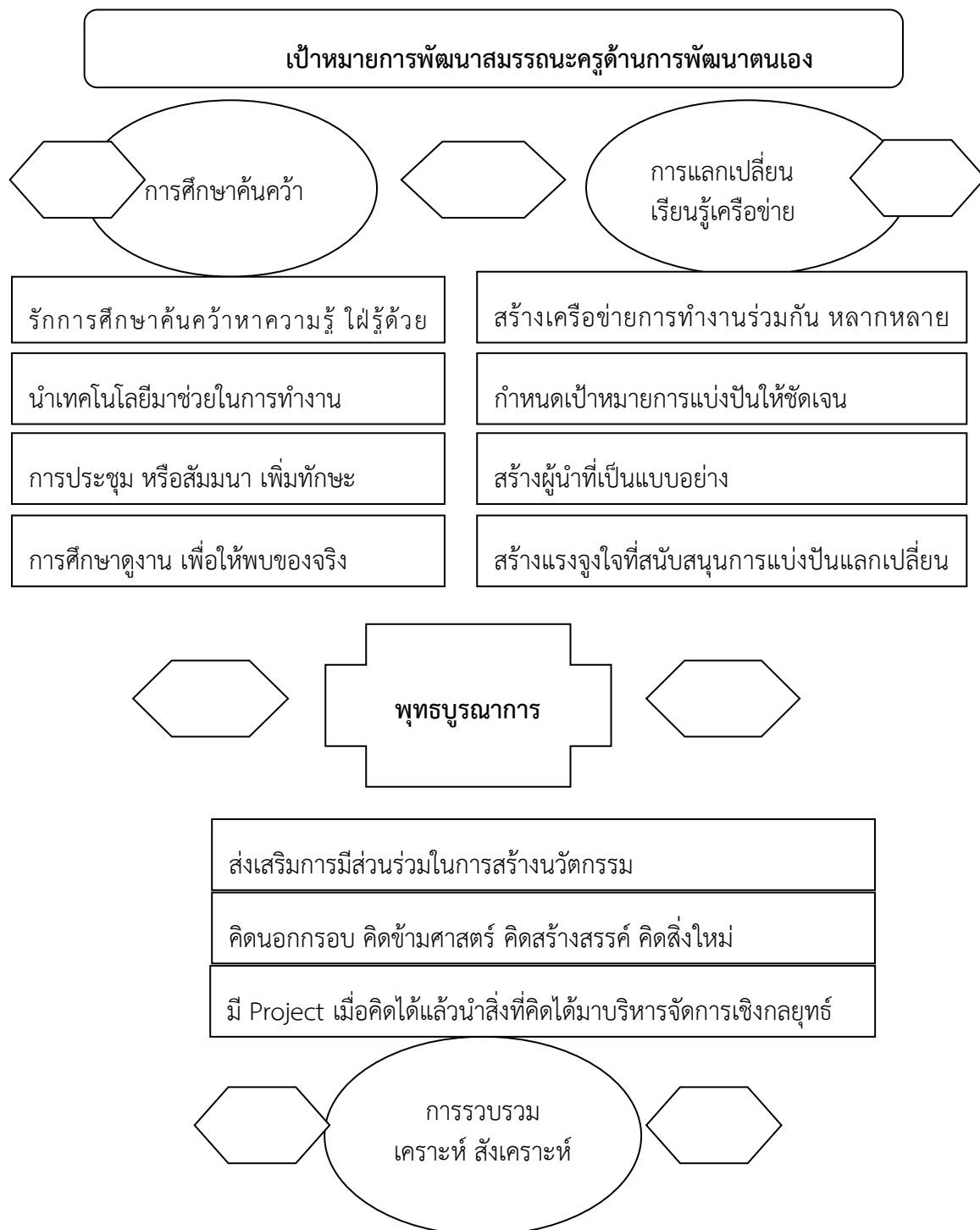
การประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านจิตตะ จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ในด้านจิตตะ ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากเช่นเดียวกัน โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานที่ต้องอาศัยด้านจิตตะเป็นหลัก ที่จะต้องเอาใจใส่งานอยู่เสมอ องค์กรเอกชนควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ด้านจิตตะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีระบบที่ตรวจสอบให้บุคลากรมีการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาก็หมั่นตรวจสอบหาข้อบกพร่องของตนเองเพื่อพัฒนางานของตนเอง ฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ พร้อมทั้งจะมาสนับสนุนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดย ศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือหนังสือที่จำเป็น มาพัฒนาองค์ความรู้และองค์กร ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ผู้บริหารเอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบมี

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระครูศีลสารสังวร, เจ้าคณะอำเภอโนนศิลา, ๒๙ เมษายน ๒๕๖๐.

ประสิทธิภาพ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ฉะนั้น จิตตะ มีความหมายว่า การเอาใจใส่งานที่ทำหมั่นตรวจตราอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความรอบคอบสมบูรณ์ในการทำงานมากที่สุด

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านวิมังสา จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ในด้านวิมังสา ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากเช่นเดียวกัน เพราะผู้บริหารต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติม หาวิธีการต่างๆ มาพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองไตร่ตรองการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ โดยใช้กำลังสติปัญญา หาวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะวิมังสา หมายถึง การพิจารณาไตร่ตรอง โดยใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓



แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

๔.๕ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จำนวน ๒๒๓ คน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วย ๓ ตอน ได้แก่ ๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ๒) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ๓) ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ดังต่อไปนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และอายุราชการ มีรายละเอียดดังในตาราง ๔.๓

ตารางที่ ๔.๓ จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	๔๕	๒๐.๑๘
- หญิง	๑๗๘	๗๙.๘๒
รวมทั้งหมด	๒๒๓	๑๐๐
อายุ		
๒๐-๒๙ ปี	๒๑	๙.๔๒
๓๐-๓๙ ปี	๘๗	๓๙.๔๖
๔๐-๔๙ ปี	๖๗	๓๐.๐๔
๕๐ ปี ขึ้นไป	๔๘	๒๑.๕๒
รวมทั้งหมด	๒๒๓	๑๐๐
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	๑๙๘	๘๘.๗๙
ปริญญาโท	๒๒	๙.๘๗
ปริญญาเอก	๓	๑.๓๕
รวมทั้งหมด	๒๒๓	๑๐๐

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
วิทยฐานะ		
ต่ำกว่าชำนาญการ	๑๔	๖.๒๘
ชำนาญการ	๖๕	๒๙.๑๕
ชำนาญการพิเศษ	๑๔๔	๖๔.๕๗
เชี่ยวชาญ	-	-
รวมทั้งหมด	๒๒๓	๑๐๐
อายุราชการ		
๑-๙ ปี	๕๕	๒๔.๖๖
๑๐-๑๙ ปี	๗๕	๓๓.๖๓
๒๐-๒๙ ปี	๖๔	๒๘.๗๐
๓๐ ปีขึ้นไป	๒๙	๑๓.๐๐
รวมทั้งหมด	๒๒๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๘๒ และเป็นเพศชาย เพียงร้อยละ ๒๐.๑๘ อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๙๘ และอายุ ๒๐-๒๙ ปี มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๙.๔๒ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๗๙ และมีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๑.๓๕ วิทยฐานะของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕๗ และมีวิทยฐานะต่ำกว่าชำนาญการ มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๖.๒๘ อายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๑๐-๑๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๓ และอายุราชการ ๓๐ ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๑๓.๐๐

๒. ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งนำมาบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ ไตรสิกขา กับ อิทธิบาท ๔ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๔ - ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ โดยรวม

(N = ๒๒๓)

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
๑. ด้านการพัฒนาตนเอง (ไตรสิกขา)	๔.๒๖	.๕๖๑	มาก
๒. ด้านการพัฒนาตนเอง (อิทธิบาท ๔)	๔.๓๑	.๔๘๐	มาก
ภาพรวม	๔.๒๙	.๕๒๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๒๙) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองด้านศีล (กาย,วาจา) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

การพัฒนาตนเอง ด้านศีล (กาย,วาจา)	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
๑. การรักษาวินัยของข้าราชการครู	๔.๕๒	.๕๓๕	มากที่สุด
๒. การแต่งกายตามระเบียบและรักษาความสะอาดร่างกาย	๔.๔๘	.๕๒๗	มาก
๓. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการและเพื่อนร่วมวิชาชีพ	๔.๓๗	.๕๓๗	มาก
๔. พุดจาไพเราะอ่อนหวาน มีเหตุผล	๔.๔๓	.๕๑๓	มาก
ภาพรวม	๔.๔๕	.๕๒๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองด้านศีล (กาย,วาจา) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๔๕) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การรักษาวินัยของข้าราชการครู นอกนั้นข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านสมาธิ (ใจ) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

การพัฒนาตนเอง ด้านสมาธิ (ใจ)	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๕๖	.๔๙๗	มากที่สุด
๒. มีสติ ไม่หลงๆลืมๆในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๓๓	.๕๕๘	มาก
๓. ตระหนักถึงภาระหน้าที่อยู่ตลอดเวลา	๔.๒๓	.๕๘๒	มาก
๔. เคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	๓.๖๒	.๗๘๗	มาก
ภาพรวม	๔.๑๙	.๖๐๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านสมาธิ (ใจ) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๙$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ นอกนั้นข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านปัญญา(ใจ) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

การพัฒนาตนเอง ด้านปัญญา (ใจ)	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	๔.๐๐	.๕๗๙	มาก
๒. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	๔.๑๗	.๕๑๐	มาก
๓. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้	๔.๒๘	.๕๕๕	มาก
ภาพรวม	๔.๑๕	.๕๔๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านปัญญา (ใจ) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๕$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านปัญญา (ใจ) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านฉันทะ(ใจ) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

การพัฒนาตนเอง ด้านฉันทะ (ใจ)	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. รักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง	๔.๒๔	.๓๔๓	มาก
๒. พอใจในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	๔.๑๔	.๓๙๑	มาก
๓. รักและพอใจในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาตนเอง	๔.๑๖	.๓๘๓	มาก
๔. รักและพอใจในการปฏิบัติหน้าที่และอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ	๔.๔๓	.๕๑๓	มาก
ภาพรวม	๔.๒๔	.๔๐๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านฉันทะ (ใจ) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านฉันทะ (ใจ) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านวิริยะ(กาย) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

การพัฒนาตนเอง ด้านวิริยะ (กาย)	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	๔.๒๒	.๔๒๕	มาก
๒. มีความเสียสละต่อผู้รับบริการ และเพื่อนร่วมวิชาชีพ	๔.๒๗	.๓๘๐	มาก
๓. มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่	๔.๓๐	.๔๐๗	มาก
๔. ตรงต่อเวลา	๔.๑๗	.๔๗๔	มาก
ภาพรวม	๔.๒๔	.๔๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านวิริยะ (กาย) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านวิริยะ (กาย) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านจิตตะ(ใจ) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

การพัฒนาตนเอง ด้านจิตตะ (ใจ)	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่จนประสบผลสำเร็จ	๔.๔๘	.๕๓๕	มาก
๒. ตระหนักถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ	๔.๑๗	.๕๑๐	มาก
๓. ปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค ไม่ลำเอียง	๔.๓๓	.๕๒๖	มาก
ภาพรวม	๔.๓๓	.๕๒๔	

จากตารางที่ ๔.๑๐ ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านจิตตะ (ใจ) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๓$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านจิตตะ (ใจ) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านวิมังสา(ใจ) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

การพัฒนาตนเอง ด้านวิมังสา (ใจ)	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย	๔.๔๒	.๔๙๔	มาก
๒. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนา	๔.๔๓	.๕๑๐	มาก
๓. ใช้สติไตร่ตรอง ใคร่ครวญข้อมูลทุกครั้ง ก่อนจะดำเนินการ	๔.๔๖	.๖๕๒	มาก
ภาพรวม	๔.๔๔	.๕๕๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านวิมังสา (ใจ) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๔$ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านวิมังสา (ใจ) ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๓.ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

๑) ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ด้านการพัฒนาตนเอง (ไตรสิกขา)

(๑) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูรักภักดี และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยส่งเสริมให้ได้รับการอบรม และผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นเป็นแบบอย่าง

(๒) ครอบบรมเพื่อเจริญสติ และสร้างสมาธิในการทำงาน

(๓) ควรสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ

(๔) ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้รับการอบรมเพื่อพัฒนา และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

๒) ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ด้านการพัฒนาตนเอง (อิทธิบาท ๔)

(๑) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง

(๒) ควรแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่หลากหลาย

(๓) ควรส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กรได้เร็วขึ้น

(๔) ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ ใช้สถิติไตร่ตรองพิจารณา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอยู่เสมอ

สรุปสาระสำคัญกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

สภาพทั่วไปกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ พบว่า

๑. ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงสื่อต่างๆ ได้ง่าย และขาดสติ ภาระงานที่รับผิดชอบนอกจากการเรียนการสอนจำนวนมาก ปัญหาหนี้สินครู คุณภาพครู ครูประกอบอาชีพเสริม จนไม่มีเวลาสอนได้เต็มที่ ครูมีเวลาพักผ่อนน้อยทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ

๒. ครูรุ่นหลังหาความรู้ใหม่ๆ และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเรียนการสอนให้เด็กเกิดความสนใจ เป็นที่ปรึกษาที่ใกล้ชิดของเด็กนักเรียน ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เมื่อนักเรียนมีปัญหาทางครอบครัว มีศักดิ์ศรีความเป็นครู ตั้งใจถ่ายทอดความรู้และอบรมสั่งสอนเด็กอย่างเต็มความสามารถ ชยัน อดทน ทุ่มเท และเสียสละ บุคลิกภาพดี ทั้งการแต่งกาย การวางตัว การพูดจา

๓. สภาพปัญหาสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน เนื่องด้วยสภาพความเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ โครงสร้าง และ ระบบการบริหารจัดการ อาทินโยบายต่างๆ ของกระทรวง ที่เปลี่ยนแปลงตลอดตามรัฐมนตรีแต่ละคน การรับการประเมินผลการจัดการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา หรือ สมศ. (องค์การมหาชน) จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเป็นรายหัวน้อยในโรงเรียนขนาดเล็ก

๔. หลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนารับรอง เพื่อเป็นหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือคุปองพัฒนาครู ครูเป็นผู้มีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการ คือ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จึงทำให้ครูได้มีโอกาสที่เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงาน และชุมชน เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ พบว่า

การพัฒนาสมรรถนะครู ให้เป็นผู้มีคุณภาพ ที่สำคัญที่สุดก็คือ การปลูกฝังให้ครูเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม วิธีการหนึ่งที่น่าจะให้ผลดีในการปลูกฝัง และพัฒนาการมีคุณธรรมจริยธรรม ก็โดยใช้ หลักไตรสิกขา เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบและเป็นกระบวนการในการฝึกฝน อบรม ฝึกหัดเพื่อพัฒนาค้นใน ๓ ด้าน

๑. ในด้านของศีลสิกขา คือต้องศึกษาในเรื่องศีล อันได้แก่ เจตนาที่จะงดเว้นไม่ละเมิดข้อห้ามด้านกาย ด้านวาจา ให้อริยาบถความเป็นปกติของความเป็นมนุษย์ผู้ซึ่งมีใจสูง หรือ อาจกล่าวได้ว่าในด้านนี้เป็นการพัฒนาในเรื่องของพฤติกรรม โดยมีส่วนสำคัญที่ควรเน้น คือ พฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรืออาจกล่าวว่าเป็นการรู้จักใช้อินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ในการรับรู้ โดยไม่เกิดผลเสีย ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการฝึกอินทรีย์ให้มีประสิทธิภาพในการใช้งาน ให้ตาหูเป็น ให้หูฟังเป็น ฯ อยู่ในหลักของอินทรีย์สังวร นั่นเอง การเสพ การบริโภคปัจจัย ๔ การใช้ประโยชน์จากวัตถุ จากอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยีด้วย ปัญญาที่รู้เข้าใจมุ่งคุณค่าที่แท้จริง ให้ได้คุณภาพชีวิต ไม่หลงไปกับคุณค่าเทียมตามค่านิยมที่ผิด พฤติกรรมที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม และโลกแห่งชีวิต เช่น การอยู่ร่วมกันในทางสังคม โดยไม่เบียดเบียน ก่อความทุกข์ความเดือดร้อน ดำรงตนอยู่ในกรอบของศีล ดำเนินชีวิตตามหลักของศีลให้ความร่วมมือกับการรักษาการศึกษา

ของสังคม กฎเกณฑ์ หรือกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน และรู้จักแบ่งปัน การเผื่อแผ่แบ่งปันช่วยเหลือตามหลักของการให้ทาน เพื่อช่วยเหลือปลดปล่อยความทุกข์ของเพื่อนมนุษย์ ให้มีความสุข และส่งเสริมการสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีงาม ตลอดจนการประพาสเกิดกุศลแก่ชีวิตอื่นๆ ทั้งสัตว์มนุษย์และพืชพันธุ์ เช่น การร่วมสร้างเขตอภัยทาน นิวาปสถาน การปลูกสวนป่า สร้างแหล่งต้นน้ำ พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ การเลี้ยงชีพอย่างมีศิลปวิทยาในวิชาชีพที่ฝึกไว้อย่างดี มีความชำนาญที่จะปฏิบัติให้ได้ผลดีและเป็นสัมมาอาชีพ ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญ คือ ไม่เป็นไปเพื่อความเบียดเบียน ไม่ก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น หากแต่เป็นเครื่องแก้ปัญหาของชีวิต และแก้ปัญหาของสังคม มีชีวิตที่เป็นไปเพื่อสร้างสรรค์ ทำให้เกิดประโยชน์แก่กุศล ที่เอื้อต่อการพัฒนาชีวิตของตน ไม่ทำให้ชีวิตตกต่ำ หรือทำลายคุณค่าของความเป็นมนุษย์ หรือเสื่อมจากคุณความดีในภาวะแห่งตน

๒. ในด้านของจิตศึกษาคือศึกษาในเรื่องจิต เรียนรู้เรื่องจิต ให้เข้าใจธรรมชาติของจิต การทำงานของจิต รู้วิธีการพัฒนาจิต เพื่อให้สงบตั้งมั่น เป็นสมาธิพร้อมที่จะทำกิจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการพัฒนาจิต หรือที่เรียกว่าสมาธิ แยกได้ดังนี้

๑) ด้านคุณภาพจิต ได้แก่คุณธรรมความดีงามต่างๆ เช่น เมตตากรุณา กตัญญูทศเวที การระหิโรตตปปะฯ ซึ่งหล่อเลี้ยงจิตใจให้เจริญงอกงาม และเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมที่ดีงาม

๒) ด้านสมรรถภาพจิต ได้แก่ความสามารถของจิต ที่เข้มแข็ง มั่นคงหรือความมีประสิทธิภาพของจิต เช่น มีฉันทะ ความใฝ่รู้ใฝ่ดีงาม ใฝ่กระทำ จิตมีความเพียร ความขยัน ความอดทน มีความระลึกได้ รู้ตัวทั่วพร้อมเท่าทัน ตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถควบคุมตัวเองได้ มีความตั้งมั่นแน่วแน่ ไส สงบ เป็นสมาธิ รวมไปถึงความไม่ประมาท ที่จะทำให้ก้าวหน้ามั่นคงในพฤติกรรมที่ดีงาม หรือตั้งมั่นในความดีงามและพร้อมที่จะใช้ปัญญาในการใช้ชีวิตและประกอบกิจหน้าที่

๓) ด้านสุขภาพจิต ได้แก่สภาพจิตที่ปราศจากความขุ่นมัว เศร้าหมอง เรา่ร้อน หากแต่มีความสดชื่น เิบอิม ร่าเริง เบิกบาน ผ่อนคลาย ผ่องใส เป็นสุข ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพกาย และทำให้พฤติกรรมที่ดีงามมีความมั่นคง สอดคล้องกลมกลืน หรืออยู่ในภาวะที่สมดุล

ปัญญาศึกษา

๓. ในด้านปัญญาศึกษาคือศึกษาในเรื่องปัญญา พัฒนาด้านปัญญา ในการพัฒนาด้านปัญญานี้ จะมีการพัฒนาอยู่หลายระดับ เช่น ความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ได้ยินได้ฟังมา หรือที่เล่าเรียนมา และรับการถ่ายทอดศิลปวิทยาการ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพการรับรู้ ประสบการณ์ และเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามเป็นจริง ไม่บิดเบือน หรืออคติด้วยความรัก ความซึ้ง และเพราะความกลัว การคิดพินิจพิจารณาวินิจฉัยอย่างมีวิจารณ์ญาณ ด้วยการใช้ปัญญาที่บริสุทธิ์ อิสระไม่ถูกกิเลส เช่น ความอยากได้ผลประโยชน์ และความเกลียดชังเข้าครอบงำ การรู้จักมอง รู้จักคิด มีหลักการคิด มีวิธีคิดที่จะเข้าถึงความจริง และได้คุณประโยชน์ มีโยนิโสมนสิการ อย่างที่เรียกว่า

มองเป็น คิดเป็น เช่น รู้จักวิเคราะห์ แยกแยะ สืบสาวหาเหตุปัจจัยของสิ่งเกิดขึ้น ดำรงตั้งอยู่และแปรเปลี่ยนสภาวะไป การรู้จักจัดการ ดำเนินการ ทำกิจให้สำเร็จ ฉลาดในวิธีการที่จะนำไปสู่จุดหมาย มีความสามารถในการแสวงหา เลือกคัดจัดสรรประมวลความรู้ คิดได้ชัดเจน และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงสร้างเป็นเครือข่ายความรู้ และสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์ มีความรู้แจ้งเข้าถึงความจริงของโลก และชีวิต รู้เท่าทันกับธรรมดา หรือกับธรรมชาติทั้งหลาย ที่ทำให้วางใจถูกต้องต่อทุกสิ่งทุกอย่าง สามารถแก้ปัญหาชีวิต จัดความทุกข์ในจิตใจของตนเองได้ หลุดพ้นจากความยึดติดในสิ่งทั้งหลาย จิตไม่ถูกบีบคั้นครอบงำกระทบกระทั่งด้วยความผันผวนปรวนแปรของสิ่งต่างๆ หลุดพ้นเป็นอิสระ อยู่เหนือกระแสโลก

โดยสรุปแล้ว ปญญา ๒ ด้านที่สำคัญ คือ ปญญาเข้าถึงความจริงแห่งธรรมดาของธรรมชาติและปญญาที่สามารถใช้ความรู้นั้น จัดตั้งวางระบบแบบแผนของการดำเนินชีวิตได้ และสังคมของมนุษย์ได้ประโยชน์สูงสุดจากความจริงนั้น

การประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านฉันทะ จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านฉันทะว่า เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้บุคลากรเกิด และมีความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบ และปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง รักและพอใจที่จะได้รับพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้มาใช้ในหน้าที่ที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่กระตือรือร้นพร้อมที่จะให้มีการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมที่จะพัฒนางาน และบุคลากรมีความพอใจที่จะมีการพัฒนาอยู่เสมอ และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และนโยบายขององค์กร มีการจัดการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก องค์กรอยู่เสมอ

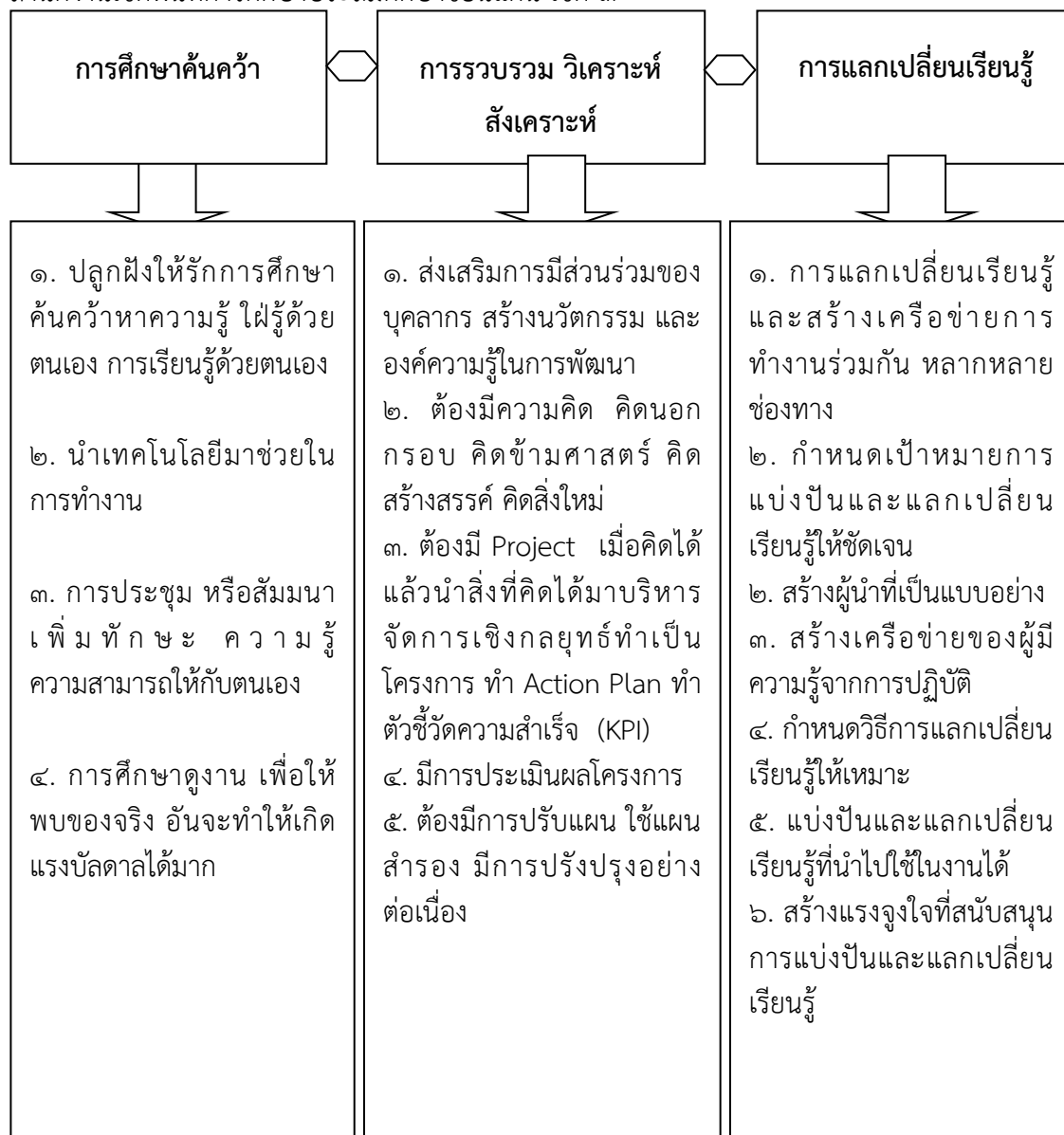
การประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านวิริยะ จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ในด้านวิริยะว่า เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เนื่องจากหลักการนี้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงเป็นแบบอย่างและได้พระราชทานบทพระราชนิพนธ์ เรื่องพระมหาชนก ที่เน้นให้ประชาชนมีความวิริยะ หรือหลักการประกอบความเพียรชอบ มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอกระตุ้นให้ตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง บุคลากรมีความตื่นตัว พร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา ฝึกฝนพยายามพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ ด้วยการศึกษเพิ่มเติมค้นคว้า ความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ มีการจัดฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับงบประมาณ และแผนงานที่ตั้งไว้ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้นำหลักวิริยะมาใช้สำหรับการพัฒนางาน เพราะหลักวิริยะ หมายถึง ความเพียร ความขยัน ความพยายาม ความมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความมานะอดทน ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านจิตตะ จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ในด้านจิตตะว่า เป็นเรื่องที่สำคัญมากเช่นเดียวกัน โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานที่ต้องอาศัยด้านจิตตะเป็นหลัก ที่จะต้องเอาใจใส่งานอยู่เสมอองค์กรเอกชนควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีระบบที่ตรวจสอบให้บุคลากรมีการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาก็ก็นั้นตรวจสอบหาข้อบกพร่องของตนเองเพื่อพัฒนางานของตนเอง ฝึกฝนตนเองให้มีความรู้พร้อมที่จะมาสนับสนุนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดย ศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือหนังสือที่จำเป็น มาพัฒนาองค์ความรู้และองค์กร ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ผู้บริหารเอาใจใส่บุคลากรที่ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอเพื่อให้งานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ฉะนั้น จิตตะ มีความหมายว่า การเอาใจใส่งานที่ทำนั้นตรวจสอบตราอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความรอบคอบสมบูรณ์ในการทำงานมากที่สุด

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านวิมังสา จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ในด้านวิมังสาว่า เป็นเรื่องที่สำคัญมากเช่นเดียวกัน เพราะผู้บริหารต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติม หาวิธีการต่างๆ มาพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองไตร่ตรองการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ โดยใช้กำลังสติปัญญา หาวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะวิมังสา หมายถึง การพิจารณาไตร่ตรองโดยใช้ปัญญาแก้ไขปัญหารับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป

๔.๖ องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓



แผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการพัฒนาสมรรถนะครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ๒) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครู และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ๓) เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ สภาพทั่วไปในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ พบว่า ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงสื่อต่างๆ ได้ง่าย และขาดสติ ภาระงานที่รับผิดชอบนอกจากการเรียนการสอนจำนวนมาก อาทิ งานการเงิน งานการพัสดุ งานธุรการของโรงเรียน และโครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่ผู้อำนวยการโรงเรียนได้มอบหมาย ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้ครูมีปัญหาในการแบ่งเวลา ต้องทิ้งห้องเรียนเพื่อทำงานเหล่านี้ ปัญหาหนี้สินครู เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญ และเกิดมานานแล้ว มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครู ทำให้คุณภาพการศึกษาของไทยตกต่ำ คุณภาพครู ที่สำคัญ ได้แก่ ขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะการสอนที่เพียงพอ ครูยังคงใช้วิธีสอนเดิมๆ เช่น การท่องจำมากเกินไป ครูประกอบอาชีพเสริม ไม่มีเวลาสอนเต็มที่ และหลายคนทำผลงาน สอนพิเศษ หรืองานอื่นๆ เป็นอีกสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพการศึกษา ครูมีเวลาพักผ่อนน้อยทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ จุดแข็งที่มีอยู่ คือ ครูรุ่นหลังหาความรู้ใหม่ๆ และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเรียนการสอนให้เด็กเกิดความสนใจที่จะเรียนอย่างมีความสุข เป็นที่ปรึกษาที่ใกล้ชิดของเด็กนักเรียน ในโรงเรียน และนอกโรงเรียน เมื่อนักเรียนมีปัญหาทางครอบครัว มีศักดิ์ศรีความเป็นครู ตั้งใจถ่ายทอดความรู้และอบรมสั่งสอนเด็กอย่างเต็มความสามารถ ครูมีความขยัน อดทน พุ่มพ และเสียสละ เป็นพื้นฐาน และมีบุคลิกภาพดี ทั้งการแต่ง

กาย การวางตัว การพูดจา ในส่วนของอุปสรรค คือ สภาพสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน เนื่องด้วยสภาพความเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ โครงสร้าง และระบบการบริหารจัดการ อาทิ นโยบายต่างๆ ของกระทรวง ที่เปลี่ยนแปลงตลอดตามรัฐมนตรีแต่ละคน แม้แต่การผลิตครู ที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง จำนวนบัณฑิตที่จบไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง คือมากกว่าความต้องการในภาพรวม แต่ครูกลับไม่เพียงพอในบางสาขาวิชาที่ขาดแคลน นอกจากนี้ สถาบันผลิตครู ทั้งรัฐและเอกชน รับนิสิตนักศึกษาเพื่อผลิตครูมากกว่าเกณฑ์มาตรฐาน อีกทั้งสถาบันผลิตครูเหล่านั้นมีคุณภาพแตกต่างกันไปด้วย รวมทั้งปัจจุบันความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมีน้อยลงเป็นผลให้คนดีคนเก่งต้องการเป็นครูน้อยลง การรับการประเมินผลการจัดการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือ สมศ. (องค์การมหาชน) จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา งบประมาณในการบริหารจัดการที่ได้รับจัดสรรเป็นรายหัวในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านโอกาส คือ หลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนารับรอง เพื่อเป็นหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือคุปองพัฒนาครู ครูเป็นผู้มีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการ คือ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จึงทำให้ครูได้มีโอกาสที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงาน และชุมชน เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับบริการ

๕.๑.๒ แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะครู และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครู เป็นการผลักพลังงานที่ซ่อนอยู่ภายใน หรือเรียกว่า สมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลหรือของมนุษย์ทั่วไปย่อมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อโลกในยุคปัจจุบันยิ่งภายใต้การแข่งขันที่สูงและรุนแรงไปด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย องค์กร หรือหน่วยงานต้องเตรียมตัวรองรับในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน ฉะนั้น การพัฒนาแนวคิด และทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะนำมาศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู เพราะมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นวิชาชีพ มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นการพัฒนาคนเพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สภาวิชาชีพจึงได้กำหนด สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง มีตัวบ่งชี้คือ ๑) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ๒) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และ ๓) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

สำหรับหลักพุทธธรรมที่ผู้วิจัยได้บูรณาการ ซึ่งอยู่ในรูปของกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามแนวทางพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น ได้แก่ ไตรสิกขา หมายถึง ข้อปฏิบัติ ๓ ขั้น คือ ๑) ขั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่วประพฤติดีปฏิบัติ เพื่อความปกติสงบเรียบร้อย ไม่ทำใหตนและผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่ควร

ศึกษาอบรม เป็นขั้นศีล ๒) ขั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกทั่วพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา ๓) ขั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง การฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวง เช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา และหลักอิทธิบาทธรรม คือ องค์ธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดีหนทางแห่งความสำเร็จ สูตรแห่งความสำเร็จ คุณเครื่องที่จะนำไปสู่ความสำเร็จโดยเร็ว จึงเป็นลักษณะของอิทธิบาทธรรมที่มองถึงเป้าหมายของความสำเร็จเป็นที่ตั้ง หากมีการปฏิบัติ หรือมีการเสริมสร้างองค์ประกอบของอิทธิบาทครบทั้ง ๔ ประการ ได้แก่ ฉันทะ คือ ความพอใจ ความชอบใจ ความรักในสิ่งนั้น ๆ เป็นองค์ธรรมลำดับต้นของอิทธิบาทที่จะสามารถกำหนดเงื่อนไขไว้ก่อนที่สุดเพราะหากความพอใจไม่เกิดขึ้นองค์ธรรมอื่น ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น จึงเป็นไปตามลักษณะของการปลูกความรักความศรัทธา หรือปลูกพลังใจให้กับสิ่งที่ตนเองกำลังจะกระทำให้เกิดความพอใจอย่างสูงสุดจึงจะสามารถกระตุ้นเตือนให้ตนเองเกิดองค์ธรรมต่อไป วิริยะ คือ ความพากเพียรเป็นองค์ธรรมที่จะขับเคลื่อน หรือสืบต่อความพอใจในแรงกระตุ้นจากฉันทะ เพราะเมื่อบุคคลมีความรัก ความพอใจในสิ่งใดย่อมจะต้องขวนขวายให้ได้มาในสิ่งนั้น จึงต้องใช้พลังกำลังทำหมดไปเพื่อให้ได้มา จิตตะ คือ ความตั้งใจในสิ่งที่มีความพอใจ และความเพียรที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป้าหมายของการกระทำอย่างชัดเจน หรือเพื่อทำให้เป้าหมายบรรลุไปแต่ละอย่าง และวิมังสา คือ ความคิดพิจารณาอย่างรอบคอบอันเป็นคุณลักษณะของปัญญาในการคิดวิเคราะห์เพื่อค้นหาทิศทางหรือแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหาหรือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้รวดเร็วที่สุด

๕.๑.๓ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครู ให้เป็นผู้มีคุณภาพ ที่สำคัญที่สุดก็คือ การปลูกฝังให้ครูเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดความสุข มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ วิธีการหนึ่งที่น่าจะให้ผลดีในการปลูกฝังและพัฒนาการมีคุณธรรมจริยธรรม ก็โดยใช้ หลักไตรสิกขา เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบ และเป็นกระบวนการในการฝึกฝน อบรม ฝึกหัดเพื่อพัฒนาคนใน ๓ ด้าน

๑. ในด้านของศีลสิกขา คือ ต้องศึกษาในเรื่องศีล ได้แก่ เจตนาที่จะงดเว้นไม่ละเมิดข้อห้ามด้านกาย ด้านวาจา ใหัรักษาความเป็นปกติของความเป็นมนุษย์ผู้ซึ่งมีใจสูง หรือ อาจกล่าวได้ว่าในด้านนี้เป็นการพัฒนาในเรื่องของพฤติกรรม โดยมีส่วนสำคัญที่ควรเน้น คือ พฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือโลกแห่งวัตถุ หรืออาจกล่าวว่าเป็นการรู้จักใช้อินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ในการรับรู้ โดยไม่เกิดผลเสียหรือเกิดโทษ แต่ให้เกิดผลดี ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการฝึกอินทรีย์ให้มีประสิทธิภาพในการใช้งาน ให้ตาดูเป็น ให้หูฟังเป็น อยู่ในหลักของอินทรีย์สังวร นั่นเอง การเสพ การบริโภคปัจจัย ๔ การใช้ประโยชน์จากวัตถุ จากอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยีด้วย ปัญญาที่รู้เข้าใจมุ่งคุณค่าที่แท้จริง ให้ได้คุณภาพชีวิต ไม่หลงไปกับคุณค่าเทียม พฤติกรรมที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม และโลกแห่งชีวิต เช่น การอยู่ร่วมกันในทางสังคม โดย

ไม่เบียดเบียน ก่อความทุกข์ความเดือดร้อน หรือก่อเวรภัย แต่รู้จักมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนมนุษย์ อย่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดำรงตนอยู่ในกรอบของศีล ดำเนินชีวิตตามหลักของศีลขั้นพื้นฐาน ให้ความร่วมมือกับการรักษาการศึกษาของสังคม กฎเกณฑ์ หรือกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน หรือวินัยแม่บทของ ชุมชนหรือสังคมของตน และวัฒนธรรม รวมทั้งสิ่งที่เรียกว่าจรรยาบรรณต่างๆ และรู้จักแบ่งปัน การ เพื่อแบ่งปันช่วยเหลือ ตามหลักของการให้ทาน เพื่อช่วยเหลือปลดเปลื้องความทุกข์ของเพื่อน มนุษย์ ให้ความสุข และส่งเสริมการสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีงาม ตลอดจนการประพาสเกื้อกูลแก่ชีวิตอื่นๆ ทั้งสัตว์มนุษย์ และพืชพันธุ์

๒. ในด้านของจิตศึกษา คือ ศึกษาในเรื่องจิต เรียนรู้เรื่องจิต ให้เข้าใจธรรมชาติของจิต การทำงานของจิต รู้วิธีการพัฒนาจิต เพื่อให้สงบตั้งมั่น เป็นสมาธิพร้อมที่จะทำกิจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการพัฒนาจิต หรือที่เรียกว่าสมาธิ แยกได้ คือ ด้านคุณภาพจิต ได้แก่ คุณธรรม ความดีงามต่างๆ เช่น เมตตา กรุณา กตัญญูทศเวที คารวะ หิริโอตตปปะ ฯ ซึ่งหล่อเลี้ยงจิตใจให้เจริญ งอกงาม และเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมที่ดีงาม ด้านสมรรถภาพจิต ได้แก่ ความสามารถของจิต ที่ เข้มแข็ง มั่นคง หรือความมีประสิทธิภาพของจิต เช่น มีฉันทะ ความใฝ่รู้ใฝ่ดีงาม ใฝ่กระทำ จิตมีความ เพียร ความขยัน ความอดทน มีความระลึกได้ รู้ตัวทั่วพร้อมเท่าทัน ตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถควบคุม ตัวเองได้ มีความตั้งมั่นแน่วแน่ ไส สงบ เป็นสมาธิ รวมไปถึงความไม่ประมาท ที่จะทำให้ง้าวหน้า มั่นคงในพฤติกรรมที่ดีงาม หรือตั้งมั่นในความดีงาม และพร้อมที่จะใช้ปัญญาในการใช้ชีวิต และ ประกอบกิจหน้าที่ ด้านสุขภาพจิต ได้แก่ สภาพจิตที่ปราศจากความขุ่นมัวเศร้าหมอง ร่าเริง หากแต่ มีความสดชื่น เอิบอิ่ม ร่าเริง เบิกบาน ผ่อนคลาย ผ่องใส ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพกาย และทำให้ พฤติกรรมที่ดีงามมีความมั่นคง สอดคล้องกลมกลืน หรืออยู่ในภาวะที่สมดุล

๓. ในด้านปัญญาศึกษา คือ ศึกษาในเรื่องปัญญา พัฒนาด้านปัญญา ในการพัฒนาด้าน ปัญญานี้จะมีการพัฒนาอยู่หลายระดับ เช่น ความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ได้ยินได้ฟังมา หรือที่เล่าเรียน มา และรับการถ่ายทอดศิลปะวิทยาการ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพการรับรู้ ประสพการณ์ และเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามเป็นจริง ไม่บิดเบือน หรืออคติด้วยความรัก ความ ชัง และเพราะความกลัว การคิดพิจารณาวินิจฉัยอย่างมีวิจารณ์ญาณ ด้วยการใช้ปัญญาที่บริสุทธิ์ อิสระไม่ถูกกิเลส เช่น ความอยากได้ผลประโยชน์ และความเกลียดชังเข้าครอบงำ การรู้จักมอง รู้จัก คิด มีหลักการคิด มีวิธีคิดที่จะเข้าถึงความจริง และได้คุณประโยชน์ มีโยนิโสมนสิการ อย่างที่เรียกว่า มองเป็น คิดเป็น เช่น รู้จักวิเคราะห์ แยกแยะ สืบสาวหาเหตุปัจจัยของสิ่งเกิดขึ้น ดำรงตั้งอยู่และ แปรเปลี่ยนสภาวะไป การรู้จักจัดการ ดำเนินการ ทำกิจให้สำเร็จ ฉลาดในวิธีการที่จะนำไปสู่จุดหมาย มีความสามารถในการแสวงหา เลือกคัดจัดสรรประมวลความรู้ คิดได้ชัดเจน และสามารถนำความรู้ที่ มีอยู่มาเชื่อมโยงสร้างเป็นเครือข่ายความรู้ และสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์ มีความรู้แจ้งเข้าถึงความจริงของโลก และชีวิต รู้เท่าทันกับธรรมดา หรือกับธรรมชาติ

ทั้งหลาย ที่ทำให้วางใจถูกต้องต่อทุกสิ่งทุกอย่าง สามารถแก้ปัญหาวชิวัต ขจัดความทุกข์ในจิตใจของตนเองได้ หลุดพ้นจากความยึดติดในสิ่งทั้งหลาย จิตไม่ถูกบีบคั้นครอบงำกระทบกระทั่งด้วยความผันผวนปรวนแปรของสิ่งต่างๆ หลุดพ้นเป็นอิสระ อยู่เหนือกระแสโลก

หากกล่าวโดยสรุปแล้ว ปัญหา ๒ ด้านที่สำคัญ คือ ปัญหาเข้าถึงความจริงแห่งธรรมตาของธรรมชาติ และปัญหาที่สามารถใช้ความรู้นั้น จัดตั้งวางระบบแบบแผนของการดำเนินชีวิตได้ และสังคมของมนุษย์ได้ประโยชน์สูงสุดจากความจริงนั้น

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านฉันทะ จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านฉันทะว่า เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้บุคลากรเกิด และมีความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบ และปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง รักและพอใจที่จะได้รับพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้มาใช้ในหน้าที่ที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่กระตือรือร้นพร้อมที่จะให้มีการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมที่จะพัฒนางาน และบุคลากรมีความพอใจที่จะมีการพัฒนาอยู่เสมอ และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และนโยบายขององค์กร มีการจัดการฝึกอบรมทั้งภายใน และภายนอก องค์กรอยู่เสมอ จะเห็นได้ว่า ฉันทะ หมายถึง ความพึงพอใจ ความรัก ความสนใจในการที่จะกระทำ การรักงาน รักเพื่อนร่วมงาน รักผู้บริหาร รักองค์กร โดยแสดงออกเมื่อได้ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานที่มีความยากลำบากแค่ไหนก็มีความรักที่จะกระทำอย่างเต็มกำลังความสามารถให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านวิริยะ จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ในด้านวิริยะว่า เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เนื่องจากหลักการนี้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงเป็นแบบอย่างและได้พระราชทานบทพระราชนิพนธ์ เรื่องพระมหาชนก ที่เน้นให้ประชาชนมีความวิริยะ หรือหลักการประกอบความเพียรชอบ มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอกระตุ้นให้ตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง บุคลากรมีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา ฝึกฝนพยายามพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ ด้วยการศึกษาเพิ่มเติมค้นคว้า ความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ มีการจัดฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับงบประมาณ และแผนงานที่ตั้งไว้ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้นำหลักวิริยะมาใช้สำหรับการพัฒนางาน เพราะหลักวิริยะ หมายถึง ความเพียร ความขยัน ความพยายาม ความมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความมานะอดุสาหะอดทน ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านจิตตะ จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการ พัฒนาสมรรถนะ

ครู ในด้านจิตตะว่า เป็นเรื่องที่สำคัญมากเช่นเดียวกัน โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานที่ต้องอาศัยด้านจิตตะเป็นหลัก ที่จะต้องเอาใจใส่งานอยู่เสมอองค์กรเอกชนควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีระบบที่ตรวจสอบให้บุคลากรมีการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาก็หันมาตรวจสอบหาข้อบกพร่องของตนเองเพื่อพัฒนางานของตนเอง ผักผ่อนตนเองให้มีความรู้พร้อมที่จะมาสนับสนุนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดย ศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือหนังสือที่จำเป็น มาพัฒนาองค์ความรู้และองค์กร ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ผู้บริหารเอาใจใส่บุคลากรที่ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ฉะนั้น จิตตะ มีความหมายว่า การเอาใจใส่งานที่ทำหมั่นตรวจสอบตราอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความรอบคอบสมบูรณ์ในการทำงานมากที่สุด

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านวิมังสา จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ในด้านวิมังสาว่า เป็นเรื่องที่สำคัญมากเช่นเดียวกัน เพราะผู้บริหารต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดีขึ้น ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติม หาวิธีการต่างๆ มาพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองไตร่ตรองการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ โดยใช้กำลังสติปัญญา หาวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะวิมังสา หมายถึง การพิจารณาไตร่ตรองโดยใช้ปัญญาแก้ไขปัญหาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๒.๑ สภาพทั่วไปในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ พบว่า ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงสื่อต่างๆ ได้ง่าย และขาดสติ ภาระงานที่รับผิดชอบนอกจากการเรียนการสอนจำนวนมาก อาทิ งานการเงิน งานการพัสดุ งานธุรการของโรงเรียน และโครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่ผู้อำนวยการโรงเรียนได้มอบหมาย ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้ครูมีปัญหาในการแบ่งเวลา ต้องทิ้งห้องเรียนเพื่อทำงานเหล่านี้ ปัญหาหนี้สินครู เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญ และเกิดมานานแล้ว มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครู ทำให้คุณภาพการศึกษาของไทยตกต่ำ คุณภาพครู ที่สำคัญ ได้แก่ ขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะการสอนที่เพียงพอ ครูยังคงใช้วิธีสอนเดิมๆ เช่นการท่องจำมากเกินไป ครูประกอบอาชีพเสริม ไม่มีเวลาสอนเต็มที่ และหลายคนทำผลงาน สอนพิเศษ หรืองานอื่นๆ เป็นอีกสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพการศึกษา ครูมีเวลาพักผ่อนน้อยทำให้เกิด

ความเครียดในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ จุดแข็งที่มีอยู่ คือ ครูรุ่นหลังหาความรู้ใหม่ๆ และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเรียนการสอนให้เด็กเกิดความสนใจที่จะเรียนอย่างมีความสุข เป็นที่ปรึกษาที่ใกล้ชิดของเด็กนักเรียน ในโรงเรียน และนอกโรงเรียน เมื่อนักเรียนมีปัญหาทางครอบครัว มีศักดิ์ศรีความเป็นครู ตั้งใจถ่ายทอดความรู้และอบรมสั่งสอนเด็กอย่างเต็มความสามารถ ครูมีความขยัน อดทน ทุ่มเท และเสียสละ เป็นพื้นฐาน และมีบุคลิกภาพดี ทั้งการแต่งกาย การวางตัว การพูดจา ในส่วนของอุปสรรค คือ สภาพสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน เนื่องด้วยสภาพความเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ โครงสร้าง และระบบการบริหารจัดการ อาทิ นโยบายต่างๆ ของกระทรวง ที่เปลี่ยนแปลงตลอดตามรัฐมนตรีแต่ละคน แม้แต่การผลิตครู ที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง จำนวนบัณฑิตที่จบไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง คือมากกว่าความต้องการในภาพรวม แต่ครูกลับไม่เพียงพอในบางสาขาวิชาที่ขาดแคลน นอกจากนี้ สถาบันผลิตครู ทั้งรัฐและเอกชน รับนิสิตนักศึกษาเพื่อผลิตครูมากกว่าเกณฑ์มาตรฐาน อีกทั้งสถาบันผลิตครูเหล่านั้นมีคุณภาพแตกต่างกันไปด้วย รวมทั้งปัจจุบันความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมีน้อยลงเป็นผลให้คนดีคนเก่งต้องการเป็นครูน้อยลง การรับการประเมินผลการจัดการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือ สมศ. (องค์การมหาชน) จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา งบประมาณในการบริหารจัดการที่ได้รับจัดสรรเป็นรายหัวในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านโอกาส คือ หลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนารับรอง เพื่อเป็นหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือคุปองพัฒนาครู ครูเป็นผู้มีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการ คือ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จึงทำให้ครูได้มีโอกาสที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงาน และชุมชน เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

๕.๒.๒ แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะครู และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครู เป็นการผลักพลังงานที่ซ่อนอยู่ภายใน หรือเรียกว่า สมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลหรือของมนุษย์ทั่วไปย่อมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อโลกในยุคปัจจุบันยิ่งภายใต้การแข่งขันที่สูงและรุนแรงไปด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย องค์กร หรือหน่วยงานต้องเตรียมตัวรองรับในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน ฉะนั้น การพัฒนาแนวคิด และทฤษฎีการสมรรถนะนำมาศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู เพราะมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นวิชาชีพ มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นการพัฒนาคนเพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สภาวิชาชีพจึงได้กำหนด สมรรถนะด้านการพัฒนาดตนเอง มีตัวบ่งชี้คือ ๑) การศึกษา

ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ๒) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และ ๓) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

สำหรับหลักพุทธธรรมที่ผู้วิจัยได้บูรณาการ ซึ่งอยู่ในรูปของกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามแนวทางพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น ได้แก่ ไตรสิกขา หมายถึง ข้อปฏิบัติ ๓ ชั้น คือ ๑) ขั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่วประพฤติปฏิบัติ เพื่อความปกติสงบเรียบร้อย ไม่ทำให้ตนและผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่ควรศึกษาอบรม เป็นขั้นศีล ๒) ขั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกรู้ตัวทั่วพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา ๓) ขั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง การฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวง เช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา และหลักอิทธิบาทธรรม คือ องค์ธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดีบนทางแห่งความสำเร็จ สูตรแห่งความสำเร็จ คุณเครื่องที่จะนำไปสู่ความสำเร็จโดยเร็ว จึงเป็นลักษณะของอิทธิบาทธรรมที่มองถึงเป้าหมายของความสำเร็จเป็นที่ตั้ง หากมีการปฏิบัติ หรือมีการเสริมสร้างองค์ประกอบของอิทธิบาทครบทั้ง ๔ ประการ ได้แก่ ฉันทะ คือ ความพอใจ ความชอบใจ ความรักในสิ่งนั้น ๆ เป็นองค์ธรรมลำดับต้นของอิทธิบาทที่จะสามารถกำหนดเงื่อนไขไว้ก่อนที่สุดเพราะหากความพอใจไม่เกิดขึ้นองค์ธรรมอื่น ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น จึงเป็นไปตามลักษณะของการปลูกความรักความศรัทธา หรือปลูกพลังใจให้กับสิ่งที่ตนเองกำลังจะกระทำให้เกิดความพอใจอย่างสูงสุดจึงจะสามารถกระตุ้นเตือนให้ตนเองเกิดองค์ธรรมต่อไป วิริยะ คือ ความพากเพียรเป็นองค์ธรรมที่จะขับเคลื่อน หรือสืบต่อความพอใจในแรงกระตุ้นจากฉันทะ เพราะเมื่อบุคคลมีความรัก ความพอใจในสิ่งใดย่อมจะต้องขวนขวายให้ได้มาในสิ่งนั้น จึงต้องใช้พลังกำลังทำหมดไปเพื่อให้ได้มา จิตตะ คือ ความตั้งใจในสิ่งที่มีความพอใจ และความเพียรที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป้าหมายของการกระทำอย่างชัดเจน หรือเพื่อทำให้เป้าหมายบรรลุไปแต่ละอย่าง และวิมังสา คือ ความคิดพิจารณาอย่างรอบคอบอันเป็นคุณลักษณะของปัญญาในการคิดวิเคราะห์เพื่อค้นหาทิศทางหรือแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหาหรือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้รวดเร็วที่สุด

๕.๒.๓ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครู ให้เป็นผู้มีคุณภาพ ที่สำคัญที่สุดก็คือ การปลูกฝังให้ครูเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดความสุข มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ วิธีการหนึ่งที่น่าจะให้ผลดีในการปลูกฝังและพัฒนาการมีคุณธรรมจริยธรรม ก็โดยใช้ หลักไตรสิกขา เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบ และเป็นกระบวนการในการฝึกฝน อบรม ฝึกหัดเพื่อพัฒนาคนใน ๓ ด้าน

๑. ในด้านของศีลสิกขา คือ ต้องศึกษาในเรื่องศีล ได้แก่ เจตนาที่จะงดเว้นไม่ละเมิดข้อห้ามด้านกาย ด้านวาจา ใหรักษาความเป็นปกติของความเป็นมนุษย์ผู้ซึ่งมีใจสูง หรือ อาจกล่าวได้ว่า ในด้านนี้เป็นการพัฒนาในเรื่องของพฤติกรรม โดยมีส่วนสำคัญที่ควรเน้น คือ พฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือโลกแห่งวัตถุ หรืออาจกล่าวว่าเป็นการรู้จักใช้อิทธิ

คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ในการรับรู้ โดยไม่เกิดผลเสียหรือเกิดโทษ แต่ให้เกิดผลดี ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการฝึกอินทรีย์ให้มีประสิทธิภาพในการใช้งาน ให้ตาหูเป็น ให้หูฟังเป็น อยู่ในหลักของอินทรีย์สังวร นั่นเอง การเสพ การบริโภคนักจจัย ๔ การใช้ประโยชน์จากวัตถุ จากอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยีด้วย ปัญญาที่รู้เข้าใจมุ่งคุณค่าที่แท้จริง ให้ได้คุณภาพชีวิต ไม่หลงไปกับคุณค่าเทียม พฤติกรรมที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม และโลกแห่งชีวิต เช่น การอยู่ร่วมกันในทางสังคม โดยไม่เบียดเบียน ก่อความทุกข์ความเดือดร้อน หรือก่อเวรภัย แต่รู้จักมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนมนุษย์ อย่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดำรงตนอยู่ในกรอบของศีล ดำเนินชีวิตตามหลักของศีลขั้นพื้นฐาน ให้ความร่วมมือกับการรักษากติกาของสังคม กฎเกณฑ์ หรือกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน หรือวินัยแม่บทของชุมชนหรือสังคมของตน และวัฒนธรรม รวมทั้งสิ่งที่เรียกว่าจรรยาบรรณต่างๆ และรู้จักแบ่งปัน การเผื่อแผ่แบ่งปันช่วยเหลือ ตามหลักของการให้ทาน เพื่อช่วยเหลือปลดปล่อยความทุกข์ของเพื่อนมนุษย์ ให้ความสุข และส่งเสริมการสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีงาม ตลอดจนการประพฤติเกื้อกูลแก่ชีวิตอื่นๆ ทั้งสัตว์มนุษย์ และพืชพันธุ์

๒. ในด้านของจิตศึกษา คือ ศึกษาในเรื่องจิต เรียนรู้เรื่องจิต ให้เข้าใจธรรมชาติของจิต การทำงานของจิต รู้วิธีการพัฒนาจิต เพื่อให้สงบตั้งมั่น เป็นสมาธิพร้อมที่จะทำกิจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการพัฒนาจิต หรือที่เรียกว่าสมาธิ แยกได้ คือ ด้านคุณภาพจิต ได้แก่ คุณธรรม ความดีงามต่างๆ เช่น เมตตา กรุณา กตัญญูทเวที คารวะ หิริโอตตปปะ ฯ ซึ่งหล่อเลี้ยงจิตใจให้เจริญงอกงาม และเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมที่ดีงาม ด้านสมรรถภาพจิต ได้แก่ ความสามารถของจิต ที่เข้มแข็ง มั่นคง หรือความมีประสิทธิภาพของจิต เช่น มีฉันทะ ความใฝ่รู้ใฝ่ดีงาม ใฝ่กระทำ จิตมีความเพียร ความขยัน ความอดทน มีความระลึกได้ รู้ตัวทั่วพร้อมเท่าทัน ตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถควบคุมตัวเองได้ มีความตั้งมั่นแน่วแน่ ไส สงบ เป็นสมาธิ รวมไปถึงความไม่ประมาท ที่จะทำให้เกิดก้าวหน้า มั่นคงในพฤติกรรมที่ดีงาม หรือตั้งมั่นในความดีงาม และพร้อมที่จะใช้ปัญญาในการใช้ชีวิต และประกอบกิจหน้าที่ ด้านสุขภาพจิต ได้แก่ สภาพจิตที่ปราศจากความขุ่นมัวเศร้าหมอง ร่ำร้อน หากแต่มีความสดชื่น เอิบอิ่ม ร่าเริง เบิกบาน ผ่อนคลาย ผ่องใส ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพกาย และทำให้พฤติกรรมที่ดีงามมีความมั่นคง สอดคล้องกลมกลืน หรืออยู่ในภาวะที่สมดุล

๓. ในด้านปัญญาศึกษา คือ ศึกษาในเรื่องปัญญา พัฒนาด้านปัญญา ในการพัฒนาด้านปัญญานี้จะมีการพัฒนาอยู่หลายระดับ เช่น ความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ได้ยินได้ฟังมา หรือที่เล่าเรียนมา และรับการถ่ายทอดศิลปวิทยาการ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพการรับรู้ ประสบการณ์ และเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามเป็นจริง ไม่บิดเบือน หรืออคติด้วยความรัก ความซึ้ง และเพราะความกลัว การคิดพิจารณาพิจารณาวินิจฉัยอย่างมีวิจารณ์ญาณ ด้วยการใช้ปัญญาที่บริสุทธิ์ อิสระไม่ถูกกิเลส เช่น ความอยากได้ผลประโยชน์ และความเกลียดชังเข้าครอบงำ การรู้จักมอง รู้จักคิด มีหลักการคิด มีวิธีคิดที่จะเข้าถึงความจริง และได้คุณประโยชน์ มีโยนิโสมนสิการ อย่างที่เรียกว่า

มองเป็น คิดเป็น เช่น รู้จักวิเคราะห์ แยกแยะ สืบสาวหาเหตุปัจจัยของสิ่งเกิดขึ้น ดำรงตั้งอยู่และแปรเปลี่ยนสภาวะไป การรู้จักจัดการ ดำเนินการ ทำกิจให้สำเร็จ ฉลาดในวิธีการที่จะนำไปสู่จุดหมาย มีความสามารถในการแสวงหา เลือกคัดจัดสรรประมวลความรู้ คิดได้ชัดเจน และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงสร้างเป็นเครือข่ายความรู้ และสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์ มีความรู้แจ้งเข้าถึงความจริงของโลก และชีวิต รู้เท่าทันกับธรรมดา หรือกับธรรมชาติทั้งหลาย ที่ทำให้วางใจถูกต้องต่อทุกสิ่งทุกอย่าง สามารถแก้ปัญหาชีวิต ขจัดความทุกข์ในจิตใจของตนเองได้ หลุดพ้นจากความยึดติดในสิ่งทั้งหลาย จิตไม่ถูกบีบคั้นครอบงำกระทบกระทั่งด้วยความผันผวนปรวนแปรของสิ่งต่างๆ หลุดพ้นเป็นอิสระ อยู่เหนือกระแสโลก

หากกล่าวโดยสรุปแล้ว ปัญหา ๒ ด้านที่สำคัญ คือ ปัญหาเข้าถึงความจริงแห่งธรรมดาของธรรมชาติ และปัญหาที่สามารถใช้ความรู้นั้น จัดตั้งวางระบบแบบแผนของการดำเนินชีวิตได้ และสังคมของมนุษย์ได้ประโยชน์สูงสุดจากความจริงนั้น

การประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านฉันทะ จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านฉันทะว่า เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้บุคลากรเกิด และมีความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบ และปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง รักและพอใจที่จะได้รับพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้มาใช้ในหน้าที่ที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่กระตือรือร้นพร้อมที่จะให้มีการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมที่จะพัฒนางาน และบุคลากรมีความพอใจที่จะมีการพัฒนาอยู่เสมอ และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และนโยบายขององค์กร มีการจัดการฝึกอบรมทั้งภายใน และภายนอก องค์กรอยู่เสมอ จะเห็นได้ว่า ฉันทะ หมายถึง ความพึงพอใจ ความรัก ความสนใจในการที่จะกระทำ การรักงาน รักเพื่อนร่วมงาน รักผู้บริหาร รักองค์กร โดยแสดงออกเมื่อได้ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานที่มีความยากลำบากแค่ไหนก็มีความรักที่จะกระทำอย่างเต็มกำลังความสามารถให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้

การประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านวิริยะ จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ในด้านวิริยะว่า เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เนื่องจากหลักการนี้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงเป็นแบบอย่างและได้พระราชทานบทพระราชนิพนธ์ เรื่องพระมหาชนก ที่เน้นให้ประชาชนมีความวิริยะ หรือหลักการประกอบความเพียรชอบ มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอกระตุ้นให้ตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง บุคลากรมีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา ฝึกฝนพยายามพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ ด้วยการศึกษาเพิ่มเติมค้นคว้า ความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ มีการจัดฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับงบประมาณ และแผนงานที่ตั้งไว้ รวมทั้งการส่งเสริม

และสนับสนุนบุคลากรให้นำหลักวิธีะมาใช้ในการพัฒนางาน เพราะหลักวิธีะ หมายถึง ความเพียร ความขยัน ความพยายาม ความมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความมานะอดสาหะอดทน ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านจิตตะ จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ในด้านจิตตะว่า เป็นเรื่องที่สำคัญมากเช่นเดียวกัน โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานที่ต้องอาศัยด้านจิตตะเป็นหลัก ที่จะต้องเอาใจใส่งานอยู่เสมอองค์กรเอกชนควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีระบบที่ตรวจสอบให้บุคลากรมีการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาก็หมั่นตรวจสอบหาข้อบกพร่องของตนเองเพื่อพัฒนางานของตนเอง ผักผ่อนตนเองให้มีความรู้พร้อมที่จะมาสนับสนุนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดย ศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือหนังสือที่จำเป็น มาพัฒนาองค์ความรู้และองค์กร ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ผู้บริหารเอาใจใส่บุคลากรที่ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เพื่อให้งานที่ได้รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ฉะนั้น จิตตะ มีความหมายว่า การเอาใจใส่งานที่ทำหมั่นตรวจสอบตราอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความรอบคอบสมบูรณ์ในการทำงานมากที่สุด

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านวิมังสา จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ในด้านวิมังสาว่า เป็นเรื่องที่สำคัญมากเช่นเดียวกัน เพราะผู้บริหารต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดีขึ้น ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติม หาวิธีการต่างๆ มาพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองไตร่ตรองการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ โดยใช้กำลังสติปัญญา หาวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะวิมังสา หมายถึง การพิจารณาไตร่ตรองโดยใช้ปัญญาแก้ไขปัญหามาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” ทำให้เห็นว่าสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองจะเกิดขึ้นต้องอาศัยหลักไตรสิกขา และหลักอิทธิบาทธรรม ๔ ในการขับเคลื่อนกลไกต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง ดังนั้นกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู ในลักษณะการบูร

ณาการด้วยหลักไตรสิกขา และหลักอิทธิบาทธรรม ๔ จะมีความสมบูรณ์ได้ก็ต้องอาศัยความเข้าใจในการนำไปใช้ในระบับนโยบาย และกำหนดแผนให้เหมาะสม และสอดคล้องกับองค์ภาพพที่จะเป็น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะทางนโยบาย

ข้อเสนอแนะทางนโยบายนี้สำคัญอย่างมาก เพราะการขับเคลื่อนองค์กร หากผู้นำองค์กร ขาดวิสัยทัศน์ หรือขาดทักษะเรื่องนโยบาย ทุกๆ ภารกิจในองค์กรนั้นจะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้น การกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครู ผู้วิจัยเห็นว่า

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ควรจะกำหนดแผนกลยุทธ์ การพัฒนาสมรรถนะครูด้วยหลักธรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาตนเอง

๒. การพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ควรส่งเสริมให้ครูตระหนัก และรักในวิชาชีพ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครู ซึ่งจากการวิจัยพบว่า สมรรถนะครูเริ่มถดถอยลงไปมาก อาจจะมาจากหลายสาเหตุด้วยกัน ดังนั้นฝ่ายรับผิดชอบในการ พัฒนาสมรรถนะครูจะต้องกำหนดกลยุทธ์ และวิธีการให้เหมาะสม และสอดคล้อง เพื่อการปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยจึงเสนอแนะเพื่อการพิจารณา ดังต่อไปนี้

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ควรนำแผนกลยุทธ์การ พัฒนาสมรรถนะครูด้วยหลักธรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาตนเองมาปรับใช้ด้วยแนวทางต่างๆ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่พึงประสงค์ เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ควรนำแผนกลยุทธ์การ พัฒนาสมรรถนะครูด้วยหลักธรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาตนเองมาปรับใช้ด้วยแนวทางต่างๆ เป็น ระดับ เช่น ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั้งหมดทำเห็นประเด็นต่างๆ ที่ยังไม่สามารถจะทำการศึกษาให้ครบถ้วนทั้งหมดได้ สำหรับนักวิจัยท่านอื่นๆ อาจจะมี ความสนใจใน รูปแบบการศึกษาระเบียบวิธีวิจัยอื่นๆ ก็สามารถจะกระทำได้เป็นการเพิ่มเติมความสมบูรณ์ในการ พัฒนาสมรรถนะครู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

๑. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ หรือองค์กรอื่นๆ

๒. การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านอื่นๆ เช่น ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม

๓. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการด้วยหลักธรรมอื่นๆ เช่น สัมปยุตธรรม ๗, สาราณียธรรม ๖, พละ ๕, สังคหวัตถุ ๔ เป็นต้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับสยามรัฐ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๒๕.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ

กรมศิลปากร. คัมภีร์ลลิตวิสูตรพระพุทธประวัติฝ่ายมหายาน. แปลโดย แสง มนวิฑูร. กรุงเทพมหานคร:

กรมศิลปากร, ๒๕๑๔.

กรุณา เรืองอุไร กุศลาคัย. ภารตวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สยาม, ๒๕๕๓.

กิตติมา สุรสนธิ. ความรู้ทางการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑.

ฉันทนิช อ้วนนนท์. การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๕๒.

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช, มปป.

บุญมี จันทรวงศ์, ยุทธศาสตร์การพัฒนาสหกรณ์ในภาคการเกษตร, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๓.

บุญเลิศ เย็นคงคา และคณะ, การจัดการเชิงกลยุทธ์, กรุงเทพมหานคร : วี เจ พรินตติ้ง, ๒๕๔๙.

ปรมะ สตะเวทิน. หลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: คณะนิเทศศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อังกใน กิตติมา สุรสนธิ. ความรู้ทางการสื่อสาร, ๒๕๔๑.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ และ
(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๘.
กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

พระญาณวโรดม (ประยูร สนติกโร). ศาสนาต่าง ๆ. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหา
มกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๖
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๖.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ภาษาเพื่อการสื่อสารหน่วยที่ ๑-๗.นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหา
วิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๑.

รจิตลักษณ์ แสงอุไร. นิเทศศาสตร์เบื้องต้น.กรุงเทพมหานคร: เจ้าพระยาการพิมพ์, ๒๕๓๐.

วีรยา ภัทรอาชาชัย. หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๓. (กรุงเทพมหานคร : อินเตอร์ เทคพริ้นติ้ง,
๒๕๓๙.

วิจิตร อาวะกุล. บุคลิกภาพ: เทคนิค หลักการพัฒนา. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มปป.

วิรัช อภิรัตน์กุล. วาชนิเทศ และวาทศิลป์ หลักทฤษฎีและวิธีปฏิบัติในสหสวรรษใหม่.

พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคนอื่น. การวางแผนกลยุทธ์ ศิลปะกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ.

กรุงเทพมหานคร: บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด, ๒๕๔๘.

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน, การบริหารเชิงกลยุทธ์, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เพียร์สัน

เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า, ๒๕๕๐.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากร

มนุษย์, เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ,

๓๑ มกราคม ๒๕๔๘. (เอกสารอัดสำเนา).

(๒) งานวิจัย

กัลยาณี คุณมี, “การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและ
ข้าราชการไทย”. รายงานการวิจัย, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริ
หารศาสตร์, ๒๕๕๒.

ศติยา आयुยืน, “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือ

แรงงานภาคใต้ตอนบน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย:

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

จิรประภา อัครบวร และคณะ, “การศึกษาเพื่อวางระบบการพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคต”,

รายงานการวิจัย, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน (ก.พ.ร.), ๒๕๕๒.

ชัยยุทธ์ ชินกุล, “กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัด ชัยแดนใต้”,

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย :

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์, “การศึกษารูปแบบสมรรถนะ บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการ ใน

สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ”, รายงานวิจัย, (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม : สถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๒.

- ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”, พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- บรรเลง สรรมูล, การพัฒนาสมรรถนะการเขียนรายงานทางวิชาการของนักศึกษาโดยใช้ กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นที่บูรณาการในการสอน”, รายงานการวิจัย, (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๕).
- ปชาบดี แยมสุนทร, “กลยุทธ์การสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหกรรมของแรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระมหาฐานันดร เขมปญโญ, “กลยุทธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของบัณฑิตอาชาบณที่ราบสูง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).
- เพลินใจ พงษ์ชาติรัตน์, “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๙.
- มณีนรัตน์ ฉัตรอุทัย, “การศึกษาการอบสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”, วารสารพระจอมเกล้าลาดกระบัง, ปีที่ ๑๖, ฉบับที่ ๑, เมษายน ๒๕๕๑
- เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓.
- ยงยุทธ สอนไม้, “การพัฒนาภาวะผู้นำนายทหารชั้นประทวนกองพลทหารราบที่ ๓ กับการลดภาระหนี้สินครัวเรือน”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สังคมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.
- วีรชัย อนันต์เจียร, “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).
- สมพงษ์ จิตระดับและคณะ, “การพัฒนาสมรรถนะระบบที่ปรึกษาให้สภาเด็กและเยาวชนในประเทศไทย”, รายงานการวิจัย, (สำนักงานสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๖).

สีบวงศ์ กาพวงค์, “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล”,
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

สมบัติ กุสุมาวดี, “คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า”, รายงานการวิจัย, คณะพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.

สุขุมายล์ ประสมศักดิ์, “กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามหลัก
พุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน”,
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

เอี่ยมอร ชลวร, “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
(พระพุทธศาสนา), บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

อากาศ อาจสนาม. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล
สังกัดกรมแพथ์ทหารเรือ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

ฤทัยทรัพย์ ดอกคา, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียน”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓).

(๓) บทความ/วารสาร

ขวัญดาว แจ่มแจ้ง เรา อรัญวงศ์ และปาจริย์ ผลประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการ
วิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง”, วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร, ปีที่ ๑๕, ฉบับที่ ๒ เมษายน – มิถุนายน ๒๕๕๖.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, Competency-based Human Resource Management,
วารสารการบริหารคน, ๒๑, (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๕๓) ๑๑-๑๘.

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล, วารสารบริหารคน, ๒๑
(ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๕๓)

สุรชาติ บำรุงสุข, “ยุทธศาสตร์คืออะไร”, มติชนสุดสัปดาห์, (สิงหาคม ๒๕๕๒)

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กาญจนา แก้วเทพ. “ประเภท/ระดับของการสื่อสาร”. แหล่งที่มา :

<http://rescom.trf.or.th/display/show_colum_print.php?id_colum=1206>

[๘เมษายน ๒๕๕๗].

กัญญามน อินทว้าง, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา :

<http://www.thaihealth.or.th/partner/blog/23056> [๒๖ พ.ย.๕๖].

การสื่อสาร. แหล่งที่มา : <<http://www.sheetram.com/mc111.asp>>[10เมษายน 2557].

การสื่อสารภายในบุคคล. แหล่งที่มา

:http://www.krirk.ac.th/faculty/Communication_arts/truexpert/@information/cm3205/cheet02.doc [๒๖เมษายน ๒๕๕๗].

ขจรศักดิ์ ศิริมัย, เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา :

:<http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf> [๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗].

ณอมพร เลาหจรัสแสง, การเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า : ตอนอนาคตครูไทย ครูพันธุ์ C, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://drsumailbinbai.wordpress.com/2015/11/25/สมรรถนะ-ทักษะและบทบาทครู/> [๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๙]

ณภัทร ธนเตชาภัทร์. “ความสำคัญของการสื่อสาร”. แหล่งที่มา :

<<http://learners.in.th/blog/thenut/151118>> (๒๔พฤษภาคม ๒๕๕๗.)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), “การศึกษาแนวพุทธ”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.roong-aroon.ac.th/?page_id=1942 [๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๙].

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล,[ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://competency.rmutp.ac.th/บทนำ/> [๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๙].

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :<http://competency.rmutp.ac.th/> [๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗].

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), การพัฒนาระบบสมรรถนะ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา :http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=258&Itemid=252 [๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗].

สำนักงาน ก.พ.ร่วมกับบริษัท เฮย์ กรุ๊ป, อ้างใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย, เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf> [๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗].

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2557.การพัฒนารอบสมรรถนะครูสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :<http://goo.gl/Rjdjo3> [3 พฤศจิกายน 2558]

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553. คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://goo.gl/jnxyLG> [4 พฤศจิกายน 2558]

อติพงศ์ ฤทธิชัย, แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency), [ออนไลน์], แหล่งที่มา :

<http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213>

[๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗]

อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์. ข้อเสนอแนะประเทศไทย (๒) : กรณียปฏิรูปการศึกษาไทย ตอนเหลียวหลัง

ก่อนหยังสู่นาคต.[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.manager.co.th/Daily/ViewNews.aspx?NewsID=99560000084309> [๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๖].

(๕) สัมภาษณ์

สัมภาษณ์พระมหาสวัสดิ์ สัจจวาที, เจ้าคณะอำเภอพล, ๒๑ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์พระครูสุทธปัญญสาร, เจ้าคณะอำเภอนองสองห้อง, ๒๐ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์พระครูสารธรรมาภรณ์, เจ้าคณะอำเภอเวียงใหญ่, ๒๙ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์พระครูโกศลปริยัติกิจ, เจ้าคณะอำเภอน้อย, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์พระครูศีลสารสังวร, เจ้าคณะอำเภอโนนศิลา, ๒๙ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ ดร.ไพโรจน์ อักษรเสือ, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่นเขต ๓, ๒๓ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายกิจภูมิ อรหันต์, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่นเขต ๓, ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายชินนทร์ คำเหนือ, ศึกษาพิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่นเขต ๓, ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ ดร.กนกมนตร นาจวง, ศึกษาพิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่นเขต ๓, ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์, ดร.ทศพร เทวบุตร, ศึกษาพิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่นเขต ๓, ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายไพบูลย์ ไทยเมืองพล, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดหอยกบ อำเภอหนองสองห้อง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายบรรจงศักดิ์ สีหามาศย์, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองเม็ก อำเภอหนองสองห้อง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายเสถียรกุล เจริญวงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกนกเต็น อำเภอพล สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายไพจิตร อุทัยประดิษฐ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหันน้อย อำเภอพล สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๙ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายพรสมบัติ ศรีไสย์, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านแวงใหญ่ อำเภอแวงใหญ่ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายเดรฐติ ถารัตน์, ผู้อำนวยการโรงเรียนดงบังครุราษฎร์อุปัถม์อำเภอแวงใหญ่ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายเชาวรินทร์ แก้วพรม, ผู้อำนวยการโรงเรียนโสกน้ำขาว อำเภอแวงน้อย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๙ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายสมบุรณ์ จบมะรุณ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแขมอีโหล อำเภอแวงน้อย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๒ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายสุนทร สารบัณฑิตกุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหันศิลางาม อำเภอโนนศิลา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายภัทรพงศ์ สุทธิ, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขอนแก่นต่อประดู่ระหอกโพธิ์ สังกัด
อำเภอโนนศิลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓,
๒๗ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นางอำไพ ยศาคดีวี, ครูโรงเรียนชุมชนหนองเม็ก อำเภอหนองสองห้อง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายสงวนศักดิ์ ปุณโรสง, ครูโรงเรียนไตรมิตรวิทยา อำเภอหนองสองห้อง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นางศรีวิไล อุดมฉวี, ครูโรงเรียนหนองอรุณ อำเภอพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นางรัชฎาพร ประดับคำ, ครูโรงเรียนบ้านหนองไผ่วิทยา อำเภอพล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายคมสัน ดีหลี, ครูโรงเรียนบ้านคอนฉิม อำเภอแวงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นางพวงพยอม พาพลงาม, ครูโรงเรียนบ้านโนนจันทิก อำเภอแวงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นางสาวนิตยา ประเสริฐวงษา, ครูโรงเรียนบ้านหนองแวงท่าวัด อำเภอแวงน้อย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นางสิริพร ชำกรม, ครูโรงเรียนบ้านหนองแขมอีโหล อำเภอแวงน้อย สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีหญิง**ดุชนิ นาทาร**, ครูโรงเรียนบ้านหันศิลางาม อำเภอโนนศิลา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นางสมใจ สีหา, ครูโรงเรียนบ้านห้วยแคน อำเภอโนนศิลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓, ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

๒. ภาษาอังกฤษ

Erica Olsen. **Strategic Planning for Dummies**. Indiana: Wiley, 2007.

Fred R. David. **Strategic Management**. 11th ed. New Jersey : Prentice-Hall, 2007.

Robert A. Pitts and David Lei. **Strategic Management Building and Sustaining Competitive Advantage**. Ohio : Thomson South-Western, 2006.

Armstrong. M, **Management Processes and Functions**, London CIPD, 1996.

Mary Coulter. **Strategic Management in Action**. New Jersey : Pearson, 2005.

Stanley C. Abraham. **Strategic Planning A Practical Guide for Competitive Success**. Ohio : Thomson South-Western, 2006.

Fred R. David. **Strategic Management**. 11th ed. New Jersey : Prentice-Hall, 2007.

C. Gopinath and Julie Siciliano. **Strategize Experiential Exercises in Strategic Management**. 2nd ed. Ohio : Thomson South-Western, 2005.

McClelland, D.C., **A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle**, (Boston: Mcber, 1975).

Boyatzis, R.E., **Competence at work**. In a Stewart (Ed.), *Motivation and society*. San Francisco: Jossey-Bass, 1982.

Boam, R. and Sparrow, P., **Designing and Achieving Competency**, McGraw Hill, Reading, 1992.

Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D., **Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward**, London: McGraw-Hill, 1992.

Spencer, M and Spencer, M.S., **Competence at work: Models for Superiors Performance**, New York: John Wiley & Sons, 1993.

McDonald, J.V. **Understanding human behavior**, (New York : CBS College Publishing), 1959.

Waston and Gasser, **Psychology As the behavior Views it**, (New York : McGraw-Hill), 1964.

D. Roland D. Weerasuria, **The path of freedom–Vimuttimagga**, Balcombe, Balcombe Place, Colombo 8, Sri Lanka 1977.

ภาคผนวก

ภาคผนวก : ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ที่ ศธ.๖๑๓๒.๑/ว๔๔

๒๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอข้อมูลประชากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ เพื่อการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

ด้วย นายหวิน จำปานิน รหัสนิติ ๕๖๐๕๕๐๕๐๒๒ บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปการ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” มีคณะกรรมการควบคุมคุณูปการดังนี้คือ ๑) พระมหาดาวสยาม วชิรปัญโญ ผศ.ดร. ๒) รศ.อุดม บัวศรี

เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตให้ผลิตข้อมูลจำนวนประชากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ เพื่อการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้อาจใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

พระโสภณพัฒนบัณฑิต,รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น
ประธานกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ผู้ประสานงาน :
-พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปัญโญ - จันท.บัณฑิตา โทร. ๐๘๕-๗๔๗-๗๗๖๐

สพป.ขอนแก่น เขต 3
รับที่ 1241 วันที่ 26 เม.ย. 2560

☐ อำนวยการ ☐ นิเทศ
☐ แผน ☐ ส่งเสริม
☒ บุคคล ☐ เอกชน
☐ ศสน. ☐ ITEC
☐ การเงินและสหกรณ์ ☐ ครุสภา

บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น.โคกสี
อ.เมือง จ.ขอนแก่น ๔๐๐๐๐

กลุ่มบริหารงานบุคคล
รับที่ ๒๒๒ วันที่ 26/๐๔/๖๐

☐ กลุ่มงานวางแผนฯ
☐ กลุ่มงานบริหารฯ
☐ กลุ่มงานบริหารฯ
☐ กลุ่มงานพัฒนาฯ

พระสุเมธ ฐิตานุก
พระสุเมธ ฐิตานุก
พระสุเมธ ฐิตานุก



บันทึกข้อความ

สำนักงานวิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น (บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น) โทร ๐๘๘-๗๖๐-๐๓๓๐

ที่ ศธ ๖๑๓๒.๑/ว๓๐

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เรียน/เจริญพร พระครูสุศีลัมภิรญาณ, ผศ.ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายหวิน จำปานิน รหัสนิต ๕๖๐๕๕๐๕๐๒๒ บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปการ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” มีคณะกรรมการควบคุมคุณูปการดังนี้คือ ๑) พระมหาดาวสยาม วชิรปญโญ, ผศ.ดร. ๒) รศ.อุดม บัวศรี

เพื่อให้งานศึกษาวิจัยของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามหลักการวิจัย บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงเรียน/เจริญพรมหาเพื่อขอความร่วมมือท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

(พระโสภณพัฒนบัณฑิต, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

๑ ม. ๖๐



บันทึกข้อความ

สำนักงานวิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น (บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น) โทร ๐๘๘-๗๖๐-๐๓๓๐

ที่ ศธ ๖๑๓๒.๑/ว๓๐

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เรียน/เจริญพร รศ.ดร.เอกฉัตร จารุเมธีชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายหวิน จำปานิธิ รหัสบัณฑิต ๕๖๐๕๕๐๕๐๒๒ บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” มีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ดังนี้คือ ๑) พระมหาดาวสยาม วชิรปัญญา, ผศ.ดร. ๒) รศ.อุดม บัวศรี

เพื่อให้งานศึกษาวิจัยของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามหลักการวิจัย บัณฑิตศึกษาวิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อขอความร่วมมือท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

(ลายเซ็น)

(พระโสภณพัฒนบัณฑิต, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

*ได้ตรวจผ่านแล้ว ๒๕/๔/๖๐
ได้ให้คำปรึกษาเพิ่มเติมแล้ว และให้
๒๕/๔/๖๐ ผศ.ดร.เอกฉัตร จารุเมธีชน
ผศ.ดร.อุดม บัวศรี*

(ลายเซ็น)

(รศ.ดร.เอกฉัตร จารุเมธีชน)
๒๕/๔/๖๐ ๒๕/๔/๖๐



บันทึกข้อความ

ส่วนงานวิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น (บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น) โทร ๐๘๘-๗๖๐-๐๓๓๐

ที่ ศธ ๖๑๓๒.๑/ว๓๐

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เรียน/เจริญพร ผศ.ดร.ประยูร แสงใส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายหวิณ จำปานิน รหัสบัณฑิต ๕๖๐๕๕๐๕๐๒๒ บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” มีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ดังนี้คือ ๑) พระมหาดาวสยาม วชิรปัญญา, ผศ.ดร. ๒) รศ.อุดม บัวศรี

เพื่อให้งานศึกษาวิจัยของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามหลักการวิจัย บัณฑิตศึกษาวิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อขอความร่วมมือท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

(พระโสภณพัฒนบัณฑิต, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

๑๓.๓.๖๕๖๐

ที่ ศธ.๖๑๓๒.๑/ว๔๓



บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.จารุณี ชามาศย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการศึกษาวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายหวิน จำปานิธิ รหัสนิสิต ๕๖๐๕๕๐๕๐๒๒ บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” มีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ดังนี้คือ ๑) พระมหาดาวสยาม วชิรปัญโญ, ผศ.ดร. ๒) รศ.อุดม บัวศรี

เพื่อให้งานศึกษาวิจัยของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามหลักการศึกษา บัณฑิตศึกษาวิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงเรียน/เจริญพรมหาเพื่อขอความร่วมมือท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาภาณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระโสภณพัฒนบัณฑิต, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

สนง.บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓๒-๒๘๓๑-๕๕๗ ต่อ ๑๑๖

ได้ตรวจแล้ว: พระโสภณพัฒนบัณฑิต
และ: พระโสภณพัฒนบัณฑิต
และ: พระโสภณพัฒนบัณฑิต

(ผศ.ดร. วิวัฒน์ ชามาศย์)

๒๑ เม.ย. ๒๕๖๐

สงวนลิขสิทธิ์ ผ.จ.บ.ก.ค.

ที่ ศธ.๖๑๓๒.๑/ว๔๕



บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรียน พระมหาสวัสดิ์ สัจจวาที

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายหวิน จำปานิน รหัสนิสิต ๕๖๐๕๕๐๕๐๒๒ บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” มีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ดังนี้คือ ๑) พระมหาดาวสยาม วชิรปัญโญ, ผศ.ดร. ๒) รศ.อุดม บัวศรี

เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเรียนมา เพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้ขอสัมภาษณ์ เพื่อการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้จักใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นไม่มีผลกระทบต่อกันแต่ประการใด

บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพ

วิมล
10พ.ค. 60

(พระโสภณพัฒน์บัณฑิต, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ที่ ศธ.๖๑๓๒.๑/ว๔๕



บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกิจภูมิ อรหันตา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายหวิน จำปานิน รหัสนิสิต ๕๖๐๕๕๐๕๐๒๒ บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปการ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” มีคณะกรรมการควบคุมคุณูปการดังนี้คือ ๑) พระมหาดาวสยาม วชิรปัญญา.ศ.ดร. ๒) รศ.อุดม บัวศรี

เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเจริญพรมมา เพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้ขอสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้จักใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นไม่มีผลกระทบต่อกันแต่ประการใด

บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระโสภณพัฒนบัณฑิต,รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

สนง.บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๔๗ ต่อ ๑๑๖
พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปัญญา - จนท.ประสานงาน - ๐๘๕-๗๗๔๗-๗๗๖๐

วิฑูรย์

(ศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

๘ พ.ค. ๖๐

ที่ ศธ.๖๑๓๒.๑/ว๔๕



บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายชนินทร์ คำเหนือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายหวิน จำปานิน รหัสนิสิต ๕๖๐๕๕๐๕๐๒๒ บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” มีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ดังนี้คือ ๑) พระมหาดาวสยาม วชิรปัญญา, ผศ.ดร. ๒) รศ.อุดม บัวศรี

เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเจริญพรมมา เพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้ขอสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้จักใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นไม่มีผลกระทบต่อกันแต่ประการใด

บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระโสภณพัฒนบัณฑิต, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

นายชนินทร์ คำเหนือ

ศึกษานิเทศก์ สพป.ขอนแก่น เขต ๓

ที่ ศธ.๖๑๓๒.๑/ว๔๕



บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

២០ មេសា ២៥៦០

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.ไพโรจน์ อักษรเสื่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายหวิน จำปานิน รหัสนักสิด ๕๖๐๕๕๐๕๐๒๒บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปการ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” มีคณะกรรมการควบคุมคุณูปการดังนี้ที่ ๑) พระมหาดาวสยาม วชิรปัญโญ,ผศ.ดร. ๒) รศ.อดม บัวศรี

เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเจริญพามา เพื่อขออนุญาตให้ผลิตได้ข้อสัมภาษณ์
เพื่อการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้จักใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นไม่มี
ผลกระทบต่อบ้านแต่ประการใด

บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา
ณ โอกาสนี้

เจริญพร

J. L. L. L. L.

(พระโสภณพัฒนบัณฑิต,รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

สงนง.บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๔๗ ต่อ ๑๑๖
พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปัญโญ - จนท.ประสานงาน - ๐๘๕-๗๔๗-๗๗๖๐

วิทยาเขตขอนแก่น
กรมการปกครอง 11 ก.ค. 60
- 112: ทิศตะวันออกของวัดบ้านดง
[Signature]
8 ก.ค. 60

ที่ ศธ.๖๑๓๒.๑/ว๔๕



บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.กนกมนตร นางจง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายหวิน จำปานิน รหัสบัณฑิต ๕๖๐๕๕๐๕๐๒๒ บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปการ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” มีคณะกรรมการควบคุมคุณูปการดังนี้คือ ๑) พระมหาดาวสยาม วชิรปญโญ, ผศ.ดร. ๒) รศ.อุดม บัวศรี

เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเจริญพรมมา เพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้ขอสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้จักใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นไม่มีผลกระทบต่อกันแต่ประการใด

บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระโสภณพัฒน์บัณฑิต, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

สนง.บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๔๗ ต่อ ๑๑๖
พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปญโญ - จนท.ประสานงาน - ๐๘๕-๗๔๗-๗๖๖๐

ที่ ศธ.๖๑๓๒.๑/ว๔๕



บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.ทฤษฎี เทวบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายหวิน จำปานิน รหัสบัณฑิต ๕๖๐๕๕๐๕๐๒๒ บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปการ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” มีคณะกรรมการควบคุมคุณูปการดังนี้คือ ๑) พระมหาดาวสยาม วชิรปัญโญ, ผศ.ดร. ๒) รศ.อุดม บัวศรี

เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเจริญพรมมา เพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้ขอสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้จักใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นไม่มีผลกระทบต่อกันแต่ประการใด

บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระโสภณพัฒน์บัณฑิต, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

สนง.บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๔๗ ต่อ ๑๑๖
พระมหาทิสฺสุ วิสิษฐปัญโญ - จนท.ประสานงาน - ๐๘๕-๗๔๗-๗๖๖๐

- สืบตามบันทึกและเก็บไว้ในแฟ้มข้อมูล
เป็นอย่างดี และหวังว่าคนที่เกิดจากงานวิจัย
จะเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา

ดร.
(ดร.ทฤษฎี เทวบุตร)
ผู้อำนวยการ บัณฑิต.ภ. 3

ที่ ศธ.๖๑๓๒.๑/ว๔๔



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑	
เลขที่	๐๕๒๕๐๕๐๒๒
วันที่	๐๕ มิ.ย. ๖๐
เรื่อง	๑AbA ๑๕๑๐
✓	✓
() ส่วนราชการ	() สังกัด
() การเงินฯ	() ข้าราชการ
() บุคคล	() อื่นๆ

บันทึกศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตขอนแก่น.โคกสี

อ.เมือง จ.ขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑

ด้วย นายหวิน จำปานิน รหัสนิติ ๕๖๐๕๕๐๕๐๒๒ บันทึกศึกษา สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปการ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” มีคณะกรรมการควบคุมคุณูปการดังนี้คือ ๑) พระมหาตวันสยัม วชิรปัญญา, ผศ.ดร. ๒) รศ.อุดม บัวศรี

เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้อาจใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อนานแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ. สพป. ขน. ๑

- ด้วย นายหวิน จำปานิน นิติ

เจริญพร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น ขอความอนุเคราะห์เก็บ
รวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์
การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการ
ของข้าราชการครู สังกัด สพป.ขอนแก่น เขต ๓
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระโสภณพัฒนบัณฑิต, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

(ขอความอนุเคราะห์
ผู้ประสานงาน : ผอ. ๖๐

พระมหาพิสิฐ วิสุทธิบุญญา - จนท.บัณฑิตฯ โทร. ๐๘๕-๗๔๗-๗๗๖๐

ผ.อ. (ผ.อ. ๖๐)
๘ พ.ค. ๖๐

๒๖๐๕๐๕๐๒๒

ที่ ศธ ๐๔๐๖๗/๑๕๐๖



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมาเขต ๖ ตำบลด่านช้าง
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
๓๐๑๒๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตขอคืนข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นายหวิน จำปานิน รหัสนิสิต ๕๖๐๕๕๐๕๐๒๒ บัณฑิตศึกษา สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓” มีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้ ๑. พระมหาดาวสยาม วชิรปัญญา,
ผศ.ดร. ๒. รศ.อุดม บัวศรี ซึ่งการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล นิสิต
รายดังกล่าว จึงขออนุญาตขอคืนข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
จากข้าราชการครูในสังกัดโรงเรียนของท่าน

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๖ จึงขอให้ท่านแจ้งข้าราชการครูในสังกัด ให้ความร่วมมือในการดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลของนิสิตรายดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(นายศุภพงษ์ จันทรงษ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๖

กลุ่มอำนวยการ

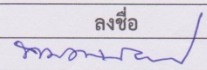
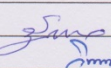
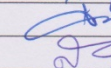
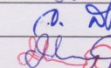
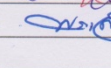
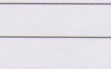
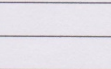
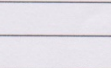
โทร.๐ - ๔๔๔๖ -๑๖๗๒

ภาคผนวก : ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกิจกรรมสนทนากลุ่ม



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกิจกรรมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓”
ของ นายหวิน จำปานิน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๕๕๐๕๐๒๒
ในวันอังคาร ที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุม ๒๐๑ ชั้น ๒ อาคาร ๑๐๐ ปี สมเด็จพระพุทธเจ้าจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร)

ลำดับที่	ชื่อ/ฉายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	ลงชื่อ
๑	พระมหาดาวสยาม วชิรปัญญา,ผศ.ดร.	ประธานกรรมการ	
๒	รศ.อุดม บัวศรี	กรรมการ	
๓	ดร.วิเชียร แสนมี	อาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น	
๔	รศ.ดร.โสวิทย์ บำรุงศักดิ์	อาจารย์ประจำ มจร.	
๕	ผศ.ดร.สุวิน ทองปั้น	อาจารย์ประจำ มจร.	
๖	ผศ.ดร.จรัส ลีกา	อาจารย์ประจำ มจร.	
๗	ผศ.ดร.ประยูร แสงใส	อาจารย์ประจำ มจร.	
๘	พระสำรอง สณญโต	เจ้าหน้าที่บัณฑิตศึกษา	
๙			
๑๐			
๑๑			
๑๒			
๑๓			
๑๔			
๑๕			
๑๖			
๑๗			
๑๘			
๑๙			
๒๐			
๒๑			
๒๒			
๒๓			
๒๔			
๒๕			

ภาคผนวก : ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

“กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓”

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ชุดนี้จัดทำขึ้น เพื่อประกอบกับการทำ

วิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูลสำคัญสัมภาษณ์และความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและสร้างองค์ความรู้ในการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ต่อไป

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้มีทั้งหมด ๔ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไป ปัญหา และอุปสรรคการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ ๓ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

๑. ชื่อ.....นามสกุล.....
๒. ตำแหน่ง..... วิทยาลัย.....
๓. สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....
๔. หมายเลขโทรศัพท์.....

๒.๑ ในมุมมองของท่านเกี่ยวกับวิชาชีพครู ท่านคิดว่าเป็นอย่างไร

๒.๒ ท่านคิดว่าครูควรมีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองอย่างไรบ้าง และคิดว่ามีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง

๒.๓ และท่านคิดว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง มีปัญหาและอุปสรรคเป็นอย่างไร

[illegible]

ส่วนที่ ๓ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู

๓.๑ ท่านมีแนวทาง กระบวนการ หรือขั้นตอนในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมาตรฐานอย่างไรบ้าง

๓.๒ ท่านคิดว่าถ้าจะนำหลักไตรสิกขา และอิทธิบาท มาบูรณาการร่วมกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(นายหวิน จำปานิน)

นิตยปริญาเอก รหัส ๕๖๐๕๕๐๕๐๒๒

หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชพระพุทธศาสนา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓”

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น เพื่อประกอบกับการทำ

วิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับเลือกในการตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและสร้างองค์ความรู้ในการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ต่อไป

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน

ส่วนที่ ๒ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือด้วยดี

นายหวิน จำปานิน

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทร ๐๘๑-๐๕๘-๙๓๗๑

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหน้าข้อความ และเติมในช่องสำหรับเขียนที่แสดง
สถานภาพของท่านตามความเป็นจริง

๑. เพศ

() ชาย () หญิง

๒. อายุ

() ๒๐-๒๙ ปี () ๓๐-๓๙ ปี
() ๔๐-๔๙ ปี () ๕๐ ปี ขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท () ปริญญาเอก

๔. วิทยฐานะ

() ต่ำกว่าชำนาญการ () ชำนาญการ
() ชำนาญการพิเศษ () เชี่ยวชาญ

๕. อายุราชการ

() ๑-๙ ปี () ๑๐-๑๙ ปี
() ๒๐-๒๙ ปี () ๓๐ ปีขึ้นไป

ส่วนที่ ๒ คำถามเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย
	ศีล(กาย,วาจา)	ที่สุด		กลาง		ที่สุด
๑	การรักษาวินัยของข้าราชการครู					
๒	การแต่งกายตามระเบียบและรักษาความสะอาดร่างกาย					
๓	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการและเพื่อนร่วมวิชาชีพ					
๔	พูดจาไพเราะอ่อนหวาน มีเหตุผล					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย
	สมาธิ(ใจ)	ที่สุด		กลาง		ที่สุด
๑	ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่					
๒	มีสติ ไม่หลงๆลืมๆในการปฏิบัติหน้าที่					
๓	ตระหนักถึงภาระหน้าที่อยู่ตลอดเวลา					
๔	เคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์					
ข้อที่	ปัญญา(ใจ)					
๑	สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
๒	ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น					
๓	มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้					
ข้อที่	ฉันทะ(ใจ)					
๑	รักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง					
๒	พอใจในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
๓	รักและพอใจในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาตนเอง					
๔	รักและพอใจในการปฏิบัติหน้าที่และอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ					

ข้อที่	วิริยะ(กาย)					
๑	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
๒	มีความเสียสละต่อผู้รับบริการ และเพื่อนร่วมวิชาชีพ					
๓	มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่					
๔	ตรงต่อเวลา					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จิตตะ(ใจ)					
๑	มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่จนประสบผลสำเร็จ					
๒	ตระหนักถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ					
๓	ปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค ไม่ลำเอียง					
ข้อที่	วิมังสา(ใจ)					
๑	รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย					
๒	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน					
๓	ใช้สติไตร่ตรอง ใคร่ครวญข้อมูลทุกครั้ง ก่อนจะดำเนินการอะไร					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก : ง
ประมวลภาพการสัมภาษณ์เชิงลึก

สัมภาษณ์พระมหาสวัสดิ์ สัจจวาที เจ้าคณะอำเภอฟล



สัมภาษณ์พระครูโกศลปริยัติกิจ เจ้าคณะอำเภอแวงน้อย



สัมภาษณ์ ดร.ไพโรจน์ อักษรเสือ รอง ผอ. สพป. ขอนแก่นเขต ๓



สัมภาษณ์ นายชินนทร์ คำเหนือ ศึกษาพิเศษ สพป. ขอนแก่นเขต ๓



สัมภาษณ์ นายกิจภูมิ อรหันตา รอง ผอ. สพป. ขอนแก่นเขต ๓



สัมภาษณ์ ดร.ทยุต เทวบุตร ศึกษาพิเศษ สพป. ขอนแก่นเขต ๓



สัมภาษณ์ ดร.กนกมนตร นาจวง ศึกษาพิเศษ สพป. ขอนแก่นเขต ๓



ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกิจกรรมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายหวิน จำปานิน
วันเกิด	วันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๐
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ ๑๗ หมู่ ๒ ตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๑๒๐
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ ๑๖๐ หมู่ ๔ ตำบลหนองเม็ก อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๑๙๐ โทร. ๐-๘๑๐๕-๘๙๓๗๑
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนชุมชนหนองเม็ก ตำบลหนองเม็ก อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๑๙๐ โทร. ๐-๔๓๔๕-๖๐๐๓

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๔๕ ปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.)
เกียรตินิยมอันดับสอง สาขาวิชาเอกการสอนภาษาอังกฤษ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๔๗ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. ๒๕๕๖ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. ๒๕๔๗ โรงเรียนบ้านหนองหว้า ตำบลคูขาด อำเภอกง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต ๖
พ.ศ. ๒๕๕๓ โรงเรียนบ้านสำโรง ตำบลสำโรง อำเภอหนองสองห้อง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓
พ.ศ. ๒๕๕๔ โรงเรียนชุมชนหนองเม็ก ตำบลหนองเม็ก อำเภอหนองสองห้อง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

ประวัติตำแหน่งและวิทยฐานะ

พ.ศ. ๒๕๔๗ อาจารย์ ๑ ระดับ ๓
พ.ศ. ๒๕๕๕ ครูชำนาญการ
พ.ศ. ๒๕๕๖ ครูชำนาญการพิเศษ