



การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1

A STUDY AND ANALYSIS OF THE BUDDHIST PRINCIPLES OF SARANIYADHAMMA  
IN RERATION TO THE PEACEFUL CULTURE IN SCHOOLS UNDER  
RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วิทยานิพนธ์

ของ

ณัฐภรณ์ สมภาร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กุมภาพันธ์ 2566

การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสารานิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1  
A STUDY AND ANALYSIS OF THE BUDDHIST PRINCIPLES OF SARANIYADHAMMA  
IN RERATION TO THE PEACEFUL CULTURE IN SCHOOLS UNDER  
RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ณัฐภรณ์ สมภาร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กุมภาพันธ์ 2566



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสารานิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

A Study and Analysis of The Buddhist Principles of Saraniyadhamma in Reration to the Peaceful  
Culture in Schools under Rayong Primary Educational Service Area Office 1

ณัฐภรณ์ สมภาร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตวิสต์ สุขป้อม)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.เริงวิษญู นิลโคตร)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.วิภาวดี บุญลอย)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 27 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

ณัฐภรณ์ สมภาร (2566). การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติ  
วัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

#### คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร ปร.ด. (พัฒนศึกษา)	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย กศ.ด. (การบริหารและการจัดการศึกษา)	กรรมการ

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม  
2) ศึกษาการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง  
การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา และ  
4) เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเพื่อการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นการวิจัย  
แบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 338 คน เครื่องมือ  
ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้าง  
สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1  
มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1  
สอบถามการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และตอนที่ 2 สอบถาม  
การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการ  
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน  
การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ได้มาโดยวิธีการเลือก  
แบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอด้วยรูปแบบการพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
2) การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การประยุกต์ใช้  
หลักสาราณียธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเพื่อการเสริมสร้างสันติ

วัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) เมตตากายกรรม 2) เมตตาวจีกรรม 3) เมตตามโนกรรม 4) สาธารณโภที 5) ศีลสามัญญตา และ 6) ทิฏฐิสามัญญตา สามารถทำให้เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาได้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) การสื่อสารเชิงสันติ 3) การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และ 4) การปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก

คำสำคัญ : หลักสาราณียธรรม, สันติวัฒนธรรม, การบริหารสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Nattaporn Somphan. (2023). **A Study and Analysis of the Buddhist Principles of Saraniyadhamma in Relation to the Peaceful Culture in Schools under Rayong Primary Educational Service Area office 1.** Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

**Thesis Advisors**

Dr. Reongwit Nilkote Ph.D. (Development Education) Chairman  
Dr. Waiwoot Boonloy Ed.D. (Educational Administration and Management) Member

**Abstract**

The purposes of this research were to: 1) study the application of the Buddhist principle of Saraniyadhamma in schools under Rayong Primary Educational Service Area office 1, 2) investigate the enhancement of peaceful culture in these schools, 3) study the relationship between the application of this principles and the enhancement of peaceful culture in these schools, and 4) propose guidelines for applying the principles to the enhancement of peaceful culture in schools. The mixed-method of the research was used. For the quantitative research portion, the sample was a group of 338 school teachers and educational personnel under Rayong Primary Educational Service Area office 1 in the 2021 academic year. The research instrument used was a 2-part, five-rating scale questionnaire. The first part was about the application of the Buddhist principles of Saraniyadhamma and had a reliability of 0.97, and the second part was about the enhancement of peaceful culture in schools and had a reliability of 0.95. The statistics used for data analysis were: percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. In the qualitative research portion, the sample was a group of school teachers and educational personnel under Rayong Primary Educational Service Area office 1 by using the specific sample selection method. The research instruments used were an in-depth interview and a focus group, The data were analyzed by using content analysis and description.

The results of the research revealed that: 1) the application of the Buddhist principle of Saraniyadhamma overall was at the high level, 2) the enhancement of peaceful culture in schools under Rayong Primary Educational Service Area office 1 overall was at the high level, and 3) the relationship between the application of the principles and the enhancement of peaceful

culture had a high positive correlation at the statistically significant level of .01, and 4) the guidelines for applying the principles to the enhancement consisted of 6 elements as follows: 1) Mettakayakamma, 2) Mettawacikamma, 3) Mettamanokamma, 4) Sadharanabhogitas, 5) Salasamannata, and 6) DitthiSamannata. These led to peaceful schools with 4 components: 1) participatory management, 2) peaceful communication, 3) creation of a good relationship, and 4) culture cultivating in positive thinking.

**Keywords:** Buddhist Principles of Saraniyadhama, Peaceful Culture, School Administration



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือและแนะนำทางวิชาการอย่างดียิ่งจากคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประกอบด้วย อาจารย์ ดร. เรืองวิษณุ นิลโคตร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร. วัลลภ บุญลอย กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการค้นคว้า ติดตามตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดเวลา รวมถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตติวิสต์ สุขป้อม ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีรังกูร วรบำรุงกุล กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความทราบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แนะนำแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือวิจัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือ ที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ขอขอบพระคุณคุณครู โรงเรียนชุมชนวัดบ้านแลง และ โรงเรียนวัดบ้านดอน ที่ได้ความกรุณาตอบแบบสอบถามของเครื่องมือวิจัยในการทดลองเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบวัดของเครื่องมือวิจัยเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา และครอบครัว ที่ได้ให้กำลังใจและการสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

ณัฐภรณ์ สมภาร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตในการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
	สมมุติฐานในการวิจัย.....	10
2	เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
	การบริหารสถานศึกษา.....	12
	ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	12
	หลักการบริหารสถานศึกษา.....	13
	ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	15
	การประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารสถานศึกษา.....	16
	ความหมายของหลักสาราณีธรรม.....	18
	ความหมายของหลักสาราณีธรรม.....	18
	ความสำคัญของหลักสาราณีธรรม.....	22
	องค์ประกอบของหลักสาราณีธรรม.....	25
	ประโยชน์ของหลักสาราณีธรรม.....	30
	การประยุกต์ใช้หลักสาราณีธรรม.....	33
	สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา.....	40
	สันติวัฒนธรรมในสังคมไทย.....	40
	ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสันติวัฒนธรรม.....	41
	ความหมายของสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา.....	44
	ความสำคัญของสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา.....	46
	ขอบข่ายของสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา.....	48

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2	(ต่อ)	
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	73
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	78
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	78
	งานวิจัยในประเทศ.....	80
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	85
	การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	85
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	86
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	90
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	124
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	124
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	124
	สรุปผลการวิจัย.....	128
	อภิปรายผล.....	131
	ข้อเสนอแนะ.....	135
	บรรณานุกรม.....	137

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	148
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	149
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	152
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	164
ภาคผนวก ง คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	182
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	196
ภาคผนวก ฉ ภาพกิจกรรมการเก็บข้อมูล.....	207
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	216

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	การวิเคราะห์สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา.....	53
2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	86
3	จำนวนและร้อยละ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และ ประสบการณ์ทำงาน.....	97
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลัก สารานุกรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	99
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลัก สารานุกรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านเมตตาศาสนา.....	99
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลัก สารานุกรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านเมตตาวชิกรรม.....	101
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลัก สารานุกรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านเมตตามโนกรรม.....	102
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลัก สารานุกรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านสาธารณโภคี.....	103
9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลัก สารานุกรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านศีลสามัญญตา.....	104
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลัก สารานุกรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านทฎฐิสามัญญตา.....	105

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	106
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	107
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการสื่อสารเชิงสันติ.....	108
14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน.....	109
15	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมเนวคิดเชิงบวก.....	110
16	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมกับ การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาของ เขต 1 ระดับและอันดับของแต่ละด้าน.....	111
17	การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลัก สาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	183
18	การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดการสนทนากลุ่ม การประยุกต์ใช้หลัก สาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	193
19	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้ หลักสาราณียธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	196

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 องค์ความรู้การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	123

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมา

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม อาศัยอยู่ร่วมกันอย่างเป็นหมวดหมู่ ทำกิจกรรมร่วมกัน อยู่ตลอดเวลา ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แต่ละชีวิตต่างก็ต้องการที่จะเสริมสร้างความสุข ความมั่นใจ และความปลอดภัยให้กับตนเองอยู่เสมอ สังคมจึงเป็นแหล่งรวมศูนย์ทางความคิด ที่มนุษย์ได้สร้างขึ้นมา และด้วยเหตุนี้เองบางครั้งจึงทำให้สังคมต้องเกิดปัญหาความขัดแย้งหรือเกิดความสับสนวุ่นวายขึ้น ตัวอย่างความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ดังเห็นได้จากปรากฏการณ์ที่บรรดานักเรียนระดับมัธยมศึกษาเกือบทั่วประเทศ ออกมาชุมนุมประท้วงจัดกิจกรรมในลักษณะ ม็อบนับพลัน (Flash Mob) เกิดขึ้นอย่างมากตั้งแต่ช่วงต้นปี พ.ศ. 2563 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลังเหตุการณ์ที่ศาลรัฐธรรมนูญตัดสินยุบพรรคการเมือง “อนาคตใหม่” และตัดสิทธิกรรมการบริหารพรรค 10 ปี ตามคำร้องของคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) เพื่อให้พิจารณา ยุบพรรคอนาคตใหม่ตามมาตรา 92 พรรคหนึ่งประกอบมาตรา 72 ของพระราชบัญญัติประกอบ รัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง 2560 ทำให้กลุ่มนักเรียน นิสิต นักศึกษาออกมาเคลื่อนไหวและ แสดงความไม่พอใจกับการบริหารประเทศของรัฐบาล และคำตัดสินของศาลรัฐธรรมนูญที่ให้ยุบ พรรคอนาคตใหม่ (ไทยรัฐออนไลน์, ออนไลน์, 2563) โดยมีจุดเริ่มต้นของปรากฏการณ์นี้มาจากการชุมนุมแบบม็อบนับพลัน (Flash Mob) ของสหภาพนักเรียนนิสิต นักศึกษาแห่งประเทศไทย ต่อมาเกิดม็อบนับพลัน (Flash Mob) ในสถานศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศ ถือเป็นปรากฏการณ์พลังประชาชนนำโดยเยาวชนที่ปรากฏขึ้นใหม่ในประเทศไทย แม้ว่าสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาไปทั่วโลกจะเป็นอุปสรรคใหม่ต่อขบวนการเคลื่อนไหว แต่เหล่านักศึกษาก็พยายามแสวงหาการประท้วงออนไลน์รูปแบบใหม่ ๆ และรวมเอากิจกรรมด้านมนุษยธรรมเข้าไว้ในกิจกรรมของพวกเขา เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน (จินจิรา สมบัติพูนศิริ, ออนไลน์, 2563) สถานการณ์ความขัดแย้งนี้ เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านความคิดของแต่ละบุคคล และความแตกต่างของช่วงวัย โดยในทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กรหากเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคลย่อมส่งผลทำให้เกิดความเล็งงในอนาคต และอาจส่งผลกระทบต่อในด้านลบหรือสร้างความเสียหายต่อองค์กรได้ ปรากฏการณ์ดังกล่าว ความสามัคคีและสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังจะเห็นได้จากยุทธศาสตร์ชาติซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกัน

ไปสู่เป้าหมาย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65. 2560 : 17 ; สำนักงานปลัดกระทรวง  
สาธารณสุข. 2558 : 18 )

การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ บุคลากรจะต้องมีความรักความสามัคคีกัน มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มีความรักและผูกพันต่อองค์กร (ชานนท์ ชูหาญ. 2560 : 1) ความสามัคคีจึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จ เป็นพลังหลักที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้เกิดขึ้น และเป็นสิ่งที่ทุกคนในสังคมควรที่จะตระหนัก ระลึกถึงอยู่เสมอ ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักธรรมอันจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสังคมเอาไว้ 6 ประการ ซึ่งอยู่ในหมวดธรรมที่เรียกว่า “สาราณียธรรม 6” หมายถึง หลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงเป็นหลักธรรมที่จะเสริมสร้างความรู้สึกลึกซึ้งให้เกิดขึ้นต่อกันและกันอยู่เสมอ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). 2556: 200-201) หากต้องการที่จะเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้นในองค์กรและสังคม ควรที่จะต้องนำเอาหลักธรรมทั้ง 6 ประการนี้ไปใช้อยู่ตลอดเวลา จึงถือว่าเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งทางสังคมที่เป็นแหล่งให้ความรู้ อบรมสั่งสอน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม มีการประสานงานและทำงานร่วมกัน ซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้เช่นกัน ถึงแม้เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงความรุนแรงที่เกิดจากความขัดแย้งได้ แต่ก็สามารถป้องกันความรุนแรงได้ โดยอาศัยภูมิคุ้มกันในสถานศึกษา คือ การบริหารสถานศึกษาด้วยความยุติธรรม การเคารพศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นคน และการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา นับเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม ที่สำคัญอีกประการ คือ ตระหนักว่าความรุนแรงที่เกิดจากความขัดแย้งไม่อาจแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน หากแต่ต้องแก้ด้วยสันติวิธี เพราะสันติวิธีจะเป็นหนทางสู่สันติภาพที่แท้จริง (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. 2561 : 1258 - 1265)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 อยู่ภายใต้กำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีวิสัยทัศน์ที่ว่า “คุณธรรมนำสังคม แห่งการเรียนรู้ คู่คุณภาพผู้เรียนและชีวิตอย่างสมดุล รักษ์ระยอง บนวิถีประชาคมโลก” จากการศึกษาสภาพบริบทและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 โดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่องค์กรต้องทำ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และยังเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาภาพรวม มุมมองของการปฏิบัติงาน เพื่อวางกลยุทธ์และทิศทางขององค์กรในอนาคต ผลการวิเคราะห์พบว่า ยังมีผลของการปฏิบัติงานบางประการที่ยังต้องเร่ง



พัฒนาให้เกิดความสำเร็จ เพื่อให้สอดคล้องตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ คือ การดำเนินโครงการ บางส่วนที่ดำเนินการแล้วไม่สามารถเก็บรวบรวมผลการดำเนินงานได้ เนื่องจากขาดการติดตาม ประเมินผล ผลการดำเนินงานบางกิจกรรมยังไม่มี การติดตามและประเมินผลลัพธ์ ผลการดำเนินงาน บางกิจกรรมไม่บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากบุคลากรบางส่วนไม่ปฏิบัติงานตามระบบการดำเนินงาน ที่วางไว้ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และขาดความร่วมมือ ของบุคลากรที่รับผิดชอบในงานนั้น ๆ ขาดการทำงานเป็นทีม ขาดทักษะการประสานงานที่ดี การสั่งการไม่ชัดเจนทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน และไม่มี การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน เนื่องจาก ขาดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ออนไลน์. 2563)

การนำหลักธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ประยุกต์ใช้ หลักสาราณียธรรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา จะเป็นแนวทาง ของผู้บริหารในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา มีการใช้การสื่อสารเชิงสันติ มีแนวคิดพัฒนา ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีแนวคิดเชิงบวก และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของครูและ บุคลากรในสถานศึกษาดีขึ้น โดย 1) เมตตาภายกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก ทางกายอย่างสุภาพ ปฏิบัติซึ่งกันและกันอย่างรู้กาลเทศะ ตั้งใจทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ อย่างสม่ำเสมอ 2) เมตตาวจีกรรม หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพูดสื่อสารต่อกัน ด้วยเมตตา กล่าวคำที่ก่อให้เกิดไมตรีและเป็นประโยชน์ 3) เมตตาโมกรรม หมายถึง ครูและ บุคลากรทางการศึกษา ยึดถือหลักคุณธรรมทางจิตใจเป็นสำคัญ 4) สาธารณโภคี หมายถึง ครูและ บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามหลักการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเท่าเทียม ทำดีต่อผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน 5) ศีลสามัญญตา หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษากฎกติกา ทั้งกฎของศีลธรรมกฎระเบียบของสถานศึกษารวมถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพ และ 6) ทิฐิสามัญญตา หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน ยอมรับฟังเสียงข้างมาก และนึกถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (อัครพล นกทอง. 2564 : 9-10)

จากความสำคัญดังกล่าว การศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้าง สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา จะมีผลอย่างยิ่งต่อความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษาแบบสันติวิธี สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ชุมชน และสังคม อีกทั้ง ยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ของการบริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1
2. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้าง สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1
4. เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1

### ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้เพื่อครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ได้มีแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมเพื่อการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน และสามารถนำผลการวิจัย ไปใช้ในการ พัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาที่เป็นธรรม สงบสุข เปี่ยมไปด้วยความเอื้อเฟื้อต่อกัน อย่างจริงใจ ซึ่งนำไปสู่ผลของการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปได้

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 114 โรงเรียน จำนวนครูและบุคลากร ทางการศึกษา ทั้งหมดรวม 2,621 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1. ออนไลน์. 2564)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1 เชนจ์ปริมาณ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่มอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 43) ใช้วิธีการสุ่ม แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม

หลังจากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและข้าราชการครูของสถานศึกษาแต่ละอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

## 2.2 เชิงคุณภาพ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ของเขต 1 จำนวน 14 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 คน 2) การสนทนากลุ่ม ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการเลือกแบบเจาะจง 10 คน ไม่ซ้ำกับกลุ่มสัมภาษณ์ โดยกำหนดคุณภาพของกลุ่มตัวอย่างไว้ คือ 1) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสถานศึกษามีประสบการณ์ อย่างน้อย 2 ปี 2) เป็นผู้มีความยินดีและให้ความร่วมมือให้ข้อมูลเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

### ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร ดังนี้

1. ปัญหาการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ของเขต 1

2. ตัวแปรที่ 1 ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ของเขต 1 มี 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. เมตตากายกรรม
2. เมตตาวจีกรรม
3. เมตตามโนกรรม
4. สาธารณโภคี
5. คีลสามัญญตา
6. ทิฏฐิสามัญญตา

3. ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ของเขต 1 ประกอบด้วย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. การสื่อสารเชิงสันติ
3. การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
4. การปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก

## นียมศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้มีนียมศัพท์เฉพาะ ดังนี้

การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม หมายถึง การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ช่วยเสริมสร้างความรักความสามัคคี และพัฒนาผลงาน ให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา พัฒนางานตามภารกิจ ให้บรรลุเป้าประสงค์ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 คือ “คุณธรรมนำสังคมแห่งการเรียนรู้ ส่งคุณภาพผู้เรียน และชีวิตอย่างสมดุล รักษ์ระของ บนวิถีประชาคมโลก” โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคี ศีลสามัญญตา และทัญญูสามัญญตา มีรายละเอียด ดังนี้

1. เมตตากายกรรม หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ประพฤติดีต่อกัน ให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือแสดงอาการรังเกียจต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งเวลา ปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือนอกสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันปฏิบัติงาน อย่างเต็มใจ ทุ่มเทศียสละและหมั่นฝึกปฏิบัติตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ

2. เมตตาวจีกรรม หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเมตตาต่อกันในทางวาจา ไม่พูดเหยียดหยาม นินทา มีการพูดให้เกียรติซึ่งกันและกัน พูดในสิ่งที่ดีสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ ต่อบุคลากรในสถานศึกษา มีการพูดชื่นชมให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีการชี้แจงแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ถูกต้องเพื่อจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และควรยอมรับ คำวิพากวิจารณ์จากผู้อื่น พร้อมทั้งจะปรับปรุงและพัฒนาตนเองตามคำแนะนำของผู้อื่นได้

3. เมตตามโนกรรม หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกัลยาณมิตรต่อกัน เอาใจใส่ ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี คิดและทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวม ปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความรักความพอใจในสถานศึกษาของตนเอง ไม่คิดทุจริต ต่อหน้าที่ รักความยุติธรรม คำนึงถึงเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสำคัญ โดยร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ

4. สาธารณโภคี หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน แบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้มาอย่างเท่าเทียมและยุติธรรมกับทุกฝ่าย ร่วมกันระดมทรัพยากร รู้จักจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษาให้เป็น ไปอย่างประหยัด คุ่มค่า ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และนึกถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

5. ศีลสามัญญตา หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดหลักการรักษาระเบียบวินัย และปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีการร่วมวางระเบียบหลักการปฏิบัติในการทำงาน และช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา ไม่ประพฤติตนให้เป็นที่รังเกียจหรือนำความเสื่อมเสีย

มาสู่สถานศึกษา ไม่นำเวลาปฏิบัติงานราชการไปแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว รู้จักเคารพสิทธิเสรีภาพของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสิทธิเสรีภาพในการเข้ารับบริการของประชาชนต้องมีความเท่าเทียมกัน

6. ทักษิสามัญญา หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา รู้จักรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดโอกาสให้แสดงออกทางความคิด ได้อย่างอิสระ เพื่อให้เกิดการวางแผนในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ยึดหลักความถูกต้องของเหตุและผลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญและยอมรับฟังเสียงข้างน้อย เมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้นในสถานศึกษาสามารถปรึกษาหารือ รู้จักแสวงจุดร่วมสมานจุดต่างได้ ปฏิบัติงานให้เกิดพร้อมเพรียงกัน ร่วมแรงร่วมมือ ร่วมใจ ระดมสมอง สัมครสมานสามัคคี ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีคุณภาพ

การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เป็นรูปแบบในการบริหารสถานศึกษาที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำหลักสาราณิธรรมมาเป็นแนวทาง ในการบริหารเป็นรูปแบบการดำเนินงานในสถานศึกษาที่มีการบริหารและจัดการศึกษา ด้วยหลักธรรมมาภิบาล การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีขอบข่ายในการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารเชิงสันติ การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และการปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมและตรวจสอบองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ 1) หลักการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2) สร้างความไว้วางใจให้แก่กันและกัน 3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน 4) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบ และสามารถดูแลตนเองได้ 5) สร้างความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน และ 6) การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัย แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา

2. การสื่อสารเชิงสันติ หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการสื่อสารที่มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ 1) การสังเกต หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการสังเกตและประเมินสถานการณ์ก่อนที่จะสื่อสาร ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันและกัน 2) ความรู้สึก หมายถึง การแสดงถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นทางกายและใจ เป็นผลมาจากความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง การแสดงความรู้สึกเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เริ่มรับผิดชอบต่อประสบการณ์ของตนเอง 3) หากความต้องการที่แท้จริง

ในระหว่างการสื่อสาร หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการสื่อสารตามความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ใช้ภาษาที่เหมาะสม ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกต่อกันและกันระหว่างการสื่อสาร และ 4) การขอร้อง หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้วาทศิลป์บอกให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบว่าควรจะทำอย่างไรเพื่อให้ตอบสนองกับความต้องการของอีกฝ่ายในการสื่อสารนั้น ๆ

3. การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการเปิดเผยความเป็นตัวตนของตนเอง มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีทักษะการสื่อสารทำความเข้าใจ มีการยอมรับและส่งเสริมซึ่งกันและกันในทางที่ดี ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาบุคลิกภาพตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ และมีความรับผิดชอบต่อการกระทำและคำพูดของตน

4. การปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก หมายถึง การสร้างความเชื่อใจและมั่นใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ แนวทางการพัฒนาแนวคิดเชิงบวกประกอบไปด้วย 5 แนวทางหลัก ๆ ดังนี้ 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเชิงบวกมองโลกในแง่ดี เห็นคุณค่าและสิ่งดี ๆ ในตนเอง 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษา พุดชื่นชมตนเองในเรื่องดี ๆ เมื่อเรามองเห็นสิ่งดี ๆ ในสิ่งที่ทำ 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างความคิดและอารมณ์เชิงบวก มองทุกอย่างเป็นเรื่องที่มีความสุข 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มองโลกตามความเป็นจริง เข้าใจพื้นฐานปัญหาว่าเกิดจากสิ่งใดโดยไม่คิดเข้าข้างตนเอง 5) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตสาธารณะ มีความยินดีที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม คำนึงถึงผู้อื่น รวมถึงการรู้จักการให้อภัยผู้อื่น

**บุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ปีการศึกษา 2564

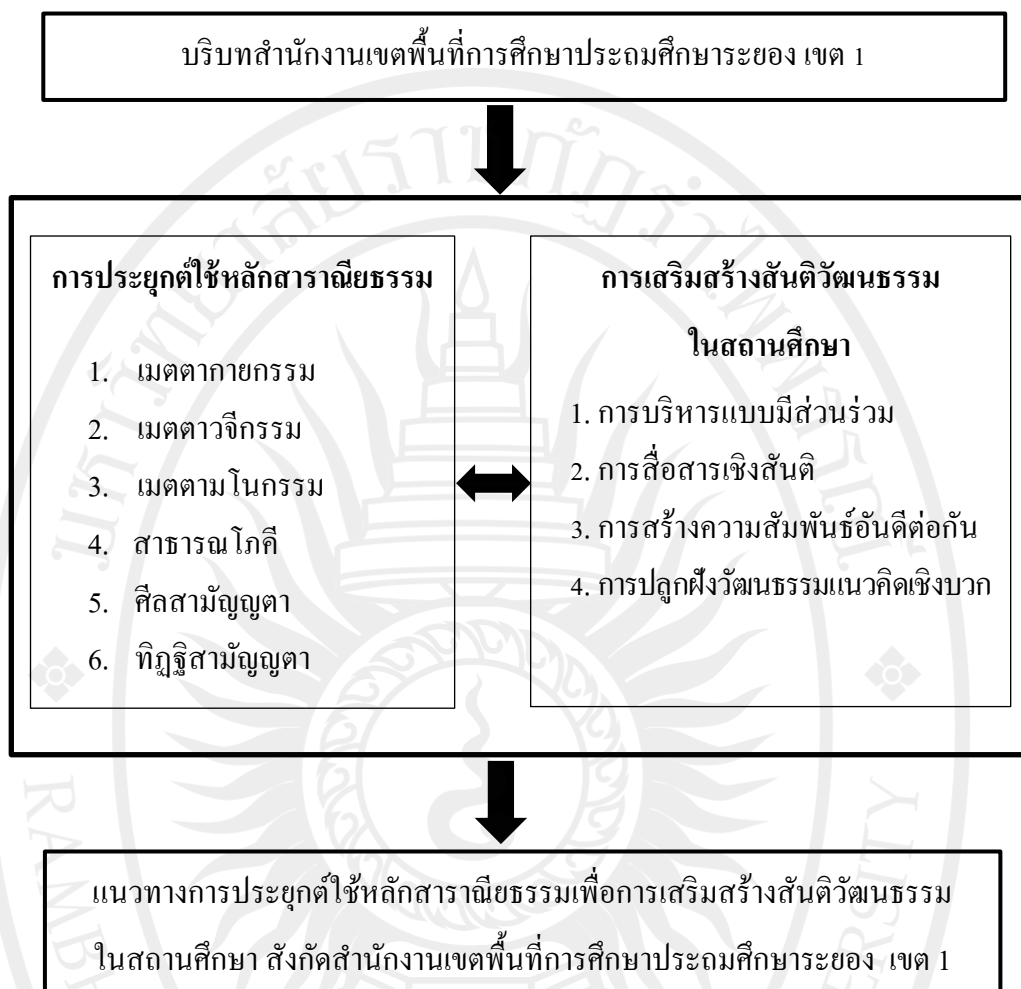
**ข้าราชการครู** หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ปีการศึกษา 2564

**สถานศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 เปิดการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการ ประกอบด้วย พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546 : 273 ; 2556 : 200-201), พระมหาประเสริฐ สุเมโธ (เพชรศรี) และปียวัฒน์ คงทรัพย์ (2558 : 28-29), พระครูปราโมทย์ปัญญาวัดน์ (บุญเลิศ เตชบุญโญ) (2564 : 83), พระครูใบฎีกาพิจิตร ธรรมวิจิตร (ขอยอด) (2560 : 99-100), พระสมุห์อมร อมโร (สีคำ) และคณะ (2562 : 1734-1735), พระปลัดบุญมี คุณากโร (โพธิศรีสม) (2563 : 140-141), พระมหาทองสุข ธรรมสุนทร (แก้ววังวร) และคณะ (2564 : 347-348), บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ และเหมือนขวัญ เรณูมาศ (2560 : 7-11), อภัสรา สีดอนเตา และคณะ (2562 : 28-32), นฤมล ธรรมพฤษยา (2554 : 21-23), บารมี หงส์วิชัยกุล (2562 : 258), บัณฑิตกา จารุมา (2562 : 384-391), นิยม กาเซ็ง และคณะ (2558 : 28-29), วันวิสา จันทระ และอิมจิตร เลิศพงษ์สมบัติ (2555 : 68-73), สุริยนต์ จันทร์ศิริ และ พระมหาหรรษา ธรรมหาโส (2563 : 168-171), พระมหาสุชาติ อนาลโย (2563 : 7-10), พระปราโมทย์ วาทโกวิท และคณะ (2562 : 4704-4707), ยุพเรศ จังพานิช และคณะ (2562 : 63-65), ศิริโชค พิพัฒน์เสถียรกุล และคณะ (2558 : 166-168), วราลักษณ์วาลัย ยงสืบชาติ (2563 : 446-452), ไตรรัตน์ ธนะประกอบภรณ์ และพระศรีวินยาภรณ์ (2562 : 22-25), เอกชัย ศรีวิลาศ (2563 : ออนไลน์) จากนั้นนำมาวิเคราะห์และพัฒนาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิด ในการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปได้ ดังภาพประกอบ 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพประกอบ 1 กรอบเนวคดในการวจัศ

สมมุตฐนการวจัศ

การประยูกตั้ใช้หลักสราณีษธรรมมัส่วนพัณธักับการเสริมสร้งสันตวัฒนชรรรม  
ในสถนศัศศ สังกัศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศัศศระของเขต 1

ลัษศักรัษของมหาวัศศลัษราชกัฎฐารัศไฟพวรสสณั



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ซึ่งจะทำให้สามารถอธิบายตัวแปรที่ศึกษาให้มีความชัดเจน ครอบคลุม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1. การบริหารสถานศึกษา

- 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
- 1.2 หลักการบริหาร
- 1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
- 1.4 การประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารสถานศึกษา

#### 2. การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม

- 2.1 ความหมายของหลักสารานุกรม
- 2.2 ความสำคัญของหลักสารานุกรม
- 2.3 องค์ประกอบของหลักสารานุกรม
- 2.4 ประโยชน์ของหลักสารานุกรม
- 2.5 การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม

#### 3. สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

- 3.1 สันติวัฒนธรรมในสังคมไทย
- 3.2 ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสันติวัฒนธรรม
- 3.3 ความหมายของสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา
- 3.4 ความสำคัญของสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา
- 3.5 ขอบข่ายสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

#### 4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1

#### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
- 5.2 งานวิจัยในประเทศ

## 1. การบริหารสถานศึกษา

### 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษาดังนี้

จิตรจรรยา ทรงวิทยา (2562 : 14-19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาหรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยให้ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม สามารถปรับประยุกต์ใช้ความรู้จากวิชาที่เรียนมาเพื่อเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตได้

พรศิริ สังข์ทอง (2562 : 57-59) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการบริหารงาน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิธีกคิด วิธีการสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบในการบริหารงาน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

กัญจน์รัตน์ สินธุ์รัตน์ (2559 : 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกัน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาของครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม บุคลิกภาพ ค่านิยม และคุณธรรมอย่างเหมาะสม โดยจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้บริหารในการวินิจฉัย ตัดสินใจสั่งการ ควบคุม จัดระบบการดำเนินงาน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภัก ขมพุก และวิโรจน์ เกษญาติเกษม (2558 : 1476) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้นุเคราะห์เกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหาร สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงาน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

แคมป์เบลล์ และคณะ (Campbell and etc. 1976 : 137) ได้กล่าวถึง การบริหาร หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงานที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินงานจนเสร็จสิ้น บรรลุเป้าหมายและได้ผลงานตามที่คาดหวัง

เอ็ดวิน ฟลิปโป (Flippo, Edwin B. 1970 : 1) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร สรุปได้ว่า กระบวนการในการวางแผนการจัดองค์กรการปกครองและการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผนและแนวทางปฏิบัติ การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือ และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ นำไปสู่การดำเนินงานที่ดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

## 1.2 หลักการบริหาร

การบริหารที่ดีที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังที่นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549 : 5) ได้กล่าวถึง การทำงานให้สำเร็จ โดยอาศัยคนอื่น (getting things done through other people) ตามทฤษฎีพฤติกรรมบริหาร โดยใช้หน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ 5 ประการ ตามคำย่อในภาษาอังกฤษ ว่า POSDC

P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผนผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีภาวะผู้นำ

C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

วิลเลียม (William Ouchi, 1971 : 283) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า “การบริหารที่เรียกว่า ทฤษฎี Z มีรายละเอียดเกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ มีความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป การควบคุมในตัวเอง อย่างไม่เป็นการโดยการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจน และเป็นทางการ เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง และมีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว”

กูลิค แอล และเออร์วิค เจ (Gulick L and Urwick J. 1973 : 18 - 19) ได้กล่าวถึงกระบวนการด้านการบริหารไว้ว่า กระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญหรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า “POSDCORB Model” และอธิบายตามความหมาย ได้ดังนี้

1. การวางแผน (P=Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการ และแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้าง และทำอย่างไร
2. การจัดการองค์การ (O=Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน
3. การจัดหาบุคคล (S=Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคลอันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน
4. การอำนวย (D=Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน
5. การประสานงาน (Co=Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน
6. การรายงาน (R=Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหาร และสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด
7. การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุม และการตรวจสอบด้านการเงิน

เฮนรี ฟาร์โยล (Henri Fayol. 1930 : 17 - 18) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่มีสาระสำคัญไว้ดังนี้

1. หน้าที่ทางการบริหาร (Management function) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ ทางการบริหาร 5 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)
2. ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคการทำงาน และประสบการณ์ต่าง ๆ
3. หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร 14 ข้อ คือ
  - 3.1 หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)
  - 3.2 หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)
  - 3.3 หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)
  - 3.4 หลักการชี้แจงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of chain)

- 3.5 หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work, or specialization)
- 3.6 หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)
- 3.7 หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual to general interest)
- 3.8 หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)
- 3.9 หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)
- 3.10 หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)
- 3.11 หลักของความเสมอภาค (Equity)
- 3.12 หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)
- 3.13 หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)
- 3.14 หลักของความสามัคคี (Esprit de corps)

กล่าวโดยสรุป หลักการบริหาร ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการเรียนรู้อย่างครอบคลุมในสายวิชาชีพ ทั้งการวางแผน วางกลยุทธ์ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถที่เหมาะสมกับงาน มีการประสานงานและคอยอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ ให้ดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สามารถนำมาบูรณาการกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

### 1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

พัน ไทรงาม และคณะ (2560 : 519 - 532) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีองค์ประกอบสำคัญหลายอย่างที่ช่วยให้องค์กรหรือสถานศึกษาอยู่ได้อย่างมั่นคง และมีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาในด้านต่าง ๆ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์ประกอบที่สำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่จะทำให้การบริหารมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนดี มีคุณภาพ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการ การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ของผู้บริหารสถานศึกษา

เทิดพงษ์ ศรีวิเศษ (2557 : 583) กล่าวว่า ในยุคของการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ได้รับผลกระทบที่แตกต่างกันไป สิ่งที่ทุกประเทศต้องการให้เกิดขึ้นคือ การเกิดความร่วมมือและพึ่งพากัน ต้องการความเป็นหนึ่งเดียว จากสาเหตุนี้ การให้การศึกษแก่ประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายและผู้ที่มีบทบาทสำคัญก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถ

ในการบริหารจัดการ และมีความเข้าใจแนวทางการบริหาร และการจัดการศึกษาให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

สัมมา ราชนิธิ (2556 : 95) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกระบวนการต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาในทุกภาคส่วน โดยมีการวางแผน การควบคุม การจัดการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช (2554 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการร่วมมือจากบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีการเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน กฎกติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุนที่เพียงพอ และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษา คือ กระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่จะต้องกำหนดแบบแผนและมีเทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ถือเป็นบริหารจัดการของผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในด้านการศึกษามีวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ขั้นตอน มีกฎกติกาที่ชัดเจน และต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

#### 1.4 การประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารสถานศึกษา

ในปัจจุบันการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพุทธธรรม นักการศึกษาและนักบริหารได้ให้ความสนใจเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุน ให้การศึกษา มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานและดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

พระมหาจรรยา อภิธมฺมจิตฺโต และคณะ (2562 : 276 - 277) กล่าวว่า การบริหารเป็นการดำเนินงานหรือกระบวนการของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ การบริหารงานเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งในการบริหารองค์กรนั้นจะต้องมีหลักการบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ การบริหารวัสดุอุปกรณ์ และ

การบริหารงาน หรือกล่าวโดยรวมว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารคนและงาน ซึ่งผู้บริหารที่มีความสามารถจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ นอกจากความสามารถ ความเชี่ยวชาญในกิจการงานต่าง ๆ แล้ว ผู้บริหารยังต้องมีความยุติธรรม เสริมสร้างจริยธรรม และคุณธรรมด้วยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นแนวทางในการบริหารองค์กร จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ สิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง คือ หลักคุณธรรมของผู้นำ ได้แก่ ปาปณิกธรรม 3 และการบริหารคนที่เป็นสิ่งสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าร่วมงานในองค์กร ผู้บริหารต้องมีหลักการยึดเหนี่ยวใจผู้อื่น คือ สังคหวัตถุธรรม นอกจากนี้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักธรรมอริยบท 4 หมายถึง หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการบริหารจัดการองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ผสมผสานเข้าด้วยกันกับหลักการทางพระพุทธศาสนา และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้ทันกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

มลวิภา สีขเรศ (2559 : 254 - 255) กล่าวว่า ปัจจุบันการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ตามแนวพุทธศาสนา ถือเป็น การประยุกต์ใช้หลักธรรมในบริหารทั้งในด้านการบริหารตนเอง การบริหารงาน และการบริหารองค์กร ผู้บริหารจะปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมาย ถ้ามีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) หลักจักษุมา 2) วิฐุโร 3) นิสสยสัมปันโน และการบริหารสถานศึกษาโดยการใช้หลักการบริหาร 3 ป มีองค์ประกอบคือ 1) ปรัชญา 2) ปฏิบัติ และ 3) ปฏิเวธ ตลอดจนรู้จักการบูรณาการหลักสัปปริสธรรม 7 เข้ามาใช้ในการบริหาร ดังนั้น หลักธรรมคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่ผู้บริหารนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ยั่งยืน ทั้งต่อตัวบุคคลและสถานศึกษา

วิฑูรย์ วีรศิลป์ (2557 : 11 - 12) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้อื่น และมีการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม คือ การยึดถือหลักธรรมาธิปไตยเป็นใหญ่ ยึดหลักการและความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ จึงจะถือเป็นผู้บริหารที่นั่งอยู่ในหัวใจของคนร่วมงาน ทั้งนี้จะต้องมี 1) Knowledge คือ มีความรู้และรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติ 2) Accuracy คือ มีความละเอียดรอบครอบในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน 3) Onus คือ มีภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบหน้าที่ 4) Rectitude คือ มีคุณธรรม จริยธรรม และความยุติธรรม 5) Kindliness คือ มีความน่านใจปรองดองด้วยการปฏิบัติตน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 6) Accommodaion คือ มีความรักและเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ 7) Efficiency คือ มีความเป็นผู้นำโดยยึดหลักการปฏิบัติตนตามหลักอริยบท 4 ดังนั้น ในการ

บริหารงานนักบริหาร ผู้บริหารที่มีหลักธรรมในใจ ย่อมเป็นศูนย์รวมกำลังใจของคนร่วมงาน และสามารถบริหารจัดการงานในหน้าที่ให้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายได้ด้วยดี

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารสถานศึกษาเป็นการประยุกต์ใช้หลักธรรมต่าง ๆ เช่น หลักอริยสัจ 4 หลักพรหมวิหาร 4 หลักอภิธานิยธรรม ทิศ 6 อิทธิบาท 4 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักสัจปุริสธรรม 6 และหลักสาราณียธรรม 6 เป็นต้น โดยการนำหลักธรรมเหล่านี้มาเป็นแนวทางในการบริหาร เพื่อเป็นการพัฒนาตนความรู้ความสามารถในการบริหารของตนเอง และเป็นเครื่องช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจของเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวช่วยในการจัดระบบการบริหาร ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ อีกทั้ง การผสมผสานหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้าด้วยกันกับหลักการทางพระพุทธศาสนาและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้น จะทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาไปได้อย่างเท่าทันกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

## 2. การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม

### 2.1 ความหมายของหลักสาราณียธรรม

พระครูปราโมทย์ปัญญาวัดน (บุญเลิศ เตชบุญ โย) (2564 : 83) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสาราณียธรรม เป็นคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เป็นหลักธรรมที่ผู้ปฏิบัติทุกคน ย่อมสามารถรู้แจ้งเห็นจริงได้ด้วยตนเอง และทำให้ผู้ปฏิบัติพ้นจากความทุกข์เข้าถึงความสุขและความบริสุทธิ์ภายในจิตใจได้จริง มี 6 ประการดังนี้

1. เมตตากายกรรม การปฏิบัติตนให้เหมาะสม มีบุคลิกภาพทางกายที่เหมาะสม
2. เมตตาวจีกรรม มีสื่อสารกับผู้อื่น ด้วยความเมตตาโดยใช้วาจาสุจริต
3. เมตตามโนกรรม ปราศรณาให้ผู้ร่วมงานมีความสำเร็จ มีความคิดตรงไปตรงมา
4. สาธารณ โภคิ จัดสรรผลประโยชน์ที่ได้รับอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม
5. สีสสามัญญตา มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างความเลื่อมใสและน่าเชื่อถือ
6. ทัญญูสามัญญตา เคารพรับ และฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดถือหลักแห่งความดี มีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายเดียวกัน

อดิศร คงทอง และคณะ (2564 : 75 - 76) ได้กล่าวไว้ว่า สาราณียธรรม เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้า เรื่องการปฏิบัติตัวของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม เช่น สังคมครอบครัว ไปจนถึงสังคมใหญ่คือประเทศชาติ หรือแม้แต่ในสังคมนระดับโลก ซึ่งสาราณียธรรม 6 เป็นคุณธรรมที่ทำให้มนุษย์ไม่เห็นแก่ตัว แต่สร้างความตระหนักให้นึกถึงผู้อื่น การมีน้ำใจต่อผู้อื่น การเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น



เป็นแหล่งพลังอันยิ่งใหญ่ ที่สามารถสร้างความผาสุก และสร้างความเจริญรุ่งเรืองในสังคมได้ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. เมตตามโนกรรม เป็นการมองโลกในแง่ดี มีความหวังดีปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน ไม่มีอคติ ไม่มีความแค้น รู้จักการให้โอกาสซึ่งกันและกัน และให้อภัยในความผิดที่มีซึ่งกันและกันเสมอ

2. เมตตาวาจกรรม คือ การใช้ปิยวาจาโดยการพูดแต่สิ่งที่ดี พูดด้วยความปรารถนาดี การรู้จักพูดให้กำลังใจซึ่งกันและกันและไม่นิินทาวาร้ายคนอื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง การให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีและมีประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน และการเป็นคนไม่พูดโกหก

3. เมตตากายกรรม เป็นการแสดงออกทางกายที่ดีต่อกันและกัน การสนับสนุนและช่วยเหลือกันทางกาย รู้จักให้เกียรติ ไม่เบียดเบียนเอาเปรียบหรือรังแกกัน และกระทำสิ่งที่ถูกต้องต่อกันและกันอยู่ตลอดเวลา

4. สาธารณ โภคิ แบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้มาอย่างเป็นธรรม ร่วมกันแสวงหาผลประโยชน์และกระทำการที่ได้มาซึ่งเป็นประโยชน์อย่างถูกต้องเป็นธรรม อาจกล่าวได้ว่าเป็นการแบ่งปันความสุขและเผชิญความทุกข์ร่วมกัน

5. สีสสามัญญตา ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในความดีอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนมีระเบียบวินัย ไม่ประพฤตินไปทางที่จะนำความเสื่อมเสียมาสู่หมู่คณะ

6. ทิฎฐิสามัญญตา เคารพการคิดและตัดสินใจของตนเอง และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักปรับความคิดเห็นของตนเองให้มีเหตุผลและถูกต้อง ยึดมั่นในหลักการสร้างความดีอยู่เสมอ

พระมหาประเสริฐ สุขเม โธ (เพชรศรี) และปิยวัฒน์ คงทรัพย์ (2558 : 28 - 29) กล่าวว่า สาราณียธรรมเป็นหลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกซึ่งถึงกันและกัน เป็นธรรมที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นต่อกันและกันอยู่เสมอ เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสังคม หากสังคมใดต้องการที่จะสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น ควรที่จะต้องนำเอาหลักธรรมทั้ง 6 ประการ ไปปรับประยุกต์ใช้อยู่ตลอดเวลา มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. เมตตามโนกรรม หมายถึง การคิด การมีความหวังและปรารถนาดีต่อกัน มีความรักและเมตตาต่อกัน ไม่มีความคิดอิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ ไม่พยายาบท การรู้จักให้โอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาด และให้อภัยต่อกันและกันอยู่เสมอ

2. เมตตาวาจกรรม หมายถึง การพูดในสิ่งที่ดี พูดด้วยความปรารถนาดี รู้จักการพูดให้กำลังใจกันและกัน ในยามที่มีใครต้องพบกับความทุกข์ พบความผิดหวังหรือความเศร้า โดยที่ไม่พูดจาซ้ำเติมกัน ในยามที่ผู้อื่นต้องประสบกับความทุกข์ ไม่นิินทาวาร้ายต่อผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง ควรพูดให้แนะนำในสิ่งที่ดีมีประโยชน์ต่อผู้อื่น ประพฤติตามคำพูดของตนเองเป็นที่ตั้ง

3. เมตตากายกรรม หมายถึง การกระทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือกันทางด้านกำลังกาย เป็นผู้มีใจอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่รังแกผู้ที่ด้อยกว่าตนเอง ไม่ทำร้ายผู้อื่นให้ได้รับความทุกข์ และกระทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องต่อกันอยู่ตลอดเวลา

4. สาธารณโภคี หมายถึง การรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรม รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และมีความเสมอภาคต่อกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

5. สีสสามัญญา หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือวินัยต่าง ๆ ของสังคม ให้เป็นไปในทางเดียวกัน รู้จักเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่วางอำนาจเพื่อข่มเหงผู้อื่น และไม่ถืออภิสิทธิ์ใด ๆ ทั้งปวง

6. ทิฏฐิสามัญญา หมายถึง มีความคิดเห็นเป็นไปในทางเดียวกัน คิดในสิ่งที่ตรงกัน รู้จักการปรับมุมมองให้เป็นแนวทางเดียวกัน ไม่ยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่เสมอ

ฐานา บุญหล้า (2558 : 290) กล่าวว่า สาราณียธรรม 6 ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน หลักการอยู่ร่วมกัน

1. เมตตากายกรรม คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. เมตตาวาจิกรรม คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม คือ ตั้งจิตปรารถนาดีต่อกันคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มต่อกัน

4. สาธารณโภคี ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน ไม่หวงไว้แต่เพียงผู้เดียว

5. สีสสามัญญา มีศีลบริสุทธ์เสมอกัน คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญา คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น หรือขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2556 : 200 - 201) ได้กล่าวถึง สาราณียธรรม หมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความไว้ระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน และเป็นธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคี หลักการอยู่ร่วมกัน มี 6 ประการ ได้แก่

1. เมตตาทายกรรม ตั้งเมตตาทายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ช่วยเหลือกิจธุระต่าง ๆ ของหมู่คณะด้วยความเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพต่อกัน มีความเคารพ นับถือซึ่งกันและกัน

2. เมตตาวจีกรรม ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันและกัน สั่งสอน และให้คำแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาที่สุภาพต่อกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม ตั้งเมตตามโนกรรม ในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันและกัน รู้จักมองกันในแง่ดี สร้างความยิ้มแย้ม แจ่มใสต่อกัน เมตตามโนกรรม ยังสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) เมตตาแท้ คือ ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นมีความสุขอย่างแท้จริง อันประกอบขึ้นจากใจที่บริสุทธิ์ไม่แอบแฝง ด้วยเพียงหวังประโยชน์แก่ตน 2) เมตตาเทียม คือ การสร้างทำด้วยความปรารถนาหรือ ความประสงค์ที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข อันประกอบขึ้นจากใจที่มุ่งหวังหวังประโยชน์ ประเภท ของมูทิตา แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) มูทิตาแท้ คือ การทำใจยินดี และแสดงออกถึงความยินดีต่อ ความสุข และการพ้นจากทุกข์ของผู้อื่นด้วยจิต อันบริสุทธิ์ มิใช่แกล้งทำเพื่อหวังให้ผู้อื่นหลงเชื่อหรือ หวังประโยชน์จากเขา 2) มูทิตาเทียม คือ การสร้างทำใจยินดีหรือแกล้งแสดงออกถึงความยินดีต่อ ความสุข และการพ้นจากทุกข์ของผู้อื่น เพียงเพื่อหวังให้ผู้อื่นหลงเชื่อหรือจะได้รับประโยชน์จากเขา

4. สาธารณโภคิตา คือ ใจของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็น ของเล็กน้อย ก็ไม่ควรหวงไว้ผู้เดียว ควรนำมาแบ่งปันเฉลี่ยให้ได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ให้ทุกคนที่มีส่วนร่วมได้ร่วมใช้ประโยชน์

5. สีสสามัญญตา มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติที่สุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย และไม่กระทำความให้เป็นที่น่ารังเกียจ นำความเสื่อมเสียมาสู่หมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตา มีทิฏฐิดีงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์ หรือขจัดปัญหา

สรุปได้ว่า หลักสาราณียธรรม หมายถึง ธรรมที่ระลึกถึงกัน ช่วยเสริมสร้างความรู้สึที่ดี ให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นใน สังคม ช่วยเสริมสร้าง ความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่น เป็นหลักธรรมแห่งความรักและ ความสามัคคี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักธรรมนี้มาปรับใช้ในการบริหาร เพื่อเป็นปัจจัย สำคัญในการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาได้

## 2.2 ความสำคัญของหลักสาราณียธรรม

พระปลัดบุญมี คุณากโร (โพธิศรีสม) (2563 : 139 - 141) กล่าวว่า สาราณียธรรม คือ หลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้บุคคลมีความเอื้อเพื่อ สามัคคี เคารพกันอย่างจริงใจ สามารถเป็นหลักพัฒนาบุคคลให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มี 6 ประการ ดังนี้

1. เมตตาทายกรรม การประพุดิตีต่อกัน มีความรักเมตตาต่อกัน ทำให้สังคมมีความมั่นคง ประชาชนในสังคมมีสิทธิเสรีภาพในการดำเนินชีวิต ประกอบกิจการ ทำให้เกิดมิตรภาพ เกิดความสามัคคี และเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดี ทำให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

2. เมตตาวจิกรรม การสื่อสารด้วยวาจาที่สุจริต พุดจาปราศรัยด้วยความรักความปรารถนาดีต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทำให้ประชาชนในสังคม มีความรู้รักสามัคคี ประพุดิตปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา มีความสุภาพอ่อนโยน และไม่เห็นแก่ตัว

3. เมตตาโมกรรม การคิดดี ทำดี มีความรักความปรารถนาดีต่อกัน ทำให้สังคมพัฒนาไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ประชาชนต้องการ ประชาชนมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน

4. สาธารณโภคี การแบ่งผลประโยชน์ที่ได้มาอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้สังคมเกิดความรู้รักสามัคคี มีความเข้มแข็ง ความเสมอภาคเท่าเทียม อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

5. ศีลสามัญญตา การปฏิบัติตนตามกฎระเบียบแบบแผน วินัย หรือข้อตกลงที่มีร่วมกัน เคารพสิทธิเสรีภาพของกันและกัน ทำให้สังคมมีความเป็นระเบียบ มั่นคง และปลอดภัย

6. ทิฐูสามัญญตา มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน รวมไปถึงการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้สังคมปราศจากความขัดแย้ง

พระสมุห์อมร อมโร (สีด้า) และคณะ (2562 : 1734 - 1735) กล่าวว่า สาราณียธรรม เป็นธรรมที่แสดงให้เห็นถึงความเสมอภาคในความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ช่วยให้เกิดความโปร่งใสทั้งทางกาย วาจา และใจ มี 6 ประการ ดังนี้

1. กระทำทางกายประกอบด้วยความรักความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมสังคม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทำให้มนุษย์มีความคิดดี รู้จักมองกันในแง่ดี มีความปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน คิดแต่ในสิ่งที่ดีต่อกัน ไม่อิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ รู้จักให้ออกาสและให้อภัยต่อกันและกันอยู่เสมอ

2. พุดจาปราศรัยด้วยความรักความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมสังคม หมายถึง การพุดแต่สิ่งที่ดี พุดกันด้วยความปรารถนาดี รู้จักการพุดให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ไม่พุดจาซ้ำเติมกัน ไม่นินทาว่าร้าย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง รู้จักการพุดแนะนำในสิ่งที่ดี และมีประโยชน์ต่อกันและกันอยู่เสมอ

3. มีความคิดด้วยความรักความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมสังคมต่อหน้าและลับหลัง ส่งผลให้เกิดการทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือกันทางด้านกำลังกาย มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน รู้จักมีสัมมาคารวะ ไม่เบียดเบียนรังแกกัน ช่วยสนับสนุนให้ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องต่อกัน อยู่ตลอดเวลา

4. ไม่แบ่งแยก ได้สิ่งใดมาที่ประกอบด้วยธรรม เฉลี่ยให้อย่างเสมอภาค ช่วยส่งเสริม การรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรม ช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนตน ไม่เอาัดเอาเปรียบ และมีความเสมอภาคต่อกัน เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

5. รักษากฎ กติกา ทั้งกฎระเบียบของศีลธรรมและกฎหมายบ้านเมือง หมั่นฝึกฝน ตนเองเพื่อความสงบสุขอย่างเสมอภาคกันกับผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เคารพในสิทธิเสรีภาพ ของบุคคล ไม่ก้าวก่ายหน้าที่กัน ไม่ถืออภิสิทธิ์ใด ๆ ทั้งปวง

6. มีความเห็นเสมอเหมือนกัน เพื่อความสันนุรักษ์เสมอกันกับผู้อื่นทั้งต่อหน้าและ ลับหลัง อาจกล่าวได้ว่า หลักธรรมหมวดนี้จะเป็นหลักธรรมเพื่อ “สังคมสะอาด” ทั้ง “พฤติกรรม บุคคล” “ระหว่างบุคคล” และต่อ “กติกามารยาท” หมายถึง มีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน คิดในสิ่ง ที่ตรงกัน ปรับมุมมองให้ตรงกัน รู้จักแสวงหาจุดร่วมและ สงวนไว้ซึ่งจุดต่างของกันและกัน ไม่ยึดถือ ความคิดของตนเป็นใหญ่ รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่เสมอ

พระมหาสุชาติ อภินนุโท และรัตติยา เหนืออำนาจ (2562 : 12) กล่าวว่า หลักสาราณียธรรม คือ ธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคีที่เหล่าคนดีพึงปฏิบัติต่อกัน กล่าวคือ 1) ความมีเมตตา กายกรรมหรือการช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้า และลับหลัง 2) ความมีเมตตาวจีกรรมหรือการช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำ ตักเตือนกันและกันด้วยความหวังดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง 3) ความมีเมตตาโมหกรรมหรือการตั้ง จิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน 4) ความมีสาธารณ โภจิตา คือ การรู้จักแบ่งปัน เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็ ไม่หวงไว้ผู้เดียว ให้นำมาแบ่งปันเฉลี่ยให้ ได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงกัน 5) การรักษามั่นซึ่ง สีสสามัญญาตาเพื่อให้เกิดศัลบวิสุทธีเสมอกันกับเพื่อนเพื่อร่วมงาน มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ และ 6) การฝึกปฏิบัติและพัฒนา ให้เกิดทิวาสัญญาตา เสมอกันกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความเห็นชอบร่วมกัน เพื่อเป็นการขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไปได้ด้วยดี

พระครูใบฎีกาพิจิตร ธรรมวิจิตร (ชยชอด) (2560 : 99-100) กล่าวว่า หลักสาราณียธรรม คือ แบบของการสร้างความสามัคคี และเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จ มีพลังอันยิ่งใหญ่ที่สามารถ สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้เกิดขึ้นได้ในสังคม และเป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคม

ทุก ๆ คนควรตระหนัก และร่วมกันยึดถือปฏิบัติให้ได้มากที่สุด ในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้ตรัสหลักธรรมที่เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสามัคคี ให้เกิดขึ้นในสังคม เอาไว้ 6 ประการ เรียกว่า **"สาราณียธรรม 6"** มีความหมายว่า หลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง และช่วยเสริมสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นต่อกันและกันอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสามัคคีมีให้เกิดขึ้นด้วยสอดคล้องกับ พระบรมราโชวาท ในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ทรงประทานไว้เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2549 แก่พสกนิกรที่เข้าเฝ้าฯ ถวายพระพรชัยมงคล ณ สีหบัญชรพระที่นั่งอนันตสมาคมพระองค์ทรงแนะนำให้คนไทยปฏิบัติตามธรรมเพื่อความสมานฉันท์ของประชาชนในชาติ ดังนี้

**ประการแรก** การที่ทุกคนคิด พูด ทำ ด้วยความเมตตา มุ่งดี มุ่งเจริญต่อกัน

**ประการที่สอง** การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์กัน ให้งานที่ทำสำเร็จผล ทั้งแก่ตน แก่ผู้อื่น และกับประเทศชาติ

**ประการที่สาม** การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริต ในกฏกติกา และในระเบียบแบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอกัน

**ประการที่สี่** การที่ต่างคนต่างพยายามนำความคิด ความเห็นของตนให้ถูกต้อง เทียงตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุในผล หากความคิด จิตใจ และการประพฤติปฏิบัติที่ลงรอยเดียวกัน

หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องในพระราชดำรัสนี้ เรียกว่า **"สาราณียธรรม"** ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกันมีที่มาในพระไตรปิฎกที่ว่า "คิด พูด ทำด้วยเมตตา" สอดคล้องกับสาราณียธรรม 3 ข้อ คือ เมตตากายกรรม คือ ทำด้วยเมตตา เมตตาวาจากรรมพูดด้วยเมตตา และเมตตามโนกรรมคิดด้วยเมตตา พระราชดำรัสว่า "การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน" ตรงหรือสอดคล้องกับสาราณียธรรม ข้อสาธารณโภคี แบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้มาให้เท่าเทียมกัน "การที่ทุกคนประพฤติตนอยู่ในกรอบกติกาโดยเท่าเทียมกัน" ตรงกับสาราณียธรรมข้อ สีสสามัญญาตาการมีศีลเสมอกัน "การที่ต่างคนต่างพยายามปรับความคิดความเห็นของตนให้ถูกต้องลงรอยเดียวกัน" ตรงกับสาราณียธรรมข้อทิวฐิสามัญญาตา มีความเห็นลงรอยกัน

สรุปได้ว่า หลักสาราณียธรรมมีความสำคัญคือ เป็นหลักธรรมที่เป็นแนวทางให้มนุษย์เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสันติ คิดดี ทำดีต่อกัน เข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และรู้จักการให้อภัยกันอยู่ตลอดเวลา ปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผน ให้ความสำคัญของการรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง อันจะนำมาซึ่งความสุข ความสันติ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าทั้งทั้งหลายทั้งปวง ทำให้สังคมในปัจจุบันนี้จะมีสุขสงบสุขและน่าอยู่มากขึ้น ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสามารถ

นำหลักสาราณียธรรมมาเป็นแนวทางในการบริหาร เพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ได้เช่นเดียวกัน จึงถือได้ว่าหลักสาราณียธรรมเป็นแนวทางเพื่อการบริหารงานและทำให้สังคม ดำเนินไปได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

### 2.3 องค์ประกอบของหลักสาราณียธรรม

หลักสาราณียธรรม เป็นหลักธรรมสำหรับการเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นปึกแผ่น ให้เกิดขึ้นในสังคม และเป็นแนวทางเพื่อการบริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสาราณียธรรม ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2557 : 23 - 24) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “ธรรมานุญชีวิต” ว่าหลักการอยู่ร่วมกันที่เรียกว่า สาราณียธรรม 6 (ธรรมเห็นเหตุที่ระลึกถึงกัน) 6 ประการ คือ

1. เมตตาทายกรรม ทำต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจกรรม ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ การแสดงกิริยาอาการ สุภาพ การแสดงออกซึ่งเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
2. เมตตาวจิกรรม พูดต่อกันด้วยเมตตา คือ บอกกล่าวในสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอนให้ คำแนะนำ ตักเตือนด้วยความหวังดี แสดงความเคารพนับถือกันทางวาจา ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
3. เมตตามโนกรรม คิดต่อกันด้วยเมตตา คือ มีจิตคิดปรารภนาดี คิดกระทำสิ่งที่เป็น ประโยชน์แก่กัน รู้จักมองกันในแง่ดี
4. สาธารณโภคิ ได้มาแบ่งกันกินกันใช้ คือ แบ่งผลประโยชน์ที่ได้มาโดยชอบธรรมให้ได้ มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วถึง และเท่าเทียมกัน
5. สีสสามัญญตา ประพฤติให้ดีเหมือนผู้อื่น คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษา ระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือนำความเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ
6. ทฎฐิสามัญญตา ปรับตัวให้เข้ากันได้กับสังคม คือ รู้จักเคารพรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน มีความเห็นชอบไปในแนวทางเดียวกัน สามารถสร้างข้อตกลงร่วมกันได้ ในหลักการสำคัญ ยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงาม หรือมีจุดหมายสูงสุดเดียวกัน

#### 2.3.1 เมตตาทายกรรม

พระมหาทองสุข ทุมมสุนทรโร (แก้ววัจฺวร) และคณะ (2564 : 347 - 348) กล่าวว่า ผู้บริหาร มีเมตตา แสดงออกต่อเพื่อนร่วมงานอย่างมีมิตรไมตรี และมีความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่แสดง อาการดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือรังเกียจต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าต่อหน้าหรือลับหลัง ในการแสดงออก ทางกายระหว่างกันนั้น ควรใช้หลักการแสดงอย่างสุภาพ ยึดหลักเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือ เมื่อตนเอง ไปติดต่อกันที่อื่นต้องการแบบไหน ผู้มาติดต่อเราก็ต้องการแบบนั้นเช่นกัน รู้จักการวางตัวใน การทำงาน ทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างรู้จักกาลเทศะอยู่เสมอ

พระปลัดวรธนา ญาณวโร (สุวรรณเพ็ญ) (2562 : 145 - 150) กล่าวว่า เมตตากายกรรม คือ การที่ผู้บริหาร ครูผู้สอนมีความเอาใจใส่ในการทำงาน เมื่อมีปัญหาที่พร้อมที่จะแก้ไข มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ มีความตั้งใจ ทুমเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ทีมงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารมีการสร้างความประทับใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการช่วยเหลือภาระงานของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจแสดงกิริยาอาการสุภาพ แสดงเคารพนับถือต่อกันและกัน

พระครูศรีปริยัติคุณาภรณ์ (2560 : 75) กล่าวว่า เมตตากายกรรมนั้น คือ การร่วมกันทำกิจกรรมที่เสริมสร้างความปรองดองให้เกิดขึ้นในชุมชนด้วยไมตรีจิต มีน้ำใจช่วยเหลือกิจธุระต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ แสดงความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน แสดงกิริยาอาการสุภาพต่อกันไม่ว่าจะเป็นฝ่ายไหน ควรมีความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

### 2.3.2. เมตตาวจีกรรม

พระปลัดบุญมี คุณากโร (โพธิศรีสม) (2563 : 139) กล่าวว่า การสื่อสารด้วยปิยวาจาต่อกัน ทำให้ชุมชนมีบรรยากาศที่สงบสุข สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ชุมชนนั้น ๆ อีกทั้ง ยังเป็นการสร้างความมั่งคั่งให้ชุมชน ประชาชนในชุมชนพูดคุยด้วยจริงใจ ใจกว้างที่ไพเราะสุภาพ มีสติจะความจริง โปร่งใสและเป็นธรรม มีการพูดชี้แนะประโยชน์สุขแก่ชุมชน ซึ่งทำให้บรรยากาศในชุมชนนั้น เกิดเสน่ห์ขึ้นได้อย่างภาคภูมิใจ

พระมหาพิทักษ์ จิตตโสภโณ (สุดเหลือ) และพระมหาอดิเดช สติวโร (สุขวัฒนวดี) (2562 : 149-151) กล่าวว่า เมตตาวจีกรรม สำหรับภิกษุ ได้แก่ การบอกสอนอาจารย์บุญญิต การบอกกรรมฐาน การแสดงธรรม การบอกพระพุทธรูปพระไตรปิฎกด้วยเมตตาจิต สำหรับพระสงฆ์ อาจจะใช้คำกล่าว เช่น พวกท่านจงต้อนรับนำพระสงฆ์มา พวกท่านจงให้พระสงฆ์นั่งบนอาสนะที่ปูลาดแล้วเกิดอุตสาหะ กระทำไวยาวัจกิจ การกล่าวเมตตาวจีกรรม หรือการกล่าวยกย่องต่อหน้าชื่อว่า เมตตาวจีกรรมต่อหน้า การพูดคุยเรียกหาและสอบถามถึงก็ชื่อว่าเมตตาวจีกรรมลับหลัง สำหรับฆราวาส คือ การแสดงพฤติกรรมทางวาจาที่ประกอบด้วยเมตตา (เมตตาวจีกรรม) ได้แก่ การพูดด้วยเมตตา คือ กล่าวคำที่ก่อให้เกิดไมตรีและเป็นประโยชน์ว่ากล่าวสั่งสอนหรือให้คำแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดีและแสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

ธรรมานุญ มุณีเกิด และคณะ (2563 : 27 - 28) กล่าวว่า การตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกกล่าวกันในสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาที่สุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง กล่าวคือ บุคคลากรมีการพูดต่อกันด้วยเมตตา คือช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีการเสนอแนะ



หรือทักท้วงต่อกันอย่างสุภาพ ด้วยความหวังดี มีการกล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ปรับปรุงตนให้เป็นผู้เจริญด้วยสติปัญญา รู้จักตั้งสติไตร่ตรองให้ดียิ่งขึ้น อยู่เสมอ เมตตาวาจกรรม หมายถึง บุคคลกรมีการทักทายกันด้วยวาจาที่ไพเราะ สอบถามด้วยวาจาที่ไพเราะ สุภาพ อ่อนหวาน รู้จักการปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น

พระครูศรีวิสุทธิเมธี และคณะ (2560 : 93) กล่าวว่า เมตตาวาจกรรม คือการไม่พูดต่อเสียดซึ่งกันและกัน พูดต่อกันด้วยเมตตา ช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพแสดงความเคารพนับถือทั้งต่อหน้าและลับหลัง เช่น เมื่อเห็นคนอื่นที่จะทำล่วงละเมิดกฎที่ตั้งไว้ ก็จะเข้าไปห้าม ช่วยแสดงความคิดเห็นเมื่อเพื่อนบ้านต้องการคำปรึกษาแนะนำลูกหลานให้ทำดี เป็นต้น เหตุที่ต้องทำเพราะต้องการช่วยเหลือเพื่อนบ้านในการแก้ปัญหา และเมื่อเราเกิดปัญหาเพื่อนบ้านก็จะกลับมาช่วยเหลือเราเช่นกัน

### 2.3.3 เมตตามโนกรรม

อัญญา พูลัทธฐาน (2564 : 181) กล่าวว่า เมตตามโนกรรมเป็นจุดเริ่มต้นการปฏิบัติทางจิตใจต่อกันด้วยเมตตา อันเป็นหลักคุณธรรมทางจิตใจที่สำคัญในพระพุทธศาสนา ช่วยลดทอนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเชิงอำนาจ เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ในระดับจิตใจเบื้องต้น ด้วยการเปลี่ยนแปลงความคิดที่ไม่ดีภายในระดับจิตใจ หรือเรียกว่าการคิดพยาบาท (พยาบาทสังกัปปะ) และการคิดเบียดเบียน (วิหิงสาสังกัปปะ) ให้กลายเป็นความคิดปรารถนาดี และหวังดีต่อกัน (อพยาบาทสังกัปปะ) และคิดอยากช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (อวิหิงสาสังกัปปะ)

กันยาวีร์ สัทธาพงษ์ (2562 : 11 - 12) กล่าวว่า เมตตามโนกรรม การตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ตั้งจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน กล่าวคือ การเปิดใจกว้างและเปิดความคิดยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความคิดในแง่บวกว่าทุกศาสตร์ความรู้ล้วนมีคุณประโยชน์

พระปลัดพัทธพงษ์ ฐมนนุโท (สอนแก้ว) และคณะ (2563 : 373) กล่าวว่า เมตตามโนกรรม เป็นการทำแต่ในสิ่งที่เป็นความดีต่อกันในด้านของความคิด หรือจิตสำนึก มีความเข้าใจใจผู้อื่น รู้จักให้อภัยไม่ถือโทษโกรธเคืองผู้อื่นและ คิดดีต่อผู้อื่น จึงถือได้ว่าเป็น เมตตามโนกรรม

อภิชาติ อนันตประยูร (2559 : 33) กล่าวว่า เมตตามโนกรรม คือ การตั้งจิตเมตตาปรารถนาดีต่อกันกับเพื่อนร่วมสังคม ร่วมหมู่คณะเดียวกัน มีจิตปรารถนาดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง คิดทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน มองกันในแง่ดีไม่มีความระแวงสงสัยซึ่งกันและกัน กล่าวคือ มีจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ และมองกันในแง่ดีมีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน โดยสรุป ก็คือ การปลูกสำนึกให้แก่จิตใจ ตั้งอยู่บนความเพียรพยายามในฝึกคิด ฝึกละชั่วทำดี

ทำจิตใจให้ผ่องใสด้วย เมื่อขยายถึงความเมตตาทางด้านจิตใจ 3 ประการ คือการเว้นจากมโนทุจริต 3 หรือเว้นความชั่วที่เกิดทางใจทั้งสาม ได้แก่ 1) โลภอยากได้ของเขา 2) พยาบาทปองร้ายเขา 3) เห็นผิดจากคลองธรรม

#### 2.3.4 สาธารณโภคี

พระมหาสุริยะ มหุตโว (2564 : 272) กล่าวว่า สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) การปฏิบัติ ตามหลักของการแบ่งปันกัน ความมีน้ำใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา คิดถึงจิตใจของคนอื่นและแสดงต่อผู้อื่น เหมือนที่เราต้องการให้คนอื่นแสดงต่อเรา และทำดีต่อคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่ว่าความดีนั้น จะเป็นเพียงสิ่งเล็กน้อยหรือสิ่งที่ยิ่งใหญ่ก็ตาม ควรเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และไม่หวังว่าคนอื่นจะต้องมาให้เราเสมอ ควรแสดงน้ำใจกับคนรอบข้าง เช่น เมื่อเวลามีโอกาสได้ไปเที่ยวในที่ไกล หรือใกล้ก็ตามควรมีของฝากเล็ก ๆ น้อย ๆ ติดมือมา ถึงคนที่เรารู้จัก นั่นเป็นการแสดงความมีน้ำใจต่อกัน และนั่นคือน้ำใจที่ผู้อื่นได้รับจากเรา การให้ความร่วมมือหรือให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาต้องการ จะช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ในสังคมพหุวัฒนธรรม

พระครูธรรมธรศิริวัฒน์ สิริวิฑูตโน และพระสุภาพร เดชชโร (2560 : 81) กล่าวว่า สาธารณโภคีธรรม หมายถึงการที่ได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้แต่ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยให้ได้ใช้สอยร่วมกันอย่างเท่าเทียม การกระทำนี้เรียกว่า “สาธารณ-โภคีธรรม” โดยมีแนวคิดความเป็นมาจากหลักธรรมหนึ่งซึ่งอยู่ในหลักสาราณียธรรม 6 อันเป็น หมวดธรรม เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน และนำมาสู่การก่อให้เกิดความรักและความเคารพระหว่างกัน ซึ่งในองค์กรของสันตติโสภณนำมาพัฒนาให้จนเกิดเป็น ระบบ แบบแผนหรือวิถีชีวิต การบริหารจัดการบุคคล กลุ่มองค์กร ให้มีคุณลักษณะพึงตนเองได้ สร้างสรรค์ ขยัน อดทน ไม่เอาเปรียบ ตั้งใจเสียสละ จนเกิดความสามารถ และความเต็มใจในการทำงาน การกินอยู่เป็นส่วนกลาง รวมกันเป็นหนึ่งเดียว ไม่มีสิทธิส่วนตัวทำอย่างยินดีเต็มใจทำ เกิดองค์กรเพื่อการแบ่งปันช่วยเหลือผู้อื่นอย่างยั่งยืน

#### 2.3.5 สีสตามัญญตา

พระสมุห์อมร อมโร (สีดา) และพระครูโฆสิตวิธานานุกุล (2562 : 1734 - 1735) กล่าวว่า สีตตามัญญตา คือ การรักษากฎ กติกา ของสังคมาอย่างเคร่งครัด ทั้งกฎของศีลธรรมและกฎหมาย ของบ้านเมือง รู้จักฝึกฝนตนเองเพื่อความสงบสุขอย่างเสมอภาคกันกับผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ หรือวินัยต่าง ๆ อย่างเดียวกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพ ของบุคคล ไม่ก้าวร้าวหน้าที่กัน ไม่ถืออภิสิทธิ์เหนือผู้อื่นทั้งปวง

ฉฐา เข้มสรวล (2559 : 55) กล่าวว่า ศิลปสามัญญตา ควรมีความประพฤติ รักษาระเบียบวินัย มีความสุจริตทั้งทางกาย วาจา มีความประพฤติดีงามต่อกัน ประพฤติตนถูกต้องตามระเบียบวินัยของบ้านเมือง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อความเดือดร้อนแก่สังคม ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เชื่อและยึดถือเคารพในสิ่งเดียวกันของสังคม เคารพกฎหมายและระเบียบของสังคมที่เป็นข้อตกลงยอมรับร่วมกัน ทำตามกฎหมายกติกาของสังคม มีความเสมอภาคส่วนบุคคล จัดการเอาใจเอาเปรียบกันเองของสมาชิกในสังคม ทุกคนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยการยึดมั่นในระเบียบวินัย กฎเกณฑ์กติกาสังคม จะต้องร่วมกันรักษาความยุติธรรม และร่วมกันอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีของสังคมให้ดำรงอยู่สืบไป

จรัส พยักราชศักดิ์ และคณะ (2554 : 62) กล่าวว่า ศิลปสามัญญตา หมายถึง มีศิลปวิสุทธฺ์เสมอกัน คือ มีความประพฤติสุจริตเสมอกับผู้อื่น ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่ ประพฤติอยู่ในกรอบมีความสุจริตถูกต้องตามระเบียบวินัย

### 2.3.6 ทิฏฐิสามัญญตา

พระปลัดพัทธพงษ์ ชมนนโท (สอนแก้ว) และคณะ (2563 : 373) กล่าวว่า ทิฏฐิสามัญญตา มีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน คิดในสิ่งที่ตรงกัน ปรับมุมมองที่ต่างกลับมาให้ตรงกันด้วยการยอมรับในเหตุผล พุดจาหาข้อสรุปให้ตรงกัน ไม่ถือเอาความคิดของตนเป็นใหญ่แต่เพียงฝ่ายเดียว ควรยอมรับฟังความคิดของผู้อื่นที่เป็นประโยชน์ต่อบ้านเมืองและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม รวมถึงการจัดการความขัดแย้งตามแนวทางหลักพุทธสันติวิธี

พระมหาสุภกิจ สุดสังข์ และคณะ (2561 : 386) กล่าวว่า ทิฏฐิสามัญญตา หมายถึง มีทิฏฐิมีความเห็น มีความเชื่อมั่น ยึดถือในหลักการ อุดมการณ์ และอุดมคติที่เหมือนกันหรือสอดคล้องกันในสังคมประชาธิปไตยจะต้องมีความเห็นความเข้าใจ ความเชื่อมั่นในหลักประชาธิปไตยของสังคมร่วมกัน เช่น การยอมรับระบอบประชาธิปไตย การเข้าใจเรื่องสิทธิหน้าที่ การเข้าใจเรื่องเสรีภาพ ภราดรภาพ เป็นต้น

ฉฐา เข้มสรวล (2559 : 55) กล่าวว่า ทิฏฐิสามัญญตา คือการมีทิฏฐิงามเสมอกันกับเพื่อนสมาชิกทั้งหลาย ให้ความเคารพ และให้เกิดติดต่อความคิดของผู้อื่น มีความเห็นชอบร่วมกัน จะต้องมีความเชื่อมั่นยึดถือในหลักการ อุดมการณ์ และอุดมคติที่ร่วมกันหรือสอดคล้องไปกันได้ ยอมรับนับถือความคิดเห็นของกันและกัน ทุกคนมีสิทธิที่จะแสดงออกซึ่งการเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยเป็นหลักอันจะนำไปสู่ความหลุดพ้น ล้นทุกข์ ขจัดปัญหาในสังคม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสาราณิยธรรม มี 6 ประการ ดังนี้ 1) เมตตาภายกรรม คือ การที่ผู้บริหารแสดงออกทางกายอย่างสุภาพ สร้างความประทับใจทางกิริยาอาการ ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างรู้กาลเทศะ มีน้ำใจช่วยเหลือภาระงานของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ

ตั้งใจทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างสม่ำเสมอ 2) เมตตาวจีกรรม คือ ผู้บริหารมีการพูดด้วยเมตตา กล่าวคำที่ก่อให้เกิดไมตรีและเป็นประโยชน์ มีการเสนอแนะหรือทักท้วงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสุภาพ ว่ากล่าวสั่งสอนหรือให้คำแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี 3) เมตตามโนกรรม คือ ผู้บริหารยึดถือหลักคุณธรรมทางจิตใจเป็นสำคัญ มีจิตปรารถนาดีต่อกัน ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนร่วมสังคม ทำแต่ในสิ่งที่เป็นความดีในด้านของความคิด เปิดใจกว้างและเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น 4) สาธารณโภคี คือ ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักการแบ่งปัน แบ่งปันเฉลี่ยผลประโยชน์ที่ได้มาอย่างเท่าเทียม เป็นธรรมกับทุกฝ่าย สร้างสรรค์ ชยัน อดทน ไม่เอาर्डเอาเปรียบผู้อื่น ยึดถือผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก นำมาสู่การก่อให้เกิดความรักและความเคารพระหว่างกันและกันและเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสถานศึกษา 5) สีสสามัญญตา คือ รักษากฎของศีลธรรมกฎระเบียบของสถานศึกษาจรรยาบรรณของวิชาชีพ และกฎระเบียบของสังคม เชื่อและยึดถือเคารพในสิ่งเดียวกัน ผู้บริหารมีความประพฤติสุจริต ไม่กระทำความผิดเป็นที่เสื่อมเสียชื่อเสียงของสถานศึกษาและวิชาชีพ 6) ทิฐิสามัญญตา คือ ผู้บริหารมีความคิดเห็นเป็นไปแนวทางเดียวกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่เอาความคิดของตนเองเป็นใหญ่ รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดมั่นในหลักความถูกต้องสูงสุด

#### 2.4 ประโยชน์ของหลักสาราณีธรรม

อัญชญา พุทธศุฐาน (2564 : 181) กล่าวว่า หลักสาราณีธรรมในฐานะธรรมที่ใช้สร้างเสริมการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมด้วยพฤติกรรมทางกาย วาจา ใจ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ ปราศจากความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยแบ่งหลักสาราณีธรรม 2 ระดับ ดังนี้ 1) ภราดรภาพ ระดับมโนธรรม เป็นการปฏิบัติทางจิตใจต่อกันด้วยเมตตามโนกรรม อันเป็นหลักคุณธรรมทางจิตใจที่สำคัญในพระพุทธศาสนา ช่วยลดทอนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเชิงอำนาจ เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ในระดับจิตใจเบื้องต้น ด้วยการเปลี่ยนแปลงความคิดชั่วร้ายในระดับจิตใจหรือการคิดพยายาม (พยายามทั้งกัปปะ) และการคิดเบียดเบียน (วิหิงสาสังกัปปะ) ให้เป็นความคิดปรารถนาดี หวังดีต่อกัน คิดให้อภัย (อพยาบาทสังกัปปะ) และคิดอยากช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (อวิหิงสาสังกัปปะ) 2) ภราดรภาพ ระดับจริยธรรม เป็นการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลกับบุคคลเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ตามหลักปฏิบัติต่อกัน มุ่งให้เกิดความรักใคร่ เมตตา ปรองดอง สัมครสมาน สามัคคี ตามหลักการปฏิบัติในข้อธรรมนั้น ๆ เพื่อให้เกิดคุณประโยชน์แก่กันเป็นการสร้างสังคมภราดรภาพแนวพุทธด้วยหลักปฏิบัติต่อกันในสังคม ด้วยหลักเมตตาวจีกรรม เมตตาทกกรรม สาธารณโภคี สีสสามัญญตา และทิฐิสามัญญตา

พระปลัดบุญมี คุณากโร (โพธิศรีสม) (2563 : 138) กล่าวว่า สาราณียธรรม คือ หลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้บุคคลมีความเอื้อเฟื้อ สามัคคี เคารพกันอย่างจริงใจ หรือหลักการพัฒนาบุคคลให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยคุณค่าและประโยชน์ดังกล่าวประชาชนในชุมชนนำแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 1) ด้านเมตตาทายกรรม ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง มั่นคง มั่งคั่ง และปลอดภัย ประชาชนในชุมชนมีเสรีภาพในการดำเนินชีวิต ทำให้เกิดมิตรภาพ ความสามัคคี มีการให้เกียรติและเคารพนับถือกัน สร้างสภาวะคุณธรรมชุมชน คือ รู้รักสามัคคี ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และกตัญญูกตเวทิตาคุณ ซึ่งสร้างบรรยากาศทำให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขสืบไป 2) ด้านเมตตาวจิกรรม ทำให้ชุมชนมีความน่าเชื่อถือ มีเสน่ห์ ประชาชนมีความรู้รักสามัคคี มีสัจจะ จริงใจ ตรงไปตรงมา สุภาพอ่อนโยน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ 3) ด้านเมตตาเมตตกรรม ทำให้ชุมชนพัฒนาไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ประชาชนต้องการหรือชุมชนในอุดมคติ ประชาชนในชุมชนคิดสร้างสรรค์ ส่งผลถึงการเป็นชุมชนที่มีกัลยามิตรที่ดีต่อกัน 4) ด้านสาธาณ โภคิ ทำให้ชุมชนมีความมั่นคง เข้มแข็ง เกิดความยุติธรรม ประชาชนในชุมชนมีความสามัคคี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 5) ด้านสืลสามัญญา ทำให้ชุมชนมีความเป็นระเบียบวินัย มีความมั่นคงปลอดภัย น่าเชื่อถือ สร้างความประทับใจให้ผู้พบเห็น ประชาชนในชุมชนมีระเบียบวินัย รู้จักหน้าที่สิทธิพลเมือง เคารพในสิทธิผู้อื่น มีจรรยาบรรณในอาชีพ ง่ายต่อการพัฒนาชุมชนให้พัฒนาอย่างยั่งยืน 6) ด้านทิวฐิสามัญญา ทำให้ชุมชนมีความเป็นเอกภาพทางด้านความคิดเห็น ปราศจากความขัดแย้ง ทางความคิด มีความเห็นร่วมกันในทางสร้างสรรค์ ประชาชนในชุมชนมีความเห็นที่ถูกต้องตรง มีทัศนคติที่ดีต่อกัน รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปรับมุมมองทางความคิดเข้าหากัน อยู่ร่วมกันได้อย่างดี

นงลักษณ์ ลักษณะ โภคิน (2561 : 119 - 120) กล่าวว่า การปฏิบัติตามหลักสาราณียธรรมก็เหมือนการยึดปฏิบัติในหลักสามัคคีไปพร้อมด้วยกัน สามัคคีเป็นผลสืบเนื่องจากการที่สังคมชุมชนองค์กรที่ต้องอยู่ร่วมกันมีท่าทีการแสดงออกและพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ ตั้งเมตตาช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการ สุภาพ บอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน แบ่งปันเฉลี่ยเจือจานให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ มีความเห็นชอบในข้อตกลง ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญร่วมกัน จะต้องคิดถึงกันด้วยการมอง โลกในแง่ดี ต้องระลึกถึงกันหรือปฏิบัติต่อกันด้วยความเมตตาต่อกัน

หลักสารานิยธรรมเป็นหลักการอยู่ร่วมด้วยสามัคคี ทำให้ประเทศชาติเป็นเอกภาพใช้ได้ทุกสถานะไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

พระปลัดวรวงศาตยาภิบาล (สุวรรณเพ็ง) และคณะ (2562 : 142 - 143) กล่าวว่า หลักสารานิยธรรมเป็นหลักพื้นฐานของชีวิต เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของคนไทย เป็นหลักเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีสัมมาทิฐิ ดังนั้นจึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เพราะเป็นสถานที่สำคัญในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ให้แก่นักเรียนทุกคน หากผู้บริหารประเทศ นักธุรกิจ และนักการเมือง มีคุณธรรม จริยธรรม ย่อมทำให้บ้านเมืองรุ่งเรืองและประชาชนในสังคมสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารโรงเรียนควรนำหลักธรรมนี้มาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะในยุคสังคมปัจจุบันที่มีแต่ความขัดแย้งเพื่อให้เกิดความสามัคคี และการสร้างสัมพันธไมตรีกับเพื่อนร่วมงาน สมาชิกในหมู่คณะ และพี่น้องในครอบครัว ไม่ว่าจะองค์กรใดก็ตาม การใช้หลักธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคี หรือที่เรียกว่า “สารานิยธรรม 6” (ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกันธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคี) มาเป็นหลักปฏิบัติ จะได้รับประโยชน์อย่างยิ่ง

สุวิทย์ ก่อชัย (2559 : 105) กล่าวว่า หลักสารานิยธรรม 6 ทำให้เกิดความสามัคคี เกิดความรักใคร่กลมเกลียวต่อกัน และได้นำพาความผาสุกมาสู่พนักงาน ดังนั้น หลักธรรมทั้ง 6 ทำให้เกิดการเสริมสร้างความปรองดอง ทำให้เป็นที่ระลึกถึง คิดถึงกัน ทำให้เป็นที่รัก รักใคร่กัน เคารพนับถือกัน ช่วยเหลือเจือจุนกัน ทำให้ไม่ทะเลาะวิวาทขัดแย้งกัน หลักสารานิยธรรม จึงเป็นแนวทางการเสริมสร้างความสามัคคีปรองดองของหน่วยงานต่าง ๆ และบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า หลักสารานิยธรรมในฐานะธรรมที่ใช้สร้างเสริมการปฏิสัมพันธ์กับสังคมด้วยพฤติกรรมทางกาย วาจา ใจ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เป็นหลักเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขของคนในสังคม จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา และจากประโยชน์ดังกล่าว หลักสารานิยธรรมจึงเป็นแนวทางสำคัญในการประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง มั่นคง มีความน่าเชื่อถือ บุคลากรในสถานศึกษามีเสรีภาพ ภารดรภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดมิตรภาพ ความรักความสามัคคี บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้รักสามัคคี มีสัจจะ จริงใจ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สถานศึกษาสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เกิดความเป็นระเบียบวินัย มีความเป็นเอกภาพทางด้านความคิดเห็น มีความเห็นร่วมกันในทางสร้างสรรค์ และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

## 2.5 การประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม

สันติ เป็นบ่อเกิดแห่งความสำเร็จทั้งปวง เป็นแหล่งพลังงานอันยิ่งใหญ่ที่สามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้เกิดขึ้นในสังคมได้ และเป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคน

ในสังคมควรตระหนัก เอาใจใส่ และร่วมกันสร้างสรรค์เกิดขึ้นมาให้มากที่สุด ในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงได้ตรัสหลักธรรมอันเป็นแนวทางในการสร้างสันติ และความรัก สามัคคีในสังคม เอาไว้ 6 ประการ ซึ่งจัดอยู่ในหมวดธรรมที่เรียกว่า สาราณียธรรม 6 เป็นหลักธรรมที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน และช่วยเสริมสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสังคม และยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสังคม เพื่อก่อให้เกิดความสันติสุข มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ไว้ดังนี้

พระมหาทองสุข ฐมฺมสุนฺทรโร (แก้ววัจวร) และคณะ (2564 : 347 - 348) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม มีองค์ประกอบดังนี้

1. ด้านเมตตากายกรรม คือ ผู้บริหารควรมีเมตตา แสดงจิตไมตรีและความหวังดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือแสดงอาการรังเกียจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การแสดงออกทางกายระหว่างกันนั้น ควรใช้หลักการแสดงอย่างสุภาพทั้งต่อหน้า และการสนทนาในการประชุม ให้เอาใจเขามาใส่ใจเรา คือ เมื่อตนเองไปติดต่อกับงานที่อื่นต้องการแบบไหน ผู้มาติดต่อเราก็คือต้องการแบบนั้นเช่นกัน ควรใช้กิริยาการวางตัวในการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างรู้จักกาลเทศะอยู่เสมอ

2. ด้านเมตตาวจีกรรม คือ ควรพูดจาดี วาจาดูสุภาพ ต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งให้คำแนะนำและทักท้วงต่อผู้ร่วมงาน ด้วยวาจา ใช้ภาษาสุภาพ พร้อมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ซักถามต่าง ๆ อย่างมีความเข้าใจ มีการพูดคุยอย่างเป็นกันเอง ใช้คำพูดที่สุภาพ ใช้ภาษาทางการ และภาษาไทยอย่างถูกต้อง การใช้คำพูดสุภาพ รู้จักกาลเทศะ สามารถทำให้เป็นผู้พูดที่ดีได้อีกด้วย อีกทั้ง ควรยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของเพื่อนร่วมงานอย่างเข้าใจกัน และช่วยเหลือเอื้อเฟื้อจุนเจือกันในระหว่างการปฏิบัติงาน

3. ด้านเมตตา मनกรรม ผู้บริหารควรมีจิตใจที่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตน ควรเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมตระหนักถึงหลักการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ มีจิตใจที่เมตตา โอบอ้อมอารีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือทุก ๆ คน ในทุกครั้งที่มีโอกาส มีความปรารถนาดีต่อกัน ไม่คิดร้ายอิจฉาริษยากัน ร่วมคิด ร่วมแรง ร่วมใจในการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญ

4. ด้านสาธารณ โภคิ ผู้บริหารควรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อกันในกลุ่มผู้ร่วมงานด้วยกัน แบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้มาโดยชอบธรรม พัฒนาหน่วยงานบริหารงานด้วยความจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ใช้หลักประชาธิปไตยในที่ประชุม มีมติหรือใช้มติส่วนใหญ่เป็นหลัก เคารพรับฟังเสียงส่วนน้อย การรู้จักรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักแบ่งปันสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในชุมชน รู้จักความเสียสละ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ที่จะแบ่งปันต่อผู้อื่น

5. ด้านศีลสามัญญตา ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ และบริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ต้องพูดคุยเป็นวงแคบ หรือเป็นการส่วนตัว ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าบุคลากรอื่น ๆ ต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อน ในองค์กร เพราะการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และมีวินัยในตนเอง

6. ด้านทักขิสามัญญตา ผู้บริหารควรสร้างแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จะต้องมีการประชุมร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีอิสระในการแสดงออกทางความคิด โดยไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น เพื่อให้เกิดการวางแผนในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ เมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาควรมีการประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เคารพในกฎกติกา สร้างวัฒนธรรมความรับผิดชอบและชอบร่วมกัน หากมีข้อผิดพลาด ควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และร่วมกันแก้ไขปัญหา

ยุพเรศ จังพานิช และคณะ (2562 : 64) กล่าวว่า การร่วมกันกำหนดนโยบายสันติสุขบนพื้นฐานหลักธรรมสาราณีธรรม เป็นการตัดสินใจร่วมกันกำหนดเป้าหมายร่วมกันต้องมาจากสัมมาทิฏฐิเป็นที่ตั้งประกอบกับสาราณีธรรมใน 3 ข้อแรก คือ ร่วมกันกำหนดนโยบายด้วยความเมตตา (กายกรรม วาจกรรม และมโนกรรม) และสาธารณ โภคิในการร่วมกำหนดนโยบาย การบริหารด้วยศีลสามัญญตาและทักขิสามัญญตาซึ่งเป็นชุดความคิดหลักในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรเนื่องจากการร่วมกันกำหนดนโยบายขององค์กรกำหนดเป้าหมายแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันทางกายภาพก่อนพัฒนาไปด้านจิตภาพผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องเปิดใจรับฟังสื่อสารทางตรงกับพนักงานมากขึ้นทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและสร้างความเชื่อมั่นว่าเป้าหมายขององค์กรเป็นส่วนสนับสนุนให้เป้าหมายในระดับบุคคลประสบความสำเร็จได้ โดยการเปิดพื้นที่เพื่อค้นหาเป้าหมายร่วมเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนบุคคลสู่ความเป็นหนึ่งเดียวของเป้าหมายขององค์กร สร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยการเสริมสร้างความผูกพันทางกายภาพ เพื่อเปิดพื้นที่การค้นหาเป้าหมายร่วมเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนบุคคลสู่ความเป็นหนึ่งเดียว

กัลยกร ลาภเดโช และสุกิจ ชัยมุกลิก (2562 : 270 - 271) กล่าวถึง แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณีธรรมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เมตตากรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรควรปฏิบัติงานด้วยความเมตตา และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังและเต็มความสามารถ แสดงออกทางกายด้วยการมีกิจกรรมายาทที่สุภาพต่อกัน พร้อมทั้งหมั่นฝึกฝน



พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2. เมตตาวจกรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสื่อสารด้วยความเมตตากัน โดยการใช้วาจาในการสนทนาอย่างสุภาพ พุดจาให้เกียรติกัน และพูดในสิ่งที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์แต่ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีการพูดชื่นชมให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีการชี้แจงแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ถูกต้องรวดเร็ว มีความชัดเจนเชื่อถือได้ ไม่บิดเบือนข้อมูลจากความจริง พร้อมทั้งรับฟังคำแนะนำจากผู้อื่น รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ด้วยความเต็มใจ และนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเอง

3. เมตตาเมตตากรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความเมตตา มีคุณธรรม จริยธรรมสูงในการปฏิบัติงาน มีความจริงใจปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความรัก ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติและองค์กรของตนเอง ไม่คิดทุจริตต่อหน้าที่ รักความยุติธรรม ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ มีความสมัคสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน ยึดประชาชนและความถูกต้องเป็นศูนย์กลางในการให้บริการ

4. สาธารณโภคีในการปฏิบัติงาน บุคลากรควรรู้จักเสียสละ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีการแบ่งปันสิ่งของและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน สงเคราะห์งานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รู้จักจัดสรรทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่าและเป็นธรรม แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ทำงานร่วมกัน ที่สำคัญ คือ การมีจิตสาธารณะและความเสียสละถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานของบุคลากรที่ควรมีในการทำงานทุกตำแหน่ง

5. สีสสามัญญาในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะต้องประพฤติปฏิบัติตนเคารพกฎกติกา ข้อบังคับขององค์กร ไม่ประพฤติตนให้เป็นที่รังเกียจหรือนำความเสื่อมเสียมาสู่หมู่คณะ มีวินัยในตนเอง ไม่นำเวลาปฏิบัติงานราชการไปหาประโยชน์ส่วนตัว รู้จักเคารพสิทธิ เสรีภาพของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนรักษาสีทศเสรีภาพในการเข้ารับบริการของประชาชนทุกคน ให้มีความเท่าเทียมและเสมอภาคกัน หมั่นดูแลรักษาทรัพย์สินส่วนรวมหรือทรัพย์สินของทางราชการให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

6. ทิฎฐิสามัญญา ในการปฏิบัติงาน บุคลากรควรมีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน ไม่ขัดแย้งกันทางความคิด รู้จักเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้การยอมรับและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการปรับทัศนคติ ปรับมุมมอง และความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ให้มีความเห็นชอบร่วมกันได้อย่างเต็มใจ ยึดหลักความถูกต้องของเหตุและผลเป็นศูนย์กลาง ให้มีความสำคัญและยอมรับฟังเสียงข้างน้อย เมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้นในหมู่คณะ สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ ปฏิบัติงานร่วมกันโดยยึด

หลักการเสียดล การร่วมแรง ร่วมมือ ร่วมใจ ระดมสมองสร้างสรรค์ผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพ รู้จักเสียดลความสุขส่วนตนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและส่วนรวม

พระสมพงษ์ ชินวิโส และคณะ (2561 : 126 - 131) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมนำไปสู่การเสริมสร้างและพัฒนาการทำงาน ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้หลักเมตตาทายกรรม มีหลักการและแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ การแสดงออกต่อกันด้วยความสุภาพ ยึดหลักพระธรรมวินัย การยอมรับและเคารพในความเป็นอาวุโสในหน้าที่การงาน และวิวุฒิ รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติแก่กันด้วยความเมตตา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ช่วยเหลือกันในกิจกรรมต่าง ๆ รู้จักเสียดลทั้งแรงกาย แรงใจ สติปัญญา รวมทั้งการรู้จักวางตัวให้เป็นที่น่าเลื่อมใส ศรัทธา ต่อผู้อื่นอยู่เสมอ

2. การประยุกต์ใช้หลักเมตตาจริกรรม มีหลักการและแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ การใช้เวลาสุภายิตในการสื่อสารประสานงาน การพูดต้องเป็นวาจาสุภายิต เป็นวจีสัจจิต ซึ่งเป็น การสื่อสารที่ดีที่สุด และต้องประกอบด้วยความเมตตาเปิดเผยออกมาจากใจจริง พุดจาไพเราะ มีหางเสียง เป็นคำพูดที่ทำให้เกียรติแก่กัน ต้องยิ้มไหว้ ทักทาย เป็นวาจาที่เหมาะสม

3. การประยุกต์ใช้หลักเมตตาตาม โนกรรม มีหลักการและแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้ การเป็นกัลยาณมิตรแก่กันและกัน การมีทัศนคติที่ดี ต้องประกอบด้วยจิตเมตตาหรือคิดดีต่อกัน ไม่มีอคติต่อกันและกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เปิดใจกว้าง ด้วยความจริงใจ มีการเสียดลเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วยการคิดดี มีกุศลมีจิตเมตตา

4. การประยุกต์ใช้หลักสาธารณ โภคี มีหลักการและแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ การบริหารจัดการอย่างมีระบบ ทำตามระเบียบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างคุณุติธรรมและลดความขัดแย้ง ด้วยยึดหลักแนวคิดการใช้ทรัพย์สินส่วนกลางร่วมกัน ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน มีการแบ่งปันผลประโยชน์กันอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทหลักสาธารณ โภคีในพระไตรปิฎกที่ว่า “ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือเมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่าย ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริ โภคทั่วกัน”

5. การประยุกต์ใช้หลักศีลสามัญญตา มีหลักการและแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ คือ การร่วมวางระเบียบปฏิบัติในการทำงานต้องกำหนด ระเบียบ กฎ กติกา ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขต่างๆ เพื่อเสริมเพิ่มเติมให้แล้วนำไปปฏิบัติโดยพร้อมเพรียงกัน การปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็น

6. การประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีสามัญญาตา มีหลักการและแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ คือ ยืนหยัดอุดมการณ์ การเผยแพร่คำสอนสร้างปัญญาตื่นรู้ให้กับสังคม มีความคิดยึดมั่นในอุดมการณ์ ร่วมกันด้วยความสมัครสมานสามัคคี มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่ขัดกับระเบียบ กฎหมาย

พระครูศรีปริยัติคุณาภรณ์ (2560 : 75) กล่าวถึง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม เพื่อสร้างความปรองดองสมานฉันท์ทั้งทางกาย วาจา และใจ โดยทางกายกรรมนั้นมีการร่วมกัน ทำกิจกรรมที่เสริมสร้างความปรองดองในชุมชนด้วยไมตรีจิต การมีน้ำใจช่วยเหลือกิจธุระต่าง ๆ ของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ แสดงความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีความขัดแย้งกันแสดงกิริยา อากาสุภาพต่อกัน มีความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง ด้านวจีกรรม มีการพูดจากัน ด้วยดี มีความสุภาพอ่อนโยน ปราศรณาดีต่อกัน เพื่อสร้างความปรองดองสมานฉันท์ และหลีกเลี่ยง ความขัดแย้ง มีการให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนกันด้วยความหวังดีเพื่อความสามัคคีและประโยชน์ สุขของส่วนรวม ด้านมโนกรรม มีการตั้งจิตปราศรณาดีต่อกัน คิดทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ มองกัน ในแง่ดี ตลอดจนแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีความเสียสละ ไม่เอาอึด เอาจองส่วนรวมมาเป็นของตน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ยินดีที่จะร่วมสุขร่วมทุกข์และฝ่าฟันปัญหา ไปด้วยกัน มีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และดูแลกัน ประพฤติตนโดยสุจริตตั้งงามถูกต้องตามกฎ กติกาบ้านเมือง รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำความเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ มีความสามัคคี ร่วมมือผนึกกำลังเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดหลักความดีงาม เป็นอุดมคติอย่างเดียวกัน ตลอดจนมีความเห็นชอบร่วมกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

พระมหาประเสริฐ สุเมโธ(เพชรศรี) และปิยวัฒน์ คงทรัพย์ (2558 : 27) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเพื่อก่อให้เกิดความสมานฉันท์ขึ้นในสังคม ควรประกอบด้วย หลักการสำคัญ ดังนี้

1. ต้องมีบุคคลหรือคณะบุคคลที่วางตัวเป็นกลาง ทำหน้าที่สานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิด สมานฉันท์ขึ้นในกลุ่มต่าง ๆ ที่ขัดแย้งกัน ผู้ทำหน้าที่สานสัมพันธ์เพื่อให้เกิดสมานฉันท์ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 ต้องมีจิตสาธารณะ (Public mind) คือ มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวม หรือประโยชน์ของประเทศชาติอย่างแท้จริง โดยมุ่งหวังความสงบสุขของประชาชน และ ประเทศชาติเป็นสำคัญ ไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้องของตนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

1.2 ต้องมีจิตอาสา (Voluntary Mind) คือ สมัครใจและเต็มใจอาสาเข้ามาช่วย แก้ปัญหาของสังคมประเทศชาติ แม้รู้ตระหนักกว่าเป็นเรื่องยากลำบาก เสี่ยงต่อความทุกข์ ความเสื่อมเสียอย่างไรอย่างหนึ่งที่จะเกิดขึ้น

1.3 ต้องมีจิตใจใฝ่ธรรมมุ่งดีมุ่งเจริญต่อผู้อื่น (Spiritual Mind) คือ ยึดมั่นในหลักสารณียธรรม 6 ประการ หมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความรัก หรือคุณธรรม 4 ประการที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาหรรษบรมนาถบพิตร ทรงประยุกต์ขึ้นเป็นหลักธรรมพระราชทานแก่ปวงชนชาวไทยในงาน 60 ปีแห่งการครองราชสมบัติ เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2549

1.4 ต้องมีจิตเป็นนักเหตุผล (Rational mind) คือมีสติปัญญา รู้หลักเหตุผลตามเข้าใจเรื่องราวที่เป็นข้อขัดแย้งกันได้ชัด สามารถชี้แจงให้คู่กรณีมองเห็นผลดี ผลร้าย ของการขัดแย้งนั้น ๆ ได้อย่างมีเหตุผลเชื่อถือได้

2. หน้าที่ของผู้สานสัมพันธ์เพื่อให้เกิดสมานฉันท์ ผู้ทำหน้าที่สานสัมพันธ์ควรทำหน้าที่ตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาปัญหาความขัดแย้งให้เข้าใจชัดว่าเป็นเรื่องอะไร มีความเป็นมาอย่างไร มีอะไรเป็นสาเหตุแท้ มีอะไรเป็นสาเหตุเทียม แต่ละฝ่ายเห็นอย่างไร ต่างกันตรงไหน ข้อแตกต่างกันนั้นเป็นข้อเท็จจริงหรือเป็นเพียงความคิดเห็น แล้วสรุปผลที่ได้จากการศึกษาเก็บไว้เพื่อใช้เป็นข้อมูลต่อไป

2.2 ศึกษาบุคคลหรือกลุ่มบุคคลของแต่ละฝ่ายที่พอจะขอพบปะเพื่อเจรจาทำความเข้าใจกันได้โดยง่ายและพอจะเป็นตัวแทนของกลุ่มหรือฝ่ายได้

2.3 ขอพบปะเจรจาชัดแย้งกับตัวแทนของแต่ละฝ่าย ต่างกรรมต่างวาระกัน เพื่อขอฟังความคิดเห็นที่เป็นสาระสำคัญ ซึ่งแต่ละฝ่ายยึดถือ โดยเสนอฐานความคิดในการเจรจาว่าไม่มีฝ่ายใดเห็นผิดร้อยเปอร์เซ็นต์ หรือเห็นถูกร้อยเปอร์เซ็นต์ ถ้าทั้ง 2 ฝ่ายสามารถมานั่งสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นของกันและกันได้ จะทำให้ขจัดความเห็นที่ผิดของแต่ละฝ่ายออกไป นำความเห็นที่ถูกต้องของทั้ง 2 ฝ่ายมารวมกันเพื่อให้ได้ความถูกต้องเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ ซึ่งทำให้ความขัดแย้งยุติลงและเกิดสมานฉันท์ระหว่างกันได้

2.4 นำความเห็นของแต่ละฝ่ายมาศึกษาเปรียบเทียบหาแนวทางสู่การสมานฉันท์ แล้วนัดพบตัวแทนแต่ละฝ่ายชี้แจงให้ทราบ ว่า ข้อขัดแย้งที่แท้จริงอยู่ตรงไหน ถ้าประนีประนอมกันไม่ได้ จะเกิดผลร้ายแก่ชาติบ้านเมืองอย่างไร และถ้าตัวแทนแต่ละฝ่ายเห็นด้วยก็ให้นำไปทำความเข้าใจกับฝ่ายของตน เพื่อสานสัมพันธ์ให้เกิดสมานฉันท์ต่อไป

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักสารณียธรรม หมายถึง การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล บรรลุตามเป้าประสงค์ และนำไปสู่การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ เมตตากายกรรม เมตตาวาจกรรม เมตตาโมกกรรม สาธารณโภคี ศีลสามัญญตา และทิวฐีสามัญญตา มีรายละเอียดดังนี้

1. เมตตาทายกรรม คือ มีเมตตาต่อกันในทางปฏิบัติตน ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ประพฤติดีต่อกัน ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือแสดงอาการรังเกียจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งเวลาปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือนอกสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และหมั่นฝึกปฏิบัติตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ

2. เมตตาวิจิตรกรรม คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเมตตาต่อกันในทางวาจา การไม่พูดเหยียดหยาม นินทา และการพูดให้เกียรติซึ่งกันและกันพูดในสิ่งที่สร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในสถานศึกษา มีพูดชื่นชมให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีการชี้แจงแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ถูกต้องเพื่อจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และควรยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น พร้อมทั้งจะปรับปรุง พัฒนาตนเองตามคำแนะนำของผู้อื่นได้

3. เมตตาเมตตากรรม ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตเมตตาต่อกัน ได้แก่ การมีกัลยาณมิตรต่อกัน เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ประรณาดิต่อผู้อื่น มีความรักความพอใจในสถานศึกษาของตนเอง ไม่คิดทุจริตต่อหน้าที่ รักความยุติธรรม คำนึงถึงเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ

4. สาธารณโภคี คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตใจเอื้อเฟื้อต่อกัน แบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้มาอย่างเป็นธรรม ร่วมกันระดมทรัพยากร และรู้จักจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า และเป็นธรรม มีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และนี่ถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

5. ศิลสามัญญา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดหลักการรักษาระเบียบวินัย และปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีการร่วมวางระเบียบหลักการปฏิบัติในการทำงานและช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนในสถานศึกษา ไม่ประพฤติตนให้เป็นที่รังเกียจหรือนำความเสื่อมเสียมาสู่สถานศึกษา ไม่นำเวลาปฏิบัติงานราชการไปประกอบกิจธุระส่วนตัว รู้จักเคารพสิทธิ เสรีภาพของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสิทธิเสรีภาพในการเข้ารับบริการสาธารณะของประชาชนต้องมีความเท่าเทียมกัน

6. ทิฎฐิสามัญญา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา รู้จักรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดโอกาสให้แสดงออกทางความคิดเพื่อให้เกิดการวางแผนในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ยึดหลักความถูกต้องของเหตุและผลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญและยอมรับฟังเสียงข้างน้อย เมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้นในสถานศึกษา สามารถปรึกษาหารือ รู้จักแสวงจุดร่วม สงวนจุดต่างได้ ปฏิบัติงานให้เกิดพร้อมเพรียงกัน ร่วมแรง ร่วมมือ ร่วมใจ ระดมสมอง สัมผัสสามัคคี ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

### 3. สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ ป้องกัน แก้ไข และเยียวยาการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา ทำให้ครู นักเรียนและสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ครุมีแรงจูงใจในการทำงาน มีศักยภาพและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนว่าสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดการยอมรับความแตกต่างและเห็นคุณค่าของความหลากหลายทางความคิดและทางวัฒนธรรม รู้จักให้อภัย และมีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลกัน ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ตระหนักว่าความรุนแรง ไม่อาจแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน หากแต่ต้องแก้ ด้วยสันติวิธีเพราะสันติวิธีเท่านั้นที่เป็นหนทางสู่สันติภาพที่แท้จริง (พระไพศาล วิสาโล. 2550 : 24-25) ดังนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญ และขอบเขตของสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

#### 3.1 สันติวัฒนธรรมในสังคมไทย

ธรรมชาติของมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคมเพื่อพึ่งพาอาศัยและตอบสนองความต้องการของสมาชิก ในสังคม แต่การการดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ยาก เนื่องจาก ธรรมชาติมนุษย์มีความแตกต่างกันจึงจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานสำคัญประการหนึ่ง คือ การที่สมาชิกทุกคนต้องร่วมกันสร้างวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมที่มุ่งหาความสงบที่เรียกว่า “สันติวัฒนธรรม” (พระครูอุเทศธรรมสาทิส อชิโต (รินราว) และคณะ. 2564 : 207-208)

สังคมไทยยุคปัจจุบันเป็นยุคการสื่อสารเชื่อมโยงติดต่อกันได้เพียงเสี้ยววินาที สามารถเข้าถึงข้อมูลและรับรู้ข่าวสารได้มากขึ้น ขณะที่สื่อมวลชนเองมีการแข่งขัน การนำเสนอข่าวโดยเน้นประเภทข่าวที่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์และความรู้สึกของคน ทำให้สุขภาพจิตแปรเปลี่ยนไปสู่พฤติกรรมและการแสดงออกที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งและรุนแรงในสังคมได้ ดังนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ว่า สังคมไทยอยากให้เกิดเหตุการณ์แบบที่ฮิตเลอร์ใช้ในการกวาดล้างชาวยิวด้วยเหตุผล ทางเชื้อชาติว่าเผ่าพันธุ์อารยันเป็นเผ่าพันธุ์ที่บริสุทธิ์ที่ชาวยิวเสียชีวิตไปถึง 6 ล้านคน ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 หรือการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ในวันคาร์ระหว่างเผ่าฮูตูกับตุ๊ดซีที่ตายไปนับล้านคน ทั้ง ๆ เดิมนั้นมนุษย์เป็นสัตว์ประเภทเดียวกัน มีชีวิต มีจิตใจเหมือนกัน แต่มนุษย์ได้อาศัยการแยกประเภทเทียมในการแบ่งแยกตัวเองออกเป็นชาติ เผ่า วรรณะ ชนชั้น ศาสนา อุดมการณ์ที่แตกต่างกัน และคิดว่ากลุ่มอื่นหรือบางกลุ่มที่มีความแตกต่างจากตนไม่ใช่มนุษย์ แต่เป็นอะไรบางอย่างที่ต่ำกว่ามนุษย์ (ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. 2539 : 45)

สันติวัฒนธรรม จึงถือเป็นหัวใจของการแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมไทย การจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเจรจา การไกล่เกลี่ย การสานเสวนา มีความพยายามจากภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมในการเข้าไปจัดการวิกฤตการณ์ของปัญหาสังคมไทย

โดยมีเป้าหมายในการเคลื่อนไหวเดียวกัน คือ อยากเห็นสังคมไทยสงบสุข ไม่อยากให้เกิดความรุนแรงถึงขั้นนองเลือดขึ้นในสังคมไทย โดยการใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การพูดคุย เจริญการรณรงค์ทางด้านความคิด พลังทางสังคม และพลังเครือข่ายทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องด้วยความปรารถนาดี อยากเห็นสังคมไทยอยู่ในสภาวะปกติ (ชลัท ประเทืองรัตนนา. 2562 : 778) และหลักการสร้างสันติภาพบนความแพร่หลายของข่าวสารบนสื่อออนไลน์ยังเป็นอีกหนึ่งวิธีการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมไทยตามหลักการทางด้านพระพุทธศาสนานั้นล้วนเป็นไปเพื่อเป้าหมายคือ เป็นสภาวะการณปกติเรียบร้อยของสังคม การที่คนในสังคมอยู่ร่วมกัน อย่างสงบสุข ไม่ใช้ความรุนแรง ไม่มีความขัดแย้ง เคารพสิทธิ์ซึ่งกันและกัน ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม เชื้อชาติศาสนา และอุดมการณ์ทางการเมือง ไม่ก่อสงครามเพราะลัทธิ อุดมการณ์ และความเชื่อทางศาสนา เป็นพลังในการสร้างความรัก ความสามัคคี มีเมตตา อหิงสา ทรูคารภาพ การประนีประนอมที่ดีต่อกัน

ดังนั้นแล้ว “สันติวัฒนธรรม” กับสังคมไทยในยุคสมัยปัจจุบัน จึงเป็นแนวทางในการฟื้นฟูการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในสังคม ทั้งที่มีวัฒนธรรมเดียวกันหรือต่างวัฒนธรรม ท่ามกลางความแปรเปลี่ยนของ ยุคสมัยและเทคโนโลยี บนหลักการพื้นฐานของการเคารพในความเป็นมนุษย์ เป็นการให้คุณค่าในด้าน ของทัศนคติพฤติกรรม ความเชื่อ และวิถีชีวิต รวมถึงแบบแผนปฏิบัติการ ใช้ชีวิตเพื่อป้องกันและจัดการ ความขัดแย้งด้วยวิธีการคลี่คลายเหตุปัจจัยของปัญหาโดยสันติวิธี และก้าวสู่สังคมสันติวัฒนธรรมวิถีใหม่ ที่ประกอบด้วยสมาชิกผู้ตื่นรู้เท่าทันยุคสมัย เคารพในทุกมิติของความแตกต่าง และมีเป้าหมายในการ สร้างสังคมสันติสุขร่วมกันนั่นเอง (มูลนิธิเพื่อการศึกษาและพัฒนาภูมิอีสาน. 2565 : 13)

### 3.2 ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสันติวัฒนธรรม

มัทนานัน มามะ และคณะ (2563 : 46) กล่าวว่า สันติวัฒนธรรม เป็นสภาวะที่มีความสมดุลกลมกลืนกันของอัตลักษณ์ ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ และแบบแผนการปฏิบัติในการใช้ชีวิต ซึ่งมีแนวคิดและหลักการในวัฒนธรรมการดำรงชีวิตร่วมกันด้วยความเมตตากรุณา ช่วยเหลือคนในสังคม ประพฤติปฏิบัติตนตามหน้าที่ของตนเองอย่างมีขอบเขต เหมาะสม ตั้งอยู่บนความถูกต้อง และปฏิบัติตนต่อผู้อื่นโดยปราศจากความรุนแรงจนนำไปสู่ชีวิตที่สงบสุข ตัวบ่งชี้ของสังคมที่มีสันติวัฒนธรรมคือ 1) ความไว้วางใจกัน คือ การได้รับความเชื่อมั่น ความเชื่อถือ การเปิดใจให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ในวัฒนธรรมของตนในขณะที่ตนเองก็ต้องเปิดใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมอื่นเช่นเดียวกัน 2) ความเท่าเทียม คือ การได้รับสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม เช่น การได้รับการศึกษาที่เท่ากัน ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ชนชั้น เชื้อชาติ และศาสนา และ 3) การมีส่วนร่วมในสิ่งเดียวกัน คือ การมีอิสระเสรีภาพ

ในการแสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะ มีความอดทน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีระบบความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม และความสมบูรณ์ของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อภิญา ดิศระมาน และชลัท ประเทืองรัตนา (2562 : 30) กล่าวไว้ในหนังสือสันติวัฒนธรรมในพรรคการเมือง กรณีศึกษาพรรคประชาธิปัตย์ นิยามคำว่า “สันติวัฒนธรรม” หมายถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในสังคมทั้งที่มีวัฒนธรรมเดียวกันหรือต่างวัฒนธรรมบนหลักการพื้นฐานของความเมตตากรุณา มีความเจริญงอกงามพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ลักษณะของสันติวัฒนธรรม เป็นเรื่องของคุณค่า ทักษะคติพฤติกรรม และวิถีชีวิต ที่ไม่ใช้ความรุนแรง เป็นเรื่องของความใกล้ชิดกลมกลืนกันของลักษณะ ทักษะคติ คุณค่า ความเชื่อ และแบบแผนการปฏิบัติในการใช้ชีวิต เป็นเรื่องของการป้องกันจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการคลี่คลายเหตุปัจจัยของปัญหาโดยไม่เผชิญหน้า เป็นภูมิคุ้มกันไม่ให้ใช้ความรุนแรงในสังคม โดยกระบวนการสร้างสันติวัฒนธรรม มนุษย์ต้องสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับเพื่อนมนุษย์ร่วมสังคมและสร้างธรรมชาติสิ่งแวดล้อม รวมถึงกฎกติกาในสังคมให้เอื้อต่อบรรยากาศของสันติ และความปรองดองสมานฉันท์ องค์การสหประชาชาติ ได้ให้คำจำกัดความของสันติวัฒนธรรมคือ กระบวนการบูรณาการในการป้องกันความรุนแรงหรือความขัดแย้งที่นำไปสู่ความรุนแรง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาสันติวิธี การส่งเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ร่วมกัน ความเท่าเทียมระหว่างหญิงชาย การมีส่วนร่วมในประชาธิปไตย การยอมรับกันได้ และการคืนไหลของข้อมูลข่าวสารและไม่ใช้อาวุธรุนแรงประทัดประหารกัน

พระมหาพรหมชา ฐมฺมหาโส (2554 : 165-215) ได้ระบุถึงพุทธวิธีในการสร้างสันติภาพแก้ปัญหาความขัดแย้ง ในหนังสือ “พุทธสันติวิธี: การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง” ความโดยสรุปว่า สันติวิธี เป็นหลักการและเครื่องมือที่มนุษยชาติได้นำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ความขัดแย้งจากความขัดแย้งอันเนื่องมาจากผลประโยชน์ ข้อมูลความสัมพันธ์ ค่านิยม โครงสร้างไม่สมนัยกัน โดยนำเสนอทางเลือกเป็นทางเลือกในการจัดการความขัดแย้ง โดยนำเครื่องมือจัดการความขัดแย้งทางโลกตะวันออกและตะวันตก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการนำหลักการในพระพุทธศาสนา มาบูรณาการกับองค์ความรู้ เพื่อให้ได้แกมมของความขัดแย้ง สันติวิธี และสันติภาพรอบด้านมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเปิดพื้นที่ที่สามารถเลือกใช้เครื่องมือเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความขัดแย้งในสภาวะการณปัจจุบัน โดยนำหลักการมัชฌิมวิธีที่สอดคล้องกับความชอบธรรมหรือธรรมิกะ ในพระพุทธศาสนาที่ถือว่าเป็นจุดเด่น นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงเรื่องศีล 5 และสันติวิธีไว้ว่า ศีล 5 ถือเป็นชุดแนวความคิดที่นำสันติสุขมาสู่ ชุมชน สังคม ประเทศชาติ โดยมีเป้าหมายคือสันติภาพ และ “พุทธสันติวิธี” คือวิธีการ และเครื่องมือ ที่ก่อให้เกิด ความสงบ ทั้งทางกายวาจา และใจ อันเป็นผลจากการ รู้ ตื่น และเบิกบาน การที่จะเป็นเช่นนี้ก็คือการมีศีลธรรมและ



แนวทางปฏิบัติตามคำสอนทางพุทธศาสนา หรือแม้แต่ความขัดแย้งก็ถือเป็นการจัดการทางสันติวิธี เช่นกันแต่ต้องใช้วิธีการในการจัดการอย่างเหมาะสม

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2548 : 199) ได้นำเสนอความหมายของ “สันติภาพ” หรือ “สันติ” ในทางพระพุทธศาสนาไว้ในหนังสือ A Buddhist Worldview: โลกทัศน์ชาวพุทธ ว่าหมายรวมถึงความสงบทั้งภายในและภายนอก ความสงบภายในนั้นรู้จักกันโดยทั่วไปว่า “ความสงบใจ” ซึ่งเป็นสภาวะจิตใจที่เป็นอิสระจากความคิดหรืออารมณ์อันกระสับกระส่าย อึดอัดรำคาญ ความสงบภายในเป็นตัวก่อให้เกิดความสงบภายนอกอันเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ที่ได้ชื่อว่ามี ความสงบภายนอก จะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในโลกได้อย่างกลมกลืน ความสงบภายนอกจึงรวมถึงความสงบในชุมชน ในชาติ และในโลก ความสงบขึ้นอยู่กับบุคคลพอ ๆ กับที่ขึ้นอยู่กับกลุ่มบุคคลหรือองค์กรต่างๆ ความสงบภายในตัวบุคคลจะสามารถสร้างฐานให้กับโครงสร้างทั้งหมดของความสงบในสังคมที่บุคคลนั้นๆ อาศัยอยู่ นั่นแสดงว่าสังคมจะอยู่อย่างสงบสุขได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกทุกคนในสังคมนั้นๆ ต่างก็มีจิตใจที่สงบสุขเช่นกัน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า หากปราศจากความสงบภายในแล้ว ก็ไม่อาจที่จะมีความสงบภายนอกได้

พระไพศาล วิสาโล (2538 : 24-27) ได้กล่าวไว้ว่า “เมื่อพูดถึงสันติภาพ เรามักนึกถึงสิ่งที่ตรงกันข้ามกับสงคราม อันได้แก่ ภาวะที่ปลอดพ้นจากการรบราฆ่าฟันกัน และความโกลาหลอลหม่าน ความหมายนัยลบดังกล่าวแม้จะไม่ผิดแต่ก็ยังได้ความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์” ปัญหาที่คือการมองสงครามแบบครบถ้วนหรือแบบองค์รวมจะมองอย่างไร “เราต้องมองความหมายในเชิงบวกด้วย กล่าวคือภาวะที่สงบ ราบรื่น ผู้คนดำรงชีวิตเป็นสุข และมีสมานฉันท์ต่อกันตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต กล่าวว่า สันติ หรือ สันติภาพ หมายถึง ความสงบ ความหมายของสันติภาพที่ให้ไว้โดยราชบัณฑิตนี้เป็นความหมายในเชิงลบเพราะเมื่อพูดว่า “สงบ” ย่อมบ่งนัยว่าสงบจากสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ คือ ปราศจากสิ่งที่ตรงข้ามกับสันติภาพ เช่น เมื่อพูดว่าทะเลสงบย่อมหมายถึง สงบจากคลื่น ดังนั้น เมื่อกล่าวว่าสันติภาพ คือ ความสงบ ย่อมหมายถึงสงบจากสิ่งที่ไม่ใช่สันติภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า สันติวัฒนธรรม คือ ความสงบทั้งกาย วาจา ใจ อันเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นกระบวนการบูรณาการในการป้องกันความรุนแรงหรือความขัดแย้งที่นำไปสู่ความรุนแรง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของสันติวิธี การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ร่วมกัน ความเท่าเทียมระหว่างหญิงชาย เป็นแนวคิดหลักเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตด้วยความเมตตา กรุณา มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความเป็นประชาธิปไตย สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยเวลา

ในการเรียนรู้และการฝึกฝน ที่จะอยู่ร่วมกันในสังคม สังคมใดมีสันติวัฒนธรรมสังคมนั้น จะกลายเป็นสังคมที่มีความสงบสุข เข้มแข็ง และยั่งยืน

### 3.3 ความหมายของสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายภายใต้ศาสตร์หลายสาขา เพื่อให้เห็นมุมมองที่เป็น ลักษณะบริบทของสังคมไทยไทยและมุมมองที่เป็นสากล ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎี จากนักวิชาการ ดังนี้

บัณฑิตา จารุมา (2562 : 384-385) กล่าวว่า วัฒนธรรมเชิงสันติ จึงหมายถึง สิ่งที่ทำให้ ความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะหรือวิถีชีวิตของหมู่คณะที่ทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันด้วยความสงบ หรือโดยสันติ เมื่อเทียบกับภาษาอังกฤษ สันติ ตรงกับคำว่า peace ส่วนคำว่า วัฒนธรรม ตรงกับ culture แคมบริดจ์ ดิกชันนารี (Cambridge Dictionary) ได้ให้ความหมายของคำว่า peace ไว้ 2 ความหมาย ได้แก่ ความหมายที่ 1 หมายถึง การปราศจากความรุนแรง (no violence) โดยอธิบายรายละเอียด ไว้ว่า “freedom from war and violence, especially when people live and work together happily without disagreements” ซึ่งหมายถึง เป็นอิสระจากสงครามและความรุนแรง โดยเฉพาะ อย่างเมื่อผู้คนอาศัยอยู่ร่วมกันและทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข ปราศจากการเห็นแย้ง ความหมายที่ 2 คือ สงบ (calm) โดยอธิบายรายละเอียดไว้ว่า “lack of interruption or of being annoyed by worry, problems, noise, or unwanted actions” ซึ่งหมายถึง สภาวะ ที่ถูกแทรกแซงหรือถูกรบกวนด้วยความกังวล ปัญหา เสียงรบกวน หรือการกระทำที่ไม่พึงประสงค์ จากความหมาย ในภาษาอังกฤษข้างต้น จะเห็นได้ว่า คำว่า สันติ จะมีความหมาย 2 ระดับ ระดับแรก คือ สิ่งแวดล้อม ภายนอกตัวเรา ซึ่งหมายถึงการปราศจากสงครามหรือพฤติกรรมความรุนแรง ส่วนระดับที่สอง คือ ความสงบภายในใจ ซึ่งต้องปราศจากความกังวลหรือสิ่งรบกวน ซึ่งสอดคล้องกับความหมาย ของ สันติ ตามความหมายแบบถิ่นไทย สำหรับ คำว่า วัฒนธรรม นั้น แคมบริดจ์ ดิกชันนารี (Cambridge Dictionary) ได้อธิบาย ความหมาย ไว้ว่า “the way of life, especially the general customs and beliefs, of a particular group of people at a particular time” ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขนบธรรมเนียมและความเชื่อของกลุ่มคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ในเวลาที่ เฉพาะเจาะจง เมื่อนำความหมายของคำว่า สันติ และ วัฒนธรรม มารวมกัน คำว่า วัฒนธรรมเชิง สันติในมุมมอง ที่สะท้อนผ่านภาษาอังกฤษ จึงหมายถึง วิถีชีวิตของกลุ่มคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีความเชื่อ ทศนคติ นิสสัย พฤติกรรม ศิลธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และความเชื่อทางศาสนา ที่ปราศจากสงคราม ความรุนแรง และความวิตกกังวล ดังนั้น เมื่อรวมความหมายของวัฒนธรรมเชิง สันติทั้งในมุมมองที่สะท้อนผ่านภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จึงหมายถึง สิ่งที่ทำให้ความเจริญงอกงาม ให้แก่หมู่คณะหรือวิถีชีวิตของหมู่คณะ ที่ทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันด้วยความสงบหรือโดยสันติ วิถี

ชีวิตที่ว่านั้นต้องประกอบด้วยความเชื่อ ทศนคติ นิสัย พฤติกรรม ศีลธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และความเชื่อทางศาสนาที่ปราศจากความรุนแรงและ มีความสงบภายในจิตใจเป็นที่ตั้ง

อาภัสรา สีคอนเตา และคณะ (2562 : 28-32) กล่าวว่า สันติวัฒนธรรม คือ คุณค่า ทศนคติ และรูปแบบพฤติกรรม วิธีการดำเนินชีวิตทั้งหมดที่ได้รับแรงบันดาลใจและแสดงถึงการเคารพ ต่อชีวิตและต่อมนุษย์ เป็นการปฏิเสธความรุนแรง และยึดมั่นในหลักอิสรภาพ กรอบแนวคิดนี้ มาจากองค์การสหประชาชาติ (UNESCO - 2015) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของการส่งเสริมสันติ วัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมและสถานศึกษา สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา มีความหมายต่อผู้ที่ อยู่ในปรากฏการณ์ในฐานะที่เป็นกระบวนการป้องกัน แก้ไข และเยียวยาการเกิดความขัดแย้ง ในสถานศึกษา ทำให้ครู นักเรียน และสังคม อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ครุมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของคนว่าสามารถทำงานให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายได้

ศิริโชค พิพัฒน์เสถียรกุล (2558 : 163-168) กล่าวว่า สันติวัฒนธรรม หมายถึง วิธีปฏิบัติ ของคนในสังคมที่อยู่ร่วมกันด้วยความมีเมตตา กรุณา เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตั้งอยู่ บนหลักการพื้นฐานการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยปราศจากความรุนแรงในการตัดสินหรือ แก้ไขปัญหา นำไปสู่ชีวิตที่สงบสุข

สถานศึกษาที่มีความเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม หมายถึง โรงเรียนที่มีการบริหารและ จัดการศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล การให้เกียรติซึ่งกันและกันเคารพในความแตกต่างระหว่าง บุคคล มีแบบแผนการทำงาน โดยไม่ใช้ความรุนแรง ใช้การเจรจาไกล่เกลี่ยอย่างมีเหตุผลเมื่อเกิด ความขัดแย้งในองค์กร ใช้หลักวินัยเชิงบวก แนวคิดเชิงบวก ในการพัฒนาให้ผู้เรียนมีความเจริญ อกงามทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ และจิตใจ นำไปสู่การมีชีวิตที่สงบสุข

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554 : 1206) ได้อธิบายคำว่า สันติ ไว้ว่า “ความสงบ เช่น อยู่ร่วมกันโดยสันติ” ส่วนคำว่า วัฒนธรรม หมายถึง “สิ่งที่ทำความเจริญอกงาม ให้แก่หมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมในการแต่งกาย วิถีชีวิต ของหมู่คณะ เช่น วัฒนธรรม พื้นบ้าน วัฒนธรรมชาวเขา

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า สันติวัฒนธรรม หมายถึง รูปแบบ การดำเนินชีวิต ซึ่งมีรูปแบบพฤติกรรมการแสดงออกต่อกันถึงการเคารพถึงสิทธิเสรีภาพ การมีความเมตตากรุณาต่อกัน และปฏิเสธการใช้ความรุนแรงอย่างสิ้นเชิง สันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา คือ สถานศึกษาที่มีการบริหารและจัดการศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล การให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งใดควรให้ ความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน เคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีแบบแผนการทำงาน โดยไม่ใช้

ความรุนแรงใช้เหตุผลความอดทน บนหลักการพื้นฐานการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ส่งผลให้เกิดความสันติสุขแก่บุคลากร ครู นักเรียน บุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา หน่วยงานอื่น ๆ และสังคม

### 3.4 ความสำคัญของสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

อาภัสรา สีดอนเตา และคณะ (2562 : 32) กล่าวว่า การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาเป็นตัวช่วยในการส่งเสริมศักยภาพ ให้ครู นักเรียน มีคุณภาพในการทำงานและการเรียนได้ดียิ่งขึ้น ทำให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างอย่างสันติ การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สามารถเป็นแนวทางในการสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงาน ให้แก่ครู ผู้บริหาร และเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนายุทธศาสตร์ของโรงเรียน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย โรงเรียนมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

บัณฑิตา จารุมา (2562 : 378-379) กล่าวว่า วัฒนธรรมเชิงสันติ หรือสันติวัฒนธรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อคนจำนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่สันติ เพราะเป็นกฎเกณฑ์ที่ทำให้คนอยู่ร่วมกันในทางที่ไม่ก่อสงครามหรือการใช้ความรุนแรง มีความสำคัญต่อการศึกษา เพราะการศึกษาช่วยเสริมสร้างผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อสันติวัฒนธรรม การศึกษาที่ดีจึงควรมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะของสันติวัฒนธรรมด้วย จะเห็นได้ว่า แกนกลางของสันติวัฒนธรรม คือ การเกื้อกูล เอื้อเฟื้อ และลงมือช่วยเหลือผู้อื่น อย่างเป็นรูปธรรม การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมที่ดีที่สุดคือ การเห็นใจเพื่อนมนุษย์ ตระหนักถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกันและไม่หลงอยู่ในอารมณ์ด้านลบ แม้ว่าตนเองจะตกอยู่ในสภาพยากลำบาก สามารถยื่นมือไปช่วยเหลือผู้อื่นได้ และให้อภัยต่อผู้ที่กระทำต่อเรา

บุษบง เจริญชัยวัฒน์ และเหมือนขวัญ เรณูมาศ (2560 : 13-14) กล่าวว่า สันติวิธีเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตว่าจะทำอย่างไรเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้ง การใช้แนวทางสันติวิธีมีความสำคัญโดยสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่ใช้ความรุนแรง และตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย มองมนุษย์ให้มีความเท่าเทียมและเสมอภาค โดยเน้นเหตุผลและความรู้สึกเป็นหลัก สามารถนำมาปรับใช้ในสถานศึกษาได้ ผู้บริหารควรบริหารงานอย่างเป็นธรรม นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยหลีกเลี่ยงการใช้ความรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย วาจา และจิตใจ

ศิริโชค พัฒนเสถียรกุล และคณะ (2558 : 167-168) กล่าวว่า สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษาได้ สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ผู้การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม ตลอดถึงความร่วมมือในการนำนโยบายต่อเรื่องนี้สู่การปฏิบัติ

เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน การไม่ยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนการไม่รักษาความลับของกลุ่ม จากผู้ที่ทำหน้าที่เป็นกรรมการเจรจาไกล่เกลี่ย เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการนำกลยุทธ์บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลสำคัญอันดับแรกที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของหน่วยงาน หากผู้บริหารเป็นที่เคารพศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีงามแก่บุคลากร ในหน่วยงานแล้ว ย่อมจะเป็นเรื่องที่ยากต่อการพัฒนาคุณภาพองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศศิรัสม์ วีระไวทยะ และชนิตา รัศมีพลเมือง (2557 : 127-128) กล่าวว่า การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เกิดจากการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีสันติภาพทั้งในระดับสันติภาพภายใน ( Inner Peace) คือ เป็นบุคคลที่ไม่เฝ้าหาความรุนแรงมีจิตใจสงบ หรือเป็นคนดีมีคุณธรรม รู้จักดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมตามหลักคำสอนของศาสนา รู้และเข้าใจในสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น และสันติภาพภายนอก (Interpersonal Peace) คือ การไม่ใช้ความรุนแรงในการดำเนินชีวิตและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อาทิ การมีทักษะในการสื่อสารและจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี รู้จักปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยสันติภาพ ดังนั้นการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของผู้เรียน รวมไปถึงการทำงานและการอยู่ร่วมกันของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา

วันวิสา จันทระ และอัมจิตร เลิศพงษ์สมบัติ (2555 : 68-73) กล่าวว่า สันติวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาและป้องกันความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคม โดยอาศัยการสื่อสารเชิงสันติที่มีประสิทธิภาพ มีการช่วยเหลือเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ และผู้ที่ลำบาก ทำให้เกิดความรักและความสามัคคีกันในกลุ่มชนหรือองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเป็นมิติที่งดงามและจริงใจด้วยความเป็นเพื่อนมนุษย์ที่ร่วมทุกข์ร่วมสุขนี้ได้ การแสดงออกด้วยจิตใจเมตตา มีค่ามากกว่าการให้เงินตรา

ศศิรัสม์ วีระไวทยะ (2554 : 43-45) กล่าวว่า องค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้สันติวัฒนธรรมเป็นชุดของค่านิยม ทศนคติ ระเบียบแบบแผนพฤติกรรม และวิถีชีวิตที่สะท้อนและกระตุ้นให้เกิดสิ่งต่อไปนี้

1. การเคารพต่อชีวิต สิทธิและศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล
2. การปฏิเสธความรุนแรงทุกรูปแบบ และให้คำมั่นสัญญาที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งรุนแรงที่มุ่งสู่การแก้ที่สาเหตุของปัญหา ผ่านการเจรจาและไกล่เกลี่ย
3. สร้างคำมั่นสัญญาที่จะให้ความร่วมมือต่อการสร้างความเท่าเทียมที่ตอบสนองความต้องการในปัจจุบันและคนในรุ่นต่อไป
4. สนับสนุนสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกันของชายและหญิง

5. ให้ความเคารพต่อสิทธิของบุคคลในการแสดงออกทางความคิดและให้ข้อมูลอย่างอิสระ

6. สนับสนุนหลักการพื้นฐานของอิสรภาพ ความยุติธรรม ประชาธิปไตย ความอดกลั้น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความร่วมมือ พหุวัฒนธรรม ความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเจรจา และความเข้าใจอันดีระหว่างประเทศชาติพันธุ์ ศาสนา ในวัฒนธรรมที่แตกต่าง ระหว่างกลุ่มและบุคคล

ดังนั้น สันติวัฒนธรรมจึงมีความสำคัญต่อสังคมเป็นอย่างยิ่ง สามารถสรุปได้ว่า สันติวัฒนธรรมนั้นเป็นพื้นฐานสำคัญของความเจริญและความสงบสุขของสังคมมนุษย์ เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสังคม และประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลดำเนินไปด้วยความเอื้ออาทรต่อกัน การไว้ใจซึ่งกัน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยแก้ปัญหาและป้องกันความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น ในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ให้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ได้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดสังคม สันติสุข อาทิ การแก้ปัญหาโดยปราศจากความรุนแรง การสื่อสารเชิงสันติ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกัน และกัน เคารพกฎระเบียบ สิทธิหน้าที่ทั้งของตนเองและผู้อื่น ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความสงบ และสันติวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา

### 3.5 ขอบข่ายสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษา ให้สามารถพัฒนาและก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ทั้งยังเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน มีนักวิชาการนำเสนอ แนวปฏิบัติสำหรับการสร้างสันติวัฒนธรรม ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สุริยนต์ จันทร์ศิริ และพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (2563 : 167-168) กล่าวว่า การสร้าง สันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยยึดหลักพุทธสันติวิธี คือ สาราณียธรรม 6 มีรายละเอียด ดังนี้

1. การสื่อสาร (Communication system) กระบวนการสื่อสารให้ยึดหลักธรรม สาราณียธรรม คือ การสื่อสารด้วยข้อมูลที่ชัดเจนจริงใจ มีเมตตา สื่อสารด้วยใจที่เป็นกลาง ไม่ลำเอียง บิดเบือนข้อมูล และปิดบังข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (มโนกรรม) หรือเลือกปฏิบัติ พุดคุยรับ ฟังเฉพาะพวกพ้อง (วจีกรรม) ปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความเมตตา สื่อสารให้ที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง (กายกรรม) และเพื่อส่วนรวม (สาธารณ โภคิ) มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน (ทัญญูสามัญญตา) มีมติเห็นชอบร่วมกัน เป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กรและสังคม (ศีลสามัญญตา)

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory management system) กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ยึดหลักธรรม สาราณียธรรม 6 คือ การบริหารความเกื้อกูล (กายกรรม) มีเมตตา มีใจที่เป็นกลาง ไม่ลำเอียง (มโนกรรม) ให้เกียรติกัน (วจีกรรม) ไม่มุ่งประโยชน์แต่ตนเอง ฝ่ายเดียว (สาธารณ โภคิ) ใส่ใจลูกจ้าง ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกัน (ทัญญูสามัญญตา) การบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย วิสัยทัศน์ ยึดหลักปฏิบัติร่วมกัน ทุกคนต้องเดินเข้าหากฎ กฏระเบียบก็ต้องยึดหยุ่นและเป็นธรรมต่อนายจ้างลูกจ้าง ไม่เอื้อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง (ศีลสามัญญตา)

3. การสร้างบรรยากาศความผูกพันและสัมพันธภาพ (Employee Engagement) กระบวนการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพให้ยึดหลักธรรม สาราณียธรรม 6 คือ การสร้างสิ่งแวดล้อมให้รู้สึกอบอุ่น สดชื่น ปลอดภัย มีสวัสดิการที่ดี (กายกรรม) มีความเท่าเทียมกัน มีความปรารถนาดีต่อกัน เอาใจใส่ต่อความรู้สึกเพื่อนร่วมงาน (มโนกรรม) ให้เกียรติกัน ทักทาย ให้เกียรติผู้อาวุโส (วจีกรรม) ผู้เกี่ยวข้องกับลูกจ้างได้รับสวัสดิการ ได้รับประโยชน์ตามสมควร ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมในองค์กร (สาธารณ โภคิ) ร่วมสร้างพื้นที่สีเขียว ร่วมงานต่าง ๆ สามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการสร้างพื้นที่ในองค์กร (ทัญญูสามัญญตา) การบริหารจัดการให้เป็นไปตามกฏ ระเบียบ ความเป็นไปได้ขององค์กร

4. การพัฒนาบุคลากร (HRD System) กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training & Development) ให้ยึดหลักธรรม สาราณียธรรม 6 คือ การพัฒนาทักษะและประสบการณ์ (กายกรรม) ต้องมีความเข้าใจ และเต็มใจ มีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะ (มโนกรรม) พัฒนาให้เข้าใจ แจ่มแจ้ง ชัดเจน (วจีกรรม) ลูกจ้างนำมาประยุกต์ใช้ ต่อยอด จากความรู้ที่ได้พัฒนาอย่างแท้จริง (ทัญญูสามัญญตา) การบริหารงานด้านบุคคล ต้องจัดทำให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงานขององค์กร ตามกฏระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกัน (สาธารณ โภคิตา) เป็นขั้นเป็นตอน ระบุระยะเวลาอย่างชัดเจน ตามสมควรแก่ลูกจ้าง ความเป็นไปได้ของลูกจ้าง ไม่บังคับ หรือเลือกปฏิบัติเลื่อนชั้นเฉพาะพวกพ้อง

ยุพเรศ จังพานิช และคณะ (2562 : 62-65) กล่าวว่า สันติวัฒนธรรมหรือการสร้าง ความผูกพันในองค์กร คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ในสังคม การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นแก่กัน การสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดแก่ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วน ได้เสียทุกคน การหมั่นประชุมหรือปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน และการแบ่งปันทรัพยากรหรือสิ่งอื่นแก่เพื่อนมนุษย์

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (พนธพัฒน์) (2562 : 4703-4704) กล่าวว่า สันติวิธีหรือสันติ วัฒนธรรม เป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดความสงบสุข ปราศจากความรุนแรงและก่อให้เกิด

ความเป็นธรรมในสังคม สันติวิธีสามารถจัดปัญหาความขัดแย้ง เป็นวิธีที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม สนับสนุนประชาธิปไตย ส่วนใหญ่นำมาใช้เพื่อขจัดความขัดแย้ง โดยมีวิธีการ ดังนี้ 1) การเจรจาต่อรอง 2) การเจรจาไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง 3) การใช้อนุญาตตุลาการ 4) กระบวนการนิติบัญญัติ 5) การสานเสวนา 6) การเจรจาไกล่เกลี่ยข้ามวัฒนธรรม 7) การไต่สวน 8) การให้ความร่วมมือ 9) การอารยขัดขืน เมื่อปราศจากความขัดแย้งและการใช้ความรุนแรง สังคมก็จะกลายเป็นสังคมที่มีสันติวัฒนธรรมเกิดขึ้น

บารมี หงส์วิชย์กุล (2562 : 258-259) กล่าวว่า รูปแบบการสร้างสันติสุข หรือสันติวัฒนธรรมในชุมชนกลุ่มไทใหญ่ มีรูปแบบการสร้างสันติสุขของเครือข่ายชาวพุทธเพื่อสันติ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม
2. การให้ความรู้
3. การเรียนรู้สังคมพหุวัฒนธรรม
4. การสื่อสารเชิงสันติ
5. การสร้างสัมพันธของผู้นำ

ศิริโชค พัฒนเสถียรกุล และคณะ (2558 : 166) กล่าวว่า สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เสริมสร้างจากกลยุทธ์ที่พัฒนาจากปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การปลูกฝังแนวคิดเชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร
2. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
3. ส่งเสริมการใช้วินัย เชิงบวกในการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน
4. ปลูกฝังทัศนคติการเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล
5. พัฒนาประสิทธิภาพระบบการเจรจาไกล่เกลี่ยในสถานศึกษา
6. ส่งเสริมการเจรจาไกล่เกลี่ยโดยเพื่อน เป็นกลยุทธ์สำหรับพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ

เป็นการป้องกัน และแก้ไขปัญหาจากสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งได้เมื่อนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปปฏิบัติอย่างครบทุกข้อ และมีความต่อเนื่อง จริงจัง

นิยม กาเซ็ง และคณะ (2558 : 28-29) กล่าวว่า การสร้างสันติวัฒนธรรมภายใต้หลักยุทธธรรมชุมชนในกิจการตำรวจสามารถกระทำได้ตามรูปแบบและแนวทาง ดังต่อไปนี้

1. หลักการ 9PR คือ การการสร้างสันติวัฒนธรรมนั้น การวิจัยทางด้านสันติภาพ (Peace Research) ที่มากขึ้น จะทำให้มีความเข้าใจภาวะทางจิตใจของผู้อื่น (Psychological Recognition) ได้มากขึ้น ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ที่ตรงจุด (Pertinent Reciprocity) เพื่อสร้างสันติวัฒนธรรม ขณะเดียวกันการนำหลักการยุทธธรรมชุมชนมาใช้จะต้องมีการจัดการต่อปัญหา (Problem Resolution) และมีการเยียวยาเชิงรุก (Proactive Restoration) เพื่อให้คนในชุมชนหรือคู่อริที่ขัดแย้ง



กันสามารถมีส่วนร่วมความสมานฉันท์ (Participatory Reconciliation) โดยการที่ประชาชนมีส่วนร่วมนี้จะนำไปสู่การสร้างสันติวัฒนธรรมที่ยั่งยืน นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตำรวจจะต้องมีความรับผิดชอบต่อนโยบาย (Policy Responsibility) ที่นอกเหนือจากกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก สนับสนุนส่งเสริมให้ชาวบ้านได้สู่จักรบวนการยุติธรรมทางเลือก แม้จะไม่เคยชินในระยะแรก แต่ต้องพยายามจัดกรอบความคิดและแผนงานที่ใช้อย่างมืออาชีพ (Professional Reframing) โดยคำนึงเหตุผลสาธารณะ (Public Reason) มากกว่าเหตุผลส่วนตัว

2. หลักการ 7 EO คือ การสร้างสันติวัฒนธรรมจะต้องเริ่มจากการเปิดกว้างอย่างเข้าใจกัน (Empathy Opening) โดยให้อีกฝ่ายหนึ่งอย่างเท่าเทียม (Equivalent Opportunity) ในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางเลือกรูปแบบต่าง ๆ และจะต้องสังเกตความเปลี่ยนแปลงและวิเคราะห์ได้อย่างดีเยี่ยม (Excellent Observation) ขณะเดียวกันการนำหลักการยุติธรรมชุมชนมาใช้ นั้น กระทำได้โดยนำเอาประสบการณ์ที่ได้จากประสบการณ์ที่เป็นที่ยอมรับได้โดยทั่วไป (Empirical Ordinary) โดยตั้งอยู่บนข้อควรปฏิบัติที่เหมาะสม (Eligible Obligation) ต่อการใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือกและไม่ขัดกับกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจก็มีส่วนสำคัญซึ่งจำเป็นต้องมีบุคลากรที่เปี่ยมด้วยความกระตือรือร้น (Energetic Officer) และมีอำนาจในการเลือกปรับเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ (Effective Option) ให้เกิดผลต่อการสร้างสันติวัฒนธรรม

3. หลักการ 5 AU คือ การสร้างสันติวัฒนธรรมจะต้องเริ่มจากการมีทัศนคติที่มีคุณธรรมจริยธรรม (Attitude Uprightness) ประกอบกับการมีทางเลือกในการนำหลักการยุติธรรมชุมชนมาใช้ (Alternative Usage) ซึ่งอาจเป็นทางเลือกที่มาจากนโยบายของรัฐ ความคิดชุมชน หรือการเสนอแนะก็ได้ซึ่งอาจรวบรวมเป็นรูปแบบหรือบันทึกไว้เพื่อเป็นแนวทาง โดยมีการประชาสัมพันธ์ร่วมด้วย (Advertising Unification) แนวทางให้ประชาชนได้เลือกใช้ในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม โดยในกิจการตำรวจนี้ เจ้าหน้าที่จะต้องมีหน่วยให้คำปรึกษา (Advisory Unit) พร้อมกับคอยปรับปรุงการบริหารจัดการให้ดีขึ้น (Administrative Upgradation)

4. หลักการ 3 CT คือ การสร้างสันติวัฒนธรรมเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงความขัดแย้ง (Conflict Transformation) ด้วยวิธีการที่แต่ละชุมชนยอมรับ ไว้วางใจและให้ความเชื่อถือ (Community Trust) ซึ่งเจ้าหน้าที่จะช่วยด้วยเทคนิคที่ครอบคลุมทุกด้าน (Comprehensive Technique) เพื่อให้กระบวนการจัดการความขัดแย้งสำเร็จได้

5. หลักการ 1 EE คือ การสร้างสันติวัฒนธรรมจะยั่งยืนได้เมื่อทั้งชุมชนและเจ้าหน้าที่ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องสามารถเสริมพลังกันอย่างรู้แจ้ง (Enlightened Empowerment) จนเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาในที่สุด

จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษา และเป็นการช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นไปด้วย โดยมีแนวปฏิบัติที่สามารถกำหนดเป็นขอบข่ายการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ได้แก่ การสื่อสารที่ยึดหลักสารานิยมธรรมซึ่งถือว่าการสื่อสารเชิงสันติ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเน้นกระบวนการทำงานที่ทุกฝ่ายยึดหลักปฏิบัติร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ภายในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมไปถึงมีการสร้างวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวกให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษา เพื่อเป็นสร้างความแข็งแกร่งภายใน และส่งเสริมการมีวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์สัณตวิฒนธรรมในสถานศึกษา

ตัวแปร	นักวิชาการ																รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1. ปฏิเสธการใช้ความรุนแรงอย่างสิ้นเชิง	✓				✓		✓				✓						4
2. การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓		10
3. ไม่มุ่งเอาชนะกัน แต่สร้างความร่วมมือกัน	✓		✓				✓			✓							4
4. ตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายแบ่งผลประโยชน์อย่างเท่าเทียม	✓		✓				✓					✓				✓	5
5. มองทุกคนมีความเป็นมนุษย์เหมือนกัน มีความเสมอภาค	✓				✓									✓			3
6. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน		✓				✓											2
7. การบริหารแบบมีส่วนร่วม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓				✓	11
8. การสนับสนุนทรัพยากร สารสนเทศที่จำเป็น		✓		✓		✓											3
9. การมอบหมายงานที่เหมาะสม		✓															1
10. การพัฒนาศักยภาพ		✓						✓	✓			✓	✓				5
11. การปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก			✓		✓	✓	✓	✓					✓	✓			7

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	นักวิชาการ																รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
12. การสื่อสารเชิงสันติ			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	11
13. ปลุกฝังทัศนคติการเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล				✓	✓	✓				✓					✓		5
14. การเข้าใจตนเอง ยอมรับความแตกต่าง				✓						✓							2
15. มีการคิดวิเคราะห์การทำงานร่วมกันเป็นทีม										✓						✓	2

หมายเหตุ

[1] บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ และ เหมือนขวัญ เรณูมาศ (2560 : 7-11), [2] อภัสรา สีดอนเตา และคณะ (2562 : 28-32), [3] นฤมล ชรรณพุกษา (2554 : 21-23), [4] บารมี หงส์วณิชย์กุล (2562 : 258), [5] บัณฑิตา จารุมา (2562 : 384-391), [6] ศิริโชค พิพัฒน์เสถียรกุล (2558 : 163), [7] นิยม กาแข็ง และคณะ (2558 : 28-29), [8] วันวิสาจันทร์ และอัมจิตร เลิศพงษ์สมบัติ (2555 : 68-73), [9] สุริยนต์ จันทร์ศิริ และพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (2563 : 168-171), [10] พระมหาสุชาติ อนาลโย (2563 : 7-10), [11] พระปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะ (2562 : 4704-4707), [12] ยุพเรศ จังพานิช (2562 : 63-65), [13] ศิริโชค พิพัฒน์เสถียรกุล และคณะ (2558 : 166-168), [14] วราลักษณ์ฉาย ขงสืบชาติ (2563 : 446-452), [15] ไตรรัตน์ ธนะประกอบกรณ์ และพระศรีวินยาภรณ์ (2562 : 22-25), [16] เอกชัย ศรีวิลาศ (2563 : ออนไลน์)

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา พบว่า การสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา มี 16 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 4 ตัวที่มีความถี่สูงจำนวน 7-11 ความถี่ คือ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) การสื่อสารเชิงสันติ 3) การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 4) การปลูกฝังวัฒนธรรมเชิงสันติ ดังนั้น การศึกษาสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมา ทั้ง 4 ตัวแปรคือ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) การสื่อสารเชิงสันติ 3) การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และ 4) การปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก มาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ (2560 : 21) กล่าวว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เป็นแนวทางในการบริหาร เนื่องจากการทำงานในชีวิตจริงงานบางงานไม่สามารถที่จะทำเพียงคนเดียวสำเร็จจะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย หลายหน่วยงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่ลงมือกระทำโดยตรงยังสามารถเป็นผู้ที่ให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ให้ทรัพยากรในการดำเนินงาน เป็นต้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากการบริหารองค์การเชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วในสังคม ก่อนสงครามโลกครั้งที่สองบริษัทธุรกิจหลายแห่งได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผลผลิตให้ดีขึ้นกว่าเดิม สถานศึกษาได้นำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารงานกันมากขึ้น เนื่องจากเป็น การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้แบ่ง องค์ประกอบไว้ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน เป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมหรือ ผู้ได้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อยหากได้รับการยอมรับไว้วางใจ จากผู้บริหาร 2) ความยึดมั่นผูกพัน ในส่วนนี้ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ภายในองค์การ 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความขัดแย้งเป็นความต้องการหลัก หรือเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อมนุษย์ มีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การย่อมจะขจัดความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมี ประสิทธิภาพ และ 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานเป็นภาวะที่มีความอิสระ

ต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีการนำไปใช้ในการบริหารงานขององค์การมากมาย

ทัชทิม แสงอินทร์ (2559 : 12) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วย 1) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2) ความไว้วางใจกัน 3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 4) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและ สามารถดูแลตนเองได้ 5) ความผูกพันต่อกัน และรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558 : 20-21) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ เป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการ การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ก็ตาม มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกรรมการที่ปรึกษาที่จะให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ เพราะกิจกรรมบางอย่างอาจมีอุปสรรคไม่สามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้ผลการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไปหรือเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่าเป็นการร่วมอย่างมีระบบตามกระบวนการบริหาร มักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหารแต่อย่างใด แต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น การบริจาคเงินทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุมแต่ยินดีร่วมมือ เป็นต้น ลักษณะของการมีส่วนร่วม ลักษณะหรือรูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วม นั้นสามารถพิจารณาได้หลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าเราจะสนใจในด้านใด บางท่านพิจารณา

จากกิจกรรมที่เข้าไปมีส่วนร่วม เช่น การเลือกตั้ง การประชุมบางท่านก็พิจารณาในเชิงการบริหาร เช่น การมีส่วนร่วมในแนวราบ – แนวตั้ง เป็นต้น

ปนัดดา มัทธัมพันธ์ (2558 : 1) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (implementation) ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (benefits) และขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation)

นงคราญ สุกระษมณี (2558 : 19-25) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษาทั้งที่เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ได้รับการแต่งตั้ง เข้ามามีส่วนร่วมบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมและตรวจสอบ กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีระบบการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมปฏิบัติและร่วมตรวจสอบการทำงานด้วยความเต็มใจโดยมุ่งหวังให้บรรลุเป้าหมายหลักขององค์กรและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีบทบาทและหน้าที่ในการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาตามกรอบที่กำหนดให้ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2543

นิสากร พิมพ์ทอง (2557 : 81) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึงการจัดการที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนในการคิดการตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงขึ้นประกอบด้วย

1. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อใจในการปฏิบัติงานและเคารพการตัดสินใจของครูและผู้ปกครอง
2. ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียนหมายถึงการแสดงความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนทุ่มเท เสียสละจงรักภักดี และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
3. การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง หมายถึงการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความต้องการ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูและผู้ปกครองในโรงเรียน สามารถคิด ตัดสินใจ เลือกวิธีการทำงาน และดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ
4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันคิด ร่วมวางแผน ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา

5. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผน มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งภายในโรงเรียน ค้นหาโอกาสและอุปสรรคภายนอกโรงเรียน และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการผลักดันให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย

วิโรจน์ ผลเยี่ยม และศักดา สถาพรวงษา (2557 : 177-178) กล่าวว่า หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ความผูกพันที่มีต่อกันและความผูกพันต่อองค์กร 2) อำนาจในการตัดสินใจ หรือการมีอิสระในตนเอง 3) การทำงานเป็นทีม 4) ความสัมพันธ์เชิงบวก 5) ข้อตกลงความร่วมมือ 6) ความรับผิดชอบ 7) เป้าหมายความสำเร็จ 8) การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น 9) ความไว้วางใจ 10) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดนโยบายและการวางแผน 2) การตัดสินใจ 3) การดำเนินงาน 4) การติดตามประเมินผล 5) การร่วมรับผิดชอบและรับประโยชน์

เปรมฤดี ศรีวิชัย และพินทอง ปินใจ (2556 : 96) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเพิ่มความพึงพอใจในงาน ผู้บริหารได้ทราบข้อมูล และความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติได้มากขึ้น การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้เข้ามามีส่วนร่วมมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามขอบเขตความรู้ความสามารถ ทำให้มีพันธะผูกพันในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมบริหาร ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมและตรวจสอบ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากสภาพความเป็นจริงการดำเนินงานไม่สามารถที่จะดำเนินไปได้คนเดียว ยังต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ 1) หลักการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2) สร้างความไว้วางใจให้แก่กันและกัน 3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบร่วมดำเนินการ 4) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ 5) สร้างความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน และ 6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา



## 2. การสื่อสารเชิงสันติ

การสื่อสารเป็นสิ่งที่สำคัญมากและเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิผลแก่สถานศึกษาดังตัวอย่างเช่น เสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การทำให้ได้รับทราบความคิดเห็นของผู้อื่น การเข้าใจในระเบียบการทำงานที่ชัดเจน การรู้จักการจัดการทำโครงการต่างๆ ของสถานศึกษาและทำงานเป็นทีมได้ การเข้าใจจุดหมายของสถานศึกษาเมื่อเข้าร่วมการประชุม ซึ่งทั้งหมดล้วนต้องใช้การสื่อสารทั้งสิ้น การสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในสถานศึกษา เพราะถ้ามีความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน อันเกิดจากการสื่อสารก็จะสามารถทำให้เกิดความขัดแย้งรุนแรงได้ อันจะมีผลกระทบต่อผลผลิตของสถานศึกษาโดยรวม การสื่อสารเชิงสันติ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ไพรินทร์ โชติสกุลรัตน์ (2564 : ออนไลน์) เป็นผู้นำแนวความคิดเรื่อง Nonviolent Communication (NVC) หรือการสื่อสารเพื่อสันติ ไปประยุกต์ใช้กับความรุนแรงทางการเมือง ในช่วงที่บ้านเมืองกำลังแบ่งฝักแบ่งฝ่ายกันสุดขั้ว แนวคิด NVC มีรากฐานมาจากทฤษฎีจิตวิทยาของ มาร์แชล โรเซนเบิร์ก (Marshall Rosenberg) นักจิตวิทยาสาขามนุษยนิยม เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความเมตตากรุณาเป็นพื้นฐาน เราไม่ได้เป็นคนเลวร้ายหรืออยากจะทำความรุนแรงต่อคนอื่นมาตั้งแต่เกิด แต่ความรุนแรงที่เห็นกันนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาภายหลัง เพราะมันแอบสั่งสมอยู่ในวัฒนธรรม และเราทุกคนก็ค่อย ๆ ซึมซับเข้ามา จนกระทั่งนำมาสู่การกระทำรุนแรงใส่กัน จนบางทีอาจจะไม่เจตนา หรือไม่ทันถุกคิด หลักการของ NVC มีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ 1) การสังเกต 2) การรู้สึก 3) หากความต้องการที่แท้จริง และ 4) การขอร้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสังเกต ในการพูดคุยกัน เมื่อเรารับข้อมูลในการสื่อสารมา มักจะเกิดการตีความ ตัวอย่างเช่น ถ้าอีกฝ่ายสื่อสารในสิ่งที่ไม่ดีกับเรา เรามักจะตีความว่าฝ่ายตรงข้ามรู้สึกไม่ดีต่อเรา แต่หลักการของ NVC สอนให้ไม่ด่วนตีความ แต่ให้เริ่มถุกคิดในทันที เช่น ฝ่ายตรงข้ามบอกว่าวันนี้ใส่เสื้อผ้าไม่สวยเลย ก็จะเกิดการตีความว่าเขามีความรู้สึกไม่ชอบหรือเกลียด แต่ถ้าเพียงแค่สังเกตคำพูด ลักษณะของการสื่อสาร โดยยังไม่ต้องด่วนสรุปตีความ จะสามารถช่วยลดปัญหาที่เกิดจากการสื่อสารครั้งนั้นได้

2. การรู้สึก เป็นการย้อนกลับมาตรวจสอบความรู้สึกของตนเอง เมื่อได้รับข้อมูลการสื่อสารจากฝ่ายตรงข้ามแล้วเรารู้สึกอย่างไร ควรยังคิด ไตร่ตรอง ก่อนที่จะด่วนตัดสินใจรู้สึกตามข้อมูลการสื่อสารของฝ่ายตรงข้าม

3. หากความต้องการที่แท้จริงในการสื่อสาร ถ้าคุณกำลังรู้สึกทาบวก แปลว่าความต้องการของคุณได้รับการตอบสนองแล้ว เช่น ได้รับคำชื่นชม แต่ถ้ารู้สึกทาบลบ แปลว่าความต้องการบางอย่างไม่ได้รับการตอบสนอง จึงต้องพิจารณาว่านั่นคือความต้องการอะไรกันแน่ เช่น คุณอยากจะมีคามมั่นใจ อยากภูมิใจในการแต่งตัวของตัวเอง อยากมั่นใจทุกครั้งที่ออกจากบ้าน

4. การขอร้อง มองหาวิธีการที่เราต้องทำอะไร จึงจะตอบสนองความต้องการของตนเองในการสื่อสารครั้งนั้นได้ ตัวอย่างเช่น ถ้ามีความมั่นใจในตัวเอง เราจะสามารถสรุปได้ว่าการสื่อสารครั้งนั้นฝ่ายตรงข้ามแค่พูดเล่น หยอกเย้า แต่ถ้าขาดความมั่นใจ และกำลังต้องการได้รับความมั่นใจ จะต้องหาวิธีการสื่อสารเพื่อบอกฝ่ายตรงข้ามไปตามความรู้สึกโดยตรง เช่น บอกกล่าวกับอีกฝ่ายโดยตรงว่า ที่เขาสื่อสารมานั้นทำให้เรารู้สึกไม่ดี เพราะเหตุใด และบอกความต้องการว่าให้ฝ่ายตรงข้ามช่วยปรับปรุงการสื่อสารกับเราให้เรารู้สึกดีขึ้น ถือเป็น การสื่อสารเพื่อให้ฝ่ายตรงข้ามได้รับรู้ รับทราบความต้องการที่แท้จริง

โสภณ บัวจันทร์ และคณะ (2563 : 97) กล่าวว่า กระบวนการสื่อสารเชิงสันติเป็นการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทางศาสนา เพื่อให้ศาสนิกชนเข้าใจและเข้าถึงหลักธรรมที่ใช้ในชีวิตประจำวันเกี่ยวกับหลักธรรมสากลทั่วไป ที่เรียกว่าหลักมนุษยธรรมขั้นพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ หลักการไม่เบียดเบียน ไม่ทำร้ายชีวิตซึ่งกันและกัน และมีเมตตากรุณาต่อกัน หลักการไม่เบียดเบียนทำลายทรัพย์สินสมบัติของกันและกัน หลักการไม่เบียดเบียนไม่ทำร้ายครอบครัวตนเองและผู้อื่น ให้ได้รับความเดือนร้อนด้วยการผิประเวณี หลักการไม่เบียดเบียนไม่ทำร้ายสังคมให้วุ่นวายสับสนด้วยการมูสาวาท หลักการไม่เบียดเบียนไม่ทำร้ายสุขภาพตนเองด้วยการนำสิ่งเสพติดชั่วร้ายเข้าสู่ร่างกาย อันทำลายสติสัมปชัญญะ ด้วยกระบวนการ 3 ประการ คือ 1) ด้วยการพูด โดยมีปากเป็นเครื่องมือสื่อสาร เช่น การเทศน์ การอบรม การให้โอวาท การสั่งสอน เป็นต้น 2) ด้วยการเขียน โดยใช้มือเขียน มีหนังสือ บทความ วารสาร หนังสือพิมพ์ คำสั่ง ประกาศ เป็นต้น 3) ด้วยการใช้สัญลักษณ์ เช่น ภาษากาย ภาษาใบ้ ภาษาท่าทาง รูปภาพ วีดีโอ คลิป เป็นต้น

วศยา เอกวิสัย และคณะ (2562 : 647) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างสันติย่อมหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาไทยในลักษณะสื่อความหมายรุนแรง แสดงถึงความเกลียดชังผ่านรูปแบบอันไม่เหมาะสม เช่น การดูหมิ่นเหยียดหยาม การใส่ร้ายป้ายสีไปจนถึงการด่าทออย่างหยาบคาย โดยมีลักษณะของการปลุกปั่น ยุยง หรือปลุกกระดมให้เกิดความเกลียดชังต่อบุคคลหรือกลุ่มคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งซึ่งประยุกต์ใช้แนวคิดและหลักการต่าง ๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารเชิงสันติ โดยนำเอาหลักวาจาสุภาษิตมาประยุกต์ใช้ ซึ่งมี 5 ข้อ ได้แก่ 1) เป็นเรื่องจริง 2) เป็นเรื่องที่มีประโยชน์ 3) พูดด้วยจิตเมตตา 4) พูดด้วยคำที่สุภาพ 5) พูดถูกกาลเทศะ เมื่อนำเอาหลักการเหล่านี้มาใช้จะทำให้บุคคลเป็นผู้ที่สังคมพึงปรารถนา และช่วยลดความรุนแรงที่เกิดขึ้นในสังคมได้

สีฟ้า ณ นคร และคณะ (2562 : 459-460) กล่าวว่า กระบวนการการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขโดยพุทธสันติวิธี มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. Sammadhiti (Right Understanding) การมองเห็นตามความเป็นจริงการมองเห็นถูกหรือการเห็นตามความเป็นจริงในงานวิจัยนี้หมายถึงการมองเห็นถูกแบบโลกิยะการเข้าใจ

ตามความถูกต้อง การเชื่อเรื่องบุญบาป การเข้าใจเรื่องความไม่แน่นอนในชีวิตเพื่อให้เข้าใจในการดำรงชีวิตด้วยความไม่รุ่มร้อน เห็นตามความเป็นจริงในขณะที่สื่อสารอันรวมถึงผู้รับและผู้ส่งสารเข้าใจถึงความเป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เมื่อมองว่าผู้ที่เรากำลังสื่อสารนั้นก็คือเพื่อนมนุษย์ด้วยกันซึ่งใช้เวลาชีวิตบนโลกนี้ไม่ได้แตกต่างกันมากนักเพื่อตั้งใจกลับมาพูดคุยกันได้อย่างสันติ

2. Aligned by listening (Align yourself with other by listening) การฟังแบบเป็นระนาบเดียวกันการฟังแบบเป็นระนาบเดียวกันหมายถึงการฟังโดยมีคลื่นที่ตรงกัน เมื่อทั้งผู้ส่งและผู้รับสารโน้มตัวและใจมาตั้งใจฟังขณะสื่อสารกัน โดยการไม่แบ่งว่าเป็นเธอ เป็นฉัน ก็จะทำให้การฟังมีประโยชน์มากขึ้นได้รับฟังข้อมูลจากผู้ที่เรากำลังสื่อสารอย่างชัดเจน อีกทั้งยังได้รับฟังในสิ่งที่ตัวผู้ส่งออกไปได้ชัดเจนมากขึ้นอีกด้วย สามารถจับประเด็นสิ่งที่ได้รับฟังได้

3. Mindfulness การมีสติกับปัจจุบันขณะสื่อสารการมีสติอยู่กับปัจจุบัน ทั้งผู้ส่งและผู้รับสารนั้นจะสามารถทำให้ร้อยเรียง เรียบเรียงสิ่งที่ได้รับฟังสิ่งที่ได้เห็น ได้ดีมากยิ่งขึ้น ไม่ซัดส่ายไปยังสิ่งที่ผ่านไป แล้ว และสิ่งที่ยังมาไม่ถึง ควบคุมและระงับอารมณ์ได้

4. Empathy การเอาใจใส่กับผู้ที่กำลังสื่อสารการเอาใจใส่กับผู้ที่กำลังสื่อสารซึ่งหมายถึงผู้รับและผู้ส่งสาร เมื่อเรามีความเอาใจใส่ ไม่ใช่เพียงการสื่อสารที่ไม่เคยได้ใส่ใจในขณะนั้น เช่น การสื่อสารที่ไม่แม้แต่จะหันมาสบตาผู้ที่กำลังสื่อสารด้วยกัน ก็จะไม่ทำให้เราสื่อสารด้วยความเอาใจใส่ได้ การสื่อสารที่มีความเอาใจใส่จะทำให้เราสามารถมองในมุมมองของผู้ที่เรากำลังสื่อสารได้ ไม่ปิดกั้น สามารถยอมรับความหลากหลายทางความคิดได้

5. Peace Messages การสื่อสารด้วยสารแบบสันติการสื่อสารด้วยสารแบบสันติหมายรวมถึง การสื่อสารด้วยกริยาวาจาที่เหมาะสม วาจาสุภาพที่ไม่ต่อเสียด รู้จักกาลที่ควรที่เหมาะสม ปราศจากอคติ 4 การพูดที่มีสาระเป็นตามความจริงและเป็นประโยชน์

พินิจทอง แมนสุมิตรชัย (2559 : 97) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างสันติมีองค์ประกอบหลักอยู่ 4 ประการที่จะช่วยให้การสื่อสารของผู้สื่อสารนั้นชัดเจน ไม่เกิดการตีความ และสามารถสื่อถึงความต้องการอย่างแท้จริงและเป็นไปอย่างสันติรวมทั้งเกิดการสานสัมพันธ์ระหว่างผู้พูดและผู้ฟังในการสื่อสารนั้น ซึ่งองค์ประกอบดังที่กล่าวมาข้างต้น คือ การสังเกต (Observe) นั้นผู้พูดต้องพูดถึงสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่เพิ่มเติมอคติ การตัดสินใจ หรือการตีความ ความรู้สึก (Feelings) เป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งทางกายและทางใจซึ่งเป็นผลมาจากความต้องการที่ได้รับ การตอบสนองหรือที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการ (Needs) เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต่างมีร่วมกัน อาจเป็นความต้องการพื้นฐานที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตได้ หรือมีคุณค่าที่ลึกซึ้ง ของมนุษย์ทำให้มีชีวิตอยู่ร่วมกันได้ และสุดท้าย การขอร้อง (Request) เป็นการขอในสิ่งที่คาดหวังจะทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง โดยทำการขอร้องในสิ่งที่ปฏิบัติได้จริง

พริษฐ์ วัชรทอง (2558 : 80-90) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างสันติ (Compassionate communication/ Nonviolent communication) เป็นเครื่องมือสำหรับการสื่อสาร โดยใช้ความกรุณาเป็นพื้นฐานมุ่งให้เกิด การฟังและการพูดด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน ตอบสนองความต้องการในส่วนลึก ของทุกคน ให้ทุกคนสามารถสัมผัสได้ถึงความสุขจากการให้และการรับ โดยให้ความสำคัญ กับความต้องการของทุกฝ่าย และเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างกันซึ่งสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ได้ทั้งในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในที่ทำงาน และในชีวิตประจำวันกับครอบครัว ตลอดจนสังคมรอบข้าง มีองค์ประกอบดังนี้ คือ 1) มนุษย์ทุกคนมีความกรุณาเป็นพื้นฐาน 2) ควรใส่ใจและให้คุณค่ากับความต้องการของทุกคน 3) เมื่อถูกวิจารณ์ไม่ควรสื่อสารกลับในแบบเดียวกัน 4) การกระทำของผู้อื่น ไม่ได้เป็นสาเหตุสำคัญทำให้เราเกิดความรู้สึกต่าง 5) การระบุนิเวศการ ไม่สามารถลดความขัดแย้งได้ 6) การสื่อสารอย่างสันติ เน้นทักษะการฟัง มากกว่าการพูด 7) การขอร้องควรใช้ประโยคบอกเล่า มีความชัดเจน และปฏิบัติได้จริง 8) การปฏิเสธถือเป็น จุดเริ่มต้นของการเจรจา หรือการสานสัมพันธ์ 9) เมื่อเกิดการกระทำของมนุษย์ส่วนหนึ่งไปเพื่อ การตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานบางอย่าง 10) ควรให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธ์และ ความเข้าใจก่อนคิดแก้ไขปัญหาหรือหาทางออก 11) การสื่อสารกับผู้อื่นต้องเข้าใจตัวเอง สื่อสาร เพื่อให้ผู้อื่นรับรู้อย่างจริงใจ และฟังผู้อื่นด้วยความเข้าใจ 12) หัวใจของการสังเกตคือแยกแยะ คำตัดสิน การประเมิน การตีความ อคติ ออกจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ๆ 13) การรับรู้ เข้าใจและระบุ ความต้องการได้ โดยไม่กล่าวโทษผู้อื่นและตนเองจะพัฒนาความเข้าใจตนเอง ผู้อื่นและ สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น 14) การสื่อสารอย่างสันติช่วยให้เรามีสติรู้ความต้องการและสื่อสาร ออกไปอย่างชัดเจนและจริงใจ 15) การสื่อสารอย่างสันติมีเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาโดยการแสดง เหตุผลของตนและเข้าใจเหตุผลของอีกฝ่ายเพื่อบรรลุข้อตกลงที่เป็นรูปธรรม

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การสื่อสารอย่างสันติ เป็นการกล้าเผชิญหน้ากับอารมณ์ ความรู้สึกที่รุนแรงภายในตัวเราเองแล้วแปรเปลี่ยน เป็นความเข้าใจการเข้าใจความต้องการของตัวเองจะช่วยให้เราเห็นวิธีการอันหลากหลายที่สามารถ นำมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของเรา เราจะมีพลังในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อันจะนำไปสู่ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในที่สุด มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ 1) การสังเกต หมายถึง การพูดถึงเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่เราต้องการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบเป็นจุดเริ่มต้น ของการสื่อสารเพื่อสานความสัมพันธ์ระหว่างกัน 2) ความรู้สึก การแสดงถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ทางกายและใจ เป็นผลมาจากความต้องการที่ได้รับการตอบสนองการแสดงความรู้สึกเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะช่วยให้เราเริ่มรับผิดชอบต่อประสบการณ์ของเราเอง โดยไม่กล่าวโทษผู้อื่น 3) หากความ ต้องการที่แท้จริงลึกๆ แล้วต้องการอะไรอยู่ ในการพูดคุย ถ้าคุณกำลังรู้สึกทางบวก แปลว่า

ความต้องการของคุณได้รับการตอบสนองแล้ว และ 4) การขอร้อง การบอกให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบว่า เขาจะทำอะไรได้บ้างเพื่อช่วยให้ความต้องการในส่วนลึกของเราได้รับการตอบสนอง ดังนั้น การสื่อสารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีอจมองข้ามไม่ได้ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม การสื่อสารจึงมีความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการดำรงชีพ พร้อมทั้งยังเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจอีกด้วย การสื่อสารที่ดีจะสามารถทำให้เกิดสันติสุขในสังคมได้ และส่งผลทำให้สังคมนั้นมีความเจริญก้าวหน้าเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

### 3. การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

สำนักศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ (ศร.) (2564 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันว่า เป็นการสร้างมุมมองที่แตกต่างกันของลูกน้อง หัวหน้า และผู้บริการ สิ่งที่เชื่อมโยงสามมุมมองนี้ได้คือการเชื่อมความสัมพันธ์ที่จะช่วยลดช่องว่างระหว่างกันให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ รวมถึงการสร้างทีมเวิร์ค มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ ที่ว่านี้ไม่ใช่หมายถึงรูปลักษณ์ภายนอกอย่างเดียว แต่หมายรวมถึงความคิด ค่านิยมทัศนคติ หรือวิสัยทัศน์ที่ต้องรู้จักกาลเทศะ การแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม และการรู้จักมีมนุษยสัมพันธ์

2. ความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใดในที่ทำงานก็ควรมีสิ่งนี้ เพราะจะนำมาซึ่งความรักใคร่ หากเป็นลูกน้องคนที่อาวุโสกว่าหรือหัวหน้าก็จะเอ็นดู พร้อมจะให้ความช่วยเหลือสนับสนุน หากเป็นหัวหน้า ความอ่อนน้อมถ่อมตนในที่นี้นั้น หมายถึงความสัมพันธ์กับลูกน้องที่ไม่ใช่มีแต่การสั่งการหรือแสดงอำนาจอย่างเดียว แต่ควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็น สอนงานให้ และแนะนำเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน

3. ความเป็นเพื่อนและมีน้ำใจ ไม่ควรถือตัวเรื่องฐานะทางสังคมหรือตำแหน่งงาน โดยเฉพาะหากเป็นเพื่อนร่วมงาน ควรคิดเสมอว่าเมื่อเป็นทีมเดียวกันทุกคนย่อมมีสถานะเท่ากัน ความเป็นกันเองจะทำให้เกิดบรรยากาศอันดีในออฟฟิศ ลูกน้องก็จะไม่เกร็งกับหัวหน้าหรือเจ้านายด้วย แต่คนที่เป็หัวหน้าหรือเจ้านายก็ต้องสร้างบรรยากาศให้พอเหมาะระหว่างความเคารพยำเกรงกับการกล้าแสดงออกของลูกน้องสิ่งที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงานทั้งผู้ที่เป็นหัวหน้า ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานควรมีในตัวเอง เมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น

4. ความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทหน้าที่ใดควรทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ จึงจะเป็นทีมเวิร์คที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันได้ รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีในหน้าที่ของตนเองทั้งหัวหน้าและลูกน้อง

5. ความอดทนเพราะความสำเร็จทุกอย่าง ไม่เคยได้มาโดยง่ายและการทำงานร่วมกับผู้อื่นย่อมมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน หรือเกิดอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์ ความอดทนจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้ปัญหาทุกอย่างผ่านไป

6. ความเคารพนับถือและจริงใจ คือรู้จักให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และแสดงความยินดีหรือสรรเสริญผู้อื่นด้วยความจริงใจ ทั้งเจ้านาย ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน

7. รักษาสุขภาพ เราควรยึดมั่นคำสัญญาที่เรารับปากไว้กับเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องหรือหัวหน้า หากทำได้ดังกล่าวก็น่าจะทำให้คุณเป็นที่ชื่นชมอย่างไม่ต้องสงสัย

เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์ (2564 : ออนไลน์) กล่าวว่า การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ พัฒนาทางการสังคมและความคิดความเข้าใจของบุคคลพัฒนาขึ้นจากการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เอกถัักษณ์ของแต่ละบุคคล ความสำเร็จในอาชีพการค้นพบความหมายของชีวิต สุขภาพทางกาย และสุขภาพจิต ล้วนได้รับผลกระทบจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล บุคคลที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นจะรู้สึกว่ามีชีวิตมีค่า มีความหมาย และสามารถพัฒนาตนให้ไปถึงศักยภาพสูงสุดของตนได้ แต่บุคคลที่ไม่สามารถมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้ จะรู้สึกว่า ชีวิตอ้างว้าง โดดเดี่ยว ไร้ความหมาย และนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นปัญหาได้ เช่น พฤติกรรมแยกตัวจากสังคม การติดยาเสพติด เป็นต้น การสร้างและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นจะเกิดบรรลผลได้ ต้องอาศัยทักษะการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้แก่ การเปิดเผยตนเอง การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารความเข้าใจ การยอมรับและส่งเสริมซึ่งกันและกัน การเปิดเผยตนเอง และการไว้วางใจซึ่งกันและกันที่เหมาะสม เป็นทักษะที่ทำให้การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้เริ่มต้นขึ้นและมีการดำเนินต่อไป การเปิดเผยตนเองและการไว้วางใจซึ่งกันและกันที่ไม่เหมาะสม อาจทำให้เกิดผลเสียต่อสัมพันธภาพได้ การสื่อสารความเข้าใจ เป็นทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจต่อกันของบุคคล ได้แก่ การฟัง การถาม การทวนเนื้อความ และการสะท้อนความรู้สึกทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จะช่วยให้สัมพันธภาพได้มีโอกาสเริ่มต้นขึ้นและดำเนินต่อไป เป็นสัมพันธภาพลึกซึ้งยิ่งขึ้น และคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีต่อกันได้ด้วยบรรยากาศของความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารความเข้าใจต่อกัน

วิทิต บัวปรอท (2563 : 217-218) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นศาสตร์ที่มีประโยชน์ในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมมนุษย์ตั้งแต่ส่วนบุคคลไปจนถึงครอบครัว มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสถาบันหรือองค์การทางสังคมเพราะจะทำให้มนุษย์เรียนรู้ที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับบุคคลอื่นเพื่อฐานของความเป็นมนุษย์เท่ากันเรียนรู้ที่จะสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน คนเก่ง ที่มีความสามารถสูงถ้าขาดมนุษย์สัมพันธ์จะกลายเป็นบุคคลที่เปล่าประโยชน์เพราะไม่มีโอกาส ที่จะแสดงปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนและแสดงความสามารถ

ให้ปรากฏแก่กลุ่มคนและความเก่งนั้นจะไร้ค่าและหมดความหมายไปในที่สุด เพราะไม่อาจก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและสังคมได้ ฉะนั้นมนุษยสัมพันธ์จึงมีบทบาทอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการอยู่ร่วมกันเองของมนุษย์อย่างมีสันติสุข การสร้างและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นจะเกิดบรรลุผลได้ต้องอาศัยคุณลักษณะ ที่สำคัญของบุคคลในการยอมรับและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างคนสองคน จะเป็นสัมพันธภาพที่ดีต่อกันต้องอาศัยคุณลักษณะภายในหรือทัศนคติของบุคคลที่สำคัญ บางประการ ได้แก่ 1) การยอมรับและให้เกียรติ หมายถึง การยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลตามที่เขาเป็น ให้เกียรติและเคารพในคุณค่าของบุคคล มีความ เป็นมิตรและความอบอุ่นใจแก่ผู้อื่น 2) การเข้าใจสาระและความรู้สึก หมายถึงการเข้าใจในเนื้อหาสาระของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกัน และเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่นเสมือนเป็นตัวเขา ซึ่งในสัมพันธภาพที่ขาดความเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน สัมพันธภาพนั้น ไม่สามารถดำเนิน ไปถึงขั้นที่ลึกซึ้งได้ 3) การจริงใจ หมายถึงการไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิดความรู้สึกและทัศนคติของตนเอง

บุษบง ชัยมาตร (2560 : 358-368) กล่าวว่า การพัฒนาตนเพื่อเสริมสร้างสัมพันธอันดีกับเพื่อนร่วมงานการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันนั้นบุคคลควรตระหนักในความรับผิดชอบร่วมกันว่าทุกคนจะเริ่มที่ตัวของตัวเองการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขนั้นจะอยู่ในวิสัยที่จะจัดการได้ดีกว่าการมุ่งปรับเปลี่ยนผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อม มีองค์ประกอบคือ 1) การสร้างทัศนคติที่ตรงตามความเป็นจริง 2) การมองตนเองและผู้อื่นในทางที่ดี นักจิตวิทยาส่วนใหญ่ซึ่งโดยมากมักเป็นนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม มีความเห็นว่าเป็นเรื่องของมนุษยสัมพันธ์นั้น ควรเริ่มที่ตัวเองเป็นจุดแรก 3) การปฏิบัติต่อผู้อื่นในทางที่ดี เช่น การจำชื่อคนอื่น การยิ้มแย้มแจ่มใส รู้จักสนใจในตัวบุคคลอื่น เป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดี 4) การพัฒนาการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นจากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้อื่นในทางที่ดีจะเห็นว่ามีหลายประการที่ต้องอาศัยทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร เช่น การให้ความสนใจเพื่อร่วมงาน การแสดงการจำได้ การเป็นคู่สนทนาที่ดีการแสดงการยอมรับผู้อื่น และการแสดงความชื่นชมยินดี 5) การพัฒนาการวางตนตามสถานะ และบทบาทในองค์การในที่ทำงานหนึ่งๆจะมีผู้ทำงานในตำแหน่งและระดับต่างๆ กันไป ซึ่งแบ่งได้กว้างๆ เป็น 3 ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอันก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันส่งผลให้บุคคลในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งควรทำความเข้าใจตั้งแต่เรื่องของความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ซึ่งจะต้องมีทั้งการรู้จักตัวเอง การเข้าใจผู้อื่น และการเข้าใจสิ่งแวดล้อม ต้องมีความเข้าใจว่าลักษณะของกลุ่มทำงานที่ดีนั้น ควรเป็นกลุ่มทำงานร่วมกัน

แบบประชาธิปไตย มีความไว้วางใจ เชื่อในความสามารถของกันและกัน มีการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นระบบมีการร่วมมือที่ดีและผู้มารวมกลุ่มทำงานมีลักษณะบุคลิกภาพซึ่งเอื้อต่อการสร้าง สัมพันธภาพที่เข้าใจเรื่องลักษณะของกลุ่มทำงานที่ดีดังกล่าว จะเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง ตนเองของบุคคลเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งหลักการพัฒนาตน เพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น บุคคลควรสร้างอัตตมโนทัศน์ที่ตรงตามความเป็นจริงมีความคิด ความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตนซึ่งจะส่งผลให้มองผู้อื่นในทางที่ดี

สายฝน เลหาวิสุทธิ (2558 : 11-12) กล่าวว่า ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ทุกระดับ เป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาความสำเร็จขององค์กร ความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม ความคิด ความเข้าใจต่อผู้อื่น บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ความสำเร็จในการทำงาน ความหมายของชีวิตและ สุขภาพจิต ล้วนเป็นผลมาจากการพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งหากภายในองค์กรมีความสามัคคี บุคลากรได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานและระหว่าง หน่วยงานที่สะดวกรวดเร็ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากร แม้ว่าบุคคล แต่ละคนถูกหล่อหลอมจากประสบการณ์ให้มีความคิด ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมที่แตกต่างกัน แต่หากได้รู้จักตนเอง โดยการเปิดเผยตนเองและมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น จากสัมพันธภาพดังกล่าว บุคคลจะ ได้รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง รู้และเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลรวมทั้งเรียนรู้ ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น โดยสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคลจะช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างถูกต้อง มีการยอมรับและเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ดังนั้น สัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคล จึงเป็นปัจจัย สำคัญที่จะนำบุคคล ไปสู่การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกที่ชีวิตมีคุณค่าและมีความหมาย การมีสุขภาพจิตที่ดี และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ สำหรับบุคคลที่ไม่สามารถ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้ จะรู้สึกอ้างว้าง โดดเดี่ยว เกิดความรู้สึกว่าชีวิตหมดความหมาย ซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าและท้อแท้ในชีวิต และการมีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาทั้งต่อตนเองและ ต่อองค์กรได้ หากทุกคนในองค์กรต่างตระหนักรู้ถึงคุณค่าความสำคัญของบุคลิกภาพ และการสร้าง สัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร พิจารณาตนเอง สำนวญข้อดีข้อเสียของบุคลิกภาพของตนเองแล้ว ควรรีบแก้ไขและปรับปรุงตนเองตลอดเวลา เพื่อจะได้อยู่ร่วมกับผู้อื่น และช่วยเสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้ ไม่ว่าจะเป็นการตระหนักรู้ในตนเอง การมีความภาคภูมิใจในตนเอง การมีวินัยในตนเอง และการกล้าแสดงออก เรียนรู้และยอมรับที่จะพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขององค์กร ย่อมจะส่งผลในด้านดี ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว องค์กร และสังคมโดยรวม



ทิวาวัฒน์ ธาราสนะ และคณะ (2559 : 2187) กล่าวว่า สัมพันธภาพในองค์การ มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การและภายนอกองค์การ ผู้บริหารและปัจจัยด้านอัตราค่าจ้างและรางวัลเพราะปัจจัยดังกล่าวข้างต้นถือเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนในโลกนี้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้นการเตรียมความพร้อมสำหรับองค์การ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงานเพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จะต้องมีการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของบุคลากรในองค์การที่มีความสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ความต้องการด้านการยอมรับ การได้รับความสนับสนุนในตำแหน่งหน้าที่ในองค์การ ตลอดจน การยอมรับในระดับองค์การ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนกและเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ บทบาทของบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์การในภาพรวม องค์การที่ประสบผลสำเร็จในตลาดธุรกิจ ในยุคปัจจุบัน ส่วนใหญ่ได้รับแรงสนับสนุนและผลักดันจากบุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรที่มีประสิทธิภาพทางตรงตามสายงานที่มีความเชี่ยวชาญสูงการหลอมรวมด้วยสัมพันธภาพที่ดีในองค์การสามารถผลักดันให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่เป็นหนึ่งเดียวจนเกิดเป็นแผนนโยบายในระดับปฏิบัติการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์การสัมพันธภาพที่ดีถือเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การทั้งภาครัฐและเอกชน โดยสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์การมีส่วนสำคัญที่สามารถช่วยลดความขัดแย้งในองค์การและสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของทุกส่วนในองค์การ กระบวนการบริหารองค์การที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การ สังคมสิ่งแวดล้อมและความร่วมมือในองค์การ ความสอดคล้องขององค์ประกอบทุกด้าน สามารถบูรณาการวิธีปฏิบัติงาน แนวคิด ความร่วมมือ ที่เหมาะสมในการสร้างสัมพันธภาพในงานของบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การถือเป็นความมุ่งหวังสูงสุดของทุกองค์การ ส่งผลดีต่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์การอย่างยั่งยืน

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษาสามารถผลักดันให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่เป็นหนึ่งเดียว จนเกิดเป็นแผนนโยบายในระดับปฏิบัติการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีถือเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่สามารถช่วยลดความขัดแย้งในสถานศึกษาและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของทุกส่วนสถานศึกษา การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา คือ มีการเปิดเผยตนเอง ไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา มีทักษะการสื่อสาร ทำความเข้าใจ มีการยอมรับและส่งเสริมซึ่งกัน ในทางที่ดี ผู้บริหารพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้ทันกับ

การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอยู่เสมอ และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ และรับผิดชอบทั้งการกระทำและคำพูด การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในสถานศึกษาย่อมจะส่งผลในด้านดี ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สถานศึกษา และสังคมโดยรวม

#### 4. การปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก

ปิยวลี ธนเศรษฐกร (2564 : ออนไลน์) ได้เปิดเผย 10 เทคนิคของการสร้างวินัยเชิงบวก ไว้ที่น่าสนใจว่า การสร้างวินัยเชิงบวกเพื่อส่งเสริมทักษะ EF ประกอบด้วย กลุ่มทักษะพื้นฐาน การจำเพื่อใช้งาน ยังมีประสบการณ์มาก ความจำที่จะนำมาใช้งานก็ยิ่งมาก ยิ่งคิดได้ตรง สามารถควบคุมตนเองได้ และ ยืดหยุ่นความคิด สามารถเปลี่ยน โฟกัสหรือแนวทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สำหรับ 10 เทคนิคของการสร้างวินัยเชิงบวกทำได้ไม่ยากเริ่มตั้งแต่

- 1) หลักการทำให้เป็นเรื่องใหญ่ ชื่นชมอย่างเฉพาะเจาะจงเด็กแบบตัวต่อตัว
- 2) หลักการมองระดับสายตา ทำให้เด็กรู้สึกได้รับความใส่ใจ มีคุณค่าและเชื่อใจ ซึ่งจะทำให้ EF ทำงานได้ดี
- 3) หลักการให้ทางเลือกเชิงบวก ไม่มีใครชอบให้ใครมาสั่งหรือบังคับ โดยให้ทางเลือก 2 ทาง ซึ่งจะทำให้เด็กคิดเป็น ฟึกทักษะให้เด็กตัดสินใจ มีความคิดยืดหยุ่น ใช้ชีวิตกับสิ่งที่มีอยู่ได้ ใช้สถานการณ์ให้เด็กรับผิดชอบในสิ่งที่เลือก
- 4) หลักการเบี่ยงเบนพฤติกรรม เช่น เด็กเคาะโต๊ะ ก็ให้เด็กทำอย่างอื่นที่ไม่สามารถเคาะโต๊ะได้ แต่อย่าใช้คำว่าหยุดหรือห้ามทำ เพราะเด็กจะต่อต้านไม่ยอมให้ใครมาสั่ง
- 5) หลักการให้ความสำคัญ ทำให้เด็กรู้สึกมีส่วนสำคัญในสังคม มอบหน้าที่ให้รับผิดชอบ และชื่นชมเด็ก
- 6) หลักการกระซิบบ่ไม่ตะโกนใส่เด็กเพราะมนุษย์มีสัญชาตญาณในการปกป้องตัวเอง เด็กจะตัดความสัมพันธ์ แต่ถ้าเป็นเสียงกระซิบบ่จะใส่ใจฟัง
- 7) หลักการอะไรก่อนหลัง เช่น ทำงานเสร็จแล้วไปเล่นได้เลย เป็นต้น ทั้งนี้การตั้งเงื่อนไขที่ไม่น่าสนใจจะทำให้เด็กต่อต้าน
- 8) หลักการตั้งเวลาฝึกให้เด็กรู้จักวางแผน
- 9) หลักการส่งความรู้สึก เพื่อบอกความรู้สึกของเรา ทำให้เด็กเรียนรู้ว่าทุกการกระทำของเขาส่งผลต่อคนอื่นเสมอ และ
- 10) หลักการแสดงความเข้าใจ เด็กมีความรู้สึกทุกวันและมีหลายอารมณ์ ให้เด็กรู้ว่ากำลังมีอารมณ์อะไร รับรู้อารมณ์ตัวเอง และรู้ว่าต้องจัดการอะไรกับอารมณ์ของตัวเองและสามารถกำกับตัวเองได้ "EF เป็นต้นกำเนิดของการสร้างวินัยเชิงบวก การเริ่มต้นปลูกฝังนิสัยอะไรกับเด็กก็ตาม ต่อไปจะกลายเป็นนิสัยที่ติดตัว หรือที่เรียกว่า กมลสันดาน การปลูกฝัง EF จะทำให้เด็กไทยมีนิสัยดี หรือ เรียกว่า สันดานสร้างสรรค์ เด็กๆ เรียนรู้จากการเลียนแบบ ซึ่งผู้ใหญ่ต้องเป็นต้นแบบที่ดี จะทำให้เด็กสะท้อนพฤติกรรมดีๆ กลับมา"

Executive Function หรือ EF เป็นเรื่องที่ต้องฝึก ใครทำใครได้ ถ้าคนไทยในยุค 4.0 คิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้เป็น แก้ปัญหาเป็น อยู่กับคนอื่นเป็น และมีความสุขเป็น ก็จะอยู่ในสังคมโลกได้อย่างสบาย

ศุภชัย โฆษิตบวรชัย (2564 : ออนไลน์) กล่าวว่า ขึ้นชื่อว่าเป็นปัญหา ย่อมไม่มีใครอยากให้มี โดยเฉพาะปัญหาชีวิต บางคนอาจมีปัญหาคอครบถ้วน บางคนมีปัญหาสุขภาพ บางคนอกหักเพราะแฟนไม่รัก บางคนมีหนี้สิน ล้วนเป็นปัญหาที่ไม่อยากให้เกิด แต่เมื่อชีวิตต้องเดินหน้า แทนที่จะมาคิดต่อว่าตนเองถึงปัญหาที่เกิดขึ้น คนหลายคนตกย้ำโทษปัญหา ต่อว่าตนเองบ้าง ต่อว่าสิ่งที่ทำให้เกิดปัญหาบ้าง ว่าเป็นต้นเหตุแห่งปัญหา คำถามตามมาก็คือหลังการต่อว่า ปัญหาจบสิ้นหรือไม่ คำตอบคือไม่ แต่ผลลัพธ์คือทำให้ชีวิตเศร้าหมอง ไม่หลุดออกจากบ่วงของความทุกข์ ในวัฒนธรรมของคณูปุณซึ่งเขามีแนวคิดในการพัฒนา ความคิดเชิงบวก มีการปลูกฝังอบรม การคิดเชิงบวกที่แฝงมากับการทำงาน คือแทนที่เราจะมองว่าใครคือต้นตอแห่งปัญหา ให้มองว่าเพราะอะไรจึงเกิดปัญหา คือเป็นการมองที่อาการของปัญหามากกว่าการมองที่ใครคือต้นตอของปัญหาและจะหาวิธีการแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร การปลูกฝังความคิดเชิงบวกจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของทุกสิ่งทุกอย่าง เพราะการคิดเชิงบวกจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดี เมื่อทัศนคติที่ดี ก็จะมีมุมมองรอบตัวแบบ มีพลังขับเคลื่อน คือพลังบวกจะเสริมทำให้ตนเองประสบความสำเร็จ เมื่อตนเองประสบความสำเร็จ ก็จะมีพลังอยากทำให้สิ่งรอบข้างประสบความสำเร็จไปด้วยเช่นกัน การเปลี่ยนมุมมองของความคิดที่เป็นลบ ให้เป็นมุมมองความคิดที่เป็นบวก เป็นเรื่องของกระบวนการในการหล่อหลอมความนึกคิด สาเหตุที่เป็นกระบวนการเพราะทุกคนจะมีพื้นฐานการคิดลบ ที่มากกว่าความคิดบวก เมื่อทุกคนมีความคิดที่เป็นลบเป็นพื้นฐานที่สำคัญ หน้าที่เราจึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการในการหล่อหลอม เปลี่ยนแปลง เป็นขั้นเป็นตอนในการปรับความคิดลบ ให้เป็นการคิดเชิงบวก ซึ่งแนวทางประกอบไปด้วย 3 แนวทางหลัก ๆ ดังนี้ 1) มองหาสิ่งดี ๆ ของตนเองการมองหาสิ่งดี ๆ ของตนเองถึงแม้จะเป็นเรื่องเล็กๆ เป็นเพียงจุดใด จุดหนึ่ง ก็เป็นเรื่องจำเป็นที่คุณต้องมองให้ออกถึงจุดดี ๆ นั้น ถึงแม้จะคนอื่นจะมองไม่เห็นสิ่งนี้ แต่ภายในจิตใจของเรา มองเห็นตลอดเวลา เช่น การที่วันนี้มาทำงานตรงเวลา หรือมาก่อนเวลา ซึ่งเป็นเรื่องปกติของทุกคนที่จะมาตรงเวลา ไม่ใช่เรื่องแปลก และก็ไม่มีใครหยิบเรื่องนี้มาพูดคุย เพราะทุกคนก็มองข้ามเรื่องนี้ไป เนื่องจากเป็นเรื่องเล็ก ๆ แต่สำหรับตัวเรานั้นขอให้มองเห็นสิ่งที่เราทำว่าเป็นสิ่งที่ดี ขึ้นชมตนเองในการทำสิ่งที่ดี ให้กำลังใจที่จะรักษาสิ่งดี ดี เช่นนี้ให้คงอยู่ ต่อไป 2) พุดชื่นชมตนเองในเรื่องดีดี เมื่อเรามองเห็น สิ่งดี ๆ ในสิ่งที่เราทำ สิ่งต่อไป คือการเริ่มต้นพุดชื่นชมตนเองกับผลงานที่ตนเองได้ลงมือกระทำลงไปโดยการเริ่มต้นที่จะพุดกับตนเอง ขึ้นชมตนเอง เช่น “ทำงานได้ดีมาก” “เก่งนะเรา” คำพุดเช่นนี้ไม่จำเป็นต้องให้ใครมาพุดกับเรา เราพุดกับตัวเอง ให้กำลังใจตนเอง และที่สำคัญต้องบอกตัวเองว่าที่เขาไม่พุดชมเรา เพราะเขาไม่รู้ข้อเท็จจริงในสิ่งที่เราได้ทำสำเร็จ ทำให้เขาไม่ได้พุดแนวคิดแบบนี้ เป็นการตัดวงจรความน้อยใจ ตัดวงจรไม่อยากทำ ตัดวงจรการต่อว่าตนเอง ตัดวงจรความคิดเป็นลบ เพื่อเป็นมาเป็นการคิดเชิงบวกนั่นเอง 3) สร้างอารมณ์ดีในจิต ขึ้นตอนนี้

เป็นการมองทุกอย่างเป็นเรื่องตลก เป็นเรื่องที่มีความสุข ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้น ให้มองเป็นเรื่องที่ตลก โดยให้เริ่มต้นที่จะพูดกับตนเองว่า “เออ ก็คินะ ไม่เช่นนั้น เราคงจะแย่ไปกว่านี้” แนวการพูดเช่นนี้ จะทำให้เรามีพลังที่จะมองไปยังจุดเล็ก ๆ ของความสำเร็จ ถึงแม้โอกาสจะน้อยแต่ก็ยังดีกว่าไม่มีเลย การพัฒนาความคิดเชิงบวกเป็นเรื่องที่สำคัญ ในต่างประเทศมีการพัฒนา หลักสูตรการคิดเชิงบวก หรือ Positive Thinking ให้พนักงานทุกคนก่อนเข้าทำงาน เพราะเขาให้ความสำคัญในเรื่องความคิดที่เป็นบวกเพราะจะทำให้ทัศนคติที่ได้เป็นบวก พนักงานทุกคนคิดบวก การทำงานก็ลื่นไหล

ปุลณณา ศรีสมบูรณ์ และคณะ (2563 : 254) กล่าวถึง เทคนิคการสร้างความคิดเชิงบวกในการทำงาน ไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การสร้างความคิดบวกให้กับตนเองในชีวิตประจำวันของคนเรานั้นไม่สามารถเลือกสภาพแวดล้อมบรรยากาศและอารมณ์จากรอบข้างได้ อาจจะมีทั้งสุข ทุกข์พอใจ ไม่พอใจปะปนกันไป สิ่งที่เราจะทำได้คือ การจัดการกับความคิดนั้นให้อยู่ในความพร้อมที่จะทำได้ดีที่สุด นั่นคือจะต้องตัดสิ่งที่ไม่ดีออกไปให้ได้ โดยการสร้างพลังใจให้ตนเอง รู้จักว่าจะอยู่อย่างไรจึงจะมีความสุข มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง เปิดใจสร้างความเข้าใจ สร้างความเชื่อใจและมั่นใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมเชิงบวกของบุคคลสามารถอธิบายได้ด้วย 3 ทฤษฎีดังนี้ 1) ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน (Jobcharacteristic model) คือการทำงานให้ดีดี ต้องเปิดใจรับงานก่อนว่างานมีความท้าทาย นำทำงาน สร้างคุณค่าให้ชีวิต 2) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย (Goal setting organization) คนที่ตั้งเป้าหมายมักจะทำงานได้ดีกว่าคนไม่มีเป้าหมาย และ 3) ทฤษฎีองค์กรพฤติกรรมเชิงบวก (Positive organization behavior –POB) ซึ่งเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยคนในองค์กรต้องมั่นใจในตัวเอง มีความหวังในการพัฒนาสู่สิ่งที่ดีกว่า ต้องมีความอดทน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้

2. การสร้างความคิดเชิงบวกต่อสังคม ได้แก่ องค์กรเพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ โดยสร้างแรงบันดาลใจจากความคิดเชิงบวกด้วยการ เรียนรู้คน เรียนรู้งานไปพร้อม ๆ กัน

พิทักษ์ สุพรรณ โณภาพ (2561 : 1962) กล่าวว่า การคิดเชิงบวกเป็นได้ทั้งกระบวนการในการคิดและผลที่เกิดจากการคิดของบุคคลอันเกิดจากการมีรูปแบบการรับรู้และการรู้จักไปในทิศทางที่ดี เชื่อในความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ บนพื้นฐานความเป็นจริง ความเป็นเหตุเป็นผล และความเอื้ออาทร มีความมุ่งมั่น เชื่อมั่นในตนเองและควบคุมอารมณ์ได้ ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกที่เหมาะสมและดีงาม โดยการคิดเชิงบวกเป็นทักษะสำคัญของการดำรงชีวิต ผลจากการมีการคิดเชิงบวกจะช่วยให้บุคคลมีความสุขในชีวิต ยอมรับสภาพปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ช่วยให้รู้จักตัดสินใจ รู้จักตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองและกระทำการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม มีกำลังใจและความเข้มแข็งในการต่อสู้ชีวิตต่อไป

ปถมพร ตะละภักดิ์ และคุษฎี สุวรรณขจร (2560 : 290) กล่าวว่า การคิดเชิงบวกเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เกิดจากการมีรูปแบบการรับรู้ การคิดไปในทางที่ดี เป็นการสร้างเจตคติที่ดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสถานการณ์ต่างๆ เป็นจุดเริ่มต้นของมุมมองความสำเร็จ มองอุปสรรคเป็นบทเรียน เป็นทางผ่านที่สามารถมีหนทางข้ามไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งยังนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิมเสมอ อย่างไรก็ตาม สัจธรรมของชีวิตไม่มีใครกล้าปฏิเสธว่าสรรพสิ่งบนโลกนี้ทุกอย่างมี 2 ด้าน แม้แต่ความคิดของมนุษย์ การคิดบวกเป็นการพยายามคิดในแง่ดี แต่การคิด 2 ด้านพร้อมๆ กัน ทั้งในทางบวกและทางลบจะเป็นการถ่วงดุล และช่วยให้เรามองทุกสิ่งทุกอย่างครบถ้วน สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างครบวงจร ซึ่งจะช่วยให้เราเดินไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงยิ่งขึ้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2556 : 4-5) ได้กล่าวถึงการคิดเชิงบวกในแนวทางที่สอดคล้องกับหลักการคิดวิถีพุทธ กล่าวว่า ทั้งการคิดเชิงบวกและสัมมาทิฐิต่างก็เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลอันเกิดจากการมีรูปแบบการรับรู้และการรู้คิดที่ดั่งงาม เป็นการมองและรับรู้สิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง เป็นเหตุเป็นผล ส่งผลให้บุคคลมีการคิด การพูดการกระทำ และการแสดงออกที่ถูกต้อง ดั่งงามและสร้างสรรค์ ด้วยเหตุนี้จึงมีความเหมาะสมที่จะนำแนวคิดทางพุทธธรรมเข้ามาใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะการคิดเชิงบวกในบริบทของสังคมไทย

สรุปได้ว่า การปลูกฝังแนวคิดเชิงบวกในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อใจและมั่นใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ ผู้บริหารควรเริ่มจากการฝึกฝนตนเองให้มีพลังบวกเสียก่อน จึงค่อยพัฒนาเสริมสร้างแนวคิดเชิงบวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งแนวทางการพัฒนาแนวคิดเชิงบวกประกอบไปด้วย 5 แนวทางหลัก ๆ ดังนี้

- 1) มองหาสิ่งดี ๆ ของตนเอง
- 2) พุดชื่นชมตนเองในเรื่องดี ๆ เมื่อเรามองเห็นสิ่งดี ๆ ในสิ่งที่เราทำ
- 3) สร้างอารมณ์ดีในจิต เป็นการมองทุกอย่างเป็นเรื่องตลก เป็นเรื่องที่มีความสุข
- 4) การมองโลกตามความเป็นจริง การที่บุคคลมีการยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น เข้าใจพื้นฐานปัญหาว่าเกิดจากสิ่งใด โดยไม่คิดเข้าข้างตนเอง
- 5) การมีจิตสาธารณะ การที่บุคคลมีความยินดีที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมการคำนึงถึงผู้อื่น รวมถึงการรู้จักการให้อภัยผู้อื่น ดังนั้น การปลูกฝังความคิดเชิงบวกจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของทุกสิ่งทุกอย่าง เพราะการคิดเชิงบวกจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดี เมื่อทัศนคติที่ดี ก็จะมีพลังขับเคลื่อนเสริมทำให้ตนเองประสบความสำเร็จ เมื่อตนเองประสบความสำเร็จ ก็จะมีพลังอยากทำให้สถานศึกษาดำเนินงาน ไปได้อย่างมีคุณภาพ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา หมายถึง รูปแบบการดำเนินงานในสถานศึกษาที่มีการบริหารและจัดการศึกษาด้วย หลักธรรมาภิบาล การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสำคัญ อย่างยิ่งในการช่วยแก้ปัญหาและป้องกันความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา นอกจากนี้ยัง ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีขอบข่าย ในการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร จัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมและตรวจสอบ องค์กรประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ 1) หลักการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2) สร้างความไว้วางใจให้แก่กันและกัน 3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบร่วมดำเนินการ 4) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ 5) สร้างความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน และ 6) การให้ข้อมูล ที่ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา

2. การสื่อสารเชิงสันติ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ 1) การสังเกต หมายถึง การพูดถึงเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบ เป็นจุดเริ่มต้นของการสื่อสารเพื่อสานความสัมพันธ์ระหว่างกัน 2) ความรู้สึก การแสดงถึง ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นทางกายและใจ เป็นผลมาจากความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง การแสดงความรู้สึกเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะช่วยให้ผู้บริหารและข้าราชการครูเริ่มรับผิดชอบต่อประสบการณ์ของตนเอง 3) หากความต้องการที่แท้จริงในระหว่างการสื่อสาร ผู้บริหาร สถานศึกษาและข้าราชการครู ควรสื่อสารตามความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ควรใช้ภาษา ที่เหมาะสม ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกแก่กันและกันระหว่างการสื่อสาร และ 4) การขอรับรอง ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสามารถใช้วาทศิลป์ บอกให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบว่าอีกฝ่าย ควรจะปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้ตอบสนองกับความต้องการของอีกฝ่ายในการสื่อสารนั้น ๆ

3. การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้บริหารมีการเปิดเผยตนเองไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา มีทักษะการสื่อสารทำความเข้าใจ มีการยอมรับและส่งเสริมซึ่งกันและกันในทางที่ดี ผู้บริหารพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอยู่เสมอ และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ และรับผิดชอบต่อทั้งการกระทำและคำพูด

4. การปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก เป็นสร้างความเชื่อใจและมั่นใจในการทำงาน ให้แนวทางการพัฒนาแนวคิดเชิงบวกประกอบไปด้วย 5 แนวทางหลัก ๆ ดังนี้ 1) มองหาสิ่งดี ๆ ของตนเอง 2) พุดชื่นชมตนเองในเรื่องดี ๆ เมื่อเรามองเห็นสิ่งดี ๆ ในสิ่งที่เราทำ 3) สร้างอารมณ์ตลก ในจิต เป็นการมองทุกอย่างเป็นเรื่องตลก เป็นเรื่องที่มีความสุข 4) การมองโลกตามความเป็นจริง การที่บุคคลมีการยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น เข้าใจพื้นฐานปัญหาว่าเกิดจากสิ่งใดโดยไม่คิดเข้าข้างตนเอง 5) การมีจิตสาธารณะ การที่บุคคลมีความยินดีที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การคำนึงถึงผู้อื่น รวมถึงการรู้จักการให้อภัยผู้อื่น

### 3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษา ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความตระหนักดีว่า การน่านโยบายดังกล่าวข้างต้น ผู้ปฏิบัติจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 จะยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยใช้ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นฐานการกำหนดมาตรการ แนวทางการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านโอกาส ด้านคุณภาพและด้านประสิทธิภาพทางการศึกษา ประกอบกับการดำเนินงานต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้(สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 (สพป.รย.1). ออนไลน์. 2563)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน ด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของเขต 1 รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนบทบาทหน้าที่สถานศึกษาในสังกัดเป็นนิติบุคคล สามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการงานวิชาการ งานบุคคล งานการเงิน และงานบริหารทั่วไปเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบริหารงานครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง และอำเภอนิคมน้ำจืด มีสถานศึกษาในกำกับดูแลจำนวน 114 โรงเรียน

#### กรอบนโยบายการจัดการศึกษา

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ พร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ ทุกระดับความรุนแรง ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ และส่งเสริมเป็นพลเมืองดีของชาติและเป็นพลโลกที่ดี
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ นำไปสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการตามความสามารถ ความสนใจ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ



3. การพัฒนาศักยภาพ คุณภาพของผู้เรียน และหลักสูตรทุกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาพร้อมนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนทุกระดับ

4. สร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ยกระดับสถานศึกษาในสังกัดทุกระดับ และทุกประเภทให้มีคุณภาพและมาตรฐาน จัดสรรงบประมาณสนับสนุนผู้เรียนทุกกลุ่ม และสถานศึกษาทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเพียงพอ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

5. กระจายอำนาจโดยการให้สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการศึกษา

#### วิสัยทัศน์

คุณธรรมนำสังคมแห่งการเรียนรู้ สู่คุณภาพผู้เรียนและชีวิตอย่างสมดุล รักรัษะของ บณวิถีประชาคมโลก

#### นิยามวิสัยทัศน์

1. คุณธรรมนำสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการศึกษาที่บูรณาการเรื่อง คุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. คุณภาพผู้เรียน หมายถึง การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด ในหลักสูตร ทุกระดับ โดยผู้เรียนมีผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

3. ชีวิตอย่างสมดุล หมายถึง จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้ และทักษะชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. รักรัษะของ หมายถึง การจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความเป็นระของ เช่น ภาษา ท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม

5. บณวิถีประชาคมโลก หมายถึง จัดการศึกษาโดยการส่งเสริมให้รู้ เข้าใจและสื่อสาร ภาษา รวมถึงแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ระเบียบกฎหมายที่ควรรู้ สังคมเศรษฐกิจของประเทศกลุ่ม อาเซียน และให้ครอบคลุมถึงพหุมิติด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของ ทุก ประเทศในโลก เรียนรู้ผลประโยชน์ของรัฐและสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศด้วย

#### พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)
7. ปรับสมรรถนะและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

#### เป้าหมาย

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม
2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ
3. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการ เชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

### การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยบริหารงานครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอ โดยมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกำกับดูแลจำนวน 114 โรงเรียน รายละเอียดดังนี้ 1) อำเภอเมือง 42 โรงเรียน 2) อำเภอบ้านค่าย 29 โรงเรียน 3) อำเภอบ้านฉาง 14 โรงเรียน 4) อำเภอปลวกแดง 18 โรงเรียน และ 5) อำเภอนิคมพัฒนา 12 โรงเรียน

การบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จึงให้การสนับสนุนและผลักดันการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลไปยังโรงเรียนภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญเพื่อมุ่งเน้น พัฒนาตามภารกิจที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดดังวิสัยทัศน์ที่ว่า "คุณธรรม นำสังคมแห่งการเรียนรู้ สู่คุณภาพผู้เรียน และชีวิตอย่างสมดุล รักรักรักรของ บนวิถีประชาคมโลก"

จากการศึกษาบริบทการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ทราบผลของการศึกษาสถานภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน โดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และยังเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาภาพรวม มุมมองของการปฏิบัติงาน เพื่อวางกลยุทธ์และทิศทางขององค์กรในอนาคต ผลการวิเคราะห์พบว่า ยังมีผลการปฏิบัติงานบางประการที่ยังเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน และยังคงต้องเร่งพัฒนาให้เกิดความสำเร็จเพื่อให้สอดคล้องตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนี้ การดำเนินโครงการบางส่วนที่ดำเนินแล้วไม่สามารถเก็บรวบรวมผลการดำเนินงานได้ เนื่องจากขาดการติดตาม ประเมินผล ผลการดำเนินงานบางกิจกรรม ไม่มีการติดตามและประเมินผลลัพท์ เนื่องจากขาดการกำกับ ติดตามจากผู้บริหาร ผลการดำเนินงานบางกิจกรรมไม่บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากบุคลากรบางส่วนไม่ปฏิบัติตามตามระบบการดำเนินงานที่วางไว้ เนื่องจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ และไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ขาดความร่วมมือของบุคลากรที่รับผิดชอบในงานนั้น ๆ ขาดการทำงานเป็นทีม ขาดทักษะการประสานงานที่ดี การสั่งการมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน ระบบพิจารณาค่าตอบแทนความดีความชอบไม่สัมพันธ์กับผล

การปฏิบัติงานและขาดการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน เนื่องจากขาดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

ดังนั้น การนำหลักธรรมสาราณียธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา จะเป็นแนวทางของผู้บริหารในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ใช้การสื่อสารเชิงสันติ พัฒนาให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีแนวคิดเชิงบวกและทำให้ความสัมพันธ์ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาดีขึ้น ไม่เกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยต่างประเทศ

อาหมัด ซุลฟาดห์ลี ไครูดดิน (Ahmad Zulfadhli Khairuddin, 2020 : 1) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเพื่อสันติภาพและวัฒนธรรมสันติภาพในการศึกษาระดับอุดมศึกษา : กรณีศึกษาของผู้บริหารวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐในมาเลเซียที่ได้รับการคัดเลือก การศึกษานี้ ศึกษาบทบาทและทัศนคติของนักวิชาการชาวมาเลเซียในการส่งเสริมสันติภาพในสถาบันอุดมศึกษา นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจว่าผู้บริหารด้านวิชาการเข้าใจวัฒนธรรมสันติภาพและสันติภาพมีประโยชน์อย่างไร โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง การใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเผยให้เห็นข้อมูลที่มีคุณค่าในการศึกษารุ่นนี้ มีการบันทึกภาคสนาม บันทึกการสัมภาษณ์ ดำเนินการเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เฉพาะเรื่องและแยกหัวข้อที่สำคัญที่สุดเพื่อตอบคำถามการวิจัยทั้งหมด ผลการวิจัยชี้ว่า บทบาทและเจตคติของคณาจารย์ มีความลึกซึ้งต่อการศึกษาเพื่อสันติภาพ และความพยายามของพวกเขาในการเผยแพร่พันธกิจในมหาวิทยาลัยของรัฐ แม้จะไม่ค่อยมีใครรู้จักก็ตาม มีข้อกำหนดเบื้องต้น ผลประโยชน์ และความท้าทายเมื่อนำการศึกษาเพื่อสันติภาพ ไปใช้ในการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำเป็นต้องใช้ความสามารถในการเป็นผู้นำ และการปลูกฝังวัฒนธรรมสันติภาพเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการนำการศึกษาเพื่อสันติภาพมาสู่การศึกษา

อิบราฮิม มูฮัมหมัด ทานิมู และมัยรัม อตามู การ์บา (Ibrahim Muhammad Tanimu, and Maryam Adamu Garba, 2018 : 2) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารการศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติภาพในวิทยาลัยการศึกษาในพื้นที่ภาคกลางตอนเหนือ – เขตการเมือง ประเทศไนจีเรีย มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่

วิชาการ และเจ้าหน้าที่ที่ไม่ใช่นักวิชาการเกี่ยวกับบทบาทของการศึกษา ผู้บริหารในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติภาพในวิทยาลัยการศึกษาในเขตภูมิภาคการเมืองเหนือ-กลาง ประเทศไนจีเรีย วัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ได้แก่ เพื่อกำหนดว่าบทบาทของผู้บริหารการศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติภาพบนความยุติธรรมหรือไม่ สืบเสาะหาบทบาทของผู้บริหารการศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติภาพในด้านวินัย ประเมินบทบาทของผู้บริหารการศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมของสันติภาพในลำดับชั้นอำนาจ ค้นหาบทบาทของผู้บริหารการศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติภาพในด้านมนุษยสัมพันธ์ กำหนดบทบาทของผู้บริหารการศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติภาพในการประสานงานในวิทยาลัยการศึกษาภาคเหนือเขตภูมิภาคการเมืองกลาง ไนจีเรีย ด้วยเหตุนี้ จึงใช้การออกแบบการวิจัยเชิงสำรวจเชิงพรรณนาเพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 439 คน ที่สุ่มเลือกจากวิทยาลัยครุศาสตร์ 8 แห่งในเขตภูมิภาคการเมืองเหนือ-กลาง ประเทศไนจีเรีย แบบสอบถามถูกใช้สำหรับการรวบรวมข้อมูลในขณะที่ข้อมูลที่รวบรวมได้รับการวิเคราะห์ทางสถิติและใช้สถิติของครอนบาคอัลฟา (Cronbach Alpha) เพื่อสร้างดัชนีความน่าเชื่อถือ ผลลัพธ์ระบุค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือ 0.77 พร้อมกับดัชนีความสอดคล้องภายใน ผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการส่งเสริมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงแนะนำว่าผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสงบสุขในการปกครองในวิทยาลัยการศึกษาของตน

เวโรนิกา คูโล (Veronica Kulo, 2014 : 1) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การแก้ปัญหาความขัดแย้งของไนจีเรียผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสำหรับการพัฒนาสันติภาพและเศรษฐกิจ กล่าวว่า ก่อนข้างชัดเจนว่าการศึกษเป็นรากฐานของความก้าวหน้าทางสังคมและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศใด ๆ ในโลก การศึกษาเชิงประจักษ์ตรวจสอบกลยุทธ์ที่นำมาใช้โดยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในรัฐแม่น้ำไนจีเรียในการแก้ไขข้อขัดแย้งและรักษาสันติภาพและการพัฒนาเศรษฐกิจ นำการออกแบบการวิจัยการสำรวจเชิงพรรณนามาใช้ โดยสุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐจำนวน 100 คนจากประชากร โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐจำนวน 253 แห่งในรัฐหนึ่ง ใช้เครื่องมือ “แบบสอบถามกลยุทธ์การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (CRSQ)” ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในรูปแบบตารางความถี่ ร้อยละ และ t-test มาใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมมาเพื่อตอบข้อเดียว คำถามวิจัยและทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อที่ระดับนัยสำคัญ .05 ตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นผู้บริหารให้ความร่วมมือกลยุทธ์ในการแก้ไขข้อขัดแย้งในโรงเรียน ในขณะที่ปกติมีการหลีกเลี่ยงและผู้บริหารโรงเรียนไม่ค่อยได้ใช้กลยุทธ์บังคับ จึงเป็นข้อแนะนำว่าผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นได้รับการฝึกฝนอย่างเหมาะสมในศิลปะแห่งการศึกษาสันติภาพและการแก้ไขข้อขัดแย้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคนิคการไกล่เกลี่ย

## งานวิจัยในประเทศ

สุริยนต์ จันทศิริ และพระมหาพรหม ฐมฺมหาโส (2563 : 161) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ด้วยหลักพุทธสันติวิธี: ศึกษากรณีศูนย์บริหารและจัดการชนบทจังหวัดระยอง วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบริบทและสภาพปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน 2) เพื่อศึกษาทฤษฎีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข และ3) เพื่อนำเสนอกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขของศูนย์บริหารและจัดการชนบทระยอง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหาร บมจ.ธนาคารกรุงไทยพนักงานศูนย์บริหารและจัดการชนบทระยอง ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานสัมพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านสันติวิธี หรือที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะจง 24 รูป/คน การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสนทนากลุ่ม 7 รูป/คน ผลการวิจัยพบว่า 1) บริบทและสภาพปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานของศูนย์บริหารและจัดการชนบทระยอง ได้แก่ (1) ด้านสวัสดิการ ไม่ครอบคลุมถึงบิดามารดา (2) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมด้านแรงงาน ไม่มีกฎระเบียบที่แน่นอน (3) สภาพปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม มีนโยบายแต่ยังไม่เป็นระบบระเบียบ (4) สภาพปัญหาด้านการส่งเสริมด้านทักษะความรู้ ประสพการณ์ ขาดการนับถือ 2) ทฤษฎีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานของศูนย์บริหารและจัดการชนบทระยอง หลักพุทธสันติวิธีนำมาใช้เพื่อให้เกิดองค์กรสันติสุข คือ หลักสาราณียธรรม 6 ได้แก่ 1) เมตตากรรม 2) เมตตาจิกรรม 3) เมตตาโนกรรม 4) สาธารณ โภคิตา 5) ศิลสามัญญา 6) ทิฏฐิสามัญญา 3) กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานของศูนย์บริหารและจัดการชนบทระยอง คือ 1) การสื่อสาร 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การสร้างบรรยากาศความผูกพันและสัมพันธ์ภาพ 4) การพัฒนาบุคลากร 5) หลักพุทธสันติวิธีสำหรับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ คือ สาราณียธรรม 6

กนิษฐ์ วงศ์บุญมาก และคณะ (2563 : 198) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยพุทธสันติวิธี ในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ วิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสานวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 กลุ่ม รวมทั้งสิ้นจำนวน 26 รูป/คน และตรวจสอบข้อมูลด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 รูป/คน และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นต่อรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทย ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์ ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย กลุ่มตัวอย่าง 538 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร หลักสาราณียธรรม 6 เป็นพุทธสันติวิธีที่จะทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร

ทำให้สร้างคุณค่าด้านจิตใจโดยทุกคนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยพุทธสันติวิธี ในองค์กรธุรกิจการเงิน คือ SAR -4C Model's UNITY FOR PEACE ซึ่งประกอบด้วย 1) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Share Vision) บนพื้นฐานหลักธรรม สาราณียธรรม 6 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน/บรรยากาศในการทำงานที่ดี (Atmosphere) 3) Reward & recognition หมายถึงการทำให้ต้องมีคนเห็น ให้ขวัญกำลังใจ มีคนชื่นชม 4) Challenge ทำอย่างไร ให้พนักงานรู้สึกว่างานของตนนั้นมีคุณค่า มีความท้าทาย และมีความหมาย (Meaningful) 5) Communication for Peace การสื่อความ การสื่อสารที่มีหลายช่องทางหลายวิธี 6) Compensation การบริหารค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และ 7) Cultural of Loving Kindness การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความรักความเมตตา ทั้งนี้ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทยที่มีต่อรูปแบบ SAR-4C พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) โดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน/บรรยากาศในการทำงานที่ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ )

กัลยกร ลาภเดโช และสุกิจ ชัยมุสิก (2562 : 263-264) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 253 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้วิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านเมตตาตาม โนกรรมในการปฏิบัติงานด้าน โครงสร้างพื้นฐาน รองลงมา ได้แก่ ด้านศีลสามัญญตา ในการปฏิบัติงานด้าน โครงสร้างพื้นฐาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านทิวาสัญญตาในการปฏิบัติงานด้าน โครงสร้างพื้นฐานตามลำดับ 2) การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมในการปฏิบัติงานโดยรวม 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนบุคคลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมในการปฏิบัติงานโดยรวม 6 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) การสัมภาษณ์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เห็นว่า การบริหารราชการแผ่นดินเกี่ยวกับงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสามัคคีปรองดองกัน มีน้ำใจช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันแสดงกิริยามารยาทที่สุภาพต่อกัน สื่อสารกันด้วยวาจาที่ไพเราะ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของงานเป็นหลัก มีความรักความพอใจในองค์กร ใฝ่ศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือผู้อื่น รู้จักบูรณาการงานร่วมกันทุกภาคส่วน มีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่ สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ทัวถึง และรวดเร็ว

อภัสรา สีคอนเตา และคณะ (2562 : 26) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา : การวิจัยทฤษฎีฐานราก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎี การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยทฤษฎีฐานราก พื้นที่วิจัย คือ เป็น โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ที่เกิดปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือวิจัยเป็นแนวคำถามในการสัมภาษณ์และให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินก่อนนำไปใช้สัมภาษณ์จริงเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้ที่อยู่ในปรากฏการณ์หลักในสถานศึกษา โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง คือผู้บริหาร 3 คน ครู 20 คน ผู้ปกครอง 5 คน นักเรียน 15 คน และศึกษานิเทศก์ 3 คน รวมทั้งหมด 46 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแปลความหมายข้อมูลตามรูปแบบเชิงระบบของ Strauss & Corbin โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม ATLAS.ti ช่วยจัดระบบข้อมูลและพัฒนาสู่การเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษามีข้อสรุปเชิงทฤษฎี ดังนี้ 1) การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาเป็นกระบวนการป้องกัน แก้ไข และเยียวยาฟื้นฟูการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ด้านโครงสร้าง และด้านจิตใจ 2) วิธีเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา จำแนกได้ 5 ลักษณะ คือ (1) สร้างแรงจูงใจ (2) มีส่วนร่วม (3) สนับสนุนทรัพยากรและสารสนเทศที่จำเป็น (4) มอบหมายงาน และ (5) พัฒนาศักยภาพครู 3) เงื่อนไขเชิงสาเหตุของการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาเกิดขึ้นจากเงื่อนไขภายนอกและเงื่อนไขภายใน



โรงเรียน 4) ยุทธศาสตร์การทำงานควรอยู่ในลักษณะของการปรับกระบวนการทัศน์การจัดการเรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อรวบรวม วิเคราะห์และจัดระบบความรู้ในการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม 5) การใช้ยุทธศาสตร์การทำงานดังกล่าวก่อให้เกิดผลลัพธ์ทั้งที่เป็นศักยภาพที่เกิดขึ้นในตัวครูและ ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และ 6) ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจำแนกได้เป็นระดับบุคคล และระดับองค์กร

ศรคม เพ็ญพิวงค์ และคณะ (2561 : 1) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างความร่วมมือใน ชุมชนด้วยพุทธสันติวิธี: กรณีศึกษาชุมชนวัดคู้บอน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานครงานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาบริบทการสร้างความร่วมมือของชุมชนวัดคู้บอน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาแนวคิดและแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความร่วมมือใน ชุมชนตามหลักพุทธสันติวิธี และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างความร่วมมือในชุมชนของวัดคู้ บอนตามหลักพุทธสันติวิธีเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ แบบลงภาคสนาม โดยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบกับการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่า วัดคู้บอนเป็นวัดหนึ่งที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ ที่มีความเจริญในกรุงเทพฯ หากมอง ภาพรวมถือได้ว่ามีความพร้อม แต่ถ้ามองในแง่ของการยกระดับเป็นวัดพัฒนาตัวอย่าง วัดคู้บอนถือ ได้ว่ายังต้องอาศัยเวลา และความร่วมมือในการพัฒนาให้วัดเจริญยิ่งขึ้นต่อไป ทั้งนี้แนวคิดและ แนวปฏิบัติวิธีหนึ่งเพื่อสร้างความร่วมมือตามแนวพระพุทธศาสนา เพื่อช่วยให้เกิดการร่วมแรงร่วม ใจกัน ซึ่งจะช่วยในการสร้างสันติสุข ความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ชุมชนได้อย่างแท้จริงและมั่นคง จึงได้ ทำการประยุกต์หลักสาราณียธรรม เพื่อใช้ในการสร้างความร่วมมือในชุมชนของวัดคู้บอน ซึ่งมี แนวทางการสร้างความร่วมมือฯดังนี้คือ 1) การปรับทัศนคติของชุมชนในการหวงแหวนวัดเป็น สมบัติของชุมชน 2) การสร้างกติกาย่างมีส่วนร่วมและยึดเป็นแนวปฏิบัติที่ชุมชนต้องร่วมมือ 3) การปรับใจเข้าหากันมองทุกอย่างด้วยเมตตา 4) การพัฒนาท่าทีการแสดงออกต่อกันด้วยเมตตา 5) การสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เมตตาในชุมชน และ 6) การจัดสรรด้วยความเป็นธรรมใน มุมมองประโยชน์ต่อส่วนรวม

ศศิรัศม์ วีระไวทยะ และชนิดา รัศมีพลเมือง (2557 : 127-129) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเสนอ ยุทธศาสตร์การสร้างความร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ในการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในประเทศไทยและต่างประเทศ 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ เสริมสร้างสันติวัฒนธรรมโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในประเทศไทย 3) เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานสำหรับ

ประเทศไทยผลการวิจัยการนำเสนอยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานสำหรับประเทศไทยมียุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการศึกษาในภาพรวม 2) ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ 3) ยุทธศาสตร์การค้นพบเข้าใจ และเข้าถึงพลังเครือข่าย 4) ยุทธศาสตร์การจัดการเครือข่าย 5) ยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 6) ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาพัฒนานักเรียนเพื่อนักเรียน 7) ยุทธศาสตร์การเชื่อมประสานเครือข่ายภาครัฐและหน่วยงานต่างประเทศ 8) ยุทธศาสตร์การจัดตั้งศูนย์ประสานงานกลางเครือข่ายความร่วมมือ 9) ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมพลังแกนนำ 10) ยุทธศาสตร์การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมกับเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจาก การบริหารงานของสถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และเป็นไปอย่างสันติวิธี โดยการนำหลักสารานิยธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา มีรายละเอียด คือ การมีเมตตาทายกรรม เมตตาวจิกรรม เมตตาโมกรรม สาธารณ โภจिता ศีลสามัญญตา และทฎฐิสามัญญตา ทั้งต่อผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ นำมาประยุกต์ใช้ในรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ใช้การสื่อสารเชิงสันติ ห่มสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และการสร้างวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ทำให้เกิดสันติวัฒนธรรม และเป็นการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา เป็นกระบวนการป้องกันอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการบริหารงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการทำงานที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 114 โรงเรียน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมดรวม 2,621 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1. ออนไลน์. 2564)

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 43) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่มด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมืองระยอง	1,083	140
บ้านค่าย	389	50
ปลวกแดง	483	62
บ้านฉาง	314	41
นิคมพัฒนา	352	45
รวมทั้งหมด	2,621	338

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ออนไลน์. 2564

#### การเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 14 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### เครื่องมือเชิงปริมาณ

1. แบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และแบบสอบถามการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยนำแบบสอบถาม 1) และ 2) มารวมกันเป็น 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert Scale) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 60) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบวัดการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

- |                     |             |
|---------------------|-------------|
| 1. ด้านเมตตากายกรรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านเมตตาวจีกรรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านเมตตามโนกรรม | จำนวน 5 ข้อ |

- |                     |             |
|---------------------|-------------|
| 4. ด้านสาธารณโภคิ   | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านศีลสามัญญตา  | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านทฎฐิสามัญญตา | จำนวน 5 ข้อ |

**ตอนที่ 2** แบบวัดการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- |  |             |
|--|-------------|
| 1. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม          | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านการสื่อสารเชิงสันติ             | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก | จำนวน 5 ข้อ |

### เครื่องมือเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคำถามเป็นเครื่องมือหลักในการศึกษา และได้ดำเนินการ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การศึกษาสภาพแวดล้อม แนวทางการพัฒนา และการวิเคราะห์สภาพบริบท ในระยะนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในพื้นที่ (Document Study) ได้แก่ รายงานการประชุม รายงานประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสราณิธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาโดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 4 คน 3) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการสนทนากลุ่ม โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน โดยไม่ซ้ำกับกลุ่มสัมภาษณ์เชิงลึก และผู้วิจัยได้กำหนดคุณภาพการสนทนากลุ่มไว้ คือ (1) เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงาน อย่างน้อย 2 ปี (2) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา อย่างน้อย 2 ปี (3) เป็นผู้มีความยินดีและให้ความร่วมมือให้ข้อมูลเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพิ่มเติมได้

**ส่วนที่ 2** การศึกษาสภาพแวดล้อม แนวทางการพัฒนา และการวิเคราะห์สภาพบริบท โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 8 ข้อ และการสนทนากลุ่ม จำนวน 8 ข้อ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) โดยนำผลการวิเคราะห์บริบท การวิเคราะห์ข้อมูล และตรวจสอบข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้มาใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหา

## วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมและการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560 : 60) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมมากที่สุด, การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษามากที่สุด

4 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมมาก, การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษามาก

3 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมปานกลาง, การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาปานกลาง

2 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมน้อย, การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาน้อย

1 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมน้อยที่สุด, การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 30 ข้อความ และข้อความเกี่ยวกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 20 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน แล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายชื่อนำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายชื่อไปให้ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่ข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนนถ้าลงความความเห็นว่ตรง ให้ 0 คะแนนถ้าลงความความเห็นว่ไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนนถ้าลงความความเห็นว่ไม่ตรง

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปแล้วนำไปใช้สร้างแบบวัดการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ได้ข้อความที่ใช้วัดการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม จำนวน 30 ข้อ และได้ข้อความที่ใช้วัดการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบวัดการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาโดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปได้ข้อความที่ใช้วัดการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม 6 ในการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.86 และได้ข้อความ ที่ใช้วัดการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.86 และได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบวัดการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม และการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ออกมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม 6 ในการบริหารเท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาเท่ากับ 0.95 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

7. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) และความเชื่อมั่นแล้วตามข้อ 6 ที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับแบบการสนทนากลุ่ม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1
2. นำข้อความที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ขอคำแนะนำและตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อความจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อความรายชื่อว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่ายตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่ายไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่ายไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ออกไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความ และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ดังนี้ การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ได้ค่าดัชนี ความสอดคล้องของข้อความเท่ากับ 0.65
3. แบบสอบถามที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตามข้อ 2 ที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

#### การศึกษาเชิงปริมาณ

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 ฉบับ ด้วยตนเอง พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืนด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



## การศึกษาเชิงคุณภาพ

### การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)
2. ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 4 คน ด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามมาสรุปประเด็นข้อคำถามประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 8 ข้อ เพื่อนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสราณีธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1
3. นำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสราณีธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

### การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 10 คน ที่ไม่ซ้ำกับกลุ่มสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
2. ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 10 คน ด้วยตนเอง ที่ไม่ซ้ำกับกลุ่มสัมภาษณ์เชิงลึก ผ่านระบบออนไลน์ด้วยระบบ (Google Meet) โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม มาสรุปประเด็นข้อคำถามประกอบการสนทนากลุ่มจำนวน 8 ข้อ เพื่อนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสราณีธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1
3. นำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสราณีธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 โดยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

### การศึกษาเชิงปริมาณ

1. วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสารานិยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 127)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม, การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม, การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม, การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม, การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม, การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 127)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์มาเรียบเรียง วิเคราะห์ จัดแยกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ โดยพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้อะไรในแต่ละครั้งนั้น มีความสมบูรณ์เพียงพอที่จะตอบคำถามได้หรือไม่ และหาข้อมูลเพิ่มเติมต่อไปเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) โดยนำ ผลการวิเคราะห์บริบท ทฤษฎี การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การรวบรวมข้อมูลภาคสนาม การกำหนดความหมาย การแยกแยะองค์ประกอบ การเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ ตรวจสอบข้อมูลด้วยเทคนิคสามเส้า (triangulation technique) เพื่อนำไปสู่การนำเสนอในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (descriptive analysis) และนำข้อสรุปนั้นมาขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย เพื่อให้งานวิจัย มีการดำเนินงานที่ถูกต้องก่อนจัดทำเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) ใช้ในการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสูตรกับ การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 42)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{N}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$x_i$	แทน	คะแนนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน
	$N$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสูตรกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 68)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum_{i=1}^N x_i^2 - \left( \sum_{i=1}^N x_i \right)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$x_i$	แทน	คะแนนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน
	$N$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

### สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

- ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence : IOC) ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560 : 206)

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
	$x_i$	แทน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	$N$	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกข้อความรายข้อ โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560 : 212)

$$r_{xy} = \frac{N \sum_{i=1}^N x_i y_i - \sum_{i=1}^N x_i \sum_{i=1}^N y_i}{\sqrt{\left[ N \sum_{i=1}^N x_i^2 - \left( \sum_{i=1}^N x_i \right)^2 \right] \left[ N \sum_{i=1}^N y_i^2 - \left( \sum_{i=1}^N y_i \right)^2 \right]}}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของข้อความแต่ละข้อ
	$x_i$	แทน	คะแนนรายข้อของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน
	$y_i$	แทน	คะแนนรวมทั้งฉบับของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน
	$N$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ทั้งฉบับ โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560 : 210)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^n s_i^2}{s_i^2} \right)$$

เมื่อ $\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแต่ละฉบับ
$s_i^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
$s_i^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ
$k$	แทน	จำนวนข้อในแบบวัดแต่ละฉบับ

#### สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 83)

$$r_{xy} = \frac{N \sum_{i=1}^N x_i y_i - \sum_{i=1}^N x_i \sum_{i=1}^N y_i}{\sqrt{\left[ N \sum_{i=1}^N x_i^2 - \left( \sum_{i=1}^N x_i \right)^2 \right] \left[ N \sum_{i=1}^N y_i^2 - \left( \sum_{i=1}^N y_i \right)^2 \right]}}$$

เมื่อ  $r_{xy}$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

$x_i$  แทน คะแนนการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน

$y_i$  แทน คะแนนการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

ของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน

$N$  แทน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มตัวอย่าง

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสารานិยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน การประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม
$X_1$	แทน ด้านเมตตากรรม
$X_2$	แทน ด้านเมตตาวจิกรรม
$X_3$	แทน ด้านเมตตาโมกรรม
$X_4$	แทน ด้านสาธารณ โภคิ
$X_5$	แทน ด้านศีลสามัญญา
$X_6$	แทน ด้านทิวาสัญญา
Y	แทน การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
**	แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอนตามลำดับความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอด้วยจำนวนและร้อยละ

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 นำเสนอด้วย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับของแต่ละด้าน

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 นำเสนอด้วย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับของแต่ละด้าน

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 นำเสนอด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ระดับและอันดับของแต่ละด้าน

**ตอนที่ 5** ผลการวิเคราะห์แนวทางการการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่ม

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอด้วยจำนวนและร้อยละ ดังตาราง 3

**ตาราง 3** จำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

รายการ	จำนวน	
	n = 338	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
เพศชาย	80	23.70
เพศหญิง	258	76.30
<b>รวม</b>	<b>338</b>	<b>100.00</b>

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	
	n = 338	ร้อยละ
<b>2. อายุ</b>		
20 – 30 ปี	59	17.50
31-40 ปี	153	45.30
41-50 ปี	99	29.30
51-60 ปี	27	8.00
<b>รวม</b>	<b>338</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ประสบการณ์ทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	57	16.90
5-10 ปี	178	52.70
11-20 ปี	94	27.80
20 ปีขึ้นไป	9	2.70
<b>รวม</b>	<b>338</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 338 คน จำแนกตามสถานภาพเพศ ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 และเป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 อายุ 41-50 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 อายุ 20-30 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และ อายุ 51-60 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 ประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 ประสบการณ์ 11-20 ปี จำนวน 94 คิดเป็นร้อยละ 27.80 และประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสารานិยธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 นำเสนอด้วย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับของแต่ละด้าน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 แต่ละด้าน

การประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม	n = 338		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเมตตากรรม	4.37	0.29	มาก	1
2. ด้านเมตตาจริกรรม	4.36	0.30	มาก	2
3. ด้านเมตตาโมกกรรม	4.30	0.33	มาก	6
4. ด้านสาธารณโภคี	4.32	0.32	มาก	4
5. ด้านศีลสามัญญา	4.31	0.31	มาก	5
6. ด้านทิวฐีสามัญญา	4.33	0.30	มาก	3
รวม			มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเมตตากรรม ( $\bar{X} = 4.37$ ) ด้านเมตตาโมกกรรม ( $\bar{X} = 4.36$ ) ด้านทิวฐีสามัญญา ( $\bar{X} = 4.33$ ) ด้านสาธารณโภคี ( $\bar{X} = 4.32$ ) ด้านศีลสามัญญา ( $\bar{X} = 4.31$ ) และด้านเมตตาโมกกรรม ( $\bar{X} = 4.30$ ) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านเมตตากรรม

ด้านเมตตากรรม	n = 338		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ในการปฏิบัติงาน ท่านมีการแสดงออกและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อย่างสุภาพ	4.48	0.62	มาก	1

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านเมตตากายกรรม	n = 338		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
2. ท่านมีน้ำใจช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.36	0.55	มาก	2
3. ท่านมีความเมตตา ให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.36	0.63	มาก	2
4. ท่านมีอหยาศัยอ่อนน้อม ไม่แสดงอาการ ไม่เป็นมิตรหรือคูหมิ่นเหยียดหยามต่อเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.63	มาก	2
5. ท่านมีความมุ่งมั่นฝึกปฏิบัติตนเองเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	4.32	0.64	มาก	3
รวม	4.37	.61	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักสาราณิยธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านเมตตากายกรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ในการปฏิบัติงาน ท่านมีการแสดงออกและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างสุภาพ ( $\bar{X}=4.48$ ) ท่านมีน้ำใจช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X}=4.36$ ) ท่านมีความเมตตา ให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X}=4.36$ ) ท่านมีอหยาศัยอ่อนน้อม ไม่แสดงอาการ ไม่เป็นมิตรหรือคูหมิ่นเหยียดหยามต่อเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=4.36$ ) และท่านมีความมุ่งมั่นฝึกปฏิบัติตนเองเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ( $\bar{X}=4.32$ ) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการประยุกต์ใช้หลัก สาราณียธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านเมตตาวชิกรรม

ด้านเมตตาวชิกรรม	n = 338		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี พุดจาดี มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส และมีความเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.42	0.63	มาก	1
2. ท่านสามารถให้คำแนะนำ หรือ ทักท้วงต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสุภาพ	4.38	0.61	มาก	2
3. ท่านไม่พูดเหยียดหยาม นินทา และมีการพูดให้เกียรติ ชื่นชม ให้กำลังใจซึ่งกันละกัน	4.33	0.62	มาก	3
4. ในสถานศึกษาของท่านมีการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนางานของ สถานศึกษาอย่างถูกต้อง	4.30	0.63	มาก	4
5. ท่านมีเทคนิคในการยอมรับฟังคำ วิจาร์ณ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง ตามคำแนะนำของผู้อื่น	4.38	0.59	มาก	2
รวม	4.36	.61	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลัก สาราณียธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านเมตตาวชิกรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี พุดจาดี มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส และมีความเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.42$ ) ท่านสามารถให้คำแนะนำ หรือทักท้วงต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสุภาพ ( $\bar{X} = 4.38$ ) ท่านมีเทคนิคในการยอมรับฟังคำ วิจาร์ณ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองตามคำแนะนำของผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.38$ ) ท่านไม่พูดเหยียดหยาม นินทา และมีการพูดให้เกียรติ ชื่นชมให้กำลังใจซึ่งกันละกัน ( $\bar{X} = 4.33$ ) และในสถานศึกษา

ของท่านมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ( $\bar{X}=4.30$ ) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านเมตตามโนกรรม

ด้านเมตตามโนกรรม	n = 338		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านสามารถบริหารงานด้วยความเสียสละ เอื้อเพื่อเอื้อแผ่ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม	4.31	0.61	มาก	1
2. ท่านสามารถบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน เป็นอย่างดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.25	0.57	มาก	3
3. ท่านสามารถบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตน	4.30	0.64	มาก	2
4. ท่านสามารถบริหารงานด้วยความยุติธรรมเป็นกลาง ไม่ลำเอียง	4.25	0.63	มาก	3
5. ท่านให้ความสนใจกับบุคลากร มอบหมายงานให้เหมาะสม	4.30	0.66	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.28</b>	<b>.62</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 7 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านเมตตามโนกรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านสามารถบริหารงานด้วยความเสียสละ เอื้อเพื่อเอื้อแผ่ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ( $\bar{X}=4.31$ ) ท่านสามารถบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน เป็นอย่างดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.30$ ) ท่านสามารถบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตน ( $\bar{X}=4.30$ ) ท่านสามารถ

บริหารงานด้วยความยุติธรรมเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ( $\bar{X} = 4.25$ ) และท่านให้ความสนใจกับบุคลากร  
มอบหมายงานให้เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.25$ ) ตามลำดับ

**ตาราง 8** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านสาธารณ โภคิ

ด้านสาธารณ โภคิ	n = 338		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สถานศึกษาของท่าน มีการ จัดสรรสวัสดิการตามความ เหมาะสม เท่าเทียม และเป็นธรรม แก่ทุกคน	4.32	0.61	มาก	4
2. สถานศึกษาของท่าน มีการ ร่วมกันระดมทรัพยากรที่จำเป็นใน การจัดการศึกษา	4.29	0.63	มาก	5
3. ท่านนำเครื่องมือและอุปกรณ์ ต่างๆ ของสถานศึกษา มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดและ เหมาะสม	4.33	0.67	มาก	3
4. บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็น ระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้	4.37	0.63	มาก	1
5. ท่านตระหนักในบทบาทหน้าที่ ของตน ในฐานะครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยมุ่งความสำเร็จเพื่อ ผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ	4.34	0.60	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>.62</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 8 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านสาธารณ โภคิ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาของท่านสามารถปฏิบัติงาน

ร่วมกันอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ( $\bar{X}=4.37$ ) ท่านตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งความสำเร็จเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ( $\bar{X}=4.34$ ) ท่านนำเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ของสถานศึกษา มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดและเหมาะสม ( $\bar{X}=4.33$ ) สถานศึกษาของท่าน มีการจัดสรรสวัสดิการตามความเหมาะสม เท่าเทียม และเป็นธรรมแก่ทุกคน ( $\bar{X}=4.32$ ) และสถานศึกษาของท่าน มีการร่วมกันระดมทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดการศึกษา ( $\bar{X}=4.29$ ) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านศีลสามัญญตา

ด้านศีลสามัญญตา	n = 338		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านเป็นผู้มีความประพฤติสุจริต ดีงาม ปฏิบัติตนถูกต้องตามระเบียบ วินัย และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.33	0.60	มาก	2
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยรักษา ระเบียบวินัย ไม่นำความเสื่อมเสีย มาสู่สถานศึกษา	4.33	0.62	มาก	2
3. ท่านมีการบริหารงานด้วยความ เสมอภาคเท่าเทียมกัน วางระเบียบ หลักการในการปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างเหมาะสม	4.28	0.64	มาก	4
4. ท่านเคารพในสิทธิเสรีภาพของ ผู้ร่วมงานตลอดจนสิทธิในการเข้า รับบริการสาธารณะของประชาชน	4.29	0.60	มาก	3
5. ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่นำ เวลาปฏิบัติราชการไปประกอบ ธุรกิจเพื่อหาประโยชน์ส่วนตน	4.34	0.64	มาก	1
รวม	4.31	.62	มาก	

จากตาราง 9 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านศีลสามัญญตา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่นำเวลาปฏิบัติราชการไป ประกอบธุรกิจเพื่อหาประโยชน์ส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.34$ ) ท่านเป็นผู้มีความประพฤติสุจริตดีงาม ปฏิบัติตนถูกต้องตามระเบียบวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดี ( $\bar{X} = 4.33$ ) ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย ไม่นำความเสื่อมเสียมาสู่สถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.33$ ) ท่านเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้ร่วมงาน ตลอดจนสิทธิในการเข้ารับบริการสาธารณะของประชาชน ( $\bar{X} = 4.29$ ) และท่านมีการบริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน วางระเบียบหลักการในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.28$ ) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านทฤษฎีสามัญญตา

ด้านทฤษฎีสามัญญตา	n = 338		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่นำไปสู่การจัดปัญหาของสถานศึกษา	4.37	0.61	มาก	2
2. ท่านปฏิบัติงานโดยยึดหลักอุดมคติความถูกต้องของเหตุและผลเป็นศูนย์กลาง	4.23	0.60	มาก	4
3. ท่านรู้จักรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้แสดงออกทางความคิดเห็นอยู่เสมอ	4.30	0.65	มาก	3
4. ท่านมีการบริหารงานโดยมีการประชุม วางแผน แก้ไขปัญหา ร่วมกันอยู่เสมอ	4.41	0.62	มาก	1
5. ท่านมีการบริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานอยู่เสมอ	4.37	0.62	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>.62</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 10 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านทฤษฎีสามัญญตา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีการบริหารงานโดยมีการประชุม วางแผน แก้ไข ปัญหาพร้อมกันอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.41$ ) ท่านมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่นำไปสู่ การขจัดปัญหาของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.37$ ) ท่านมีการบริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมใน การประเมินผลการดำเนินงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.37$ ) ท่านรู้จักรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้แสดงออกทางความคิดเห็นอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.30$ ) และท่านปฏิบัติงานโดยยึดหลัก อุดมคติความถูกต้องของเหตุและผลเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.23$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 นำเสนอด้วย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับของแต่ละด้าน

**ตาราง 11** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แต่ละด้าน

การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมใน สถานศึกษา	n = 338		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.29	.28	มาก	4
2. ด้านการสื่อสารเชิงสันติ	4.30	.32	มาก	3
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.40	.31	มาก	1
4. ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก	4.32	.32	มาก	2
<b>รวม</b>				

จากตาราง 11 แสดงว่า การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แต่ละด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ( $\bar{X} = 4.40$ ) ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก ( $\bar{X} = 4.32$ ) ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ( $\bar{X} = 4.30$ ) และ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.28$ ) ตามลำดับ



ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	n = 338		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านมีการกระจายอำนาจในการบริหารอย่างเหมาะสม มอบอำนาจในการตัดสินใจในการทำให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	4.17	0.66	มาก	5
2. ท่านสร้างความไว้วางใจในการทำงานให้แก่กันและกัน	4.43	0.58	มาก	1
3. ในสถานศึกษาของท่านมีการร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการดำเนินงาน และร่วมกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น	4.35	0.62	มาก	2
4. ท่านสามารถสร้างความผูกพันต่อกันและกัน และรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน	4.29	0.60	มาก	3
5. ในสถานศึกษาของท่านมีการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.25	0.61	มาก	4
รวม	4.29	.61	มาก	

จากตาราง 12 แสดงว่า การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านสร้างความไว้วางใจในการทำงานให้แก่กันและกัน ( $\bar{X} = 4.43$ ) ในสถานศึกษาของท่านมีการร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการดำเนินงาน และร่วมกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 4.35$ ) ท่านสามารถสร้างความผูกพัน

ต่อกันและกัน และรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน ( $\bar{X}=4.29$ ) ในสถานศึกษาของท่านมีการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานของสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.25$ ) และท่านมีการกระจายอำนาจในการบริหารอย่างเหมาะสม มอบอำนาจในการตัดสินใจในการทำให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=4.17$ ) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการสื่อสารเชิงสันติ

ด้านการสื่อสารเชิงสันติ	n = 338		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านรู้จักสังเกตฝ่ายตรงข้ามระหว่าง การสื่อสาร เพื่อเป็นการสร้างความ เข้าใจคู่ต่อสนทนา	4.33	0.64	มาก	2
2. ท่านสามารถแสดงความรู้สึกที่ เหมาะสมออกมา หลังจากที่ได้รับ การตอบสนองจากการสื่อสาร เช่น ไม่ กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อรู้สึกไม่พอใจ	4.22	0.60	มาก	4
3. ท่านสามารถหาความต้องการ ที่แท้จริงของตนเองในการสื่อสารเพื่อ สามารถตอบสนองความต้องการและ ลดการขัดแย้ง	4.19	0.69	มาก	5
4. ท่านสามารถใช้วาทศิลป์บอกให้อีก ฝ่ายทราบว่าควรจะทำอย่างไรเพื่อให้ ตอบสนองความต้องการของอีกฝ่าย	4.28	0.63	มาก	3
5. ท่านใช้วาจาสุภาพ ไพเราะในการ สนทนาอยู่เสมอ	4.52	0.65	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>.64</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 13 แสดงว่า การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการสื่อสารเชิงสันติ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านใช้วาจาสุภาพ ไพเราะในการสนทนาอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.52$ ) ท่านรู้จักสังเกตฝ่ายตรงข้ามระหว่างการสื่อสาร เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจคู่สนทนา ( $\bar{X} = 4.33$ ) ท่านสามารถใช้วาทศิปบอกรให้อีกฝ่ายทราบว่าควรจะทำอย่างไรเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของอีกฝ่าย ( $\bar{X} = 4.28$ ) ท่านสามารถแสดงความรู้สึกที่เหมาะสมออกมา หลังจากที่ได้รับคำตอบจากการสื่อสาร เช่น ไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อรู้สึกไม่พอใจ ( $\bar{X} = 4.22$ ) และ ท่านสามารถหาความต้องการที่แท้จริงของตนเองในการสื่อสารเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการและลดการขัดแย้ง ( $\bar{X} = 4.19$ ) ตามลำดับ

**ตาราง 14** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน	n = 338		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านเปิดเผยตนเองเพื่อเป็นการ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.49	0.61	มาก	1
2. ท่านมีทักษะการสื่อสาร ทำความ เข้าใจ มีการยอมรับ และส่งเสริมซึ่งกัน และกัน ในทางที่ดี	4.49	0.59	มาก	1
3. ท่านพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอยู่ เสมอ	4.38	0.60	มาก	2
4. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติ หน้าที่ และรับผิดชอบทั้งการกระทำ และคำพูด	4.29	0.63	มาก	4
5. ท่านมีความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงาน ประสบความสำเร็จและส่งเสริมให้มีการ พัฒนาอยู่เสมอ	4.36	0.66	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.40</b>	<b>.61</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 14 แสดงว่า การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านเปิดเผยตนเองเพื่อเป็น การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 4.49$ ) ท่านมีทักษะการสื่อสาร ทำความเข้าใจ มีการยอมรับ และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ในทางที่ดี ( $\bar{X} = 4.49$ ) ท่านพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.38$ ) ท่านมีความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบ ผลสำเร็จและส่งเสริมให้มีการพัฒนาอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.36$ ) ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติ หน้าที่ และรับผิดชอบทั้งการกระทำและคำพูด ( $\bar{X} = 4.29$ ) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการปลูกฝัง วัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก

ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรม แนวคิดเชิงบวก	n = 338		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านมีความคิดเชิงบวกมองโลกในแง่ดี เห็นคุณค่าและสิ่งดีดีในตนเอง	4.42	0.63	มาก	1
2. ท่านมีการพูดชื่นชมตนเองในเรื่อง ดีดี เมื่อมองเห็นสิ่งดีดีในสิ่งที่ตนเอง ได้กระทำ	4.37	0.62	มาก	3
3. ท่านรู้จักสร้างอารมณ์เชิงบวก มอง ทุกอย่างให้เป็นเรื่องที่มีความสุข	4.39	0.61	มาก	2
4. ท่านรู้จักการมองโลกตามความเป็น จริง ยอมรับและเข้าใจพื้นฐานของ ปัญหาว่าเกิดจากสิ่งใด โดยไม่คิด เข้าข้างตนเอง	4.27	0.64	มาก	5
5. ท่านมีจิตสาธารณะมีความยินดีที่จะ เลียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม คำนึงถึงผู้อื่น รวมถึงการรู้จักการให้ อกัยผู้อื่น	4.32	0.64	มาก	4
รวม	4.35	.62	มาก	

จากตาราง 15 แสดงว่า การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี เห็นคุณค่าและสิ่งดีดีในตนเอง ( $\bar{X} = 4.42$ ) ท่านรู้จักสร้างอารมณ์เชิงบวก มองทุกอย่างให้เป็นเรื่องที่มีความสุข ( $\bar{X} = 4.39$ ) ท่านมีการพูดชื่นชมตนเองในเรื่องดีดี เมื่อมองเห็น สิ่งดีดีในสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ( $\bar{X} = 4.37$ ) ท่านมีจิตสาธารณะมีความยินดีที่จะเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม คำนึงถึงผู้อื่น รวมถึงการรู้จักการให้อภัยผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.32$ ) และท่านรู้จัก การมองโลกตามความเป็นจริง ยอมรับและเข้าใจพื้นฐานของปัญหาว่าเกิดจากสิ่งใด โดยไม่คิด เข้าข้างตนเอง ( $\bar{X} = 4.27$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสราณีธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 นำเสนอด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ระดับและอันดับของแต่ละด้าน

ตาราง 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสราณีธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1.00						
X <sub>2</sub>	0.52**	1.00					
X <sub>3</sub>	0.48**	0.46**	1.00				
X <sub>4</sub>	0.52**	0.56**	0.51**	1.00			
X <sub>5</sub>	0.50**	0.53**	0.56**	0.55**	1.00		
X <sub>6</sub>	0.46**	0.54**	0.53**	0.56**	0.56**	1.00	
Y	0.62**	0.65**	0.64**	0.65**	0.70**	0.66**	1.00

\*\* p < .01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสราณีธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ตัวแปรการประยุกต์ใช้หลักสูตราณิยธรรม (X) กับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา (Y) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวม ( $r_{xy}=0.66$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาทางด้านโดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

ด้านศีลสามัญญตา ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r_{x_5y}=0.70$ )

ด้านทฎฐิสามัญญตา ( $X_6$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r_{x_6y}=0.66$ )

ด้านเมตตาวจีกรรม ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r_{x_2y}=0.65$ )

ด้านสาธารณ โภคิ ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r_{x_4y}=0.65$ )

ด้านเมตตาม โนกรรม ( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r_{x_3y}=0.64$ )

ด้านเมตตากายกรรม ( $X_1$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r_{x_1y}=0.62$ )

**ตอนที่ 5** ผลการวิเคราะห์แนวทางการการประยุกต์ใช้หลักสูตราณิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม

แนวทางแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสูตราณิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 4 คน และผู้วิจัยได้กำหนดคุณภาพสัมภาษณ์เชิงลึกไว้ คือ (1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน อย่างน้อย 2 ปี (2) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา อย่างน้อย 2 ปี (3) เป็นผู้มีความยินดีและให้ความร่วมมือให้ข้อมูลเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพิ่มเติมได้ โดยวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล ของการศึกษาสภาพแวดล้อม แนวทางการพัฒนา วิเคราะห์สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 สังกัดจากเอกสารศึกษาแนวปฏิบัติจากผู้ปฏิบัติจริงที่ประสบความสำเร็จและจำแนกข้อมูล เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการ

ประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น คือ 1) ปัจจัยป้อนเข้า 2) กระบวนการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 3) ผลลัพธ์ และ 4) ผลลัพธ์สืบเนื่อง ดังการสัมภาษณ์เชิงลึกว่า

### 1. ปัจจัยป้อนเข้า

ปัจจัยสำคัญของการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มาจากปัจจัยที่เป็นปัจจัยภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา กล่าวคือ ปัจจัยภายในสถานศึกษา ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ในด้านต่าง ๆ ของเครือข่ายการศึกษา 2) การมีส่วนร่วมในด้านต่างๆของสมาชิกเครือข่ายการศึกษา 3) ลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิก ในองค์กร และ 4) ความต้องการที่จะเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ 1) การตอบสนองนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด การจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ สร้างความร่วมมือกับชุมชน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ว่า “คุณธรรมนำสังคมแห่งการเรียนรู้ สู่คุณภาพ ผู้เรียนและชีวิตอย่างสมดุล รักภริยะของ บนวิถีประชาคมโลก” เป้าหมายที่สำคัญคือ ผู้เรียนมีทัศนคติ ที่ดีถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตาม มาตรฐานวิชาชีพ 2) แนวโน้มของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม 3) ความต้องการที่จะตอบสนองผู้รับบริการ และ 4) ความต้องการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง สถานศึกษากับชุมชน เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ให้กว้างขวางและแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น

“...สังคมหรือองค์กรจะสงบสุขได้ จำเป็นต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นปัจจัยพื้นฐาน การที่บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรมถือเป็นการสร้างวินัยเชิงบวกให้องค์กรนั้น ๆ และจะส่งผลให้เกิดความสันติสุขในองค์กรนั้นได้...”

(ศึกษานิเทศก์ สพป.ระยอง เขต 1 ก. สัมภาษณ์เชิงลึก. 2565)

“...ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการทำงานรวมกลุ่มกัน และเป็นไปได้ยากที่จะหลีกเลี่ยง ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีวิธีการที่ช่วยลดความรุนแรงหรือผลกระทบ

ที่อาจเกิดขึ้นจากความขัดแย้งนี้ โดยบุคลากรจำเป็นต้องมีระเบียบวินัยในตนเอง รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จึงจะทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันประสบผลสำเร็จและสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข...”

(ศึกษานิเทศก์ สพ.ระยอง เขต 1 ข. สัมภาษณ์เชิงลึก, 2565)

## 2. กระบวนการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม

กระบวนการสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือสถานศึกษานั้น การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ เพราะเป็นหลักของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมรัฐและบรรษัทภิบาล ฯลฯ ซึ่งเรารู้จักกันในนาม “Good Governance” ที่หมายถึงการปกครองที่เป็นธรรม ไม่ใช่แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษยชาติ เป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคม อย่างมีความสุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี และพัฒนาสังคมไทยให้มีความยั่งยืน สอดคล้องกันกับการนำหลักสารานิยธรรมมาประยุกต์ใช้ ซึ่งถือเป็นหลักธรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตร มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) เมตตาภาวกรรม เมตตาวัจกรรม เมตตาโมกกรรม คือ การคิดดี พูดดี ทำดี ต่อกันและกัน มีการสื่อสารให้คำแนะนำ ตักเตือน ด้วยวาจาสุภาพและเหมาะสม บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนางาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 2) สาธารณโภคี คือ การบริหารงานโดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ตอบสนองความต้องการให้ครอบคลุมกับทุก ๆ ฝ่าย ทั้งผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน และชุมชน 3) ศีลสามัญญตา คือ บริหารงานโดยมีหลักการคิดที่เป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตบริการ บุคลากรในสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม ไม่คิดทุจริตต่อหน้าที่และมีความพึงพอใจต่องานที่ตนได้รับมอบหมาย และ 4) ทิฏฐิสามัญญตา คือ การบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย สร้างแนวทางแห่งความสำเร็จร่วมกันรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวความคิดใหม่ ๆ ร่วมวางแผน หาแนวทาง ร่วมปฏิบัติ และร่วมกันรับผิดชอบ ดังการสัมภาษณ์เชิงลึกว่า

“...กระบวนการสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือสถานศึกษานั้น การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ เพราะเป็นหลักของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษยชาติ เป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคม อย่างมีความสุข สอดคล้องกันกับการนำหลักสารานิยธรรม



มาประยุกต์ใช้ ซึ่งถือเป็นหลักธรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตร...”

(รองฯ สพป.ระยอง เขต 1 ก. สัมภาษณ์เชิงลึก. 2565)

“...การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษานั้น ถือเป็นอีกหนึ่งกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้ผลของการปฏิบัติงานมีคุณภาพมากขึ้น รวมถึงไปถึงเป็นการเพิ่มความสุขให้กับบุคลากร สร้างบรรยากาศแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา สพป.ระยอง เขต 1 ก. สัมภาษณ์เชิงลึก. 2565)

### 3. ผลลัพธ์

จากการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการบริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของสถานศึกษาทำให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สถานศึกษาที่มีสันติวัฒนธรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ บุคลากรในสถานศึกษามีสมรรถนะในการรับรู้งาน เข้าใจสถานภาพของงาน ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมได้ มีการมอบโอกาส และอิสระในการคิด การตัดสินใจในการทำงานมีการร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์ 2) การสื่อสารเชิงสันติ คือ บุคลากรในสถานศึกษามีการสื่อสารด้วยวาจาที่สุภาพ ไพเราะ มีการดำนิ ให้คำแนะนำกันอย่างเหมาะสม ใจความจริงใจในการสื่อสาร ไม่นินทาว่าร้ายกันลับหลัง เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้หาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ไม่ควรโทษให้เป็นความผิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง 3) การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน คือ บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ สามารถแบ่งปันความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ ผู้บริหารมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรและหมั่นสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ และ 4) การปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก คือ การสร้างอุดมการณ์ร่วมกันในสถานศึกษา ให้มีความสำคัญกับการสร้างคนให้เป็นคนดี โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษายึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีการคิด วิเคราะห์ พัฒนางานได้อย่างอิสระ เพิ่มความมั่นใจในศักยภาพ ความสามารถของตัวเองให้แก่บุคลากร ดังการสัมภาษณ์เชิงลึกว่า

“...ได้ใจคน งานตามมา แต่อย่าลืมสร้างคนดี เพราะเมื่อคนดีแล้ว คนเก่งจะตามมาด้วย ผนวกกับอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ คือ ความมีวินัยในองค์กร ซึ่งจะเป็นตัวช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรอีกทางหนึ่ง...”

(ศึกษานิเทศก์ สพป.ระยอง เขต 1 ก. สัมภาษณ์เชิงลึก. 2565)

“...กระบวนการบริหารงานที่เป็นระบบ จะเป็นตัวช่วยให้ผลของการปฏิบัติงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นตัวช่วยเสริมสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา สพป.ระยอง เขต 1 ก. สัมภาษณ์เชิงลึก. 2565)

#### 4. ผลลัพธ์สืบเนื่อง

จากการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมส่งผลให้เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาขึ้น ถือเป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนาคุณภาพงาน และพัฒนาสถานศึกษาก้าวเข้าไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข นอกจากผลลัพธ์ที่กล่าวมานั้น ยังส่งผลลัพธ์สืบเนื่องไปยังตัวบุคลากร และสถานศึกษาอีกหลายด้าน สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ 1) ระดับบุคคล พิจารณาได้จาก บุคลากรในสถานศึกษามีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย รู้สึกผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรักความศรัทธาในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น 2) ระดับองค์กร องค์กรหรือสถานศึกษามีกระบวนการบริหารงานและการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น คุณภาพของการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงบรรยากาศในการปฏิบัติงานมีความเป็นสันติวัฒนธรรมมากยิ่งขึ้น ดังการสัมภาษณ์เชิงลึกว่า

“...องค์กรที่มีสันติวัฒนธรรม บุคลากรจะต้องมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมขององค์กร อาจกล่าวได้ว่า ต้องมีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์...”

(ศึกษานิเทศก์ สพป.ระยอง เขต 1 ข. สัมภาษณ์เชิงลึก. 2565)

แนวทางแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน และผู้วิจัยได้กำหนดคุณภาพการสนทนากลุ่มไว้ คือ (1) เป็นผู้มิประสบการณ์การทำงาน อย่างน้อย 2 ปี (2) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา อย่างน้อย 2 ปี (3) เป็นผู้มีความยินดีและให้ความร่วมมือให้

ข้อมูลเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพิ่มเติมได้ โดยวิเคราะห์เนื้อหา ข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล ของการศึกษาศาภาพแวดล้อม แนวทางการพัฒนา วิเคราะห์สภาพบริบท ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ตั้งวิเคราะห์จากเอกสารศึกษาแนวปฏิบัติ จากผู้ที่ปฏิบัติจริงที่ประสบความสำเร็จและจำแนกข้อมูล เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนา การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น คือ 1) ปัจจัยป้อนเข้า 2) กระบวนการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 3) ผลลัพธ์ และ 4) ผลลัพธ์ต่อเนื่อง ดังการสนทนากลุ่มว่า

### 1. ปัจจัยป้อนเข้า

ปัจจัยสำคัญของการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา พื้นฐานมาจากบุคลากร โดยบุคลากรในสถานศึกษาล้วนต้องการ บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นบรรยากาศของสันติวัฒนธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งความสุขเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนตามหลักสิทธิมนุษยชน ยึดหลักความเสมอภาค ความเท่าเทียม โดยเฉพาะความเท่าเทียมทางเพศสภาพ และต้องมี คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ อาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเหล่านี้จำเป็นต้องใช้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เข้ามาเป็นปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนบรรยากาศของสันติวัฒนธรรม นอกจากนั้นยังสามารถจำแนกออกได้เป็นปัจจัยภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา กล่าวคือ ปัจจัยภายในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ความต้องการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน หรือลดความรุนแรงจากผลกระทบของความขัดแย้งในสถานศึกษา 2) ความต้องการที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา 3) แนวคิดจาก คณะกรรมการสถานศึกษาอยากให้อสถานศึกษามีบรรยากาศที่เป็นองค์กรแห่งความสุข และ 4) ต้องการที่จะเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ 1) การตอบสนองนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด โดยการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 2) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ความต้องการที่จะตอบสนองผู้รับบริการ และ 4) ความต้องการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ให้กว้างขวางและแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น อีกทั้งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ดังการสนทนากลุ่มว่า

“...ปัจจัยสำคัญของการประยุกต์ใช้หลักสราณิยธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เนื่องจากความต้องการที่จะตอบสนองนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความต้องการที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา และต้องการที่จะเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อให้คุณภาพงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น...”

(ข้าราชการครู สพป.ระยอง เขต 1 จ. สนนทากลุ่ม. 2565)

“...การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา พื้นฐานมาจากบุคลากร โดยบุคลากรในสถานศึกษาล้วนต้องการ บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นบรรยากาศของสันติวัฒนธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งความสุขเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักสิทธิ มนุษย์ชน ยึดหลักความเสมอภาค ความเท่าเทียม โดยเฉพาะความเท่าเทียมทางเพศสภาพ และต้องมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ...”

(ข้าราชการครู สพป.ระยอง เขต 1 ข. สนนทากลุ่ม. 2565)

“...การเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา หลักการสำคัญคือ การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน แต่ก็ยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ เพราะในการปฏิบัติงานเราต้องปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ถึงแม้เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้แต่เราสามารถลดความรุนแรงที่เกิดขึ้นได้โดยการ ประยุกต์ใช้หลักธรรมเข้ามาในการปฏิบัติงาน นอกจากจะช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ยังสามารถพัฒนางานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นตัวช่วยเสริมสร้างบรรยากาศแห่งสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา...”

(ข้าราชการครู สพป.ระยอง เขต 1 ก. สนนทากลุ่ม. 2565)

## 2. กระบวนการประยุกต์ใช้หลักสราณิยธรรม

กระบวนการบริหารงานที่เป็นระบบจะเป็นตัวช่วยให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นตัวช่วยเสริมสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา การนำหลักธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง เพราะหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กรนำหลักสราณิยธรรมโดยมีกระบวนการ PDCA วงจรการบริหารงานคุณภาพ ได้แก่ Plan (วางแผน), Do (ปฏิบัติ), Check (ตรวจสอบ) และ Act (การดำเนินการให้เหมาะสม) ซึ่งวงจร PDCA สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุก ๆ เรื่อง นับตั้งแต่กิจกรรมส่วนตัว เช่น การปรุงอาหาร การเดินทางไปทำงานในแต่ละวัน การตั้งเป้าหมายชีวิต และการดำเนินงานในระดับองค์กร เข้ามา

เป็นกำลังขับเคลื่อน มุ่งเป้าประกอบที่สำคัญคือ 1) เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม คือ บุคลากรในสถานศึกษายึดหลักความจริงใจ คิดดี มีวาจาดี และกระทำแต่สิ่งดีดี มีการสื่อสารให้คำแนะนำ ตักเตือน ด้วยวาจาสุภาพและเหมาะสม บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนางาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 2) สาธารณ โภคี คือ การบริหารงานโดยยึด ทฤษฎีแรงจูงใจ เสริมแรงในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใส่ใจดูแลบุคลากร ในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม สร้างขวัญกำลังใจ แบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้มาอย่างเท่าเทียม รู้จักการ เสียสละแรงกาย แรงใจ และสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรว่าผลประโยชน์ของสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก 3) ศีลสามัญญตา คือ บริหารงานโดยส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนัก ด้านการไม่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของตัวบุคคล ไม่ละเมิดกฎระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ และ 4) ทิฎฐิสามัญญตา คือ การบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย สร้างแนวทางแห่งความสำเร็จร่วมกันรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความจริงใจใน การปฏิบัติงาน จริงใจ พอใจในงานที่ตนได้รับมอบหมาย ไม่ผลักภาระงานความรับผิดชอบให้แก่ ผู้อื่น เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานควรปรึกษาหารือผ่านที่ประชุม จะช่วยลดปัญหาการนินทา ว่าร้ายลับหลัง และช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ดังการสนทนากลุ่มว่า

“...การนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารควรที่จะ ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสียก่อน ทั้งในเรื่องการพูดการให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน การกระทำสิ่งที่ดีต่อกัน เช่น ผู้บริหารให้การเสริมแรงในการปฏิบัติงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ดังตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ ในช่วงสถานการณ์การ แพร่ระบาดของเชื้อไวรัส covid-19 การดูแลบุคลากรอย่างเท่าเทียม และมีการสร้างระเบียบวินัย ร่วมกัน ปันผลประโยชน์ที่ได้มาอย่างเท่าเทียมและยึดผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา สพป.ระยอง เขต 1 ข. สนทนากลุ่ม, 2565)

“...กระบวนการบริหารงานที่เป็นระบบจะเป็นตัวช่วยให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพมาก ยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นตัวช่วยเสริมสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา การนำหลักธรรมเข้ามา ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง เพราะหลัก คุณธรรม จริยธรรม มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และควรปฏิบัติตน ให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กรนำหลักสาราณียธรรม โดยมีกระบวนการ PDCA เป็น กำลังขับเคลื่อน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา สพป.ระยอง เขต 1 ค. สนทนากลุ่ม, 2565)

### 3. ผลลัพธ์

จากการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการบริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรัก ความสามัคคี มีกระบวนการทำงานแบบ Team Work ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุขและประสบผลสำเร็จในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจสถานการณ์ของงาน ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมได้ มีการร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการวางแผนในการพัฒนาตนเอง โดยการกำหนด ID Plan 2) การสื่อสารเชิงสันติ คือ บุคลากรในสถานศึกษามีการสื่อสารด้วยวาจาดี พูดจาสุภาพ ไพเราะอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ให้คำแนะนำกันอย่างเหมาะสม ใช้ความจริงใจในการสื่อสาร ไม่นินทาว่าร้ายกันลับหลัง อาศัยการสื่อสารช่วยสร้างเครือข่ายทางการศึกษา มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ 3) การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความจริงใจในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ เข้าใจผู้อื่น ยึดหลักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และนึกถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น รู้จักเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานตามกำลังความสามารถ และ 4) การปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก คือ การสร้างอุดมการณ์ร่วมกันในสถานศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาฝึกปฏิบัติการจัดการอารมณ์ ความรู้สึก นึกคิด คำนิยม และเจตคติของตนให้อยู่ในด้านบวกอยู่เสมอ ดังการสนทนากลุ่มว่า

“...ครูเป็นผู้ที่จะสามารถสร้างสังคมที่เป็นสังคมสันติภาพและเป็นต้นแบบของผู้มีทักษะวัฒนธรรมเชิงสันติแก่นักเรียน ซึ่งครูคือผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบให้เป็นไปในทิศทางดังกล่าว ครูจึงควรได้เรียนรู้และตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมเชิงสันติ เรียนรู้ที่จะสร้างสันติภาพภายในใจของตัวเอง โดยการได้รับความปลูกฝังวัฒนธรรมเชิงสันติจากกระบวนการบริหารที่ยึดถือหลักการปรับประยุกต์ใช้หลักธรรมเข้ามาในการปฏิบัติหน้าที่ หากครูได้รับการฝึกทักษะวัฒนธรรมเชิงสันติอย่างดีแล้ว เชื่อแน่ว่าผลของการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพ ครูจะสามารถสร้างสังคมที่เป็นสังคมแห่งวัฒนธรรมเชิงสันติและเป็นต้นแบบของผู้ที่มีทักษะวัฒนธรรมเชิงสันติแก่สถานศึกษา สังคมนี้เกิดความสุข ร่มเย็นได้อย่างแท้จริง...”

(ข้าราชการครู สพป.ระยอง เขต 1 ช. สนทนากลุ่ม. 2565)

#### 4. ผลลัพธ์สืบเนื่อง

จากการประยุกต์ใช้หลักสารานិยธรรมส่งผลให้เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาขึ้น ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีกระบวนการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข สร้างสังคมที่เป็นสังคมแห่งวัฒนธรรมเชิงสันติ นอกจากผลลัพธ์ที่กล่าวมานั้น ยังส่งผลลัพธ์สืบเนื่องไปยังตัวบุคลากร และสถานศึกษาอีกหลายด้าน สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ 1) ระดับบุคคล พิจารณาได้จาก บุคลากรในสถานศึกษามีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทำให้ผลของการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ครู นักเรียน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข 2) ระดับองค์กร องค์กรหรือสถานศึกษามีกระบวนการบริหารงาน และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น คุณภาพของการทำงานเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงบรรยากาศในการปฏิบัติงานมีความเป็นสันติวัฒนธรรมมากยิ่งขึ้น สถานศึกษามีบรรยากาศขององค์กรแห่งความสุข ดังการสนทนากลุ่มว่า

“...การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาเป็นกระบวนการ ป้องกัน แก้ไข และเยียวยาการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา ทำให้ครู นักเรียนและสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน มีศักยภาพและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ กระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาได้ คือ กระบวนการบริหารที่นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพครู การสร้างขวัญกำลังใจ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคน “Put the right man on the right job.”...”

(ข้าราชการครู สพป.ระยอง เขต 1 ช. สนทนากลุ่ม. 2565)

“...สถานศึกษาที่มีบรรยากาศของสันติวัฒนธรรมจะเป็นองค์กรที่สามารถพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็วมีความแข็งแกร่งภายในองค์กรและบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะมีความรัก ความผูกพันรัศ ต่อสถานศึกษา...”

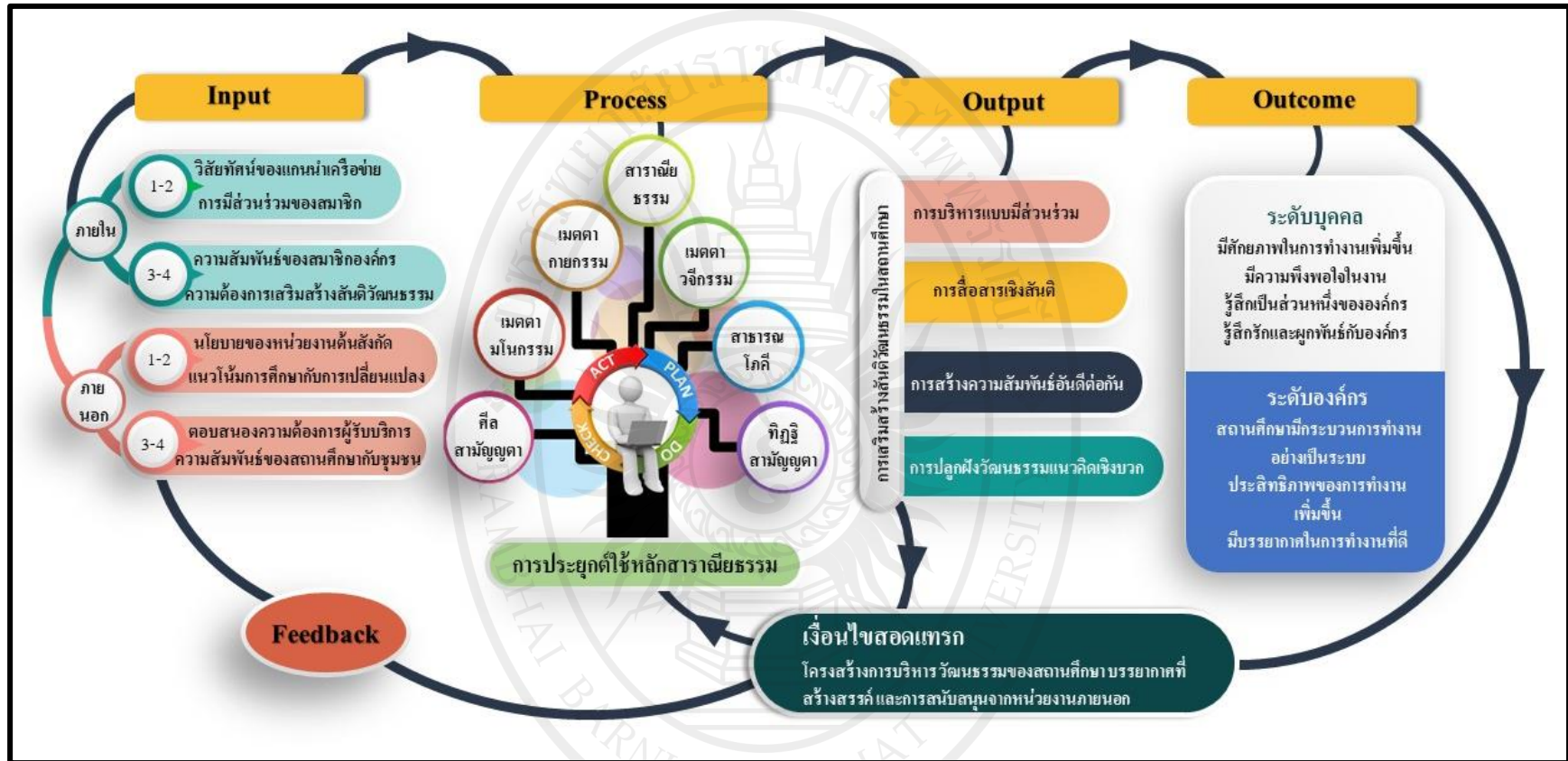
(ข้าราชการครู สพป.ระยอง เขต 1 จ. สนทนากลุ่ม. 2565)

สรุปได้ว่า จากการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ผลการวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยมีปัจจัย 2 ประการคือ 1) ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ นโยบายการบริหารจากหน่วยงานต้นสังกัด หลักสูตรสถานศึกษา แนวโน้มของการศึกษาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการ

ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การพัฒนาความสัมพันธ์อันดี ระหว่างโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน 2) ปัจจัยภายในสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายการศึกษา ความต้องการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา มีวิธีการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาโดยการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ด้วยวิธีการดังนี้ 1) เมตตากรรม เมตตาจักรกรรม เมตตาโมกกรรม คือ การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม “คิดดี พูดดี ทำดี” เป็นแบบอย่างที่ดีในการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ 2) สาธารณโมกข์ คือ ยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ให้การดูแล เอื้อเพื่อเอื้อแผ่ต่อกันและกันอยู่เสมอ สนับสนุนทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรและคุณภาพงานของสถานศึกษา 3) ศีลสามัญญตา คือ บุคลากรในสถานศึกษายึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม รักษากฎ ระเบียบ ร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความมีระเบียบวินัย และ 4) ทิฎฐิสามัญญตา คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน รับฟังปัญหา ร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งยอมรับฟังคำติชมจากเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ลักษณะการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาดังกล่าว จะทำให้สถานศึกษาเกิดกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของสถานศึกษาทำให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบคือ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบ 2) การสื่อสารเชิงสันติ เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในระหว่างการทำงาน อีกทั้งยังสามารถใช้การสื่อสารอย่างสันติเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษาได้อีกทางหนึ่ง 3) การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยการเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความเอื้อเพื่อเอื้อให้แก่เพื่อนร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ยึดหลักทฤษฎีการเสริมแรง และ 4) การปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก เป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรักในหน้าที่ รักในองค์กร และมีความสุขในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวเกิดขึ้นจากการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการบริหารส่งผลให้เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนาคุณภาพงาน และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหา และจำแนกข้อมูลตามแนวทางการพัฒนาแต่ละประเด็น เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาดังภาพประกอบ 3





ภาพประกอบ 3 แนวทางพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ที่มา : พัฒนาและสังเคราะห์โดยผู้วิจัย

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1
2. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1
4. เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเพื่อการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 114 โรงเรียน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมดรวม 2,621 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1. ออนไลน์. 2564)

### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเกรจซีเมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 43) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ของแต่ละอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่ม ตัวอย่างครู จำนวน 338 คน

### การเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำนวน 14 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม และการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560 : 60) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมมากที่สุด, การเสริมสร้างสันติ วัฒนธรรมในสถานศึกษามากที่สุด

4 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมมาก, การเสริมสร้างสันติ วัฒนธรรมในสถานศึกษามาก

3 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมปานกลาง, การเสริมสร้างสันติ วัฒนธรรมในสถานศึกษาปานกลาง

2 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมน้อย, การเสริมสร้างสันติ วัฒนธรรมในสถานศึกษาน้อย

1 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักสารานិยธรรมน้อยที่สุด, การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 30 ข้อความ และข้อความเกี่ยวกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 20 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน แล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อไปให้ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปแล้วนำไปใช้สร้างแบบวัดการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ได้ข้อความที่ใช้วัดการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม จำนวน 30 ข้อ และได้ข้อความที่ใช้วัดการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบวัดการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปได้ข้อความที่ใช้วัดการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม 6 ในการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.86 และได้ข้อความ ที่ใช้วัดการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.86 และได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบวัดการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม และการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการบริหารเท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาเท่ากับ 0.95 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

7. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) และความเชื่อมั่นแล้วตามข้อ 6 ที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี ตราด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 ฉบับด้วยตนเอง พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืนด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

##### เชิงปริมาณ

1. วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 127)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม, การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม, การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม, การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม, การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม, การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 127)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่า 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 338 คน จำแนกตามสถานภาพเพศ ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 และเป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.70 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 อายุ 41-50 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 อายุ 20-30 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 27 คน

คิดเป็นร้อยละ 8.00 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 ประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 ประสบการณ์ 11-20 ปี จำนวน 94 คิดเป็นร้อยละ 27.80 และประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

2. การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเมตตาศาสนกรรม ( $\bar{x} = 4.37$ ) ด้านเมตตามโนกรรม ( $\bar{x} = 4.36$ ) ด้านทฤษฎีสามัญญาตา ( $\bar{x} = 4.33$ ) ด้านสาธารณโภคี ( $\bar{x} = 4.32$ ) ด้านศีลสามัญญาตา ( $\bar{x} = 4.31$ ) และด้านเมตตามโนกรรม ( $\bar{x} = 4.30$ ) ตามลำดับ

3. การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 แต่ละด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ( $\bar{x} = 4.40$ ) ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก ( $\bar{x} = 4.32$ ) ด้านการสื่อสารเชิงสันติ ( $\bar{x} = 4.30$ ) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ( $\bar{x} = 4.28$ ) ตามลำดับ

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านเมตตาศาสนกรรม ( $X_1$ ) ด้านเมตตาวจรกรรม ( $X_2$ ) ด้านเมตตามโนกรรม ( $X_3$ ) ด้านสาธารณโภคี ( $X_4$ ) ด้านศีลสามัญญาตา ( $X_5$ ) และด้านทฤษฎีสามัญญาตา ( $X_6$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 15 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง 0.46 ถึง 0.56 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก 6 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.62 ถึง 0.70

5. การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้าง สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม

การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยมีปัจจัย 2 ประการคือ 1) ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ นโยบายการบริหารจากหน่วยงานต้นสังกัด หลักสูตรสถานศึกษา แนวโน้ม

ของการศึกษาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การพัฒนาความสัมพันธ์อันดี ระหว่างโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน 2) ปัจจัยภายในสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายการศึกษา ความต้องการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา มีวิธีการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาโดยการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ด้วยวิธีการดังนี้ 1) เมตตาทายกรรม เมตตาวจิกรรม เมตตาเมตตามโนกรรม คือ การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม “คิดดี พูดดี ทำดี” เป็นแบบอย่างที่ดีในการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ 2) สาธารณโภคี คือ ยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาให้การดูแล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกันอยู่เสมอ สนับสนุนทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามูลฐานและคุณภาพงานของสถานศึกษา 3) ศีลสามัญญตา คือ บุคลากรในสถานศึกษายึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม รักษาคุณระเบียบ ร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความมีระเบียบวินัย และ 4) ทิฎฐิสามัญญตา คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน รับฟังปัญหา ร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งยอมรับฟังคำติชมจากเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ลักษณะการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาดังกล่าว จะทำให้สถานศึกษาเกิดกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของสถานศึกษาทำให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบคือ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบ 2) การสื่อสารเชิงสันติ เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในระหว่างการทำงาน อีกทั้งยังสามารถใช้การสื่อสารอย่างสันติเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษาได้อีกทางหนึ่ง 3) การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยการเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้แก่เพื่อนร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ยึดหลักทฤษฎีการเสริมแรง และ 4) การปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก เป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรักในหน้าที่ รักในองค์กร และมีความสุขในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวเกิดขึ้นจากการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการบริหารส่งผลให้เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เป็นการพัฒนามูลฐานพัฒนาคุณภาพงาน และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน



## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านเมตตาทายกรรม ด้านเมตตาโมกกรรม ด้านทิวาสัมมัญญาตา ด้านสาธารณ โภคิ ด้านศีลสัมมัญญาตา และด้านเมตตาโมกกรรม ตามลำดับ ผลการศึกษาดังกล่าว ได้สะท้อนให้เห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีการนำการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ช่วยเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี และพัฒนาผลงาน ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กัลยกร ลากเคโซ และ สุกิจ ชัยมุสิก (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้ หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากร เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้อง สุริยนต์ จันทร์ศิริ และพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (2563) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุข ด้วยหลักพุทธสันติวิธี: ศึกษา กรณีศูนย์บริหารและจัดการชนบัตร์จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎีการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างแรงงานของศูนย์บริหารและจัดการชนบัตร์ระยอง หลักพุทธสันติวิธีนำมาใช้เพื่อให้เกิด องค์กรสันติสุข คือ หลักสาราณียธรรม 6 ได้แก่ 1) เมตตาทายกรรม 2) เมตตาโมกกรรม 3) เมตตาโมกกรรม 4) สาธารณ โภคิตา 5) ศีลสัมมัญญาตา 6) ทิวาสัมมัญญาตา การบริหารแรงงาน สัมพันธ์ คือ สาราณียธรรม 6 สรุปได้ว่า หลักสาราณียธรรมเป็น แนวทางสำคัญในการปฏิบัติที่ช่วย เสริมสร้างความรักความสามัคคี และพัฒนาผลงาน ให้มีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับต้องการ ที่จะเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่น ให้เกิดขึ้นในองค์กรและสังคม ควรที่จะต้องนำเอา หลักธรรมทั้ง 6 ประการนี้ไปใช้อยู่ตลอดเวลา จึงถือว่าเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

2. การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 แต่ละด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก ด้านการสื่อสารเชิงสันติ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ สอดคล้องกับ

อาหมัด ซุลฟาดห์ลี ไครูดดีน (Ahmad Zulfadhli Khairuddin, 2020) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเพื่อสันติภาพและวัฒนธรรมสันติภาพในการศึกษาระดับอุดมศึกษา : กรณีศึกษาของผู้บริหารวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐในมาเลเซียที่ได้รับการคัดเลือก การศึกษานี้ ศึกษาบทบาทและทัศนคติของนักวิชาการชาวมาเลเซียในการส่งเสริมสันติภาพในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เมื่อนำการศึกษาเพื่อสันติภาพ ไปใช้ในการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำเป็นต้องใช้ความสามารถในการเป็นผู้นำ และการปลูกฝังวัฒนธรรมสันติภาพเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการนำการศึกษา เพื่อสันติภาพมาสู่การศึกษา สอดคล้องกับ เวโรนิกา คูโล (Veronica Kulo, 2014 : 1) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การแก้ปัญหาความขัดแย้งของไนจีเรียผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสำหรับการพัฒนาสันติภาพและเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นผู้บริหารให้ความร่วมมือกลยุทธ์ในการแก้ไขข้อขัดแย้งในโรงเรียน ในขณะที่ปกติมีการหลีกเลี่ยงและผู้บริหารโรงเรียนไม่ค่อยได้ใช้กลยุทธ์บังคับจึงเป็นข้อแนะนำว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นได้รับการฝึกฝนอย่างเหมาะสมในศิลปะแห่งการศึกษาสันติภาพและการแก้ไขข้อขัดแย้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคนิคการไกล่เกลี่ย สอดคล้องกับ อิบราฮิม มุฮัมมัด ทานิมู และมัรยัม อดาามู การ์บา (Ibrahim Muhammad Tanimu, and Maryam Adamu Garba, 2018 : 2) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารการศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติภาพในวิทยาลัยการศึกษาในพื้นที่ภาคกลางตอนเหนือ – เขตการเมือง ประเทศไนจีเรีย มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสันติภาพในวิทยาลัยการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการส่งเสริมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงแนะนำว่าผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสงบสุขในการปกครองในวิทยาลัยการศึกษาของตน สอดคล้องกับอาภัสรา สีตอนเตา และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา : การวิจัยทฤษฎีฐานราก ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษามีข้อสรุป ดังนี้ 1) การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาเป็นกระบวนการป้องกัน แก้ไขและเยียวยาฟื้นฟูการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ด้านโครงสร้าง และด้านจิตใจ สอดคล้องกับยุพเรศ จังพานิช (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สันติวัฒนธรรมการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการประปานครหลวงโดยภาพรวมมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์รายด้าน

สรุปได้ว่า ในทุกหน่วยงานหรือทุกองค์การหากเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคล สามารถแก้ไขได้โดยการเสริมสร้างหลักสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นการบริหาร

สถานศึกษาแบบสันติวิธี สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ชุมชน และสังคม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ศิริสัมพันธ์ วิระไวทย และชนิดา รัศมีพลเมือง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเสนอยุทธศาสตร์การสร้างความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ผลการวิจัยการนำเสนอยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานสำหรับประเทศไทยมียุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการศึกษาในภาพรวม 2) ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ 3) ยุทธศาสตร์การค้นพบ เข้าใจ และเข้าถึงพลังเครือข่าย 4) ยุทธศาสตร์การจัดการเครือข่าย 5) ยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 6) ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษานักเรียนเพื่อนักเรียน 7) ยุทธศาสตร์การเชื่อมประสานเครือข่ายภาครัฐและหน่วยงานต่างประเทศ 8) ยุทธศาสตร์การจัดตั้งศูนย์ประสานงานกลางเครือข่ายความร่วมมือ 9) ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมพลังแกนนำ 10) ยุทธศาสตร์การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ สอดคล้องกับ ศรีคม เพ็ญพิวงค์ พระมหาดวงเด่น จิตญาโณ และขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ (2561) แนวทางการสร้างความร่วมมือในชุมชนด้วยพุทธสันติวิธี: กรณีศึกษาชุมชนวัดคูบัวอน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนวัดคูบัวอน มีความสัมพันธ์ของการใช้พุทธสันติวิธีในการสร้างความร่วมมือ ซึ่งมีแนวทางการสร้างความร่วมมือ ดังนี้คือ 1) การปรับทัศนคติของชุมชนในการหวงแหนวัดเป็นสมบัติของชุมชน 2) การสร้างกติกาอย่างมีส่วนร่วมและยึดเป็นแนวปฏิบัติที่ชุมชนต้องร่วมมือ 3) การปรับใจเข้าหากันมองทุกอย่างด้วยเมตตา 4) การพัฒนาท่าทีการแสดงออกต่อกันด้วยเมตตา 5) การสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เมตตาในชุมชน และ 6) การจัดสรรด้วยความเป็นธรรมในมุมมองประโยชน์ ต่อส่วนรวม และเกิดการร่วมแรงร่วมใจกัน ซึ่งจะช่วยในการสร้างสันติสุข ความเจริญรุ่งเรือง ให้แก่ชุมชนได้อย่างแท้จริงและมั่นคง

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ความสัมพันธ์กันทางบวก กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในระดับมาก และส่งผลให้มีการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาระดับมากเช่นเดียวกัน

4. การศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1) เมตตากายกรรม คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการประพัตติต่อกัน พัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 2) เมตตาวจีกรรม คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีเมตตาทางวาจาต่อกัน 3) เมตตามโนกรรม คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีกัลยาณมิตรต่อกัน 4) สาธารณโภคี คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน 5) ศีลสามัญญตา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ และ 6) ทิฏฐิสามัญญตา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้จักรับฟังความคิดเห็นส่วนรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยกร ลากเคโซ และสุกิจ ชัยมุสิก (2562 : 263-264) จากการสัมภาษณ์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กล่าวว่า การบริหารราชการแผ่นดินเกี่ยวกับงานด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสามัคคีปรองดองกัน มีน้ำใจช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันแสดงกิริยามารยาทที่สุภาพต่อกัน สื่อสารกันด้วยวาจาที่ไพเราะ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของงานเป็นหลัก มีความรักความพอใจในองค์กร ใฝ่ศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือผู้อื่น รู้จักบูรณาการงานร่วมกันทุกภาคส่วน มีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่ สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ทัวถึง และรวดเร็ว

การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาที่มีสันติวัฒนธรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) การสื่อสารเชิงสันติ ทำให้เกิดความรู้สึกลงใจต่อกันและกัน เกิดสภาพบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน 3) การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การเปิดเผยตนเองไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา มีทักษะการสื่อสารทำความเข้าใจ มีการยอมรับและส่งเสริมซึ่งกันและกันในทางที่ดี และ 4) การปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก เป็นสร้างความเชื่อใจและมั่นใจในการทำงาน การมีจิตสาธารณะ มีความยินดีที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ กนิษฐ์ วงศ์บุญมาก และคณะ (2563 : 198) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยพุทธสันติวิธี ในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ วิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสานวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร หลักสาราณียธรรม 6 เป็นพุทธสันติวิธีที่จะทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรทำให้สร้างคุณค่าด้านจิตใจโดยทุกคน

เป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การโดยพุทธสันติวิธี ในองค์กรธุรกิจการเงิน คือ SAR - 4C Model's UNITY FOR PEACE ซึ่งประกอบด้วย 1) ร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Share Vision) บนพื้นฐานหลักธรรมสาราณีธรรม 6 2) สภาพแวดล้อม ในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่ดี (Atmosphere) 3) Reward & recognition หมายถึง การทำดีต้องมีคนเห็น ให้ขวัญกำลังใจ มีคนชื่นชม 4) Challenge ทำอย่างไรให้พนักงานรู้สึก ว่า งานของตนนั้นมีคุณค่า มีความท้าทาย และมีความหมาย (Meaningful) 5) Communication for Peace การสื่อความ การสื่อสารที่มีหลายช่องทางหลายวิธี 6) Compensation การบริหารค่าตอบแทนอย่าง เป็นธรรม และ 7) Cultural of Loving Kindness การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความรัก ความเมตตา และสอดคล้องกับ อภัสรา สีคอนเตา และคณะ (2562 : 26) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา : การวิจัยทฤษฎีฐานราก ผลการวิจัยพบ ว่า การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษามีข้อสรุปเชิงทฤษฎี ดังนี้ 1) การเสริมสร้างสันติ วัฒนธรรมในสถานศึกษาเป็นกระบวนการป้องกัน แก้ไขและเยียวยาฟื้นฟูการเกิดความขัดแย้งใน สถานศึกษา การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ด้าน โครงสร้าง และด้านจิตใจ 2) วิธีเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา จำแนกได้ 5 ลักษณะ คือ (1) สร้างแรงจูงใจ (2) มีส่วนร่วม (3) สนับสนุนทรัพยากรและสารสนเทศที่จำเป็น (4) มอบหมายงาน และ (5) พัฒนาศักยภาพครู

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสาราณีธรรมกับ การเสริมสร้าง สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การประยุกต์ใช้หลักสาราณีธรรมเพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ระดับการประยุกต์ใช้หลักสาราณีธรรมและสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เหมาะสมแก่การนำมาปรับใช้กับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน อีกทั้งยังส่งผลต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำองค์กรต้องเห็นคุณค่าและความสำคัญ พร้อมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวก โดยการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักสาราณีธรรม และสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษาต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. สถานศึกษา ควรนำแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในทุกระดับ ส่งผลให้ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการบริหารที่ส่งผลให้เกิดสันติวัฒนธรรมในองค์กรหรือวิธีการอื่น ๆ ที่เป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งสันติวัฒนธรรม
2. ควรมีการศึกษาการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ที่จะเป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร สังคม และประเทศชาติ
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงนวัตกรรมในการพัฒนาเสริมศักยภาพการบริหารสถานศึกษา

## บรรณานุกรม

- กนิษฐ วังศ์บุญมาก, พระราชปริยัติกวี และจันทอง วัฒนประคิษฐ์. (2563). “รูปแบบการเสริมสร้าง  
ความผูกพันต่อองค์กร โดยพุทธสันติวิธีในธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)  
สำนักงานใหญ่,” วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 8 (ฉบับพิเศษ) : 198.
- กัญจน์รัตน์ สิ้นธุรัตน์. (2559). การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กันยารวี สัทธาพงษ์. (มกราคม-มีนาคม 2562). “อรรถปริวรรต : การตีความปรัชญาหลังนวยุค กับ  
พุทธปรัชญาสาราณียธรรม 6 เสริมสร้างสังคมคุณธรรม,” วารสารมหาจุฬาลงกรณปริทรรศน์.  
6 (1) : 11-12.
- กัลยกร ลาภเดโช และสุกิจ ชัยมุขสิข. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2562). “การประยุกต์ใช้หลักสาราณีย  
ธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี,”  
บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. 7 (2) : 270-271.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2563). ยุบพรรคขนาดใหม่ เพิกถอนสิทธิกรรมการบริหาร 10 ปี. (ออนไลน์).  
แหล่งที่มา : <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/867173>. 4 มกราคม 2565.
- จรัส พยัคฆราชศักดิ์ และคณะ. (2554). หนังสือเรียนรายวิชาพื้นฐาน พระพุทธศาสนา 3  
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6. กรุงเทพฯ. บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด.
- จันจิรา สมบัติพูนศิริ. (2563). การชุมนุมของนักศึกษา และรุ่งอรุณใหม่ของการต่อสู้ด้วยสันติวิธีใน  
ประเทศไทย. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : [https://www.nonviolent-conflict.org/blog\\_post](https://www.nonviolent-conflict.org/blog_post).  
4 มกราคม 2565.
- จิตรจรรยา ทรงวิทยา. (มิถุนายน 2562). “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา,  
**Journal of Roi Kaensarn Academi.** 4 (1) : 14 - 19.
- ชลัท ประเทืองรัตนา. (15 - 16 กรกฎาคม 2562). “แนวทางการสร้างสันติภาพในสังคมไทย :  
การจัดการกับความรุนแรงเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรม,” ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ  
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ครั้งที่ 1 ประจำปี 2562. กาฬสินธุ์.
- ชานนท์ ชูหาญ. (2560). ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนของเทศบาล  
ตำบลยางน่อง อำเภอสาร์ภักดิ์ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ พท.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)  
พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. (2539). สันติศึกษาวิถีวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกมลคีมทอง.

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐาปนา บุญหล้า. (2558). **แก่นธรรม**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันโลจิสติกส์แห่งเอเชีย.
- ณฐา เข้มสรวล. (มกราคม-เมษายน 2559). “การประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อเสริมสร้างความปรองดองในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา,” **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**. 1 (1) : 55.
- ไทรรัตน์ ชนะประกอบภรณ์ และพระศรีวินยาภรณ์. (กันยายน - ธันวาคม 2562). “การสร้างสันติประชาคมตามแนวพุทธ,” **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์**. 15 (3) : 22-25.
- ทัน ไทรงาม, อัญชนา พานิช และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2560). “องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง,” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร**. 10 (1) : 519 - 532.
- ทับทิม แสงอินทร์. (2559). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศสม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิววัฒน์ ธนาสนะ ชีระวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2559). “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการสร้างสัมพันธภาพในงานของบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อมุ่งกำหนดแผนปฏิบัติงานลดความขัดแย้งในองค์กรทางธุรกิจที่มีความหลากหลายเชิงพหุวัฒนธรรม,” **วารสารฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. 9 (2) : 2187.
- เทิดพงษ์ ศรีวิเศษ. (พฤศจิกายน 2557). “การบริหารสถานศึกษาเพื่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 2,” **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา OJED**. 9 (3) : 583.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2563). **แฟลชม็อบการเมือง นักเรียนนักศึกษา วันเดียวมี 15 สถาบัน ลามไปทั่วประเทศ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <https://www.thairath.co.th/news/politic/1781086>. 4 มกราคม 2565.
- ธรรมบุญ ภูณิเกิด และคณะ. (กุมภาพันธ์ 2563). “การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน ตำบลเสาชาง อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช,” **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**. 5 (2) : 27 - 28.



- นฤมล ธรรมพุกษา. (2554). การสร้างสันติวัฒนธรรมจากไอทีโด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ภาษาอังกฤษ). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นงคราญ สุกระมะณี. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นงลักษณ์ ลักษณ์ะโกภิน. (2561). การสร้างตัวชี้วัดองค์กรสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖. คุณัญญิพนธ์ พธ.ค. (สันติศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นิยม กาเซ็ง, บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ และศรีสมภพ จิตภิรมย์ศรี. (มกราคม - มิถุนายน 2558). “การสร้างสันติวัฒนธรรมภายใต้หลักยุติธรรมชุมชนระหว่างประชาชนกับตำรวจ : กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง ตำบลพิมาน อำเภอเมืองสตูลและตำบลเขาขาว อำเภอละงู จังหวัดสตูล,” วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย. 10 (18) : 28 - 29.
- นิษฐ์วดี จิตรโรจน์ภิญโญ. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2560). “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2,” วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. 7 (2) : 21.
- นิตากร พิมพ์ทอง. (มกราคม-มิถุนายน 2557). “รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารในโรงเรียนอนุบาลเอกชน,” วารสารเกษมบัณฑิต. 15 (1) : 81.
- บัณฑิตกา จารума. (2562). “วัฒนธรรมเชิงสันติสำหรับครู”. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 6 (2) : 384 -391
- บารมี หงส์วณิชย์กุล. (2562). “สันติวัฒนธรรมเชิงพุทธของกลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ (รัฐฉาน) ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข,” วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 6 (2) : 258 - 259.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัยเล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์.
- บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ และเหมือนขวัญ เรณูมาศ. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560). “สันติวิธี : การขจัดความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี,” วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 5 (2) : 13 - 14.
- บุญบง รัชมาตร. (เมษายน - มิถุนายน 2560). “การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน,” วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 6 (2) : 358 - 368.
- ปถมพร ตะละภักดิ์ และคุณฤณี สุวรรณขจร. (มิถุนายน 2560). “ศึกษาวิเคราะห์การคิดเชิงบวก ในการพัฒนาชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา,” วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. 3 (3) : 290.

- ปนัดดา มัคสัมพันธุ์. (เมษายน - กันยายน 2558). “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพนักเรียนโรงเรียนไผ่คำพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก,” *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*. 4 (1) : 1.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ปิยวลี ธนเศรษฐกร. (2564). พัฒนาทักษะสมอง EFs เด็กด้วยการสร้างวินัยเชิงบวก 101 Educare Center. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <https://www.thaihealth.or.th/Content/34289-81.html>. 5 กรกฎาคม 2564.
- ปยุตธนา ศรีสมบูรณ์ และคณะ. (มกราคม-เมษายน 2563). “การสร้างพลังการคิดเชิงบวกเพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลผู้ป่วยเด็กวิกฤตของนักศึกษาพยาบาล Generation Z,” *วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล*. 36 (1) : 254.
- เปรมฤดี ศรีวิชัย และพินทอง ปินใจ. (กรกฎาคม-กันยายน 2556). “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา,” *วารสารสภากาชาดพยาบาล*. 28 (3) : 96.
- พระครูธรรมธรศิริวัฒน์ สิริวิฑูโน และพระสุภาพร เตชชโร. (มกราคม-มิถุนายน 2560). “กระบวนการสร้างสาธารณโภคีธรรมขององค์กรพุทธศาสนาในประเทศไทย,” *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. 4(1) : 81.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูใบฎีกาพิจิตร ธมฺมวิจิโต (ยอยอด). (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560). “กระบวนการสร้างความปรองดองสมานฉันท์บนฐานพุทธธรรมของประชาชนกรณีศึกษาหมู่บ้านสำโรงวัดตำบลศรีแก้ว อำเภอสรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ,” *วารสารศิลปการจัดการ*. 1 (2) : 99 - 100.
- พระครูปราโมทย์ ปัญญาวัฒน์ (บุญเลิศ เตชปญฺโญ). (มกราคม - เมษายน 2564). “หลักสาราณียธรรม 6 กับการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ,” *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ*. 3 (1) : 83.
- พระครูศรีปริยัติคุณากรณ์. (มกราคม - มิถุนายน 2560). “การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเพื่อสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชน จังหวัดอุตรธานีและกาฬสินธุ์,” *วารสารสถานบันวิจัยญาณสังวร*. 8 (1) : 75.
- พระครูศรีวุฒิเมธี, ประยูร แสงใส และพระสำรอง สณฺญโต. (มกราคม - เมษายน 2560). “การสังเคราะห์ประเพณีฮีต 12 เข้ากับหลักสาราณียธรรมตามแนวปฏิบัติของชุมชนตำบลเขวไร่ อำเภอกอสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม,” *วารสารธรรมทรรศน์*. 11 (1) : 93.

- พระครูอุเทศธรรมสาทิส อชิโต (รื่นราย), พระครูอุทิศธรรมพินัย (ประดล) และพระมหาไมตรี อาสภโย.  
(มกราคม – เมษายน 2564). “ธรรมชาตินุยุทธ์กับการศึกษาหลักเบญจศีล,” วารสาร **มจร**  
**การพัฒนาสังคม**. 6 (1) : 207 – 208.
- พระปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะ. (มีนาคม - เมษายน 2562). “การพัฒนาหลักสูตรการ  
เสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน,”  
**สันติศึกษาปริทรรศน์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 9 (2) : 4703 - 4704.
- พระปลัดบุญมี กุรากรโร (โพธิศรีสม). (กุมภาพันธ์ - เมษายน 2563). “การศึกษาวิเคราะห์การใช้  
หลักสารานิยธรรมในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ของชุมชนเทศบาลเมืองป่าดงเบขาร์  
จังหวัดสงขลา,” วารสาร **จุฬามหานครทัศน์**. 7 (4) : 139 - 141.
- พระปลัดพัทธพงษ์ ฆมนนุโท (สอนแก้ว) และคณะ. (เมษายน 2563). “พุทธสันติวิธีเพื่อการสร้าง  
ความสามัคคีกันของโครงการสร้างโรงไฟฟ้ากระบี่,” วารสาร **สังคมศาสตร์และ  
มานุษยวิทยาเชิงพุทธ**. 5 (4) : 373.
- พระปลัดวรรณนา ญาณวโร (สุวรรณเพ็ง) และคณะ. (ตุลาคม - ธันวาคม 2562). “การจัดการเรียนรู้วิชา  
พระพุทธศาสนาของครูผู้สอนโดยใช้หลักสารานิยธรรม 6 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก  
สามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์,” วารสาร **บัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 6 (4) : 145 - 150.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2557). **ธรรมนุญชีวิต : พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม**.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.
- \_\_\_\_\_. (2556). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.
- \_\_\_\_\_. (2556). **วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 24. กรุงเทพฯ : ปัญญาประดิษฐ์ฐาน.
- \_\_\_\_\_. (2546). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : บริษัท  
เอส. อาร์. ฟรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.
- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ฆมนจิตฺโต). (2548). **โลกทัศน์ชาวพุทธ A Buddhist Worldview**.  
พระนครศรีอยุธยา : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระไพศาล วิสาโล. (2538). **ผู้ศานติเสรี : ๕๐ ปี สันติภาพไทย**. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2550). **สร้างสันติด้วยมือเรา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม : ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธี  
(ศพส.) มหาวิทยาลัยมหิดล.

พระมหาจรรยา อภิขุมมจิตโต, ปิยวรรณ หอมจันทร์ และภัทรพล ใจเย็น. (31 สิงหาคม 2562).

“หลักธรรมเพื่อการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน,” ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติ มจร. พระนครศรีอยุธยา.**

พระมหาชุตีกถ อภินนุโท และรัตติยาเหนืออำนาจ. (กันยายน-ธันวาคม 2562). “การจัดการเครือข่ายวัฒนธรรมเชิงพุทธของคณะสงฆ์จังหวัดนครพนมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับประชาคมอาเซียน,” **วารสารวิจัยวิชาการ.** 3(2) : 12.

พระมหาทองสุข ฆมฺมสุนฺทรโร (แก้ววังวร), ประจิตร มหาหิง และสุนทร สายคำ. (มกราคม – กุมภาพันธ์ 2564). “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม,” **Journal of Modern Learning Development.** 6 (1) : 347 - 348.

พระมหาประเสริฐ สุเมโธ (เพชรศรี) และปิยวัฒน์ คงทรัพย์. (สิงหาคม-มกราคม 2558). “สาราณียธรรม : หลักธรรมในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งในสังคมไทย,” **วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.** 3 (19) : 27 - 29.

พระมหาพิทักษ์ จิตตโสภโณ (สุคเหลือ) และพระมหาอดิเดช สติวโร (สุขวัฒนวดี). (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562). “วิเคราะห์หลักสาราณียธรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนา,” **วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์.** 4(2) : 149 - 151.

พระมหาศุภกิจ สูดสังข์ ภูริวัจน์ รัชนีชนอนันต์ และชนบดี ฐานะชาลา. (15 – 16 กุมภาพันธ์ 2561). “หลักธรรมที่มีผลต่อความขัดแย้งทางการเมืองของประชาชน ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา,” ใน **การประชุมวิชาการ (PROCEEDINGS) การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2561. ฉะเชิงเทรา.**

พระมหาสุชาติ อนาลโย. (2563). “เครือข่ายชาวพุทธเพื่อสันติ : การขับเคลื่อนกระบวนการสันติสุขในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้,” **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.** 6 (ฉบับพิเศษ) : 7 - 10.

พระมหาสุริยะ มททโว. (มกราคม - มีนาคม 2564). “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเป็นแนวทางการรับมือปัญหาโรคระบาด COVID-19,” **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์.** 10 (1) : 272.

พระมหาหรรษา ฆมฺมหาโส. (2554). **พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง.** กรุงเทพฯ : เซ็นจูรี่.

- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (กรกฎาคม - กันยายน 2561). “การบูรณาการองค์ความรู้ แนวคิดและ  
 วิถีปฏิบัติเพื่อพัฒนากระบวนการสร้างสันติภาพในสังคมไทย,” **วารสารสันติศึกษา  
 ปรีทรรศน์ มจร.** 6 (3) : 1258 - 1265.
- พระสมพงษ์ ชินวโส และคณะ. (2561). “การประยุกต์ใช้หลักพุทธสันติวิธี เพื่อพัฒนาการทำงาน  
 เป็นทีมของพระวิทยากรวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ,” **วารสารสันติศึกษาปรีทรรศน์ มจร.**  
 6 (ฉบับพิเศษ) : 126 - 131.
- พระสมุห์อมร อมโร (สีคำ) และคณะ. (มิถุนายน 2562). “แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม  
 ในการมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านช่อง ตำบลช่อง อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง,” **วารสารจุฬ  
 มหานครทัศน์.** 6 (4) : 1734 - 1735.
- พิทักษ์ สุพรรณโณภาพ. (กันยายน - ธันวาคม 2561). “ การคิดเชิงบวก : ตัวแปรในการพัฒนาชีวิต,”  
**วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.** 11 (3) : 1962.
- พินิจทอง แมนสุมิตรชัย. (2559). **รูปแบบการสื่อสารอย่างสันติเชิงพุทธจิตวิทยา.** ปริญญาคุณภี  
 นิพนธ์ พธ.ด. (พุทธจิตวิทยา) พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พีริย์ วังทอง. (กรกฎาคม - สิงหาคม 2558). “ประสิทธิผลการฝึกอบรมการสื่อสารอย่างสันติของ  
 บุคลากรโรงเรียนเพลินพัฒนา,” **วารสารวิจัยสหวิทยาการไทย.** 10 (1) : 80 - 90.
- พรสิริ สังข์ทอง. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562). “ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหาร  
 กับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 3,”  
**วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.** 9 (2) : 57 - 59.
- ไพรินทร์ โชติสกุลรัตน์. (2564). การใช้ชีวิตบนโลกที่เต็มไปด้วยคำพูดแง่ลบและความรุนแรง ด้วย  
 แนวคิดการสื่อสารเพื่อสันติ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://adaybulletin.com/talk-guest-nonviolent-communication/18135>. 5 กรกฎาคม 2564
- มณีนาน มามะ, ปุณณรัตน์ พิชญ์ไพบุลย และชนบพร แสงวณิช. (มกราคม - มิถุนายน 2563).  
 “กิจกรรมภูมิปัญญาศิลปะไทยเพื่อส่งเสริมสันติวัฒนธรรม,” **Journal of Liberal Arts,  
 Prince of Songkla University.** 12 (1) : 46.
- มูลนิธิเพื่อการศึกษาและพัฒนามุสลิมอีสาน. (2565). **สันติวัฒนธรรมบนสื่อออนไลน์ความท้าทาย  
 ใหม่แห่งยุคสมัย ทศนคติหลักธรรม นานาศาสนา ในมิติสื่อสังคมออนไลน์ข่าวปลอม  
 การรับมือเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม.** อุตรธานี : มูลนิธิเพื่อ  
 การศึกษาและพัฒนามุสลิมอีสาน.

- มลวิภา สิบเรศ. (มกราคม - เมษายน 2559). “การบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา,” *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*. 3 (1) : 254 - 255.
- ยุพเรศ จังพานิช พระราชปริยัติกวี และจันทอง วัฒนประคิษฐ์. (2562). “สันติวัฒนธรรมการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร,” *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. 7 (1) : 62 - 65.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- วราลักษณ์วาลย์ ขงสืบชาติ, พระราชปริยัติมุนี และพระมหาดิเคช สติวโร. (เมษายน 2563). “ปัจจัยที่ส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงพุทธบูรณาการในสังคมพหุวัฒนธรรม,” *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5 (4) : 446 - 452.
- วศยา เอกวิทย์ และคณะ. (มกราคม - มิถุนายน 2562). “การสื่อสารอย่างสันติเพื่อลดความรุนแรงของการใช้ภาษาของเยาวชนไทยในศตวรรษที่ 21,” *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 10 (1) : 647.
- วันวิสา จันทระ และอิมจิตร เลิศพงษ์สมบัติ. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2555). “การใช้สารสนเทศเพื่อการส่งเสริมสันติวัฒนธรรมของผู้นำชุมชนในพื้นที่เสี่ยงสี่อำเภอของจังหวัดสงขลา,” *วารสารอินโฟเมชั่น*. 19 (2) : 68 - 73.
- วิฑูรย์ วิรศิลป์ (ตุลาคม - ธันวาคม 2557). “การประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหาร,” *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 3 (3) : 11 - 12.
- วิฑิต บัวปรอท. (มิถุนายน 2564). “ทิศ 6 ในพระพุทธศาสนากับการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในยุควิถีปกติใหม่,” *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*. 8 (6) : 217 - 218.
- วิโรจน์ ผลเยี่ยม และศักดา สถาพรวงษา. (มกราคม - เมษายน 2557). “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา,” *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*. 4 (1) : 177 - 178.
- ศศิรัศม์ วีระไวทยะ และชนิตา รักษ์พลเมือง. (เมษายน - มิถุนายน 2557). “การนำเสนอยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างสันติ วัฒนธรรมโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน,” *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 42 (2) : 127 - 128
- ศิริโชค พิพัฒน์เสถียรกุล สมุทรา ชำนาญ และสมโภชน์ เอนกสุข. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2558). “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม,” *วารสารศึกษาศาสตร์*. 26 (2) : 163 - 168.

- ศรคม เขือกผิววงศ์, พระมหาดวงเด่น ฐิตญาโณ และขันทอง วัฒนประดิษฐ์. (พฤษภาคม 2561). “แนวทางการสร้างความร่วมมือในชุมชนด้วยพุทธสันติวิธี: กรณีศึกษาชุมชนวัดคูบัวอน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร,” *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.* 6 (ฉบับพิเศษ) : 1.
- สัมมา ธนินทรีย์. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สายฝน เลาหะวิสุทธิ์. (มกราคม - มิถุนายน 2558). “บุคลิกภาพและสัมพันธภาพของบุคลากร ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร,” *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ.* 25 (1) : 11-12.
- สีฟ้า ณ นคร ขันทอง วัฒนประดิษฐ์ และบรรจบ บรรณรุจิ. (มีนาคม - เมษายน 2562). “กระบวนการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขโดยพุทธสันติวิธี,” *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.* 7 (2) : 459 - 460.
- สุภัค ชมพุก และวิโรจน์ เกษภูถักขณ์. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2558). “การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4,” *ฉบับภาษาไทย กล้าเข้าสู่สังคมสังคมศาสตร์และศิลปะ.* 8 (2) : 1476.
- สุรัชย์ โหมิตบวรชัย. (ม.ป.ป.). “ปลดล็อก” ศักยภาพในตัวคุณทำให้คุณเป็นคนใหม่. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : [www.drsturachai.com](http://www.drsturachai.com). 5 กรกฎาคม 2564.
- สุริยนต์ จันทร์ศิริ และพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2563). “กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน เพื่อเสริมสร้างองค์กรสันติสุขด้วยหลักพุทธสันติวิธี : ศึกษากรณีศูนย์บริหารและจัดการชนบัตร์จังหวัดระยอง,” *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* 8 (ฉบับเพิ่มเติม) : 167 - 168.
- สุวิทย์ กล้ายัน. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2559). “แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลัก สาราณียธรรม : ศึกษากรณี บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) สาขาพิมาย,” *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์.* 1(2) : 105.
- โสภณ บัวจันทร์ และคณะ. (มีนาคม 2563). “กระบวนการสื่อสารเชิงสันติของผู้นำทางศาสนาเพื่อเสริมสร้างสังคมสันติสุขในจังหวัดสุราษฎร์ธานี,” *วารสารมหาจุฬานครทรรศน.* 7(3):97.
- โสภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.rayong1.go.th/rayong1/thanapat/o4.html>. 5 กรกฎาคม 2564

- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2558). **คู่มือการบริหารความเสี่ยง**. กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สำนักศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ (ศร.). (2564). **หนังสือคู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <https://goo.gl/kSS3Sr>. 5 กรกฎาคม 2564.
- อดิศร คงทอง และคณะ. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564). “หลักสราณีษธรรม: บทสังเคราะห์เพื่อการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม,” **วารสารวารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์**. 4 (2) : 75 - 76.
- อภิญญา ดิสสะมาน และชลัท ประเทืองรัตน. (2562). **สันติวัฒนธรรมในพรรคการเมือง: กรณีศึกษาพรรคเพื่อไทยและพรรคประชาธิปัตย์**. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันพระปกเกล้า.
- อภิชาติ อนันตประยูร, พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส และประเวศ อินทองปาน. (พฤษภาคม 2559). “รูปแบบการพัฒนาผู้ประนีประนอมข้อพิพาท โดยหลักพุทธสันติวิธี : ศึกษากรณีผู้ประนีประนอม ประจำศาลจังหวัดชลบุรี,” **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**. 7 (ฉบับพิเศษ) : 33.
- อักรพล นกทอง. (มกราคม - เมษายน 2564). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสราณีษธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์,” *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์***. 9 (1) : 9 - 10.
- อัญญา พูลพิศฐาน. (เมษายน 2564). “ปัจจัยธรรม : ปัญหาและแนวทางแก้ไขเชิงพุทธบูรณาการ,” **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**. 8 (4) : 181.
- อาภัสรา สีดอนเตา, ดาวรุวรรณ ถวิลการ และวัลลภา อารีรัตน. (มกราคม-เมษายน 2562). “การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา : การวิจัยทฤษฎีฐานราก,” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม**. 9 (11) : 28 - 32.
- เอกชัย ศรีวิลาศ. **สันติวิธีในการจัดการความขัดแย้ง**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : [www.slideshare.net/tarayasri/ss-77452215](http://www.slideshare.net/tarayasri/ss-77452215). 5 กรกฎาคม 2564
- เอมอร กฤษณะรังสรรค์. **การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : [www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Skill.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Skill.htm). 5 กรกฎาคม 2564



- Ahmad Zulfadhli Khairuddin. (2020). **Education for peace and peace culture in higher education :a case study of academic administrators in selected Malaysian public universities.** Doctor of Philosophy Ph.D. (Kulliyah of Education). International Islamic University Malaysia.
- Al-Smadi, Rana T. And et al. (December 2010). “Academic Administrators Make a Difference: Promote Peace Education in Jordanian Higher Education,” **International Journal of Applied Educational Studies.** 9 (1) : 67.
- Flippo, Edwin B. (1970). **Principle of Personnel Management.** New York : Mc Graw-Hall Inc.
- Fayol Henri. (1930). **Industrail and General Administration.** New jersey : Clipton.
- Ibrahim Muhammad Tanimu. and Maryam Adamu Garba. (2018) “The Role of Educational Administrators in Promoting a Culture of Peace in Colleges of Education in the North Central Region – Political Region, Nigeria,” **A Publication of the Federal College of Education, Zaria.** 19 (Special) : 2.
- L. Gulick and J. (1973). **Urwick, Papers on the Science of Administration.** New York : Institute of Public Administration.
- Veronica Kulo. (August 2014). “Nigerian Secondary School Administrators Conflict Resolution Strategies for Peace and Economic Development,” **African Education Indices.** 7 (1) : 1.
- Uchendu, C. C., Ukpabio, G. O. and Osim, R. O. (July 2016). “Assessing the Effectiveness of Executives in Establishing Peace Education in High Schools in Calabar, Greater Cross River State,” **Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing , Rome-Italy.** 7 (4) : 192.
- William Ouchi. (1971). **Organization and Management.** Eaglewood Cliffs : Prentice Hill.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ  
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล      ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. นางกัศน์นิชา ธรรมจง      ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดสมอโพรง  
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
3. นางจรรุวรรณ สำเร็จกิจ      ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองซ้อ  
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
4. นางอรสุรางค์ สมานวงศ์      ครู โรงเรียนวัดหนองพะวา  
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
5. นายสมโชค สำเร็จกิจ      ครู โรงเรียนอนุบาลระยอง  
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

#### การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

##### การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1. นายขงยุทธ สายสุด รองผู้อำนวยการ สพป. ระยอง เขต 1
2. นางอรุณจิตร ม่วงมงคลศึกษานิเทศน์ สพป. ระยอง เขต 1
3. นางสาวนภาพร น้อยมีงศึกษานิเทศน์ สพป. ระยอง เขต 1
4. นายสรพงษ์ จันท์พราหมณ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนวัดบ้านแลง

##### การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

5. นางวรางคนางค์ ยอดแก้ว ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหินโค้งประชานุเคราะห์
6. นางสาวกนต์พิชญา เมฆโหรา รองผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดหนองพะวา
7. นายวิวรรณ เชื้อจิตร ครู โรงเรียนวัดหนองพะวา
8. นายศักดิ์ชัย ไชยสุวรรณ ครู โรงเรียนบ้านเขาวังม่าน
9. นายธนวัฒน์ สุทธิแสน ครู โรงเรียนวัดบ้านดอน
10. นายธนศ พะโน ครู โรงเรียนวัดตากวน
11. นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ ครู โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 108
12. นางสาวสรวงสุดา พงษ์ศิลา ครู โรงเรียนชุมชนวัดบ้านแลง
13. นางสาวณิฎากร หนูไชสง ครู โรงเรียนบ้านชากมะหาด
14. นางสาวณัฐกฤตา กำนันท์ ครู โรงเรียนอนุบาลวัดหนองสนม



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๘๘๒



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล

ด้วย นางสาวณัฐภรณ์ สมภาร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสารานุกรมธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑ ” โดยมี อาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

## ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๘๘๓

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสมอโพระง

ด้วย นางสาวณัฐภรณ์ สมภาร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑" โดยมี อาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉัตร บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่นางกัสนีณา ธรรมจง เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์  
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี "ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล"

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๘๘๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑

ด้วย นางสาวณัฐภรณ์ สมภาร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑ ” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่นางจรรุวรรณ สำเร็จกิจ เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

## ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๘๘๕

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองพะวา

ด้วย นางสาวณัฐภรณ์ สมภาร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสสารนิยมธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑" โดยมี อาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่นางอรสุรางค์ สมานวง เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

## ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี "ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล"

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/๘๘๖

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕


เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลระยอง

ด้วย นางสาวณัฐภรณ์ สมภาร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑" โดยมี อาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญูดี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่นายสมโชค สำเร็จกิจ เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์  
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓-๙๑๑๑ ตั๋ว ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๙๒๐



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดบ้านหลวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นางสาวณัฐภรณ์ สมภาร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต ๑ ” โดยมี อาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิยุตม์ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวณัฐภรณ์ สมภาร เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

## ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๕๑๑๑ ต่อย ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล ”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๙๒๐



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนันทนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นางสาวณัฐภรณ์ สมภาร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสารานุกรมธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑ ” โดยมี อาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉัตร บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวณัฐภรณ์ สมภาร เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรตรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

## ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๙๓๓

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน


สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด  
๒. แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวณัฐภรณ์ สมภาร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสารณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ ” โดยมี อาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิยุตม์ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวณัฐภรณ์ สมภาร เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

## ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ตีอ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

**แบบทำหนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**  
**ที่ อว 0631.02/ ว 932 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2565**  
**เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย**  
**1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

-----

ที่	เรียน (ให้ระบุตำแหน่ง)	ชื่อหน่วยงาน	จำนวน (ชุด)
1	ผู้อำนวยการ โรงเรียนเกาะแก้วพิศดาร	โรงเรียนเกาะแก้วพิศดาร	10
2	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดน้ำคอก	โรงเรียนวัดน้ำคอก	10
3	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดปลวกเกตุ	โรงเรียนวัดปลวกเกตุ	15
4	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดตะพงนอก (รังษีปิยะราษฎร์รังสรรค์)	โรงเรียนวัดตะพงนอก (รังษีปิยะราษฎร์รังสรรค์)	25
5	ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านเขาวังม่าน	โรงเรียนบ้านเขาวังม่าน	10
6	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเกาะกลอย	โรงเรียนวัดเกาะกลอย	10
7	ผู้อำนวยการ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 108 (บ้านสำนักทอง)	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 108 (บ้านสำนักทอง)	30
8	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดชากลูกหญ้า	โรงเรียนวัดชากลูกหญ้า	30
9	ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านชากมะหาด	โรงเรียนบ้านชากมะหาด	6
10	ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหลังเขา	โรงเรียนบ้านหลังเขา	5
11	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดหนองพะวา	โรงเรียนวัดหนองพะวา	24
12	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดห้วงหิน	โรงเรียนวัดห้วงหิน	15
13	ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านปลวกแดง	โรงเรียนบ้านปลวกแดง	34
14	ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านคลองน้ำแดง	โรงเรียนบ้านคลองน้ำแดง	8
15	ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านห้วยปราบ	โรงเรียนบ้านห้วยปราบ	20
16	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดสำนักกะท้อน	โรงเรียนวัดสำนักกะท้อน	8

ที่	เรียน (ให้ระบุตำแหน่ง)	ชื่อหน่วยงาน	จำนวน (ชุด)
17	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดสระแก้ว	โรงเรียนวัดสระแก้ว	23
18	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดสมบูรณาราม	โรงเรียนวัดสมบูรณาราม	10
19	ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนนิคมสร้าง ตนเองจังหวัดระยอง 7	โรงเรียนชุมชนนิคมสร้าง ตนเองจังหวัดระยอง 7	25
20	ผู้อำนวยการ โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 4	โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 4	20
รวม			338

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



**บัญชีรายชื่อสถานศึกษาสำหรับเก็บข้อมูล**  
**แบบทำหนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**  
**ที่ อว 0631.02/ ว 932 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2565**  
**เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย**

**2. แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)**

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| 1. นายขงยุทธ สายสุค         | รองผู้อำนวยการ สพป. ระยอง เขต 1               |
| 2. นางครุณจิตร ม่วงมงคล     | ศึกษานิเทศน์ สพป. ระยอง เขต 1                 |
| 3. นางสาวนภาพร น้อยมิ่ง     | ศึกษานิเทศน์ สพป. ระยอง เขต 1                 |
| 4. นายสรพงษ์ จันทร์พราหมณ์  | ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนวัดบ้านแลง           |
| 5. นางสาวกัณฑ์พิชญา เมฆโหรา | รองผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดหนองพะวา            |
| 6. นางวรางคนางค์ ยอดแก้ว    | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหินโค้งประชานุเคราะห์ |
| 7. นายวิวรรชนันท์ เชื้อจิตร | ครู โรงเรียนวัดหนองพะวา                       |
| 8. นายศักดิ์ชัย ไชยสุวรรณ   | ครู โรงเรียนบ้านเขาวังม่าน                    |
| 9. นายชนวัฒน์ สุทธิแสน      | ครู โรงเรียนวัดบ้านดอน                        |
| 10. นายชเนศ พะโน            | ครู โรงเรียนวัดตากวน                          |
| 11. นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ  | ครู โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 108                   |
| 12. นางสาวณิฎากร หนูไธสง    | ครู โรงเรียนบ้านชากมะหาด                      |
| 13. นางสาวณัฐกฤตา คำนนท์    | ครู โรงเรียนอนุบาลวัดหนองสนม                  |
| 14. นางสาวสรวงสุดา พงษ์ศิลา | ครู โรงเรียนชุมชนวัดบ้านแลง                   |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Try Out)

เรื่อง การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสารเคมีธรรมชาติยรรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1

### คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสารเคมีธรรมชาติยรรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1

2. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่และสถานภาพของท่านแต่ประการใด การวิเคราะห์ข้อมูลจะปรากฏผลออกมาในภาพรวม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1

3. แบบสอบถาม มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ตัวแปรที่ 1 ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักสารเคมีธรรมชาติยรรรม 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต

ตอนที่ 2 ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1

4. ขอความร่วมมือจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามสภาพจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ และมีคุณค่าต่อการนำไปใช้เป็นข้อมูลการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



นางสาวณัฐภรณ์ สมภาร

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เบอร์โทรศัพท์ 0931182447

E-Mail : 6326141012@rbru.ac.th

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสสารณิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

#### คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสสารณิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และสถานภาพของท่านแต่ประการใด การวิเคราะห์ข้อมูลจะปรากฏผลออกมาในภาพรวม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

3. แบบสอบถาม มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ตัวแปรที่ 1 ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักสสารณิยธรรม 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ตอนที่ 2 ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

4. ขอความร่วมมือจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามสภาพจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ และมีคุณค่าต่อการนำไปใช้เป็นข้อมูลการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



นางสาวณัฐภรณ์ สมภาร

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เบอร์โทรศัพท์ 0931182447

E-Mail : [6326141012@rbru.ac.th](mailto:6326141012@rbru.ac.th)

### แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

วัตถุประสงค์ : แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัย หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ข้อมูลทั้งหมดที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้ โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานหรือด้านความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามโดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

ตามความจริง

- |                    |                                     |                                       |                                      |                                   |
|--------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. เพศ             | <input type="checkbox"/> ชาย        | <input type="checkbox"/> หญิง         |                                      |                                   |
| 2. อายุ            | <input type="checkbox"/> 20 – 30 ปี | <input type="checkbox"/> 31-40 ปี     | <input type="checkbox"/> 41-50 ปี    | <input type="checkbox"/> 51-60 ปี |
| 3. ประสบการณ์ทำงาน |                                     | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 5-10 ปี     |                                   |
|                    |                                     | <input type="checkbox"/> 11-20 ปี     | <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป |                                   |

ตอนที่ 1 ตัวแปรที่ 1 ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1 มี 6 ด้าน ดังนี้

1. เมตตากายกรรม
2. เมตตาวจีกรรม
3. เมตตามโนกรรม
4. สาธารณโภคิตา
5. ศีลสามัญญตา
6. ทิฐูสามัญญตา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับทักษะตามความเป็นจริง

5 = มีมากที่สุด 4 = มีมาก 3 = มีปานกลาง 2 = มีน้อย 1 = มีน้อยที่สุด

ข้อ	การประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. เมตตากายกรรม</b>						
1.	ในการปฏิบัติงาน ท่านมีการแสดงออก และมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างสุภาพ					
2.	ท่านมีน้ำใจช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจอยู่เสมอ					
3.	ท่านมีความเมตตา ให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
4.	ท่านมีอัธยาศัยอ่อนน้อม ไม่แสดงอาการไม่เป็นมิตรหรือดูหมิ่นเหยียดหยามต่อเพื่อนร่วมงาน					
5.	ท่านมีความมุ่งมั่นฝึกปฏิบัติตนเอง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถอยู่เสมอ					
<b>2. เมตตาวจีกรรม</b>						
6.	ท่านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี พูดจาดี มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีความเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
7.	ท่านสามารถให้คำเสนอแนะ หรือทักท้วง ต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสุภาพ					
8.	ท่านไม่พูดเหยียดหยาม นินทา และมีการพูดให้เกียรติ ชื่นชมให้กำลังใจซึ่งกันละกัน					
9.	ในสถานศึกษาของท่านมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง					
10.	ท่านมีเทคนิคในการยอมรับฟังคำวิจารณ์ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองตามคำแนะนำของผู้อื่น					

ข้อ	การประยุกต์ใช้หลักสารนิยธรรมของครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>3. เมตตามโนกรรม</b>						
11.	ท่านสามารถบริหารงาน ด้วยความเสียสละ เอื้อเพื่อผู้อื่น คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม					
12.	ท่านสามารถบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข ของ ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อ สถานศึกษา					
13.	ท่านสามารถบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตัว					
14.	ท่านสามารถบริหารงานด้วยความยุติธรรมเป็นกลาง ไม่ลำเอียง					
15.	ท่านให้ความสนใจกับบุคลากร มอบหมายงานให้เหมาะสม					
<b>4. สาธารณโภคี</b>						
16.	สถานศึกษาของท่าน มีการจัดสรรสวัสดิการตามความ เหมาะสม เท่าเทียม และเป็นธรรมแก่ทุกคน					
17.	สถานศึกษาของท่าน มีการร่วมกันระดมทรัพยากรที่จำเป็น ในการจัดการศึกษา					
18.	ท่านนำเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา มาในใช้ การปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดและเหมาะสม					
19.	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้					
20.	ท่านตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะครูและ บุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งความสำเร็จเพื่อผลประโยชน์ ส่วนรวมเป็นสำคัญ					

ข้อ	การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมของครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>5. ศิลปสามัญญตา</b>						
21.	ท่านเป็นผู้มีความประพฤติสุจริตดีงาม ปฏิบัติตนถูกต้องตามระเบียบวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดี					
22.	ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย ไม่นำความเสื่อมเสียมาสู่สถานศึกษา					
23.	ท่านมีการบริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน วางระเบียบหลักการในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเหมาะสม					
24.	ท่านเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้ร่วมงานตลอดจนสิทธิในการเข้ารับบริการสาธารณะของประชาชน					
25.	ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่นำเวลาปฏิบัติราชการไปประกอบธุรกิจเพื่อหาประโยชน์ ส่วนตน					
<b>6. ทิฐิสามัญญตา</b>						
26.	ท่านมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา					
27.	ท่านปฏิบัติงานโดยยึดหลักอุดมคติ ความถูกต้องของเหตุและผลเป็นศูนย์กลาง					
28.	ท่านรู้จักรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้แสดงออกทางความคิดเห็นอยู่เสมอ					
29.	ท่านมีการบริหารงานโดยเมื่อการปฏิบัติงาน มีปัญหา จะประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอยู่เสมอ					
30.	ท่านมีการบริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษาอยู่เสมอ					



ตอนที่ 2 ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 มี 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. การสื่อสารเชิงสันติ
3. การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
4. การปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับทักษะตามความเป็นจริง

5 = มีมากที่สุด 4 = มีมาก 3 = มีปานกลาง 2 = มีน้อย 1 = มีน้อยที่สุด

ข้อ	การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม</b>						
31.	สถานศึกษาของท่านมีการกระจายอำนาจ และมอบอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
32.	ครูและบุคลากรในสถานศึกษาของท่านสร้างความไว้วางใจในการทำงานให้แก่กันและกัน					
33.	ในสถานศึกษาของท่านมีการร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย ในการดำเนินงาน และร่วมกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น					
34.	ท่านสามารถสร้างความผูกพันต่อกันและกัน และรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน					
35.	ในสถานศึกษาของท่านมีการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัยแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานของสถานศึกษา					
<b>2. การสื่อสารเชิงสันติ</b>						
36.	ท่านรู้จักสังเกตฝ่ายตรงข้ามระหว่างการสื่อสาร เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจคู่ต่อสนทนา					

ข้อ	การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>2. การสื่อสารเชิงสันติ</b>						
37.	ท่านสามารถแสดงความรู้สึกที่เหมาะสมออกมา หลังจากที่ได้รับการตอบสนองจากการสื่อสาร					
38.	ท่านสามารถหาความต้องการที่แท้จริงของตนเองเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง และลดการขัดแย้งระหว่างการสื่อสาร					
39.	ท่านสามารถใช้วาทศิลป์บอกให้อีกฝ่ายทราบว่าควรจะทำปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของอีกฝ่าย					
40.	ท่านใช้วาจาสุภาพ ไพเราะในการสนทนาอยู่เสมอ					
<b>3. การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน</b>						
41.	ท่านเปิดเผยตนเองเพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
42.	ท่านมีทักษะการสื่อสาร ทำความเข้าใจ มีการยอมรับ และส่งเสริมซึ่งกันและกันในทางที่ดี					
43.	ท่านพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอยู่เสมอ					
44.	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ และรับผิดชอบ ทั้งการกระทำและคำพูด					
45.	ท่านมีความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จและส่งเสริมให้มีการพัฒนาอยู่เสมอ					
<b>4. การปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก</b>						
46.	ท่านมีความคิดเชิงบวกมองโลกในแง่ดี เห็นคุณค่าและสิ่งดีดีในตนเอง					

ข้อ	การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>4. การปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก</b>						
47.	ท่านมีการพูดชื่นชมตนเองในเรื่องดีดี เมื่อมองเห็นสิ่งดีดีในสิ่งที่ตนเองได้กระทำ					
48.	ท่านรู้จักสร้างอารมณ์เชิงบวก มองทุกอย่างให้เป็นเรื่องที่มีความสุข					
49.	ท่านรู้จักการมองโลกตามความเป็นจริง ยอมรับและเข้าใจพื้นฐานของปัญหาว่าเกิดจากสิ่งใด โดยไม่คิดเข้าข้างตนเอง					
50.	ท่านมีจิตสาธารณะมีความยินดีที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม คำนึงถึงผู้อื่น รวมถึงการรู้จักการให้อภัยผู้อื่น					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสสารณิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

### คำชี้แจง :

1. แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงวิสัยทัศน์ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสสารณิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์พัฒนาการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสาร และศึกษาแนวปฏิบัติจากผู้ที่ปฏิบัติจริงที่ประสบความสำเร็จ นำมาร่างแบบสนทนาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสสารณิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 8 ประเด็นคำถาม

2. แบบสนทนา มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ร่วมสนทนา (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ตอนที่ 2 ประเด็นการสนทนา

3. ข้อคิดเห็นและข้อมูลที่ได้จากการสนทนา ผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ก่อนนำไปใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ข้อมูลของท่านจะไม่เกิดผลกระทบต่อองค์กรหรือตัวท่านแต่อย่างไร โดยจะนำเสนอในรูปแบบพรรณนาในภาพรวมเท่านั้น

นางสาวณัฐภรณ์ สมภาร

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การศึกษาและการวิเคราะห์หลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1

(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ร่วมสนทนา (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ชื่อ-สกุล.....

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....

โรงเรียน.....

วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

ประสบการณ์ทำงาน.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสนทนา

1. หน่วยงานหรือสถานศึกษาของท่านมีแนวการบริหารงานและการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. หน่วยงานหรือสถานศึกษาของท่านมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานหรือการปฏิบัติงานอย่างไร

.....

.....

.....

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. ท่านมีแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้หลักสาราณีธรรมในการบริหารงานอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสันติ

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้หลักสาราณีธรรมในการบริหารงานอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้หลักสาราณีธรรมในการบริหารงานอย่างไร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรในหน่วยงานของท่านใช้การสื่อสารเชิงสันติ

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้หลักสาราณีธรรมในการบริหารงานอย่างไร เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการครูและบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

.....

.....

.....

.....

7. ท่านมีแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการบริหารงานอย่างไร เพื่อปลูกฝังให้ข้าราชการครูและบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีแนวคิดเชิงบวก

.....

.....

.....

.....

8. ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการนำหลักสารานุกรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพื่อส่งเสริมสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ ในครั้งนี้เป็นอย่างดี

นางสาวณัฐภรณ์ สมภาร  
 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**การวิจัยเรื่อง การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1**

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
2. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
4. เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

**1. การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม**

การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม หมายถึง การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ช่วยเสริมสร้างความรักความสามัคคี และพัฒนาผลงานให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา พัฒนางานตามภารกิจให้บรรลุเป้าประสงค์ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 คือ “คุณธรรมนำสังคมแห่งการเรียนรู้ คู่คุณภาพผู้เรียน และชีวิตอย่างสมดุล รักษาระบบนิเวศวิถีประชาคมโลก” โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ เมตตาทายกรรม เมตตาจริกรรม เมตตาโมกรรม สาธารณ โภคี สีสสามัญญตา และทัญญูสามัญญตา มีรายละเอียด ดังนี้

1. เมตตาทายกรรม หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ประพฤติดีต่อกัน ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือแสดงอาการรังเกียจต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งเวลาปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือนอกสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ ท่วมเทเสียสละและหมั่นฝึกปฏิบัติตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ
2. เมตตาจริกรรม หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเมตตาต่อกันในทางวาจา ไม่พูดเหยียดหยาม นินทา มีการพูดให้เกียรติซึ่งกันและกัน พูดในสิ่งที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร



ในสถานศึกษา มีการพูดชื่นชมให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีการชี้แจงแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ถูกต้องเพื่อจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และควรยอมรับคำวิพากวิจารณ์จากผู้อื่น พร้อมทั้งจะปรับปรุงและพัฒนาตนเองตามคำแนะนำของผู้อื่นได้

3. เมตตามโนกรรม หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกัลยาณมิตรต่อกัน เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี คิดและทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ประารถนาคือผู้อื่น มีความรักความพอใจในสถานศึกษาของตนเอง ไม่คิดทุจริตต่อหน้าที่ รักความยุติธรรม คำนึงถึงเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสำคัญ โดยร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ

4. สาธารณ โภคิ หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน แบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้มาอย่างเท่าเทียมและยุติธรรมกับทุกฝ่าย ร่วมกันระดมทรัพยากร รู้จักจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และนึกถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

5. ศีลสามัญญตา หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดหลักการรักษาระเบียบวินัยและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีการร่วมวางระเบียบหลักการปฏิบัติในการทำงาน และช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา ไม่ประพฤติดตนให้เป็นที่รังเกียจหรือนำความเสื่อมเสีย มาสู่สถานศึกษา ไม่นำเวลาปฏิบัติงานราชการไปแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว รู้จักเคารพสิทธิเสรีภาพ ของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสิทธิเสรีภาพในการเข้ารับบริการของประชาชนต้องมีความเท่าเทียมกัน

6. ทิฐิสามัญญตา หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา รู้จักรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดโอกาสให้แสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ เพื่อให้เกิดการวางแผนในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ยึดหลักความถูกต้องของเหตุและผลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญและยอมรับฟังเสียงข้างน้อย เมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้นในสถานศึกษา สามารถปรึกษาหารือ รู้จักแสวงจุดร่วมสมานจุดต่างได้ ปฏิบัติงานให้เกิดพร้อมเพรียงกัน ร่วมแรง ร่วมมือ ร่วมใจ ระดมสมอง สัมผัสสามัคคี ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีคุณภาพ

## 2. การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เป็นรูปแบบในการบริหารสถานศึกษาที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำหลักสารณิธรรมมาเป็นแนวทาง ในการบริหารเป็นรูปแบบการดำเนินงานในสถานศึกษาที่มีการบริหารและจัดการศึกษา ด้วยหลักธรรมาภิบาล การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้

สำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีขอบข่ายในการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารเชิงสันติ การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และการปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมและตรวจสอบองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ 1) หลักการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2) สร้างความไว้วางใจให้แก่กันและกัน 3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน 4) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ 5) สร้างความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน และ 6) การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัย แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา

2. การสื่อสารเชิงสันติ หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการสื่อสารที่มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ 1) การสังเกต หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการสังเกตและประเมินสถานการณ์ก่อนที่จะสื่อสาร ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกันและกัน 2) ความรู้สึก หมายถึง การแสดงถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นทางกายและใจ เป็นผลมาจากความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง การแสดงความรู้สึกเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เริ่มรับผิดชอบต่อประสบการณ์ของตนเอง 3) หากความต้องการที่แท้จริงในระหว่างการสื่อสาร หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการสื่อสารตามความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ใช้ภาษาที่เหมาะสมทำให้เกิดความรู้สึกลทางบวกต่อกันและกันระหว่างการสื่อสาร และ 4) การขอร้อง หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้วาทศิลป์บอกให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบว่าควรจะทำอย่างไรเพื่อให้ตอบสนองกับความต้องการของอีกฝ่ายในการสื่อสารนั้น ๆ

3. การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการเปิดเผยความเป็นตัวตนของตนเอง มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีทักษะการสื่อสารทำความเข้าใจ มีการยอมรับและส่งเสริมซึ่งกันและกันในทางที่ดี ผู้บริหาร สถานศึกษาและข้าราชการครูพัฒนาบุคลิกภาพตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ และมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และคำพูดของตน

4. การปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก หมายถึง การสร้างความเชื่อใจและมั่นใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ แนวทางการพัฒนาแนวคิดเชิงบวกประกอบไปด้วย

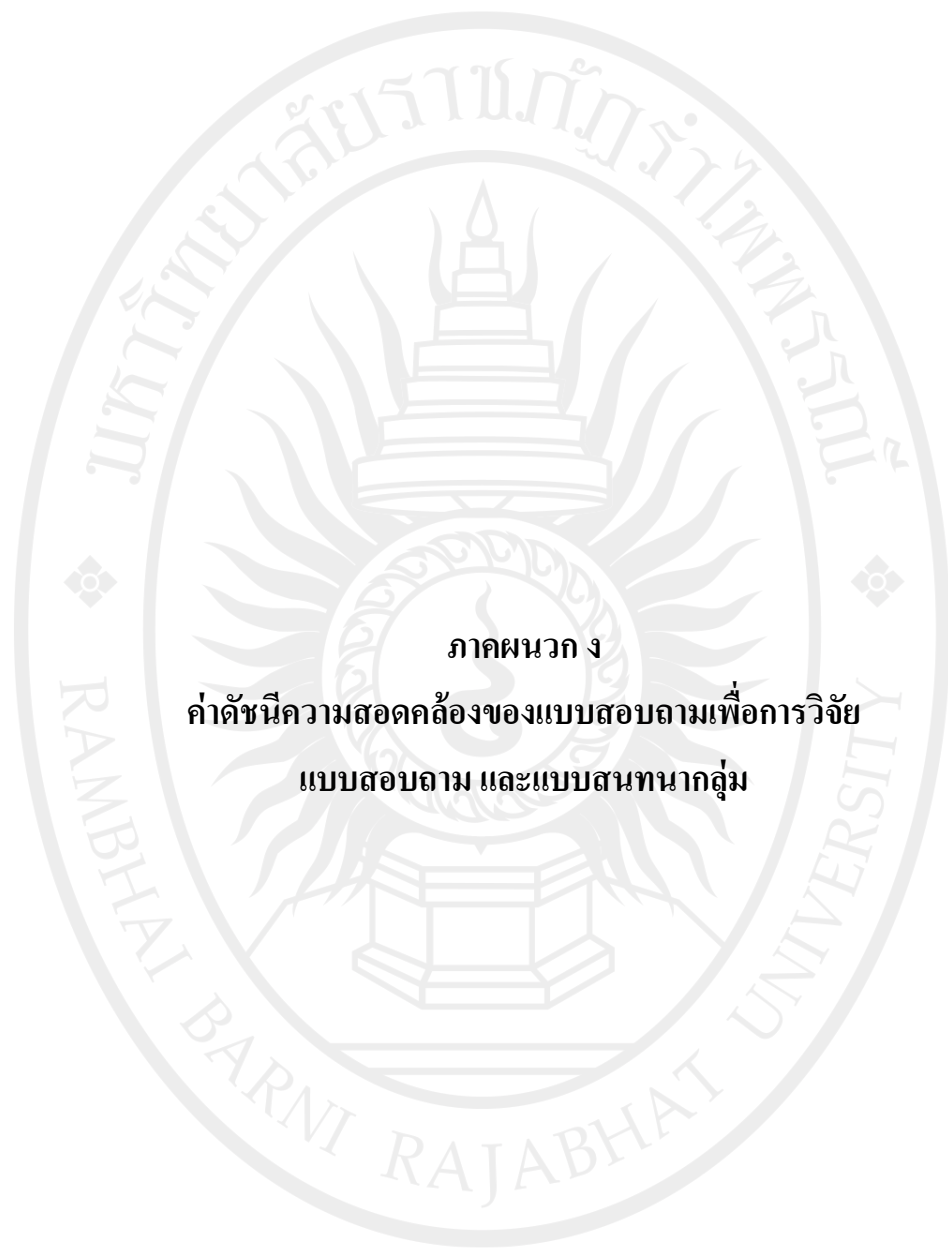
5 แนวทางหลัก ๆ ดังนี้ 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเชิงบวกมองโลกในแง่ดี เห็นคุณค่าและสิ่งดี ๆ ในตนเอง 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษา พุดชื่นชมตนเองในเรื่องดี ๆ เมื่อเรามองเห็นสิ่งดี ๆ ในสิ่งที่ทำ 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างความคิดและอารมณ์เชิงบวก มองทุกอย่างเป็นเรื่องที่มีความสุข 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มองโลกตามความเป็นจริง เข้าใจพื้นฐานปัญหาว่าเกิดจากสิ่งใดโดยไม่คิดเข้าข้างตนเอง 5) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตสาธารณะ มีความยินดีที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม คำนึงถึงผู้อื่น รวมถึงการรู้จักการให้อภัยผู้อื่น

**บุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2564

**ข้าราชการครู** หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2564

**สถานศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เปิดการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง  
คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
แบบสอบถาม และแบบสนทนากลุ่ม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		<b>ด้านเมตตากายกรรม</b>							
1.	ในการปฏิบัติงาน ท่านมีการ แสดงออก และมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกัน และกันอย่างสุภาพ	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
2.	ท่าน มีน้ำใจ ช่วยเหลือ เอื้อเพื่อเอื้อแก่ ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้วยความเต็มใจอยู่เสมอ	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
3.	ท่านมีความเมตตา ให้ความ ช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านมีอหิชาศย์อ่อนน้อม ไม่แสดง อาการไม่เป็นมิตร หรือดูหมิ่น เหยียดหยามต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
5.	ท่านมีความมุ่งมั่นฝึกปฏิบัติตนเอง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และ ความสามารถอยู่เสมอ	0	+1	-1	+1	+1	2	0.40	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		<b>ด้านเมตตาวิจารณ์</b>							
6.	ท่านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี พุดจาดี มีอธยาศัยดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส และมีความเป็นกันเองต่อเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7.	ท่านสามารถให้คำแนะนำ หรือ ชักชวนต่อเพื่อนร่วมงานอย่าง สุภาพ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
8.	ท่านไม่พูดเหยียดหยาม นินทา และ มีการพูดให้เกียรติ ชื่นชม ให้กำลังใจซึ่งกันละกัน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
9.	ในสถานศึกษาของท่านมีการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน ของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
10.	ท่านมีเทคนิคในการยอมรับฟังคำ วิจารณ์ และพร้อมที่จะพัฒนา ตนเองตามคำแนะนำของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านเมตตามโนกรรม</b>									
11.	ท่านสามารถบริหารงานด้วยความ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนรวม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12.	ท่านสามารถบริหารงานด้วย การเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของ ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี คิดทำสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13.	ท่านสามารถบริหารงานด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตัว	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
14.	ท่านสามารถบริหารงานด้วยความ ยุติธรรมเป็นกลางไม่ลำเอียง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15.	ท่านให้ความสนใจกับบุคลากร มอบหมายงานให้เหมาะสม								
<b>ด้านสาธารณโภคิ</b>									
16.	สถานศึกษาของท่าน มีการจัดสรร สวัสดิการตามความเหมาะสม เท่าเทียม และเป็นธรรมแก่ทุกคน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านสาธารณโภคิ</b>									
17.	สถานศึกษาของท่าน มีการร่วมกัน ระดมทรัพยากรที่จำเป็นในการจัด การศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18.	ท่านนำเครื่องมือและอุปกรณ์ ต่าง ๆ ของสถานศึกษา มาใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างประหยัด และเหมาะสม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
19.	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็น ระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
20.	ท่านตระหนักในบทบาทหน้าที่ ของตนในฐานะครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยมุ่งความสำเร็จ เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมเป็น สำคัญ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
<b>ด้านศีลสามัญญตา</b>									
21.	ท่านเป็นผู้มีความประพฤติสุจริต ดีงาม ปฏิบัติตนถูกต้องตาม ระเบียบวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดี	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้



ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		<b>ด้านศีลสามัญญตา</b>							
22.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ โดยรักษา ระเบียบวินัย ไม่นำความเสื่อมเสีย มาสู่สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ท่านมีการบริหารงานด้วยความ เสมอภาคเท่าเทียมกัน วางระเบียบ หลักการในการปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	ท่านเคารพในสิทธิเสรีภาพของ ผู้ร่วมงานตลอดจนสิทธิในการเข้า รับบริการสาธารณะของประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25.	ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่นำ เวลาปฏิบัติราชการไปประกอบ ธุรกิจเพื่อหาประโยชน์ ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านทฤษฎีสามัญญตา</b>									
26.	ท่านมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อ ที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ การขจัดปัญหาของสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
27.	ท่านปฏิบัติงานโดยยึดหลักอุดมคติ ความถูกต้องของเหตุและผลเป็น ศูนย์กลาง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		<b>ด้านทฤษฎีสามัญญา</b>							
28.	ท่านรู้จักรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้แสดงออกทางความคิดเห็นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29.	ท่านมีการบริหารงานโดยเมื่อการปฏิบัติงาน มีปัญหา จะประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30.	ท่านมีการบริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 17 แสดงว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 1.00

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 18** การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมใน  
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ข้อ ที่	การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมใน สถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		<b>ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม</b>							
31.	ท่านมีการกระจายอำนาจในการ บริหารอย่างเหมาะสม มอบอำนาจ ในการตัดสินใจในการทำให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32.	ท่านสร้างความไว้วางใจในการ ทำงานให้แก่กันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33.	ในสถานศึกษาของท่านมีการ ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในการดำเนินงาน และ ร่วมกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34.	ท่านสามารถสร้างความผูกพันต่อ กันและกัน และรู้สึก เป็นเจ้าของ สถานศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35.	ในสถานศึกษาของท่านมีการให้ ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย แก่ผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมใน สถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		<b>ด้านการสื่อสารเชิงสันติ</b>							
36.	ท่านรู้จักสังเกตฝ่ายตรงข้าม ระหว่างการสื่อสาร เพื่อเป็นการ สร้างความเข้าใจคู่ต่อสนทนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37.	ท่านสามารถแสดงความรู้สึกที่ เหมาะสมออกมา หลังจากที่ได้รับ การตอบสนองจากการสื่อสาร เช่น ไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อรู้สึกไม่พอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38.	ท่านสามารถหาความต้องการที่ แท้จริงของตนเองในการสื่อสาร เพื่อสามารถตอบสนองความ ต้องการของตนเอง และลดการ ขัดแย้งระหว่างการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39.	ท่านสามารถใช้วาทศิลป์บอกให้ อีกฝ่ายทราบว่าควรจะปฏิบัติ อย่างไรเพื่อให้ตอบสนองความ ต้องการของอีกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40.	ท่านใช้วาจาสุภาพ ไพเราะในการ สนทนาอยู่เสมอ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมใน สถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		<b>ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน</b>							
41.	ท่านเปิดเผยตนเองเพื่อเป็นการ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
42.	ผู้ท่านมีทักษะการสื่อสาร ทำความ เข้าใจ มีการยอมรับ และส่งเสริม ซึ่งกันและกันในทางที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43.	ท่านพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลงของ สถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
44.	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ และรับผิดชอบทั้ง การกระทำและคำพูด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45.	ท่านมีความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงาน ประสบผลสำเร็จและส่งเสริมให้มี การพัฒนาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
<b>ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก</b>									
46.	ท่านมีความคิดเชิงบวกมองโลกในแง่ ดี เห็นคุณค่าและสิ่งดีดีในตนเอง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
47.	ท่านมีการพูดชื่นชมตนเองในเรื่อง ดีดี เมื่อมองเห็นสิ่งดีดีในสิ่งที่ ตนเองได้กระทำ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		48.	ท่านรู้จักสร้างอารมณ์เชิงบวก มอง ทุกอย่างให้เป็นเรื่องที่มีความสุข	+1	+1	+1			
49.	ท่านรู้จักการมองโลกตามความ เป็นจริง ยอมรับและเข้าใจพื้นฐาน ของปัญหาว่าเกิดจากสิ่งใด โดยไม่ คิดเข้าข้างตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50.	ท่านมีจิตสาธารณะมีความยินดีที่ จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม คำนึงถึงผู้อื่น รวมถึงการรู้จักการ ให้อภัยผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

จากตาราง 18 แสดงว่า แบบสอบถามการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60  
ถึง 1.00

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 19** การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสนทนากลุ่มการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	หน่วยงานหรือสถานศึกษาของท่านมีแนวการบริหารงานและการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมอย่างไร	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
2	หน่วยงานหรือสถานศึกษาของท่านมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานหรือการปฏิบัติงานอย่างไร	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
3	ท่านมีแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสันติ	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
4	ท่านมีแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

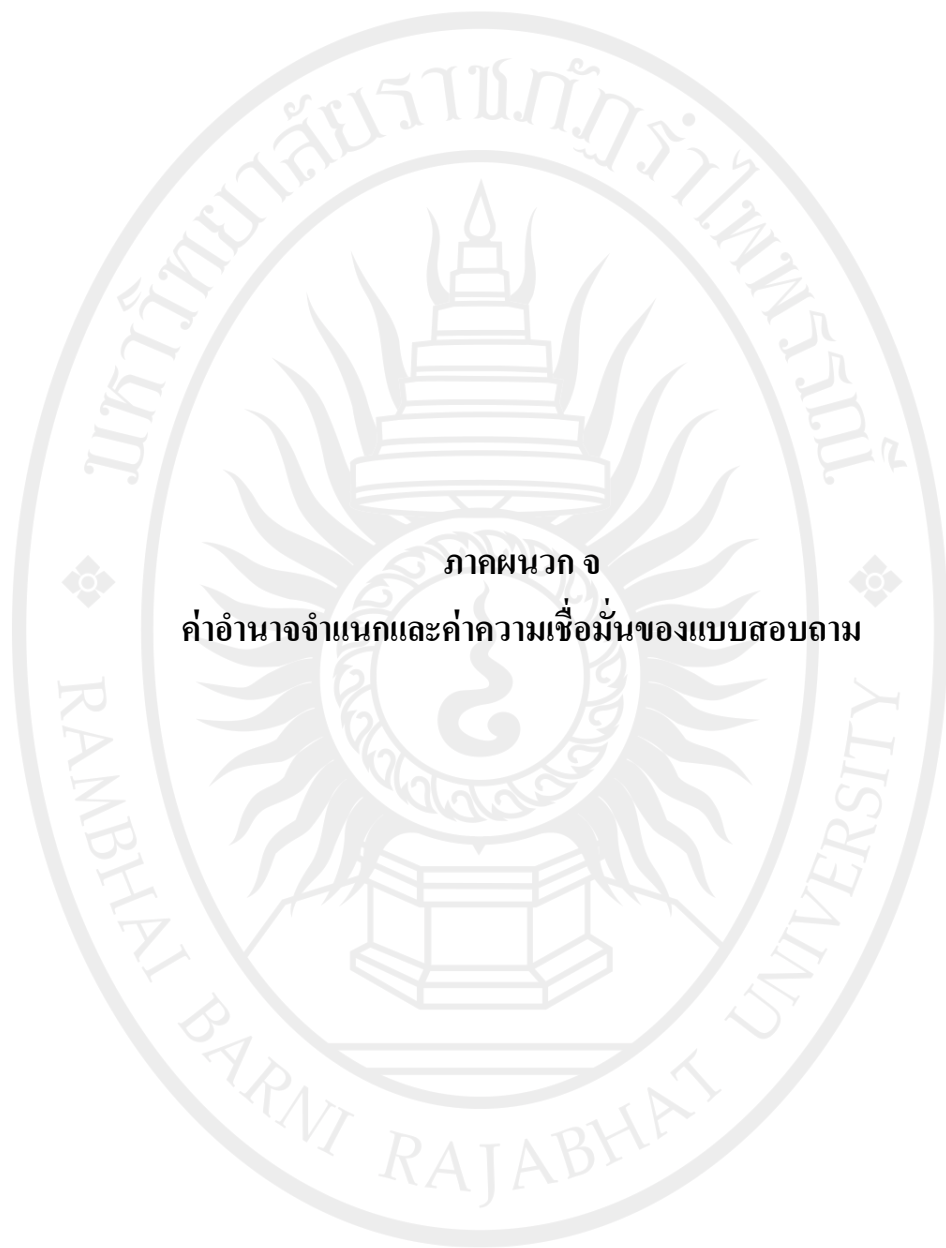
ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		5	ท่านมีแนวทางในการปรับ ประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมใน การบริหารงานอย่างไร เพื่อเป็นการ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน ของท่านใช้การสื่อสารเชิงสันติ	+1	+1	0			
6	ท่านมีแนวทางในการปรับ ประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมใน การบริหารงานอย่างไร เพื่อ เสริมสร้างให้บุคลากรในหน่วยงาน ของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
7.	ท่านมีแนวทางในการปรับ ประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมใน การบริหารงานอย่างไร เพื่อปลูกฝัง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรใน หน่วยงานของท่านมีแนวคิดเชิงบวก	+1	+1	1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
8.	ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการนำหลักสารานุกรม มาประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานเพื่อส่งเสริมสันติ วัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา อย่างไร	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้



จากตาราง 19 แสดงว่า แบบสนทนากลุ่มการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้าง  
สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ได้ค่าดัชนี  
ความสอดคล้องของข้อความอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 0.80



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก จ  
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 20** การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้  
หลักสราณีธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้หลักสราณีธรรม	อำนาจจำแนก รายข้อ	ค่าความ เชื่อมั่น
<b>ด้านเมตตากายกรรม</b>			
1.	ในการปฏิบัติงาน ท่านมีการแสดงออก และมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันอย่างสุภาพ	0.46	
2.	ท่านมีน้ำใจช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้วยความเต็มใจอยู่เสมอ	0.22	
3.	ท่านมีความเมตตา ให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	0.86	
4.	ท่านมีอิทธยาศัยอ่อนน้อม ไม่แสดงอาการไม่เป็นมิตรหรือ คูหมิ่นเหยียดหยามต่อเพื่อนร่วมงาน	0.61	
5.	ท่านมีความมุ่งมั่นฝึกปฏิบัติตนเอง เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ความรู้และความสามารถอยู่เสมอ	0.86	0.60
<b>ด้านเมตตาวชิกรรม</b>			
6.	ท่านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี พุดจาดี มีอิทธยาศัยดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส และมีความเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	0.57	
7.	ท่านสามารถให้คำเสนอแนะ หรือทักท้วง ต่อเพื่อน ร่วมงานอย่างสุภาพ	0.86	
8.	ท่านไม่พุดเหยียดหยาม นินทา และมีการพุดให้เกียรติ ชื่น ชม ให้กำลังใจซึ่งกันละกัน	0.41	

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้หลักสารัตถิยธรรม	อำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
<b>ด้านเมตตาวชิกรรม</b>			
9.	ในสถานศึกษาของท่านมีการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน ของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง	0.46	
10.	ท่านมีเทคนิคในการยอมรับฟังคำ วิจารณ์ และพร้อมที่จะพัฒนา ตนเองตามคำแนะนำของผู้อื่น	0.86	0.63
<b>ด้านเมตตามโนกรรม</b>			
11.	ท่านสามารถบริหารงาน ด้วยความ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนรวม	0.73	
12.	ท่านสามารถบริหารงานด้วยการ เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข ของ ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี คิดทำสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	0.70	
13.	ท่านสามารถบริหารงานด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตน	0.78	

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้หลักสารัตถิยธรรม	อำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
14.	ท่านสามารถบริหารงานด้วยความ ยุติธรรมเป็นกลาง ไม่ ลำเอียง	0.75	
15.	ท่านให้ความสนใจกับบุคลากร มอบหมายงานให้เหมาะสม	0.33	0.65
<b>ด้านสาธารณโภคิ</b>			
16.	สถานศึกษาของท่าน มีการจัดสรร สวัสดิการตามความเหมาะสม เท่าเทียม และเป็นธรรมแก่ทุกคน	0.22	
17.	สถานศึกษาของท่าน มีการร่วมกัน ระดมทรัพยากรที่จำเป็นในการจัด การศึกษา	0.82	
18.	ท่านนำเครื่องมือและอุปกรณ์ ต่าง ๆ ของสถานศึกษา มาใช้ใน การปฏิบัติงาน ได้อย่างประหยัด และเหมาะสม	0.76	
19.	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็น ระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้	0.65	

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้หลักสารัตถิยธรรม	อำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
<b>ด้านสาธารณโภคี</b>			
20.	ท่านตระหนักในบทบาทหน้าที่ ของตนในฐานะครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยมุ่งความสำเร็จ เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมเป็น สำคัญ	0.55	0.60
<b>ด้านศีลสามัญญตา</b>			
21.	ท่านเป็นผู้มีความประพฤติสุจริตดี งาม ปฏิบัติตนถูกต้องตามระเบียบ วินัย และเป็นแบบอย่างที่ดี	0.25	
22.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ โดยรักษา ระเบียบวินัย ไม่นำความเสื่อมเสีย มาสู่สถานศึกษา	0.57	
23.	ท่านมีการบริหารงานด้วยความ เสมอภาคเท่าเทียมกัน วางระเบียบ หลักการในการปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างเหมาะสม	0.28	
24.	ท่านเคารพในสิทธิเสรีภาพของ ผู้ร่วมงานตลอดจนสิทธิในการเข้า รับบริการสาธารณะของประชาชน	0.29	

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม	อำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
<b>ด้านศีลสามัญญตา</b>			
25.	ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่นำเวลาปฏิบัติราชการไปประกอบธุรกิจเพื่อหาประโยชน์ส่วนตน	0.26	0.33
<b>ด้านทฤษฎีสามัญญตา</b>			
26.	ท่านมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การจัดปัญหาของสถานศึกษา	0.34	
27.	ท่านปฏิบัติงานโดยยึดหลักอุดมคติ ความถูกต้องของเหตุและผลเป็นศูนย์กลาง	0.34	
28.	ท่านรู้จักรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้แสดงออกทางความคิดเห็นอยู่เสมอ	0.41	
29.	ท่านมีการบริหารงานโดยเมื่อการปฏิบัติงาน มีปัญหา จะประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอยู่เสมอ	0.57	
30.	ท่านมีการบริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่เสมอ	0.34	0.39

จากตาราง 20 แสดงว่า แบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสาราณิยธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.22 ถึง 0.86 ดังนี้

- 1) ด้านเมตตากายกรรม จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.86
- 2) ด้านเมตตาวจีกรรม จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.41 ถึง 0.86
- 3) ด้านเมตตามโนกรรม จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.82
- 4) ด้านสาธารณโภคี จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.82
- 5) ด้านศีลสามัญญตา มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.25 ถึง 0.57
- 6) ด้านทิวฐิสามัญญตา มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.34 ถึง 0.57 และมีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

- 1) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสาราณิยธรรม ด้านเมตตากายกรรม เท่ากับ 0.60
- 2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสาราณิยธรรม ด้านเมตตาวจีกรรม เท่ากับ 0.63
- 3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสาราณิยธรรม ด้านเมตตามโนกรรม เท่ากับ 0.65
- 4) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสาราณิยธรรม ด้านสาธารณโภคี เท่ากับ 0.60
- 5) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสาราณิยธรรม ด้านศีลสามัญญตา เท่ากับ 0.33 และ
- 6) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสาราณิยธรรม ด้านทิวฐิสามัญญตา เท่ากับ 0.39

**ตาราง 21** การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ข้อ ที่	การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมใน สถานศึกษา	อำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
<b>ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม</b>			
31.	ท่านมีการกระจายอำนาจในการบริหาร อย่างเหมาะสม มอบอำนาจในการตัดสินใจ ในการทำให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	0.34	
32.	ท่านสร้างความไว้วางใจในการทำงาน ให้แก่กันและกัน	0.41	



ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ ที่	การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมใน สถานศึกษา	อำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
<b>ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม</b>			
33.	ในสถานศึกษาของท่านมีการร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในการ ดำเนินงาน และร่วมกันรับผิดชอบผลที่ เกิดขึ้น	0.57	
34.	ท่านสามารถสร้างความผูกพันต่อกัน และกัน รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา ร่วมกัน	0.41	
35.	ในสถานศึกษาของท่านมีการให้ข้อมูลที่ ถูกต้อง ทันสมัยแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานของสถานศึกษา	0.57	0.46
<b>ด้านการสื่อสารเชิงสันติ</b>			
36.	ท่านรู้จักสังเกตฝ่ายตรงข้ามระหว่าง สื่อสาร เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจ ต่อสนทนา	0.57	
37.	ท่านสามารถแสดงความรู้สึกที่เหมาะสม ออกมา หลังจากที่ได้รับการตอบสนอง จากการสื่อสาร เช่น ไม่กล่าวโทษผู้อื่น เมื่อรู้สึกไม่พอใจ	0.27	

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ ที่	การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมใน สถานศึกษา	อำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
38.	ท่านสามารถหาความต้องการที่แท้จริง ของตนเองในการสื่อสารเพื่อสามารถ ตอบสนองความต้องการของตนเอง และ ลดการขัดแย้งระหว่างการสื่อสาร	0.36	
39.	ท่านสามารถใช้วาทศิลป์บอกให้อีกฝ่าย ทราบว่าควรจะทำอย่างไรเพื่อให้ ตอบสนองความต้องการของอีกฝ่าย	0.22	
40.	ท่านใช้วาจาสุภาพ ไพเราะในการ สนทนาอยู่เสมอ	0.86	0.45
<b>ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน</b>			
41.	ท่านเปิดเผยตนเองเพื่อเป็นการสร้าง ความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	0.57	
42.	ผู้ท่านมีทักษะการสื่อสาร ทำความเข้าใจ มีการยอมรับ และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ในทางที่ดี	0.34	
43.	ท่านพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอยู่ เสมอ	0.22	
44.	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติ หน้าที่ และรับผิดชอบทั้งการกระทำและ คำพูด	0.51	

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	อำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
<b>ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน</b>			
45.	ท่านมีความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงาน ประสบผลสำเร็จและส่งเสริมให้มีการ พัฒนาอยู่เสมอ	0.35	0.39
<b>ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก</b>			
46.	ท่านมีความคิดเชิงบวกมองโลกในแง่ดี เห็นคุณค่าและสิ่งดีดีในตนเอง	0.34	
47.	ท่านมีการพูดชื่นชมตนเองในเรื่องดีดี เมื่อมองเห็นสิ่งดีดีในสิ่งที่ตนเองได้ กระทำ	0.41	
48.	ท่านรู้จักสร้างอารมณ์เชิงบวก มองทุก อย่างให้เป็นเรื่องที่มีความสุข	0.57	
49.	ท่านรู้จักการมองโลกตามความเป็น จริง ยอมรับและเข้าใจพื้นฐานของ ปัญหาว่าเกิดจากสิ่งใด โดยไม่คิด เข้าข้างตนเอง	0.43	
50.	ท่านมีจิตสาธารณะมีความยินดีที่จะ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม คำนึงถึงผู้อื่น รวมถึงการรู้จักการให้ อกภัยผู้อื่น	0.24	0.39

จากตาราง 21 แสดงว่า แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.22 ถึง 0.86 ดังนี้ 1) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.34 ถึง 0.57 2) ด้านการสื่อสารเชิงสันติ จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.86 3) ด้านการสร้างควา สัมพันธ์อันดีต่อกัน จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.57 4) ด้านการปลูกฝัง วัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.24 ถึง 0.57 และมีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ 1) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วม เท่ากับ 0.46 2) ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ 1) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการเสริมสร้าง สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ด้านการสื่อสารเชิงสันติ เท่ากับ 0.45 3) ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ 1) ค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี ต่อกัน เท่ากับ 0.39 4) ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ 1) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการเสริมสร้างสันติ วัฒนธรรมในสถานศึกษา ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก เท่ากับ 0.39



ภาคผนวก ฉ  
ภาพกิจกรรมการเก็บข้อมูล

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



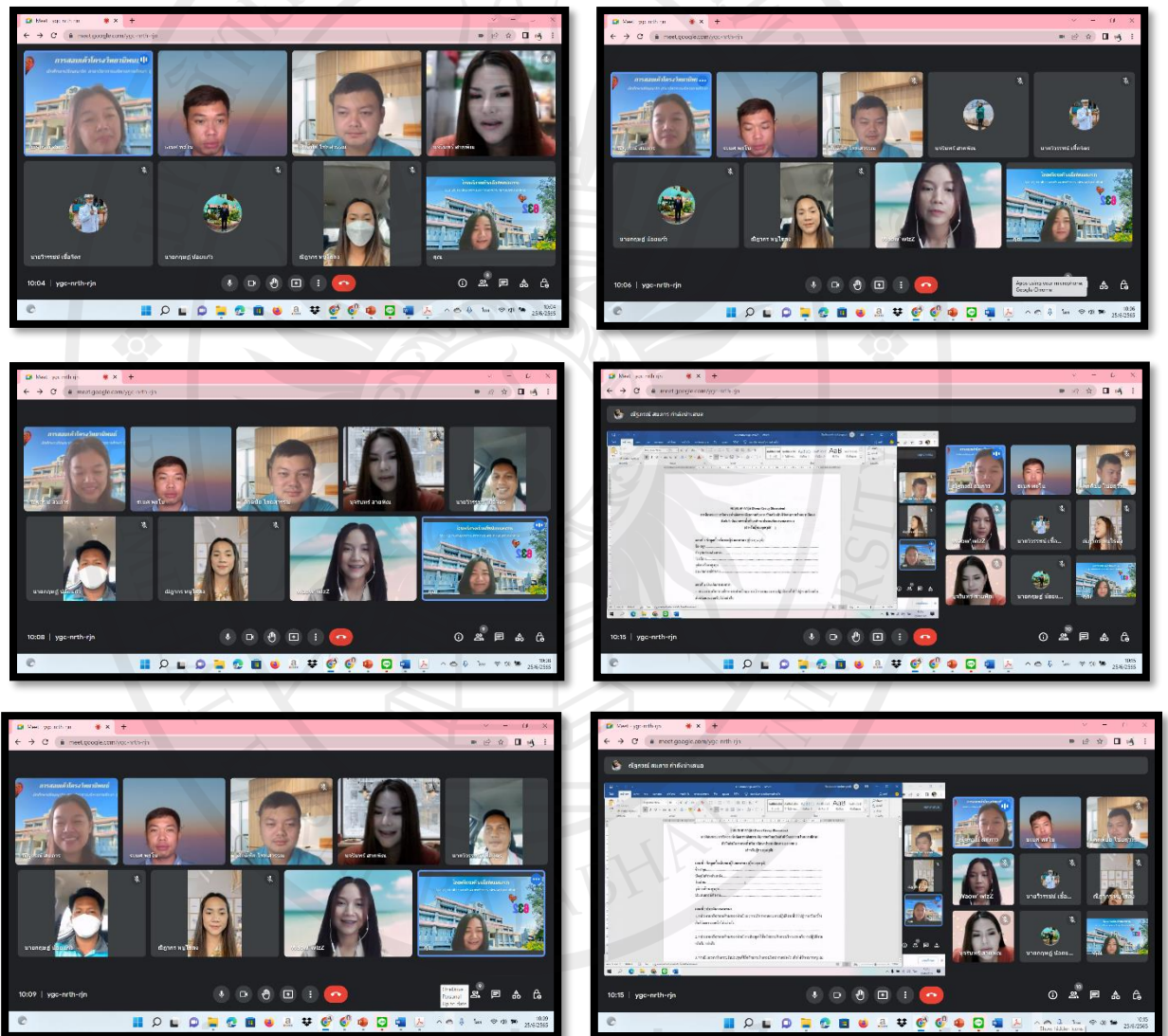
พบผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อศึกษาบริบทและเก็บข้อมูล  
ที่มาภาพ: ลิขสิทธิ์ โดยผู้วิจัย



ศึกษาสารสนเทศจาก <https://www.rayong1.go.th/rayong1/>

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มาภาพ: ลิขสิทธิ์ โดยผู้วิจัย

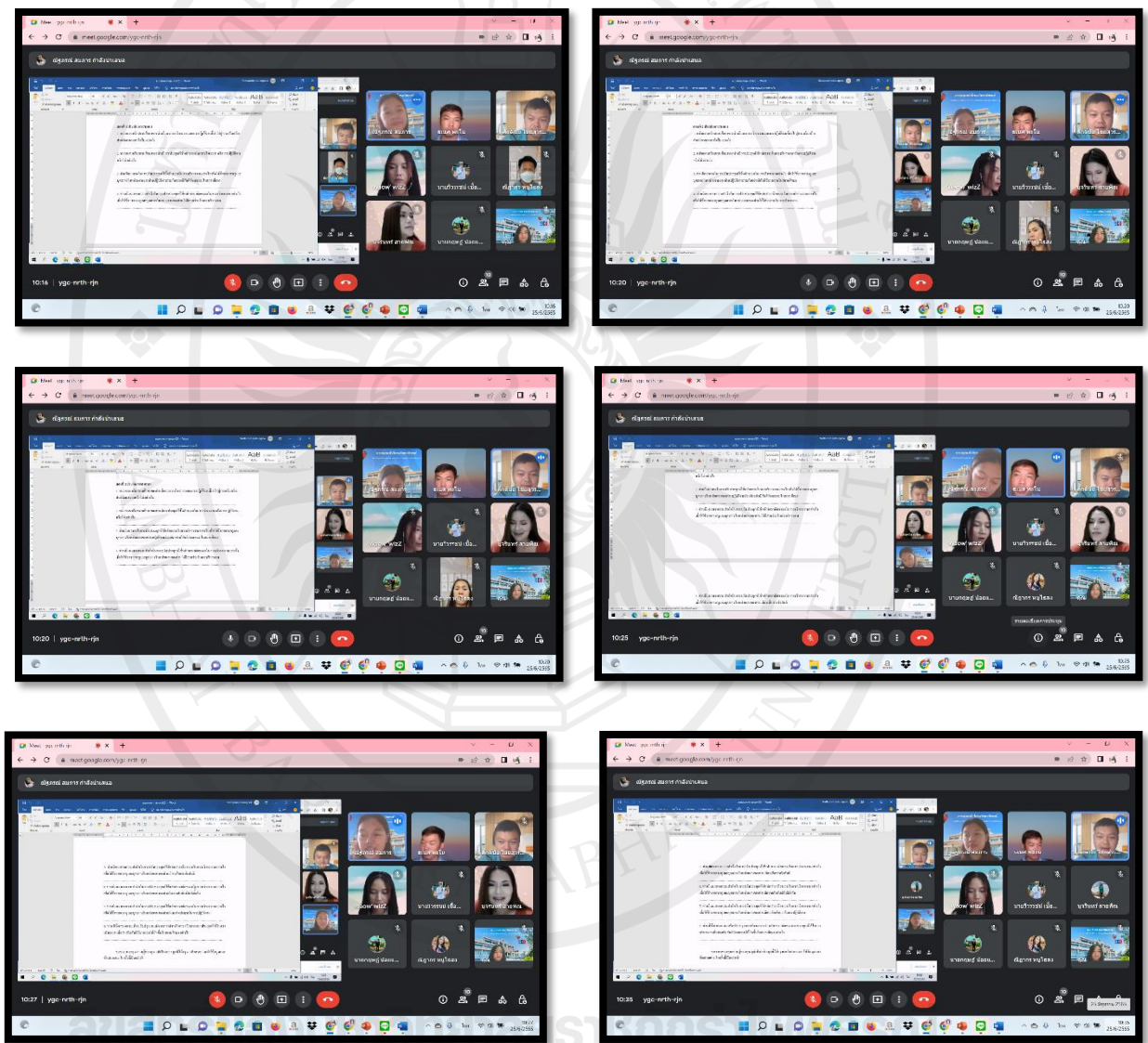
การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผ่านระบบออนไลน์ (Google Meet)  
เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม  
ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1



ที่มาภาพ: ลิขสิทธิ์ โดยผู้วิจัย

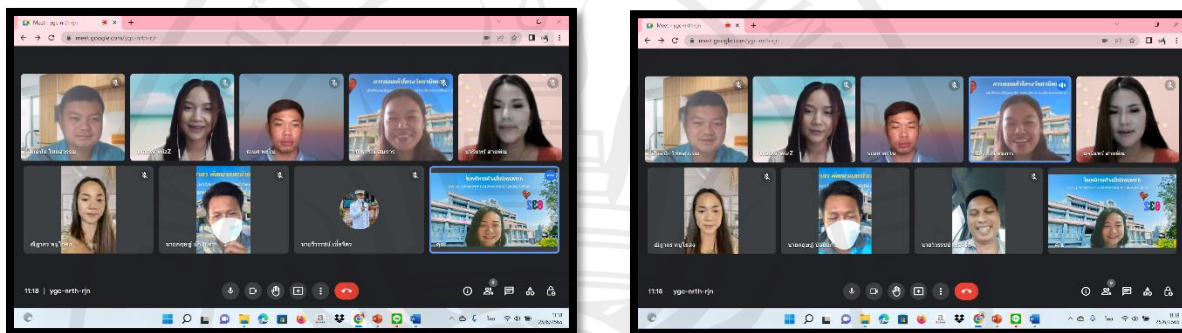


การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผ่านระบบออนไลน์ (Google Meet)  
เพื่อเสนอแนะทางพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม  
ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประมศึกษาระของ เขต 1



ที่มาภาพ: ลิขสิทธิ์ โดยผู้วิจัย

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผ่านระบบออนไลน์ (Google Meet)  
เพื่อเสนอแนะทางพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักสูตราณิยธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม  
ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1



ที่มาภาพ: ลิขสิทธิ์ โดยผู้วิจัย

วันที่ 2 กรกฎาคม 2565 ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน คือ  
1) นางสาวณิฏากร หนูไชสง ครูโรงเรียนบ้านชากมะหาด 2) นางสาวดวงสุดา พงษ์ศิลา ครูโรงเรียน  
ชุมชนวัดบ้านแลง 3) นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 108 4) นายวิวรรจน์ เชื้อจิตร  
ครูโรงเรียนวัดหนองพะวา 5) นายศักดิ์ชัย ไชยสุวรรณ ครูโรงเรียนบ้านเขาวังม่าน 6) นางสาวณัฐกฤตา  
คำนนท์ ครูโรงเรียนอนุบาลวัดหนองสนม 7) นายชนวัฒน์ สุทธิแสน ครูโรงเรียนวัดบ้านดอน  
8) นายชเนศ พะโน ครูโรงเรียนวัดตากวน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

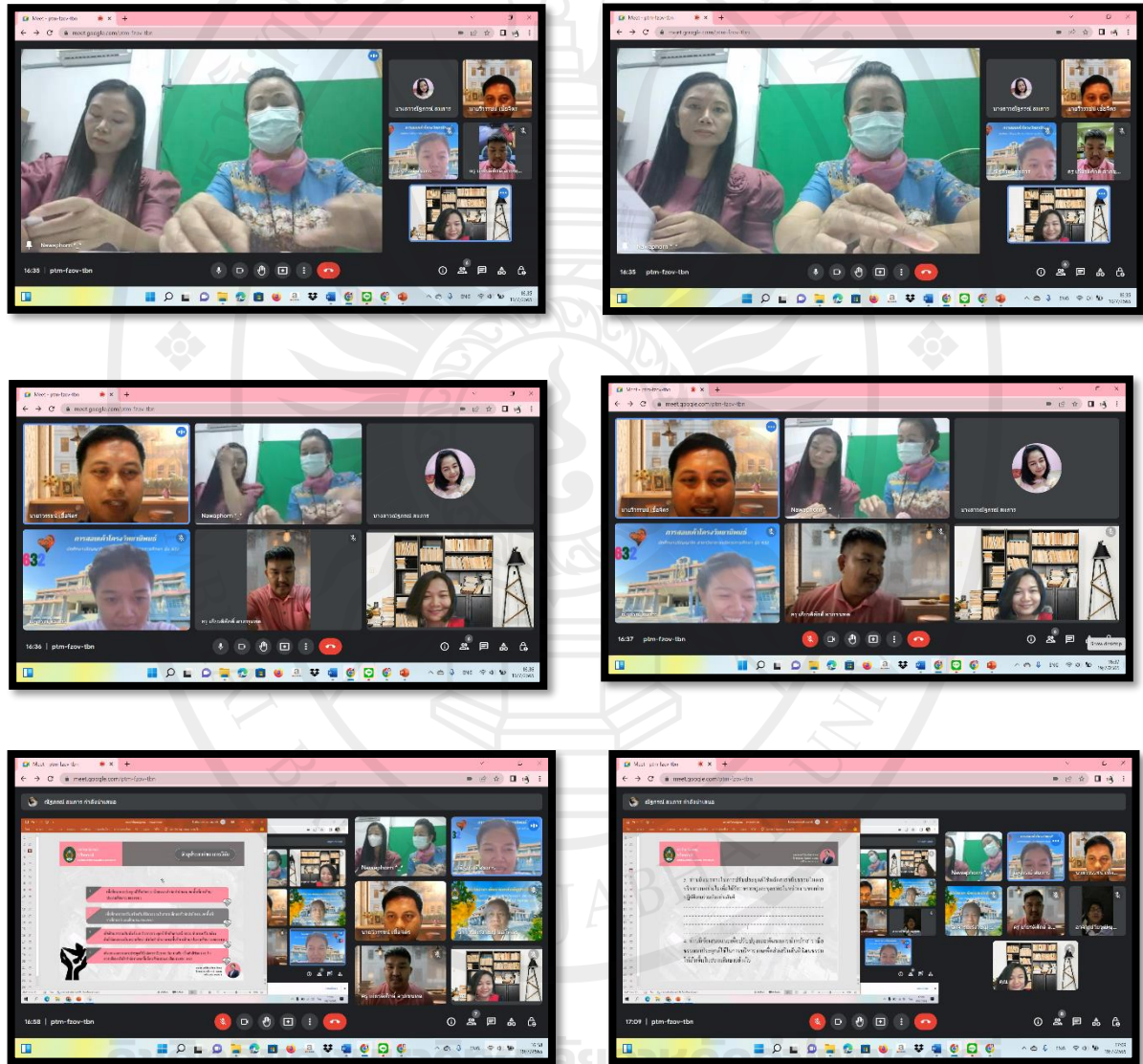
### การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม  
 ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1



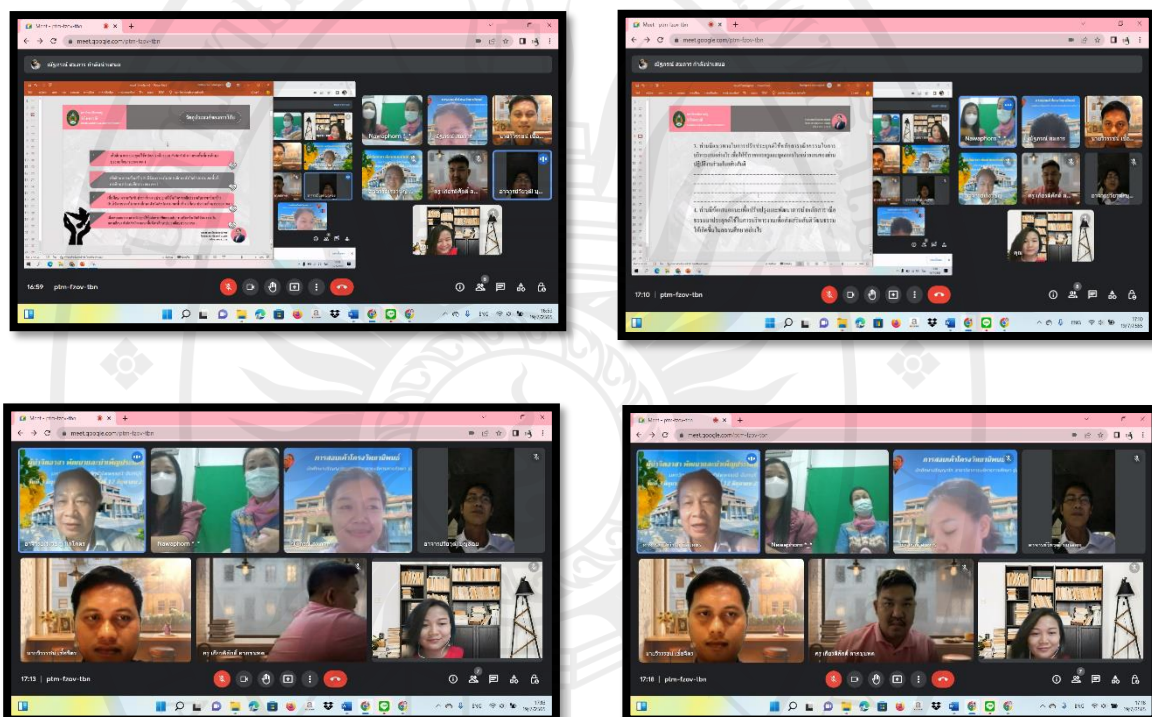
ที่มาภาพ: ลิขสิทธิ์ โดยผู้วิจัย

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผ่านระบบออนไลน์ (Google Meet)  
 เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักสราณีธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม  
 ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 (ระดับนโยบาย)



ที่มาภาพ: ลิขสิทธิ์ โดยผู้วิจัย

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผ่านระบบออนไลน์ (Google Meet)  
เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมวิชาการกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม  
ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 (ระดับนโยบาย)



ที่มาภาพ: ลิขสิทธิ์ โดยผู้วิจัย

วันที่ 9 กรกฎาคม 2565 ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน คือ  
1) นายขยทุท สายสุด รองผู้อำนวยการ สพป. ระยอง เขต 1 2) นางครุณจิตร ม่วงมงคล ศึกษานิเทศน์  
สพป.ระยองเขต 1 3) นางสาวนพร น้อยมิ่ง ศึกษานิเทศน์ สพป.ระยองเขต 1 4) นายสรพงษ์ จันทร์พราหมณ์  
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดบ้านแลง 5) นางสาวกนต์พิชญา เมฆโหรา รองผู้อำนวยการ โรงเรียน  
วัดหนองพะวา 6) นางวรางคนางค์ ยอดแก้ว ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหินโค้งประจักษ์นาคูราษฎร์



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวณัฐภรณ์ สมภาร
วัน เดือน ปีเกิด	30 มกราคม พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	62/34 หมู่ 5 ตำบลตาขัน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง 21120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู โรงเรียนชุมชนวัดบ้านแลง
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนชุมชนวัดบ้านแลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเซิมพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
พ.ศ. 2555	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ.วิทยาศาสตร์ (ฟิสิกส์) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี