

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 สิ้นธุ์รัตน์ (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 เจริญลักษณ์ (2558 : 1476) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้นุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหาร 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 และความรับผิดชอบต่อกันที่ 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 อย่างไม่เป็นการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจน 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) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่มีสาระสำคัญ ไว้ดังนี้

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

ปรัชญา เวสารัชช์ (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 และคุณธรรมด้วยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการบริหารองค์กร จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ สิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง คือ หลักคุณธรรมของผู้นำ ได้แก่ ปาปนิกรธรรม 3 และการบริหารคนที่เป็นสิ่งสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าร่วมงานในองค์กร ผู้บริหารต้องมีหลักการยึดเหนี่ยวใจผู้อื่น คือ สังคหวัตถุธรรม นอกจากนี้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักธรรมอิทธิบาท 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) ปริยัติ 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 จึงจะถือเป็นผู้บริหารที่นั้งอยู่ในหัวใจของคนร่วมงาน 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 มีความเป็นผู้นำโดยยึดหลักการปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาท 4 ดังนั้น ในการ

บริหารงานนักบริหาร ผู้บริหารที่มีหลักธรรมในใจ ย่อมเป็นศูนย์รวมกำลังใจของคนร่วมงาน และสามารถบริหารจัดการงานในหน้าที่ให้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายได้ด้วยดี

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารสถานศึกษาเป็นการประยุกต์ใช้หลักธรรมต่าง ๆ เช่น หลักอริยสัจ 4 หลักพรหมวิหาร 4 หลักอภิธานิยธรรม ทิศ 6 อิทธิบาท 4 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักสัจปฐิยธรรม 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 ไม่มีอคติ ไม่มีความแค้น รู้จักการให้ออกาสซึ่งกันและกัน และให้อภัยในความผิดที่มีซึ่งกันและกันเสมอ

2. เมตตาวาจกรรม คือ การใช้ปิยวาจาโดยการพูดแต่สิ่งที่ดี พูดด้วยความปรารถนาดี การรู้จักพูดให้กำลังใจซึ่งกันและกันและไม่นิินทาวาร้ายคนอื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง การให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีและมีประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน และการเป็นคนไม่พูดโกหก

3. เมตตากายกรรม เป็นการแสดงออกทางกายที่ดีต่อกันและกัน การสนับสนุนและช่วยเหลือกันทางกาย รู้จักให้เกียรติ ไม่เบียดเบียนเอาเปรียบหรือรังแกกัน และกระทำสิ่งที่ถูกต้องต่อกันและกันอยู่ตลอดเวลา

4. สาธารณโภคี แบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้มาอย่างเป็นธรรม ร่วมกันแสวงหาผลประโยชน์และกระทำการที่ได้มาซึ่งเป็นประโยชน์อย่างถูกต้องเป็นธรรม อาจกล่าวได้ว่าเป็นการแบ่งปันความสุขและเผชิญความทุกข์ร่วมกัน

5. สีสสามัญญตา ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในความดีอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนมีระเบียบวินัย ไม่ประพฤตินไปทางที่จะนำความเสื่อมเสียมาสู่หมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตา 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 การรู้จักให้ออกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาด 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 มีศีลบริสุทธฺ์เสมอกัน 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. สาธารณโภจिता คือ ใต้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน 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 (โพธิ์ศรีสม) (2563 : 139 - 141) กล่าวว่า สาราณียธรรม คือ หลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้บุคคลมีความเอื้อเพื่อ สามัคคี เคารพกันอย่างจริงจัง สามารถเป็นหลักพัฒนาบุคคลให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มี 6 ประการ ดังนี้

1. เมตตากายกรรม การประพฤติดีต่อกัน มีความรักเมตตาต่อกัน ทำให้สังคมมีความมั่นคง ประชาชนในสังคมมีสิทธิเสรีภาพในการดำเนินชีวิต ประกอบกิจการ ทำให้เกิดมิตรภาพ เกิดความสามัคคี และเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดี ทำให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

2. เมตตาวจีกรรม การสื่อสารด้วยวาจาที่สุจริต พุดจาปราศรัยด้วยความรักความปรารถนาดีต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทำให้ประชาชนในสังคม มีความรู้รักสามัคคี ประพฤติปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา มีความสุภาพอ่อนโยน และไม่เห็นแก่ตัว

3. เมตตามโนกรรม 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 การพูดแต่สิ่งที่ดี พูดกันด้วยความปรารถนาดี รู้จักการพูดให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ไม่พุดจาซ้ำเติมกัน ไม่นินทาว่าร้าย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง รู้จักการพูดแนะนำในสิ่งที่ดี และมีประโยชน์ต่อกันและกันอยู่เสมอ

3. มีความคิดด้วยความรักความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมสังคมต่อหน้าและลับหลัง ส่งผลให้เกิดการทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือกันทางด้านกำลังกาย มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน รู้จักมีสัมมาคารวะ ไม่เบียดเบียนรังแกกัน ช่วยสนับสนุนให้ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องต่อกัน อยู่ตลอดเวลา

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

5. รักษากฎ กติกา ทั้งกฎระเบียบของศีลธรรมและกฎหมายบ้านเมือง หมั่นฝึกฝน ตนเองเพื่อความสงบสุขอย่างเสมอภาคกันกับผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เคารพในสิทธิเสรีภาพ ของบุคคล ไม่ก้าวร้าวหน้าที่กัน 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 ซึ่งจะเป็เครื่องมือในการเสริมสร้างสามัคคีมิให้เกิดขึ้นด้วยสอดคล้องกับ 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 เมตตาวาจกรรมพูดด้วยเมตตา และเมตตามโนกรรมคิดด้วยเมตตา พระราชดำรัสว่า "การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน" ตรงหรือสอดคล้องกับสาราณียธรรม ข้อสาธารณโภกิ แบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้มาให้เท่าเทียมกัน "การที่ทุกคนประพฤติตนอยู่ในกรอบกติกาโดยเท่าเทียมกัน" ตรงกับสาราณียธรรมข้อ สีสสามัญญดาการมีศีลเสมอกัน "การที่ต่างคนต่างพยายามปรับความคิดความเห็นของตนให้ถูกต้องลงรอยเดียวกัน" ตรงกับสาราณียธรรมข้อทิกฺขุสามัญญดา มีความเห็นลงรอยกัน

สรุปได้ว่า หลักสาราณียธรรมมีความสำคัญคือ เป็นหลักธรรมที่เป็นแนวทางให้มนุษย์เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสันติ คิดดี ทำดีต่อกัน เข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และรู้จักการให้อภัยกันอยู่ตลอดเวลา ปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผน ให้ความสำคัญของการรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง อันจะนำมาซึ่งความสุข ความสันติ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าทั้งทั้งหลายทั้งปวง ทำให้สังคมในปัจจุบันนี้จะมีมีความสุขและน่าอยู่มากขึ้น 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. สาธารณโภคี ได้มาแบ่งกันกินกันใช้ คือ แบ่งผลประโยชน์ที่ได้มาโดยชอบธรรมให้ได้ มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วถึง และเท่าเทียมกัน
5. สีสสามัญญตา ประพฤติให้ดีเหมือนผู้อื่น คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษา ระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือนำความเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ
6. ทฎฐีสามัญญตา ปรับตัวให้เข้ากันได้กับสังคม คือ รู้จักเคารพรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน มีความเห็นชอบไปในแนวทางเดียวกัน สามารถสร้างข้อตกลงร่วมกันได้ ในหลักการสำคัญ ยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงาม หรือมีจุดหมายสูงสุดเดียวกัน

2.3.1 เมตตาทายกรรม

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

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

พระครูศรีปริยัติคุณากรณ์ (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 (สุขวัฒนวดิ) (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” โดยมีแนวคิดความเป็นมาจากหลักธรรมหนึ่งซึ่งอยู่ในหลักสารานิยธรรม 6 อันเป็น หมวดธรรม เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน และนำมาสู่การก่อให้เกิดความรักและความเคารพระหว่างกัน ซึ่งในองค์กรของสันตติ โสภณนำมาพัฒนาให้จนเกิดเป็น ระบบ แบบแผนหรือวิถีชีวิต การบริหารจัดการบุคคล กลุ่มองค์กร ให้มีคุณลักษณะพึงตนเองได้ สร้างสรรค์ ขยัน อดทน ไม่เอาเปรียบ ตั้งใจเสียสละ จนเกิดความสามารถ และความเต็มใจในการทำงาน การกินอยู่เป็นส่วนกลาง รวมกันเป็นหนึ่งเดียว ไม่มีสิทธิส่วนตัวทำอย่างยินดีเต็มใจทำ เกิดองค์กรเพื่อการแบ่งปันช่วยเหลือผู้อื่นอย่างยั่งยืน

2.3.5 ศิลปสามัญญตา

พระสมุห์อมร อมโร (ศีลา) และพระครูโฆสิตวิธานานุกุล (2562 : 1734 - 1735) กล่าวว่า ศิลปสามัญญตา 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 มีศิลปวิสุทธเสมอกัน 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 องค์ประกอบของหลักสาราณียธรรม 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) ด้านสืลสามัญญาตา ทำให้ชุมชนมีความเป็นระเบียบวินัย มีความมั่นคงปลอดภัย น่าเชื่อถือ สร้างความประทับใจให้ผู้พบเห็น ประชาชนในชุมชนมีระเบียบวินัย รู้จักหน้าที่สิทธิพลเมือง เคารพในสิทธิผู้อื่น มีจรรยาบรรณในอาชีพ ง่ายต่อการพัฒนาชุมชนให้พัฒนาอย่างยั่งยืน 6) ด้านทิวฐิสามัญญาตา ทำให้ชุมชนมีความเป็นเอกภาพทางด้านความคิดเห็น ปราศจากความขัดแย้ง ทางความคิด มีความเห็นร่วมกันในทางสร้างสรรค์ ประชาชนในชุมชนมีความเห็นที่ถูกต้องและมีทัศนคติที่ดีต่อกัน รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปรับมุมมองทางความคิดเข้าหากัน อยู่ร่วมกันได้อย่างดี

นางลักษณ์ 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

หลักสาราณียธรรมเป็นหลักการอยู่ร่วมด้วยสามัคคี ทำให้ประเทศชาติเป็นเอกภาพใช้ได้ทุกสถานะไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

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

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

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

2.5 การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม

สันติ เป็นบ่อเกิดแห่งความสำเร็จทั้งปวง เป็นแหล่งพลังงานอันยิ่งใหญ่ที่สามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้เกิดขึ้นในสังคมได้ และเป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคน

ในสังคมควรตระหนัก เอาใจใส่ และร่วมกันสร้างสรรค์เกิดขึ้นมาให้มากที่สุด ในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงได้ตรัสหลักธรรมอันเป็นแนวทางในการสร้างสันติ และความรัก สามัคคีในสังคม เอาไว้ 6 ประการ ซึ่งจัดอยู่ในหมวดธรรมที่เรียกว่า สาราณียธรรม 6 เป็นหลักธรรมที่订แห่งความระลึกถึงกัน 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 ผู้มาติดต่อเราก็คงต้องการแบบนั้นเช่นกัน ควรใช้กิริยาการวางตัวในการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างรู้จักกาลเทศะอยู่เสมอ

2. ด้านเมตตาวจีกรรม คือ ควรพูดจาดี วาจาดูสุภาพ ต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งให้คำแนะนำและ ทักท้วงต่อผู้ร่วมงาน ด้วยวาจา ใช้ภาษาสุภาพ พร้อมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ซักถามต่าง ๆ อย่างมีความเข้าใจ มีการพูดคุยอย่างเป็นกันเอง ใช้คำพูดที่สุภาพ ใช้ภาษาทางการ และภาษาไทยอย่าง ถูกต้อง การใช้คำพูดสุภาพ รู้จักกาลเทศะ สามารถทำให้เป็นผู้พูดที่ดีได้อีกด้วย อีกทั้ง ควรยอมรับฟัง คำวิพากษ์วิจารณ์ของเพื่อนร่วมงานอย่างเข้าใจกัน และช่วยเหลือเอื้อเฟื้อจุนเจือกัน ในระหว่าง การปฏิบัติงาน

3. ด้านเมตตา मनกรรม ผู้บริหารควรมีจิตใจที่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์ ส่วนตน ควรเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ตระหนักถึงหลักการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ มีจิตใจที่เมตตา โอบอ้อมอารี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือทุก ๆ คน ในทุกครั้งที่มีโอกาส มีความปรารถนาดี ต่อกัน ไม่คิดร้ายอิจฉาริษยา กัน ร่วมคิด ร่วมแรง ร่วมใจในการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญ

4. ด้านสาธารณ โภคิ ผู้บริหารควรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อกัน ในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน แบ่งปัน ผลประโยชน์ที่ได้มาโดยชอบธรรม พัฒนาหน่วยงานบริหารงานด้วยความจริงใจ โดยไม่หวัง สิ่งตอบแทน ใช้หลักประชาธิปไตยในที่ประชุม มีมติหรือใช้มติส่วนใหญ่เป็นหลัก เคารพรับฟัง เสียงส่วนน้อย การรู้จักรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักแบ่งปันสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในชุมชน 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 แสดงออกทางกายด้วยการมีกิจกรรมายาที่สุภาพต่อกัน 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. ทิฏฐิสามัญญา 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 การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม นำไปสู่การเสริมสร้างและพัฒนาการทำงาน 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. การประยุกต์ใช้หลักเมตตาโมกรรม มีหลักการและแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้ การเป็นกัลยาณมิตรแก่กันและกัน การมีทัศนคติที่ดี ต้องประกอบด้วยจิตเมตตาหรือคิดดีต่อกัน ไม่มีอคติต่อกันและกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เปิดใจกว้าง ด้วยความจริงใจ มีการเสียดลเพื่อ ส่วนรวมเป็นสำคัญ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วยการคิดดี มีกุศลมิจิตเมตตา

4. การประยุกต์ใช้หลักสาธาณโภคี มีหลักการและแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ การบริหารจัดการอย่างมีระบบ ทำตามระเบียบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งก็สอดคล้องกับ แนวคิดการสร้างคุณธรรมและลดความขัดแย้ง ด้วยยึดหลักแนวคิดการใช้ทรัพย์สินส่วนกลาง ร่วมกัน ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน มีการแบ่งปันผลประโยชน์กันอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทหลักสาธาณโภคีในพระไตรปิฎกที่ว่า “ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่าย ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคร่วมกัน”

5. การประยุกต์ใช้หลักศีลสามัญญตา มีหลักการและแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ คือ การร่วมวางระเบียบปฏิบัติในการทำงานต้องกำหนด ระเบียบ กฎ กติกา ข้อบังคับ หรือเงื่อนไข ต่างๆ 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 ประพฤติตนโดยสุจริตดีงามถูกต้องตามกฎ 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 ประการที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร 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 แล้วนัดพบตัวแทนแต่ละฝ่ายชี้แจงให้ทราบว่า 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) ดังนั้นนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญ และขอบเขตของสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

3.1 สันติวัฒนธรรมในสังคมไทย

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

สังคมไทยยุคปัจจุบันเป็นยุคการสื่อสารเชื่อมโยงติดต่อถึงกันได้เพียงเสี้ยววินาที สามารถเข้าถึงข้อมูลและรับรู้ข่าวสารได้มากขึ้น ขณะที่สื่อมวลชนเองมีการแข่งขัน การนำเสนอข่าวโดยเน้นประเภทข่าวที่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์และความรู้สึกของคน ทำให้สุขภาพจิตแปรเปลี่ยนไปสู่พฤติกรรมและการแสดงออกที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งและรุนแรงในสังคมได้ ดังนั้นนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ว่า 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 เป็นสภาวะการณปกติ เรียบร้อยของสังคม 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 ช่วยให้เห็นในสังคมประพฤติดุปฏิบัติตนตามหน้าที่ของตนเองอย่างมีขอบเขต 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 กล่าว 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 วิถีปฏิบัติ 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 ซึ่งมีรูปแบบพฤติกรรม การแสดงออกต่อกันถึงการเคารพถึงสิทธิเสรีภาพ 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 รัชทรัพย์เมือง (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 ปกป้องเหล่านี้ก่อให้เกิดความสงบ และสันติวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา

3.5 ขอบข่ายสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษา ให้สามารถพัฒนาและก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ทั้งยังเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน มีนักวิชาการนำเสนอ แนวปฏิบัติสำหรับการสร้างสันติวัฒนธรรม ไว้หลากหลาย 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 (สาธาณ 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) โดยให้อีกฝ่ายหนึ่งมีโอกาสอย่างเท่าเทียม (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 หงส์วณิชชกุล (2562 : 258), [5] บัณฑิตา จารูมา (2562 : 384-391), [6] ศิริโชค พิพัฒน์เสถียรกุล (2558 : 163), [7] นิยม กาแข็ง และคณะ (2558 : 28-29), [8] วันวิสาจันทร และอัมจิตร เลิศพงษ์สมบัติ (2555 : 68-73), [9] สุริยนต์ จันทรศิริ 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 โดยไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการบริหารแต่อย่างใด แต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น การบริจาคเงินทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุม แต่ยินดีร่วมมือ 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 ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทและหน้าที่ในการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาตามกรอบที่กำหนดให้ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2543

นิสากร พิมพ์ทอง (2557 : 81) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึงการจัดการที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนในการคิดการตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงขึ้นประกอบด้วย

1. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อใจในการปฏิบัติงานและเคารพการตัดสินใจของครูและผู้บริหาร
2. ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียนหมายถึงการแสดงความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนทุ่มเท เสียสละจงรักภักดี และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
3. การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง หมายถึงการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความต้องการ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูและผู้บริหารในโรงเรียน 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) นักจิตวิทยาสายมนุษยนิยม เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความเมตตากรุณาเป็นพื้นฐาน เราไม่ได้เป็นคนเลวร้ายหรืออยากจะทำความรุนแรงต่อคนอื่นมาตั้งแต่เกิด แต่ความรุนแรงที่เห็นกันนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาภายหลัง เพราะมันแอบสั่งสมอยู่ในวัฒนธรรม และเราทุกคนก็ค่อย ๆ ซึมซับเข้ามา จนกระทั่งนำมาสู่การกระทำรุนแรงใส่กัน จนบางทีอาจจะไม่เจตนา หรือไม่ทันนึกคิด หลักการของ NVC มีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ 1) การสังเกต 2) การรู้สึก 3) หากความต้องการที่แท้จริง และ 4) การขอร้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสังเกต ในการพูดคุยกัน เมื่อเรารับข้อมูลในการสื่อสารมามักจะเกิดการตีความ ตัวอย่างเช่น ถ้าอีกฝ่ายสื่อสารในสิ่งที่ไม่ดีกับเรา เรามักจะตีความว่าฝ่ายตรงข้ามรู้สึกไม่ดีต่อเรา แต่หลักการของ NVC สอนให้ไม่ด่วนตีความ แต่ให้เริ่มนึกคิดในทันที เช่น ฝ่ายตรงข้ามบอกว่าวันนี้ใส่เสื้อผ้าไม่สวยเลย ก็จะเกิดการตีความว่าเขามีความรู้สึกไม่ชอบหรือเกลียด แต่ถ้าเพียงแค่สังเกตคำพูด ลักษณะของการสื่อสาร โดยยังไม่ต้องด่วนสรุปตีความ จะสามารถช่วยลดปัญหาที่เกิดจากการสื่อสารครั้งนั้นได้

2. การรู้สึก เป็นการย้อนกลับมาตรวจสอบความรู้สึกของตนเอง เมื่อได้รับข้อมูลการสื่อสารจากฝ่ายตรงข้ามแล้วเรารู้สึกอย่างไร ควรยังคิด ไตร่ตรอง ก่อนที่จะด่วนตัดสินใจรู้สึกตามข้อมูลการสื่อสารของฝ่ายตรงข้าม

3. หากความต้องการที่แท้จริงในการสื่อสาร ถ้าคุณกำลังรู้สึกทาบวก แปลว่าความต้องการของคุณได้รับการตอบสนองแล้ว เช่น ได้รับคำชื่นชม แต่ถ้ารู้สึกทาบลบ แปลว่าความต้องการบางอย่างไม่ได้รับการตอบสนอง จึงต้องพิจารณาว่านั่นคือความต้องการอะไรกันแน่ เช่น คุณอยากจะมีความมั่นใจ อยากภูมิใจในการแต่งตัวของตัวเอง อยากมั่นใจทุกครั้งที้ออกจากบ้าน

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

โสภณ บัวจันทร์ และคณะ (2563 : 97) กล่าวว่า กระบวนการสื่อสารเชิงสันติเป็นการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทางศาสนา เพื่อให้ศาสนิกชนเข้าใจและเข้าถึงหลักธรรมที่ใช้ในชีวิตประจำวันเกี่ยวกับหลักธรรมสากลทั่วไป ที่เรียกว่าหลักมนุษยธรรมขั้นพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ หลักการไม่เบียดเบียน ไม่ทำร้ายชีวิตซึ่งกันและกันและมีเมตตากรุณาต่อกัน หลักการไม่เบียดเบียนทำลายทรัพย์สินสมบัติของกันและกัน หลักการไม่เบียดเบียนไม่ทำร้ายครอบครัวตนเองและผู้อื่นให้ได้รับความเดือนร้อนด้วยการผิดประเวณี หลักการไม่เบียดเบียนไม่ทำร้ายสังคมให้วุ่นวายสับสนด้วยการมั่วสวาท หลักการไม่เบียดเบียนไม่ทำร้ายสุขภาพตนเองด้วยการนำสิ่งเสพติดเข้าร่างกาย 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) การมองเห็นตามความเป็นจริงการมองเห็นถูกหรือการเห็นตามความเป็นจริงในงานวิจัยนี้หมายถึงการมองเห็นถูกแบบโลภียะการเข้าใจ

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 ความคุมและระงับอารมณ์ได้

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 การตัดสิน 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 กับการต้องการของทุกฝ่าย 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 เพราะจะช่วยให้เราเริ่มรับผิชอบต่อประสบการณ์ของเราเอง 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. รักษาัจจะ เราควรยึดมั่นคำสัญญาที่เรารับปากไว้กับเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องหรือหัวหน้า หากทำได้ดังกล่าวก็น่าจะทำให้คุณเป็นที่ชื่นชมอย่างไม่ต้องสงสัย

เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์ (2564 : ออนไลน์) กล่าวว่า การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ พัฒนาทางการสังคมและความคิดความเข้าใจของบุคคลพัฒนาขึ้นจากการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เอกถัักษณ์ของแต่ละบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การค้นพบความหมายของชีวิต 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 การสร้างและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นจะเกิดบรรลุมผลได้ต้องอาศัยคุณลักษณะ 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 อย่างเป็นระบบมีการร่วมมือที่ดีและผู้มาร่วมกลุ่มทำงานมีลักษณะบุคลิกภาพซึ่งเอื้อต่อการสร้าง 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 ธนาสนะ 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 ซึ่งจะ让孩子คิดเป็น ฟึกทักษะให้เด็กตัดสินใจ มีความคิดยืดหยุ่น ใช้ชีวิตกับสิ่งที่มีอยู่ได้ ใช้สถานการณ์ให้เด็กรับผิดชอบในสิ่งที่เลือก
- 4) หลักการเบี่ยงเบนพฤติกรรม เช่น เด็กเคาะโต๊ะ ก็ให้เด็กทำอย่างอื่นที่ไม่สามารถเคาะโต๊ะได้ แต่อย่าใช้คำว่าหยุดหรือห้ามทำ เพราะเด็กจะต่อต้านไม่ยอมให้ใครมาสั่ง
- 5) หลักการให้ความสำคัญ ทำให้เด็กรู้สึกมีส่วนร่วมสำคัญในสังคม 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

สุรัชย์ โขมิตบวรชัย (2564 : ออนไลน์) กล่าวว่า ขึ้นชื่อว่าเป็นปัญหา ย่อมไม่มีใครอยากให้มี โดยเฉพาะปัญหาชีวิต บางคนอาจมีปัญหาคอรัว 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 ของตนเองถึงแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย เป็นเพียงจุดใด จุดหนึ่ง ก็เป็นเรื่องจำเป็นที่คุณต้องมองให้ออกถึงจุดดี ๆ นั้น ถึงแม้จะคนอื่นจะมองไม่เห็นสิ่งนี้ แต่ภายในจิตใจของเรา มองเห็นตลอดเวลา เช่น การที่วันนี้มาทำงานตรงเวลา หรือมาก่อนเวลา ซึ่งเป็นเรื่องปกติของทุกคนที่จะมาตรงเวลา ไม่ใช่เรื่องแปลก และก็ไม่มีใครหยิบเรื่องนี้มาพูดคุย เพราะทุกคนก็มองข้ามเรื่องนี้ไป เนื่องจากเป็นเรื่องเล็ก ๆ แต่สำหรับตัวเรานั้นขอให้มองเห็นสิ่งที่เราทำว่าเป็นสิ่งที่ดี ขึ้นชมตนเองในการทำสิ่งที่ดี ให้กำลังใจที่จะรักษาส่งดี ดี เช่นนี้ให้คงอยู่ ต่อไป 2) พุดชื่นชมตนเองในเรื่องดีดี เมื่อเรามองเห็น สิ่งดี ๆ ในสิ่งที่เราทำ สิ่งต่อไป คือการเริ่มต้นพุดชื่นชมตนเองกับผลงานที่ตนเองได้ลงมือกระทำลงไปโดยการเริ่มต้นที่จะพุดกับตนเอง ขึ้นชมตนเอง เช่น “ทำงานได้ดีมาก” “เก่งนะเรา” คำพุดเช่นนี้ไม่จำเป็นต้องให้ใครมาพุดกับเรา เราพุดกับตัวเอง ให้กำลังใจตนเอง และที่สำคัญต้องบอกตัวเองว่าที่เขาไม่พุดชมเรา เพราะเขาไม่รู้ข้อเท็จจริงในสิ่งที่เราได้ทำสำเร็จ ทำให้เขาไม่ได้พุดแนวคิดแบบนี้ เป็นการตัดวงจรความน้อยใจ ตัดวงจรไม่ยอมทำ ตัดวงจรการต่อว่าตนเอง ตัดวงจรความคิดเป็นลบ เพื่อเป็นมาเป็นการคิดเชิงบวกนั่นเอง 3) สร้างอารมณ์ตกในจิต 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) คือการทำงานให้ได้ดี 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 โณภภาพ (2561 : 1962) กล่าวว่า การคิดเชิงบวกเป็นได้ทั้งกระบวนการในการคิดและผลที่เกิดจากการคิดของบุคคลอันเกิดจากการมีรูปแบบการรับรู้และการรู้จักไปในทิศทางที่ดี เชื่อในความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ บนพื้นฐานความเป็นจริง ความเป็นเหตุเป็นผล และความเอื้ออาทร มีความมุ่งมั่น เชื่อมั่นในตนเองและควบคุมอารมณ์ได้ ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกที่เหมาะสมและดีงาม โดยการคิดเชิงบวกเป็นทักษะสำคัญของการดำรงชีวิต ผลจากการมีการคิดเชิงบวกจะช่วยให้บุคคลมีความสุขในชีวิต ยอมรับสภาพปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ช่วยให้รู้จักตัดสินใจ รู้จักตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองและกระทำการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม มีกำลังใจและความเข้มแข็งในการต่อสู้ชีวิตต่อไป

ปถมพร ตะละภักดิ์ และศุภฤติ สุวรรณขจร (2560 : 290) กล่าวว่า การคิดเชิงบวกเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เกิดจากการมีรูปแบบการรับรู้ การคิดไปในทางที่ดีเป็นการสร้างเจตคติที่ดีต่อตนเอง 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 ทั้งการคิดเชิงบวกและสัมมาทิฐิต่างก็เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลอันเกิดจากการมีรูปแบบการรับรู้และการรู้คิดที่ดงาม เป็นการมองและรับรู้สิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง เป็นเหตุเป็นผล ส่งผลให้บุคคลมีการคิด การพูดการกระทำ และการแสดงออกที่ถูกต้อง ดงามและสร้างสรรค์ ด้วยเหตุนี้จึงมีความเหมาะสมที่จะนำแนวคิดทางพุทธธรรมเข้ามาใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะการคิดเชิงบวกในบริบทของสังคมไทย

สรุปได้ว่า การปลูกฝังแนวคิดเชิงบวกในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อใจและมั่นใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ ผู้บริหารควรเริ่มจากการฝึกฝนตนเองให้มีพลังบวกเสียก่อน จึงค่อยพัฒนาเสริมสร้างแนวคิดเชิงบวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งแนวทางการพัฒนาแนวคิดเชิงบวกประกอบไปด้วย 5 แนวทางหลัก ๆ ดังนี้

- 1) มองหาสิ่งดี ๆ ของตนเอง
- 2) พุดชื่นชมตนเองในเรื่องดี ๆ เมื่อเรามองเห็นสิ่งดี ๆ ในสิ่งที่เราทำ
- 3) สร้างอารมณ์ดีตกใจ เป็นอารมณ์มองทุกอย่างเป็นเรื่องตลก 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) การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัยแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา

2. การสื่อสารเชิงสันติ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ 1) การสังเกต หมายถึง การพูดถึงเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบ เป็นจุดเริ่มต้นของการสื่อสารเพื่อสานความสัมพันธ์ระหว่างกัน 2) ความรู้สึก การแสดงถึง ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นทางกายและใจ เป็นผลมาจากความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง การแสดงความรู้สึกเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะช่วยให้ผู้บริหารและข้าราชการครูเริ่มรับผิดชอบต่อประสบการณ์ของตนเอง 3) หากความต้องการที่แท้จริงในระหว่างการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ควรสื่อสารตามความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ควรใช้ภาษาที่เหมาะสม 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

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1 รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนบทบาทหน้าที่สถานศึกษาในสังกัดเป็นนิติบุคคล สามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการงานวิชาการ งานบุคคล งานการเงิน และงานบริหารทั่วไปเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบริหารงานครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง และอำเภอนิคมพัฒนา 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 คู่คุณภาพผู้เรียนและชีวิตอย่างสมดุล รักษาระบบ บบวิถีประชาคมโลก

นิยามวิสัยทัศน์

1. คุณธรรมนำสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการศึกษาที่บูรณาการเรื่อง คุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ

2. คุณภาพผู้เรียน หมายถึง การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด ในหลักสูตร ทุกระดับ โดยผู้เรียนมีผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

3. ชีวิตอย่างสมดุล หมายถึง จัดการศึกษามุ่งให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้ และทักษะชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. รักษาระบบ หมายถึง การจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความเป็นระบอบ เช่น ภาษา ท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม

5. บบวิถีประชาคมโลก หมายถึง จัดการศึกษาโดยการส่งเสริมให้รู้ เข้าใจและสื่อสาร ภาษา รวมถึงแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ระเบียบกฎหมายที่ควรรู้ สังคมเศรษฐกิจของประเทศกลุ่ม อาเซียน และให้ครอบคลุมถึงพหุวัฒนธรรมการเมือง 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

การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 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) อำเภอนิคมน้ำอ้นพัฒนา 12 โรงเรียน

การบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จึงให้การสนับสนุนและผลักดันการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลไปยังโรงเรียนภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญเพื่อมุ่งเน้น พัฒนาตามภารกิจที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดดังวิสัยทัศน์ที่ว่า "คุณธรรม นำสังคมแห่งการเรียนรู้ สู่คุณภาพผู้เรียน และชีวิตอย่างสมดุล รักรักรักรักของ บนวิถีประชาคมโลก"

จากการศึกษาบริบทการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ทราบผลของการศึกษาสถานภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน โดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่องค์กรต้องทำเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และยังเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาภาพรวม มุมมองของการปฏิบัติงาน เพื่อวางกลยุทธ์และทิศทางขององค์กรในอนาคต ผลการวิเคราะห์พบว่า ยังมีผลการปฏิบัติงานบางประการที่ยังเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน และยังคงต้องเร่งพัฒนาให้เกิดความสำเร็จเพื่อให้สอดคล้องตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนี้ การดำเนินโครงการบางส่วนที่ดำเนินแล้วไม่สามารถเก็บรวบรวมผลการดำเนินงานได้ เนื่องจากขาดการติดตาม ประเมินผล ผลการดำเนินงานบางกิจกรรม ไม่มีการติดตามและประเมินผลลัพธ์ 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 เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้เห็นข้อมูลที่มีคุณค่าในการศึกษารุ่นนี้ 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 คนจากประชากรโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐจำนวน 253 แห่งในรัฐหนึ่ง ใช้เครื่องมือ “แบบสอบถามกลยุทธ์การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (CRSQ)” ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบตารางความถี่ ร้อยละ และ t-test มาใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมมาเพื่อตอบข้อเดียวคำถามวิจัยและทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อที่ระดับนัยสำคัญ .05 ตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นผู้บริหารให้ความร่วมมือกลยุทธ์ในการแก้ไขข้อขัดแย้งในโรงเรียน 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) เมตตากายกรรม 2) เมตตาวจีกรรม 3) เมตตาโมกกรรม 4) สาธารณ โภจिता 5) ศิลสามัญญาตา 6) ทิฏฐิสามัญญาตา 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

อาภัสรา 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