



รายงานการวิจัย

รายงานการวิจัยย่อยที่ ๓ เรื่อง

การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่
ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

The Development of Leader Competencies by An Innovative Model for
Enhancing Local Peace Engineer Resulting in the Building of
Peaceful Community

ภายใต้แผนงานวิจัย เรื่อง

Local Peace Engineer: A Model for Leader in Enhancing Peace in
the Communities

วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน

โดย

ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์

ดร.ธปภัค บุรณสิงห์

ดร.ทยาวิรุ์ ช่างบรรจง

ดร.สีฟ้า ณ นคร

ดร.ดลนพร วราโพธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๓

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 800763016

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



รายงานการวิจัย

รายงานการวิจัยย่อยที่ ๓ เรื่อง

การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผล
ต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

The Development of Leader Competencies by An Innovative Model for
Enhancing Local Peace Engineer Resulting in the Building of
Peaceful Community

ภายใต้แผนงานวิจัย เรื่อง

Local Peace Engineer: A Model for Leader in Enhancing Peace in
the Communities

วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน

โดย

ผศ.ดร.ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์

ดร.ธปภัค บุณณสิงห์

ดร.ทยาวิรุ์ ช่างบรรจง

ดร.สีฟ้า ณ นคร

ดร.ดลนพร วราโพธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๓

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 800763016

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

Sub-Research Report 3

The Development of Leader Competencies by An Innovative Model for
Enhancing Local Peace Engineer Resulting in the Building of
Peaceful Community

Under Research Plan

Local Peace Engineer: A Model for Leader in Enhancing Peace in
the Communities

BY

Asst.Prof.Dr.Khantong Wattanapradith

Dr.Thapapak Buranasinl

Dr.Thayawee Changbanjong

Dr.Seefa Na Nakorn

Dr.Dolnaporn Warapho

Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University

B.E.2563

Research Project Funded by Mahachulalongkornrajavidyalaya University

MCU RS 800763016

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อรายงานการวิจัย	การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพ ท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข
ผู้วิจัย	ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์, ดร.ธปภัค บุณณสิงห์ ดร.ทยาวิรุ์ ช่างบรรจง, ดร.ดลนพร วราโพธิ์, ดร.สีฟ้า ณ นคร
ส่วนงาน	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ	๒๕๖๓
ทุนอุดหนุนการวิจัย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขของชุมชนในจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒) เพื่อประเมินหลักสูตรและนำเสนอการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข ใช้รูปแบบวิจัยและพัฒนา R&D (Research and Development) ดำเนินการวิจัย ๔ ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ ๑ การวิจัย (Research 1) สำรวจและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ระยะที่ ๒ การพัฒนา (Develop : D1) พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรท้องถิ่น ระยะที่ ๓ การวิจัย (Research: R2) ทดลองใช้รูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข ระยะที่ ๔ การพัฒนา (Development: D2) ประเมินผลรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๕ คน และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๘ คน การทดลองแบบ One Group Pretest – Posttest Design เครื่องมือวิจัยที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบวัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม การสะท้อนคิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วย ค่าที (t-test แบบ dependent)

ผลการศึกษาพบว่า

๑) สมรรถนะที่ควรเสริมให้ผู้นำท้องถิ่นพัฒนาเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขของชุมชนในจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ๑) การสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้พัฒนาบนวิถีสันติวัฒนธรรม ๒) การสื่อสารสร้างสันติและจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ๓) การปฏิบัติตนเป็นต้นแบบมุ่งสู่วิถีแห่งสันติ ๔) จิตตระหนักรู้วิถีสันติภายในตน ๕) มีอุดมการณ์การเป็นผู้ให้ที่มีความเป็นธรรม รูปแบบที่นำมาใช้เสริมสร้างสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น

ประกอบด้วยโครงสร้างหลักสูตรที่นำไตรสิกขาเป็นฐานการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมด้วยการเรียนรู้เชิงรุก การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ การอภิปรายกลุ่ม บทบาทสมมติและการสอนงาน

๒) ผลการใช้รูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข พบว่า ผู้นำท้องถิ่นทั้งสองกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะวิศวกรสันติภาพทั้ง ๕ ด้าน สูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ คะแนน ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปขยายผลในการพัฒนาชุมชนให้สันติสุข

องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัย ได้รูปแบบที่เรียกว่า “3P-I to O for Local peace engineers” สามพลังในการพัฒนาสันติภายในสู่สันติภายนอกของวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ประกอบด้วย พลังที่ ๑ (M-C-W) : ๓ หลักการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามหลักไตรสิกขา พลังที่ ๒ 5's C+1 C :พลังแห่งการเสริมสร้างสมรรถนะด้วยโคชกัลยาณมิตรโดยเสริมสมรรถนะ ทั้ง ๕ ด้าน พลังที่ ๓ คือ การเรียนรู้สันติกระบวนการด้วย ๖ ขั้นตอนการเรียนรู้ที่มีสติเป็นฐาน ได้แก่ ๑) เข้าใจ เบิกบานเป็นสุข ๒) ปรับเลนส์ตาและเปิดหัวใจ ๓) สันสเทือนความคิดด้วยพลังบวก ๔) แผนที่การเรียนรู้วิถีแห่งสันติ ๕) กระจกสะท้อนเพื่อการพัฒนาสร้างสันติภายใน ๖) ก้าวอย่างเป็นพี่เลี้ยงอย่างมั่นใจสู่จุดหมายขยายพื้นที่สันติ ทั้งหมดเป็นกลไกกับการรู้ ตื่น เบิกบาน ในการเรียนรู้

Research Title: The Development of Leader Competencies by An Innovative Model for Enhancing Local Peace Engineer Resulting in the Building of Peaceful Community

Researchers: Asst.Prof.Dr.Khantong Watanapradith
Dr.Thapapak Buranasinl, Dr.Thayawee Changbanjong
Dr.Seefa Na Nakorn
Dr.Dolnaporn Warapho

Department: Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Fiscal Year: 2563/2020

Research Scholarship Sponsor: Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ABSTRACT

The research consisted of the following objectives: 1) to enhance the local leader competencies in becoming a peace engineer to enhancement peace in the communities of Pathum Thani and Ayutthaya Province; 2) to assess the curriculum and present the development of curriculum enhancing the leader competencies by an innovative model to enhancement local peace engineers resulting in the building of peaceful community. The study applied the research and development method. The study divided into 4 phases: Research: R1 is the 1st phase for surveying and synthesizing the data information; Develop: D1 is the 2nd phase for developing a model for enhancing the local leader competencies in becoming a local peace engineer; Research: R2 is the 3rd phase for experimenting an innovative model to enhancement a local peace engineer resulting in the building of peaceful community; Development: D2 is the 4th phase for assessing an innovative model for enhancing local peace engineer resulting in contributing of peace community. A target group consisted of 25 local leaders in Pathum Thani and 18 local leaders in Ayutthaya. Experimental with a one-group pre-posttest design. The research instruments included an in-depth interview form, competency local peace engineers questionnaires, participatory

observation, and reflection. The statistics used for content analysis were percentage, mean, standard deviation (S.D.), and dependent t-test.

The results of this research were as follows:

1) The competencies that should be enhancing with a local leader to become a peace engineer for enhancing peace in the communities of Pathum Thani and Ayutthaya Province are 1) The participation of the community to learn and develop on the way of the culture of peace 2) Communication to peacebuilding and Conflict management with a creation 3) Self-conduct as a role model aiming for the peace way 4) The mind realizes the way inner peace, and 5) Ideology a giver with fairness. A model design used to the curriculum based on *Trisikkhā* (the Threefold Training) and learning design with active learning, participation learning-by-doing, group discussion, role play, and mentoring.

2) From the assessment of an innovative model for enhancing local peace engineer resulting in the building of peaceful community, found that two local leader group has the mean score for peace engineer competencies in 5 aspects after attending the training was average score competency higher than before attending the training at a statistical significance at the level of 0.05

The new body of knowledge is a model “3 Power for contributing Inner peace to Outer peace of Local peace engineers.” comprising: 1st power called “M-C-W” refers to *Trisikkhā* (the Threefold Training); 2nd power called “5C+1C” refers to the five enhancing the competencies through *Kalyāṇa-mittatā* (good friends), and 3rd power refers to peace paradigm with the learning six steps based on mindfulness which is 1) awakening a joyful mind, 2) adjusting the lens of the eyes and opening the mind, 3) thought-provoking through positive energy, 4) a learning map on the way of peace, 5) a mirror for reflecting the development of inner peace, and 6) becoming a mentor for extending peace area that a mechanism to be aware, awake, and to be joyful in learning.

กิตติกรรมประกาศ

งานนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ได้สนับสนุนและส่งเสริมในการทำวิจัย ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ และสำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์และความเอื้อเฟื้อจากบุคคลหลายฝ่ายกราบขอบพระคุณ พระสุธีรรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ และคณะกรรมการที่ให้ความเมตตาในการแนะนำกระบวนการวิจัย ตรวจสอบรายงานวิจัย ทำให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและขอขอบคุณบุคลากรทีมงานของสถาบันทุกท่านที่อนุเคราะห์เอื้อเฟื้อข้อมูลอันเป็นประโยชน์และช่วยดำเนินการให้งานวิจัยนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษา และผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ ที่คอยเป็นแรงผลักดัน ชี้แนวทางและให้โอกาสได้ทำหน้าที่สร้างลมหายใจแห่งสันติภาพ ขอบคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ สาขาวิชาสันติศึกษาทุกท่าน ที่คอยให้คำปรึกษาและให้ความอนุเคราะห์คำแนะนำ ให้กำลังใจ และเอื้อเฟื้อช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานต่างๆ พร้อมกันนี้ขอขอบคุณผู้เข้าอบรมวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นปากจั่น นำโดยคุณลัดดา ป้อมสุข รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น วิศวกรสันติภาพท้องถิ่นบึงน้ำรักษ์ นำโดยคุณวรวิทย์ สิทธิธรรม ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชุมชน สมเด็จพระเจ้า ๘๔ และวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นท่าการ้อง นำโดย คุณท้าว ชันสุวรรณรัตน์ ประธานศูนย์ประสานงานเครือข่ายป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทุกท่านเป็นกัลยาณมิตรให้กับทีมวิจัยและได้เอื้อเฟื้ออนุเคราะห์ประสานงานกับผู้เข้าอบรมจนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งที่ได้เอื้อนามและมีได้เอื้อนามมานี้ ขอจงได้รับผลานิสงส์ผลบุญที่แห่งคุณงามความดีอันเกิดจากการศึกษาค้นหทางานวิจัยในครั้งนี้เทอญ

ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ และคณะ

๑๘ มกราคม ๒๕๖๓

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฉ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ.....	ฐ
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	๕
๑.๓ ปัญหาการวิจัย.....	๕
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย.....	๕
๑.๕ ข้อยกเว้นการวิจัย.....	๗
๑.๖ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	๗
๑.๗ กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	๙
๑.๘ ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย.....	๑๐
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๑๑
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการผู้นำ.....	๑๑
๒.๑.๑ ผู้นำตามทฤษฎีศาสตร์สมัยใหม่.....	๑๑
๒.๑.๒ ผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา.....	๒๖
๒.๑.๓ ภาวะผู้นำของนักสันติภาพโลก.....	๓๐
๒.๑.๔ ผู้นำกับการพัฒนาชุมชน.....	๓๔
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำชุมชนสันติสุข.....	๓๘
๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนสันติสุข.....	๓๙

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	๔๕
๒.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะพื้นฐานของผู้นำชุมชนเพื่อสันติสุข.....	๔๗
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้นำ.....	๗๑
๒.๓.๑ หลักการพื้นฐานในการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ.....	๗๑
๒.๓.๒ การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	๗๗
๒.๓.๓ กระบวนการเรียนรู้ตามหลักพระพุทธศาสนา.....	๘๒
๒.๓.๔ กระบวนการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ.....	๘๙
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๙๑
๒.๔.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น.....	๙๑
๒.๔.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาเพื่อสร้างสันติสุขของผู้นำ.....	๙๘
๒.๔.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับสันติภาพและสันติสุขในชุมชน.....	๑๐๓
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย.....	๑๐๙
๓.๑ ระยะที่ ๑ การวิจัย (Research : R1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน.....	๑๑๐
๓.๒ ระยะที่ ๒ การพัฒนา (Development : D1) พัฒนาหลักสูตร.....	๑๒๔
๓.๓ ระยะที่ ๓ การวิจัย (Research : R2) การนำหลักสูตรไปใช้และปรับปรุง.....	๑๒๖
๓.๔ ระยะที่ ๔ การพัฒนา (Development : D2) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ.....	๑๓๔
๓.๕ สรุปกระบวนการวิจัย.....	๑๓๖
บทที่ ๔ ผลการวิจัย.....	๑๓๗
๔.๑ การเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้าง.....	
สันติสุขของชุมชนในจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	๑๓๘
๔.๑.๑ การสำรวจและการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน.....	๑๓๐
๔.๑.๒ การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น.....	๑๗๑
๔.๑.๓ การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเพื่อสร้าง.....	
วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น.....	๑๗๕
๔.๒ ผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น.....	
ที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข.....	๑๘๙

๔.๒.๑ การทดลองใช้รูปแบบนวัตกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเป็น.....

วิศวกรสันติภาพท้องถิ่นบึงน้ำรักษ์และท่าการ้อง.....๑๘๙

๔.๒.๒ ผลการทดลองใช้รูปแบบนวัตกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเป็น.....

วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น.....๒๐๗

๔.๓ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย.....๒๒๗

บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....๒๓๓

๕.๑ สรุปผลการวิจัย.....๒๓๑

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย.....๒๓๗

๕.๓ ข้อเสนอแนะ.....๒๔๐

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะในเชิงการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์.....๒๔๐

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....๒๔๑

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....๒๔๑

บรรณานุกรม.....๒๔๒

ภาคผนวก.....๒๕๑

ภาคผนวก ก เครื่องมือวิจัย.....๒๕๒

ภาคผนวก ข หนังสือเชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิ, ผู้ให้ข้อมูล.....๒๖๙

ภาคผนวก ค ภาพถ่ายการลงพื้นที่ทำวิจัย, การสัมภาษณ์.....๒๘๑

ภาคผนวก ง การรับรองการนำไปใช้ประโยชน์.....๒๘๗

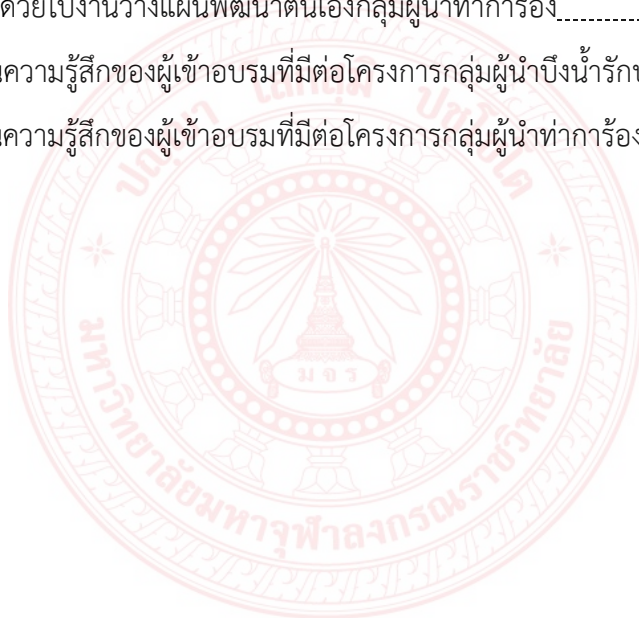
ภาคผนวก จ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบจากงานวิจัย.....๒๙๐

ประวัติผู้วิจัย.....๒๙๒

สารบัญตาราง

๑.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย.....	๙
๒.๑ สรุปแนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ.....	๑๔
๒.๒ สรุปแนวคิดทักษะผู้นำ.....	๑๗
๒.๓ เกณฑ์ชี้วัดคุณลักษณะผู้นำ.....	๑๘
๓.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน.....	๑๑๘
๓.๒ การวิเคราะห์ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO).....	
และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity).....	๑๑๙
๓.๓ การวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ.....	๑๑๙
๓.๔ การวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบหมุนแกนแบบมูมดาก.....	๑๒๐
๓.๕ แบบวัดใช้ทดสอบก่อน (Pre-test) และหลังการอบรม (Post-test).....	๑๒๘
๓.๖ แบบประเมินพฤติกรรม ๓๖๐ องศา.....	๑๓๑
๓.๗ การออกแบบการทดลอง.....	๑๓๓
๔.๑ องค์ประกอบตัวชี้วัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น.....	๑๗๒
๔.๒ โครงสร้างหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเพื่อสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น.....	๑๗๗
๔.๓ ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างทดลองนำร่อง.....	๑๘๑
๔.๔ เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นก่อน-หลังทดลอง.....	๑๘๒
๔.๕ เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยแยกรายด้านก่อน-หลังการทดลอง.....	๑๘๒
๔.๖ ตัวอย่างผลการประเมินพฤติกรรมแบบ ๓๖๐ องศา.....	๑๘๓
๔.๗ ผลการประเมินด้วยใบงานวางแผนพัฒนาตนเอง.....	๑๘๕
๔.๘ ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างที่เข้าอบรมบึงนารางฯ.....	๒๐๘
๔.๙ ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างที่เข้าอบรมท่าการ้อง.....	๒๐๗
๔.๙ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นบึงนารางฯก่อน-.....	
หลังการทดลอง.....	๒๐๘
๔.๑๐ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายด้านสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นแยกรายด้านบึงนารางฯ.....	
ก่อน-หลัง การทดลอง.....	๒๐๘

- ๔.๑๑ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นทำการร้องก่อน-.....
 หลังการทดลอง.....๒๐๙
- ๔.๑๒ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นแยกรายด้านทำการร้อง.....
 ก่อน-หลัง การทดลอง.....๒๐๙
- ๔.๑๓ ตัวอย่างผลการประเมินพฤติกรรมแบบ ๓๖๐ องศา กลุ่มผู้นำบึงน้ำรักษ์.....๒๑๒
- ๔.๑๔ ตัวอย่างผลการประเมินพฤติกรรมแบบ ๓๖๐ องศา กลุ่มผู้นำทำการร้อง.....๒๑๒
- ๔.๑๕ การประเมินด้วยใบงานวางแผนพัฒนาตนเองกลุ่มผู้นำบึงน้ำรักษ์.....๒๑๕
- ๔.๑๖ การประเมินด้วยใบงานวางแผนพัฒนาตนเองกลุ่มผู้นำทำการร้อง.....๒๑๘
- ๔.๑๗ เสี่ยงสะท้อนความรู้สึกรู้สึกของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการกลุ่มผู้นำบึงน้ำรักษ์.....๒๒๓
- ๔.๑๘ เสี่ยงสะท้อนความรู้สึกรู้สึกของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการกลุ่มผู้นำทำการร้อง.....๒๒๕



สารบัญภาพ

๓.๑ สรุปกระบวนการวิจัย.....	๑๓๖
๔.๑ ผังมโนทัศน์ที่ ๑ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นด้านจิตภาพ.....	๑๓๘
๔.๒ ผังมโนทัศน์ที่ ๒ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นด้านกายภาพ.....	๑๔๒
๔.๓ ผังมโนทัศน์ที่ ๓ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นด้านสังคมภาพ.....	๑๔๓
๔.๔ ผังมโนทัศน์ที่ ๔ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นด้านปัญญาภาพ.....	๑๔๔
๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ผู้เข้าอบรมร่วมกันสังเคราะห์และเขียนแผนภาพ.....	๑๘๘
๔.๖ กิจกรรม Pre-Module การอบรมผู้นำท้องถิ่นบึงนาราง.....	๑๙๒
๔.๗ กิจกรรม Pre-Module อบรมผู้นำท้องถิ่นท่าการ้อง.....	๑๙๒
๔.๘ กิจกรรม Module 1 จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรมผู้นำท้องถิ่นบึงนาราง.....	๑๙๕
๔.๙ กิจกรรม Module 1 จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรมผู้นำท้องถิ่นท่าการ้อง.....	๑๙๖
๔.๑๐ ตัวอย่างการดัดกิจกรรมจริง ๖.....	๑๙๗
๔.๑๑ กิจกรรม Module 2 สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรมผู้นำท้องถิ่นบึงนาราง.....	๑๙๘
๔.๑๒ กิจกรรม Module 2 สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรมผู้นำท้องถิ่นท่าการ้อง.....	๑๙๘
๔.๑๓ กิจกรรม Module 3 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ผู้นำท้องถิ่นบึงนาราง.....	๑๙๙
๔.๑๔ กิจกรรม Module 3 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ผู้นำท้องถิ่นท่าการ้อง.....	๒๐๐
๔.๑๕ กิจกรรม Module 4 ชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรมผู้นำท้องถิ่นบึงนาราง.....	๒๐๑
๔.๑๖ กิจกรรม Module 5 พี่ประคองน้องสร้างสันติสุขในชุมชนผู้นำท้องถิ่นบึงนาราง.....	๒๐๒
๔.๑๗ กิจกรรม Module 5 พี่ประคองน้องสร้างสันติสุขในชุมชนผู้นำท้องถิ่นท่าการ้อง.....	๒๐๓
๔.๑๘ กิจกรรม Module 6 ถอดรหัสสันติวัฒนธรรมนำสู่ความยั่งยืน.....	๒๐๕
๔.๑๙ การเขียนโครงการพัฒนาชุมชนของผู้นำกลุ่มบึงนาราง.....	๒๒๐
๔.๒๐ รวมพลังวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นบึงนาราง.....	๒๒๑
๔.๒๑ การเขียนโครงการพัฒนาชุมชนของผู้นำกลุ่มท่าการ้อง.....	๒๒๐
๔.๒๒ รวมพลังวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นท่าการ้อง.....	๒๒๒
๔.๒๒ ภาพโมเดล “3P-I to O for Local peace engineers”.....	๒๒๗
๔.๒๕ สัญลักษณ์วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น.....	๒๒๙

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

ก. คำอธิบายคำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

อักษรย่อในสารนิพนธ์นี้ใช้การอ้างอิงจากคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๓๙ โดยระบุชื่อย่อคัมภีร์ เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น ที.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๗. หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ภาษาไทย เล่มที่ ๙ ข้อที่ ๒๗๖ หน้า ๙๗.

พระวินัยปิฎก

วิ.มหา.	(บาลี)	=	วินัยปิฎก	ภิกขุวิภังคปาติ	(ภาษาบาลี)
วิ.ป.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	ปริวารวรรค	(ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิภังควรรค	(ภาษาไทย)
ม.อุ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	อุปปิณณาสก	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิมปิณณาสก	(ภาษาไทย)
ส.ส.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สคาถวรรค	(ภาษาไทย)
ส.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.อิติ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	อิติวุตตะกะ	(ภาษาไทย)
ขุ.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	มหานิทเทส	(ภาษาไทย)

อรรถกถาพระสุตตันตปิฎก

ม.ม.อ.	(ไทย)	=	มัชฌิมนิกาย	ปัญจสุทนี	มูลปิณณาสกอรรถกถา	(ภาษาไทย)
--------	-------	---	-------------	-----------	-------------------	-----------

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางปัญหาวิกฤตโลกเกี่ยวกับสถานการณ์โรคติดต่อสายพันธุ์ใหม่โควิด-๑๙ ที่แม้ว่าประเทศไทยจะเป็นหนึ่งในประเทศต้นแบบที่สามารถจัดการควบคุมการแพร่ระบาดในประเทศได้ แต่อย่างไรก็ตาม ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลต่อโครงสร้างทางสังคมและวิถีชีวิตของคนไทยทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศ เมื่อผนวกกับสถานการณ์ความเห็นต่างทางการเมือง ปรากฏการณ์ที่เียวชน และประชาชนบางส่วนออกมาขับเคื้อนและยื่นเสนอข้อเรียกร้องที่ปัจจุบันยังหาทางออกไม่ได้^๑ ภาพสะท้อนปัญหาทางสังคมเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงสภาวะที่เรียกว่าสันติสุขในประเทศไทยยังไม่มีความเป็นเอกภาพ แม้ว่าแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี จะพยายามมุ่งนำพาพัฒนาประเทศไปสู่ความเป็นไทยแลนด์ ๔.๐ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ภายใต้จุดมุ่งหมายคือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”^๒

อนึ่ง การนำพาประเทศไปสู่จุดหมาย สันติสุขในชุมชนนับว่าเป็นรากฐานสำคัญ บทบาทของชุมชนท้องถิ่นมีความสำคัญในการขับเคลื่อนไทยแลนด์ ๔.๐ โดยชุมชนสามารถดึงศักยภาพตนเองสามารถจัดการตนเองและพึ่งพาตนเองได้^๓ ทั้งนี้สันติสุขในชุมชนจะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้นำ (Leaders) เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลสะท้อนถึงทิศทางการพัฒนาชุมชนให้เกิดสันติสุข สามารถนำพาชุมชนก้าวผ่านความขัดแย้ง และสร้างสันติสุขให้กับชุมชน จากการศึกษาชุมชนต้นแบบสันติสุข พบว่า คุณธรรม

^๑ ไทยรัฐออนไลน์, เยาวชนไทยสุดขมขื่น สุนัขน้อยกว่าคนวัยอื่น กังวลอนาคต การงานรายได้, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.thairath.co.th/news/local/bangkok/1971736>, [๗ พ.ย.๒๕๖๓].

^๒ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐ (ฉบับย่อ), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf, [๓ มี.ค.๒๕๖๓].

^๓ ภาพรรณ คงเจริญ บทบาทชุมชนท้องถิ่นกับการขับเคลื่อนสู่โมเดลประเทศไทย 4.0, สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://sites.google.com/a/life.ac.th/main/bthkhawm-wichakar/bthbathchumchnthxngthinkabkarkhabkhexnsumodelprathesthiy40>, [๓ ต.ค.๒๕๖๓].

วิสัยทัศน์ ทศนคติของผู้นำเป็นตัวบ่งชี้สำคัญ อุดมการณ์และความเชื่อมั่นในกระบวนการสันติวิธี (Peaceful means) ของผู้นำส่งผลทำให้เกิดสันติสุขในชุมชน^๔

ผู้นำที่นำพาชุมชนเกิดสันติสุขได้นั้น เป็นได้ทั้งผู้นำทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ แต่เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือกลุ่มและช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย กล่าวคือ สันติภาพและสันติสุขในชุมชน มีคำถามว่า ผู้นำที่จะพาชุมชนสันติสุขควรเป็นแบบใด ซึ่งพระมหากษัตริย์ ธรรมมาโศ และคณะ ได้นำเสนอวงล้อในกระบวนการสร้างสันติภาพในสังคมไทย นอกจากสร้างรากฐานจิตวิญญาณแห่งสันติภาพ สร้างวิถีสันติวัฒนธรรม แล้วการสร้างวิศวกรสันติภาพเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสันติภาพและสันติสุขในสังคมไทย โดยวิศวกรสันติภาพนั้นนอกจากเป็นกลุ่มบุคคลที่มีจิตอาสา หรือมีบทบาทหน้าที่ในกระบวนการสร้างสันติภาพแล้ว ยังครอบคลุมไปถึงบุคคลทุกภาคส่วนของสังคมที่มีความปรารถนาที่จะเห็นสังคมเกิดสันติสุขโดยไม่แบ่งแยก แต่ลงมือทำหรือมีส่วนร่วมที่จะทำให้สังคมเกิดสันติสุข ซึ่งการพัฒนากลุ่มคนเหล่านี้ให้ออกไปทำงานให้กับสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีฐานคิดสำคัญหลักร่วมกันในกลุ่มวิศวกรสันติภาพ ๗ หลักการสำคัญ ได้แก่ ๑) เข้าถึงวิถีแห่งสันติภาพ ๒) ยึดมั่นในสันติวิธี ๓) ไม่มุ่งเอาชนะ โทษผู้อื่น เน้นให้อภัยและหัวใจแห่งกรุณา ๔) มี ๔ เพียร ระวัง ขจัด ป้องกัน รักษาและพัฒนา บนวิถีแห่งสันติภาพ ๕) ใช้ ๒ สันติกระแสภายในสู่ภายนอก ภายนอกสู่ภายใน ๖) สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ๗) ผลักดันผู้นำให้ใช้อำนาจแห่งเมตตาในการพัฒนา^๕ ผลการศึกษานี้นำมาสู่ปัญหาการวิจัยว่า การนำแนวคิดการสร้างหรือพัฒนาผู้ที่จะเป็นวิศวกรสันติภาพในชุมชนหรือ “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น” ควรเป็นอย่างไร และอะไรเป็นตัวบ่งชี้ถึงสมรรถนะของวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นของผู้นำที่สะท้อนถึงการสร้างสันติภาพและสันติสุขในชุมชน

การพัฒนาสมรรถนะหรือความสามารถตามแนวคิดของ David McClelland ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งจะปรากฏให้เห็นภายนอก และส่วนที่ซ่อนอยู่คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) แรงจูงใจหรือเจตคติ (Motives/Attitude) ในขณะที่ Scott Parry กล่าวว่า สมรรถนะประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ของปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงาน บทบาท ความรับผิดชอบที่

^๔ ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์, “ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ : ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง”, วารสารสันติปริทรรศน์, ปีที่ ๖ (ฉบับพิเศษ, ๒๕๖๑), หน้า ๑๓-๒๔.

^๕ พระมหากษัตริย์ ธรรมมาโศ, “การบูรณาการองค์ความรู้ แนวคิดและวิถีปฏิบัติเพื่อพัฒนากระบวนการสร้างสันติภาพในสังคมไทย”, วารสารสันติปริทรรศน์, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-กันยายน, ๒๕๖๑), หน้า ๑๒๕๔-๑๒๖๖.

สัมพันธ์กับผลงานซึ่งสามารถพัฒนาสมรรถนะได้โดยการฝึกอบรม^๖ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ส่วนที่เป็นสาระสำคัญจึงประกอบด้วยแนวคิดที่นำมาเป็นพื้นฐานความรู้ การเสริมสร้างทักษะผู้นำที่มุ่งสร้างสรรค์สันติสุขในชุมชนแล้ว ยังครอบคลุมถึงทัศนคติหรือแรงจูงใจอันแรงกล้าที่จะนำพาตนเองให้เกิดสันติภายในและสามารถนำพาชุมชน สังคมให้เกิดสันติสุขได้

ดังนั้น นอกจากหลักคิดเกี่ยวกับวิถีแห่งสันติภาพแล้ว แนวคิดการพัฒนาผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ จึงเป็นประเด็นที่มีผู้สนใจศึกษา มีผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 ที่พึงประสงค์คือ มีความรอบรู้ ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีทัศนคติที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีจิตสาธารณะ มีมนุษยสัมพันธ์ดี การสร้างทีมงานและเครือข่าย มุ่งความเป็นเลิศ มีความกระตือรือร้น มีพลังในการทำงาน บริหารงานแบบมืออาชีพมีทักษะการบริหารและการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีร่างกายและจิตใจที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ มีความทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์^๗ สอดคล้องกับ พิชญ์นิฐา พรรณศิลป์ กล่าวว่า ผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ ๒๑ ได้แก่ บทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น บทบาทของนักบริหารมืออาชีพ บทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย บทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล และบทบาทอื่นตามสถานการณ์^๘ ตัวอย่างผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงทิศทางและความคาดหวังของสังคมเกี่ยวกับผู้นำทั้งด้านคุณลักษณะส่วนตัวและสมรรถนะในการขับเคลื่อนชุมชนสังคมให้เกิดการพัฒนาและมีสันติสุข

Lorilee R. Sandmann Sandmann & Lela Vandenberg (1995) ได้นำเสนอแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำศตวรรษที่ ๒๑ เป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปฏิบัติการชุมชน (Community Action Leadership Development: CALD) โดยเสนอค่านิยมที่ผู้นำควรยึดเป็นพื้นฐานการปฏิบัติ ๗ ประการ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การนำร่วมกัน การเรียนรู้ด้วยกัน การ

^๖ ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี,จินตกานต์ สุธรรมดี, “การประยุกต์ใช้สมรรถนะ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๖๐), หน้า ๒๖๒-๒๖๙.

^๗ ชัยธวัช เนียมศิริ, “ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น”, รายงานวิจัย, (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๖๐-๒๕๖๑), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.dsdcw2016.dsdcw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/PDF/8376s/%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%A1.pdf. [๓ ส.ค. ๒๕๖๓].

^๘ ชัญญภัทร นกมัน, ประสิทธิภาพบทบาทภาวะผู้นำ ท้องถิ่นในยุค Thailand 4.0 ของอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์, รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๖๒, หน้า บทคัดย่อ

สร้างชุมชน การพัฒนาพลังร่วมกันของกลุ่ม การปฏิบัติร่วมกัน และการสื่อสารที่เข้มแข็ง^๙ การพัฒนาสมรรถนะผู้นำนอกจากแนวคิดศาสตร์ตะวันตกแล้ว มีการศึกษาถึงการพัฒนาเสริมสร้างจริยธรรมของผู้นำ พบว่า หลักไตรสิกขาซึ่งเป็นหลักการพัฒนาตนตามหลักพระพุทธศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้อบรมให้เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๐} ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส และคณะ ที่กล่าวถึง ในการพัฒนากระบวนการสร้างสันติภาพในสังคมไทย คือ การสร้างรากฐานจิตวิญญาณแห่งสันติภาพ อันมาจากรากฐานคำสอนและหลักปฏิบัติทางศาสนา และการสร้างวิถีสันติวัฒนธรรม คือ ผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายต่างก็ต้องร่วมมือประสานในการสร้างวิถีสันติวัฒนธรรม ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่จะนำพาชุมชนให้เกิดสันติสุขได้นั้นแนวคิดพื้นฐานด้านศาสนาและจิตใจเป็นอีกประเด็นที่คณะผู้วิจัยนำมาศึกษา

ด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรคชุมชนให้เกิดสันติสุข ซึ่งโครงการวิจัยนี้เป็นโครงการย่อย ๓ ภายใต้แผนวิจัยเรื่อง วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน ซึ่งผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชนจากโครงการย่อย ๑ และองค์ความรู้การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพจากโครงการย่อย ๒ มาต่อยอดขยายผลและนำไปทดลองพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมด้านสังคมที่จะนำไปสู่การพัฒนาผู้นำที่สร้างสันติสุขให้ชุมชนและเสริมสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นยุทธศาสตร์การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน โดยการพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นต้นแบบของการมีคุณธรรมและจริยธรรม การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน อันเป็นพื้นฐานที่จะนำพาประเทศไปสู่เป้าหมาย “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” สืบต่อไป

^๙ Sandmann, L. R., & Vandenberg, L. (1995). A framework for 21st century leadership. Journal of Extension, 33(6). Retrieved from <http://www.joe.org/joe/1995december/a1.html> อ้างใน พระพลการ สุมงคล (อนุพันธ์), พระครูปริยัติ วรเมธี, สยามพร พันธไชย และ พระมหาไทยน้อย สलगสิงห์ ภาวะผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ ๒๑, วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – เมษายน, ๒๕๖๑), หน้า ๑๙๔-๒๑๓.

^{๑๐} ศุภกร จันทราวุฒิกุล, “การศึกษาและพัฒนาแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (จิตวิทยาประยุกต์) ,(บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๒), บทคัดย่อ.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขของชุมชนในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๒.๒ เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

๑.๓ ปัญหาการวิจัย

๑.๓.๑ สภาพปัญหาผู้นำท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี และ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้นำมีคุณลักษณะของผู้นำสันติภาพท้องถิ่นหรือไม่อย่างไร และอะไรเป็นจุดอ่อน จุดแข็งของผู้นำสมรรถนะใดที่ผู้นำท้องถิ่นควรได้รับการพัฒนาที่ทำให้ชุมชนเกิดสันติสุขและรูปแบบที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำเพื่อสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเพื่อสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุขควรเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ผลจากการทดลองใช้หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำในการเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเป็นอย่างไร สามารถพัฒนาเป็นนวัตกรรมการสร้างผู้นำท้องถิ่นให้เป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่สร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุขได้หรือไม่อย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยพัฒนา (R&D) โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิเคราะห์ด้านเอกสารกำหนดขอบเขตที่ใช้ศึกษา ดังนี้

๑) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำเพื่อชุมชนสันติสุข ๒) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสันติวิธีและการจัดการความขัดแย้ง ๓) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ๔) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ โดยศึกษาโดยศึกษาจากคัมภีร์พระไตรปิฎก ฉบับมหาจุฬาลงกรณธรรมสภา หนังสือ ตำรา งานวิจัย เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการค้นคว้าสารนิเทศในอินเทอร์เน็ต

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านพื้นที่

งานวิจัยนี้ได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ศึกษาตามระยะการพัฒนา ดังนี้ ๑) พื้นที่ศึกษานำร่อง อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒) พื้นที่ทดลองครั้งที่ ๑ คือ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และ ครั้งที่ ๒ คือ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรศึกษา เป็นผู้ที่อยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งตามประเภทของการเก็บข้อมูลตามกรอบการวิจัย ดังนี้

๑) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อนของผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และผู้นำอำเภอนครหลวง และอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน ๓๐ คน ประกอบด้วย

- ๑) กลุ่มผู้นำชุมชน/ผู้นำจิตวิญญาณ จำนวน ๑๐ คน
- ๒) กลุ่มผู้นำ/เครือข่ายท้องถิ่น/ตัวแทนภาครัฐ จำนวน ๑๐ คน
- ๓) กลุ่มผู้แทนชาวบ้าน จำนวน ๑๐ คน

๒) กลุ่มเป้าหมายการทดลองใช้รูปแบบ แบ่งเป็น ระยะทดลองพัฒนารูปแบบ และระยะนำรูปแบบไปทดลองใช้จริง ดังนี้

๒.๑) ระยะทดลองพัฒนารูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่น ตำบลปากจั่น อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๒๕ คน ที่เข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ

๒.๒) ระยะนำรูปแบบไปทดลองใช้จริง ๒ พื้นที่ ได้แก่ ๑) ผู้นำท้องถิ่น ตำบลบึงน้ำรักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๕ คน และ ๒) ผู้นำท้องถิ่น เครือข่ายตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๘ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๔๓ คน

ใช้เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดให้ผู้เข้าร่วมโครงการ

๑) เป็นผู้นำท้องถิ่น ทุกเพศ ทุกวัย และทุกศาสนา ที่มีความสมัครใจและสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่องจนครบกระบวนการ

๒) เป็นกลุ่มผู้นำท้องถิ่นที่มีผู้นำกลุ่มที่พร้อมให้ความร่วมมือในการประสานงาน ติดตามผลและพร้อมที่จะรวมกลุ่มให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นกระบวนการวิจัยในครั้งนี้

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขของชุมชน

๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขของชุมชน ได้แก่ ๑) ความสามารถในการสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้พัฒนากฎวิถีสันติวัฒนธรรม ๒) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างบนวิถีชีวิตที่ต้งามสร้างความไว้วางใจ รู้และเข้าใจวิธีการสามารถคลายความขัดแย้งที่สร้างสรรค์และสร้างพลังสามัคคีปรองดองในชุมชน ๓) มีทักษะการสื่อสารที่สามารถสร้างพลังสันติวัฒนธรรมในชุมชน ๔) มีความยึดมั่นสันติวิถีในการทำงาน ๕) มีอุดมการณ์ของการเป็นผู้ให้

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา ๑ ปี นับแต่ ตุลาคม ๒๕๖๒-ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๕ ข้อจำกัดในการวิจัย

งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดบางประการที่ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาและกลุ่มที่ศึกษาอันเนื่องมาจากสถานการณ์โควิด-๑๙ ดังนี้

๑) ข้อจำกัดเรื่องเวลาอันเนื่องมาจากสถานการณ์โควิด-๑๙ ทำให้การวางแผนลงพื้นที่ไม่สามารถเป็นไปตามแผนที่กำหนด แนวทางการแก้ไขจึงต้องเร่งลงพื้นที่เมื่อสถานการณ์อยู่ในระยะที่คลี่คลายและคัดเลือกพื้นที่ที่มีผู้นำที่พร้อมให้การสนับสนุนในการประสานผู้นำในพื้นที่

๒) ข้อจำกัดเรื่องของการในการติดตามลงพื้นที่กับกลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมไม่สามารถดำเนินการบางกิจกรรมได้ตามแผนเนื่องจากเป็นช่วงสถานการณ์โควิด-๑๙ ระลอกใหม่ ทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงในการติดตามเป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้เข้าอบรม

๑.๖ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ในฐานะผู้นำกลุ่ม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใกล้ชิดกับคนในชุมชนโดยตรง เช่น ผู้นำทางธรรมชาติ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ ผู้นำที่มีจิตอาสาทำงานให้กับชุมชน เช่น อาสาสมัครหมู่บ้าน เป็นต้น

๑.๖.๒ วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น หมายถึง ผู้นำท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาเป็นผู้นำต้นแบบ (Role Model) สันติภาพ ที่มีความรู้ เจตคติ ความสามารถและทักษะการใช้เครื่องมือเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เกิดสันติสุขในชุมชนและสังคม ซึ่งผู้นำทั่วไปสามารถนำมาใช้เป็นแบบอย่างในการสร้างสันติสุขให้กับชุมชนได้

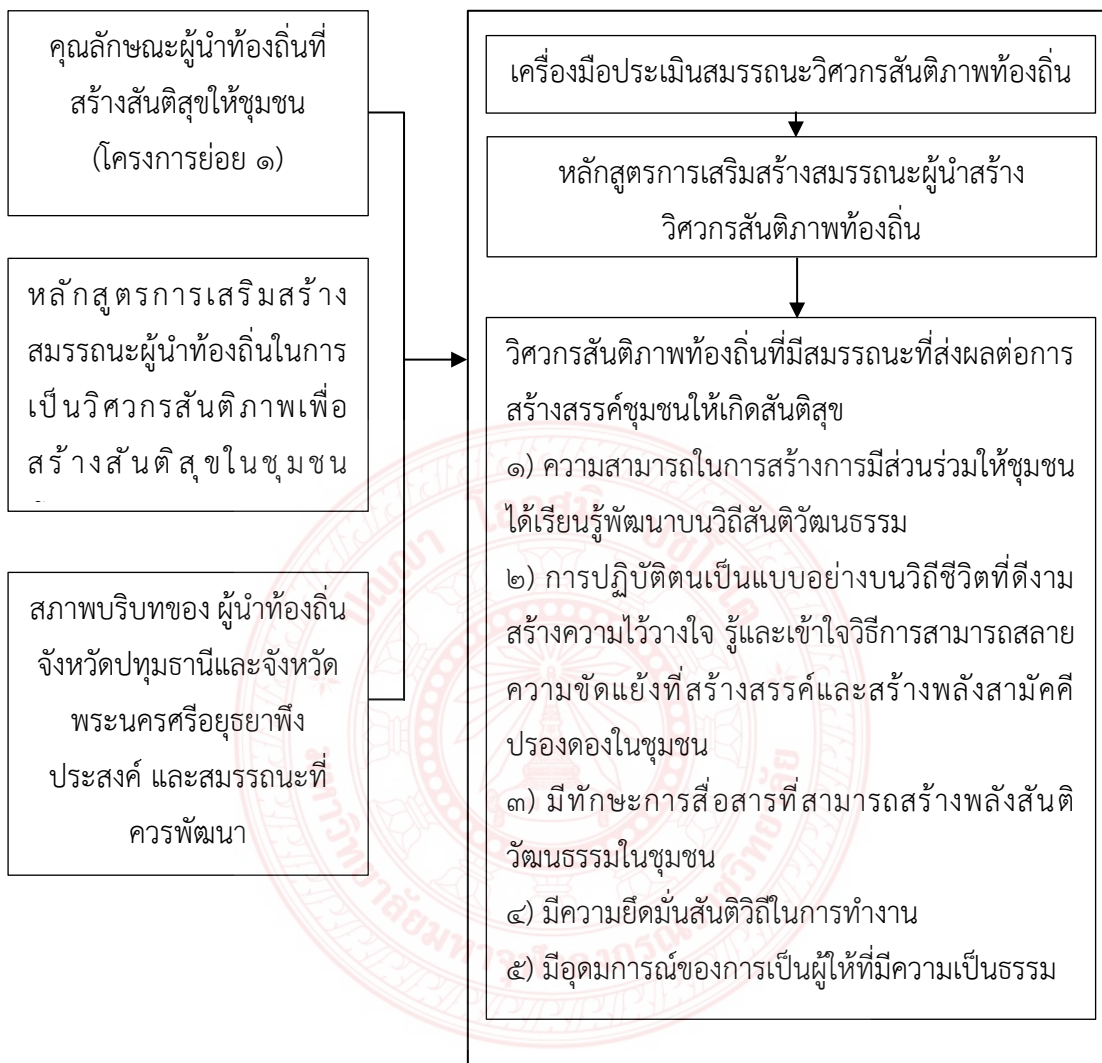
๑.๖.๓ สมรรถนะผู้นำวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่พึงประสงค์ของผู้นำท้องถิ่นในการสร้างสันติสุขในชุมชน ที่สะท้อนถึงการเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม บุคลิกลักษณะประจำตน และแรงจูงใจในการเป็นต้นแบบของผู้มีสันติภายในเพื่อนำมาใช้ในการสร้างสันติภาพในชุมชน สังคม สมรรถนะของผู้นำในการเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ได้แก่ ๑) ความสามารถในการสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้พัฒนาบวรวิถีสันติวัฒนธรรม ๒) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างบนวิถีชีวิตที่ต้งามสร้างความไว้วางใจ รู้และเข้าใจวิธีการสามารถสลายความขัดแย้งที่สร้างสรรค์และสร้างพลังสามัคคีปรองดองในชุมชน ๓) มีทักษะการสื่อสารที่สามารถสร้างพลังสันติวัฒนธรรมในชุมชน ๔) มีความยึดมั่นสันติวิถีในการทำงาน ๕) มีอุดมการณ์ของการเป็นผู้ให้ที่มีความเป็นธรรม

๑.๖.๔ ชุมชนสันติสุข หมายถึง ชุมชนที่มีความรักความสามัคคีและความปรองดองในชุมชน แสดงออกถึง ความเสมอภาค แตกต่างแต่ไม่แบ่งแยก ความร่วมมือช่วยเหลือกัน การเคารพให้เกียรติ ร่วมปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม การให้ การแบ่งปันและความเอื้ออาทร มีความเสียสละ มีกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี การมีกติการ่วมกัน เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การมีส่วนร่วมของชุมชน ปฏิบัติตนตามความเชื่อ ความศรัทธา ตามหลักศาสนาหรือวิถีศรัทธาแห่งท้องถิ่นที่ต้งาม มีเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ บนวิถีความพอเพียง

๑.๖.๕ รูปแบบนวัตกรรม หมายถึง ชุดความคิดที่อธิบายถึงหลักการ วิธีการดำเนินการ ที่มีแบบแผนความสัมพันธ์กิจกรรมการพัฒนาสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์อันเกิดเกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม

๑.๖.๖ รูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น หมายถึง ชุดความคิดนวัตกรรมประเภทกระบวนการ ที่แสดงถึงหลักการ องค์ประกอบ วิธีการดำเนินการของหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาผู้นำท้องถิ่นให้มีสมรรถนะผู้นำวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่สร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

๑.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ ๑.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

๑.๘ ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

๑.๘.๑ ได้หลักสูตรที่สร้างการตระหนักรู้ตื่นตัวในการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นที่นำพาชุมชนเกิดความรักสามัคคี มีวินัย เสียสละ และรู้จักหลักการดำเนินชีวิตที่ดีงาม จากตัวแบบผู้นำท้องถิ่น ชุมชนได้รับการสร้างความตื่นตัวในการอยู่ร่วมกันบนวิถีแห่งประชาธิปไตย การใช้เหตุผล การแก้ปัญหา ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำท้องถิ่นสามารถเป็นพี่เลี้ยงให้ชุมชนมีภูมิคุ้มกันความเปลี่ยนแปลง และยอมรับฟังผู้ที่เห็นทางการเมืองที่แตกต่างด้วยการใช้หลักเหตุและผล ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

๑.๘.๒ ได้ผู้นำท้องถิ่นที่มีสมรรถนะการเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นต้นแบบในพื้นที่ ๓ ตำบลใน ๒ จังหวัดน่าน ที่สามารถนำไปขยายผลต่อไปทั้งในระดับตำบล อำเภอและจังหวัดเกิดเครือข่ายการทำงานเพื่อชุมชนที่เข้มแข็ง และสร้างผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่สามารถถ่ายทอดอุดมการณ์ทำงานเพื่อชุมชนให้กับผู้นำรุ่นใหม่หรือในพื้นที่อื่นที่อื่นที่สนใจได้



บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการผู้นำ

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำกับชุมชนสันติสุข

๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้นำ

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำมีคำสำคัญ ๓ คำที่ควรทำความเข้าใจเป็นพื้นฐาน ได้แก่
“ผู้นำ” , “ภาวะผู้นำ” , “คุณลักษณะผู้นำ” ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมนำเสนอไว้เป็นสังเขป ดังนี้

“ผู้นำ” มีนักคิดและนักปฏิบัติด้านผู้นำของตะวันตก ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำเอาไว้
อย่างน่าสนใจหลายมิติ นักคิดและนักปฏิบัติด้านผู้นำของตะวันตกจำนวนหนึ่ง ได้ให้ความหมายของ
คำว่าผู้นำเอาไว้ที่น่าสนใจหลายมิติ เอฟ. อี. ฟิดเลอร์ (F. E. Fiedler) ให้ความหมาย ผู้นำ ไว้ว่า
บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มผู้เป็นผู้ควบคุมและประสานงานให้กิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มดำเนินไปได้
ด้วยความเรียบร้อย^๑ ในขณะที่ เรเดอร์ริค เบลล์ (Rederick Bell) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือผู้ที่อยู่
ในอำนาจหรือตำแหน่งที่ถูกกำหนดให้เป็นผู้มีอิทธิพลในการจัดสรรและจัดการต่อสิ่งที่มีคุณค่าต่าง
ๆ มากกว่าคนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของตนเองและสมาชิกของชุมชนนั้น^๒ เรย์
มอนต์ เจ. เบอร์ดี (Raymond J. Burdy) ได้ให้ความหมายค่อนข้างจะคล้ายกันไว้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่
สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเองและสามารถ

^๑ F.E. Fiedler, A Theory of Leadership Effectiveness, (New York: McGraw – Hill Book, 1967), p. 8.

^๒ Rederick Bell, David V. Edwards & R. Harrison Wagner, Political Power: A Rederick Theory and Research, (New York : The free Press, 1969), p.112.

ช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ และทำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้^๓ สอดรับกับ เดวิด เจ. แคมป์เบลล์ (David J. Campbell) ได้ให้คำจำกัดความว่า ผู้นำคือผู้ที่มีจุดมุ่งหมายที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายนั้น^๔ โดยที่ ดับบลิน (DuBrin) เสนอว่า ผู้นำควรเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาหรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม^๕ แฟรงคลิน โควี (Franklin Covey) ได้ให้คำจำกัดความว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การ และเป็นผู้นำกำหนดทิศทางขององค์การ ประสานความร่วมมือกันของบุคคลในองค์การ เพื่อให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่วางไว้^๖

“ภาวะผู้นำ” มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้ Rounaq Jahan กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยให้ผู้ตามเกิดความชัดเจน เห็นความสำคัญ ทิศทางและจุดมุ่งหมายโดยผู้นำมีบทบาททางอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามให้เกิดแรงจูงใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์กรหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ สำหรับ Lussier, Robbin and Judge, DuBrin ได้ให้นิยามไว้ในทิศทางเดียวกัน ภาวะผู้นำ คือ เป็นความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความไว้วางใจ ทำให้เกิดแรงสนับสนุนด้วยกระบวนการจูงใจกับกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนด และ Yukl กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นตัวสะท้อนกระบวนการของบุคคลหนึ่งที่มีความตั้งใจที่จะใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นในการนำโดยมีโครงสร้าง การอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ให้เกิดในกลุ่มหรือองค์กร^๗

“คุณลักษณะผู้นำ” ความหมายของคำว่าคุณลักษณะ โดยทั่วไปหมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำ ซึ่งคำว่า “คุณลักษณะของผู้นำ” เป็นคำที่นักวิชาการยุคต้นๆ ให้ความสนใจในฐานะที่เป็นประโยชน์ในการค้นหาผู้ที่จะมาทำหน้าที่ผู้นำซึ่งเชื่อว่าแตกต่างจากผู้ตาม

^๓ Raymond J. Burdy, *Fundamental of Leadership Readings*, (Massachusetts Addison : Wesley Publishing Co., 1972), p. 43.

^๔ David J. Campbell, *Organizations and the business Environment*, (Oxford: Butterworth Heinemann, 1997), p. 169.

^๕ DuBrin (1998), อ้างใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, *ภาวะผู้นำ*, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนจักรการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒.

^๖ Franklin Covey, *The Four Roles Leadership*, (USA: Franklin Covey Co.,Ltd., 1999), pp. 8-11.

^๗ นริศ มหาพรหมวัน, *รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล*, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๖๑), หน้า ๙-๑๐.

และนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำต่างก็ยอมรับว่าคุณลักษณะของผู้นำมีความสำเร็จของผู้นำ แต่ยังไม่สามารถกล่าวได้ว่าคุณลักษณะใดอย่างใดอย่างหนึ่งสามารถประกันความสำเร็จได้ แต่สามารถบอกได้ว่า คุณลักษณะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้แยกคนเป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่ใช่ผู้นำ คุณลักษณะผู้นำ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล ทั้งนี้มีแนวคิดที่นำเสนอคุณลักษณะผู้นำไว้หลากหลายตามบริบทของการศึกษา เช่น McCall และ Lombardo นำเสนอคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว มี ๔ คุณลักษณะ คือ ความมั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกภาพ การยอมรับผิด ทักษะการสื่อสารที่ดี ความฉลาด สำหรับนักวิชาการไทย ทวีช เปล่งวิทย์ นำเสนอคุณลักษณะผู้นำไว้ ๔ ประการคือ คุณลักษณะทางสติปัญญา คุณลักษณะทางกายภาพ คุณลักษณะทางอารมณ์ คุณลักษณะทางอุปนิสัย^๔ ทั้งนี้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอรายละเอียดในลำดับต่อไป

กล่าวโดยสรุป ผู้นำมิได้หมายถึงบุคคลโดยตำแหน่ง แต่ผู้นำเป็นได้ทั้งที่เป็นผู้นำแบบทางการและไม่เป็นทางการ แต่สาระสำคัญที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว คือ ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นเครื่องหมายที่สะท้อนถึงความสามารถอิทธิพลของผู้นำที่จะนำพากลุ่มไปสู่จุดหมายได้อย่างไร และคุณลักษณะผู้นำเป็นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของผู้นำเช่นกัน สำหรับงานวิจัยนี้มุ่งหมายศึกษาพัฒนาผู้นำท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ทำงานใกล้ชิดกับชุมชน ทั้งนี้การพัฒนาผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำท้องถิ่น ควรนำแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มาศึกษาวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจในการตีความบริบทที่นำไปสู่การค้นหาแนวทางการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นที่สามารถนำชุมชนให้เกิดสันติสุข ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำของนักวิชาการศาสตร์ตะวันตกไว้ ดังนี้ นับว่าเป็นประเด็นที่ควรศึกษาเป็นลำดับต่อไป

๒.๑.๑ ผู้นำตามทฤษฎีศาสตร์สมัยใหม่

ผู้นำวิจัยนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับโดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้ ๑) คุณลักษณะภาวะผู้นำ ๒) ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงตามกระบวนทัศน์ใหม่ ๓) ผู้นำปฏิบัติการชุมชน ทักษะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑

๑) ผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories)

แนวคิดนี้ได้ถอดแบบความคิดจากความเชื่อทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leaderships) ของกรีกและโรมันโบราณ ที่เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ตามแนวคิดของ

^๔ ทวีช เปล่งวิทย์, จิตวิทยาผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๒๘๔ – ๓๐๖.

Gardner มองว่า ผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ซึ่งพบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา แต่อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้นำ ในฐานะเป็นเครื่องชี้ถึงค่าของผู้นำว่าดีหรือไม่เพียงใด อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ไม่สามารถชี้ชัดคุณลักษณะใดที่แน่นอนสำหรับผู้นำ นักวิชาการมีการนำเสนอคุณลักษณะผู้นำที่หลากหลาย พอสรุปเป็นสังเขปดังนี้

ตารางที่ ๒.๑ สรุปแนวคิดคุณลักษณะผู้นำ

นักวิชาการ	แนวคิด	คุณลักษณะผู้นำ
McCall และ Lombardo (1993)	คุณลักษณะที่ประสบความสำเร็จ	๑) มั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสุขุมเยือกเย็น สงบ ได้เมื่อเจอสถานการณ์ตึงเครียด ๒) การยอมรับผิดเมื่อมีความผิดพลาดและพร้อมเริ่มต้นใหม่ ๓) ทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถโน้มน้าวสื่อสารให้ผู้อื่นคล้อยตาม โดยไม่ต้องใช้อำนาจข่มขู่ ๔) ความฉลาด เปิดใจกว้างเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ได้หลายหลายรอบรู้ มากกว่ารู้สึกเพียงเรื่องเดียวใจแคบ ^๙
Stogdill Ralph M., (1974)	คุณลักษณะผู้นำที่ดี	๑) ลักษณะทางกาย ได้แก่ เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ ๒) ภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ มีการศึกษาดี สถานะทางสังคมที่ดี ๓) สถิติปัญญา ได้แก่ มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี มีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด ๔) บุคลิกภาพ ได้แก่ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ๕) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ มีความปรารถนาที่จะทำ ให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรค และมุ่งมั่น ๖) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ปรารถนาที่จะร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ๆ มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เข้าสังคมเก่ง และเฉลียวฉลาด ^{๑๐}

^๙ Lombardo, M. & McCauley, C.D.. *Benchmarks®: A Manual and Training Guide*, (Greensboro, N.C.: Center for Creative Leadership, 1993).

^{๑๐} Stogdill Ralph M., *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*, (New York : McGraw-Hill, 1974), pp.95-96.

ตารางที่ ๒.๑ สรุปแนวคิดคุณลักษณะผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิด	คุณลักษณะผู้นำ
Kotter, J.P., (1990)	คุณลักษณะที่มี ประสิทธิภาพ	๑) ลักษณะด้านแรงจูงใจ เช่น ชอบอำนาจ ชอบความสำเร็จ มีความทะเยอทะยาน ๒) ลักษณะทางด้านอารมณ์ เช่น มีความมั่นคงทางอารมณ์ มองโลกในแง่ดี ๓) ลักษณะด้านความคิด เช่น ฉลาดกว่าบุคคลทั่วไป มีความสามารถในการวิเคราะห์ มีความสามารถในการหยั่งรู้ ๔) ลักษณะด้านปฏิสัมพันธ์ เช่น มีบุคลิกดีและดึงดูดใจผู้พบเห็น มองผลประโยชน์ ขององค์กรในมุมกว้าง ๕) ลักษณะด้านความรู้ เช่น มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ตนปฏิบัติ มีความรู้เกี่ยวกับองค์กร ของตน ๖) ลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น สามารถร่วมมือกับบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กร สามารถร่วมมือกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรประเภทเดียวกัน^{๑๑}
Kirkpatrick and Locke (1991)	คุณลักษณะที่เป็น จุดเด่น	๑) Drive มีพลังความพยายามและปรารถนาฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จ ๒) Desire to Lead มีความมุ่งมั่นในกาเป็นผู้นำ จูงใจให้ผู้อื่นร่วมทำงานด้วยความเต็มใจ ๓) Honesty and Integrity มีความซื่อสัตย์ มั่นในความคิดการกระทำ เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ๔) Self-Confident มีความเชื่อมั่นตนเองสูงพร้อมทำให้คนอื่นเชื่อมั่นในตัวเองและปฏิบัติตาม ๕) Intelligence มีความเฉลียวฉลาด รวมความคิดวิเคราะห์เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ และตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ๖) Job-Relevant Knowledge มีความรอบรู้เข้าใจงานอย่างดีเพื่อประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้อง^{๑๒}

^{๑๑} Kotter, J.P., A force for change : How leadership differs from management, (New York : Free Press, 1990), pp.11-20.

^{๑๒} Kirkpatrick, S. & Locke, E. Leadership: Do traits matter?. Academy of Management Executive, 5(2), 1991, pp. 48-60

ตารางที่ ๒.๑ สรุปแนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิด	คุณลักษณะผู้นำ
Daft (1999)	คุณลักษณะส่วนบุคคล	๑) ความสามารถพิเศษ (Charisma) คือ นวัตกรรม นำนับถือไว้วางใจ เข้าใจความต้องการผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีสำนึกจดหมายรวม ๒) ให้ความใส่ใจรายบุคคล (Individual consideration) คอยชี้แนะ รับฟังเหตุผล สนับสนุนช่วยเหลือ ๓) กระตุ้นอย่างชาญฉลาด (Intellectual stimulation) ส่งเสริมให้ผู้อื่นใช้เหตุผล ข้อมูล ในการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ๆ ๔) มีความกล้าหาญ (Courage) ยืนยันในความคิดและความเชื่อ ไม่กดดันให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับแนวคิดตน ๕) มีความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Dependability) รักษาข้อผูกพัน ยอมรับความผิดพลาด ทำงานได้อย่างอิสระ ๖) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ ๗) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) ประพฤติเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๘) มีความสามารถในการพิจารณาเหตุการณ์ (Judgment) นำข้อเท็จจริงพิจารณาอย่างมีเหตุผลประกอบก่อนตัดสินใจ ๑๐) ยอมรับนับถือผู้อื่น (Respect for others) ทั้งในความคิดเห็น แนวคิดและข้อเสนอแนะของบุคคลอื่น^{๑๓}
Lunenburg.F.C. (2008)	ประมวลรูปแบบ คุณลักษณะผู้นำ	๑) การแสดงออกทางสังคม ๒) ความน่าคบหาสมาคม ๓) ความยุติธรรม ๔) การมีอารมณ์คงที่ ๕) ความเฉลียวฉลาดและสติปัญญา^{๑๔}

^{๑๓} Daff, Richard L., **Leadership theory and practice**, (Fort worth : Tax Dryden Press, 1999).

^{๑๔} Lunenburg.F. C. and Ornstein, A. C., **Educational Administration: Concepts and Practices**, (5th ed.), (Belmont, CA: Wadsworth, 2008).

นักวิชาการกลุ่มนี้นอกจากจะแสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่มีบางส่วนที่คล้ายคลึงกัน บางส่วนแตกต่างกันบ้างซึ่งไม่ได้เป็นสาระสำคัญที่นำมาวิพากษ์ ที่น่าตั้งข้อสังเกตคือ นักวิชาการ เหล่านี้นอกจากแสดงถึงคุณลักษณะของผู้มาแล้ว ยังได้กล่าวถึง “ทักษะ” ซึ่งเป็นอีกคุณลักษณะหนึ่ง ของผู้นำ^{๑๕}

ตารางที่ ๒.๒ สรุปแนวคิดทักษะของผู้ผู้นำ

ทักษะของผู้ผู้นำ โดย Stogdill	ทักษะของผู้ผู้นำ โดย Yukl,G.A	ทักษะของผู้ผู้นำ โดย Hickman และ Siva
๑) ทักษะการคิดรวบยอด	๑) ความเฉลียวฉลาด	๑) Creative Insight การหยั่งรู้
๒) มีความคิดสร้างสรรค์	๒) ความคิดรวบยอด	อย่างลึกซึ้ง ตั้งคำถามที่ถูกต้อง
๓) สามารถเจรจาต่อรองแคล่ว	๓) ความคิดสร้างสรรค์	นำไปสู่คำตอบที่ถูกต้องใน
๔) มีความรู้เกี่ยวกับงานของกลุ่ม	๔) ความเป็นนักการทูตและมีไหว	อนาคต
๕) มีทักษะทางสังคม	พริบปฏิภาณดี	๒) Sensitivity มีความไวต่อ
๖) มีทักษะการโน้มน้าว	๕) คล่องแคล่วในการเจรจา	ความรู้สึก
๗) มีความสามารถในการบริหาร	๖) รอบรู้ในภาระงานของกลุ่ม	๓) Vision มีวิสัยทัศน์ที่สร้าง
๘) ปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ	๗) ความสามารถในการจัดการ	อนาคตที่ชัดเจน
	๘) ความสามารถในการชักจูง โน้มน้าว	๔) Versatility มีความสามารถ
	๙) ทักษะทางสังคม	รอบตัว
		๕) Focus มีจุดเน้นความสำเร็จ
		เน้นการจัดลำดับความสำคัญ
		นำไปสู่การปฏิบัติ
		๖) Patience มีความอดทน รอ
		คอยโอกาสเพื่อไปสู่ความ
		ความสำเร็จ นำไปสู่การสร้าง
		บารมี

^{๑๕} พัทธราณี พักทองพรรณ, “แนวโน้มนักคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสตรีเอกชน”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๒๐-๒๒.

นอกจากนี้ ทวิช เปล่งวิทยา นักวิชาการไทยที่สนใจแนวคิดคุณลักษณะผู้นำ และได้นำเสนอคุณลักษณะผู้ไว้ ๔ ลักษณะสำคัญ^{๑๖} ได้แก่

ตารางที่ ๒.๓ เกณฑ์ชี้วัดคุณลักษณะผู้นำ

คุณลักษณะ	เกณฑ์ประกอบการพิจารณา
๑. คุณลักษณะทางสติปัญญา	๑) ตื่นตัว ว่องไวเตรียมพร้อมอยู่เสมอ มีไหวพริบในการแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที ๒) ความคิดพิจารณาในการบริหาร การแสดงออกทางกายและวาจาที่น่าเชื่อถือมีเหตุผล ๓) มีสามัญสำนึกรับผิดชอบ ๔) นำประสบการณ์การเรียนรู้มาใคร่ครวญก่อนตัดสินใจเสมอ ๕) มองเห็นภาพอนาคตจากการประเมินสถานการณ์และวางแผนการปฏิบัติงานอย่างใคร่ครวญถึงโอกาสสัมฤทธิ์ผล
๒. คุณลักษณะทางร่างกาย	๑) สุขภาพ (Health) ผู้นำจะต้องมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย เพื่อให้มีความพร้อมทางร่างกายอยู่เสมอ การมีสุขภาพดีก็จะอำนวยความสะดวกในการทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ๒) กำลังกาย (Energy) ผู้นำจะต้องมีกำลังกายที่ดี เพราะบางโอกาสบางสถานการณ์ ผู้นำต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยการใช้กำลังทางกายด้วย ๓) ความทรหดอดทน (Endurance) ผู้นำควรมีร่างกายที่แข็งแกร่งอดทนต่อความยากลำบาก ความหิวกระหาย และความเลวร้ายจากดินฟ้าอากาศ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในทุก ๆ สถานการณ์และทุก ๆ สถานที่ ๔) รูปร่างท่าทางดี (Pleasing Appearance) ผู้นำควรมีทรวดทรงบุคลิกท่าทางเป็นผู้นำที่มีความสง่าผ่าเผย เป็นที่เกรงขามและดึงดูดความเลื่อมใสจากผู้ใต้บังคับบัญชา
๓. คุณลักษณะทางอารมณ์	๑) มองโลกในแง่ดีเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น ๒) สามารถปรับตัวตามสถานการณ์แวดล้อม ๓) ใจเย็นและหนักแน่นสามารถสกัดกั้นอารมณ์โกรธตนเองและมีใจไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ๔) สามารถบังคับตนเองและสำรวมตนเองไม่ให้ละเมิดศีลธรรมและจารีตประเพณี ๕) ความกระตือรือร้นในงานด้วยความตั้งใจให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด ๖) การวางตนในสังคมด้วยไมตรี มีสัมพันธภาพเข้ากันได้ดีกับคนทุกชั้นวรรณะ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไม่ถือตัว ไม่วางท่าทาง ๗) ความแนบเนียน (Tact) เมื่อผู้นำจะกระทำพูดหรือคิด ควรรู้จักกาลเทศะและมีความแนบเนียนไม่เก้งก้างในการแก้ปัญหา ข้อนี้ต้องอาศัยความมีศิลปะ ประสบการณ์และการฝึกฝนอยู่เสมอ

^{๑๖} ทวิช เปล่งวิทยา, จิตวิทยาผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๒๘๔ -

ตารางที่ ๒.๓ คุณลักษณะผู้นำ (ต่อ)

คุณลักษณะ	เกณฑ์ประกอบการพิจารณา
๓. คุณลักษณะทางอารมณ์ (ต่อ)	๘) อารมณ์ขัน (Sense of Humor) ผู้นำจะต้องทำงานด้วยความรู้สึกตัวอยู่เสมอ ไม่ให้เกิดอารมณ์เครียด มองโลกในแง่ดี อารมณ์ขันนี้จะทำให้ไม่เหนื่อย ทำให้มีการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ผู้นำไม่ควรแสดงอารมณ์ขัน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างพร่ำเพรื่อจนก่อให้เกิดความนับถือยำเกรงจากผู้ใต้บังคับบัญชาลดน้อยลง ๙) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – Confidence) ผู้นำควรมีความมั่นใจและมีความมั่นคงทางจิตใจ ไม่อ่อนไหวตามคำพูดของคนอื่น สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยเหตุผลและความเชื่อมั่นของตนเอง ที่สำคัญคือต้องมีประสบการณ์มาก ๑๐) ความสนใจกว้างขวาง (Bread of Interest) ผู้นำจะต้องมีความอยากรู้อยากเห็นและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ไม่สำคัญตนว่าเป็นผู้รู้ดีแล้ว มีความกล้าที่จะปรึกษาหารือหรือหาความรู้จากผู้อื่นที่มีความรู้ดีกว่าสูงกว่า ๑๑) การเข้าใจคน (Human Understanding) ผู้นำควรมีวิจรรย์ญาณ สังเกตและเข้าใจพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ทั้งนี้เพื่อที่จะได้มอบงานให้เหมาะกับจริตของผู้คนและงานที่มอบหมายให้ นั้นจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. คุณลักษณะทางอุปนิสัย	๑) ความตรงไปตรงมา (Truthfulness) ผู้นำควรเป็นบุคคลที่พูดจริง ทำจริงพูดอย่างไรทำอย่างนั้น มีสัจจะต่อคำสัญญา ไม่ผิดนัด ๒) ความจงรักภักดี (Royalty) ผู้นำจะต้องมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ผู้นำจะต้องสร้างความจงรักภักดีในการบัญชาของตนเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความจงรักภักดีต่อตัวผู้นำตามมาเช่นเดียวกัน ๓) ความสำนึกในหน้าที่ (Sense of Duty) ผู้นำจะต้องมีความสำนึกในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้วางไว้ด้วยความรับผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายแทรกแซงหน้าที่ของผู้อื่น ๔) ความไว้วางใจได้ (Dependability) ผู้นำควรดำรงตนอยู่ในจริยธรรมไม่เป็นคนหน้าไวหลังหลอก ควรเป็นผู้ที่ไว้วางใจของคนอื่น ๕) ความกล้าหาญ (Courage) ผู้นำควรมีความกล้าหาญทางจริยธรรมและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำงานด้วยเหตุผลและกล้ารับผิดชอบ ๖) ความเข้มแข็ง (Force) ผู้นำจะต้องไม่มีความท้อถอยต่ออุปสรรคต่าง ๆ สามารถแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล มีความถูกต้องและเหมาะสม ๗) ความยุติธรรม (Fairness) ผู้นำไม่มีความลำเอียง ควรวางตัวเป็นกลางบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้อง และผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ๘) ความไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) ผู้นำจะต้องรู้จักเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รู้จักการเสียสละบางอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักละความสุขส่วนตน รู้จักการบำเพ็ญประโยชน์เป็นแบบอย่างแก่ลูกน้อง

กล่าวได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะนอกจากแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญทั้งในมิติของความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จ เช่น ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การสื่อสาร ยังครอบคลุมถึงมิติของความมุ่งมั่นด้านความคิดและอุดมการณ์ที่มี และผู้นำต้องมีคุณลักษณะของผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และยังได้แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะที่ไม่อาจละเลยได้เลยที่ผู้นำควรมี คือ เรื่องของสติ ปัญญา ความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาและแสวงหาหนทางที่จะนำตนเองและกลุ่มไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งต่อมานักวิชาการในยุคหลัง ๆ ได้นำประเด็นเกี่ยวกับผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงมาศึกษา เกิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้ถูกกล่าวถึงและเป็นที่ภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในยุคศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอประเด็นถัดไป

๒) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามกรอบกระบวนการทศน์ใหม่

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ถูกนำเสนอโดย Bass and Avolio (1990) ซึ่งมองว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ทิศทางใหม่หรือเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่พัฒนาขึ้น โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้กลุ่มได้ตระหนักถึงความต้องการขององค์กรและสื่อสารถึงเป้าหมายร่วมที่ทำให้เกิดความผูกพันทั้งต่อองค์กรและเป้าหมายของสมาชิก องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Bass and Avolio ได้นำเสนอไว้ ๔ องค์ประกอบ หรือ 4 I's ได้แก่

๑) Idealized Influence หรือ ความเสน่ห์ (Charisma Behavior) กล่าวคือ ผู้นำที่ทำให้ผู้ตาม เชื่อในความถูกต้องและความคิดผู้นำ มีความเชื่อคล้ายผู้นำ โดยไม่สงสัย มีความรักใคร่ผู้นำ เต็มใจเชื่อฟัง ผูกพันกับภารกิจขององค์กร มีเป้าหมายที่สูงขึ้นในการทำงาน และเชื่อว่าผู้นำสามารถช่วยให้งานสำเร็จ

๒) Inspirational Motivation (จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ) คือ กระตุ้นให้ผู้ตามเพิ่มความตระหนักถึงและเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร เห็นคุณค่าของเป้าหมายและเชื่อมั่นว่าสามารถทำให้สำเร็จได้ ซึ่งองค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความเสน่ห์ของผู้นำ (Charisma)

๓) Intellectual Stimulation (กระตุ้นการใช้ปัญญา) คือ การที่ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามได้เกิดพลังความคิดใหม่ในการแก้ปัญหา รู้จักการวิเคราะห์แก้ปัญหาแบบเป็นระบบ หรือมียุทธวิธีในการคิด ส่งเสริมให้รู้จักการแก้ปัญหาในเชิงป้องกันมากกว่าการตามแก้ปัญหา

๔) Individualized Consideration (การพิจารณาเป็นรายบุคคล) เป็นลักษณะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม สะท้อนถึงความพึงพอใจที่ผู้ตามมีต่อผู้นำ ซึ่งเกิดการดูแลเอาใจใส่ของผู้นำที่มีต่อผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงการพัฒนาบุคคล คำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล คือ ส่งเสริมพบปะอย่างเป็นกันเอง ให้ความสนใจและการปรึกษาเป็นรายบุคคล และการ

เป็นพี่เลี้ยง (Monitoring) คือส่งเสริมให้ใช้กระบวนการสอนและเรียนรู้ การดูแลจากผู้ที่อยู่ใกล้กว่ามาช่วยพัฒนาผู้ตาม^{๑๗}

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ถูกนำมาศึกษาต่อยอดจากนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความสนใจเพื่อค้นหาภาวะผู้นำที่สามารถสอดคล้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงวิถีโลกที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นแนวคิดวิธีการแบบเดิมไม่อาจนำพาให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้เนื่องจากบริบทของธรรมชาติมนุษย์เปลี่ยนไป กระบวนทัศน์ของผู้นำเป็นสิ่งที่การศึกษายุคปัจจุบันให้ความสนใจ เมื่อกล่าวถึงกระบวนทัศน์ หมายถึง ชุดของกฎและกติกาที่เป็นหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีหน้าที่ทำสองอย่างได้แก่ ๑) ทำหน้าที่วางหรือกำหนดกรอบ และ ๒) ทำหน้าที่แสดงให้ผู้นำทราบว่าควรจะทำประพฤติดังไรหรือ ในยุคโลกแห่งการผันผวน (Disruption) มุมมองของผู้นำที่มีต่อโลกต้องเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ ซึ่งมีผู้นำเสนอกระบวนทัศน์ใหม่ของผู้นำ เพื่อให้เกิดการค้นหาวិธีการในการสร้างและพัฒนาผู้นำซึ่งมีแก่นสาระสำคัญประกอบด้วย ๑) ระบบคุณธรรม (Merit System) ๒) ระบบผลงาน (Performance System) และ ๓) ระบบสมรรถนะ (Competency) โดยผู้นำต้องประกอบด้วยบทบาทสำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (Vision) การมีกลยุทธ์ การวางกลยุทธ์ (Strategic Orientation) การมีศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) การควบคุมตนเอง (Self Control) และการใช้อำนาจจากผู้อื่น (Empowerment)^{๑๘}

แนวคิดกระบวนทัศน์ใหม่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนำเสนอโดย Rick Warren ได้นำหลักการของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory) กับหลักการ ๗ ประการที่ได้มาจากที่ประชุมขององค์การสหประชาชาติดังกล่าว มาสร้างต้นแบบของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่สามารถก่อให้เกิด “พลังการทำงานเพิ่มขึ้นแบบทวีคูณ หรือ Synergy of energy” ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๗ ขั้นตอน กระบวนทัศน์ใหม่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

หลักการที่ ๑ : หลักการ “ทำให้เป็นเรื่องง่าย” (Principle of Simplification)

ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเริ่มต้นด้วยวิสัยทัศน์ที่สะท้อนถึงวัตถุประสงค์ร่วม (Shared purpose) ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องทำสิ่งนี้ให้เกิดความชัดเจน (Clear) สามารถปฏิบัติได้ (Practical) ด้วย

^{๑๗} Bass, B., & Avolio, B.J., Improving organizational effectiveness through transformational leadership, (Thousands Oaks, CA : Sage., 1994), pp.45-82.

^{๑๘} ดวงตา ราชาอาษา, “บทบาทของผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่”, วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๙), หน้า ๑๘๐-๑๘๖.

การปรับเปลี่ยนจากคำว่า “วิสัยทัศน์” ซึ่งเป็นนามธรรม โดยการใช้วิธีตั้งคำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และเกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ที่เป็นเอกภาพของกลุ่ม

หลักการที่ ๒ : หลักการ “การจูงใจ” (Principle of Motivation)

ความสามารถของผู้นำในการทำให้คนอื่นเห็นพ้องยอมรับและยึดมั่นผูกพันกับวิสัยทัศน์ของตน กล่าวคือเมื่อผู้นำสามารถนำพลังร่วม (Synergy) เข้าสู่องค์กรได้แล้ว ผู้นำจะต้องทำทุกวิถีทางในการเสริมพลัง (Energize) หรือจูงใจ(motivate) ต่อคนเหล่านั้น ซึ่งมีวิธีง่ายๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่น ก็คือ การสร้างความท้าทาย (Challenge) และการเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ต้องใช้กระบวนการสร้างสรรค์ (Creative process) และเมื่อทำได้สำเร็จก็ให้คำชมหรือให้เกียรติยกย่อง เป็นต้น

หลักการที่ ๓ : หลักการ “การเอื้ออำนวยความสะดวก” (Principle of Facilitation)

ความสามารถของผู้นำในการเอื้ออำนวยการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ของทีมงานและของผู้อื่นซึ่งเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Peter Senge ปรมาจารย์ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ระบุไว้ในวินัยที่ ๕ (The Fifth Discipline) ของงานเขียนชื่อดังของตนว่า ปัจจุบันภารกิจที่สำคัญของผู้นำก่อนอื่นใดก็คือ ต้องทำหน้าที่ในการเอื้ออำนวยให้คนอื่นมีการเรียนรู้ เพราะยิ่งหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีนิสัยใฝ่ใจที่จะเรียนรู้ต่อเนื่องยิ่งมากเท่าไรก็ยิ่งเหมือนการเพิ่มมูลค่าของสินทรัพย์อันยิ่งใหญ่ให้แก่ผู้นำ ให้สามารถนำพาวงศ์การเพื่อเอาชนะภาวะการณ์ท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีผลสำเร็จ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้ที่ได้รับความไว้วางใจอันสูงส่งให้เป็น “ผู้ให้บริการ” (Steward) แก่บุคลากรต่าง ๆ ที่ถือว่าเป็นทุนทางปัญญา (Intellectual capital) ขององค์กร

หลักการที่ ๔ : หลักการแห่ง “การริเริ่มสิ่งใหม่” (Principle of Innovation)

ความสามารถของผู้นำที่กล้าหาญในการริเริ่มเปลี่ยนแปลง ถ้ามีจำเป็น แม้ว่า สิ่งนั้นจะเปลี่ยนแปลงยากเพียงไรก็ตาม กล่าวคือในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้นั้นเป็นเพราะมีสมาชิกที่สามารถคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ล่วงหน้า และมีได้รู้สึกหวั่นกลัวต่อเหตุการณ์นั้น ผู้นำต้องสามารถที่จะริเริ่มและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างฉับพลัน โดยทีมงานที่ประสบความสำเร็จมักมีสมาชิกที่แต่ละคนต่างทำหน้าที่ช่วยกันชี้แนะและเผยแพร่ถึงการเปลี่ยนแปลงให้แกกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงได้สร้างความไว้วางใจและสร้างการทำงานแบบทีมไว้รองรับเป็นอย่างดี

หลักการที่ ๕ : หลักการ “ด้านการขับเคลื่อน” (Principle of Mobilization)

ความสามารถของผู้นำในการระดมปัญหา การจัดปัจจัยสนับสนุน และการมอบอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการบรรลุผลได้ตามวิสัยทัศน์ โดยผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะแสวงหาสมาชิกที่เต็มใจอาสาเข้าร่วม ทั้งกลุ่มผู้นำระดับรองซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงอยู่แล้ว และคนอื่น ๆ ที่มีได้มอบหมายให้ต้องรับผิดชอบแบบทางการ ผู้นำปรารถนาที่จะสร้างผู้นำใหม่ขึ้นในทุกระดับ จึงพยายามเชิญชวนบุคคลต่าง ๆ เข้ามาร่วมงานและจุดประกายให้เกิดภาวะผู้นำขึ้นในบุคคลเหล่านี้ โดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การขยายขอบเขตและโอกาสด้านทำงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและสร้างภาวะผู้นำขึ้นจากการทำงานนั้นได้อย่างทั่วถึงกัน

หลักการที่ ๖ : หลักการเตรียมความพร้อม (Principle of Preparation)

ความสามารถในการปฏิบัติตนเอง เพื่อมิให้หยุดการเรียนรู้ (Never stop learning) โดยไม่จำเป็นต้องให้ใครต้องคอยช่วยเหลือดูแลในเรื่องนี้แต่อย่างใดทั้งสิ้น ซึ่ง Rick Warren กล่าวว่า “ผู้นำคือผู้เรียนรู้หรือ Leaders are learners” ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงตระหนักดีว่า การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ตนกำลังดำเนินการอยู่นั้น แท้จริงสะท้อนมาจากจิตวิญญาณแห่งการแสวงหา (Spiritual quest) ของตนที่ต้องการใช้ความสามารถและพรสวรรค์ที่ตนมีเพื่อการรับใช้ผู้อื่นทำให้โลกน่าอยู่ขึ้น ดังนั้น สิ่งที่ทำก็คือพันธกิจแห่งชีวิตที่ต้องให้สำเร็จ ด้วยการมีทัศนคติ (Mindset) และความเชื่อเช่นนี้ ทำให้ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงกระตือรือร้นและขยันขันแข็งต่อการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และจะพยายามสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างตนกับบุคคลอื่น ๆ ที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงเช่นกันให้เจริญออกมา โดยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเช่นนี้ ย่อมช่วยสร้างโอกาสของชีวิตและช่วยขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ให้หมดไป เพราะความสัมพันธ์นี้ได้ออกให้เกิดความรักปรารถนาดีและพร้อมให้ความช่วยเหลือต่อกัน

หลักการที่ ๗ : หลักการแห่ง “การสิ้นสุด” (Principle of Determination)

ความสามารถของผู้นำที่รู้ว่าเมื่อไรควรหยุด และยอมรับว่าบัดนี้การแข่งขันได้จบสิ้นแล้ว (The ability to finish the race) คือเป็นผู้ที่รู้จักการพอในเวลาที่เหมาะสมหรือเหมาะสม ปกติโดยความเป็นจริงแล้ว การเป็นผู้นำบางครั้งต้องเผชิญกับภารกิจที่ยากลำบากต่อความสำเร็จสูง บ่อยครั้งต้องเดินบนเส้นทางความเป็นผู้นำอย่างผู้โดดเดี่ยว การเป็นผู้นำจำเป็นต้องอาศัยความแข็งแรงทางกาย ต้องมีความเพียรพยายามสูง ต้องมีความกล้าแกร่งและความเข้มแข็งในการต้องเผชิญเหตุการณ์เลวร้ายที่ไม่คาดคิดมาก่อน จนกว่าเวลาจะจบสิ้นลงในแต่ละวัน ทั้งนี้เพราะผู้นำมิใช่เพียงแต่ต้องทำการยกระดับภาวะผู้นำของตนให้สูงขึ้นเท่านั้น แต่ต้องมีหน้าที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำให้ผู้ร่วมงาน ทั้งนี้

ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นต้องมีการพัฒนาสุขภาพ สุขภาพใจ ของตนเองอยู่เสมอเพื่อดำรงไว้ซึ่งพลังใจที่แน่วแน่ต่อพันธกิจหรือเป้าหมาย^{๑๙}

สรุปได้ว่า แนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระบวนทัศน์ใหม่เป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่สำคัญในการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นซึ่งมีมิติเนื่องเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติและกระบวนการคิด ซึ่งได้ขยายถึงกระบวนการวิธีการของผู้นำที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา อย่างไรก็ตาม นอกจากแนวคิดการเปลี่ยนแปลงที่นำมาแสดงซึ่งเป็นกรอบค่อนข้างกว้างมีได้ระบุเจาะจงผู้นำในองค์กรแบบใด ซึ่งยังมีอีกหนึ่งแนวคิดที่ผู้วิจัยให้ความสนใจเนื่องจากเป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงผู้นำในชุมชน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของการศึกษานี้ คือ แนวคิดผู้นำปฏิบัติการชุมชน ทักษะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ โดยจะได้นำเสนอในลำดับต่อไป

๓) ผู้นำปฏิบัติการชุมชน ทักษะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ (Community Action Leadership Development: CALD)

ผลการวิจัยของ Sandmann & Vandenberg (1995) อาจารย์ประจำ Michigan State University East Lansing, Michigan ทำให้ทราบถึงกรอบแนวคิดเพื่อภาวะผู้นำศตวรรษที่ ๒๑ (a framework for 21st century leadership) มีข้อสรุปที่สำคัญว่า การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ เป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปฏิบัติการชุมชน (Community Action Leadership Development: CALD) การพัฒนาภาวะผู้นำแบบปฏิบัติการชุมชน มีองค์ประกอบ ๔ ส่วน คือ

๑) ขับเคลื่อนด้วยปรัชญาองค์รวม (Holistic Philosophy) เกี่ยวกับชุมชน วิสัยทัศน์ การเรียนรู้ และการกระทำการเป็นการบูรณาการแนวคิด “การพัฒนาชุมชน” ที่มุ่งการเสริมสร้างสปิริตของกลุ่มสร้างความผูกพัน ความรักดี อัตลักษณ์ และความเต็มใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วม ซึ่งเข้ากับแนวคิด “การพัฒนาองค์กร” ที่มุ่งเสริมสร้างความสามารถของกลุ่มเพื่อให้สามารถทำงานตามเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแนวคิด “การพัฒนาภาวะผู้นำ” ที่มุ่งความเจริญเติบโตในความสามารถของรายบุคคลให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาองค์กร

๒) เกี่ยวข้องกับค่านิยมที่ยึดการปฏิบัติเป็นฐาน ๗ ประการ

๓) การตรวจสอบบทบาทของผู้นำที่ได้รับมอบหมายสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปฏิบัติการชุมชน

๔) การประยุกต์ใช้หลักการเชิงเทคนิคเพื่อบรรลุในค่านิยมและกระบวนการ

^{๑๙} Rick Warren, อ้างใน พาณีส สีตกะสิน, “ภาวะผู้บริหารโรงพยาบาลในศตวรรษที่ ๒๑ กับ การเปลี่ยนแปลง”, จุลสารสาขาวิชาการวิทยาศาสตร์สุขภาพออนไลน์, ฉบับที่ ๒ ปี ๒๕๕๘, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book582/Hospital582.pdf>. [๒ พ.ย.๒๕๖๓].

จุดเน้นของแนวคิดนี้เป็นเรื่องของค่านิยมที่ยึดการปฏิบัติเป็นฐาน ๗ ประการนั้น ประกอบด้วย

(๑) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Visioning Together) การมองอนาคตร่วมกันของกลุ่มเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เพราะวิสัยทัศน์เป็นเสมือนจิตวิญญาณที่แสดงให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายของการทำงานที่มีความหมาย สร้างพลังกระตุ้นและจูงใจผู้ปฏิบัติ รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงขอบข่ายงานที่ปฏิบัติ หลักคิดสำคัญ ได้แก่ vision, shared vision, future focus, inspiration

(๒) นำร่วมกัน (Leading Together) ทุกคนต่างมีบทบาทและความรับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการและการปฏิบัติของกลุ่ม สร้างความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญให้เกิดขึ้นด้วยการสื่อสารที่เปิดเผยและอย่างจริงใจ ทุกคนต่างมีบทบาทในการเป็นต้นแบบ การสร้างแรงบันดาลใจ การสอน การมอบหมายงาน และการบริการซึ่ง กันและกัน หลักคิดสำคัญ ได้แก่ Leaderful organizations, Transformational Leadership, Servant Leadership, Trust, Open communication

(๓) เรียนรู้ด้วย (Learning Together) การพัฒนาภาวะผู้นำปฏิบัติการ แบบชุมชนยิดความรู้เป็นฐาน ทุกคนต่างมีความรู้ของตนเอง และต่างช่วยกันสร้างความรู้ใหม่จากวงจรการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ และการสะท้อนผล หลักคิดสำคัญ ได้แก่ Knowledge, Learning in context, Learning cycle

(๔) สร้างชุมชน (Building Community) หัวใจสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปฏิบัติการชุมชนคือการใส่ใจต่อชุมชนด้วยหลักความสัมพันธ์กลุ่ม (Intragroup Relationships) ที่เข้มแข็งและอย่างไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผ่านกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ การนำ การเรียนรู้ และการปฏิบัติร่วมกัน ความเป็นชุมชนสะท้อนให้เห็นได้จากความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความผูกพัน การยอมรับในความหลากหลาย การสร้างสิ่งใหม่ และการบริหารความขัดแย้ง หลักคิดสำคัญ ได้แก่ Sense of community, Relationships, Diversity, Conflict mediation, Levels of community

(๕) พัฒนาพลัง (Developing Energy) เป็นพลังร่วมกันของกลุ่ม ที่จะเกิดขึ้นได้จากการมุ่งพัฒนาองค์กรหรือการสร้างศักยภาพของกลุ่มจากการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ การวางแผน การตัดสินใจและการปฏิบัติ หลักคิดสำคัญ ได้แก่ Collective energy, Organizational development, Ownership

(๖) ปฏิบัติการร่วมกัน (Acting Together) ด้วยความเป็นทีม (Teamwork) เพื่อมุ่งบรรลุผลในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์เชิงการเมืองและเชิงยุทธศาสตร์ การจัดการกับสินทรัพย์และทรัพยากรของชุมชน ผู้นำที่ได้รับมอบหมายต้องผูกพันกับกระบวนการให้สวัสดิการกับกลุ่ม หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจและการควบคุม หลักคิดสำคัญ ได้แก่ Vision to action, Action process, Teamwork, Community organizing, Facilitation

(๗) มีการสื่อสาร (Communicating) จะต้องมีการสื่อสารระหว่างกันที่เข้มแข็งผ่านการปฏิบัติการสุนทรียการสนทนา (Dialogue) โดยฟังเพื่อเข้าใจ สะท้อนผลความเห็นเปิดใจกว้าง และหาข้อตกลงร่วมกันจากนานาทัศนะ หลักคิดสำคัญ ได้แก่ Interpersonal communication, Dialogue, Networking, Information^{๒๐}

กล่าวได้ว่า พัฒนาการแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำตามศาสตร์สมัยใหม่นอกจากเป็นการศึกษาที่ผ่านการค้นคว้าและวิพากษ์ที่นำไปสู่ความคิดใหม่อันจะนำมาซึ่งแนวทางที่สามารถนำมาพัฒนาผู้นำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิในการนำผู้อื่น เห็นได้ว่าแนวคิดยุคหลัง ๆ จะมุ่งเน้นให้ผู้นำเชื่อมประสานกับผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งหากผู้นำไม่มีพื้นฐานด้านจิตใจที่ดีย่อมเป็นการยากที่จะพัฒนาให้ได้ตามคุณลักษณะ สมรรถนะที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ศึกษาไว้ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาจิตและปัญญาของผู้นำในทางพระพุทธศาสนามีเนื้อหาทั้งที่เป็นหลักธรรมและตัวอย่างกรณีศึกษาที่สะท้อนถึงความเป็นผู้นำที่เหนือกาลเวลา กล่าวคือ หากผู้นำใดยึดถือคำสอนและปฏิบัติตามจะสามารถเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับมีวามเก่ง ความดี และสมรรถนะที่จะนำพาชุมชน สังคม ไปสู่สิ่งที่เจริญและดีงาม

๒.๑.๒ ผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับ “ผู้นำ” ในทางพระพุทธศาสนามีมุมมองอย่างไร เหมือนหรือแตกต่างจากนักวิชาการศาสตร์สมัยใหม่ ผู้วิจัยได้นำสรุปสังเขปย่อเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของผู้นำในทางพระพุทธศาสนาเป็นอย่างไร ผู้นำมีลักษณะเป็นอย่างไร การพัฒนาผู้นำมีหลักธรรมใดที่พึงศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) ความหมายและความสำคัญของผู้นำ

แม้ว่าในคัมภีร์พระพุทธศาสนามีได้ระบุถึงการให้นิยามความหมายไว้อย่างการศึกษาตะวันตก แต่สามารถอนุมานจากพุทธพจน์และคำของพุทธสาวกในคัมภีร์พระพุทธศาสนา ที่สะท้อนคำสอนเกี่ยวกับผู้นำไว้ซึ่งบางพุทธพจน์แสดงถึงความหมาย และบางพุทธพจน์แสดงถึงคุณลักษณะของผู้ที่เรียกได้ว่าเป็นผู้นำ และบางพุทธพจน์ขยายความถึงจุดหมายที่แท้จริงของการเป็นผู้นำ ผู้วิจัยได้เรียบเรียงสรุปพุทธพจน์ที่เกี่ยวกับผู้นำในคัมภีร์พระพุทธศาสนาพอเป็นสังเขป ดังนี้

“ผู้นำ เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่มีความเจริญ มีความสง่างามที่สุดในท่ามกลางหมู่ชนทั้งหลาย”^{๒๑}

^{๒๐} Sandmann, L. R., & Vandenberg, L., A framework for 21st century leadership, *Journal of Extension*, 33(6) (December, 1995).

^{๒๑} วิ.ป. (ไทย) ๘/๕๐๑/๗๒๑.

“ผู้นำ เป็นผู้นำประโยชน์และความสุขมาให้แก่ชนทั้งหลาย อีกทั้งผู้นำยังเป็นผู้กล่าววาจาที่ประกอบด้วยประโยชน์ ประกอบด้วยธรรม แนะนำคนหมู่มาก นอกจากนั้นพระโบราณกเถระทั้งหลายยังกล่าวอีกว่า มหาบุรุษเป็นผู้นำนั้นเป็นผู้ไม่ตระหนี่ เป็นผู้ได้เสียสละบูชาธรรม^{๒๒}

“การให้ของผู้นำเป็นผู้ให้ที่แท้จริงให้โดยไม่มีจิตเจี๊วร้อนเพราะการให้”^{๒๓}

“เป็นผู้นำของคนหมู่มากในกุศลธรรม เป็นประมุขของคนหมู่มาก ในกายสุจริต ในจิตสุจริต ในมโนสุจริต ในการจำแนกทาน ในการสมาทานศีล ในการรักษาอุโบสถ ในความเกื้อกูลมารดา ในความเกื้อกูลบิดา ในความเกื้อกูลสมณะ ในความเกื้อกูลพราหมณ์ ในความประพฤติดีอ่อนน้อมต่อผู้ใหญ่ในตระกูล และในกุศลธรรมอันยิ่ง อื่น ๆ อีก”^{๒๔}

พระอรรถกถาจารย์ท่านกล่าวถึงผู้นำว่า “ผู้นำหมู่ หมายถึง สามารถนำข้ามที่กัณดาร คือชาติ (ความเกิด) และสามารถเป็นผู้นำของหมู่เวไนยสัตว์ได้”^{๒๕}

กล่าวโดยสรุป เมื่อกล่าวถึงบทบาทผู้นำในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเป้าหมายปลายทางท้ายสุด คือ การเข้าถึงการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิงหรือเข้าถึงพระนิพพาน มหาบุรุษที่เป็นต้นแบบคือพระพุทธเจ้าในฐานะผู้นำหมู่มนุษยโลกและเทวดาทั้งหลายทรงชี้ทางให้เห็นถึงประโยชน์ในโลกนี้โลกหน้า ทรงช่วยพาหมู่สัตว์ให้พ้นความกัณดารคือความเกิด ดุจสัตว์พาหะคือหัวหนากองเกวียนพาบริวารข้ามทางกัณดาร^{๒๖} แสดงให้เห็นว่า ผู้นำนั้นมีบทบาทสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของชุมชน เพราะผู้นำต้องนำพาบุคคลทั้งหลายก้าวข้ามวิกฤติการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งต้องนำประโยชน์และความสุขมาให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งหลาย ดังนั้นหลายครั้งผู้นำถูกนำมาเปรียบเหมือนบุคคลผู้นำหมู่เกวียนย่อมสำคัญในการนำหมู่เกวียนข้ามขั้นข้ามออกที่กัณดาร เมื่อมีใจรู้นักก็สามารถนำพาให้รอดพ้นจากโจรได้ เมื่อเจอสัตว์ร้ายก็สามารถที่จะนำพาให้อยู่รอดปลอดภัยจากอันตรายที่จะเกิดจากสัตว์ร้ายได้ แม้ถึงกัณดารอดอยากก็นำพาให้รอดพ้นความอดอยาก กล่าวได้ว่า ผู้นำคือผู้นำพาสันติสุขมาสู่ชุมชน

๒) คุณลักษณะของผู้นำในทางพระพุทธศาสนา

๑) เป็นผู้ที่สามารถนำความสุขความเจริญมาสู่ชีวิตมนุษย์และสังคมได้ จึงเป็นผู้นำมุ่งนำธรรมไปทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์อันไม่มีโทษมาให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ผู้นำเป็นผู้คอยติดตาม

^{๒๒} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๑๒-๒๑๓/๑๗๒.

^{๒๓} จุ.ม. (ไทย) ๒๙/๘๗/๒๖๕.

^{๒๔} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๓๐/๑๘๗.

^{๒๕} ม.ม.อ. ๒/๒๘๒/๘๗.

^{๒๖} วิ.ม.หา. (ไทย) ๑/๒/๒.

แนะนำ เพื่อให้รู้จักประโยชน์ เพื่อให้พิจารณา เพื่อให้พึงประโยชน์ ผู้ผู้มีสามารถทำให้ความเลื่อมใสให้เกิดขึ้นได้

๒) เป็นผู้ที่มีม่งทำมรรคที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น ม่งทำมรรคที่ยังไม่เกิดให้เกิดพร้อม ผู้นำมักกล่าวบอกมรรคที่ยังไม่ได้กล่าวบอกซึ่งการกล่าวการบอกของผู้นำเองนั้นต้องเป็นรู้จักมรรค รู้แจ้งมรรค ฉลาดในมรรคแล้ว จึงกล่าวจึงบอกเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เดินตามมรรค^{๒๗}

๓) ผู้เป็นหลักและเป็นที่พักพิงของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการที่จะอธิบายหลักธรรมเพื่อความแจ่มแจ้งในธรรมให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งหลายให้ได้ฟังธรรม^{๒๘}

๔) สามารถอธิบายธรรมเพื่อความแจ่มแจ้งในธรรมเพื่อความเป็นอยู่โดยธรรม เพราะเป็นผู้นำในฐานะการนำสัตว์ไปด้วยสัทธรรมนำไปอยู่โดยธรรมที่ไม่ทำให้ผู้รู้เกิดความริษยาเพราะการเป็นผู้นำหมู่สงฆ์^{๒๙}

๕) เป็นผู้ฝึกการชนะตนเองเสมอ ซึ่งพระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า การชนะตนของบุคคลผู้ฝึกตนดีแล้วประพาสธรรมเป็นนิตยนั้นแลประเสริฐกว่าการชนะผู้อื่น^{๓๐}

๖) ผู้ฝึกตนที่มีการอดกลั้นถ้อยคำล่วงเกินได้ ดังพุทธพจน์ปรากฏใน อตฺตพันตวัตถุ เรื่องการฝึกตนพระพุทธเจ้าได้ตรัสแก่พระอานนท์ ไว้ว่า “เราจักอดกลั้นถ้อยคำล่วงเกิน เหมือนพญาช้างในสงคราม อดทนลูกศรที่ตกจากแล่ง เพราะคนจำนวนมากเป็นผู้ทุศีล คนทั้งหลายนำสัตว์พาหนะที่ฝึกแล้วไปสู่ที่ประชุมพระราชาย่อมทรงราชพาหนะที่ฝึกแล้วในหมู่มนุษย์ คนที่อดกลั้นถ้อยคำล่วงเกินได้ชื่อว่าเป็นผู้ฝึกตนได้แล้ว เป็นผู้ประเสริฐที่สุด ม้าอัสตร ม้าอาชาไนย ม้าสินธพ ช้างใหญ่ ที่ได้รับการฝึกหัดแล้ว เป็นสัตว์ประเสริฐ แต่คนที่ฝึกตนได้แล้ว ประเสริฐกว่าสัตว์พาหนะเหล่านั้น”^{๓๑}

๗) ผู้ฝึกตนบ่มเพาะอินทรีย์ คือ การที่บุคคลอบรมอินทรีย์ทั้งหลายของตนได้แล้วในโลกทั้งปวง ทั้งภายในและภายนอก รู้ชัดทั้งโลกนี้และโลกหน้า รอคอยอยู่แต่เวลาเท่านั้น เมื่ออบรมตนได้แล้วเช่นนี้ บัณฑิต ท่านเรียกว่า ผู้ฝึกตนแล้ว^{๓๒}

๘) เป็นผู้เพียบพร้อมด้วยกิริยามรรยาท^{๓๓} กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีศีลสำรวมด้วยการสังวรในข้อวัตรปฏิบัติของตนเพียบพร้อมด้วยอาจารย์และโคจร มีปกติเห็นภัยในโทษแม้เล็กน้อย สมาทาน

^{๒๗} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๙๐/๕๓๖-๕๓๗.

^{๒๘} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๑๖๘/๑๘๘.

^{๒๙} ส.ส. (ไทย) ๑๕/๑๖๑/๒๑๕.

^{๓๐} พ.ธ. (ไทย) ๒๕/๑๐๔/๖๒.

^{๓๑} พ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๒๐-๓๒๒/๑๓๓.

^{๓๒} พ.สุ. (ไทย) ๒๕/๕๒๒/๖๒๑.

^{๓๓} อ.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๑/๓๗๓-๓๗๔.

ศึกษาอยู่ในสาขาบททั้งหลาย^{๓๔} เป็นผู้ให้เหตุผลที่สมมาทานอริศัล^{๓๕} เป็นผู้พิจารณาไตร่ตรองแล้วตัดสินคนที่ควรติเตียน^{๓๖}

๙) เป็นพหูสูตร ทรงสุตะ^{๓๗} สังสมสุตะ กล่าวคือ เป็นผู้ได้ฟังธรรมทั้งหลายที่มีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลาง มีความงามในที่สุด ประกาศพรหมจรรย์พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะ บริสุทธิ์ บริบูรณ์ครบถ้วนแล้วทรงจำไว้ได้ คล่องปาก ชื่นใจ แทงตลอดดีด้วยทิวฐิ^{๓๘}

๑๐) เป็นผู้มีความงาม เจริญถ้อยคำไพเราะอันประกอบด้วยวาจาชาวเมืองที่สละสลวย ไม่หยาบคาย ให้ความหมายได้^{๓๙} ผู้ให้เหตุผลตั้งอยู่ในการเห็นธรรม^{๔๐}

๑๑) เป็นผู้พิจารณา ไตร่ตรองแล้ว สรรเสริญคนที่ควรสรรเสริญ^{๔๑}

๑๒) เป็นผู้ไม่ตระหนี่ตระกู^{๔๒}

๑๓) เป็นผู้ประพฤติขัดเกลา ยินดีในการหลักเรือน^{๔๓}

๑๔) เป็นผู้ยินดีในกัลยาณธรรม มีวาจางาม เจริญถ้อยคำไพเราะ^{๔๔}

๑๕) เป็นผู้สามารถชี้แจงบุคคลผู้เข้าไปหาให้เห็นชัด ชวนใจให้ยอมรับเอาไปปฏิบัติ ระวังให้อาหาญแก่ลัทธิ ปลอดภัยโลมใจให้สดชื่นร่าเริงด้วยธรรมีกถา^{๔๕}

๑๖) เป็นผู้พิจารณา ไตร่ตรองแล้ว ปลุกความเลื่อมใสในฐานะที่ควรเลื่อมใส^{๔๖} ไม่ทำศรัทธาไทยให้ตกไป^{๔๗} เป็นผู้ไม่ตระหนี่วรรณ^{๔๘}

๑๗) เป็นผู้มีความปัญญา ไม่โง่งเงลา ไม่เป็นคนเซอะ^{๔๙}

^{๓๔} อัง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๒-๒๓๔/๓๗๔-๓๗๖.

^{๓๕} อัง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๕/๓๗๗.

^{๓๖} อัง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๖-๒๓๘/๓๗๘-๓๘๐.

^{๓๗} อัง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๑/๓๗๓-๓๗๔.

^{๓๘} อัง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๒-๒๓๔/๓๗๔-๓๗๖.

^{๓๙} อัง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๒-๒๓๓/๓๗๔-๓๗๕.

^{๔๐} อัง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๕/๓๗๗.

^{๔๑} อัง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๖-๒๓๘/๓๘๐.

^{๔๒} อัง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๗-๒๔๐/๓๗๙-๓๘๓.

^{๔๓} อัง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๑/๓๗๓-๓๗๔.

^{๔๔} อัง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๑/๓๗๓-๓๗๔.

^{๔๕} อัง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๓/๓๗๕.

^{๔๖} อัง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๖/๓๗๘.

^{๔๗} อัง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๕-๒๓๙/๓๗๗-๓๘๒.

^{๔๘} อัง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๙-๒๔๐/๓๘๑-๓๘๓.

^{๔๙} อัง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๒๓๑/๓๗๓-๓๗๔.

กล่าวได้ว่า ผู้นำในมุมมองพระพุทธศาสนามีความละเอียดลึกซึ้งในแง่มุมของการเป็นต้นแบบของผู้มีศีลมีธรรมและประกอบด้วยปัญญา สามารถพัฒนาตนเองและพร้อมที่จะนำพาผู้อื่นไปสู่ความเจริญ ห่างไกลจากความเสื่อมหรืออบายทั้งหลาย ซึ่งแนวคิดผู้นำในทางพระพุทธศาสนาอาจถูกมองว่าไกลตัว และเป็นเรื่องที่ทำได้อายากสำหรับวิถีปุถุชน แต่ในทัศนะผู้วิจัยเห็นว่า เป็นหนทางที่สามารถนำมาปรับใช้กับยุคสมัยปัจจุบันได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าถึงสันติสุขของตัวผู้นำ ก่อนที่จะนำพาสันติสุขมาสู่ผู้อื่น ซึ่งมีการศึกษาตัวอย่างบุคคลนักสันติภาพโลกที่เป็นผู้นำสันติภาพต้นแบบ ในวิถีของบุคคลเหล่านั้นสะท้อนถึงคุณลักษณะของผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา โดยผู้วิจัยได้นำมาสรุปไว้ในประเด็นต่อไป

๒.๑.๓ ภาวะผู้นำของนักสันติภาพโลก

ดังที่กล่าวไว้เบื้องต้นเกี่ยวกับความสำคัญของผู้นำทั้งแนวคิด ทฤษฎีศาสตร์สมัยใหม่และแนวคิดผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนามีบางแง่มุมที่สอดคล้องกันได้ โดยผู้วิจัยสะท้อนให้เห็นผ่านการถอดบทเรียนผู้นำสันติภาพโลกซึ่งเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำระดับโลกทั้งในเชิงโลกภายนอก (สันติภาพภายนอก) และโลกภายใน (สันติภาพภายใน) ซึ่งบุคคลสำคัญเหล่านี้มีทั้งหลักคิด วิถีปฏิบัติ และกระบวนการของผู้นำที่เปลี่ยนแปลงโลกให้ก้าวสู่สันติภาพและเกิดสันติสุขในหมู่ชน สรุปไว้ดังนี้^{๕๐}

๑) มหาตมะคานธี: ท้าวไปชาวโลกรู้จัก มหาตมะ คานธี ในฐานะผู้นำพาชาวอินเดียก้าวสู่อิสราภาพจากยุคล่าอาณานิคม วิธีที่คานธีนำมาใช้ให้เกิดสันติภาพในอินเดียคือหลักอหิงสาหรือการไม่เบียดเบียน เป้าศรัทธาในสัจจะหรือพระเจ้าตามความเชื่อของฮินดู ที่ไม่อาจใช้ความรุนแรงต่อชีวิตและความเกลียดชังได้ แต่สามารถต่อสู้กับความชั่วและความ อยุติธรรมต่าง ๆ โดยใช้อหิงสาเป็นหลัก และพร้อมที่จะเผชิญกับความทุกข์ยากในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งจะกระทำได้ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติสัจยาเคราะห์หรือผู้ที่อหิงสามีสศรัทธาในพระเป็นเจ้าหรือสัจจะ” ซึ่งสิ่งที่ป็นข้อมูลยืนยันแนวคิดดังกล่าวข้างต้นก็คือสถานการณ์การต่อสู้เพื่อเอกราชของอินเดียที่คานธีได้ชี้ให้เห็นว่า “หากท่านคิดว่าเราจะสามารถได้เอกราชมาด้วยวิธีการไม่ใช้ความรุนแรงนั้นก็หมายความว่าผู้คนจำนวนมากในประเทศจะต้องจัดองค์กรกันด้วยการไร้ความรุนแรงถ้าปราศจากคลื่นมหาชนที่หันมาใช้อหิงสาแล้วเราก็ไม่อาจเป็นไทแก่ตัวโดยอาศัยเส้นทางแห่งการไม่ใช้ความรุนแรงได้” คานธีแนะนำให้ผู้คนเปลี่ยนแปลงตามความปรารถนาที่อยากจะให้โลกใบนี้เปลี่ยนแปลง (ไปในทางสงบสันติสุข) (“Be the change that you wish to see in the world.”) มหาตมะคานธี จึงมีความโดดเด่นของนักสันติภาพโลกในแนวทางการไม่ใช้ความรุนแรง (Non-violence) เป็นผู้ที่ได้เสนอวิธีการเพื่อการสร้างสันติภาพในรูปแบบ ๓

^{๕๐} พูนสุข มาศรีรังสรรค์, บรรพต ตันธีรวงศ์ และขันทอง วัฒนประดิษฐ์, “เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จเกี่ยวกับกระบวนการสร้างสันติภาพขององค์กรและนักสันติภาพโลก”, รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๙๒-๙๓.

แนวคิดหลักๆ ได้แก่ (๑) สัตย์ หรือ สัจจะ คือพระเป็นเจ้า คานธีได้ให้ความสำคัญกับสัจจะอย่างสูงส่ง โดยมีความพยายามอย่างยิ่งในการที่จะรักษาสัจจะ (๒) อหิงสา คือ แนวทางที่จะทำให้มนุษย์เข้าถึง “สัจจะ” อหิงสาเป็นการฝึกและบังคับใจไม่ยอมให้มีการทำร้ายหรือแก้แค้นผู้ใด (๓) สัตยาเคราะห์ คือ การต่อสู้แห่งกล้าคือ ไม่มีความเกลียดชัง มีความอดทน มีการสวดภาวนาเป็นลักษณะสำคัญของ สัตยาเคราะห์

๒) เนลสัน แมนเดลา (Nelson Mandela) อดีตประธานาธิบดีที่มาจากการเลือกตั้งคนแรกของประเทศแอฟริกาใต้ เป็นผู้นำที่สามารถนำพาประเทศแอฟริกาใต้เข้าสู่ยุคใหม่แห่งการอยู่ร่วมกันอย่างปรองดองระหว่างคนพื้นเมืองขาวเมืองผิวขาวและชาวเมืองผิวดำที่มีประชากรในประเทศมากกว่าชาวเมืองผิวขาว โดยเนลสัน แมนเดลา เป็นผู้นำที่นำพาประเทศเปลี่ยนถ่ายอำนาจทางการเมืองโดยปราศจากความรุนแรงจากการต่อต้านระหว่างชาวเมืองสองกลุ่ม ทัวโลกยกย่องให้เป็นต้นแบบผู้นำระดับสูงของโลกในการสร้างแรงบันดาลใจนำพาชาวเมืองที่แตกต่างทางสีผิวให้มี “ความรู้รักสามัคคีร่วมกันในการสร้างชาติ” วาทีกรรมของเนลสันจากสุนทรพจน์ต่อหน้าประชาชน โดยการกล่าวขอขอร้องให้ทุกคนลืมอดีต แล้วชักชวนให้ทั้งอาวุธ หยุดการต่อสู้หรือการก่อจลาจลด้วยความหมายโดยนัยคือจะไม่มีการเอาผิดโดยรัฐ และหันมาร่วมกันสร้างชาติผ่านการจัดตั้งรัฐบาลร่วมกันด้วยระบอบประชาธิปไตย วาทีกรรมที่น่าจับใจคือ “การปรองดอง เริ่มต้น ณ จุดนี้” เป้าหมายร่วมที่แมนเดลาปรารถนา คือ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยท่านชี้ให้เห็นว่าทุกฝ่ายต่างมีข้อบกพร่อง แต่ทุกฝ่ายจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันและไม่อาจปฏิเสธสิ่งเหล่านี้ได้ มิใช่เรื่องของการมากำหนดแนวทางแพ้ชนะหรือการตอบโต้ทางการเมืองแต่อย่างใด หลักคิดที่นำไปสู่กระบวนการสร้างสันติภาพของเนลสัน แมนเดลา คือ การให้ผู้น้อยอยู่กับปัจจุบัน ๑) ลืมอดีตที่นำไปสู่ความขัดแย้ง หรืออาจเรียกอีกอย่างว่า มีสติอยู่กับปัจจุบัน ๒) ใช้ความปรองดองและหลักประชาธิปไตยเป็นเครื่องมือแก้ปัญหา ๓) การพัฒนาการศึกษา การทำกิจกรรมร่วมกันช่วยคลายความแตกต่างสร้างความสามัคคี ๔) มีความเป็นผู้นำ ด้วยการวางตนเหมาะสมในหลากหลายสถานการณ์ การสื่อสารที่ดี ไม่หลงตน อุทิศตนเพื่อส่วนรวม

๓) มาร์ติน ลูเธอร์ คิง จูเนียร์ (Martin Luther King Jr.) หมอสอนศาสนานิกายแบปติส และนักต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชน (Civil Right) เป็นผู้นำขบวนการเรียกร้องสิทธิเสมอภาคของชาวผิวดำในอเมริกา เป็นผู้นำในการคว่ำบาตรไม่ยอมรับการแบ่งแยกคนผิวดำที่ไม่ให้โดยสารรถประจำทางร่วมกับคนผิวขาวที่เมืองมอนต์ โกเมอรี รัฐแอละแบมา โดยใช้แนวทางต่อต้านที่มีความนุ่มนวลตามแนวทางของมหาตมะ คานธี เป็นผู้นำในการเดินขบวนอย่างสันติที่อนุสาวรีย์ลิงคอล์นในวอชิงตัน ดี.ซี. สุนทรพจน์ที่มีชื่อเสียง คือ “ข้าพเจ้ามีความฝัน” (I Have a Dream) และได้ประกาศจุดยืนว่า “อเมริกาจะปราศจากความลำเอียงและไม่มียศต่อคนผิวสีในปีพ.ศ. ๒๕๐๗” ในปีพ.ศ.

๒๕๐๗ มาร์ติน ลูเธอร์ คิง ได้รับรางวัลสันติภาพเคนเนดี (Kenedy Peace Prize) รางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ (Noble Prize) เป็นสัญลักษณ์ของการต่อต้านเพื่อความยุติธรรมทางเชื้อชาติจวบจนทุกวันนี้ เห็นได้ว่า มาร์ติน ลูเธอร์ คิง จูเนียร์ มีแนวทางการต่อสู้เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการเพื่อความเสมอภาคของมวลมนุษยชาติโดยไม่มีการแบ่งแยกผิวสีหรือเผ่าพันธุ์ในแนวเดียวกับเนลสัน แมนเดลาและมหาตมะ คานธี ด้วยหลักอหิงสา นโยบายสำคัญที่เห็นเด่นชัดคือความเสมอภาค เมื่อใดที่มวลมนุษยชาติได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคด้วยการระลึกถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เสมอเหมือนกัน เมื่อนั้นสันติภาพจึงจะเจริญงอกงามได้ หลักคิดที่นำไปสู่กระบวนการสร้างสันติภาพของ มาร์ติน ลูเธอร์ คิง คือ ๑) การไม่แบ่งแยก ๒) ยืนหยัดอุดมการณ์ ๓) สื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ ๔) ยึดมั่นในหลักความเสมอภาค ๕) คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๔) คุณแม่เทเรซาแห่งกัลกัตตา ผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นนักสันติภาพโลกในสายสังคมสงเคราะห์ ได้กล่าวไว้ในเรื่องราวชีวิตของท่านเกี่ยวกับความรักที่บริสุทธิ์สรุปความว่าความรักเริ่มต้นที่บ้าน เพราะครอบครัวซึ่งเป็นหน่วยเล็กที่สุดแต่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดของสังคมถ้าทุกคนต้องการให้ครอบครัวและสังคมมีความสงบสันติสุข ก็ต้องเรียนรู้ที่จะแบ่งปันความสุขยื่นมือออกเพื่อรับใช้กันและมอบหัวใจเพื่อความรัก ความอ่อนโยน และความยินดีกับการให้ ทั้งหมดนี้เปรียบเสมือนตะเกียงรักที่จะสามารถนำทางทุกคนกลับสู่ครอบครัวได้ หลักคิดที่นำไปสู่กระบวนการสร้างสันติภาพของคุณแม่เทเรซาแห่งกัลกัตตา คือ ๑) ศรัทธาในความรักอันบริสุทธิ์ ๒) การใส่ใจแบ่งปันความสุขให้คนรอบข้าง ๓) การทำให้ครอบครัวเข้มแข็งทางความรัก ๔) ทำสันติภาพเล็กในมือคนทุกคนเพื่อทำให้โลกเกิดสันติภาพ ๕) สร้างแรงบันดาลใจช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้ทุกข์ยาก

๕) ดาไลลามะองค์ที่ ๑๔ เทนซิน เกียตโซ ท่านดาไลลามะมีอุดมการณ์ในความเชื่อของธรรมชาติของมนุษย์คือความกรุณา และความอ่อนโยน ความโกรธความเกลียด ความรุนแรงที่เกิดขึ้นเป็นเพียงสิ่งที่จรมามาไม่ใช่พื้นฐานของจิตดังที่เรียกกันว่า “จิตเดิมแท้” และมีคำพูดว่าจิตเดิมแท้นั้นประภัสสรความก้าวร้าวรุนแรงเกิดขึ้นได้แต่ไม่ใช่ธรรมชาติของจิตเดิมแท้ หากแต่เป็นผลจากการรู้จักคิด (intelligence) โดยมนุษย์พัฒนาสมรรถนะของสมองขึ้นมาเป็นเครื่องมือที่จะหาทางต่อสู้กับภัยต่าง ๆ ในธรรมชาติ เมื่อสังคมมนุษย์มีความซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์ก็ต้องพัฒนาสมรรถนะของสมองมากขึ้น สรุปว่าจิตเดิมแท้ของมนุษย์มีความอ่อนโยน แต่ความก้าวร้าวรุนแรงเกิดจากการพัฒนาสมองที่ไม่ได้สมดุลกล่าวคือ พัฒนาความเก่งโดยไม่ถ่วงดุลด้วยความกรุณา จึงนำไปสู่การทำลายและความวิฤติ หลักคิดที่นำไปสู่กระบวนการสร้างสันติภาพของดาไลลามะองค์ที่ ๑๔ เทนซิน เกียตโซ คือ ๑) ความรักความเมตตา ๒) ความเชื่อว่าจิตมนุษย์แท้มีความกรุณา ๓) กิจกรรมพัฒนาจิตและปัญญา สื่อสารเพื่อสันติภาพ ๔) วาทกรรมแห่งความรักและเมตตานำพาสันติภาพ

จากแนวคิดของผู้นำนักสันติภาพโลกที่ยกตัวอย่างมาเมื่อนำมาวิเคราะห์ถอดบทเรียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ที่จะขับเคลื่อนงานด้านสันติภาพ ได้เกณฑ์ชีวิตความสำเร็จที่เกิดจากผู้นำ ดังนี้

๑) เป็นผู้ที่เข้าใจในกระบวนการสร้างสันติภาพภายใต้กรอบแห่งความจริง ๔ ประการ หรือ “อริยสัจ ๔”

๒) ลดความเบียดเบียนกันด้วยหลัก “อหิงสา” คือ ความอดทนในการไม่ใช้ความรุนแรง ต่อชีวิตในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

๓) ต้องทำความเข้าใจกันระหว่างศาสนาให้สำเร็จ ด้วยการเริ่มจากปัจเจกฯ ที่ต่างต้องเข้าถึงหัวใจแห่งศาสนาของตนให้ถ่องแท้

๔) ต้องกำจัดความต้องการเอาชนะ การเพ่งโทษต่อผู้อื่นให้ได้ ด้วยสำนึกแห่งความเมตตา กรุณา พัฒนาความกรุณาให้มากกว่าพัฒนาสมอง

๕) ต้องมีความเพียร ๔ ด้าน ได้แก่ การระวังเหตุแห่งความขัดแย้ง การขจัดความขัดแย้ง อันจะลุกลามนำสู่ความรุนแรง การป้องกันความขัดแย้ง และการรักษาพัฒนาให้เกิดความสงบสันติสุข อย่าง

๖) มีเป้าหมาย ๒ ทาง คือ การสร้างสันติภาพด้วยการควบคุมความขัดแย้งที่นำสู่ความรุนแรงให้ได้เป็นเบื้องต้น (Peace Keeping) จากนั้นคือยุติความขัดแย้งที่นำสู่ความรุนแรง (Peace Making)

๗) ต้องยึดหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม (participation) และเข้าถึงชุมชนและสมาชิก ในสังคม

การถอดบทเรียนจากผู้นำนักสันติภาพโลกสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดและวิถีปฏิบัติของผู้นำที่ยิ่งใหญ่และทรงอิทธิพลของโลกเหล่านี้ เบื้องหลังของความเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่มิใช่เพื่ออำนาจหรือความร่ำรวย แต่เป็นเรื่องของอุดมการณ์ช่วยเหลือผู้อื่นมองเห็นความทุกข์ร้อนของผู้อื่นแล้วมีอาจินต์เฉยได้ ต้องลุกขึ้นมากเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงแม้จะรู้ว่าหนทางนั้นจะต้องเดินไปบนขวากหนามหรือความยากลำบากและอาจนำภัยมาสู่ตนได้ และหัวใจสำคัญของผู้นำคือ สันติในใจที่ไม่ได้นำพาหมู่ชนด้วยความเกลียดชัง แต่เป็นการนำพาหมู่ชนเดินไปบนวิถีที่ถูกต้องคือ การไม่ใช้ความรุนแรง มีสันติวิธีเป็นวิถีการขับเคลื่อนอุดมการณ์ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่ามีจุดเชื่อมโยงที่สำคัญคือ การสื่อสารของผู้นำสันติภาพ ทักษะของผู้นำในการสื่อสารสร้างความเข้าใจและสร้างพลังใจเป็นพื้นฐานที่ผู้นำทั่วไปสามารถนำไปพัฒนาตน กล่าวได้ว่า วิถีแห่งผู้นำสันติภาพโลกและหากวิเคราะห์ตามกรอบของผู้นำตามแนวทางพระพุทธศาสนาอาจเรียกได้ว่าผู้นำนักสันติภาพโลกมีสันติวิธีที่สอดคล้องกับคำสอนในทางพระพุทธศาสนาหลายประการ ผู้นำตามแนวทางพระพุทธศาสนาเป็นอย่างไร ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและนำเสนอในประเด็นต่อไป

๒.๑.๔ ผู้นำกับการพัฒนาชุมชน

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ผู้ที่มีบทบาทในการนำพาชุมชนให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีงามและมีความเจริญได้นั้น คือ “ผู้นำ” ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการชุมชนรวมถึงกำหนดทิศทางการพัฒนาสมาชิกชุมชนให้อยู่ดีมีสุขได้ ดังผลการศึกษาหลายที่สะท้อนถึงปัจจัยความสำเร็จที่ทำให้ชุมชนบรรลุเป้าหมายและมีความสำเร็จเป็นชุมชนที่เข้มแข็งมีสันติสุขได้นั้นต้องมีผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญแทบทั้งสิ้น ทั้งนี้ผู้นำชุมชนเป็นคำเรียกภาพรวมของผู้ที่ทำหน้าที่และมีบทบาทขับเคลื่อนชุมชน แต่แท้จริงแล้วเมื่อดูรายละเอียดตามโครงสร้างบทบาทหน้าที่ จะพบว่าผู้นำชุมชนสามารถแบ่งเป็น ๔ ประเภท ซึ่งแต่ละประเภทจะมีคุณลักษณะและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน แต่ก็มีความสำคัญต่อชุมชนไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน

๑) ประเภทของผู้นำชุมชน

ผู้นำชุมชนมีผู้นำเสนอไว้ ๔ ประเภท ได้แก่

๑.๑) ผู้นำทางการปกครอง ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ประธานชุมชน ซึ่งมีสถานะที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความมั่นคงปานกลางเพราะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามวาระ

๑.๒) ผู้นำทางการเมือง ได้แก่ สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้นำที่มีสถานะมีอำนาจหน้าที่และงบประมาณตามกฎหมาย ตำแหน่งหน้าที่ความมั่นคงน้อย เปลี่ยนแปลงได้ (ตามวาระ)

๑.๓) ผู้นำทางศาสนา และผู้นำทางจิตวิญญาณ สถานะทางสังคมเป็นผู้ที่มีศรัทธาหรือมีพื้นที่ทางสังคมเป็นพื้นฐาน ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความมั่นคงปานกลาง มีโอกาสเปลี่ยนแปลง

๑.๔) ผู้นำทางธรรมชาติ (หมายรวมถึง ครู หมอออนามัย หรือบุคคลที่มีบทบาทในการนำพาการพัฒนาชุมชน) ผู้นำกลุ่มนี้นอกจากมีพื้นฐานจากศรัทธา มีเครือข่ายภายนอกที่ทำเรื่องเดียวกัน หน้าที่ความมั่นคงสูงเพราะทำด้วยใจ ยึดมั่นอุดมการณ์ เปลี่ยนแปลงยาก

การพัฒนาและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ แม้ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญแต่อย่างไรก็ตามผู้นำจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนได้หรือไม่นั้น บางครั้งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของและบริบทของพื้นที่ด้วย มีคำถามว่าผู้นำชุมชนทั้ง ๔ ประเภทนั้นแบบไหนที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในชุมชนมากกว่ากัน อาจไม่สามารถตอบได้แบบเบ็ดเสร็จเด็ดขาด เพราะทั้ง ๔ ประเภทมีผลต่อการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาที่เท่า ๆ กัน การมีผู้นำประเภทใดประเภทหนึ่ง ก็มีความเป็นไปได้ในการสร้างการพัฒนาให้เกิดขึ้นในชุมชน แต่หากมีผู้นำในการพัฒนา มากกว่าหนึ่งประเภทมาร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาในชุมชน ย่อมแสดงให้เห็นว่า แนวโน้มความสำเร็จและการสร้างการมีส่วนร่วม (มวลชนในการพัฒนา) ย่อมเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ และที่

น่าสนใจคือ ผู้นำทางธรรมชาตินั้นเป็นผู้นำที่มีความมั่นคงสูง เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในวงกว้างได้มาก และสามารถอยู่ในคุณลักษณะของผู้นำประเภทอื่น ๆ ได้อีกด้วย เช่น ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีคุณลักษณะเป็นผู้นำทางธรรมชาติ เมื่อหมดวาระการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านแล้ว ก็ยังคงสถานะความเป็นผู้นำทางธรรมชาติ ที่มีบทบาทในการพัฒนาชุมชนต่อไปด้วยการยอมรับนับถือของประชาชน ทั้งนี้การพัฒนาไม่ใช่หน้าที่ของผู้นำคนใดคนหนึ่งเท่านั้น แต่ควรเป็นหน้าที่ของประชาชนทุก ๆ คน ที่สามารถลุกขึ้นมาเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นของตนเองได้ จนกลายเป็นผู้นำทางธรรมชาติซึ่งเป็นบุคคลที่ชาวบ้านให้การยอมรับนับถือ ผ่านการลงมือด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ^{๕๑}

ดังนั้นผู้นำในระดับชุมชนจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างมาก นอกจากนำพาชุมชนของตนไปสู่การพัฒนาที่มีความเหมาะสมแล้ว สามารถนำพาการพัฒนาในระดับชุมชนเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ ทั้งนี้องค์ประกอบของผู้นำชุมชนมีลักษณะที่ไม่ต่างจากลักษณะของผู้นำทั่วไป เพียงแต่ความเป็นผู้นำในระดับชุมชนนั้นจะมีความเป็นกันเองกับชาวบ้าน มีความใกล้ชิดและเป็นระบบเครือข่ายซึ่งมีผู้พยายามจะเสนอแนวคิดคุณลักษณะของผู้นำชุมชนไว้หลายแง่มุม ผู้วิจัยสรุปดังนี้

๒) ลักษณะของผู้นำชุมชน

- ๒.๑) มีความรู้ ความสามารถในกิจกรรมที่มีอยู่ในชุมชนเป็นอย่างดี
- ๒.๒) มีคุณธรรม เช่น ความโอปปาติกะ เป็นที่ยอมรับได้ในชุมชน
- ๒.๓) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน
- ๒.๔) สามารถประสานต่อเรื่องต่าง ๆ ได้
- ๒.๕) มีฐานะค่อนข้างมั่นคง
- ๒.๖) มีความเป็นกันเองสูง หรือมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี^{๕๒}

๓) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำชุมชนท้องถิ่น

ถอดบทเรียนจากผู้นำชุมชนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลสุดยอดผู้นำท้องถิ่นประจำปี ๒๕๖๒ ในเวทีสุดยอดผู้นำชุมชนท้องถิ่น วาระ : สร้างสุขภาวะ ๑๓ กลุ่มประชากร ซึ่งจากเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้นำที่ได้รับรางวัล ได้สรุปสรุปคุณลักษณะสำคัญของผู้นำชุมชนท้องถิ่นออกมาเป็น ๑๐ ประการ ดังนี้

- ๓.๑) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

^{๕๑} วรพงศ์ ผูกภู, ผู้นำในการพัฒนาชุมชน ๔ ประเภท, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.randdcreation.com>, [๒๘ ต.ค.๒๕๖๓].

^{๕๒} จักรีศรี จารุเมธีญาณและพระณัด วทณโน, “ภาวะผู้นำกับการพัฒนาชุมชน”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๖ (ฉบับพิเศษ, ๒๕๖๑), หน้า ๕๒๘-๕๓๘.

- ๓.๒) มีความตั้งใจ เอาใจใส่ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน
- ๓.๓) ซื่อสัตย์สุจริต ตรวจสอบได้
- ๓.๔) รักษาไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม ไม่กระทำการที่ขัดต่อศีลธรรม
- ๓.๕) มีความประพฤติที่ดี เป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคม
- ๓.๖) รู้จักการนำเอาข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาชุมชน เพื่อสร้างกลไกการพัฒนาที่ดีขึ้น
- ๓.๗) มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่หยุดนิ่งที่จะหาทางออกให้ชุมชนท้องถิ่น
- ๓.๘) ร่วมสร้างให้เกิดผู้นำชุมชนท้องถิ่นรุ่นใหม่
- ๓.๙) สร้างและสานต่อให้เกิดเครือข่ายชุมชน ในหลากหลายลักษณะ
- ๓.๑๐) สามารถทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน ทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี^{๕๓}

๔) คุณสมบัติผู้นำชุมชน

จากการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำและสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนต้นแบบ นิภาพันธุ์ ปานสวัสดิ์ ได้นำเสนอ คุณสมบัติผู้นำชุมชนไว้ ๙ ประการ ดังนี้

๑) ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด และมีได้หมายถึงเฉพาะความรู้ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น แต่เป็นความรู้ในสิ่งที่ควรรู้ รู้ในสิ่งที่ป็นจริงตามธรรมชาติหรือหมายถึงข้อมูลจริงที่ไม่เจือด้วยอคติต่าง ๆ รู้ที่จะลด ละ กิเลสในตน รวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาให้ดีขึ้น ได้อย่างเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์

๒) ความคิดริเริ่ม (Initiative) กล่าวคือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องคอยคำสั่ง แสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ความคิดริเริ่มจะเจริญงอกงามได้ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่มองไปข้างหน้า ได้อย่างลึก กว้างและไกล เป็นการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ด้วยความกระตือรือร้น และมีใจจดจ่อกับงาน มีความเอาใจใส่ต่อนหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการเห็นความสำเร็จในอนาคตข้างหน้า

๓) มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใด ๆ ทั้งทางกายวาจาและใจ ผู้นำที่มีความกล้าหาญ จะช่วยให้สามารถผจญและอดทนต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากความกล้าหาญแล้ว ความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดมีขึ้นในตัวของผู้ผู้นำเองต้องอยู่ในลักษณะของการ “กล้าได้กล้าเสีย” ด้วยในบางสถานการณ์

^{๕๓} ๑๐ คุณสมบัติสำคัญของผู้นำชุมชนท้องถิ่น, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://thaihealthycommunity.org/?p=11711>, [๑๑ ต.ค.๒๐๑๙].

๔) การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยไม่แยกเพศ ชนชั้น การศึกษา

๕) มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty) ผู้นำที่ดีต้องยึดถือความถูกต้อง มีเหตุผลและซื่อสัตย์ ไม่อคติหรือลำเอียงแบ่งพรรคแบ่งพวก

๖) มีความอดทน (Patience) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักอดทน อดกลั้นเพื่อมุ่งสู่จุดหมายปลายทางแห่งความสำเร็จ

๗) มีสติไม่ประมาท (Mindfulness) ผู้นำที่ดีควรมีความระมัดระวัง มีสติ สุขุมรอบคอบ ไม่ประมาท แต่ฉับไวทันต่อเหตุการณ์ มีพลังทางจิตที่จะหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และควบคุมตัวเองได้ (Self-control)

๘) มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว (Modesty) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งยโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจ และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล ความสงบเสงี่ยมนี้ถ้ามีอยู่ในผู้นำคนใดแล้ว ก็จะทำให้ลูกน้องมีความนับถือและให้ความร่วมมือเสมอ

๙) มีสันติภาพ (Peaceful) คือ เป็นผู้ที่มีความสงบภายใน (Inner Peace) และมุ่งสร้างความสงบภายนอก (Outer Peace) โดยใช้สติในการทำงาน และเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาปัจจัยภายในตน คือ จิตใจ สติ และสมาธิ เป็นการสร้างความสงบที่แท้จริงในจิตใจเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีสติตั้งมั่น จนสามารถฝ่าฟันอุปสรรคปัญหาภายในตนและสังคมภายนอกไปได้ด้วยดีมีสันติภาพ^{๔๔}

๕) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาชุมชนของผู้นำ

สิ่งที่ผู้นำชุมชนพึงนำมาใช้เป็นหลักการดำเนินงานพัฒนาชุมชนควรยึดหลักแนวคิดพื้นฐานดังต่อไปนี้

๑) หลักความมีศักดิ์ศรีและพลังความสามารถของประชาชนที่จะพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชนด้วยศักยภาพของคนในชุมชน โดยมีผู้นำเปิดโอกาสให้นำศักยภาพของคนในชุมชนมาใช้อย่างเต็มที่

๒) หลักการพึ่งตนเองของประชาชน ผู้นำควรยึดมั่นเป็นหลักการสำคัญว่าต้องสนับสนุนให้ประชาชนพึ่ง ตนเองได้ โดยการสร้างพลังชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชน ส่วนรัฐบาลจะช่วยเหลือสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง และช่วย เหลือในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน

^{๔๔} นิภาพร ปานสวัสดิ์, “คุณลักษณะของผู้นำชุมชนเพื่อสันติภาพที่พึงประสงค์ในสังคมไทยปัจจุบัน”, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาสันติศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑) หน้า ๓๒-๓๕.

๓) หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยผู้นำควรเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนร่วมคิด ตัดสินใจ วางแผน ปฏิบัติตามแผน และติดตามประเมินผลในกิจกรรม หรือโครงการใด ๆ ที่จะทำในชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการดำเนินงาน อันเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องความเป็นเจ้าของโครงการหรือกิจกรรม

๔) หลักประชาธิปไตย เป็นหัวใจสำคัญของผู้นำในการทำงานพัฒนาชุมชน จะต้องเริ่มด้วยการพูดคุย ประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน คิดร่วมกัน ตัดสินใจและทำร่วมกัน รวมถึงรับผิดชอบร่วมกันภายใต้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามวิถีทางแห่งประชาธิปไตย^{๕๕}

การพัฒนาชุมชนจะต้องมีผู้นำชุมชนที่มีศักยภาพและเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนในทุกๆ ด้าน ต้องทำให้คนในชุมชนเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และต้องทำให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไปพร้อมๆ กัน ข้อดีของการให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา คือสามารถแก้ปัญหของคนในชุมชนได้อย่างตรงจุดและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชนจริง ไม่ใช่เป็นแผนพัฒนาจากภาครัฐ

กล่าวได้ว่า การพัฒนาความรู้และทักษะของผู้นำชุมชน การพัฒนาความรู้และทักษะของผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะจะทำให้ผู้นำชุมชนมีโลกทัศน์ใหม่ต่องานพัฒนา การพัฒนาความรู้ ทักษะของผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นจะต้องนำมาพิจารณาควบคู่ไปกับการทำงานพัฒนาชุมชนมาประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสมในแต่ละชุมชน ผู้นำโดยส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่มีความสนใจใฝ่รู้ศึกษาและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะศึกษาด้วยตนเอง วิธี การศึกษาด้วยตนเองนั้น อาจเป็นการสังเกตสิ่งที่ตนเองพบเห็น แล้วจดจำมาทดลองปฏิบัติ หรือผ่านการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลต่างๆ จัดกลุ่มพูดคุยสนทนา หลังจากผ่านการไปศึกษาดูงานภายนอก ลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนสถานการณ์ของชุมชนของตน

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำชุมชนสันติสุข

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทำให้พบว่าผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาชุมชน สังคม ให้เกิดสันติสุขไม่ว่าจะเป็นศาสตร์สมัยหรือในคัมภีร์พระพุทธศาสนา และเห็นได้ชัดเจนจากการถอดบทเรียนผู้นำนักสันติภาพโลก อีกทั้งยังมีตัวอย่างแนวคิดผู้นำชุมชนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลเป็นเครื่องการันตีความสำคัญและคุณลักษณะผู้นำที่ครอบคลุมถึงทักษะในด้านต่าง ๆ ด้วย ผู้นำนอกจากนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เกิดขึ้น ประเด็นสำคัญคือ ผู้นำเองต้องเรียนรู้และพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ที่แม้จะเห็นว่าคุณลักษณะของผู้นำเป็นเรื่องเฉพาะตนแต่ก็

^{๕๕} จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และพระพนัด วาฑฒโน, “ภาวะผู้นำกับการพัฒนาชุมชน”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๖ (ฉบับพิเศษ, ๒๕๖๑), หน้า ๕๒๘-๕๓๘.

สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยเห็นว่า “สมรรถนะผู้นำ” เป็นอีกประเด็นสำคัญที่ควรศึกษาทำความเข้าใจเพื่อเป็นกรอบของการนำไปพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเพื่อชุมชนสันติสุข โดยมีลำดับประเด็นการนำเสนอ ดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนสันติสุข แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ และแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำเพื่อชุมชนสันติสุข

๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนสันติสุข

มีการศึกษาที่พยายามจะค้นหาความหมายของคำว่า “ชุมชนสันติสุข” โดยการถอดบทเรียนชุมชนต้นแบบมีบริบทความแตกต่างกันในวิถีของชุมชน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ค้นพบว่า ในการให้ความหมายชุมชนสันติสุขควรพิจารณากรอบของมิติต่าง ๆ ดังนี้

๑) **มิติทางกาย (Physical development)** เป็นการสะท้อนถึงการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในชุมชนกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งชุมชนสันติสุขสามารถสะท้อนให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมที่ดีของชุมชนทั้งในแง่ของการรักษาธรรมชาติ ความมั่นคงในอาชีพ ได้แก่ การมีเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ บนวิถีความพอเพียง

๒) **มิติทางสังคม (Moral development)** เป็นการสะท้อนถึงพฤติกรรมการแสดงออกทางสังคม การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในด้านสังคมชุมชนสันติสุข กล่าวคือ การมีความรักความสามัคคีและความปรองดองในชุมชน ได้แก่ ความเสมอภาค แตกต่างแต่ไม่แบ่งแยก ความร่วมมือช่วยเหลือกัน, การเคารพให้เกียรติ ร่วมปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม, การให้ การแบ่งปันและความเอื้ออาทร, มีความเสียสละ มีกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี, การมีกติกาและเคารพกติกา เอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

๓) **มิติด้านจิตใจ (Emotional development)** เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาตนจิตของคนในชุมชนโดยอาศัยความเชื่อ ความศรัทธา ตามหลักศาสนาหรือวิถีศรัทธาแห่งท้องถิ่น ซึ่งไม่ว่าจะเป็นศาสนาหรือความเชื่อใด ล้วนแต่มีรากฐานที่จะขัดเกลาให้จิตใจของมนุษย์เป็นคนดีมีเมตตา กรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น สำหรับชุมชนสันติสุข มิติด้านจิตใจที่สะท้อนให้เห็นคือ การมีธรรมะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ

๔) **มิติด้านปัญญา (Intellectual development)** เป็นการสะท้อนถึงปัญญาของชุมชนในการแก้ปัญหาด้วยปัญญา การรู้เท่าทันโลกและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงโดยยังคงรักษาวิถีชุมชนไว้ได้ ภาพสะท้อนมิติด้านปัญญาที่สังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมภายนอก คือ ความพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ ไม่มีความละโมภ โลภมาก การทำการเกษตรที่ดูแลทรัพยากรธรรมชาติไม่ใช้ปุ๋ยเคมี ทั้งนี้พลังปัญญาที่จะทำให้ชุมชนสันติสุขได้นั้น ไม่สามารถอาศัยแต่พลังปัญญาของคนในชุมชน แต่ต้องอาศัยพลังปัญญาร่วม ของเครือข่ายหน่วยงาน องค์กรด้านการศึกษา เข้ามาร่วมพัฒนาทั้งใน

ด้านการใช้ทรัพยากรการส่งเสริมทรัพยากรภายนอกและองค์ความรู้ และการทำให้ชุมชนมีความมุ่งมั่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมรักษาผลประโยชน์ให้กับชุมชน กล่าวคือ เมื่อเกิดปัญหาหน่วยงานภายนอกมาร่วมแก้ไข

๕) มิติด้านผู้นำ (Leaders) เป็นด้านที่ส่งผลกระทบถึงทิศทางชุมชนในการที่ผู้นำทั้งด้านผู้นำศาสนาและผู้นำชุมชน หรือผู้นำทางจิตวิญญาณ สามารถนำพาชุมชนก้าวผ่านความขัดแย้ง และสร้างสันติสุขให้กับชุมชน คุณธรรม วิสัยทัศน์ ทศนคติของผู้นำเป็นตัวบ่งชี้สำคัญ สิ่งทีผู้นำที่นำควรปฏิบัติซึ่งจะช่วยนำพาชุมชนสู่ความสันติสุข คือ การมีผู้นำชุมชนที่ดีมีคุณธรรม ผู้นำศาสนามีการเสวนาระหว่างศาสนา

ด้วยกรอบแนวคิดจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำมากำหนดนิยามความหมาย “ชุมชนสันติสันติสุข” คือ ชุมชนที่มีความรักความสามัคคีและความปรองดองในชุมชน แสดงออกถึง ความเสมอภาค แตกต่าง แต่ไม่แบ่งแยก ความร่วมมือช่วยเหลือกัน การเคารพให้เกียรติ ร่วมปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม การให้ การแบ่งปันและความเอื้ออาทร มีความเสียสละ มีกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี การมีกติกา ร่วมกัน เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การมีส่วนร่วมของชุมชน ปฏิบัติตนตามความเชื่อ ความศรัทธา ตามหลักศาสนาหรือวิถีศรัทธาแห่งท้องถิ่นที่ดำรง มีเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ บนวิถีความพอเพียง

กรอบแนวคิดการพัฒนาชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖

ผลการศึกษาดังกล่าวได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ ไว้ดังนี้

หลักการสำคัญ (Principle) : แนวคิด Soft power รากฐานและกลไกส่งเสริมการมีเป้าหมายร่วมในการพัฒนาชุมชนให้เกิดสันติสุขได้ จำเป็นต้องอาศัยพลังที่เป็น Soft power หรือพลังประชาชน (Civilian power) กล่าวคือ ความสามารถที่จะได้ในสิ่งที่ต้องการโดยใช้การจูงใจมากกว่า การใช้กำลังขู่เข็ญหรือการจ่ายเงิน ซึ่งตามแนวคิดของ Nye เกิดขึ้นจากความพึงพอใจในวัฒนธรรม อุดมคติทางการเมือง และนโยบายประเทศ^{๕๖} และ Robert Cooper กล่าวว่า Soft power มีพื้นฐานสำคัญมาจากความชอบธรรมและการเคารพเชื่อฟัง^{๕๗} แนวคิดเรื่อง Soft power นับว่าเป็นแนวคิด

^{๕๖} Josep S.Nye Jr., *Soft Power: The Means to Success in World Politics*, 2004, 157-159

^{๕๗} Robert Cooper, “Hard Power. Soft Power and the Goals of Diplomacy” in *American Power in the 21 st Century*. (eds) David Held and Mathias Koenig-Achibugi, (Cambridge, U.K., Polity, 2004) pp.1-2

ร่วมสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ในการพัฒนาชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ หัวใจสำคัญคือ หมู่บ้าน หรือชุมชน ต้องมีพลังความรักความสามัคคีและพลังปัญญาที่เข้มแข็งถึงจะนำพาชุมชนไปสู่สันติสุขได้ สำหรับพลังประชาชน หรือ Soft power ที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย จุดศูนย์รวม คือ การมีเป้าหมายร่วมในการพัฒนาชุมชนให้เกิดสันติสุข (Peace community development goals) ซึ่งการจะนำพาให้ชุมชนสันติสุขได้นั้นต้องอาศัยพลังในการขับเคลื่อน อันได้แก่ พลังที่มาจาก

(ก) ธรรมะ (Dharma): ความเชื่อความศรัทธาในศาสนาเป็นรากฐานนำพาให้เข้าถึงสันติสุข ซึ่ง ทุกศาสนามีเป้าหมายร่วมกันคือ การพัฒนามนุษย์เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีและมีคุณค่า ซึ่งจะนำพาให้มนุษย์สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขทั้งกับมวลหมู่มนุษย์และมนุษย์กับธรรมชาติแวดล้อม ทั้งนี้พลังความเชื่อศรัทธานี้รวบรวมไปถึงความศรัทธาในความเชื่อที่สืบทอดกันมาเป็นประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่นซึ่งมักเชื่อมโยงกับหลักศาสนาเป็นรากฐานด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพราะศาสนามีเครื่องมือที่นำพามนุษย์เข้าถึงสันติสุขที่เรียกว่า ธรรมะ (Dharma) หรือหลักคำสอนข้อประพฤติปฏิบัติรวมถึงจุดหมายหรือการถึงแก่นของแต่ละศาสนา เมื่อพิจารณาทบทวนหลักคำสอนของแต่ละศาสนา ล้วนแล้วแต่เชื่อมโยงมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม มนุษย์กับเป้าหมายสูงสุดของจิตวิญญาณ ดังนั้นกล่าวได้ว่า ธรรมะ เป็นรากฐานนำพามนุษย์เข้าถึงสันติสุขตามหลักศาสนา

(ข) อุดมการณ์และความเชื่อมั่นในกระบวนการสันติวิธี (Peaceful means) หากเปรียบธรรมะจากความศรัทธาในศาสนาเป็นหัวใจและเส้นเลือดที่คอยนำพามนุษย์ให้ดำรงชีวิตอยู่และเป็นเข็มทิศกำกับการกระทำของมนุษย์ให้อยู่ในวิถีที่เที่ยงมเพื่อให้เข้าถึงสันติสุข กระบวนการสันติวิธีก็เปรียบเสมือนกับระบบกลไกป้องกันตนเองของมนุษย์หรือภูมิคุ้มกันมนุษย์หรือทางเสียเร็ว ที่ช่วยประคับประคองมนุษย์ในการปรับตัวและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข ทั้งนี้เพราะ ธรรมชาติของมนุษย์เมื่อมาอยู่ร่วมกันเป็นหมู่มาก ย่อมมีการกระทบกระทั่งการเบียดเบียนซึ่งกันและกันทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ แต่อย่างไรก็ตามมนุษย์สามารถร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ หากทุกฝ่ายยังเชื่อมั่นในการใช้สันติวิธีเป็นเครื่องมือสลายความขัดแย้ง และสร้างความสมานฉันท์ให้กับชุมชน

ตัวบุคคล (People) : แกนกลางของการพัฒนาชุมชนสันติสุข กล่าวได้ว่า ธรรมะจากคำสอนตามหลักศาสนาและกระบวนการสันติวิธี เป็น Soft power ที่จะขับเคลื่อนเป็นพลังในการพัฒนาชุมชนให้เกิดสันติสุข อย่างไรก็ตาม ตัวการที่จะดำเนินการให้การขับเคลื่อนให้ชุมชนบรรลุเป้าหมายต้องอาศัยหลายภาคส่วน แต่ตัวการขับเคลื่อนที่สำคัญจากการถอดบทเรียนทั้ง ๓ ชุมชนพบว่า

(ก) ผู้นำ (Leaders) เป็นหัวใจสำคัญที่จะชักนำ ผลักดัน ชุมชนไปในทิศทางใด ในการพัฒนาชุมชนสันติสุขได้นั้นจำเป็นต้องได้ผู้นำที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ สร้างการมีส่วนร่วม และเชื่อมั่นในการใช้สันติวิธีเพื่อจัดการความขัดแย้ง

(ข) สมาชิกชุมชน (Members) แม้ว่าจะมีฐานะเป็นผู้ตาม แต่ถ้าสมาชิกชุมชนมีพลังเข้มแข็งย่อมเป็นแรงเสริมให้กับผู้นำ และในขณะเดียวกันก็สามารถคัดค้านผู้นำไม่ให้ชักนำชุมชนไปในทางที่ผิด ทั้งนี้สมาชิกชุมชนจำเป็นต้องมีการพัฒนาจิตและปัญญา ซึ่งรากฐานจากการนำหลักธรรมะสามารถเป็นตัวบ่มเพาะให้กับสมาชิกชุมชน ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงสมาชิกชุมชน จึงเป็นเรื่องของการพัฒนาจิต (Emotional development) และการพัฒนาทางปัญญา (Intellectual development) ของคนในชุมชนเพื่อนำพาให้ชุมชนเกิดสันติสุข

(ค) เครือข่ายทางสังคม (Net work) ได้แก่ ชุมชนจะสันติสุขและสามารถก้าวข้ามความขัดแย้ง พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายเครือข่ายสำหรับเครือข่ายในชุมชนได้แก่ บ.ว.ร. (บ้าน วัด โรงเรียน) รวมทั้งหน่วยงานองค์กรรัฐ เอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันการศึกษาค้นคว้าวิจัย ซึ่งเป็นเครือข่ายภายนอก ที่สามารถนำองค์ความรู้เป็นสะพานเชื่อมทรัพยากรภายนอกมาพัฒนาในชุมชน ทั้งนี้เครือข่ายทางสังคมในฐานะคนนอกชุมชนมีบทบาททั้งในแง่ของการกระตุ้น ส่งเสริม และสร้างองค์ความรู้เพื่อให้ชุมชนสามารถนำมาพัฒนาต่อยอดจนสามารถพึ่งตนเองได้ อีกบทบาทหนึ่งคือ การเป็นกาวประสานเชื่อมให้ชุมชนที่มีความขัดแย้งฟื้นฟูความสัมพันธ์ สร้างความสมานฉันท์เพราะมีคนกลางมาช่วยประสานไกล่เกลี่ย

Reflection (ภาพสะท้อน): ภาพสะท้อนชุมชนสันติสุข จากแนวคิดและแกนกลางการพัฒนาชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ สิ่งที่เป็นเครื่องบ่งชี้และเป็นภาพสะท้อนผลของการพัฒนาชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ ได้นั้น ผู้วิจัยพบว่า มี ๒ มิติที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นชุมชนสันติสุข กล่าวคือ

(ก) การพัฒนาทางกายภาพ (Physical development) ชุมชนจะสันติสุขได้นั้นพื้นฐานหลักสำคัญที่จะสะท้อนความสันติสุขในชุมชน กล่าวคือ สภาพชีวิตความเป็นอยู่ในชุมชนต้องดี มิได้หมายถึงว่า ชุมชนต้องร่ำรวย แต่ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในชุมชน หมายถึง ชุมชนสามารถหาเลี้ยงชีพด้วยอาชีพสุจริต มีรายได้ที่พอเลี้ยงตัวเองได้ ไม่มีเป็นหนี้จากความฟุ่มเฟือย ปราศจากขโมย มีสมดุลชีวิตครอบครัวอบอุ่น เป็นสันติภาพเชิงกายภาพที่สอดคล้องกับ รูปแบบการการพัฒนาของประเทศจีน ที่เห็นว่า “อาหารมาก่อน พูดคุยกันคราวหลัง” (Food First Speech Later) ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวไว้ในประเด็นเดียวกันว่า “ความหิวเป็นโรคอย่างยิ่ง สังขารเป็นทุกข์อย่างยิ่ง” ทั้งนี้เป็นเพราะความหิวโหยหรือความยากจนเป็นตัวแปรสำคัญที่ชุมชนจะต้องบริหารจัดการเพื่อ

แก้ปัญหาเรื่องความอยู่รอดทางกายภาพ และนำไปสู่ปัญหาทางสังคม เช่น การปล้นจี้ หรือขโมยเพื่อความอยู่รอดในเชิงกายภาพด้วยเหตุนี้ ภาพสะท้อนชุมชนสันติสุขเชิงกายภาพจึงเป็นเรื่องของชีวิตความเป็นอยู่การประกอบอาชีพสุจริต ปราศจากอบายมุข เศรษฐกิจในครัวเรือนมั่นคง การใช้และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสีงแวดล้อมด้วยความเอาใจใส่

(ข) การพัฒนาคุณธรรมของการอยู่ร่วมกันในสังคม (Moral development) ภาพความเป็นชุมชนสันติสุข นอกจากเชิงกายแล้วในแง่ของเชิงสังคมหรือคุณธรรมสังคมชุมชนนั้น เป็นภาพสะท้อนหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นชุมชนสันติสุข กล่าวคือ เป็นเรื่องของพฤติกรรมการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี มีเกื้อกูลแก่กัน ความประเพณีทางศีลธรรมของคนในชุมชน การเคารพและอยู่ในกฎระเบียบหรือข้อตกลงชุมชน การไม่เบียดเบียนสร้างความเสียหายให้ผู้อื่นทั้งในด้านของทรัพย์สินร่างกาย บุคคล หรือแม้กระทั่งการใช้วาจา ชุมชนที่สันติสุขนั้นจะสะท้อนภาพของชุมชนที่มีความรักความสามัคคี มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง พร้อมใจกับพัฒนาชุมชนให้เจริญ การเคารพให้เกียรติ การมีปฏิสัมพันธ์จากการร่วมกิจกรรมชุมชน การเสวนาพูดคุย และไม่มีการขัดแย้งที่แสดงออกด้วยความรุนแรง สามารถแสดงความเห็นต่างๆ ได้ด้วยการใช้เหตุผลและถ้อยที่ถ้อยอาศัย เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

จากกรอบแนวคิดชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ ดังกล่าว ที่ประกอบด้วย หลักการ (Principle) ตัวบุคคล (People) และ ภาพสะท้อน (Reflection) ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบแนวคิดนี้สร้าง “สมการ” เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างสันติภาพและพัฒนาชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษ ที่ ๒๖ เรียกว่า “D&P (LINE) = 2 D” สมการสร้างชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ กล่าวคือ

D = Dhrama คือ รากฐานศาสนธรรมนำพาซึ่งสันติสุข: ดังที่กล่าวไว้เบื้องต้น “ธรรมะ” จะเป็นหัวใจและเส้นเลือดหล่อเลี้ยงพัฒนามนุษย์ให้เข้าถึงสันติสุขได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้จากการศึกษาแนวคิดและกระบวนการสร้างสันติภาพในมิติของศาสนา พบว่า ทุกศาสนาต่างก็มีจุดหมายเพื่อนำพามนุษย์เข้าสู่ความสันติ ความสุข ความสงบ แม้ว่า ทั้งพุทธ คริสต์ อิสลาม อาจมีจุดหมายในสภาวะการเข้าถึงสันติในมิติที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม คำสอนทุกศาสนาก็เป็นรากฐานเครื่องมือสำคัญในการทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ซึ่งธรรมะต้องทำงานควบคู่กับวิธีการที่ดีในการสร้างสันติภาพและสันติสุข กล่าวคือ P = Peaceful means คือ การมีอุดมการณ์และความเชื่อมั่นในกระบวนการสันติวิธี ซึ่งถึงแม้ว่าในมิติศาสนาได้การกล่าวถึงหลักการและแนวทางปฏิบัติไว้บ้างแล้ว ทั้งนี้การจะเข้าถึงกระบวนการสร้างสันติภาพด้วยสันติวิธี สิ่งแรกที่ต้องทำความเข้าใจตรงกัน คือ มุมมองหรือทัศนคติที่มีเกี่ยวกับสันติภาพให้ตรงกัน เพราะหากชุมชนมองภาพสันติภาพที่ไม่ตรงกัน ย่อมนำไปสู่การใช้เครื่องมือในการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน D & P เป็นส่วนที่เสริมกันและกันผ่านกระบวนการภายใต้หลัก การเจรจา (Negotiation) การไกล่เกลี่ย (Reconciliation) การ

ประนีประนอม (Compromising) การมีส่วนร่วม (Participation) ที่ผลักดันให้ L-I-N-E ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนสันติสุขในศตวรรษที่ 26 อันได้แก่ ผู้นำชุมชน แทนสัญลักษณ์ด้วย L = Leader สมาชิกชุมชน (Member) แทนสัญลักษณ์ด้วย I = Intellectual development (การพัฒนาปัญญา) E = Emotional development (การพัฒนาจิต) เครือข่าย แทนสัญลักษณ์ด้วย N = Network โดยกระบวนการทำงานของ D & P แบ่งเป็น D & P สายดับ เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องต่างระลึกรู้ถึงและระมัดระวังเหตุที่นำไปสู่ความขัดแย้ง ประกอบด้วย 1) Self-peace ตนเองมีความเข้าใจเรื่องสันติภาพ 2) Resolution การขจัดความขัดแย้งหรือความรุนแรงที่เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องสันติภาพในมิติของศาสนาและตามนักวิชาการ D & P สายเกิด เป็นกระบวนการที่ต้องมาจากปัญญาเป็นวิถีทางแก้ปัญหา อันมีจุดหมายสูงสุดตามความเชื่อทางศาสนาเป็นส่วนจูงใจให้ดำเนินตามในวิถีทางที่ตรง นำไปสู่การเรียนรู้และปฏิบัติตนที่จะร่วมสร้างสันติภาพให้องค์กร (Outer Prevention & Development) และการรักษาสันติภาพให้ยั่งยืน (Sustainable Preservation) หัวรถจักรสำคัญที่กระบวนการต่างๆ เหล่านี้สำเร็จผล ต้องอาศัย การมีผู้นำที่ดีของชุมชน ดังนั้นในพุทธศตวรรษที่ 26 การคัดสรรหรือการคัดเลือกผู้นำจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นและต้องมีการนำเสนอเป็นองค์ความรู้ให้กับชุมชน ชี้ให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อการคัดคนมาเป็นผู้นำที่ต้องมีคุณธรรมเป็นรากฐาน มากกว่าการมีพวกพ้องหรือบารมีที่มาจากการหวังผลประโยชน์ คำตอบที่ได้จากสมการนี้ คือ ภาพความเป็นชุมชนสันติสุข ซึ่งผู้วิจัยเสนอไว้ 2 D โดย D ที่ 1 หมายถึง การมีภาพสะท้อนเชิงกายภาพของชุมชน (Physical development) และ D ที่ 2 คือ การมีภาพสะท้อนเชิงสังคมที่แสดงถึงการอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขในชุมชน (Moral development)^{๔๔} ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของผู้นำและแนวคิดทักษะที่สำคัญที่ผู้นำจะต้องได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติเกี่ยวกับการสร้างสันติวิธีในชุมชน ซึ่งเป็นเรื่องของสมรรถนะของผู้นำนั่นเอง ซึ่งเป็นประเด็นการศึกษาของงานวิจัยนี้

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น และยังหมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกและส่งผลต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่า แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้ที่จุดประกายริเริ่มความคิดนี้คือ David C. McClelland นักจิตวิทยาของ

^{๔๔} ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์, ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖: ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., ปีที่ ๖ (ฉบับพิเศษ ๒๕๖๑), หน้า ๑๔-๒๔.

มหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพ เพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร และได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้กับหน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา สมรรถนะถูกเลือกให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเชาวน์ปัญญา ซึ่งแนวคิดสมรรถนะถูกนำมาเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็งที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนที่สามารถมองเห็นได้จากภายนอกและพัฒนาได้ไม่ยากเปรียบกับก้อนน้ำแข็งส่วนที่อยู่ใต้น้ำ กล่าวคือ องค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนก้อนน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ยาก เป็นเรื่องของแรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงต่อสังคม ส่วนที่นี้มีผลอย่างมากต่อพฤติกรรมในการทำงานอีกทั้งยังเป็นส่วนที่ค่อนข้างพัฒนาได้ยาก ดังนั้นสมรรถนะในความหมายของ McClelland คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบสมรรถนะจึงเป็น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า^{๕๙}

สมรรถนะ (Competency) มีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำได้แก่ capability, ability, proficiency, expertise, skill, fitness, aptitude โดยสำนักงาน ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์กรใช้คำว่า “ความสามารถ” ความหมายของ Competency เมื่อนำไปใช้ในทางวิชาการบางครั้งก็สับสนได้ ซึ่งแมคคลีแลนด์ (David McClelland) มองว่า สมรรถนะ (Competency) ควรเป็นสิ่งที่แยกระหว่าง Superior และ Average กล่าวคือ สมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถบอกได้ว่าใครเป็นคนที่มีผลงานโดดเด่นหรือปานกลาง ในขณะที่ Scott Parry สมรรถนะเกิดได้จาก ๓ ทางคือ ๑) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ๒) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน ๓) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา^{๖๐}

องค์ประกอบของสมรรถนะ (Core competencies)

แมคคลีแลนด์ (David McClelland) อธิบายว่า สมรรถนะของบุคคล เกิดจากองค์ประกอบสำคัญ ๖ ประการ

๑) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ

^{๕๙} McClelland, D. C., Test for Competence, rather than intelligence. *American Psychologists*, 17(7), 1995, pp. 57-83.

^{๖๐} นริศ มหาพรหมวัน, “รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๖๑), หน้า ๓๑-๓๒.

เช่นความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

๒) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

๓) เจตคติ (Attitude) คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน

๔) ค่านิยม (Values) คือ สิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

๕) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) คือ เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

๖) แรงจูงใจภายใน (Motives) คือ แรงจูงใจซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

องค์ประกอบทั้ง ๖ ประการ แบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ ๑) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ได้แก่ ทักษะ (Skills) และความรู้ (Knowledge) ๒) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ยาก ได้แก่ บทบาททางสังคม (Social Image) ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self Image) อุปนิสัย (Traits) แรงกระตุ้น (Motive) ดังนั้นการเรียนรู้เกี่ยวกับสมรรถนะจึงไม่ได้มีเพียงแต่การศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออก แต่ต้องรวมไปถึงการศึกษาที่มาของพฤติกรรมเหล่านั้นด้วย

Scott Parry ได้กำหนดนิยามสมรรถนะ คือ องค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม^{๖๑} นอกจากนี้สมรรถนะยังสามารถแบ่งได้เป็น ๒ กลุ่ม กล่าวคือ

๑) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) คือ ความรู้หรือทักษะที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการสื่อสาร การใช้ภาษา เป็นต้น

๒) สมรรถนะที่ทำให้แตกต่าง (Differentiating Competencies) คือ สิ่งทำให้ผลการทำงานของบุคคลนั้นมากกว่ามาตรฐานของบุคคลทั่วไปทำให้เกิดความแตกต่างจากผลสำเร็จ

ทั้งนี้ความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยมและบุคลิกภาพ เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ เพราะเพียงแค่ว่าความรู้ เจตคติหรือแรงจูงใจ อย่างเดียว ยังไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ แต่ถ้า

^{๖๑} Scott B.Parry, *Evaluating the Impact of Training*, (New York: John and Willey, 1997),

สามารถนำความรู้ เจตคติ ทักษะหรือแรงจูงใจที่มีไปใช้ทำกิจกรรมจนเกิดผลสำเร็จตามที่กำหนดหรือสูงกว่ามาตรฐาน จึงจะนับได้ว่าเป็นสมรรถนะ^{๒๒}

สมรรถนะ สำหรับงานวิจัยนี้จะหมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่พึงประสงค์ของผู้นำท้องถิ่น ในการสร้างสันติสุขในชุมชน ที่สะท้อนถึงการเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม บุคลิกลักษณะ ประจำตน และแรงจูงใจในการเป็นต้นแบบของผู้มีสันติภายในเพื่อนำมาใช้ในการสร้างสันติภาพในชุมชน สังคม สมรรถนะของผู้นำในการเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ซึ่งจะได้กล่าวถึงรายละเอียดต่อไป

๒.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะพื้นฐานของผู้นำเพื่อชุมชนสันติสุข

จากการทบทวนแนวคิดที่ผ่านมา ทำให้ผู้วิจัยได้กรอบในการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่ ผู้นำชุมชนหรือผู้นำท้องถิ่นควรได้รับการส่งเสริมเป็นพื้นฐานสำคัญ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับสันติวิธี แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อสันติภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) สันติวิธีกับการพัฒนาชุมชน

ความหมายและความสำคัญของสันติวิธี

เมื่อกล่าวถึง สันติวิธี หลายครั้งที่สันติวิธี ถูกเข้าใจความหมายในทางที่แคบ และ บางครั้งก็ถูกนำเสนอเป็นเรื่องของมายาวาทกรรมโลกสวย แต่แท้จริงแล้วสันติวิธีมีความหลากหลายใน มิติที่เกี่ยวข้องกับบริบทและวิถีคิดหรือทัศนคติต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง บางแง่มุม สันติวิธี ถูกให้ความหมายว่า เป็นวิธีที่จะก่อให้เกิดความสงบ เช่น เจริญสงบศึกโดยสันติวิธี แสดงให้เห็นว่า สันติวิธี ถูกยึดโยงในการให้ความหมายเกี่ยวข้องกับวิธีการที่จะทำให้เกิดความสงบ หรืออีกนัยหนึ่งก็ คือ การจัดการความขัดแย้งหรือระงับความขัดแย้งด้วยวิธีการที่ทำให้เกิดความสงบ ซึ่งการให้ความหมายความขัดแย้ง พระมหาพรหมชา ฒมมหาโส ได้แสดงทัศนะไว้โดยอาศัยการตีความของกลุ่มคนสอง กลุ่ม คือ รัฐ และประชาชน ที่ขัดแย้งกัน เกี่ยวกับผลประโยชน์ ความต้องการ ความสัมพันธ์ ข้อมูล ข้อ นิยม และโครงสร้าง ซึ่งต่างฝ่ายก็มีมุมมองต่อการจัดการความขัดแย้งที่ต่างกัน สำหรับฝ่ายประชาชน เมื่อมีความขัดแย้งก็ไม่ต้องการให้รัฐใช้กำลัง ด้วยการใช้อำนาจหรือความรุนแรง ในขณะที่ภาครัฐ เมื่อ มีปัญหาหรือข้อเรียกร้องเกิดขึ้น รัฐให้ความสนใจเมื่อประชาชนเชื่อฟังรัฐ ไม่ก่อความวุ่นวาย และ ปฏิบัติตามกฎหมาย ในทางตรงข้ามประชาชนก็มองว่ากรณีนี้รัฐต้องฟังประชาชนจึงจำเป็นที่ทำให้ ประชาชนต้องรวมตัวกันประท้วงทั้งในรูปแบบก่อความวุ่นวาย และไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดบาง ประการ ด้วยมุมมองนี้ทำให้ความหมายของสันติวิธีมีความหมายดังต่อไปนี้ (๑) สันติวิธี คือ การไม่ใช้

^{๒๒} นริศ มหาพรหมวัน, “รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล”, วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราช ภัฏเชียงใหม่, ๒๕๖๑), หน้า ๓๔.

กำลัง หรืออำนาจ (๒) สันติวิธี คือ การเชื่อฟัง (๓) สันติวิธี คือ การไม่ก่อความวุ่นวาย (๔) สันติวิธี คือ การทำตามกฎหมาย^{๒๓}

การให้ความหมาย สันติวิธี มีนักวิชาการหลายค่ายหลายสำนักต่างก็ให้นิยามที่มีความคล้ายคลึง แตกต่างกันไปบ้าง แต่สิ่งที่นักวิชาการเห็นตรงกันคือแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความขัดแย้ง การแก้ไขหรือการแปรความขัดแย้งโดยไร้ความรุนแรง โดยอาจนำเสนอแนวทางจัดการไว้ต่างกัน แต่มีเป้าหมายเดียวกันคือ การมีสันติภาพด้วยวิธีการที่เป็นสันติวิธี กล่าวคือ สังคมจะมีสันติภาพต้องใช้ วิธีการที่สันติหรือ วิธีการที่ไม่รุนแรง เท่านั้น ดังนั้น สันติภาพ และสันติวิธี หากมองในมิติหนึ่งก็จะเห็นว่าเป็นสิ่งเดียวกัน ต่างกันตรงที่สันติภาพถูกมองเป็นเป้าหมาย และสันติวิธีเป็นวิธีการที่ทำให้เข้าถึงเป้าหมายนั้นเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เหตุที่สันติวิธีถูกเลือกนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือจัดการปัญหาความขัดแย้งเพราะเหตุผลดังต่อไปนี้

(๑) สันติวิธีเป็นวิธีที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความเป็นมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาจิตใจมนุษย์ แก้ปัญหาแบบมนุษย์ด้วยตัวมนุษย์เอง และเมื่อมองคำว่า “ศีลธรรม” ในมิติของศาสนาทำให้เห็นแนวทางในการพัฒนามนุษย์ ถือว่ามีจุดร่วมที่คล้ายคลึงกัน

(๒) สันติวิธีเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง เพราะเป็นวิธีการที่สร้างพื้นฐานของความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างมนุษย์ทำให้เกิดความเห็นใจ ความเข้าใจ การให้อภัย หาทงออกจรรวมและเป็นวิธีการป้องกัน และต่อสู้กับภัยในด้านต่างๆ

(๓) สันติวิธีเป็นวิธีเดียวที่สนับสนุนประชาธิปไตย โดยเฉพาะประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy) ดังที่นักคิดบางท่านได้นำเสนอว่า ประชาธิปไตยเป็นวิธีส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลกลุ่มต่างๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขความขัดแย้งแทนการใช้ความรุนแรง

(๔) สันติวิธีเป็นวิธีสนับสนุนกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกๆ กลุ่ม การที่ทำให้สังคมเกิดสันติสุขได้นั้น จำเป็นต้องดึงทุกคนในสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาหาทางออกจรรวมกัน (Inclusive Society) ไม่ใช่ผลักผู้มีส่วนได้ส่วนเสียออกไป (Exclusive Society) ดังที่ประเวศ วะสีกล่าวว่า ควรทำให้สังคมนี้ให้เป็น “สังคมานุภาพ”

(๕) สันติวิธีเป็นวิธีเดียวที่สนับสนุนการคิด และการปฏิบัติการในการจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ ทั้งเชิงกายภาพ จิตภาพ สังคมภาพ รวมถึงเศรษฐกิจหรือ

^{๒๓} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, พุทธสันติวิธี การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๑๗๕-๑๗๘.

การดำรงชีวิต การไม่ใช้ความรุนแรงหมายถึงการใช้ธรรมในการจัดการปัญหาที่ยึดหลักความยุติธรรม เทียงธรรม เคารพให้เกียรติคำนึงถึงศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์

(๖) สันติวิธีเป็นวิธีการที่น่าจะมีการสูญเสียน้อยที่สุด ทั้งระยะสั้นระยะยาว ทั้ง รูปธรรมและนามธรรม ผิดกับการใช้ความรุนแรง ซึ่งทุกฝ่ายอ้างว่าเป็นวิธีการสุดท้าย ซึ่งบางกรณี สามารถบรรลุผลในระยะสั้นเป็นรูปธรรมชัดเจน แต่หากความขัดแย้งดำรงอยู่เพียงแต่ถูกกดไว้ โอกาสที่จะทำให้เกิดความรุนแรงในระยะยาวย่อมมีอยู่ ส่วนในทางนามธรรม เช่น ความเข้าใจอันดี ความสามัคคีปรองดอง นั้นย่อมเกิดขึ้นได้ยากด้วยวิถีความรุนแรง

(๗) สันติวิธีเป็นวิธีที่ใช้จัดการกับความขัดแย้งในสังคมที่มีความสลับซับซ้อน (Chaos) เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นมามากจะมีแนวโน้มไปสู่ความรุนแรงได้ง่าย สันติวิธีจะเข้ามา มีบทบาท และทำหน้าที่ในการประสานร่องรอยความขัดแย้งเหล่านั้น เพื่อให้สังคมไทยได้ปรับกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) จากวิธีเดิมที่ใช้อำนาจเข้าไปแก้ไขปัญหาแบบสังคมโบราณซึ่งใช้ไม่ได้แล้วในสังคมปัจจุบัน ไปสู่กระบวนกรทางสังคมที่เน้นการเข้ามามีส่วนร่วมกันคิด ร่วมกันทำ เรียกว่า “วิธีการอารยะ” (Civilize) หรือ “ความเป็นอารยะ” (Civility) กล่าวคือ เป็นการพัฒนาจากสังคมเดิมไปสู่แนวทางสันติวิธี^{๖๔}

ชุดความเชื่อนี้เป็นสิ่งที่ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นสิ่งที่ผู้นำท้องถิ่นหรือผู้นำชุมชน ควรได้รับการปลูกฝังและยึดเป็นพื้นฐานในการทำงานเพื่อชุมชน ทั้งนี้ สันติวิธี นอกจากเป็นวิธีที่เต็มไปด้วยความเป็นธรรมแล้ว ยังเป็นคู่มือ และเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมในการอยู่ร่วมกันในสังคม สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งและสร้างการมีส่วนร่วม เป็นการสลายความเป็นอัตลักษณ์ การยอมรับความแตกต่าง เป็นวิถีแห่งสันติสุขบนท่ามกลางความแตกต่างหรือสถานการณ์ความขัดแย้ง กล่าวได้ว่า เป็นวิธีการที่สลายความแตกต่างและประสานความมีส่วนร่วมนำพาสังคม ชุมชนไปสู่สันติภาพและมีสันติสุขในการอยู่ร่วมกัน และเมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ แนวทางสันติวิธีเป็นวิถีทางแก้ปัญหาที่น่าจะเป็นทางออกที่ดีที่สุด แต่ทั้งนี้การเลือกใช้เครื่องมือที่เป็นสันติวิธี ผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจแนวคิดพื้นฐานสำคัญในการจะนำเครื่องมือเหล่านี้ไปใช้ ที่สัมพันธ์กับบริบทความขัดแย้งในชุมชนเป็นหลักการที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

(๑) หลักแห่งความเป็นจริงสากล หรือ ตรัสกาล คือ หัวใจเกี่ยวพื้นฐานของ “สันติวิธี” ตามแนวทางของพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ก็คือ หลักความเป็นสากล ๓ ประการ (ตรัสกาล)

^{๖๔} ชันทอง วัฒนประดิษฐ์, “ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖: ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง”, รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), หน้า ๕๒-๕๓.

ได้แก่ ๑) ความจริงที่เป็นสากล คือ หลักความจริงที่เป็นกลาง ๆ มีผลเสมอเหมือนกันแก่ทุกคนทุกที่ รวมทั้งทุกศาสนา ๒) ความเป็นมนุษย์ที่เป็นสากล คือความเป็นมนุษย์ที่จะต้องมองเห็น เข้าใจให้ความนับถือเสมอกัน การทำร้ายและทำลายชีวิตมนุษย์ ไม่ว่าจะมิสังกตใดหรือไม่ เป็นความไม่ดี ไม่งาม ทั้งสิ้น ๓) ความมีเมตตาที่เป็นสากล คือ แผ่ความรู้สึกเป็นมิตร มีความรัก ความปรารถนาประโยชน์สุข แก่มนุษย์ทั่วทุกคนเสมอเหมือนกัน โดยไม่มีการจำกัดหรือแบ่งแยก ด้วยพื้นฐานนี้จะช่วยให้ผู้นามีหัวใจแห่งความเมตตากรุณาที่เปิดกว้างไม่นำความแตกต่างมาสร้างความแตกแยกในชุมชน

(๒) หลักแห่งการยอมรับในความหลากหลาย และการพึ่งพาอาศัยกันและกัน โดย โยฮัน กัลตุง นำเสนอประเด็นการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความหลากหลาย สันติภาพต้องเป็นแบบพหุนิยมที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทั้ง ๔ ประการ กล่าวคือ การดำรงชีวิต (Survival) การมีความเป็นอยู่ที่ดี (Welfare) การมีเสรีภาพ (Freedom) และการมีเอกลักษณ์และความรู้สึกมีความหมายในชีวิต (Identity) ซึ่งทั้งหมดเป็นตัวแปรสำคัญที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และความรุนแรงในสังคม หากมนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับไม่เพียงพอ สันติภาพในสังคม สันติภาพระหว่างและภายในตัวมนุษย์ และสันติภาพระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ เป็นสันติภาพที่ครอบคลุมทั้งธรรมชาติ มนุษย์ สังคม และโลกทั้งหมดนี้จะสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติได้ภายใต้เงื่อนไข ๒ ประการ กล่าวคือ (๑) ความหลากหลายและการพึ่งพาในธรรมชาตินำมาซึ่งความสมดุลทางนิเวศและทำให้เกิดการสร้างสรรค์ ทำให้เกิดสังคมพหุนิยม และทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ (๒) การพึ่งพากันและกันในธรรมชาติเป็นการพึ่งพาในแนวนอนไม่ใช่การพึ่งพาในแนวตั้ง ไม่ใช่การพึ่งพาของผู้อ่อนแอกว่าต่อผู้แข็งแกร่งกว่า หากสถานการณ์เป็นไปในลักษณะนี้ จะไม่ก่อให้เกิดการครอบงำของบุคคลผู้แข็งแกร่งต่อผู้ที่อ่อนแอกว่า อันเป็นการแสดงออกของผู้ที่มีอำนาจมากกว่าต่อผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่า

(๓) หลักแห่งความสามัคคี ในทัศนะของ มาร์ค ตามไท มองเรื่องความสามัคคี ในแง่ของศักยภาพของสังคมที่จะทำบางอย่างร่วมกันในบางสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ความสามัคคีอาจจะไม่ใช่สิ่งที่ปรากฏทุกวันในสังคม แต่จะดำรงอยู่ในลักษณะของแฝงในความหมายของศักยภาพ ดังนั้นสามัคคีจะเกิดขึ้น หรือแสดงตนออกมาได้เมื่อคนในสังคมต้องการความร่วมมือเพื่อกระทำการอะไรบางอย่าง หรือเพื่อปกป้องอะไรบางอย่างซึ่งเป็นสิ่งที่คนในสังคมมองว่า มีคุณค่า และเมื่อใดคุณค่าดังกล่าวจะถูกทำลายความสามัคคีก็就会被เรียกขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ในการปกป้อง นอกจากนี้ นิธิ เอียวศรีวงศ์ ตั้งข้อสังเกตในประเด็นนี้ว่า ความสามัคคี หรือความพร้อมใจกันจะเกิดขึ้นได้ในสังคมนั้นต้องเกิดจาก ความเท่าเทียม ของคนในสังคม ทั้งในด้านผลประโยชน์ หรือการต่อรอง หมายถึง ความพร้อมใจ ซึ่งเกิดจากการเจรจาต่อรองกันอย่างเท่าเทียมกัน รู้ข้อมูลของกันและกันด้วย ตรวจสอบกันได้ด้วย จนเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

(๔) หลักแห่งสิทธิมนุษยชน หรืออีกนัยหนึ่งคือเรื่องของสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ปณิญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights (UDHR) ให้ความหมายเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน คือ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และความเป็นพี่น้องว่า มนุษย์ทั้งหลายเกิดมามีอิสระและเสมอภาคกันในเกียรติ ศักดิ์และสิทธิ ต่างมีเหตุผล และมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยเจตนารมณ์แห่งภราดรภาพ เกี่ยวข้องกับสันติวิธีอย่างไร ศ.นพ.ประเวศ วะสี กล่าวว่า (๑) การเคารพในความเป็นเพื่อนมนุษย์ระหว่างกัน จะทำให้สามารถแสวงหาข้อตกลงร่วมกันได้ (๒) การยึดมั่นในความเสมอภาคของความเป็นมนุษย์ โดยนำเสนอหรือรับรู้ข้อมูล และข่าวสารอย่างเท่าเทียมกันจะทำให้กระบวนการเจรจาสามารถเดินต่อไปได้ หรืออาจจะประสบความสำเร็จ (๓) การยึดมั่นในความเสมอภาค จะทำให้คู่กรณีไม่สร้างอุบายเพื่อเอาเปรียบ (Trick) อันนำไปสู่การให้คำสัญญาลอย ๆ ซึ่งอาจจะเป็นการสร้างปัญหาในอนาคตได้ (๔) การเคารพ และยึดมั่นในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความเสมอภาคจะทำให้เกิดผลดีต่อทุกฝ่าย เพราะเป็นการเพิ่มพูนปัญญา จิตใจ และการพัฒนาการอยู่ร่วมกันให้มีความสุขมากขึ้น

(๕) หลักแห่งความยุติธรรม ทั้งนี้การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธีจำเป็นต้องมีความยุติธรรม เข้ามาเกี่ยวข้อง ตามทัศนะของ ประเวศ วะสี มองว่า สังคมต้องมีความยุติธรรมความยุติธรรมในสังคมเป็นรากฐานของความเจริญ สังคมใดก็ตามที่ขาดความยุติธรรมไม่อาจก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้ ไม่ว่าจะเป็นความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมหรือจิตใจ แต่กลับเป็นบ่อเกิดของความทุกข์ ความขัดแย้ง การเสียกำลังใจ และนำไปสู่วิกฤติด้านต่าง ๆ รวมทั้งวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจที่เรากำลังเผชิญอยู่ ความยุติธรรมในสังคมจึงเป็นเรื่องสำคัญ แต่เท่าที่ผ่านมา สังคมไทยยังให้ความสำคัญกับเรื่องนี้น้อยเกินไป” นอกจากนี้ วันชัย วัฒนศัพท์ เห็นว่า ความรู้สึกละเมิดสิทธิมนุษยธรรม มักนำไปสู่ความขัดแย้ง และบางครั้งกลายเป็นความรุนแรงในทุกสังคม และชุมชน เพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่ทำให้รู้สึกว่ายุติธรรม เกณฑ์ที่แสดงถึงความยุติธรรมในสังคม คือ การแบ่งปัน วิธีการได้รับการตอบแทน หรือฟื้นฟู ขอบเขตและระบบคุณธรรม หากไม่ชัดเจน บกพร่อง และไร้ความเป็นธรรม จำทำให้กลุ่มบุคคลที่ได้รับการปฏิบัติรู้สึกไม่ยุติธรรม มารค ตามไท กล่าวว่า หัวใจสำคัญและเป็นแกนกลางของสันติวิธี คือ สันติยุติธรรม (Just-Peace) เป็นเรื่องที่ครอบคลุมอยู่ในทุก ๆ ศาสนา เช่นเดียวกับ ความรัก ความเสมอภาค ดังนั้นความยุติธรรมเป็นอีกคุณลักษณะประการหนึ่งที่ผู้นำชุมชนพึงใส่ใจและยึดถือเป็นพื้นฐานในการทำงานร่วมกับชุมชน

(๖) หลักแห่งความไว้วางใจ (Trust) และ ความสัมพันธ์ (Relationship) โดย วันชัย วัฒนศัพท์ มองว่า ความไว้วางใจเป็นส่วนสำคัญในปัญหาความขัดแย้ง เพราะถ้าคนเราไว้วางใจกัน เขาทำงานร่วมกัน แม้มีความขัดแย้งก็ผ่านไปได้ หรือแก้กันได้อย่างง่ายดาย แต่ถ้าไม่ไว้วางใจกัน ความขัดแย้งก็อาจจะกลายไปสู่การล้มล้างทำลายกัน และแก้ปัญหาก็ยาก ความไว้วางใจ คือตัวเชื่อมที่สำคัญระหว่างวิธีการและเนื้อหา ก่อให้เกิดกระบวนการของความสมานฉันท์ในการทำงาน และการ

ดำรงอยู่ในสังคมเป็นไปได้อย่างราบรื่นมากขึ้น สามเหลี่ยมแห่งความไว้วางใจ มีความสอดคล้องอย่างยิ่งกับแนวคิดเรื่อง “ความสัมพันธ์” (Relationship) ซึ่งมุมหนึ่งของสามเหลี่ยมที่สำคัญมากก็คือสัมพันธภาพ สัมพันธภาพเป็นความจำเป็นพื้นฐานอย่างหนึ่งของมนุษย์เพราะ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถอยู่โดดเดี่ยวได้ ดังนั้น สัมพันธภาพหรือความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลมากต่อการตัดสินใจต่อการทำงานของมนุษย์

(๗) หลักแห่งการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญเพราะสันติภาพจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าขาดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) ที่หมายถึง กระบวนการซึ่งสาธารณชนมีความห่วงกังวล มีความต้องการ และมีทักษะที่จะมีส่วนร่วมกับรัฐในการตัดสินใจ เป็นกระบวนการสื่อสารสองทางที่มีเป้าหมายโดยรวมเพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชน วันชัย วัฒนศัพท์ กล่าวว่า กระบวนการที่ประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่น้อยที่สุด คือ การได้รับทราบข้อมูลข่าวสารว่ารัฐจะทำอะไรหลังจากได้ตัดสินใจเรียบร้อยแล้วแจ้งให้ประชาชนทราบถดถึ้นมาคือ การที่รัฐรับฟังความคิดเห็นของประชาชน หลังจากได้ข้อมูลไปแล้วก่อนตัดสินใจ คือ ประชาพิจารณ์ สูงขึ้นมาก็คือ ประชาชนได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องหรือในโครงการนั้น เพื่อให้เกิดข้อยุติโดยฉันทาคติ และสูงที่สุด คือ การสามารถลงมติแต่ละคนทีละคนว่า “เอาหรือไม่เอา” ในกระบวนการประชาคมติ” การมีส่วนร่วมมีความสำคัญในฐานะ (๑) เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันต่อความรู้สึกลุกลุญเสียอำนาจ (๒) เป็นช่องทางที่จะนำประชาชนมาร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาของส่วนรวม โดยสร้างความรู้สึกว่าเป็นปัญหาของทุกคน (๓) เป็นช่องทางที่จะสร้างให้เกิดการสื่อสารระหว่างกลุ่มในชุมชนเพื่อที่เขาจะได้มาทำความเข้าใจถึงความต้องการของแต่ละกลุ่มและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีจะยับยั้งการกระทำที่สุดโตรง (๔) เป็นช่องทางอีกทางหนึ่งในการสร้างชุมชนชนิดต่าง ๆ สิ่งที่เป็นอันดับแรกคือ ฝึกอบรมผู้ที่จะเป็นผู้นำในอนาคต ในขณะที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการจะได้เรียนรู้วิธีที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นได้อย่างไร และร่วมกันสร้างความร่วมมือได้อย่างไร (๕) สามารถสร้างให้เห็นสถานภาพของชุมชนว่าเป็นอย่างไร มันยังบ่งชี้ถึงการเป็นชุมชนที่สร้างสรรค์ จากการทำงานร่วมกันเพื่อที่จะแก้ปัญหา มันบอกถึงความเป็นชุมชนที่เปิดเผย จากการตัดสินใจอย่างโปร่งใส บอกถึงความเป็นชุมชนที่ไว้วางใจกัน^{๒๕} กล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้นำที่มีความปรารถนาจะสร้างสรรค์ชุมชนให้เข้มแข็งและมีสันติสุขที่ยั่งยืน ด้วยชุมชนมีส่วนร่วมและมีความเป็นเจ้าของมาก

^{๒๕} ชันทอง วัฒนประดิษฐ์, “ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖: ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง”, รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), หน้า ๕๓-๕๕.

๒) การจัดการความขัดแย้งในชุมชน

นอกจากหลักสันติวิธีที่ผู้นำควรได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้เพื่อเกิดการพัฒนาที่นำไปสู่ความยั่งยืน การเรียนรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งและรูปแบบการจัดการความขัดแย้งที่นำมาใช้ในชุมชนนับว่าเป็นคู่ขนานที่ผู้นำท้องถิ่นพึงศึกษาและพัฒนา เมื่อกล่าวถึงนิยามความหมายเกี่ยวกับความขัดแย้ง มีลักษณะเช่นเดียวกับ สันติวิธี กล่าวคือ มักได้รับการตีความหรือให้ความหมายในทางที่แคบด้วยทัศนคติความเข้าใจที่คาดเคลื่อนจึงทำให้หลาย ๆ สถานการณ์ความขัดแย้งที่สามารถจัดการได้แต่ต้นทางกลับรุกรามจนไปสู่ความบานปลาย ซึ่งนำความเสียหายให้กับชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับความขัดแย้ง และการจัดการความขัดแย้ง พอเป็นสังเขปเพื่อเป็นกรอบสำหรับการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นต่อไป

ความหมายของความขัดแย้ง

การให้ความหมายความขัดแย้งมีนักวิชาการทั้งต่างประเทศและไทยให้นิยามไปตามบริบททัศนคติที่มีต่อโลกของผู้ให้นิยามความหมาย สามารถตีความเพื่อจัดกลุ่มการให้ความหมายเกี่ยวกับความขัดแย้งซึ่งมีทั้งในเชิงและเชิงลบ ดังนี้

ความขัดแย้งมีความหมายเชิงบวก: นักวิชาการที่ให้ความหมายของความขัดแย้งในเชิงบวก ได้แก่ ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ กล่าวว่า ประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติไม่เคยว่างเว้นจากความขัดแย้ง ไม่ว่าจะในระดับบุคคลมนุษย์ก็ได้ถือกำเนิดมาเหมือนกันแต่เป็นความแตกต่างอันเป็นผลมาจากพันธุกรรม หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม”^{๖๖} บ่อยครั้งที่ความขัดแย้ง มักเป็นพลังทะยานแห่งชีวิต (Elan Vital) ของมนุษย์ เพราะมักโน้มน้าวให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันยังประโยชน์แก่สังคมมนุษย์”^{๖๗} ซึ่ง เจมส์ โค กล่าวว่า ความเห็นที่ขัดแย้ง ความแตกต่างในความคิด ในค่านิยม ในรสนิยมมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้เราแสวงหาความชัดเจน และพัฒนาไปสู่การพูดคุย และการทำความเข้าใจกัน เป็นการสร้างโอกาสที่เกิดจากวิกฤติการณ์ของความขัดแย้งเพื่อพัฒนาสิ่งที่ขัดแย้งกันไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกมากยิ่งขึ้น

ความขัดแย้งมีความหมายเชิงลบ: นักวิชาการที่ให้ความหมายของความขัดแย้งในเชิงลบ ได้แก่ แมกซ์ และ พีซ (Reymond W. Mack and John Pease) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้ง คือ การเป็นปรปักษ์ต่อกันอย่างเปิดเผยของบุคคล หรือกลุ่มซึ่งมีเป้าหมายที่จะทำลายล้างคู่ต่อสู้ ซึ่งค่อนข้างจะสอดคล้องกับเจมส์ โค (James Kho) และคณะเห็นว่า “ความขัดแย้ง หมายถึง การต่อสู้กัน หรือการแข่งขันกันระหว่างความคิด ความเห็น ความสนใจ หรือผลประโยชน์ มุมมอง รสนิยม

^{๖๖} ชัยวัฒน์ สถาอานันท์, *สันติทฤษฎี/วิถีวัฒนธรรม*, (กรุงเทพมหานคร: เรือนแก้วการพิมพ์, ๒๕๓๙), หน้า ๓๖.

^{๖๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๖.

ค่านิยม แนวทาง ความชอบ อำนาจ สถานภาพ ทรัพยากร” ซึ่งความขัดแย้งในลักษณะนี้อาจจะเกิดขึ้นในบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือขัดแย้งกับบุคคลอื่น หรือระหว่างคนใดคนหนึ่งกับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือหลายๆ กลุ่ม ของบุคคล หรือนิติบุคคล หรือระหว่างกลุ่มบุคคลหลายคนที่อยู่ในกลุ่มหนึ่งกับอีกกลุ่มหนึ่ง หรือกับอีกหลาย ๆ กลุ่มของบุคคล ในขณะที่นักวิชาการไทย อุทัย หิรัญโต กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง การปะทะสังสรรค์ทางสังคมแบบหนึ่ง เป็นการทำลายบุคคล หรือกลุ่มบุคคลฝ่ายตรงข้าม อันเกิดจากการไม่ลงรอยกัน ในแง่ของความคิด ผลประโยชน์ หรือวิถีชีวิตที่เข้ากันไม่ได้”^{๖๘}

สรุปได้ว่า การให้ความหมายของความขัดแย้งของทั้งสองกลุ่ม เป็นการให้ความหมายในลักษณะเชิงสังคม และประโยชน์หรือความเสียหายที่เกิดจากความขัดแย้ง แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาตามศัพท์ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้คำนิยามไว้ว่า คำว่า “ขัดแย้ง” ประกอบด้วยคำสองคำ กล่าวคือ “ขัด” ซึ่งหมายถึง การไม่ทำตาม ฝ่าฝืน ขืนไว้^{๖๙} และ “แย้ง” หมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน ต้านไว้ ทานไว้^{๗๐} ฉะนั้น จึงสรุปได้ว่า “ขัดแย้ง” และความขัดแย้ง “ความขัดแย้ง” มาตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Conflict” มาจากภาษาละตินว่า “Confligere” แปลว่า การต่อสู้ (Fight) การทำสงคราม (Warfare) ความไม่ลงรอย หรือเข้ากันไม่ได้ (Incompatibility) การขัดซึ่งกันและกัน หรือการเป็นปรปักษ์ (Opposition) หมายถึง “การที่บุคคลสองคน กลุ่มบุคคล มีความเห็น ความเชื่อ ความต้องการไม่เหมือนกัน โต้แย้ง หรือโต้เถียงกัน และดิ้นรน ต่อสู้ และแข่งขันกัน” ^{๗๑} นั้นหมายถึงการที่บุคคลทั้งสองฝ่ายไม่ลงรอยกัน^{๗๒} จึงพยายามที่จะต้านทานฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ตนเองมีความคิด หรือการกระทำที่ “ไม่สอดคล้อง”หรือ “ไม่สมนัย” กับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่นในครอบครัว หรือสังคม ดังนั้น ความขัดแย้ง จึงเป็นศัพท์หรือคำที่ถูกนำมาแสดงความหมายในเชิงลบมากกว่า แต่การจะตีความให้สร้างสรรค์และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างไรขึ้นอยู่กับทัศนคติและประสบการณ์ที่มีต่อความขัดแย้ง^{๗๓}

^{๖๘} อุทัย หิรัญโต, **หลักสังคมวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๒), หน้า ๖๓.

^{๖๙} ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๖.

^{๗๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๑๗.

^{๗๑} Reymond W. Mack and John Pease, **Sociology and Social Life**, (New York: D Van Nostrand Company, 1973), p. 68.

^{๗๒} Ibid., p. 176.

^{๗๓} ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์, **ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖: ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง**, **รายงานวิจัย**, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), หน้า ๔๒.

ประเภทของความขัดแย้ง

คริสโตเฟอร์ มัวร์ (Christopher Moor) ได้แยกความขัดแย้งออกเป็น ๕ ประเด็นด้วยกัน คือ

(๑) ความขัดแย้งด้านข้อมูล (Data Conflict) เป็นปัญหาพื้นฐานของความขัดแย้งซึ่งอาจเกิดจาก ข้อมูลน้อยเกินไป หรือ ขาดการสื่อสาร การตีความที่แตกต่างกันตามการรับรู้ ทำให้เกิดการเข้าใจผิด ความไม่ชัดเจนของข้อมูล

(๒) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Interest Conflict) เป็นปัญหาที่ถูกนำมาใช้เป็นเหตุผลในการแย้งชิงผลประโยชน์ เช่น ความขัดแย้งเกี่ยวกับทรัพยากรทางด้านธรรมชาติ หรือสิ่งต่างๆ ที่ปรารถนาและต้องการ เช่น อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่

(๓) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (Relationship Conflict) เป็นปัญหาเรื่องบุคลิกภาพ และพฤติกรรมที่ต่างกัน พฤติกรรมทางลบที่เกิดขึ้นซ้ำซาก และวิธีการในการทำสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน เช่น วิธีการทำงานต่างกัน การตัดสินใจต่างกัน

(๔) ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง (Structural Conflict) เป็นปัญหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจ ระบบ กฎเกณฑ์ที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ขาดความยุติธรรม ความไม่เท่าเทียมกัน

(๕) ความขัดแย้งด้านคุณค่าหรือค่านิยม (Value Conflict) เป็นปัญหาเกี่ยวกับความเชื่อ ศาสนา โลกทัศน์หรือความเชื่อต่างกัน การให้ความสำคัญที่ต่างกัน เกณฑ์ประเมินต่างกัน ภูมิหลังทางวัฒนธรรมต่างกัน ภูมิหลังส่วนบุคคลต่างกัน พื้นฐานทางประวัติศาสตร์ต่างกัน^{๗๔}

นอกจากนี้ นักวิชาการบางท่านจัดประเภทความขัดแย้ง มี ๒ ลักษณะคือ ความขัดแย้งภายใน (Internal Conflict) เป็นความขัดแย้งที่อยู่ในตัวบุคคลเป็นเรื่องของความขัดแย้งในแง่ความคิด ความรู้สึก คุณค่า และรสนิยมที่แตกต่างกัน และความขัดแย้งภายนอก (External Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการกระทำ เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากความสัมพันธ์ผลประโยชน์ ข้อมูล โครงสร้างทางสังคมที่แตกต่างกัน ซึ่งการจัดประเภทความขัดแย้งในลักษณะนี้ช่วยให้ในการจัดการปัญหาความขัดแย้งควรพิจารณาทั้งในแง่ของ การมองจากภายนอกเข้ามาข้างใน (Insight in Approach) และการมองที่มุ่งเน้นจากข้างในไปสู่ภายนอก (Insight out Approach) จะช่วยให้การจัดการความขัดแย้งเข้าใจลึกซึ้งความสำเร็จมากขึ้น นอกจากเข้าใจประเภทของความ

^{๗๔} Christopher Moor, *The Mediation Process: Practical Strategic for Resolving Conflict*, 2nd ed., (San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1996), p.60-61. อ้างใน สุกัญญา รุ่งทองใบสุริย์, “สภาพปัญหาความขัดแย้งในชุมชนและรูปแบบในการจัดการปัญหาในจังหวัดปทุมธานี”, รายงานวิจัย, (สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๖), หน้า ๑๕-๑๖.

ขัดแย้งแล้ว ประเด็นที่ควรศึกษาตามมาก็คือ ผู้นำควรรู้ถึงความขัดแย้งความขัดแย้งก่อตัวอย่างไร หรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่าพลวัตรของความขัดแย้ง

พลวัต (Dynamics) ของความขัดแย้ง

พลวัต หมายถึง การไม่หยุดนิ่งการมีกำลังหรือแรงและมีความเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับ ความขัดแย้งซึ่งมีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงและไม่หยุดนิ่ง พลวัตของความขัดแย้งจึงเป็นเรื่องของ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของความขัดแย้ง เฮนกิน (Henkin)^{๗๕} และศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์^{๗๖} เห็นสอดคล้องกันว่า ความขัดแย้งมีรูปแบบของการก่อตัวและมีพัฒนาการความเข้มข้นของความขัดแย้ง ๓ ระยะ คือ

(๑) ระยะความขัดแย้งแฝงตัว (Latent Conflict) เป็นความขัดแย้งที่ซ่อนอยู่ หรือสถานการณ์ของความขัดแย้งที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความขัดแย้ง เกิดความครุ่นอยู่ภายในจิตใจ หรือภายนอกของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ซึ่งความขัดแย้งชนิดนี้ไม่มีลักษณะที่ปรากฏอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม เมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลไม่ตระหนัก หรือให้ความสนใจต่อความขัดแย้งชนิดนี้ สถานการณ์ความขัดแย้งก็จะเริ่มสำแดงและปรากฏออกมาภายนอกให้เห็นได้อย่างชัดเจน

(๒) ระยะความขัดแย้งที่เริ่มปรากฏ (Emerging Conflict) เป็นสถานการณ์ที่คู่กรณีหรือประเด็นที่คู่กรณีมีส่วนเกี่ยวข้องเริ่มมองเห็น และรับรู้ร่วมกันว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้น และอาจมีความตึงเครียดให้เห็นอย่างชัดเจน แต่ไม่ได้แสดงออกโดย การโต้เถียงกัน การเจรจา หรือการแก้ไข ปัญหา

(๓) ระยะความขัดแย้งที่ปรากฏชัดเจน (Manifest Conflict) เป็น สถานการณ์ที่คู่กรณีต่างก็ได้เข้าไปมีส่วนรู้เห็นในความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และพบกับสภาพความขัดแย้งที่ไม่มีทางออกเกิดความพยายามที่จะระงับข้อขัดแย้งนั้น หรือเริ่มมีการเจรจาระหว่างคู่พิพาท การเจรจาไกล่เกลี่ย

ผลของการจัดการความขัดแย้งในระยะที่ปรากฏเป็นสิ่งที่ไม่สามารถคาดได้ว่าจะไป ในทิศทางใดระหว่างสันติภาพหรือการเพิ่มระดับความรุนแรงการขยายผลความขัดแย้งให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การก้าวข้ามผ่านความขัดแย้งไปสู่การระงับหรือการทำให้เกิดสันติภาพบนความขัดแย้งได้นั้น ต้อง

^{๗๕} Henkin, A.B. et.al, “Conflict management strategies of principals in site-based managed schools”, *Journal of Educational Administration* 38(2). 2000, pp 16-17.

^{๗๖} วันชัย วัฒนศัพท์, *ความขัดแย้ง: หลักการ และเครื่องมือแก้ปัญหา*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒.

มีความเข้าใจคุณลักษณะและความสำคัญของความขัดแย้ง กล่าวคือ ๑) ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ ๒) ความขัดแย้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ๓) ความขัดแย้งก่อให้เกิดพลังงาน ๔) ความขัดแย้งไม่มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดถูกโดยสมบูรณ์ ๕) ความขัดแย้งเป็นโอกาสทำให้เกิด ปฏิสังสรรค์^{๗๗} อย่างไรก็ตามการเข้าใจคุณลักษณะ ปรากฏการณ์ความขัดแย้งในแต่ละระยะ แม้จะทำให้เกิดความเข้าใจหรือเข้าใจถึงกระบวนการที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือกระบวนการที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง แต่อย่างไรก็ตามการจัดการความขัดแย้งไม่สามารถบรรลุผลหรือตรงประเด็นหากขาดซึ่งการศึกษาสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

เหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส ได้นำเสนอเหตุปัจจัยตามทัศนะของนักวิชาการมี ๕ กลุ่ม^{๗๘} ซึ่งสามารถนำมาสรุปวิเคราะห์สาเหตุแห่งความขัดแย้ง มี ๒ เหตุใหญ่ คือ

(๑) เหตุปัจจัยภายใน คือ จิตของมนุษย์ จำแนกออกเป็นกลุ่มย่อยๆ ๒ กลุ่มด้วยกัน กล่าวคือ กลุ่มนักคิดทางศาสนา กับกลุ่มนักคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์

กิเลส ที่มาของความขัดแย้ง นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา เช่น พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์หวาดระแวงจนขาดความไว้วางใจ เกิดจากความอยากมี อยากเป็น และจิตใจที่คับแคบ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าสาเหตุมาจาก ตัณหา มานะ ทิฐิ ของมนุษย์^{๗๙} สอดคล้องกับ พระโสภณ คณาภรณ์ (ระแบบ ฐิตญาโณ) กล่าวว่า สาเหตุจากอวิชชา ทำให้เกิดการแสดงออกถึงความโลภ โกรธ หลง^{๘๐} โดยพระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) มีทัศนะที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ โดยมองว่าสาเหตุแห่งความขัดแย้งของมนุษย์ เกิดจาก ๓ ตัวแปรหลัก คือ โลภะ โทสะ และโมหะ^{๘๑} ในขณะที่ความเห็นของ สุลักษณ์ ศิวรักษ์ เกี่ยวกับเหตุแห่งความขัดแย้งมา

^{๗๗} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี, ๒๕๕๔), หน้า ๓๐-๓๔.

^{๗๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๔-๔๒.

^{๗๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), วิถีสันติภาพ, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒-๑๖.

^{๘๐} พระโสภณคณาภรณ์, “ความขัดแย้งในจิตมนุษย์หน้า”, ใน สันติศึกษากับการแก้ปัญหาความขัดแย้ง, วลัย อรุณี บรรณาธิการ, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐), หน้า ๓๘.

^{๘๑} พระมหาประยูร ธมฺมจิตฺโต, พุทธวิธีสร้างสันติภาพ, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๒), หน้า ๑๗.

จาก “ความโกรธ” ซึ่งสภาวะเช่นนี้ทำให้เกิดความเกลียดชัง ทำร้าย และฆ่ากันในหมู่มนุษย์^{๘๒} กล่าวได้ว่า แนวคิดกลุ่มนี้เป็นการมูลเหตุแห่งความขัดแย้งภายในจิตใจมนุษย์ในมิติของพระพุทธศาสนา

พฤติกรรมศาสตร์ในแง่สัญชาตญาณ และสันดานของมนุษย์ นักคิดของกลุ่มนี้ มองว่าสาเหตุของการขัดแย้ง เกิดจากสันดานมนุษย์และสัตว์ในทุกสังคม โดย คอนราด ลอเรนซ์ (Konrad Lorenz) ได้อธิบายว่า ความขัดแย้งของมนุษย์ เกิดจากพื้นฐานของแนวความคิดสัญชาตญาณความก้าวร้าว (instinctual theories of aggression) ส่วนในสายนักพฤติกรรมศาสตร์ เช่น มองเทจ (Mongtague) กอร์เนย์ (Gorney) และ สตอร์ (Storr)^{๘๓} มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ความขัดแย้งและการต่อสู้ เป็นกระบวนการเพื่อการทดแทนหรือชดเชย สิ่งที่เป็นสัญชาตญาณก้าวร้าวทำลายล้างมนุษย์ โดยผ่านทางความขัดแย้งหรือการแข่งขัน กล่าวได้ว่า แนวคิดกลุ่มนี้มองมูลเหตุแห่งความขัดแย้งเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับจิตที่ส่งผลถึงพฤติกรรม เป็นลักษณะหนึ่ง ในสัญชาตญาณการเอาตัวรอดของมนุษย์

เหตุปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การมีอำนาจ ความยึดถือค่านิยมที่แตกต่างกัน โครงสร้างทางสังคมที่เลื่อมล้ำและขาดความยุติธรรม การสื่อสารข้อมูลที่ผิดพลาด

ความขัดแย้งเกิดจากความต้องการ: ศ.ดร.เทียนฉาย กีระนันท์ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ และสังคมเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในสังคม สิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างทางเศรษฐกิจก็คือ รายได้ สินทรัพย์ถือครอง และการมีงานทำเป็นต้น ส่วนตัวแปรความต้องการด้านสังคม คือ ระดับการศึกษา ความทันสมัย และฐานะทางสังคม ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวจัดได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนในสังคมเกิดความขัดแย้งระหว่างกัน^{๘๔} ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ มองว่า ตัวแปรในด้านสังคม และเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องการกับดำรงชีพการดำรงชีพทำให้เกิดความขัดแย้งด้านชนชั้น และช่วงชิงทรัพยากรในระดับต่างๆ^{๘๕}

^{๘๒} สุลักษณ์ ศิวรักษ์ “พุทธศาสนากับอหิงสธรรม”, ใน ปฏิบัติการแห่งความรัก: ยุคสมัยแห่งความรุนแรง, วีร สมบูรณ์ และไพศาล วงศ์วรวิสิทธิ์ บรรณาธิการ, (กรุงเทพมหานคร: กลุ่มประสานงานศาสนาเพื่อสังคม, ๒๕๒๒), หน้า ๓๑๘.

^{๘๓} Anthony Storr, *Human Aggression*, (New York: Athenemum, 1968).

^{๘๔} เทียนฉาย กีระนันท์, “อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเศรษฐกิจ และสังคม”, ใน สันติศึกษากับการแก้ปัญหาความขัดแย้ง, วลัย อรุณี บรรณาธิการ, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐), หน้า ๙๙-๑๐๗.

^{๘๕} ชัยวัฒน์ สถาอานันท์, *สันติศึกษา/วิถีวัฒนธรรม*, หน้า ๓๖-๓๗.

ความขัดแย้งเกิดจากอำนาจ: ราล์ฟ ดาห์เรนดอร์ฟ (Ralf Dahrendorf) กล่าวว่า บางครั้งอำนาจมีอยู่น้อย หายาก สังคมที่จึงต้องแข่งขันต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจอันน้อยนั้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในกลุ่มของสังคม ในขณะที่ คริสเบอร์ก (Kriesberg) ไม่ได้มองว่าอำนาจมีอยู่มากหรือน้อย แต่ประเด็นสำคัญก็คือ ความไม่เท่าเทียม หรือความไม่สัมพันธ์กันของอำนาจระหว่างบุคคลในสังคม ความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันของอำนาจเป็นลักษณะสำคัญที่สุดของความขัดแย้งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะ ระดับของอำนาจที่แตกต่างกัน เป็นผลให้คู่กรณีเริ่มตระหนักถึงความแตกต่างกัน และยิ่งทำให้มีการแสวงหาวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งความมีอำนาจ เช่นเดียวกับ ปีเตอร์ ที.โคลแมน (Peter T. Coleman) มองว่า โดยปกติทั่วไปเมื่อเกิดความขัดแย้งแล้วทำให้การเจรจามีปัญหาขึ้นก็เพราะว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ผู้มีอำนาจ” มักจะใช้ “อำนาจเหนือ” (Power Over) กับผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่า จนทำให้กระบวนการในการจัดการความขัดแย้งเป็นไปด้วยความยากลำบาก แต่สิ่งสำคัญที่เขาพยายามจะนำเสนอก็คือ “อำนาจร่วม” (Power with) อันเป็นกระบวนการในการใช้การมีส่วนร่วม หรือสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการต่างๆ^{๘๖}

ความขัดแย้งเกิดจากค่านิยม: ประเด็นหลักๆ คือ ความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ภาษาหรือชาติพันธุ์ เป็นต้น อันเป็นสิ่งที่แสดงออกทางความคิดหรือการกระทำ แนวคิดของ โทรสเทน เซลลิน (Throesten Sellin) มองว่า รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของประชากรแต่ละกลุ่มในสังคมทำให้เกิดความขัดแย้ง ที่สังคมดั้งเดิมมักจะไม่มีความขัดแย้งเนื่องจากไม่มีประชากรมาจากหลากหลายเผ่าพันธุ์ แต่เมื่อสังคมมีขนาดใหญ่มากยิ่งขึ้น ย่อมประกอบไปด้วยประชากรที่มาจากหลายเผ่าพันธุ์แตกต่างกัน ดังนั้น ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมออกเป็นสองรูปแบบ คือ (๑) ความขัดแย้งที่เกิดจากวัฒนธรรมหลักที่แตกต่างกันสองชนิด (Primary Cultural Conflict) (๒) ความขัดแย้งที่เกิดจากมีกระแสวัฒนธรรมรอง (Secondary Culture Conflict)^{๘๗} ซามูเอล ฮันติงตัน (Samuel Huntington) กล่าวว่า รากเหง้าของความขัดแย้งในโลกยุคใหม่จะไม่ใช่อุดมการณ์หรือเศรษฐกิจเป็นพื้นฐานอีกแล้ว ความแตกแยกอย่างใหญ่หลวงในมนุษยชาติ และต้นตอความขัดแย้งที่สำคัญที่สุดจะเกิดมาจากพื้นฐานทางวัฒนธรรม เห็นได้ชัดจากความขัดแย้งระหว่างวัฒนธรรมตะวันตก กับวัฒนธรรมอิสลาม ปรากฏการณ์ที่ยืนยันความคิดนี้ คือ ความรุนแรงในเหตุการณ์ ๑๑

^{๘๖} Peter T. Coleman, “Power and Conflict”, in *The Handbook Conflict Resolution: Theory and Practice*, Morton Deutsch and Peter T. Coleman (Editors), (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 2000), pp. 108-128.

^{๘๗} Throesten Sellin, *Culture Conflict and Crime*, (New York: Social Science Research Council, 1938), p. 41.

กันยายน ๒๐๐๑ และ สงครามอัฟกานิสถานกับสงครามอิรัก^{๘๘} นอกจากนี้ ธีรยุทธ บุญมี^{๘๙} และ สุรชาติ บำรุงสุข^{๙๐} กล่าวว่า ความขัดแย้งด้านวัฒนธรรมนั้น แท้จริงมีรากเง้าจากความเป็นชาติพันธุ์ - ชาตินิยม (Ethno-Nationalism) พัฒนาไปสู่ความขัดแย้งด้านประวัติศาสตร์ มาสู่ความขัดแย้งด้าน ด้านวัฒนธรรมในที่สุด ซึ่งชัยวัฒน์ สถาอานันท์^{๙๑} และรอฮีม ปรามาส^{๙๒} มองประเด็นนี้ว่า ความ ขัดแย้งเรื่องลัทธิเผ่าพันธุ์-ลัทธิเชื้อชาตินิยม (Ethnocentrism) และการยึดหลักโดยเน้นศาสนาของ ตัวเองเป็นศูนย์กลาง (Religion Centric) นั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งในยุค ปัจจุบัน

ความขัดแย้งเกิดจากโครงสร้างสังคม: คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) ได้กล่าวไว้ใน หนังสือเรื่อง “Capital” Marcuse^{๙๓} และ C. Wright Mills^{๙๔} ว่า ความขัดแย้งเกิดจากการกดขี่ขูด รีดทางชนชั้นโดยเฉพาะในสังคมทุนนิยม ซึ่งโครงสร้างสังคมมีการแบ่งชนชั้นสูง และเป็นชนชั้นที่กดขี่ ขูดรีด ความขัดแย้งกันในผลประโยชน์ของชนชั้น เนื่องจากความสำนึกของชนชั้นที่ก่อตัวขึ้นมา กลายเป็นความขัดแย้งและไม่ใช่ว่าเรื่องบังเอิญ แต่เป็นผลพวงจากสังคมทุนนิยมและโครงสร้างทาง เศรษฐกิจการกดขี่และการขัดแย้งทางสังคม ซึ่งผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มี เลนิน (Lenin) และเหมา เจ๋อตุง(Mao Tse-Tung) เป็นต้น เวกเช่นเดียวกับ **ดาห์เรนดอร์ฟ (Dahrendorf)**^{๙๕} เห็นด้วยว่า ความขัดแย้ง ทางสังคมเกิดจากการกดขี่ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ แม้ว่าความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ใน สังคมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ก็จริง แต่แหล่งกำเนิดอันเป็นที่มาของความขัดแย้งในสังคมนั้น เกิดจาก การรวมตัวขึ้นเป็นองค์กรของกลุ่มในสังคม เช่น ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา มักจะเกิดกลุ่ม ต่าง ๆ ที่มีการจัดตั้งเป็นองค์กร เช่น กลุ่มสหภาพแรงงานเพื่อความเสมอภาพ เป็นต้น

^{๘๘} วารสาร Foreign Affairs ฉบับ Summer 1993, แหล่งที่มา: [ออนไลน์], <http://www.zmag.org/terrorframe.htm> 221144 release date CPMPWBContents P.Member P, [๒ ธ.ค.๒๕๖๓].

^{๘๙} ธีรยุทธ บุญมี, **Road Map ประเทศไทย**, (กรุงเทพมหานคร: สายธาร, ๒๕๔๓), หน้า ๓๖-๓๗.

^{๙๐} สุรชาติ บำรุงสุข, “สงครามข้ามรัฐ-สงครามในรัฐ: จากสถานการณ์โลกถึงภาคใต้”, **มติชนสุดสัปดาห์**, (ฉบับที่ ๑๒๔๙), หน้า ๓๓.

^{๙๑} ชัยวัฒน์ สถาอานันท์, **อาวุธมิชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ฟ้าเดียวกัน, ๒๕๔๖), หน้า ๓๐-๓๕.

^{๙๒} รอฮีม ปรามาส, **สงครามอนาคต และนวัตกรรมทางการเมือง**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มติชน, ๒๕๔๗), หน้า ๓๖.

^{๙๓} Herbert Marcuse, **Reason and Revolutions**, (New York: Humanities Press, 1968).

^{๙๔} C. Wright mills, **The Power Elite**, (New York: Oxford University Press, 1956).

^{๙๕} Ralf dahrendorf, **Class and Class Conflict in Industrial Society**, (California: Stand-ford University Press, 1959).

ความขัดแย้งเกิดจากข้อมูล ข่าวสาร หรือการสื่อสารที่ไร้ประสิทธิภาพ: นอร์ท (North) และ เคลแมน (Kelman) มองว่า การรับรู้ที่ผิดพลาด ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน มีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง การเกิดของสงครามเป็นผลสืบเนื่องจากความผิดพลาดในการรับรู้และการประเมินที่ผิดพลาด ในขณะที่ วันชัย วัฒนศัพท์ มองเห็นว่า วิจารณ์ญาณในการกลั่นกรองการให้ข้อมูลข่าวสารในยุคสมัยนี้ การที่ข้อมูลมีมากมาย สามารถแสวงหาได้จากสื่อสิ่งพิมพ์ หรืออินเทอร์เน็ต ถ้าขาดการกลั่นกรองข้อมูลอย่างมีวิจารณ์ญาณ หรือขาดการแยกแยะ วิเคราะห์และสังเคราะห์แล้ว ทำให้เกิดความขัดแย้งได้เช่นเดียวกัน ผลที่เกิดขึ้น คือสภาวะของการสื่อสารข้อมูลไปอีกทอดหนึ่งจะทำให้เกิดการ “ผูกרון” ทันที ดังนั้นความทันสมัยหรือความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสารก็เป็นจุดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในสังคมได้หากไม่ได้ใช้วิจารณ์ญาณที่มากพอ

สรุปได้ว่า การที่ผู้นำทราบถึงมูลเหตุความขัดแย้ง ลักษณะของความขัดแย้ง ประเภทของความขัดแย้ง ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะมองหาเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งอันมีสันติภาพเป็นจุดหมาย กระบวนการที่ทำให้การจัดการความขัดแย้งเป็นไปอย่างมีระบบ มีการวางแผน หรือกล่าวได้ว่า มีกระบวนการหรือขั้นตอนในการจัดการความขัดแย้ง ซึ่งพระมหาพรหมมหาโส ได้นำเสนอไว้ ๔ ขั้นตอนในการจัดการความขัดแย้ง ดังนี้

กระบวนการในการจัดการความขัดแย้ง

๑) ขั้นศึกษาปัญหา เป็นการมองปัญหาที่เกิดขึ้นมีอะไรบ้าง และมีกี่ประเภทแต่ละประเภทมีสถานการณ์เป็นอย่างไร สภาพปัญหาที่ปรากฏมีความชัดเจนหรือไม่

๒) ขั้นวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เป็นขั้นที่สำคัญในการวิเคราะห์จำแนกสาเหตุของปัญหาแต่ละชนิด ผลกระทบที่เกิดจากสาเหตุของปัญหาแต่ละชนิด ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุของปัญหานั้นมีอะไรเกี่ยวข้องบ้าง และอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการแก้ปัญหาคืออะไร

๓) ขั้นหาแนวทางแก้ไข เป็นขั้นที่เริ่มกำหนดกลยุทธ์หรือการมองหาทางออกที่เป็นไปได้ ตามกรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้มีอะไรบ้าง หลักปฏิบัติในการจัดการปัญหาเป็นอย่างไร และมองหาวิธีแก้ปัญหาอื่นอีกหรือไม่ และควรทำอย่างไร

๔) ขั้นนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติได้ เป็นการวิเคราะห์วางแผนถึงสิ่งที่ควรทำหรือเครื่องมือที่นำมาใช้ควรกับใคร ควรทำอย่างไร ทำเมื่อใด สิ่งที่ต้องทำก่อนหรือหลังคืออะไร การลงมือปฏิบัติมีกี่ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนต้องทำอย่างไร และหากเกิดผลด้านลบหรือไม่เป็นไปตามที่วางแผนจะมีวิธีรับมือหรือมีแนวปฏิบัติในการปรับเครื่องมืออย่างไรเพื่อให้ได้ผลเชิงบวก^{๔๖}

^{๔๖}พระมหาพรหมมหาโส, พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี, ๒๕๕๔), หน้า ๔๔-๔๖.

รูปแบบสันติวิธีในการจัดการความขัดแย้งในชุมชน

สำหรับงานวิจัยนี้มุ่งตอบโจทย์เรื่องของการสร้างสันติภาพในชุมชน ซึ่งเป็นสังคมที่มีความใกล้ชิดไม่ซ้ำซ้อน ปัญหาในชุมชนสามารถแก้ไขได้โดยชุมชน ดังนั้นจึงได้นำเสนอชุดวิธีทางการทูตเชิงสันติ ได้แก่ การเจรจา การไต่สวน การเจรจาไกล่เกลี่ย การประนีประนอม และการมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบแนวทางในการใช้สันติวิธีจัดการความขัดแย้งในชุมชน โดยมีรายละเอียด ดังนี้^{๙๗}

(๑) การเจรจา (Negotiation) เป็นสันติวิธีที่ใช้กับการแก้ปัญหาความขัดแย้งในระยะก่อตัว หรือในระดับปัญหาที่เป็นปัจเจก หรือคู่กรณีที่เกี่ยวข้องไม่มาก และยังไม่ใช่ประเด็นที่เป็นปัญหาเรื้อรัง เป็นความขัดแย้งในระยะก่อตัว การเจรจานับว่า เป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้มากในชุมชน ในกรณีที่เป็นปัญหาในระดับปัจเจก ความขัดแย้งในเรื่องความคิด หรือความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ที่ยังอยู่ในสถานการณ์ที่ยังพอดกกลงกันได้ ทั้งนี้จะเห็นได้จากการถอดบทเรียนชุมชนต้นแบบจะพบว่า มีการใช้คำว่า มีอะไรหันหน้าคุยกัน พูดคุยกัน ด้วยเหตุเพราะสังคมไทยยังเป็นสังคมที่อยู่แบบฉันทที่พี่น้อง ยังคงเป็นการนับถือเครือญาติ วัฒนธรรมคนไทยไม่นิยมความรุนแรง ดังนั้นอะไรที่พอจะทำให้เกิดความสงบได้ย่อมถูกนำมาใช้ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทั้งนี้ระดับความเข้มข้นของปัญหาความขัดแย้งต้องไม่ใช่ในระดับที่รุนแรง ยังพอที่จะแก้ไขได้ด้วยการพูดคุยเจรจา

(๒) การไกล่เกลี่ย (Reconciliation) เป็นสันติวิธีที่ใช้กับการแก้ปัญหากับคู่ขัดแย้งที่ไม่สามารถเจรจาตรงหน้าได้ เนื่องจากการมีอคติ การมีทิฐิ อันเกิดจากการได้รับข้อมูลข่าวสาร และการมองปัญหาที่ต่างมุมมองกัน ดังนั้นจำเป็นต้องหาคนกลางทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย ทั้งนี้วิธีการไกล่เกลี่ย มีทั้งที่เป็นไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง (Mediation) และการไกล่เกลี่ยโดยคนกลางเป็นเพียงผู้ช่วยติดต่อ (Good Officers or Facilitator) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเปิดวงสานเสวนา ซึ่งในการศึกษาลงพื้นที่จะเห็นว่า เมื่อปัญหาความขัดแย้งขยายวงกว้าง เริ่มมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก และปัญหาเริ่มซับซ้อนเนื่องจากเป็นปัญหาที่มีมานาน ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการไกล่เกลี่ยโดยคนกลางหรือการใช้วงสานเสวนาและบทบาทผู้ไกล่เกลี่ยเป็นเพียง Facilitator คือ ไม่ได้เข้ามาแก้ไขหรือชี้แนะ แต่เป็นการจัดองค์ประกอบแวดล้อมให้แต่ละฝ่ายสามารถพูดคุยกันได้ด้วยความสะดวกสบาย และปัญหาค่อยๆ คลี่คลายได้ โดยอาศัยเวลา ผู้ที่ทำหน้าที่คนกลางจึงมีทั้งบุคคลในชุมชนที่เป็นที่เคารพน่าเชื่อถือ และชุมชนหรือคู่กรณีให้ความไว้วางใจ และบุคคลหรือหน่วยงานองค์กรภายนอก ซึ่งกรณีนี้ผู้ที่ทำบทบาทหน้าที่จำเป็นต้องศึกษาวิถีของชุมชนสร้างความคุ้นเคยและไว้วางใจแก่ชุมชนจึงจะมีโอกาสที่จะได้รับความร่วมมือและประสบความสำเร็จในการไกล่เกลี่ย

^{๙๗} ชันทอง วัฒนประดิษฐ์, “ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖: ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง”, รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), หน้า ๖๐-๖๗.

หลักคิดสำคัญของการเป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ย

(๑) เป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินหาทางออกของข้อขัดแย้งเกิดโดยคู่กรณี หรือคู่ขัดแย้งช่วยกันพิจารณาหาทางออกร่วมกัน ซึ่งคนกลางไม่มีหน้าที่หรือไม่มีอำนาจไปตัดสินคดี

(๒) ใช้กระบวนการใช้การเรียนรู้ร่วมกัน (Learning Process) โดยไม่ใช่จุดยืน (Position) แต่จะใช้การเจรจาโดยใช้ความต้องการ หรือความสนใจร่วมกันเป็นพื้นฐานในการเจรจา (Interest-Based Negotiation) โดยไม่มุ่งไปที่ การเจรจาโดยยึดจุดยืน (Position-Based Negotiation) ซึ่งจะทำให้ยากต่อการเจรจา

(๓) ต้องมีกติกาในการเจรจา (Ground Rules) เพื่อให้คนกลางที่มีหน้าที่กำกับกระบวนการได้ตามนั้น นักเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางจะทำหน้าที่ประจักษ์ชัดที่สามนั้น จะสร้างเวทีขึ้นมาเพื่อให้มีการสานเสวนาร่วมกันทำหน้าที่ในการช่วยเหลือประเด็นต่างๆ อันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน ช่วยให้มีทางเลือกที่หลากหลาย และก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างคู่กรณีทั้งสองฝ่ายด้วย

(๓) การประนีประนอม (Compromising) เป็นสันติวิธีที่เรียกว่า เป็นกลไกป้องกันตนเองที่จะไม่นำตนไปสู่สถานการณ์ความขัดแย้ง ทั้งนี้หลักการประนีประนอม มีใช้การยอมของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นการตกลงกันภายใต้หลักคิด “แสวงจุดร่วม และ สงวนจุดต่าง” กล่าวคือ เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นแต่ละฝ่ายจะพยายามหาข้อเจรจายุติ ส่วนประเด็นใดที่อาจนำไปสู่ความแตกแยกอันเนื่องมาจากข้อแตกต่างของแต่ละฝ่ายก็จะเก็บเรื่องราวเหล่านั้นไว้ก่อน ซึ่งหลักการประนีประนอมจะเห็นได้ชัดในสถานการณ์ของชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ หรือสังคมพหุวัฒนธรรม เพราะต่างฝ่ายก็อยากสงวนท่าทีและไม่อยากให้ชุมชนเกิดความแตกแยก ดังนั้นทางออกที่ดีที่สุดคือ การประนีประนอมกัน เป็นหลักการที่แต่ละฝ่ายต้องใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ และบางครั้งต้องมองข้ามความต้องการส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ส่วนใหญ่แล้วจะถูกนำมาใช้ในการประชุมหารือ การประนีประนอมถูกนำมาใช้เพื่อให้บรรยากาศของการประชุมเป็นไปอย่างราบรื่น และมีบทสรุปที่ลงตัวที่สุดเป็นการดำรงอยู่บนฐานของเป้าหมาย และความสัมพันธ์ โดยมุ่งเน้นไปที่การแบ่งผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งเป็นการได้รับผลประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย วิธีการนี้อาจจะใช้ไม่ได้ผลเมื่อเกิดมีความขัดแย้งในประเด็นที่ว่าด้วยค่านิยม ความเชื่อทางศาสนา และวัฒนธรรม

(๔) การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นสันติวิธีที่สำคัญในการที่ชุมชนต้องการที่จะแก้ปัญหาที่มีความละเอียดและมีความซับซ้อนด้านผลประโยชน์ หรือความขัดแย้งเชิงโครงสร้าง

หรือเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิต การเปลี่ยนแปลงวิถีความเชื่อ ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงถูกนำมาใช้ในลักษณะของการเปิดเวทีให้แก่ประชาชน (Public) หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง (Direct) หรือโดยอ้อม (Indirect) เข้ามามีส่วนร่วมในมิติต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมสังเกตการณ์ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย และการตัดสินใจของรัฐ การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นการเสริมความสามัคคีในสังคม”^{๙๘} การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการเพิ่มคุณภาพของตัดสินใจ การลดค่าใช้จ่าย และการสูญเสียเวลา เป็นการสร้างฉันทามติ ทำให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ อีกทั้งช่วยหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าใน ‘กรณีที่น่ารังเกียจที่สุด’ ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือ ความชอบธรรม และช่วยให้ทราบความห่วงกังวลของประชาชนและค่านิยมของสาธารณชน รวมทั้งเป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน”^{๙๙}

๒) การจัดการความขัดแย้งโดยหลักพุทธสันติวิธี

ทั้งนี้รูปแบบการจัดการความขัดแย้งที่นำเสนอไว้เบื้องต้นนับว่าเป็นวิธีการที่นักวิชาการนำเสนอเพื่อให้เห็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามจากการนำเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนสันติสุขและแนวคิดคุณลักษณะสำคัญของผู้นำ สะท้อนให้เห็นถึงเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม ของผู้นำ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญเปรียบกับภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำเป็นแรงขับเคลื่อนที่แท้จริง ซึ่งเครื่องมือจัดการความขัดแย้งโดยใช้หลักศาสนาผู้วิจัยเชื่อว่ามีกล่าวไว้ในทุกศาสนา แต่ในประเด็นการวิจัยนี้ผู้วิจัยนำเสนอพุทธสันติวิธี ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการความขัดแย้งที่ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้จัดการความขัดแย้งที่รากเหตุ คือ ความเห็นผิดอันเกิดจาก ความโลภ ความโกรธ ความหลง รวมถึงมานะ และทิฐิ ซึ่งเป็นต้นเหตุแห่งความขัดแย้งในมุมมองพระพุทธศาสนา แนวทางการจัดการความขัดแย้งพระพุทธเจ้าจึงทรงใช้หนามยอกเอาหนามบ่ง เรียกว่า ใช้ธรรมะเป็นเครื่องเยียวจัดการความขัดแย้งในจิตใจมนุษย์ ซึ่งหากไม่เรียนรู้และหาทางขจัดแล้ว ความขัดแย้งนั้นจะขยายผลไปสู่ในวงกว้าง การนำหลักธรรมมาแก้ไขความขัดแย้ง

^{๙๘} เจมส์ แอล เครตัน , วันชัย วัฒนศัพท์ (ผู้แปล), การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕-๒๘.

^{๙๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๕-๒๘.

ตลอดจนการป้องกันความขัดแย้ง เรียกโดยรวมว่า พุทธสันติวิธี ซึ่งพระมหาพรหม ธรรมหาโส ได้ให้นิยามและรวบรวมแนวคิดวิธีการหลักพุทธสันติ^{๑๐๐} สรุปได้ดังนี้

๑. พุทธสันติวิธีเชิงรับ หมายถึง แนวคิดที่มุ่งเน้นพัฒนา หรือกล่อมเกลาคุณภาพจิตของมนุษย์ให้มี “ภูมิต้านทาน” ๒ ประการ คือ

๑.๑ หลักขันติธรรม “ขันติ” หมายถึง ความอดทนที่เกิดขึ้นจากการที่เราถูกกระทำ โดยฝ่ายตรงข้าม ลักษณะขันติ เช่น “สมณะในธรรมวินัย ไม่ด่าตอบบุคคลผู้ด่าอยู่ ไม่เสียดสีตอบบุคคลที่เสียดสีอยู่ ไม่ประหารตอบบุคคลผู้ประหารอยู่”

๑.๒ หลักอนัตตา “อนัตตา” หมายถึง “การลดทอน รื้อถอน ทำลาย และสลายการยึดมั่นถือมั่นในความเป็นอัตลักษณ์” เพราะอัตตาตัวตนทำให้เกิดการยึดมั่นในความเป็น “ชาตินิยม” หรือ “ชาติพันธุ์” ของตัวเองจนเป็นที่มาของการ “ดูถูก” “ดูหมิ่น” “เหยียดหยาม” และ “เกลียดชัง” คนอื่น ลักษณะของคนทีละอัตตา เช่น “มนิยอมไม่กล่าวยกย่องตนในบุคคลที่เสมอกัน ผู้ต่ำกว่า ผู้สูงกว่า และยอมไม่ยึดมั่นถือมั่น”

๒. พุทธสันติวิธีเชิงรุก หมายถึง การสร้างปฏิสัมพันธ์ ๒ ประการ คือ

๒.๑ หลักการวธธรรม หมายถึง “ความเคารพผู้ใหญ่ หรือบุรุษอาวุโสผู้ทรงธรรมซึ่งทำหน้าที่ในการชี้ ‘ขุมทรัพย์’ ให้แก่เรา ความเคารพในองค์ความรู้ที่เราได้รับการชี้แนะจากบุคคลอื่น และความเคารพที่ประชุม หรือมติที่ประชุม” การแสดงความเคารพ ยกย่อง ให้เกียรติ หรือให้ความสำคัญแก่ “บุคคล” “ข้อมูล หรือองค์ความรู้ธรรม” และ “ประชาคม” โดยลำดับ

๒.๒ หลักสามัคคีธรรม หมายถึง “ความพร้อมเพรียงของหมู่คณะ” ดังที่พระพุทธเจ้าได้ทรงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญว่า “ธรรมอย่างหนึ่ง เมื่อเกิดขึ้นในโลก ย่อมเกิดขึ้นเพื่อเกื้อกูลแก่คนหมู่มาก เพื่อความสุขแก่คนหมู่มาก เพื่อประโยชน์ เพื่อเกื้อกูลแก่คนหมู่มาก เกิดขึ้นเพื่อความสุขแก่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลายธรรมอย่างหนึ่งคือ ความสามัคคี

๓. พุทธสันติวิธีแบบคู่ขนาน คือ การจัดการความขัดแย้งโดย “แนวคิดเชิงรุก” และ “แนวคิดเชิงรับ” อยู่ในชุดของแนวคิดเดียวกัน ได้แก่

๓.๑ พรหมวิหารธรรม ได้แก่ “เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา” แนวคิดเชิงรับ” ได้แก่ “เมตตาและอุเบกขา” และ “แนวคิดเชิงรุก” ได้แก่ “กรุณา และมุทิตา”

๓.๒ อปริหานิยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นเหตุให้เกิดความเจริญโดยส่วนเดียว ไม่มีเสื่อม คือ (๑) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ ประชุมกันบ่อยๆ (๒) เมื่อจะประชุมก็พร้อมเพรียงกันประชุม เมื่อ

^{๑๐๐} พระมหาพรหม ธรรมหาโส, รศ.ดร., พุทธสันติวิธี: การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๑๔๘-๑๖๙.

เลิกประชุมก็พร้อมเพรียงกันเลิก และพร้อมเพรียงกันช่วยทำกิจที่ควรจะช่วยกัน ไม่บัญญัติ (๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติ ไม่ลบล้างสิ่งที่บัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นในวัชชีธรรมที่วางไว้ตามเดิม (๔) สักการะ เคารพ นับถือผู้ใหญ่ในชุมชน และพร้อมที่จะรับฟังข้อเสนอแนะจากท่านเหล่านั้น (๕) ไม่ข่มเหง ไม่ฉุดคร่าขึ้นใจกุลสตรี หรือกุลกุมารี (๖) สักการะ เคารพ นับถือ บูชาเจดีย์ทั้งในเมือง และนอกเมือง และไม่ละเลยการบูชาอันชอบธรรมที่เคยให้ เคยกระทำต่อเจดีย์เหล่านั้นให้เสื่อมสูญไป (๗) จัดการ รักษา ค้ำครอง ป้องกันพระอรหันต์ทั้งหลายโดยชอบธรรมด้วยตั้งใจว่า “ทำอย่างไร พระอรหันต์ที่ยังไม่มี พึงมาสู่แว่นแคว้นของเรา และท่านที่มาแล้วพึงอยู่อย่างผาสุก”

๓.๓ สาราณียธรรม หมายถึง “ธรรมเป็นเหตุ หรือเป็นที่ตั้งแห่งการระลึกถึงกัน” เป็น “กำแพง” หรือ “ภูมิคุ้มกัน” สำหรับ “ป้องกัน” ความขัดแย้ง กล่าวคือ (๑) ตั้งเมตตาทายกรรม ในเพื่อนพรหมจารีทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยชวนชวยกิจธุระของเพื่อนด้วยกาย เช่น พยาบาลภิกษุที่เป็นไข้ เป็นต้นด้วยจิตที่เมตตา (๒) ตั้งเมตตาทายกรรมในเพื่อนพรหมจารีทั้งหลายทั้งต่อหน้า และลับหลัง คือ ช่วยชวนชวยในกิจธุระของเพื่อนด้วยวาจา เช่น กล่าวตักเตือน เป็นต้น ด้วยจิตเมตตา (๓) ตั้งเมตตาตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจารีทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ คิดแต่สิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่เพื่อน (๔) แบ่งปันลาภที่ตนได้มาแล้วโดยชอบธรรม ให้แก่เพื่อนพรหมจารีทั้งหลาย ไม่หวงเอาไว้บริโภคนผู้เดียว (๕) รักษาศีลของตนเองให้บริสุทธิ์เหมือนกับเพื่อนพรหมจารีอื่นๆ และไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจ หรือตำหนิจากผู้อื่นในแง่ของศีลาจารวัตร (๖) เมื่อเกิดปัญหาได้ บทสรุปไปในทิศทางเดียวกันกับเพื่อนพรหมจารี ไม่วิวาทกับใครๆ จนนำไปสู่ความรุนแรง สาราณียธรรมเป็น “แนวคิดเชิงรุก” ประกอบไปด้วยการเข้าไปส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ทางร่างกาย วาจา และใจในกิจกรรมต่างๆ หรือแม้กระทั่งการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ “วัตถุ” เป็นการป้องกันความขัดแย้งเชิงรุกช่วยสร้างความสัมพันธ์ (Relationship) และเป็นกระบวนการปรับทัศนคติ ปรับท่าทีเกี่ยวกับกระบวนการทัศนให้ “ยืดหยุ่น” (Flexibility) และไม่แข็งตัวจนเกินไปช่วยสร้างบรรยากาศของความ “สมานฉันท์” ให้เกิดขึ้น

๓.๔ สังคหวัตถุธรรม หมายถึง “คุณเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ได้” หรือ “หลักการสงเคราะห์ คือ ช่วยเหลือกัน ยึดเหนี่ยวใจกันไว้” กล่าวคือ (๑) การให้ (ทาน) การให้วัตถุ (วัตถุทาน) “การให้ความรู้” (ธรรมทาน) และ “การให้อภัย” (อภัยทาน) คือ (๒) วาจาเป็นที่รัก คือ การพยายามหลีกเลี่ยงถ้อยคำที่ขัดแย้งกันอันนำไปสู่การทะเลาะวิวาทกัน ด่ากันและเสียด (๓) การประพฤติประโยชน์ (อรรถจริยา) การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ ๓ ข้อคือ การสร้างสรรค์ประโยชน์ให้เกิดแก่ตน แก่หมู่ญาติ และชาวโลก การทนนิ่งอยู่ไม่ได้เมื่อเพื่อนมนุษย์กำลังประสบกับปัญหาความขัดแย้งในลักษณะต่าง ๆ (๔) การวางตนสม่ำเสมอ (สมานัตตตา) คือ ความเป็นกลาง การวางตนสม่ำเสมอไม่อคติทำหน้าที่ได้ถูกต้องเป็นธรรม สังคหวัตถุ ๔ ช่วยป้องกันความขัดแย้งของหมู่

ชนในสังคม การป้องกันเป็นการนำเสนอมาตรการ “เชิงรุก” และ “เชิงรับ” ช่วยสร้างความสมานฉันท์ ความเป็นระเบียบความเป็นเอกภาพของสังคม

๓.๕ หลักศีลธรรม คือ ข้อปฏิบัติ เพื่อการจัดระเบียบสังคม ศีลข้อที่ ๑ คือ เว้นจากการฆ่าสัตว์ตัดชีวิตการเข้าไปเบียดเบียนทางทั้งทางตรงและทางอ้อมการเคารพและให้เกียรติสัตว์เหล่าอื่นรักตนเหมือนกัน เพราะฉะนั้น ผู้รักตนจึงไม่ควรเบียดเบียนผู้อื่น ศีลข้อที่ ๒ คือ การงดเว้นจากการถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้การเคารพในทรัพย์สิน และสิทธิทางธรรมชาติสิ่งแวดล้อมของผู้อื่น ไม่เข้าไปแย่งชิง ฉกฉวยผลประโยชน์ ศีลข้อที่ ๓ คือ การงดเว้นจากการประพฤติดิฉินในกามการพินสิจในสิทธิครองของผู้อื่น ศีลข้อที่ ๔ คือ การงดเว้นจากการพูดเท็จ ศีลข้อที่ ๕ คือ การงดเว้นจากการดื่มสุรา และเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาทการดื่มสุราเมรัย และสิ่งเสพติดอื่นๆ นั้น จะเป็นที่มาของการขาดสติ ทำให้เสียทรัพย์ เกิดโรค เสียชื่อเสียง ไม่รู้จักอาย และทอนกำลังสติปัญญาของตัวเองแล้วยังเป็นที่มาของการทะเลาะวิวาทด้วย

ทั้งหมดนี้ แสดงให้เห็นถึงเครื่องมือสลายความขัดแย้งในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นการจัดการความขัดแย้งตั้งแต่ต้นน้ำ คือ ทิฐิ ความเห็นของคน นำไปสู่การป้องกันด้วยการไม่เบียดเบียนซึ่งกัน กลางน้ำ คือ การป้องกันเหตุที่จะทำให้เกิดความขัดแย้ง ด้วยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและการเคารพกฎกติกาทางสังคม และปลายน้ำ คือ การประสานคืนสัมพันธ์ซึ่งใช้ได้ทั้งเหตุขัดแย้งเกิดแล้วและยังไม่เกิดขึ้น

๓) แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อสันติภาพ

การสื่อสารนับว่าเป็นอีกสมรรถนะหนึ่งของผู้นำที่ถูกกล่าวไว้ทั้งในแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำหรือหลักสันติวิธี การสื่อสารเพื่อสันติภาพเป็นอีกหนึ่งแนวคิดสำคัญที่ผู้วิจัยเห็นว่า ควรนำมาทบทวนเพื่อให้ครอบคลุมประเด็นวิจัยมากขึ้น ผู้วิจัยเริ่มต้นจากแนวคิดการสื่อสารซึ่งจะทำให้เห็นภาพรวมของการสื่อสาร และแนวคิดการสื่อสารเพื่อสันติภาพควรเป็นอย่างไรโดยใช้กรอบทางพระพุทธศาสนาเป็นตัวสะท้อนถึงวิธีการ การศึกษาพื้นฐานของทฤษฎีและหลักการสื่อสารทั่วไปอย่าง เช่น องค์ประกอบของการสื่อสารทฤษฎี SMCR ของเบอร์โล (Berlo) ช่วยทำให้สามารถนำมาวิเคราะห์ประกอบในการศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อโดยเฉพาะอย่างยิ่งสื่อใหม่ที่ผู้รับสื่อ บางขณะก็เป็นผู้ผลิตสื่อและส่งสารด้วยตนเอง เบอร์โลได้นำเสนอองค์ประกอบของการสื่อสารประกอบด้วย

๑. ผู้ส่งสาร (Sender) ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญในการสื่อสารโดยมีความสามารถในการ “การเข้ารหัส” (Encode) เนื้อหาข่าวสาร มีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับเพื่อผลในการสื่อสารมีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่จะส่ง และควรจะสามารถในการปรับระดับของข้อมูลนั้นให้เหมาะสมและง่ายและสอดคล้องกับพื้นฐานสังคม วัฒนธรรมของผู้รับสาร

๒. สาร (Message) เป็นเรื่องของข้อความ เนื้อหา สัญลักษณ์ หรืออื่น ๆ ที่ต้องการให้แจ้งแก่ผู้รับสาร

๓. ช่องทางสื่อสาร (Chanel) โดยการรับข้อมูลโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง ๕ หรือเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง คือ การได้ยิน การดู การสัมผัส การลิ้มรส หรือการได้กลิ่น

๔. ผู้รับสาร (Receiver) มีหน้าที่ในการแปลความสารที่ส่งมาด้วยทัศนคติ ประสบการณ์ พื้นฐานบุคคล มีความสามารถในการ “การถอดรหัส” (Decode) สาร เช่นเดียวหรือคล้ายคลึงกันกับผู้ส่งจึงจะทำให้การสื่อสารความหมายหรือการสื่อสารนั้นได้ผล

แม้ว่าตามทฤษฎีของเบอร์โล ทุกองค์ประกอบจะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่เงื่อนไขของการสื่อสารจะสำเร็จผลและผลนั้นจะดีหรือขึ้นอยู่กับ Sender (ผู้ส่งสาร) และ Receiver (ผู้รับสาร) และขีดความสามารถของทั้งผู้ส่งและผู้รับในการทำความเข้าใจและพยายามในการสื่อสารความหมายนั้นให้สำเร็จหรือไม่ ทักษะ ทัศนคติ ความรู้ และสังคมวัฒนธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้ส่งสารและผู้รับสาร

ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการสื่อสารเพื่อสันติภาพ

คุณสมบัติของผู้ส่งสาร (Sender) และผู้รับสาร: ที่มีผลต่อการสื่อสารให้สัมฤทธิ์ผล

๑. ทักษะในการสื่อสาร (Communication Skills) หมายถึง ทักษะซึ่งทั้งผู้ส่งและผู้รับควรจะมีความชำนาญในการส่งและการรับการเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันได้อย่างถูกต้อง

๒. ทัศนคติ (Attitude) เป็นทัศนคติของผู้ส่งและผู้รับซึ่งมีผลต่อการสื่อสาร ถ้าผู้ส่งและผู้รับ มีทัศนคติที่ดีต่อกันจะทำให้การสื่อสารได้ผลดี ทั้งนี้เพราะทัศนคติย่อมเกี่ยวข้องไปถึงการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับด้วย

๓. ระดับความรู้ (Knowledge Levels) ถ้าผู้ส่งและผู้รับมีระดับความรู้เท่าเทียมกัน ก็จะทำให้การสื่อสารนั้นลุล่วงไปด้วยดี แต่ถ้าหากความรู้ของผู้ส่งและผู้รับมีระดับที่แตกต่างกันย่อมจะต้องมีการปรับปรุงความยากง่ายของข้อมูลที่จะส่งในเรื่องความยากง่ายของภาษาและถ้อยคำสำนวนที่ใช้ เช่น ไม่ใช่คำศัพท์ทางวิชาการ ภาษาต่างประเทศ หรือถ้อยคำยาวๆ สำนวนสลับซับซ้อน ทั้งนี้เพื่อให้สะดวกและง่ายต่อความเข้าใจ

๔. ระบบสังคมและวัฒนธรรม (Sociology-Culture Systems) ระบบสังคมและวัฒนธรรมในแต่ละชาติเป็นสิ่งที่มีส่วนกำหนดพฤติกรรมของประชาชนในประเทศนั้น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องไปถึงขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยึดถือปฏิบัติ สังคมและวัฒนธรรมในแต่ละชาติย่อมมีความแตกต่างกัน

แนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาการสื่อสารในสังคมไทย จำนงค์ ทองประเสริฐ บุรพคณาจารย์ด้านพระพุทธศาสนาสะท้อนมุมมองและทางออกเรื่องนี้ไว้ กล่าวคือ

๑. หลักการจัดการกับความทุกข์หรือปัญหาด้วยหลักอริยสัจ ๔
๒. การสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น สื่อสารมวลชน ต้องมีการอบรม และคนที่จะอบรมได้ก็ต้องเป็นคนที่เป็นแบบฉบับได้
๓. ผู้ส่งสารต้องเป็นผู้ที่มี ยถาว่าที่ ตถากาโร คือ พูดเช่นไร ทำเช่นนั้น ดังเช่น พระพุทธเจ้าทรงสอนอย่างไร พระองค์ทรงทำอย่างนั้น
๔. ผู้ส่งสารต้องเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสาร เพราะตัวอย่างที่ดีมีค่ากว่าคำสอน
๕. ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารต้องมีความเป็นกัลยาณมิตร

เห็นได้ว่า แม้การสื่อสารในสังคมจะมีประเด็นที่เป็นปัญหา แต่หากนำหลักการสื่อสารโดยมีหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อสันติภาพที่นำไปแก้ไขปัญหาการสื่อสารในสังคม การป้องกันความขัดแย้งจากการสื่อสาร การพัฒนาวิธีการสื่อสารที่เชื่อมประสานสัมพันธ์ในสังคม อาจมีคำถามว่าทักษะเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อสันติภาพควรมีลักษณะที่เกี่ยวข้องในแง่ของคุณธรรมและจริยธรรมอย่างไรในมุมมองพระพุทธศาสนาอย่างไร ประเด็นนี้เมื่อนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาจับจะพบว่า การสื่อสารจะเกิดสันติภาพได้นั้น ให้พิจารณาคุณลักษณะด้านในและคุณลักษณะด้านนอก กล่าวคือ

คุณลักษณะด้านใน: การสื่อสารด้วยหลักสัมมาทิฐิ เข้าใจความจริงของชีวิต (กรรม) ว่าทุกอย่างเป็นไปตามหลักกฎแห่งกรรม และตามเหตุปัจจัยบนพื้นฐานความจริง (ทิฐิ ตัณหา มานะ) โภธ หลง เป็นการสื่อสารที่มุ่งความเห็นถูกให้กับตนเองและผู้อื่น คือไม่มีจิตปรารถนามุ่งร้ายหรือมีนัยซ่อนเร้นภายใต้การเจรจาที่สุภาพอ่อนหวาน วาจาที่สุภาพนั้นต้องมาจากจิตที่ประกอบด้วยเมตตา มีหัวใจเป็นพรหมที่นอกจากมีความรักปรารถนาดีแล้ว รู้สึกชื่นชมยินดีต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ และต้องวางใจให้เป็นอุเบกขา คือ การวางใจให้เป็นปกติ ไม่หวั่นไหว หรือกระทบกระเทือนไปตามแรงกระทบของอารมณ์ผู้ที่สื่อสาร ซึ่งจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ด้วยการปราศจากอคติ อุเบกขานี้จึงนับว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้การทำงานของนักสื่อสารเพื่อสันติภาพเป็นไปได้อย่างประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ ต้องไม่เป็นผู้ผูกขาดความจริงเฉพาะตน คือ การเปิดใจกว้างรับฟังในสิ่งที่ผู้อื่นได้นำเสนอมา แม้ว่าฝ่ายที่เสนออาจมีความเชื่อหรืออุดมการณ์ทางศาสนาที่แตกต่างกัน การมองเพื่อนมนุษย์ด้วยความเมตตาปรารถนาดีต่อกัน

คุณลักษณะด้านนอก: สารที่สื่อออกไป ต้องเป็นความจริง ไม่ใช่ความรู้สึก สื่อสารด้วยหลักวาจาสุภาสิต เพื่อลดช่องว่างหรือป้องกันกำแพงความขัดแย้งที่เกิดจากการสื่อสารเรียกว่า การสื่อสารทั้งกาย วาจา และใจ ด้วยหลักสาราณียธรรม ๖ อันเป็นหลักธรรมที่นำความปรองดองรัก

ใคร่มาสู่หมู่ชน ก็เพราะการแสดงออกนั้นเป็นความจริงใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลังต่างมุ่งเอาประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง ทั้งนี้ต้องไม่หวังประโยชน์ส่วนตนเป็นเบื้องหลังของการกระทำนั้น

คุณค่าของการสื่อสารเพื่อสันติภาพที่มีต่อสังคม พระไพศาล วิสาโล กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันนี้สื่อมวลชนนั้นมีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติของผู้คน แต่การนำเสนอของสื่อมวลชนที่ผ่านมาไม่น่ามีน้อยที่มีบทบาทในการสร้างความเกลียดชังและความระแวงต่อกันและกัน นอกเหนือจากการส่งเสริมสัจธรรมและนิยมนิยามความรุนแรง ตัวสื่อมวลชนมีแนวโน้มการแบ่งฝ่ายเข้าฝ่ายเรามากในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่าเพราะเป็นมิจฉาวาจา ขยายวงมากขึ้นๆ ก็ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งมากขึ้น ดังนั้นการสื่อสารเพื่อสันติภาพจะช่วยทำให้เกิดโอกาสของเงื่อนไขหรือข้อเสนอใหม่ๆ ที่เป็นไปได้และมีพลัง เพราะผ่านการเห็นชอบของทุกฝ่ายในความขัดแย้ง สื่อหากทำหน้าที่สื่อสารเพื่อสันติภาพจะช่วยทำให้เวทีความคิดเห็นนั้นเข้มแข็งและมีอำนาจในการต่อรองหรือกดดันให้คู่เจรจาพยายามหาทางออกด้วยสันติวิธี และเวทีความคิดเห็นนั้นจะช่วยกำหนดเป้าหมายทางการเมืองที่ชัดเจนให้คู่เจรจา เช่นข้อเรียกร้องของประชาชนในเรื่องของหลักมนุษยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย การเคารพสิทธิมนุษยชน และความเป็นธรรม โดยสื่อไม่ควรมุ่งให้น้ำหนักไปที่ฝ่ายที่เข้มแข็งกว่า แต่ควรให้ความสำคัญแก่ทุกฝ่ายและแสวงหาว่ามีกลุ่มใด ประเด็นใดที่ยังถูกละเลยถูกกีดกันออกไปจากนอกพื้นที่กระบวนการสันติภาพ สื่อต้องผลักดัน หนุนเสริมให้กับเสียงของทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมและพัฒนาข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอที่ช่วยสร้างความชอบธรรมให้แก่นโยบายที่มุ่งสันติภาพ

กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสันติภาพเพื่อสร้างสรรค์สังคมให้เกิดสันติสุขด้วยหลัก ปธาน ๔

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการนำหลักสัมมปธาน ๔ ไปใช้เป็นเครื่องมือการสื่อสารเพื่อสันติภาพ ในการระงับ ป้องกัน รักษา และพัฒนา ความสงบสุข สันติและทำให้สังคมเกิดสันติภาพ การสื่อสารมี ๒ ประเด็น คือ การสื่อสารที่มีส่วนร่วมในการสร้างสันติภาพ และการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่นรู้จักและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้การสร้างสันติภาพผ่านกระบวนการสื่อสารนั้น นักสื่อสารจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจและจับความเข้าใจในขั้นตอนของการสร้างสันติภาพ ดังนี้

๑. สักรปธาน (Resolution) เป็นความพยายามที่จะระงับป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้ง
๒. ปหานปธาน (Reconciliation) เป็นความพยายามที่จะ ละและกำจัดทิ้ง ความขัดแย้งระหว่างกัน
๓. ภาวนาปธาน (Rehabilitation) เป็นความพยายามที่จะ พัฒนาจิตใจตน หรือจิตใจของเหยื่อ ที่เกิดเนื่องจากความขัดแย้ง

๔. อนุรักษ์นาโบราณ (Preservation) เป็นความพยายามที่จะรักษาและคงไว้ซึ่ง สันติภาพ โดยให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้นำ

ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ ได้นำเสนอแนวคิดการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งมีสาระสำคัญที่น่าสนใจในการเป็นฐานสำหรับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเสริมสร้างชุมชนให้เกิดสันติสุข โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๓.๑ หลักการพื้นฐานในการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ

๑) รูปแบบการพัฒนาควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลที่มีลักษณะเป็นการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือระดับองค์การโดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาความสามารถของบุคคล

๒) ควรมีลักษณะการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิผลในบทบาทผู้นำและกระบวนการการนำ ในบทบาทของผู้นำและกระบวนการนำทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งบุคคลสามารถเรียนรู้ และเจริญก้าวหน้าตามแนวทางที่บังเกิดประสิทธิผลได้

๓) มีความเชื่อว่าการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำโดยบุคคลสามารถพัฒนา ความสามารถในการเป็นผู้นำได้ บุคคลสามารถเรียนรู้เติบโตและเปลี่ยนแปลงได้ แม้ว่าความสามารถ ของการเป็นผู้นำจะมีพื้นฐานบางส่วนมาจากพันธุกรรม ความสามารถบางส่วนมาจากการพัฒนาในวัย เด็กและความสามารถบางส่วนมาจากประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่ โดยเฉพาะในวัยผู้ใหญ่สามารถพัฒนา ความสามารถที่เอื้อต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำได้

ดังนั้นกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้นำเกิดทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ประโยชน์ของการพัฒนาภาวะ ผู้นำ ทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนเพราะผู้นำไม่หยุด นิ่งในการเรียนรู้ ก่อให้เกิดผู้นำคนใหม่ ๆ ด้วยเห็นแนวหรือพฤติกรรมที่แสดงออกชัดเจนอันเป็นผลจา การพัฒนา ทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับจากกลุ่มด้วยการกระทำเป็นตัวอย่าง สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้นำ ยิ่งขึ้นและส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน

รูปแบบของการเสริมสร้างพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

แนวทางที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำมักจะมาในรูปแบบของการให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) การสร้างประสบการณ์ในงาน (Job Experience) และการ สอนงาน (Coaching) ตลอดจนผู้นำจะต้องช่วยพัฒนาตนเองและทักษะด้านการสื่อสารการพัฒนา ความสามารถพิเศษและการสร้างโมเดลผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ๒ ประการ ใน

การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเองคือ ๑) การสร้างการรับรู้ด้วยตนเอง (Self-Awareness) ๒) การสร้างวินัยในตนเอง (Self-Discipline)

๑) การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการสร้างการรับรู้ด้วยตนเอง (Leadership Development Through Self-Awareness) การรับรู้หรือการรู้จัก (Awareness) เป็นการหยั่งลึกหรือเข้าใจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง การรับรู้หรือการรู้จักตนเอง (Self-Awareness) ถือเป็นกลไกสำคัญที่ควรเน้นหรือจดจ่อในการพัฒนาตนเอง (Self-Discipline) ให้มีประสิทธิภาพซึ่งจะต้องมีข้อมูลการป้อนกลับด้วยตนเอง คริส อาร์กิริส (Chris Argyris) ได้สร้างคำขึ้นมา ๒ คำเพื่ออธิบายความแตกต่างระหว่างระดับการรับรู้ คือ ๑) การเรียนรู้แบบวงจรเดี่ยว (Single Loop Learning) และ ๒) การเรียนรู้แบบวงจรรู (Double-Loop Learning) โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑) การเรียนรู้แบบวงจรเดี่ยว (Single Loop Learning) จะปรากฏขึ้นเมื่อผู้เรียนรู้ต้องการการป้อนกลับต่ำสุดเกี่ยวกับความคิดหรือการกระทำพื้นฐานฐาน เช่น ในกรณีที่ผู้นำมีอัตราการทำงานสูง ผู้เรียนรู้แบบวงจรเดี่ยว (Single Loop Learning) จะใช้วิธีการจดจำปัญหานั้นไว้แต่ไม่ได้คิดหาวิธีแก้ปัญหาเพราะคิดว่าปัญหานั้นไม่ได้เกิดขึ้นจากตนเองแต่เกิดจากสภาพแวดล้อม

๑.๒) การเรียนรู้แบบวงจรรู (Double-Loop Learning) เป็นการเรียนรู้ชนิดที่ลึกซึ้งจะเกิดเมื่อมีการใช้การป้อนกลับเพื่อก่อให้เกิดความเที่ยงตรง (Validity) ของเป้าหมายหรือโดยผู้นำจะรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ๒ ทางคือ (๑) จากตนเอง (๒) จากสภาพแวดล้อมภายนอกโดยมองว่าปัญหานั้น สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากตนเองและจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งผู้นำจะแก้ปัญหาทันทีเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น และเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

กล่าวได้ว่า การเรียนรู้แบบวงจรรูจะมีประสิทธิภาพและเห็นผลในเชิงพัฒนามากกว่าการเรียนรู้แบบวงจรเดี่ยว สิ่งที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้แบบวงจรรูคือ (๑) การทำให้ผู้นำสามารถเรียนรู้ได้ มีกำไรจากการมองย้อนกลับไปจากความผิดพลาดที่ได้รับจากการสร้างเหตุผลว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากอะไร (๒) ช่วยผู้นำให้ทำในสิ่งที่ดีที่สุดในครั้งต่อไปด้วยการประนีประนอมกับกลุ่มในวิกฤตการณ์ผู้นำอาจสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีสำหรับสมาชิกของกลุ่มได้

๒) การพัฒนาผู้นำด้วยการสร้างวินัยในตนเอง (Leadership Development Through Self-Discipline) การสร้างวินัยในตนเอง (Discipline) เป็นการปฏิบัติตนด้วยการควบคุมตัวเองให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งจำเป็นต้องพิจารณาด้านการสร้างวินัยในตนเองด้วย ตัวอย่าง ผู้นำได้รับการคาดหวังว่าจะต้องมีการฟังด้วยความสนใจและตั้งใจซึ่งถือเป็นพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่สำคัญ ผู้นำจะต้องศึกษาเกี่ยวกับวิธีการฟังอย่างตั้งใจและอาจต้องมีการฝึกฝนด้วยการปฏิบัติหลังจากการอ่าน

และการฝึกปฏิบัติแล้วผู้นำจะต้องสนใจและเอาใจใส่ที่จะจดจำเพื่อให้เกิดการฟังอย่างกระตือรือร้น การสร้างวินัยในตนเองเป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะเป็นสิ่งที่กำหนดให้กิจกรรมประจำวันอยู่ในกรอบที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นการเปลี่ยนความตั้งใจที่ขาดระเบียบให้กลายเป็นการพัฒนาตนเองได้

ทั้งนี้การสร้างวินัยในตนเอง (Self- Discipline)) จะแสดงบทบาทในการตรวจสอบพฤติกรรมของบุคคลเมื่อมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ผู้นำจำเป็นต้องมีการทบทวนอยู่เสมอว่า ได้มีการปรับปรุงในสิ่งที่จำเป็นหรือไม่ ตัวอย่าง ผู้นำต้องการการพัฒนาให้ตนเองมีการติดต่อสื่อสารที่ดีมากขึ้นกว่าเดิมเพื่อจะได้เพิ่มความเป็นผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ บุคคลนั้นจำเป็นต้องมีวินัยในตนเองเพื่อใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่ดีมากขึ้น เมื่อจะต้องเข้าไปในสถานการณ์ที่เหมาะสม

การฝึกอบรมนับเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำอย่างกว้างขวาง ซึ่งแนวทางในการจัดฝึกอบรมสามารถทำได้หลายรูปแบบ นับตั้งแต่การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ที่มุ่งเน้นเฉพาะทักษะบางอย่างไปจนถึงโปรแกรมซึ่งครอบคลุมเนื้อหาและการฝึกทักษะในระดับกว้างที่อาจใช้เวลานานเป็นปีหรือมากกว่า ทั้งนี้ความมีประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการออกแบบโปรแกรม ซึ่งมีขั้นตอนในการกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมดังนี้

ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการฝึกอบรม

๑. การกำหนดเนื้อหาวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ไว้ชัดเจน (Clear Learning objectives)

โดยมีการกำหนดจุดประสงค์ของการเรียนรู้ควรอธิบาย พฤติกรรม ทักษะ และความรู้ของผู้ฝึกอบรมที่คาดหวังจะได้รับจากการฝึกอบรมอย่างชัดเจน การศึกษาวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงช่วยให้เข้าใจถึงเนื้อหาของการฝึกอบรมและประเด็นในการฝึกอบรมอย่างชัดเจน วัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ไม่เพียงแต่ให้คำอธิบายถึงสิ่งที่กำลังศึกษา แต่ยังหมายรวมถึงคำอธิบายประโยชน์ของการฝึกอบรมที่ผู้เข้าอบรมได้อีกด้วย ดังนั้น ในช่วงเริ่มของการฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรม ควรระบุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างชัดเจน รวมทั้งควรอธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้การฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ

๒. การกำหนดเนื้อหาที่ในการอบรมให้ชัดเจน (Clear Meaningful Content)

เนื้อหาของการฝึกอบรมควรมีการกำหนดอย่างชัดเจนและมากด้วยเนื้อหาสาระสำคัญ นอกจากนี้ เนื้อหาของการฝึกอบรมควรสร้างความรู้ให้แก่ ผู้ฝึกอบรมที่มีอยู่ก่อน และควรจะเน้นเฉพาะในสิ่งที่สำคัญ ๆ การฝึกอบรมควรประกอบด้วยกรณีตัวอย่างจำนวนมากและควรมีการทำเป็นข้อสรุปเป็นระยะ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เข้าใจและจดจำ โดยอาจมีการเพิ่มแผนภาพ

ตัวอย่างซึ่งเป็นทฤษฎีธรรมดาทั่วไปที่ง่ายต่อการจดจำ และตรงประเด็นเพียงพอที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตีความได้จากประสบการณ์ของตนเอง

๓. การจัดลำดับของเนื้อหาที่เหมาะสม (Appropriate Sequencing of Content)

กิจกรรมการฝึกอบรมควรได้รับการจัดระเบียบแบบแผนและพัฒนาต่อเนื่องไปในทิศทางที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็วและง่ายขึ้น อาทิ การฝึกอบรมควรเริ่มตอนที่ภาคทฤษฎีก่อนที่จะทำกิจกรรมและควรเริ่มที่ความคิดธรรมดาไปถึงความคิดที่สลับซับซ้อนและสิ่งที่ซับซ้อนควรทำให้แตกเป็นส่วนประกอบซึ่งจะทำให้เข้าใจง่ายขึ้น นอกจากนี้การพักช่วงระหว่างการฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสทบทวนและหลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเหน็ดเหนื่อยระหว่างการฝึกอบรมที่ยาวนาน

๔. การผสมผสานวิธีการฝึก อย่างเหมาะสม (Appropriate Mix of Training Methods)

วิธีการฝึกอบรมมีอยู่มากมายหลายวิธี แต่ผู้ฝึกควรเลือกวิธีที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากระดับทักษะของผู้ฝึกอบรม ความกระตือรือร้น ความสามารถในการเข้าใจและความสามารถในการจดจำข้อมูลที่สลับซับซ้อน วิธีการควรจะสอดคล้องเหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ทักษะคิด หรือพฤติกรรม นอกจากนี้วิธีการฝึกอบรมควรมีความหลากหลายตามความต้องการของผู้ฝึกอบรม อาทิ การนั่งฟังการบรรยายที่นานกว่า ๓๐ นาที อาจทำให้ผู้ฝึกอบรมขาดความสนใจ ทั้งนี้วิธีการฝึกอบรมที่ช่วยดึงดูดความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ การจัดกลุ่มอภิปรายและให้ฝึกอบรมเป็นระยะ

๕. โอกาสสำหรับการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ (Opportunity for Active Practice)

คำนึงถึงโอกาสสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะเพื่อที่จะเรียนรู้ อาทิ กิจกรรมในการเรียนรู้และทบทวนข้อมูลที่ยังอยู่ในความทรงจำนำมาประยุกต์กับหลักการในการทำงาน ประยุกต์หลักการที่มีความหลากหลายเพื่อใช้กับสถานการณ์ที่ต่างกันและปรับเปลี่ยนหลักการเหล่านั้นอย่างสอดคล้องกันแทนที่จะเรียนรู้เพียงสถานการณ์เดียว การฝึกอบรมควรมีขึ้นทั้ง ๒ ระยะ คือ ในระหว่างช่วงเวลาที่เข้ารับการฝึกอบรมและช่วงเวลาสั้น หลังจากการทำงาน ทักษะที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมทักษะของกลุ่มควรได้รับการฝึกอบรมภายใต้เงื่อนไขตามความเป็นจริง

๖. การประเมินผลการฝึกอบรมที่ถูกลงเวลา (Relevant Timely Feedback)

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรได้รับการประเมินที่ตรงประเด็นจากผู้ประเมินที่มาจากที่ต่าง ๆ การประเมินควรมีความแม่นยำ เหมาะกับเวลา และสร้างสรรค์ การเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการของการศึกษา โดยช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นพัฒนาการของตนเอง และนำมาประเมินได้ว่า

อะไรคือสิ่งที่ตนรู้และไม่รู้ การประเมินผลอาจไม่ก่อให้เกิดประโยชน์หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้อารมณ์ในการประเมินอย่างไม่เหมาะสม มิเช่นนั้น การประเมินก็จะได้ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นเลย

๗. การเพิ่มความมั่นใจในตนเองให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Enhancement of Trainee Self-Confidence)

วิธีการนี้ทพได้โดยการเพิ่มความมั่นใจในตัวเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและให้ความคาดหวังในตัวพวกเขาว่าสามารถทำงานสำเร็จ ผู้ฝึกควรให้กำลังใจและอดทนรวมทั้งบอกความคาดหวังที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะทำ ทั้งนี้ผู้ฝึกควรให้โอกาสผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้งานต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะในตัวพวกเขา

๘. การให้มีกิจกรรมในการติดตามผลอย่างเหมาะสม (Appropriate Follow-up Activities)

การเรียนรู้ทักษะที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาสั้น ๆ ที่กำหนดเป็นสิ่งที่ยาก ดังนั้นการเรียนรู้ดังกล่าวจึงสามารถกระทำได้โดยการติดตามผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างใกล้ชิด เช่น ในส่วนของการทบทวนบทเรียนหรือให้จัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะการฝึกอบรมในครั้งนั้น

เทคนิคพิเศษการฝึกอบรมภาวะผู้นำ

เทคนิคพิเศษที่นำมาใช้อย่างกว้างขวางในการฝึกอบรมภาวะผู้นำ สามารถจำแนกได้เป็น ๓ เทคนิค คือ การสร้างตัวแบบอย่างบทบาทของพฤติกรรม การใช้กรณีศึกษาตัวอย่าง และการใช้วิธีการเลียนแบบ นอกจากนี้ยังมีเทคนิคที่ไม่เป็นทางการอีกหลายประการ ดังต่อไปนี้

๑) การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignments)

๒) การหมุนเวียนตำแหน่ง (Job Rotation Programs)

๓) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning)

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring)

๕) เทคนิคในการพัฒนาตนเอง (Self-Help Techniques) เช่น การอ่านคู่มือที่ใช้ฝึกอบรม การศึกษาธุรกิจจากวิดีโอเทป และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการช่วยเรียนรู้ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีแนวทางขั้นตอนในการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งแสดงให้เห็นลำดับขั้นในการพัฒนา ดังนี้

๑) พัฒนาวิสัยทัศน์และโฟกัสความคิด

๒) ตั้งเป้าประสงค์

๓) พัฒนาความริเริ่ม

- ๔) พัฒนาความมั่นใจในตนเอง
- ๕) พัฒนาความรับผิดชอบส่วนตัว
- ๖) พัฒนาภาพลักษณ์ตัวตนที่สมบูรณ์
- ๗) พัฒนาการจัดระเบียบตัวเอง
- ๘) กำจัดการผัดวันประกันพรุ่ง
- ๙) ศึกษา
- ๑๐) เพิ่มจุดแข็ง

อนึ่ง หัวใจสำคัญในการพัฒนาตนเองของผู้ที่จะต้องยึดหลักการของการพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้

๑) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มต้นด้วยความสมัครใจและความเต็มใจ เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้มีลักษณะภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลิกภาพ ทักษะ ภาพลักษณ์ ความคิดริเริ่ม และอื่น ๆ

๒) การพัฒนาตนด้วยตนเองด้วยความมุ่งมั่น บากบั่น อุทิศหะด้วยกำลังใจเด็ดเดี่ยว มีเป้าหมายที่ต้องการในการจะเป็นผู้นำที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

๓) การดำเนินการอย่างมีจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน เพื่อแก้ไข เพื่อป้องกัน หรือเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำซึ่งจะนำไปสู่รูปแบบวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม

๔) ต้องสามารถควบคุมและปรับเปลี่ยนปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องและสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำได้เป็นผลดี

๕) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อรักษาสภาพของภาวะผู้นำที่พัฒนาแล้วให้ดำรงอยู่และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ

กล่าวได้ว่า การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำหรือการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำหลักการที่นำมาใช้ต้องมีความเหมาะสมทั้งต่อตัวผู้อบรมและเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะ การออกแบบการฝึกอบรม นอกจากหลักการ เป้าหมาย และวิธีการแล้ว สิ่งที่ต้องมีความชัดเจนคือกรอบแนวคิดที่จะนำมาใช้ในการออกแบบการอบรมที่แสดงให้เห็นถึงการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา มีแนวคิด หลักการ วิธีการที่สอดคล้องกับกลุ่มศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำท้องถิ่น เป็นช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลางถึงปลายการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ทั้งสองสามารถบูรณาการร่วมกันในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียดแนวคิดดังนี้

๒.๓.๒ การจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

๑) ความหมายและหลักการสำคัญ

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ผู้ที่ริเริ่มแนวคิดนี้คือ เมซีโรว์ (Mezirow) ซึ่งได้ให้ความหมาย การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงกรอบอ้างอิง (Frames of References) ได้แก่ มุมมองในการให้ความหมาย แบบแผนความคิด และชุดความคิดความเชื่อที่ใช้อยู่เป็นประจำโดยไม่รู้ตัว เพื่อให้ความคิดนั้น ครอบคลุมมากขึ้น จำแนกแยกแยะได้ดีดีขึ้น เปิดรับความคิดเห็นอื่น ๆ ได้ดีขึ้น มีการใคร่ครวญ ข้อสรุปต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณ มีความพร้อมทางอารมณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงและสอดคล้อง กลมกลืนกับประสบการณ์ พื้นฐานสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ การปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิง หรือ การมองโลก ซึ่งประกอบด้วยสองส่วนเป็นชุดของข้อสรุปในใจ ได้แก่ ๑) แบบแผนความคิดที่เป็นความเคยชิน (Habits of Mind) เช่น ระบบคุณธรรม ความเชื่อทางศาสนาอัตลักษณ์ของตน ขนบธรรมเนียมประเพณี ๒) มุมมอง (Point of view) หรือ นิสัยความเคยชินในความคิด เช่น ความคาดหวัง ความเชื่อ ทักษะ การตัดสินใจ ความรู้สึกต่อเรื่องต่าง ๆ ที่เฉพาะเจาะจงลงไป ว่าอะไรดี ไม่ดี อะไรถูก อะไรผิด^{๑๐๑} นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ กัน ดังนี้

Boyd (1989) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน(transformation) คือ การเปลี่ยนแปลงขั้นรากฐานในบุคลิกภาพ ซึ่งเกิดจากการแก้ไขปัญหายภายในตนเอง และการพัฒนาของจิตสำนึกที่เปิดกว้างขึ้น ทำให้เกิดการบูรณาการของบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ขึ้นในขณะที่ Cranton (1994) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงกรอบอ้างอิงจะเกิดขึ้นเมื่อมีการสะท้อนความคิดเชิงวิพากษ์ (critical reflection) เพื่อทบทวนและพัฒนาเป็นกรอบอ้างอิงใหม่(frame of reference) และ Mezirow (2000) อธิบายว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงคือ กระบวนการในการเปลี่ยนกรอบอ้างอิง (frame of reference) ซึ่งได้แก่มุมมองในการให้ความหมาย แบบแผนความคิด และชุดหรือโครงสร้างความคิดความเชื่อ ที่เราใช้อยู่เป็นประจำโดยไม่รู้ตัว เพื่อให้ความคิดนั้นครอบคลุมมากขึ้น จำแนกแยกแยะได้ดีขึ้น เปิดกว้างขึ้น มีความพร้อมทางอารมณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงและสามารถไตร่ตรองได้ดีขึ้น ทำให้มีความเชื่อและทักษะที่เป็นจริงและชี้นำการกระทำที่เหมาะสมขึ้นการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงของการให้ความหมาย (meaning perspective) สามารถเกิดขึ้นได้ในหลายระดับและสามารถเกิดขึ้นได้ในหนทางใดหนทางหนึ่งในสี่แบบ คือ การขยายตีความ (elaborate) ของกรอบ

^{๑๐๑} ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ อติสร จันทรสุข, ศิลปะการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง:

คู่มือกระบวนการจิตปัญญา, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๙.

ความคิดที่ใช้อ้างอิง (frame of reference) อยู่เดิม การเรียนรู้กรอบอ้างอิงใหม่ โดยการปรับปรุงมุมมอง หรือโดยการปรับเปลี่ยนแบบแผนหรือความเคยชินในวิธีคิด (habits of mind)

นอกจากนี้ Mezirow & Wiessner (2000) ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงในมุมมองของเขามีได้หมายความว่าถึงการพัฒนาในเชิงคุณภาพสู่ระดับการพัฒนาทางความคิดที่ต่างกันไปรวมทั้งไม่ได้เป็นการพัฒนาจิตสำนึก (development of consciousness) โดยตรงด้วย แต่เน้นที่กระบวนการทำให้เกิดความหมายที่ชัดเจนขึ้นและมีศักยภาพที่จะควบคุมความคิด ความรู้สึก และเจตนาของตนได้ดีขึ้นเป็นสำคัญและ O'sullivan (2003) กล่าวว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงหมายถึง การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งในเชิงโครงสร้าง ในสมมุติฐานพื้นฐานของความคิด ความรู้สึกและการกระทำ เป็นการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกที่จะเปลี่ยนแปลงวิถีที่เราดำรงอยู่ในโลกอย่างใหญ่หลวง โดยจะไม่ย้อนกลับไปเป็นเช่นเดิมอีก การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้รวมถึงการเข้าใจตนเอง เข้าถึงสัมพันธภาพกับมนุษย์ และสิ่งแวดล้อม ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและมีอำนาจเชิงโครงสร้างที่แสดงถึงชนชั้น เผ่าพันธุ์ เพศ การใคร่ครวญถึงร่างกาย และการแสวงหาทางเลือกใหม่ที่แตกต่างกันในการดำรงชีวิตและความเชื่อมั่นว่าความยุติธรรม สันติภาพ และความเป็นไปได้ในการเข้าถึงความสุขด้วยตนเอง

หลักการการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (transformative learning) Boyd และ Myers (1988) อธิบายว่า กระบวนการที่เป็นหัวใจของการเปลี่ยนแปลง คือ การตระหนักรู้และแยกแยะได้ (Discernment) ซึ่งประกอบด้วย ๑) การเปิดรับ (receptivity) ๒) การยอมรับ (recognition) ๓) การตัดใจ (grieving) โดยเริ่มจากการเปิดใจและยอมรับมุมมองที่มีความหมายเปลี่ยนไปจากเดิมที่เคยมาอง รับรู้ถึงการเรียนรู้ใหม่ เข้าใจถึงความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง และท้ายที่สุด คือ การรับรู้ได้ว่าสิ่งที่ตนรับรู้มาแต่เดิมไม่เหมาะสม หรือไม่ตรงตามความเป็นจริง ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขแบบแผนที่เคยรับรู้มาแล้วแปรเปลี่ยนสร้างวิถีใหม่ของตนเองโดยสร้างวิถีใหม่ที่บูรณาการเข้ากับบุคลิกภาพเดิมของตนเอง นอกจากนี้ Boyd (1989) กล่าวว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของอารมณ์ความรู้สึกที่จะสร้างหรือเปลี่ยนภาพลักษณ์ (image) ของตนในระดับที่ลึกกว่าจิตสำนึก โดยสรุปการเปลี่ยนแปลงเกิดจากผลร่วมกันของ การคิดไตร่ตรอง (reflection) การสนทนา (dialogue) การวิพากษ์ (critique) การแยกแยะ (discernment) การจินตนาการ (imagination) การกระทำ (action)

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงกับวัยผู้ใหญ่

สำหรับการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงในวัยผู้ใหญ่ Mezirow (1997) อธิบายว่า เป้าหมายของการศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาผู้ใหญ่ คือ การช่วยให้บุคคลสามารถคิดได้อย่างอิสระ โดยมีการเรียนรู้ที่จะพิจารณาในการทำตามคุณค่า ความหมายและเป้าหมายของตนเองแทนที่จะรับเอาความคิดเห็นของผู้อื่นมาโดยไม่มีการไตร่ตรอง เพื่อช่วยให้สามารถควบคุมชีวิตของตนเองได้ดีขึ้น ในฐานะบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยความคิดที่ชัดเจนและ Mezirow (2000) ได้ขยายความว่า กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงมักดำเนินไปโดยเริ่มต้นจากการพบกับความขัดแย้งที่ทำให้ต้องสะท้อนความคิดเชิงวิพากษ์ หรือทบทวนกระบวนการทัศนคติของตนเองใหม่และพัฒนาต่อมาตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยกรอบอ้างอิงเดิม ดังนี้

- ๑) เกิดความรู้สึกที่รุนแรง เช่น โกรธ หวาดกลัว รู้สึกผิด อับอาย และเกิดการสำรวจตนเอง
- ๒) เกิดการไตร่ตรองและประเมินข้อสรุปเดิมของตนอย่างมีวิจารณญาณ
- ๓) การตระหนักความไม่พึงพอใจหรือทุกข์ของตนสามารถทำให้เกิดกระบวนการในการเปลี่ยนแปลง
- ๔) เกิดการสำรวจบทบาท ความสัมพันธ์และการกระทำต่าง ๆ ใหม่
- ๕) วางแผนแนวทางการปฏิบัติ
- ๖) แสวงหาความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถทำตามแผนนั้นได้
- ๗) ทดลองบทบาทใหม่ในขั้นต้น
- ๘) สะสมสมรรถนะและความมั่นใจในบทบาทและความสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่ของตน
- ๙) การบูรณาการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเข้าในชีวิตตนบนพื้นฐานของเงื่อนไขที่ถูกกำหนดจากมุมมองและกระบวนการทัศนคติใหม่

สิ่งที่เป็หัวใจของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ การปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิง (frame of reference) ที่ใช้มองโลก กล่าวคือ กระบวนการของความคิด ข้อสรุปที่เกิดขึ้นในใจและสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้และการให้ความหมายของประสบการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้น กรอบอ้างอิงเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิตและจากอิทธิพลของกระบวนการทัศนคติหลักในสังคมและวัฒนธรรมที่ได้รับมาแต่เยาว์วัย พร้อมกันนี้กรอบอ้างอิงจะส่งผลกลับต่อกระบวนการตีความที่นำประสบการณ์ในอดีตมาใช้ในการตีความ และให้ความหมายใหม่กับประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้แนวทางปฏิบัติของตนเอง กรอบอ้างอิง ประกอบด้วยสองมิติ คือ

๑) แบบแผนความคิดที่เป็นความเคยชิน (habits of mind) และมุมมอง (points of view) นิสัยหรือความเคยชินจากความคิด เกิดข้อสรุปในใจแบบกว้าง ๆ สำหรับใช้ในการกลั่นกรอง และตีความจากประสบการณ์ เช่น ความเห็นทางการเมือง การจัดมาตรฐานทางสังคม วัฒนธรรม ประเพณี คุณธรรมศีลธรรมตาม ความเชื่อทางศาสนา รูปแบบการเรียนรู้ รวมถึงลักษณะเฉพาะตนทั้ง นิสัย บุคลิกภาพ

๒) แบบแผนที่แสดงถึงอารมณ์ ความรู้สึก รสนิยม ความใฝ่ฝัน โดยแสดงออกผ่าน มุมมองในเรื่องต่าง ๆ ประกอบด้วยชุดหรือโครงสร้างความหมายต่าง ๆ (meaning scheme) เช่น สิ่ง ที่คาดหวัง ความเชื่อ ทศนะคติ การตัดสินใจ ความรู้สึกว่าจะอะไรดีหรือไม่ดี อะไรถูกหรือผิด เหตุผลที่จะ ควรเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิงเพื่อใหสร้างกรอบอ้างอิงใหม่ที่สามารถไว้วางใจและ น่าเชื่อถือมากกว่าเดิม มีมุมมองที่ครอบคลุม จำแนกแยกแยะ และรับความคิดเห็นอื่น ๆ ได้ดีขึ้น กว่าเดิม และสามารถไตร่ตรองข้อสรุปต่าง ๆ ได้อย่างแยบคาย มีความพร้อมทางอารมณ์ที่จะ เปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกลมกลืนกับประสบการณ์กระบวนการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์เป็น กระบวนการที่บุคคลปรับโลกทัศน์ของตน ในกระบวนการนี้บุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลง ๓ ขั้นตอน ที่ สำคัญ คือ

๑) ตระหนักว่าสมมุติฐานและแนวคิดต่าง ๆ มีผลต่อกระบวนการคิด ความเข้าใจ และความรู้สึกของตนต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว

๒) บุคคลเริ่มปรับเปลี่ยนกรอบความคิด ลักษณะนิสัย ที่จะช่วยให้เกิดมโนทัศน์ใหม่ ที่มีความครอบคลุมชัดเจน และเป็นมโนทัศน์ที่คำนึงถึงองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน

๓) บุคคลปฏิบัติหรือทำการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยใช้ความรู้ความเข้าใจที่ พัฒนาขึ้นมาใหม่ หรือใช้มโนทัศน์ใหม่เป็นแนวทางการปฏิบัติ

วิธีการที่เกี่ยวข้องให้เกิดมโนทัศน์ที่มีความหมายต่อบุคคล สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การตีความหมายต่าง ๆ จากประวัติตนเองที่เป็นจุดเริ่มของกระบวนการวิพากษ์อดีตของตนเอง และนำไปสู่การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ต่อไป เพราะการเข้าใจความหมายต่าง ๆ คือ การ เรียนรู้ วิธีการที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการนี้ ได้แก่ การใช้การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้น (critical incidents) การเขียนประวัติชีวิตตนเอง การเขียนบันทึกส่วนตัว การวิเคราะห์อิทธิพลต่อ ความคิดของตนเอง การใช้เอกสารว่ามีผลกระทบต่อความคิดของบุคคลอย่างไร

องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงกรอบอ้างอิงให้ยั่งยืนตาม ทศนะของ เมซีโรว์ (Mezirow) ประกอบด้วยแกนหลัก (core element) ๖ องค์ประกอบ คือ

๑) ประสบการณ์(experience) เป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้เรียนที่ติดตัวมาจะเป็นจุดเริ่มต้นอันนำไปสู่การตรวจสอบบรรทัดฐาน สมมุติฐาน หรือกรอบอ้างอิง สู่การตีค่า ตัดสิน หรือคาดหวังใหม่ จากการที่ประสบการณ์ถูกตีความ และรับรู้ผ่านกรอบอ้างอิง หากกรอบอ้างอิงที่มีอยู่สามารถอธิบายประสบการณ์ได้ดี ประสบการณ์นั้น ก็จะกลับไปเสริมกรอบอ้างอิงเดิม แต่ถ้าประสบการณ์นั้นไม่สอดคล้องกับกรอบอ้างอิง เราก็จะต้อง ขยายกรอบอ้างอิง หรือเปลี่ยนแปลงกรอบอ้างอิงใหม่ ถ้าประสบการณ์ใหม่นั้นมีความสำคัญ และ ขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิมอย่างรุนแรง ดังนั้นประสบการณ์จึงเป็นจุดขับเคลื่อนให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงและเป็นสิ่งที่สามารถนำมาไตร่ตรอง(reflection) และกระตุ้นให้เกิดการสะท้อนความคิด เชิงวิพากษ์ (critical reflection)ได้

๒) การสนับสนุนการสะท้อนความคิดเชิงวิพากษ์ (promoting critical reflection) เป็นคุณลักษณะเด่นของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เกี่ยวโยงถึงการตั้งคำถามของการเป็นหนึ่ง เดียวของสมมุติฐานหรือกรอบอ้างอิงและความเชื่อที่ตั้งอยู่บนฐานของประสบการณ์ที่ผ่านมาอย่าง ลึกซึ่งมักเกิดขึ้นอย่างทันทีเมื่อมีการตอบสนองต่อการตระหนักรู้ในข้อขัดแย้งทางความคิด ความรู้สึก การกระทำ ในห้วงเวลาหนึ่งซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนมุมมอง มีการสะท้อนความคิด ๓ แบบในการเปลี่ยน มุมมองคือ เนื้อหา (สะท้อนความคิดว่าเรารับรู้ คิด รู้สึก และกระทำอะไร) กระบวนการ (สะท้อน ความคิดว่าเราปฏิบัติหน้าที่ของการรับรู้มันอย่างไร) การสรุปข้อเสนอในสมมุติฐาน (การตระหนักรู้ว่า ทำไมเรารับรู้เช่นนั้น) การสะท้อนความคิดสรุปข้อเสนอในสมมุติฐานเป็นพื้นฐานของการสะท้อน ความคิดเชิงวิพากษ์ (critical reflection) ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบสมมุติฐานเบื้องต้นภายใต้โลก ของความรู้ของเรา ปัจจุบันนี้การสะท้อนความคิดขั้นสรุปข้อเสนอในสมมุติฐาน (premise reflection) ถูกกำหนดให้เป็นวัตถุประสงค์ที่จำเป็นในการสะท้อนความคิดโดยเฉพาะในผู้ที่มี ประสบการณ์มากขึ้นหรือผู้ใหญ่

๓) การสนทนา (dialogue) มีความสำคัญในการสะท้อนความคิดเชิงวิพากษ์ (critical reflection) เป็นสื่อกลางสำคัญที่สนับสนุนและทำให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ ต่างจากการสนทนาให้คำปรึกษาในชีวิตประจำวัน การสนทนาต้องเป็นการตั้งคำถามต่อความเข้าใจ ความจริง ความเหมาะสม (สัมพันธ์กับบรรทัดฐาน) ความสัมพันธ์ที่แท้จริง การสนทนาเป็น ความสัมพันธ์กับสิ่งที่เรารู้สึกเกี่ยวข้องอยู่ขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือของผู้ที่กล่าวประโยคนั้น ๆ ประสบการณ์ที่ถูกสะท้อนออกมา ต่อจากนั้นสมมุติฐานและความเชื่อจะถูกตั้งคำถามแล้วนิยัยความ เคยชินจะเปลี่ยนไป การสนทนาไม่ได้เป็นการวิเคราะห์ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยแต่การสนทนาจะ เน้นความสัมพันธ์และความเชื่อใจในการสื่อสาร

๔) ความสอดคล้องกันอย่างเป็นองค์รวม (holistic orientation) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ด้านอารมณ์และความสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมเหตุผลในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านการสนทนาในการสะท้อนความคิดเชิงวิพากษ์ ผู้เรียนบางคนอาจเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ยากผ่านกระบวนการทางเหตุผล (วิเคราะห์-คิด-เปลี่ยน) เพียงอย่างเดียว แต่อาจเปลี่ยนได้ง่ายกว่าผ่านกระบวนการทางอารมณ์ (เห็น-รู้สึก-เปลี่ยน) ดังนั้นการคำนึงถึงอารมณ์และความรู้สึกสอดคล้องกันเป็นองค์รวมกับการมีเหตุผลจึงมีความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลง

๕) การตระหนักรู้ของบริบท (awareness of context) การเห็นคุณค่าและการเข้าใจในตัวบุคคล องค์ประกอบทางสังคมวัฒนธรรม มีบทบาทและอิทธิพลต่อกระบวนการการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยเหล่านี้รวมถึงสภาพแวดล้อม สถานะของบุคคล ความเชี่ยวชาญ ภูมิหลัง รสนิยมทั้งบริบทที่หล่อหลอมโดยสังคม ความสำคัญของบริบทยิ่งมีมากขึ้นเมื่อเหตุการณ์นั้นผ่านวิกฤต ปัจจัยด้านบริบทที่จะช่วยลดเวลาของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

๖) ความสัมพันธ์ที่แท้จริง (authentic relation) ความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นทางบวกเป็นปัจจัยสำคัญของประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงผ่านความเข้าใจในความสัมพันธ์และสร้างความมั่นใจด้วยการจัดการระดับอารมณ์ของผู้เรียน ความสัมพันธ์ที่แท้จริงยังมีส่วนต่อการตั้งคำถาม การแบ่งปันข้อมูลกันอย่างเปิดกว้าง ความเข้าใจร่วมกันที่หากปราศจากความสัมพันธ์นี้แล้วการสะท้อนความคิดเชิงวิพากษ์ (critical reflection) จะไม่เกิดขึ้น และขาดการสนทนาที่แท้จริงซึ่งจำเป็นต่อการสะท้อนความคิดอย่างลึกซึ้ง^{๑๐๒}

๒.๓.๓ กระบวนการเรียนรู้ตามหลักพระพุทธศาสนา

ความหมายและความสำคัญ

สิกขา เป็นภาษามคธ (บาลี) ที่ใช้ในคัมภีร์พระไตรปิฎก สิกขา หมายถึง การศึกษาที่เป็น การประพฤติปฏิบัติ การทำเพื่อให้ดับทุกข์โดยสิ้นเชิง รวมถึงความรู้ด้วย ท่านพุทธทาสภิกขุเสนอว่า ความรู้กับการปฏิบัติต้องไปด้วยกันไม่แยกกัน^{๑๐๓} ซึ่งในทัศนะของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่ง สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) ท่านเห็นว่า การเรียนต้องมี

^{๑๐๒} ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ และคณะ, “พัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวม : กรณีศึกษาเอกสารและการสังเคราะห์งานวิจัย”, รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๗๓-๘๐.

^{๑๐๓} พุทธทาสภิกขุ, การศึกษาของโลก, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๕), หน้า ๕๕.

รู้ เป็นแกน หมายถึง เรียน คือ รู้แล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น^{๑๐๔} โดยมีจุดหมายของการเรียนรู้ ๑) เพื่อแก้ปัญหาของมนุษย์ ถ้าปัญหาไม่มีการศึกษาก็ไม่มี (ทุกข์-ทุกข์นิโรธ) ๒) เพื่อให้ชีวิตเข้าถึงสิ่งที่ดีงาม สิ่งทีประเสริฐหรือดีที่สุดที่ชีวิตพึงมีได้ มีอิสรภาพสมบูรณ์ ๓) เพื่อทำให้มนุษย์พ้นจากการต้องพึ่งหรือขึ้นต่อบังคับภายนอก ทำให้มนุษย์มี ความสมบูรณ์ในตัวเองมากยิ่งขึ้น^{๑๐๕}

ในคัมภีร์พระพุทธศาสนากล่าวถึง การเรียนรู้หรือ “สิกขา” เรียกว่า “หลักไตรสิกขา” หรืออีกนัยหนึ่ง “หลักมรรคมีองค์ ๘” ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนามีความเชื่อมโยงสัมพันธ์เป็นเนื้อเดียวกัน ไตรสิกขา จึงหมายถึง การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาของมนุษย์ตามหลักวิถีพุทธ เพื่อฝึกหัด อบรม เพื่อพัฒนากาย ความประพฤติ จิตใจ และปัญญา เป็นการศึกษาที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตทุกด้านและทุกวัย มีองค์ประกอบ ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนามนุษย์ทำให้มนุษย์เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทำให้มนุษย์ดำเนินชีวิตในทางที่ดีงาม เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง ๓ ของไตรสิกขา จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติตามแนวทางไตรสิกขานั้น ในระยะแรกการฝึกปฏิบัติจะสำเร็จได้ ต้องเป็นไปตามขั้นตอน คือ เริ่มจากการรักษาศีล การเจริญสมาธิ และเจริญปัญญาตามลำดับ แต่เมื่อสามารถทำให้เกิดขึ้นครบทั้ง ๓ ประการแล้วต้องดำเนินกระบวนการทั้ง ๓ ไปพร้อมกัน โดยไม่ให้บกพร่อง เพื่อให้คุณธรรมทั้ง ๓ เกื้อหนุนส่งเสริมซึ่งกันและกันให้สูงยิ่งขึ้น บุคคลที่เจริญไตรสิกขาอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้การดำเนินชีวิตมีความราบรื่น บนหลักการใช้ปัญญาและการดำเนินตามทางสายกลางอันสุจริตชอบธรรม ก่อประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต นอกจากหลักไตรสิกขาแล้ว อีกนัยหนึ่งคือ กระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขามีนัยการฝึกฝนพัฒนาตนตามหลักมรรคมีองค์ ๘ กล่าว การเดินตามมรรคมีองค์ ๘ ซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ย่อรวมอยู่ในไตรสิกขา

ทั้งนี้ กระบวนการฝึกฝนตนเองจากด้านในด้วยหลักมรรคมีองค์ ๘ มีลำดับแรกของเส้นทางที่จะนำเข้าสู่หนทางอันประเสริฐ คือ การเกิดสัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) มีความสำคัญเป็นอันดับแรก เปรียบเหมือนขบวนรถไฟที่มีหัวจักร ๑ โบกี้ ๗ ซึ่ง หัวจักร เปรียบได้กับสัมมาทิฐิ คอยชักจูงนำโบกี้ทั้ง ๗ ได้แก่ สัมมาสังกัปปะ (ความคิดชอบ) สัมมาวาจา (วาจาชอบ) สัมมากัมมันตะ (กระทำชอบ) สัมมาอาชีวะ (อาชีพชอบ) สัมมาวายามะ (ความเพียรชอบ) สัมมาสติ (มีสติชอบ) สัมมาสมาธิ (มีสมาธิชอบ) ให้วิ่งตามตรงตามรางไปสู่จุดหมายปลายทางพร้อมกัน จะแยกออกจากกัน

^{๑๐๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนสู่ประชาธิปไตย, (กรุงเทพมหานคร: องค์การคำคุรุสภา, ๒๕๔๔), หน้า ๓๖-๓๗.

^{๑๐๕} พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต), ปรัชญาการศึกษาของไทย ภาคพุทธธรรม: แก่นนำการศึกษาการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์, ๒๕๕๖), หน้า ๒๕-๒๖.

ไม่ได้^{๑๐๖} สัมมาทิฐิ จึงเป็นตัวนำในการดำเนินตามมรรคาแห่งมัชฌิมาปฏิปทา เป็นพื้นฐานและตัวยืน มีบทบาทอยู่ตลอดเวลาในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติ หรือกระบวนการเรียนรู้ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้ว่าตนจะไปไหน รู้ว่าทางไหนจะไป ที่นั่น และทางนั้นจะไปตั้งต้นเดินทางได้ที่ใด อีกแง่หนึ่ง คือ เกิดความรู้ความเข้าใจถูกต้องตามความเป็นจริง แต่อย่างไรก็ตามการเข้าถึงหนทางอันประเสริฐ หรือทางแห่งการดับทุกข์มิใช่อาศัยแต่สัมมาทิฐิ เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยองค์มรรคข้ออื่น ๆ เพื่อให้เกิดกำลังในการปฏิบัติอันบริสุทธิ์มากยิ่งขึ้น สัมมาทิฐิจึงเป็นทั้งจุดเริ่มต้น และปลายสุดของมรรคา^{๑๐๗}

สรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ก็คือ กระบวนการเรียนรู้ตามหลักมรรคมืองค์ ๘ ขึ้นอยู่ที่ว่าจะมองจากมุมไหน ถ้ามองจากภายนอกเป็นขั้นลำดับในการฝึกฝนตน ไตรสิกขาเป็นภาพสรุปของขั้นลำดับการเรียนรู้ แต่ถ้ามองจากภายใน เป็นลำดับฝึกฝนตนเองจากด้านใน ด้วยหลักมรรคมืองค์ ๘ โดยมี สัมมาทิฐิ หรือความเห็นชอบ เป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ ทั้งหมดเป็นกระบวนการเรียนรู้วิถีพุทธ ซึ่งหมายถึง การฝึกฝนพัฒนาชีวิตของตนเองให้ได้ชื่อว่าเป็นมนุษย์ที่มีความอิสระ จากวัตถุนิยม หรือสิ่งกระตุ้นเร้าใจภายนอก ซึ่งต้องอาศัยการเรียนรู้อันเกิดจากตนเอง และความรู้ที่ได้จากผู้อื่น นำมาฝึกฝนปฏิบัติจนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองให้มีชีวิตเป็นไปในทางที่ดีงาม และมีความสุข สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยดีในสังคม และสามารถพัฒนาตนเองให้หลุดพ้นจากความทุกข์ได้อย่างถาวร นับว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างประโยชน์ให้กับตนเอง และผู้อื่นอย่างแท้จริง เพราะเป็นการเรียนรู้ที่เข้าถึงตัวความรู้แท้ ที่เรียกว่า ปัญญา

การเรียนรู้ที่เรียกว่า ปัญญา มีความสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับการเข้าถึงความจริงของธรรมชาติธรรมชาติดั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านการสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับโลกภายนอกผ่านการรับรู้ และการกระทำ (๒) ด้านจิตใจ เป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม แสดงให้เห็นเจตจำนงคุณสมบัติต่าง ๆ ในจิตใจซึ่งมีทั้งด้านดีและด้านร้าย (๓) ด้านปัญญา เป็นความรู้ซึ่งเป็นตัวการทำให้สภาพจิตเปลี่ยนแปลงไป เป็นตัวจำกัด และขยายขอบเขตของพฤติกรรม^{๑๐๘}

^{๑๐๖} พระมหาอุเทน ปัญญาปริทัตต์, พระไตรปิฎกร่วมสมัย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมดา), หน้า ๒๒.

^{๑๐๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร: บ.สหธรรมิก.จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๖๑๓-๖๑๔.

^{๑๐๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), สู่การศึกษาแนวพุทธ, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: บ.พิมพ์สวยา จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓๐-๑๓๑.

องค์ประกอบการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาและมรรคมืองค์ ๘

๑) **ขั้นศีลสิกขา** (Training in Higher Morality) มรรคมืองค์ ๘ ข้อที่จัดลงใน หมวดนี้ คือ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ เป็นการฝึกอบรมด้านความประพฤติ ระเบียบวินัย ให้มีความสุจริตทางกาย วาจา และอาชีวะ เป็นการฝึกหัดพฤติกรรมภายนอกในทางที่ ถูก เป็นการ จัดสรรสภาพแวดล้อมทั้งทางวัตถุ และสังคมที่ปิดกั้นโอกาสในการทำชั่ว และส่งเสริม โอกาสในการ ทำความดี จัดระเบียบชีวิต และสังคม

๒) **ขั้นจิตตสิกขา** (Training in Higher Mentality) มรรคมืองค์ ๘ ข้อที่จัดลงใน หมวดนี้ คือ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ เป็นการฝึกอบรมทางจิตใจ การปลูกฝังคุณธรรม เสริมสร้างคุณภาพจิต และ รู้จักใช้ความสามารถในกระบวนการสมาธิ เป็นการฝึกฝนอบรมบ่มเพาะ จิตใจให้เข้าถึงความสงบ รวมถึงวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยชักจูงจิตใจของคนให้สงบ ยึดมั่นและมั่นคงใน คุณธรรม เช่น การสร้างบรรยากาศในสถานที่อยู่อาศัยและทุก ๆ สถานที่ให้สดชื่นแจ่มใส ด้วยเมตตา กรุณา ปลูกเร้าให้อยากทำแต่ความดี

๓) **ขั้นปัญญาสิกขา** (Training in Higher Wisdom) มรรคมืองค์ ๘ ข้อที่จัดลงใน หมวดนี้ คือ สัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ เป็นการฝึกอบรมทางปัญญาอย่างสูง ทำให้เกิดการรู้แจ้งที่ สามารถชำระจิตให้บริสุทธิ์ หลุดพ้นเป็นอิสระโดยสมบูรณ์ เป็นขั้นฝึกฝนด้วยการไตร่ตรองพิจารณา จนเกิดปัญญาในการค้นหาความจริงของชีวิต และการฝึกฝนให้เกิดปัญญานั้น อาศัยกลายณมิตร เช่น ครู อาจารย์ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ สามารถสร้างศรัทธา และ ชื่นนำไปสู่เรียนรู้จักคิดเอง^{๑๐๙}

นอกจากนี้ แต่ละขั้นของ ศีล สมาธิ และปัญญา มีขั้นตอนภายในทับซ้อนเชื่อมโยงอยู่ หมายความว่า ผู้ที่ฝึกฝนไตรสิกขาอยู่ บุคคลนั้นกำลังเดินตามมรรคตลอดเวลา เป็นการฝึกปฏิบัติที่ ถูกต้อง คือ ภายนอกฝึกตามหลักไตรสิกขา ภายในเดินตามมรรคมืองค์ ๘^{๑๑๐} ซึ่งมีลักษณะเป็นสาย ร้อยเรียงรวมกันเป็นหนึ่ง คือ เป็นมรรคที่อยู่ภายในอริยสัจ ที่พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญ มรรคมืองค์ ๘ เป็นหนทางประเสริฐที่สุดเป็นหนทางที่ทำให้เข้าถึงการดับทุกข์^{๑๑๑}

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง ๓ ของไตรสิกขา จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติตามแนวทาง ไตรสิกขานั้น ในระยะแรกการฝึกปฏิบัติจะสำเร็จได้ ต้องเป็นไปตามขั้นตอน คือ เริ่มจากการรักษาศีล การเจริญสมาธิ และเจริญปัญญาตามลำดับ แต่เมื่อสามารถทำให้เกิดขึ้นครบทั้ง ๓ ประการแล้วต้อง ดำเนินกระบวนการทั้ง ๓ ไปพร้อมกัน โดยไม่ให้บกพร่อง เพื่อให้คุณธรรมทั้ง ๓ เกื้อหนุนส่งเสริมซึ่ง

^{๑๐๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร:บ.สหธรรมิกจำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๖๐๑-๖๐๔.

^{๑๑๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๔๓.

^{๑๑๑} ชุ.อิตฺติ.(ไทย) ๒๕/๒๗๓-๒๗๕/๗๘๔

กันและกันให้สูงขึ้น บุคคลที่เจริญไตรสิกขาอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้การดำเนินชีวิตมีความราบรื่น บนหลักการใช้ปัญญาและการดำเนินตามทางสายกลางอันสุจริตชอบธรรม ก่อประโยชน์ให้แก่ตนเอง และผู้อื่นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต สรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ก็คือ กระบวนการเรียนรู้ตามหลักมรรคมีองค์ ๘ ขึ้นอยู่ที่ว่าจะมองจากมุมไหน ถ้ามองจากภายนอกเป็นชั้น ลำดับในการฝึกฝนตน ไตรสิกขา เป็นภาพสรุปของชั้นลำดับการเรียนรู้ แต่ถ้ามองจากภายใน เป็น ลำดับฝึกฝนตนเองจากด้านใน ด้วยหลักมรรคมีองค์ ๘ โดยมี สัมมาทิฐิ หรือความเห็นชอบ เป็น จุดเริ่มต้นของการเรียนรู้

หลักการเกื้อหนุนกระบวนการเรียนรู้วิสุทธิพุทธ

กระบวนการเรียนรู้วิสุทธิพุทธ เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การพัฒนาในระดับปัญญา มิใช่แค่ ความเข้าใจ ความรู้สึก ทศณคติ ความเชี่ยวชาญ แบบชาวโลก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่สามารถนำแก้ปัญหา ความทุกข์ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างแท้จริง เข้าข่ายความรู้ท่วมหัวแต่เอาตัวไม่รอด แต่กระบวนการ เรียนรู้วิสุทธิพุทธ เป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างความเห็นถูก คือ การเห็นสรรพสิ่งตรงตามเป็นจริง และ นำไปสู่วิถีคิดที่นำไปใช้ในการดำเนินชีวิตให้เป็นชีวิตที่ดั่งงาม เมื่อชีวิตดำเนินไปในทางที่ดั่งงาม ย่อม พัฒนาไปสู่การปฏิบัติตนในสังคมด้วยความดั่งงาม กระบวนการเรียนรู้วิสุทธิพุทธจึงไม่ใช่แค่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง แต่เป็นการพัฒนาในระดับสังคมด้วย เป็นการพัฒนาการที่ควบคู่กันไป โดยมีหลักธรรม ที่เกื้อหนุนทำให้กระบวนการเรียนรู้วิสุทธิพุทธ ได้แก่ ปัญญาวัชรธรรม ๔

ปัญญาวัชรธรรม ๔ เป็นหลักธรรมที่ช่วยเกื้อหนุนให้เกิดมรรคมีองค์ ๘ ประกอบด้วย

- (๑) การคบหาสัตบุรุษ หรือสัปปริสสังเสาะ
- (๒) การฟังสัทธรรม หรือสัทธัมมัสสวนะ
- (๓) การมนสิการโดยแยบคาย หรือโยนิโสมนสิการ
- (๔) การปฏิบัติสมควรแก่ธรรม หรือธัมมานุธัมมปฏิบัติ^{๑๑๒}

เห็นได้ว่า การจัดลำดับการเรียนรู้ในทางพระพุทธศาสนา นอกจากมีหลักการจุดมุ่งหมาย ที่เด่นชัดแล้ว ในแง่ของกระบวนการนับว่าเป็นการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดกาล กล่าวคือ เมื่อนำทฤษฎีการ เรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมาเป็นกรอบ การจัดลำดับการเรียนรู้ด้วยปัญญาวัชรธรรม สอดรับกับ ยุคสมัยที่นอกจากการเรียนรู้ที่เกิดจากการฟังแล้ว กระบวนการคิดโดยแยบคาย (โยนิโสมนสิการ) คือ การคิดวิเคราะห์ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตโต) ท่านได้รวบรวมจากคัมภีร์ พระไตรปิฎก มี ๑๐ วิธีคิดด้วยอุบายแยบคาย) และที่สุดของการเรียนรู้ คือ การลงมือปฏิบัติเพื่อเห็น ผลประจักษ์ด้วยตนเอง

^{๑๑๒} อ.จตุกก (ไทย) ๒๑/๒๔๘/๓๖๗-๓๖๘., ส.ม.(ไทย) ๑๙/๑๐๕๘/๕๗๙.

ปรัชญาพื้นฐานการเรียนรู้ตามหลักพระพุทธศาสนา

(๑) ทำให้เห็นจุดมุ่งหมายสำคัญคุณค่าของชีวิต คือ การช่วยให้บุคคลเกิดทัศนคติที่ถูกต้อง มองเห็นทุกสิ่งตามความเป็นจริง สร้างประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคม

(๒) เสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง มาจากการพัฒนาปัญญาที่มาจากความรู้ความเข้าใจในตัวบุคคลนั่นเอง

(๓) การอุทิศตนด้วยความเข้าใจของผู้สอน ทำหน้าที่กัลยาณมิตร เป็นผู้ชี้แนะทางอำนวยการให้เกิดการเรียนรู้เดินเข้าสู่ปัญญาด้วยตนเอง ผู้สอนเพียงแค่ช่วยหาอุปสรรค กลวิธี และอุปกรณ์ที่จะมาช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงปัญญาได้ผลดีที่สุด

(๔) กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้สร้างปัญญาให้เกิดขึ้นกับตนเอง มีส่วนร่วมและได้ลงมือกระทำ โดยผู้สอนต้องคำนึงถึง ความสามารถ ความถนัด และอุปนิสัยของผู้เรียน เพื่อจัดสภาพการเรียนรู้ กลวิธีสอนให้เกิดการเรียนรู้ได้

(๕) ยึดหลักการให้อิสระความคิดต่อผู้เรียน ให้ซักถามตอบโต้ ไม่มีการบังคับให้เชื่อ (ยึดหลักกาลามสูตร) ผู้เรียนสามารถสืบเสาะค้นหาความจริงจนเกิดความรู้ความเข้าใจในตน^{๑๑๓}

ดังนั้นผู้ฝึกอบรมจึงเป็นกัลยาณมิตรให้กับผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ โดยทำหน้าที่บทบาทในการเป็นผู้จัดการเรียนรู้วิถีพุทธภายใต้ปรัชญาพื้นฐานการเรียนรู้ตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อเอื้ออำนวยโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าถึงความรู้สูงสุดด้วยตนเอง อย่างไรก็ดี ภายใต้ปรัชญาพื้นฐานการเรียนรู้ สามารถชี้ให้เห็นถึงปัจจัยใดบ้าง ที่กัลยาณมิตร หรือผู้ชี้แนะทางให้เกิดการเรียนรู้ พึงจะตระหนักและนำมาเป็นเครื่องมือในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม นั่นคือ เรื่องของตัวเนื้อหา และรูปแบบการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมเกื้อหนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของกัลยาณมิตร ให้ได้ผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

๑) ลักษณะของตัวเนื้อหา

เรื่องของเนื้อหาและความจำเป็นของเนื้อหาที่จะสอน มีปรากฏในคัมภีร์พระไตรปิฎก สีสาวนสูตร ได้แสดงให้เห็นถึง ความจำเป็นของเนื้อหาที่จะสอน แม้ว่าสิ่งที่พระพุทธเจ้าทรงรู้นั้นมีมากมายเปรียบเหมือนใบไม้ที่อยู่บนต้น แต่พระองค์ก็ได้ทรงนำมาแสดง เพราะสิ่งนั้นไม่ประกอบด้วยประโยชน์ มิใช่เป็นไปเพื่อการดับทุกข์ ส่วนใบไม้ในกำมือพระองค์แม้มีน้อย แต่พระองค์นำมาแสดงเพราะเป็นความรู้ที่ประกอบด้วยประโยชน์ เป็นทางเพื่อเห็นทุกข์ และการดับ

^{๑๑๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธวิธีในการสอน, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๔), หน้า ๕-๙.

ทุกข์ สิ่งนั้น คือ อริยสัจ ๔^{๑๑๔} ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ผู้สอนหรือกัลยาณมิตรจะต้องพึงตระหนักในการนำเนื้อหาหลักธรรมเพื่อให้ผู้เรียนไปสู่จุดหมาย คือ

(๑) เนื้อหาที่สอนควรสอนตามความจำเป็นพอดีสำหรับให้เกิดความรู้ความเข้าใจสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และ เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

(๒) ลำดับเนื้อหาการสอนควรเริ่มจากที่เข้าใจง่าย ตามที่มีประสบการณ์อยู่แล้ว ไปหาสิ่งที่เข้าใจยาก และควรสอนให้ต่อเนื่องลงไปเป็นสาย ตรงประเด็นไม่วกวนออกนอกเรื่อง

(๓) เนื้อหาการสอนควรอาศัยหลักเหตุและผล ให้สามารถตรงตามเห็นจริงได้

(๔) เนื้อหาที่จะสอนสามารถยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนให้เหมาะกับผู้เรียน สอนในสิ่งที่มีความหมายแก่ผู้เรียน^{๑๑๕}

๒) รูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เมื่อหัวใจของการเรียนรู้อยู่ที่การทำให้ผู้เรียนเกิดปัญญาด้วยตนเอง ตัวการสอนหรือรูปแบบการสอนจึงต้องมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดรูปแบบการสอนมีดังนี้

(๑) ขั้นตอนแรกสร้างความสนใจและสร้างการมีส่วนร่วม ด้วยการสนทนาในสิ่งที่ผู้เรียนสนใจ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวข้อง แล้วค่อยแทรกเนื้อหาที่จะสอน เป็นการกระตุ้นปลุกเร้าให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ สิ่งนี้พระพุทธเจ้าทรงมีวิธีเริ่มต้นโดยไม่เข้าเนื้อหาธรรมทันที แต่จะชวนสนทนาในสิ่งที่ผู้ฟังสนใจ เช่น ทรงสนทนากับความทุกข์ ก็จะทรงเริ่มต้นสนทนาด้วยเรื่องวิธีฝึกช้าง หรือบางครั้งทรงจับจุดสนใจของผู้ฟัง เช่น กรณีของชฎิลบุชาไฟ ทรงเริ่มด้วยประโยคที่ว่า “อะไร ๆ ร้อนลุกเป็นไฟหมดแล้ว” กล่าวได้ว่า หลักการสอนควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนนั่นเอง เปิดโอกาสให้แสดงความเห็น ชักถาม และเปิดอิสระทางความคิด ไม่บังคับให้เชื่อ เน้นศรัทธาอย่างมีเหตุผลกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้

(๒) บรรยากาศของการเรียนรู้ ควรปลอดภัยผ่อนคลาย ความเพลิดเพลินด้วยการพูดคุยแบบแลกเปลี่ยนไม่ตัดสินถูกผิดแก่ผู้เรียน เน้นการให้เกียรติในความเห็นผู้เรียนด้วยความอ่อนน้อม สร้างความเป็นกันเอง ความเอาใจใส่ต่อผู้เรียนด้วยความจริงใจ

(๓) มุ่งเนื้อหาที่ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ไม่กระทบตน และผู้อื่น ไม่มุ่งยกตน ไม่มุ่งเสียดสีใคร ๆ เรื่องนี้สะท้อนได้จากท่าทีของพระพุทธเจ้าที่มีต่อคำสอนของเจ้าลัทธิต่าง ๆ พระองค์ไม่ทรงตัดสิน แต่จะแสดงหลักธรรมให้ฟัง แล้วให้ผู้ฟังพิจารณาตัดสินด้วยตนเอง

(๔) ท่าทีในการสอน คือ สอนโดยเคารพ ด้วยการตั้งใจสอน ทำจริง รู้สึกรู้ว่าเป็นสิ่งมีค่า เห็นความสำคัญของผู้เรียน

^{๑๑๔} ส.ม.(ไทย) ๑๘/๑๑๐๑/๖๑๓.

^{๑๑๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พุทธวิธีในการสอน, พิมพ์ครั้งที่ ๘, หน้า ๓๓-๓๔.

(๕) ภาษาที่ใช้สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบคาย ชวนให้สบายใจสละสลวย เข้าใจง่าย^{๑๑๖}

กล่าวได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ให้อิสระแก่ผู้เรียนอย่างแท้จริงในการที่จะเข้าถึงความจริงด้วยตนเอง โดยผู้สอนมีหน้าที่เป็นผู้ชี้แนวทาง สร้างศรัทธา และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนหรือผู้เข้าอบรมดำเนินเข้าสู่วิถีปัญญา ด้วยการให้ความช่วยเหลือ จัดสรรกลวิธี อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงปัญญาอย่างได้ผลดีที่สุด การเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาจึงเน้น “คน” เป็นศูนย์กลาง กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนา “คน” ทั้งในลักษณะที่เป็นปัจเจกชน และกลุ่มคน คือ เรียนรู้เพื่อให้ถึงประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง และประโยชน์ผู้อื่น ทำให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข วิธีการฝึกฝนอบรมจึงเป็นการพัฒนาทุกองค์ประกอบ^{๑๑๗} กล่าวคือ กระบวนการเรียนรู้วิถีพุทธนอกจากมุ่งเน้นตัวผู้เรียนเป็นสำคัญแล้ว ยังเน้นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการเรียนรู้ โดยมีกัลยาณมิตร หรือผู้สอน เป็นผู้เอื้ออำนวย ชี้แนวทาง ทำเหตุปัจจัยให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่จุดหมายของการเรียนรู้ คือ การก้าวเข้าสู่วิถีแห่งปัญญานำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้งาม ทั้งด้านกาย วาจา และใจ

๒.๓.๔ กระบวนการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ

การเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำด้วยกระบวนการเรียนรู้การออกแบบกิจกรรมเรียนรู้ นอกจากแนวคิดที่นำเสนอไปแล้วเบื้องต้น อีกหนึ่งแนวคิดที่สอดคล้องกับการอบรมวัยผู้ใหญ่ คือ การโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ โดย รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่และ รศ.ดร.มารุต พัฒนา ได้เรียบเรียงประเด็นเรื่องนี้ไว้อย่างน่าสนใจ โดยกล่าวว่า ผู้เรียนที่มีสมรรถนะจะสามารถนำความรู้ทางทฤษฎีไปประยุกต์กับการปฏิบัติงานจริงได้ดีและเกิดความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นบทบาทผู้สอนต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะและสร้างโอกาสให้ได้นำความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่ตนมีไปใช้ในการลงมือปฏิบัติจริง ต่อยอดความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการสอนหรืออบรม ดังนั้น ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของผู้เรียนต้องถูกนำมาใช้ให้เกิดสมรรถนะที่จะนำไปสู่ส่วนวัตรกรรมในอาชีพ การโค้ชเป็นเครื่องมือหรือแนวทางที่ผู้สอนหรือผู้อบรมสามารถนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะให้กับผู้เรียน โดยแนวทางการโค้ชมีดังนี้

๑) ชี้แนะแนวทางให้เกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างถูกต้องและมีความชัดเจน

๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยงความคิดรวบยอดในการเรียนรู้หนึ่งกับความคิดรวบยอดการเรียนรู้อื่นๆ อย่างต่อเนื่องทำให้องค์ความรู้ได้รับการต่อยอดที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่เที่ยงตรงยิ่งขึ้น

^{๑๑๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๙-๔๔.

^{๑๑๗} คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ , ปฏิรูปการเรียนรู้: ผู้เรียนสำคัญที่สุด, พิมพ์ครั้งที่ ๒, คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: บ.สกายบุ๊กส์ จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๓๖.

๓) การกำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนนำความคิดรวบยอดที่มีอยู่ในตนเองไปสู่การปฏิบัติงานจริงที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัดรวมถึงทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยผู้สอนใช้การสังเกตและประเมินตามความเป็นจริง

๔) การสรุปผลประเมินและป้อนข้อมูลย้อนกลับได้อย่างสร้างสรรค์ การสะท้อนผลประเมินช่วยทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา

เทคนิคการโค้ชเพื่อกระตุ้นสมรรถนะผู้เรียน ดังนี้

๑) ไม่ทำตนเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพราะทำให้ผู้เรียนไม่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ด้วยอาศัยพึ่งพิงผู้สอนจนไม่เชื่อมั่นในศักยภาพของตน

๒) ไม่ขัดจังหวะระหว่างกระบวนการเรียนรู้ เพราะผู้เรียนต้องอาศัยสมาธิในการลงมือปฏิบัติ การรบกวนของผู้สอนโดยไม่จำเป็นทำให้สมาธิในการทำงานไม่ต่อเนื่อง

๓) การใช้คำถามเชิงบวก เพื่อกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ

๔) ให้คำแนะนำที่ถูกต้องและสร้างกำลังใจ โดยการยึดหลักว่า ทำให้ดูเป็นตัวอย่างแต่ไม่ทำแทน เพราะการลงมือเรียนรู้จากปฏิบัติจากลองผิดลองถูกจำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน

๕) ชี้นำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง เชื่อว่าตนเองพัฒนาได้และมั่นใจในความสามารถของตนเอง

๖) การให้คำชื่นชมและเสริมความมุ่งมั่นพยายาม โดยไม่ยกย่องเกินงาม ให้มุ่งมั่นแก่นสาระของการเสริมสร้างสมรรถนะให้เกิดกับผู้เรียน

นอกจากเทคนิคการโค้ชของผู้สอนแล้ว บรรยากาศชั้นเรียนยังเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียน กล่าวคือ

๑) การให้ผู้เรียนสามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง

๒) กิจกรรมควรมีความหลากหลายทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติร่วมกิจกรรม

๓) เรียนรู้แบบบูรณาการกิจกรรมมากกว่าแยกส่วน

๔) กิจกรรมที่ให้โอกาสได้ปฏิบัติตามความสามารถของตนเอง

๕) การให้ผู้เรียนประเมินตนเองที่มีมาตรฐานประเมินที่ชัดเจน แปรผันตามระดับความสามารถของผู้เรียน

๖) ผู้สอนเป็นโค้ช คอยแนะนำ ทำตัวอย่างให้ดูก่อนแล้วให้ผู้เรียนปฏิบัติเอง ช่วยกระตุ้นสมรรถนะผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

การประเมินเพื่อกระตุ้นสมรรถนะ มีจุดเน้นคือ การประเมินตนเองและพัฒนาสมรรถนะตนเองให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แนวทางการประเมินมีขั้นตอน ดังนี้

- ๑) อธิบาย ชี้แจง เกณฑ์การประเมิน โดยสร้างความเข้าใจวิธีการประเมินที่มีมาตรฐานและชัดเจน
- ๒) ให้ผู้เรียนประเมินตนเอง ตามเกณฑ์ที่ชี้แจง และแสดงให้เห็นว่าจุดหมายการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนา ไม่ใช่ตัดสินผู้ใด
- ๓) การให้เพื่อนประเมินตนเอง หรือประเมินโดยเพื่อน ที่ใช้เกณฑ์มาตรฐานเดียวกับการประเมินตนเอง
- ๔) ทบทวนผลประเมินตนเอง และเพื่อนประเมินเพื่อนนำไปสู่การสรุปเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของตน
- ๕) การกระตุ้นให้กำลังใจผู้เรียนจากผู้สอนทำให้เกิด Growth Mindset^{๑๑๘}

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เรียบเรียงตามประเด็นศึกษาเพื่อให้เห็นพัฒนาตามขอบเขตการวิจัยที่ศึกษา ดังนี้

๒.๔.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น

๑) คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง โดย ชัยวุฒิ วรพิก, เพ็ญพิสุทธิ์ ไชยกาญจน์, สอาด บรรเจิดฤทธิ์, วิมล หอมยี่ง ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี สำหรับเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างศึกษา ๕๓๖ คน แบ่งเป็น นายกเทศมนตรี จำนวน ๖๐ คน และพนักงานเทศบาลในเขตจังหวัดภาคกลาง ๑๙ จังหวัด จำนวน ๔๗๕ คน การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๕ ราย โดยเลือกแบบเจาะจงผู้บริหารกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรอบแนวคิดที่นำมาใช้ในการศึกษาตัวแปรต้น คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่ คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม, ความสำเร็จในผลประโยชน์สาธารณะ, ความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์และสร้างเครือข่าย ได้แก่ การสร้างเครือข่าย การจัดการความสัมพันธ์ การปฏิสัมพันธ์กับนักการเมือง และด้านการทูต ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร การจัดการความขัดแย้ง และการเจรจาต่อรอง ตัวแปรตาม เป็นสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพ ได้แก่ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การผลักดันการเปลี่ยนแปลง

^{๑๑๘} วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, การโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้, ๒๕๖๒), หน้า ๔-๑๑.

และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาล ดังนี้ ๑) คุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารงานโดยรวมของปลัดเทศบาลคือ ความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างเครือข่าย การจัดการความสัมพันธ์ และทักษะการสื่อสาร ๒) คุณลักษณะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และทักษะการสื่อสารส่งผลทางบวกต่อ สมรรถนะการบริหารงานด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของปลัดเทศบาล ๓) คุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านความมีวิสัยทัศน์กว้างไกลของปลัดเทศบาล คือ ความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการความสัมพันธ์ และทักษะการสื่อสาร ในขณะที่คุณธรรมและจริยธรรมและการปฏิสัมพันธ์กับนักการเมืองส่งผลทางลบต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านความมีวิสัยทัศน์กว้างไกลของปลัดเทศบาล ๔) คุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านการผลักดันการเปลี่ยนแปลงของปลัดเทศบาล คือ ความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างเครือข่ายและทักษะการสื่อสารในขณะที่ความตระหนักในผลประโยชน์สาธารณะส่งผลทางลบต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านการผลักดันการเปลี่ยนแปลงของปลัดเทศบาล ๕) คุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของของปลัดเทศบาลคือ ความตระหนักในผลประโยชน์สาธารณะ การสร้างเครือข่าย การจัดการความสัมพันธ์ การปฏิสัมพันธ์กับนักการเมืองและทักษะการสื่อสาร เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสมการถดถอย พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานโดยรวมคือ ด้านความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างเครือข่าย การจัดการความสัมพันธ์ และทักษะการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยสามารถอธิบายสมรรถนะการบริหารงานโดยรวม ได้ร้อยละ ๕๖.๑๐^{๑๑๙}

สะท้อนให้เห็นว่าคุณลักษณะกับสมรรถนะของผู้นำเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาสมรรถนะผู้นำควรศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำ

๒) บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ ๒๑ โดย พิชญ์นิฐา พรหมศิลป์, สัญญา เคนาภูมิ และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร ได้นำเสนอกรอบแนวคิดบทบาทสำคัญของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ ๒๑ ประกอบด้วย ๕ บทบาทสำคัญ ได้แก่ บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น บทบาทของนักบริหารมืออาชีพ บทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย บทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล และบทบาทอื่นตามสถานการณ์ ประเด็นเกี่ยวกับบทบาทที่น่าสนใจและสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ คือ บทบาทการนำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ โดย พชญ์นิฐา พรหมศิลป์และ

^{๑๑๙} ชัยวุฒิ วรพินธุ์, เพ็ญพิสุทธิ์ ไชยกาญจน์, สอาด บรรเจิดฤทธิ์และ วิมล หอมยิ่ง, คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง, วารสารสมาคมนักวิจัย, ปีที่ ๑๙ ฉบับที่ ๑, (มกราคม - เมษายน ๒๕๕๗), หน้า ๘๖-๙๖.

คณะ ได้เสนอว่า การเป็นผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพผู้นำควรได้รับการพัฒนา ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านคุณลักษณะ ได้แก่ (๑) มีภาวะผู้นำ (๒) มีเมตตาธรรม ไม่มีอคติ (๓) ยึดหลักเหตุผลและความถูกต้องในการทำงาน (๔) รอบรู้และมีข้อมูลที่ทันสมัย (๕) รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ทันสมัย (๖) รู้จักประนีประนอมและยืดหยุ่น ๒) ด้านพฤติกรรม ได้แก่ (๑) เป็นนักคิด วิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจน คิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๒) มีการสร้างวิสัยทัศน์ นักบริหารที่มีความสามารถ (๓) เป็นนักประชาธิปไตย (๔) รู้จักควรไม่ควร รู้จักความพอดี (๕) ด้านทักษะ ได้แก่ ๑) ทักษะการคิด วิเคราะห์ ๒) ทักษะการตัดสินใจ ๓) ทักษะการจัดการที่ดี ๔) ทักษะการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งและมีระบบ ๕) มีทักษะในการวางแผน ๔) ด้านกลยุทธ์ในการทำแผน ได้แก่ (๑) กระจายอำนาจเป็น (๒) ทำงานในเชิงรุก (๓) โปร่งใสและตรวจสอบได้^{๑๒๐}

๓) การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ศึกษา โดย อภิชาติ พานสุวรรณ เป็นงานวิจัยที่ใช้รูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้บริหารเทศบาลและคณะกรรมการชุมชนจำนวน ๑๕ ท่าน วิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้สมาชิกชุมชนจำนวน ๓๙๘ เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาได้นำเสนอการนำหลักพุทธธรรมมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาผู้นำชุมชน ร่วมกับทฤษฎีผู้นำในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ โดยผู้นำชุมชนควรปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยเฉพาะ ๓ ด้านสำคัญ ได้แก่ ๑) รู้ตน (มัตตัญญูตา) ๒) รู้จักบุคคล (ปุคคลปโรปรัญญูตา) ๓) รู้ชุมชน (ปรีสัญญูตา) และควรมีคุณลักษณะตามทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ความเป็นกันเอง ๒) ความเฉลียวฉลาด ๓) ความมุ่งมั่น และ ๔) ความมั่นใจในตนเอง ผลการวิจัยนำเสนอสรุปคุณลักษณะของผู้นำชุมชนควรมีทั้งความเก่งและความดีคู่กัน โดยนำเสนอว่า คุณลักษณะด้านเก่ง ได้แก่ ๑) มีความรู้ ๒) มีวิสัยทัศน์ ๓) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๔) มีความเฉลียวฉลาด ๕) มีการวางแผนการทำงานเป็นระบบคือ มีจุดหมาย กำหนดมาตรฐานการทำงาน ติดตามและประเมินผล ๖) มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มั่นใจในตนเอง กล้าตัดสินใจ คุณลักษณะด้านความดี ได้แก่ ๑) มีคุณธรรมจริยธรรม ๒) สื่อสัตย์สุจริต ๔) เสียสละ ๕) เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ๖) อ่อนน้อมถ่อมตน ๗) ให้เกียรติผู้อื่น ๘) พร้อมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ๙) รู้จักกาลเทศะ ๑๐) มีมนุษย

^{๑๒๐} พิชญ์นิฐา พรรณศิลป์, “บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ ๒๑”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒, (กรกฎาคม-ธันวาคม, ๒๕๕๘), หน้า ๑๔๖-๑๖๔.

สัมพันธ์ดี ๑๑) วางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน ๑๒) มีความรับผิดชอบ ๑๓) ปรับปรุงและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ^{๑๒๑}

๔) บทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดย เอมอร แสนภูวา ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จำนวน ๓๒ คน ซึ่งเป็นผู้นำแบบทางการ ใช้การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐ คน ร่วมกับการใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม ผลการศึกษานำเสนอว่า ผู้นำชุมชนมี ๒ บทบาทในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา กล่าวคือ ๑) บทบาทเมื่อเกิดความไม่มั่นคง ได้แก่ การสนับสนุน ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ดูแลความเรียบร้อยให้เกิดความสงบภายใน สร้างความมั่นคงในหมู่บ้าน โดยการสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นผู้ประสานงานให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ติดตามและรับข้อมูลข่าวสารจากทางหน่วยงานราชการเพื่อนำมาถ่ายทอดให้ประชาชนได้เข้าใจและสร้างความเข้าใจ พร้อมทั้งเป็นผู้นำในการสอดส่องดูแลชีวิต ทรัพย์สิน และความปลอดภัยของประชาชน เตรียมความพร้อมในการที่จะอพยพออกจากพื้นที่เมื่อเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ เป็นที่พึ่งให้กับประชาชน สนับสนุนการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานทหารเพื่อปกป้องอธิปไตย และตรวจสอบคนเข้าออกทั้งในและนอกชุมชน ๒) บทบาทในกรณีสถานการณ์ปกติตามแนวชายแดน ได้แก่ ช่วยเหลือดูแลประชาชน ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา เตรียมความพร้อมทุกด้าน รับรู้และติดตามข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์ประชุมร่วมกันกับประชาชนในทุกเดือนเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานราชการ และรายงานความเป็นอยู่ในชุมชนให้หน่วยงานราชการทราบตรวจสอบดูแลความเสียหายรายงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือทำงานกับหน่วยงานราชการในพื้นที่ ประชุมอบรมพัฒนาความรู้อยู่เสมอ สร้างความเข้มแข็งในชุมชน สร้างความปรองดองสามัคคีให้ประชาชน เตรียมพร้อมหลุมหลบภัย ร่วมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของทั้งสองประเทศ (ไทย-กัมพูชา) ให้ดีขึ้นเฝ้าระวังเรื่องยาเสพติด การทะเลาะวิวาท และเรื่องที่ผิดกฎหมาย และร่วมกิจกรรมหรือร่วมประชุมกับหน่วยงานราชการอย่างต่อเนื่อง ประเด็นที่น่าสนใจของงานวิจัยนี้คือ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ปกติผู้นำชุมชนเป็นกลไกสำคัญในเชิงป้องกันภัยในชุมชนให้อยู่ในความสงบ สุข ปลอดภัย และเสริมสร้างชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งเพื่อให้ชุมชนเกิดสันติสุขและมีแนวทางสร้าง

^{๑๒๑} อภิชาติ พานสุวรรณ, “การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

สัมพันธ์ที่ดีระหว่างชุมชน ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงได้เสนอแนวทางพัฒนาบทบาทผู้นำในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา ๑๐ ประเด็น หนึ่งในการพัฒนาที่นำเสนอและสอดคล้องกับงานวิจัยนี้คือ การพัฒนาผู้นำชุมชนด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิตใจ และชุมชนควรมีเครือข่ายองค์กรความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็ง^{๑๒๒}

๕) คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ ๒๑ ศึกษาโดย สนุก สิงห์มาตร, พิกุล มีมานะ, และ ดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์ เป็นการศึกษาคูณภาพโดยการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องและใช้แนวคิดการจัดการความรู้ และการพัฒนารอบแนวคิดจากทฤษฎีฐานรากเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล โดยงานศึกษานี้ได้นำเสนอ แนวคิดรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารองค์กร โดยผลการศึกษานำเสนอว่า การพัฒนาองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คือ ๑) การรอบรู้ (Knowing) ได้แก่ (๑.๑) องค์ความรู้ (Science) ที่รอบด้านในศาสตร์ต่าง ๆ (๑.๒) ศิลปะ (Art) รู้วิธีบริหารจัดการองค์กร (๑.๓) ทักษะ (Skill) ในการบริหารจัดการ การปกครอง การบริหารทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง (๑.๔) วิชาคน (Science of People) ผู้นำต้องรู้จักใช้คนให้ถูกกับงานหรือถูกหน้าที่อย่างเหมาะสม ใช้ความสัมพันธ์ทั้งระดับส่วนตัวหรือทางการให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทำลายกำแพงความขัดแย้ง ทำให้การประสานงานต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ๒) อุดมการณ์ (Ideology) เป็นเรื่องความเชื่อ เจตคติ ความคิดหลัก ได้แก่ (๒.๑) การยึดมั่นในคุณธรรม (๒.๒) จริยธรรมภายใต้กรอบวัฒนธรรมของชาติ (๒.๓) เชื้อมั่นในตนเอง (๒.๔) มีความกล้าหาญบนหลักยึดที่แน่นอนแต่มีความอ่อนน้อม รู้หน้าที่ (๒.๕) มีความรับผิดชอบต่อทั้งตนเองและสังคม (๒.๖) มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองหรือผู้อื่น ไม่คดโกง ๓) เท่าทัน (In time knowing) เป็นเรื่องของการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและทันต่อการไหลของวัฒนธรรม ได้แก่ (๓.๑) ทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง (๓.๒) ทันต่อสถานการณ์ยุคปัจจุบัน (๓.๓) ต้องฝึกฝนตนเองให้เท่าทันเทคโนโลยี (๓.๔) รู้จักการบริหารความเสี่ยง ๔) กล้าตัดสินใจ (Discussion Courage) คือ ผู้นำต้องมีความคิดเร็วบนฐานที่แม่นยำ ได้แก่ (๔.๑) กล้าหาญที่จะตัดสินใจ (๔.๒) กล้าลงทุนกับนวัตกรรมใหม่ ๆ (๔.๓) กล้ายอมรับผิด (๔.๔) กล้าให้คุณให้โทษบนฐานความยุติธรรมและความเสมอภาค ๕) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategy of Vision) คือ การมองการณ์ไกลของผู้นำที่คิดนอกกรอบที่เชื่อถือได้พร้อมค้นหาเทคนิคใหม่ ๆ ได้แก่ (๕.๑) การมองไกลและพยายามไปให้ถึง (๕.๒) มองโลกกว้างหลายมิติ (๕.๓) สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้คล้อยตาม (๕.๔) มองยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ให้ครอบคลุมและรอบด้าน ๖) สร้างทีม (Team Work) เป็นเรื่องของ

^{๑๒๒} เอมอร แสนภูวา, “บทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๙).

การสร้างทีมงาน และสร้างเครือข่าย ได้แก่ (๖.๑) สร้างทีมงานที่ไว้วางใจได้ (๖.๒) เชื่อมมั่นในทีมงาน (๖.๓) มอบหมายงานตามความสามารถและความถนัด (๖.๔) ให้ขวัญและกำลังใจ (๖.๕) รับผิดชอบในผลงานที่เกิดขึ้นของทีม ๗) ใฝ่บริการ (Service Mind) คือ การสร้างองค์กรที่มีชีวิตการทำให้เกิดการมีส่วนร่วมโดยคุณลักษณะผู้นำ ได้แก่ (๗.๑) มีความเสียสละ (๗.๒) มีความอดทน อดกลั้น (๗.๓) มีความเมตตา เอื้อเฟื้อ (๗.๔) คิดบวก มองโลกแง่ดี ไม่ย่อท้อ (๗.๕) มีความพอเพียง^{๑๒๓}

๕) มุมมองภาวะผู้นำ : กรณีศึกษาของชุมชนทุ่งตำเสา ศึกษาโดย อุทัย ปริญาสุทธินันท์ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลงานวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งเป็น ผู้นำกลุ่มจำนวน ๖ คน ผู้นำชุมชน จำนวน ๖ คน และชาวบ้านในชุมชนทุ่งตำเสา จำนวน ๓๐ คน เจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น จำนวน ๕ คน และนักวิชาการ จำนวน ๕ คน โดยกรอบทฤษฎีที่นำมาใช้วิเคราะห์ คือ ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ ผลการศึกษานี้ แสดงให้เห็นว่า ผู้นำชุมชนมีทั้งที่เป็นผู้นำแบบทางการและไม่ทางการ แนวโน้มที่ผู้นำชุมชนเป็นผู้หญิงจะมีบทบาทในชุมชนมากขึ้น พบว่า ผู้นำส่วนใหญ่จะมีภาวะผู้นำอยู่แล้วตามธรรมชาติสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ โดยคุณลักษณะผู้นำที่สะท้อนในงานวิจัย ได้แก่ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความเพียรพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความสนใจใฝ่รู้ กล้าลองผิดลองถูกจนประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีได้เมื่อผู้นำมีบาร์มีที่มากพอในการทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม อันจักช่วยทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและคนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ยังพบว่า แนวทางที่ผู้นำใช้ในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและมีสันติสุข โดยผู้นำมีผู้นำให้การส่งเสริมคุณธรรมผ่านวัฒนธรรมท้องถิ่นในการปลูกฝังคุณธรรมและสร้างศรัทธา ผู้นำเป็นต้นแบบแห่งความเพียร ใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จ ผู้นำมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำคุณลักษณะสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นของชุมชน ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์และร่วมพัฒนานาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น และเรื่องของอายุไม่เป็นเงื่อนไขความสำเร็จของผู้นำในการทำงานเพื่อชุมชน^{๑๒๔}

๖) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดย ชัยธวัช เนียมศิริ โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) การศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้นำ/ผู้บริหาร จำนวน ๑๕ คน ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๕ คน และการศึกษาเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม โดยใช้การสุ่มตัวอย่าง

^{๑๒๓} สุนุก สิงห์มาตร, พิกุล มีมานะ, และ ดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์, “คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ ๒๑”, การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา, ครั้งที่ ๒, มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม ปี ๒๕๖๐, หน้า ๔๘๗-๔๙๓.

^{๑๒๔} อุทัย ปริญาสุทธินันท์, “มุมมองภาวะผู้นำ : กรณีศึกษาของชุมชนทุ่งตำเสา”, วารสารการจัดการสมัยใหม่, ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๒, (กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๖๑), หน้า ๓๗-๔๔.

แบบบังเอิญ กลุ่มตัวอย่าง ผู้นำ/ผู้บริหาร และพนักงาน /เจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๐๐ คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 ที่พึงประสงค์คือ มีความเป็นผู้นำ มีความรอบรู้ เชื่อสัจสุจริต โปร่งใส มีทัศนคติที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีจิตสาธารณะ มีมนุษยสัมพันธ์ดี การสร้างทีมงาน และเครือข่าย มุ่งความเป็นเลิศ มีความกระตือรือร้น มีพลังในการทำงาน บริหารงานแบบมืออาชีพ มีทักษะการบริหารและการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีร่างกายและจิตใจที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ มีความทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ ทำงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่น มีเมตตาธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ^{๑๒๕}

แม้ว่าการศึกษานี้จะเน้นเรื่องของผู้นำในองค์กร แต่จะเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำมีหลายประเด็นที่สอดคล้องกับการศึกษาผู้นำชุมชน

๓) คุณลักษณะของผู้นำชุมชนเพื่อสันติภาพที่พึงประสงค์ในสังคมไทย โดย นิภาพร ปานสวัสดิ์ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๒ กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มผู้นำในสังคมไทย จำนวน ๑๒ ท่าน และกลุ่มผู้นำชุมชน ๒ ชุมชน จำนวน ๑๒ ท่าน และใช้การสนทนากลุ่มเฉพาะในการยืนยันองค์ความรู้ ผลการศึกษานี้ นำเสนอว่า คุณลักษณะผู้นำชุมชนเพื่อสันติภาพที่พึงประสงค์ตามมุมมองที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้นำ ได้แก่ การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการสร้างแรงจูงใจและปลูกจิตสำนึกเชิงจริยธรรม และมุ่งพัฒนาตนเองให้หลุดพ้นกิเลส การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนตามหลักพระพุทธศาสนา พบว่า มีวิธีการพัฒนาทั้งภายในตนและภายนอกตนเองอย่างเป็นขั้นตอนเริ่มจากภายนอกตนไปสู่ภายในตนเองด้วยการศึกษาหลักไตรสิกขา คือ ศีล ๕ สมาธิ ปัญญาด้วยการพัฒนาคุณลักษณะ ๓ ด้าน คือ ๑) ศีลภาพ ๒) จิตภาพ และ ๓) ปัญญาภาพ และนำเสนอว่า คุณลักษณะของผู้นำชุมชนเพื่อสันติภาพที่พึงประสงค์ในสังคมไทยปัจจุบัน พบว่า มีกรอบคุณลักษณะดี ๔ ด้าน คือ ๑) บุคลิกดี ประกอบด้วย การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ วางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะ ยิ้มแย้ม แจ่มใส กิริยาสุภาพ แต่งกายสะอาดเรียบร้อย ๒) พฤติกรรมดี ประกอบด้วย ผู้นำมีศีล ๕ ครบทุกข้อ ความมีวินัย สัจจะวาจา มีสัมมาอาชีพ ๓) จิตใจดี ประกอบด้วย มีเมตตา กรุณา มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ควบคุมอารมณ์ได้

^{๑๒๕} ชัยธวัช เนียมศิริ, ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น, รายงานวิจัย, (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๖๐-๒๕๖๑).

คุณธรรม จริยธรรม และ ๔) ปัญญาดี ประกอบด้วย รู้แจ้งทันโลก ปรับตัวเก่ง กล้าหาญ อดทน สันโดษ^{๑๒๖}

๒.๔.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาเพื่อสร้างสันติสุขของผู้นำ

๑) บทบาทของผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่ โดย ดวงตา ราชอาษา เป็นงานสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำตามกรอบกระบวนการทัศน์ใหม่ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญในยุคโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงและผันผวนสูง โดยงานเขียนนี้ได้สังเคราะห์องค์ความรู้จากแนวคิดต่าง ๆ นำเสนอเป็นกลยุทธ์การพัฒนาแบบยั่งยืนของผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่ โดยแบ่งเป็น ๓ ส่วน กล่าวคือ ๑) ส่วนต้น เป็นเรื่องของแก่นสำคัญ ๒) กลยุทธ์การพัฒนาแบบยั่งยืนของผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่ นำไปสู่ ๓) บทบาทผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ๑) แก่นสำคัญ ในการพัฒนาผู้นำ ประกอบด้วย (๑) ระบบคุณธรรม (๒) ระบบผลงาน (๓) ระบบสมรรถนะ ซึ่งเป็นสาระสำคัญที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำกระบวนการทัศน์ใหม่ ๒) กลยุทธ์การพัฒนาแบบยั่งยืนของผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่ ได้แก่ (๑) การพัฒนาองค์การ (๒) การพัฒนาวัฒนธรรม (๓) การพัฒนาระบบประเมินผล ทรัพยากรมนุษย์ (๔) การบริหารสมรรถนะ (๕) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ และ ๓) บทบาทผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่ ได้แก่ (๑) มีวิสัยทัศน์ (Visioning) (๒) มีการวางกลยุทธ์ (Strategic Orientation) (๓) มีศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) (๔) มีการควบคุมตนเอง (Self-Control) (๕) มีการใช้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowerment)^{๑๒๗}

๒) การพัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวม : กรณีศึกษาเอกสารและการสังเคราะห์งานวิจัย โดย ชันทอง วัฒนประดิษฐ์, โกนิฐฐ์ ศรีทอง, แมชีสุตา โรจนอุทัยและชนัญภรณ์ อารีกุล เป็นการสังเคราะห์งานวิจัย (Research Synthesis) จากรายงานวิจัยและงานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต เป็นงานวิจัยเชิงทดลองที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาจิตและปัญญาตามแนวพระพุทธศาสนา และแนวคิดตะวันตกที่ดีพิมพ์ในช่วง ๒๕๕๑-๒๕๖๐ จำนวน ๔๐ เรื่อง ผลการศึกษานำเสนอว่า ๑) แนวคิดการพัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวมทั้งตามแนวพระพุทธศาสนาและตามแนวคิดตะวันตกต่างก็มุ่งไปที่การพัฒนาที่ทำให้มนุษย์เกิดสมดุลทั้งในแง่ของกายกับใจ รวมถึงสมดุลกับธรรมชาติ สังคม และสิ่งแวดล้อม และได้นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวม เรียกโมเดลว่า “GPA ๔ Happy life” โดย G คือ Goal เป็นจุดหมาย และ P คือ Process เป็น

^{๑๒๖} นิภาพร ปานสวัสดิ์, “คุณลักษณะของผู้นำชุมชนเพื่อสันติภาพที่พึงประสงค์ในสังคมไทยปัจจุบัน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาสันติศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒), บทคัดย่อ.

^{๑๒๗} ดวงตา ราชอาษา, บทบาทผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่, วารสารการแพรวภาพสันติ มหาววิทยาลัย ภาพสันติ, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒, (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๙), หน้า ๑๘๐-๑๘๖.

กระบวนการที่ต้องคำนึงถึงความเป็นตัวบุคคล A คือ Activity เป็นการออกแบบกิจกรรมตามหลักการ ICT-PSS และ ๔ Happy life คือ การเข้าถึงความสุขแบบยั่งยืนอย่างแท้จริง โดย G คือ Goal เป็นจุดหมาย จำแนกได้ ๒ ระดับ กล่าวคือ ความสุขตามกระแสโลก และความสุขตามกระแสธรรม และ P คือ Process กระบวนการฝึกปฏิบัติที่สามารถปรับให้สอดคล้องกับความเป็นตัวบุคคลปัจจัยสำคัญในการออกแบบกิจกรรม คือ การคำนึงถึงกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาระยะเวลา กรอบของกิจกรรม การออกแบบกิจกรรมตามหลักการ ICT-PSS ควรเริ่มจาก ๑) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Inspiration) ๒) การปรับเปลี่ยนมุมมองเพื่อชีวิตที่ดี (Transform view to be good life) ๓) การสร้างแรงสั่นสะเทือนทางความคิด (Create vibrations of thought) ๔) การปฏิบัติเพื่อสร้างการตระหนักรู้คุณค่าในตนเอง (Practice to create self-esteem) ๕) การสะท้อนตนเองและการพัฒนาก้าวต่อไป (Self-reflection and development even further) ๖) ขยายพื้นที่แห่งความสุข (Spread the area of Happiness) และ ๔ Happy life เกณฑ์ชี้วัดกระบวนการพัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวมพบว่า ความสุข ๔ ด้าน คือ (๑) พัฒนากายให้เป็นสุข (๒) พัฒนาพฤติกรรมการแสดงออกทางสังคมอย่างมีสุข (๓) พัฒนาจิตใจเข้าถึงความสุขด้านใน (๔) พัฒนาปัญญาโดยใช้ความสุขทำสิ่งที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์^{๑๒๘}

๓) สมรรถนะของผู้นำเทศบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดย วิสุทธรักษ์ ธาณรัตน์ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของเทศบาลที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีตั้งแต่ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๙ จำนวน ๑๙ คน และการทำสนทนากลุ่ม จำนวน ๓๐ คน ผลการสะท้อนข้อค้นพบว่า สมรรถนะของผู้นำเทศบาลที่ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนประกอบด้วย ๑) สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ โดยผู้นำต้องมีบทบาทหน้าที่ของผู้นำเชิงยุทธศาสตร์นอกจากทำหน้าที่กำหนดทิศทางของยุทธศาสตร์แล้วต้องคอยติดตามและประเมินผลกระบวนการนำไปปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ ตลอดจนการรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อนำไปปรับปรุงการกำหนดยุทธศาสตร์ในครั้งต่อไป ซึ่งผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การมีภาวะผู้นำที่แท้จริง โดยจะเน้นความสำคัญของความมั่นคงในคาพูด การกระทำ และค่านิยมของผู้นำ ครอบคลุมไปถึงค่านิยมในทางบวก การตระหนักรู้ตัวเองของผู้นำ รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจได้กับผู้ตาม ๒) สมรรถนะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นลักษณะของธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ สามารถวิเคราะห์แยกแยะได้ว่าสิ่งไหนเป็นสิ่งที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ๓) สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือได้ว่าเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของการศึกษาผู้นำแนวใหม่ ซึ่งเป็น

^{๑๒๘} ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์ และคณะ , “พัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวม : กรณีศึกษาเอกสารและการสังเคราะห์งานวิจัย”, รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), บทคัดย่อ.

ลักษณะของการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการเสริมสร้างพลังอำนาจหรือพลังการจูงใจ การเป็นผู้มีคุณธรรม และการกระตุ้นผู้ตามให้มีลักษณะของการเป็นผู้นำ เรียกว่าเป็น “ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change agent)” ซึ่งมักจะก่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า “นวัตกรรม” (Innovation) เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน ปรับปรุงการให้บริการสาธารณะ ตลอดจนทำให้ชุมชนมีความน่าอยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น เพื่อผลลัพธ์สุดท้าย ก็คือ “ผลประโยชน์สาธารณะ” ๑๒๙

๔) รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล โดย นริศ มหาพรหมวัน เป็นการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่ผ่านเกณฑ์ประเมินในระดับดีมาก จำนวน ๑๔ โรงเรียน ได้แก่ ตัวแทนคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง และตัวแทนนักเรียน ประเภทละ ๔๒ คน รวม ๑๖๘ คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำ โรงเรียนเอกชน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๓ คน จากโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสนทนากลุ่ม แบบสังเกต แบบสอบถาม และการประชุมเชิงปฏิบัติการการวิจัยวิพากษ์ ผลการวิจัยนำเสนอองค์ประกอบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากลมี ๖ องค์ประกอบ คือ ๑) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ๒) การสร้างแรงบันดาลใจ ๓) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ๔) ความใส่ใจต่อปัจเจกบุคคล ๕) การให้รางวัลตามสถานการณ์ ๖) การบริหารแบบวางเฉย พร้อมกับการนำเสนอ รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล ที่เหมาะสมมีดังนี้ คือ ๑) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ประกอบด้วย (๑.๑) การกำหนดทิศทางของโรงเรียนให้ไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (๑.๒) การมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน (๑.๓) การนำองค์กรสู่การจัดการความรู้ ๒) การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย (๒.๑) การกระตุ้นบุคลากรเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ (๒.๓) การสนับสนุนบุคลากรที่สร้างและมีผลงาน ส่งเสริมการเฝ้าหาความรู้ผู้เรียน ๓) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ประกอบด้วย (๓.๑) การทำงานของบุคลากรเพื่อเข้าถึงความรู้ (๓.๒) การพัฒนานักเรียนให้เกิดความรู้ใหม่ (๓.๓) การมุ่งเน้นผู้เรียนด้วยวิธีการออกแบบและสร้างนวัตกรรม ๔) ความใส่ใจต่อปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย (๔.๑) การสร้างสัมพันธ์ภาพและความผูกพันระหว่างกัน (๔.๒) การพัฒนานตนเองให้เกิดความงอกงาม (๔.๔) การเรียนรู้สู่การปฏิบัติด้วยกระบวนการทำงานของผู้เรียน ๕) การให้

๑๒๙ วิสุทธิณี ธาณิรัตน์, สมรรถนะของผู้นำเทศบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน, การประชุมวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๑ “มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์:พลังปัญญาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”, วันที่ ๒๑-๒๓ ณ หอประชุมเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, ๒๕๖๑), หน้า ๑๒๖-๑๓๔.

รางวัลตามสถานการณ์ ประกอบด้วย (๕.๑) การปฏิบัติงานของบุคลากรตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม ให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ของโรงเรียน (๕.๒) การให้รางวัลกับบุคลากรที่ปรับปรุงผลการดำเนินงานของโรงเรียน (๕.๓) การบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณค่าให้ผู้เรียน ๖) การบริหารแบบวางแผน ประกอบด้วย (๖.๑) การกำหนดมาตรฐานเพื่อนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ด้านการดำเนินการของโรงเรียนที่นำไปสู่กฎและระเบียบของนักเรียน (๖.๒) การบริหารองค์กรให้เป็นที่ยอมรับในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความน่าไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรม^{๑๓๐}

๕) การศึกษาและพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร โดย ศุภกร จันทราวาทุมกร ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมวิธี (Mixed Methods Research) ดำเนินการวิจัย ตามแบบแผนสำรวจบุกเบิก (The Exploratory Sequential Design) เป็น ๒ ระยะต่อเนื่องกัน คือ ระยะที่ ๑ การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวคิดสำคัญที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม และยืนยันรูปแบบโดย การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ ท่าน และตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่าน และระยะที่ ๒ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหาร และหัวหน้างาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ๒ หน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ความรู้จากรูปแบบการฝึกอบรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือจิตวิทยาการฝึกอบรม ประยุกต์กับหลักไตรสิกขา และศึกษากำหนดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ปีเตอร์ จี นอร์ทเฮาส์ (Peter G. Northouse) และ แกรี่ ยูคัล (Gary Yukl) สามารถสรุปเข้าในหลักการ ๓ คือ ครอบตน ครอบคน ครอบงาน สรุปได้ ๖ ประการ คือ การแสดงออกถึงความยุติธรรมการยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต การเคารพให้เกียรติผู้อื่น การให้บริการคนอื่น การใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้นำ การเสริมสร้างความร่วมมือในกลุ่ม การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน และ ๗ กระบวนการ โดย ๓ ขั้นตอนประกอบด้วย ขั้น ๑ - นำสู่การพัฒนา ด้วย ๒ กระบวนการคือ กระบวนการกล่าวนิพนธ์ และ กระบวนการสร้างฉันทะ ความพอใจ ขั้น ๒- ขั้นการฝึกอบรม ด้วย ๓ กระบวนการ คือ กระบวนการปัญญา กระบวนการสมาธิ กระบวนการศีล และขั้น ๓-บรรลุผลการพัฒนา ด้วย ๒ กระบวนการคือ กระบวนการเห็นแจ้งด้วยตนเอง กระบวนการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยตนเอง ผลการทดลองรูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กรด้วยการทดลองแบบกึ่งทดลอง พบว่า คะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของกลุ่ม

^{๑๓๐} นริศ มหาวรรณวัน, “รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๖๑), บทคัดย่อ.

ทดลอง ภายหลังได้รับอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขา สูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการอบรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๑๓๑}

๖) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อสันติภาพตามแนวพุทธบูรณาการ โดย กุลธิดา ลิ้มเจริญ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๒๒ คน และทำการสนทนากลุ่ม จำนวน ๗ คน ผลการวิจัยเสนอ แนวคิดภาวะผู้นำเพื่อสันติภาพในวิทยาการสมัยใหม่ ต้องเป็นผู้นำที่เคารพในชีวิตของเพื่อนร่วมโลก ตระหนักถึงภัยของการใช้ความรุนแรง มุ่งเน้นความสัมพันธ์ของสังคมในเชิงพหุนิยม การเคารพความแตกต่าง และการใช้ลักษณะของความแตกต่างให้เกิดการสร้างสรรค์ มีความร่วมมือร่วมใจกันและกัน มีสัจจะ ไม่มีความเกลียดชังฝ่ายตรงข้ามอยู่ในใจ ต้องเป็นศัตรูต่อความชั่ว และความอยุติธรรมต่าง ๆ และพร้อมที่จะเผชิญกับความทุกข์ยากในลักษณะต่าง ๆ นอกจากนี้ในงานวิจัยนี้ยังเสนอว่า ผู้นำในกระบวนการสันติภาพนั้น มี ๓ ระดับ คือ ระดับยอดสุดของปิรามิด คือ ผู้นำที่แสดงบทบาทอย่างชัดเจนในสถานการณ์วิกฤตความขัดแย้ง ระดับชั้นที่ในที่สองมีฐานะหลากหลายระดับในพื้นที่ความขัดแย้ง เช่น การศึกษา สาธารณสุข ธุรกิจ การเกษตร กลุ่มเครือข่ายหรือสถาบันต่าง ๆ เป็นต้น และท้ายสุดแต่ไกลที่สุดประชาชนที่สุด คือ ผู้นำในระดับชั้นรากหญ้า (ฐานปิรามิด) หรือผู้นำชุมชนทั้งที่เป็นทางการและไม่ทางการ ภาคประชาสังคม มีบทบาทสำคัญในงานที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตประชาชน สำหรับภาวะผู้นำเพื่อสันติภาพในทางพระพุทธศาสนาคุณลักษณะที่งานวิจัยนี้เสนอ ๑) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลวางแผนรับมือทั้งเชิงรับเชิงรุก (จักขุมา) ๒) เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการ ไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ (วิธูโร) ๓) เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น (นิสสยสัมปันโน) และได้ยกหลักธรรมที่สำคัญซึ่งผู้นำควรจะมี ได้แก่ หลักสัปปริสธรรม ๗ คือ รู้หลักการ รู้จุดหมาย รู้จักตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน รู้บุคคล และหลักภาวนา ๔ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้เกิดคุณสมบัติดังกล่าว และสามารถนำมาบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อสันติภาพได้ ๔ มิติการพัฒนา คือ (๑) กายภาพ คือ การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นภาพสะท้อนคุณค่าภายใน โดยใช้ศีลเป็นเครื่องมือในการพัฒนา (๒) พฤติภาพ คือ การพัฒนาพฤติกรรม โดยใช้สัปปริสธรรม ๗ เป็นศักยภาพในการออกแบบการสื่อสารในองค์กร มุ่งสื่อสารสื่อสารเชิงบวก สามารถจัดการความขัดแย้งและหลอมรวมให้กลุ่มคนต่าง ๆ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสันติสุข (๓) จิตภาพ คือ การพัฒนาจิตใจ โดยใช้หลักสติปัญญา ที่ส่งผลให้จิตใจมีสุขภาพจิตดี สมรรถภาพจิตดี และคุณภาพจิตดี มีจิตใจเสียสละ มีจิตสาธารณะพร้อมช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ (๔) ปัญญาภาพ คือ การพัฒนาปัญญาโดยใช้

^{๑๓๑} ศุภกร จันทราวุฒิกร, “การศึกษาและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๒), บทคัดย่อ.

หลักอริยสัจ ๔ เป็นแนวทางการพัฒนาประกอบด้วยการรู้จักวิเคราะห์และเข้าใจสภาพต่างตามสภาพที่เป็นจริง^{๑๓๒}

๗) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับการจัดการตนเองของแกนนำสภาองค์กรชุมชน จังหวัดบึงกาฬ โดย ธนกฤต ทุริสุทธิ์ และบุษกร สุขแสน โดยใช้งานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แบ่งการศึกษาออกเป็น ๒ ระยะ ระยะที่ ๑ ศึกษาภาวะผู้นำแกนนำสภาองค์กรชุมชนจังหวัดบึงกาฬ ประชากรได้แก่ ผู้นำชุมชน ๕๔ คน เครื่องมือวิจัย ใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ระยะที่ ๒ กำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแกนนำสภาองค์กรชุมชนสำหรับการจัดการตนเองจังหวัดบึงกาฬ กลุ่มเป้าหมายคือผู้เชี่ยวชาญ ๑๗ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบบันทึกการประชุม ผลการศึกษานำเสนอว่า ๑) ภาวะผู้นำสำหรับการจัดการตนเองของแกนนำสภาองค์กรชุมชนจังหวัดบึงกาฬ ลำดับที่ ๑ ด้านการบริหารสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๖๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๙๑ ลำดับที่ ๒ ด้านการบริหารงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๖๒ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๕ และด้านการบริหารตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๙๕ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับการจัดการตนเองของแกนนำสภาองค์กรชุมชนจังหวัดบึงกาฬ ด้านการบริหารตนเอง ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง คุณธรรม ศีลธรรมและจริยธรรม บุคลิกภาพดี และมีความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา ตัวชี้วัด และการประเมินผล^{๑๓๓}

๒.๔.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับสันติภาพและสันติสุขในชุมชน

๑) เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จเกี่ยวกับกระบวนการสร้างสันติภาพของ องค์กรและนักสันติภาพโลก โดย พูนสุข มาศรีสังสรรค์, บรรพต ตันธีรวงศ์ และชันทอง วัฒนะประดิษฐ์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ศึกษาเอกสารเป็นกรอบนำและใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสันติภาพจำนวน ๒๕ คน และการสนทนากลุ่ม ผลการศึกษานำเสนอว่า เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จเกี่ยวกับกระบวนการสร้างสันติภาพขององค์กรสันติภาพและนักสันติภาพโลก องค์กรรวมของเกณฑ์ชี้วัดฯ มี ๔ องค์ประกอบที่มีตัวชี้วัด ๑๓ ตัวชี้วัด แยกตาม

^{๑๓๒} กุลธิดา ลิ้มเจริญ, “กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อสันติภาพตามแนวพุทธบูรณาการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาสันติศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒), บทคัดย่อ.

^{๑๓๓} ธนกฤต ทุริสุทธิ์ และบุษกร สุขแสน, “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับการจัดการตนเองของแกนนำสภาองค์กรชุมชน จังหวัดบึงกาฬ”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑, (มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๖๒), หน้า ๓๔-๔๘.

องค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบที่ ๑ การระมัดระวังตนเอง ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด (๑.๑) การระมัดระวังพฤติกรรมการแสดงออกทางกาย วาจา (มีศีล อดทน อดกลั้น เป็นกลาง เป็นศาสนิกชนที่ดี สื่อสารทำความเข้าใจผู้อื่นในด้านต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์) (๒) ระมัดระวังความคิด (ใช้ศีลธรรมคนดี คิด-รู้สึก-พยายามทำความเข้าใจความหลากหลายของผู้คน ชุมชน สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ศีลธรรม ความเป็นมนุษย์และชุมชน ให้โอกาสคน มีมุมมองการสร้างและการเปลี่ยนแปลงเชิงสังคม ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของคนต่างศาสนา สร้างสันติภาพให้เกิดในใจตนก่อนด้วยวิปัสสนาสมาธิ)

องค์ประกอบที่ ๒ การจัดการความขัดแย้งหรือความรุนแรงที่เกิดขึ้นแล้ว ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๒.๑) ทำที่การแสดงออกอย่างสันติ (อดทน อดกลั้นในความแตกต่าง พยายามเพื่อหยุดความรุนแรงตรงหน้าให้ได้และหาทางควบคุมมิให้ความรุนแรงขยายวงกว้างขึ้นจากเดิม ใช้หลักมรรคมีองค์ ๘ พรหมวิหาร ๔ เพื่อหลบเลี่ยงมิให้เกิดความขัดแย้ง เสียสละละความต้องการของตนเอง หรือ ประนีประนอมคนละครึ่งทาง) (๒.๒) ปรับทัศนคติอย่างเข้าใจ (ยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาของมนุษย์ ศึกษาเรียนรู้ให้มากเพื่อสามารถเดินหน้ากันต่อไปได้อย่างสันติ) (๒.๓) สื่อสารอย่างสันติ (ไกล่เกลี่ยกรณีที่มีความขัดแย้งยังไม่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม จัดทำเวทีสาธารณะ สื่อสารกันแบบตัวต่อตัวอย่างสันติ ดีกว่าการใช้ความรุนแรงแก้ปัญหา) องค์ประกอบที่ ๓ การพัฒนาสันติภาพให้เจริญงอกงาม ประกอบด้วย ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๓.๑) กฎแห่งความสัมพันธ์ (ให้ความสำคัญแก่สถาบันครอบครัวอันมีระบบเครือญาติและชุมชนเกื้อกูลกัน ไว้วางใจ มีคตินิยมในสังคมคือปฏิบัติการ “ไร้ความรุนแรง” (non-violent operations) ส่งเสริมความเข้าใจอันดีของบุคคลในองค์กรด้วยเป้าหมาย-เป้าประสงค์ตรงกัน แบ่งปันกัน นำหลักสังคหวัตถุ ๔ มาใช้) (๓.๒) กฎแห่งความเสมอภาคและการให้เกียรติ (ละเอียดย่อนในเรื่องความแตกต่างทางเพศ รู้คุณค่าในตนเองและผู้อื่น ร่วมแก้ปัญหาโครงสร้างที่จะทำให้สังคมมีความเป็นธรรมที่สุด สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในความรักสามัคคี ร่วมกันสร้างความสงบสุขในชุมชน-พื้นที่ต่าง ๆ ส่งเสริมหลักเสมอภาคสากลคือใส่ใจในคุณค่าความเป็นมนุษย์ในคนทุกคน) (๓.๓) กฎแห่งการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ (ใช้ความพยายาม-ความอดทนในการแก้ปัญหา ให้การเรียนรู้แก่คนในระดับต่าง ๆ เปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีการเสวนาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น-นำเสนอทิศทางการดำเนินงานต่อผู้มีอำนาจ ต้องส่งเสริมความรู้ด้านสันติศึกษาเพื่อความรู้อย่างลึกซึ้งอันจะสามารถนำไปพัฒนาตน องค์กรและสังคมได้) (๓.๔) กฎแห่งการเยียวยา (กระตุ้นและค้นหาศักยภาพในการเป็นผู้ร่วมสร้างสันติภาพของผู้ได้รับผลกระทบหรือผู้อยู่ในเหตุการณ์ความรุนแรง) องค์ประกอบที่ ๔ การอนุรักษ์รักษาสันติภาพให้ยาวนาน ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๔.๑) กฎแห่งจิตสำนึกและความใส่ใจ (ปลูกฝังจิตสำนึกในคนรุ่นต่อไปให้ตระหนักในความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ต้องสร้างสำนึกร่วมในสังคมให้เข้าใจในไตรลักษณ์ที่ว่าสรรพสิ่งย่อมผันแปรไปตามกาล) (๔.๒) กฎแห่งการบำรุงรักษาสัมพันธ์ (ละเอียดย่อน-รอบคอบ-ตรวจสอบ-เฝ้าสังเกตการณ์ ลงสู่ภาคปฏิบัติที่ยั่งยืน

แก้ปัญหาเฉพาะหน้าก่อนเมื่อเกิดปัญหาความรุนแรง ใช้หลักสารานุกรม ๖ เพื่อการระลึกถึงกัน และสงเคราะห์กันด้วยหลักฆราวาสธรรม ๔) (๔.๓) กฎแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (มีความเข้าใจ-มองภาพกว้างในเรื่องสันติภาพ ต้องหยุดการใช้อาวุธ-มีวิธีปฏิบัติการไร้ความรุนแรง มีความกังวลถึงระบบที่ผิดพลาดมากกว่าที่จะกังวลเรื่องสันติภาพ พยายามให้ความรู้แก่ผู้คนเรื่องความสำคัญของการมีสันติภาพโดยประชาสัมพันธ์ถึงผลดีแห่งการร่วมมือกัน สร้างสัญลักษณ์ความสุข) (๔.๔) กฎแห่งพื้นที่แสดงความเห็น (แสวงจุดร่วม- สงวนจุดต่าง หารือ- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน) (๔.๕) กฎแห่งการแบ่งปันผลประโยชน์ด้วยหลักธรรมาภิบาล (สร้าง- ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและสิทธิที่เท่าเทียมกันตามหลักธรรมาภิบาล) นอกจากนี้ สรุปบันไดในการจัดการ ๔ ขั้น เพื่อกระบวนการสร้างสันติภาพที่สามารถนำมาใช้ได้ทั้งในระดับบุคคล ชุมชน สังคม ได้แก่ ขั้นที่ ๑ การระมัดระวังตนและมีความเข้าใจในหลักสันติภาพ (Self-awareness) ขั้นที่ ๒ การจัดการความขัดแย้ง-ความรุนแรงที่เกิดขึ้นแล้ว (Resolution) ขั้นที่ ๓ การป้องกัน-เสริมสร้างและพัฒนา (Outer Prevention and Development) ขั้นที่ ๔ การรักษาสันติภาพให้ยั่งยืน (Sustainable Preservation)^{๑๓๔}

๒) สันติวิธีเริ่มต้นที่ชุมชน : กรณีศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสร้างสันติสุขภาคเหนือของประเทศไทย โดย พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ. โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับการยอมรับในฐานะของภูมิปัญญาชาวบ้านจำนวน ๒๐ รูป/คน ในพื้นที่ ๓ จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผลการศึกษานำเสนอว่า ๑) วิธีการในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการสร้างสันติสุขในชุมชน ได้แก่ (๑) การทำหน้าที่ควบคุมทางสังคม โดยการควบคุมการใช้ทรัพยากรของชุมชน การควบคุมทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในชุมชน และกำกับกติกาของชุมชน และ (๒) รูปแบบที่ชุมชนใช้ในการสร้างความสมานฉันท์ภายในชุมชน คือ (๒.๑) การร่วมด้วยช่วยกัน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือ ร่วมใจอันดีในชุมชน และสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และ (๒.๒) การสร้างความยุติธรรม เป็นเครื่องมือในการกำกับควบคุมความเชื่อของคนที่มีต่อน้ำและป่า ก่อให้เกิดกติกาที่ใช้อำนวยความสะดวกในการแบ่งปันน้ำในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนา คือ สีสามัญญตา และ ทิฏฐีสามัญญตา ก่อให้เกิดชุมชนสันติสุข ที่ทุกคนในชุมชนอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์กลมเกลียว ๒) ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีอิทธิพลของที่ช่วยเชื่อมประสานให้คนในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในฐานะของของกลไกสนองตอบความความเชื่อ ความศรัทธาของคนในชุมชน ก่อเกิดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนใน การจัดสรรน้ำและการแบ่งปัน

^{๑๓๔} พูนสุข มาศรีสรสรรค์, บรรพต ดันธีรวงศ์, ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์, “เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จเกี่ยวกับกระบวนการสร้างสันติภาพของ องค์การและนักสันติภาพโลก”, รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), บทคัดย่อ.

ผลประโยชน์ด้วยความเป็นธรรม ๓) ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีการปรับตัวเกี่ยวกับพิธีกรรมโดยวิธีการเสริมความตระหนักรู้ถึงทรัพยากรธรรมชาติ มีการเสริมความเข้มแข็งของกตिकाให้คนในชุมชนที่ต้องประพฤติปฏิบัติอยู่ในกตिकाที่ร่วมกันสร้างขึ้นบนฐานของความเคารพยำเกรง ต่อสิ่งที่ควบคุมธรรมชาติ มีการส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเยาวชนให้เกิด ความสำนึกในคุณค่าของป่าและน้ำ สร้างความรู้ ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และปรับตัวบูรณาการกับพุทธศาสนานำหลักการของศรัทธาและปัญญามาตรวจสอบจารีตปฏิบัติของชาวบ้านจึงทำให้การจัดประเพณีพิธีกรรมไม่ได้ว่างเปล่าจากคุณค่าของปัญญา^{๑๓๕}

๓) “ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ : ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง” โดย ชันทอง วัฒนประดิษฐ์ ใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กรณีศึกษาที่เป็นพหุชุมชน ใน ๓ พื้นที่ ที่มีความแตกต่างกันในเชิงบริบทของชุมชน กล่าวคือ ชุมชนแพรงหนามแดง เป็นพื้นที่ที่เคยมีความขัดแย้งที่รุนแรงเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ ชุมชนหมู่บ้านท่าคอยนาง เป็นชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ และชุมชนย่านกะดีจีน เครื่องมือวิจัยที่ใช้ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้นำ ชาวบ้าน จำนวน ๓๐ คน ประกอบกับการสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วม ผลการวิจัยนี้แนะนำเห็นว่า ทั้ง ๓ ชุมชนแม้บริบทของแต่ละชุมชนมีความแตกต่างในเรื่องของวิถีอาชีพ ชาติพันธุ์ และศาสนา แต่สามารถก้าวข้ามความแตกต่างและแก้ปัญหาความขัดแย้งในอดีตสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข สามารถเป็นต้นแบบชุมชนมีความรักสามัคคีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ มีการรักษาสืบสานอัตลักษณ์วิถีชีวิตชุมชนให้คงอยู่ สาเหตุความขัดแย้งในอดีตของชุมชนเป็นเรื่องผลประโยชน์และข้อมูลหรือการสื่อสารทำความเข้าใจ ปัจจัยความสำเร็จในการสร้างสันติภาพและทำให้ชุมชนเกิดสันติสุข เกิดจากปัจจัยภายใน คือ การมีศูนย์รวมความคิดหรืออุดมการณ์ที่เข้มแข็งอันมีรากฐานมาจากคำสอนทางศาสนาและวิถีวัฒนธรรมความเชื่อที่สืบทอดกันมา และพลังของผู้นำ การเรียนรู้บทเรียนในอดีตพร้อมกับหาทางแก้ไขด้วยหลักสันติวิธี และปัจจัยภายนอก คือ การมีส่วนร่วมขององค์กรหน่วยงานภายนอก นอกจากนี้งานวิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้ ๕ มิติของชุมชนสันติสุขประกอบด้วย มิติด้านกายภาพ มิติด้านสังคม มิติด้านจิตใจ มิติด้านปัญญา มิติด้านผู้นำ ที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ ซึ่งมีหลักการสำคัญ (Principle) คือ การใช้พลังอ่อนนุ่ม หรือ Soft power ที่มาจาก ๒ ตัวแปรสำคัญ ได้แก่ ธรรมะ (Dharma) คือ ความเชื่อความศรัทธาในศาสนาเป็นรากฐานนำไปเข้าถึงสันติสุข อุดมการณ์และความเชื่อมั่นในกระบวนการสันติวิธี (Peaceful means) ของตัวบุคคล (People) ที่

^{๑๓๕} พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ. “สันติวิธีเริ่มต้นที่ชุมชน : กรณีศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสร้างสันติสุข ภาคเหนือของประเทศไทย”, รายงานวิจัย, มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (พิเศษ , ๒๕๕๙), หน้า ๑-๑๔.

เป็นแกนกลางของการพัฒนาชุมชนสันติสุข ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) สมาชิกชุมชน (Members) และ เครือข่ายทางสังคม (Net work) ทำให้ได้ภาพสะท้อน (Reflection) เป็นสัญลักษณ์ที่แสดงออกถึง การพัฒนาทางกายภาพ (Physical development) และ การพัฒนาคุณธรรมของการอยู่ร่วมกันใน สังคม (Moral development) ของชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ จากกรอบแนวคิดนี้ ผู้วิจัย ได้นำเสนอ เป็นองค์ความรู้ใหม่ สมการสร้างชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ คือ D&P (LINE) = ๒ D^{๑๓๖}

๔) ชุมชนบางวัว : สร้างต้นกล้าจิตสาธารณะเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดย อรรถ ไกรจักร และขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) พื้นที่ ศึกษา คือ ชุมชนบางวัว จังหวัดสมุทรปราการ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุม ระดมสมอง กำหนดปัญหาโดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการของ ผลการวิจัยนำเสนอว่า ก่อนทำ การวิจัย พบ สภาพปัญหาเดิมมีความขัดแย้ง ไม่เห็นถึงความหมายและคุณค่าในการทำหน้าที่เพื่อ ส่วนรวม ขาดความรู้ ภูมิปัญญา ปัญหาเศรษฐกิจในชุมชน การเล่นหวย ความไม่เข้าใจการทำหน้าที่จิต สาธารณะ เมื่อเข้าสู่การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนบางวัวในการพัฒนาผู้นำต้นกล้าจิต สาธารณะนั้น ภายหลังจากการลงพื้นที่ ๒ ครั้ง ทำให้ผู้นำชุมชนเกิดความเข้าใจ และร่วมสร้างรูปแบบ กิจกรรมหรือวิธีการที่เป็นแนวทางให้ชุมชนแก้ปัญหาโดยเริ่มต้นจากตัวผู้นำมีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม เป็นกิจกรรมในครั้งที่ ๓ และ ครั้งที่ ๔ ในการสร้างผู้นำต้นกล้าจิตสาธารณะในการพัฒนา เศรษฐกิจชุมชน โดยใช้การมีส่วนร่วมด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม ระดมความคิดประชุมกลุ่ม ขยายผล กิจกรรมในความร่วมมือของผู้นำโดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับ พระสงฆ์ ข้าราชการ ผู้นำ ชุมชน และ ผู้นำที่มีผลงานนวัตกรรมลดค่าหวยระดับประเทศด้วยการออม ถอดความสำเร็จในการ พัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนให้เห็นถึงผลลัพธ์ในรูปแบบกิจกรรมที่มีการทำต่อเนื่องวัดผลโดยการ พัฒนาผู้นำชุมชน ผลที่เกิดขึ้นจากงานวิจัย ได้โมเดลผู้นำชุมชนขับเคลื่อนกลุ่มพลังจิตสาธารณะ จำนวน ๖ แห่ง เพื่อให้ผู้นำชุมชนบางวัว เห็นภาพรวม เข้าใจถึงเทคนิควิธีการ กิจกรรม เพื่อสร้างแรง บันดาลใจให้ผู้นำชุมชนบางวัว ๑๒ คน ได้เห็นคุณค่า ความหมายในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความหมาย เพื่อช่วยกันขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชน ซึ่งเป็นกำลังแห่งความรอบรู้ ความฉลาด ผู้นำที่มีคุณธรรม และ จริยธรรมของกลุ่มพลังจิตสาธารณะ ผลลัพธ์ที่ได้คือแนวทางพัฒนาผู้นำต้นกล้า และ ตัวแบบการ

^{๑๓๖} ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์, “ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ : ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขใน พื้นที่ที่มีความขัดแย้ง”, รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), บทคัดย่อ.

พัฒนาเศรษฐกิจนวัตกรรม (Innovation) ลดหยดด้วยการออม และการตั้งกลุ่มสัจจะแห่งการออม เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชนบางวัว ต.ลำโรงใต้ จังหวัดสมุทรปราการ^{๑๓๗}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การที่ผู้นำนั้นใช้ความรู้ ความสามารถ ใช้สติปัญญาหรือ อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ของผู้นำในการจูงใจโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นหรือ ชักนำพาผู้อื่น ให้ร่วมปฏิบัติงานหรือร่วมทำกิจกรรมของกลุ่มให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการทำงาน ผู้นำต้องเชื่อมโยงทรัพยากรมนุษย์กับทรัพยากรอื่น ๆ เข้าด้วยกัน พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการยอมรับด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำหลักพุทธธรรมไปพัฒนาฝึกอบรม ให้ความรู้ความเข้าใจต่อการสร้างผู้นำวิศกรสันติภาพท้องถิ่น ด้วยมุ่งหวังให้ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถชักนำผู้อื่นได้ให้เขาเกิดความวางใจ เชื่อใจ พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือทุกด้าน และให้เขาเกิดความมั่นใจในความสามารถในการเป็นผู้นำของตน ซึ่งสามารถสร้างความสำเร็จแก่ตนและผู้ปฏิบัติตาม นำพาองค์กร ชุมชน สังคมท้องถิ่นไปสู่ความสำเร็จและสันติสุขหรือสันติภาพให้เกิดมีขึ้นในชุมชนท้องถิ่นของตน

^{๑๓๗} อรชร ไกรจักร และขันทอง วัฒนะประดิษฐ์, “ชุมชนบางวัว : สร้างต้นกล้าจิตสาธารณะเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน”, รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑), บทคัดย่อ.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข” เป็นงานวิจัยโครงการย่อย ๓ แผนได้แผนการวิจัยเรื่อง วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน โดยโครงการย่อย ๓ นี้เป็นนำหลักสูตรฯ ที่ได้พัฒนาจากโครงการย่อย ๒ มาทำการทดลองและพัฒนา โดยออกแบบวิธีการดำเนินการวิจัยด้วยการวิจัยและพัฒนา R&D (Research and Development) ประเภทการวิจัยพื้นฐาน ออกแบบและพัฒนาผลผลิต ตามแนวคิดของ Mahdjoubi (๒๐๐๙)^๑

การดำเนินการวิจัยแบ่ง เป็น ๔ ระยะ ได้แก่ **ระยะที่ ๑ (R1)** เพื่อสำรวจและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ สภาพปัจจุบันของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นให้เป็นวิศวกรสันติภาพ โดยนำข้อมูลองค์ประกอบตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นเพื่อชุมชนสันติสุขในงานวิจัยย่อย ๑ เป็นกรอบในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยคุณลักษณะและสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาเป็นวิศวกรสันติภาพ **ระยะที่ ๒ (D1)** เพื่อนำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรท้องถิ่น ประกอบด้วย หลักการ แนวคิด ชุดกิจกรรม เครื่องมือวัดและประเมินผล โดยนำข้อมูลการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชนที่ได้จากโครงการย่อย ๒ เป็นกรอบในการพัฒนาปรับปรุง และให้เข้ากับบริบทของพื้นที่และกลุ่มศึกษา นำไปทดลองนำร่องกับผู้นำท้องถิ่น ตำบลปากจั่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **ระยะที่ ๓ (R2)** เพื่อนำหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงมาทดลองใช้กับกลุ่มทดลองจริง ๒ กลุ่ม ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่น ตำบลบึงนาราง จังหวัดปทุมธานี และกลุ่มผู้นำท้องถิ่น ตำบลบ้านป้อม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **ระยะที่ ๔ (D2)** ประเมินผลการใช้หลักสูตรวิเคราะห์สรุปผลนำรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข ไปเผยแพร่และขยายผล โดยผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการเก็บและวิเคราะห์ผลข้อมูล โดยผู้วิจัยนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามระยะการวิจัย ดังนี้

^๑ Mahdjoubi, D. (2009). Four Types of R&D. Austin, Texas: Research Associate, IC2 Institute. อ้างใน ศิริชัย กาญจนวาสี, การวิจัยและพัฒนาการศึกษาไทย, วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๕๙), หน้า ๑-๑๘.

๓.๑ ระยะที่ ๑ การวิจัย (Research : R1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

มีวัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นในการนำมาใช้เป็นพื้นฐานการดำเนินการโดยการศึกษา สภาพบริบทของผู้นำท้องถิ่น และสภาพปัจจุบันของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นให้เป็นวิศวกรสันติภาพ ตามกรอบขององค์ประกอบตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นเพื่อชุมชนสันติสุขในงานวิจัยย่อย ๑ สิ่งที่ได้รับจากการวิจัยระยะที่ ๑ คือ การพัฒนาเครื่องมือวิจัยคุณลักษณะและสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาเป็นวิศวกรสันติภาพ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

๓.๑.๑ รูปแบบการวิจัย

ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อทราบความเห็นเกี่ยวกับสภาพบริบทที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ แนวทางที่ต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนา เก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาเกณฑ์ชี้วัดคุณลักษณะและสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นที่ชุมชนพึงประสงค์ในจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓.๑.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เชิงปริมาณ: ประชากรศึกษา ได้แก่ ประชาชนในจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างศึกษาเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อพัฒนาแบบวัดสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น จำนวน ๖๑๔ คน ตามเกณฑ์ คอมเลย์และลี (Comrey & Lee, ๑๙๙๒) ได้เสนอขนาดกลุ่มตัวอย่างในการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน ๕๐๐ รายถือว่า ดีมาก (as excellent) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เชิงคุณภาพ: กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งเป็น กลุ่มตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ กลุ่มผู้นำภาครัฐ จำนวน ๑๐ ท่าน กลุ่มผู้นำชุมชน จำนวน ๑๐ ท่าน กลุ่มตัวแทนชาวบ้าน จำนวน ๑๐ ท่าน รวม ๓๐ ท่าน โดยใช้เกณฑ์คัดเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling) กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก ๑) เป็นผู้ที่อยู่ในพื้นที่ศึกษาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ๒) เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ๓) เป็นผู้สนใจในการให้ข้อมูล

๓.๑.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในระยะเวลาการวิจัยนี้ มี ๒ เครื่องมือ ได้แก่ (๑) เชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (๒) เชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามท้องถิ่น คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นที่สร้างสันติสุขที่พัฒนาปรับปรุงจากโครงการวิจัยย่อย โดยมีการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือดังนี้

เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ: แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

๑) การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure In-dept Interview) ที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นกรอบคำถามและครอบคลุมประเด็นศึกษา ตรวจสอบคุณภาพคุณภาพเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ จำนวน ๕ ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพในด้านของความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา คือ

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	+ ๑
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	๐
เห็นว่าเป็นไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	- ๑

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความ สอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณค่าดัชนี ถ้าค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ในข้อใดมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๕๐ คำถามข้อนั้นก็มีความสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย แต่ถ้าคำถามข้อใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า ๐.๕๐ คำถามข้อนั้นจะถูกตัดออกไปหรือปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับรายละเอียดของคำถามให้มีความชัดเจนสามารถสื่อความหมายได้ง่ายจนได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๘๐ - ๑.๐๐

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย

- ๑) ผู้นำท้องถิ่นที่สร้างสันติสุขให้ชุมชนสำหรับท่านควรเป็นอย่างไร
- ๒) จุดอ่อน จุดแข็ง ของผู้นำท้องถิ่นท่านเป็นอย่างไร
- ๓) ผู้นำท้องถิ่นควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ด้านใดและอย่างไร
- ๔) อะไรที่เป็นปัญหา อุปสรรคต่อการพัฒนาผู้นำในการสร้างเสริมให้ชุมชนสันติสุข และท่านมีแนวทางแนะนำการแก้ปัญหาอย่างไร
- ๕) ผู้นำท้องถิ่นได้ใช้แนวทางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนหรือไม่อย่างไร
- ๖) ที่ผ่านมาผู้นำท้องถิ่นมีส่วนในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในชุมชนหรือไม่อย่างไร
- ๗) ผู้นำท้องถิ่นใช้แนวทางหรือกิจกรรมในการเสริมสร้างสัมพันธ์ชุมชนหรือไม่อย่างไร
- ๘) ในทัศนะท่านการสื่อสารของผู้นำควรมีลักษณะอย่างไร ทักษะใดที่ผู้นำควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนา
- ๙) ผู้นำได้เปิดให้ชุมชนมีส่วนร่วมมากน้อยแค่ไหนในการพัฒนาชุมชน และอย่างไร

๑๑) ผู้นำควรพัฒนาตนหรือปรับตัวอย่างไรในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงสู่วิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

๑๒) ผู้นำชุมชนท่านมีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาชุมชนหรือไม่อย่างไร

๒) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

๑) ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ ก่อนดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนัดหมายวันเวลาที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมทั้งผู้วิจัยศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

๒) ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแจ้งกลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะสัมภาษณ์ ขออนุญาตถ่ายภาพเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบสิทธิของผู้ให้ข้อมูลตามจริยธรรมการวิจัย โดยให้ทราบว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงช่วงใด ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงในช่วงนั้น

๓) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ Atlas.ti version ๘ ด้วยเทคนิค ๖'C Technique Analysis มีขั้นตอนดังนี้

๑) Concept (มโนทัศน์) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นการวิเคราะห์

๒) Content (สาระเนื้อความ) สาระสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ แล้วสรุปประเด็นสำคัญ

๓) Classification (การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม) นำข้อมูล ข้อ ๒ สาระเนื้อความมาเป็นข้อมูลสำคัญและในการจำแนกกลุ่ม/ระบุประเด็นสำคัญ

๔) Category (จัดหมวดหมู่ข้อมูล) = นำข้อมูลในข้อ ๓ การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มมาจัดหมวดหมู่และสรุปเนื้อหาใหม่

๕) Communication (การอธิบายความหมาย) โดยการแปลความและตีความข้อมูล

๖) Conceptualization (การสรุปและจัดระบบความคิด) โดยการจัดทำกรอบความคิดของการสังเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ: แบบสอบถาม (Questionnaires)

๑) ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

๑) สร้างแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นผู้วิจัยพัฒนาจากข้อมูลองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่สร้างสันติสุขในชุมชนของโครงการย่อย ๑ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเกณฑ์ชี้วัดคุณลักษณะและสมรรถนะคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ชุมชนพึงประสงค์ ประกอบกับการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสรุปเป็นกรอบในการพัฒนาสร้างเกณฑ์ชี้วัดสมรรถนะของผู้นำในการเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ประกอบด้วย ๑๓ องค์ประกอบ ๕๖ ตัวชี้วัด ผู้วิจัยนำองค์ประกอบเหล่านี้สร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่สอดคล้องกับความต้องการตามบริบทของพื้นที่

แบบสอบถามแบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ เป็นข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบวัดสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นที่สร้างสันติสุขในชุมชน แบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้ ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งจะมีข้อคำถามที่ใช้วัด ๕ ระดับ (Rating scale) มีลักษณะเลือกตอบ ๕ ตัวเลือก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

๕	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับรู้สึกเห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับรู้สึกเห็นด้วยมาก
๓	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง
๒	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับรู้สึกเห็นด้วยน้อย
๑	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับรู้สึกเห็นด้วยน้อยที่สุด

สมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ประกอบด้วย

๑) ด้านจิตภาพ มีข้อกระทงคำถามเป็นตัวบ่งชี้ จำนวน ๗ ข้อ ได้แก่

๑. เคารพในความแตกต่างและความหลากหลาย เปิดใจ ยอมรับ เข้าใจ
๒. ความเชื่อ มุมมองความคิดที่มุ่งสู่สันติภาพและสันติสุข
๓. ความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อตนเองและผู้อื่น
๔. จิตใจที่เสียสละ ไม่เห็นประโยชน์ตนและพวกพ้อง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
๕. ใจที่สงบ เย็น และมีสติในการทำงาน รู้จักควบคุมอารมณ์
๖. ใจเป็นกลาง ไม่อคติ ยุติธรรมด้วยความเป็นธรรม
๗. มีเมตตากรุณา มองเห็นคุณค่าชีวิตมนุษย์ เกื้อกูล เอาใจใส่ต่อความรู้สึกของผู้อื่น

๒) ด้านกายภาพ มีข้อกระทงคำถามเป็นตัวบ่งชี้ จำนวน ๓ ข้อ ได้แก่

๑. พฤติกรรมกายสะอาด ไม่เข้าเกี่ยวข้องกับอบายมุข อยู่ในศีลธรรม ดำเนินชีวิตตามหลัก

๒. พฤติกรรม วาจา สะอาด ใจว่าจาที่ดี น่าเชื่อถือ

๓. ประพฤติตามหลักจารีตประเพณีอันดีงามเป็นต้นแบบ

๓) ด้านสังคมภาพ ข้อกระทงคำถามเป็นตัวบ่งชี้ จำนวน ๒ ข้อ ได้แก่

๑. ใส่ใจท้องถิ่นตนเอง พร้อมที่จะเข้าไปช่วยเหลือประชาชน

๒. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อ่อนน้อม สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

๔) ด้านปัญญาภาพ ข้อกระทงคำถามเป็นตัวบ่งชี้ จำนวน ๖ ข้อ ได้แก่

๑. พลังการเรียนรู้ ใส่ใจ กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ พร้อมจะเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์

๒. ฉลาดในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เจรจาอย่างสันติ ประนีประนอม สามารถเอื้อให้เกิดการสื่อสารที่นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างสันติ

๓. รู้จักคิดวิเคราะห์ เห็นเหตุแห่งปัญหา ด้วยความคิดที่เป็นระบบ สังเกตวิเคราะห์แสวงหาทางออกที่หลากหลาย ปัญญาในการออกแบบกิจกรรม เครื่องมือในการสร้างสันติภาพ

๔. ความรู้ ความสามารถในการจัดการจัดการความขัดแย้ง เข้าใจและมีทักษะในการจัดการความขัดแย้ง

๕. ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม โดยเห็นศักยภาพของคนในชุมชน ทำให้เกิดพลังสามัคคีและนำไปสู่การมีจุดหมายร่วมกัน

๖. ฟังอย่างมีปัญญา พร้อมรับฟังผู้อื่น ไม่ตัดสิน ให้ความสำคัญต่อความเห็นของทุกฝ่าย มีสติในการรับฟัง

๕) ด้านอุดมการณ์ ข้อกระทงคำถามเป็นตัวบ่งชี้ จำนวน ๕ ข้อ ได้แก่

๑. เคารพในความแตกต่างหลากหลาย

๒. ใช้สติ สันติวิธีในการแก้ปัญหา

๓. มุ่งมั่นสร้างสันติในตน ชุมชน สังคม

๔. สร้างการมีส่วนร่วมด้วยความเท่าเทียม

๕. เสียสละ คำนึงถึงส่วนรวม

๖) ด้านวิสัยทัศน์ ข้อกระทงคำถามเป็นตัวบ่งชี้ จำนวน ๕ ข้อ ได้แก่

๑. นำพาชุมชนก้าวข้ามความขัดแย้ง

๒. นำพาสันติสุขสู่ชุมชน

๓. มีเสรีภาพบนสันติธรรมในการแสดงออก

๔. ยึดชุมชนเป็นศูนย์กลางร่วมสร้างวิสัยทัศน์ชุมชน

๕. สร้างสรรค์ชุมชนเรียนรู้เพื่อพัฒนาชุมชนสันติสุข

๗) ด้านการประพฤติปฏิบัติตน ข้อกระทงคำถามเป็นตัวบ่งชี้ จำนวน ๓ ข้อ ได้แก่

๑. ครองตนดีเป็นแบบอย่าง คิด พูดทำ ดี ปฏิบัติตามหลักศาสนา มีสติ มีศีลธรรม จริยธรรม

๒. ครองคนให้เกิดความสามัคคีปรองดอง วางตนเป็นกลาง เปิดใจกว้างรับฟังผู้อื่น มีจิตเมตตาโอบอ้อมอารี มีการสื่อสารที่ดี

๓. ครองงานให้เกิดผลสำเร็จ พุ่มเทเอาใจใส่ พร้อมเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง สร้างแรงบันดาลใจร่วม ทำงานเพื่อชุมชน เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวม

๘) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน ข้อกระทงคำถามเป็นตัวบ่งชี้ จำนวน ๓ ข้อ ได้แก่

๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมชุมชน ที่สอดคล้องกับความต้องการชุมชน มีกลวิธีทำให้ชุมชนเกิดความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือเอาใจใส่และร่วมแบ่งปัน

๒. ส่งเสริมการนำวัฒนธรรมชุมชนมาเป็นเครื่องมือสร้างรักสามัคคี สร้างความเข้าใจเคารพความแตกต่างที่หลากหลาย การหาจุดร่วมที่ทำได้ผ่านวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน

๓. ทักษะความมีมนุษยสัมพันธ์ เชื่อมสัมพันธ์ชุมชนในทุกกลุ่ม ทุกวัย ระมัดระวังสัมพันธภาพของคนในชุมชนไม่ให้เกิดความแตกแยก เคารพให้เกียรติกัน ชี้ชวนให้คนในชุมชนต่างเห็นความดีความงามของกันและกัน

๙) ด้านการจัดการความขัดแย้ง ข้อกระทงคำถามเป็นตัวบ่งชี้ จำนวน ๓ ข้อ ได้แก่

๑. เสริมสร้างสันติภายใน บนฐานกรณามนุษย์โดยไม่แบ่งแยก มีสติและวินัยในตนเอง

๒. มีมุมมองที่ถูกต้องเกี่ยวกับความขัดแย้ง เข้าใจเหตุ ประเภทความขัดแย้ง การเปลี่ยนแปลงความขัดแย้งไปสู่ความสร้างสรรค์

๓. มีทักษะในการจัดการความขัดแย้งที่หลากหลาย สามารถประยุกต์ใช้จัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสม

๑๐) ด้านการสื่อสารอย่างสันติ ข้อกระทงคำถามเป็นตัวบ่งชี้ จำนวน ๕ ข้อ ได้แก่

๑. ทักษะการพูดการใช้วาจา มีความจริง ชัดเจน สร้างสรรค์รวมพลัง เหมาะสมต่อบริบท

๒. ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง ฟังอย่างสร้างสรรค์ จับประเด็นรวบยอดความคิด Co๒

๓. การสังเกต วิเคราะห์ ผู้ที่สื่อสารด้วย รู้จักใช้คำถามสะท้อนความต้องการ การทวนความ

๔. เรียนรู้ใช้ประโยชน์จากสื่อที่หลากหลาย ทั้งสื่อท้องถิ่น สื่อออนไลน์ สื่อข้อความ คำพูด (วจนภาษา) การแสดงท่าทาง (อวัจนภาษา)

๕. สติในการสื่อสาร รู้ทัน ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกตนเอง สติในการรับฟัง

๑๑) ด้านการสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชน ข้อกระทงคำถามเป็นตัวบ่งชี้ จำนวน ๖ ข้อ ได้แก่

๑. ทักษะการวางกติการ่วมกัน ด้วยการหารือ ขอความเห็นชอบสร้างความร่วมมือกับชุมชน

๒. การเสริมพลังเป้าหมายประโยชน์ร่วมของคนในชุมชน ทำให้ชุมชนเห็นแนวทางร่วมบนความรู้สึกลองตนเองเป็นเจ้าของในเป้าหมาย

๓. ทักษะการแปรเปลี่ยนปัญหามาเป็นการแสวงหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ เกิดการร่วมคิดวิเคราะห์ วิจัยรับฟังอย่างให้เกียรติ กระตุ้นให้เห็นจุดแข็งเพื่อต่อยอด จุดอ่อนเพื่อพัฒนา และสืบสานวัฒนธรรม อัตลักษณ์ของชุมชน

๔. การสานต่อผู้นำด้วยการเปิดพื้นที่ให้เยาวชน คนรุ่นใหม่ ร่วมแสดงเป้าหมายการพัฒนาชุมชน

๕. ทักษะการเปิดวงเสวนารับฟังความหลากหลายของประชาชน ด้วยความเท่าเทียมและสร้างการมีส่วนร่วม

๖. การส่งเสริมการสร้างเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์ นำภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม และความหลากหลายมาเป็นจุดร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

๑๒) ด้านพลังเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ข้อกระทงคำถามเป็นตัวบ่งชี้ จำนวน ๔ ข้อ ได้แก่

๑. การพัฒนาตนเองจากความคิดริเริ่มไปสู่การลงมือปฏิบัติเป็นแบบอย่างด้วยความพากเพียร ตั้งใจ ปลุกพลังชุมชนให้ร่วมคิดร่วมทำ

๒. เปิดกว้างทางความคิด กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ความคิดเชิงบวก เรียนรู้รับฟังความเห็นแตกต่าง และกล้าแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์

๓. เสริมสร้างทักษะการมองปัญหา ให้เป็นหนทางสู่ปัญญา ด้วยความเมตตากรุณาปรารถนาให้สิ่งดีเกิดขึ้นกับชุมชน

๔. ทักษะการเป็นผู้นำแบบใฝ่รู้ ฝึกใคร่ครวญพิจารณา ใช้สติในการแก้ปัญหา มองหาความรู้เพื่อต่อยอดพัฒนาชุมชน มองเห็นชุมชนทรัพยากรในชุมชนชักชวนให้ชุมชนเห็นและนำมาสร้างประโยชน์

๑๓) ด้านการสร้างเครือข่าย ข้อกระทงคำถามเป็นตัวบ่งชี้ จำนวน ๔ ข้อ ได้แก่

๑. การดึงศักยภาพจากการทำงาน เรียนรู้แลกเปลี่ยนกันและกันทั้งในชุมชนและนอกชุมชน

๒. ทักษะการเป็นผู้เชื่อมเครือข่ายจากความเป็นจิตอาสา ทำให้เกิดพลังบวก การทำกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการพัฒนาของชุมชน

๓. การมองเห็นประโยชน์ของการสร้างเครือข่าย ทำให้ชุมชนรับรู้ผลที่ได้จากการมีเครือข่ายด้วยการลงมือทำ

๔. พัฒนาเครือข่ายจากฐานรากที่เกิดจากความรู้สึกแบ่งปัน เป็นเครือข่ายที่หากหาที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติวิถีของชุมชน

ตรวจสอบคุณภาพคุณภาพเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ จำนวน ๕ ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพในด้านของความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา คือ

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	+ ๑
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	๐
เห็นว่าเป็นไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	- ๑

๒) ตรวจสอบเครื่องมือ

โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความ สอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณค่าดัชนี ถ้าค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ในข้อใดมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๕๐ คำถามข้อนั้นก็มีความสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย แต่ถ้าค่าถามข้อใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า ๐.๕๐ คำถามข้อนั้นจะถูกตัดออกไปหรือปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับรายละเอียดของคำถามให้มีความชัดเจนสามารถสื่อความหมายได้ง่ายจนได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๘๐ - ๑.๐๐ และการหาความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าความสอดคล้องระหว่างคะแนนเป็นรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับของแบบประเมิน โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน ๓๐ คน ใช้โปรแกรม SPSS Version ๒๖ ในการคำนวณหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และ วิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินด้วยค่าสหสัมพันธ์ CORRECTED ITEM-TOTAL CORRELATION (CITC) โดยตัดข้อคำถามที่ได้ค่าวิกฤต r ต่ำกว่า ๐.๔๖๓ (Two tail $p.๐๕$) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ๐.๙๖๗

๓) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำจดหมายชี้แจงขออนุญาตในการให้ผู้ช่วยผู้วิจัยได้ส่งข้อมูลตามหน่วยงาน สถาบันการศึกษา และช่องทางเครือข่ายผู้นำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี และ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อได้รับแบบประเมินกลับคืนมาแล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

๔) การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรม SPSS version ๒๖ ในการแปรผลข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้สกัดองค์ประกอบด้วยเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component) และหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีการ Varimax การเลือกค่า Factor loading และการตั้งชื่อองค์ประกอบหลัก

ตารางที่ ๓.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๖๑๔ คน

ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๓๕๙	๕๘.๕
หญิง	๒๕๕	๔๑.๕
รวม	๖๑๔	๑๐๐.๐
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐	๓๗	๖.๐
๒๑-๓๕ ปี	๑๔๔	๒๓.๕
๓๖-๕๐ ปี	๓๐๐	๔๘.๙
๕๑-๖๕ ปี	๑๐๙	๑๗.๘
๖๕ ปี ขึ้นไป	๒๓	๓.๗
รวม	๖๑๔	๑๐๐.๐
อาชีพ		
นักเรียน นักศึกษา	๗๔	๑๒.๑
ข้าราชการ/พนักงานรัฐ	๑๙๘	๓๒.๒
พนักงานเอกชน	๒๘	๔.๖
เจ้าของกิจการ	๓๘	๖.๒
รับจ้าง	๑๑๓	๑๘.๔
อิสระ	๑๕๐	๒๔.๔
อื่น ๆ	๑๓	๒.๑
รวม	๖๑๔	๑๐๐.๐

ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) พบว่าแบบวัดทั้งฉบับมีค่า KMO = ๐.๙๗๗ ซึ่งสูงกว่า ๐.๘๐ แสดงให้เห็นข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรทั้งหมดสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และจากค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) พบว่า ค่าสถิติไค-แอสควร์ (χ^2) ๒๗๘๕๑.๒๖๘ ที่นัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ สรุปได้ว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตารางที่ ๓.๒ การวิเคราะห์ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	Bartlett's Test of Sphericity		
	Approx. Chi-Square	df	Sig.
๐.๙๗๗	๒๗๘๕๑.๒๖๘	๑๑๒๘	.๐๐๐

ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) พบว่า ได้องค์ประกอบทั้งหมด ๕ องค์ประกอบ มีพิสัยของค่าไอเกน (Initial Eigenvalues of Variance) อยู่ระหว่าง ๒๖.๘๓๔-๑.๐๙๒ และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ ๖๗.๙๘๑

ตารางที่ ๓.๓ การวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม
๑	๒๖.๘๓๔	๕๕.๙๐๕	๕๕.๙๐๕
๒	๑.๙๙๖	๔.๑๕๘	๖๐.๐๖๒
๓	๑.๕๒๐	๓.๑๖๖	๖๓.๒๒๘
๔	๑.๑๘๙	๒.๔๗๗	๖๕.๗๐๕
๕	๑.๐๙๒	๒.๒๗๖	๖๗.๙๘๑

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบประเมินสมรรถนะของผู้นำในการเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ภายหลังจากการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method) เมื่อพิจารณาความเหมาะสมตามแนวคิดของ Hair (๑๙๙๕) กำหนดตารางความสัมพันธ์ของ Factor Loading กับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ กลุ่มตัวอย่าง

ที่มีขนาด ๓๕๐ ขึ้นไป ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่เหมาะสมควรมีค่ามากกว่า ๐.๓ และควรมีค่าไอเกน (Eigen Values) มากกว่า ๑ ตามเกณฑ์ของไคเซอร์ (Kaiser's criterion) และควรมีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ ๓ ตัวขึ้นไปตามแนวคิดของ Hatcher ผลการสกัดองค์ประกอบพบว่า ได้ ๕ องค์ประกอบ เมื่อหมุนแกนแบบมุมฉากแล้วมีข้อบ่งชี้บางข้อสามารถอยู่ได้มากกว่า ๑ องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์น้ำหนักองค์ประกอบใดมากที่สุดให้จัดข้อบ่งชี้หรือตัวแปรนั้นอยู่ในองค์ประกอบนั้น สรุปเป็นตารางผลการวิเคราะห์องค์ประกอบดังนี้

ตารางที่ ๓.๔ การวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบหมุนแกนแบบมุมฉาก

ข้อบ่งชี้รายข้อ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				
	๑	๒	๓	๔	๕
Mo๑ เปิดใจกว้าง ยอมรับ เคารพความแตกต่างที่หลากหลาย				.๗๔๑	
Mo๒ มีพื้นฐานความเชื่อมั่นในวิถีแห่งสันติภาพนำพาสันติสุขสู่ชุมชน				.๗๕๒	
Mo๓ มีความสงบเย็น สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง มีสติในการทำงาน				.๗๓๖	
Mo๔ มีจิตเมตตากรุณา เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์และ เอาใจใส่ต่อความรู้สึกของผู้อื่น				.๗๐๕	
Po๑ มีพฤติกรรมทางกายสะอาด ไม่เข้าเกี่ยวข้องกับมั่วซั่วตรงตามหลักศาสนาและยึดมั่นในศีลธรรม			.๖๑๘		
Po๒ เป็นผู้ที่ใช้วาจาที่ดีและมีคำพูดน่าเชื่อถือ			.๖๒๕		
So๑ ผู้ให้ความใส่ใจท้องถิ่นตนเองและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือประชาชน			.๖๙๓		
So๒ มีความอ่อนน้อม มนุษย์สัมพันธ์ดีและรู้จักการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในชุมชน			.๖๕๒		
Wo๑ พร้อมเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและผู้อื่น รักที่จะเรียนรู้และมีความคิดสร้างสรรค์			.๗๐๖		
Wo๒ ความฉลาดในการสื่อสารที่สร้างสรรค์ ยึดหลักเจรจาอย่างสันติและประนีประนอมในการแก้ปัญหา			.๖๖๙		
Wo๓ ผู้ที่คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์หาเหตุและแนวทางออกที่หลากหลาย			.๗๓๙		

ตารางที่ ๓.๔ การวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบหมุนแกนแบบมูมจาก (ต่อ)

ข้อบ่งชี้รายชื่อ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				
	๑	๒	๓	๔	๕
Wo๔ ผู้ที่สามารถจัดการความขัดแย้งด้วยความรู้และความเข้าใจ			.๖๔๗		
Wo๕ เห็นคุณค่าพลังศักยภาพของชุมชนและตระหนักถึงการมีส่วนร่วมสามารถนำมาใช้ให้เกิดความสามัคคีนำพาชุมชนไปสู่จุดหมายร่วมกัน			.๖๒๗		
Wo๖ พร้อมทั้งจะรับฟังผู้อื่น ไม่ด่วนตัดสิน มีสติในการรับฟังอย่างตั้งใจ			.๖๒๒		
lo๑ มีเคารพในความเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย					.๖๙๒
lo๒ มีทักษะการสร้างการมีส่วนร่วมที่มีความเท่าเทียมกัน					.๗๐๒
lo๓ มีความเสียสละ แบ่งปัน และคำนึงถึงส่วนร่วมเป็นที่ตั้ง					.๖๙๔
Vo๑ ใช้สันติธรรม (สติ ขันติ สันติ) ในการแสดงออกทางสังคม			.๔๖๑		
Vo๒ ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน	.๔๑๘				
Vo๓ นำพาชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาชุมชน	.๔๓๒				
Bo๑ เป็นตัวแบบของผู้มีสติ คิดดี พูดดี ทำดี ปฏิบัติตามหลักศาสนาและมีศีลธรรมจริยธรรม		.๔๓๖			
Bo๒ ปกครองคนด้วยสามัคคีธรรม วางตนเป็นกลาง พร้อมรับฟังทุกฝ่ายด้วยจิตเมตตาและมีการสื่อสารที่ดี					.๔๔๘
Bo๓ หุ่มนเทเอาใจใส่งานและเสียสละเพื่อชุมชนเสียสละและพร้อมที่จะเรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจร่วม		.๕๓๖			
Ro๑ มีทักษะและกลวิธีที่ใช้ทำกิจกรรมเพื่อสร้างความกระตือรือร้นของคนในชุมชนให้รู้จักช่วยเหลือและแบ่งปัน		.๕๘๙			
Ro๒ ให้การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความรักสามัคคีและการอยู่ร่วมกันในชุมชนอย่างสันติมีความรักภาคภูมิใจในชุมชน		.๕๓๘			
Ro๓ มีทักษะการสร้างสัมพันธ์ในชุมชน ส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน โดยให้ความเคารพให้เกียรติมองเห็นความดีงามของกันและกัน		.๕๘๕			

ตารางที่ ๓.๔ การวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบหมุนแกนแบบมูมฉาก (ต่อ)

ข้อบ่งชี้รายชื่อ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				
	๑	๒	๓	๔	๕
CM๐๑ เป็นบุคคลที่มีสันติภายใน และหัวใจกรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ มีสติและวินัยในตนเอง		.๖๒๐			
CM๐๒ มีพื้นฐานความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้ง และส่งเสริมให้ชุมชนแปรเปลี่ยนความขัดแย้งให้เกิดพลังสร้างสรรค์		.๕๐๑			
CM๐๓ มีทักษะเครื่องมือจัดการความขัดแย้งที่หลากหลาย และนำมาประยุกต์ใช้จัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสม		.๖๔๖			
Co๑ มีทักษะการสื่อสารที่ดี กล่าวความจริงได้อย่างสร้างสรรค์ และเหมาะสมต่อบริบทหรือเหตุการณ์		.๗๑๐			
Co๒ สามารถรับฟังอย่างลึกซึ้ง และสามารถจับประเด็นสิ่งที่ผู้พูดต้องการสื่อ		.๕๙๖			
Co๓ เป็นคนช่างสังเกต วิเคราะห์ผู้พูดและสามารถตั้งคำถามสะท้อนความต้องการหรือทวนความให้ผู้พูดเห็นถึงความตั้งใจฟังของผู้ฟัง		.๖๙๘			
Co๔ สามารถใช้สื่อได้หลากหลายทั้งสื่อตรง (วัจนภาษา) และสื่ออ้อมทาง (อวัจนภาษา) ที่เหมาะสม		.๖๗๕			
Co๕ มีสติในการรับฟัง และรู้จักควบคุมตนเอง สามารถรับฟังเรื่องที่ไม่ชอบได้		.๖๑๗			
CO๐๑ มีทักษะการทำงานเป็นทีมโดยเปิดให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม รู้จักการวางกติการ่วมกัน	.๕๖๓				
CO๐๒ สามารถส่งเสริมให้ชุมชนยึดเป้าประโยชน์ส่วนร่วมเป็นที่ตั้งและเกิดสำนึกความเป็นเจ้าของชุมชน	.๕๘๙				
CO๐๓ ทักษะการแสวงหาทางออกร่วมอย่างสร้างสรรค์ ให้ชุมชนได้ร่วมคิด วิเคราะห์วิพากษ์อย่างให้เกียรติกัน และร่วมรักษาวัฒนธรรมอัตลักษณ์ชุมชน	.๖๐๔				
CO๐๔ สามารถวางแนวทางเพื่อพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน	.๖๓๐				
CO๐๕ มีทักษะการนำวงสนทนาสร้างการมีส่วนร่วมในการรับฟังความเห็นของทุกฝ่ายด้วยความเท่าเทียม	.๖๐๑				
CO๐๖ สามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาต่อยอดพัฒนาชุมชนให้เห็นเป้าหมายร่วมและมีความเป็นรูปธรรม	.๖๐๒				

ตารางที่ ๓.๔ การวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบหมุนแกนแบบมุมฉาก (ต่อ)

ข้อบ่งชี้รายชื่อ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				
	๑	๒	๓	๔	๕
CR๐๑ เป็นผู้นำทางความคิด ต้นแบบของผู้รักการเรียนรู้และมีความเพียรในการปลูกพลังให้ชุมชนร่วมคิดร่วมทำ	.๕๘๙				
CR๐๒ เป็นผู้เปิดกว้างความคิดสร้างพลังคิดบวก การแสดงออกความเห็นต่างได้อย่างสร้างสรรค์	.๔๗๘				
CR๐๓ มีทักษะการมองปัญหาด้วยปัญญาและมุ่งหมายนำสิ่งดีๆ ให้เกิดกับชุมชนด้วยความเมตตากรุณา	.๕๖๓				
CR๐๔ เป็นแบบอย่างของการนำสติมาใช้แก้ปัญหาและสร้างประโยชน์ เป็นผู้นำต้นแบบใฝ่รู้ให้กับชุมชน	.๕๗๙				
NO๑ เป็นแบบอย่างของการนำสติมาใช้แก้ปัญหาและสร้างประโยชน์ เป็นผู้นำต้นแบบใฝ่รู้ให้กับชุมชน	.๗๖๗				
NO๒ สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายจิตอาสาให้ทำงานร่วมกันให้เกิดพลังบวกในการทำกิจกรรมพัฒนาชุมชน	.๖๘๔				
NO๓ เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการสร้างเครือข่าย และแสดงให้ชุมชนเห็นถึงพลังเครือข่ายจากการลงมือทำร่วมกัน	.๗๗๕				
NO๔ เป็นนักพัฒนาเครือข่ายที่มีฐานจากความรู้สึกต้องการแบ่งปันเป็นวิถีธรรมชาติของชุมชน	.๖๙๓				

องค์ประกอบที่ ๑ มี ๑๖ ข้อบ่งชี้ ได้แก่ V01, V03, CO01, CO02, CO03, CO04, CO05, CO06, CR01, CR02, CR03, CR04, N01, N02, N03 ,N04 เรียกองค์ประกอบนี้ว่า การสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้พัฒนาบนวิถีสันติวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ ๒ มี ๑๓ ข้อบ่งชี้ ได้แก่ B01, B03, R01, R02, R03, CM01, CM02, CM03, C01, C02, C03, C04, C05 เรียกองค์ประกอบนี้ว่า สื่อสารสร้างสันติและจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ ๓ มี ๑๑ ข้อบ่งชี้ ได้แก่ P01, P02, S01, S02, W01, W02, W03, W04, W05, W06, V01 เรียกองค์ประกอบนี้ว่า การปฏิบัติตนเป็นต้นแบบมุ่งสู่วิถีแห่งสันติ

องค์ประกอบที่ ๔ มี ๔ ข้อบ่งชี้ ได้แก่ M01, M02, M03, M04 เรียกองค์ประกอบนี้ว่า จิตตระหนักรู้วิถีสันติภายในตน

องค์ประกอบที่ ๕ มี ๔ ข้อบ่งชี้ ได้แก่ IO1, IO2, IO3, B02 เรียกองค์ประกอบนี้ว่า อุดมการณ์ของการเป็นผู้ให้ที่มีความเป็นธรรม

๓.๒ ระยะที่ ๒ การพัฒนา (Development : D1) พัฒนาหลักสูตร

นำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรท้องถิ่น ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วยหลักการ แนวคิด ชุมกิจกรรม เครื่องมือวัด และประเมินผล โดยนำข้อมูลการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชนที่ได้จากโครงการย่อย ๒ เป็นกรอบในการพัฒนาปรับปรุงและให้เข้ากับบริบทของพื้นที่และกลุ่มศึกษา นำไปทดลองนำร่องกับผู้นำท้องถิ่น ตำบลปากจั่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

๓.๒.๑ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในระยษณีนี้นักมุ่งเน้นในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยที่จะใช้ในการทดลอง ได้แก่ ๑) การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประเมินก่อน-หลังการทดลอง ๒) การพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชนที่ได้จากโครงการย่อย ๒ โดยการทดลองนำร่อง ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑.๑) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการพัฒนาแบบวัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น จำนวน ๓๐ คน โดยมีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง คือ เป็นผู้นำท้องถิ่น โดยใช้แบบประเมินออนไลน์ (Google form)

๑.๒) กลุ่มตัวอย่างทดลองนำร่อง จำนวน ๒๕ คน เป็น ผู้นำท้องถิ่น ตำบลปากจั่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง เกณฑ์ในการคัดเลือก ๑) เป็นผู้นำทางการและไม่ทางการเมืองที่ทำงานใกล้ชิดประชาชน ๒) เต็มใจเข้าร่วมโครงการและสามารถอยู่ร่วมกิจกรรมได้ตลอดโครงการ ๓) มีสุขภาพแข็งแรงพร้อมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจต้องมีการลุก-นั่ง เคลื่อนไหวได้

๓.๒.๒ เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

๒.๑ ชุดหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน โดยนำหลักสูตรที่ได้จากโครงการย่อย ๒ มาพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของชุดหลักสูตร

๑) ใช้เครื่องมือการตรวจสอบแบบสามเส้าในการสังเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องของหลักสูตร ด้วยคณะผู้วิจัย ตรวจสอบความสอดคล้องกับทฤษฎี และความสอดคล้องกับความต้องการตามบริบทของพื้นที่ที่ได้ข้อมูลจากระยะที่ ๑ โดยมีกรอบในการประเมิน คือ ความสอดคล้องของหลักสูตรกับสภาพปัญหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้นำ หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบ กระบวนการและขั้นตอน กิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้และการประเมินผล

๒) ตรวจสอบรูปแบบหลักสูตรด้วยการทดลองนำร่องกับกลุ่มที่คล้ายกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน ๒๕ คน

๒.๒ แบบวัดก่อนและหลังทดลอง ประกอบด้วย

๑) แบบสอบถาม การพัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยการนำแบบวัดที่วิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะและสมรรถนะผู้นำ มี ๔ องค์ประกอบ ๔๘ ข้อบ่งชี้พฤติกรรม นำมาพัฒนาเป็นคำถามแบบใช้มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งจะมีข้อคำถามที่ใช้วัด ๕ ระดับ (Rating scale) มีลักษณะเลือกตอบ ๕ ตัวเลือก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

๕	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับรู้สึกเห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับรู้สึกเห็นด้วยมาก
๓	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง
๒	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับรู้สึกเห็นด้วยน้อย
๑	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับรู้สึกเห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบเครื่องมือโดยการหาค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบวัดทั้งฉบับ .๙๘๓ มี ๔๑ ข้อคำถาม Corrected Item-Total Correlation อยู่ระหว่าง .๕๑๑-.๘๙๓

แบบวัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ประกอบด้วย

- ๑) การสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้พัฒนาบวรวิถีสันติวัฒนธรรม
- ๒) การสื่อสารสร้างสันติและจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
- ๓) การปฏิบัติตนเป็นต้นแบบมุ่งสู่วิถีแห่งสันติ
- ๔) จิตตระหนักรู้วิถีสันติภายในตน
- ๕) มีอุดมการณ์นำพาชุมชนเข้าถึงหัวใจแห่งสันติวิถี

การแปลผลการให้คะแนน

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐ หมายถึง พฤติกรรมที่ตรงกับตัวท่านระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙ หมายถึง พฤติกรรมที่ตรงกับตัวท่านระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙ หมายถึง พฤติกรรมที่ตรงกับตัวท่านระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙ หมายถึง พฤติกรรมที่ตรงกับตัวท่านในระดับระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙ หมายถึง พฤติกรรมที่ตรงกับตัวท่านระดับน้อยที่สุด

๒) แบบประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ ๓๖๐ องศา ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการอบรม ประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนเข้าร่วมอบรม และประเมินโดยทีมวิทยากร

๓) การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม

๔) การสะท้อนคิด Reflection ระหว่างกิจกรรม และการเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยเทคนิค After Action Review

๓.๒.๓ การรับรองจริยธรรมงานวิจัยเพื่อการทดลองในมนุษย์

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงพัฒนา พร้อมด้วยชุดหลักสูตรอบรมที่ประกอบด้วยการประเมินในระหว่างกิจกรรม ให้คณะกรรมการการจริยธรรมวิจัยของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับคำแนะนำและปรับปรุงตามมติคณะกรรมการ ได้ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยหมายเลข ว.๖๔/๒๕๖๓

๓.๒.๔ การทดลองนำร่อง

๓.๑) ประสานผู้นำกลุ่มเพื่อนัดหมายขอพบผู้เข้าร่วมการทดลองเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการร่วมทดลอง การเตรียมตัว ตอบข้อซักถามเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

๓.๒) นำหลักสูตรไปทดลองใช้อบรม ๓ วัน จำนวน ๒๑ ชั่วโมง โดยก่อนเข้าร่วมกิจกรรม ผู้วิจัยชี้แจงการยินยอมแบบตอบรับจริยธรรมงานวิจัย และทำทดสอบก่อน-หลังการทดลอง

๓.๓) ติดตามเป็นพี่เลี้ยงการลงพื้นที่สร้างสรรค์สันติสุขในชุมชน

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การแปรผลข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ วิเคราะห์ด้วยสถิติแบบบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ด้วยสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การทดสอบค่าที่ (t-test) แบบ Dependent Samples เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของคะแนนแบบวัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากแบบประเมินพฤติกรรม การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม และแบบประเมินหลังกิจกรรม

ระยะที่ ๓ การวิจัย (Research : R2) การนำหลักสูตรไปใช้และปรับปรุง

ในระยะนี้ผู้วิจัยนำผลการทดลองนำร่องมาปรับปรุงพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำในการเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น โดยใช้การประชุมสะท้อนกลับ After Action Review กับ คณะผู้วิจัยและผู้สังเกตการณ์ เพื่อปรับปรุงความเหมาะสมของเนื้อหาที่ใช้อบรม ลักษณะของกิจกรรม ที่นำมาใช้ให้เหมาะสมกับระยะเวลาและบริบทของผู้เข้าอบรม

๓.๓.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑) ชุดอบรมการพัฒนาวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ประกอบด้วย ปรัชญาของหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหาหลักสูตร และจุดเน้นที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือวัดและประเมินผล โดยใช้เวลาอบรม ๓ วัน เนื้อหาหลักสูตร ๒๑ ชั่วโมง และติดตามประเมินผล ๑ เดือน

๒) เครื่องมือประเมินชุดฝึก ประกอบด้วย เชิงปริมาณ ได้แก่ แบบวัด Pre-test Post-test สมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ,การประเมินพฤติกรรม ๓๖๐ องศา (ประเมินตนเอง เพื่อนเข้าอบรมประเมิน และทีมวิทยากร), ใบงาน, การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม, การเขียนโครงการสร้างสันติสุขในชุมชน

องค์ประกอบของเนื้อหาหลักสูตร

๑) ระยะเวลาที่ใช้อบรม ๓ วัน (๒๑ ชั่วโมง) และติดตามผล ๑ เดือน

๒) เนื้อหาที่ใช้อบรมแบ่งเป็น ๖ หมวด ได้แก่

Pre-Module เปิดใจ ขยายพื้นที่สันติภายใน (๓ ชม.)

Module 1 จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรม (๓ ชม.)

Module 2 สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรม (๔ ชม.)

Module 3 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (๓ ชม.)

Module 4 ชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรม (๓ ชม.)

Module 5 พี่ประคองน้องสร้างสันติสุขในชุมชน (๔ ชม.)

Module 6 ถอดรหัสสันติวัฒนธรรมนำสู่ความยั่งยืน (๑ เดือน)

๓) จุดเน้นการจัดการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตรวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นอยู่บนพื้นฐานของ องค์ประกอบทั้ง ๓ มิติ ได้แก่ S-O-C (Self – Others – Context) หมายถึง การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้อื่น และการคำนึงถึงบริบทสิ่งแวดล้อม โดยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Learning by Doing) เช่น การอภิปรายกลุ่ม การลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การนำไปประยุกต์ใช้และการสอนงาน (Mentoring)

๔) การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลของหลักสูตรวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ใช้การวัดและการประเมินผลทั้ง ๒ มิติ ได้แก่ การประเมินผลระหว่างการอบรม (Formative Assessment) และการประเมินผลรวม (Summative Assessment) โดยวิธีการที่ใช้ในการวัดและประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๓.๕ แบบวัดใช้ทดสอบก่อน (Pre-test) และหลังการอบรม (Post-test)

ข้อที่	สมรรถนะผู้นำสันติภาพท้องถิ่น	พฤติกรรมที่ตรงกับตัวท่าน				
		มาก	มาก	บาง	น้อย	น้อย
		ที่สุด		ครั้ง		ที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๑	ท่านให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนในการร่วมพัฒนาชุมชน					
๒	ท่านนำพาความรู้ใหม่ๆ มาสู่ชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชนอยู่เสมอ					
๓	ท่านมีทักษะการทำงานเป็นทีมและให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นกำหนดกติการ่วมกัน					
๔	ท่านส่งเสริมให้ชุมชนยึดเป้าประโยชน์ส่วนร่วมเป็นที่ตั้งและเกิดสำนึกความเป็นเจ้าของชุมชน					
๕	ท่านสามารถทำให้ชุมชนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์วิเคราะห์หวัผากอย่างให้เกียรติกัน และร่วมรักษาวัฒนธรรมอัตลักษณ์ชุมชน					
๖	ท่านสามารถวางแผนงานในการให้คนรุ่นใหม่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน					
๗	ท่านมีทักษะการนำวงสนทนาสร้างการมีส่วนร่วมในการรับฟังความเห็นของทุกฝ่ายด้วยความเท่าเทียม					
๘	ท่านสามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาต่อยอดพัฒนาชุมชนให้เห็นเป้าหมายร่วมและมีความเป็นรูปธรรม					
๙	ท่านมักจะเป็นผู้นำทางความคิด ต้นแบบของผู้รักการเรียนรู้และมีความเพียรในการปลุกพลังให้ชุมชนร่วมคิดร่วมทำ					
๑๐	ท่านเป็นผู้เปิดกว้างความคิด สร้างพลังคิดบวกและการแสดงออกความเห็นต่างได้อย่างสร้างสรรค์					
๑๑	ท่านมักจะมองปัญหาด้วยปัญญาและมุ่งหมายนำสิ่งดี ๆ ให้เกิดกับชุมชนด้วยความเมตตากรุณา					
๑๒	ท่านสามารถเป็นแบบอย่างของการนำสติมาใช้แก้ปัญหาและสร้างประโยชน์ เป็นผู้นำต้นแบบไฟรู้ให้กับชุมชน					
๑๓	ท่านสามารถสร้างพื้นที่ให้ชุมชนและเครือข่ายนอกชุมชนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน					

ตารางที่ ๓.๕ แบบวัดใช้ทดสอบก่อน (Pre-test) และหลังการอบรม (Post-test) (ต่อ)

ข้อที่	สมรรถนะผู้นำสันติภาพท้องถิ่น	พฤติกรรมที่ตรงกับตัวท่าน				
		มาก ที่สุด	มาก	บาง ครั้ง	น้อย	น้อย ที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๑๔	ท่านสามารถเชื่อมเครือข่ายจิตอาสาให้ทำงานร่วมกันให้เกิดพลังบวกในการทำกิจกรรมพัฒนาชุมชน					
๑๕	ท่านให้ความสำคัญต่อการสร้างเครือข่าย และแสดงให้เห็นถึงพลังเครือข่ายจากการลงมือทำร่วมกัน					
๑๖	ท่านเป็นนักพัฒนาเครือข่ายที่มีฐานจากความรู้สึกต้องการแบ่งปันเป็นวิถีธรรมชาติของชุมชน					
๑๗	ท่านเป็นต้นแบบของผู้มีสติ คิดดี พุทธิ ทำดี ปฏิบัติตามหลักศาสนาและมีศีลธรรมจริยธรรม					
๑๘	ท่านพร้อมทุ่มเทเอาใจใส่งานและเสียสละพร้อมที่จะเรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจร่วมกับชุมชน					
๑๙	ท่านมีทักษะและกลวิธีที่ใช้ทำกิจกรรมเพื่อสร้างความกระตือรือร้นของคนในชุมชนให้รู้จักช่วยเหลือและแบ่งปัน					
๒๐	ท่านสามารถให้การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความรักสามัคคีและการอยู่ร่วมกันในชุมชนอย่างสันติมีความรักภาคภูมิใจในชุมชน					
๒๑	ท่านมีทักษะการสร้างสัมพันธ์ในชุมชน ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันโดยให้ความเคารพให้เกียรติมองเห็นความดีงามของกันและกัน					
๒๒	ท่านมีพื้นฐานความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้ง และส่งเสริมให้ชุมชนแปรเปลี่ยนความขัดแย้งให้เกิดพลังสร้างสรรค์					
๒๓	ท่านมีทักษะเครื่องมือจัดการความขัดแย้งที่หลากหลายและนำมาประยุกต์ใช้จัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
๒๔	ท่านมีทักษะการสื่อสารที่ดี กล่าวความจริงได้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมต่อบริบทหรือเหตุการณ์					
๒๕	ท่านเป็นคนช่างสังเกต วิเคราะห์ผู้พูดและสามารถตั้งคำถามสะท้อนความต้องการหรือทวนความให้ผู้พูดเห็นถึงความตั้งใจฟังของผู้นำ					

ตารางที่ ๓.๕ แบบวัดใช้ทดสอบก่อน (Pre-test) และหลังการอบรม (Post-test) (ต่อ)

ข้อที่	สมรรถนะผู้นำสันติภาพท้องถิ่น	พฤติกรรมที่ตรงกับตัวท่าน				
		มากที่สุด	มาก	บ้าง ครั้ง	น้อย	น้อย ที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๒๖	ท่านสามารถใช้สื่อได้หลากหลายทั้งสื่อตรง (วันภาษา) และสื่อทางอ้อม (อวัจนภาษา) ที่เหมาะสม					
๒๗	ท่านมีสติในการรับฟัง และรู้จักควบคุมตนเอง สามารถรับฟังเรื่องที่ไม่ชอบได้					
๒๘	ท่านเป็นผู้ที่ใจกว้างที่ดีและมีคำพูดน่าเชื่อถือ					
๒๙	ท่านให้ความใส่ใจใจท้องถิ่นตนเองและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนในชุมชน					
๓๐	ท่านเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อม มนุษยสัมพันธ์ดีและรู้จักการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในชุมชน					
๓๑	ท่านพร้อมเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและผู้อื่น รักที่จะเรียนรู้และมีความคิดสร้างสรรค์					
๓๒	ท่านมีความฉลาดในการสื่อสารที่สร้างสรรค์ ยึดหลักเจรจาอย่างสันติและประนีประนอมในการแก้ปัญหา					
๓๓	ท่านเป็นผู้ที่คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์หาเหตุและแนวทางออกที่หลากหลาย					
๓๔	ท่านสามารถจัดการความขัดแย้งด้วยความรู้และความเข้าใจ					
๓๕	ท่านเห็นคุณค่าพลังศักยภาพของชุมชนและตระหนักถึงการมีส่วนร่วมสามารถนำมาใช้ให้เกิดความสามัคคีนำพาชุมชนไปสู่จุดหมายร่วมกัน					
๓๖	ท่านพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น ไม่ด่วนตัดสิน มีสติในการรับฟังอย่างตั้งใจ					
๓๗	ท่านมักใช้ สติ ขันติ สันติ ในการแสดงออกทางสังคม					
๓๘	ท่านเป็นผู้นำในการแสดงออกถึงการเปิดใจกว้าง ยอมรับเคารพความแตกต่างที่หลากหลาย					
๓๙	ท่านนำพาให้ชุมชนเห็นความสำคัญและมีความเชื่อมั่นในวิถีแห่งสันติภาพนำพาสันติสุขสู่ชุมชน					
๔๐	ท่านเป็นผู้ที่มีความสงบเย็น สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง มีสติในการทำงาน					
๔๑	ท่านเป็นผู้นำที่มีความเสียสละ แบ่งปัน และคำนึงถึงส่วนรวมเป็นที่ตั้ง					

- การประเมินผลระหว่างเรียน เช่น การสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรม ๑๓๐ องศา
การสังเกตการทำกิจกรรมกลุ่ม

แบบประเมินตนเอง (๓๖๐ องศา)

“ความมุ่งมั่นเรียนรู้พัฒนาด้วยสติ ชั้นดี”

ผู้ประเมิน.....ลำดับที่อบรม.....

คำชี้แจง ๑.แบบประเมินนี้มีผู้ประเมิน ๓ ฝ่าย คือ ตนเอง เพื่อนผู้เข้าอบรม และคณะผู้วิจัย

ข้อมูลการประเมินมา ๓ ฝ่าย เพื่อพิจารณาในการตัดสินผลการประเมิน

๒.ขอให้ท่านเขียนระดับคะแนนลงในช่องผลการประเมินดังนี้

๑ คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเมื่อได้รับคำสั่ง

๒ คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเมื่อได้รับการกระตุ้น

๓ คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมด้วยตนเอง

ตารางที่ ๓.๖ แบบประเมินพฤติกรรม ๓๖๐ องศา

วันที่อบรม	ผลการประเมิน				รวม
	ตั้งใจในการ เรียนรู้	ปฏิบัติงาน บรรลุ เป้าหมาย	อดทนต่อ สิ่งยั่วยว	รับผิดชอบต่อ ตนเองและ ส่วนร่วม	
วันที่ ๑					
วันที่ ๒					
วันที่ ๓					

รับรองการประเมิน.....

แบบประเมิน

“ความเสียสละ แบ่งปัน สื่อสารเชิงบวก”

ตารางที่ ๓.๖ แบบประเมินพฤติกรรม ๓๖๐ องศา (ต่อ)

วันที่อบรม	ผลการประเมิน				รวม
	เสียสละ แบ่งปัน	ให้ความ ช่วยเหลือ	ให้คำแนะนำ	สื่อสารให้ ความรู้สึกที่ดี ความคิด ทางบวก	
วันที่ ๑					
วันที่ ๒					
วันที่ ๓					

แบบประเมิน

การวิเคราะห์แก้ปัญหา การทำงานแบบมีส่วนร่วม

ตารางที่ ๓.๖ แบบประเมินพฤติกรรม ๓๖๐ องศา (ต่อ)

วันที่อบรม	ผลการประเมิน					รวม
	แสดง ความเข้าใจ ปัญหา	วางแผนลง มือปฏิบัติได้	ใช้ความ พยายามใน การทำงาน แบบมีส่วน ร่วม	อธิบาย วิธีการ แก้ปัญหา	แสดงผล การ ทำงานได้ อย่าง ชัดเจน	
วันที่ ๑						
วันที่ ๒						
วันที่ ๓						

๓.๓.๑ การออกแบบการทดลอง

ใช้แบบแผนการวิจัยแบบ การวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Designs) แบบ One Group Pretest - Posttests Design (DeRue, 2012)

ตารางที่ ๓.๗ การออกแบบการทดลอง

การทดสอบก่อนทดลอง	ทดลอง	การทดสอบหลังทดลอง
O ₁	X	O ₂

O₁ แทน การทดสอบก่อนเข้าอบรม

X แทน การได้รับการอบรม

O₂ แทน การทดสอบหลังได้รับการอบรม

๓.๓.๒ พื้นที่ทำการทดลอง

ครั้งที่ ๑ จังหวัดปทุมธานี และครั้งที่ ๒ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักการและเหตุผลในการเลือกพื้นที่ ๑) เป็นพื้นที่ชุมชนที่มีลักษณะกึ่งเมืองกึ่งชนบท ๒) เป็นพื้นที่อยู่ในระยะของการพัฒนาชุมชนใกล้มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

๓.๓.๓ กลุ่มตัวอย่าง

ในระยะวิจัยนี้เป็นการทำการทดลอง ๒ ครั้ง ต่างพื้นที่ ต่างกลุ่ม โดย

การทดลองครั้งที่ ๑ กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้นำท้องถิ่นตำบลบึงน้ำรักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๕ คน อบรมระหว่างวันที่ ๑๖-๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

การทดลองครั้งที่ ๒ เพื่อปรับปรุงและขยายผล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้นำท้องถิ่น ตำบลบ้านป้อม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๘ คน อบรมระหว่างวันที่ ๒๔-๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง Purpose Sampling ตามเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ

- ๑) เป็นผู้นำทางและไม่ว่าทางที่ทำงานใกล้ชิดประชาชน
- ๒) เต็มใจเข้าร่วมโครงการและสามารถอยู่ร่วมกิจกรรมได้ตลอดโครงการ
- ๓) มีสุขภาพแข็งแรงพร้อมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจต้องมีการลุก-นั่ง เคลื่อนไหวได้

๓.๓.๔ ขั้นตอนในการดำเนินการทดลอง

๑) ประสานผู้นำกลุ่มเพื่อนัดหมายขอพบผู้เข้าร่วมการทดลองเพื่อชี้แจง วัตถุประสงค์ของการร่วมทดลอง การเตรียมตัว ตอบข้อซักถามเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

๒) นำหลักสูตรไปทดลองใช้อบรม ๓ วัน จำนวน ๒๑ ชั่วโมง โดยก่อนเข้าร่วมกิจกรรมผู้วิจัยชี้แจงการยินยอมแบบตอบรับจริยธรรมงานวิจัย และทำทดสอบก่อน-หลังการทดลอง

๓) ติดตามเป็นพี่เลี้ยงการลงพื้นที่สร้างสรรค์สันติสุขในชุมชน

๓.๓.๕ การวิเคราะห์ผลข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การแปรผลข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ วิเคราะห์ด้วยสถิติแบบบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ด้วยสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Dependent Samples เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของคะแนนแบบวัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากแบบประเมินพฤติกรรม การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม และแบบประเมินหลังกิจกรรม

๓.๔ ระยะที่ ๔ การพัฒนา (Development : D2) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ

เพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตร วิเคราะห์ปรับปรุงสรุปผลนำเสนอรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข และขยายผล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๔.๑ กลุ่มที่ใช้ในการประเมิน ปรับปรุง

๑) ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างที่เข้าอบรม ๒) คณะผู้วิจัย

๓.๔.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

๑) ผลประเมินจากการทดลอง

๑) การสนทนากลุ่ม ๒) การใช้ไลน์กลุ่ม ๓) การเขียนโครงการขอทุนสนับสนุน การเขียนโครงการกองทุนยุติธรรมชุมชน

๓.๔.๓ การรวบรวมข้อมูล

๑) การนำวิเคราะห์แบบสะท้อนกลับของคณะผู้วิจัยในผลการทดลองทั้งสองกลุ่ม วิพากษ์วิธีกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างอบรม และหลังอบรม ปัจจัยความสำเร็จของโครงการและเงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำหลักสูตรไปขยายผล

๒) การใช้ไลน์กลุ่มสื่อสารเพื่อติดตามผลการทำงานแบบธรรมชาติของผู้เข้าอบรม ประเมินจากการสื่อสาร การทำกิจกรรมกลุ่ม การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับตัวแทนกลุ่มที่เข้ารับการอบรมการนำไปใช้พัฒนาตนเอง

๓) ประเมินผลการเขียนโครงการเพื่อของบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาชุมชน โดยมีเกณฑ์ในการประเมินโครงการคือ ความสำเร็จของการเขียนความสมบูรณ์

๔) นำผลการศึกษาสรุปเรียบเรียงจัดทำรายงานเล่ม เตรียมทำสื่อเพื่อการเผยแพร่ และขยายผลสู่ผู้ใช้/ผู้รับบริการ

๓.๔.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินต่าง ๆ นำมาจัดแยกประเด็นและจัดหมวดหมู่ตามความมุ่งหมายในการวิจัย

๒) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สทนากลุ่ม นำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive and analytic Study) โดยการนำข้อมูลเบื้องต้นมาวิเคราะห์แยกประเภทหาข้อสรุป แล้วเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อนำมาวิเคราะห์ขั้นสุดท้าย สำหรับการสร้างข้อสรุปต่อไป

๓) สรุปผลการวิจัยตามหลักอุปนัยวิธี ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีและกรอบวิจัยที่เสนอไว้ข้างต้น มาวิเคราะห์ตามหลักการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

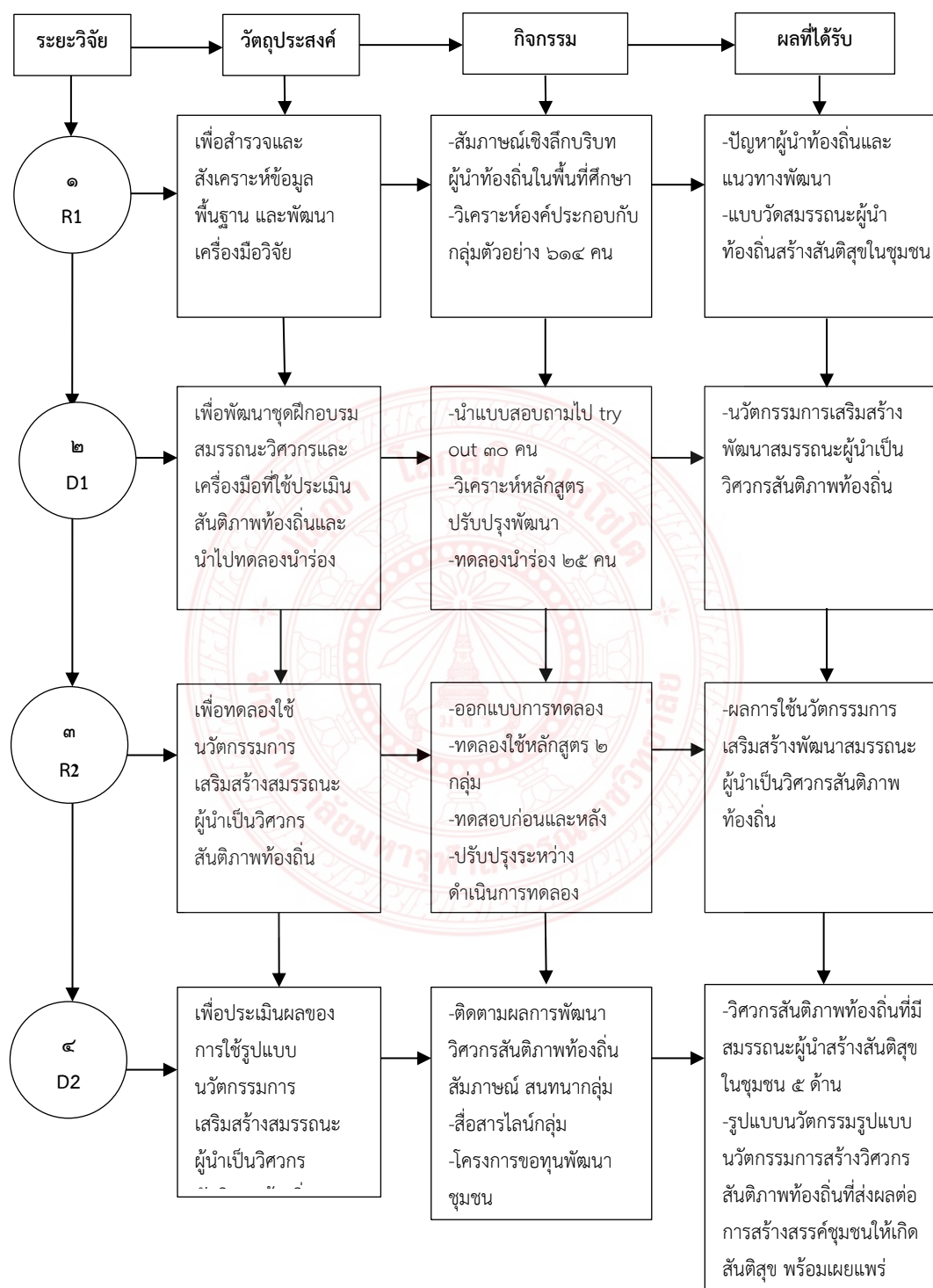
๑) การใช้แนวคิดทฤษฎีและสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์ โดยมี ๓ ขั้นตอน คือ ก่อนการรวบรวมข้อมูล เพื่อให้มีกรอบกว้างๆ และมีระบบในการศึกษาปรากฏการณ์ระหว่างการรวบรวมข้อมูล เพื่อให้สามารถสร้างสมมติฐานชั่วคราวหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างมีทิศทาง และขั้นวิเคราะห์ข้อมูลและการสร้างบทสรุป เพื่อตรวจสอบว่าสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับทฤษฎีหรือไม่

๒) การตรวจสอบข้อมูล เพื่อให้มั่นใจในความเชื่อถือได้และความครบถ้วนของข้อมูลและเพื่อประเมินคุณภาพของข้อมูลว่าอยู่ในระดับที่จะนำมาวิเคราะห์และตอบปัญหาการวิจัยได้ คณะผู้วิจัยใช้วิธีตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ ๑) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล ๒) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย โดยการเปลี่ยนตัวผู้สังเกตหรือสัมภาษณ์และ ๓) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีสังเกตควบคู่ไปกับการซักถาม

๓) การจัดบันทึกและทำดัชนีข้อมูล หลังจากการจัดบันทึกข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยจะทำดัชนีข้อมูลเพื่อจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้มา เป็นการสะสางข้อมูลพร้อมกับปูพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์ โดยทำดัชนีข้อมูล ๓ ชนิด คือ ดัชนีเชิงบรรยาย ดัชนีเชิงตีความ และดัชนีเชิงอธิบาย

๔) การทำข้อสรุปชั่วคราว เป็นการนำความคิดที่ได้จากการทำดัชนีข้อมูลและเชื่อมโยงดัชนีนั้นเข้าด้วยกัน โดยการเขียนประโยค หรือข้อความเชิงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของดัชนีหรือข้อมูลที่ศึกษาเชื่อมโยงกับดัชนีเหล่านี้ หรือบางครั้งอาจสร้างข้อสรุปชั่วคราวเป็นย่อหน้า หรือข้อความยาว ส่วนข้อมูลใดไม่ต้องการหลังจากทำข้อสรุปชั่วคราวแล้วก็กำจัดออกไป นำสรุปเป็นร่างรูปแบบฯ

๓.๕ สรุปกระบวนการวิจัย



ภาพที่ ๓.๑ สรุปกระบวนการวิจัย

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข” เป็นโครงการวิจัยย่อย ๓ ภายใต้แผนวิจัย วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชนโดยงานวิจัยนี้ใช้กระบวนการวิจัย R&D (Research and Development) ประเภทการวิจัยพื้นฐาน ออกแบบและพัฒนาผลผลิต ตามแนวคิดของ Mahdjoubi (๒๐๐๙)^๑ เป็นกลไกในการนำไปสู่การตอบวัตถุประสงค์การวิจัย กล่าวคือ ๑) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขของชุมชนในจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข โดยรายงานผลการวิจัยตามลำดับวัตถุประสงค์ ดังนี้

๔.๑ การเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขของชุมชนในจังหวัดปทุมธานีและ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการนำผลการศึกษาตามระยะการศึกษาที่ได้ออกแบบไว้ตามกรอบวิจัยและพัฒนา R&D ใน ระยะที่ ๑ (R1) และระยะที่ ๒ (D1) โดยเริ่มศึกษาพัฒนาในการศึกษา ระยะที่ ๑ (R1) เพื่อสำรวจและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ สภาพปัจจุบันของผู้นำท้องถิ่นในปัญหาผู้นำท้องถิ่นและแนวทางพัฒนาจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured interview) ประกอบด้วย กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มตัวแทนชาวบ้าน กลุ่มเครือข่ายท้องถิ่น กลุ่มตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ จำนวน ๓๐ คน และตรวจสอบเนื้อหาความสอดคล้องคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่สร้างสันติสุขในชุมชนสุขตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากโครงการย่อย ๑ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ในพื้นที่ เพื่อพัฒนาแบบวัดสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นสร้างสันติสุขในชุมชน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ๖๑๔ คน เป็นประชาชนในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Factor Analysis) ได้แบบวัดสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นสร้างสันติสุขในชุมชน เป็นเครื่องมือวัด

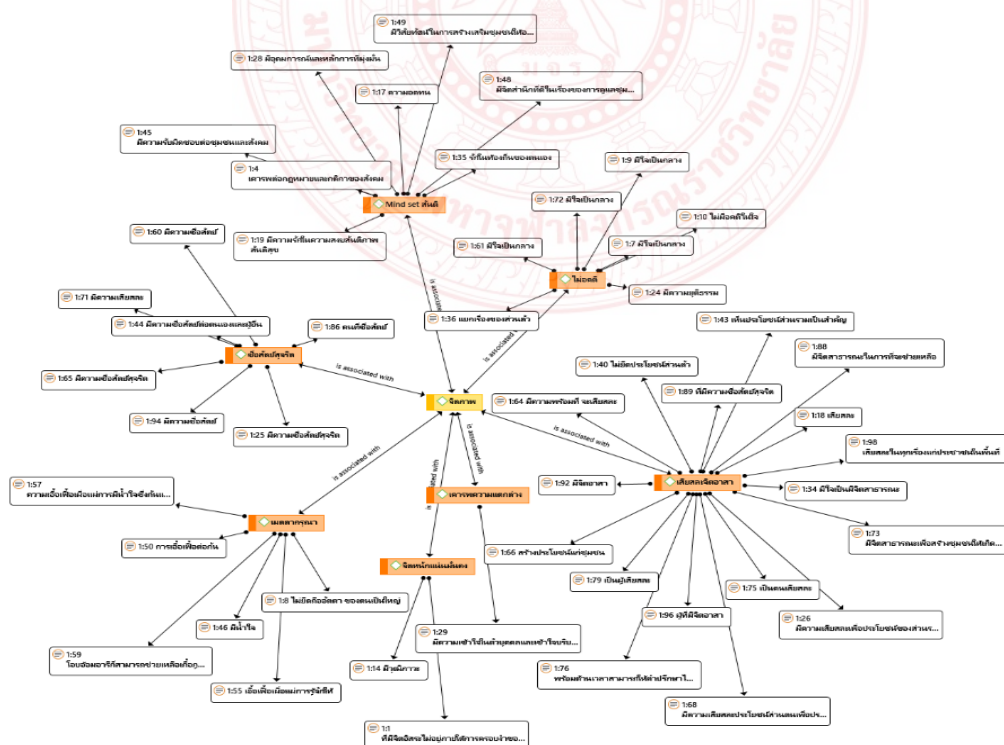
^๑ Mahdjoubi, D. (2009). Four Types of R&D. Austin, Texas: Research Associate, IC2 Institute. อ้างใน ศิริชัย กาญจนวาสี, การวิจัยและพัฒนาการศึกษาไทย, วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๕๙), หน้า ๑-๑๘.

ประเมินในการทดลองนำร่องในการวิจัย **ระยะที่ ๒ (D2)** ระยะที่ ๒ เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมสมรรถนะวิศวกรและเครื่องมือที่ใช้ประเมินสันติภาพท้องถิ่นและนำไปทดลองนำร่องกับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๒๕ คน นำผลสรุปตอบวัตถุประสงค์ที่ ๑ การเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขของชุมชนในจังหวัดปทุมธานีและ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผลการศึกษาผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

๔.๑.๑ การสำรวจและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

๔.๑.๑.๑ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นนำพาชุมชนสันติสุขที่พึงประสงค์

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ กลุ่มตัวแทนหน่วยงานราชการ ตัวแทนเครือข่ายชุมชน ตัวแทนผู้นำจิตวิญญาณ และกลุ่มตัวแทนชาวบ้าน ถึงมุมมองและความคาดหวังในการมีผู้นำที่เป็นวิศวกรสันติภาพนำพาชุมชนให้เกิดสันติสุข ผู้วิจัยได้นำข้อความจำแนกแยกแยะ จัดหมวดหมู่ และสร้างความเชื่อมโยงของข้อมูล โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ Atlas.ti version 8 สรุปเป็นผังโน้ตทัศน์คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ มี ๔ มิติตามกรอบของการพัฒนามนุษย์ ๔ ด้านตามแนวทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านกาย ด้านสังคม และด้านปัญญา



ภาพที่ ๔.๑ ผังโน้ตทัศน์ที่ ๑ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นด้านจิตใจ

จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ประกอบกับแนวคิด ทฤษฎี และเทียบกับมุมมองของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำในการเป็นวิศวกรสันติภาพนำพาสันติสุขให้ชุมชน มี ๔ องค์ประกอบ กล่าวคือ

๑) ด้านจิตภาพ กล่าวคือ (๑) เคารพในความแตกต่าง (๒) มีความคิดของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติเป็นพื้นฐาน (๓) มีความซื่อสัตย์สุจริต (๔) เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและพวกพ้อง มีความเป็นจิตอาสา (๕) มีจิตใจที่หนักแน่นมั่นคงไม่ใช้อารมณ์ (๖) มีใจเป็นกลาง ไม่อคติลำเอียงและแบ่งแยกพวกเขาพวกเรา (๗) มีจิตเมตตากรุณา ซึ่งมีเสียงสะท้อนจากตัวแทนผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มดังนี้

๑.๑ เคารพในความแตกต่าง กล่าวคือ ผู้นำต้องเข้าใจถึงหลักพื้นฐานของสังคมที่มีความแตกต่างและมีความหลากหลาย ทั้งในด้านความคิด ความเชื่อ วัฒนธรรม รวมถึงอุปนิสัยของคน ดังนั้นความหลากหลายนี้ผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจและคำนึงถึงด้วยความเคารพให้เกียรติผู้ที่มีความแตกต่างเหล่านั้น มีเสียงจาก กลุ่มตัวแทนหน่วยงานราชการมองว่า ผู้นำต้องมีอุดมการณ์และหลักการที่มุ่งมั่นและมีความหนักแน่นมั่นคงมีความเข้าใจในตัวบุคคลและเข้าใจบริบทของพื้นที่และสามารถที่จะเข้าถึงทุกปัญหาและทราบถึงความต้องการของชุมชนซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำท้องถิ่น^๒

๑.๒ มีความคิดของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ การมีอุดมการณ์และหลักการที่มุ่งมั่นและมีวิสัยทัศน์ในการสร้างเสริมชุมชนให้อยู่ได้อย่างสันติสุข “มีความรักในความสงบสันติภาพ สันติสุข” อันเกิดจากรักในท้องถิ่นของตนเอง^๓ ภายใต้มีจิตสำนึกที่ดีในเรื่องของการดูแลชุมชน และมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม^๔

๑.๓ มีความซื่อสัตย์สุจริต กล่าวคือ ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ขาดไม่ได้สำหรับคนเป็นผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานกับชุมชนที่มีความคาดหวังสูงว่าผู้นำจะนำพาให้เขาเกิดสันติสุข ดังเสียงสะท้อนว่า ผู้ที่มีความ

^๒ สัมภาษณ์ จิรวัฒน์ ดุษฎีธารางกูร, ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารปกครอง อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^๓ สัมภาษณ์ นายบุญนำ อุเถื่อน, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^๔ สัมภาษณ์ นางสิญา ทองดี, ยุติธรรมจังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.น

^๕ สัมภาษณ์ นายอภิชากร นิติพจน์, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^๖ สัมภาษณ์ นายบุญนำ อุเถื่อน, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ซื่อสัตย์สุจริตจึงจะสามารถเป็นผู้นำในการสร้างสันติสุขได้” คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่สร้างสันติสุขให้ชุมชน ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น^๙ ผู้นำท้องถิ่นนอกจากต้องมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้กับชุมชนได้ในทุกเรื่องและต้องมีความเสียสละ^{๑๐} มีความซื่อสัตย์สุจริต^{๑๑}

๑.๔ เสียสละ จิตอาสา กล่าวคือ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ^{๑๒} ไม่ยึดประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง^{๑๓} มีความเป็นจิตอาสา^{๑๔} มีจิตสาธารณะในการที่จะช่วยเหลือ^{๑๕} เพื่อสร้างชุมชนให้เกิดสันติสุข^{๑๖} ทั้งมีพร้อมด้านเวลาสามารถให้คำปรึกษาได้ตลอดเวลา^{๑๗} เสียสละในทุกเรื่องแก่ประชาชนในพื้นที่^{๑๘}

^๙ สัมภาษณ์ จีรวัดน์ ดุษฎีธารากร, ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารปกครอง อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นางกัลยา ษ์องเพระ, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นางสาวใจ สีนม้น, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓

^{๑๒} สัมภาษณ์ นางวงศ์เดือน ศรีรัมย์, กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายชลอ ชีตารักษ์, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายณรงค์ เงินสุวรรณ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นางตรุณี ศิริหงส์ทอง ชุมชน ต.ลำผักกูด จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นางนฤมล ไกรศิริเดชา, กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นางสาวใจ สีนม้น, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นางบุญช่วย ปุณินทกุล, อสม.ชุมชน อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๙} สัมภาษณ์ จันทรา ทองกระจ่าง กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๑.๕ มีจิตใจที่หนักแน่นมั่นคง กล่าวคือ การมีวุฒิภาวะ^{๑๘}ไม่ใช่อารมณ์ มีจิตอิสระ ไม่อยู่ภายใต้การครอบงำของอำนาจหรืออิทธิพลใด^{๑๙}

๑.๖ มีใจเป็นกลาง กล่าวคือ เมื่อมีปัญหาความขัดแย้งในชุมชนผู้นำต้องไม่อคติ^{๒๐} หรือลำเอียงและแบ่งแยกพวกเขาพวกเรา ต้องแยกเรื่องของของส่วนตัวออกมา^{๒๑} ด้วยมีใจเป็นกลาง^{๒๒} ซึ่งต้องอาศัยการมีความยุติธรรมเป็นพื้นฐาน^{๒๓}

๑.๗ มีจิตเมตตากรุณา กล่าวคือ ผู้นำต้องมีเอื้อเพื่อแผ่การรู้จักให้ มีความเอื้อเพื่อแผ่การมีน้ำใจซึ่งกันและกัน^{๒๔} โดยผู้นำที่จะเอื้อเพื่อมีเมตตากรุณาต่อผู้อื่นได้นั้นฐานใจที่สำคัญ คือ ไม่ยึดถืออัตตา ของตนเป็นใหญ่^{๒๕}

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายไชยา เจริญยิ่ง ปลัดอำเภออาวุโส อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๙} สัมภาษณ์ ดร.มยุรี จำรัส, ผอ.สำนักงานยุติธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ สิทธิธรรม ผอ.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชุมชน สมเด็จพระเจ้า ๘๔ อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

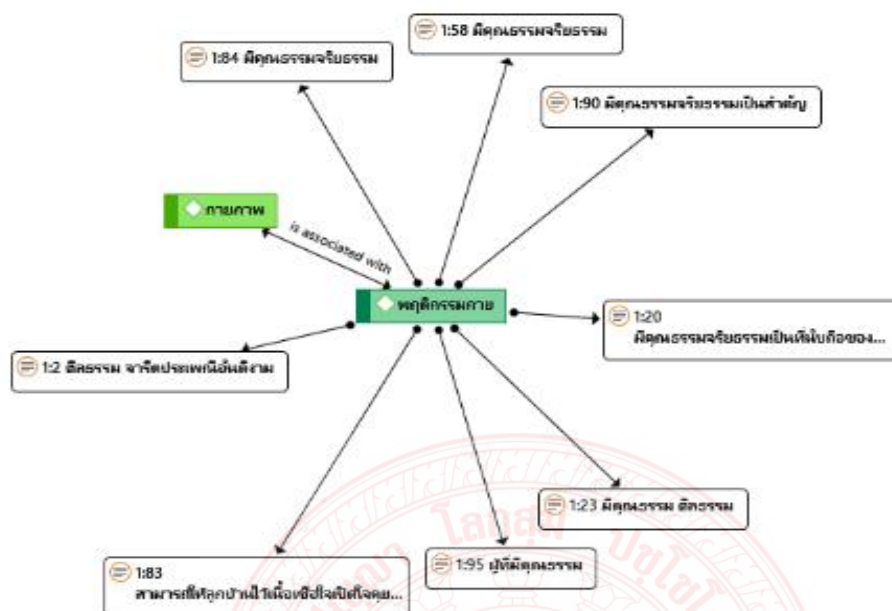
^{๒๑} สัมภาษณ์ นายณรงค์ เงินสุวรรณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นางสาวสมใจ สีนม้น, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๓} สัมภาษณ์ จิรวัฒน์ ดุษฎีธารางกูร, ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารปกครอง อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๔} สัมภาษณ์ นางลัดดา ป้อมสุข, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๕} สัมภาษณ์ ดร.มยุรี จำรัส, ผอ.สำนักงานยุติธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.



ภาพที่ ๔.๒ ผังมโนทัศน์ที่ ๒ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นด้านกายภาพ

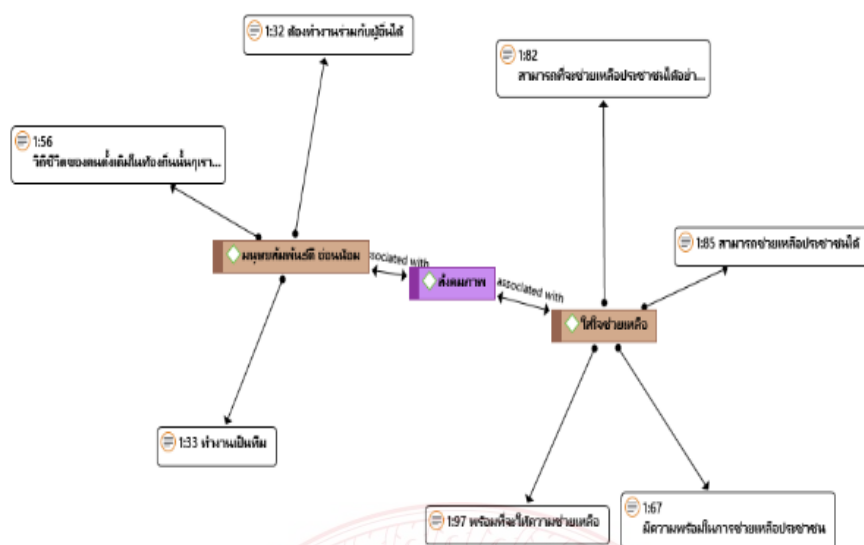
๒) ด้านกายภาพ กล่าวคือ เป็นเรื่องของการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งผู้วิจัยจัดรวมไว้เป็น ๑ ตัวชี้วัด คือ พฤติกรรมทางกาย/วาจา สะอาดเป็นแบบอย่าง เนื่องจากข้อมูลสัมภาษณ์สะท้อนมาไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ศีลธรรม จารีตประเพณีอันดีงามของผู้นำ^{๒๖} เป็นที่นับถือของคนทั่วไป^{๒๗} สามารถให้ลูกบ้านไว้เนื้อเชื่อใจเปิดใจคุยกันได้ให้กับลูกบ้านในทุก ๆ เรื่อง^{๒๘} คุณธรรมจริยธรรมของผู้นำจึงเป็นสำคัญ^{๒๙}

^{๒๖} สัมภาษณ์ ดร.มยุรี จำรัส, ผอ.สำนักงานยุติธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นางสิญา ทองดี, ยุติธรรมจังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๘} สัมภาษณ์ นางปรีชา กอบธัญกิจ, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นางวงศ์เดือน ศรียิ้ม, กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.



ภาพที่ ๔.๓ ผังมโนทัศน์ที่ ๓ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นด้านสังคมภาพ

๓) ด้านสังคมภาพ กล่าวคือ เป็นสิ่งที่ผู้นำแสดงออกกับผู้อื่น ซึ่งสามารถจัดรวมไว้ได้ ๒ ตัวชี้วัด คือ (๑) ใส่ใจช่วยเหลือ (๒) มนุษยสัมพันธ์ อ่อนน้อม โดยมีเสียงสะท้อนของแต่ละตัวชี้วัดดังนี้

๓.๑ ใส่ใจช่วยเหลือ หมายถึง การแสดงออกถึงผู้นำมีความพร้อมในการช่วยเหลือประชาชนซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีของผู้นำ^{๓๐} แสดงถึงความจริงใจด้วยการให้ความช่วยเหลือประชาชนได้อย่างทันท่วงที^{๓๑} ประเด็นนี้เป็นเสียงสะท้อนที่พบในกลุ่มตัวแทนชุมชน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าชุมชนคาดหวังกับการที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือและเป็นที่พึ่ง ความใส่ใจจริงใจในการช่วยเหลือชุมชนจึงเป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญในด้านของการแสดงออกทางสังคม

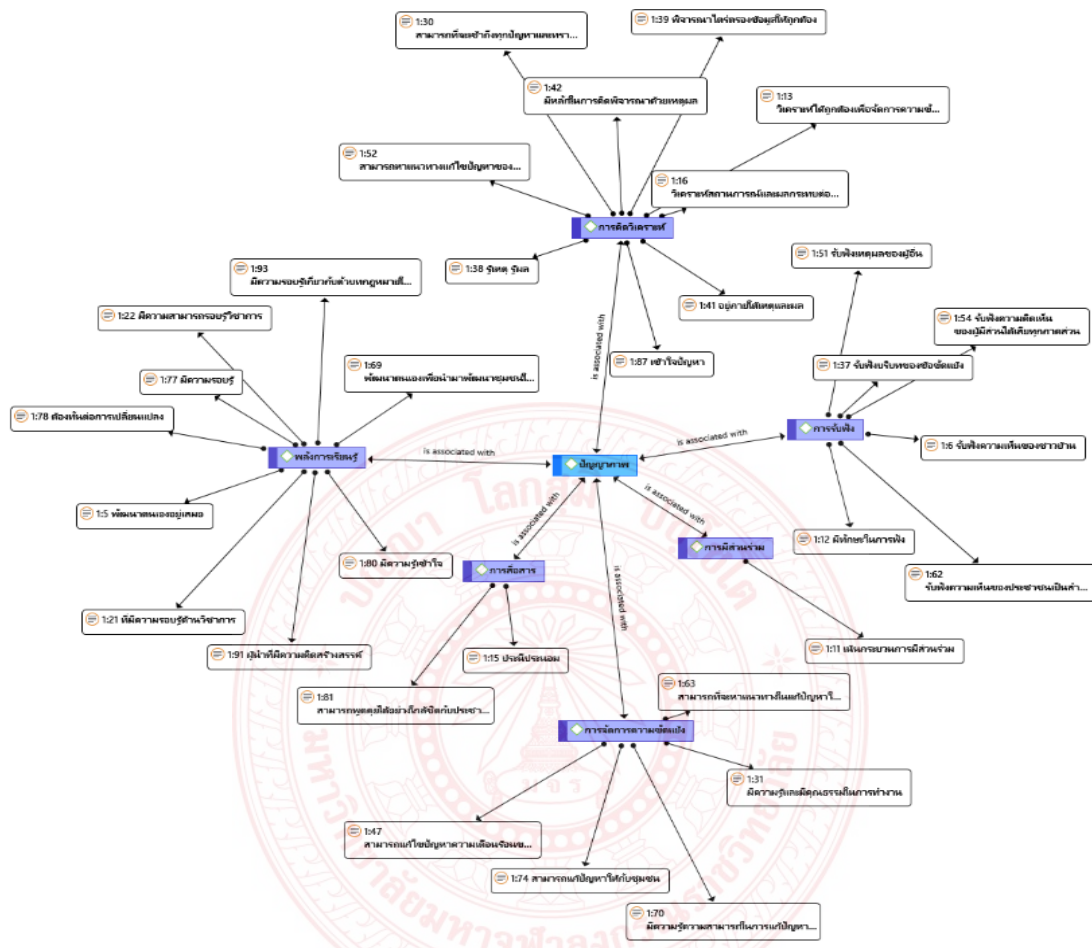
๓.๒ มนุษยสัมพันธ์ อ่อนน้อม กล่าวคือ งานผู้นำเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ดังนั้นผู้นำต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถทำงานเป็นทีม^{๓๒} และประเด็นที่ผู้นำควรให้

^{๓๐} สัมภาษณ์, นางณัฐชนก สุขถาวร, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นางปรีชา กอบธัญกิจ, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นายธนวุฒิ ไกรว่อง, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ความเอาใจใส่ คือ วิธีชีวิตของคนดั้งเดิมในท้องถิ่นนั้น ๆ ไม่ควรที่จะทิ้งไปควรนำมาใช้ในการที่จะสร้างสันติสุข^{๓๓}



ภาพที่ ๔.๔ ผังมโนทัศน์ที่ ๔ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นด้านปัญญาภาพ

๔) ด้านปัญญาภาพ หรืออีกนัยหนึ่งคือเรื่องของศักยภาพผู้นำ ผู้วิจัยได้รวบรวมได้ ๖ ตัวชี้วัด คือ (๑) พลังการเรียนรู้ (๒) ความฉลาดในการสื่อสาร (๓) การคิดวิเคราะห์ (๔) การจัดการความขัดแย้ง (๕) การมีส่วนร่วม (๖) การรับฟัง

^{๓๓} สัมภาษณ์ นางลัดดา ป้อมสุข, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๔.๑ พลังการเรียนรู้ กล่าวคือ เป็นเรื่องของการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ^{๓๔} ซึ่งการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาพัฒนาชุมชนให้เกิดสันติสุข^{๓๕} ผู้นำจึงต้องมีความรอบรู้ทั้งด้านวิชาการ^{๓๖} ต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง^{๓๗} ครอบคลุมถึงมีความรอบรู้เกี่ยวกับตัวบทกฎหมายในพื้นที่และกฎหมายบ้านเมือง พร้อมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์^{๓๘}

๔.๒ ความฉลาดในการสื่อสาร กล่าวคือ ความสามารถในการสื่อสารของผู้นำทำให้สามารถพูดคุยได้อย่างใกล้ชิดกับประชาชน^{๓๙} และผู้นำต้องมีรู้จักสื่อสารเพื่อการประนีประนอม^{๔๐}

๔.๓ การคิดวิเคราะห์ กล่าวคือ เป็นเรื่องที่สะท้อนคุณภาพของผู้นำในการวิเคราะห์ได้ถูกต้องเพื่อจัดการความขัดแย้งในพื้นที่ได้^{๔๑} ซึ่งผู้นำต้องสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และผลกระทบต่อชุมชนที่จะเกิดขึ้นได้ถูกต้อง^{๔๒} เข้าถึงทุกปัญหาและทราบถึงความต้องการของชุมชน^{๔๓} ซึ่งความคาดหวังของชุมชนหนึ่งในนั้นคือ เรื่องที่ผู้นำสามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหามาของชาวบ้านใน

^{๓๔} สัมภาษณ์ ดร.มยุรี จำรัส, ผอ.สำนักงานยุติธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายไพฑูรย์ ชูมาลัยวงศ์, ผู้ใหญ่บ้าน ม.๑ ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๖} สัมภาษณ์ จิรวัฒน์ ดุษฎีธารางกูร, ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารปกครอง อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นางปองทิพย์ สุโพธิ์คำ, กรรมการชุมชน อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๘} สัมภาษณ์ นางดรุณี ศิริหงส์ทอง ชุมชน ต.ลำผักกูด จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๙} สัมภาษณ์ นาปรีชา กอบธัญกิจ, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๐} สัมภาษณ์ นายไชยา เจริญยิ่ง ปลัดอำเภออาวุโส อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๑} นายวรวิทย์ สิทธิธรรม ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน ลำไฉ่จ่า 84 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

^{๔๒} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ สิทธิธรรม ผอ.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชุมชน สมเด็จพระเจ้า ๘๔ อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๓} สัมภาษณ์ จิรวัฒน์ ดุษฎีธารางกูร, ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารปกครอง อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ชุมชนได้^{๔๔} ดังนั้นผู้นำต้องเป็น รู้เหตุ รู้ผล พิจารณาไตร่ตรองข้อมูลให้ถูกต้องภายใต้เหตุและผล^{๔๕} ซึ่งจะช่วยไม่ให้เกิดความขัดแย้งที่บานปลายด้วยหลักหลักในการคิดพิจารณาด้วยเหตุผล^{๔๖}

๔.๔ การจัดการความขัดแย้ง เป็นอีกหนึ่งคุณลักษณะที่ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าการจัดการปัญหาความขัดแย้งนั้นผู้นำนอกจากต้องมีความรู้ในการจัดการความขัดแย้งแล้วยังต้องมีคุณธรรมในการทำงาน^{๔๗} ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาคความเดือนร้อนของชาวบ้านได้เป็นอย่างดี^{๔๘}

๔.๕ การมีส่วนร่วม เป็นเรื่องของหน้าที่ผู้นำต้องให้ความสำคัญ เน้นการกระบวนกรมีส่วนร่วมเพื่อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมีใจกันแก้ไขปัญหา^{๔๙}

๔.๖ การรับฟัง ถือว่าเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่เชื่อมโยงทั้งเรื่องการมีส่วนร่วม การสร้างความสัมพันธ์ชุมชน การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งมีเสียงสะท้อนในประเด็นนี้ว่า รับฟังความเห็นของประชาชนเป็นสำคัญ^{๕๐} ผู้นำจึงต้องมีทักษะในการฟัง^{๕๑} นอกจากรับฟังบริบทของข้อขัดแย้ง^{๕๒} ยัง

^{๔๔} สัมภาษณ์ นายบุญนำ อุเถื่อน, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๕} สัมภาษณ์ นายณรงค์ เงินสุวรรณ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๖} สัมภาษณ์ นายชลอ ชีตารักษ์, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๗} สัมภาษณ์ นางสมใจ สีนม่น, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๘} สัมภาษณ์ นางกัลยา ช้องเพระ, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๙} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ สิทธิธรรม ผอ.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชุมชน สมเด็จพระอ. ัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๐} สัมภาษณ์ นางนภัญนันท์ วันดี, ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๑} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ สิทธิธรรม ผอ.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชุมชน สมเด็จพระอ. ัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๒} สัมภาษณ์ นายณรงค์ เงินสุวรรณ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ต้องรับฟังความคิดเห็น ของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน^{๕๓} การรู้จักรับฟังเหตุและผลของผู้อื่นเป็นพื้นฐานสำคัญของผู้ผู้นำ^{๕๔}

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นที่จะเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นนำพาชุมชนให้เกิดสันติสุขได้นั้นคุณลักษณะที่ชุมชนคาดหวังจากผู้นำ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีที่สามารถเป็นที่พึ่งให้กับชุมชนได้ อันเกิดจากพื้นฐานจิตใจของผู้นำที่มุ่งหมายให้ชุมชนเกิดสันติสุขอย่างแท้จริง โดยอาศัยพื้นฐานความซื่อสัตย์สุจริต การมีมุมมองเปิดกว้างเข้าใจถึงความหลากหลาย การเคารพให้เกียรติ การไม่อคติ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ด้วยจิตเมตตากรุณาเอาใจเขาใส่ใจเรา มีจิตใจที่หนักแน่นมั่นคงอยู่เหนือความเห็นแก่ตัวหรือความเอาตัวรอดในการมุ่งสร้างผลงานจนมิได้ทำเพื่อชุมชนอย่างแท้จริง หากจิตใจผู้นำที่จะเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นมีแบบนี้ พฤติกรรมการแสดงออกต่อตนเองและสังคมย่อมไปในทางที่สร้างสรรค์เป็นแบบอย่างทำให้เกิดความเคารพ น่าเชื่อถือและไว้วางใจ อย่างไรก็ตามจะเห็นว่าคุณลักษณะด้านปัญญาภาพ ถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงศักยภาพของผู้นำ ที่ชุมชนเห็นว่าเป็นเรื่องที่สามารถแสดงให้เห็นว่าผู้นำจะทำให้ชุมชนสันติสุขได้นั้น มิได้อาศัยแต่จิตที่ดี แต่ต้องมีความฉลาดรอบรู้ สร้างสรรค์ ทั้งความคิด การสื่อสาร การบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม การรู้วิธีจัดการความขัดแย้ง

นอกจากการรับฟังเสียงสะท้อนของผู้เกี่ยวข้องถึงคุณลักษณะผู้นำที่น่าปรารถนาของคนในพื้นที่แล้ว ผู้วิจัยยังได้วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และแนวทางพัฒนาเพื่อนำเป็นฐานในการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้นำในการเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่น่าพาชุมชนให้เกิดสันติสุข โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑.๑.๒ จุดแข็งและจุดอ่อนของผู้นำท้องถิ่น

จากเสียงสะท้อนที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละกลุ่มเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อนและสิ่งที่ยอยากให้ผู้นำท้องถิ่นพัฒนา สามารถนำเสนอสรุปเป็นประเด็นเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในการสร้างสรรค์ชุมชนสันติสุข ได้ดังนี้

๑) ต้นทุนที่เป็นจุดแข็งของผู้นำ

ผลการสัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพที่เป็นต้นทุนเดิมของผู้นำท้องถิ่นที่ส่วนใหญ่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละกลุ่มได้กล่าวไว้สอดคล้องกันหลายท่าน กล่าวคือ ต้นทุนทางสังคมและ

^{๕๓} สัมภาษณ์ นางลัดดา ป้อมสุข, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๔} สัมภาษณ์ นายบุญนำ อุเถื่อน, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

อำนาจหน้าที่ที่มาพร้อมกับทุนสนับสนุน^{๕๕} และความใกล้ชิดกับพื้นที่ทำให้ทราบถึงบริบทปัญหาในพื้นที่เป็นอย่างดี^{๕๖} ทำให้เมื่อมีความขัดแย้งในชุมชนผู้นำท้องถิ่นเป็นกลไกหนึ่งที่ช่วยจัดการความขัดแย้งในชุมชน ผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้ที่ได้มาด้วยระบบประชาธิปไตย^{๕๗} นอกจากนี้ยังมีเสียงสะท้อนจากตัวแทนหน่วยงานภาครัฐที่แสดงให้เห็นว่า ผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีจิตใจเสียสละ^{๕๘} ต้องการมาช่วยชุมชนอย่างตั้งใจ^{๕๙} และเป็นผู้ที่ใช้การพูดคุยปรึกษาเป็นวิธีการการหาทางออกจากปัญหา^{๖๐} ทั้งนี้การที่ผู้นำท้องถิ่นนำต้นทุนเหล่านี้มาใช้ให้เต็มที่ สิ่งที่เป็นข้อสังเกตที่ได้จากการสัมภาษณ์คือ การนำกระบวนการมีส่วนร่วมมาใช้โดยไม่คำนึงถึงพวกพ้อง^{๖๑} และใช้จุดแข็งที่เป็นความกล้าคิด กล้าตัดสินใจให้อยู่ใต้หลักคุณธรรม มีความเป็นกลาง ไม่นอนเอียงจะยิ่งส่งเสริมให้ผู้นำท้องถิ่นได้รับการยอมรับ เชื่อถือและศรัทธาจากผู้ตามในชุมชนมากขึ้น^{๖๒} นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตที่สำคัญคือ การที่ผู้นำได้รับการพัฒนาศึกษาเรียนรู้และมีทักษะในการบริหารงานแบบเอกชนที่สามารถบูรณาการกับบริหารงานแบบราชการได้^{๖๓}

๒) จุดอ่อนผู้นำท้องถิ่นที่ควรส่งเสริม

การมีต้นทุนที่ดีของผู้นำท้องถิ่น ซึ่งสังเกตได้ว่าเป็นเรื่องของตัวบุคคลที่เป็นคนในพื้นที่และค่อนข้างมีความพร้อม อีกทั้งการให้การสนับสนุนตามนโยบายภาครัฐเรื่องการกระจาย

^{๕๕} สัมภาษณ์ นายธนวุฒิ ไกรว่อง, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๖} สัมภาษณ์ นางลัดดา ป้อมสุข, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๗} สัมภาษณ์ นายไชยา เจริญยิ่ง ปลัดอำเภออาวุโส อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๘} สัมภาษณ์, นางณัฐชนก สุขถาวร, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๙} สัมภาษณ์ นางสมใจ สีนม้น, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๐} สัมภาษณ์ นายชลอ ชีตารักษ์, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๑} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ สิทธิธรรม ผอ.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชุมชน สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (อ.ธัญบุรี) จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๒} อ้างแล้ว.

^{๖๓} สัมภาษณ์ นางชุติมา ลมเชย ชุมชน ต.ลำผักกูด, ต.ลำผักกูด จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

อำนาจให้ท้องถิ่น ทำให้ผู้นำเป็นผู้ท้องถิ่นมีความพร้อมในการทำงานเพื่อพัฒนาชุมชน แต่อย่างไรก็ตามยังมีจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนาของผู้นำท้องถิ่น เช่น ที่รวบรวมสรุปประเด็นไว้ดังนี้

การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล : แ่งมูนนี้ได้รับการสะท้อนว่า การก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำแต่้วยยาวโดยขาดการสังสมประสบการณ์ เหมือนต้นไม้ที่ยังโตไม่เต็มที่. . . อาจเกิดปัญหาในการบริหารภายใต้การนำได้^{๖๔} ดังนั้นควรส่งเสริมให้ผู้นำมีประสบการณ์ที่หลากหลาย การเปิดโลกแห่งการเรียนรู้จะช่วยเสริมให้เกิดโลกทัศน์ใหม่ที่สามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานบทบาทฐานะผู้นำได้อย่างดี สอดคล้องกับตัวแทนหน่วยงานภาครัฐได้กล่าวถึง ทักษะการบริหารที่ยังไม่รอบด้าน เพราะถึงแม้ว่าผู้นำท้องถิ่นได้รับยอมรับมาจากประชาชนซึ่งอาจจะเป็นการยอมรับเพียงแค่ด้านใดด้านหนึ่งแต่พอมาบริหารจริงๆ ก็ต้องทราบทั้งหมด^{๖๕} เช่น ความรู้ทักษะกฎหมายของผู้นำชุมชนยังมีจุดอ่อนในเรื่องของตัวบทกฎหมายในการที่จะปฏิบัติงานให้อยู่ภายใต้ระเบียบที่ถูกต้องอาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดได้^{๖๖} เพราะการไม่เข้าใจกฎหมายหรือคุ้นชินระเบียบกฎเกณฑ์^{๖๗} เห็นได้จากปัญหาที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างสังคมขนาดใหญ่ เช่น ปัญหาฝุ่นละอองจากภาคเอกชนยังไม่สามารถแก้ไขให้หมดไปได้^{๖๘} หรือบรรเทาปัญหาภัยแล้งในชุมชน^{๖๙} เป็นต้น เมื่อความรู้รอบไม่กว้างไกลเวลาผู้นำต้องตอบในสิ่งที่เสนอไว้กับชาวบ้านไม่อาจคลายความสงสัยได้ เช่น เรื่องของงบประมาณ ทำให้ท้องถิ่นของมองเรื่องนี้เป็นจุดอ่อนเพราะว่าชาวบ้านจะมองเรื่องการทุจริตเป็นหลัก^{๗๐}

^{๖๔} สัมภาษณ์, ดร.มยุรี จำรัส, ผู้อำนวยการสำนักงานยุติธรรมจังหวัดอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๕} สัมภาษณ์, นายอภิชากร นิตพจน์ M03, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.นครหลวง จ.อยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๖} สัมภาษณ์ นายธนวุฒิ ไกรว่อง M07, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๗} สัมภาษณ์ นางวงศ์เดือน ศรียิ้ม, กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๘} สัมภาษณ์, นางณัฐชนก สุขถาวร, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๙} สัมภาษณ์ นายไพฑูรย์ ชูมาลัยวงศ์, ผู้ใหญ่บ้าน ม.๑ ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๗๐} สัมภาษณ์ นายณรงค์ เงินสุวรรณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

การก้าวข้ามความเป็นตัวตนและเห็นแก่พวกพ้อง : เนื่องจากการเปลี่ยนถ่ายบทบาทระหว่างผู้นำการเมืองท้องถิ่นกับผู้นำที่มาจากชุมชน^{๗๑} ปัญหาการแบ่งพรรค แบ่งฝ่ายยังเป็นประเด็นจุดที่ผู้นำท้องถิ่นควรปรับปรุงพัฒนา ซึ่งบางเสียงสะท้อนกล่าวว่า เป็นจุดอ่อนในการทำงานและมุ่งเอาประโยชน์การเมืองมากกว่ามุ่งประโยชน์ในพื้นที่ ผู้นำท้องถิ่นในปัจจุบันนี้มีความเป็นตัวตนหรืออัตตามากทำให้เป็นจุดอ่อนในการทำ งานตลอดจนยังมีเรื่องของการดำเนินงานที่เน้นกระบวนการทางการเมืองเพื่อเอาชนะกันมากกว่าที่จะมุ่งประโยชน์ในพื้นที่เป็นสำคัญ^{๗๒} ประเด็นการยึดประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องมีเสียงสะท้อนว่า ผู้นำท้องถิ่นในปัจจุบันยึดประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำจะเน้นเรื่องประโยชน์ของพวกพ้องเป็นสำคัญ^{๗๓} มีการเลือกปฏิบัติการยึดติดกับพวกพ้องเป็นหลัก^{๗๔} เพราะมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในชุมชน^{๗๕}และผู้นำต้องการยึดต่ออำนาจการบริหารจึงสนับสนุนในสิ่งที่เป็นประโยชน์ตน^{๗๖}

เสริมทักษะการทำงานเป็นทีม : เห็นได้ว่าปัจจุบันแม้ผู้นำมีศักยภาพแต่เป็นเรื่องของความเก่งเฉพาะตัว แต่ขาดทำงานเป็นทีมซึ่งจะทำให้การทำงานโดยส่วนรวมไม่บรรลุผลสำเร็จได้^{๗๗} เพราะไม่ได้กระจายงานออกมา บางพื้นที่ไม่มีการทำงานแบบกระจายเพื่อให้มีการ ทำงานที่สามารถที่จะเกิดความเร็วทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีลักษณะรวมที่ไปที่ศูนย์กลางกลายเป็นจุดอ่อนในการบริหารจัดการทำให้เกิดความล่าช้าในการที่จะบริการประชาชนในยุคปัจจุบัน^{๗๘}

^{๗๑} สัมภาษณ์ นายไชยา เจริญยิ่ง ปลัดอำเภออาวุโส อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา,วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓..

^{๗๒} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ สิริธรรม M04, ผอ.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชุมชน สมเด็จพระอ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๗๓} สัมภาษณ์ นางปองทิพย์ สุโพธิ์คำ, กรรมการชุมชน อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๗๔} สัมภาษณ์ นางบุญช่วย ปุณินันท์กุล, อสม.ชุมชน อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๗๕} สัมภาษณ์ นางปรีชา กอบธัญกิจ, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๗๖} สัมภาษณ์ นางชุติมา ลมเขย ชุมชน ต.ลำผักกูด, ต.ลำผักกูด จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๗๗} สัมภาษณ์ นางสิญา ทองดี, ยุติธรรมจังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๗๘} สัมภาษณ์ จิรวัดน์ ดุษฎีธารางกูร, ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารปกครอง อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ให้ความสำคัญกับการรักษาคำพูด: ประเด็นนี้ในกลุ่มผู้นำเองที่สะท้อนมาว่า หากผู้นำท้องถิ่นที่รับปากประชาชนไปโดยไม่สามารถปฏิบัติได้ประชาชนก็จะเสื่อมศรัทธาไม่เชื่อมั่นในตัวของผู้นำคนนั้น^{๗๙} เนื่องจากพูดอะไรไว้และไม่รักษาสัจจะก่อนก้าวสู่ตำแหน่งจะสัญญาว่าจะปฏิบัติงานให้ในหลายๆเรื่องแต่ภายหลังจากที่ได้เข้าสู่ตำแหน่งแล้วจะไม่ปฏิบัติตามคำพูดที่ได้สัญญาไว้ทำให้เป็นจุดอ่อนของนักการเมืองที่รับปากแล้วรักษาไม่ได้จึงทำให้ประชาชนรังเกียจนักการเมืองท้องถิ่น^{๘๐} นอกจากนี้ไม่รักษาคำพูดแล้วยังมีเสียงสะท้อนว่าเมื่อได้ตำแหน่งแล้วนอกจากไม่ทำตามสัญญา^{๘๑}แล้วยังปฏิเสธเมื่อประชาชนเข้าไปรับการช่วยเหลือและเน้นเรื่องของการช่วยเหลือเฉพาะ กลุ่มพวกพ้อง^{๘๒} และยังมีเสียงสะท้อนว่าผู้นำบางคนเมื่อได้รับเลือกตั้งเข้าไปทำหน้าที่ก็อาจไม่ใส่ใจชาวบ้านหรือประชาชนในท้องถิ่น^{๘๓} สอดคล้องกับความรู้สึกของชาวบ้านท่านหนึ่งว่า ผู้นำบางครั้งก็บ่นเมื่อถูกเรียกให้มาแก้ปัญหาในชุมชน^{๘๔}

๔.๑.๑.๓ การเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นเพื่อสร้างสรรค์ชุมชนสันติสุข

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาส่งมอบจากโครงการย่อย ๑ และ ๒ ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบประเด็นในการตั้งประเด็นสัมภาษณ์เพื่อหาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ในพื้นที่ศึกษาได้แก่ จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปได้ประเด็นสำคัญดังนี้

๑) การบริหารจัดการชุมชนแบบมีส่วนร่วมและมีความเป็นธรรม

ประเด็นที่ถูกกล่าวถึงมากในการบริหารจัดการชุมชนของผู้นำท้องถิ่น ควรมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับหลักการสำคัญ ดังนี้

^{๗๙} สัมภาษณ์ นายชลอ ชีตารักษ์, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๘๐} สัมภาษณ์ นางนภัญญ์วัน วิฑิต, ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๘๑} สัมภาษณ์ นางตรุณี ศิริหงส์ทอง ชุมชน ต.ลำผักกูด จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๘๒} สัมภาษณ์ นางนฤมล ไกรศิริเดชา, กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๘๓} สัมภาษณ์ นายชลอ ชีตารักษ์, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๘๔} สัมภาษณ์ นางสมใจ สีนม้น, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

หลักการมีส่วนร่วม: ในการพัฒนาชุมชนและเกิดสันติสุขในชุมชนได้นั้น ผู้นำท้องถิ่นควรเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมอันเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาชุมชน โดยสามารถจัดเวทีให้รับฟังความเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างพื้นฐานในการทำความเข้าใจร่วมกันในชุมชน^{๘๕} เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นกลไกในระบอบประชาธิปไตยเป็นเครื่องมือในการที่จะดำเนินงานและกิจกรรมในชุมชน^{๘๖} นอกจากนี้การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมผู้นำควรให้มีช่องทางหรือรูปแบบในการการมีส่วนร่วมให้หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทในแต่ละที่ด้วยเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมได้มากขึ้น โดยเฉพาะควรเปิดช่องทางให้เข้ามามีเรื่องมาร้องเรียนร้องทุกข์เพื่อให้รับเรื่องนั้นมาแล้วกลับไปสู่การแก้ไขเพื่อพัฒนาไม่ให้เกิดปัญหากันอีก^{๘๗} ทั้งนี้การมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นได้และเกิดผลอย่างแท้จริงหัวใจสำคัญคือเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ

หลักแห่งคุณธรรม: มีผู้เสนอว่าหลายท่านสะท้อนให้เห็นว่า ฐานคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการชุมชน ดังนั้นการปลูกฝังค่านิยมนี้ควรเริ่มต้นที่ การปลูกจิตสำนึกที่มีจริยธรรมคุณธรรมเป็นหลักการบริหารให้กับผู้นำ^{๘๘} ซึ่งเป็นพื้นฐานนำไปสู่การตระหนักถึงการใช้อนุญาบาลและจรรยาบรรณของผู้นำ หากผู้นำขาดความรู้ความเข้าใจและจิตสำนึกเรื่องเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาชุมชนหลายด้าน^{๘๙} การเน้นเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานจึงเป็นหัวใจในการที่จะพัฒนาผู้นำชุมชนหรือผู้นำท้องถิ่นนั้นให้สามารถที่จะพัฒนาชุมชนให้เกิดสันติสุขได้อย่างแท้จริง^{๙๐}

มีทักษะการวิเคราะห์ปัญหา

การบริหารจัดการชุมชนให้เกิดสันติสุขได้นั้นนอกจากหลักการมีส่วนร่วม การใช้ระบบคุณธรรมผู้นำแล้ว ทักษะการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา เป็นอีกสมรรถนะหนึ่งที่ถูกกล่าวถึงจาก

^{๘๕} สัมภาษณ์ ดร.มยุรี จำรัส, ผอ.สำนักงานยุติธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๘๖} สัมภาษณ์ จิรวัดน์ ดุษฎีธารางกูร, ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารปกครอง อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๘๗} สัมภาษณ์ นายธนวุฒิ ไกรว่อง, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๘๘} สัมภาษณ์ จิรวัดน์ ดุษฎีธารางกูร, ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารปกครอง อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๘๙} สัมภาษณ์ นายอภิชากร นิธิพจน์, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๙๐} สัมภาษณ์ นางสิญา ทองดี, ยุติธรรมจังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งแสดงทัศนะไว้อย่างน่าสนใจว่า ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชนควรบริหารจัดการชุมชนอย่างมีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาในชุมชน^{๙๑} การเพิ่มทักษะหลักการวิเคราะห์ปัญหาในพื้นที่ให้กับผู้นำชุมชนที่สามารถนำมาสู่การจัดทำแผนงานโครงการสู่การพัฒนาในระดับพื้นที่ได้^{๙๒}

การเรียนรู้และพัฒนาความคิดก้าวไปข้างหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นนี้ได้ถูกกล่าวไว้ในหลายมิติ แต่หลักใหญ่ใจความ คือ การบริหารจัดการชุมชนตัวผู้นำต้องแสวงหาความรู้ และมีความคิดเชิงบวกในการพัฒนาและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกวิถีชีวิตใหม่ มีผู้นำเสนอให้ผู้นำควรได้รับการอบรมเรียนรู้ และนำความรู้ไปถ่ายทอดพัฒนาให้กับคนในชุมชนและสามารถนำไปพัฒนางานให้ทันสมัยอยู่เสมอในเรื่องของเทคโนโลยีเป็นการพัฒนาอย่างเป็นระบบและเกิดสันติสุขอย่างยั่งยืน^{๙๓} ผู้วิจัยสรุปประเด็นได้ดังนี้

การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของผู้นำ

๑) เรียนรู้วิธีคิดเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพราะผู้นำท้องถิ่นเมื่อได้รับนโยบายมาจากกระทรวง รวมถึงการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องพัฒนาในเรื่องของความคิดที่จะก้าวไปข้างหน้าของทุกภาคส่วน ปรับแนวทางและมีวิธีการคิดเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง^{๙๔}

๒) ผู้นำท้องถิ่นควรการเรียนรู้เปิดโอกาสในการศึกษางานอยู่เสมอ พัฒนาการตามเทคโนโลยีต่าง ๆ ในปัจจุบันไป^{๙๕}

^{๙๑} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ สิทธิธรรม ผอ.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชุมชน สมเด็จพระอ. ธิเบศร์ วัฒนพานิช, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๙๒} สัมภาษณ์ นางนฤมล ไกรศิริเดชา, กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๙๓} สัมภาษณ์ นางลัดดา ป้อมสุข, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๙๔} สัมภาษณ์ นายณรงค์ เงินสุวรรณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๙๕} สัมภาษณ์ นายบุญญา อุ่เถื่อน, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๓) ผู้นำควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งวิธีคิดและพัฒนาบุคลิกภาพให้ดีขึ้นเรื่องของการวางตัว การแต่งกายเสื้อผ้า เป็นต้น^{๙๖}

๔) ผู้นำท้องถิ่นควรได้รับการฝึกอบรมโดยการไปศึกษาทำความเข้าใจที่เกี่ยวกับอาชีพที่จะได้นำมาส่งเสริมให้กับประชาชนในพื้นที่เพื่อให้สามารถส่งเสริมอาชีพให้กับผู้นำในชุมชนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างอาชีพให้แก่ชุมชนได้ดีขึ้น^{๙๗}

๕) ควรพัฒนาให้ผู้นำด้านจิตใจภายในรู้และเข้าใจความสำคัญของการให้และการเสียสละ^{๙๘} และจิตสำนึกในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่เน้นการมีส่วนร่วม^{๙๙} นอกจากนี้ ผู้นำควรได้รับการพัฒนาความรู้และจิตสำนึกเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้หลักของนิติธรรม^{๑๐๐} ดังนั้นการอบรมตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการชุมชนยังเป็นเรื่องที่ควรได้รับการส่งเสริม^{๑๐๑}

๖) ผู้นำท้องถิ่นจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมกระบวนการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้สามารถที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงานและสร้างกระบวนการเรียนรู้กับชุมชนในพื้นที่ได้อย่างเต็มที่^{๑๐๒} กระบวนการถ่ายทอดความรู้ มีหลายทักษะที่ผู้นำควรมี เช่น การเล่าหรือแบ่งปันความรู้^{๑๐๓} การสร้าง

^{๙๖} สัมภาษณ์ นางลัดดา ป้อมสุข, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๙๗} สัมภาษณ์ นางสมใจ สีนม้น, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๙๘} สัมภาษณ์ นางบุญช่วย ปฏินันท์กุล, อสม.ชุมชน อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๙๙} สัมภาษณ์ นางวงศ์เดือน ศรียิ้ม, กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ นางชุติมา ลมเขย ชุมชน ต.ลำผักกูด, ต.ลำผักกูด จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์, นางณัฐชนก สุขถาวร, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ นางปรีชา กอบธัญกิจ, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ นายชลอ ชิตารักษ์, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

พลังการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาชุมชนให้ทันสมัย การสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้พัฒนาจากการส่งเสริมให้ชุมชนได้ศึกษาดูงาน^{๑๐๔} เป็นต้น

๒) การจัดการปัญหาความขัดแย้งในชุมชน

เสียงสะท้อนจากหลายกลุ่มแสดงให้เห็นว่า ผู้นำท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการจัดการความขัดแย้งในชุมชน แต่อย่างไรก็ตามความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชุมชนมีหลายระดับ เริ่มตั้งแต่ความขัดแย้งระหว่างคนในชุมชน จนไปถึงความขัดแย้งระหว่างองค์กรภายนอกกับชุมชนซึ่งเกิดจากผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชน ดังนั้นการจัดการความขัดแย้งจึงเป็นทักษะที่ผู้นำควรได้รับการพัฒนาพบว่า มีการแสดงทัศนะเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งที่ผู้นำชุมชนใช้ในการบริหารจัดการชุมชนดังนี้

๑) การใช้นโยบายส่งเสริมจากรัฐสามารถนำโครงการที่ได้รับจัดสรรมาขับเคลื่อนสังคมได้อย่างตรงเป้าหมายและเจตนารมณ์ ทำให้ความขัดแย้งในชุมชนลดลงตามลำดับ^{๑๐๕}

๒) ทักษะการวิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดเวทีเพื่อแก้ไขหรือจัดการความขัดแย้งซึ่งเป็นปัญหาในพื้นที่เพื่อให้สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้ครบในทุกมิติตามข้อร้องเรียนนั้น^{๑๐๖} และการจัดการปัญหาแบบเน้นการมีส่วนร่วมจะทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีบทบาทและใช้ศักยภาพที่มีในการร่วมแก้ปัญหา^{๑๐๗}ระบบในการที่จะเชื่อมต่อกันอย่างเป็นรูปธรรม^{๑๐๘}ควรเน้นการประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างความเข้าใจตั้งแต่ต้นเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในชุมชน^{๑๐๙} เพราะในปัจจุบันได้มีกระบวนการตรวจสอบข้อร้องเรียนต่างๆ

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ นายไพฑูรย์ ชูมาลัยวงศ์, ผู้ใหญ่บ้าน ม.๑ ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ ดร.มยุรี จำรัส, ผอ.สำนักงานยุติธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ นายไชยา เจริญยิ่ง ปลัดอำเภออาวุโส อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ นายอภิชากร นิติพจน์, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ สีทธิธรรม ผอ.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชุมชน สมเด็จพระอ. ธีรบุริ จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ นายณรงค์ เงินสุวรรณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ผ่านสื่อต่างๆทำให้ท้องถิ่นต้องหันกลับมาจัดการกับความขัดแย้งเพื่อไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียงขององค์กรปกครองท้องถิ่นได้^{๑๑๐}

๓) ผู้นำท้องถิ่นมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบของการเป็นเจ้าภาพหลักในการแก้ปัญหาในชุมชนถึงแม้จะมีการร้องเรียนร้องทุกข์ในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งจะต้องติดต่อกลับมาหรือส่งเรื่องกลับมาให้ท้องถิ่นหรือผู้นำท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในการรับรู้รับทราบและร่วมแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้นำท้องถิ่นจึงเป็นกลไกที่สำคัญที่จะเข้ามาแก้ปัญหาในชุมชนเป็นหน่วยงานหลักเช่นกัน^{๑๑๑}

๔) การเป็นคนกลางในการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างประชาชนหากไม่สามารถดำเนินการได้ก็ให้ไปดำเนินการทางกฎหมายตามกฎหมายของสังคมต่อไปส่วนกระบวนการจัดการความขัดแย้งระหว่างเอกชนกับหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองท้องถิ่นนั้นมีการแก้ปัญหาที่ดีควรเน้นการประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างความเข้าใจตั้งแต่ต้นเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในชุมชน^{๑๑๒}

๕) ผู้นำท้องถิ่นการจัดการความขัดแย้งของผู้นำชุมชนที่ผ่านมาสามารถใช้บริบทระหว่างชุมชนด้วยกันเองในการแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นที่ผ่านมาผู้นำชุมชนสามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาตามระบบระเบียบด้วยวิธีการที่เกิดจากการประชุมหารือภายในชุมชนกำหนดแผนงานโครงการและเสนอเป็นงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดการปัญหาที่เกี่ยวกับทรัพยากรได้ส่วนปัญหาที่เกี่ยวกับบุคคลผู้นำท้องถิ่นผู้นำท้องถิ่นที่สามารถที่จะใช้อำนาจหน้าที่ในการจัดการปัญหาด้วยตัวของชุมชนเองได้โดยไม่ยากนัก^{๑๑๓}

๓) ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตัวบทกฎหมายที่ผู้นำชุมชนไม่สามารถบริหารจัดการความขัดแย้งได้ภายในชุมชนอาจต้องใช้เวลาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาบริหารจัดการในชุมชนให้สามารถที่จะคลี่คลายไปได้ในระดับที่พอรับได้ทำให้ชุมชนอยู่ได้อย่างสงบสุข^{๑๑๔}

๔) ประเด็นที่เกี่ยวกับความขัดแย้งอันเกิดจากทรัพยากรหรือข้อจำกัดของทรัพยากรองค์กรปกครองท้องถิ่นสามารถที่จะนำปัญหาของชาวบ้านมาสู่การวางแผนงานโครงการเพื่อนำไปสู่

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ นางสิญา ทองดี, ยุติธรรมจังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ นายธนวุฒิ ไกรว่อง, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ นายณรงค์ เงินสุวรรณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ นายชลอ ชีตารักษ์, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.)

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ นางกัลยา ฆ้องเพราะ, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

การบริหารจัดการเชิงนโยบายและงบประมาณของอบต.ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ได้ โดยปัญหาที่ผ่านมาที่ไม่สามารถจัดการได้อาจเกี่ยวข้องกับปัญหาทางกฎหมายที่ต้องใช้ระยะเวลาในการที่จะนำไปสู่การจัดการตามตัวบทกฎหมายเพื่อให้ถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนดเอาไว้^{๑๑๕}

๕) เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในชุมชนเป็นสำคัญโดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการมีส่วนร่วมด้วยวิธีการประชาคมระดับหมู่บ้านว่าต้องการอะไรเพื่อจัดทำมาเป็นแผนงานโครงการเสนอเข้าสู่สภาเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาตั้งแต่ต้นไม่รอให้เกิดปัญหาเสียก่อนจึงจะเข้าไปแก้ปัญหานั้นซึ่งเป็นรูปแบบ อันเป็นรูปแบบที่ถูกตัวบทกฎหมายกำหนดเอาไว้อยู่แล้วเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาให้กับชุมชนที่ผ่านมาก็สามารถเห็นเป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน^{๑๑๖}

๖) การแก้ปัญหาร่วมกับคนที่ได้รับศรัทธาจากคนในชุมชน^{๑๑๗}

๗) บูรณาการเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะโดยนำงบประมาณจากกองทุนหมู่บ้านมาร่วมบูรณาการกับงบประมาณของท้องถิ่นในการช่วยชาวบ้านแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งอันเกิดจากทรัพยากรที่มีจำกัดได้เป็นรูปธรรมชัดเจน^{๑๑๘}

๘) การแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับปัญหาเชิงสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการเป็นอยู่ของประชาชนเป็นส่วนใหญ่ส่วนการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทะเลาะวิวาทหรือความขัดแย้งของคนในชุมชนมักเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้นำท้องที่เป็นหลัก^{๑๑๙}

๙) การเปิดให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมแก้ปัญหา โดยที่ผ่านมาในชุมชนมีปัญหาเกี่ยวกับฝุ่นละอองแก่ผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่และเชิญเอกชนและคนข้างบ้านเข้ามาพูดคุยเพื่อทำเป็นฉก

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ นายบุญนำ อุเถื่อน, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ นางลัดดา ป้อมสุข, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์, นางณัฐชนก สุขถาวร, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ นายไพฑูรย์ ชูมาลัยวงศ์, ผู้ใหญ่บ้าน ม.๑ ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ นางสมใจ สิ้นมัน, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

กันเพื่อลดคว้น ซึ่งสามารถจัดการความขัดแย้งในชุมชนได้^{๑๒๐} ใช้กระบวนการเจรจาทางออก
ร่วมกัน^{๑๒๑}

๑๐) ผู้นำท้องถิ่นควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาเรื่องกฎความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตัวบท
กฎหมายในการควบคุมการปฏิบัติงานหรือควบคุมการปฏิบัติตนของคนในชุมชนเพื่อส่งเสริมให้
ประชาชนปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กรอบของกติกากฎหมายจะได้ลดการเกิดปัญหาในชุมชน^{๑๒๒}

๓) การเสริมสร้างสัมพันธ์ชุมชน

พบว่า ในพื้นที่ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า การสร้างสัมพันธ์ชุมชน เป็นเรื่องที่ผู้นำ
ท้องถิ่นควรนำมาใช้เป็นแนวทางที่สร้างสันติสุขให้ชุมชนเพื่อเสริมสร้างเอกภาพการรวมศูนย์เพื่อความ
เป็นหนึ่งเดียว หรือเรียกว่าการมีจิตวิญญาณร่วมของชุมชน^{๑๒๓} การสร้างความสัมพันธ์โดยการจัดให้มี
กิจกรรมเกี่ยวกับประเพณี วัฒนธรรมต่างๆ ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน มีการพบปะ
พูดคุยกันสร้างความรักความสามัคคีและสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกันเมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นจึงสามารถใช้
การเจรจาแก้ไขความขัดแย้งกันได้อย่างสันติสุข^{๑๒๔} หลักการที่ผู้นำควรคำนึงถึงในการเสริมสร้าง
ความสัมพันธ์ชุมชน ได้แก่

๑) การกำหนดให้มีความสัมพันธ์ในรูปแบบการจัดกิจกรรมประชุมหรือกิจกรรม
ประเพณีที่สอดคล้องกับศาสนา ประเพณีและความเชื่อของแต่ละพื้นที่เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนใน
การสร้างสัมพันธ์ระหว่างกันภายในชุมชน เช่น ประเพณีลอยกระทงประเพณี กิจกรรมของผู้สูงอายุที่
ท้องถิ่นจะต้องเป็นผู้จัดกิจกรรมโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม^{๑๒๕} และเน้นกระบวนการพัฒนา

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ นางบุญช่วย ปฏินันท์กุล, อสม.ชุมชน อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม
๒๕๖๓.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ นางปรีชา กอบธัญกิจ, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙
กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ นางปองทิพย์ สุโพธิ์คำ, กรรมการชุมชน อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี, วันที่
๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ ดร.มยุรี จำรัส, ผอ.สำนักงานยุติธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม
๒๕๖๓.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ นายนรงค์ เงินสุวรรณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ นายไชยา เจริญยิ่ง ปลัดอำเภออาวุโส อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙
กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ประชาชนที่เป็นกลุ่มจิตอาสาเพื่อเข้ามาช่วยงานและดำเนินงานในกิจกรรมของแต่ละกิจกรรมในพื้นที่ ซึ่งสามารถดำเนินการ ได้ดี^{๑๒๖}

๒) การกำหนดเป็นรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมในการทำความสะอาด ชุมชนเพื่อเน้นกระบวนการจิตอาสาในการพัฒนาชุมชนด้วยหรือแม้กระทั่งในช่วงที่ประชาชนเดือดร้อนท้องถิ่นควรจะนำงบประมาณของท้องถิ่นในพื้นที่เข้ามาช่วยในการสนับสนุนสื่อบริการเพื่อให้ประกอบอาชีพของชุมชนนั้นซึ่งจะทำให้ประชาชนในชุมชนสามารถเสริมสร้างสัมพันธ์ของชุมชนได้^{๑๒๗} การสร้างสัมพันธ์จากงานจิตอาสา ก็จะมีการช่วยกันลอกคลอง เป็นการใช้ประโยชน์ร่วมกันในการเกษตร ประชาชนก็จะมาช่วยกันเพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ระหว่างชุมชน^{๑๒๘} หรือการจัดงานวันเด็ก โครงการออกกำลังกาย หรือการจัดสหกรณ์ร้านค้าในชุมชน เพื่อให้คนในชุมชนได้มีโอกาสพบปะกัน สร้างความสามัคคีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาชุมชน^{๑๒๙} หรือ รูปแบบชมรมผู้สูงอายุหรือโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุได้เข้ามามีปฏิสัมพันธ์ในการที่จะอยู่ร่วมกันได้ เพื่อสร้างความสามัคคีให้แก่ชุมชน^{๑๓๐}

๓) การดึงการมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ ที่มากขึ้นตั้งแต่ อปพร.เทศกิจตำรวจอาสา โดยมีการอบรมสัมมนาให้เกิดเป็นอาสาประจำท้องถิ่น เพื่อเน้นให้เขามีความสัมพันธ์ร่วมกับองค์กรปกครองท้องถิ่นทั้งสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่^{๑๓๑} ดังนั้นผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่ควรเน้นการสร้างกลุ่มองค์กรในรูปแบบของกลุ่มผู้นำทางประเพณีวัฒนธรรมหรือกลุ่มผู้สูงอายุกลุ่มเยาวชนเป็นคนไกลในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมในชุมชน^{๑๓๒} กิจกรรมในรูปแบบที่เป็นทางการ

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ นายธนวุฒิ ไกรว่อง, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ นายไชยา เจริญยิ่ง ปลัดอำเภออาวุโส อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ นายบุญนำ อุเถื่อน, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ นางลัดดา ป้อมสุข, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓๐} นายไพฑูรย์ ชูมาลัยวงศ์, ผู้ใหญ่บ้าน ม.๑ ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ นางสาวทิยา ทองดี, ยุติธรรมจังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ จิรวัดน์ ดุษฎีธารางกูร, ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารปกครอง อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ผ่านระบบเครือข่ายอาสาสมัครหรือจะใช้กิจกรรมที่ไม่เป็นทางการในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีวัฒนธรรมทางศาสนาเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันในชุมชน^{๑๓๓}

๔) การพัฒนาชุมชนให้เป็นแหล่งในการเรียนรู้สร้างความสัมพันธ์ในรูปแบบกิจกรรมที่ชุมชนมีความต้องการทำให้เกิดกิจกรรมในรูปแบบสร้างความรักความสามัคคีของคนในชุมชนได้เป็นอย่างดี^{๑๓๔} โดยใช้กิจกรรมในรูปแบบของการส่งเสริมให้เกิดองค์กรที่เกี่ยวกับอาชีพและความเป็นอยู่ด้านสุขภาพทำให้เกิดความรักความผูกพันระหว่างคนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง^{๑๓๕} นอกจากนี้ผู้นำท้องถิ่นสามารถที่จะจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในการดำเนินงานตลอดจนต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เป็นแหล่งอาชีพเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนได้^{๑๓๖}

๕) การสร้างพื้นฐานสัมพันธ์ให้กับคนรุ่นหลังโดย ใช้กิจกรรมประเพณีวัฒนธรรมในแต่ละช่วงเวลาที่กำหนดขึ้นในการสร้างสัมพันธ์กับกลุ่มองค์กรต่างๆส่วนใหญ่เป็นกลุ่มของผู้นำทางจิตวิญญาณผู้ใหญ่ผู้อาวุโสที่สูงอายุเพื่อให้ลูกหลานกลับมาแสดงความรักในแต่ละช่วงเวลาตามเทศกาล^{๑๓๗}

๖) ผู้นำควรส่งเสริมให้มีงานชุมชนประจำปี เช่น งานลอยกระทง ก็จะทำให้ปลั่งความรักสามัคคีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน งานจิตอาสา ก็จะมีการช่วยกันลอกคลอง เป็นการใช้ประโยชน์ร่วมกันในการเกษตร ประชาชนก็จะมาช่วยกันเพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ระหว่างชุมชน^{๑๓๘}

๔) ทักษะการสื่อสารของผู้นำ

จากที่กล่าวมาเบื้องต้นทั้งหมด เครื่องมือสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้นำสามารถสร้างสันติสุขให้กับชุมชน คือ การสื่อสารที่สอดคล้องในทุกองศาของสมรรถนะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ การสร้างการมีส่วนร่วม การจัดการความขัดแย้ง หรือการสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน ทั้งนี้มี

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ นางปรีชา กอบธัญกิจ, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ นางสมใจ สิ้นมัน, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ นางบุญช่วย ปณินทกุล, อสม.ชุมชน อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ นางวงศ์เดือน ศรียิ้ม, กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ นางดรุณี ศิริหงส์ทอง ชุมชน ต.ลำผักกูด จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ นายบุญนำ อุเถื่อน, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

หลายประเด็นของทักษะการสื่อสารที่ถูกกล่าวถึง กระบวนการสื่อสารที่สำคัญของผู้นำชุมชนควรเริ่มจากการได้รับการศึกษาและพัฒนาทักษะในการพูดคุยให้ถูกต้อง^{๑๓๙} ผู้วิจัยสรุปไว้ได้ดังนี้

๑) การมีทักษะการฟังอย่างตั้งใจเพื่อให้เข้าใจปัญหาที่จะเกิดขึ้นในชุมชน ผู้นำชุมชนต้องใช้ทักษะในรูปแบบสุนทรียสนทนา เพื่อให้เกิดบรรยากาศของการพูดคุยของคนในชุมชนมากกว่าที่จะไปสร้างให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้งกัน^{๑๔๐} การพัฒนาทักษะกระบวนการรับฟังเพื่อนำมาสู่การพัฒนาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดเศรษฐกิจสังคมที่ดีขึ้น^{๑๔๑} และการส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับการฟังอย่างเข้าใจเพื่อให้สามารถคิดวิเคราะห์แยกแยะตามความต้องการที่ต้องการสื่อสาร และต้องการที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง^{๑๔๒} การสื่อสารที่เน้นการฟังและยอมรับความเห็นของผู้พูดและผู้สนทนาจะทำให้เกิดมิตรภาพต่อกัน^{๑๔๓}

๒) ผู้นำท้องถิ่นต้องสามารถสื่อสารสร้างความเข้าใจและการรับรู้ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้ต้องศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำมาสู่การวางแผนและสามารถที่จะพัฒนาชุมชนได้^{๑๔๔} การพัฒนาทักษะของการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในชุมชนในรูปแบบของการรับฟังของชาวบ้านส่วนใหญ่ เพื่อจะสามารถเข้าใจความต้องการของคนในชุมชนอย่างแท้จริงได้^{๑๔๕}

๓) ทักษะที่ผู้นำควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนา คือการสื่อสารเชิงบวก การคิดและการนำเสนอข้อมูลเชิงบวก และส่งเสริมเรื่องทักษะด้านการใช้ภาษากาย ที่แสดงออกถึงความมั่นคง เป็นกลาง มีความยุติธรรม มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ เมื่อภาษากายนอก ประกอบด้วย ภาษาพูด ภาษากายที่แสดงออกเป็นอย่างไร ย่อมสะท้อนถึงสิ่งที่อยู่ภายในใจ แสดงถึงความเป็นตัวตนของผู้นำ^{๑๔๖} ซึ่ง

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ นางสมใจ สิ้นมัน, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ สิทธิธรรม ผอ.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชุมชน สมเด็จพระอ. ธิเบศร์ จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ นางวงศ์เดือน ศรียิ้ม, กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ นางปรีชา กอบธัญกิจ, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ นางปองทิพย์ สุโพธิ์คำ, กรรมการชุมชน อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ นางบุญช่วย ปฏินันท์กุล, อสม.ชุมชน อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ นางดรุณี ศิริหงส์ทอง ชุมชน ต.ลำผักกูด จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ ดร.มยุรี จำรัส, ผอ.สำนักงานยุติธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ต้องได้รับการฝึกและเพิ่มทักษะให้กับผู้นำท้องถิ่นให้สามารถที่จะสื่อสารในเชิงบวกและสร้างสรรค์เพื่อ
สานสัมพันธ์กับคนในชุมชนได้^{๑๔๗}

๔) ควรได้รับการเรียนรู้เพื่อปรับวิธีการนำเสนอให้สามารถสอดคล้องกับ
กลุ่มเป้าหมายให้กระชับสั้นและทำให้กลุ่มเป้าหมายสามารถที่จะเข้าใจง่าย ๆ เพื่อให้ผู้นำสามารถทำให้
ประชาชนที่รับฟังเข้าใจได้ง่ายๆและเข้าใจได้ถูกต้องตรงกันดังนั้นผู้ที่จะเป็นผู้นำท้องถิ่นจำเป็นที่
จะต้องมีทักษะในการสื่อสารเริ่มต้นตั้งแต่การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและจะต้องใช้ภาษาที่สอดคล้อง
ในบริบทของประชาชนในแต่ละพื้นที่ด้วย^{๑๔๘} ดังนั้นผู้นำท้องถิ่นเวลาจะสื่อสารจะต้องคำนึงถึงผู้ฟังว่า
จะกระทบต่อความรู้สึกอย่างไรแล้วปรับวิธีสื่อสารให้เน้นในการพูดให้เกิดประโยชน์กับประชาชน^{๑๔๙}

๕) ผู้นำควรจะได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้สามารถที่จะมีการพูดคุยในรูปแบบ
สุนทรียสนทนาเพื่อลดความขัดแย้งในชุมชนได้เป็นอย่างดี เน้นการสื่อสารสองทางเพื่อให้เกิดการสร้าง
ความเข้าใจระหว่างประชาชนในชุมชนและผู้นำท้องถิ่นโดยกระบวนการพัฒนาควมมีการเพิ่มทักษะ
กระบวนการสื่อสารโดยเริ่มตั้งแต่การฟังอย่างลึกซึ้งการฟังอย่างตั้งใจ การพูดเชิงบวกคิดวิเคราะห์
ก่อนที่จะมีการพูดออกไปตลอดจนเทคนิควิธีการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการพัฒนา
เทคนิคการให้คำปรึกษาของผู้นำท้องถิ่นต่อประชาชน^{๑๕๐}

๖) ผู้นำชุมชนจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ทักษะการสื่อสารที่กระชับและเข้าใจง่ายเป็นภาษาที่
ชุมชนหรือประชาชนสามารถเข้าใจได้ ง่าย ๆ^{๑๕๑} เน้นการสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันไม่อ้อม
คอบเข้าใจยาก การสื่อสารที่ทำให้เข้าใจตรงกันสื่อสารกันแบบกัลยาณมิตรส่งเสริมให้สัมพันธ์ในชุมชน
เปรียบเสมือนพี่น้อง^{๑๕๒}

๗) ผู้นำจะต้องเน้นเรื่องของทักษะการทำงานเป็นทีมและการประสานงานในชุมชน
เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้หน่วยเน้นกระบวนการสื่อสารที่สามารถสานสัมพันธ์เพื่อเป็น

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ นายชลอ ชีตารักษ์, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ นายไชยา เจริญยิ่ง ปลัดอำเภออาวุโส อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙
กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ นายอภิชากร นิติพน, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.นครหลวง จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ นางสิญา ทองดี, ยุติธรรมจังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ จิรวัฒน์ ดุษฎีธารางกูร, ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารปกครอง อ.ธัญบุรี จังหวัด
ปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ จันทรา ทองกระจ่าง กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่
๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

การสร้างกลยามิตร และต้องรักษาจากในสิ่งที่พูดออกไปโดยเน้นกระบวนการรับผิดชอบต่อการพูดออกไปเมื่อพูดแล้วต้องสามารถทำได้^{๑๕๓}

๘) ผู้นำควรผู้นำต้องมีทักษะในการสื่อสารหรือเทคนิคในการพูดในเรื่องเดียวกันให้สามารถที่จะเข้าใจได้ตรงกันตลอดจนต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่สามารถในการที่จะห้ามให้กระบวนการสื่อสารในชุมชนสามารถให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีอาจจะใช้วิธีการสื่อสารด้วยความสุภาพเรียบร้อยชัดเจนแต่ไม่ทำให้ผู้ฟังรู้สึกในเชิงตำหนิระหว่างการดั่งนั้นจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาให้ผู้นำสามารถที่จะสื่อสารได้ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๑๕๔} ผู้นำควรการสื่อสารที่มีความไพเราะอ่อนหวาน ยิ้มแย้มแจ่มใสต่อการสื่อสารนั้นเพื่อให้ผู้ฟังรู้สึกสบายใจราคาที่จะแสดงความคิดเห็น^{๑๕๕}

๙) ผู้นำควรผู้นำควรมีทักษะในการสื่อสารที่ดีและเป็นการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งใน กระบวนการเป็นผู้นำต้องเปิดใจก่อน เปิดรับทักษะการพูดต่างการฟังที่ดี รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสารใช้ทักษะการสื่อสารเชิงบวก เพื่อการสานสัมพันธ์ในชุมชน^{๑๕๖} ผู้นำชุมชนอาจใช้การสื่อสารประชาสัมพันธ์ของผู้นำเสียงตามสายประจำหมู่บ้านเป็นตัวกลางในการสื่อสารถ่ายทอดในทุก ๆ วันของชุมชนเพื่อให้เกิดความเข้าใจและความรักระหว่างคนในชุมชน^{๑๕๗}

๕) การสร้างเครือข่าย

เนื่องจากปัญหาสังคมปัจจุบันมีความซับซ้อนเกินกว่าที่เมื่อเกิดปัญหาในชุมชนแล้วจะสามารถแก้หรือจัดให้หมดไปได้ด้วยชุมชนเพียงลำพัง ต้องอาศัยเครือข่ายต่างๆ มาร่วมกันหาทางออกและทำงานร่วมกันในเชิงป้องกันและพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน ซึ่งประเด็นนี้ทุกกลุ่มต่างให้ความเห็นว่ามีมีความสำคัญและเป็นทักษะหรือสมรรถนะผู้นำยุคใหม่ที่ควรได้รับการส่งเสริม กระบวนการสร้างเครือข่ายเพื่อให้มีความเป็นเจ้าของร่วมกันเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาให้เกิด

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ นายธนวุฒิ ไกรว่อง, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ นางกัลยา ช้องเพรา, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๕} สัมภาษณ์, นางณัฐชนก สุขถาวร, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ นางลัดดา ป้อมสุข, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ นางบุญช่วย ปฏินันท์กุล, อสม.ชุมชน อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

กิจกรรมในรูปแบบที่มีส่วนร่วมอันเป็นพลังของชุมชนที่สามารถสัมผัสและสามารถนำไปสู่การพัฒนาได้อย่างแท้จริง^{๑๕๘} สรุปสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ดังนี้

๑) การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชนจะต้องมีความพร้อมและเป็นแกนกลางในการวางกลไกส่งเสริมการสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาชุมชนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ยั่งยืนอย่างสันติ^{๑๕๙}

๒) ใช้ระบบบ้านวัดโรงเรียนซึ่งทำให้กระบวนการพัฒนาชุมชนเป็นไปได้อย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการ พัฒนาเด็กสตรีผู้ด้อยโอกาสในการทำงานซึ่งผู้นำชุมชนเน้นบริการ เพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของประชาชนเป็นที่ตั้ง^{๑๖๐}

๓) ให้ความสำคัญและสามารถดึงทุกองค์กรในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในพื้นที่ด้วยทั้งภาครัฐภาคประชาชนและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของพื้นที่เป็นสำคัญเพื่อให้ธุรกิจและวิถีชุมชนสามารถเดินหน้าต่อไปได้อย่างเรียบร้อย^{๑๖๑} โดยเน้นจุดแข็งของแต่ละเครือข่ายเข้ามาบูรณาการในการทำงานร่วมกันตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนในพื้นที่ได้^{๑๖๒} ภายใต้กิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สอดคล้องกันเข้ามาทำงานกันได้เช่นกัน^{๑๖๓} เน้นกระบวนการส่งเสริมและแรงจูงใจให้เกิดกระบวนการรวมตัวกันของชุมชนในพื้นที่เพื่อจัดการกับประเด็นปัญหาที่เป็นปัญหาร่วมของแต่ละชุมชนเป็นสำคัญ^{๑๖๔} โดยเน้นกระตุ้นให้คนในชุมชนที่อยู่ในชุมชนท้องถิ่นนั้นรวมตัวกันเข้าเป็นองค์กรเครือข่ายต่าง ๆ และเชิญตัวแทนองค์กรต่างๆเข้ามาเสนอความเห็นในการที่จะพัฒนา

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ นายณรงค์ เงินสุวรรณ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ ดร.มยุรี จำรัส, ผอ.สำนักงานยุติธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๐} สัมภาษณ์ นายไชยา เจริญยิ่ง ปลัดอำเภออาวุโส อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๑} สัมภาษณ์ นายอภิชากร นิติพจน์, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ นางสิญา ทองดี, ยุติธรรมจังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๓} สัมภาษณ์ นายธนวุฒิ ไกรว่อง, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.ัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๔} สัมภาษณ์ จิรวัฒน์ ดุษฎีธารางกูร, ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารปกครอง อ.ัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ชุมชนนั้น^{๑๖๕} ตัวอย่างในพื้นที่อย่างชัดเจนเรื่องของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ผ่านการส่งเสริมของกองทุนหมู่บ้านทั้ง ๒ หมู่บ้านประกอบไปด้วยหมู่ ๑ และหมู่ ๔ โดยการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาหนุนเสริมในกิจกรรมทำให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งอันเป็นตัวอย่างที่ดี และสามารถสร้างความยั่งยืนให้กับกิจกรรมดังกล่าวได้อย่างต่อเนื่องตลอดมา^{๑๖๖} อีกตัวอย่าง เป็นการใช้ระบบการบริหารจัดการสร้างเครือข่ายผ่านสถาบันการเงินให้มีการกู้เงินเพื่อใช้ซื้อที่ดินเพื่อมาปลูกป่าใช้เพื่อทำให้คนในชุมชนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและสามารถกำกับดูแลในชุมชนให้สามารถที่จะเข้ามาบริหารจัดการเรื่องงบประมาณร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๖๗} หรือระบบกลุ่มสัจจะที่จะช่วยเหลือให้กับบุคคลในชุมชน^{๑๖๘}

๔) ในปัจจุบันมีความต้องการในการที่จะพัฒนาเป็นทุนอยู่แล้ว ดังนั้นการพัฒนา ระบบสร้างเครือข่ายจึงเป็นตัวช่วยที่จะทำให้การพัฒนาชุมชนเกิดเป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจนและยั่งยืนต่อเนื่องดังนั้นผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนากิจกรรมให้เกิด กระบวนการมีส่วนร่วมในรูปแบบของการรับฟังความเห็นและทำให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือที่ต่อเนื่องในการพัฒนาชุมชนและเกิดผลเป็นรูปกระทำได้อย่างแท้จริงได้^{๑๖๙}

๕) มีการสร้างเครือข่ายเริ่มตั้งแต่การสร้างเครือข่ายที่เป็นรูปแบบอาสาสมัครเพื่อทำงานในพื้นที่และรูปแบบของเครือข่ายในการเป็นองค์กรภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่ทั้งนี้ กระบวนการสร้างความสัมพันธ์หรือสร้างเครือข่ายจะขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำท้องถิ่นที่สามารถทำให้เกิดกระบวนการแบบบูรณาการได้จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องเริ่มในการที่จะให้มีการคิดที่จะมีการ ประสานความร่วมมือระหว่างกันเป็นหลักจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถ

^{๑๖๕} สัมภาษณ์ นายธนวุฒิ ไกรว่อง, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๖} สัมภาษณ์ นายชลอ ชีตารักษ์, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัด พระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๗} สัมภาษณ์ นางสมใจ สีนม้น, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ นางบุญช่วย ปุณินทกุล, อสม.ชุมชน อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๙} สัมภาษณ์ นางกัลยา ฆ้องเพราะ, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัด พระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ที่จะดำเนินการในรูปแบบของการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาชุมชนได้อย่างแท้จริงตามแนวนโยบายหรือทิศทางที่ผู้นำท้องถิ่นได้กำหนดขึ้นโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นสำคัญ^{๑๗๐}

๕) ส่งเสริมเครือข่ายในการพัฒนาชุมชนตั้งแต่อาสาสมัครผู้นำจิตอาสาตัวแทนองค์กรภาคเอกชนเชื่อมมาบูรณาการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐเพื่อตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนในพื้นที่^{๑๗๑}

๖) ในการทำงานอะไรในเรื่องใดเพื่อที่จะให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้โดยกระบวนการสร้างเครือข่ายมักเน้นจากการมองจากปัญหาหรือความต้องการในเรื่องของอาชีพเป็นสำคัญ^{๑๗๒}

๗) ใช้กิจกรรมในรูปแบบที่เป็นทางการผ่านระบบเครือข่ายในการทำงานเพื่อสานสัมพันธ์ในชุมชนเช่นกิจกรรมอาสาสมัครของกลุ่มอาสาสมัครชุมชนด้านสุขภาพหรือจะใช้กิจกรรมที่ไม่เป็นทางการในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีวัฒนธรรมทางศาสนาและความเชื่อตามประเพณีเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรักความสามัคคีในชุมชน^{๑๗๓}

ทั้งนี้ การสร้างเครือข่ายในชุมชนมีความจำเป็นที่จะต้องดึงแกนนำในแต่ละองค์กรทั้งภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิดร่วมทำและร่วมในการรับผลประโยชน์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน^{๑๗๔} ผู้นำต้องเน้นจุดแข็งหรือจุดเด่นของแต่ละเครือข่ายเพื่อนำมารวมและบูรณาการในการสร้างเครือข่ายเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพดีขึ้น ต้องเน้นที่ให้มีแหล่งเรียนรู้ร่วมกันและมีองค์กรที่ใช้เป็นจุดเชื่อมโยงของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายโดยต้องมีหน่วยในการบริหารจัดการเครือข่ายที่เป็นระบบเพื่อทำให้เกิดเครือข่ายที่เข้มแข็งและสามารถที่จะบูรณาการงานได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน^{๑๗๕} ผู้นำควรมีการสร้างเครือข่ายในชุมชนโดย

^{๑๗๐} สัมภาษณ์ นายบุญนำ อุเถื่อน, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗๑} สัมภาษณ์ นางปรีชา กอบธัญกิจ, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗๒} สัมภาษณ์ จันทรา ทองกระจ่าง กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗๓} สัมภาษณ์ นางชุติมา ลมเขย ชุมชน ต.ลำผักกูด, ต.ลำผักกูด จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ นางนฤมล ไกรศิริเดชา, กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗๕} สัมภาษณ์ นางวงศ์เดือน ศรียิ้ม, กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

เริ่มจากการวิเคราะห์ว่าในชุมชนจำเป็นต้องมีเครือข่ายเน้นการทำงานรูปแบบการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนตามที่แผนงานโครงการกำหนดไว้^{๑๗๖}

๖) การส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน

แม้ว่าประเด็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชนจะถูกกล่าวถึงไปแล้วก่อนหน้านี้ แต่ในส่วนประเด็นนี้ เป็นเรื่องของการส่งผ่านพลังของผู้นำในการส่งเสริมให้สมาชิกชุมชนมาร่วมกันพัฒนาชุมชน ส่วนใหญ่คำตอบที่ได้รับจะสะท้อนถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน แต่ที่ผู้วิจัยให้ความสนใจคือ ทักษะแบบใดที่ผู้นำท้องถิ่นควรได้รับการส่งเสริมเรียนรู้พัฒนา ซึ่งพอสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑) การใช้กิจกรรมการเปิดพื้นที่ ร่วมประชุมเพื่อให้มีกิจกรรมในการคิดและทำร่วมกันในระดับพื้นที่เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในชุมชนตลอดจนมีการเสนอข้อคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อให้มีการพัฒนาของชุมชนเกิดขึ้นด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม^{๑๗๗} ซึ่งพบว่า หากพื้นที่ยังมีความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอำนาจผู้นำการเปิดพื้นที่มีส่วนร่วมอาจได้ผลน้อยเนื่องจากสัมพันธ์ระหว่างผู้นำน้อย^{๑๗๘} ดังนั้นก่อนที่จะส่งเสริมให้ชุมชนร่วมพัฒนา ความร่วมมือระหว่างกลุ่มผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำเนินงานให้สำเร็จผล

๒) ในการเปิดพื้นที่สร้างการมีส่วนร่วม ผู้นำต้องไม่ชี้นำความคิดประชาชนเพื่อให้เกิดการพัฒนาของชุมชนมากขึ้น^{๑๗๙}

๓) ควรมีความสม่ำเสมอในเปิดเวทีการมีส่วนร่วมที่ถูกกำหนดไว้ด้วยบทกฎหมายที่จะต้องมีการเปิดเวทีให้กับชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม^{๑๘๐} ถูกกำหนดไว้ด้วยบทกฎหมายที่จะต้องมีการเปิดเวทีให้กับชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม^{๑๘๑} มิใช่แต่เพียงเปิดเวทีตอนที่ผู้นำต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วม ควรสร้างความเข้าใจให้กับชุมชน ในการรับรู้ร่วมในการคิดก็จะลดปัญหาในการที่จะร้องเรียนผู้นำ

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ นางดรุณี ศิริหงส์ทอง ชุมชน ต.ลำผักกูด จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ ดร.มยุรี จำรัส, ผอ.สำนักงานยุติธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ นายไชยา เจริญยิ่ง ปลัดอำเภออาวุโส อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗๙} สัมภาษณ์ นางสิญา ทองดี, ยุติธรรมจังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๐} สัมภาษณ์ นายธนวุฒิ ไกรว่อง, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๑} สัมภาษณ์ นายธนวุฒิ ไกรว่อง, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ท้องถิ่นท้องถิ่นในการปฏิบัติงานได้^{๑๘๒} รูปแบบการมีส่วนร่วมควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิดแต่งงานกลุ่ม การตั้งแต่นั้น^{๑๘๓} และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานมากกว่าการ ให้แค่เพียงร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจซึ่งการได้เข้ามามีส่วนร่วมปฏิบัติจะทำให้ประชาชนได้ เข้าใจปัญหาอย่างแท้จริงและเข้าใจอุปสรรคการทำงานที่เกิดขึ้น^{๑๘๔}

๔) ผู้นำท้องถิ่นต้องเป็นผู้ริเริ่มในการดำเนินกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมและปฏิบัติ ตนเป็นตัวอย่างของการเสียสละ ผู้นำทำประชาชนก็จะปฏิบัติตามดังนั้นกระบวนการมีส่วนร่วมต้อง เริ่มจากผู้นำท้องถิ่นเป็นสำคัญ^{๑๘๕} และผู้นำจะต้องเริ่มในการที่จะให้มีการคิดที่จะมีการประสานความ ร่วมมือระหว่างความเป็นหลัก^{๑๘๖}

๕) ใช้เวทีการมีส่วนร่วมในการจัดแผนงานโครงการในการพัฒนาด้วยการรับฟัง ปัญหาจากชุมชนเพื่อสะท้อนนำมาสู่การเสนอเข้าสู่แผนงานโครงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งได้มีการจัดตั้งให้มีกลุ่มตัวแทนของแต่ละหมู่บ้านในการขับเคลื่อนกิจกรรมภายใต้ความต้องการ ของแต่ละชุมชนด้วยตัวของชุมชนเอง^{๑๘๗}

๖) แนวทางการพัฒนาชุมชนในปัจจุบันจะเน้นเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ทุกคน สามารถ ดำเนินการใช้ชีวิตในชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ^{๑๘๘} กล่าวได้ว่า ชุมชนร่วมพัฒนาวิถีของชุมชน ให้อยู่ บนความพอเพียงเป็นจุดหมายที่สร้างสันติสุขได้อย่างแท้จริง

๗) ควรเลือกใช้ให้สอดคล้องกับบริบทในบางพื้นที่จ่ายเงินผู้สูงอายุผ่านบัญชีแต่แต่ การทำให้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนลดน้อยลง^{๑๘๙}

^{๑๘๒} สัมภาษณ์ จิรวัดน์ ดุษฎีธารางกูร, ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารปกครอง อ.ธัญบุรี จังหวัด ปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๓} สัมภาษณ์ นางนฤมล ไกรศิริเดชา, กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี , วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๔} สัมภาษณ์ นางดรุณี ศิริหงส์ทอง ชุมชน ต.ลำผักกูด จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๕} สัมภาษณ์ นายชลอ ชีตารักษ์, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัด พระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๖} สัมภาษณ์ นายบุญนำ อุเถื่อน, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัด พระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๗} สัมภาษณ์ นางกัลยา ช้องเพราะ, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัด พระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๘} สัมภาษณ์ นายไพฑูรย์ ชูมาลัยวงศ์, ผู้ใหญ่บ้าน ม.๑ ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัด พระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๙} สัมภาษณ์ นางสมใจ สิ้นมัน, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๘) สามารถที่จะจัดตั้งแกนนำกลุ่มที่มาจากตัวแทนของเครือข่ายต่างๆ เป็นรูปแบบการสานสัมพันธ์โดยสร้างเป็นแหล่งในการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบของศูนย์เรียนรู้เพื่อให้คนมาอยู่ร่วมกันซึ่งจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนที่เข้มแข็งขึ้น^{๑๙๐}

๔.๑.๑.๔ ปัญหา อุปสรรคต่อการพัฒนาผู้นำในการสร้างเสริมให้ชุมชนสันติสุข และแนวทางแนะนำการแก้ปัญหา

๑) ตัวผู้นำยึดถือตนไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง : แนวทางแก้ คือ กำหนดหลักสูตรให้ผู้นำชุมชนต้องผ่านกลไกการประเมินมาตรฐาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ^{๑๙๑} ทั้งนี้ผู้นำท้องถิ่นยังขาดการใฝ่รู้อย่างแท้จริงทำให้ไม่สามารถนำความรู้ที่จะดีมาสู่การพัฒนาชุมชนได้เนื่องจากมุ่งเน้นแต่การนำเงินไปใช้ในปัจจัยพื้นฐานของสังคมมากเกินไปจึงไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคนในท้องถิ่นนั้น ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาให้เข้าใจเรื่องปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๑๙๒}

๒) การเร่งผลงานเพื่อแข่งขัน : เพิ่มเติมความรู้ให้ กับทางผู้นำชุมชนและ ประชาชนในพื้นที่ได้เข้า ใจระบบประชาธิปไตย ที่ต้องมีตัวแทนที่มาจาก การเลือกตั้งโดยด้วยการทุจริตและปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรมอย่าง แท้จริง^{๑๙๓}

๓) การถูกขู่กล่าวหาจากฝ่ายตรงข้ามทำให้ใช้เวลาชี้แจงมากกว่าทำงานพัฒนา : แนวทางแก้ไขควรที่จะให้ความรู้กับผู้นำชุมชนที่จะเข้าสู่กระบวนการทางการเมืองได้เห็นประโยชน์ของประเทศชาติเป็นส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีการจัดการด้วยการแกล้งและเน้นการบูรณาการเพื่อทำงานในการชุมชนให้มากขึ้นเพื่อให้ชุมชนเกิดการพัฒนาต่อไปได้^{๑๙๔} การที่ผู้นำมีการแข่งขันในการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองและอาจไม่ให้ความร่วมมือในฝ่ายตรงข้าม แนวทางแก้ไข

^{๑๙๐} สัมภาษณ์ จันทรา ทองกระจ่าง กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๙๑} สัมภาษณ์ ดร.มยุรี จำรัส, ผอ.สำนักงานยุติธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๙๒} สัมภาษณ์, นางณัฐชนก สุขถาวร, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๙๓} สัมภาษณ์ นายไชยา เจริญยิ่ง ปลัดอำเภออาวุโส อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๙๔} สัมภาษณ์ นายอภิชากร นิติพจน์, ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

อีกวิธีหนึ่งคือ ต้องมีการพูดคุยให้แต่ละฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้เพื่อร่วมกันพัฒนาชุมชนให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนต่อไป^{๑๙๕} ซึ่งต้องมีกลไกคนกลางที่ประสานเชื่อม

๔) การไม่มีพื้นที่ในชุมชนให้มีโอกาสได้มีการพูดคุยหาหรือในการที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น: แนวทางที่จะแก้ปัญหานี้จะต้องพัฒนาให้เกิดคนใครที่เป็นรูปแบบของกลุ่มคนหรือองค์กรที่มีความคิดเหมือนกันที่มีทักษะในการจัดการกับความขัดแย้งในชุมชนเพื่อเข้ามาเป็นคนกลางในการที่จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์อาจจะกำหนดเป็นรูปแบบเป็นศูนย์สันติสุขชุมชน^{๑๙๖}

๕) ผู้นำท้องถิ่นที่มีจิตอาสาอย่างแท้จริงค่อนข้างหายากทำให้เกิดอุปสรรคต่อการที่จะพัฒนาในท้องถิ่นเนื่องจากผู้นำท้องถิ่นในปัจจุบันเข้ามาปฏิบัติงานอาจจะคำนึงถึงผลประโยชน์ทับซ้อนมากกว่าที่จะมุ่งหวังพัฒนาชุมชนหรือท้องถิ่นอย่างแท้จริง^{๑๙๗} แนวทางการแก้ไข คือ การคัดเลือกผู้นำควรมุ่งเน้นการมีจิตอาสาเป็นประเด็นในการพิจารณา

๖) การมองเห็นแต่อำนาจและผลประโยชน์เป็นที่ตั้ง: แนวทางแก้ไขจำเป็นที่จะต้องใช้หลักของธรรมาภิบาลและหลักของศีลธรรมเข้าไปเพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ได้

๗) ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน : แนวทางแก้ปัญหามีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนเห็นความสำคัญและเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของชุมชนในรูปแบบจัดตัวแทนเป็นกลุ่มองค์กรย่อยๆ ในชุมชนซึ่งจะสามารถลดปัญหาในการพัฒนาของชุมชนได้^{๑๙๘} แนวทางแก้ไขอีกประการคือ การพูดคุยและชี้ให้เห็นผลดีและประโยชน์ต่อกระบวนการมีส่วนร่วม^{๑๙๙} นอกจากนี้อาจสร้างผู้นำกลุ่มย่อย ๆ เป็นตัวแทนของการทำงานและตัวแทนในการสื่อสารสร้างความเข้าใจในชุมชน^{๒๐๐}

๘) งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักมีไม่เพียงพอ หรือบางครั้งอาจมีแต่ไม่เป็นไปตามที่ตั้งไว้จึงทำให้งานที่ตั้งไว้ไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมาย ทำให้ประชาชนอาจไม่เข้าใจและ

^{๑๙๕} สัมภาษณ์ นายไพฑูรย์ ชูมาลัยวงศ์, ผู้ใหญ่บ้าน ม.๑ ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๙๖} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ สติธรรม ผอ.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชุมชน สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (อ.ธมฺมวชิโร) จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๙๗} สัมภาษณ์ นางสาวสัญญา ทองดี, ยุติธรรมจังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๙๘} สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ นายณรงค์ เงินสุวรรณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๙๙} สัมภาษณ์ นางกัลยา พ้องเพรา, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐๐} สัมภาษณ์ นางลัดดา ป้อมสุข, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

คิดไปในเชิงลบ ดังนั้นผู้นำท้องถิ่นจำเป็นต้องอธิบายให้ชาวบ้านรับรู้ว่าทำไมจึงไม่สำเร็จหรือไม่เป็นตามเป้าหมาย ประชาชนจะได้เข้าใจสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและอุปสรรคนั้น^{๒๐๑}

๙) การตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมที่ดี ในการตระหนักที่จะเสริมสร้างสันติสุขให้กับชุมชน แนวทางที่จะดำเนินการแก้ไขต้องปลูกจิตสำนึกของคุณธรรมจริยธรรมให้เข้มข้นมากกว่าที่ผ่านมา^{๒๐๒} สอดรับกับเสียงสะท้อนว่า ผู้นำท้องถิ่นยังมุ่งหวังแต่เพียงอำนาจในการที่จะเข้ามาจึงทำให้ทำทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ของตนและพวกพ้อง แนวทางในการพัฒนาควรจะเน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม^{๒๐๓}

๑๐) ผู้นำท้องถิ่นไม่มีเวลาศึกษากฎหมายอาจทำให้การปฏิบัติงานนั้นผิดพลาดได้ แนวทางพัฒนาควรให้โอกาสผู้นำท้องถิ่นได้ศึกษาตัวบทกฎหมายและหลักของคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารบ้านเมือง^{๒๐๔} สอดคล้องกับมีผู้เสนอว่าผู้นำท้องถิ่นยังขาดความรู้ทางด้านตัวบทกฎหมายในการที่จะนำมาส่งเสริมให้ชุมชนเกิดสันติสุข แนวทางในการพัฒนาจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ให้กับผู้นำชุมชนและผู้นำท้องถิ่นและคณะกรรมการชุมชนให้เข้าใจตัวบทกฎหมายและนำไปใช้ในการบังคับหรือกำกับติดตามให้ประชาชนในชุมชนปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อไม่ให้เกิดความวุ่นวายในชุมชนได้^{๒๐๕}

๑๑) ผู้นำท้องถิ่นยังเน้นการทำกิจกรรมเพื่อการเมืองและปัจจัยโครงสร้างมากกว่าไปเน้นการพัฒนาความเข้มแข็งให้กับผู้นำชุมชนหรือประชาชนในพื้นที่ในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ทำให้ไม่สามารถที่จะพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นควรต้องมีการพัฒนาควบคู่กันไปทั้งทรัพยากรมนุษย์และทางด้านปัจจัยพื้นฐานของชุมชน^{๒๐๖}

๑๐) อุปสรรคในการพัฒนาชุมชนผู้นำท้องถิ่นบางคนหลงในอำนาจและบารมีของตนเองที่ได้ขึ้นไปบริหารท้องถิ่นทำให้ขาดคุณธรรมจริยธรรมและถูกกิเลสครอบงำนำให้หลงตัวเอง

^{๒๐๑} สัมภาษณ์ นายชลอ ชีตารักษ์, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐๒} สัมภาษณ์ นางสมใจ สีนม้น, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐๓} สัมภาษณ์ นางบุญช่วย ปฏินันท์กุล, อสม.ชุมชน อ.ัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐๔} สัมภาษณ์ นางปรีชา กอบธัญกิจ, อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐๕} สัมภาษณ์ นางปองทิพย์ สุโพธิ์คำ, กรรมการชุมชน อ.ัญบุรี จ.ปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐๖} สัมภาษณ์ นางดรุณี ศิริหงส์ทอง ชุมชน ต.ลำผักกูด จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

อาจจะไม่แก้ปัญหาให้ชุมชนมุ่งเน้นการใช้งบประมาณเพื่อตอบสนองต่อพวกพ้องและตัวบุคคลโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับเป็นหลัก จำเป็นต้องใช้แนวทางในการปกครองเรื่องคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่ต้น

ทั้งหมดนี้เป็นแง่มุมที่ได้จากเสียงสะท้อนในพื้นที่ที่ปรารถนาจะให้ผู้นำท้องถิ่นนำพาสันติสุขสู่ชุมชน หรือเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ซึ่งเมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลการศึกษาโครงการย่อย ๑ องค์ประกอบและคุณลักษณะของผู้นำสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน พบว่ามีความสอดคล้องกัน ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบและคุณลักษณะของผู้นำสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชนและผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากในพื้นที่ มาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อยืนยันองค์ประกอบและเป็นเครื่องมือชี้วัดในการประเมินสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน ดังนี้

๔.๑.๒ การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น

ผลการศึกษา องค์ประกอบตัวชี้วัดคุณลักษณะและสมรรถนะของผู้นำสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน จากโครงการย่อย ๑ พบว่ามี ๑๓ องค์ประกอบ ๕๖ ตัวชี้วัด เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า มีความสอดคล้องและครอบคลุมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจึงได้นำไปสร้างเป็นข้อคำถามแบบ ๕ ระดับ เพื่อสอบถามประชาชนถึงคุณลักษณะและสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน จากข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ๖๑๔ (ดูรายละเอียดในบทที่ ๓) เมื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้สกัดองค์ประกอบสำคัญ (Principal Component) และหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีการ Varimax พบว่า จากค่า Factor loading สามารถจัดองค์ประกอบแบบวัดคุณลักษณะและสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน จำนวน ๕ องค์ประกอบ ๔๘ ตัวชี้วัด แบ่งเป็นองค์ประกอบที่ ๑ มี ๑๖ ตัวชี้วัด, องค์ประกอบที่ ๒ มี ๑๓ ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ ๓ มี ๑๑ ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ ๔ มี ๔ ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ ๕ มี ๔ ตัวชี้วัด ดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ องค์ประกอบตัวชี้วัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น

องค์ประกอบที่ ๑ การสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้พัฒนาบวรวิถีสันติวัฒนธรรม
๑) ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
๒) นำพาชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาชุมชน
๓) มีทักษะการทำงานเป็นทีมโดยเปิดให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม รู้จักการวางกติการ่วมกัน
๔) สามารถส่งเสริมให้ชุมชนยึดเป้าประโยชน์ส่วนร่วมเป็นที่ตั้งและเกิดสำนึกความเป็นเจ้าของชุมชน

ตารางที่ ๔.๑ องค์ประกอบของแบบวัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น (ต่อ)

องค์ประกอบที่ ๑ การสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้พัฒนาบนิวิสัยสันติวัฒนธรรม

- ๕) ทักษะการแสดงหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ ให้ชุมชนได้ร่วมคิด วิเคราะห์วิพากษ์อย่างให้เกียรติกัน และร่วมรักษาวัฒนธรรมอัตลักษณ์ชุมชน
- ๖) สามารถวางแผนทางเพื่อพัฒนาคณรู้นใหม่ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
- ๗) มีทักษะการนำวงสนทนาสร้างการมีส่วนร่วมในการรับฟังความเห็นของทุกฝ่ายด้วยความเท่าเทียม
- ๘) สามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาต่อยอดพัฒนาชุมชนให้เห็นเป้าหมายร่วมและมีความเป็นรูปธรรม
- ๙) เป็นผู้นำทางความคิด ต้นแบบของผู้รักการเรียนรู้และมีความเพียรในการปลูกพลังให้ชุมชนร่วมคิดร่วมทำ
- ๑๐) เป็นผู้เปิดกว้างความคิดสร้างพลังคิดบวก การแสดงออกความเห็นต่างได้อย่างสร้างสรรค์
- ๑๑) มีทักษะการมองปัญหาด้วยปัญญาและมุ่งหมายนำสิ่งดีๆ ให้เกิดกับชุมชนด้วยความเมตตากรุณา
- ๑๒) เป็นแบบอย่างของการนำสติมาใช้แก้ปัญหาและสร้างประโยชน์ เป็นผู้นำต้นแบบใฝ่รู้ให้กับชุมชน
- ๑๓) เป็นแบบอย่างของการนำสติมาใช้แก้ปัญหาและสร้างประโยชน์ เป็นผู้นำต้นแบบใฝ่รู้ให้กับชุมชน
- ๑๔) สามารถเชื่อมเครือข่ายจิตอาสาให้ทำงานร่วมกันให้เกิดพลังบวกในการทำกิจกรรมพัฒนาชุมชน
- ๑๕) เป็นผู้ที่ทำให้ความสำคัญต่อการสร้างเครือข่าย และแสดงให้เห็นพลังเครือข่ายจากการลงมือทำร่วมกัน
- ๑๖) เป็นนักพัฒนาเครือข่ายที่มีฐานจากความรู้สึกต้องการแบ่งปันเป็นวิถีธรรมชาติของชุมชน

องค์ประกอบที่ ๒ สื่อสารสร้างสันติและจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

- ๑) เป็นตัวแบบของผู้มีสติ คิดดี พูดดี ทำดี ปฏิบัติตามหลักศาสนาและมีศีลธรรมจริยธรรม
- ๒) ห่มเทาใจใส่งานและเสียสละเพื่อชุมชนเสียสละและพร้อมที่จะเรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจร่วม
- ๓) มีทักษะและกลวิธีที่ใช้ทำกิจกรรมเพื่อสร้างความกระตือรือร้นของคนในชุมชนให้รู้จักช่วยเหลือและแบ่งปัน
- ๔) ให้การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความรักสามัคคีและการอยู่ร่วมกันในชุมชนอย่างสันติมีความรักภาคภูมิใจในชุมชน

ตารางที่ ๔.๑ องค์ประกอบของแบบวัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น (ต่อ)

องค์ประกอบที่ ๒ สื่อสารสร้างสันติและจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
๕) มีทักษะการสร้างสัมพันธ์ในชุมชน ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันโดยให้ความเคารพให้เกียรติมองเห็นความดีงามของกันและกัน
๖) เป็นบุคคลที่มีสันติภายใน และหัวใจกรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ มีสติและวินัยในตนเอง
๗) มีพื้นฐานความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้ง และส่งเสริมให้ชุมชนแปรเปลี่ยนความขัดแย้งให้เกิดพลังสร้างสรรค์
๘) มีทักษะเครื่องมือจัดการความขัดแย้งที่หลากหลายและนำมาประยุกต์ใช้จัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสม
๙) มีทักษะการสื่อสารที่ดี กล่าวความจริงได้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมต่อบริบทหรือเหตุการณ์
๑๐) สามารถรับฟังอย่างลึกซึ้ง และสามารถจับประเด็นสิ่งที่ผู้พูดต้องการสื่อ
๑๑) เป็นคนช่างสังเกต วิเคราะห์ผู้พูดและสามารถตั้งคำถามสะท้อนความต้องการหรือทวนความให้ผู้พูดเห็นถึงความตั้งใจฟังของผู้ฟัง
๑๒) สามารถใช้สื่อได้หลากหลายทั้งสื่อตรง (วัจนภาษา) และสื่ออ้อมทาง (อวัจนภาษา) ที่เหมาะสม
๑๓) มีสติในการรับฟัง และรู้จักควบคุมตนเอง สามารถรับฟังเรื่องที่ไม่ชอบได้
องค์ประกอบที่ ๓ การปฏิบัติตนเป็นต้นแบบมุ่งสู่วิถีแห่งสันติ
๑) มีพฤติกรรมทางกายสะอาด ไม่เข้าเกี่ยวข้องกับอบายมุขดำรงตนตามหลักศาสนาและยึดมั่นในศีลธรรม
๒) เป็นผู้ที่ใช้วาจาที่ดีและมีคำพูดน่าเชื่อถือ
๓) ผู้ให้ความใส่ใจท้องถิ่นตนเองและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือประชาชน
๔) มีความอ่อนน้อม มนุษยสัมพันธ์ดีและรู้จักการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในชุมชน
๕) พร้อมเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและผู้อื่น รักที่จะเรียนรู้และมีความคิดสร้างสรรค์
๖) ความฉลาดในการสื่อสารที่สร้างสรรค์ ยึดหลักเจรจาอย่างสันติและประนีประนอมในการแก้ปัญหา
๗) ผู้ที่คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์หาเหตุและแนวทางออกที่หลากหลาย
๘) ผู้ที่สามารถจัดการความขัดแย้งด้วยความรู้และความเข้าใจ
๙) เห็นคุณค่าพลังศักยภาพของชุมชนและตระหนักถึงการมีส่วนร่วมสามารถนำมาใช้ให้เกิดความสามัคคีนำพาชุมชนไปสู่จุดหมายร่วมกัน
๑๐) พร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น ไม่ด่วนตัดสิน มีสติในการรับฟังอย่างตั้งใจ
๑๑) ใช้สันติธรรม (สติ ขันติ สันติ) ในการแสดงออกทางสังคม

ตารางที่ ๔.๑ องค์ประกอบของแบบวัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น (ต่อ)

องค์ประกอบที่ ๔ จิตตระหนักรู้วิถีสันติภายในตน
๑) เปิดใจกว้าง ยอมรับ เคารพความแตกต่างที่หลากหลาย
๒) มีพื้นฐานความเชื่อมั่นในวิถีแห่งสันติภาพนำพาสันติสุขสู่ชุมชน
๓) มีความสงบเย็น สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง มีสติในการทำงาน
๔) มีจิตเมตตา กรุณา เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์และ เอาใจใส่ต่อความรู้สึกของผู้อื่น
องค์ประกอบที่ ๕ อุดมการณ์เป็นผู้ให้ที่มีคุณธรรม
๑) มีเคารพในความเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย
๒) มีทักษะการสร้างการมีส่วนร่วมที่มีความเท่าเทียมกัน
๓) มีความเสียสละ แบ่งปัน และคำนึงถึงส่วนร่วมเป็นที่ตั้ง
๔) ปกครองคนด้วยสามัคคีธรรม วางตนเป็นกลาง พร้อมรับฟังทุกฝ่ายด้วยจิตเมตตาและมีการสื่อสาร

ผู้วิจัยนำมาสร้างแบบวัดตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นซึ่งนำมาใช้เป็นเครื่องมือวัดผลก่อนและหลังการทดลอง (Pre-test/Post-test) ในการวิจัยระยะที่ ๒ ต่อไป

ระยะที่ ๒ (D๒) เป็นการพัฒนาชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะวิศวกรท้องถิ่นที่สร้างสันติสุขในชุมชน จากโครงการย่อย ๒ มาปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นและนำไปทดลองนำร่อง (Pilot test) ซึ่งในระยะนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ ตัวแทนผู้นำท้องถิ่น ผู้นำจิตวิญญาณและชาวบ้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลจุดแข็ง จุดอ่อน และสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นที่สร้างสันติสุขในชุมชนในบริบทของผู้เกี่ยวข้องพึงประสงค์อย่างไร และนำมาวิเคราะห์ความสอดคล้องความเหมาะสมในการนำหลักสูตรไปทดลองซึ่งจะได้นำเสนอในประเด็นต่อไป

๔.๑.๓ การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเพื่อสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น

การพัฒนาผู้นำท้องถิ่นให้เป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่สร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข ผู้นำท้องถิ่นที่จะสร้างสันติสุขในชุมชน จากการสังเคราะห์จากความเห็นและเสียงสะท้อนจากกลุ่มตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ ตัวแทนผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชนและชาวบ้าน ด้านคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นที่จะสามารถสร้างสันติสุขสู่ชุมชน ควรเป็นผู้นำที่เข้าใจ เข้าถึงและพร้อมพัฒนานำพาความเจริญสู่

ชุมชน ต้องมีคุณลักษณะ ๑. มีจิตสาธารณะ อาสารับใช้ชุมชนอย่างเต็มที่ กำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและนำพาชุมชนสู่เป้าหมายนั้นได้อย่างยั่งยืน ๒. มีคุณธรรมจริยธรรม วางตนเป็นกลางมีใจใฝ่ความยุติธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติตนของคนในชุมชน ๓. หมั่นศึกษาหาความรู้ด้านวิชาการ เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้รอบด้าน ศึกษาหาความรู้จากท้องถิ่นที่เป็นต้นแบบของการพัฒนาและนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นของตน ๔. มีความเสียสละ รักษาประโยชน์ส่วนรวมของชุมชนเป็นหลัก ไม่ทุจริตเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นสำคัญ ๕. มีทักษะการสื่อสารทั้งด้านการพูดที่ดีการฟังที่ดีวิเคราะห์พิจารณาประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน พร้อมสร้างกระบวนการการจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิดกล้าตัดสินใจภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้อยู่ภายใต้ระบบประชาธิปไตยผู้นำควรมีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการชุมชนอย่างเป็นระบบ สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อประโยชน์ในการสร้างสรรค์พัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งและเกราะป้องกันให้แก่ชุมชนได้ด้วยความสัมพันธ์อันดี อีกทั้งผู้นำควรมีความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในชุมชนให้เกิดความสงบสุขสงบในชุมชนด้วยหลักการและกระบวนการจัดการที่ถูกต้องและโปร่งใส ทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นที่ได้รับจากเสียงสะท้อนในบริบทผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่ ทำให้เห็นถึงความสำคัญในการอบรมให้ความรู้ งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักมีไม่เพียงพอ เมื่อนำข้อมูลที่ได้จากบริบทของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่พบว่า มีความสอดคล้องกับเนื้อหาและหลักการของหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีภาพท้องถิ่นที่ส่งผลชุมชนให้เกิดสันติสุขจากโครงการย่อย ๒ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๔.๑.๓.๑ โครงสร้างหลักสูตรการเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะผู้นำเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีภาพท้องถิ่นที่สร้างสันติสุขในชุมชน

ในการปรับปรุงหลักสูตรจากโครงการย่อย ๒ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เป็นแนวทางพัฒนาจิตและปัญญา เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำท้องถิ่น ซึ่งเป็นเสียงสะท้อนที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด และสร้างแบบประเมินพฤติกรรม ๓๖๐ องศา ประเมินพฤติการณ์เรียนรู้ ๓ ด้าน ได้แก่ ความมุ่งมั่นเรียนรู้พัฒนาด้วยสติ ขันติ , ความเสียสละ แบ่งปัน สื่อสารเชิงบวก, ด้านการวิเคราะห์แก้ปัญหา การทำงานแบบมีส่วนร่วม ประเมินโดยผู้เข้าอบรม เพื่อนคู่กลยาณมิตร และทีมสังเกตการณ์วิทยากร

องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย ๑) หลักการออกแบบหลักสูตร ๒) วัตถุประสงค์และปรัชญาของหลักสูตร ๔) วิธีที่ใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ๕) โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตร ๖) การวัดผลประเมินผล ดังปรากฏในตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒ โครงสร้างหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเพื่อสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น

โครงสร้างหลักสูตร	
การเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะผู้นำเพื่อสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นสร้างสันติสุขในชุมชน	
หลักการและเหตุผลในการออกแบบ	หลักสูตรนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาผู้นำท้องถิ่นให้มีสมรรถนะที่เป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นสร้างสรรค์สันติสุขในชุมชน โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้นำท้องถิ่น หมายถึงบุคคลที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใกล้ชิดกับคนในชุมชนโดยตรง เช่น ผู้นำทางธรรมชาติ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ ผู้นำที่มีจิตอาสาทำงานให้กับชุมชน เช่น อาสาสมัครหมู่บ้าน เป็นต้น สามารถพัฒนาเป็นผู้นำต้นแบบ (Role Model) ที่มีความรู้ เจตคติ ความสามารถและทักษะการใช้เครื่องมือเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เกิดสันติสุขในชุมชนและสังคม ซึ่งผู้นำทั่วไปสามารถนำมาใช้เป็นแบบอย่างได้
ที่มาของหลักสูตร	หลักสูตรนี้ได้พัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาชุมชน การพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา สันติวิธีและการจัดการความขัดแย้ง การสื่อสารสันติภาพ และการใช้เทคนิคการวิจัย EDPR กับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๒๗ ท่านเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเพื่อสร้างชุมชนสันติสุข ประกอบกับการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๓๐ ท่าน เพื่อศึกษาความสอดคล้องของหลักสูตรกับบริบทความต้องการของพื้นที่

ตารางที่ ๔.๒ โครงสร้างหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเพื่อสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น (ต่อ)

โครงสร้างหลักสูตร	
การเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะผู้นำเพื่อสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นสร้างสันติสุขในชุมชน	
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	๑) เพื่อสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใกล้ชิดกับคนในชุมชนโดยตรง ให้มีภาวะผู้นำด้านสันติภาพที่มีความรู้ ทักษะในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ๒) เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารที่สร้างสันติวัฒนธรรม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ๓) เพื่อสร้างทักษะการเป็นพี่เลี้ยงการติดตามและประเมินผลงานการสร้างสังคมสันติสุข
ระยะเวลาที่ใช้อบรม	แบ่งเป็น ๒ ช่วง คือ ช่วงที่ ๑ อบรม ๓ วัน เวลาที่ใช้อบรม ๒๐ ชั่วโมง ช่วงที่ ๒ ติดตามเป็นพี่เลี้ยงและประเมินผล ๑ เดือน
เนื้อหาของหลักสูตร	แบ่งเป็น ๖ Module ประกอบด้วย ช่วงที่ ๑ Module 1-5 อบรม ๓ วัน ประกอบด้วย Pre-Module เปิดใจ ขยายพื้นที่สันติภายใน (๓ ชม.) Module 1 จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรม (๓ ชม.) Module 2 สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรม (๔ ชม.) Module 3 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (๓ ชม.) Module 4 ชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรม (๓ ชม.) Module 5 พี่ประคองน้องสร้างสันติสุขในชุมชน (๔ ชม.) ช่วงที่ ๒ ติดตามเป็นพี่เลี้ยง Module 6 ถอดรหัสสันติวัฒนธรรมนำสู่ความยั่งยืน (๑ เดือน)

ตารางที่ ๔.๒ โครงสร้างหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเพื่อสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น (ต่อ)

โครงสร้างหลักสูตร	
การเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะผู้นำเพื่อสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นสร้างสันติสุขในชุมชน	
การจัดการเรียนรู้	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตรวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบทั้ง ๓ มิติ ได้แก่ S-O-C (Self – Others – Context) หมายถึง การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้อื่น และการคำนึงถึงบริบทสิ่งแวดล้อม โดยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Learning by Doing) เช่น การอภิปรายกลุ่ม การลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การนำไปประยุกต์ใช้และการสอนงาน (Mentoring)
ขั้นตอนการเรียนรู้	๑) เรายังเบิกบานเป็นสุข ๒) ปรับเลนส์ตาเปิดกว้างใจ ๓) สันสະຫິດความคิดด้วยพลังบวก ๔) วัตถุประสงค์สู่การตระหนักรู้คุณค่าตนเองและผู้อื่น/แผนที่การเรียนรู้วิถีแห่งสันติ ๕) กระจุกสะท้อนเพื่อการพัฒนา ๖) ก้าวสู่จุดหมายขยายพื้นที่สันติสุข แต่ละขั้นตอนจะมีสติเป็นกลไกกำกับการเรียนรู้ ตื่น เบิกบาน ในการเรียนรู้
สื่อการเรียนรู้	๑) โปรแกรม Power Point ๒) คลิปสื่อการเรียนรู้ ภาพยนตร์ เพลง ๓) สื่อภาพ ๔) กระดานบอร์ด ระฆังสติ ๕) สื่อกิจกรรม เช่น การสาธิต บทบาทสมมุติ เป็นต้น

ตารางที่ ๔.๒ โครงสร้างหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเพื่อสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น (ต่อ)

โครงสร้างหลักสูตร	
การเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะผู้นำเพื่อสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นสร้างสันติสุขในชุมชน	
การวัดและประเมินผล	การวัดและประเมินผลของหลักสูตรวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ใช้การวัดและการประเมินผลทั้ง ๒ มิติ ได้แก่ การประเมินผลระหว่างกระบวนการ (Formative Assessment) และการประเมินผลรวม (Summative Assessment) โดยวิธีการที่ใช้ในการวัดและประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้ - การทดสอบก่อน (Pre-test) และหลังการอบรม (Post-test) โดยแบบวัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น - การประเมินผลระหว่างเรียน เช่น แบบประเมินตนเองในการเรียนรู้ การสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรม การสังเกตการทำกิจกรรมกลุ่ม และใบงานระหว่างกิจกรรม - การประเมินติดตามผลหลังอบรม ๑ เดือน เช่น การสื่อสารในไลน์กลุ่ม กิจกรรม และโครงการพัฒนาชุมชน

๔.๑.๓.๒ ผลการนำหลักสูตรไปทดลองนำร่องเพื่อปรับปรุงพัฒนา

ผู้วิจัยนำหลักสูตรที่ได้ปรับปรุงขอบเขตเนื้อหาที่เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และพัฒนาเครื่องมือประเมินผลวัดผล นำไปทดลองนำร่องกับกลุ่มตัวอย่าง ๒๕ คน ในพื้นที่ ตำบลปากจั่น อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นเวลา ๓ วัน ระหว่างวันที่ ๔-๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ ๔.๓ ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างทดลองนำร่อง

๑) ข้อมูลพื้นฐาน ผู้เข้าอบรม ๒๕ คน เป็นเพศหญิง ๑๕ คน และเพศชาย ๑๐ คน

ข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๑๐	๔๐
	หญิง	๑๕	๖๐
	รวม	๒๕	๑๐๐
อายุ	๒๑-๓๕	๑	๔
	๓๖-๕๐	๒	๘
	๕๑-๖๕	๑๙	๗๖
	๖๕ ขึ้นไป	๓	๑๒
	รวม	๒๕	๑๐๐
ประสบการณ์เป็นผู้นำ	น้อยกว่า ๓ ปี		
	๓-๕ ปี	๕	๒๐
	๖-๑๐ ปี	๑๐	๔๐
	๑๐ ปี ขึ้นไป	๑๐	๔๐
	รวม	๒๕	๑๐๐

๒) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน การทดลองแบบ One Group Pretest – Posttest Design โดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test แบบ dependent) ผลการทดสอบปรากฏตามตารางที่ ๔.๓

ตารางที่ ๔.๔ เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น
ก่อน-หลังการทดลอง

n =25

สมรรถนะ	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
สมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น	๓.๙๒	๐.๔๑	๔.๕๒	๐.๔๑	๗.๘๓	.๐๐

*p < ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๕ เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นแยกรายด้านก่อน-
หลังการทดลอง

n = 25

สมรรถนะ	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑) การสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้ พัฒนาบวรวิถีสันติวัฒนธรรม	๔.๐๐	๐.๔๔	๔.๔๔	๐.๔๙	๔.๓๙	.๐๐
๒) การสื่อสารสร้างสันติและจัดการความ ขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	๓.๘๖	๐.๔๖	๔.๕๑	๐.๓๙	๗.๐๙	.๐๐
๓) การปฏิบัติตนเป็นต้นแบบมุ่งสู่วิถีแห่งสันติ	๔.๐๗	๐.๔๙	๔.๖๒	๐.๔๔	๖.๐๐	.๐๐
๔) จิตตระหนักรู้วิถีสันติภายในตน	๔.๑๗	๐.๕๐	๔.๖๘	๐.๔๒	๕.๔๗	.๐๐
๕) อุทิศตนเป็นผู้ให้ที่มีคุณธรรม	๔.๔๐	๐.๕๗	๔.๘๘	๐.๓๓	๔.๐๙	.๐๐

*p < ๐.๐๕

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเพื่อสร้างชุมชนสันติสุข ก่อนทดลองใช้หลักสูตรอบรมระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นภาพรวมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง และเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นแต่ละด้านหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผลการประเมินพฤติกรรม ๓๖๐ องศา โดยมีเกณฑ์ในการประเมิน

- ๑ คะแนน หมายถึง ลงมือปฏิบัติได้เมื่อมีตัวอย่างหรือได้รับมอบหมาย
- ๒ คะแนน หมายถึง ลงมือด้วยตนเองปฏิบัติได้เมื่อได้รับคำแนะนำ
- ๓ คะแนน หมายถึง ลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบได้ด้วยตนเองและแนะนำผู้อื่นได้

ประเมินพฤติกรรมเรียนรู้ ๓ ด้าน ได้แก่ ความมุ่งมั่นเรียนรู้พัฒนาด้วยสติ ขันติ , ความเสียสละ แบ่งปัน สื่อสารเชิงบวก, ด้านการวิเคราะห์แก้ปัญหา การทำงานแบบมีส่วนร่วม ประเมินโดยผู้เข้าอบรม เพื่อนคู่กัลยาณมิตร และทีมสังเกตการณ์วิทยากร ผลการประเมินพบว่า ผู้เข้าอบรมมีคะแนนการเรียนรู้ทั้ง ๓ รายการ ทั้งการประเมินตนเอง เพื่อนร่วมอบรมประเมิน (บัดดี้) และทีมสังเกตการณ์วิทยากร ประเมินสอดคล้องกัน แสดงให้เห็นว่า ชุดฝึกอบรมสามารถทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดกระบวนการเรียนรู้และมีส่วนร่วมพัฒนาทักษะตามกระบวนการอบรมได้ ดังตารางที่ ๔.๖

ตารางที่ ๔.๖ ตัวอย่างผลการประเมินพฤติกรรมแบบ ๓๖๐ องศา

วันที่	คนที่	ความมุ่งมั่นเรียนรู้พัฒนาด้วยสติ ชั้นดี											
		ตั้งใจในการเรียนรู้			ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย			อดทนต่อสิ่งยั่วยุ			รับผิดชอบต่อส่วนร่วม		
		ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร
๑	๑	๓	๓	๓	๒	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
๒		๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
๓		๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
รวม		๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙
๑	๘	๓	๓	๓	๑	๓	๓	๒	๓	๓	๓	๓	๓
๒		๓	๓	๓	๒	๒	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
๓		๓	๓	๓	๒	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
รวม		๙	๙	๙	๕	๘	๙	๘	๙	๙	๙	๙	๙

วันที่	คนที่	ความเสียสละ แบ่งปัน สื่อสารเชิงบวก											
		เสียสละ แบ่งปัน			ให้ความช่วยเหลือ			ให้คำแนะนำ			สื่อสารให้ความรู้ที่ถูกต้อง		
		ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร
๑	๑	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๒	๓	๓	๓	๓	๓
๒		๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
๓		๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
รวม		๙	๙	๙	๙	๙	๙	๘	๙	๙	๙	๙	๙
๑	๘	๓	๒	๓	๑	๓	๓	๒	๒	๓	๓	๓	๓
๒		๓	๒	๓	๒	๓	๓	๒	๒	๓	๓	๓	๓
๓		๓	๓	๓	๒	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
รวม		๙	๗	๙	๕	๙	๙	๗	๗	๙	๙	๙	๙

วันที่	คนที่	การวิเคราะห์แก้ปัญหา การทำงานแบบมีส่วนร่วม													
		แสดงความเข้าใจปัญหา			วางแผนลงมือปฏิบัติได้			ใช้ความพยายามในการทำงานแบบมีส่วนร่วม			อธิบายวิธีการแก้ปัญหา			แสดงผลการทำงานได้อย่างชัดเจน	
		ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	วิทยากร
๑	๑	๑	๓	๓	๑	๓	๓	๒	๓	๓	๑	๓	๓	๑	๓
๒		๒	๓	๓	๒	๓	๓	๓	๓	๓	๒	๓	๓	๒	๓
๓		๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
รวม		๖	๙	๙	๖	๙	๙	๘	๙	๙	๖	๙	๙	๖	๙
๑	๘	๒	๓	๓	๒	๒	๓	๓	๓	๓	๒	๑	๓	๒	๓
๒		๓	๓	๓	๒	๒	๓	๓	๓	๓	๒	๒	๓	๒	๓
๓		๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๒	๓	๓	๓	๓
รวม		๘	๙	๙	๗	๗	๙	๙	๙	๙	๖	๖	๙	๘	๙

จากคะแนนประเมินพฤติกรรมผู้วิจัยเห็นว่า สารสำคัญของ การประเมินคือ การให้ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์ตนเอง ด้วยความซื่อตรง และฝึกสังเกตผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา โดยภาพรวมพบว่า ผู้

เข้าอบรมประเมินตนเอง และเพื่อนอย่างใส่ใจ ซึ่งเห็นได้ว่าบางข้อประเมินได้รับคะแนนที่สูงขึ้นจากวัน
อบรมที่ ๑ ทั้งนี้จากการประเมินแบบสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วมของทีมวิทยากรเห็นว่าผู้เข้าอบรม
ทั้งหมดมีความตั้งใจและมีส่วนร่วมกิจกรรมอย่างดี มีสีหน้าที่แสดงถึงความสุข และมีการจดบันทึก
การซักถาม การฝึกทักษะต่าง ๆ ด้วยความตั้งใจพยายาม

ตารางที่ ๔.๗ ผลการประเมินด้วยใบงานวางแผนพัฒนาดตนเอง

ที่	เป้าหมาย ระยะยาว	เป้าหมายระยะสั้น				
		สิ่งที่将在ใน เวลาอีก ๓ เดือน ข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อครบ ๑ เดือนข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อครบ ๑ สัปดาห์ข้างหน้า	สิ่งที่ทำในวัน พรุ่งนี้	บุคคลที่อยาก บอกเล่า ความสำเร็จ
๑	สื่อสารในการทำงาน กับทุกกลุ่มได้อย่างมี ประสิทธิภาพทุกกลุ่ม เข้าใจ และให้ความ ร่วมมือในการทำงาน	วางแผนในการ ทำงาน จาก ข้อมูลต่าง ๆ ที่มี อยู่เพื่อการ สื่อสารอย่างมี คุณภาพ	มีการ เปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพและ วิธีการทำงานใน เชิงรุก	หาภาษาพูดในการ สื่อสารที่เข้าใจง่าย	ทำหน้าที่ รับผิดชอบให้ดี ที่สุดตรงเวลา	บอกเล่ากับ ครอบครัวเพื่อ เป็นตัวอย่าง ให้ นำไปประยุกต์ใช้
๒	อยากพัฒนาดตนเอง เปลี่ยนแปลงให้มี ความมั่นใจตนเอง มากขึ้น เวลาสื่อสาร กับชุมชนและเพื่อน ร่วมงานเพื่อส่งเสริม ให้มีการทำงานเป็น ทีมมากขึ้นกว่าเดิม	-ส่งเสริมการ ทำงานสร้างความ สามัคคีของ ทีมงานมากยิ่งขึ้น -สร้างความ เชื่อมั่นในการ ปฏิบัติงานให้กับ องค์กร	ทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้ สำเร็จ	ทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จ	-ทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้ สำเร็จ -มาอบรมและนำ ความรู้ที่ได้รับไป ปฏิบัติในวันต่อ ๆ ไป	ครอบครัว (พ่อ- แม่)
๓	อยากให้เกิดความ มั่นใจในตนเอง สามารถพูดในที่ ชุมชนได้โดยไม่เขิน อาย นำความรู้ที่มี เผยแพร่ให้ชุมชนได้รู้ ถึงประโยชน์จากสิ่งที่ เราเรียนรู้มา	ฝึกให้เกิดความ มั่นใจในตนเอง	คิด ริเริ่ม สร้าง ความมั่นใจ	เข้าใจตนเอง สร้าง ความคิด ความ เชื่อมั่น	ตั้งใจทำให้สำเร็จ	พ่อ-แม่
๔	จะแก้ไขสิ่งที่มี จุดอ่อนของหมู่บ้าน	กลุ่มอาชีพ	พัฒนาหมู่บ้าน	ให้ประชาชนมี ความสุข	การแก้ไข ปัญหา	ครอบครัวตนเอง
๕	ให้มีความเชื่อมั่น ตนเอง บุคลิกภาพ	ความเชื่อมั่นใน ตนเอง	ความเชื่อมั่นใน ตนเอง	ความเชื่อมั่น บุคลิกภาพของ ตนเอง	ความเชื่อมั่น บุคลิกภาพของ ตนเอง	บอก ผอ.ลัดดา ป้อมสุข

ตารางที่ ๔.๗ ผลการประเมินด้วยใบงานวางแผนพัฒนาตนเอง (ต่อ)

ที่	เป้าหมายระยะยาว	เป้าหมายระยะสั้น					บุคคลที่อยากบอกเล่าความสำเร็จ
		สิ่งที่将在เวลาอีก ๓ เดือนข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อครบ ๑ เดือนข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อครบ ๑ สัปดาห์ข้างหน้า	สิ่งที่ทำในวันพรุ่งนี้	สิ่งที่ทำในวันนี้	
๖	อยากให้ชุมชนมีความสุข ร่วมใจกันดูแลหมู่บ้านรู้จักแบ่งปันกัน ทำให้ชุมชนเข้มแข็งพอเพียง	รู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในชุมชนให้มากขึ้น	ทำให้แบบอย่างที่ดีมีสุขภาพที่ดี ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง	ต้องดูแลช่วยเหลือผู้สูงวัยคอยช่วยเหลือกันในหมู่บ้านชุมชน	ต้องทำความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่มีความขัดแย้งกัน	บอกเล่าความรู้สึก ๆ ที่มีต่อกัน ช่วยกันทำความดี	
๗	ยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น	ช่วยเหลือผู้อื่นแบ่งปันสิ่งของให้กัน	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่มี	ช่วยดูแลในชุมชนและปรึกษางาน	เข้าร่วมอบรมวิศกรที่	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	
๘	อยากให้ทุกคน ๆ พูดอะไรไปชาวบ้านเข้าใจดี	ทุกคน ๆ แล้วชาวบ้านจะเข้าใจในเนื้อหาที่เราพูดไป	ถ้าชาวบ้านเข้าใจเนื้อหาที่พูดจะทำงานได้ง่ายที่สุด	พบประชาชนบ่อย ๆ ขึ้น	จะไปอบรมหาความรู้	บอกชาวบ้านที่เราดูแลอยู่ในหมู่บ้าน	
๑๐	ได้เป็นสมาชิกเราจะทำให้ชุมชนมีความสุขและความสามัคคี	ประโยชน์อะไรที่ชาวบ้านจะได้รับความสุข และประโยชน์จากทางการ	ข่าวสารของทางการที่เป็นประโยชน์ของชุมชน	ประโยชน์และความสุขของชุมชนเราทำทุกวัน	มาอบรมวิศกรเพื่อให้ได้ความรู้เอาไปช่วยเหลือชุมชน	ไม่ต้องบอกใคร เราทำงานชุมชนรู้ เราจะรู้เองว่าตัวเราทำอะไรบ้างเป็นสมาชิกร่วมสมัยโดยไม่เสียเงิน	
๑๑	พัฒนา กล้าพูดกล้าแสดงออกมากขึ้น	นั่งสมาธิ ตั้งขันติให้มากขึ้น	ถือศีล ๕ ให้ได้มากขึ้น	เข้าสังคมมากขึ้น	มาร่วมทำกิจกรรมอบรมให้ได้ความรู้มากขึ้น		
๑๓	ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในชุมชน เกิดความเข้าใจในชุมชน	ลงพื้นที่พูดคุยในชุมชน เพื่อให้เขาเกิดความเชื่อมั่นในตัวเรา	พบปะกับชุมชนพูดคุยแนะนำตัวเราเอง	วางแผนที่จะเข้าไปพูดคุยกับชุมชน	มาอบรมเพื่อได้ความรู้ต่อ	เพื่อนร่วมงานและครอบครัวของเรา	
๑๔	อยากเป็นนักบริหารชุมชนปากจั่นที่ดีให้บริการดูแลคนแก่ติดเตียงมืออาชีพ	ทำตัวให้มีวินัยในการปฏิบัติตัว ลงพื้นที่	ทำพัฒนาดนเองแข็งแรงจะต้องไปดูแลผู้สูงอายุ	ทำให้มีสติในการทำงานมากขึ้น	จะอบรม	อยากบอกลูกสาวคนเล็ก	
๑๕	อยากให้ตัวเองกล้าพูดและแสดงออก	ครอบครัวมีความสุข	จะเป็นคนดีของสังคม	และทำทุกวันให้มีความสุข	ต้องมีสติ	หลานและสามี	

ตารางที่ ๔.๗ ผลการประเมินด้วยใบงานวางแผนพัฒนาตนเอง (ต่อ)

ที่	เป้าหมายระยะยาว	เป้าหมายระยะสั้น				บุคคลที่อยากบอกเล่าความสำเร็จ
		สิ่งที่将在ใน เวลาอีก ๓ เดือน ข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อครบ ๑ เดือนข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อครบ ๑ สัปดาห์ข้างหน้า	สิ่งที่ทำในวัน พรุ่งนี้	
๑๖	อยากให้งานที่ทำอยู่ก้าวหน้าต่อไป	อยากให้มีลูกค้า มากๆ	จะทำให้ตัวเองมี วินัยมากขึ้น	จะฝึกหายใจเข้า- ออกให้ดีขึ้น	พรุ่งนี้ต้องดีกว่า วันนี้	บอกกับคนใน ครอบครัวถึง ความสำเร็จ
๑๗	อยากให้มีคความมั่นใจ ในตนเองและการพูด สื่อสารการใช้คำพูดที่ ถูกต้องพูดได้คล่อง พูดแล้วคนฟังเข้าใจ	มีการแสดงออก ของตัวเอง และ พูดที่ถูกต้องและ ชัดเจน	การอยู่ร่วมกัน กับคนอื่นแบบ มั่นใจ	การฝึกลมหายใจ เข้า-ออก ที่ถูกต้อง	การตรงต่อเวลา	บอกพี่ว่าเรา พยายามทำ สำเร็จแล้ว
๑๙	สามารถสื่อสารให้ทุก คนเข้าใจตรงกัน	จะทุ่มเททำงานที่ ต้องรับผิดชอบ กับชุมชนให้มาก ขึ้น	ยอมรับความ คิดเห็นที่ แตกต่างของ บุคคลอื่น	สร้างความเชื่อมั่น ในทุกปัญหา ให้ แก้ไขได้ด้วยดี	รับผิดชอบใน หน้าที่ที่ทำ	บุคคลที่เคารพ นับถือ คนใน ครอบครัว
๒๐	นำชุมชนได้ดีขึ้น สื่อสารได้พอสมควร	นำหมู่บ้านได้	ครอบครัว	ตัวเอง	ทำดีกว่าวันนี้	บอกครอบครัว
๒๑	อยากเป็นคนทีกล้า พูด กล้าแสดงออก และสื่อสารกับคนใน ชุมชนให้เข้าใจในทุก เรื่องของการทำงาน	ร่วมพัฒนาใน ชุมชนและชุมชน ให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดี	อยากที่จะพูด แล้วให้มีคน เข้าใจมากขึ้น	การฝึกลมหายใจ	พรุ่งนี้เราจะมา อบรมให้ตรงเวลา	อยากบอกคนใน ครอบครัว
๒๒	เราจะมาพูดให้กันฟัง กับ ๖ เดือนที่ผ่านมา ว่าเราได้อะไรกับ ตัวเองบ้างเราจะต้อง เก่งกว่าที่ผ่านมาและ กล้ากว่าเดิม เราจะ พัฒนาชุมชนให้ เข้มแข็งและเก่งทุก คน	พวกเราทุกคน เป็นไงบ้างคะ ที่ ได้ฟัง เราได้ฟัง เกี่ยวกับคำขอ ของตนเองมี ประโยชน์ อะไรบ้าง พวก เรามาเราให้กัน และกันฟังบ้าง	เราจะมาบอกให้ พวกเราว่ามีอะไร ดีมาเล่าสู่กันฟัง เป็นประโยชน์ ของพวกท่านทุก คน	เราไปอบรมพัฒนา ตนเองพาเราอยาก ให้พวกเรารับรู้บ้าง	อีก ๒ อาทิตย์เรา จะมาเร่งให้พวกเรา ฟังนะว่าเราไปไหน มา ๓ วัน	เล่าให้สามีและ ลูก ๆ ฟัง
๒๓	อยากที่จะทำงานใน ชุมชนแล้วจะมีคนใน ชุมชนเข้าใจและหัน กลับมาาร่วมกันเพื่อ พัฒนาชุมชนให้ เข้มแข็งและมีอาชีพที่ มั่นคง	อยากให้คนใน ชุมชนมีรายได้ เสริมไม่เดือดร้อน	จะต้องเริ่ม พัฒนาปรับปรุง กลุ่มที่รับผิดชอบ	ต้องเริ่มจากตัวเรา ต้องพัฒนาตัวเอง	อบรมเพื่อรับ ความรู้ฝึกฝน ตัวเองและเพื่อน ร่วมกลุ่ม	อยากบอกเล่าให้ ทุกคนฟังว่าเรา ทำอะไรไปบ้าง

ตารางที่ ๔.๗ ผลการประเมินด้วยใบงานวางแผนพัฒนาตนเอง (ต่อ)

ที่	เป้าหมายระยะยาว	เป้าหมายระยะสั้น				
		สิ่งที่将在ใน เวลาอีก ๓ เดือน ข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อครบ ๑ เดือนข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อครบ ๑ สัปดาห์ข้างหน้า	สิ่งที่ทำในวัน พรุ่งนี้	บุคคลที่อยาก บอกเล่า ความสำเร็จ
๒๔	อยากพูดหรือสื่อสาร ในชุมชนให้เข้าใจมาก ขึ้น	เราจะฝึกการทาน อาหารให้เป็น แบบสมาธิ	เราจะฝึกสมาธิ ในการทาน อาหารใน ครอบครัว	การฝึกหายใจ	เราจะมาเข้ารับ การอบรมให้ตรง ต่อเวลา	ให้กับครอบครัว ตัวเราเองก่อน
๒๕	เป็นผู้ที่เข้มแข็ง กล้าพูด กล้า แสดงออกให้มากขึ้น	กล้าพูด หายใจ เข้า-ออก เคี้ยว ข้าว ๓๐ ครั้ง ต่อ ๑ คำ	กล้าพูดไม่ ประหม่า ฝึก หายใจ เข้า-ออก	ฝึกหายใจเข้า-ออก ได้ดีและถูกต้อง	มาตรงต่อเวลา รับความรู้เพื่อ นำไปพัฒนา ตนเอง	สามี

การเขียนแผนพัฒนาตนเองช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ทบทวนตนเองและเรียนรู้การดำเนินชีวิตที่ต้องกำหนดเป้าหมายให้เป็นรูปธรรม เริ่มต้นจากสิ่งที่สามารถทำได้และการฝึกหลีกเลี่ยงหลังแลหน้าการแบ่งปันความสำเร็จให้คนที่เรารักได้ทราบ กิจกรรมนี้เมื่อผู้เข้าอบรมได้แบ่งปันกัน มีเสียงสะท้อนว่า ได้เรียนรู้จักกันมากขึ้น แม้ทำงานร่วมกันแต่มีติแบบนี้ไม่เคยได้ถูกนำมาสื่อสาร นอกจากนี้สิ่งที่ผู้เข้าอบรมต้องการพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของทักษะการสื่อสาร การกล้าแสดง การใช้สติในการดำเนินชีวิต

นอกจากนี้เมื่อจบโครงการอบรมผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมสะท้อนความรู้สึกเกี่ยวกับการเข้าร่วมโครงการตั้งแต่ ก่อนเริ่มโครงการ หลังอบรม ความรู้สึกต่อวิทยากรและโครงการ เสียงสะท้อนในทิศทางที่เห็นว่าดีมีประโยชน์ ได้ความรู้ ทักษะ สร้างความประทับใจ สามารถนำไปใช้ได้จริง มีสติในการทำงานมากขึ้น เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการในการขับเคลื่อนชุมชน เข้าใจจุดยืนในการเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ได้เรียนรู้ที่หลากหลายสิ่งที่ไม่เคยคิดว่าตนจะทำได้ก็สามารถทำได้ มีความใจเย็นลง สร้างความสามัคคี ซึ่งก่อนเข้าโครงการผู้เข้าอบรมต่างสะท้อนว่า ไม่เข้าใจวิศวกรสันติภาพคืออะไร บางคนเกิดความกังวลว่าจะอยู่ครบอบรมไหม กล่าวได้ว่าหลักสูตรได้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับผู้เข้าอบรมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้



ภาพที่ ๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ผู้เข้าอบรมร่วมกันสังเคราะห์และเขียนแผนภาพ

การติดตามพี่เลี้ยงซึ่งเป็น Module 6 ผลที่เกิดขึ้นผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้พัฒนาการ ค้นหาปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ ปัญหาชุมชนผ่านการเขียนโครงการขอทุนสนับสนุนกิจกรรม ชุมชนแบบมีส่วนร่วม ได้ ๓ โครงการ ได้แก่ โครงการการจัดการขยะเพื่อชุมชนสันติสุข โครงการ ครอบครัวยุคใหม่ โครงการสร้างการมีส่วนร่วมชุมชนปลอดภัย

กล่าวโดยสรุป ผลการทดลองนำร่องหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเพื่อเป็นวิศวกร สันติภาพท้องถิ่นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผู้เข้าอบรมมีสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น เพิ่มขึ้นทั้ง ๕ ด้าน และมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนให้เป็นผู้ผู้นำที่ สามารถนำพาชุมชนให้เกิดสันติสุขได้

๔.๒ ผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพ ท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ผลการศึกษาในวัตถุประสงค์นี้ มี ๒ ประเด็นที่น่าเสนอ ได้แก่ ผลที่ได้จากการศึกษาระยะที่ ๓ (R2) การทดลองใช้รูปแบบนวัตกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น และระยะที่ ๔ (D2) ประเมินผลของรูปแบบนวัตกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

๔.๒.๑ การทดลองใช้รูปแบบนวัตกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นบึงนารางและท่าการ้อง

ผู้วิจัยได้นำร่างนวัตกรรมความรู้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำเพื่อสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุขโดยการทดลองใช้ ๒ กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นระยะที่ ๓ (R2) ของการวิจัยนี้และนำสรุปผลประเมินหลักสูตร ปรับปรุงนำเสนอความรู้เพื่อเผยแพร่ ซึ่งเป็นระยะที่ ๔ (D2) โดยมีพื้นที่และกลุ่มตัวอย่างการศึกษาคือ

๑) อบรบครั้งที่ ๑ กลุ่มผู้นำท้องถิ่น ต.บึงนาราง จังหวัดบึงนาราง วันที่ ๑๖-๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๒) อบรบครั้งที่ ๒ กลุ่มผู้นำท้องถิ่น (ท่าการ้อง) ต.บ้านป้อม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๒๔-๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เนื้อหาการอบรมหลักสูตร ๓ วัน ๒๐ ชั่วโมง และติดตาม ๑ เดือน โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ดังนี้

Pre-Module เปิดใจ ขยายพื้นที่สันติภายใน (๓ ชั่วโมง)

จุดประสงค์การเรียนรู้

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เตรียมความพร้อมในการเปิดใจเรียนรู้ และสร้างสัมพันธภาพใหม่จากการเข้าอบรม

โดยกิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมเตรียมความพร้อมสร้างความเข้าใจร่วมของผู้เข้าอบรมและผู้วิจัย เริ่มต้นจากทีมวิทยากรได้แนะนำตนเองและกล่าวถึงที่มาจุดมุ่งหมายของโครงการ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้ตั้งคำถามเพื่อรู้จักวิทยากร สร้างบรรยากาศผ่อนคลายด้วยการจัดที่นั่งวงล้อมแบบตัวยู และการเปิดเพลงบรรเลงเบาๆ วิทยากรได้นำเพลง “อยากให้ความรักแก่คนทั้งโลก” เพื่อเป็นสื่อถึง

ความตั้งใจและอุดมการณ์ในการทำงาน จากนั้นใช้กิจกรรมเปิดใจด้วยการแนะนำตนเองแทน “ขนมหวาน” ให้ผู้เข้าอบรมอธิบายเหตุที่นำขนมหวานนี้มาแทนตนเองด้วยเพราะเหตุใด ซึ่งกิจกรรมนี้นอกจากทำให้ผู้เข้าอบรมสนุกสนานและผ่อนคลายแล้ว ยังทำให้ผู้เข้าอบรมได้รู้จักตัวตนของผู้เข้าร่วมอบรม และเป็นการประเมินศักยภาพของผู้เข้าอบรมแบบง่าย ๆ เกี่ยวกับทักษะในการคิดเชื่อมโยง การสื่อสาร การกล้าแสดงออก และให้ผู้เข้าอบรมได้ออกมาสะท้อนคิดถึงการเรียนรู้ที่ได้จากกิจกรรมนี้ เพื่อเสริมการเรียนรู้พัฒนาผู้เข้าอบรมรายบุคคล

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ โดยให้ผู้เข้าอบรมได้เขียนถึงความกังวล และความคาดหวัง ให้ตัวแทนผู้เข้าอบรมมาช่วยออนไลน์ วิทยากรนำสรุปและเชื่อมโยงถึงความคาดหวังของวิทยากร พร้อมทั้งการตั้งคำถามที่พลัง การให้การอบรมบรรลุผลพฤติกรรมการเรียนรู้ในห้องอบรมร่วมกันทั้งที่พึงประสงค์ และไม่พึงประสงค์ (Do and Don't) ของกลุ่มควรเป็นอย่างไร ซึ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมทั้งสองกลุ่มได้สรุปไว้ค่อนข้างตรงกัน คือ “การไม่ใช้โทรศัพท์ในห้องอบรม การตั้งใจร่วมกิจกรรม การตรงต่อเวลา การให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” จากนั้นให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปและเขียนเป็นข้อเตือนใจถึงกฎกติการ่วมกัน รวมถึงการย้ำเตือนด้วยความเป็นกัลยาณมิตร การสร้างกฎกติการ่วมกันทำให้ผู้เข้าอบรมรู้สึกไม่ได้ถูกบังคับและเต็มใจทำ ในขณะเดียวกันวิทยากรได้ขอใช้กติการ่วมกันผ่านการฝึกสติ โดยใช้ “เสียงระฆัง” เป็นตัวกำกับ ในระหว่างอบรม โดยมีกติกาว่า หากได้ยินเสียงระฆังให้ผู้เข้าอบรมกลับมาพิจารณาอยู่กับตนเองเป็นเวลา ๓-๕ ช่วงลมหายใจ และการฝึกสติกับคำข้าวโดยฝึกบทพิจารณาอาหารและการงดใช้เสียงเป็นเวลา ๑๐ นาที ในขณะรับประทานอาหาร

บทพิจารณาอาหารทั้ง ๕

ขอเชิญชวนพวกเราให้เบิกบานกับอาหารมื้อนี้อย่างมีสติ ระลึกถึงอาหาร และผู้คนที่อยู่รอบข้างในระหว่างที่เรากำลังรับประทานอาหารนี้ ไม่ปล่อยให้เรากลับใจไปความนึกคิดถึงอดีต หรือ อนาคต ขอให้พวกเราได้รับประทานอาหารในภาวะที่เพียบพร้อมด้วยความสงบ ความเบิกบาน และเป็นอิสระตลอดมื้ออาหารนี้ เมื่อเสียงระฆังครั้งต่อไปดังขึ้น ขอให้พี่น้องกัลยาณมิตรทุกท่าน ฝึกบทพิจารณาอาหาร 5 ประการ ดังนี้ (เสียงระฆัง , ตามลมหายใจ, เสียงปลุก)

- ๑) อาหารนี้เป็นของกาน้ำจักรวรรพินดิน ท้องฟ้า สรรพชีวิตและการทำงานหนักด้วยความรักความเอาใจใส่
- ๒) ขอให้เรารับประทานอาหารอย่างมีสติ และด้วยความระลึกบุญคุณ เพื่อให้เรามีคุณค่าเพียงพอจะรับอาหารนี้

- ๓) ขอให้เราตระหนักรู้ และเปลี่ยนแปลงสภาวะจิตที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ โดยเฉพาะ
ความโลภ
- ๔) ขอให้เราน้อมรักษาความรักความเมตตาให้คงอยู่เสมอโดยรับประทานอาหารใน
วิธีที่จะสามารถลดทอนความทุกข์ของสรรพชีวิต ถนอมรักษาโลกของเราและช่วย
ยับยั้งสภาวะโลกร้อน
- ๕) เรายอมรับประทานอาหารนี้ เพื่อที่เราจะได้บำรุงหล่อเลี้ยงความรักฉันท์พี่น้อง สร้างสังฆะ
และหล่อเลี้ยงอุดมคติแห่งการรับใช้สรรพชีวิต

(เสียงระฆัง /หลังจากรับประทานอาหารในความสงบ ๑๐ นาที เสียงระฆัง ๒ เสียง
ติดกัน สามารถลูก/พูดได้)^{๒๐๗}

ข้อตกลงสุดท้ายก่อนเข้าสู่การเรียนรู้คือ ขอให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกการดูแลกันและกันด้วย
การจับคู่ปริศนา Buddy (মননাবของฉฉฉ) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมฝึกสังเกตการประเมินเพื่อนเข้าอบรมที่
เป็นบัตดี (মননাবของฉฉฉ) พร้อมกับการให้การดูแล ช่วยเหลือ ใช้การสื่อสารผ่านกล่องমনนাবของฉฉฉ
กิจกรรมนี้นอกจากเป็นการประเมินเพื่อนผู้เข้าอบรมแล้วยังได้ฝึกความเอาใจใส่โดยไม่ต้องแสดงให้อีก
ฝ่ายรู้ตัว ทำให้เกิดการกระตือรือร้นในการทำกร่วมกิจกรรม ก่อนรับประทานอาหารที่มหาวิทยาลัยจะ
อ่านข้อความ ส่งมอบของที่บัตดีมนนাবของฉฉฉได้ฝากมาให้ จากการสังเกตการณ์ในวันที่ ๒ และ ๓ ผู้
เข้าอบรมจะกระตือรือร้นเตรียมของใส่กล่องมนนাবของฉฉฉมากขึ้น บรรยายากสนุกและมีความสุข
ว่าใครจะได้ของจากบัตดี และมีการหาข้อตกลงร่วมกันในการพักผ่อนภาคบ่ายด้วยการทำ Body
relaxation โดยใช้เสียงดนตรี ประกอบกับการนำเสียงของวิทยากรให้พิจารณาร่างกาย การใช้เสียง
ระฆังเรียกสติ ทำให้ผู้เข้าอบรมได้ผ่อนคลายซึ่งทำให้การเรียนรู้ภาคบ่ายสามารถรับรู้ได้เต็มที่



ภาพที่ ๔.๖ กิจกรรม Pre-Module การอบรมผู้นำท้องถิ่นบึงน้ำรักษ์



ภาพที่ ๔.๗ กิจกรรม Pre-Module การอบรมผู้นำท้องถิ่นท่าการ้อง



ภาพที่ ๔.๗ กิจกรรม Pre-Module การอบรมผู้นำท้องถิ่นท่าการร้อง (ต่อ)

Module 1 จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรม (๓ ชั่วโมง)

จุดประสงค์การเรียนรู้

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้และความเข้าใจร่วมกันในความหมายสันติภาพและสันติสุข
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ของชุมชนที่นำไปสู่สันติวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกัน
- ๓) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมร่วมสร้างคุณลักษณะและแนวทางการปฏิบัติตนของผู้นำชุมชนให้เกิดสันติสุข

ก่อนเข้าสู่เนื้อหาวิทยากรได้ขอให้ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนอิริยาบถโดยการนั่งพื้นล้อมวง สำหรับท่านที่มีปัญหาสุขภาพให้นั่งเก้าอี้ จากนั้นวิทยากรได้นำกิจกรรม **จินตภาพ ภูเขา ๒ ลูก** โดยให้กระดาษขาวพร้อมปากกาสี ให้ผู้เข้าอบรมทำอะไรก็ได้จากภาพที่เห็น (เส้นน้ำเงินโค้งสองเส้นซ้อนกัน มีขอบสีแดง) โดยใช้เวลา ๓ นาที จากนั้นให้แต่ละคนได้โชว์ภาพของตนให้เพื่อนๆ ดู ผลจากกิจกรรมที่ทำพบว่า ภาพส่วนใหญ่เป็นภูเขา น้ำตก วิว ทิวทัศน์ พระอาทิตย์ ต้นไม้ มีบางท่านที่วาดรูปจินตนาการแตกต่างออกไปซึ่งเป็นส่วนน้อย จากนั้นวิทยากรใช้คำถามพลังบวกกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมร่วมสะท้อน อะไรที่ทำให้ส่วนใหญ่วาดภาพออกมาลักษณะเดียวกัน วิทยากรสรุปให้เห็นถึงกรอบความคิดเดิมที่เคยได้รับในอดีตเมื่อครูให้วาดรูปจะมีภูเขา ต้นไม้ พระอาทิตย์ จึงทำให้หลายคนวาดภาพออกมาลักษณะเดียวกัน จากนั้นวิทยากรชวนคุยสภาพปัญหาทางสังคมไทยกรอบแนวคิดที่ยึดถือ

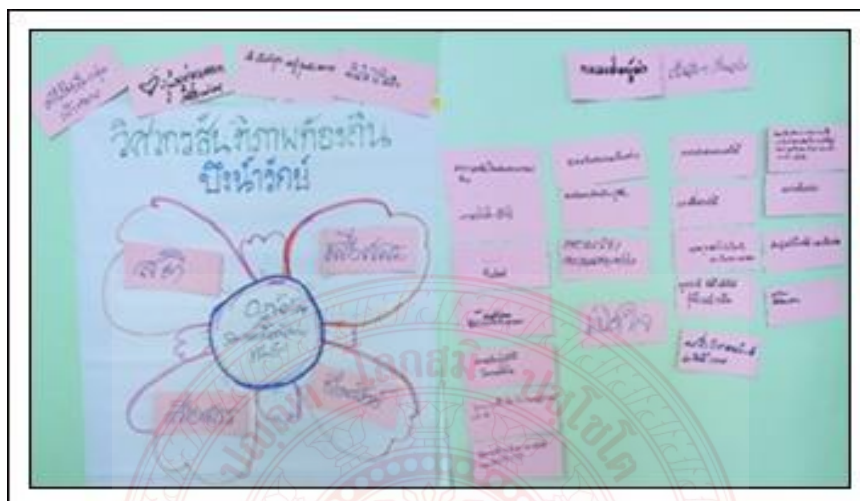
ของตนจากช่วงวัยหนึ่งกับปัจจุบัน คนรุ่นใหม่อาจไม่ได้รับสิ่งแวดล้อมเดียวกันทำให้มุมมองที่มีแตกต่างกัน ดังนั้นการจะรับรู้สิ่งใหม่ๆ ต้องก้าวออกจากจุดที่เคยยึดหรือความคิดที่ติดยึด

วิทยากรใช้เพลง ณ ตรงนี้ที่ใจฉันสุข ของหมู่บ้านพลวง เพื่อผ่อนคลายความตึงตัวในจิตใจ โดยให้ผู้เข้าอบรมฟังเพลงพร้อมพิจารณาเนื้อหา และมีท่าประกอบเคลื่อนไหวด้วยสติ จากนั้นนำเข้าสู่เนื้อหาความรู้ความหมายสันติภาพและสันติสุข ถอดบทเรียนผู้นำต้นแบบสันติสุข “พระพุทธเจ้า” “ในหลวงรัชกาลที่ ๙” ให้ผู้เข้าอบรมจับคู่สะท้อนคิดความภาคภูมิใจในการเป็นผู้นำของตน และจับกลุ่ม ๔ คน แบ่งปันสิ่งที่ได้ฟังเพื่อนเล่ามา ให้อาสาผู้เข้าอบรมมาแบ่งปันเรื่องเล่าที่ฟัง วิทยากรชวนสร้างวัฒนธรรมชื่นชมด้วยการให้ดอกไม้ (ยกมือสองข้างพร้อมแกว่งข้อมือเป็นสัญลักษณ์แทนคำชื่นชม ชอบใจ สุขใจ) สังเกตเห็นว่าการให้ดอกไม้แห่งคำชื่นชมทำให้ผู้เข้าอบรมมีความสุขสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ทั้งนี้วิทยากรจะย้ำเตือนเรื่องของการให้เกียรติระหว่างที่เพื่อนแบ่งปันขอให้ตั้งใจฟัง โดยใช้คำที่มีพลังว่า “รักคนตรงหน้าในเวลาปัจจุบัน” คือ การมีสติให้ความใส่ใจคนที่อยู่กับเรา ณ ขณะนี้ ซึ่งทุกคนปรารถนาที่จะมีคนใส่ใจเช่นเดียวกัน

วิทยากรชวนนำสรุปถึงคุณลักษณะของผู้นำที่จะเป็นวิศวกรสันติภาพสร้างสันติสุขให้ชุมชน สิ่งที่กลุ่มผู้เข้าอบรมเห็นพ้องต้องกันว่าคุณลักษณะนี้ยากให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้นำที่เข้าอบรม โดยใช้กระดานชาร์ตคำ หนึ่งบัตร หนึ่งความคิด และให้ร่วมกันจับกลุ่มคำเพื่อหาข้อสรุป ในการสรุป วิทยากรช่วยสะท้อนความคิดจัดกลุ่มคำ จากนั้นให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมสรุป จนเกิดฉันทามติ เป็นคุณลักษณะที่ผู้เข้าอบรมเต็มใจพร้อมใจจะนำไปสู่การประพฤติตนตามคำปฏิญาณกลุ่ม ทั้งสองกลุ่มผู้เข้าอบรมต่างก็มีคำปฏิญาณของตน กล่าวคือ “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่นบึงนารางฯ ขอสัญญาว่า จะเป็นผู้ มีสติ เสียสละ ซื่อสัตย์ สื่อสาร” และ “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่นท่าการ้องขอสัญญาว่า จะเป็นผู้มีสติ ถ้าคิดกล้าทำ มีคุณธรรม สร้างความสามัคคี” คำปฏิญาณนี้ทำให้เกิดพลังกลุ่มและความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

วิทยากรนำสู่เนื้อหาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผ่านคลิปสื่อเรียนรู้ และกิจกรรมเกมวาดภาพปริศนาคำ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เกิดการเรียนรู้และเห็นคุณค่าของการกำหนดวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม และการรู้จักตนเองผ่านการวิเคราะห์แบบประเมินผู้นำ และให้จับกลุ่มร่วมสะท้อนประสบการณ์ จุดอ่อน จุดแข็ง และเป้าหมายในการพัฒนา ใช้ใบกิจกรรม SOAR โดยเริ่มวิเคราะห์จากตนเอง กล่าวคือ การวิเคราะห์ต้นทุนที่ดีของตนเอง โอกาสที่จะนำจุดดีนั้นไปขยายผล สิ่งที่เราอยากเห็นตนเองในอนาคตเป็นอย่างไร ผลลัพธ์ที่อยากเห็นที่วัดได้เป็นรูปธรรม โดยเขียนแผนพัฒนาตนเองซึ่งเป็นฐานคิดสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ในการทำงานแบบวางแผน มีตัวเป้าหมาย เวลาที่กำหนด และจุดหมายปลายทางที่ต้องการบอกเล่าความภาคภูมิใจกับใคร จากนั้นให้ระดมความเห็น

กลุ่มวิเคราะห์เกี่ยวกับชุมชนในลักษณะเดียวกัน ผลที่เกิดขึ้นผู้เข้าอบรมสะท้อนว่า ได้รู้จักตนเองมากขึ้น มองเห็นจุดบกพร่องที่ยังไม่เคยนำมาขบคิด และการฝึกวางแผนทำให้เรียนรู้จักการวางแผนที่ผู้นำควรเริ่มต้นจากตนเอง และการรับฟังความเห็นต่างในการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน



ภาพที่ ๔.๘ กิจกรรม Module 1 จุดพลังความคิดสู่วิสัยทัศน์วัฒนธรรมผู้นำท้องถิ่นบึงน้ำรักษ์



ภาพ ๔.๙ กิจกรรม Module 1 จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรมผู้นำท้องถิ่นท่าการ้อง

Module 2 สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรม (๔ ชั่วโมง)

จุดประสงค์การเรียนรู้

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถฟังแบบมีสติ ฟังอย่างตั้งใจ ฟังอย่างลึกซึ้ง ได้
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถสื่อสารอย่างสันติได้

ก่อนนำเข้าสู่กิจกรรมวิทยากรให้ผู้เข้าอบรมที่แบ่งกลุ่มไว้ ๓ กลุ่ม ๑) สติมา ๒) ขันติบารมี ๓) สันติธรรม มาเล่าสรุปสาระสำคัญที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมก่อนเข้าสู่เนื้อหาต่อไป และการแบ่งปันความสุขทุกเข้าก่อนเข้าอบรมจึงเป็นอีกกลไกหนึ่งทีนอกจากฝึกทักษะการสื่อสารแล้วยังเป็นการสร้างสันติธรรมในกลุ่มผู้เข้าอบรม วิทยากรนำเชื่อมสรุปเข้าสู่บทเรียนที่ ๒ โดยใช้คลิปสื่อ และฝึกการฟังการวิเคราะห์ให้ผู้ฟังผ่านการ์ตูน ๖ ดังภาพตัวอย่าง

ราคะจริต

ราคะจริต
•ชอบความสวยงาม ความสุภาพอ่อนหวาน เรียบร้อย - มองภาพรวม •ช่างสังเกต ประณีต - อ่อนไหว ซื่อจฉา



ราคะจริต
•ใช้ความสุภาพ •ให้ความสำคัญกับ - อารมณ์และความรู้สึก

ภาพ ๔.๑๐ ตัวอย่างการดกกิจกรรมจริต ๖

โดยให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนปริศนาเพื่อเลือกภาพที่ตรงกับจริตตนเองที่สุด จากนั้นให้แต่ละกลุ่มได้ทายจริตของเพื่อนอบรมพร้อมให้เหตุผล จากนั้นให้ผู้เข้าอบรมสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม วิทยากรสรุปให้เห็นถึงความเป็นผู้นำกับการสื่อสารมีความสำคัญ การวิเคราะห์ผู้ฟังจะทำให้สามารถใช้รูปแบบการสื่อสารได้ตรงกับบุคลิกลักษณะ จากนั้นได้เข้าสู่เนื้อหาการฟังอย่างลึกซึ้ง การสื่อสารอย่างสันติ การใช้ I massage You massage โดยให้จับคู่เล่าเรื่อง และแบ่งปันกลุ่มย่อย ๔ จากนั้นนำเสนอกลุ่มใหญ่ สำหรับกิจกรรมนี้มีการทำบทบาทสมมุติโดยวิทยากรมีโจทย์การสื่อสารในครอบครัว การทำงานเจ้านายกับลูกน้อง ให้ตัวแทนมาแสดงการสื่อสารที่เคยทำมาเป็นแบบใด และฝึกการสื่อสารที่ได้เรียนรู้ การทวนคำ การสะท้อนกลับตรงไปตรงมาไม่ตีความ การขอร้อง การใช้เพลงเป็นสื่อ “แถมใจ” ที่มีเนื้อหาสาระที่ช่วยให้การสรุปบทเรียนมีความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกคุณค่าของการสื่อสารที่ต้องฝึกการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำให้ผู้เข้าอบรมได้ทั้งสาระ ประสบการณ์และความสุขกับกิจกรรมที่ทำ เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อเป็นเรื่องของครอบครัวผู้เข้าอบรมจะนำปัญหาจริงของตนเองมาสะท้อน ทำให้วิทยากรได้ช่วยเสริมพลังให้นำสิ่งเรียนรู้ไปใช้จริงแล้วให้นำมาแบ่งปันในวันอบรมถัดไป ซึ่งผู้เข้าอบรมได้กลับมาเล่าในห้องอบรม วิทยากรได้เห็นการเปลี่ยนแปลง



ภาพที่ ๔.๑๑ กิจกรรม Module 2 สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรมผู้นำท้องถิ่นบึงนาราง



ภาพที่ ๔.๑๒ กิจกรรม Module 2 สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรมผู้นำท้องถิ่นท่าการ้อง

Module 3 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (๔ ชั่วโมง)

จุดประสงค์การเรียนรู้

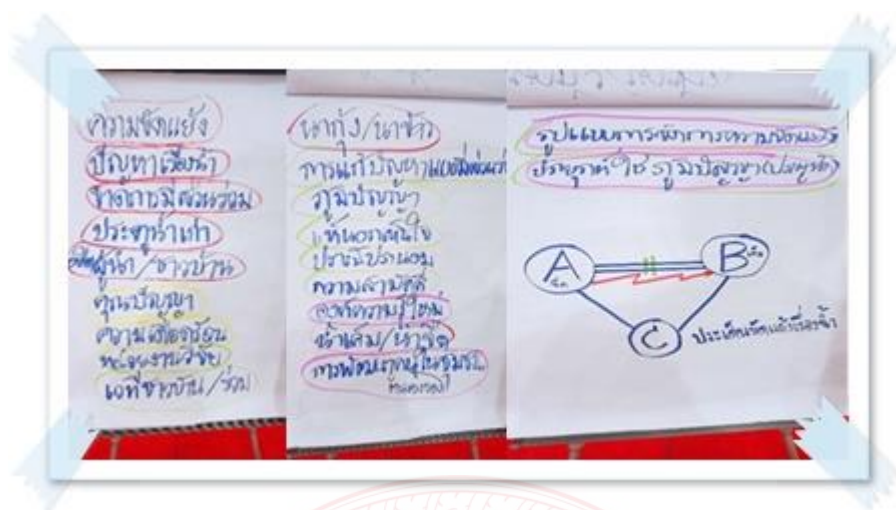
- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถวิเคราะห์ความขัดแย้งได้อย่างเป็นระบบ
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างสันติวิธี

สำหรับกิจกรรมนี้เป็นการนำเข้าสู่เนื้อหาด้วยการตั้งคำถามเชิงบวก เกี่ยวกับความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความขัดแย้ง ให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความเห็นและประสบการณ์ จากนั้นนำเข้าสู่เนื้อหาในสื่อ PPT สลับกับการตั้งคำถามชวนคิดเพื่อสร้างความเข้าใจ การเรียนรู้วิธีการจัดการความขัดแย้งที่ต้องมองเห็นภาพตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการสร้าง

สันติสุข เกิดความปรองดองและสมานฉันท์ แก่นสาระสำคัญที่ผู้นำต้องพิจารณาให้รอบด้าน จากนั้นให้แต่ละกลุ่มแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้ง และคัดเลือกมาหนึ่งประเด็นจากนั้นให้ร่วมกันวิเคราะห์ความขัดแย้งตามเครื่องมือที่เรียน กล่าวคือ ประเภทความขัดแย้ง สาเหตุ พลวัตรความขัดแย้ง วิเคราะห์ความขัดแย้งผ่านเครื่องมือ ได้แก่ แผนที่ความขัดแย้ง ต้นไม้ความขัดแย้ง และวิเคราะห์จุดยืนและจุดสนใจร่วม ผู้เข้าอบรมได้ร่วมวิเคราะห์แบ่งปันความเห็นอย่างตั้งใจ เมื่อออกมาแนะนำให้กลุ่มอื่นได้ซักถาม และวิทยากรช่วยเติมเต็มส่วนที่ยังเสนอไม่ครบตามเนื้อหา การรับฟังการฝึกเขียนวิเคราะห์และนำเสนอสะท้อนให้เห็นพัฒนาการของผู้เข้าอบรมที่มีความกล้าในการแสดงออกมากขึ้น และมีความเข้าใจเครื่องมือที่นำมาใช้วิเคราะห์ นอกจากนี้ยังมีการฝึกเป็นผู้เอื้อการเรียนรู้ หรือ Facilitator ในการนำวงสนทนาเพื่อสร้างความปรองดองและสมานฉันท์นำพาชุมชนให้ร่วมแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน สังเกตได้ว่าผู้เข้าอบรมหลายท่านมีความตื่นตัวในการฝึกฝนทักษะพัฒนาตนเอง โดยวิทยากรจะเป็นพี่เลี้ยงคอยเสริมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้การเป็นผู้เอื้อการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติ



ภาพที่ ๔.๑๓ กิจกรรม Module 3 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ผู้นำท้องถิ่นบึงนาราง



ภาพที่ ๔.๑๔ กิจกรรม Module 3 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
ผู้นำท้องถิ่นท่าการ้อง

Module 4 ชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรม (๓ ชม.)

จุดประสงค์การเรียนรู้

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีทักษะการสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน

กิจกรรมนี้เป็นการนำกรณีศึกษาการจัดการความขัดแย้งที่ประสบความสำเร็จ ถอดบทเรียนจากงานวิจัย และกรณีศึกษา ให้ผู้เข้าอบรมได้ร่วมวิเคราะห์สาเหตุ ปัจจัยความสำเร็จ จุดอ่อนที่มองเห็น การดูตัวอย่างชีวิตจริง และนำการวิเคราะห์ชุมชนจากกิจกรรมก่อนหน้ามาวิเคราะห์เชิงลึกและร่วมออกแบบพัฒนาชุมชนด้วยการมีส่วนร่วมของคนในกลุ่ม มีการสลับหน้าที่การเป็นผู้เอื้อการเรียนรู้ การฝึกเขียนแผนภาพ (Mind Map) ฝึกทวนสรุปความ นำไปสู่การร่วมกันหาข้อสรุปสิ่งที่ต้องการพัฒนาชุมชนให้เกิดสันติสุข



ภาพที่ ๔.๑๕ กิจกรรม Module 4 ชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรมผู้นำท้องถิ่นบึงนาราง

Module 5 พี่ประคองน้องสร้างสันติสุขในชุมชน (๓ ชม.)

จุดประสงค์การเรียนรู้

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเป็นพี่เลี้ยงผู้นำสันติสุขให้กับคนในชุมชนได้
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่คนในชุมชนให้เกิดสันติสุขได้

กิจกรรมนี้ต่อเนื่องจากกิจกรรมทุกกิจกรรมที่ผ่านมา โดยเชื่อมโยงองค์ความรู้สู่รูปผ่านการลงมือทำ โดยใช้การ์ดคำวิเคราะห์หาจุดดีของผู้นำ สิ่งที่ชุมชนมีต้นทุนที่ดี และสิ่งที่กลุ่มอยากเห็นชุมชนพัฒนา โดยเลือกหนึ่งประเด็นมานำเสนอ การใช้ศิลปะวาดภาพปลาแบ่งเป็น ๓ ส่วน โดยส่วนหางแทนความจุดที่ดีของผู้นำ ส่วนกลางแทนจุดดีของชุมชน และส่วนหัวคือประเด็นที่ยังต้องพัฒนา การนำเสนอจะมีการวิพากษ์เพื่อนำไปพัฒนาร่างการเขียนขออนุมัติกองทุนยุติธรรม (กทยช.) ซึ่งเป็นการส่งต่อการทำงานของกลุ่มผู้เข้าอบรม จากนั้นให้ผู้เข้าอบรมทำบทบาทสมมุติในการนำโครงการเพื่อไปชักชวนคนในชุมชนให้ร่วมกิจกรรม ซึ่งจำลองสถานการณ์เสมือนจริงโดยมีตัวละครที่เป็นกลุ่มที่จะไปพัฒนา กิจกรรมนี้แสดงให้เห็นการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การร่วมแก้ปัญหา ผลจากกิจกรรมนี้ทำให้ได้ร่างโครงการพัฒนาชุมชนกลุ่มตัวอย่างและ ๓ โครงการ มีประเด็นเรื่องพัฒนาสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับปัญหาขยะ พื้นที่สาธารณะ ยาเสพติด ความรุนแรงในครอบครัว การสร้างพื้นที่ส่วนกลาง



ภาพที่ ๔.๑๖ กิจกรรม Module 5 พี่ประคองน้องสร้างสันติสุขในชุมชนผู้นำท้องถิ่นบึงน้ำรักษ์



ภาพที่ ๔.๑๗ กิจกรรม Module 5 พี่ประคองน้องสร้างสันติสุขในชุมชนผู้นำท้องถิ่นท่าการ้อง

Module 6 ถอดรหัสสันติวัฒนธรรมนำสู่ความยั่งยืน (ภาคปฏิบัติ)

จุดประสงค์การเรียนรู้

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถถอดบทเรียนที่เกิดจากการฝึกปฏิบัติได้
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

กิจกรรมนี้เป็นการรวมพลเพื่อติดตามผลสมรรถนะของผู้นำในการเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในการลงพื้นที่ชุมชน เสียงสะท้อนจากตัวแทนผู้เข้าอบรม พบว่าบางท่านมีเพื่อนเข้าอบรมสะท้อนว่าเปลี่ยนไปในการมีส่วนร่วมแสดงความเห็น มีสติ ใช้เหตุผล ใจเย็น รับฟังผู้อื่นมากขึ้น มีการนำความรู้ไปแก้ปัญหาคความขัดแย้งในชีวิตจริงสามารถจัดการปัญหาขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ มีความมั่นใจในการทำงานเพื่อชุมชนมากขึ้น สำหรับกลุ่มตัวอย่างทำการร้อง ได้มีการเปิดศูนย์ไกล่เกลี่ยภาคประชาชนที่มีวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นร่วมเป็นคณะกรรมการ และมีการเรียนรู้ต่อยอดจากการอบรมด้านการพัฒนาศูนย์ การจัดการศูนย์ สำหรับวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นบึงนารางฯ ได้สะท้อนผ่านการสื่อสารทางไลน์ในการออกไปทำหน้าที่ด้วยเครื่องแบบวิศวกรสันติภาพด้วยความภาคภูมิใจ กลุ่มมีความรักสามัคคีปรองดองสมานฉันท์ นอกจากนี้ได้มีการรวมพลวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นทั้ง ๓ รุ่นได้แก่ รุ่นปากจั่น บึงนารางฯ และทำการร้อง โดยมีอธิบดีกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม มามอบวุฒิบัตรให้ผู้ผ่านการอบรม ทำให้เกิดพลังเครือข่ายของกลุ่มผู้นำได้มาเรียนรู้แลกเปลี่ยนกันในงานเปิดศูนย์ไกล่เกลี่ยภาคประชาชนวัดทำการร้องและงานเสวนาจัดโครงการสานเสวนาโดยความร่วมมือมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ สำนักยุติธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หัวข้อเสวนา บวร.กลไกสร้างความสมานฉันท์ในสังคมพหุวัฒนธรรม



ภาพที่ ๔.๑๘ กิจกรรม Module 6 ถอดรหัสสันติวัฒนธรรมนำสู่ความยั่งยืน



ภาพที่ ๔.๑๘ กิจกรรม Module 6 ถอดรหัสสันติวัฒนธรรมนำสู่ความยั่งยืน (ต่อ)

๔.๒.๒ ผลการทดลองใช้รูปแบบนวัตกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น

การพัฒนาสมรรถนะผู้นำเพื่อสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุขครั้งที่ ๑ ตำบลบึงน้ำรักษ์ จังหวัดปทุมธานี ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ๒๕ คน เป็นเวลา ๓ วัน ระหว่างวันที่ ๑๖-๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ ตำบลบ้านป้อม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ๑๘ คน เป็นเวลา ๓ วัน ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลสำเร็จของการใช้รูปแบบ

๑) การเปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ก่อน-หลังการทดลอง ตัวชี้วัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) การสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้พัฒนาบนวิถีสันติวัฒนธรรม (๒) การสื่อสารสร้างสันติและจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (๓) การปฏิบัติตนเป็นต้นแบบมุ่งสู่วิถีแห่งสันติ (๔) จิตตระหนักรู้วิถีสันติภายในตน (๕) มีอุดมการณ์การเป็นผู้ให้ที่มีความเป็นธรรม

๒) แบบประเมินพฤติกรรม ๓๖๐ องศา เพื่อวัดพฤติกรรมผู้เข้าอบรมในระหว่างอบรม (๑) ความมุ่งมั่นเรียนรู้พัฒนาด้วยสติ ขันติ (๒) ความเสียสละ แบ่งปัน สื่อสารเชิงบวก (๓) การวิเคราะห์แก้ปัญหา การทำงานแบบมีส่วนร่วม

๓) การทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อวัดเจตคติที่มีต่อตนเองจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

๔) การนำความรู้ไปใช้ในการขับเคลื่อนพัฒนาชุมชนให้เกิดสันติสุขด้วยการเขียนโครงการ
ขอทุนยุติธรรมชุมชน

๕) การสะท้อนความรู้สึกของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการ

โดยผลการศึกษานำเสนอแยกตามกลุ่มตัวอย่างที่เข้าอบรม ดังนี้

ตารางที่ ๔.๘ ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างที่เข้าอบรมบึงน้ำรักษ์

ข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๕	๒๐
	หญิง	๒๐	๘๐
	รวม	๒๕	๑๐๐
อายุ	๒๑-๓๕	๑	๔
	๓๖-๕๐	๑	๔
	๕๑-๖๕	๑๖	๖๔
	๖๕ ขึ้นไป	๗	๒๘
	รวม	๒๕	๑๐๐
ประสบการณ์เป็นผู้นำ	น้อยกว่า ๓ ปี	๓	๑๒
	๓-๕ ปี	-	-
	๖-๑๐ ปี	๑๙	๗๖
	๑๐ ปี ขึ้นไป	๓	๑๒
	รวม	๒๕	๑๐๐

ตารางที่ ๔.๙ ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างที่เข้าอบรมท่าการ้อง

ข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๓	๑๒
	หญิง	๑๕	๘๘
	รวม	๑๘	๑๐๐
อายุ	๒๑-๓๕	๑	๕.๖
	๓๖-๕๐	๔	๒๒.๒
	๕๑-๖๕	๙	๕๐.๐
	๖๕ ขึ้นไป	๔	๒๒.๒
	รวม	๑๘	๑๐๐
ประสบการณ์เป็นผู้นำ	น้อยกว่า ๓ ปี	๘	๔๔.๔
	๓-๕ ปี	๑	๐.๐๖
	๖-๑๐ ปี	๘	๔๔.๔
	๑๐ ปี ขึ้นไป	๑	๐.๐๖
	รวม	๑๘	๑๐๐

จากข้อมูลพื้นฐานทั้งสองกลุ่มผู้เข้าอบรม พบว่า ผู้นำส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุเฉลี่ย ๕๐ กว่าขึ้นไป กลุ่มผู้นำบึงน้ำรักษ์ส่วนใหญ่เป็นชาวพุทธ ผู้นำถือศาสนาคริสต์ อิสลาม และพุทธ สำหรับกลุ่มผู้นำทำการร้องผู้นำส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดเป็นชาวพุทธ และบางท่านนับถืออิสลาม สังเกตเห็นว่าแม้จะมีความแตกต่างทางศาสนาแต่ผู้นำที่เข้าร่วมอบรมสามารถเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างเคารพให้เกียรติ กล่าวได้ว่า การเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นก้าวข้ามความแตกต่างทางศาสนา ผู้นำทุกศาสนิกสามารถพัฒนาตนเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นได้ ความหลากหลายของวัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เสริมให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับความเห็นที่แตกต่าง

๔.๒.๒.๑ การพัฒนาตามตัวชี้วัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน การทดลองแบบ One Group Pretest – Posttest Design โดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test แบบ dependent) ผลการทดสอบปรากฏตามตาราง

(๑) ผลการพัฒนาสมรรถนะตามตัวชี้วัดของกลุ่มบึงน้ำรักษ์

ตารางที่ ๔.๙ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นบึงน้ำรักษ์ก่อน-หลังการทดลอง

n = 25

สมรรถนะ	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
สมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น	๔.๑๒	๐.๔๓	๔.๔๐	๐.๔๙	๓.๓๑	.๐๐๓

*p < ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะแยกรายด้านก่อน-หลังการทดลอง

n = 25

สมรรถนะ	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้พัฒนา บนวิถีสันติวัฒนธรรม	๓.๙๒	๐.๔๖	๔.๒๕	๐.๕๓	๓.๒๕๔	.๐๐๓
การสื่อสารสร้างสันติและจัดการความขัดแย้ง อย่างสร้างสรรค์	๓.๙๘	๐.๔๖	๔.๒๘	๐.๕๘	๒.๒๖๑	.๐๓๓
การปฏิบัติตนเป็นต้นแบบมุ่งสู่วิถีแห่งสันติ	๔.๒๑	๐.๔๖	๔.๔๒	๐.๕๒	๒.๕๓๘	.๐๑๘
จิตตระหนักรู้วิถีสันติภายในตน	๔.๐๙	๐.๕๙	๔.๔๕	๐.๕๘	๓.๐๗๙	.๐๐๕
มีอุดมการณ์การเป็นผู้ให้ที่มีความเป็นธรรม	๔.๔๐	๐.๕๗	๔.๖๘	๐.๔๗	๒.๒๘๑	.๐๓๒

*p < ๐.๐๕

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเพื่อสร้างชุมชนสันติสุขของกลุ่มบึงน้ำรักษ์ ก่อนทดลองใช้หลักสูตรอบรมระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นภาพรวมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นแต่ละด้านหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

(๒) ผลการพัฒนาสมรรถนะตามตัวชี้วัดของกลุ่มท่าการ้อง

ตารางที่ ๔.๑๑ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นท่าการ้องก่อน-หลังการทดลอง

n = 18

สมรรถนะ	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
สมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น	๓.๙๙	๐.๑๒	๔.๔๗	๐.๔๗	๔.๘๖๕	๐.๐๐

*p < ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นแยกรายด้านท่าการ้อง ก่อน-หลังการทดลอง

n = 18

สมรรถนะ	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้พัฒนา บนวิถีสันติวัฒนธรรม	๓.๗๒	๐.๕๑	๔.๓๗	๐.๕๔	๗.๗๙๐	๐.๐๐๐
การสื่อสารสร้างสันติและจัดการความขัดแย้ง อย่างสร้างสรรค์	๓.๘๗	๐.๕๘	๔.๔๒	๐.๕๓	๕.๓๑๔	๐.๐๐๐
การปฏิบัติตนเป็นต้นแบบมุ่งสู่วิถีแห่งสันติ	๔.๐๖	๐.๕๒	๔.๔๔	๐.๕๖	๓.๗๒๓	๐.๐๐๒
จิตระหนักรู้วิถีสันติภายในตน	๔.๐๓	๐.๕๒	๔.๕๓	๐.๕๔	๓.๔๙๑	๐.๐๐๓
มีอุดมการณ์นำพาชุมชนเข้าถึงหัวใจแห่งสันติวิถี	๔.๒๗	๐.๖๖	๔.๗๗	๐.๕๒	๓.๐๐๐	๐.๐๐๘

*p < ๐.๐๕

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเพื่อสร้างชุมชนสันติสุขของกลุ่มท่าการ้อง ก่อนทดลองใช้หลักสูตรอบรมระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะวิศวกร

สันติภาพท้องถิ่นภาพรวมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นแต่ละด้านหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข จะพบว่าผลการประเมินกลุ่มผู้เข้าอบรมทั้งสองกลุ่มมีผลไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งคะแนนจากแบบวัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น พบว่าสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน หลังการทดลองมีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ นอกจากนี้ เมื่อเทียบค่าคะแนนค่าเฉลี่ยหลังการทดลองกลุ่มผู้เข้าอบรมทั้งสองกลุ่มมีลำดับคะแนนเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะวิศวกรท้องถิ่นหลังอบรม	กลุ่มเข้าอบรม			
	บึงนาราง	อันดับ	ท่าการ้อง	อันดับ
๑) มีอุดมการณ์การเป็นผู้ให้ที่มีคุณธรรม	๔.๖๘	๔	๔.๗๗	๓
๒) จิตตระหนักรู้วิถีสันติภายในตน	๔.๔๕	๑	๔.๕๓	๓
๓) การปฏิบัติตนเป็นต้นแบบมุ่งสู่วิถีแห่งสันติ	๔.๔๒	๕	๔.๔๔	๔
๔) การสื่อสารสร้างสันติและจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	๔.๒๘	๓	๔.๔๒	๒
๕) การสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้พัฒนาบวรวิถีสันติวัฒนธรรม	๔.๒๕	๒	๔.๓๗	๑

เมื่อพิจารณาแยกค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นรายด้าน พบว่าทั้งสองกลุ่มผู้เข้าอบรม มีผลการเปลี่ยนแปลง ๓ อันดับ แรกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ การพัฒนาสมรรถนะการสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้พัฒนาบวรวิถีสันติวัฒนธรรม, การสื่อสารสร้างสันติและจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์, จิตตระหนักรู้วิถีสันติภายในตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำขาดการเสริมทักษะการสร้างการมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีมที่ต้องอาศัยการสื่อสารเป็นตัวประสานให้เกิดสันติวิถีในการทำงานเพื่อชุมชนและการมีสันติภายในของตัวผู้นำเป็นฐานในการทำงานร่วมกับชุมชนให้เกิดสันติสุข อุดมการณ์เป็นผู้ให้ที่มีคุณธรรมและจิตตระหนักรู้วิถีสันติภายในตน สอดรับกับปรัชญาของหลักสูตรที่มุ่ง “สร้างตน เปลี่ยนแปลงคน สู่การเปลี่ยนแปลงสังคมเพื่อสันติสุข” กล่าวคือ การเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น พื้นฐานสำคัญเป็นภูเขาน้ำแข็งใต้น้ำที่เป็นพลังขับเคลื่อนพฤติกรรมออกสู่ภายนอกและเชื่อมสังคม คือ อุดมการณ์และจิตตระหนักรู้ของผู้นำ การเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นผู้นำจึงต้องเป็นผู้เริ่มต้นพัฒนาตนเองก่อน และการจะเปลี่ยนแปลงผู้อื่นได้นั้น ผู้นำตนเองต้องเป็นตัว

แบบที่ดีทั้งการดำเนินชีวิตและมีทักษะที่สำคัญในการนำพาชุมชนให้เกิดสันติสุข คือ การจัดการความขัดแย้ง การสื่อสารสันติ การสร้างการมีส่วนร่วมและการเป็นพี่เลี้ยงชุมชนที่ต้องมีความคิดที่สร้างสรรค์และมีการทำงานที่เป็นระบบและมีการวางแผนติดตามเพื่อการพัฒนา กล่าวได้ว่ารูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นสามารถพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

๔.๒.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมแบบ ๓๖๐ องศา ผู้เข้าอบรมระหว่างอบรม

(๑) ผลการประเมินพฤติกรรมผู้เข้าอบรมกลุ่มผู้นำบึงน้ำรักษ์

ประเมินพฤติการณ์เรียนรู้ ๓ ด้าน ได้แก่ ความมุ่งมั่นเรียนรู้พัฒนาด้วยสติ ขันติ, ความเสียสละ แบ่งปัน สื่อสารเชิงบวก, ด้านการวิเคราะห์แก้ปัญหา การทำงานแบบมีส่วนร่วม ประเมินโดยผู้เข้าอบรม เพื่อนคู่กล่ามมิตร และทีมสังเกตการณ์วิทยากร ผลการประเมินพฤติกรรม ๓๖๐ องศา โดยมีเกณฑ์ในการประเมิน

๑ คะแนน หมายถึง ลงมือปฏิบัติได้เมื่อมีตัวอย่างหรือได้รับมอบหมาย

๒ คะแนน หมายถึง ลงมือด้วยตนเองปฏิบัติได้เมื่อได้รับคำแนะนำ

๓ คะแนน หมายถึง ลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบได้ด้วยตนเองและแนะนำผู้อื่น ได้ผลการประเมินพบว่า ผู้เข้าอบรมมีคะแนนการเรียนรู้ทั้ง ๓ รายด้าน ทั้งการประเมินตนเอง เพื่อนร่วมอบรมประเมิน (บัดดี้) และทีมสังเกตการณ์วิทยากร ประเมินสอดคล้องกัน แสดงให้เห็นว่า ชุดฝึกอบรมสามารถทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดกระบวนการเรียนรู้และมีส่วนร่วมพัฒนาทักษะตามกระบวนการอบรมได้ ดังตารางที่ ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๓ ตัวอย่างผลการประเมินพฤติกรรมแบบ ๓๖๐ องศา กลุ่มผู้นำบึงน้ำรักษ์

วันที่	คนที่	ความมุ่งมั่นเรียนรู้พัฒนาด้วยสติ ขันติ											
		ตั้งใจในการเรียนรู้			ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย			อดทนต่อสิ่งยั่วยุ			รับผิดชอบต่อส่วนร่วม		
		ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร
๑	๔	๓	๒	๒	๑	๓	๒	๑	๓	๒	๓	๓	๒
๒		๓	๓	๒	๓	๓	๒	๓	๓	๒	๒	๓	๒
๓		๓	๒	๒	๓	๒	๒	๓	๓	๒	๓	๓	๒
รวม		๙	๗	๖	๗	๘	๖	๗	๙	๖	๘	๙	๖
๑	๑๕	๒	๒	๓	๑	๓	๓	๒	๓	๓	๒	๓	๓
๒		๒	๒	๓	๒	๓	๓	๒	๓	๓	๒	๓	๓
๓		๒	๒	๓	๒	๓	๓	๒	๓	๓	๒	๓	๓
รวม		๖	๖	๙	๕	๙	๙	๖	๙	๙	๖	๙	๙

ตารางที่ ๔.๑๓ ตัวอย่างผลการประเมินพฤติกรรมแบบ ๓๖๐ องศา กลุ่มผู้นำบึงนารางฯ (ต่อ)

วันที่	คนที่	ความเสียสละ แบ่งปัน สื่อสารเชิงบวก											
		เสียสละ แบ่งปัน			ให้ความช่วยเหลือ			ให้คำแนะนำ			สื่อสารให้ความรู้สึกที่ดี		
		ความคิดทางบวก											
		ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร
๑	๔	๒	๓	๓	๒	๓	๓	๒	๓	๓	๓	๓	๓
๒		๒	๓	๓	๒	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	
๓		๒	๓	๓	๒	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	
รวม		๖	๙	๙	๖	๙	๙	๘	๙	๙	๙	๙	๙
๑	๑๕	๓	๒	๓	๑	๓	๓	๒	๒	๓	๓	๓	๓
๒		๓	๒	๓	๒	๓	๓	๒	๒	๓	๓	๓	๓
๓		๓	๓	๓	๒	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
รวม		๙	๗	๙	๕	๙	๙	๗	๗	๙	๙	๙	๙

วันที่	คนที่	การวิเคราะห์แก้ปัญหา การทำงานแบบมีส่วนร่วม											
		แสดงความเข้าใจปัญหา			วางแผนลงมือปฏิบัติได้			ใช้ความพยายามในการทำงานแบบมีส่วนร่วม			อธิบายวิธีการแก้ปัญหา		
		ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร
๑	๔	๒	๓	๓	๑	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
๒		๒	๒	๓	๒	๓	๓	๓	๓	๓	๒	๓	๓
๓		๒	๓	๓	๑	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
รวม		๖	๘	๙	๔	๙	๙	๙	๙	๙	๘	๙	๙
๑	๑๕	๒	๓	๓	๒	๒	๓	๓	๓	๓	๒	๑	๓
๒		๓	๓	๓	๒	๒	๓	๓	๓	๓	๒	๒	๓
๓		๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๒	๓	๓
รวม		๘	๙	๙	๗	๗	๙	๙	๙	๙	๖	๖	๙

(๒) ผลการประเมินพฤติกรรมผู้เข้าอบรมกลุ่มผู้นำท่าการ้อง

ตารางที่ ๔.๑๔ ตัวอย่างผลการประเมินพฤติกรรมแบบ ๓๖๐ องศา กลุ่มผู้นำท่าการ้อง

วันที่	คนที่	ความมุ่งมั่นเรียนรู้พัฒนาด้วยสติ ขันติ											
		ตั้งใจในการเรียนรู้			ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย			อดทนต่อสิ่งชั่วร้าย			รับผิดชอบต่อส่วนรวม		
		ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร
๑	๕	๓	๓	๓	๑	๓	๓	๓	๓	๒	๓	๓	๓
๒		๓	๓	๓	๑	๓	๓	๓	๓	๒	๑	๓	๓
๓		๓	๓	๓	๑	๓	๓	๓	๓	๓	๑	๓	๓
รวม		๙	๙	๙	๓	๙	๙	๙	๙	๗	๕	๙	๙
๑	๑๓	๓	๓	๓	๑	๓	๓	๒	๓	๓	๓	๓	๓
๒		๓	๓	๓	๒	๒	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
๓		๓	๓	๓	๒	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
รวม		๙	๙	๙	๕	8	๙	8	๙	๙	๙	๙	๙

ตารางที่ ๔.๑๔ ตัวอย่างผลการประเมินพฤติกรรมแบบ ๓๖๐ องศา กลุ่มผู้นำท่าการร้อง (ต่อ)

วันที่	คนที่	ความเสียสละ แบ่งปัน สื่อสารเชิงบวก											
		เสียสละ แบ่งปัน			ให้ความช่วยเหลือ			ให้คำแนะนำ			สื่อสารให้ความรู้สิ่งที่ดี		
		ความคิดทางบวก											
		ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร
๑	๕	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
๒		๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	
๓		๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	
รวม		๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙	๙
๑	๑๓	๓	๒	๓	๓	๓	๓	๓	๒	๓	๓	๒	๓
๒		๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
๓		๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
รวม			๙	๘	๙	๙	๙	๙	๗	๙	๙	๘	๙

วันที่	คนที่	การวิเคราะห์แก้ปัญหา การทำงานแบบมีส่วนร่วม														
		แสดงความเข้าใจ			วางแผนลงมือปฏิบัติได้			ใช้ความพยายามในการ			อธิบายวิธีการ			แสดงผลการทำงาน		
		ปัญหา						ทำงานแบบมีส่วนร่วม			แก้ปัญหา			ได้อย่างชัดเจน		
		ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร	ตนเอง	เพื่อน	วิทยากร
๑	๕	๒	๓	๒	๓	๓	๓	๒	๓	๓	๒	๒	๓	๒	๓	
๒		๓	๓	๓	๓	๓	๓	๒	๓	๓	๒	๓	๓	๓	๓	
๓		๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	
รวม		๘	๙	๘	๙	๙	๙	๗	๙	๙	๗	๘	๙	๘	๙	
๑	๘	๒	๒	๓	๑	๒	๓	๓	๓	๓	๑	๒	๓	๑	๓	๓
๒		๒	๓	๓	๑	๓	๓	๓	๓	๓	๑	๒	๓	๑	๓	๓
๓		๒	๓	๓	๑	๓	๓	๓	๓	๓	๑	๓	๓	๑	๓	๓
รวม		๖	๘	๙	๗	๘	๙	๙	๙	๙	๓	๗	๙	๓	๙	๙

๔.๒.๒.๓ การประเมินจากการทำแผนพัฒนาตนเอง

(๑) การวางแผนพัฒนาตนเองกลุ่มผู้นำบึงนาราง

การเขียนแผนพัฒนาตนเองสะท้อนให้เห็นถึงผลการเปลี่ยนแปลงเจตคติต่อตนเองของผู้เข้าอบรม ช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ทบทวนตนเองและเรียนรู้การดำเนินชีวิตที่ต้องกำหนดเป้าหมายเป็นรูปธรรม เริ่มต้นจากสิ่งที่สามารถทำได้และการฝึกหลีกเลี่ยงลัทธิแห่งการแบ่งปันความสำเร็จให้คนที่เรารักได้ทราบ กิจกรรมนี้เมื่อผู้เข้าอบรมได้แบ่งปันกัน มีเสียงสะท้อนว่า ได้เรียนรู้จักกันมากขึ้น แม้ทำงานร่วมกันแต่มีแบบนี้ไม่เคยได้ถูกนำมาสื่อสาร นอกจากนี้สิ่งที่ผู้เข้าอบรมต้องการพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของทักษะการสื่อสาร การกล้าแสดง การใช้สติในการดำเนินชีวิต

ตารางที่ ๔.๑๕ การประเมินด้วยใบงานวางแผนพัฒนาตนเองกลุ่มผู้นำบึงนารางค์

ที่	เป้าหมายระยะยาว	เป้าหมายระยะสั้น				
		สิ่งที่ทำใน เวลาอีก ๓ เดือน ข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อครบ ๑ เดือนข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อครบ ๑ สัปดาห์ข้างหน้า	สิ่งที่ทำในวัน พรุ่งนี้	บุคคลที่ อยากบอก เล่า ความสำเร็จ
๑	ความสำนึกในการเป็นสมาชิกเป็นพลเมืองที่ดี มีทักษะในการบริหารจัดการ ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รับใช้และสร้างชุมชนจากจิตอาสา ให้เป็น “จิตสาธารณะ”	-ฝึกจิต, ลมหายใจ อยู่กับตัวเองให้มากที่สุด -พิจารณาคำข้าว	-ฝึกจิต, ลมหายใจ -พิจารณาคำข้าว	-ฝึกจิต, ลมหายใจ -พิจารณาคำข้าว	-ฝึกจิต, ลมหายใจ -พิจารณาคำข้าว	-ลูก, หลาน -เพื่อน ๆ
๒	การพัฒนาความสามารถของตนเอง ในเรื่องการพูด การสื่อสาร	พัฒนากลุ่มให้มี ความก้าวหน้า	บอกต่อในสิ่งที่ เรียนรู้มา	สื่อสารในสิ่งที่ เรียนมา	ตั้งใจฟัง การ เรียนรู้	กับทุกคน
๓	จะเข้าใจคนอื่นมากขึ้น และคนในชุมชนเชื่อมั่นและยอมรับ	เพื่อเรียนรู้และ นำมาใช้กับผู้อื่น	พูดคุยให้คนใน ชุมชนฟัง	พบปะคนในชุมชน ว่าต้องการ อะไรบ้าง	มาอบรม ตามปกติ	
๔	ความเชื่อมั่นในตัวเอง ในการเป็นผู้นำที่ดี	ความเชื่อมั่นใน ตนเอง	ให้กำลังใจตัวเอง และเพื่อน ๆ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น	ยอมให้เป็นเย็นให้ ได้	ความตั้งใจจริงที่ จะทำงานนี้ให้ดี ที่สุด	ครอบครัว และชุมชน
๕	ต้องการทำงานเปิดศูนย์ โกล่เกลี่ยข้อพิพาท ประชาชนแล้วเกิดศูนย์ พัฒนาและเป็นผลงาน ภาคประชาชน มาใช้มากที่สุด	ทำให้มี คณะกรรมการ ผู้นำการโกล่เกลี่ย เกิดขึ้นเพื่อ ทำงานให้เกิด แผนทำงาน	เสนอความคิด และทำความเข้าใจต่อ หน่วยงานและ เจ้าหน้าที่	เกิดรวบรวม ตัวแทนศูนย์โกล่ เกลี่ยมาพูดคุย	แจ้งความ ประสงค์ให้ หน่วยงานโดย การพูดคุย	หัวหน้า ยุติธรรม จังหวัด (ยจ) และ เจ้าหน้าที่ ดูแลให้รับรู้
๖	เราจะไม่เริ่มต้นเวลาพูด ในการที่มีคนมากๆ	สร้าง ความสัมพันธ์ใน กลุ่มผู้นำ เราจะมี พลังแรงจูงใจใน ตนจะให้บริการ รับใช้ผู้อื่นเพื่อ เป็นการ ขับเคลื่อนภารกิจ ของกลุ่มไปสู่ เป้าหมาย	เราสร้าง ความสัมพันธ์ใน ชุมชน		พรุ่งนี้เราจะมา ให้ตรงเวลา	ให้คนใน ครอบครัว ฟัง

ตารางที่ ๔.๑๕ การประเมินด้วยใบงานวางแผนพัฒนาตนเองกลุ่มผู้นำบึงนารางค์ (ต่อ)

ที่	เป้าหมายระยะยาว	เป้าหมายระยะสั้น				
		สิ่งที่将在ใน เวลาอีก ๓ เดือน ข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อ ครบ ๑ เดือน ข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อครบ ๑ สัปดาห์ ข้างหน้า	สิ่งที่ทำในวัน พรุ่งนี้	บุคคลที่อยากบอก เล่าความสำเร็จ
๗	อยากให้ชุมชน ยอมรับการทำงาน และความรู้ที่เขา อบรมมาจะได้ทำงาน ด้วยความสุข และ สำเร็จในชุมชน	นำความรู้ที่อบรม มาพัฒนาและ พูดคุยให้คนใน ชุมชนรับรู้	พูดคุยอธิบาย ให้คนใน ชุมชน รับทราบ	คิดว่าคนใน ชุมชนยอมรับ เรา	เตรียมความ พร้อม	เพื่อนๆ และคนใน ครอบครัว
๘	มีความมั่นใจมากขึ้น กล้าที่จะบอกกับ ชุมชนด้วยความมั่นใจ มากขึ้น กล้าที่จะชวน ทำงานส่วนรวม โดย ตัวเราเป็นผู้ลงมือทำ ให้ให้เกิดความเชื่อถือ ด้านความเชื่อมั่น	ทำความเข้าใจกับ กิจกรรมที่รับ มอบหมายให้ เข้าใจเพื่อเมื่อมี สมาชิกสงสัยเรา ต้องอธิบายให้ หายสงสัยได้	ออกสำรวจ อธิบายความ เข้าใจ	คิดว่ามีคนร่วม ชมรมกับเราแล้ว	มาอบรมวันที่สอง	สามี
๑๐	การพัฒนาชุมชนให้ ไปในทางที่ดีและมี ความสุขตามที่ชุมชน ต้องการ	อยากปรับปรุง งานต่าง ๆ ใน ชุมชนให้ดีขึ้น	ปรับปรุง สนามเด็กเล่น แลไฟแสง สว่าง	ทำการตัดกิ่ง ต้นไม้	แนะนำयरักษา ความปลอดภัย	ชุมชนที่เราอยู่อาศัย
๑๓	อยากให้คนในชุมชน ยอมรับในการเป็น ผู้นำในชุมชน	นำความรู้ที่อบรม มาพัฒนา	พูดคุยอธิบาย ให้คนใน ชุมชนฟัง	พบปะพูดคุยกับ คนในชุมชนของ เรา	เตรียมความ พร้อม	คนในครอบครัว เพื่อน ๆ และลูกบ้าน ในชุมชน
๑๔	การพัฒนา ความสามารถของ ตนเอง ในเรื่องการ พูดการสื่อสาร	พัฒนากลุ่มให้มี ความก้าวหน้า	ต้องบอกต่อ ในสิ่งที่เรียนรู้ มา	สื่อสารสิ่งที่เรียน มาให้กลุ่มได้ เรียนรู้	มาแต่เช้าตั้งใจฟัง (การเรียนรู้)	กับทุกคน
๑๕	มีความร่วมมือร่วมใจ มากขึ้น ฝึกตนเองให้ ดีและเป็นผู้ฟังและ สร้างพันธมิตร สร้าง ทีมงาน สร้างความ ชัดเจนต่อเป้าหมาย กลุ่ม	ทุ่มเทเพื่อให้ เป้าหมายของ กลุ่มสำเร็จเพื่อให้ เปิดกว้างรองรับ ความคิดใหม่ ๆ	ทำงานร่วมกับ คนอื่น เพื่อทำ ให้ชุมชนนำ อยู่ยิ่งขึ้น	เปิดกว้าง ความคิดใหม่ ๆ	ร่วมมือร่วมใจกัน ก่อให้เกิดผลงาน ที่ดีในชุมชนของ เรา	ทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างสนุกสนานเพื่อ เป้าหมายร่วมกันมี ผลงานที่ดี
๑๗	พัฒนาการบริหาร จัดการในชุมชนให้ดี ขึ้น	ทำตามเป้าหมาย	เอาความรู้ที่ ได้ไปพัฒนา	ฝึกฝนวิธีการพูด และนำเสนอ	ปรับแต่งเวลาให้ รับผิดชอบหน้าที่ ให้ดีขึ้น	คนในครอบครัวรับรู้ ก่อน และให้คนรอบ ข้างได้รู้

ตารางที่ ๔.๑๑ การประเมินด้วยใบงานวางแผนพัฒนาตนเองกลุ่มผู้นำบึงนาราง (ต่อ)

ที่	เป้าหมายระยะยาว	เป้าหมายระยะสั้น				
		สิ่งที่将在ใน เวลาอีก ๓ เดือน ข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อครบ ๑ เดือนข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อครบ ๑ สัปดาห์ข้างหน้า	สิ่งที่ทำในวัน พรุ่งนี้	บุคคลที่อยาก บอกเล่า ความสำเร็จ
๑๙	ความเชื่อมั่นในตัวเอง ในการเป็นผู้นำ	ความเชื่อมั่นใน ตนเอง	ให้กำลังใจตัวเอง และเพื่อนๆ	ขยันให้มากขึ้น	ความตั้งใจ	ครอบครัว
๒๐	มีวัตถุประสงค์ เพื่อ พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีความสามัคคี	ฝึกสมาธิ ทางด้านสติ อารมณ์ เป็น ตัวเองให้มาก ที่สุด	พัฒนาด้าน อารมณ์ มีสติให้ มากยิ่งขึ้น	ฝึกการมีสติ ฝึกลม หายใจ มีสมาธิใน การดำรงชีวิต	มาให้เช้ากว่า วันนี้ จะตั้งใจฝึก ให้มากขึ้น	ครอบครัว ข้าพเจ้า
๒๒	อยากมีส่วนร่วมใน การช่วยเหลือผู้อื่น	เที่ยวเพื่อเรียนรู้ และนำมาใช้ พัฒนาบุคคลอื่นๆ	สอนและได้ ช่วยเหลือลูก ศิษย์ที่รักสอบ piano ให้ผ่าน	ให้คนรอบข้างได้ รับรู้ถึงความจริงใจ	พูดจาดี คิดในสิ่ง ที่ดี เพื่อตนเอง และคนใกล้ชิด	คนที่ด้อยโอกาส ที่ชุมชนบางพื้นที่ (รัฐบาล) เข้าไม่ ถึง
๒๓	จะเข้าใจคนอื่นมาก ขึ้น และคนในชุมชน เชื่อมั่นและยอมรับ	จะปฏิบัติต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	ช่วยเหลือคน รอบข้างและใน ชุมชน แลกเปลี่ยนให้ กำลังใจซึ่งกัน และกัน	พูดจาดี ทำความ เข้าใจ บุคคลอื่นๆ ให้กำลังใจ	มาอบรมให้ตรง เวลา และตั้งใจ ฟัง เพื่อนำไป ปฏิบัติในชุมชน	ครอบครัว
๒๔	ได้ช่วยเหลือผู้ที่ เดือดร้อนในเรื่องที่ ได้รับข่าวจากผู้อื่น อย่างเต็มใจ และเต็ม กำลังที่จะช่วยได้	ต้องดูแลคุณแม่ จากการเป็น ผู้ป่วยติดเตียงให้ แข็งแรงขึ้น	คุณแม่ต้องลุกขึ้น นั่งได้	คุณแม่ต้องจับช้อน ตักอาหารใส่ปาก เองได้	เราจะมีความสุข มากที่คุณแม่ลง จากเตียงมานั่ง รถเข็นได้	ให้พี่น้องได้รับรู้ ถึงความแข็งแรง และสู้ชีวิตของ คุณแม่ที่อยากให้ ลูกๆ หมดห่วง

(๒) การวางแผนพัฒนาตนเองกลุ่มผู้ทำกรร็อง

ตารางที่ ๔.๑๖ การประเมินด้วยใบงานวางแผนพัฒนาตนเองกลุ่มผู้นำทำกรร็อง

ที่	เป้าหมายระยะยาว	เป้าหมายระยะสั้น				
		สิ่งที่ทำใน ๓ เดือนข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อครบ ๑ เดือนข้างหน้า	สิ่งที่ทำ ๑ สัปดาห์ข้างหน้า	สิ่งที่ทำในวันพรุ่งนี้	บุคคลที่อยากบอกความสำเร็จ
๑	มีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) สามารถควบคุมอารมณ์และสีหน้าได้อย่างดีมากยิ่งขึ้น ปัญหาเฉพาะหน้าและมีสติ ปัญหาที่คิดหาคำพูดที่เหมาะสมได้ทันท่วงที เพื่อคลี่คลายปัญหาได้อย่างสันติ	-ศึกษาหาความรู้ หาเวทีแสดงความคิดเห็น -อบรมเกี่ยวกับกระบวนการคิดวิเคราะห์ -อบรมการพูดเพื่อลดการขัดแย้ง	-ร่วมเสวนากับสภาต่างๆ (สภาภาพ) -หาความรู้ข้อมูลต่างๆ	คุยกับคนอื่นมาก ๆ เพื่อหาคิดวิเคราะห์เรื่องราว	หาความรู้ในเวทีของหลักสูตร วิศวกรสันติภาพท้องถิ่นให้มากที่สุด	-สามี -ลูก ๒ คน (เล่าในวงกินข้าว)
๒	อยากเป็นผู้นำในการอนุรักษ์การแต่งผ้าไทย ถ้าพูดถึงการแต่งกายผ้าไทยต้องนึกถึงคนซื้อพรรณนี้ น้อยอ่า	เป็นโลโก้ของการแต่งกายผ้าไทย และรณรงค์ผ้าไทย	เริ่มเชิญชวนให้คนหันมารักผ้าไทย และสวมใส่ผ้าไทยเหมือนเรา	แต่งผ้าไทยไปทุก ๆ ที่ที่ไป	เริ่มทำในสิ่งที่จะทำ	ผู้ใหญ่บัว
๔	กล้าพูด กล้าคิด ทำให้ได้	พัฒนาตัวเองให้ทำตามเป้าหมายให้ทันเวลา	ทำทุกงานทุกเรื่องให้ตรงตามเวลาที่กำหนด	ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายคืองานประจำที่ทำอยู่	ปรับปรุงตนเองให้ทำงานได้ทันเวลา	ลูกสาว น.ส. กมลวรรณ
๖	คุณลักษณะที่ชื่นชอบและอยากให้เกิดกับตนเองมากที่สุดคือการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเปิดใจกว้างยอมรับในเรื่องของความเปลี่ยนแปลง หรือในสิ่งที่เราไม่เห็นด้วย	พยายามพัฒนาทักษะที่ชื่นชอบ ในการทำงานหรือทำกิจกรรมหรือในชีวิตรประจำวัน	พัฒนาในเรื่องของความเห็นชอบ ความคิด การใช้สติไตร่ตรอง พยายามทำความเข้าใจ ยอมรับ	เริ่มพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	เข้าร่วมกิจกรรมการอบรม “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น” เพื่อนำความรู้ ความคิดและทักษะไปใช้ในการทำงานต่อไป	คนในครอบครัว เพื่อน ๆ

ตารางที่ ๔.๑๖ การประเมินด้วยใบงานวางแผนพัฒนาตนเองกลุ่มผู้นำท่าการ้อง (ต่อ)

ที่	เป้าหมายระยะยาว	เป้าหมายระยะสั้น				บุคคลที่อยากบอก ความสำ เร็จ
		สิ่งที่ทำใน ๓ เดือนข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อ ครบ ๑ เดือน ข้างหน้า	สิ่งที่ทำ ๑ สัปดาห์ ข้างหน้า	สิ่งที่ทำในวัน พรุ่งนี้	
๗	พัฒนาตัวเราเองก่อน ด้านจิตใจ	หากกลุ่มเป้าหมายที่ จะเข้าร่วมในชุมชน	หาความรู้ เพิ่มเติมเพื่อมา กระจายใน ชุมชน	เริ่มฝึกสมาธิ การ กินอาหาร (เคี้ยว 30 ครั้ง/คำ) การ หายใจเข้า-การ หายใจออก	มาเข้ารับการฟัง การอบรม สร้าง ตน เปลี่ยนแปลง คน สู่การ เปลี่ยนแปลง สังคม เพื่อสันติ สุข	ผู้ที่อบรม ให้ความรู้ (ผศ.ดร. ชันทอง วัฒน ประดิษฐ์)
๘	เป็นผู้ที่มีสุขภาพที่ดี และแนะนำการ ปฏิบัติตัวที่ดีและมี วินัย	แนะนำเพื่อนบ้าน ให้เห็น	สุขภาพของ ตัวเองดีขึ้น	ทำเป็นประจำ	ทานข้าวเคี้ยว ข้าวอย่างช้า ๆ	ลูกและ สามี
๑๐	การออกกำลังกาย ของผู้สูงอายุ	ต้องหาสถานที่ที่จะ ดำเนินการ	เชิญชวนเพื่อน ๆ เข้าร่วมเพื่อ สุขภาพที่ดี	เราลงมือทำเพื่อให้ คนอื่นเห็นว่าเราทำ จริงจัง	เราทำได้	คนในกลุ่ม เราเอง
๑๑	๑.อยากให้สังคมมี ความสุข ๒.อยากให้สังคม ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดี สามารถ อยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข ๓.อยากให้ ประเทศชาติคงอยู่กับ ประชาชนชาวไทย ตลอดไป ชั่วฟ้าดิน สลาย	๑.ขอให้ประชาชน อยู่ร่วมกันด้วย ความเห็นใจและ เข้าใจกัน ๒.ขอให้สิ่งที่ ต้องการสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ๓.ระยะยาวขอให้ ประเทศชาติอยู่คู่ กับคนไทยตลอดไป	๑.อยากช่วย สังคมให้อยู่ ร่วมกัน ไม่ เบียดเบียนซึ่ง กันและกัน ๒.อยากให้ทุก คนเป็นคนดี ของบ้านเมือง	๑.ขอให้บ้านเมือง สงบสุข ๒.ขอให้คนในชาติ ร่วมรักสามัคคี อยู่ ร่วมกันได้อย่าง ผาสุกเหมือนสมัย พ่อหลวง (ร.๙) ที่ ท่านมีชีวิตอยู่	๑.ต้องมาเข้ารับ การอบรม ตรง ต่อเวลาที่ กำหนด ๒.และนำความรู้ ที่ได้รับไปพัฒนา คนในชุมชนของ เราให้ดี	ส่วน ราชการที่ เกี่ยวข้อง กับตนเอง และ บุคคลอื่น ได้รับ ทราบและ ให้ความ สนับสนุน ต่อไป
๑๒	สร้างกระบวนการ เรียนรู้ พัฒนา กระบวนการคิด ลง มือปฏิบัติ เห็นผลเชิง ประจักษ์	สำรวจ กำหนด กลุ่มเป้าหมาย ลง มือปฏิบัติ	เข้าถึงชุมชนให้ ครบทุก ครัวเรือน	ติดตามผลการ ดำเนินงาน	เรียนรู้เพิ่มเติม	ผู้นำ ชุมชน

ตารางที่ ๔.๑๖ การประเมินด้วยใบงานวางแผนพัฒนาตนเองกลุ่มผู้นำทำการร้อง (ต่อ)

ที่	เป้าหมายระยะยาว	เป้าหมายระยะสั้น				
		สิ่งที่将在 ๓ เดือนข้างหน้า	สิ่งที่ทำเมื่อครบ ๑ เดือนข้างหน้า	สิ่งที่ทำ ๑ สัปดาห์ข้างหน้า	สิ่งที่ทำในวันพรุ่งนี้	บุคคลที่ยากบอกความสำเร็จ
๑๓	พัฒนาของตัวเอง	ให้มีน้ำหนักอยู่อย่างเดิม	ทานอาหารให้เป็นเวลา	ออกกำลังกาย (ว่ายน้ำ) สัปดาห์ละ ๒ ครั้ง	จะทำดีที่สุดที่สุด (จะเป็นคนที่ฟังที่ดีที่สุด)	เทพฤทธิ์
๑๕	ลดน้ำหนัก ๓ กิโลกรัม มีบุคลิกภาพที่ดี มั่นคงในอารมณ์	วางแผนการใช้ชีวิต เช่น ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ กับใคร โชว์ให้แม่ช่วยดู	ทำงานตามแผน วัตถุประสงค์ และหาแนวทางแก้ไข	วิธีการทดสอบอารมณ์ แก้ไข หาแนวทาง	หาเป้าหมาย และผลการดำเนินงาน	แม่+หมอ
๑๖	ออกกำลังกาย เดินรำในตำบลผู้สูงอายุ กลุ่มสตรี	แนะนำการออกกำลังกายเชิงชุมชน และหาสถานที่	ต้องทำให้สำเร็จ ทำเป็นแบบอย่าง	ทำเป็นประจำให้ทุกคนเห็นเราทำจริง	เราทำได้	ด้อม
๑๗	พัฒนาความสามารถในการแสวงหาและสร้างความคิดในท้องถิ่นการทำของหวานในชุมชน	เตรียมของทำของหวานในและระหว่าง 3 เดือน	การลองทำให้ขนมอร่อย	ทำแต่ของหวาน	ทำของหวานทำให้กินในชุมชน	ผู้ใหญ่
๑๘	ภาวะผู้นำของการแสดงออกในความรัก ความผูกพันที่มีต่อครอบครัว	พบปะพูดคุยไปมา หากันบ่อยๆ	แสดงความรัก ความผูกพันให้มาก พบกันให้บ่อย	พบปะทานข้าว ร่วมกัน แสดงความรักให้กันด้วยการกอด การให้กำลังใจในทุก ๆ วัน	การกอด แสดงความรักและจะบอกคำว่ารักให้ฟัง	

การเขียนแผนพัฒนาตนเองช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ทบทวนตนเองและเรียนรู้การดำเนินชีวิตที่ต้องกำหนดเป้าหมายให้เป็นรูปธรรม เริ่มต้นจากสิ่งที่สามารถทำได้และการฝึกนิสัยหลังแลหน้าการแบ่งปันความสำเร็จให้คนที่เรารักได้ทราบ กิจกรรมนี้เมื่อผู้เข้าอบรมได้แบ่งปันกัน มีเสียงสะท้อนว่า ได้เรียนรู้จักกันมากขึ้น แม้ทำงานร่วมกันแต่มีแบบฉบับนี้ไม่เคยได้ถูกนำมาสื่อสาร นอกจากนี้สิ่งที่ผู้เข้าอบรมต้องการพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการสื่อสาร การกล้าแสดง การใช้สติในการดำเนินชีวิต

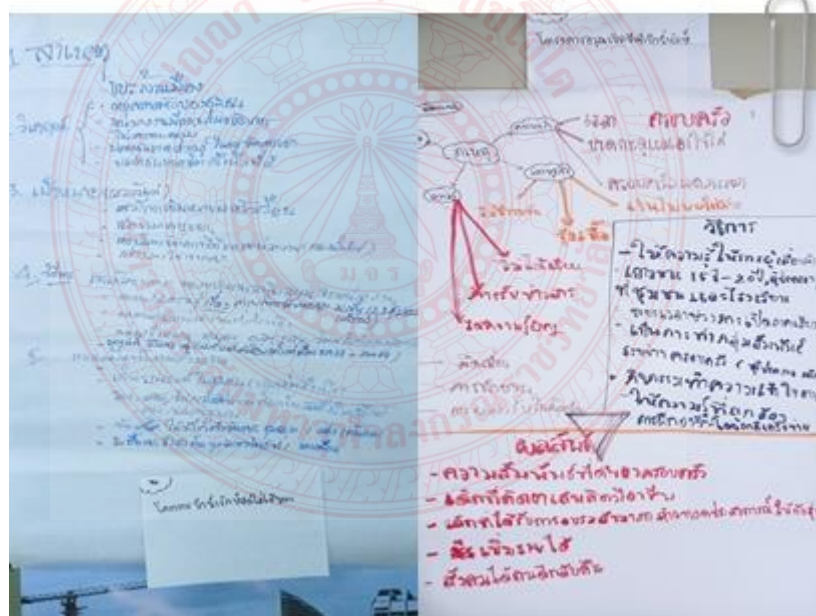
๔.๒.๒.๔ การประเมินการนำความรู้ไปใช้ในการขับเคลื่อนพัฒนาชุมชนให้เกิด

สันติสุข

โดยวัดจากความสำเร็จในการเขียนโครงการขอทุนเพื่อพัฒนาชุมชนให้เกิดสันติสุข

(๑) การเขียนโครงการพัฒนาชุมชนสันติสุขของกลุ่มผู้นำบึงน้ำรักษ์

กลุ่มผู้เข้าอบรมสันติภาพท้องถิ่นบึงน้ำรักษ์ ได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวิเคราะห์ ร่วมวางแผน และร่วมนำเสนอประเด็นปัญหาที่กลุ่มห่วงกังวลเป็นสิ่งที่กระทบต่อสันติสุขของชุมชน ได้โครงการนำเสนอเขียนขอทุนสนับสนุนจากกองทุนยุติธรรมชุมชน ๓ โครงการ ได้แก่ ๑) โครงการบึงน้ำรักษ์สดใสไร้ขยะ ๒) โครงการอรุณเบิกฟ้า ๓) โครงการวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเพื่อชุมชนสันติสุข ซึ่งเป็นโครงการที่กลุ่มผู้เข้าอบรมปรารถนาที่จะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากหลักสูตรไปขยายผลเพิ่มจำนวนวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นในชุมชนให้มากขึ้น



ภาพที่ ๔.๒๐ การเขียนโครงการพัฒนาชุมชนของกลุ่มผู้นำบึงน้ำรักษ์

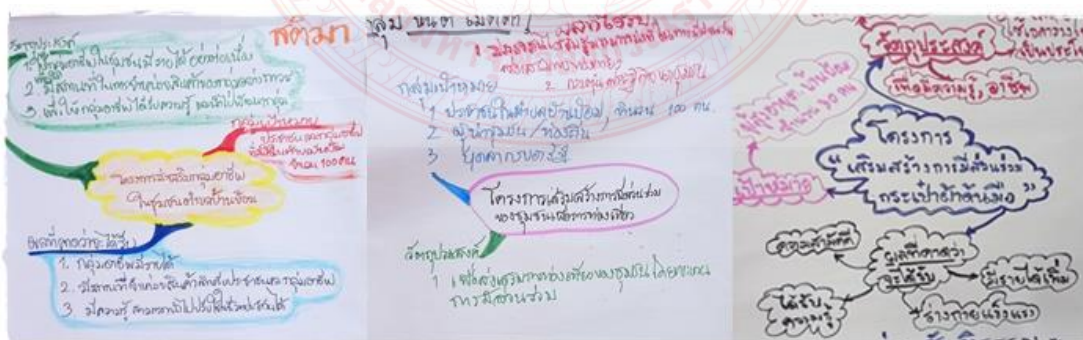
กลุ่มผู้เข้าอบรมได้ร่วมกำหนดปณิธานของกลุ่ม “ข้าพเจ้าวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น บึงน้ำรักษ์ขอสัญญาว่าจะเป็นผู้มีสติ เสียสละ ซื่อสัตย์ สื่อสาร”



ภาพที่ ๔.๒๐ รมพลังวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นบึงนาราง

(๒) การเขียนโครงการพัฒนาชุมชนสันติสุขของกลุ่มผู้นำทำார้อง

กลุ่มผู้เข้าอบรมสันติภาพท้องถิ่นทำார้อง ได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวิเคราะห์ ร่วมวางแผน และร่วมนำเสนอประเด็นปัญหาที่กลุ่มห่วงกังวลเป็นสิ่งที่กระทบต่อสันติสุขของชุมชน ได้โครงการนำเสนอเขียนขอทุนสนับสนุนจากกองทุนยุติธรรมชุมชน ๓ โครงการ ได้แก่ ๑) โครงการส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชนตำบลบ้านป้อม ๒) โครงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการท่องเที่ยว ๓) โครงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกระเป๋าดินมือ ซึ่งเป็นโครงการที่กลุ่มผู้เข้าอบรมปรารถนาที่จะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากหลักสูตรไปขยายผลเพิ่มจำนวนวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นในชุมชนให้มากขึ้น



ภาพที่ ๔.๒๑ การเขียนโครงการพัฒนาชุมชนของกลุ่มผู้นำทำார้อง

ผู้เข้าอบรมร่วมกันตั้งปณิธานกลุ่มว่า “ข้าพเจ้าวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นขอสัญญาว่าจะเป็นผู้มีสติ กล้าคิด กล้าทำ มีคุณธรรม สร้างความสามัคคี”



ภาพที่ ๔.๒๒ รวมพลังวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นท่าการ้อง

๔.๒.๒.๕ การสะท้อนความรู้สึกของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการ

(๑) เสียงสะท้อนถึงโครงการอบรมกลุ่มผู้นำบึงนาราง

การรับฟังเสียงสะท้อนจากผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการเป็นอีกหนึ่งตัวบ่งชี้ถึงผลสำเร็จในการนำรูปแบบนวัตกรรมการเสริมสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ตารางที่ ๔.๑๗ เสียงสะท้อนความรู้สึกของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการกลุ่มผู้นำบึงนาราง

ฉบับที่	ก่อนอบรม	หลังอบรม	สิ่งที่จะบอกกับวิทยากร
๑	จะทำได้ไหม ดูยาก	มีความมั่นใจมากขึ้น	ทีมงานน่ารักมากทุกท่านคะ
๒	สงสัย, กังวล	มีพลังใจ	สุดยอดทุกท่านขออนุญาตให้เป็น Idol นะคะ
๓	ยังไม่ทราบแนวทางของเนื้อหา การเข้าอบรมว่าเป็นอย่างไร	รู้สึกพึงสดีและมีสมาธิมากขึ้น ให้ รู้จักคิดให้เป็นลำดับ อย่าเห็นสิ่งที่อยู่ ตรงหน้าทั้งหมด	โครงการนี้ดีคะ -มีการวางแผนอย่างเป็น ระบบ -จุดสุดท้ายมีการให้รู้จักการ เขียนแผนอย่างเป็นลำดับ
๔	กระตือรือร้น	ได้สติ สมาธิมากขึ้น	วิทยากรอบรมได้ดี
๕	รู้สึกตื่นตัว	รู้สึกดี มีความสุข	วิทยากรน่ารักมาก ๆ ขอบคุณคะ
๖	รู้สึกสงสัยและตื่นเต้นด้วย	รู้สึกว่าภูมิใจ	ขอบคุณวิทยากรให้ความรู้ และเข้าใจดี วิทยากรน่ารัก ทุกท่านคะ
๗	น่าสนใจ	มีความรู้ได้ประโยชน์หลายอย่าง พร้อมที่จะนำไปใช้ในชุมชน	เป็นโครงการที่ดี วิทยากรดีไม่ ผิดหวังที่ได้มาโครงการนี้

ตารางที่ ๔.๑๗ เสียงสะท้อนความรู้สึกของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการกลุ่มผู้นำบึงน้ำรักษ์ (ต่อ)

ฉบับที่	ก่อนอบรม	หลังอบรม	สิ่งที่จะบอกกับวิทยากร
๘	ได้ฟังโครงการแล้วสนใจอยากเข้าอบรม	ได้รับสิ่งใหม่สามารถนำไปใช้ได้	วิทยากรให้ความรู้ได้ดีมาก
๙	ครูผู้ให้ความรู้ใจดีใหม่	ครูใจดีทุกท่านและน่ารักสอนเข้าใจดี เป็นกันเอง หลงรักครูค่ะ	ได้ความรู้มากมายขอขอบคุณครูทุก ๆ ท่าน ที่ให้ความรู้ตลอด ๓ วันค่ะ รักครูทุกท่านนะค่ะ
๑๐	รู้สึกกังวลมากและตื่นเต้น	รู้สึกมีความมั่นใจได้ความรู้	อยากบอกว่ารักทีมงานทุกท่านค่ะ
๑๑	ก่อนมาารู้สึกตื่นเต้น อยากรู้ถึงเนื้อหาที่จะมาอบรม	อยู่ครบ ๓ วันรู้สึกดีที่ได้มาอย่างคุ้มค่า กับความรู้ที่ได้รับ	ท่านวิทยากรพูดคุยอย่างเป็นกันเอง พูดบอกให้ฟัง-คิด-พูด ทำอย่างมีสติ, เสียสละ, ซื่อสัตย์, สื่อสาร เพื่อที่จะได้นำไปใช้กับตัวเอง
๑๒	ก่อนมาารู้สึกกังวล	อยู่ ๓ วันรู้สึกดีทุกวัน	อย่างที่บอกดีทุกวัน
๑๓	รู้สึกกังวลมากจะรู้เรื่องใหม่ในการอบรม	รู้สึกดีมากรักอาจารย์ทุกท่าน	อาจารย์ทุกท่านน่ารักทุกท่าน อยากให้มาอีกในรุ่นต่อไป เพราะได้รับความรู้ต่าง ๆ ดีมาก
๑๔	กังวล	ได้ความรู้ประทับใจ	อยากขอบคุณอาจารย์ที่ให้ความรู้
๑๕	กังวล อึดอัดข้างใน	ดีขึ้น เราทำได้ผ่อนคลาย	มีความกล้าแสดงออก ประทับใจวิทยากร
๑๖	มันคืออะไร	ดีใจที่ได้มามาก ๆ	อยากให้ลงลึกอีกนิด (จะนำไปใช้จริง ๆ) อยากได้ paper
๑๗	โครงการนี้ทำให้มาถึงอบรมเข้าใจ เริ่มหลุดหงิด	พอฝึกอบรมแล้วเริ่มสนุก เพราะอาจารย์สอนดีมาก ทำให้เราได้สติในการอบรม	ชอบอาจารย์สอนทุกคนอยากให้มีเปิดอีกสักครั้ง
๑๘	ชอบชื่อ “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น” อยากเข้าร่วม	ชอบมากถ้าไม่ได้เข้าอบรมจะเสียใจที่สุด	นำเสนอได้ดีมากรักที่สุด ชอบมาก

ตารางที่ ๔.๑๗ เสียงสะท้อนความรู้สึกของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการกลุ่มผู้นำบึงน้ำรักษ์ (ต่อ)

ฉบับที่	ก่อนอบรม	หลังอบรม	สิ่งที่จะบอกกับวิทยากร
๑๙	รู้สึกงง	ได้นำไปปรับกับกระบวนการทำงาน ได้สนุกมากๆ ค่ะ	รู้สึกดีมาก ๆ ค่ะ ได้เปิด ประสบการณ์ใหม่ มาบ่อย ๆ นะคะ
๒๐	ยังไม่เข้าใจถึงรู้สึกกังวล บ้าง	เข้าระเบียบแบบแผนยิ่งขึ้น	ได้ความรู้ความเข้าใจมากขึ้น
๒๑	ประหม่า	มีความสุข	อยากอบรมเพิ่ม
๒๒	ความรู้สึกตอนแรกไม่ เข้าใจว่าเรามาแล้วได้อะไร เกิดประโยชน์ไหมกังวล	เมื่อมาฟังหลักสูตรแล้วดี พวกเราได้ ความรู้จะนำไปปฏิบัติ มีโอกาส อยากได้รับความรู้เพิ่มอีก	อยากบอกว่า วิทยากร รักษา เวลา, มีระเบียบ, ตรงเวลา เนื้อหาที่บรรยายดีมาก ได้ ความรู้ดีค่ะ
๒๓	กังวล	ประทับใจ	จะใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ ต่อชุมชนและขอขอบคุณ วิทยากรทุกท่านครับ
๒๔	ไม่เข้าใจความหมาย วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น คืออะไร	ได้รับสิ่งแปลกใหม่+ความรู้	ของพระคุณอาจารย์และ ทีมงานทุก ๆ ท่านสำหรับสิ่ง ดีๆ ที่มอบให้ค่ะ

(๒) เสียงสะท้อนถึงโครงการอบรมกลุ่มผู้นำท่าการ้อง

ตารางที่ ๔.๑๘ เสียงสะท้อนความรู้สึกของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการกลุ่มผู้นำท่าการ้อง

ที่	ก่อนอบรม	หลังอบรม	สิ่งที่ประทับใจ	สิ่งที่จะบอกกับวิทยากร
๑	รู้สึกเครียด	รู้สึกดี	รู้สึกดี	วิทยากรน่ารัก
๒	อยากร่วมกิจกรรม	รักและผูกพัน	มิตรภาพดี ๆ ที่ให้กัน + วิทยากร	คุณเก่งมากจะนำความรู้ไป ใช้
๔	เครียด	สนุกและได้ความรู้	เพื่อนและวิทยากร	ขอบคุณที่ได้ความรู้
๕	หนักใจมาก ๆ งาน มีมากมาย	มีจิตใจส่งเสริม	วิทยากร ดร.ชั้นทอง และทีมงานเหนื่อย	อย่างตั้งใจส่งเสริมให้งาน สำเร็จ
๖	รู้สึกไม่แน่ใจ ลังเล และกังวล	รู้สึกโล่งใจเหนือความ คาดหมาย	มองเห็นเป้าหมาย	กิจกรรมมีความเหมาะสม วิทยากรและคณะมี ความสามารถ

ตารางที่ ๔.๑๘ เสียงสะท้อนความรู้สึกของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการกลุ่มผู้นำทำการร้อง (ต่อ)

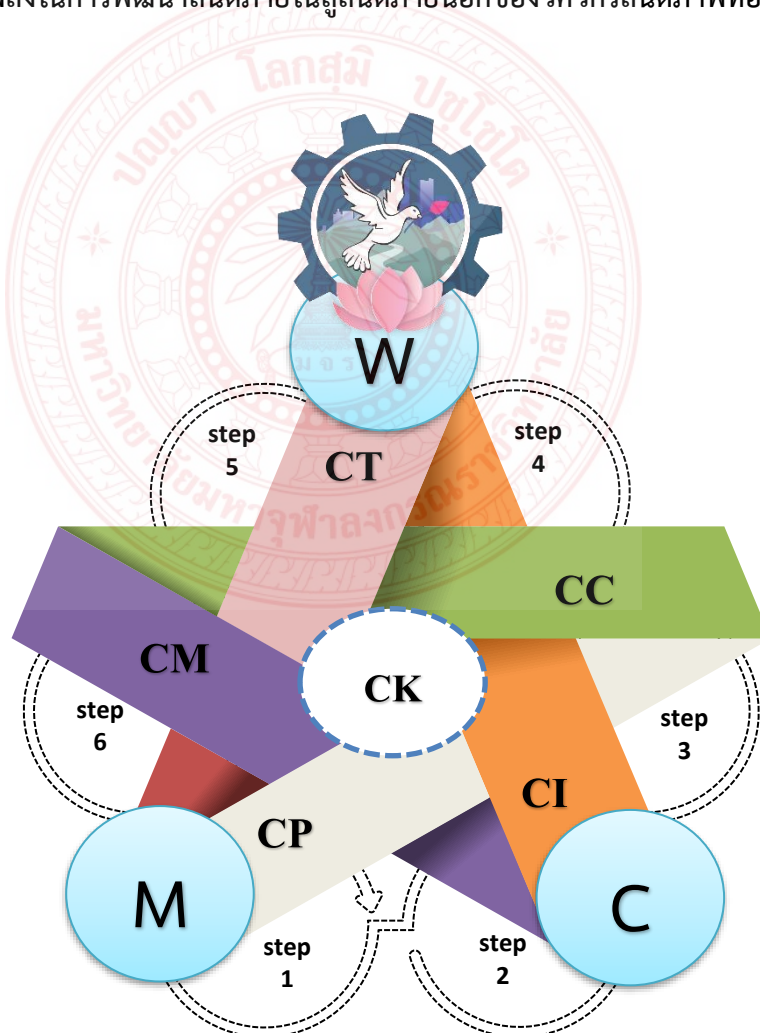
ที่	ก่อนอบรม	หลังอบรม	สิ่งที่ประทับใจ	สิ่งที่จะบอกกับวิทยากร
๘	ไม่ยอมมากแล้ว ยุ่งยาก	ได้รับความรู้และดู เหมือนจะน้อย เกินไป	สิ่งที่ประทับใจมากที่สุด ได้มีส่วนร่วมในการ แสดงออกค่อยเป็น ธรรมชาติ ขอขอบคุณพี่ วิทยากร	ขอขอบคุณอย่างสุดซึ้ง
๙	ไม่ยอมเข้า อบรมเลย	วันที่สองเริ่มชอบ เพราะเป็นความรู้ ของเรา	อยากมาเข้าร่วมสนุก และได้ความรู้มาก ๆ ค่ะ	วิทยากรอบรมพูดชัดเข้าใจดี มีคุยสนุก คุยเก่งมาก
๑๐	อยากมา	ได้รับความรู้ดี	ให้ความรู้ดีมาก	วิทยากรให้ความรู้ดีมาก อาหารอร่อย
๑๑	ไม่มั่นใจว่าตนจะ ทำได้	ได้รับความรู้ขึ้นมาก	ได้ความรู้ ความรักจาก หมู่คณะ	รักวิทยากรทุกคน
๑๒	สนใจ	ชอบโครงการนี้	ความรู้คู่กิจกรรม ชอบ มาก	วิทยากรเก่งมากๆ เป็น Facilitator สุดยอด
๑๑	กลัว	มีความสุข	กิจกรรมนำความรู้	ขอบคุณค่ะ สำหรับ ประสบการณ์ที่มอบให้
๑๓	เป็นกังวล	ดีใจ	มีความสุข	ขอบคุณที่มาให้ความรู้
๑๔	เบื่อ	สนุก+ได้ความรู้	เพื่อนร่วมอบรมน่ารัก ใส่ใจ ดี	น่ารักจังค่ะ
๑๕	กลัว ๆ กลัว ๆ	มีความสุข	การร่วมมือร่วมใจ	ขอบคุณที่นำสิ่งดี ๆ มามอบ ให้
๑๖	คิดว่าจะรอดไหม	สนุก	ได้รับความรู้มากขึ้น	ขอบคุณจากใจที่ให้ความรู้ ค่ะ
๑๗	เรียนรู้	มีความรู้ มีความสุข	มิตรภาพที่ดี	ได้ความรู้มากขอบมาก
๑๘	จิตใจดี	มีความรู้ ความสุข	ความสามัคคี	ได้ความรู้ สิ่งดี ๆ

กล่าวสรุปได้ว่า ผลการใช้รูปแบบนวัตกรรมการเสริมสร้างวิศวะกรสันติภาพท้องถิ่นที่
ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุขบรรลุวัตถุประสงค์ของการอบรม กล่าวคือ ผู้นำสามารถ
เปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองมีภาวะผู้นำด้านสันติภาพที่มีทั้งความรู้ ทักษะคิดต่อตนเองและผู้อื่นในการอยู่
รวมกันอย่างสันติสุข เกิดทักษะการสื่อสารที่สร้างสันติวัฒนธรรมในเครือข่ายผู้นำที่จะส่งผลถึงชุมชน
อันเนื่องจากผู้นำกลุ่มนี้ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนโดยตรง เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ในหมู่ผู้นำ และ

ความสามารถในการจัดการความขัดแย้งที่สร้างสรรค์เนื่องจากการเรียนรู้การวิเคราะห์ความขัดแย้ง และเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งที่มากขึ้นจากประสบการณ์เดิมที่รับรู้มาของผู้นำ นอกจากนี้ผู้นำยังได้ฝึกฝนการเป็นพี่เลี้ยงชุมชนโดยผ่านการดูตัวอย่าง การฝึกฝนด้วยตนเองทั้งในห้องอบรมและการปฏิบัติงานจริง ผลการวิจัยนี้ได้สร้างสรรค์ให้เกิดวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นในชุมชนที่เข้มแข็งและสามารถขยายผลสร้างเครือข่ายในการทำงานสร้างสรรค์สันติสุขสู่ชุมชนในพื้นที่อื่นๆ ได้

๔.๓ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข ได้รูปแบบโมเดล เรียกว่า “3P-I to O for Local peace engineers” สามพลังในการพัฒนาสันติภายในสู่สันติภายนอกของวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น



ภาพที่ ๔.๒๔ ภาพโมเดล “3P-I to O for Local peace engineers”

พลังที่ ๑ (M-C-W) : ๓ หลักการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามหลักไตรสิกขา (Transformative learning according to the three-fold principle) คือ แก่นพื้นฐานหลักการพัฒนามนุษย์ด้วยกระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นได้แก่

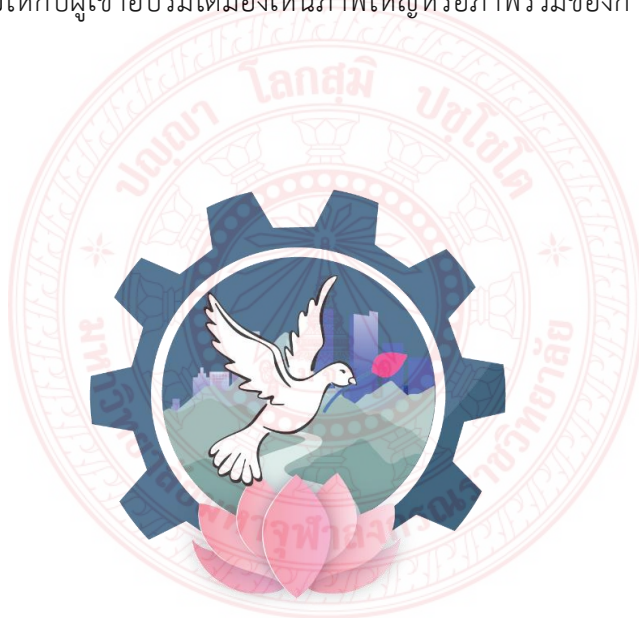
Morality : ศีลสิกขา คือ เป็นการฝึกอบรมด้านความประพฤติ ระเบียบวินัย ให้มีความสุจริตทางกาย วาจา และอาชีวะ เป็นการฝึกหัดพฤติกรรมภายนอกในทางที่ ถูก เป็นการจัดสรรสภาพแวดล้อมทั้งทางวัตถุ และสังคมที่ปิดกั้นโอกาสในการทำชั่ว และส่งเสริม โอกาสในการ ทำความดี จัดระเบียบชีวิต และสังคม ศีล เป็นฐานแรกในการนำมาใช้การฝึกอบรมตั้งแต่เบื้องต้นของการเข้าอบรมกฎกติกาข้อควรประพฤติ (Do) และไม่พึงประพฤติ (Don't) ที่มาจากการมีส่วนร่วมทำให้ผู้เข้าอบรมพร้อมที่จะเรียนรู้ตามระเบียบแบบแผนที่กลุ่มได้ตกลงกันไว้ร่วมกันตลอดการเรียนรู้สร้างสันติวัฒนธรรมในการอบรมเรียนรู้ ด้วยทำให้การแสดงออกด้วยการเคารพ ให้เกียรติ การชื่นชม การให้ความสำคัญกับคนตรงหน้าในเวลาปัจจุบัน เป็นต้น

Concentration : จิตตสิกขา คือ การพัฒนาบ่มเพาะจิตใจให้เข้าถึงความสงบ บนวิถีที่เรียบง่าย การฝึกอยู่กับตนเองให้อยู่กับปัจจุบัน ซึ่งต้องอาศัยการฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจเป็นการตั้งเงื่อนไข ใช้เสียงระฆังแห่งสติเป็นการฝึกการรู้ตัว การใช้ช่วงเวลาตอนเช้าก่อนเข้าอบรมเพื่อเติมพลังชีวิตให้กับตนเอง ทำให้จิตสุขสดชื่นแจ่มใส แผ่เมตตากรุณาให้ตนเองและผู้อื่นเป็นการปลูกเร้าคุณธรรมของผู้เข้าอบรม การรับประทานอาหารด้วยสติ หรือ สติกับคำข้าว ฝึกภาวนาเห็นคุณค่าอาหารและอยู่กับความสงบระหว่างทานอาหารในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (๕-๑๐ นาที) ทำให้ได้รับรู้สัมผัสอาหารที่รับประทาน และสามารถสอดแทรกในระหว่างอบรมด้วยการกายภาวนา (Body Relaxation) การนอนผ่อนคลายด้วยคลื่นเสียงบำบัด ทำให้ผู้เข้าอบรมพร้อมที่จะรับการเรียนรู้ต่อไป

Wisdom: ปัญญาสิกขา คือ การพัฒนาปัญญาตื่นรู้ ด้วยกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่มีสัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) และสัมมาสังกัปปะ (ความคิดชอบ) เป็นกรอบในการไตร่ตรองพิจารณาเห็นความจริงของชีวิต จุดมุ่งหมายของการเป็นผู้นำที่มีปลายทางคือสร้างสันติสุขให้กับชุมชน โดยตนเองต้องเป็นผู้มีสันติสุขในตนเองก่อน โดยก้าวแรกวิทยากรในฐานะกัลยาณมิตรต้องใช้การโค้ชผ่านกิจกรรมการสลัดความติดยึดในความรู้ประสบการณ์เดิม ๆ ไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สามารถยอมรับผู้เห็นต่างได้ด้วยมุมมองที่เข้าใจและหัวใจที่เปิดกว้าง ในการนำใช้กระบวนการอบรมด้วยการตั้งคำถาม

เชิงบวก ขวนคิด ผูกสะท้อนวิเคราะห์แลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกการถ่ายทอดความรู้สึกที่ดีให้แก่กัน สร้างวัฒนธรรมห้องเรียนแห่งความสุขและการรวมพลังขับเคลื่อนงานชุมชนด้วยรักและสามัคคี

หลักการศึกษា ๓ หรือ ไตรสิกขานี้สามารถใช้ได้กับทุกศาสนาเป็นการเรียนรู้ระดับจิต และปัญญาโดยไม่ได้นำความเชื่อทางศาสนาเป็นกรอบในการปิดกั้นการเรียนรู้ ซึ่งจากงานวิจัยนี้แม้ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่จะเป็นชาวพุทธ แต่ก็มีผู้เข้าอบรมที่เป็นมุสลิมและคริสต์ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำกิจกรรมร่วมกันได้โดยไม่มี ความแตกต่างทางศาสนา ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ที่ย่อยลงมาตามหลักไตรสิกขา คือ กระบวนการเรียนรู้ตามหลักมรรคมีองค์ ๘ ดังที่สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ในพุทธธรรมฉบับขยายความ ว่า การฝึกปฏิบัติที่ถูกต้องภายนอกฝึกตามหลักไตรสิกขา ภายในเดินตามหลักมรรคมีองค์ ๘ งานวิจัยนี้จึงนำหลักการนี้มาใช้ในการออกแบบสัญลักษณ์วิศวกรสันติภาพ ในการสื่อให้กับผู้เข้าอบรมได้มองเห็นภาพใหญ่หรือภาพรวมของการเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น



ภาพที่ ๔.๒๕ สัญลักษณ์วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น

วงเกียร์ ๘ หมายถึง หลักพัฒนาตนของผู้นำที่มีความ ๑) เห็นชอบ คือ มีสันติวิธีเป็นจุดมุ่งหมาย ๒) คิดชอบ คือ การมีกระบวนการคิดที่เป็นเหตุผลประกอบด้วยปัญญาและสร้างสรรค์ ๓) วาจาชอบ คือ การใช้การสื่อสารต่อตนและผู้อื่นด้วยความเห็นอกเห็นใจ ให้เกียรติและสร้างพลังใจ สลาย/ป้องกันความขัดแย้ง ประเด็นการสื่อสารนี้นับเป็นคุณสมบัติที่เป็นหลักการสำคัญที่ควรแสดงออกให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์ของวิศวกรสันติภาพ ดังที่กลุ่มผู้เข้าอบรมทั้ง ๓ กลุ่มได้นำมาใช้เป็นปณิธานหรืออุดมการณ์ของกลุ่ม ๔) พฤติกรรมชอบ คือ การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีงามทางด้านศีลธรรม คุณธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณธรรมพื้นฐานที่สำคัญของผู้นำที่สะท้อนผ่านกลุ่มผู้เข้าอบรม

คือ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ กล้าคิด กล้าทำ เป็นต้น ๕) การงานชอบ คือ การทำงานที่เป็น
สัมมาชีพ การดำเนินชีวิตบนวิถีพอเพียง ๖) เพียรชอบ คือ การมุ่งมั่นพยายามทำหน้าที่ตามอุดมการณ์
ของวิศวกรสันติภาพอย่างไม่ย่อท้อ ๗) สติชอบ คือ การมีสติในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การรับ
ใช้ผู้อื่น เห็นคุณค่าของการฝึกปฏิบัติสติที่เกื้อกูลตนเองและผู้อื่น ๘) สมาธิชอบ คือ การฝึกตนให้มีจิตที่
สงบเย็น

นกพิราบ หมายถึง ผู้นำสันติสุขสู่ชุมชน กล่าวคือ วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ซึ่งหมายถึง
ผู้นำท้องถิ่นที่นำพาตนเองไปปรับใช้ช่วยเหลือสังคมผู้นำต้นแบบ (Role Model) สันติภาพ ที่มีความรู้
เจตคติ ความสามารถและทักษะการใช้เครื่องมือเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เกิดสันติสุข
ในชุมชนและสังคม

ดอกบัว หมายถึง จุดหมายของการพัฒนาชุมชน คือ การรู้ ตื่น เบิกบานของชุมชนเป็น
ชุมชนสันติสุขมีความรักความสามัคคีและความปรองดองในชุมชน แสดงออกถึง ความเสมอภาค
แตกต่างแต่ไม่แบ่งแยก ความร่วมมือช่วยเหลือกัน การเคารพให้เกียรติ ร่วมปรึกษาหารือและการมี
ส่วนร่วม การให้ การแบ่งปันและความเอื้ออาทร มีความเสียสละ มีกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี การมี
กตितาร่วมกัน เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การมีส่วนร่วมของชุมชน ปฏิบัติตนตามความเชื่อ ความ
ศรัทธา ตามหลักศาสนาหรือวิถีศรัทธาแห่งท้องถิ่นที่ดงาม มีเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
บนวิถีความพอเพียง

**พลังที่ ๒ 5's C+1 C :พลังแห่งการเสริมสร้างสมรรถนะด้วยโคชกัลยาณมิตร ด้วย
(Competency)**

เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาแก่นสาระของหลักสูตรที่ส่งเสริมสร้างให้ผู้นำท้องถิ่นเป็นวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่มีสมรรถนะในการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข โดยมี ๕ แนวทางเสริมสร้าง
สมรรถนะด้านต่างๆ ดังนี้

CP: Creating a Participatory community code of conduct คือ การสร้างข้อ
ปฏิบัติชุมชนอย่างมีส่วนร่วม ใช้กระบวนการนำไปสู่การสร้าง ความเข้าใจ ตระหนักและยอมรับ เป็น
ฐานในการพัฒนาปรับพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความเคารพให้เกียรติ

CI : Creating to Inner Peace คือ การสร้างการเข้าถึงสุขแท้การสร้างการตระหนักรู้
คุณค่าของตนและผู้อื่น (Create awareness of the value of oneself and of others) การ
ปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยความเข้าอกเข้าใจเห็นใจ

CC: Create a communication for Peace คือ สร้างสรรค์การสื่อสารสันติภาพ เป็นกลไกพื้นฐานในการดำเนินชีวิต มองเห็นคุณค่าของการสื่อสารสร้างพลังเปลี่ยนชีวิตและป้องกันปัญหาความขัดแย้ง

CT: Create systematic thinking design คือ สร้างการคิดวิเคราะห์เป็นระบบ ประกอบด้วยเหตุผล เห็นความเชื่อมโยงและสร้างสรรค์ออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาชุมชนให้เกิดสันติสุข

CM: Create mentoring to solve problems with intelligence คือ สร้างการเป็นพี่เลี้ยงในการแก้ปัญหาด้วยปัญญา) ทักษะการเป็นพี่เลี้ยงในแก้ปัญหาด้วยปัญญาและเทคนิคการเป็นพี่เลี้ยงสร้างสันติวัฒนธรรม

CK: Coaching of the Kalyanamitta คือ การประสานใจเชื่อมความรักในการเรียนรู้และพัฒนาจากการโค้ชของกัลยาณมิตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีคุณสมบัติกัลยาณมิตรประกอบด้วยเทคนิคการเป็นโค้ช

พลังที่ ๓ การเรียนรู้สันติกระบวนการด้วย ๖ ขั้นตอนการเรียนรู้ที่มีสติเป็นฐาน

6 Steps of leaning peace paradigm with mindfulness เป็นลำดับขั้นการเรียนรู้ที่นำไปสู่การสร้างกระบวนการสันติใหม่คือสันติกระบวนการที่มีจุดเริ่มต้นเป็นวงรอบของการเรียนรู้ ดังนี้

๑) ใจเบิกบานเป็นสุข เป็นจุดเริ่มต้นและวงรอบของการตื่นรู้ ด้วยการเปิดใจ ผ่อนคลายมีความสุขด้วยกิจกรรมเปิดใจ

๒) ปรับเลนส์ตาและเปิดหัวใจ เป็นการนำพาผู้เข้าอบรมก้าวออกจากกรอบความคิดเดิมที่คุ้นชิน สร้างความยืดหยุ่น ด้วยกิจกรรมเปิดใจขยายพื้นที่สันติภายใน

๓) สันสเทือนความคิดด้วยพลังบวก เป็นการตั้งคำถามชวนคิด สร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ก่อนนำเข้าสู่นี้อาการการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดความสนใจใคร่รู้

๔) แผนการเรียนรู้วิถีแห่งสันติ เป็นการเข้าสู่วิธีการเรียนรู้ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาตามลำดับการเรียนรู้ ที่เริ่มจากจุดเปลี่ยนแรกคือ ๑) รู้จักตนเอง ความเป็นผู้นำ ๒) จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรม ๓) สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรม ๔) การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ๕) ชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรม พี่ประคองน้องสร้างสันติสุขในชุมชน

๕) กระจุกสะท้อนเพื่อการพัฒนาสร้างสันติภายใน เป็นการแบ่งปันประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การฝึกการสรุปความคิดรวบ

๖) ก้าวอย่างเป็นพี่เลี้ยงอย่างมั่นใจสู่จุดหมายขยายพื้นที่สันติสุข เป็นการฝึกทักษะการวางแผน การนำเสนอ การทำงานเป็นทีม ฝึกสถานการณ์จำลองเป็นพี่เลี้ยงชุมชน ชักชวนชุมชนให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาชุมชนและพัฒนาชุมชนให้เกิดสันติสุข

โดยแต่ละขั้นตอนจะมีสติ (consciousness) เป็นกลไกกำกับการรู้ ตื่น เบิกบาน ในการเรียนรู้



บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข” โดยออกแบบวิธีการดำเนินการวิจัยด้วยการวิจัยและพัฒนา R&D (Research and Development) ประเภทการวิจัยพื้นฐาน ออกแบบและพัฒนาผลผลิต โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขของชุมชนในจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒) เพื่อประเมินหลักสูตรและนำเสนอการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข ดำเนินการวิจัย ๔ ระยะ ตามกรอบวิจัยและพัฒนา R&D โดยผลการดำเนินการตามระยะที่ ๑ (R1) และระยะที่ ๒ (R2) นำมาตอบวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ ๑ และผลการดำเนินการตามระยะที่ ๓ (R2) ระยะที่ ๔ (D2) นำมาตอบวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ ๒ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาผู้วิจัยดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยนำเสนอเรียบเรียงสาระสำคัญตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

๕.๑.๑ การเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขของชุมชนในจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการศึกษาในวัตถุประสงค์นี้ มี ๒ ประเด็นที่นำเสนอ โดยได้เรียบเรียงการนำเสนอตามลำดับ ผลที่ได้จากการศึกษาระยะที่ ๑ (R1) เพื่อสำรวจและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และพัฒนาเครื่องมือวิจัย และระยะที่ ๒ (R2) เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมสมรรถนะวิศวกรและเครื่องมือที่ใช้ประเมินสันติภาพท้องถิ่นและนำไปทดลองนำร่อง ดังนี้

๑) การสำรวจและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (R1)

คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่สร้างสรรค์ให้ชุมชนเกิดสันติสุขได้นั้นมี ๔ มโนทัศน์ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยากเห็นจากผู้นำ คุณลักษณะด้านจิตภาพ ได้แก่ (๑) เคารพในความแตกต่าง (๒) มีความคิดของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติเป็นพื้นฐาน (๓) มีความซื่อสัตย์สุจริต (๔) เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและพวกพ้อง มีความเป็นจิตอาสา (๕) มีจิตใจที่หนักแน่นมั่นคงไม่ใช้อารมณ์ (๖) มีใจเป็นกลาง ไม่อคติลำเอียงและแบ่งแยกพวกเขาพวกเรา (๗) มีจิตเมตตากรุณา คุณลักษณะด้าน

กายภาพ ได้แก่ พฤติกรรมทางกาย/วาจา สะอาดเป็นแบบอย่าง หรือศีลธรรม จาริตประเพณีอันดีงาม ของผู้นำ คุณลักษณะด้านสังคมภาพ ได้แก่ (๑) ใส่ใจช่วยเหลือ (๒) มนุษย์สัมพันธ์ดี อ่อนน้อม คุณลักษณะด้านปัญญาภาพ ได้แก่ (๑) พลังการเรียนรู้ (๒) ความฉลาดในการสื่อสาร (๓) การคิด วิเคราะห์ (๔) การจัดการความขัดแย้ง (๕) การมีส่วนร่วม (๖) การรับฟัง

ต้นทุนที่เป็นจุดแข็งของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่ศึกษา คือ ต้นทุนทางสังคมที่มีบทบาทหน้าที่ และมึงบประมาณมาสนับสนุน ทำงานใกล้ชิดประชาชน ค่อนข้างเสียสละรักในท้องถิ่น ในขณะที่ จุดอ่อนที่ควรซ่อมเสริม คือ วิสัยทัศน์ที่ต้องเปิดกว้างและพัฒนาทักษะผู้นำในการบริหารงาน บริหาร คนให้รอบด้าน การก้าวข้ามความเป็นตัวตนและเห็นแก่พวกพ้อง ทำงานเป็นทีมและรักษาสัจจะที่ให้ไว้ แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำที่นำพาชุมชนให้เกิดสันติสุข ได้แก่ การบริหารจัดการชุมชน แบบมีส่วนร่วมและมีความเป็นธรรม การจัดการปัญหาความขัดแย้งในชุมชน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน การสื่อสารของผู้นำ การสร้างเครือข่าย การส่งเสริมให้ชุมชนมาร่วมพัฒนาชุมชน

การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเพื่อนำใช้เป็นเครื่องมือวัดผลการ ทดลอง โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดปทุมธานีและจังหวัด พระนครศรีอยุธยาจำนวน ๖๑๔ คน นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดปทุมธานีและ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน ๖๑๔ คน พบว่า องค์ประกอบแบบวัดสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นที่ ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน จำนวน ๕ องค์ประกอบ ๔๘ ตัวชี้วัด แบ่งเป็น องค์ประกอบที่ ๑ การสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้พัฒนาบนิถีสันติวัฒนธรรมมี ๑๖ ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ ๒ สื่อสารสร้างสันติและจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์มี ๑๓ ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ ๓ การปฏิบัติ ตนเป็นต้นแบบมุ่งสู่วิถีแห่งสันติมี ๑๑ ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ ๔ จิตตระหนักรู้วิถีสันติภายในตน มี ๔ ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ ๕ อุดมการณ์เป็นผู้ให้ที่มีคุณธรรม มี ๔ ตัวชี้วัด

การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน โดยนำผลที่ได้สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่ประกอบกับนำโครงสร้างหลักสูตรอบรม จากโครงการย่อย ๒ มาปรับปรุง โดยนำหลักตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เป็นแนวทาง พัฒนาจิตและปัญญา เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้นำท้องถิ่น ซึ่งเป็นเสียงสะท้อนที่ถูกกล่าวถึง มากที่สุด และเพิ่มการจัดขั้นตอนการเรียนรู้ ๖ ขั้น พร้อมกับพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับผู้เข้าอบรม นำหลักสูตรที่ปรับปรุงไปทดลองนำร่องกับผู้นำท้องถิ่น ตำบลปากจั่น อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเพื่อ สร้างชุมชนสันติสุข ก่อนทดลองใช้หลักสูตรอบรมระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ประเมินพฤติการณ์เรียนรู้ ๓ ด้าน ได้แก่ ความมุ่งมั่นเรียนรู้

พัฒนาด้วยสติ ขันติ , ความเสียสละ แบ่งปัน สื่อสารเชิงบวก, ด้านการวิเคราะห์แก้ปัญหา การทำงานแบบมีส่วนร่วม ประเมินโดยผู้เข้าอบรม เพื่อนคู่กัลยาณมิตร และทีมสังเกตการณ์วิทยากร ผลการประเมินพบว่า ผู้เข้าอบรมมีคะแนนการเรียนรู้ทั้ง ๓ รายด้าน ทั้งการประเมินตนเอง เพื่อนร่วมอบรม ประเมิน (บัดดี้) และทีมสังเกตการณ์วิทยากร ประเมินสอดคล้องกัน แสดงให้เห็นว่า ชุดฝึกอบรมสามารถทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดกระบวนการเรียนรู้และมีส่วนร่วมพัฒนาทักษะตามกระบวนการอบรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและสามารถนำไปทดลองใช้จริงในระยะต่อไป

๕.๑.๒ ผลประเมินหลักสูตรและนำเสนอการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ผลการศึกษาในวัตถุประสงค์นี้เป็นผลที่ได้จากการศึกษาระยะที่ ๓ (R2) เพื่อทดลองใช้นวัตกรรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น และระยะที่ ๔ (D2) พบว่า การนำหลักสูตรไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ๑) กลุ่มผู้นำท้องถิ่น ต.บึงน้ำรักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๕ คน และ ๒) กลุ่มผู้นำท้องถิ่น ต.บ้านป้อม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๘ คน โดยหลักสูตรที่ใช้อบรมมี ๒ ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ ๑ อบรม ๓ วัน จำนวน ๒๐ ชั่วโมง มีกรอบเนื้อหา Pre-Module เปิดใจขยายพื้นที่สันติภายใน (๓ ชั่วโมง) , Module 1 จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรม (๓ ชั่วโมง), Module 2 สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรม (๔ ชั่วโมง), Module 3 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (๔ ชั่วโมง), Module 4 ชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรม (๓ ชม.), Module 5 พี่ประคองน้องสร้างสันติสุขในชุมชน (๓ ชม.) และระยะที่ ๒ ติดตามผล Module 6 ถอดรหัสสันติวัฒนธรรมนำสู่ความยั่งยืน (ภาคปฏิบัติ)

การประเมินผลโดย ๑) การเปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ก่อน- หลังการทดลอง ตัวชี้วัดสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ๕ ด้าน พบว่า ผู้เข้าอบรมทั้งสองกลุ่มมีคะแนนค่าเฉลี่ยสมรรถนะโดยรวม และแยกรายด้าน ก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ พบว่าสมรรถนะที่มีการเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรก คือ การสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้พัฒนาบวรวิถีสันติวัฒนธรรม สื่อสารสร้างสันติและการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ การปฏิบัติตนเป็นต้นแบบมุ่งสู่วิถีแห่งสันติ

ผลการประเมินพฤติกรรม ๓๖๐ องศา โดยการประเมินตนเอง เพื่อนประเมิน และวิทยากรประเมิน เพื่อวัดพฤติกรรมผู้เข้าอบรมในระหว่างอบรมพบว่าทั้งสองกลุ่มผู้เข้าอบรมมีผลการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้เข้าอบรมมีความมุ่งมั่นเรียนรู้พัฒนาด้วยสติ ขันติ มีความเสียสละ แบ่งปัน สื่อสารเชิงบวก มีการวิเคราะห์แก้ปัญหา การทำงานแบบมีส่วนร่วม ผลการประเมิน

จากการทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อวัดเจตคติที่มีต่อตนเองจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้เข้าอบรมทั้งสองกลุ่มมีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสันติภาพในของตน และการสร้างความเชื่อมั่น โดยมีจุดหมายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนไปสู่สันติสุขเกิดความรักสามัคคีในชุมชน ผลการประเมินจากการนำความรู้ไปใช้ในการขับเคลื่อนพัฒนาชุมชนให้เกิดสันติสุขด้วยการเขียนโครงการขอยุติธรรมชุมชน พบว่า ทั้งสองกลุ่มผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติเกี่ยวกับการสร้างสันติในชุมชน ไปออกแบบในการทำโครงการเพื่อขอทุนสนับสนุนได้กลุ่มละ ๓ โครงการ ซึ่งสามารถนำไปขยายผลต่อยอดในการพัฒนาพื้นที่ได้จริง และผลสะท้อนความรู้สึของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการพบว่า ผู้เข้าอบรมได้สะท้อนถึงประโยชน์ที่ได้ทั้งความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีทั้งต่อตนเองและการทำงานชุมชน สามารถนำไปพัฒนาต่อเนื่อง และประทับใจในกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการเข้าอบรมครั้งนี้ ผลการประเมินจากเครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้องกัน กล่าวคือ รูปแบบกิจกรรมต่างในหลักสูตรสามารถพัฒนาสมรรถนะผู้นำและสร้างผู้นำให้เป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่มีสมรรถนะ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) การสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้พัฒนาบนวิถีสันติวัฒนธรรม ๒) การสื่อสารสร้างสันติและจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ๓) การปฏิบัติตนเป็นต้นแบบมุ่งสู่วิถีแห่งสันติ ๔) จิตตระหนักรู้วิถีสันติภายในตน ๕) มีอุดมการณ์นำพาชุมชนเข้าถึงหัวใจแห่งสันติวิถี เกิดวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่พลังในการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุขสะท้อนจากการทำโครงการพัฒนาชุมชนที่นำเสนอขอยุติธรรมชุมชน ๓ โครงการต่อกลุ่มผู้เข้าอบรม ผู้เข้าอบรมมีความประทับใจและนำไปใช้การพัฒนาตน ขยายผลและสร้างสรรค์ชุมชนแห่งสันติสุข

๕.๑.๓ องค์ความรู้จากงานวิจัย

พบว่า พัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข ได้รูปแบบโมเดล เรียกว่า “สามพลังพัฒนาวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น” ประกอบด้วย **พลังที่ ๑ (M-C-W) : ๓ หลักการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามหลักไตรสิกขา** ได้แก่ Morality : ศีลสิกขา คือ เป็นการฝึกอบรมด้านความประพฤติ ระเบียบวินัยให้มีความสุจริตทางกาย วาจา และอาชีวะ Concentration : จิตตสิกขา คือ การพัฒนาบ่มเพาะจิตใจให้เข้าถึงความสงบ บนวิถีที่เรียบง่าย การฝึกอยู่กับตนเองให้อยู่กับ Wisdom: ปัญญาสิกขา คือ การพัฒนาปัญญาตื่นรู้ จุดมุ่งหมายปลายทางคือสร้างสันติสุขให้กับชุมชนโดยเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเองก่อน ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจและภาคภูมิใจในการพัฒนาตนเองเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่สะท้อนผ่าน สัญลักษณ์วิศวกรสันติภาพ ประกอบด้วย **วงเกียร์ ๘** หมายถึง หลักพัฒนาตนด้วยมรรคมีองค์ ๘ **นกพิราบ** หมายถึง ผู้นำเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่นำพาตนเองไปปรับใช้ช่วยเหลือสังคมผู้นำต้นแบบสันติภาพ ที่มีความรู้ เจตคติ ความสามารถและทักษะการใช้เครื่องมือเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เกิดสันติสุขในชุมชนและสังคม **ดอกบัว** หมายถึง จุดหมายของการพัฒนาชุมชน คือ การรู้ ตื่น เบิกบานของชุมชนเป็นชุมชนสันติสุข

พลังที่ ๒ 5's C+1 C :พลังแห่งการเสริมสร้างสมรรถนะด้วยโคชกัลยาณมิตร ด้วย (Competency) หมายถึง สมรรถนะของการเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ต้องได้รับการพัฒนาเสริมพลัง ประกอบด้วย CP: Creating a Participatory community code of conduct คือ การสร้างข้อปฏิบัติชุมชนอย่างมีส่วนร่วม CI : Creating to Inner Peace คือ การสร้างการเข้าถึงสุขแท้ การปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยความเข้าใจเห็นใจ CC: Create a communication for Peace คือ สร้างสรรค์การสื่อสารสันติภาพ CT: Create systematic thinking design คือ สร้างการคิดวิเคราะห์เป็นระบบ ประกอบด้วยเหตุผล เห็นความเชื่อมโยงและสร้างสรรค์ CM: Create mentoring to solve problems with intelligence คือ สร้างการเป็นพี่เลี้ยงในการแก้ปัญหาด้วยปัญญา CK: Coaching of the Kalyanamitta คือ การประสานใจเชื่อมความรักในการเรียนรู้และพัฒนาจากการโค้ชของกัลยาณมิตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

พลังที่ ๓ การเรียนรู้สันติกระบวนการด้วย ๖ ขั้นตอนการเรียนรู้ที่มีสติเป็นฐาน

6 Steps of leaning peace paradigm with mindfulness เป็นลำดับขั้นการเรียนรู้ที่นำไปสู่การสร้างกระบวนการสันติใหม่คือสันติกระบวนการที่มีจุดเริ่มต้นเป็นวงรอบของการเรียนรู้ ดังนี้ ๑) ใจเบิกบานเป็นสุข ๒) ปรับเลนส์ตาและเปิดหัวใจ ๓) สันสเทือนความคิดด้วยพลังบวก ๔) แผนที่การเรียนรู้วิถีแห่งสันติ เป็นการเข้าสู่การเรียนรู้ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาตามลำดับการเรียนรู้ ที่เริ่มจากจุดเปลี่ยนแรกคือ ๑) รู้จักตนเอง ความเป็นผู้นำ ๒) จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรม ๓) สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรม ๔) การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ๕) ชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรม พี่ประคองน้องสร้างสันติสุขในชุมชน ๕) กระจกสะท้อนเพื่อการพัฒนาสร้างสันติภายใน ๖) ก้าวอย่างเป็นพี่เลี้ยงอย่างมั่นใจสู่จุดหมายขยายพื้นที่สันติ โดยแต่ละขั้นตอนจะมีสติ (consciousness) เป็นกลไกกำกับความรู้ ตื่น เบิกบาน ในการเรียนรู้

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลคณะผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้ใหม่ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข มีประเด็นอภิปรายผลที่สำคัญดังนี้

การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข ได้รูปแบบที่เรียกว่า “สามพลังพัฒนาวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น” ประกอบด้วย

พลังที่ ๑ (M-C-W) : ๓ หลักการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามหลักไตรสิกขา สอดคล้องกับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา ตามที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายว่า กระบวนการ

เรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาเป็นการฝึกฝนพัฒนาชีวิตของตนเองให้ได้ชื่อว่าเป็นมนุษย์ที่มีความอิสระจากวัตถุนิยม หรือสิ่งกระตุ้นเร้าใจภายนอก ซึ่งต้องอาศัยการเรียนรู้อันเกิดจากตนเอง และความรู้ที่ได้จากผู้อื่น นำมาฝึกฝนปฏิบัติจนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองให้มีชีวิตเป็นไปในทางที่ดีงาม และมีความสุข สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยดีในสังคม และสามารถพัฒนาตนเองให้หลุดพ้นจากความทุกข์ได้อย่างถาวร และสอดคล้องกับ ดวงตา ราชอาษา ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่ กล่าวถึง หนึ่งในแก่นสำคัญการพัฒนาผู้นำ คือเรื่องของระบบคุณธรรม และสอดคล้องกับ ศุภกร จันทราวาทุมิกร กล่าวถึงหลักไตรสิกขาสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและหัวหน้าองค์กรได้

พลังที่ ๒ 5's C+1 C : พลังแห่งการเสริมสร้างสมรรถนะด้วยโค้ชกัลยาณมิตร (Competency) หมายถึง สมรรถนะของการเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ต้องได้รับการพัฒนาเสริมพลัง ๕ สมรรถนะ ได้แก่ (๑) การสร้างข้อปฏิบัติชุมชนอย่างมีส่วนร่วม สอดคล้องกับการศึกษาของ พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ ได้ศึกษา สันติวิถีเริ่มต้นที่ชุมชน : กรณีศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสร้างสันติสุข ภาคเหนือของประเทศไทย นำเสนอผลการศึกษาว่า รูปแบบที่ชุมชนใช้ในการสร้างความสมานฉันท์ภายในชุมชน คือ การร่วมด้วยช่วยกัน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือ ร่วมใจอันดีในชุมชน และสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

(๒) การสร้างการเข้าถึงสุขแท้การสร้างการตระหนักรู้คุณค่าของตนและผู้อื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์ และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวม : กรณีศึกษาเอกสารและการสังเคราะห์งานวิจัย ผลการศึกษานี้เสนอ การออกแบบกิจกรรมตามหลักการ ICT-PSS ควรเริ่มจาก ๑) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Inspiration) ๒) การปรับเปลี่ยนมุมมองเพื่อชีวิตที่ดี (Transform view to be good life) ๓) การสร้างแรงสั่นสะเทือนทางความคิด (Create vibrations of thought) ๔) การปฏิบัติเพื่อสร้างการตระหนักรู้คุณค่าในตนเอง (Practice to create self-esteem) ๕) การสะท้อนตนเองและการพัฒนาก้าวต่อไป (Self-reflection and development even further) ๖) ขยายพื้นที่แห่งความสุข (Spread the area of Happiness) และ ๔ Happy life เกณฑ์ชี้วัดกระบวนการพัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวมพบว่า ความสุข ๔ ด้าน คือ (๑) พัฒนากายให้เป็นสุข (๒) พัฒนาพฤติกรรมการแสดงออกทางสังคมอย่างมีสุข (๓) พัฒนาจิตใจเข้าถึงความสุขด้านใน (๔) พัฒนาปัญญาโดยใช้ความสุขทำสิ่งที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์

(๓) สร้างสรรค์การสื่อสารสันติภาพ เป็นกลไกพื้นฐานในการดำเนินชีวิต มองเห็นคุณค่าของการสื่อสารสร้างพลังเปลี่ยนชีวิตและป้องกันปัญหาความขัดแย้ง สอดคล้องกับ พูนสุข มาศรังสรรค์ และคณะ ได้นำเสนอการสื่อสารของผู้นำนักสันติภาพซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ผู้นำพึงนำมาใช้พัฒนาตนเองให้สามารถสื่อสารด้านบวกและส่งผลถึง เปี่ยมด้วยเมตตากรุณาต่อตนเองและผู้อื่น และ

สอดคล้องกับ กุลธิดา ลีเมธีธร ได้นำเสนอผลการศึกษาว่า นอกจากผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนรับมือทั้งเชิงรับเชิงรุกแล้ว ยังต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น ซึ่งการสื่อสารสันติภาพเป็นฐานเชื่อมโยงกับใจของมนุษย์ให้เข้าถึงสันติวิถีได้อย่างไม่ต้องปรุงแต่ง หรือดัดแปลง

(๔) สร้างการคิดวิเคราะห์เป็นระบบ ประกอบด้วยเหตุผล เห็นความเชื่อมโยงและสร้างสรรค์ออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาชุมชนให้เกิดสันติสุข อภิชาติ พานสุวรรณ ได้ศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงหนึ่งในคุณลักษณะผู้นำชุมชนที่สำคัญต้องมีทั้งเก่งและดี โดยคุณลักษณะด้านที่เก่ง คือ มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด มีการวางแผนการทำงานเป็นระบบคือ มีจุดหมาย กำหนดมาตรฐานการทำงาน ติดตามและประเมินผล มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มั่นใจในตนเอง กล้าตัดสินใจ

(๕) การสร้างการเป็นพี่เลี้ยงในการแก้ปัญหาด้วยปัญญา ทักษะการเป็นพี่เลี้ยงในการแก้ปัญหาด้วยปัญญาและเทคนิคการเป็นพี่เลี้ยงสร้างสันติวัฒนธรรม สอดคล้องกับสนุก สิงห์มาตร ,พิกุล มีมานะ, และ ดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์ ได้นำเสนอคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ ๒๑ ด้านการสร้างทีม (Team Work) เป็นเรื่องของการสร้างทีมงาน และสร้างเครือข่าย ได้แก่ สร้างทีมงานที่ไวใจได้ เชื่อมั่นในทีมงาน มอบหมายงานตามความสามารถและความถนัด ให้ขวัญและกำลังใจ รับผิดชอบและรับผิดชอบในผลงานที่เกิดขึ้นของทีม ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้คือการเป็นพี่เลี้ยงหรือ Coach ให้กับชุมชนซึ่งผู้ที่จะเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมสมรรถนะของการเป็นพี่เลี้ยงให้กับชุมชน

การประสานใจเชื่อมความรักในการเรียนรู้และพัฒนาจากการโค้ชของกัลยาณมิตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ กล่าวคือ วิทยาการที่ทำหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีคุณสมบัติกัลยาณมิตรประกอบด้วยเทคนิคการเป็นโค้ช สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนา ได้นำเสนอกระบวนการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ โดยกล่าวว่า ผู้เรียนที่มีสมรรถนะจะสามารถนำความรู้ทางทฤษฎีไปประยุกต์กับการปฏิบัติงานจริงได้ดีและเกิดความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นบทบาทผู้สอนต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะและสร้างโอกาสให้ได้นำความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่ตนมีไปใช้ในการลงมือปฏิบัติจริงต่อยอดความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการสอนหรืออบรม ดังนั้น ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของผู้เรียนต้องถูกนำมาใช้ให้เกิดสมรรถนะที่จะนำไปสู่นวัตกรรมในอาชีพ การโค้ชเป็นเครื่องมือหรือแนวทางที่ผู้สอนหรือผู้อบรมสามารถนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะให้กับผู้เรียน และสอดคล้อง พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้สร้างปัญญาให้

เกิดกับตนเอง มีส่วนร่วมและได้ลงมือกระทำ โดยผู้สอนต้องคำนึงถึง ความสามารถ ความถนัด และอุปนิสัยของผู้เรียน เพื่อจัดสภาพการเรียนรู้ กลวิธีสอนให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งงานวิจัยนี้วิทยากรมีบทบาทสำคัญทั้งในฐานะผู้โค้ช ผู้เอื้อกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นกัลยาณมิตร ทำให้ผู้เข้าเรียนซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ไม่เกิดความต่อต้านและสัมผัสได้ถึงบรรยากาศที่เป็นมิตรและการให้ความสุขกับผู้เข้าอบรม

พลังที่ ๓ คือ ๖ ก้าวอย่างแห่งการเรียนรู้สันติกระบวนการทัศนด้วยสติ ๖ ขั้นตอน ดังนี้ ๑) เร้าใจเบิกบานเป็นสุข ๒) ปรับเลนส์ตาและเปิดหัวใจ ๓) สันสະเทือนความคิดด้วยพลังบวก ๔) แผนการเรียนรู้วิถีแห่งสันติ ๕) กระจกสะท้อนเพื่อการพัฒนาสร้างสันติภายใน ๖) ก้าวอย่างเป็นที่เลี้ยงอย่างมั่นใจสู่จุดหมายขยายพื้นที่สันติ โดยแต่ละขั้นตอนจะมีสติ (consciousness) เป็นกลไกกำกับการรู้ตื่น เบิกบาน ในการเรียนรู้ ทั้งนี้ ก้าวอย่างการเรียนรู้ดังกล่าวย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับแนวคิดของ O'sullivan มองว่า การเรียนรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งในเชิงโครงสร้าง ในสมมติฐานพื้นฐานของความคิดความรู้สึกและการกระทำ เป็นการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกที่จะเปลี่ยนแปลงวิถีที่เราดำรงอยู่ในโลกอย่างใหญ่หลวง โดยจะไม่ย้อนกลับไปเป็นเช่นเดิมอีก และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mezirow มองว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนกรอบอ้างอิง (frame of reference) การให้ความหมาย แบบแผนความคิด และชุดหรือโครงสร้างความคิดความเชื่อ มีความพร้อมทางอารมณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงและสามารถไตร่ตรองได้ดีขึ้น ทำให้มีความเชื่อและทัศนะที่เป็นจริงและขึ้นำการกระทำที่เหมาะสมขึ้น

ทั้งนี้หลักสำคัญกระบวนการเรียนรู้ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงพัฒนาในระดับต่างๆ สอดคล้องกับแนวคิดตามแนววิถีพุทธ ซึ่งมองว่า กระบวนการเรียนรู้วิถีพุทธ เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การพัฒนาในระดับปัญญา มิใช่แค่ความเข้าใจ ความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อวาทะ แบบชาวลอก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่สามารถนำแก้ปัญหาความทุกข์ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างแท้จริง เข้าข่ายความรู้ท่วมหัวแต่เอาตัวไม่รอด แต่กระบวนการเรียนรู้วิถีพุทธ เป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างความเห็นถูก คือ การเห็นสรรพสิ่งตรงตามเป็นจริง และนำไปสู่วิถีคิดที่นำไปใช้ในการดำเนินชีวิตให้เป็นชีวิตที่ดีงาม เมื่อชีวิตดำเนินไปในทางที่ดีงาม ย่อมพัฒนาไปสู่การปฏิบัติตนในสังคมด้วยความดีงาม กระบวนการเรียนรู้วิถีพุทธจึงไม่ใช่แต่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง แต่เป็นการพัฒนาในระดับสังคมด้วย เป็นการพัฒนาการที่ควบคู่กันไป

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะในเชิงการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

สำหรับด้านการศึกษ องค์กรความรู้ที่ได้จากงานวิจัยสามารถนำไปถอดบทเรียนเป็นพื้นที่หรือเป็นกรณีศึกษาให้กับผู้จัดการเรียนการสอนด้านสังคมศาสตร์ ด้านศึกษาศาสตร์ ด้านพัฒนาสังคม ด้านสันติศึกษา หรือสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปต่อยอดองค์ความรู้ การนำไปเป็นแนวทางใน

การพัฒนาพื้นที่ศึกษาอื่นโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วม เป็นกระบวนการฝึกและสร้างการเรียนรู้นอกห้องเรียน

สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสนใจ เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีหน่วยงานให้บริการประชาชนในส่วนภูมิภาค ควรนำผลการวิจัยนี้ไปถอดบทเรียน และศึกษาต่อยอดในกระบวนการเพื่อขยายผลองค์ความรู้ให้กับบุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาระบบงานเครือข่ายพี่เลี้ยงของชุมชน โดยนำวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นต้นแบบไปขยายผลในพื้นที่ระดับตำบล อำเภอ จังหวัดและภูมิภาค เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงเครือข่ายและพลังขับเคลื่อนการพัฒนางานให้สามารถขยายผลการสร้างชุมชนสันติสุขในพื้นที่ต่อไป ข

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ภาครัฐควรให้ทุนวิจัยสนับสนุนการศึกษาในรูปแบบที่ไปพัฒนาสังคม เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงด้านการศึกษาและการแก้ปัญหาสังคมในเชิงพื้นที่โดยมีวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นต้นแบบเป็นแกนนำชุมชนเพื่อขยายผลสู่ภาพรวมของสังคม

๒) ควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อขยายผลให้เกิดวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ผ่านกลไกระดับชุมชนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาบุคลากรชุมชนในการบริหารจัดการปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระดับท้องถิ่น เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนขยายผลออกไปในวงกว้างและเป็นการพัฒนาวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายของผู้นำชุมชนที่มีอุดมการณ์ในการสร้างสันติสุขของชุมชน ให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาเจาะลึกในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การยกระดับสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเป็นวิทยากรตัวคูณประจำตำบล เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้ศึกษานำไปต่อยอดขยายผลและเพิ่มจำนวนวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นในชุมชน

๒) การสร้างเครือข่ายเพื่อแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ด้วยกลไกของวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น เป็นการศึกษาวิจัยในบริบทแก้ปัญหาในพื้นที่โดยมีฐานองค์ความรู้เดิมที่ได้พัฒนาวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นต้นแบบ มาปรับใช้เพื่อให้เกิดผลเชิงพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาบาลี - ไทย

๑.๑ ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ๒๕๐๐. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

๑.๒ ข้อมูลทุติยภูมิ

๑.๒.๑ หนังสือ

คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. ปฏิรูปการเรียนรู้: ผู้เรียนสำคัญที่สุด. พิมพ์ครั้งที่ ๒.
คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติและกระทรวงศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บ.สกายบุ๊กส์ จำกัด,
๒๕๔๔.

ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. สันติศึกษา/วิถีวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร: เรือนแก้วการพิมพ์, ๒๕๓๘.

..... อาวุธมีชีวิต. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ฟ้าเดียวกัน, ๒๕๔๖.

ทวีช เปล่งวิทยา. จิตวิทยาผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๐.

เทียนฉาย กีระนันท์. “อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเศรษฐกิจ และสังคม”, ใน สันติศึกษากับการ
แก้ปัญหาความขัดแย้ง. วลัย อรุณี บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐.

ธนา นิลชัยโกวิท และ อติสร จันทรสขุ. ศิลปะการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง:
คู่มือกระบวนการจัดตั้งปัญญา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์จำกัด,
๒๕๕๒.

ธีรยุทธ บุญมี. Road Map ประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สายธาร, ๒๕๔๗.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนสู่ประชาธิปไตย. กรุงเทพมหานคร:
องค์การคำครุสภา, ๒๕๔๔.

..... พุทธวิธีในการสอน. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ,
๒๕๔๔.

..... วิธีสู่สันติภาพ. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). สู่การศึกษาแนวพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร:
บ.พิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๔๒.

.....ปรัชญาการศึกษาของไทย ภาคพุทธธรรม: แขนงนำการศึกษาการศึกษา.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์, ๒๕๕๖.

.....พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕.กรุงเทพมหานคร: บ.สหธรรมิก.จำกัด, ๒๕๕๒.

พระมหาประยูร ธมฺมจิตฺโต. พุทธวิธีสร้างสันติภาพ. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๒.

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. พุทธสันติวิธี การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี่ จำกัด, ๒๕๕๔.

พระมหาอุเทน ปัญญาปริตฺต, พระไตรปิฎกร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมดา.

พระโสภณคณาภรณ์, “ความขัดแย้งในจิตมนุษย์หน้า”, ใน สันติศึกษากับการแก้ปัญหาความขัดแย้ง. วลัย อรุณี บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐.

พุทธทาสภิกขุ. การศึกษาของโลก. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๕.

รอฮีม ปรามาส. สงครามอนาคต และนวัตกรรมทางการทหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน, ๒๕๔๗.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๔.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์, ๒๕๔๖.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. การโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้, ๒๕๖๒.

สุรชาติ บำรุงสุข. สงครามข้ามรัฐ-สงครามในรัฐ: จากสถานการณ์โลกถึงภาคใต้. มติชนสุดสัปดาห์. (ฉบับที่ ๑๒๔๙): ๓๓.

สุลักษณ์ ศิวรักษ์. “พุทธศาสนากับบ่อหึงธรรม”, ใน ปฏิบัติการแห่งความรัก: ยุคสมัยแห่งความรุนแรง. วีร สมบูรณ์ และไพศาล วงศ์วรวิสิทธิ์ บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มประสานงานศาสนาเพื่อสังคม, ๒๕๒๒.

อุทัย หิรัญโต. หลักสังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๒.

๑.๒.๒ วิทยานิพนธ์

พัชรานิ พัททองพรรณ, แนวโน้มคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสตรีเอกชน.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ศึกษบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

นริศ มหาพรหมวัน. รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๖๑.

นิภาพร ปานสวัสดิ์. คุณลักษณะของผู้นำชุมชนเพื่อสันติภาพที่พึงประสงค์ในสังคมไทยปัจจุบัน. **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาสันติศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

อภิชาติ พานสุวรรณ. การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

เอมอร แสนภูวา. บทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. **รายงานวิจัย**, กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๙.

สนุก สิงห์มาตร, พิกุล มีมานะ, และ ดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์. คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ ๒๑. **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา**, ครั้งที่ ๒, มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม ปี ๒๕๖๐.

ศุภกร จันทราวุฒิกร. การศึกษาและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๒.

กุลธิดา ลิ้มเจริญ. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อสันติภาพตามแนวพุทธบูรณาการ. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาสันติศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒.

๑.๒.๓ งานวิจัย

ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์. ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖: ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง. **รายงานวิจัย**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

ชัยญภัทร นกมัน. ประสิทธิภาพบทบาทภาวะผู้นำ ท้องถิ่นในยุค Thailand 4.0 ของอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์. **รายงานวิจัย**. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๖๒.

ชัยวัช เนียมศิริ. ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา จังหวัด ขอนแก่น. **รายงานวิจัย**. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๖๐-๒๕๖๑.

พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ. สันติวิธีเริ่มต้นที่ชุมชน : กรณีศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสร้างสันติสุข ภาคเหนือของประเทศไทย. **รายงานวิจัย. มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (พิเศษ ๑, ๒๕๕๙), หน้า ๑-๑๔.**

อรชร ไกรจักร และชนทอง วัฒนะประดิษฐ์. ชุมชนบางวัว : สร้างต้นกล้าจิตสาธารณะเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน. **รายงานวิจัย.สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.**

๑.๒.๔ บทความ

ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์. ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖: ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.,ปีที่ ๖ (ฉบับพิเศษ, ๒๕๖๑): ๑๔-๒๔.**

จักรีศรี จารุเมธีญาณและพระณัด วทฒโน, “ภาวะผู้นำกับการพัฒนาชุมชน”, **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๖ (ฉบับพิเศษ, ๒๕๖๑): ๕๒๘-๕๓๘.**

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี,จินตกานต์ สุธรรมดี. การประยุกต์ใช้สมรรถนะ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๖๐): ๒๖๒-๒๖๙.**

ดวงตา ราชอาษา. บทบาทของผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่. **วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๙): ๑๘๐-๑๙๖.**

ธนกฤต ทูริสุทธิ์ และบุษกร สุขแสน. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับการจัดการตนเองของแกนนำสภาองค์กรชุมชน จังหวัดบึงกาฬ. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑, (มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๖๒): ๓๔-๔๘.**

พระพลการ สุ่มงคโล (อนุพันธ์),พระครูปริยัติ วรเมธี,สยามพร พันธไชย และพระมหาไถยน้อย สलगสิงห์. ภาวะผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ ๒๑. **วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - เมษายน, ๒๕๖๑): ๑๙๔-๒๑๓.**

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. การบูรณาการองค์ความรู้ แนวคิดและวิถีปฏิบัติเพื่อพัฒนากระบวนการสร้างสันติภาพในสังคมไทย. **วารสารสันติปริทรรศน์. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-กันยายน, ๒๕๖๑): ๑๒๕๔-๑๒๖๖.**

พิชญ์นิฐา พรณศิลป์. บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ ๒๑. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒, (กรกฎาคม-ธันวาคม, ๒๕๕๙): ๑๔๖-๑๖๔.**

วิสุทธิณี ธาณิรัตน์. สมรรถนะของผู้นำเทศบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน. **การประชุมวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๑ “มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์:**

พลังปัญญาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” วันที่ ๒๑-๒๑ ณ หอประชุมเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, ๒๕๖๑), หน้า ๑๒๖-๑๓๔.

วุฒิ วรพินธุ์, เพ็ญพิสุทธิ์ ไชยกาญจน์, สอาด บรรเจิดฤทธิ์และ วิมล หอมยิ่ง. คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง. **วารสารสมาคมนักวิจัย**. ปีที่ ๑๙ ฉบับที่ ๑ มกราคม - เมษายน ๒๕๕๗, หน้า ๘๖-๙๖.

ศิริชัย กาญจนวาสี. การวิจัยและพัฒนาการศึกษาไทย. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒. (กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๕๙): ๑-๑๘.

อุทัย ปริญาสุทธีรัตน์. มุมมองภาวะผู้นำ : กรณีศึกษาของชุมชนทุ่งตำเสา. **วารสารการจัดการสมัยใหม่**. ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๒ กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๖๑: ๓๗-๔๔.

๑.๒.๕ สื่ออิเล็กทรอนิกส์

๑๐ คุณลักษณะสำคัญของผู้นำชุมชนท้องถิ่น. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://thaihealthycommunity.org/?p=11711>, [๑๑ ต.ค.๒๐๑๙].

ไทยรัฐออนไลน์. เยาวชนไทยสุดขมขื่น สู้ชน้อยกว่าคนวัยอื่น กังวลอนาคต การงานรายได้. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.thairath.co.th/news/local/bangkok/1971736>, [๗ พ.ย. ๒๕๖๓].

พาณี สีสกลิน. ภาวะผู้บริหารโรงพยาบาลในทศวรรษที่ ๒๑ กับการเปลี่ยนแปลง. **จุลสารสาขาวิชาการวิทยาศาสตร์สุขภาพออนไลน์**. ฉบับที่ ๒ ปี ๒๕๕๘. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book582/Hospital582.pdf>. [๒ พ.ย.๒๕๖๓].

ภาพรรณ คงเจริญ. บทบาทชุมชนท้องถิ่นกับการขับเคลื่อนสู่โมเดลประเทศไทย 4.0. สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://sites.google.com/a/life.ac.th/main/bthkhawamwichakar/bthbathchumchnthxngthinkabkarkhabkheluxnsumodelprathesthiy40>, [๓ ต.ค.๒๕๖๓].

วรพงศ์ ผูกู. **ผู้นำในการพัฒนาชุมชน ๔ ประเภท**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.randdcreation.com>. [๒๘ ต.ค.๒๕๖๓].

วารสาร Foreign Affairs ฉบับ Summer 1993. แหล่งที่มา: [ออนไลน์], <http://www.zmag.org/terrorframe.htm> 221144 release date CPMPWBCContents P.Member P. [๒ ธ.ค. ๒๕๖๓].

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐ (ฉบับย่อ), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf. [๓ มี.ค.๒๕๖๓].

๑.๒.๖ สัมภาษณ์

กัลยา ฮ่องเพระะ. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สัมภาษณ์, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

จันทรา ทองกระจ่าง. กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

จิรวรรณ ดุษฎีธารา. ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารปกครอง อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ชลอ ชีตารักษ์. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สัมภาษณ์, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ชุตินา ลมเขย. ชุมชน ต.ลำผักกูด, ต.ลำผักกูด จังหวัดปทุมธานี. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ไชยา เจริญยิ่ง. ปลัดอำเภออาวุโส อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ณัฐชนก สุขถาวร. อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดปทุมธานี. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ดร.มยุรี จำรัส. ผอ.สำนักงานยุติธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ดร.ณิ ศิริหงส์ทอง. ชุมชน ต.ลำผักกูด จังหวัดปทุมธานี. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ธนวุฒิ ไกรว่อง. ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นภธัญนันท์ วันดี. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นรงค์ เงินสุวรรณ. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สัมภาษณ์, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นฤมล ไกรศิริเดชา. กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัด. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

บุญช่วย ปุณินทกุล. อสม.ชุมชน อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

บุญนำ อุเถื่อน. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สัมภาษณ์, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ปรีชา กอบัญกิจ. อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ปองทิพย์ สุโพธิ์คำ. กรรมการชุมชน อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ไพฑูรย์ ชุมลัตยวงศ์. ผู้ใหญ่บ้าน ม.๑ ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สัมภาษณ์, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

มยุรี จำรัส. ผู้อำนวยการสำนักงานยุติธรรมจังหวัดอยุธยา. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ลัดดา ป้อมสุข. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สัมภาษณ์, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

วงศ์เดือน ศรียิ้ม. กรรมการชุมชน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

วรวิทย์ สิทธิธรรม. ผอ.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชุมชน สมเด็จพระเจ้า ๘๔ อ.ธัญบุรี จ. ปทุมธานี. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สมใจ สีนม้น. อสม.ต.ปากจั่น อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สิญา ทองดี. ยุติธรรมจังหวัดปทุมธานี. สัมภาษณ์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

อภิชากร นิตินันท์. ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรม อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สัมภาษณ์, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๒. ภาษาอังกฤษ

๒.๒ SECONDARY SOURCES:

๒.๒.๑ Books

Anthony Storr. **Human Aggression**. New York: Athenemum, 1968.

Bass, B., & Avolio, B.J.. **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Thousands Oaks, CA : Sage., 1994.

C. Wright mills. **The Power Elite**. New York: Oxford University Press, 1956.

Daff, Richard L.. **Leadership theory and practice** Fort worth : Tax Dryden Press, 1999.

David J. Campbell. **Organizations and the business Environment**. Oxford: Butterworth Heinemann, 1997.

F.E. Fiedler. **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw – Hill Book, 1967.

- Franklin Covey. **The Four Roles Leadership**. USA: Frankin Covey Co.,Ltd., 1999.
- Herbert Marcuse. **Reason and Revolutions**. New York: Humanities Press, 1968.
- Josep S.Nye Jr.. **Soft Power: The Means to Success in World Politics**. 2004.
- Kotter, J.P.. **A force for change : How leadership differs from management**. New York : Free Press, 1990.
- Lombardo, M. & McCauley, C.D.. **Benchmarks®: A Manual and Training Guide**. Greensboro, N.C.: Center for Creative Leadership, 1993.
- Lunenburg.F. C. and Ornstein, A. C.. **Educational Administration: Concepts and Practices**.5th ed. .Belmont, CA: Wadsworth, 2008.
- Ralf dahrendorf. **Class and Class Conflict in Industrial Society**. California: Standford University Press, 1959.
- Raymond J. Burdy. **Fundamental of Leadership Readings**. Massachusetts Addison : Wesley Publishing Co., 1972.
- Rederick Bell, David V. Edwards & R. Harrison Wagner. **Political Power: A Reeder in Theory and Research**. New York : The free Press, 1969.
- Robert Cooper. **Hard Power. Soft Power and the Goals of Diplomacy in American Power in the 21 st Century**. (eds) David Held and Mathias Koenig-Achibugi. Cambridge, U.K.,;Polity, 2004.
- Scott B.Parry. **Evaluating the Impact of Training**. New York: John and Willey, 1997.
- Stogdill Ralph M., **Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research**. .New York : McGraw-Hill, 1974.
- Throesten Sellin. **Culture Conflict and Crime**. New York: Social Science Research Council, 1938.

๒.๒.๒ Articles

- Kirkpatrick, S. & Locke, E.. Leadership: Do traits matter?. **Academy of Management Executive**, 5(2), 1991: 48-60.
- Sandmann, L. R., & Vandenberg, L.. A framework for 21st century leadership. **Journal of Extension**, 33(6).December, 1995.
- McClelland, D. C.. Test for Competence, rather than intelligence. **American Psychologists**. 17(7), 1975.: 57-83.

Reymond W. Mack and John Pease. **Sociology and Social Life**. New York: D Van Nostrand Company, 1973.

Christopher Moor. **The Mediation Process: Practical Strategic for Resolving Conflict**. 2nd ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1996.

Henkin, A.B. et.al. Conflict management strategies of principals in site-based managed schools. **Journal of Educational Administration** 38(2). 2000: 16-17.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

เครื่องมือวิจัย



ที่ อว. ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔

www.mcu.ac.th

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลเพื่องานวิจัย

เจริญพร/เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามคุณลักษณะและสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นเพื่อสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน

เนื่องด้วย ผศ.ดร. ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสันติศึกษาและเลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้

๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพ ท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

เพื่อการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ท่านในการอนุญาตให้ตัวแทนผู้ประสานงานวิจัยใช้พื้นที่ในการเก็บข้อมูลวิจัยในลักษณะของการตอบแบบสอบถามออนไลน์กับบุคลากรในหน่วยงานสังกัดของท่าน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเรียน/เจริญพรมหาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้โปรดอนุเคราะห์อนุญาตในการใช้พื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัย

จึงขออโนทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาพรหม ธรรมหาโส, รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

No.....

๑) เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

๒) อายุ

☐ ๒๑-๓๕ ☐ ๓๖-๕๐ ☐ ๕๑-๖๕ ☐ ๖๕ ปีขึ้นไป...ระบุ.....

๓) อาชีพ

☐ ข้าราชการ/พนักงานกำกับรัฐ ☐ พนักงานเอกชน ☐ ข้าราชการบำนาญ☐ เจ้าของกิจการ ☐ รับจ้าง ☐ อิสระ ☐ เกษตรกร ☐ อื่น ๆ

๔) บทบาทฐานะผู้นำชุมชน

ตำแหน่ง..... กลุ่ม หรือองค์กร

๕) ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ

☐ น้อยกว่า ๓ ปี ☐ ๓-๕ ปี ☐ ๖-๑๐ ปี ☐ ๑๑-๑๕ ปี ☐ ๑๕ ปีขึ้นไป

ส่วนที่ ๒ คุณลักษณะและสมรรถนะผู้นำสันติภาพท้องถิ่น

ข้อที่	คุณลักษณะและสมรรถนะผู้นำสันติภาพท้องถิ่น	พฤติกรรมที่ตรงกับตัวท่าน				
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	บางครั้ง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑	ท่านให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนในการร่วมพัฒนาชุมชน					
๒	ท่านนำพาความรู้ใหม่ๆ มาสู่ชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชนอยู่เสมอ					
๓	ท่านมีทักษะการทำงานเป็นทีมและให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นกำหนดกติการ่วมกัน					
๔	ท่านส่งเสริมให้ชุมชนยึดเป้าประโยชน์ส่วนร่วมเป็นที่ตั้งและเกิดสำนึกความเป็นเจ้าของชุมชน					
๕	ท่านสามารถทำให้ชุมชนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์วิเคราะห์หวัผากอย่างให้เกียรติกัน และร่วมรักษาวินัยธรรมอัตลักษณ์ชุมชน					
๖	ท่านสามารถวางแนวทางในการให้คนรุ่นใหม่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน					
๗	ท่านมีทักษะการนำวงสนทนาสร้างการมีส่วนร่วมในการรับฟังความเห็นของทุกฝ่ายด้วยความเท่าเทียม					
๘	ท่านสามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาต่อยอดพัฒนาชุมชนให้เห็นเป้าหมายร่วมและมีความเป็นรูปธรรม					

๙	ท่านมักจะเป็นผู้นำทางความคิด ดันแบบของผู้รักการเรียนรู้และมีความเพียรในการปลุกพลังให้ชุมชนร่วมคิดร่วมทำ					
๑๐	ท่านเป็นผู้เปิดกว้างความคิด สร้างพลังคิดบวกและการแสดงออกความเห็นต่างได้อย่างสร้างสรรค์					
๑๑	ท่านมักจะมองปัญหาด้วยปัญญาและมุ่งหมายนำสิ่งดี ๆ ให้เกิดกับชุมชนด้วยความเมตตากรุณา					
๑๒	ท่านสามารถเป็นแบบอย่างของการนำสติมาใช้แก้ปัญหาและสร้างประโยชน์ เป็นผู้นำดันแบบใฝ่รู้ให้กับชุมชน					
๑๓	ท่านสามารถสร้างพื้นที่ให้ชุมชนและเครือข่ายนอกชุมชนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน N01					
๑๔	ท่านสามารถเชื่อมเครือข่ายจิตอาสาให้ทำงานร่วมกันให้เกิดพลังบวกในการทำกิจกรรมพัฒนาชุมชน N02					
๑๕	ท่านให้ความสำคัญต่อการสร้างเครือข่าย และแสดงให้เห็นถึงพลังเครือข่ายจากการลงมือทำร่วมกัน N03					
๑๖	ท่านเป็นนักพัฒนาเครือข่ายที่มีฐานจากความรู้สึกรับรู้ความต้องการแบ่งปันเป็นวิถีธรรมชาติของชุมชน N04					
๑๗	ท่านเป็นต้นแบบของผู้มีสติ คิดดี พูดดี ทำดี ปฏิบัติตามหลักศาสนาและมีศีลธรรมจริยธรรม					
๑๘	ท่านพร้อมทุ่มเทเอาใจใส่งานและเสียสละพร้อมที่จะเรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจร่วมกับชุมชน					
๑๙	ท่านมีทักษะและกลวิธีที่ใช้ทำกิจกรรมเพื่อสร้างความกระตือรือร้นของคนในชุมชนให้รู้จักช่วยเหลือและแบ่งปัน					
๒๐	ท่านสามารถให้การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความรักสามัคคีและการอยู่ร่วมกันในชุมชนอย่างสันติมีความรักภาคภูมิใจในชุมชน					
๒๑	ท่านมีทักษะการสร้างสัมพันธ์ในชุมชน ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันโดยให้ความเคารพให้เกียรติมองเห็นความดีงามของกันและกัน R03					
๒๒	ท่านมีพื้นฐานความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้ง และส่งเสริมให้ชุมชนแปรเปลี่ยนความขัดแย้งให้เกิดพลังสร้างสรรค์					
๒๓	ท่านมีทักษะเครื่องมือจัดการความขัดแย้งที่หลากหลายและนำมาประยุกต์ใช้จัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
๒๔	ท่านมีทักษะการสื่อสารที่ดี กล่าวความจริงได้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมต่อบริบทหรือเหตุการณ์					

๒๕	ท่านเป็นคนช่างสังเกต วิเคราะห์ผู้พูดและสามารถตั้งคำถามสะท้อนความต้องการหรือทวนความให้ผู้พูดเห็นถึงความตั้งใจฟังของผู้ฟัง					
๒๖	ท่านสามารถใช้สื่อได้หลากหลายทั้งสื่อตรง (วีดิทัศน์) และสื่อทางอ้อม (อวัจนภาษา) ที่เหมาะสม					
๒๗	ท่านมีสติในการรับฟัง และรู้จักควบคุมตนเอง สามารถรับฟังเรื่องที่ไม่ชอบได้					
๒๘	ท่านเป็นผู้ที่ใช้วาจาที่ดีและมีคำพูดน่าเชื่อถือ					
๒๙	ท่านให้ความใส่ใจทั้งถึงตนเองและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนในชุมชน					
๓๐	ท่านเป็นผู้มีความอ่อนน้อม มนุษย์สัมพันธ์ดีและรู้จักการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในชุมชน					
๓๑	ท่านพร้อมเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและผู้อื่น รักที่จะเรียนรู้และมีความคิดสร้างสรรค์					
๓๒	ท่านมีความฉลาดในการสื่อสารที่สร้างสรรค์ ยึดหลักเจรจาอย่างสันติและประนีประนอมในการแก้ปัญหา					
๓๓	ท่านเป็นผู้ที่คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์หาเหตุและแนวทางออกที่หลากหลาย					
๓๔	ท่านสามารถจัดการความขัดแย้งด้วยความรู้และความเข้าใจ					
๓๕	ท่านเห็นคุณค่าพลังศักยภาพของชุมชนและตระหนักถึงการมีส่วนร่วมสามารถนำมาใช้ให้เกิดความสามัคคีนำพาชุมชนไปสู่จุดหมายร่วมกัน					
๓๖	ท่านพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น ไม่ด่วนตัดสิน มีสติในการรับฟังอย่างตั้งใจ					
๓๗	ท่านมักใช้ สติ ขันติ สันติ ในการแสดงออกทางสังคม					
๓๘	ท่านเป็นผู้ผู้นำในการแสดงออกถึงการเปิดใจกว้าง ยอมรับ เคารพความแตกต่างที่หลากหลาย M01					
๓๙	ท่านนำพาให้ชุมชนเห็นความสำคัญและมีความเชื่อมั่นในวิถีแห่งสันติภาพนำพาสันติสุขสู่ชุมชน					
๔๐	ท่านเป็นผู้มีความสงบเย็น สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง มีสติในการทำงาน					
๔๑	ท่านเป็นผู้ผู้นำที่มีความเสียสละ แบ่งปัน และคำนึงถึงส่วนร่วมเป็นที่ตั้ง					

๐๐ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ ๐๐

กลุ่ม.....

ใบบงานผู้นำสร้างสันติสุขในชุมชน

การวิเคราะห์อุดมการณ์และคุณลักษณะของผู้นำ..... โดยใช้ SOAR Analysis

สมาชิกในกลุ่ม.....

สิ่งที่ต้องค้นหา ในเชิงกลยุทธ์ Strategic Inquiry	Strengths จุดแข็งของเรา 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.	Opportunities มีโอกาสที่เป็นไปได้ อะไรบ้าง? ที่จะเป็นประโยชน์ต่อเรา 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.
เจตนา หรือสิ่ง ดี ๆ ที่อยากเห็น ในชุมชน Appreciative Intent	Aspirations สิ่งที่เราต้องการจะเป็น และสิ่งที่ อยากเห็นตัวเราในฐานะผู้นำสันติภาพในอนาคต 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.	Result ผลลัพธ์ที่เราอยากเห็น และสามารถ วัดผลเป็นรูปธรรมได้ 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.

อุดมการณ์ของผู้นำ.....

คุณลักษณะของผู้นำ

No.....

ใบงานการวางแผนพัฒนาตนเอง

ระยะยาว

ภาพของท่านในอนาคตที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับการพัฒนาแล้วในอีก 6 เดือนข้างหน้า มีคุณลักษณะ
ภาวะผู้นำด้านใดที่ท่านรู้สึกชื่นชอบและอยากให้เกิดขึ้นกับตนเองมากที่สุด

ระยะสั้น

ในขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนระยะยาว 6 เดือนนั้น ท่านสามารถแบ่งเป้าหมาย
ออกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายระยะยาวอย่างไร

❖ มีอะไรบ้างที่ท่านจะต้องทำในห้วงเวลาอีก 3 เดือนข้างหน้า

❖ มีอะไรบ้างที่ท่านจะต้องทำในเมื่อครบ 1 เดือนนับจากนี้

❖ มีอะไรบ้างที่ท่านจะต้องทำเมื่อครบ 1 สัปดาห์นับจากนี้

❖ มีอะไรบ้างที่ท่านจะต้องทำในวันพรุ่งนี้

❖ ใครคือบุคคลที่ท่านอยากบอกเล่าความสำเร็จในแผนพัฒนาตนเอง



Local Peace Engineers

โครงการอบรม “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น”

แบบประเมิน

“ความมุ่งมั่นเรียนรู้พัฒนาด้วยสติ ชั้นดี”

ผู้ถูกประเมิน.....ลำดับที่อบรม.....

คำชี้แจง 1.แบบประเมินนี้มีผู้ประเมิน 3 ฝ่าย คือ ตนเอง เพื่อนผู้เข้าอบรม และคณะผู้วิจัย

ข้อมูลการประเมินมา 3 ฝ่าย เพื่อพิจารณาในการตัดสินผลการประเมิน

2.ขอให้ท่านเขียนระดับคะแนนลงในช่องผลการประเมินดังนี้

- 1 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเมื่อได้รับคำสั่ง
- 2 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเมื่อได้รับการกระตุ้น
- 3 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมด้วยตนเอง

วันที่อบรม	ผลการประเมิน				รวม
	ตั้งใจในการเรียนรู้	ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	อดทนต่อสิ่งยั่วยุ	รับผิดชอบตนเองและส่วนร่วม	
วันที่ 1					
วันที่ 2					
วันที่ 3					

รับรองการประเมิน.....



Local Peace Engineers

โครงการอบรม “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น”

แบบประเมิน

“ความเสียสละ แบ่งปัน สื่อสารเชิงบวก”

ผู้ถูกประเมิน.....ลำดับที่อบรม.....

คำชี้แจง 1.แบบประเมินนี้มีผู้ประเมิน 3 ฝ่าย คือ ตนเอง เพื่อนผู้เข้าอบรม และคณะผู้วิจัย

ข้อมูลการประเมินมาจาก 3 ฝ่าย เพื่อพิจารณาในการตัดสินผลการประเมิน

2.ขอให้ท่านเขียนระดับคะแนนลงในช่องผลการประเมินดังนี้

- 1 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเมื่อได้รับการร้องขอ
- 2 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเมื่อได้รับการกระตุ้น
- 3 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมด้วยตนเอง

วันที่อบรม	ผลการประเมิน				รวม
	เสียสละ แบ่งปัน	ให้ความ ช่วยเหลือ	ให้คำแนะนำ	สื่อสารให้ ความรู้สึกที่ดี ความคิด ทางบวก	
วันที่ 1					
วันที่ 2					
วันที่ 3					

รับรองการประเมิน.....



Local Peace Engineers

โครงการอบรม “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น”
แบบประเมิน

การวิเคราะห์แก้ปัญหา การทำงานแบบมีส่วนร่วม

ผู้ถูกประเมิน.....ลำดับที่อบรม.....

คำชี้แจง 1.แบบประเมินนี้มีผู้ประเมิน 3 ฝ่าย คือ ตนเอง เพื่อนผู้เข้าอบรม และคณะผู้วิจัย

ข้อมูลการประเมินมาจาก 3 ฝ่าย เพื่อพิจารณาในการตัดสินผลการประเมิน

2.ขอให้ท่านเขียนระดับคะแนนลงในช่องผลการประเมินดังนี้

- 1 คะแนน หมายถึง ลงมือปฏิบัติได้เมื่อมีตัวอย่างหรือได้รับมอบหมาย
- 2 คะแนน หมายถึง ลงมือด้วยตนเองปฏิบัติได้เมื่อได้รับคำแนะนำ
- 3 คะแนน หมายถึง ลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบได้ด้วยตนเองและแนะนำผู้อื่นได้

วันที่อบรม	ผลการประเมิน					รวม
	แสดงความ เข้าใจ ปัญหา	วางแผนลง มือปฏิบัติได้	ใช้ความ พยายามใน การทำงาน แบบมีส่วน ร่วม	อธิบาย วิธีการ แก้ปัญหา	แสดงผล การ ทำงานได้ อย่าง ชัดเจน	
วันที่ 1						
วันที่ 2						
วันที่ 3						

รับรองการประเมิน.....

การประเมินตนเองตามรูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
(A Social Change Model of Leadership Self - Assessment)

No.....

ขอให้ท่านอ่านแต่ละข้อความต่อไปนี้ พร้อมระดับที่ท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย	เขียนคะแนนที่ท่านให้ลงในช่องว่าง 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2=ไม่เห็นด้วย 3=อาจเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ 4=เห็นด้วย 5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง							
1. ข้าพเจ้ามีความสุขกับการเปลี่ยนแปลง								
2. ข้าพเจ้าทำงานร่วมกับคนอื่นเพื่อทำให้ชุมชนน่าอยู่ยิ่งขึ้น								
3. ข้าพเจ้ามีค่านิยมที่แตกต่างไปจากคนอื่น ๆ								
4. ข้าพเจ้าทุ่มเทเพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มสำเร็จ								
5. มีคนกล่าวว่า ข้าพเจ้าทำงานเข้าด้วยดีกับคนอื่นในกลุ่ม								
6. ข้าพเจ้ามีความเพียรพยายามทำงานจนสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้								
7. การกระทำใด ๆ ของข้าพเจ้าจะสอดคล้องกับค่านิยมเสมอ								
8. ข้าพเจ้าเป็นคนที่รักเกียรติและศักดิ์ศรีมาก								
9. ในบรรยากาศของการเปลี่ยนแปลงข้าพเจ้ายังทำงานได้ดี								
10. ข้าพเจ้าชอบร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้ส่วนรวมดีขึ้น								
11. การฟังทัศนะที่แตกต่างช่วยพัฒนาความคิดข้าพเจ้าอย่างมาก								
12. ข้าพเจ้าเข้าใจวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ข้าพเจ้าร่วมสังกัด								
13. ข้าพเจ้าทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างสนุกสนานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน								
14. ข้าพเจ้าจะปฏิบัติตามค่านิยมสัญญาเสมอ								
15. ความเชื่อของข้าพเจ้าจะสอดคล้องกับพฤติกรรมเสมอ								
16. ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีจิตใจตนเองเสมอ								
17. ข้าพเจ้าจะเปิดกว้างรองรับความคิดใหม่ ๆ								
18. ข้าพเจ้าถือว่าโอกาสที่ได้ทุ่มเทเพื่อชุมชนมีคุณค่ามาก								
19. ข้าพเจ้าชอบแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น								
20. ข้าพเจ้าจะทำงานได้ดีถ้าเข้าใจถึงค่านิยมของกลุ่ม								
21. การร่วมมือร่วมใจกันก่อให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น								
22. ข้าพเจ้ายอมให้ตรวจสอบการทำงานที่ได้รับมอบหมาย								
23. พฤติกรรมที่ข้าพเจ้าแสดงออกจะสะท้อนถึงความเชื่อ								
24. ข้าพเจ้าพึงพอใจที่ได้แสดงออกมา								
ในแต่ละแถวตามแนวดิ่งให้รวมตัวเลข 3 จำนวนที่ตอบ ลงในช่องตั้งแต่ ก - ฉ ดังนี้								
	ก	ข	ค	ง	จ	ฉ	ช	ฉ

คำอธิบายผลเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำ : ให้นำคะแนนที่ได้เติมลงหน้าแถวต่อไปนี้

แถว ก. คือ Consciousness of Self หรือ ความเข้าใจในตนเอง หมายความว่า ท่านเป็นผู้ตระหนักรู้ตนเองเกี่ยวกับเรื่องความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ และอารมณ์ตนเองที่เป็นแรงจูงใจให้กระทำหรือแสดงพฤติกรรมออกมา

ทักษะที่เกี่ยวข้อง : ชื่นชอบในความแตกต่าง (Appreciation of Differences) การตระหนักรู้ตนเอง อยู่เสมอ (Self - awareness)

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาต่อไป : ควรร้องขอข้อมูลป้อนกลับจากการทำงาน ควรค้นหาความสนใจของตนเอง รวมทั้งค่านิยมและแรงขับภายในตน ควรพัฒนาความฉลาดรู้ทางอารมณ์ (EQ) ให้มากยิ่งขึ้น

แถว ข. คือ Congruence หรือ การกระทำที่สอดคล้องทุกด้านภายในตน กล่าวคือ การคิด การแสดงความรู้สึก และการแสดงพฤติกรรมมีความสอดคล้องต้องกัน และคงเส้นคงวาเสมอ มีความซื่อสัตย์ จริงจังและจริงใจต่อผู้อื่น

ทักษะที่เกี่ยวข้อง : การให้การยอมรับ (Recognition) และความไว้วางใจ (Trust)

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาต่อไป : ฝึกความจริงใจทั้งกับตนเองและผู้อื่น ควรนำผู้อื่นด้วยพฤติกรรมแบบอย่าง (Lead by example) ฝึกการปฏิบัติตามที่ตนคิดที่ละเรื่องในห้วงเวลาหนึ่ง ๆ ให้มีความคืบหน้า

แถว ค. คือ Commitment หรือ ความยึดมั่นผูกพัน ซึ่งหมายความว่า ท่านมีพลังแรงจูงใจในตนเองที่จะให้บริการรับใช้ผู้อื่นที่ร่วมกลุ่ม เพื่อให้เกิดการเพิ่มความพยายามขับเคลื่อนภารกิจของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

ทักษะที่เกี่ยวข้อง : ได้แก่ การกระจายอำนาจความรับผิดชอบ (Delegation) การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting)

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาต่อไป : ฝึกการยืนหยัดต่อเป้าหมายอย่างมั่นคง ฝึกพัฒนามุมมองต่องาน / องค์การ แบบ “ของเรา หรือ We” แทนแบบ “ของฉัน หรือ I หรือ My” ฝึกการให้ผู้อื่นหรือกลุ่มเข้ามาตรวจสอบการกระทำหรือความรับผิดชอบของเรา (accountable) ด้วยความเต็มใจ

แถว ง. คือ Collaboration หรือ ความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่นให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างราบรื่น

ทักษะที่เกี่ยวข้อง : ได้แก่ ทักษะกระบวนการกลุ่ม (Group Dynamics) ทักษะในการฟัง (Listening)

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาต่อไป : ได้แก่ การฝึกทักษะการฟังตนเองและฟังผู้อื่น ทักษะการสร้างเครือข่ายพันธมิตร (Make Allies) และทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building) ทักษะการเปิดกว้างในการรับเข้ามาของตัว

ป้อน (Invite Input) และทักษะการสร้างความชัดเจนต่อเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

แถว จ. คือ Common Purpose หรือ การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งหมายความว่าท่านยึดมั่นและมีส่วนร่วมในเป้าหมายและค่านิยมของกลุ่ม (Group's goals and values) เมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน

ทักษะที่เกี่ยวข้อง : ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงาน (Teambuilding) และทักษะในการทำงานแบบทีม (Teamwork)

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาต่อไป : ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นในฐานะปัจเจกบุคคล (Individual) และสามารถระบุได้ว่า คนเหล่านี้มีค่านิยมอะไรเหมือนกันบ้าง การมีใจเปิดกว้างในการรับเข้ามาของตัวป้อนต่าง ๆ ที่นำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน พัฒนาความสามารถในการแสวงหาและสร้างความคิดพื้นฐาน (Common ground) ที่คนในกลุ่มมีหรือเห็นตรงกัน

แถว ฉ. คือ Controversy with Civility หรือ สามารถขัดแย้งกันได้แต่ต้องสุภาพ หมายความว่า ท่านมีความเชื่อในความจริงพื้นฐาน 2 ประการว่า ถ้าจะริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ จะต้องพบว่า 1) ความแตกต่างด้านความคิดของบุคคลเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงได้ และ 2) ความแตกต่างเชิงความคิดเช่นนั้นจะต้องสามารถนำมาพูดได้โดยเปิดเผย แต่ต้องกระทำด้วยความสุภาพและเป็นมิตรต่อกัน (Civility)

ทักษะที่เกี่ยวข้อง : ได้แก่ ทักษะในการหาข้อยุติของความขัดแย้ง (Conflict resolution) ทักษะการไกล่เกลี่ย หรือการทำหน้าที่คนกลาง (Mediation)

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาต่อไป : ฝึกทักษะให้ชอบฟังทัศนะหรือมุมมองที่แตกต่างกัน การเต็มใจที่จะให้มีการโต้แย้งด้วยบรรยากาศที่สร้างสรรค์ (Invite healthy debate) ฝึกการยอมรับในสิ่งที่เราไม่เห็นด้วย (Agree to disagree)

แถว ข. คือ Citizenship หรือ ความสำนึกในการเป็นสมาชิกหรือเป็นพลเมืองที่ดี ซึ่งหมายความว่า การเป็นพลเมืองที่ดีคือการที่ผู้นั้นกระทำการต่าง ๆ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีต่อบุคคลอื่นและต่อชุมชน ความรู้สึกเป็นพลเมือง จึงเป็นผลที่มาจากทุกคนพึงพาดูแลกันและใช้ความพยายามจนเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น รวมทั้งการช่วยกันดูแลด้านสิทธิและสวัสดิภาพของผู้อื่นที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ความเป็นพลเมืองดีจะยอมรับว่า ประชาธิปไตยที่เหมาะสมจะต้องเคารพทั้งสิทธิและหน้าที่ของบุคคลในสังคมนั้น

ทักษะที่เกี่ยวข้อง : ทักษะด้านบริหารจัดการ (Administrative) ทักษะด้านการเงิน (Financial) และทักษะด้านการปราศรัยต่อสาธารณะชน (Public speaking)

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาต่อไป : ฝึกการแสดงความรักใคร่ชอบต่อชุมชน และพร้อมให้ชุมชนตรวจสอบตน การทำงานให้บรรลุเป้าหมายของชุมชน การรับใช้และสร้างชุมชน

แนว ณ. คือ Change หรือ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผลรวมที่เกิดขึ้นจากทุกคนยึดมั่นและ
ดำเนินการตามค่านิยมทั้ง 7 C's ดังกล่าวมาแล้วในส่วนตัวทวนฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลมีความ
เชื่อและให้ความสำคัญในการทำให้โลกนี้ดีขึ้นและสังคมโดยรวมเกิดความดีงามทั้งตนเองและ
ต่อผู้อื่น

ทักษะที่เกี่ยวข้อง : ทักษะในการให้ความช่วยเหลือ (Advocacy) การเป็นผู้สนับสนุนส่วนรวม
(Helping skills) และการสร้างความรู้สึกระหนักต่อสังคม (Social
awareness)

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาต่อไป : ยอมรับและติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ การเปิดใจ
กว้างพร้อมรับต่อความคิดใหม่ ๆ การยึดเรื่องความยืดหยุ่นและ
มองโลกแง่ดี

จากผลการรวมคะแนน สองด้านใดของภาวะผู้นำที่เป็น “จุดเด่นของท่าน” (2 ด้านที่มีคะแนนสูงสุดตามลำดับ)

จากผลการรวมคะแนน สองด้านใดของภาวะผู้นำที่เป็น “จุดอ่อนของท่าน” (2 ด้านที่มีคะแนนต่ำสุด)

❧ แบบตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ของการวิจัย ❧

ชุดโครงการ วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน
โครงการวิจัยย่อย 3 การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้าง
วิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

คำชี้แจง การตรวจสอบความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีรายละเอียดดังนี้

1. งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.1 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุข
ของชุมชนอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี และชุมชนอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2 เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งตามประเด็นการวิจัยดังนี้

1) กลุ่มผู้นำชุมชนและผู้นำจิตวิญญาณ	จำนวน 5 ท่าน
2) กลุ่มตัวแทนชาวบ้าน (อำเภอละ 5 ท่าน)	จำนวน 10 ท่าน
3) กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ	จำนวน 5 ท่าน
4) กลุ่มผู้นำศาสนา	จำนวน 5 ท่าน
5) กลุ่มเครือข่ายท้องถิ่น	จำนวน 5 ท่าน
รวม	30 ท่าน

2. แบบสอบถามการวิจัยนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อคำถามในการศึกษาวิจัย

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อคำถามในการศึกษาวิจัย

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว และในกรณีที่ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะใน
การปรับปรุงข้อคำถามแต่ละข้อ โปรดเขียนในช่องข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุงทั้งนี้เพื่อ
ประโยชน์ในการดำเนินการวิจัย ความหมายของระดับความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง	มีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์
0 หมายถึง	ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง	ไม่มีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	- 1	0	+1	
ข้อคำถามสำหรับ วัตถุประสงค์ 1				
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขของชุมชนอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี และชุมชนอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา				
กลุ่มประชาชนและผู้เกี่ยวข้อง : ศึกษาสภาพบริบท สมรรถนะผู้นำท้องถิ่นที่ประชาชนพึงประสงค์ในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา				
1) ผู้นำท้องถิ่นที่สร้างสันติสุขให้ชุมชนสำหรับท่านควรเป็นอย่างไร				
2) จุดอ่อน จุดแข็ง ของผู้นำท้องถิ่นท่านเป็นอย่างไร				
3) ผู้นำท้องถิ่นควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ด้านใดและอย่างไร				
4) อะไรที่เป็นปัญหา อุปสรรคต่อการพัฒนาผู้นำในการสร้างเสริมให้ชุมชนสันติสุข และท่านมีแนวทางแนะนำการแก้ปัญหานี้อย่างไร				
5) ผู้นำท้องถิ่นได้ใช้แนวทางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนหรือไม่อย่างไร				
6) ที่ผ่านมาผู้นำท้องถิ่นมีส่วนในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในชุมชนหรือไม่อย่างไร				
7) ผู้นำท้องถิ่นใช้แนวทางหรือกิจกรรมในการเสริมสร้างสัมพันธ์ชุมชนหรือไม่อย่างไร				
8) ในทัศนะท่านการสื่อสารของผู้นำควรมีลักษณะอย่างไร ทักษะใดที่ผู้นำควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนา				

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	- 1	0	+1	
9) ผู้นำได้เปิดให้ชุมชนมีส่วนร่วมมากน้อยแค่ไหนในการพัฒนาชุมชน และอย่างไร				
10) ผู้นำควรพัฒนาตนหรือปรับตัวอย่างไรในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงสู่วิถีชีวิตใหม่ (New Normal)				
11) ผู้นำชุมชนท่านมีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาชุมชนหรือไม่อย่างไร				

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

๕๐ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ ๕๑

ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ข้อมูล





**ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม**

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย ว.๖๔/๒๕๖๓

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายงานการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อข้อเสนอการวิจัย: การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน
(A Leadership Performance Development with Innovative Model of Creating Local Peace Engineers Resulting the Creation of a Peaceful Community)

รหัสข้อเสนอการวิจัย: MCU RS 800763016

สถาบันที่สังกัด: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยหลัก: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์

เอกสารที่พิจารณาพบทวน

- | | |
|---|---------------------------------|
| ๑. แบบเสนอโครงการวิจัย | ฉบับที่ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ |
| ๒. เอกสารชี้แจงข้อมูลผู้เข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ |
| ๓. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ |
| ๔. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | ฉบับที่ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ |

(พระสุวรรณเมธาภรณ์, ผศ.)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

หมายเลขใบรับรอง: ว.๖๔/๒๕๖๓

วันที่ให้การรับรอง: ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

วันหมดอายุใบรับรอง: ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ที่ อว ๘๐๐๗/ว.๖๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์ / นักวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย

ตามที่ท่านได้มีหนังสือขอใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย เพื่อทำ
 การวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณาข้อเสนอการวิจัยของท่านแล้ว มีความเห็น
 ว่า ข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการนี้ มีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย
 ข้อบังคับและข้อกำหนด ไม่ต้องแก้ไขปรับปรุงแต่ประการใด จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตาม
 ข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

จึงเจริญพรมาทราบและดำเนินการต่อไป.

ขอเจริญพร

(พระสุวรรณเมธธารณ์, ผศ.)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เอกสารชี้แจงข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลกระทบต่อ
สร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข”

ภายใต้แผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน”



เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลกระทบต่อสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ๑) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขของชุมชนอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานีและชุมชนอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลกระทบต่อสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข ซึ่งประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้นำชุมชนและผู้นำจิตวิญญาณ ชาวบ้าน หน่วยงานภาครัฐ ผู้นำศาสนา เครือข่ายท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสำหรับพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ที่สามารถนำไปต่อยอดขยายผลกับชุมชนอื่นต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บข้อมูล รายละเอียดดังนี้

ระยะเวลาเริ่มโครงการถึงวันสิ้นสุด ตั้งแต่วันที่ ๔ ตุลาคม – ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ช่วงที่ ๑ โครงการอบรมวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๔-๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นการทดลองใช้หลักสูตรเพื่อประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน พร้อมพัฒนาเครื่องมือวิจัย ที่สามารถนำไปขยายผลและปรับปรุงให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ช่วงที่ ๒ ติดตามประเมินผลโครงการอบรม ระหว่างวันที่ ๗ ตุลาคม-๗ พฤศจิกายน เป็นการติดตามเพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือและฝึกภาคสนามให้กับผู้เข้าร่วมอบรม

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการเข้าร่วมอบรมตามกำหนดระยะเวลา และการตอบแบบสอบถาม สัมภาษณ์ภายหลังการอบรม โดยการเก็บข้อมูลใดๆ ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเสียง/บันทึกภาพ วีดีโอ ทั้งนี้ เพื่อความถูกต้องของเนื้อหา ผู้วิจัยจะขออนุญาตการนำชื่ออ้างอิงหากผู้ให้ข้อมูลให้ความยินยอม และจะขอใช้

รหัสแทนชื่อและนามสกุลจริงของท่านสำหรับท่านที่ไม่สะดวกและบางประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล การลงในแบบบันทึกข้อมูล/แบบการสัมภาษณ์/วิดีโอเทป และจะทำลายเมื่อการศึกษาครั้งนี้สิ้นสุด

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม เท่านั้น ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่านแต่ประการใด จะไม่มีการระบุชื่อ/ข้อมูลส่วนตัวของท่าน “จะไม่มีการเผยแพร่ภาพถ่ายหรือวิดีโอที่มีรูปของท่านแก่สาธารณะ”

ในกรณีที่ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องแสดงภาพถ่ายที่มีรูปของท่าน ผู้วิจัยจะระมัดระวังไม่ให้เห็นภาพหน้า ทั้งหมดของท่าน และจะใช้แสดงเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น และจะขออนุญาตก่อนดำเนินการ

ในการดำเนินโครงการวิจัยครั้งนี้ ท่านจะได้รับความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย เกียรติยศ และชื่อเสียงขณะ เข้าร่วมโครงการวิจัย

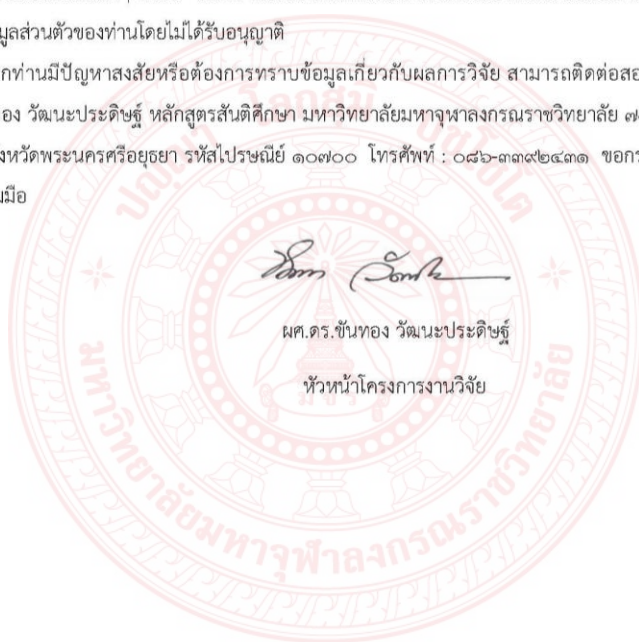
ในการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครของโครงการวิจัยครั้งนี้ ท่านเข้าร่วมด้วยความสมัครใจและสามารถถอนตัว เมื่อใดก็ได้โดยไม่เสียสิทธิใดๆ ทั้งสิ้น ไม่ว่าท่านจะเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ ท่านจะไม่เสียสิทธิใด ๆ และจะไม่ ระบุชื่อ/ข้อมูลส่วนตัวของท่านโดยไม่ได้รับอนุญาต

หากท่านมีปัญหาสงสัยหรือต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิจัย สามารถติดต่อสอบถามผู้วิจัยคือ ผศ.ดร.ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์ หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๗๙ ม.๑ ต.ลำไทร อ.วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รหัสไปรษณีย์ ๑๐๗๐๐ โทรศัพท์ : ๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑ ขอกราบขอบพระคุณ ในความร่วมมือ



ผศ.ดร.ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์

หัวหน้าโครงการงานวิจัย



หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมวิจัย

เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบวัตรกรรมการสร้างวิศ्वรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการ
สร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข”

ภายใต้แผนการวิจัยเรื่อง “วิศ्वรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน”

วันที่ให้ความยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ด้วยข้าพเจ้า.....ก่อนที่ลงนามในใบให้ความยินยอมเข้าร่วมวิจัย
ครั้งนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย อันตรายหรืออาการที่จะเกิดขึ้น
จากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด และมีความเข้าใจดีแล้ว

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ
ผู้วิจัยได้แจ้งให้ข้าพเจ้าทราบสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้โดยไม่ได้รับผลกระทบใดทั้งทางตรง
และทางอ้อมจากการยกเลิกหรือปฏิเสธเข้าร่วมโครงการ

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะในส่วนที่เป็นการ
สรุปผลการวิจัย ภาพหรือข้อความที่จะลงสู่สาธารณะจะต้องได้รับความยินยอมจากข้าพเจ้าก่อน

ผู้วิจัยรับรองว่า หากเกิดอันตรายใดๆ จากการวิจัยดังกล่าว ข้าพเจ้าจะได้รับการดูแลรับผิดชอบค่าเสียหาย
หรืออาการเจ็บป่วยใดๆ ที่เกิดขึ้น โดยสามารถติดต่อ ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
สันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๗๔ ม.๑ ต.ลำไทร อ.วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
รหัสไปรษณีย์ ๑๐๗๐๐ โทรศัพท์ : ๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ จึงได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความ
เต็มใจ

ลงชื่อ.....ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
(.....)



หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมวิจัย

เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบวัตรกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการ
สร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข”

ภายใต้แผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน”

วันที่ให้ความยินยอม วันที่ 16 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2563

ด้วยข้าพเจ้า...นางอัมมกานต์ อภิวัน... ก่อนที่ลงนามในใบให้ความยินยอมเข้าร่วมวิจัย
ครั้งนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย อันตรายหรืออาการที่จะเกิดขึ้น
จากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด และมีความเข้าใจดีแล้ว

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ
ผู้วิจัยได้แจ้งให้ข้าพเจ้าทราบสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้โดยไม่ได้รับผลกระทบใดทั้งทางตรง
และทางอ้อมจากการยกเลิกหรือปฏิเสธเข้าร่วมโครงการ

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะในส่วนที่เป็นการ
สรุปผลการวิจัย ภาพหรือข้อความที่จะลงสู่สาธารณะจะต้องได้รับความยินยอมจากข้าพเจ้าก่อน

ผู้วิจัยรับรองว่า หากเกิดอันตรายใดๆ จากการวิจัยดังกล่าว ข้าพเจ้าจะได้รับการดูแลรับผิดชอบค่าเสียหาย
หรืออาการเจ็บป่วยใดๆ ที่เกิดขึ้น โดยสามารถติดต่อ ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร สันติ
ศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๗๙ ม.๑ ต.ลำไทร อ.วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
รหัสไปรษณีย์ ๑๐๗๐๐ โทรศัพท์ : ๐๙๘-๔๑๔๖๕๖๑

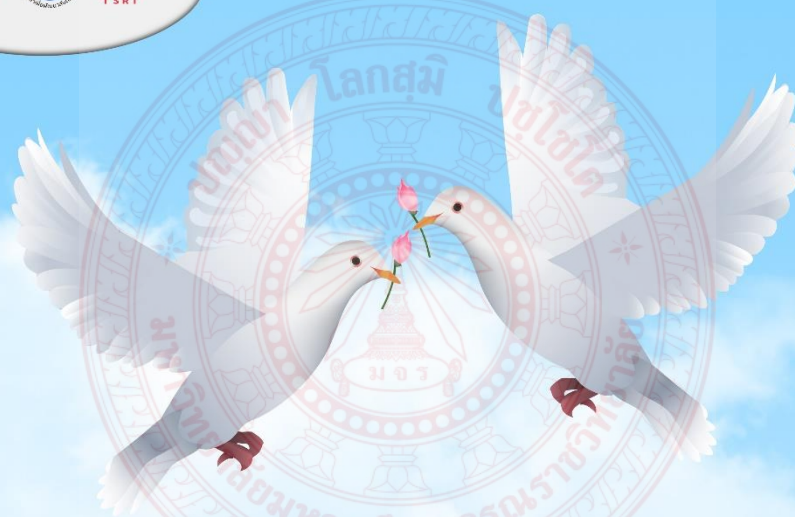
ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ จึงได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความ
เต็มใจ

ลงชื่อ.....นางอัมมกานต์ อภิวัน.....ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
(นางอัมมกานต์ อภิวัน)

หลักสูตร

วิศวกรรมสถาปัตย์โทงถิ่น:

ทบทวนผู้นำสร้างสันติภาพให้ชุมชน



“หลักสูตรวิศวกรรมสถาปัตย์โทงถิ่น” เป็นหลักสูตรที่จะเปลี่ยนความเป็นผู้นำของคุณไปตลอดชีวิต สร้างทักษะการสร้างสันติภาพ เพิ่มพลังสันติสุขภายใน การเป็นโค้ชซึ่งชุมชนเป็นงานวิจัยที่ได้รับทุน สนับสนุนจาก สกสว. มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เปิดอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย พร้อมรับวุฒิบัตรหากเข้าร่วมกิจกรรมครบตามเงื่อนไข

รับสมัคร: ผู้นำท้องที่ ท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำจิตวิญญาณ
ที่อยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และปทุมธานี



ติดต่อสอบถามได้ที่:

ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร. 086-339-2431



ตัวอย่างหนังสือนำสัมภาษณ์

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน คุณไพฑูรย์ ชูมาลัยวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวะกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวะกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวะกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุมัติขอความเห็นชอบให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขอเสนอขอให้คุณลงนามมา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร



(พระมหาพรหม ธรรมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๓๕๒๔๓๑ ดร.ธปภัค บุณยะสิงห์ โทร.๐๘๑-๙๐๙๐๖๑๔

อบรมหลักสูตร “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น”

อบต.ปากจั่น จ.พระนครศรีอยุธยา

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นางลัดดา ป้อมสุข	รองนายก อบต.ปากจั่น
2	นางสาวนิธิกานต์ อรุณสิทธิ์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ปากจั่น
3	นางสาวคณัญภัส เกตุสุข	นักทรัพยากรบุคคล
4	นายไพฑูรย์ ชูมาลัยวงศ์	ผู้ใหญ่บ้าน
5	นายชูชัย มีทองใบ	ประธานกองทุนหมู่บ้าน
6	นางจำรัส สอนนาค	ผู้นำชุมชน
7	นายออมสิน บุญไวย	ผู้นำชุมชน
8	นายชลอ ชีตารักษ์	สมาชิกสภา อบต.ปากจั่น
9	นายบุญนำ อุ่เถื่อน	สมาชิกสภา อบต.ปากจั่น
10	นายเฉลิม แสงทวี	สมาชิกสภา อบต.ปากจั่น
11	นางกัลยา ฮ่องเพราะ	สมาชิกสภา อบต.ปากจั่น
12	นายจรัญ วันเพ็ญ	กรรมการหมู่บ้าน
13	นางณัฐชนก สุขถาวร	ประธานองค์กรสตรี
14	นางสมใจ สีนมัน	กรรมการหมู่บ้าน
15	นางประทุม กลิ่นจันทร์	กรรมการหมู่บ้าน
16	นางสุนันทา เกอสิงห์	ประธานองค์กรสตรี
17	นายอนุกุล สุวรรณชาติ	สารวัตรกำนัน
18	นางปรีชา กอบธัญกิจ	กรรมการธนาคารชุมชน
19	นายสมศักดิ์ เปรมใจ	ข้าราชการบำนาญ
20	นางวันเพ็ญ เกตุชีพ	ประธานองค์กรสตรีตำบลคลองสะแก
21	นางจิตาภา นาสันเทียะ	ประธานองค์กรสตรีตำบลท่าช้าง
22	นางสายฝน วรจันทร์	ประธานองค์กรสตรีตำบลบางระกำ
23	นางยุภา กันเกตุ	ประธานองค์กรสตรีตำบลสามไถ
24	นางปวีณา หงส์โตสวัสดิ์	ประธานองค์กรสตรีตำบลพระนอน
25	นายสนม มีทรัพย์	ผู้นำชุมชน

อบรมหลักสูตร “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น” ทำการร้อง
ตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล
1	จารวี จันเหมื่อน
2	พรรณี น้อยอ่าง
3	นายกนกพล พ่อคำข้าว
4	นางสาวเมตตา ชันธเกตุ
5	นายท้วง สุวรรณรัตน์
6	นางพัชรี ชัยสุวรรณรัตน์
7	นางราตรี จันท์แก้ว
8	นางทิพวรรณ วัฒนชินโนบล
9	นางอุไร หานาม
10	นางประมอญ ทับอุ่นญาติ
11	นางประคอง ชันธวิทย์
12	นางนพพร คุณีพงษ์
13	อุไร เงินงาม
14	นายวรเทพ ธรรมกิจ
15	กำนันลัดดาวัลย์ ธรรมกิจ
16	ขวัญสุดา ชันธวิทย์
17	นางสำอองค์ ดอนน้อย
18	นายเทพฤทธิ์ เงินงาม
21	นางภัทราภรณ์ หีบงา
22	นางสาวศิริรักษ์ ทาสระ

อบรมหลักสูตร “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น”
บึงนาราง อำเภोधุมภูรี จังหวัดพุมธานี

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สถานะ
1	นางอัมภารณ ผิวเงิน	กรีนการ์ดเด้นโฮม ชุมชน 1
2	นางอัจฉรา ผันนภานุกุล	กรีนการ์ดเด้นโฮม ชุมชน 2
3	นางเฉลิมพร ธูปถมพงศ์	กรีนการ์ดเด้นโฮม ชุมชน 3
4	นางบุญเรือน จันทอง	ชุมชน ม.1 บึงนารางดั้งเดิม
5	นางพัชรี ขยันงาน	หมู่บ้านจิตถาวรณ
6	นางสาวพะเยาว์ หงส์สา	หมู่บ้านนริศรา
7	นางสาวชิตสมัย มีนิล	ชุมชนแพรร
8	นางขวัญใจ นุชพันธ์	ชุมชนบึงนารางพัฒนา ม.2
9	นางจุลพร ปรีหะจินดา	เสนากรินวิลล์
10	นางเตือนใจ อ้นสมคร	หมู่บ้านแสงตะวัน
11	นางสาววัชรีย์ เหลืองรุ่งสว่าง	ชุมชนตลาดคลอง 13
12	นายยอดรัก กล่อมชนะเนาะ	ล็อกปฎิรูปที่ดิน 20ไร่และ 10 ไร่
13	นายไตรณรงค์ ต่ายสุวรรณ	ล็อกปฎิรูปที่ดิน 5ไร่
14	นางสถาพร ตรีนุสนธิ์	ชุมชนวัดพิชิต
15	นางสาววิไลลักษณ์ จิตตมิตร	ชุมชนมุฮัฎ,ชุมชนคลองตัน
16	นายวรัญญู ดวงแก้ว	ชุมชน ม6.
17	นางสายสุนีย์ สีหาฤทธิ์	เทพธารินทร์
18	นางใบหยก มลายอริศนุญ	ทิพิตาแลนด์
19	นางสาววิลาวัลย์ นามนิตย์	จิตถาวรณ
20	นางชุติมา เชื้อชาติ	กรีนการ์ดเด้นโฮม ชุมชน 2
21	นางไพลิน ประภาศิริ	แพรรมาพร
22	นางสุวิวรรณ บริสุทธิพันธุ์	กรีนการ์ดเด้นโฮม ชุมชน 3
23	นางทองใบ พงษ์สุวรรณ	กรีนการ์ดเด้นโฮม ชุมชน 1
24	ผอ. วรวิทย์ สิทธิธรรม	สถานีนอมนัยสมเด็จย่า 84
25	นางสาวอภัสระ เลื้อเมือง	สถานีนอมนัยสมเด็จย่า 84
26	นางสาวรสสุคนธ์ ศุภสุข	กรีนการ์ดเด้นโฮม ชุมชน 2

ภาคผนวก ค
ภาพถ่ายการลงพื้นที่การทำวิจัย,สัมภาษณ์



ลงพื้นที่เก็บข้อมูลและเตรียมงาน







ติดตามงานภาคสนามหลังอบรม





ภาคผนวก ง
การรับรองการนำไปใช้ประโยชน์





แบบ สฟ.๐๙.

หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง การรับรองการใช้ประโยชน์ของผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้าพเจ้า พระมหาพรหม ธรรมหาโส,รศ.ดร. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา และ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ ชื่อหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่อยู่ เลขที่ ๗๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนวน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รหัสไปรษณีย์ ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๓๕-๕๒๔๘๐๐ โทรสาร ๐๓๓๕-๓๕๔๗๑๑

ขอรับรองว่าได้มีการนำผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง
.....การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวะกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์
ชุมชนให้มีสันติสุข.....ซึ่งเป็นผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ของ ผศ.ดร.ขึ้นทอง วัฒนะประดิษฐ์.....
โดยนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

- ☒ การใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ เช่น การบรรยาย การสอน การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
- ☐ การใช้ประโยชน์ด้านความรู้ในพระพุทธศาสนา
- ☐ การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์เช่น งานวิจัยและ/หรืองานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสิ่งประดิษฐ์
- ☐ การใช้ประโยชน์เชิงนโยบายหรือระดับประเทศ
- ☐ การใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

ช่วงเวลาที่ใช้ประโยชน์ตั้งแต่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ จนถึง ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ซึ่งการนำ
ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ เรื่องนี้ไปใช้ประโยชน์นั้นก่อให้เกิดผลดีดังนี้

.....ทำให้แหล่งศึกษาเรียนรู้งานวิจัยให้กับนิสิตปริญญาโท และปริญญาเอก สาขาสันติศึกษา ได้ตัวอย่างการเขียน
งานวิจัยนวัตกรรมและเครื่องมือวิจัยที่ทันสมัยเป็นแบบอย่างให้กับนิสิต.....

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(...พระมหาพรหม ธรรมหาโส,รศ.ดร.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

และผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

หมายเหตุ: ท่านสามารถประทับตราของหน่วยงานในเอกสารนี้ได้ (ถ้ามี)



แบบ สท.๐๙.

หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง การรับรองการใช้ประโยชน์ของผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้าพเจ้า...ดร.ชลัท ประเทืองรัตนนา.....ชื่อหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน ...สถาบันพระปกเกล้า...ตำแหน่ง
นักวิชาการชำนาญการ...สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล.....

ที่อยู่...๓๒๒/๑๗๙ ถนนวิภาวดีรังสิต ต.บางกระสอ จ.นนทบุรี.....โทรศัพท์...๐๘๑-๖๘๕๔๕๑๘.....
โทรสาร.....ขอรับรองว่าได้มีการนำผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างจิตสำนึกที่ดีภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสังคมสุขสันต์.....ซึ่งเป็นผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ของ ผศ.ดร.พันทอง วัฒนประดิษฐ์
ได้นำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

- ☒ การใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ เช่น การบรรยาย การสอน การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
- ☐ การใช้ประโยชน์ด้านความรู้ในพระพุทธศาสนา
- ☐ การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ เช่น งานวิจัยและ/หรืองานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสิ่งประดิษฐ์
- ☐ การใช้ประโยชน์เชิงนโยบายหรือระดับประเทศ
- ☐ การใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

ช่วงเวลาที่น่าไปใช้ประโยชน์ตั้งแต่ ๓ มกราคม ๒๕๖๔ จนถึง ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ซึ่งการนำ
ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ เรื่องนี้ไปใช้ประโยชน์นั้นก่อให้เกิดผลดังนี้

.....ทำให้เห็นตัวอย่างพื้นที่ศึกษาที่นำการจัดการความขัดแย้งไปพัฒนาสมรรถนะผู้นำได้อย่างเป็นรูปธรรม.....

สามารถนำองค์ความรู้วิจัยไปต่อยอดพัฒนาหลักสูตรจัดการความขัดแย้งสำหรับผู้บริหาร.....

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

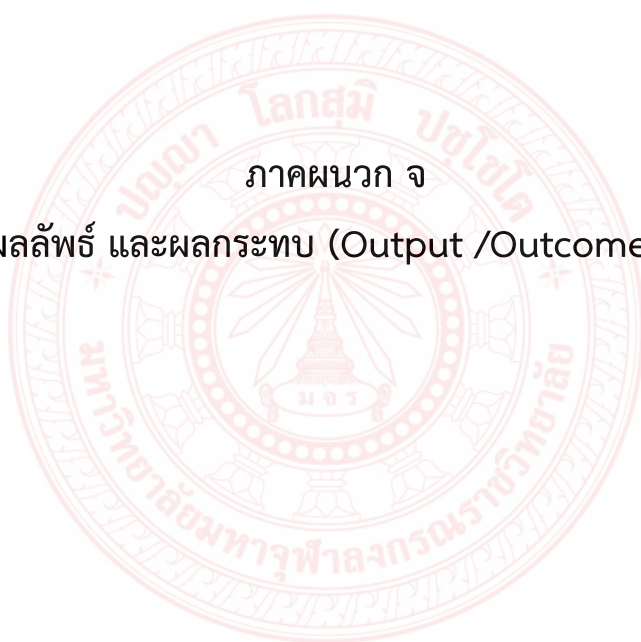
ลงชื่อ.....

.....(ดร.ชลัท ประเทืองรัตนนา.....)

ตำแหน่ง ...นักวิชาการชำนาญการ

หมายเหตุ: ท่านสามารถประทับตราของหน่วยงานในเอกสารนี้ได้ (ถ้ามี)

ภาคผนวก จ
ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ (Output /Outcome /Impact)



**สรุป ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ (Output /Outcome /Impact)ที่ได้จากงานวิจัย
เรื่อง**

การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการ
สร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ผลผลิต(Output)	ผลลัพธ์(Outcome)	ผลกระทบ(Impact)
องค์ความรู้ได้ถูกนำไปปฏิบัติใช้ และเผยแพร่เป็นรูปแบบแนวทาง ในการฝึกอบรมพัฒนาผู้นำท้องถิ่น ในระดับพื้นที่ที่ใหญ่และกว้างขึ้น หลากหลายชั้น	ได้ผลงานที่ได้รับการยอมรับ ตีพิมพ์ TCI ฐาน ๑ อย่างน้อย ๓ เรื่อง การนำเสนอผลงานในระดับ นานาชาติอย่างน้อย ๑ เรื่อง	ได้ผู้นำเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น มีสันติภายในและมีองค์ความรู้ด้าน สันติภาพ ที่สามารถเป็นต้นแบบกับ ชุมชน สังคม ได้อย่างน้อย ๒ ตำบล เพื่อขยายผลต่อไปในระดับอำเภอ และระดับจังหวัด
บทความวิชาการ “กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการ สร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้ เกิดสันติสุข”	ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ใน วารสารฐาน TCI 2-1	ผู้ที่สนใจสามารถนำไปอ้างอิงใน ผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการที่ ตนเองผลิตหรือเขียนขึ้นมาได้
ได้แกนนำต้นแบบผู้นำท้องถิ่นที่มี สมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบ นวัตกรรมการสร้างวิศวกร สันติภาพท้องถิ่น	เกิดการพัฒนากลุ่มผู้นำท้องถิ่นใน การเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อ สร้างสันติสุขในชุมชน ทั้งด้าน การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	ได้ผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกร สันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ทั้งด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ต้นแบบที่จะไปกระจายผลให้กับ แกนนำในชุมชนแบบรุ่นต่อรุ่นหรือ ในพื้นที่อื่นที่อื่นที่สนใจได้

ประวัติหัวหน้าโครงการผู้วิจัย

ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์

๑. ชื่อ - นามสกุล

๑.๑ ภาษาไทย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์

๑.๒ ภาษาอังกฤษ: Assistant Professor Dr. Khantong Wattanapradith

๒. ตำแหน่งทางวิชาการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาสันติศึกษา

๓. ตำแหน่งการบริหาร : อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรปริญญาโท และเอก สาขาวิชาสันติศึกษา

๔. สังกัดหน่วยงาน/คณะ: บัณฑิตวิทยาลัย (สันติศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. ที่อยู่ติดต่อได้

บ้านเลขที่ ๔๖/๖๓ ถนนท่าข้ามแขวง/ตำบล แสมดำเขต/อำเภอบางขุนเทียน

จังหวัด กรุงเทพมหานครรหัสไปรษณีย์ ๑๐๑๕๐

โทรศัพท์ ๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑ โทรสาร-

โทรศัพท์มือถือ ๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑ อีเมล khantong.wat@mcu.ac.th

๖. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี: บริหารธุรกิจบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ (การโฆษณาและ

ประชาสัมพันธ์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. ๒๕๓๗

ปริญญาโท: ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ (ศศ.ม.) จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

ปริญญาเอก: พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, พระพุทธศาสนา (พธ.ด.)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖

๗. สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ: สันติศึกษา, พระพุทธศาสนา, ระเบียบวิธีวิจัย, การอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร,

หลักสูตรอบรมศีล ๕, กระบวนการสันติสนทนา

๘. ผลงานทางวิชาการ

งานวิจัย

๒๕๖๓

ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ และคณะ, วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ผู้นำต้นแบบสร้างสังคมสันติสุข,

รายงานวิจัย, ทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัย, ๒๕๖๓.

๒๕๖๒

ผศ.ดร.กมลาศ ภูวนาธิพงศ์, รศ.ดร.เมธาวิ อุดมธรรมมานภาพ, ดร.ภัทติดา แรงทน,ดร.วิชชุดา ฐิติโชติ
รัตนา ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์ และดร.พุทธชาติ แผนสมบุญ, **นวัตกรรมสุขภาวะวิถี
พุทธและพุทธจิตวิทยาบำบัดเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงภาวะ ซึมเศร้าของเยาวชนไทย**, **ทุนอุดหนุน
การวิจัย** สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
(สสส.) และ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.กมลาศ ภูวนาธิพงศ์, และผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์, **การเสริมสร้างจิตสำนึกด้าน
คุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับเยาวชน**, **ทุนวิจัยสนับสนุน บริษัท ท็อปเทร็นด์ แมนู
แฟคเจอร์ริง จำกัดในเครือสหพัฒน์ปิบลูร่วมกับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**

๒๕๖๑

ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์, ดร.ชนัญญา ชัยสุวรรณ , ดร.แม่ชีสุตา โรจนอุทัย ดร.รุ่งรัตน์ สุวนาคกุล, **พุทธ
นวัตกรรมสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดในเด็กและเยาวชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน**, **ทุนวิจัย
สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.**

ดร.อรชร ไกรจักร และ ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์, **ชุมชนบางวัว : สร้างต้นกล้าจิตสาธารณะ
เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน**. **ทุนวิจัยสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย.๒๕๖๑.**

๒๕๖๐

พระเทพพรเมธี, รศ.ดร., ผศ.ดร.กมลาศ ภูวนาธิพงศ์, ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์และ ดร.ญาศุ
มินท์ อินทร์กรุงเก่า, (๒๕๖๐). **การขับเคลื่อนการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา: นโยบาย
และแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสังคมสันติสุข**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์:
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์. (๒๕๖๐). **การสังเคราะห์งานวิจัย: การพัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวม**.
สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๒๕๕๙

ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์. (๒๕๕๙). **“ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖: ถอดบทเรียนชุมชน
สันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง”**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย,

ดร.อรชร ไกรจักร และชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์, ดร.แม่ชี ฤกษ์ณา รักษาโฉม.(๒๕๕๙). **การพัฒนา**

ระบบปัญญาเพื่อการพัฒนาสหกรณ์แบบยั่งยืน. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์:

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ดร.พูนสุข มาศรีงสรรค์, ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์ และนพ.ดร.บรรพต ต้นธีรวงศ์. (๒๕๕๙).

“เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จกระบวนการสร้างสันติภาพขององค์กรและนักสันติภาพโลก”.

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,และ ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์และ (๒๕๕๙). **การบูรณาการองค์**

ความรู้ แนวคิดและวิถีปฏิบัติเพื่อพัฒนากระบวนการสร้างสันติภาพในสังคมไทย.

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๒๕๕๘

ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์ และพระมหาดวงเด่น จิตญาโณ ดร., นพ.ดร.บรรพต ต้นธีรวงศ์, ดร.

พูนสุข มาศรีงสรรค์. (๒๕๕๘). **ความหลากหลายทางชาติพันธุ์กับวิถีการอยู่ร่วมกัน**

อย่างสันติสุขในประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษานิสิตประเทศไทยและนิสิตกลุ่มประเทศ

CLMV ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย(ส่วนกลาง). กรุงเทพฯ: ศูนย์

อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ผศ.ดร.อนุชา โสภาคย์จิตร และ ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์ และ(๒๕๕๘). **การออกแบบเลขนศิลป์**

สิ่งแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์วัดไทยฝ่ายเถรวาท. สถาบันวิจัยและพัฒนา:

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

๒๕๖๒

หนังสือ/ตำรา

-เอกสารประกอบคำสอนวิชาการระเบียบวิธีวิจัยเพื่อสันติภาพ

-วัฒนธรรมพลเมืองประชาธิปไตยตามแนวพุทธ, โครงการพัฒนาชุดความรู้ โดยความร่วมมือ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการเมือ

สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

บทความทางวิชาการ

๒๕๕๘

ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์. (๒๕๕๘). “ศีล : พุทธวิธีแก้ปัญหาวินัยจรจร”. **วารสารมหาจุฬา**

วิชาการ ปีที่ ๒ ฉบับพิเศษ เนื่องในโอกาสเฉลิมฉลองวันวิสาขบูชาโลก. (พฤษภาคม-

มิถุนายน): ๒๐๗-๒๒๒.

ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์. (๒๕๕๘). “พุทธวิธีสร้างแรงจูงใจในการรักษาศีล ๕”. **วารสารจิตวิทยา**

เกษมบัณฑิต ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑(มกราคม-มิถุนายน): ๑-๑๕.

ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์. (๒๕๕๘). “การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักศีล ๕ สำหรับผู้นำ”.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์นปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ :๓๑-๔๐.

๒๕๕๙

ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์. (๒๕๕๙). “สันติศึกษา: มรรคาสู่วิถีพุทธ”. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์

มจร ปีที่ ๔ ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม-มิถุนายน) : ๓๙-๕๑.

๒๕๖๐

Khantong Wattanapradith, Poonsuk Masrungson. (๒๕๖๐). “ Ethnic Diversity and Peaceful Coexistence in ASEAN Community: Case Study of Thai and CLMV Student Groups in Mahachulalongkornrajavidyalaya University (Main Campus)”. ประชุมวิชาการนานาชาติ สมาคมมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนานานาชาติ ครั้งที่ ๓. วารสารสันติปริทรรศน์ ปีที่ ๕ ฉบับพิเศษเนื่องในวันวิสาขบูชาโลก.: ๒๓๓-๒๔๕.

๒๕๖๑

ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์. (๒๕๖๑). “ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ : ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง”. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ ๖ ฉบับพิเศษ: ๑๓-๒๕.

๒๕๖๒

Poonsuk Masrungson, Banpot Thontiravong, Khantong Wattanapradith. Key Performance Indicators Related To Peace Building Process of Organizations and World Peace Makers. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓ : ๕๙๓-๖๐๘

งานอบรมและการให้บริการวิชาการ

งานบริการทางวิชาการ

ผู้ประนีประนอมประจำศาลอาญาพระโขนง

ผู้ไกล่เกลี่ยภาคประชาชน กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

วิทยากรรับเชิญบรรยายให้นิสิตคณะศึกษาศาสตร์ รายวิชาการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมือง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิทยากรรับเชิญบรรยายให้นิสิตภาควิชาสังคมวิทยา สาขาวิชสังคมวิทยาเพื่อการพัฒนา คณะสังคมศาสตร์ รายวิชา Sociology for Development

วิทยากรรับเชิญบรรยายในโครงการครุคืนถิ่น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิทยากรร่วมเสวนาโครงการเสวนาวิชาการออนไลน์ (Webinar) ในหัวข้อ"ภัยแล้ง ๖๓" ในมุมมองของสหวิทยาการศูนย์บริการวิชาการทางกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
วิทยากรโครงการกิจกรรมส่งเสริมการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา, โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดไผ่ดำ แผนกสามัญศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชวิทยาลัย
คณะกรรมการสมาคมศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๖๓
วิทยากรบรรยาย การพัฒนาโครงการวิจัยในสถานการณ์โควิด ๑๙ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยากรบรรยาย โครงการอบรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาวิถีพุทธ ขั้นนำและขั้นพระราช สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยากรบรรยาย หลักสูตรวิทยากรต้นแบบสันติภาพ หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
คณะทำงานสภาการศึกษา การพัฒนาวินัยในสถานศึกษาผ่าน Star Stem
คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนา สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาวิถีพุทธ สำนักงานพระสอนศีลธรรมและสถานอาชีวศึกษา
คณะทำงาน “สมัชชาวิถีพุทธ” เนื่องในวันมาฆบูชา
วิทยากรกระบวนการ “ทบทวนแผนยุทธศาสตร์จังหวัดสิงห์บุรี”
วิทยากรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “Active Learning ศาสตร์และศิลป์แห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑” โครงการพัฒนาระบบการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน เทศบาลนครเชียงใหม่
เลขานุการโครงการปฏิบัติธรรมถวายเป็นพระราชกุศลแด่ “พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช” เนื่องในวันมาฆบูชา
วิทยากรโครงการสันติสัญจร(สามเณรเย็นยิ้ม) ปีที่ ๑
วิทยากรบรรยายธรรมะเพื่อพัฒนาบุคลากรองค์กร
วิทยากรอบรมศักยภาพครูพระสอนศีลธรรม
เลขาประสานงานและวิทยากรอบรมนักวิจัยรุ่นใหม่ (ลูกไก่) วช.

คณะกรรมการจัดงานและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความในงานสันติภาพ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาการอบรมการไกล่เกลี่ยผู้นำท้องถิ่น
วิทยาการกระบวนการ “สานเสวนาพุทธ-มุสลิม” มหาวิทยาลัยมหิดลและเครือข่ายงานสันติภาพ
โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน มหาวิทยาลัยสตรีลพบุรี
สัมมนาวิชาการเนื่องในวันงานวิสาขบูชาโลก
ผู้ดำเนินรายการและสานเสวนาพุทธวัฒนธรรม งานสัมมนาวิชาการสังคมศาสตร์ เครือข่ายพัฒนา สังคม คณะสังคมศาสตร์
สัมภาษณ์รายการวิทยุรัฐสภา คลื่น ๘๗.๕ เวลา ๒๐.๐๐ น. (๒๖ เมษายน ๒๕๖๑) องค์ความรู้ที่ได้ จากงานวิจัยชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖: ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความ ขัดแย้ง
คณะกรรมการบรรณาธิการ โครงการประชุมวิชาการระดับชาติ วันสันติภาพสากล ครั้งที่ ๓ สถาบัน สันติศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
งานบริหาร/งานการที่ให้คำปรึกษานิสิต
งานที่รับผิดชอบ
งานบริหาร
- งานเลขานุการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
- ผู้รับผิดชอบโครงการต่างๆ ของหลักสูตร
- งานวางแผนพัฒนาประกันคุณภาพหลักสูตร
- คณะกรรมการศูนย์ไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทภาคประชาชน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย
งานวิชาการ
งานสอน, พัฒนาหลักสูตร, จัดการเรียนการสอน, การวิจัย, ตรวจสอบบทความวารสารบัณฑิตศึกษา ปริทรรศน์, กรรมการสอบวัดคุณสมบัติสารนิพนธ์/บทความวิชาการ/ กรรมการสอบโครงร่างและ สอบป้องกันวิทยานิพนธ์ปริญญาโทและดุษฎีนิพนธ์
งานให้คำปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษานิสิตปริญญาโทและปริญญาเอก ด้านการเรียนการสอน, การวิจัย, การทำ
กิจกรรมพัฒนานิสิต, การบริการวิชาการ
งานให้คำปรึกษาการเขียน/ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/บทความวิชาการ

งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

งานที่รับผิดชอบ

อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานิติศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย
งานปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร มคอ.
กองบรรณาธิการบทความวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์
งานจัดโครงการระดมทุนเพื่อพัฒนาบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
ศึกษาดูงานต่างประเทศ ณ ประเทศพม่า, อินเดีย, สิงคโปร์, จีน
กรรมการ/เลขานุการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชานิติศึกษา
งานประชาสัมพันธ์หลักสูตร
คณะกรรมการจัดงานวันสันติภาพสากล หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย

ผลงานที่ภาคภูมิใจ

ผลงานวิจัยเด่น ประจำปี ๒๕๖๐ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ระดับ “ดีเด่น” วิจัยเรื่อง ชุมชนสันติสุขในพุทธ
ศตวรรษที่ ๒๖: ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง
ผลงานวิจัยเด่น ประจำปี ๒๕๖๒ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ระดับ “ดีมาก” วิจัยเรื่อง พุทธนวัตกรรม
สร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดในเด็กและเยาวชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
ศิษย์เก่าดีเด่น โรงเรียนชินรสุวิทยาลัย ประจำปี ๒๕๖๑.
ผลงานวิทยานิพนธ์ดีเด่น “ระดับดี” มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประจำปี ๒๕๕๗ ดุษฎี
นิพนธ์เรื่อง “กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักศีล ๕ สำหรับผู้นำ”
ผ่านการอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสังคมสันติสุข รุ่น ๗ สถาบันพระปกเกล้า

ผ่านการอบรมหลักสูตร Public Administration Leaders Program for Senior Government Officials from Thailand จาก Nanyang Technological University Singapore and Temasek Foundation International.

ได้รับการรับรองเป็น “วิทยากรหลักสูตรการพัฒนานักวิจัย” สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

-หมวดที่ ๔ การวิจัยเชิงคุณภาพ (การวิจัยพัฒนา R&D)

-หมวดที่ ๕ การวัด การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

-หมวด ๔ การออกแบบการวิจัย (รูปแบบการวิจัยและพัฒนา และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม)



ประวัติผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ	: สีฟ้า ณ นคร
วันเกิด	: ๐๑ ตุลาคม ๒๕๐๕
สถานที่เกิด	: กรุงเทพมหานคร
การศึกษา	: บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการองค์กร มหาวิทยาลัยศรีปทุม (บางเขน) พ.ศ. ๒๕๔๙ : บริหารธุรกิจบัณฑิต การตลาด มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. ๒๕๔๗
ประสบการณ์ ปัจจุบัน	: ที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร : ผู้จัดการฝ่ายผลิตภัณฑ์ บริษัทไมเนอร์ คอเปอร์เรชั่น มหาชน : ผู้จัดการฝ่ายการตลาดและการขาย บริษัทอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลบิวตี้โปรดักส์ จำกัด : ผู้จัดการฝ่ายการขายประจำประเทศไทย บริษัทอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลบิวตี้โปรดักส์จำกัด

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

๑. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) นายธปภัค บุรณะสิงห์
(ภาษาอังกฤษ) Mr.Thapaphat Buranasing
๒. หมายเลขประจำตัวประชาชน ๓ ๗๒๐๔ ๐๐๔๔๗ ๗๙ ๕
๓. ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการจับข้อพิพาท
๔. ตำแหน่งทางวิชาการ -
๕. หน่วยงานและที่อยู่ติดต่อได้ กองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม เลขที่ ๑๒๐ หมู่ ๓ ชั้น ๓ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐
โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๒๗๗๗ โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๙๖๗๔
E-mail : roengbu@gmail.com
๖. ประวัติการศึกษา
 - ป.ตรี : รัฐศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง (พ.ศ. ๒๕๓๖)
 - ป.ตรี : นิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๕๔)
 - ป.โท (มหาบัณฑิต) : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง (พ.ศ. ๒๕๕๙)
 - ป.เอก (ดุษฎีบัณฑิต) สาขาสันติศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๓)
๗. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ
 - สาขาสันติศึกษาและการจัดการความขัดแย้ง
 - ป.การจัดการความขัดแย้งด้านนโยบายสาธารณะฯ (รุ่น ๕) จากสถาบันพระปกเกล้า
 - ป.นักเจรจาไกล่เกลี่ย (รุ่น ๒) จากสถาบันพระปกเกล้า
 - ป.วิทยาการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี (รุ่น ๓) จากสถาบันพระปกเกล้า
 - ป.ชั้นสูง การเสริมสร้างสังคมสันติสุข รุ่น ๑๐ (๔ ส.๑๐)
๘. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้และการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากผลงานวิจัย
 - ทั้งภายในและภายนอกประเทศ
 - คณะผู้จัดทำและวิทยากรหลักสูตรฝึกอบรม ศาสนธรรมนำสันติสุข
 - คณะผู้จัดทำและวิทยากรหลักสูตรฝึกอบรมพื้นฐานการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี
 - คณะผู้จัดทำและวิทยากรหลักสูตรการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในชุมชน
 - คณะผู้จัดทำและวิทยากรหลักสูตรการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ตาม พรบ.การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ-นามสกุล ผู้วิจัย: ดลนพร วราโพธิ์

ที่อยู่ปัจจุบัน ๑๐๐/๒๒ อาคาร ๔๔ เอื้ออาทรบ้านฉาง ถนนปทุมธานี-ลาดหลุมแก้ว ตำบลบางปรอก

อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ๑๒๐๐๐

ที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน ๙๕ หมู่ ๑ บ้านเขาน้อย ตำบลโคกหม้อ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดอุดรธานี ๖๑๑๒๐

โทรศัพท์: ๐๙๕-๒๕๔-๙๔๖๖ อีเมล: warapho.d@outlook.co.th

ข้อมูลส่วนตัว

วัน เดือน ปีเกิด: ๔ เมษายน ๒๕๒๐

อายุ: ๔๓ ปี

สัญชาติ: ไทย

หมู่เลือด: โอ

ประวัติการศึกษา

๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ สาขาวิชา

การสอนสังคมศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง การบูรณาการวิธีการสอนของพระพรหม

บัณฑิต (ประยูร ธมมจิตโต) กับวิธีการสอนของ โรเบิร์ต กาเย

๒๕๕๕ - ๒๕๖๑ ระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คณะสังคมศาสตร์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ

มหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒๕๕๒ – ๒๕๕๔ ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คณะสังคมศาสตร์

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตามหลักพรหมวิหาร ๔ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

๒๕๕๐ – ๒๕๕๒ ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ คณะบริหารธุรกิจ สาขาการ

จัดการทั่วไป ผลการเรียนเฉลี่ย ๓.๑๒

๒๕๔๘ – ๒๕๕๐ ระดับอนุปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนครศรีอยุธยา ผลการเรียนเฉลี่ย ๒.๙๖

ประสบการณ์การทำงาน

ปัจจุบัน ว่างงาน

มิถุนายน ๒๕๕๙ – มิถุนายน ๒๕๖๐ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะ

แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

๒๕๕๘ – ๒๕๕๙ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักทรัพย์สินทางปัญญาและบ่มเพาะวิสาหกิจ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

๒๕๕๗ - ๒๕๕๘ อาจารย์พิเศษ หน่วยวิทยบริการวัดไร่ขิงพระอารามหลวง คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม สอนพิเศษวิชาการระเบียบวิธี
วิจัยทางรัฐศาสตร์ ระเบียบวิธีวิจัยเบื้องต้น การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๒๕๕๔ – ๒๕๕๖ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงานนิสิตปริญญาโท
จัดทำเอกสารเกี่ยวกับวิทยานิพนธ์ และตรวจรูปแบบของวิทยานิพนธ์ ทำงานด้านการ
ประกันคุณภาพการศึกษา รายงานการประเมินตนเอง ของหน่วยวิทยบริการวัดหลวงพ่อ
สดธรรมกายาราม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย อำเภอ
ดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๒๕๕๒- ๒๕๕๔ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ๓ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศูนย์รังสิต

๒๕๔๘ – ๒๕๕๒ ตำแหน่ง พนักงานธุรการ ๒ ภาควิชาเทคโนโลยีการอาหาร คณะวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

๒๕๓๖ – ๒๕๔๗ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บริษัท มินิแบร์ (ประเทศไทยจำกัด) อำเภอบางปะอิน จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา

ผลงานวิชาการ

บทความวิชาการเรื่อง “ภาวะผู้นำกับการบริหารเศรษฐกิจชุมชน” ตีพิมพ์ในวารสาร
สังคมศาสตร์ ปรัชญา ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๒ มกราคม – เมษายน ๒๕๕๙

บทความวิชาการเรื่อง “คุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหาร” ตีพิมพ์
ในวารสารสังคมศาสตร์ปรัชญา ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๒ มกราคม – เมษายน ๒๕๕๙

บทความวิชาการ เรื่อง “จากศรัทธาสู่ปัญญา : การศึกษาเพื่อพัฒนาพลเมืองวิถีพุทธ”
ตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ISSN ๑๙๐๕-๑๖๐๓
ปีที่ ๙ ฉบับพิเศษ เนื่องในโอกาสเฉลิมฉลองวันวิสาขบูชา วันสำคัญสากลของโลก ประจำปี ๒๕๕๖

การฝึกอบรม/สัมมนาทางวิชาการ

- โครงการ “พัฒนาศักยภาพการเขียนบทความทางวิชาการและการเขียนบทความ
วิจัย” จัดโดยหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย วันที่ ๓-๔ มีนาคม ๒๕๖๑

- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่” (ลูกไก่) จัดโดย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช) และสมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย ระหว่างวันที่ ๒๒-๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

- หลักสูตร “เทคนิคการเขียนบทความทางวิชาการ” รุ่นที่ ๙ สถาบันภาษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

- หลักสูตร “เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์แบบผสม (Mixed Method)” สมาคมส่งเสริมการวิจัย ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

- หลักสูตร “Training on Financial and Procurement Internal Audit Management” จัดโดย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ ๑๐-๑๒ มกราคม ๒๕๕๔

- หลักสูตร “Listening-Speaking Pre-Intermediate ๑ for TU Officials” จัดโดย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ระหว่างวันที่ ๑๗ สิงหาคม – ๙ ตุลาคม ๒๕๕๒

- หลักสูตร “มนุษย์สัมพันธ์และจิตวิทยาในการทำงาน” รุ่นที่ ๑๓๐ จัดโดยสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓

- สัมมนาทางวิชาการ เรื่อง “การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) และการบริหารงานพัสดุ” จัดโดยสมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๒

- สัมมนาทางวิชาการ เรื่อง “ความเสี่ยงและความรับผิดชอบละเมิดในการบริหารงานพัสดุ” จัดโดยสมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย ระหว่างวันที่ ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๑

- ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (HRD: e-Learning)

หลักสูตร

- ทักษะการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา
- ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)
- ทักษะที่ดีต่อการทำงานภาครัฐ
- ความเชื่อมั่นในตนเอง

จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รุ่นที่ ๓ ระหว่างเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม ๒๕๕๑

- หลักสูตร “ก้าวสู่ความสำเร็จในงานธุรการ” จัดโดย MOTIVATIONAL TRAINING INSTITUTE วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๐

- หลักสูตร “Photoshop” จำนวน ๓๐ ชั่วโมง จัดโดย ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ร่วมกับ โรงเรียนเทคนิคพิษณุนาการอยุธยา ระหว่างวันที่ ๑๔ พฤษภาคม – ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๐
- หลักสูตร “ภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ระดับ ๒” จำนวน ๓๐ ชั่วโมง จัดโดย ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ร่วมกับ โรงเรียนเทคนิคพิษณุนาการอยุธยา ระหว่างวันที่ ๙ มกราคม – ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐
- หลักสูตร “ภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ระดับ ๑” จำนวน ๓๐ ชั่วโมง จัดโดย ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ร่วมกับ โรงเรียนเทคนิคพิษณุนาการอยุธยา ระหว่างวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน – ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๐



ประวัติผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ/สกุล	: นางสาวทยาวิรี ช่างบรรจง
ว/ ด/ ป เกิด	: ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๖
ภูมิลำเนาที่เกิด	: กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	: พ.ศ. ๒๕๔๑ ศีลศาสตรมหาบัณฑิต (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง : พ.ศ. ๒๕๓๘ วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสบการณ์การทำงาน	: พ.ศ. ๒๕๕๕- ปัจจุบัน อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา และออกกำลังกาย มหาวิทยาลัยปทุมธานี กรรมการผู้บริหาร บริษัท อินโนเอช กรุ๊ป จำกัด : พ.ศ. ๒๕๔๑-๒๕๕๔ หัวหน้ากลุ่มวิชาพลศึกษาเพื่อ คุณภาพชีวิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต : พ.ศ. ๒๕๓๘ - ๒๕๔๐ เจ้าหน้าที่งานทดสอบสมรรถภาพทางกายการ กีฬาแห่งประเทศไทย, เจ้าหน้าที่ประสานงานสมาคมมวยสากล สมัครเล่น, ผู้ฝึกสอนว่ายน้ำศูนย์ฝึกกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย
ปีที่เข้าศึกษา	: ปีการศึกษา ๒๕๖๐
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: ปีการศึกษา ๒๕๖๒
ที่อยู่ปัจจุบัน	: ๒๒/๔๕ หมู่ ๒ ต.กระแซง อ.สามโคก จ.ปทุมธานี
ติดต่อ	: Tayawee6677@gmail.com