

SHDM
FOUNDATION

สถาบันพอดี
SHDM Foundation

วารสาร

สถาบันพอดี

INSTITUTE OF SUFFICIENCY JOURNAL (IS-J)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 5 พฤษภาคม 2567

VOL 1, NO.5 MAY 2024

ISSN 3027-8023 (Online)



shdm.journal@gmail.com



วารสารสถาบันพอดี



081 745 4336



วารสารสถาบันพอดี
Institute of Sufficiency Journal

ปีที่ 1 ฉบับที่ 5 พฤษภาคม 2567

Vol. 1 No. 5 May 2024

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นวารสารตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย บทความหนังสือ และบทความวิชาการประเภทอื่นๆ
2. เพื่อเป็นสื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการของนักวิจัยและนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศในด้านเศรษฐกิจพอเพียง ด้านศาสนศึกษา ด้านปรัชญา ด้านจริยศาสตร์ ด้านมนุษยศาสตร์ ด้านวัฒนธรรม ด้านสังคมศาสตร์ และสหวิทยาการด้านการศึกษา
3. เพื่อเป็นวารสารเสนอองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามนุษย์ในด้านเศรษฐกิจพอเพียง ด้านศาสนศึกษา ด้านปรัชญา ด้านจริยศาสตร์ ด้านมนุษยศาสตร์ ด้านวัฒนธรรม ด้านสังคมศาสตร์ และสหวิทยาการด้านการศึกษา
4. เพื่อพัฒนาวารสารให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาและเป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผลงานการวิจัยและบทความทางวิชาการด้านเศรษฐกิจพอเพียง ด้านศาสนศึกษา ด้านปรัชญา ด้านจริยศาสตร์ ด้านมนุษยศาสตร์ ด้านวัฒนธรรม ด้านสังคมศาสตร์ และสหวิทยาการด้านการศึกษา ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน TCI

เจ้าของ

มูลนิธิสหธรรมิกชน (Sahadhammikchon Foundation) 429/129 ถนนสรองประภา แขวง
ดอนเมือง เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210
โทรศัพท์ : 091-778-1032, 089-983-9333
อีเมล : shdm.foundation@gmail.com

พิมพ์ที่

จี คลาส (G CLASS) เลขที่ 26/19 ศาลายา พุทธมณฑล นครปฐม 73170
โทร 028892223 โทรสาร 028893204 อีเมล g_class@hotmail.com

ต้นฉบับที่ตีพิมพ์ในวารสารเล่มนี้ ได้รับการตรวจสอบมาตรฐานทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะสาขาวิชา การตีพิมพ์จำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากกองบรรณาธิการเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

คณะที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์กิริติ บุญเจือ

รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ พงษ์วาท

พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมโม (รศ.ดร.)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย ยศโสธร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญญา สุขสมจิตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภัทร แก้วรัตนภัทร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชฎา พองธนกิจ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิชัย ธรรมเสนห์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงไชย สุรินทร์วรังกูร

พลเอก ดร.สมคิด ทับทิม

ดร.ดนุวัศ สุวรรณวงศ์

ดร.กัญญรัชการย์ เลิศอมรศักดิ์

ดร.ลัดดา ไทยปรีชา

ดร.อาริยา ภู่งระหงษ์

ดร.พลอยทราย โอฮาม่า

ดร.กาญจนา โพธิ์วิชยานนท์

ดร.สมเกียรติ มาลากรณ์

ดร.จันทรามาศ สุริเย

รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงสมร รุ่งสวรรค์โพธิ์

รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) พลตำรวจโท ดร.ณรงค์ กุลนิเทศ

รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ศรีปริญญา ฐูปกระจำง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุปราณี วัฒนสิน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วรารัตน์ไชย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) พลโท ดร.ทวี แจ่มจำรัสพลโท

พันเอก ดร.ปราโมทย์ หม่อมศิลา

ดร.ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม

ดร.กันต์สินี สมิตพันธ์

ดร.สิริกร อมฤตวาริน

ดร.ศาสวัต มูลฐาน

ดร.รวิข ตาแก้ว

ดร.ใจกลั่น นาวาบุญนิยม

ดร.วรภรณ์ พงศ์ธรพิสุทธิ

ดร.สิรินทร์ กันยาวิริยะ

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา หริมเทพาธิป

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล มณีสว่าง

รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิต พุทธพงษ์ศิริพร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีเวท วรณโกวิท

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุณี เวชประสิทธิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.เอนก สุวรรณบัณฑิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร พินยารัก

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตนครราชสีมา

ดร.มนัสวี ศรีนนท์	สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล
ดร.ตรี บุญเจือ	สำนักงาน กสทช.
ดร.ยุทธภณธ์ พินิจ	คริสตศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน
นายแพทย์ ดร.ศุภชัย ศรีศิริรุ่ง	โรงพยาบาลพญาไท สาขาศัลยกรรม
พันเอกหญิง ดร.สุภารัตน์ น้อยแรม	ศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ 5 กองอำนวยการรักษา ความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
ดร.ประเสริฐ สุขศาสน์กวิน	คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
พันตำรวจโทหญิง ดร. ปิยะนุช ศรีสรานุกรม	คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

นางพรรณนิภา หริมเทพาธิป

นางเพ็ญพักต์ สว่าง

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ ประจำปีที่ 5 ปีที่ 1

พระมหาอดร มากดี (ผศ.ดร.)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์.
พระมหาวิโรจน์ ญาณวิโร (ดร.)	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระจาดุรงค์ ชูศรี, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาตรี ชุมเสน	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.อำนาจ มีราคา	วิทยาลัยพิษณุพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ณัฐพงษ์ มะลิซ้อน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ดร.วุฒิพงษ์ รอดบำรุง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.พูนศักดิ์ กมล	วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.สมเจต หลวงกัน	วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.ศุภานนท์ ขอบประดิษฐ์	คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์วิทยาลัยทองสุข
ดร.สุทธินิย์ ทองจันทร์	นักวิชาการ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ
ดร.ณทิพรดา ไชยศิลป์	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญพรหม	ศูนย์พอเพียงศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัยและบทความวิชาการในวารสารสถาบันพอดี ปีที่ 1 ฉบับที่ 5 ประจำเดือน พฤษภาคม 2567 มีบทความวิจัยและบทความวิชาการที่ส่งมาอย่างต่อเนื่องจากฉบับที่แล้ว เนื่องจากผู้เขียนบทความหลายท่านขอจองพื้นที่ลงวารสารเพื่อเผยแพร่ผลงานตลอดปี พ.ศ. 2567 ตั้งแต่ยังไม่เปิดระบบวารสารออนไลน์ นอกจากนี้ยังได้รับความเมตตาจากคณาจารย์หลากหลายมหาวิทยาลัย ตลอดจนนักวิชาการอิสระ ยินดีเป็นทั้งที่ปรึกษา กองบรรณาธิการ และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ ซึ่งแต่ละท่านล้วนมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาของตนเป็นอย่างดี

บทความในวารสารฉบับนี้ ประกอบด้วย บทความวิจัย จำนวน 2 เรื่อง และบทความวิชาการ จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง, แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง และบทความวิชาการ ได้แก่ การสร้างสุขภาวะตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท รวมไปถึงบทความวิชาการเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักการทรงงาน ซึ่งเป็นงานเขียนที่มีความต่อเนื่องมาจากฉบับก่อนๆ คือเริ่มตั้งแต่การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 1 จนมาถึงฉบับนี้จะเป็นการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 5 คือ ภูมิสังคม และยังมีบทความวิชาการที่น่าสนใจเรื่อง อาชีพใหม่ วัยเกษียณ บทความเหล่านี้ได้ผ่านการพิจารณาถ้อยแถลงโดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินคุณภาพตลอดทั้งกองบรรณาธิการให้ความสำคัญกับบทความที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวารสารเป็นหลัก กองบรรณาธิการได้คัดเลือกคุณภาพเป็นการเบื้องต้นก่อนแล้วจึงทำการตอบรับเพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจประเมินถ้อยแถลงตามระบบต่อไป ทั้งนี้ บทความที่ได้รับการคัดเลือกจึงเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Journal citation index Centre (TCI)

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาและประเทศชาติต่อไป โดยบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือประจำฉบับนี้มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

บทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง” โดย ดร.พจนมา มาโนช บทความวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพแบบวิเคราะห์เอกสาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง จากนั้นสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่มีชื่อว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร ดังนี้

1. จริยธรรมต่อตนเอง ได้แก่ การมีคุณธรรม มีความจริง มีสติปัญญา มีวิจรรณญาณในการตัดสินใจ มีพลังสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ แสวงหา

2. จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การมีพฤติกรรมที่เสมอต้นเสมอปลายในทางที่ดีจนสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน นำพาผู้ร่วมงานสู่การตระหนักถึงประโยชน์สุขส่วนรวม เป็นตัวอย่างที่ดีและมีวิสัยทัศน์ มองเห็นองค์กรรวม เป็นผู้รับฟังที่ดี

3. จริยธรรมต่อองค์กร ได้แก่ การมีความเป็นธรรมหรือมีการส่งเสริมให้เกิดระบบธรรมาภิบาล มีการตั้งเป้าหมายองค์กรเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สุขอย่างเป็นองค์รวมที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกอย่างรู้เท่าทัน

บทความวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง” โดย ดร.ชิสา กันยาวิริยะ และ ดร.สิรินทร์ กันยาวิริยะ บทความวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง จากนั้นได้สังเคราะห์ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ได้แก่ ได้แก่วิธีการรูปแบบการสร้างแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เป็นการวางใจหรือมีทัศนคติที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กร โดยใช้หลักการ วิธีการ และเป้าหมายของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นตัวกำหนดรูปแบบการปฏิบัติ โดยมีทั้งหมด 6 ประการ ดังนี้ 1. มีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน คือการพัฒนาคุณภาพชีวิต 2. ส่งเสริมความร่วมมือ ไม่แข่งขัน ไว้วางใจกันได้ 3. เชื่อมความสัมพันธ์ด้วยความรักความเข้าใจมากกว่าการใช้อำนาจและผลประโยชน์ 4. ขึ้นชมคุณค่าของกันและกันด้วยความจริงใจ 5. ใช้วิจรรย์ญาณในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน 6. เปิดใจให้กว้าง ยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามา มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส

บทความวิชาการเรื่อง “การสร้างสุขภาวะตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท” โดย ดร.สิรินทร์ กันยาวิริยะ และ ดร.ชิสา กันยาวิริยะ บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งศึกษาสุขภาวะตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ “การสร้างสุขภาวะตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท” ที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ เรียกว่า “หลักการ 3 ข้อสู่ความสุขที่ยั่งยืนตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท” โดยมีหลักการ 3 ข้อ ได้แก่ 1) เว้นจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น 2) แบ่งปันและเกื้อกูลด้วยความจริงใจ 3) ทำจิตให้ว่าง ไม่ยึดมั่นถือมั่น

บทความวิชาการเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 5 : ภูมิสังคม” โดย ดร.ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งศึกษาการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 5 สู่การประยุกต์ใช้ทำให้เกิดการสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับเทคนิคในการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 5 เรียกว่า รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 5 : ภูมิสังคม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สร้างการรับรู้ร่วมกัน โดยสิ่งที่จำเป็นต้องรู้ ขั้นตอนที่ 2 เรียนรู้ชุมชนต้นแบบ ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพของตนเอง ขั้นตอนที่ 4 กำหนดข้อตกลงร่วมกัน

บทความวิชาการเรื่อง “อาชีพใหม่ วัยเกษียณ” โดย พระมหาภาณุวิชญ์ ภาณุวิชโช, พระครูสังฆรักษ์ยศวีร์ ปมุตโต และพระมหาชินกร สุจิตโต บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งศึกษาการเกษียณอายุ เพื่อวางแผนหลังเกษียณอายุการทำงาน จากการศึกษาพบว่า จากการศึกษาพบว่า หลักการและเหตุผลที่สำคัญของการเกษียณได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมในชีวิตหลังการทำงาน การเกษียณให้โอกาสให้บุคคลมีเวลาสำหรับการพักผ่อน การพัฒนาตนเอง และการทำกิจกรรมที่สนุกสนานตามความสนใจ โดยที่ไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับงานหรือการทำงานอีกต่อไป 2) สุขภาพและความเป็นอยู่ การเกษียณสามารถช่วยให้บุคคลมีเวลาสำหรับการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยที่มีเวลาในการออกกำลังกาย การฝึกสมอง และการทำกิจกรรมที่เพลิดเพลิน 3) การลดความเครียด การเกษียณสามารถช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานหรือความกังวลเกี่ยวกับงาน ซึ่งสามารถส่งผลดีต่อสุขภาพทั้งทางกาย

และจิตใจ 4) ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา การเกษียณสามารถให้โอกาสให้บุคคลมีเวลาสำหรับการตั้งเป้าหมายใหม่ การเรียนรู้สิ่งใหม่ และการพัฒนาทักษะใหม่ ซึ่งสามารถช่วยส่งเสริมการเติบโตและความสุขในชีวิตหลังการทำงาน การเพิ่มช่องทางสำหรับการทำงานของคนรุ่นใหม่ การเกษียณช่วยเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่มีโอกาสที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือสายอาชีพที่มีความต้องการสูงขึ้น โดยเป็นการลดความแข็งแกร่งในตลาดแรงงานและสร้างโอกาสใหม่ในการจ้างงาน การเพิ่มความยั่งยืนในระบบสวัสดิการ การเกษียณมีความสำคัญในการรักษาความยั่งยืนในระบบสวัสดิการ โดยเพิ่มความเสมอภาคในการใช้งบประมาณของรัฐและเพิ่มโอกาสในการแบ่งปันผลประโยชน์ของเศรษฐกิจให้กับช่วงชีวิตหลังการทำงาน โดยทั่วไปแล้ว การเกษียณมีผลกระทบที่สำคัญต่อบุคคลและสังคมโดยรวม และมีความสำคัญในการสร้างชีวิตที่มีคุณภาพและมีความสุขหลังการทำงาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา หริมเทพาธิป

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง Ethical Leadership According to Moderate Postmodern Philosophy พจนา มาโนช	1
2 แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง Motivation according to Moderate Postmodern Philosophy ชิสา กันยาวิริยะ และ สิริินทร์ กันยาวิริยะ	10
3 การสร้างสุขภาวะตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท The Development of Well-being According to Theravada Buddhist Philosophy สิริินทร์ กันยาวิริยะ และ ชิสา กันยาวิริยะ	18
4 การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 5 : ภูมิสังคม Application of Work Principles 5 of King Rama IX : Social Geography ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์	30
5 อาชีพใหม่ วัยเกษียณ New Career, Retirement Age พระมหาภาณุวิชญ์ ภาณุวิชชโย, พระครูสังฆรักษ์ยศวีร์ ปมุตโต และพระมหาชินกร สุจิตโต	41
จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ	53
หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์	55

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง Ethical Leadership According to Moderate Postmodern Philosophy

พจนา มาโนช

Phortchana Manoch

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Email: pojana3010@gmail.com

Received: May 15, 2024; Revised: May 27, 2024; Accepted: May 27, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ผลการวิจัย พบว่า หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและคุณบัติที่ดีของผู้นำด้วยความสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ แสวงหา ทำให้เกิดผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สุขอย่างเป็นองค์รวมที่สอดคล้องกับความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ยกระดับจิตใจและสติปัญญาเพื่อเข้าถึงความสุขอันประณีตยิ่ง ๆ ขึ้นไป และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกอย่างรู้เท่าทัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร ดังนี้ 1) จริยธรรมต่อตนเอง ได้แก่ การมีคุณธรรม มีความจริง มีสติปัญญา มีวิจารณญาณในการตัดสินใจ มีพลังสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา 2) จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การมีพฤติกรรมที่เสมอต้นเสมอปลายในทางที่ดีจนสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน นำพาผู้ร่วมงานสู่การตระหนักถึงประโยชน์สุขส่วนรวม เป็นตัวอย่างที่ดีและมีวิสัยทัศน์ มองเห็นองค์รวม เป็นผู้รับฟังที่ดี 3) จริยธรรมต่อองค์กร ได้แก่ การมีความเป็นธรรมหรือมีการส่งเสริมให้เกิดระบบธรรมาภิบาล มีการตั้งเป้าหมายองค์กรเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สุขอย่างเป็นองค์รวมที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกอย่างรู้เท่าทัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ปรัชญา, หลังนวยุคสายกลาง

Abstract

This research article is a qualitative study conducted through document analysis. Its objective is to analyze Ethical Leadership According to Moderate Postmodern Philosophy. The findings indicate that the principles of moderate postmodern philosophy

promote the development of leaders' potential and good qualities through creativity, adaptability, collaboration, and exploration. This fosters ethical leadership with the aim of improving the quality of life both individually and collectively. It encourages holistic well-being that aligns with the essential needs for living, enhances mental and intellectual capacities to attain higher levels of refined happiness, and corresponds with the changes occurring in the global society with awareness.

Ethical Leadership According to Moderate Postmodern Philosophy is a form of leadership that maintains ethical standards towards oneself, colleagues, and the organization. The details are as follows: 1) Ethics Towards Oneself: This involves possessing virtues such as integrity, wisdom, discernment in decision-making, creativity, adaptability, collaboration, and the pursuit of knowledge. 2) Ethics Towards Colleagues: This includes demonstrating consistently positive behavior that fosters confidence and trust among colleagues. Ethical leaders guide their team towards recognizing the collective well-being, serving as role models with a comprehensive vision, being good listeners, and exhibiting an understanding of the broader organizational context. 3) Ethics Towards the Organization: This entails promoting fairness and governance within the organization, setting goals that enhance the quality of life both individually and collectively, and fostering holistic well-being that aligns with and adapts to global societal changes.

Keywords : Ethical Leadership, Philosophy, Moderate Postmodern

บทนำ

กระบวนทรรศน์ทางปรัชญาแบ่งออกเป็น 5 กระบวนทรรศน์ (เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2564) ได้แก่ กระบวนทรรศน์ยุคดึกดำบรรพ์ กระบวนทรรศน์ยุคโบราณ กระบวนทรรศน์ยุคกลาง กระบวนทรรศน์ยุค และกระบวนทรรศน์หลังยุค ตามลำดับ สำหรับกระบวนทรรศน์หลังยุคนี้แบ่งออกเป็น 2 สาย คือ กระบวนทรรศน์หลังยุคสายสุดขั้ว (Extreme Postmodern) และกระบวนทรรศน์หลังยุคสายกลาง (Moderate Postmodern) (เมธา หริมเทพาธิป, 2563) กระบวนทรรศน์หลังยุคสายกลางส่งเสริมให้เกิดพลัง 4 ได้แก่ พลังสร้างสรรค์ (creativity) พลังปรับตัว (adaptivity) พลังร่วมมือ (collaboratively) และพลังแสวงหา (requisitivity) (สิริกร อมฤตวาริน และเอนก สุวรรณบัณฑิต, 2565) มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2565) ให้เกิดความสุข ส่งเสริมให้เกิดวิจรรณญาณ ได้แก่ การวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน (พจนา มาโนช, 2566) เพื่อการแยกแยะ ประเมินค่า สู่การประยุกต์ใช้โดยเล็งผลอันเลิศเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตของคนทำงานจำเป็นจะต้องมีผู้นำที่ใส่ใจดูแลถึงความเป็นอยู่อย่างจริงจัง ความเป็นจริงจะเกิดขึ้นได้ ผู้นำจำเป็นต้องมีจริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ โดยเฉพาะการดูแลทุกข์สุขของบุคลากรในปัจจุบันที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ปัญญาทำให้เกิดโอกาสอย่างสร้างสรรค์ต่อบุคลากรเป็นสิ่งที่น่าปรารถนาในองค์กรยิ่งนัก เพราะภาวะผู้นำที่ดี (Good Leadership) หรือผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หรือผู้นำทุกระดับทั้งภาครัฐและเอกชนย่อมส่งผลให้เกิดการปกครองที่ดีหรือการจัดการที่ดีมีคุณธรรม (อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ, 2565) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ที่ประชากรจำนวนไม่น้อยไม่เคารพสิทธิผู้อื่นและไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยใช้อิทธิพลในการนำนั้นไปในทางที่ถูกต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานทางด้านจริยธรรมซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละสังคมและวัฒนธรรม นั้นหมายถึง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องใช้อำนาจในหน้าที่ของตนในการ สร้างคุณให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรไมใช้อำนาจไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ตนเพียงผู้เดียว จะต้องพยายามประสานผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรม ไม่เอื้อประโยชน์แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ต้องรับรู้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างวิสัยทัศน์ที่เอื้อต่อความต้องการและแนวคิดของพวกเขา มีความจริงใจต่อหลักการที่ดีขององค์กร (กมลทิพย์ ทองกำแหง, 2562) นอร์ธเฮาส์ ได้กล่าวถึง ทฤษฎีจริยศาสตร์ ว่า จริยธรรมมีทฤษฎีจริยธรรมที่ให้ประเด็นหลัก 2 ประเด็น คือ ประเด็นการประพฤติปฏิบัติ และ ประเด็นคุณลักษณะ ทฤษฎีจริยธรรมใน 2 ประเด็นนี้คือ ผลที่ตามมาหรือผลลัพธ์เป็นเหมือนจุดสุดท้าย (End) หรือเป้าประสงค์ (Purpose) เป็นการพยายามตอบคำถามที่ชัดเจนในประเด็นถูกหรือผิด ดีหรือเลว ต้องพิจารณาจากความคิดเห็นของตนเอง โดยการตั้งคำถามว่า อะไรคือถูก (What is Right?) เพื่อมองหาคำตอบที่เป็นผลลัพธ์ที่บ่งชี้ถึงพฤติกรรม การแสดงออกว่าถูกหรือผิด ซึ่งผลลัพธ์แบ่งเป็น 1) Ethical Egoism เป็นการกระทำที่ยอมรับว่าอยู่ในศีลธรรมคือการกระทำที่ให้ประโยชน์สูงสุดกับตนเองและไม่มีเหตุผลใดที่ จะกระทำหากผู้อื่นได้ประโยชน์ยกเว้นตนเองได้ประโยชน์ด้วย 2) Utilitarianism เป็นการกระทำที่ดี คือ การกระทำที่ทำให้คนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์และความสุข และ 3) ส่วนหน้าที่เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่ดี ซึ่งมาจากฐานของเนื้อหาที่ผู้นำยึดถือ เช่น การบอกความจริง การรักษาสัญญา การยอมรับนับถือในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น การยึดมั่นความเสมอภาค ความยุติธรรม ส่วนคุณลักษณะ (Character) จะเป็นคุณลักษณะที่ปรากฏให้เห็นตามทฤษฎีคุณงามความดีเป็นหลัก ได้แก่ การแสดงความกล้าหาญ การควบคุมตนเอง การแสดงถึงความซื่อสัตย์ การแสดงออกว่าปฏิบัติอย่างเสมอภาค พฤติกรรม บ่งชี้ถึงความยุติธรรม ความพอเพียง ความใจกว้างมีเมตตากรุณา การสงบเสถียร ถ่อมตน ความมีมิตรไมตรี เป็นต้น (Northouse, 2007) ดังนั้น จึงควรให้ความใส่ใจพื้นฐานทางปรัชญาที่เป็นเหตุให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในลักษณะดังกล่าวนี้

ผู้วิจัยเห็นว่า แนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางสามารถส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่จำเป็นต่อโลกปัจจุบันนี้ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลัก

ปรัชญาหลังนยุคสายกลาง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในทางปรัชญา และเพื่อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้และการดำเนินการวิจัยเพื่อต่อยอดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนยุคสายกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ รูปแบบของผู้นำ ทฤษฎีผู้นำ คุณสมบัติของผู้นำ แนวคิดผู้นำเชิงจริยธรรม และศึกษาแนวคิดปรัชญาหลังนยุคสายกลาง จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำประเด็นที่ได้มาวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนยุคสายกลาง
3. สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเชิงปรัชญา
4. สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่ผู้นำใช้คุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและดำเนินงาน โดยมีลักษณะสำคัญที่เน้นการแสดงออกถึงความจริงใจ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในหมู่ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ

การเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมต้องประกอบด้วยคุณธรรมสูง การเสียสละตนเองเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม และการดำเนินงานอย่างซื่อสัตย์และอดทน ผู้นำประเภทนี้ต้องสามารถมองเห็นประโยชน์ของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน พร้อมทั้งสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบและมีความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจนั้น

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน โดยสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงและทำให้เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงาน การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีจริยธรรมจะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์ ทำให้ทุกคนมุ่งเน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันด้วยความรับผิดชอบและความโปร่งใส

การเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมยังหมายถึงการมีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีจริยธรรม โดยการใช้ความยุติธรรมและการมองเห็นผลประโยชน์ของทุกฝ่าย การสร้างความสมดุล

ระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรและความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นการนำองค์กรด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้การตัดสินใจและการดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีความรับผิดชอบ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในหมู่ผู้ร่วมงาน แต่ยังเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยั่งยืนและมีคุณค่าต่อสังคมโดยรวม

ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นภาวะผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานความมีคุณธรรม มีความจริงใจ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน มีความเสียสละ ขยันและอดทน นำพาผู้ร่วมงานสู่การตระหนักถึงประโยชน์สุขส่วนรวม เป็นตัวอย่างที่ดีและมีวิสัยทัศน์มองเห็นองค์รวม เป็นผู้รับฟังที่ดี มีความเป็นธรรม สามารถฟังพาได้ เป็นผู้นำที่มีสติปัญญา มีวิจารณญาณในการตัดสินใจ มีพลังสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ แสวงหา มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สุขอย่างเป็นองค์รวมที่สอดคล้องกับความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ยกระดับจิตใจและสติปัญญาเพื่อเข้าถึงความสุขอันประณีตยิ่ง ๆ ขึ้นไป และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกอย่างรู้เท่าทัน

ผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหาความยุติธรรมในองค์กรผ่านหลายวิธี ดังนี้

1. การส่งเสริมการสร้างสรรค์ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสนับสนุน กล่าวคือ ผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงความคิดเห็นและการทดลองไอเดียใหม่ ๆ สมาชิกในทีมรู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความคิดสร้างสรรค์โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับการถูกตัดสินอย่างไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ยังส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา กล่าวคือ ผู้นำที่ยึดหลักจริยธรรมจะสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของทีมงาน ผ่านการฝึกอบรมและโอกาสในการเรียนรู้ใหม่ ๆ ซึ่งช่วยเพิ่มความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

2. การส่งเสริมการปรับตัว ได้แก่ การยืดหยุ่นและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีความยืดหยุ่นและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง เมื่อองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายหรือการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจริยธรรมจะนำทางด้วยการตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นในการปรับตัว นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ กล่าวคือ ผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางส่งเสริมให้ทีมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3. การส่งเสริมการร่วมมือ ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดี กล่าวคือ ผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเน้นการสร้าง ความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน การมีความโปร่งใสและความจริงใจในการทำงานร่วมกันช่วยเสริมสร้างทีมที่เข้มแข็งและมีความร่วมมือสูง นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ ผู้นำเชิงจริยธรรมส่งเสริมการ

ทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ภายในทีม ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. การส่งเสริมการแสวงหาโดยธรรม ได้แก่ การตัดสินใจที่ยึดหลักความยุติธรรม กล่าวคือ ผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจะแสวงหาแนวทางหรือวิธีปฏิบัติที่สร้างความเป็นธรรม แก่องค์กรในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน เพื่อให้สมาชิกในทีมรู้สึกว่าการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม จะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความภักดีต่อองค์กร ผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางทำหน้าที่ในการสร้างวัฒนธรรมที่สามารถเติมเต็มความต้องการที่จำเป็นขององค์กร ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การประเมินผล และการพัฒนาบุคลากร

กล่าวสรุปโดยรวม ผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีบทบาทสำคัญในการ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ การปรับตัว การร่วมมือ และการแสวงหาโดยธรรม ซึ่ง ทั้งหมดนี้ช่วยเสริมสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็งและประสบความสำเร็จในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ สามารถอภิปรายได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญา หลังนวยุคสายกลางเป็นภาวะผู้นำบนพื้นฐานความมีสติปัญญา มีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจ มีพลัง สร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ แสวงหา มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สุขอย่างเป็นองค์รวมที่สอดคล้องกับความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ยกระดับจิตใจและสติปัญญาเพื่อเข้าถึงความสุขอันประณีตยิ่ง ๆ ขึ้นไป และสอดคล้องกับความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกอย่างรู้เท่าทัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลัก ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นภาวะผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานความมีคุณธรรม มีความจริงใจ สามารถสร้าง ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน มีความเสียสละ ขยันและอดทน นำพาผู้ร่วมงานสู่การตระหนัก ถึงประโยชน์สุขส่วนรวม เป็นตัวอย่างที่ดีและมีวิสัยทัศน์ มองเห็นองค์รวม เป็นผู้รับฟังที่ดี มีความเป็น ธรรม สามารถฟังใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554) ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยใช้อิทธิพลในการนำนั้นไปในทางที่ถูกต้องคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานทางด้านจริยธรรมซึ่ง ขึ้นอยู่กับความแตกต่าง ของแต่ละสังคมและวัฒนธรรม นั้นหมายถึงผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องใช้อำนาจใน หน้าที่ของตนในการ สร้างคุณให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรไม่ใช่อำนาจไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ ตนเพียงผู้เดียว จะต้องพยายามประสานผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรม ไม่เอื้อประโยชน์แก่ฝ่ายใดฝ่าย หนึ่ง ต้องรับรู้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างวิสัยทัศน์ที่เอื้อต่อความต้องการและแนวคิดของพวกเขา มีความจริงใจต่อหลักการที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ หนูไกร มาเชก (2559) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความประพฤติและ การสื่อสารเพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมดังกล่าว ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ

4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม โดยพฤติกรรมการกระทำดังกล่าวนี้จะคำนึงถึงผลสำเร็จในการ บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูติมารักษ์บางแหลม (2559) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและกล่าวหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้น ในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวมอีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวโดยมองไปที่ประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย และ สอดคล้องกับแนวคิดของ อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ (2565) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในทางที่ถูกต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานทางด้านจริยธรรม และกล่าวหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวมอีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว คือมองไปที่ประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทนซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรม

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง โดยสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร ดังนี้

1. จริยธรรมต่อตนเอง ได้แก่ การมีคุณธรรม มีความจริง มีสติปัญญา มีวิจรรณญาณในการตัดสินใจ มีพลังสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ แสวงหา
2. จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การมีพฤติกรรมที่เสมอต้นเสมอปลายในทางที่ดีจนสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน นำพาผู้ร่วมงานสู่การตระหนักถึงประโยชน์สุขส่วนรวม เป็นตัวอย่างที่ดีและมีวิสัยทัศน์ มองเห็นองค์กรรวม เป็นผู้รับฟังที่ดี
3. จริยธรรมต่อองค์กร ได้แก่ การมีความเป็นธรรมหรือมีการส่งเสริมให้เกิดระบบธรรมาภิบาล มีการตั้งเป้าหมายขององค์กรเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สุขอย่างเป็นองค์กรรวมที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกอย่างรู้เท่าทัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กรได้ โดยส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้นำ เพื่อให้เกิดความตระหนัก การเชื่อมโยงสู่ทัศนคติที่ต้องตรงกับความจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน สอดคล้องกับความต้องการที่จำเป็นของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมนโยบายให้องค์กรเกิดธรรมาภิบาลหรือบรรษัทภิบาลที่สามารถสร้างคุณประโยชน์หรือประโยชน์สุขให้เกิดแก่องค์กรได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาเป็นฐานคิดเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง แต่ยังมีหัวข้ออื่น ๆ ที่น่าสนใจต่อการศึกษาวิเคราะห์สู่การนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสามารถให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปได้ดังนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
2. รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
3. รูปแบบภาวะผู้นำสุขภาวะทางปัญญาตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ทองคำแหง. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2564). อุเบกขากับปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(5) : 2051-2063.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2565). การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุค. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน*, 15(2) : 111-117.
- ชุติมา รักษ์บางแหลม. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 8(1) : 168-181.
- พจนา มาโนช. (2566). ธุรกิจครอบครัวในกระบวนทรรศน์หลังนวยุคสายกลาง. *วารสารปารมิตา*, 5(1) : 152-161.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2563). การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนด้วยปรัชญาหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช. *รายงานการวิจัย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิริกร อมฤตวาริน และเอนก สุวรรณบัณฑิต. (2565). สุนทรียสนทนา: เครื่องมือของกระบวนทรรศน์หลังนวยุคสายกลาง. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(1) : 152-161.
- หนูไกร มาเชค. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. *ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and Practice*. 4th ed. Thousand Oaks, California : Sage.

แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง Motivation according to Moderate Postmodern Philosophy

ชิสา กันยาวิริยะ¹ และ สิริินทร์ กันยาวิริยะ²

Chisa Ganyaviriya¹ and Sirin Ganyaviriya²

^{1,2}สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

^{1,2}Philosophy and Ethics Program, Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: ¹chicsar@gmail.com

²sirin.cnt@hotmail.com

Received: May 15, 2024; Revised: May 27, 2024; Accepted: May 27, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนทางจิตใจให้มนุษย์ดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งใจเอาไว้ แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีแนวทางการจูงใจที่ต้องอาศัยวิจารณ์ญาณ คือ การวิเคราะห์ การประเมินค่าสู่การตัดสินใจ และประยุกต์ใช้เพื่อแยกแยะและประเมินสิ่งต่าง ๆ ด้วยสติปัญญาจากกระบวนการตรรกศาสตร์ต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมายของความสุข ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงขนาดและคุณภาพของความสุขอันเป็นฐานรากของความคิดที่ใช้ในการจูงใจ ดังนั้น แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจึงเป็นแรงจูงใจที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างศักยภาพทางปัญญา คุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมในด้านของอารมณ์และความรู้สึกซึ่งจะต้องกำหนดเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่นด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, หลังนวยุค, ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

Abstract

This research article utilizes qualitative research methodology through document analysis. Its aim is to analyze motivational forces based on moderate postmodern philosophical principles. The research findings indicate that motivation is a psychological impetus that drives individuals towards their intended goals. Motivation according to moderate postmodern philosophical principles involves motivational strategies that rely on rationality, including analysis, value assessment for decision-making, and their application. This is used to differentiate and evaluate various aspects using intelligence

from different paradigms. The objective is to understand the goal of happiness, which serves as a guiding principle for the extent and quality of happiness, forming the foundational basis for motivational thinking. Therefore, the motivation that arises promotes the cultivation of intellectual potential, morality, and ethics, fostering emotional and cognitive development. Goals must be set for the collective well-being and the enhancement of the quality of life for oneself and others through the powers of creativity, adaptivity, collaborativity, and requisitivity.

Keywords : Motivation, Postmodern, Moderate Postmodern Philosophy

บทนำ

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สุดเรื่องหนึ่งในจิตวิทยาองค์การ เนื่องมาจากนักจิตวิทยามีความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงาน และแรงจูงใจเป็นสาเหตุหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์หรือพนักงานในการทำงาน เราอาจจะเคยพบพนักงานบางคนขยันทำงาน ทุ่มเทให้กับการทำงาน มีความสุขที่ได้ทำงาน ชอบที่จะมาทำงาน พยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด พยายามพัฒนาวิธีการทำงานให้สะดวก รวดเร็ว และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานของตน และพฤติกรรมทางบวกอื่น ๆ ที่องค์กรต้องการจากพนักงาน ในขณะที่บางคนไม่ทำงานหรือทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ตั้งใจทำงาน ไม่อยากทำงาน หรืออู้งาน หรืออาจใช้เวลาทำงานไปทำอย่างอื่น เช่น การสูญเสียเวลาการทำงานไปกับการเล่นอินเทอร์เน็ตที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น เช็คข่าวบันเทิง เล่นไลน์, เฟสบุ๊ก อินสตาแกรม หรือ social network ต่าง ๆ มีการสำรวจวิจัย 1 พบว่าพนักงาน 69% สูญเสียเวลาการทำงานทุก ๆ วันกับการเล่นอินเทอร์เน็ตและเกือบ 25% บอกว่าพวกเขาเสียเวลา 30 ถึง 60 นาทีต่อวันกับการเล่นอินเทอร์เน็ต (Robbins & Judge, 2017) และในความเป็นจริงเราอาจจะใช้เวลาหรือเสียเวลาไปมากกว่า 1 ชั่วโมงต่อวันด้วย อาจจะใช้ทั้งนอกและในเวลางาน ซึ่งในความเป็นจริงมนุษย์ทุกคนมีเวลาเท่ากัน วันละ 24 ชั่วโมง เราอาจใช้เวลาไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมงไปกับการทำงาน อีก 16 ชั่วโมงนอกเหนือจากนั้นเราอาจจะใช้เวลาไปกับการพักผ่อน การออกกำลังกาย การให้เวลากับครอบครัว เพื่อนหรือสังคม แต่ถ้าเราใช้เวลาที่เหลืออยู่จำกัดไปทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่สำคัญดังกล่าววันนี้มากจนเกินไป อาจจะทำให้มีชีวิตที่ไม่สมดุล และมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ไม่อยากทำงาน นอกจากนั้นในปัจจุบัน ปัญหาที่พบในองค์กรต่าง ๆ เช่น ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผลผลิตไม่ทันกับความต้องการของลูกค้า หรือไม่ทันต่อการแข่งขัน ปัญหาการบริการลูกค้า อัตราการลาออกสูงโดยเฉพาะพนักงานที่มีความสามารถสูง (Talent) หรือการที่พบว่าพนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดการพัฒนางาน หรือขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่รู้สึกว่าพวกเขาเป็นเจ้าของงาน มีความรู้สึกทางลบต่องาน หรือมีความรู้สึกทำงานเพียงเพื่อเป้าหมายเดียวคือเงิน หรือทำงานไปวัน ๆ หรือเบื่องานแทบแย่ แล้วรอว่าเมื่อไหร่จะถึงวันหยุด หรือตั้งตารอคอย

วันหยุดยาว ๆ หรือบางคนอาจจะนับปีหรือนับวันว่าเหลือเวลาอีกเท่าไรจะเกษียณอายุงาน ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่วนหนึ่งอาจมีสาเหตุสำคัญมาจาก เรื่องการขาดแรงจูงใจในการทำงาน (รัตติกง จงวิศาล, 2564) สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นนี้จำเป็นต้องมีกระบวนการทบทวนทางปรัชญาที่ทันสมัย เพื่อนำเสนอแรงจูงใจที่เป็นประโยชน์ต่อการคลี่คลายปัญหาดังกล่าว ซึ่งในปัจจุบันพบว่า ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง (Moderate Postmodern Philosophy) ถือว่าเป็นกระแสกระบวนการทบทวนทฤษฎีปรัชญาล่าสุดของมนุษยชาติ

ปรัชญาหลังนวยุค เป็นปรัชญากระบวนการทบทวนที่ 5 ของมนุษยชาติซึ่งมีปรัชญาอยู่ 2 สาย คือ ปรัชญาหลังนวยุคสายสุดขั้วและปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ในส่วนของปรัชญาหลังนวยุคสายสุดขั้วมีความเชื่อแบบ “รื้อถอน” (deconstruction) โครงสร้างเครือข่ายของกระบวนการทบทวนทฤษฎีทั้งหมด ส่วนปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง มีความเชื่อแบบ “รื้อสร้างใหม่” (reconstruction) โดยย้อนอ่านใหม่หมด ไม่ทำลายสิ่งใด ใช้orrologprirrortเป็นเครื่องมือในการตีความอย่างมีวิจารณ์ญาณ โดยถือคุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายสำคัญ (เมธา หริมทพพิป, 2563)

ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นกระแสความคิดที่ประนีประนอมความคิดเห็นอันสุดขั้วระหว่างลัทธิมนุษยนิยม (modernism) ที่มีความคิดเห็นว่า ความรู้หรือความจริงเป็นสิ่งสากล (universal) มีลักษณะเป็นปรนัย (objective) กับลัทธิหลังนวยุคสายสุดขั้วที่มีความคิดเห็นว่า ความรู้หรือความจริงเป็นสิ่งเฉพาะ (individual) ของแต่ละบุคคลมีลักษณะเป็นอัตนัย (subjective) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรติ บุญเจือและคณะ (2560) ที่อธิบายไว้ว่า “กระบวนการทบทวนหลังนวยุค เป็นกระบวนการทบทวนแห่งการไม่ยึดมั่นถือมั่นอย่างมีวิจารณ์ญาณ จึงถือคติสายกลางว่า “ยึดเหนี่ยวแต่ไม่ยึดติด” คือ ยึดเหนี่ยวทางสายกลางที่เลือกส่วนดีจาก 2 ข้างที่สุดขั้ว เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นเรื่อยไปอย่างไม่ยึดติดในขั้นใดเลย”

เมื่อปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเช่นนี้ แนวโน้มในการนำหลักปรัชญามาสร้างแนวคิดเพื่อให้เกิดแรงจูงใจกับพนักงานที่ขาดแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่สำคัญของนักปรัชญา โดยอาจเริ่มต้นจากการวิจัยเพื่อหาสาเหตุของปัญหาการขาดแรงจูงใจของพนักงาน และวิจัยเพื่อศึกษาหาแนวทางหรือวิธีการนำแนวคิดทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการจูงใจพนักงานบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เป็นการสร้างเหตุของแรงจูงใจให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิเคราะห์แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างรูปแบบการจูงใจที่ทันสมัยหรือตอบโจทย์คนทำงานในยุคปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ และศึกษาแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำประเด็นที่ได้มาวิเคราะห์แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
3. สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเชิงปรัชญาประยุกต์
4. สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนทางจิตใจให้มนุษย์ดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งใจเอาไว้ แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีแนวทางการจูงใจที่ต้องอาศัยพิจารณาญาณ คือ การวิเคราะห์ การประเมินค่าสู่การตัดสินใจ และประยุกต์ใช้ เพื่อแยกแยะและประเมินสิ่งต่าง ๆ ด้วยสติปัญญาจากกระบวนการตรรกะต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมายของความสุข ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงขนาดและคุณภาพของความสุขอันเป็นฐานรากของความคิดที่ใช้ในการจูงใจ ดังนั้น แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจึงเป็นแรงจูงใจที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างศักยภาพทางปัญญา คุณธรรม และจริยธรรม ส่งเสริมในด้านของอารมณ์และความรู้สึกซึ่งจะต้องกำหนดเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่นด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง มีแนวทางการจูงใจที่ต้องอาศัยพิจารณาญาณ คือ การวิเคราะห์ การประเมินค่าสู่การตัดสินใจ และประยุกต์ใช้ เพื่อแยกแยะและประเมินสิ่งต่าง ๆ ด้วยสติปัญญาจากกระบวนการตรรกะต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีวิธีการที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในส่วนตัวและผู้อื่นด้วยการใช้พิจารณาญาณในการตีความสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธา หริมเทพาธิป (2561) สรุปว่าวิธีการของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางก็คือการตีความภาษาด้วยหลักอรรถปริวรรต บนพื้นฐานของกระบวนการตรรกะ 5 ด้วยวิธีการคิดอย่างมีพิจารณาญาณ คือ วิเคราะห์ วิจัย และวิธาน นอกจากนี้ แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางยังส่งเสริมให้เกิดการสร้างศักยภาพทางปัญญา คุณธรรม และจริยธรรม ส่งเสริมในด้านของอารมณ์และความรู้สึกซึ่งจะต้องกำหนดเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่นด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่นด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหาเป็นเป้าหมายของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เช่น การทำให้เกิดการรู้จักตนเองอย่างลึกซึ้ง การรู้จักแบ่งงานกันทำ การส่งเสริมความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ (2564) สรุปไว้ว่า ปรัชญาหลังนวยุคคือปรัชญากระแสล่าสุดของมนุษยชาติ เป็นปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ สร้างสรรค์

ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Woodhouse, Tacey & Karen (2013) ที่ระบุว่า ความสำเร็จของการแบ่งงานกันนั้นเป็นผลมาจากทั้งเรื่องบทบาทผู้นำ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษา และความยืดหยุ่นในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Themanson & Rosen (2015) ที่ระบุว่า การรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์กับระดับการให้ความสำคัญกับความตั้งใจที่สูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tierney & Farmer (2011) ที่ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงผลการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lai & Chen (2012) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Carter & Others (2018) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและความยืดหยุ่นของพนักงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น แรงจูงใจภายในจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน และคณะ (2542) ที่พบว่า แรงจูงใจภายในเป็นการขับเคลื่อนโดยความรู้สึกทางบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำภารกิจหน้าที่หรือการทำงานอย่างดี คนที่มีแรงจูงใจภายในจะได้รับแรงขับที่แสดงพฤติกรรมที่มาจากความสนุก หรือความท้าทายในการทำงานมากกว่าที่จะมาจากผลรางวัลจากภายนอกหรือแรงกดดันหรือจากการขอร้องให้ทำ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ รูปแบบการสร้างแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง โดยสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ดังนี้

รูปแบบการสร้างแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการสร้างแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า รูปแบบการสร้างแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลัณวายุคสายกลางนั้น เป็นการวางใจหรือมีทัศนคติที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กร โดยใช้หลักการ วิธีการ และเป้าหมายของปรัชญาหลัณวายุคสายกลางเป็นตัวกำหนดรูปแบบการปฏิบัติ โดยมีทั้งหมด 6 ประการ ดังนี้

1. **มีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันคือการพัฒนาคุณภาพชีวิต** ได้แก่ การมีพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ พลังแสวงหาในการขับเคลื่อนชีวิตและองค์กร

2. **ส่งเสริมความร่วมมือ ไม่แข่งขัน ไว้วางใจกันได้** ได้แก่ การไม่ยึดมั่นถือมั่นจนเกิดการแบ่งแยก แข่งขัน นำไปสู่ความไม่ไว้วางใจกัน อิจฉาริษยา กัน คิดทำร้ายทำลายกัน แต่ส่งเสริมความไม่ยึดมั่นถือมั่นที่ช่วยให้เกิดการแบ่งกลุ่มและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่งเสริมกัน นำไปสู่ความรู้รักสามัคคีของคนในองค์กร

3. **เชื่อมความสัมพันธ์ด้วยความรักความเข้าใจมากกว่าการใช้อำนาจและผลประโยชน์** ได้แก่ การสร้างความเข้าใจจากการรับรู้โดยไม่ด่วนตัดสิน ใช้ความรักความเข้าใจมากกว่าจะใช้ความคิดเชิงเหตุผลบนสมมติฐานของตนเองเป็นที่ตั้ง การใช้อำนาจและผลประโยชน์เป็นการทำลายการเชื่อมต่อที่เกิดจากความบริสุทธิ์ การเชื่อมต่อที่แท้จริงที่สร้างความสัมพันธ์และแรงจูงใจที่ดีให้กับองค์กรคือความรักความเข้าใจ ความมีเมตตากรุณา มีมิตรไมตรีต่อกัน

4. **ชื่นชมคุณค่าของกันและกันด้วยความจริงใจ** ได้แก่ การรู้จักแสดงมุทิตาจิต ไม่อิจฉาริษยา กันอันเกิดจากการเปรียบเทียบ การเปรียบเทียบที่ทำให้เกิดทุกข์ภาวะในองค์กร คือ การเปรียบเทียบที่กดตัวเองให้ต่ำ หรือยกตัวเองให้สูงขึ้นกว่าคนอื่น ๆ นอกจากจะไม่ทำให้เกิดสุขภาวะแล้วยังเป็นการสร้างปมด้อย สร้างทุกข์โทษให้กับตนเอง ทำให้หมดไฟ (burnout) ในการทำงานได้ง่าย เพราะแบกรับน้ำหนักในสิ่งที่ไม่มีตัวตน คือ ความคิดด้านลบของตนเอง มากกว่าจะเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานจริง ๆ ดังนั้น จึงควรฝึกมองให้เห็นคุณค่าที่แท้จริงของตนเอง อย่าเปรียบเทียบแข่งขันกับใครให้เหนื่อยเปล่าอย่างไรประโยชน์ รู้จักชื่นชม ยินดีกับคุณค่าของคนรอบตัว ความรักในเพื่อนมนุษย์ก็จะเกิดขึ้น การทำงานก็จะมีแรงจูงใจในการทำเพื่อตนเองและผู้อื่นอย่างรู้คุณค่ามากขึ้น

5. **ใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน** ได้แก่ การมีทัศนคติที่เป็นกลาง มองอย่างเป็นองค์รวม แยกแยะให้เห็นปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ ในทุกแง่มุม ไม่มองเพียงด้านใดด้านหนึ่งแล้วตัดสินอย่างมีอคติ เมื่อเกิดปัญหาที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความกล้าหาญร่วมกัน คือ กล้าเผชิญต่อปัญหา กล้าประเมินวิธีการปฏิบัติ และกล้าลงมือทำด้วยความรับผิดชอบ เพื่อคุณภาพชีวิตของส่วนรวม ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบอย่างมีวิจารณ์ญาณ

6. **เปิดใจให้กว้าง ยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามา มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส** ได้แก่ การมีปัญญา ไหวพริบปฏิภาณในการมองโลกและเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส มองเห็นการเปลี่ยนแปลงคือโอกาส ไม่ยึดติดกับความสำเร็จเดิม ๆ ในขณะที่โลกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเป็นพลวัตร ควรวางใจให้เห็นถึงโอกาสที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทั้งหลาย เพื่อให้มีกำลังใจพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาในชีวิต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยเสนอให้องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน นำเอารูปแบบการสร้างแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางนี้ ไปใช้เป็นหลักในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยกำหนดเป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือเป็นกลยุทธ์สำหรับการบริหารจัดการบุคคลในเชิงจิตวิทยา ส่งเสริมให้เกิดการทำความเข้าใจกับผู้นำและผู้บริหารเพื่อสร้างผู้บริหารเชิงคุณธรรมหรือจริยธรรมที่สามารถเป็นที่พึ่งพาแก่พนักงานที่ต้องการแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางนี้ สามารถทำได้โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างสุขภาวะทางปัญญาให้แก่ผู้นำ ใช้หลัก IDG หรือ Inner Development Goal มาเป็นแกนกลางเพื่อสร้างหลักสูตรอบรมผู้นำเพื่อส่งเสริม soft skill ที่จำเป็นต่อการนำไปบริหารแล้วสร้างองค์กรให้เกิดแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาเป็นฐานคิดเพื่อศึกษาแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง และสร้างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง แต่ยังมีหัวข้ออื่น ๆ ที่น่าสนใจต่อการศึกษาวิเคราะห์สู่การนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสามารถให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปได้ดังนี้

1. การศึกษาผู้นำเชิงจริยธรรมที่สร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้กับองค์กร
2. ศึกษาการจูงใจองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
3. วิเคราะห์การจูงใจตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

บรรณานุกรม

- กิริติ บุญเจือ และคณะ. (2560). “ปรัชญาธรรมาภิบาลที่สนับสนุนพระปฐมบรมราชโองการ”. รายงานวิจัย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2564). การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลวงยุค. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน*, 15(2) : 111-117.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2561). การมีส่วนร่วมในมุมมองหลวงยุค. *รมยสาร*, 16(3) : 63-77.
- _____. (2563). การจุดใจตนเองในแนวทางหลวงยุค. *วารสารพุทธมคั*, 5(1) : 99-107.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2564). *จิตวิทยาองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : บริษัท เอเชีย ดิจิตอลการพิมพ์ จำกัด.
- อรพิน และคณะ. (2542). *การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Carter, W. R., Nesbit, Paul L., Badham, R.J., Parker, K.S., and Sung, K.L. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study, *The International Journal of Human Resource Management.*, : 29(17) : 2483-2502.
- Lai, MC., and Chen, Y.C.. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technolog.*, 3(4) : 387-391.
- Robbins, S. P., and Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior*. (17th ed). Boston : Pearson.
- Themanson, J.R., and Rosen, J.P. (2015). Examining the relationships between self- efficacy, task-relevant attentional control, and task performance: Evidence from event-related brain potentials. *British Journal of Psychology*, 106(2) : 253-271.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2) : 277-293.
- Woodhouse, G. Tacey, F. and Karen, J.W. (2013). To investigate the concerns and benefits of job sharing a community based Clinical Nurse Consultant role. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 30(3) : 33-40.
-

การสร้างสุขภาวะตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท The Development of Well-being According to Theravada Buddhist Philosophy

สิรินทร์ กันยาวิริยะ¹ และ ชิสา กันยาวิริยะ²

Sirin Ganyaviriya¹ and Chisa Ganyaviriya²

^{1,2}บริษัท ล.ธนวังศ์ (1997) จำกัด

^{1,2}Lor Yaowaraj Bangkok

Corresponding author, e-mail: ¹sirin.cnt@hotmail.com

²chicsar@gmail.com

Received: May 17, 2024; Revised: May 27, 2024; Accepted: May 28, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งวิเคราะห์การสร้างสุขภาวะตามแนวพุทธ ผลการวิเคราะห์พบว่า สุขภาวะตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทคือความสุขที่เกิดจากการไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น สูงไปกว่านั้นคือเป็นความสุขที่เกิดจากการได้แบ่งปันเกื้อกูลผู้อื่นด้วยความจริงใจ และสูงไปกว่านั้นก็คือความสุขที่เกิดจากการหยั่งรู้ความเป็นจริง อันเกิดจากการทำจิตให้ว่าง คือ ว่างจากความกลัว ว่างจากความอยาก ว่างจากความคิด เห็นความเป็นจริง รู้สึกละวางถึงสิ่งรอบตัวจริง ๆ การจะรู้สึกถึงสิ่งรอบตัวได้จำเป็นต้องสร้างสุขภาวะ ทำสมาธิอย่างถูกต้อง ไม่ยึดอยู่เพียงแค่การเพ่งในฌาน แต่ให้ขยายความรู้สึกตัวบนพื้นฐานของความสงบนั้นสู่สรรพสิ่งรอบข้าง รับรู้ลมหายใจเข้าออก รับรู้เสียงที่เข้ามากระทบ รับรู้อุณหภูมิร้อนเย็นหรือลมที่เข้ามากระทบกาย แยกออกกระหว่างความคิดปรุงแต่ง อัตตาที่เข้าไปยึดความคิดนั้น และตัวรู้ที่เข้าไปรับรู้ถึงความคิด รวมถึงอัตตาที่เข้าไปยึดว่าความคิดนั้นว่าเป็นสิ่งที่มีตัวตน หรือเป็นของ ๆ ตน การแยกแยะได้เช่นนี้ต้องอาศัยสมาธิ สติปัญญา ความพากเพียรอย่างต่อเนื่องจนสามารถเข้าใจ ยอมรับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ จิตจึงจะปล่อยวางจากความทุกข์ที่เกิดจากตัณหา ความยึดมั่นถือมั่น สุขภาวะจึงเกิดขึ้นเพราะดับทุกข์ได้ เกิดความปลอดโปร่ง เบาสบาย คลายความยึดมั่นถือมั่น ตามหลักการ 3 ข้อสู่ความสุขที่ยั่งยืนตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ได้แก่ 1) เว้นจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น 2) แบ่งปันและเกื้อกูลด้วยความจริงใจ และ 3) ทำจิตให้ว่าง ไม่ยึดมั่นถือมั่น

คำสำคัญ : สุขภาวะ, การสร้างสุขภาวะ, พุทธปรัชญาเถรวาท

Abstract

This academic article aims to analyze the development of well-being according to Buddhist principles. The analysis reveals that "Buddhist well-being" refers to the happiness that arises from not harming oneself and others. Furthermore, it signifies the happiness derived from sharing and supporting others and all beings with kindness. Beyond this, it involves the happiness that comes from the realization of reality, which arises from making the mind empty—empty of fear, desire, and thoughts. It involves seeing reality and genuinely perceiving the surroundings. To genuinely perceive the surroundings, it is essential to cultivate well-being through proper meditation. This means not merely focusing on deep concentration (jhana), but expanding awareness based on that tranquility to encompass everything around. It involves being aware of one's breath, the sounds around, the temperature, and the wind touching the body. One must distinguish between fabricated thoughts, the ego that clings to those thoughts, and the awareness that perceives those thoughts. This includes recognizing the ego that assumes the thoughts as part of oneself. Such discernment relies on continuous meditation, mindfulness, wisdom, and persistent effort until one can understand and accept natural reality. The mind then releases itself from suffering caused by craving and attachment. Well-being thus arises from the cessation of suffering, leading to clarity, lightness, and the release of attachment. According to The Three Principles for Sustainable Happiness According to Theravada Buddhist Philosophy, these principles are 1) Abstaining from harming oneself and others. 2) Sharing and supporting others with sincerity. 3) Maintaining a clear mind free from attachment.

Keywords : Well-being, Development of Well-being, Theravada Buddhist Philosophy

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งที่หลายคนปรารถนาให้เกิดในชีวิต ส่วนในทางจริยศาสตร์มองว่าความสุขคือเป้าหมายของการดำรงอยู่ของมนุษย์ ปัญหาสำคัญทางจริยศาสตร์จึงได้แก่ เราจะมีชีวิตที่ดีได้อย่างไร (How to live well) (กิริติ บุญเจือ, 2551) ในทางพุทธปรัชญาได้แสดงหนทางแห่งสันติสุขเอาไว้โดยย่อว่า 1) การไม่ทำบาปทั้งปวง 2) การทำให้กุศลให้ถึงพร้อม 3) การทำจิตใจให้บริสุทธิ์ หลักการทั้ง 3 ข้อนี้เป็นสาระสำคัญในโอวาทปาฏิโมกข์

โอวาทปาฏิโมกข์เป็นหลักคำสอนในพุทธปรัชญาเถรวาท พระพุทธเจ้าทรงแสดงธรรมแก่พระอรหันตสาวก ณ ป่าไผ่เวฬุวัน แคว้นมคธ มีใจความว่า

สพพปาปสส อกรรม	กุศลสุสอุปสมปทา
สจิตตปริโยทปน	เอต พุทธฐานศาสน
ชนตี ปรม ตโป ตีติกขา	นิพพาน ปรม วนทติ พุทธ
น หิ ปพพชิต ปรูปฆาตี	สมโณ โหติ ปรี วิหฺญญนโต ฯ
อนูปวาโท อนูปฆาโต	ปาติโมกฺเข จ สํวโร
มตตถญฺตา จ ภตตสฺมี	ปนตถจฺย สยนาสน
อธิจิตเต จ อาโยโค	เอต พุทธฐานศาสน

แปลความหมายได้ดังนี้คือ “การไม่ทำบาปทั้งปวง การทำให้กุศลให้ถึงพร้อม การทำจิตใจให้บริสุทธิ์ สิ่งนี้เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย ชั้นดี คือ ความอดทนอดกลั้นเป็นตบะอย่างยิ่ง ผู้รู้ทั้งหลายกล่าวว่านิพพานเป็นธรรมอย่างยิ่ง ผู้สัสถ์อื่น ไม่ชื่อว่าบรรพชิต ผู้เบียดเบียนสัสถ์อื่นอยู่ไม่ชื่อว่า เป็นสมณะเลย การไม่กล่าวร้ายกัน การไม่ฆ่าไม่ทำร้าย ความสำรวมในพระปาติโมกข์ ความเป็นผู้รู้จักประมาณในภัตตราหาร การนอน การนั่ง ณ ที่อันสงัด การประกอบความเพียรในอธิจิต สิ่งนี้เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย” (ขุ.ธ. 25/24/33-34)

เมื่อวิเคราะห์คำสอนในโอวาทปาฏิโมกข์จะเห็นว่าเป็นคำสอนที่นำไปสู่สันติสุข คือ สุขอันเกิดจากการไม่เบียดเบียน ไม่ฆ่า ไม่ทำร้ายตนเองหรือใคร ๆ ให้เดือดร้อน เป็นทางแห่งความเจริญในกุศลธรรมตลอดถึงการเข้าถึงธรรมอันสงบ ซึ่งเป็นความสุขอันปราณีต เป็นสันติสุข เป็นความสุขที่เหนือกว่าความสุขจากการมีแก้วแหวนเงินทองหรือทรัพย์สินอันมีค่าทั้งหลาย ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่าหากมีการนำเอาหลักการเบื้องต้น 3 ข้อในโอวาทปาฏิโมกข์ ได้แก่ 1) การไม่ทำบาปทั้งปวง 2) การทำให้กุศลให้ถึงพร้อม 3) การทำจิตใจให้บริสุทธิ์ มีศึกษาวิเคราะห์เชิงพุทธปรัชญาก็น่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างสุขภาวะตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทได้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญกับคนในยุคนี้ที่ประสบความทุกข์อันเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ อันเนื่องมาจากวิกฤติการณ์ในปัจจุบัน ทั้งด้านเศรษฐกิจมหภาค เศรษฐกิจฐานราก ความยากจน ความเหลื่อมล้ำ ความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศ การเกิดสงครามระหว่างประเทศที่มีแนวโน้มลุกลามออกไปเป็นวงกว้างในเวลาอันใกล้ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาโลกร้อน ปัญหาโรคระบาดที่รุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ รวมถึงประเด็นทางสังคมต่าง ๆ อีกมากมายที่เกี่ยวข้องกัน ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจ ปัญหาด้านสุขภาพจิต ทั้งความเครียด การนอนไม่หลับ ซึมเศร้า และปัญหาการฆ่าตัวตาย นอกจากนั้นยังมีปัญหาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทำให้คนไม่มีความสุข เช่น ปัญหาความขัดแย้งในครอบครัว ปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงาน หรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสังคม ปัญหาการเมือง มีความแปลกแยกทางความคิด จนถึงกับมีความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์หรือเป็นศัตรูกัน ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้เกี่ยวข้องที่ตระหนักถึงความรุนแรงของปัญหาที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ, 2564)

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ได้กล่าวถึงการมีสุขภาพที่ดี หรือ สุขภาวะที่ดี หมายถึง การมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายหรือมีสุขภาวะทางกาย (Physical Health) สุขภาวะทางจิตใจ (Mental Health) สุขภาวะทางสังคม (Social Health) และการมีสุขภาวะทางจิตวิญญาณหรือสุข

ภาวะทางปัญญา (Spiritual Health) (Dhar, et al, 2013) ซึ่งทั้ง 4 มิตินี้ เป็นองค์รวมมีความสัมพันธ์กัน และหากอยู่ในภาวะสมดุลจะนำไปสู่การมีสุขภาวะที่ดีที่สุด และโดยเฉพาะมิติที่ 4 คือ มิติทางจิตวิญญาณ หรือสุขภาวะทางปัญญา เป็นมิติที่มีความสำคัญมาก ที่ผ่านมานุษย์เราได้ละเลยและไม่ได้ให้ความสำคัญ ประเวศ วะสี (2547) ได้กล่าวถึงเรื่องการปฏิวัติทางจิตวิญญาณ (Spiritual Revolution) ว่าเป็นการสร้าง มิติทางจิตวิญญาณเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ในตัวบุคคลทำให้มีการพัฒนาความเป็นมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น และ ควรช่วยสนับสนุนให้บุคคลนำเอาความสามารถนั้นมาใช้ในการแก้ไขฟื้นฟูสังคมให้มีความสุข เพื่อ เยียวยาสังคมและสิ่งแวดล้อม (รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ, 2564) ผู้เขียนเห็นว่าการสร้างสุขภาวะตาม แนวพุทธปรัชญาเถรวาทจะสามารถเป็นหนทางหนึ่งในการแก้ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นองค์รวม เพื่อให้คนในสังคมมีสุขภาวะที่เข้มแข็ง มีความพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีสติปัญญา ดังนั้น ผู้เขียนจึงสนใจการสร้างสุขภาวะตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในครั้งนี้ ซึ่งจะได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ในลำดับต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ตั้งแต่อดีตพยายามแสวงหาและค้นพบในหลากหลายแง่มุมตามเชื้อชาติ และวิธีการที่สืบทอดกันมา (สิริกุล กิตติมงคลชัย, 2562) เช่น มุมมองความสุขของชาวกรีกโบราณที่มี มุมมองความสุขในแง่ของยูโดโมนิกส์ (eudaimonic) ที่เกี่ยวข้องกับความมั่งคั่งและมีพลัง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีลักษณะ มีความกล้าหาญ (courage) ความซื่อสัตย์ (honesty) ความเป็นมิตร (friendliness) และ ความมีเหตุมีผล (rationality) มุมมองความสุขของตะวันออก เช่น ในมุมมองพุทธศาสนา ความสุข เกี่ยวข้องกับความจริง 4 ประการ ได้แก่ 1) มนุษย์ทุกคนมีโอกาที่จะทุกข์ทรมาน ความทุกข์เป็นส่วน หนึ่งของชีวิต 2) สาเหตุของความทุกข์ เกิดจากความยึดมั่นถือมั่นและความเกลียดชัง มนุษย์พยายามที่จะ มีความสุข โดยหลีกเลี่ยงความรู้สึกไม่พอใจ 3) มนุษย์สามารถเอาชนะความยึดติดที่ทำให้เกิดทุกข์ โดยการอยู่เหนือหรือเอาชนะความเห็นแก่ตัว และเข้าสู่สภาวะแห่งความสุขที่เรียกว่า "นิพพาน (nirvana)" และ 4) หนทางสู่การดับทุกข์ (มรรค 8 ประการ) ได้แก่ ปัญญาชอบ ดำริชอบ เจรจาชอบ ประพฤติดีงาม ทำมาหากินสุจริต มีความอุตสาหะพยายาม มีสติไม่พลั้งเผลอ และมีจิตใจ ที่ตั้งมั่น มุมมองความสุขของ ศาสนาฮินดูมีแนวคิดที่เรียกว่า โยคะ (yoga) ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับมรรค 8 ในพุทธศาสนา กล่าวคือ ความเป็นอยู่ที่ดีของร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ซึ่งจุดสูงสุดของโยคะคล้ายการบรรลุนิพพานในพุทธ ศาสนา เรียกว่า Atman คือ จิตวิญญาณของมนุษย์ที่เอาชนะ การดำรงอยู่ในโลกใบนี้เช่นเดียวกับ Samandi ในสันสกฤต และความสุขในมุมมองของลัทธิเต๋าและขงจื้อที่มีแนวคิดเกี่ยวข้องกับความเข้าใจ และการยอมรับวัฏจักรธรรมชาติของการดำรงอยู่ การกระทำที่เกิดขึ้นเองและความคิดสร้างสรรค์ โดยมี ข้อบังคับที่จะดำรงชีวิตอย่างมีศีลธรรม ดังนี้ 1) ความบริสุทธิ์ใจ (sincerity) 2) ความเมตตากรุณา (benevolence) 3) ความถูกต้องเหมาะสม (propriety) และ 4) ความกตัญญูตถเวท (filial piety) และ ในมุมมองของศาสนาคริสต์ ได้แบ่งประเภทของความสุขผ่านผลงานที่ดี ความบริสุทธิ์ เจตคติที่เรียบง่าย ที่ได้รับการตอบแทน ดังนี้ 1) ผู้มีใจยากจนย่อมเป็นสุข เพราะอาณาจักรสวรรค์เป็นของเขา 2) ผู้เป็นทุกข์

โศกเศร้ายอมเป็นสุข เพราะเขาจะได้รับการปลอบโยน 3) ผู้มีใจอ่อนโยนยอมเป็นสุข เพราะเขาจะได้รับแผ่นดินเป็นมรดก 4) ผู้หิวกระหายความชอบธรรมยอมเป็นสุข เพราะเขาจะอิ่ม 5) ผู้มีใจเมตตายอมเป็นสุข เพราะเขาจะ ได้รับพระเมตตา 6) ผู้มีใจบริสุทธิ์ยอมเป็นสุข เพราะเขาจะได้เห็นพระเจ้า 7) ผู้สร้างสันติยอมเป็นสุข เพราะเขาจะได้ชื่อว่า เป็นบุตรของพระเจ้า และ 8) ผู้ถูกเบียดเบียนข่มเหงเพราะความชอบธรรมยอมเป็นสุข เพราะอาณาจักรสวรรค์เป็นของเขา (Uhl, 2008)

ความสุขในทัศนะของนักจิตวิทยา ที่ศึกษาเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychology) พบว่าความสุข (happiness) เป็นหนึ่งในนั้น และพบว่ามีประเภทของปัจจัย สิ่งแวดล้อมหรือเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับความสุข เช่น รายได้ส่วนบุคคล สถานะทางเศรษฐกิจ สุขภาพ ครอบครัว ความสัมพันธ์ทางสังคม คุณค่าทางจิตใจและปัจจัยอื่น ๆ (Carr, 2004; Diener, Oishi & Lucas, 2003; Selim, 2008) ซึ่งในภายหลังความเข้าใจเกี่ยวกับความสุขมาจาก 2 มุมมอง ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การตอบคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความสุข คือ มุมมองของเฮโดนิคส์ (hedonic) และ มุมมองของยูโดโมนิกส์ (eudaimonic) ที่นำไปสู่ความสุข (Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002) ความสุขในมุมมองของเฮโดนิคส์ หรือสุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-Being: SWB) เป็นสุขภาวะที่ให้ความสำคัญกับอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่เน้นความรู้สึกทางบวก ได้แก่ การมีความสุขมากที่สุดได้รับความพึงพอใจมากที่สุด และการลดความรู้สึกทางลบ เช่น ลดความเจ็บปวดให้น้อยที่สุด ความรู้สึกยินดีและความรู้สึกพึงพอใจเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความสุข ซึ่งเป็นการประเมินความรู้สึกและความคิดของบุคคลโดยรวมเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ทางบวกและทางลบ (Diener, Napa-Scollon, Oishi, Dzokoto & Suh, 2009)

ในขณะที่ Diener อธิบายว่าสุขภาวะเชิงอัตวิสัย คือการคิด ตัดสินใจ และความรู้สึกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบนประสบการณ์เชิงบวกในการดำเนินชีวิตของบุคคล ประกอบด้วยความสุข ความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกทางบวก เช่นเดียวกับ Seligman และ Csikentmihalyi ที่ให้ความเห็นว่าสุขภาวะเชิงอัตวิสัย คือ การประเมินผลเชิงบวกของบุคคล เกี่ยวกับอารมณ์ทางบวก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และการให้ความหมายในการดำเนินชีวิต (Csikszentmihalyi, Abuhamdeh & Nakamura, 2005; Diener et al., 2009; Seligman, 2002)

ความสุขในมุมมองของยูโดโมนิกส์ หรือสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being: PWB) เป็นสุขภาวะที่ให้ความสำคัญกับความเจริญงอกงามเติบโตทางจิตวิญญาณ ความสุขที่แท้จริง คือ การทำสิ่งที่มีคุณค่า การใช้ชีวิตให้เกิดผลในทางที่ดีงาม บุคคลมีความงอกงามในตนเอง มีคุณลักษณะทางจิตด้านบวกในการดำเนินชีวิต ตระหนักรู้ตนเอง การทำหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ และการพัฒนาศักยภาพสูงสุดของบุคคล (Boniwell, 2023) ในขณะที่ Brickman และ Campbell อธิบายว่า สุขภาวะทางจิต คือ การรับรู้ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับเหตุการณ์ที่ต้องการหรือปรารถนาให้เป็นความขัดแย้งระหว่างการรับรู้เหตุการณ์ที่เป็นจริงและเหตุการณ์ที่บุคคลต้องการจะส่งผลต่อความพึงพอใจ หากบุคคลเกิดความพึงพอใจและแสดงว่ามีสุขภาวะทางจิตที่ดี โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ เชิงบวก มีความรัก ความอบอุ่นในคู่ชีวิต (Brickman & Campbell, 1971)

สรุปได้ว่า แนวทางของเฮโดนิคส์เป็นแนวทางเกี่ยวกับสุขภาวะที่ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในชีวิตที่เกิดจากอารมณ์ความรู้สึกทางบวกต่อชีวิต ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ความรู้สึกทางบวก และไม่มีอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ส่วนแนวทางของยูโดโมนิกส์ เป็นแนวทางเกี่ยวกับสุขภาวะที่ให้ความสำคัญกับความหมายและเป้าหมายในการดำรงชีวิต เป็นความผาสุก และความเจริญรุ่งเรืองของงานทางจิตใจที่เรียกว่า สุขภาวะทางจิต นอกจากนี้แนวทางของยูโดโมนิกส์ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบที่แสดงคุณลักษณะทางบวก และมีองค์ประกอบหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับอารมณ์ความรู้สึกทางบวกตามแนวทางของเฮโดนิคส์

แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะ

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีคำศัพท์หลายคำที่ใกล้เคียงกับคำว่า สุขภาวะ (well-being) ไม่ว่าจะเป็นคำภาษาอังกฤษ เช่น psychological well-being, subjective well-being และ hedonic หรือ ภาษาไทย เช่น สุขภาวะทางจิต สุขภาวะเชิงอัตวิสัย และความสุข ในบางครั้งนักวิจัยต้องการสื่อความ หมายถึง สุขภาวะรูปแบบเดียวกัน แต่ใช้คำแตกต่างกัน เช่น Hills และ Argyle (2002) ใช้คำว่าสุขภาวะทางจิต (psychological well-being) แต่องค์ประกอบของสุขภาวะตามแนวคิดของ Hills และ Argyle (2002) เหมือนกับแนวคิดของ Diener, Sun, Lucas และ Smith (1999) ที่เรียกว่าสุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being)

งานวิจัยทางจิตวิทยานิยมแบ่งสุขภาวะเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แนวคิดสุขภาวะแบบเฮโดนิคส์ (hedonic well-being) หรือแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะที่ให้ความสำคัญกับความสุข และแนวคิดสุขภาวะแบบยูโดโมนิกส์ (eudemonic well-being) หรือแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะที่ให้ความสำคัญกับการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ (Deci & Ryan, 2008) แนวคิดสุขภาวะอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) แนวคิดสุขภาวะแบบเฮโดนิคส์ 2) แนวคิดสุขภาวะแบบยูโดโมนิกส์ และ 3) แนวคิดสุขภาวะแบบองค์รวม หรือแนวคิดที่ระบุว่าการมีสุขภาวะที่ดีคือการที่บุคคลมีความสุขและสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Keyes, 2002; Seligman, 2012)

หากกล่าวถึงแนวคิดสุขภาวะแบบเฮโดนิคส์ แนวคิดของ Diener และคณะ (1999) เป็น แนวคิดที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับอย่างมาก แนวคิดนี้จำแนกสุขภาวะเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) อารมณ์ทางบวก (positive affect/emotion) และ อารมณ์ทางลบ (negative affect/emotion) แนวคิดนี้เสนอว่าเมื่อบุคคลมีอารมณ์ทางบวก ก็ สามารถมีอารมณ์ทางลบร่วมได้ ในทำนองเดียวกันบุคคลที่มีอารมณ์ทางลบก็ไม่ใช่ว่าเขาจะไม่มีอารมณ์ทางบวก นั่นคืออารมณ์ทางบวกและทางลบสามารถเกิดขึ้นในช่วงเวลาเดียวกันได้ โดย Diener และคณะ (1999) เรียกแนวคิดนี้ว่าสุขภาวะเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การมีความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การพิจารณาประเมินความรู้สึกของบุคคลในภาพรวม ว่าเขาชอบการมีชีวิตมากน้อยเพียงใด การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างราบรื่น และเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ในระดับใด

2. การมีอารมณ์ทางบวก หมายถึง การมีอารมณ์เป็นสุข เช่น ร่าเริง ยินดี และความสุขที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน เป็นต้น

3. การไม่มีอารมณ์ทางลบในขณะนั้น คือ การไม่มีภาวะที่ทำให้เป็นทุกข์ เช่น ซึมเศร้า เสียใจ กลัว โกรธ วิตกกังวล และเครียด เป็นต้น

เมื่อกล่าวถึงแนวคิดสุขภาวะแบบยูโตโมนิกส์ แนวคิดที่เป็นที่นิยมคือแนวคิดของ Ryff (1989) ที่จำแนกองค์ประกอบของสุขภาวะออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับตนเอง (self-acceptance) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (positive relations with others) การมีอิสระในตนเอง (autonomy) ความสามารถในการจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ (environmental mastery) การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (purpose in life) และความองกงามส่วนบุคคล (personal growth)

แนวคิดของ Ryff (1989) ถูกเรียกว่าสุขภาวะทางจิต (psychological well-being) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การยอมรับตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง สามารถเข้าใจและรับรู้จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง

2. สัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น หมายถึง การที่บุคคลมีความไว้วางใจ ความพึงพอใจ และมีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น

3. การมีอิสระในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลสามารถเลือกทางเดินของตนเอง สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง โดยไม่มีแรงกดดันทางสังคมทั้งในด้านความคิดและการกระทำ สามารถประเมินตนด้วยมาตรฐานที่กำหนดขึ้นเอง

4. ความสามารถในการจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้แสดงออกอย่างเหมาะสมกับเรื่องต่าง ๆ และสามารถใช้อุปกรณ์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลสามารถรับรู้เป้าหมายในการดำรงชีวิตอยู่ของตนเอง มีการให้ความสำคัญทั้งอดีตและปัจจุบัน และสามารถมองเห็นคุณค่าที่ผ่านมาในชีวิต

6. ความองกงามส่วนบุคคล หมายถึง การที่บุคคลต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ และตระหนักรู้ถึงความสามารถของตนเอง

จากรายละเอียดข้างต้นจะเห็นว่าทั้งสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและสุขภาวะทางจิต มีจุดร่วมกัน คือ เป็นการประเมินความสมบูรณ์ของชีวิตว่าบุคคลมีชีวิตที่ดีมาน้อยเพียงใด โดยงานวิจัยที่ศึกษาสุขภาวะทั้งสองแบบมักพบว่าสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและสุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ทำให้เกิดคำถามในเรื่องความตรงเชิงจำแนก (discriminant validity) ว่าทั้งสองประเภทเป็นสิ่งเดียวกันหรือไม่? อย่างไรก็ตามงานวิจัยใหม่ ๆ พบว่าสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและสุขภาวะทางจิตมีระดับความสัมพันธ์กันประมาณ 0.6 ซึ่งหมายความว่าสุขภาวะทั้งสองมี ความสัมพันธ์กันในระดับสูงแต่ก็ยังเหลือส่วนที่ไม่สัมพันธ์กันอีกมาก (ความแปรปรวนที่ยังไม่สามารถอธิบายได้ > 60%) (Joshnloo, 2016)

เมื่อพิจารณาที่มาของสุขภาวะทั้งสองแนวคิดจะพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ สุขภาวะเชิงอัตวิสัยมุ่งเน้นเรื่องการรับรู้ความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ ส่วนสุขภาวะทางจิตไม่ได้ให้ความสำคัญกับความสุขหรืออารมณ์ความรู้สึกที่น่าพึงปรารถนาหรือไม่น่าปรารถนา แต่ให้ความสำคัญกับการดำเนินชีวิตเชิงบวก (positive functioning) Ryff (1989) กล่าวในบทความชื่อว่า “ความสุขเป็นทุกอย่าง จริงหรือไม่?” (“Happiness is everything, or is it?”) ว่า สุขภาวะเชิงอัตวิสัยมุ่งศึกษาเฉพาะการรับรู้ความพึงพอใจหรือความสุขเท่านั้น ซึ่งความสุขไม่ได้เป็นสิ่งที่นำไปสู่สุขภาวะที่ดี ยิ่งไปกว่านั้นในบางครั้งความสุขอาจไม่ได้นำไปสู่สุขภาวะที่ดี ดังนั้น Ryff (1989) จึงได้รวบรวมทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ได้แก่ แนวคิด Self-actualization ของ Maslow, Fully Functioning Person ของ Rogers, Individuation ของ Jung และ Maturity ของ Allport เป็นต้น แล้วเสนอแนวคิดสุขภาวะทางจิตในมุมมองสุขภาวะเชิงอัตวิสัย การมีความสุขเป็นตัวชี้วัดของการมีสุขภาวะที่ดี แต่สุขภาวะทางจิตเสนอว่าการมีสุขภาวะที่ดีจะมาพร้อมกับความพยายามและความอดทนไม่ใช่สภาวะที่ผ่อนคลาย อย่างไรก็ตาม หากบุคคลมีทั้งสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและสุขภาวะทางจิตก็จะเป็นบุคคลที่มีสุขภาวะที่ดี ดังนั้น การศึกษาทั้งสุขภาวะเชิงอัตวิสัยและสุขภาวะทางจิต จะทำให้ศึกษาสุขภาวะได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

วิเคราะห์การสร้างสุขภาวะตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

สุขภาวะเป็นเป้าหมายชีวิตในเชิงจริยศาสตร์ที่สัมพันธ์กับความสุขทางกาย ทางอารมณ์ ทางความสัมพันธ์ในสังคม และทางสติปัญญา

การสร้างสุขภาวะตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น เกิดขึ้นจากความเข้าใจและยอมรับความสุขทุกรูปแบบอย่างที่มีนัยเป็น ไม่ว่าจะเป็นความสุขที่อิงอามิสหรือวัตถุ และความสุขที่ไม่อิงอามิส และเข้าใจถึงคุณและโทษของความสุขเหล่านั้น รวมถึงความไม่จีรังยั่งยืนของความสุขที่เกิดขึ้น การสร้างสุขภาวะตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทนั้นเน้นไปที่การดับทุกข์โดยสิ้นเชิง (นิโรธ) แต่ในเชิงกระบวนการนั้นไม่อาจเข้าถึงการดับทุกข์ได้เฉียบพลัน เว้นเสียแต่จะเคยสร้างเหตุปัจจัยที่เกื้อหนุนให้เกิดกุศลธรรมหรือบารมีธรรมจนสามารถดับทุกข์ได้อย่างสิ้นเชิงจนเข้าสู่ความเป็นพระอรหันต์ อย่างไรก็ตาม หากต้องการรูปแบบการดำเนินชีวิตที่จะสร้างความสุขตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ผู้วิจัยขอเสนอหลักการ 3 ข้อที่นำมาจากหลักคำสอนเรื่องโอวาทปาฏิโมกข์ ได้แก่

สพฺพปาปสฺส อภินิ

กุสลสฺสูปสมปทา

สจิตฺตปริโยทปนํ

เอตํ พุทฺธาน สาสนํฯ

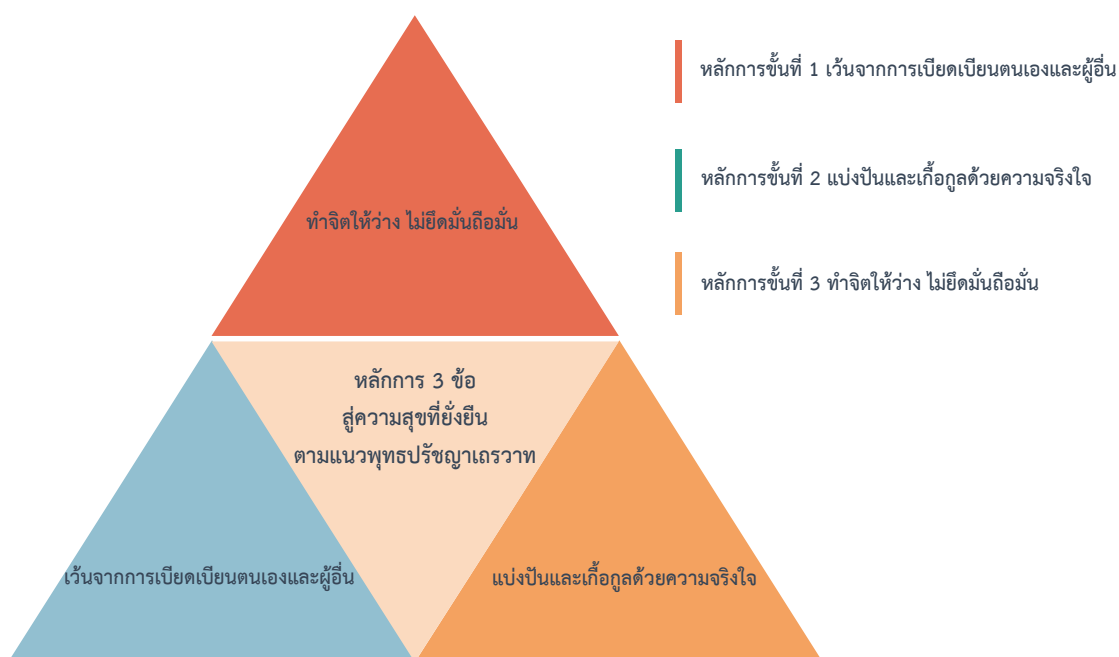
แปลว่า “การไม่ทำบาปทั้งปวง การทำให้กุศลให้ถึงพร้อม การทำจิตใจให้บริสุทธิ์ สิ่งนี้เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย” (ขุ.ธ. 25/24/33)

สรุปได้ว่า 1) การไม่ทำบาปทั้งปวง 2) การทำให้กุศลให้ถึงพร้อม 3) การทำจิตใจให้บริสุทธิ์ เมื่อนำหลักการเหล่านี้มาวิเคราะห์จะพบว่ามีความสอดคล้องกับหลักไตรสิกขา คือเป็นไปเพื่อการเจริญศีล (ศีลสิกขา) สมาธิ (จิตตสิกขา) และปัญญา (ปัญญาสิกขา) ให้บริบูรณ์ จึงเป็นความสุขที่เกิดจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตตั้งแต่ระดับพื้นฐานทางจริยธรรม คือ การไม่เบียดเบียน (อวิหิงสา) ไปจนถึงการทำดีเพื่อ

ประโยชน์สุขแก่ตนเองและผู้อื่น และในจริยธรรมขั้นสูงคือการดับทุกข์โดยสิ้นเชิง เข้าถึงสันติสุข สันติธรรมอย่างยั่งยืน (นิพพาน)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ “การสร้างสุขภาวะตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท” ที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ เรียกว่า “หลักการ 3 ข้อสู่ความสุขที่ยั่งยืนตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท” ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 หลักการ 3 ข้อสู่ความสุขที่ยั่งยืนตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

จากแผนภาพข้างบน แสดงให้เห็นถึงหลักการ 3 ข้อสู่ความสุขที่ยั่งยืนตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

หลักการขั้นที่ 1 เว้นจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ได้แก่ การดำรงตนอยู่ในศีล คือละความประพฤติทางกายและใจที่ก่อให้เกิดทุกข์โทษแก่ตนเองและผู้อื่น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความทุกข์ในภายหลัง การไม่เบียดเบียนคือสันติสุขขั้นพื้นฐานที่สำคัญ หากมนุษย์ยังคิดเบียดเบียนตนเองและผู้อื่นย่อมส่งผลกระทบไปถึงสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติด้วย แต่หากเว้นจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่นสิ่งที่ได้รับก็คือความอบอุ่นใจ ความเย็นใจ ความไม่เดือดเนื้อร้อนใจ แม้ความตายจะมาถึง และหากโลกหน้ามีจริง ก็จากโลกนี้ไปอย่างสบายใจแน่นอน แต่ถ้าหากโลกหน้าหรือนรก-สวรรค์ไม่มีจริง ก็ดำรงอยู่ในโลกนี้ได้อย่างมีความสุข ไม่เดือดเนื้อร้อนใจในการกระทำของตน

หลักการขั้นที่ 2 แบ่งปันและเกื้อกูลด้วยความจริงใจ ได้แก่ การแบ่งปันบนพื้นฐานของสติปัญญา ผู้ที่จะแบ่งปันอะไรให้กับใครได้นั้นจะต้องมีสิ่งที่สามารถแบ่งปันให้ได้โดยที่ตนเองไม่เดือดร้อนหรือมีกำลังใจที่เข้มแข็งมากพอที่จะเสียสละสิ่งนั้น ความหมายก็คือ ผู้ที่จะแบ่งปันได้จะต้องสามารถพึ่งพาตนเองให้ได้เสียก่อน ไม่เช่นนั้น การแบ่งปันที่เกิดขึ้นจะขัดแย้งกับหลักการข้อที่ 1 เพราะแม้จะช่วยเหลือแบ่งปันให้กับผู้อื่น เมตตากรุณาผู้อื่น แต่ลืมเมตตากรุณาต่อตัวเอง ทำตนเองให้ลำบาก สุดท้ายอาจเป็นภาระให้กับผู้อื่นต่อไป เป็นการมีความสุขบนความทุกข์ของตนเอง ยังไม่ใช้ความสุขแท้เพราะยังเบียดเบียนตนเอง นอกจากนี้ การแบ่งปันที่เกิดขึ้นควรมีความสมเหตุสมผล เช่น ควรให้ในสิ่งที่ขาดจริงๆ การให้หรือการแบ่งปันนั้นควรให้อย่างพอเหมาะและถูกกาลเทศะ การให้ที่ดีที่สุดก็คือการให้เพื่อสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้น เช่น การแบ่งปันที่ก่อให้เกิดการพึ่งพาตนเองได้หรือสร้างอาชีพให้เขาพึ่งพาตนเองได้ การให้ทานแก่พุทธบริษัทฝ่ายบรรพชิตเพื่อให้ท่านดำรงพระธรรมวินัยของพระศาสดาควบคู่ไปกับพุทธบริษัทฝ่ายฆราวาส เป็นต้น การให้หรือการแบ่งปันที่สร้างความยั่งยืนได้นั้นจำเป็นต้องมีการเกื้อกูลกันด้วยความจริงใจ คือ ต่างฝ่ายต่างคิดถึงประโยชน์ของกันและกัน พึงพาอาศัยกันดุจกัลยาณมิตร มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่กันด้วยความจริงใจ การให้หรือการแบ่งปันที่เกิดขึ้นจะเกิดการหมุนเวียนทั้งสิ่งที่เป็นนามธรรมและรูปธรรมโดยมีสติปัญญาเป็นพื้นฐานนำไปสู่ความสุขที่ยั่งยืน

หลักการขั้นที่ 3 ทำจิตให้ว่าง ไม่ยึดมั่นถือมั่น ได้แก่ ความสุขที่เกิดจากการหยั่งรู้ความเป็นจริงอันเกิดจากการทำจิตให้ว่าง คือ ว่างจากความกลัว ว่างจากความอยาก ว่างจากความคิด เห็นความเป็นจริง รู้ลึกถึงสิ่งรอบตัวจริง ๆ การจะรู้ลึกถึงสิ่งรอบตัวได้จำเป็นต้องสร้างสุขภาวะ ทำสมาธิอย่างถูกต้อง คือ ไม่ยึดอยู่เพียงแค่การเพ่งในฌาน แต่ให้ขยายความรู้สึกตัวบนพื้นฐานของความสงบนั้นสู่สรรพสิ่งรอบข้าง รับรู้ลมหายใจเข้าออก รับรู้เสียงที่เข้ามากระทบ รับรู้อุณหภูมิร้อนเย็นหรือลมที่เข้ามากระทบกาย แยกออกระหว่างความคิดปรุงแต่ง อัดตาที่เข้าไปยึดความคิดนั้น และตัวรู้ที่เข้าไปรับรู้ถึงความคิด รวมถึงอัดตาที่เข้าไปยึดว่าความคิดนั้นเป็นสิ่งที่มิตัวตน หรือเป็นของ ๆ ตน การแยกแยะได้เช่นนี้ต้องอาศัยสมาธิสติปัญญา ความพากเพียรอย่างต่อเนื่องจนสามารถเข้าใจ ยอมรับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ จิตจึงจะปล่อยวางจากความทุกข์ที่เกิดจากตัณหา ความยึดมั่นถือมั่น สุขภาวะจึงเกิดขึ้นเพราะดับทุกข์ได้ เกิดความปลอดโปร่ง เบาสบาย คลายความยึดมั่นถือมั่น การทำจิตให้ว่าง ไม่ยึดมั่นถือมั่นได้เช่นนี้ยิ่งทำได้มากเท่าไรก็ยิ่งสร้างความยั่งยืนให้กับหลักการที่ 1 และ 2 ได้มากเท่านั้น เพราะความยั่งยืนไม่ได้มาจากการเติบโตไปข้างหน้าเชิงรูปธรรมอย่างเดียว แต่รากฐานทางนามธรรมต้องหยั่งลึกให้ทัดเทียมเพื่อรองรับรูปธรรมที่แผ่กว้างยืนยาวออกไปด้วย เช่น หากมีแต่ความเจริญของวัตถุอาราม แต่ไร้ซึ่งผู้ทรงธรรมวินัยภาคปฏิบัติ พระศาสนาก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน เป็นต้น

บทสรุป

จากที่ได้ศึกษามาทั้งหมดสรุปได้ว่า “สุขภาวะตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท” หมายถึง ความสุขอันเกิดจากการไม่เบียดเบียน การได้สงเคราะห์เกื้อกูลแบ่งปันคนอื่นในสังคม และการได้ปล่อยวางจากความยึดมั่นถือมั่น อันเกิดจากการทำจิตให้ว่าง และจากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ เกี่ยวกับการ “การสร้างสุขภาวะตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท” โดยมีหลักการ 3 ชั้น ได้แก่ 1) เว้นจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น 2) แบ่งปันและเกื้อกูลด้วยความจริงใจ 3) ทำจิตให้ว่าง ไม่ยึดมั่นถือมั่น

บรรณานุกรม

- กรมการศาสนา. (2525). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- กิริติ บุญเจือ. (2551). *คู่มือจริยศาสตร์ตามหลักวิชาการสากล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- ประเวศ วะสี. (2547). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ. (2564). การทบทวนและการสร้างกรอบโมทัศน์ของสุขภาวะทางปัญญาในคนวัยทำงาน. *รายงานการวิจัย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- สิริกุล กิตติมงคลชัย. (2562). การพัฒนามาตรวัดความสุขในการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร. *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Boniwell, I. *What is Eudaimonia? The Concept of Eudaimonic Well-Being and Happiness*. [Online]. Retrieved from : <http://positivepsychology.org.uk/pp-theory/eudaimonia/34-the-concept-of-eudaimonic-well-being.html> [29 November 2023].
- Brickman, P., & Campbell, D. T. (1971). *Hedonic relativism and planning the good society*. In M. H. Appley (Ed.), *Adaptation level theory: A symposium* (pp. 287- 302). New York : Academic Press.
- Carr, A. (2004). Positive psychology: New worlds for old. *Irish Psychologist*, 30(11) : 278-279.
- Csikszentmihalyi, M., Abuhamdeh, S., & Nakamura, J. (2005). *Flow*. In *Handbook of competence and motivation*. New York : The Guilford Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1) : 1-11.
- Dhar, N., Chaturvedi, S. K., & Nandan, D. (2011). Spiritual health scale 2011: Defining and measuring 4th dimension of health. *Indian Journal of Community Medicine*, 36(4) : 275.
- Diener, E., Sun, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being : Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2) : 276.

- Diener, Napa-Scollon, C. K., Oishi, S., Dzokoto, V., & Suh, E. M. (2009). Positivity and the construction of life satisfaction judgments: Global happiness is not the sum of its parts. *Journal of Happiness Studies*, 1(2) : 159-176.
- Diener, Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*, 54(1) : 403- 425.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire : A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7) : 1073-1082.
- Joshanloo, M. (2016). Revisiting the empirical distinction between hedonic and eudaimonic aspects of well-being using exploratory structural equation modeling. *Journal of Happiness Studies*, 17(5) : 2023-2036.
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum : From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2) : 207-222.
- Keyes, Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of personality social psychology*, 82(6) : 1007.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6) : 1069-1081.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness*. New York : Free Press.
- _____. (2012). *Flourish : A visionary new understanding of happiness and well-being*. NY : Simon & Schuster.
- Selim, S. (2008). Life satisfaction and happiness in Turkey. *J Social Indicators Research*, 88(3) : 531-562.
- Uhl, A. M. (2008). *The Complete Idiot's Guide to the Psychology of Happiness*. Penguin Group (USA) : DK Publishing.
-

การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 5 : ภูมิสังคม
Application of Work Principles 5 of King Rama IX :
Social Geography

ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์

Chairoj Nopchalerroj

มูลนิธินพเฉลิมโรจน์

Nopchalerroj Foundation

Email: win@chairoj.net

Received: May 13, 2024; Revised: May 28, 2024; Accepted: May 28, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งศึกษาการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 5 คือ ภูมิสังคม ผลการวิเคราะห์พบว่า รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 5 : ภูมิสังคม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างการรับรู้ร่วมกัน 2) เรียนรู้ชุมชนต้นแบบ 3) วิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพของตนเอง และ 4) กำหนดข้อตกลงร่วมกัน โดยทุกขั้นตอนที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ประชาชนหรือคนในชุมชนนั้น ๆ จะต้องเป็นผู้ดำเนินการเองหรือเป็นแม่ข่ายหลัก การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจึงจะเกิดการพัฒนามีรากฐานจากภูมิสังคม จะอาศัยคนนอกหรือฝ่ายราชการเป็นแม่ข่ายทำแทนไม่ได้ เพียงแต่ช่วยให้คำแนะนำในการจัดการและการดำเนินการแต่ละขั้นตอน แนะนำกรอบ ช่วยสร้างเครื่องมือ แนะนำวิธีการวิเคราะห์ หรือช่วยเป็นวิทยากร กระบวนการให้ ก็จะทำให้คนในชุมชนหรือสังคมนั้นสามารถดำเนินการเองได้อย่างอิสระ

คำสำคัญ : การประยุกต์ใช้, หลักการทรงงานข้อที่ 5, ภูมิสังคม

Abstract

This academic article aims to study the Application of Work Principles 5 of King Rama IX : Social Geography consists of four steps: 1) Creating mutual perception, 2) Learning from exemplary communities, 3) Analyzing one's own potential data, and 4) Establishing mutual agreements. In each of these steps, the community members or individuals within the community must take the lead or be the main actors. Learning that occurs will thus lead to development rooted in the social context. Relying on outsiders or government officials as main actors is not feasible. They can only provide guidance in organizing and implementing each step, suggest frameworks, assist in tool

creation, provide analytical methods, or act as process facilitators. That will enable individuals within the community or society to act on their own independently.

Keywords : Application, Work Principles 5 of King Rama IX, Social Geography.

บทนำ

การพัฒนาเป็นสิ่งที่ดีและน่าจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อมนุษย์ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม กระนั้นกลับพบว่า การพัฒนาบางอย่างสร้างผลกระทบด้านลบต่อคนในชุมชน สังคม และสร้างปัญหาใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นให้ต้องแก้ไขอย่างไม่จบสิ้น โดยเฉพาะเมื่อการพัฒนานั้นไม่ได้มีเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนส่วนรวมที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ และขาดความใส่ใจต่อบริบทความเป็นอยู่ เช่น การประกอบอาชีพ วัฒนธรรม พื้นฐานความเชื่อของคนในพื้นที่เป็นต้น ทำให้ขาดข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนเพื่อนำมาเป็นเงื่อนไขในการตัดสินใจที่จะดำเนินการหรือไม่ดำเนินการสิ่งใดในพื้นที่นั้น ๆ โดยคำนึงถึงหลักของเหตุผลและคุณภาพชีวิตที่จะเกิดขึ้นของประชาชนในแต่ละพื้นที่เป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การพัฒนาดังกล่าวขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่และทำให้การพัฒนาที่เกิดขึ้นนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของคนในพื้นที่และสภาพแวดล้อม (ธนกร ศิริสุขวัฒนา และ โดม ไกรปรกรณ์, 2566) นอกจากนี้ การนำมาปฏิบัติอาจไม่สอดคล้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน เนื่องจากการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ปลายเหตุ (ปิยชัย นาคอ่อน, 2566) ขาดการพิจารณาถึงหลักภูมิสังคมในการปฏิบัติงาน

หลักการทรงงานข้อที่ 5 ได้แก่ ภูมิสังคม จึงกลายเป็นหลักการทรงงานที่สำคัญต่อการสร้างการมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการใส่ใจถึงอุปนิสัยใจคอของประชาชนที่อาศัยอยู่ตามภูมิภาคทางภูมิศาสตร์นั้น ๆ

การพัฒนาใด ๆ ต้องคำนึงถึงสภาพภูมิประเทศของบริเวณนั้นว่าเป็นอย่างไร และสังคมวิทยาเกี่ยวกับนิสัยใจคอของคนตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีในแต่ละท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกัน ดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า “...การพัฒนาจะต้องเป็นไปตามภูมิประเทศทางภูมิศาสตร์ และภูมิประเทศทางสังคมศาสตร์ในสังคมวิทยา คือ นิสัยใจคอของคนเราจะไปบังคับให้คนอื่นคิดอย่างอื่นไม่ได้ เราต้องแนะนำเราเข้าไป ไปช่วยโดยที่จะคิดให้เขาเข้ากับเราไม่ได้ แต่ถ้าเราเข้าไปแล้ว เราเข้าไปดูว่าเค้าต้องการอะไรจริง ๆ แล้วก็อธิบายให้เขาเข้าใจหลักการของการพัฒนานี้ก็จะเกิดประโยชน์อย่างยิ่ง...” (สำนักงาน กปร., 2559)

หลักการทรงงานข้อนี้มีวิธีคิดที่น่าสนใจต่อการนำมาวิเคราะห์ ประเมินค่า สู่การประยุกต์ใช้อย่างเป็นขั้นตอน (เมธา หริมเทพาธิป, 2559) หลังจากที่ได้ศึกษาหลักการทรงงานข้อที่ 1 (การศึกษาอย่างเป็นระบบ) (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2567ก) หลักการทรงงานข้อที่ 2 (ระเบิดจากข้างใน) (ชิสา กันยาวิริยะ, 2565) หลักการทรงงานข้อที่ 3 (แก้ปัญหาคือจุดเล็ก) (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2567ข) และหลักการทรงงานข้อที่ 4 (ทำตามลำดับขั้น) (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2567ค) มาแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือภูมิสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของคนในพื้นที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุด

ดังนั้น ผู้เขียนจึงสนใจศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 4 : ทำตามลำดับขั้น เพื่อวิเคราะห์แนวคิดและตีความเชิงปรัชญา สร้างความเข้าใจต่อหลักการทรงงานข้อนี้ไปสู่การเสนอเทคนิคการประยุกต์ใช้ต่อไป

วิเคราะห์แนวคิดและตีความเชิงปรัชญา

มนุษย์ย่อมเป็นสิ่งอยู่ในโลก (being in the world) เมื่ออยู่ในโลก จึงมีโลกแวดล้อมและมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อและการดำรงชีวิต ในอดีตสนใจด้านสังคม การปกครอง ระบบเศรษฐกิจและเทคโนโลยีการผลิต ในปัจจุบันจึงขยายเป็น สังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยไม่ลืมที่จะคิดถึงวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม รวมไปถึงภูมิประเทศและภาวะการข้ามพรมแดน (beyond frontier) นำไปสู่กระแสโลกาภิวัตน์ที่โอบกอบโลกทั้งใบไว้ในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงและการยอมรับโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การพัฒนาจึงมีภาวะไล่ตามกระแสนี้ โดยแบ่งออกเป็น กลุ่มที่ไล่ทัน กลุ่มเรียกร้องให้ช่วย และกลุ่มสร้างเอง ทำให้เกิดภาวะแรงกดดันต่อการพัฒนาประเทศเพื่อให้ได้สังคมคุณภาพที่ดีในระดับที่ดีกว่าเดิม การพัฒนาใด ๆ ต้องคำนึงถึงสภาพภูมิประเทศของบริเวณนั้นว่าเป็นอย่างไร จะพัฒนาเรื่องใดต้องสนใจกายภาพของสถานที่ ดิน น้ำ อากาศ ทรัพยากรธรรมชาติ ความใกล้เคียงสถานที่อื่น ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องสืบค้นให้รู้เพื่อจะบริหารจัดการได้เบื้องต้น หากติดขัดต่อปัญหานี้เสียแล้วย่อมทำให้การมุ่งมั่นพัฒนาสะดุดลง หลังจากนั้นต้องสนใจสังคมวิทยา จิตวิทยา ประเพณี วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกันกับลักษณะนิสัยใจคอของคนทั้งในระดับภาพรวมและความเป็นท้องถิ่น เพื่อแสวงหาการมีส่วนร่วม (participation) การเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา (engagement) และการมีพันธะที่จะต้องกระทำด้วยใจอย่างจิตอาสา (volunteerism) การพัฒนาที่ดำเนินการโดยสนใจผู้อื่น (concerning in the other) ย่อมเป็นการพัฒนาที่ต้องใช้พลังแห่งการสร้างสรรค์ การปรับตัว การร่วมมือและการแสวงหาสิ่งใหม่ที่ดีขึ้นไปกว่าเดิม เพราะผู้อื่นในที่นี้ไม่ใช่เพียงเรื่องของคน แต่ยังรวม คน สัตว์ สิ่งของ ธรรมชาติ และโลกใบนี้ อันเป็นสิ่งที่รายล้อมและบีบกรอบ (enflame) การดำรงชีวิตของมนุษย์ให้มุ่งไปในทิศทางหนึ่งทิศทางใด หากแต่สังคมโลกปัจจุบันมุ่งหวังให้อารยธรรมของมนุษยชาติอยู่ร่วมกันกับโลกอย่างสันติสุข

หลักการทรงงานข้อ “ภูมิสังคม” นี้ มีความเชื่อมโยงกับหลักการทรงงานข้อ “ระเบิดจากข้างใน” ต่างกันตรงที่ “ภูมิสังคม” วางอยู่บนรากฐานปรัชญาสังคม ที่ครอบคลุมทั้งส่วนของสังคมวิทยา ประวัติศาสตร์ และภูมิประเทศ ที่จำเป็นต้องประสานการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนา ส่วนระเบิดจากข้างในนั้น วางอยู่บนรากฐานปรัชญามนุษยศาสตร์ ที่ครอบคลุมทั้งส่วนบุคคล ครอบครัว และเศรษฐศาสตร์

หากมองผ่านวิธีคิดเชิงระบบ หลักการทรงงานข้อ “ระเบิดจากภายใน” จะอยู่ในส่วนของปรากฏการณ์ (event) แต่มีความลุ่มลึกไปจนถึงขั้นระดับความเชื่อ (mental model) แต่ หลักการทรงงานข้อ “ภูมิสังคม” จะอยู่ในส่วนของแบบแผนหรือแนวโน้ม (pattern) ซึ่งเกิดจากการถอดปรากฏการณ์

เฉพาะหน่วยเชิงปัจเจกบุคคล เพื่อหา “ส่วนร่วม” ของทุกปรากฏการณ์ ในทางปรัชญาเรียกว่า “การถอดสิ่งสากล” (abstraction) เพื่อหาสิ่งที่เป็นลักษณะร่วมบางอย่างของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ

เมื่อต้องการกำหนดโครงสร้างของระบบ (structure) จึงนำเอา “แบบแผนหรือแนวโน้ม” ของแต่ละชุมชนมาค้นหาลักษณะร่วมบางอย่างอีกครั้งหนึ่ง สิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกำหนดนโยบายชาติ กฎหมาย การออกแบบโครงสร้างทางกายภาพทั้งประเทศ เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาในทุกชุมชนทั่วประเทศ

นอกจากนี้ หลักภูมิสังคม ยังเกี่ยวข้องกับปรัชญาการพัฒนาชุมชน ที่มีรากฐานมาจากความเชื่อที่ว่า คน เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีศักยภาพและพลังอันซ่อนเร้นแฝงอยู่ ได้แก่ กำลังความคิด แรงงาน ฝีมือหรือทักษะ ซึ่งพลังเหล่านี้ถ้าได้รับการขุดค้นและนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ชุมชน ก็จะสามารถบันดาลความสำเร็จทั้งปวงให้แก่ชุมชนได้ ความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับมนุษย์ อาจสามารถแบ่งออกเป็น 5 ประการดังนี้

1) ความเชื่อและการเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล คือเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีความสำคัญและมีลักษณะเฉพาะตัวซึ่งแตกต่างกันไป แต่ละคนจึงควรได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับเกียรติในฐานะที่เป็นมนุษย์คนหนึ่ง

2) ความเชื่อในสิทธิของมนุษย์ที่ว่า มนุษย์ทุกคนย่อมมีสิทธิ และสามารถกำหนดวิถีการดำรงชีวิตของตนตามที่ตนต้องการ

3) ความเชื่อในความสามารถในการเรียนรู้ของมนุษย์ว่า มนุษย์ทุกคนถ้าได้รับโอกาสย่อมสามารถเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมตลอดจนสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการรับผิดชอบต่อสังคมของตนให้สูงขึ้น แต่ละบุคคลจึงควรได้รับโอกาสในการศึกษาเพื่อการเรียนรู้

4) ความเชื่อในความสามารถเป็นผู้นำของบุคคลว่า มนุษย์ทุกคนมีความสามารถในการคิดริเริ่มการเป็นผู้นำ และทุกคนมีศักยภาพ (potential) ที่ซ่อนเร้นอยู่ ซึ่งความสามารถเหล่านี้ ถ้าได้รับการพัฒนาให้ถูกทาง จะสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งการพัฒนาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม วิธีที่ดีที่สุดคือ การใช้กระบวนการกลุ่ม

5) ความเชื่อในพลังชุมชน และความสามารถของชุมชนว่า พลังขีดความสามารถของชุมชนมีความสำคัญต่อบุคคล ชุมชนและประเทศโดยรวมจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาพลังและขีดความสามารถของชุมชนในทุก ๆ ด้าน

จากความเชื่อดังกล่าวนี้นำให้เกิดหลักการพึ่งพาตนเองของประชาชน หลักการนี้เน้นให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักช่วยตนเอง (self - help) หรือพึ่งตนเอง self - reliance) ได้ ซึ่งมีความหมายว่า ชุมชนแต่ละชุมชนจะต้องอาศัยทรัพยากรของตนเองเป็นหลักไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกักตุน ทรัพยากรธรรมชาติ หรือทรัพยากรทางวัฒนธรรมทางภูมิสังคม การพึ่งพาตนเองนี้ไม่ใช่เป็นเรื่องของใครคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มคน แต่เป็นเรื่องของส่วนรวม (collective self - reliance) และมีใช้เรื่องของการแยกตัวโดดเดี่ยวด้วยการปิดหมู่บ้าน เพราะยังต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันกับชุมชนอื่น ๆ ด้วย

หลักการช่วยตนเองนี้มาจากแนวคิดที่ว่า วิธีการช่วยเหลือคนที่ดีที่สุด คือ การช่วยให้คนมีความสามารถที่จะช่วยตนเองไปได้ โดยไม่ต้องคอยพึ่งคนอื่นเสมอไป หมายความว่า รัฐบาลยังต้องคอยช่วยเหลืออยู่เรื่อย ๆ แล้ว การช่วยเหลือก็ปราศจากประสิทธิภาพ รัฐบาลทำหน้าที่แค่เพียงให้การสนับสนุนบางอย่างที่เกินขีดความสามารถของประชาชนในท้องถิ่น เช่น ด้านวิชาการและการเงิน เป็นต้น

การสนับสนุนให้ประชาชนมีความสามารถที่จะพัฒนาชุมชนตนเองได้นั้น ควรคำนึงถึงขีดจำกัดของประชาชนด้วยเช่นกัน การดำเนินงานพัฒนาควรเริ่มจากสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ และจากสิ่งง่าย ๆ ไปหายาก เช่น การพัฒนาตัวเองและครอบครัวก่อน จึงออกไปร่วมในกิจกรรมชุมชน เช่นเดียวกัน การดำเนินโครงการใด ๆ ก็ตาม ควรทำแบบค่อยเป็นค่อยไป เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนแสวงหาข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจและดำเนินงาน ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการทำงานนั้น ๆ นอกจากนั้นจะต้องเตรียมความพร้อมให้กับประชาชน เพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถช่วยเหลือตนเองต่อไปได้ ด้วยการให้ความรู้ พัฒนาทักษะจากการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ (จรัส นวลนิ่ม, 2540)

เทคนิคการประยุกต์ใช้

งานอย่างเดียวกันในสถานการณ์หรือสถานที่ที่ต่างกัน การทำงานหรือการแก้ไขปัญหาอาจไม่เหมือนกัน เราไม่อาจนำวิธีการเดียวไปใช้กับปัญหาทุกปัญหา ต้องศึกษาว่าคนที่ทำงานร่วมกับเราเป็นอย่างไร จะทำอย่างไรเพื่อให้เขาร่วมมือกับเราจนงานสำเร็จได้

ภูมิ คือ ความสุขมวลรวมของชุมชนหรือสังคมนั้น ๆ

“ภูมิสังคม” คือ ความแตกต่างของแต่ละพื้นที่ทั้งทางด้านภูมิศาสตร์ สิ่งแวดล้อม ชีวภาพ วิถีชีวิต ประเพณี ขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรม

ภูมิสังคมสามารถแบ่งออกได้ 2 ส่วน คือ

ภูมิศาสตร์ ได้แก่ ภูมิประเทศ ลักษณะของพื้นที่ พระองค์ท่านมักคำนึงถึงภูมิศาสตร์อย่างจริงจัง เช่น แผนที่ การบันทึกต่าง ๆ ซึ่งในปัจจุบันเราหาได้จากแผนที่ความสูงต่ำของพื้นที่ (contour map) ดูอากาศ ดูทรัพยากรดิน น้ำ ลม ไฟ เกษตรกรรม ระบบโครงข่าย ถนนหนทาง คือมองอย่างเป็นองค์รวม

สังคมศาสตร์ในสังคมวิทยา ได้แก่ ลักษณะของประชากร พฤติกรรมที่อยู่ร่วมกันของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่ต่าง ๆ

หากต้องการการมีส่วนร่วมต้องศึกษาถึงสังคมศาสตร์ในสังคมวิทยาอย่างถ่องแท้ อย่าเปลี่ยนเร็วค่อย ๆ เปลี่ยนตามความจำเป็น ให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ ไม่บังคับ

เทคนิคการประยุกต์ใช้หลักการทรงงาน “ภูมิสังคม” จึงได้แก่

1. สำรวจข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพของสังคมนั้น ๆ

ในเชิงปริมาณ ศึกษาถึงภูมิประเทศ สภาพแวดล้อม จำนวนประชากร ประเพณี อาชีพ วัฒนธรรม เป็นต้น ในเชิงคุณภาพเป็นเรื่องของการพูดคุย สอบถาม สังเกตพฤติกรรม ศึกษาเป้าหมายความสุขของคนในพื้นที่ และนำข้อมูลเหล่านั้นมาวางแผนในลำดับต่อไป

เครื่องมือที่เป็นประโยชน์ต่อการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพของชุมชนหรือสังคมต่าง ๆ ก็คือ การจัดเวทีพูดคุย เช่น การสานเสวนา หรือการมีส่วนร่วมในการศึกษาวิจัยกับชุมชนในรูปแบบของ ประชาพิจัย ซึ่งเป็นวิธีการช่วยกันคิด ไม่ยึดเยียด ซึ่งแตกต่างจากงานพัฒนาที่ใช้วิธีการสั่งการ การจัดเวทีพูดคุยแบบช่วยกันคิดนี้ ต้องให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูล จนกระทั่งเสนอแนวทางว่า ควรจะทำอะไรที่จะแก้ไขปัญหาชุมชนของเขา หรือเป็นการทำให้ชุมชนของเขาดีขึ้น การที่ประชาชนไม่มีโอกาสคิดนี้เอง ทำให้เขาขาดโอกาสในการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่จะเกิดการพัฒนาคนในชุมชนอย่างตรงประเด็น เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินงานตามโครงการจะต้องเข้าหาประชาชนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ ผลักดันให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง กระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนได้คิดพิจารณาถึงสภาพความเป็นอยู่ของตนว่าตนมีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรในการดำเนินชีวิต หรือขณะนี้มีความสะดวกสบายดีอยู่แล้ว แต่อยากพัฒนาต่อ ขยายผลออกไป เพื่อแบ่งปันสู่ชุมชนหรือสังคมอื่น ๆ ประโยชน์ที่ได้จากการสำรวจข้อมูลอย่างมีส่วนร่วมเช่นนี้เป็นวิธีการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพท้องถิ่น ความต้องการ และเจตคติของประชาชน เมื่อมีโอกาสได้ดำเนินงานเพื่อพัฒนาชุมชน ประชาชนจะให้การยอมรับแผนงานหรือโครงการนั้น ๆ เป็นการสร้างประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน คือ การที่ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

2. นำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์

โดยให้ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นตัวนำ ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณเป็นตัวตาม คุณภาพในที่นี้คือความสุขและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนหรือสังคมนั้น ๆ ซึ่งจะส่งผลถึงความสมดุล ความพอดี เข้ากันได้กับวิถีการดำเนินชีวิตของคนซึ่งเป็นเหตุให้เกิดความสุขของคนในสังคมนั้น ๆ

ในส่วนของการวิเคราะห์นั้น คือ กระบวนการแยกแยะสิ่งต่าง ๆ องค์ประกอบหรือเหตุปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ทราบถึงจุดสำคัญต่าง ๆ ของแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะเมื่อนำไปวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ หรือพื้นที่ใกล้เคียง จะพบจุดสำคัญที่น่าสนใจ เช่น

- “จุดเหมือน” หรือจุดที่คล้ายคลึงที่เป็นข้อเท็จจริงทั่วไป ซึ่งเป็นประโยชน์ในการวางโครงสร้างการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในทุกพื้นที่
- “จุดต่าง” ที่เป็นอัตลักษณ์ของแต่ละพื้นที่ หรือเป็นพรสวรรค์ของแต่ละกลุ่มคน
- “จุดเชื่อมโยง” ที่สามารถก่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้
- “จุดเสริม” ที่สามารถเพิ่มเข้าไปได้เพื่อช่วยสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกต่อการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับรากวัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่

ในส่วนการสังเคราะห์ สามารถทำได้โดยการนำเอาสิ่งที่ได้วิเคราะห์มาแล้วนั้นมาบูรณาการเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยยึดหลักการ “แสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่างอย่างสร้างสรรค์” ในส่วนที่เป็นจุดร่วมนั้นให้ทุกคนนำมาปฏิบัติร่วมกันเพื่อคุณภาพชีวิตหรือความสุขมวลรวมของทุกคน และในส่วนที่ต่างกันนั้นให้ถือว่าเป็นพรสวรรค์ของแต่ละฝ่าย โดยให้แต่ละฝ่ายรับผิดชอบพรสวรรค์ของตนเพื่อไม่ให้เกิดการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น แต่เอาพรสวรรค์นั้นมาช่วยเสริมจุดบกพร่องของแต่ละฝ่าย หรือช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของแต่ละฝ่ายลุล่วงไปด้วยดีและ

มีความมั่นคงมากขึ้น เช่น บางคนหาเงินเก่ง เป็นเศรษฐี แต่ขาดเครือข่ายหรือบริวาร ส่วนอีกคนหาเงินไม่เก่ง แต่เก่งในเรื่องการสร้างเครือข่าย หากสองคนนี้อาพรสวรรค์ของแต่ละคนมาช่วยสนับสนุนกันก็สามารถเกิดการเกื้อกูลกันได้ โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกัน เป็นต้น

ในการพัฒนาชุมชนนั้น สิ่งสำคัญคือการมีส่วนร่วม หลังจากที่ได้ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพจากการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนแล้ว เพื่อนำไปสู่การค้นหาปัญหาและความต้องการแท้จริงของชุมชน ตลอดจนการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และการคัดเลือกปัญหาที่จะแก้ไขตามลำดับก่อนหรือหลังการค้นหาปัญหาและความต้องการที่แท้จริง จนถึงขั้นตอนที่สำคัญที่สุด หากชาวบ้านยังไม่สามารถเข้าใจปัญหาและยอมรับความสำคัญของปัญหา กิจกรรมต่าง ๆ ที่ตามมาก็ไร้ผล เพราะชาวบ้านยังมองไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมนั้น สิ่งที่เป็นอุปสรรคภายนอกที่พบบ่อยคือ ชาวบ้านเป็นผู้อยู่กับปัญหาและรู้จักปัญหาของตนเองดีกว่าใครคนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องที่เขาเกี่ยวข้องโดยตรงและทำอยู่กับมือก็จะยิ่งรู้ดีมาก แต่บางสิ่งที่รู้ไม่ได้นำมาพิจารณาหรือทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ ซึ่งเป็นเหตุให้บุคคลมักจะมองปัญหาของตนเองไม่ชัด จนกว่าจะมีเพื่อนมาช่วยกระตุ้นและชี้แนะในการมองปัญหาให้เด่นชัดยิ่งขึ้น

ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เมื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาแล้ว ต่อไปคือการสืบสาวและแยกแยะสาเหตุของปัญหาที่ลงความเห็นแล้วว่าเป็นปัญหาสำคัญอันดับแรก การทราบสาเหตุของปัญหาทำให้การแก้ปัญหาตรงจุด

การที่คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีและวางแผนในการแก้ปัญหาเป็นสิ่งสำคัญในหลักการทรงงานข้อภูมิสังคมนี้ การแก้ปัญหาแต่ละอย่างอาจแก้ได้มากกว่า 1 วิธี แต่ละวิธีอาจมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกันไป หลังจากได้ทราบข้อดี ข้อเสียต่าง ๆ แล้ว ควรปล่อยให้ชาวบ้านเป็นฝ่ายตัดสินใจว่าจะเลือกวิธีการไหน จากนั้นก็เป็นการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ลำดับต่อไป คือ การผลักดันให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผน ถึงแม้ว่าชาวบ้านในหลายพื้นที่ อาจมีฐานะยากจนและขาดแคลนทรัพยากร แต่ชาวบ้านก็มีทรัพยากรที่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงทุนและร่วมดำเนินงานได้ เช่น แรงงานของคนในบางแห่งนอกจากโรงงานแล้ว ชาวบ้านสามารถจะเข้าไปร่วมทางการเงินในกิจกรรมบางอย่างได้ การร่วมลงทุนและลงแรงหรือมีบทบาทหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง จะทำให้ชาวบ้านรู้จักคิดถึงต้นทุนและผลได้ต่าง ๆ และมีความสนใจระมัดระวังผลประโยชน์ โดยพยายามดูแลรักษากิจกรรมที่สร้างขึ้นเพราะเขามีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ซึ่งต่างไปจากสภาพที่การลงทุนและการปฏิบัติงานทั้งหมดมาจากหน่วยงานภายนอก จะมีอะไรเสียหาย ก็ไม่รู้รู้สึกเดือดร้อนมากนัก และจะไม่มีการบำรุงรักษา นอกจากนั้น การร่วมปฏิบัติงานด้วยตนเองทำให้ได้เรียนรู้การดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิด สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง แล้วเมื่อมองเห็นประโยชน์ก็จะสามารถดำเนินกิจกรรมนั้นด้วยตนเองต่อไปได้ แม้จะขาดผู้แนะนำแล้วก็ตาม

ข้อมูลที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าการสำรวจในขั้นเบื้องต้นก่อนการดำเนินงานก็คือ ข้อมูลที่เกิดจากการติดตามและประเมินผล ที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมโดยแท้จริง นอกจากข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์ในการประเมินความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ แล้ว ยังช่วยเป็นฐานข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณสำหรับนำไปทำประชาพิชญในพื้นที่นั้น ๆ ได้ด้วย การติดตามผล

จึงเป็นการรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร วิธีการปฏิบัติในการดำเนินกิจกรรมการประมวลผลที่เกิดขึ้น รวมทั้งการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อรายงานให้ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงานได้ทราบ และได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาทบทวนทั้งจุดเด่นและจุดอ่อนในการดำเนินงานว่าอยู่ที่ตรงไหน ขั้นตอนใด และในเรื่องอะไร ทั้งนี้ หากเป็นจุดเด่นหรือเป็นข้อดี ผู้ดำเนินงานจะได้ร่วมกันสนับสนุนและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติต่อไปด้วยความมั่นใจ แต่หากเป็นจุดอ่อนหรือเป็นข้อเสีย ผู้ปฏิบัติงานจะได้หาทางแก้ไขได้ทันที่ เพื่อลดการสูญเสียของการใช้ทรัพยากร และช่วยให้โครงการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างแท้จริง ฉะนั้น การติดตามและประเมินผลจึงเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญยิ่งเช่นกันในเรื่องของการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าการสำรวจในขั้นเบื้องต้นก่อนการดำเนินงานก็คือ ข้อมูลที่เกิดจากการติดตามและประเมินผล ที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมโดยแท้จริง นอกจากข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์ในการประเมินความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ แล้ว ยังช่วยเป็นฐานข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณสำหรับนำไปทำประชาพิสัยในพื้นที่นั้น ๆ ได้ด้วย ทั้งนี้ เพื่อรายงานให้ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงานได้ทราบ และได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาทบทวนทั้งจุดเด่นและจุดอ่อนในการดำเนินงานว่าอยู่ที่ตรงไหน ขั้นตอนใด และในเรื่องอะไร ทั้งนี้ หากเป็นจุดเด่นหรือเป็นข้อดี ผู้ดำเนินงานจะได้ร่วมกันสนับสนุนและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติต่อไปด้วยความมั่นใจ แต่หากเป็นจุดอ่อนหรือเป็นข้อเสีย ผู้ปฏิบัติงานจะได้หาทางแก้ไขได้ทันที่ เพื่อลดการสูญเสียของการใช้ทรัพยากร และช่วยให้โครงการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างแท้จริง ฉะนั้น การติดตามและประเมินผลจึงเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญยิ่งเช่นกันในเรื่องของการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาแบบการมีส่วนร่วมนี้ หากจะให้ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง ต้องอาศัยความร่วมมือและสนับสนุนจากหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และตัวประชาชนเอง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนในแต่ละภูมิสังคม จะช่วยให้เขาได้เรียนรู้และฝึกฝนการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ รู้จักพิจารณาข้อดีข้อเสียของโครงการ การบูรณาการภูมิปัญญาหรืออัตลักษณ์ของคนในชุมชน วิธีการดำเนินการต่าง ๆ รู้จักตัดสินใจ และดำเนินงานพัฒนาตามความต้องการของตนเองและชุมชน ที่เหมาะสมต่อภูมิสังคมนั้น ๆ รวมทั้งทำให้มีการจัดตั้งกลุ่มและองค์กรที่มีพลังและอำนาจในการต่อรอง ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาชุมชนด้วยหลักภูมิสังคมนี

รู้ภูมิสังคมแล้วดีอย่างไร

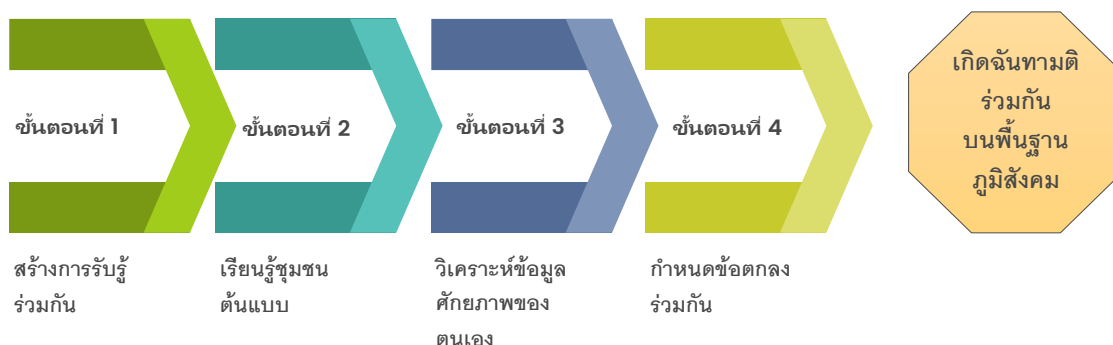
1. ทำให้ทราบถึงจุดร่วมของแต่ละพื้นที่ และระหว่างพื้นที่ที่มีความต้องการสิ่งใด โดยคำนึงถึงความสำคัญที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตที่มีความสุข มีสุขภาวะทางกายและจิตใจที่แข็งแรง สามารถสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรู้เท่าทัน ทำให้เกิดการพึ่งพาตนเองได้ เกิดความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกันได้ด้วยความรู้สึกสามัคคี
2. ทำให้ทราบถึงจุดต่างของแต่ละพื้นที่ที่ควรมีทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของแต่ละภูมิสังคม ไม่ทำลายรากฐานทางวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่ เกิดการส่งเสริมพรสวรรค์หรือจุดแข็งของแต่ละพื้นที่สู่ความเป็นเลิศเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม
3. ช่วยทำให้แต่ละภูมิสังคมเกิดความสมดุล ความพอดี เข้ากันได้กับวิถีการดำเนินชีวิตของคนซึ่งเป็นเหตุให้เกิดความสุขของคนในสังคมนั้น ๆ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์หลักการทรงงานข้อที่ 5 สู่การประยุกต์ใช้ ทำให้เกิดการสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับเทคนิคในการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 5 เรียกว่า รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 5 : ภูมิสังคม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 5 : ภูมิสังคม

แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 5 : ภูมิสังคม

ขั้นตอนที่ 1 สร้างการรับรู้ร่วมกัน โดยสิ่งที่จำเป็นต้องรู้ ได้แก่ การรู้จักตนเอง รู้จักชุมชนหรือสังคมที่ตนอยู่อาศัย รู้จักโลก รู้จักรากเหง้าและเอกลักษณ์ของชุมชน รู้ศักยภาพและทุนทางสังคม รู้รายรับ รายจ่าย และหนี้สินที่เป็นข้อมูลจริง

ขั้นตอนที่ 2 เรียนรู้ชุมชนต้นแบบ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ สร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับคนในชุมชน ให้กำลังใจคนในชุมชนเพื่อหลุดพ้นจากปัญหา หลุดพ้นจากวิถีคิดแบบพึ่งพา สร้างความเชื่อมั่นและเป้าหมายสู่ความสำเร็จร่วมกันของคนในชุมชน สิ่งที่เราเรียนรู้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำมาปรับประยุกต์และบูรณาการให้เหมาะสมกับความรู้ ประสบการณ์ ศักยภาพและทุนทางสังคมที่ได้สร้างการรับรู้ร่วมกันจากขั้นที่ผ่านมา

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพของตนเอง เพื่อให้มองเห็นทางเลือกที่หลากหลายจากการร่วมเสวนา ร่วมคิด ร่วมออกแบบ ร่วมวางแผน แล้วเลือกทางที่คุ้มค่าที่สุดโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด บนฐานข้อมูลของตนเอง ชุมชนของตนเอง และยึดหลักการพึ่งพาตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดข้อตกลงร่วมกัน โดยอาจเป็นเรื่องของการวางแผนแม่บทการพัฒนาตนเองของคนในชุมชน การจัดทำธรรมนูญสุขภาพของคนในชุมชน หรือแผนแม่บทการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนในมิติต่าง ๆ โดยตัดสินใจจากผลการวิเคราะห์และทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาตามขั้นตอนที่ 4 มาจัดทำเป็นแผนแม่บทชุมชน จัดประชาพิจารณ์แผนเพื่อให้เกิดความรอบคอบ เกิดเป็นฉันทามติร่วมกันในขั้นสุดท้ายก่อนนำไปปฏิบัติ

บทสรุป

จากการศึกษาครั้งนี้ ได้องค์ความรู้ใหม่ คือ รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 5 : ภูมิสังคม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน โดยทุกขั้นตอนที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ประชาชนหรือคนในชุมชนนั้น ๆ จะต้องเป็นผู้ดำเนินการเองหรือเป็นแม่ข่ายหลัก การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจึงจะเกิดการพัฒนามีรากฐานจากภูมิสังคมจะอาศัยคนนอกหรือฝ่ายราชการเป็นแม่ข่ายทำแทนไม่ได้ เพียงแต่ช่วยให้คำแนะนำในการจัดการและการดำเนินการแต่ละขั้นตอน แนะนำกรอบ ช่วยสร้างเครื่องมือ แนะนำวิธีการวิเคราะห์ หรือช่วยเป็นวิทยากรกระบวนการให้ ก็จะทำให้คนในชุมชนหรือสังคมนั้นสามารถดำเนินการเองได้

บรรณานุกรม

- จรัส นวลนัม, ผศ. (2540). *การศึกษากับการพัฒนาประเทศ*. โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2567ก). การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 1 : ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ. *วารสารสถาบันพอดี*, 1(1) : 38-53.
- _____. (2567ข). การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 3 : แก้ปัญหาที่จุดเล็ก. *วารสารสถาบันพอดี*, 1(3) : 33-40.
- _____. (2567ค). การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 4 : ทำตามลำดับขั้น. *วารสารสถาบันพอดี*, 1(4) : 33-44.
- ชิสา กันยาวิริยะ. (2565). ระเบิดจากข้างใน : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(2) : 250-256.
- ธนกร ศิริสุขวัฒนา และ โดม ไกรปกรณ์. (2566). บทบาทของประชาชนในประวัติศาสตร์การพัฒนาเมืองกรณีศึกษาอำเภอบางขุนเทียนระหว่างทศวรรษ 2480-2520. *วารสารประวัติศาสตร์ธรรมศาสตร์*, 10(2) : 66-86.
- ปิยชัย นาคอ่อน. (2566). ความสอดคล้องของนโยบายประเทศไทยต่อแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19. *วารสารสหวิทยาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 20(2) : 46-60.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2559). การศึกษาตามหลักปรัชญาหลังนวยุคนิยมสายกลาง : วิเคราะห์จากหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร*, 4(1) : 120-132.
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.). (2559). *หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : สำนักงาน กปร.

อาชีพใหม่ วัยเกษียณ New Career, Retirement Age

พระมหาภาณุวิชญ์ ภาณุวิชโช¹

Phramaha Phanuvich Phanuvichayo¹

พระครูสังฆรักษ์ศวีร์ ปมุตโต²

Phrakhrusangharak Yodsawi Pamoottor²

พระมหาชินกร สุจิตโต³

PhramahaChinnakorn Sucitto³

^{1,2,3}คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

^{1,2,3}Department of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University

Corresponding author, e-mail: ¹Phanuvich.num@mbu.ac.th,

²weacha@hotmail.com, ³chinza44@gmail.com

Received: April 11, 2024; Revised: May 03, 2024; Accepted: May 13, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรู้การเกษียณอายุ เพื่อวางแผนหลังเกษียณอายุการทำงาน เพราะการเกษียณเป็นกระบวนการที่สำคัญในชีวิตของบุคคลที่มีผลต่อเศรษฐกิจและสังคม จากการศึกษาพบว่า หลักการและเหตุผลที่สำคัญของการเกษียณได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมในชีวิตหลังการทำงาน การเกษียณให้โอกาสให้บุคคลมีเวลาสำหรับการพักผ่อน การพัฒนาตนเอง และการทำกิจกรรมที่สนุกสนานตามความสนใจ โดยที่ไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับงานหรือการทำงานอีกต่อไป 2) สุขภาพและความเป็นอยู่ การเกษียณสามารถช่วยให้บุคคลมีเวลาสำหรับการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยที่มีเวลาในการออกกำลังกาย การฝึกสมอง และการทำกิจกรรมที่เพลิดเพลิน 3) การลดความเครียด การเกษียณสามารถช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานหรือความกังวลเกี่ยวกับงาน ซึ่งสามารถส่งผลดีต่อสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ 4) ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา การเกษียณสามารถให้โอกาสให้บุคคลมีเวลาสำหรับการตั้งเป้าหมายใหม่ การเรียนรู้สิ่งใหม่ และการพัฒนาทักษะใหม่ ซึ่งสามารถช่วยส่งเสริมการเติบโตและความสุขในชีวิตหลังการทำงาน การเพิ่มช่องทางสำหรับการทำงานของคนรุ่นใหม่ การเกษียณช่วยเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่มีโอกาสที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือสายอาชีพที่มีความต้องการสูงขึ้น โดยเป็นการลดความแออัดในตลาดแรงงานและสร้างโอกาสใหม่ในการจ้างงาน การเพิ่มความยั่งยืนในระบบสวัสดิการ การเกษียณมีความสำคัญในการรักษาความยั่งยืนในระบบสวัสดิการ โดยเพิ่มความเสมอภาคในการใช้งบประมาณของรัฐและเพิ่มโอกาสในการแบ่งปันผลประโยชน์

ของเศรษฐกิจให้กับช่วงชีวิตหลังการทำงาน โดยทั่วไปแล้ว การเกษียณมีผลกระทบที่สำคัญต่อบุคคลและสังคมโดยรวม และมีความสำคัญในการสร้างชีวิตที่มีคุณภาพและมีความสุขหลังการทำงาน

คำสำคัญ : เกษียณ,อาชีพ,บำเหน็จ บำนาญ

Abstract

This academic article aims to learn about retirement. To plan after retirement from work, because retirement is an important process in a person's life that affects the economy and society. Important principles and reasons for retirement include preparation for life after work. Retirement provides an opportunity for individuals to have time for relaxation, self-development, and engaging in fun activities according to their interests. It is no longer necessary to worry about work. Health and wellness allow individuals time to focus on their health and well-being. There is time for exercise, brain training, enjoyable activities, and stress reduction. Retirement reduces work-related stress and work-related worries. It benefits both physical and mental health and promotes change and development. Retirement gives a person the opportunity to set new goals, learn new things, and develop new skills. It promotes growth and happiness in life after work. It provides more avenues for the work of the new generation. Retirement provides an opportunity for the next generation to enter the labor market or careers that are in higher demand. It reduces strength in the labor market and creates new employment opportunities. It increases the sustainability of the welfare system. Retirement is important for maintaining sustainability in the welfare system. It increases equality in the use of the state budget. It increases the opportunity to share the benefits of the economy in life after work. In general, retirement has a significant impact on individuals and society as a whole. It is important to create a quality and happy life after work.

Keywords : Retirement, Career, Pension.

บทนำ

หากกล่าวถึงคำว่าเกษียณจะห่างไกลจากผู้เริ่มงานใหม่ แต่มั่นนับพันที่เมื่อเริ่มทำงาน คล้ายว่าเริ่มเมื่อไหร่ จบเมื่อไหร่ ประเด็นต่อมา ต้องเข้าใจว่าจะมีอะไรบ้างที่เกี่ยวกับการเกษียณ การลาออกหรือหยุดทำงานจากงานที่ทำมาโดยปกติหรือการเลิกงานจากตำแหน่งหรืออาชีพที่มีอยู่ เพื่อที่จะได้รับสิทธิประโยชน์หรือเงินสนับสนุนต่าง ๆ ตามกฎหมายหรือนโยบายที่กำหนดไว้ โดยธรรมชาติแล้วเมื่อคนทำงานถึงวัยเกษียณ ส่วนใหญ่จะมีการเลิกงานออกเพื่อพักผ่อนหรือมีชีวิตรองอย่างอิสระหรือทำกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานอีกต่อไป การเกษียณอาจมีทั้งการเกษียณอายุ, เกษียณด้วยสิทธิประโยชน์, หรือเกษียณก่อนเป็นต้น โดยการเกษียณมักเกิดขึ้นในอาชีพหรือสายงานที่มีการกำหนดอายุเกษียณอย่างชัดเจน เช่น งานรัฐบาลหรือบริษัทที่มีนโยบายการเกษียณอายุที่กำหนดไว้ในสัญญาการทำงาน แต่บางครั้งก็อาจเกิดจากการตัดสินใจของตนเองหรือสถานการณ์ที่ภายนอก เช่น สุขภาพไม่เพียงพอ อยากรมีเวลา หรือต้องการเปลี่ยนแปลงสถานะชีวิตส่วนตัว การเกษียณอาจมีผลต่อเศรษฐกิจ สังคม และการวางแผนการเงินของบุคคลโดยตรง (นวลทอง วะระรักษ์เลิศ และ บุขรา โปวาทอง, 2565)

มีข้อมูลที่ชัดเจนที่สุดเกี่ยวกับระบบเกษียณมีที่มาจากประเทศอังกฤษในศตวรรษที่ 19 โดยมีเหตุการณ์สำคัญเกี่ยวกับการเกษียณเกิดขึ้นในช่วงที่อุตสาหกรรมเริ่มเจริญขึ้นอย่างมากในยุคของการปฏิรูปการปกครอง การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจนี้ได้ส่งผลให้มีการเกิดเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานด้านการผลิตเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้ความสำคัญของแรงงานมนุษย์ลดลง ดังนั้น ระบบเกษียณจึงเกิดขึ้นเพื่อให้แรงงานที่มีอายุมากได้รับการช่วยเหลือและสร้างความเป็นธรรมในการเลิกงานหรือหยุดทำงานในช่วงที่ยังสามารถทำงานได้ การเกษียณเริ่มเป็นที่นิยมในสังคมอังกฤษในช่วงเวลานั้นและในเวลาต่อมา แนวคิดและระบบเกษียณได้ถูกนำเข้าและนำไปใช้ในหลายประเทศทั่วโลก ต่อมา โดยเฉพาะในสังคมที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมขึ้นอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 19 และ 20 อาทิเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศยุโรปตะวันตก การเกษียณในประเทศอังกฤษมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานและรูปแบบชีวิตของคนในสังคม ซึ่งเป็นกลไกที่ส่งผลต่อการลดพนักงานในอุตสาหกรรมและเพิ่มความจำเป็นในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับผู้เกษียณอายุ เริ่มแรกการเกษียณในประเทศอังกฤษเกิดขึ้นในภาครัฐ โดยมีการจ่ายเงินเบี้ยเลี้ยงชีพให้กับทหารผู้เกษียณหรือผู้ที่พ้นภาระการรับราชการ เป็นการเริ่มต้นของการเกษียณในฐานะทางการทหาร บริษัทในส่วนของเอกชนส่งและอุตสาหกรรมเริ่มมีการสร้างเงินบำนาญให้แก่พนักงาน บริษัทกลุ่มน้ำมันและเหล็ก ในปี 1948 ได้มีกฎหมายเป็นมาตรการเกษียณโดยรัฐบาลอังกฤษ โดยนโยบายนี้รวมถึงการสร้างระบบเกษียณชายและหญิงในภาคเอกชน และจัดสร้างเงินบำนาญที่ภาครัฐให้แก่พนักงานของรัฐ ระบบเกษียณในประเทศอังกฤษมีหลักการหลัก ๆ เช่น ประกันสังคม (Social Insurance) ในปี 1946 รัฐบาลอังกฤษได้ริเริ่มระบบประกันสังคมที่ช่วยเสริมสร้างสวัสดิการสำหรับคนที่เกษียณออกมา เพื่อให้คนที่อายุมากขึ้นมีรายได้ในช่วงชีวิตเกษียณ รวมถึงการให้ความคุ้มครองในกรณีของความเสียหายที่เกิดขึ้นจากความเจ็บป่วยหรือการไม่สามารถทำงาน ระบบบำนาญ (Pension System) การสร้างระบบบำนาญที่เป็นทางการในภาครัฐ เริ่มต้นขึ้นในปี 1925 โดยสมาคมการเกษียณแห่งชาติ (National Insurance) ซึ่งเป็นการจัดเก็บเงิน

บำนาญจากเงินเดือนของพนักงานและนายจ้าง และให้การสนับสนุนเงินบำนาญให้กับคนที่มีอายุเกษียณ กฎหมายแรงงาน (Labour Laws) ในอังกฤษมีกฎหมายแรงงานที่สนับสนุนสิทธิและสวัสดิการของพนักงานที่ทำงานอยู่ ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองในกรณีของการเกษียณ ระบบเกษียณในประเทศอังกฤษนั้นเป็นรูปแบบที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงต่อเนื่องตามเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ และมีผลกระทบอย่างมากต่อการปรับตัวของสังคมและผู้คนที่มีอายุเกษียณในปัจจุบันและในอนาคต ต่อมา ระบบเกษียณเริ่มเผยแพร่ไปทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยด้วย (พัชรี สุขโชค และ วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ, 2564)

การเกษียณในประเทศไทย

คำว่า "เกษียณ" เป็นคำที่มาจากภาษาสันสกฤต (kesina) ซึ่งมีความหมายว่า "การเพิกเฉย" หรือ "การพักผ่อนอย่างสิ้นเชิง" ในทางสังคมไทยและในภาษาไทยทั่วไป คำว่า "เกษียณ" นั้นใช้เพื่อหมายถึงการหยุดทำงานหรือลาออกจากงานที่ทำมาโดยปกติ ในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง การหยุดงานหรือลาออกจากตำแหน่งงานเมื่อบุคคลมีอายุเกษียณตามที่กำหนดไว้ตามนโยบายหรือกฎหมาย ซึ่งจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การได้รับเงินบำนาญ, บำนาญสูงอายุ, หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่องค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ กำหนดไว้ในนโยบายของตน โดยส่วนใหญ่การเกษียณเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเข้าสู่ช่วงวัยที่กำหนดไว้ เช่น วัยเกษียณอายุ หรือวัยเรียนรู้ประสบการณ์ อาชีพพอสมควรในการหยุดงานและเพิกเฉยในชีวิตหลังเกษียณ (Hauff, J.C., Carlander, A., Garling, T. & Nicolini, G, 2020)

คำศัพท์ "อาชีพ" ในภาษาบาลีมีคำว่า "Kammanta" ซึ่งหมายถึง "การกระทำ" หรือ "งาน" ในภาษาไทย ซึ่งในบาลีเป็นคำที่ใช้ในทางศาสนามากกว่าทางสังคม มักใช้ในบทสวดมนต์หรือพระคาถาเพื่ออธิษฐานเกี่ยวกับกรรมและการกระทำในชีวิต โดยส่วนมากจะเน้นไปที่การกระทำที่มีผลต่อชีวิตของบุคคลในทางสุข หรือปฏิบัติตามหลักพระพุทธศาสนา ใน Cambridge Dictionary คำว่า "อาชีพ" ถูกแปลเป็น "occupation" ในภาษาอังกฤษ ซึ่งหมายถึงการทำงานหรือกิจกรรมที่คนทำเพื่อให้ได้รับรายได้ หรือให้บริการต่อสังคม ส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมหรือการทำงานที่ต้องมีความชำนาญและความรับผิดชอบ เช่น แพทย์ วิศวกร นักเรียน หรือนักธุรกิจ ซึ่งเป็นอาชีพที่คนจะทำได้เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อรายได้ที่มากขึ้น โดยแต่ละอาชีพจะมีความสำคัญและบทบาทที่แตกต่างกันไปในสังคมและในชีวิตประจำวันของบุคคล ในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถานอธิบายว่า "อาชีพ" ถูกแปลเป็น "occupation" หรือ "profession" ในภาษาอังกฤษ ซึ่งหมายถึงกิจกรรมหรืองานที่บุคคลประกอบเพื่อรับรายได้หรือประโยชน์อื่น ๆ ในชีวิตประจำวัน อาชีพในที่นี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาหรืออาชีพที่ต้องมีการศึกษาและความชำนาญเฉพาะที่ในการปฏิบัติ อาชีพอาจเป็นตำแหน่งหรืองานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาหรือสายงานต่าง ๆ และมักจะมีระดับความรับผิดชอบตามตำแหน่งและความเชี่ยวชาญของบุคคลนั้น ๆ อาชีพมักจะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างรายได้และความเชื่อมั่นในชีวิตของบุคคลแต่ละคน อาจเป็นตำแหน่งงานที่

บริหารจัดการงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการ หรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการต่อสังคมและชุมชน เป็นต้น (ประชา บุญมา และ วิจิต อุ๋อัน, 2564)

การเกษียณในประเทศไทยมีรากฐานตั้งแต่สมัยอาณาจักรสุโขทัยในศตวรรษที่ 15-16 ซึ่งมีการจัดตั้งหน่วยงานสาธารณสุขเพื่อรักษาผู้ที่มีอายุมากขึ้นเป็นเรื่องสำคัญ เช่น การจัดตั้ง "บ้านกุมารเกษียณ" ซึ่งเป็นที่มาของการเกษียณอายุในประเทศไทย การเกษียณในรูปแบบของระบบเงินบำนาญเริ่มต้นมากมายจากนโยบายของรัฐบาลในภาคพระราชวังระหว่างสมัยพระมหากษัตริย์กรุงรัตนโกสินทร์ รัชกาลที่ 5 ในการส่งเสริมและสนับสนุนผู้สูงอายุและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินบำนาญ โดยมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแรงงานขึ้นในปี พ.ศ. 2487 ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของการเกษียณแบบรัฐบาลในประเทศไทย ต่อมาในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีการพัฒนานโยบายเกี่ยวกับการเกษียณและเงินบำนาญอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับเงินบำนาญ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของสังคมแรงงานและเศรษฐกิจไทยในแต่ละช่วงเวลา ดังนั้น การเกษียณในประเทศไทยเริ่มต้นตั้งแต่สมัยพระมหากษัตริย์กรุงรัตนโกสินทร์ รัชกาลที่ 5 และมีการพัฒนาและปรับปรุงต่อเนื่องตามกำหนดของรัฐบาลในแต่ละระยะเวลาตามสถานการณ์และความต้องการของสังคมแรงงานไทย...การเกษียณครั้งแรกในประเทศไทยนั้นไม่สามารถระบุได้ เนื่องจากข้อมูลประวัติศาสตร์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องนี้ยากที่จะหาได้ อย่างไรก็ตาม เราสามารถพิจารณาได้ว่าการเกษียณในรูปแบบต่าง ๆ นั้นอาจเกิดขึ้นในช่วงเวลาต่าง ๆ ของประวัติศาสตร์ไทยตามสถานการณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น ในปัจจุบัน การเกษียณมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีอายุเข้าสู่ช่วงวัยที่กำหนดไว้ตามนโยบายหรือกฎหมาย ซึ่งสถานที่ทำงานและหลายองค์กรมีนโยบายการเกษียณอายุสำหรับพนักงานของตน ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาอาชีพ และให้โอกาสให้พนักงานรุ่นใหม่เข้ามาทำงานในองค์กร อย่างไรก็ตาม ในอดีตโบราณ อาจมีรูปแบบของการเกษียณที่แตกต่างออกไป เช่น ในสังคมไทยโบราณ บางกลุ่มชาวไทยอาจมีการเกษียณตามวัฒนธรรมพื้นบ้านหรือประชากรที่มีสถานะสังคมสูงอาจมีระบบการเกษียณอายุที่เฉพาะเจาะจงสำหรับชั้นสูงในสังคม ดังนั้น การเกษียณในประเทศไทยนั้นอาจมีลักษณะและประวัติศาสตร์ที่หลากหลายตามสถานการณ์และวัฒนธรรมของแต่ละยุคและสังคม (จิระภา ขำพิสุทธิ์ และ ปัทมา สุพรรณกุล, 2567)

มุมมองทางสังคมวิทยาต่อการเกษียณมุ่งสนับสนุนการเข้าร่วมในชุมชน การเรียนรู้ และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอย่างมีความหมาย โดยมุมมองนี้เน้นการที่บุคคลหลังการเกษียณจะยังคงมีบทบาทและการแสดงออกทางสังคมที่สำคัญ ดังนี้ การสร้างชุมชนและความเชื่อมั่น การเกษียณอาจหมายถึงการเข้าสู่ช่วงชีวิตที่ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ แต่ยังสามารถเข้าร่วมในชุมชนที่มีกิจกรรมต่าง ๆ และเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นส่วนตัว การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การเกษียณไม่ได้หมายความว่าสิ้นสุดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง ผู้เกษียณยังสามารถมีโอกาสเรียนรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง บทบาททางสังคม ผู้เกษียณมักจะมีบทบาททางสังคมที่สำคัญในครอบครัวและชุมชน โดยมักเป็นแหล่งปรึกษาและผู้ให้คำแนะนำที่มีประสบการณ์สูง การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ผู้เกษียณมักจะเริ่มต้นการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

ทำให้พวกเขารู้สึกมีความสำคัญและมีความสุขในชีวิตหลังการเกษียณ การมีชีวิตที่มีคุณค่า มุมมองทางสังคมวิทยามักเน้นความสำคัญของการมีชีวิตที่มีคุณค่าในช่วงชีวิตหลังการเกษียณ ทั้งการเลือกทำกิจกรรมที่มีความสุขและความสำคัญส่วนตัว การช่วยเหลือผู้อื่น และการรักษาสุขภาพที่ดี ดังนั้น มุมมองทางสังคมวิทยาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเกษียณในการสร้างสังคมที่มีความหลากหลายและการเติบโตทางจิตใจและสังคมของบุคคลหลังการเกษียณ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2567)

กฎหมายของไทยที่เกี่ยวกับการเกษียณ

ในประเทศแรก ๆ ที่มีการจัดการเกษียณอายุคืออังกฤษ อาชีพหลากหลายที่ผู้คนมักเลือกทำงานหลังเกษียณอายุ เพื่อให้พวกเขายังคงมีกิจกรรมที่เติบโตและทำงานในชีวิตหลังเกษียณ อาชีพใหม่หลังผู้เกษียณทำมักมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความชำนาญและความสนใจของบุคคล รวมถึงสามารถทำได้ในระยะเวลาหลังเกษียณอย่างสะดวกและเพลิดเพลินได้ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ รัฐยังจัดการผลประโยชน์เพื่อให้ผู้เกษียณมีความเป็นอยู่ที่ดี เรียกว่า สวัสดิการเกษียณ มีหลายรูปแบบแต่ส่วนใหญ่จะเป็นการรับเงินบำนาญจากเงินบำนาญประจำเดือนที่สร้างขึ้นจากการชำระเงินในระหว่างการทำงานและการชำระเงินภาษี ส่วนในประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอยู่ในหลายด้าน โดยมีกฎหมายที่สำคัญมากดังนี้ (กาญจนา เฟื่องฟู, 2565)

พระราชบัญญัติแรงงาน กำหนดเกณฑ์และเงื่อนไขในการเกษียณ รวมถึงสิทธิและสวัสดิการของลูกจ้างที่มีสถานะการเกษียณ โดยมุ่งเน้นให้มีความเป็นธรรมและเท่าเทียมในการพิจารณาสิทธิและการเกิดความเสียหายในกรณีการเกษียณ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้เริ่มต้นใช้บังคับในปี พ.ศ. 2541 โดยได้รับการเผยแพร่ในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีความสำคัญในการคุ้มครองแรงงานและสภาพแวดล้อมการทำงานในประเทศไทย กำหนดเงื่อนไขและสิทธิของลูกจ้างที่มีสถานะการเกษียณ และระบุหลักเกณฑ์การคำนวณเงินบำนาญและสวัสดิการอื่น ๆ ในกรณีการเกษียณ

พระราชบัญญัติสัญญาจ้างแรงงาน ได้รับการเริ่มใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2522 โดยได้รับการเผยแพร่ในราชกิจจานุเบกษาวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2522 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดเงื่อนไขและสิทธิของการจ้างงานระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในประเทศไทย โดยเน้นการคุ้มครองสิทธิและสภาพแวดล้อมทำงานของแรงงานให้เป็นมิตรและเป็นธรรม ปัจจุบัน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดเกณฑ์และเงื่อนไขในการสัญญาจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณ รวมถึงสิทธิและสวัสดิการของลูกจ้างในกรณีที่สิ้นสุดสัญญาจ้างเนื่องจากการเกษียณ

กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและการเกษียณ เริ่มต้นเมื่อปี พ.ศ. 2487 โดยมีการก่อตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับข้าราชการ และต่อมาขยายเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแรงงานทั่วไป เพื่อให้มีการคุ้มครองและส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานไทยในทุกกลุ่ม ส่วนกฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณก็ได้เริ่มต้นมีการกำหนดในช่วงปี พ.ศ. 2495-2497 โดยเป็นการกำหนดเงื่อนไขและสิทธิในการเกษียณของบุคลากรต่าง ๆ อย่างมีเงื่อนไขและเท่าเทียม โดยให้การรับบำนาญเป็นสิทธิเสริมหลังจากการทำงานใน

หลาย ๆ สายงาน ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ แรงงานในภาคเอกชน เป็นต้น การเกษียณในส่วนหนึ่งของหน่วยงานรัฐบาลได้เริ่มต้นมีการใช้กฎหมายเพื่อการเกษียณอย่างเป็นทางการตามกฎหมายแล้วในช่วงปี พ.ศ. 2500 ซึ่งกำหนดเงื่อนไขการเกษียณและการจ่ายเงินบำนาญแก่ข้าราชการและลูกจ้างของรัฐบาลในเขตพื้นที่ปกครองของรัฐบาล ทั้งนี้กฎหมายที่เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและการเกษียณได้มีการปรับปรุงและพัฒนาต่อยอดตามสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจไปตามเวลาไปด้วย

กฎหมายเกี่ยวกับเงินบำนาญ เช่น พระราชบัญญัติการเกษียณของข้าราชการและลูกจ้าง การกำหนดเกณฑ์และเงื่อนไขของการเกษียณพนักงานรัฐบาลและการจ่ายเงินบำนาญในข้อบังคับที่มีถึง 5 ข้อ โดยข้อบังคับนี้ได้รับการจัดทำขึ้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2488 ปัจจุบันกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับเงินบำนาญได้ถูกปรับปรุงและพัฒนาต่อยอดเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจไทยโดยตลอด โดยรายละเอียดและเนื้อหาของกฎหมายเกี่ยวกับเงินบำนาญจะแตกต่างกันไปตามกลุ่มเป้าหมายและสถานะของผู้รับเงินบำนาญ ตั้งแต่ข้าราชการ, พนักงานรัฐวิสาหกิจ, กำหนดเงื่อนไขและวิธีการในการเก็บเงินบำนาญและการจ่ายเงินบำนาญในกรณีการเกษียณของลูกจ้างในภาครัฐและเอกชน

ข้อบังคับและกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ที่เกษียณอายุยังมีความสำคัญสำหรับการให้ความรับผิดชอบและเป็นการรักษาสิทธิของผู้เกษียณอายุให้ได้อย่างเหมาะสมและเท่าเทียม โดยเฉพาะในเรื่องการเงินบำนาญและสวัสดิการอื่น ๆ ที่สถานที่ทำงานจัดให้ในกรณีการเกษียณอายุ การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องนี้เป็นสิ่งสำคัญเพื่อปกป้องสิทธิและประโยชน์ของผู้ที่เกษียณอายุให้ได้รับตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

เงินเกษียณของไทย

เงินเกษียณในประเทศไทยสามารถแบ่งออกเป็นหลายประเภทตามแหล่งที่มาและลักษณะการใช้งานได้ดังนี้ เงินบำนาญจากรัฐ (Government Pension) ผู้ทำงานในหน่วยราชการหรือองค์กรรัฐบาลสามารถมีสิทธิรับเงินบำนาญจากรัฐ เป็นการสะสมเงินระยะยาวผ่านกองทุนเงินบำนาญของรัฐหรือกองทุนเงินบำนาญของหน่วยงานต่าง ๆ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Social Security Fund) ผู้ทำงานในภาคเอกชนที่มีการจ้างงานตามกฎหมายแรงงานสามารถมีสิทธิรับเงินบำนาญผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีการสะสมเงินเพื่อใช้ในการเกษียณ กองทุนบำเหน็จเลี้ยงชีพ (Provident Fund) บางองค์กรหรือบริษัทมักจัดตั้งกองทุนบำเหน็จเลี้ยงชีพเพื่อส่งเสริมการออมและการเก็บเงินเพื่อการเกษียณของพนักงาน ทั้งนี้เงินเหล่านี้จะเก็บรวมจากการลดหย่อนภาษีหรือการส่งเงินจากผู้ทำงานและนายจ้าง เงินบำนาญส่วนบุคคล (Personal Retirement Savings) บุคคลสามารถสร้างเงินเก็บออมสำหรับการเกษียณของตนเอง โดยการลงทุนในกองทุนรวมหรือการซื้อประกันชีวิตที่มีส่วนเสริมเงินบำนาญ สัญญาประกันชีวิตเพื่อการเกษียณ (Retirement Insurance Policies) บางบริษัทประกันชีวิตมีการเสนอสัญญาประกันชีวิตที่เป็นการลงทุนสำหรับการเกษียณ ผู้เอาประกันชีวิตจะได้รับเงินเมื่อมาถึงวันเกษียณที่กำหนด หรือเงินชดเชย

ในกรณีของการสูญเสียทั้งสิ้น การเก็บเงินเกษียณในประเทศไทยมีรูปแบบและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับสถานะการทำงานและประเด็นทางการเงินของแต่ละบุคคล (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2557)

กองทุนสงเคราะห์ครูและเจ้าหน้าที่โรงเรียน เป็นระบบเงินบำนาญสำหรับครูและเจ้าหน้าที่โรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการสะสมเงินบำนาญผ่านการหักเงินเดือนของพนักงานและการลงทุนของกองทุนสงเคราะห์ กองทุนการรักษาพยาบาลข้าราชการ ระบบเงินบำนาญสำหรับข้าราชการในส่วนของการรักษาพยาบาล ซึ่งมีการสะสมเงินผ่านการหักเงินเดือนและการลงทุนของกองทุน กองทุนบำนาญข้าราชการ เป็นระบบเงินบำนาญสำหรับข้าราชการ โดยมีการสะสมเงินบำนาญผ่านการหักเงินเดือนและการลงทุนของกองทุน กองทุนสมาชิกสหกรณ์การเงิน สมาชิกของสหกรณ์การเงินที่เป็นสมาชิกกองทุนสมาชิกสหกรณ์การเงิน มีสิทธิรับเงินบำนาญหลังเกษียณอายุ กองทุนเพื่อการออมและเงินบำนาญข้าราชการ กองทุนเพื่อการออมและเงินบำนาญสำหรับลูกจ้างที่ได้รับสิทธิจากกองทุนเพื่อการออมและเงินบำนาญของข้าราชการ นอกจากนี้ยังมีกลุ่มอื่น ๆ ที่สามารถเก็บเงินบำนาญได้ เช่น การสร้างกองทุนบำนาญส่วนตัวผ่านการลงทุนในกองทุนหลักทรัพย์ การซื้อประกันชีวิตที่มีส่วนบำนาญ หรือการลงทุนในที่ดินและอสังหาริมทรัพย์เพื่อใช้ในช่วงชีวิตหลังการเกษียณ

เงินบำนาญในประเทศไทยมีความสำคัญสำหรับการวางแผนการเงินและชีวิตหลังการทำงานของบุคคล ควรทำการวางแผนการเงินบำนาญล่วงหน้าอย่างรอบคอบเพื่อให้มั่นใจว่าจะมีรายได้เพียงพอในช่วงชีวิตหลังการทำงานและสามารถใช้ชีวิตอย่างสะดวกสบายในช่วงบั้นปลายของชีวิต การได้รับเงินบำนาญในประเทศไทยสามารถมีตามหลายรูปแบบและเงื่อนไขต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับกฎหมายและนโยบายของแต่ละหน่วยงานหรือองค์กร อย่างไรก็ตาม ส่วนมากแล้ว หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญมักจะประกอบด้วย การทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานาน ผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญบ่อยครั้งจะต้องมีประสบการณ์การทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานาน ๆ ซึ่งระยะเวลาที่จำเป็นอาจแตกต่างกันไปตามนโยบายของแต่ละองค์กร อายุการเกษียณ ผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญจะต้องมีอายุที่เข้าในเกณฑ์การเกษียณตามกฎหมายหรือนโยบายของสถาบันที่เป็นนายจ้าง การสะสมเงินบำนาญ สำหรับบางระบบ เงินบำนาญอาจมีการสะสมจากการหักเงินเดือนของพนักงานหรือลูกจ้างในแต่ละเดือน และการลงทุนของสถาบันบำนาญ การจ่ายเงินบำนาญ การจ่ายเงินบำนาญอาจมีตามระเบียบของสถาบันบำนาญ โดยบางที่อาจมีการจ่ายเป็นเงินสดเดือนละจำหรือการจ่ายเป็นครั้งเดียวตอนเกษียณ การประเมินผลการทำงาน บางระบบอาจมีการประเมินผลการทำงานของพนักงานหรือลูกจ้างในช่วงเวลาที่ทำงานในองค์กร และการประเมินผลนี้อาจมีผลต่อจำนวนเงินบำนาญที่ได้รับในภายหลัง โดยทั่วไปแล้ว การได้รับเงินบำนาญในประเทศไทยมักจะขึ้นอยู่กับการสะสมเงินบำนาญในระหว่างการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน และนโยบายของสถาบันบำนาญที่เป็นนายจ้าง ตลอดจนเงื่อนไขอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละหน่วยงานหรือองค์กร (พรอนงค์ บุชราตระกูล, 2567)

อาชีพใหม่หลังเกษียณอายุ

อาชีพหลังเกษียณอายุในประเทศไทยมีหลากหลายและสามารถปรับตัวตามความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคลได้ นี่คือบางตัวอย่างของอาชีพหรือกิจกรรมที่บุคคลสามารถพิจารณาหลังเกษียณอายุ การทำงานอิสระ เป็นที่นิยมในการทำธุรกิจของตนเอง เช่น การเป็นที่ปรึกษาทางธุรกิจ, การเปิดร้านค้าหรือธุรกิจออนไลน์, หรือการให้บริการที่มีตลาดตามความเชี่ยวชาญของตนเอง การทำงานเพื่อผลิตเพลิน เลือกทำงานที่เสริมสร้างความสนุกสนานและความสุข เช่น การทำงานเป็นอาจารย์พิเศษ, การทำงานในสวนหรือฟาร์ม, หรือการเป็นนักวาดหรือศิลปิน การท่องเที่ยวและการเรียนรู้ ใช้เวลาในการเดินทางและสำรวจสถานที่ใหม่ ๆ และการเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ เช่น การศึกษาเรื่องประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม, การเรียนรู้ภาษาต่าง ๆ หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่, การทำงานอาสาสมัคร, ใช้เวลาในการทำงานอาสาสมัครในโครงการหรือองค์กรที่สนับสนุนสังคม ซึ่งสามารถช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรักของการทำสิ่งที่มีความสำคัญต่อชุมชน การทำงานที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือ เลือกทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น เช่น การทำงานในศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ, การเป็นครูพิเศษสำหรับเด็กหรือผู้ใหญ่, หรือการทำงานในองค์กรการกุศล การทำงานที่เกี่ยวข้องกับศาสนา เลือกทำงานที่เกี่ยวข้องกับศาสนาหรือการเสนอบริการทางศาสนา เช่น การเป็นท่านผู้ใหญ่ในสถานี่รับรองศาสนา, การทำงานเพื่อส่งเสริมคุณค่าศาสนา, หรือการทำงานในโรงเรียนศาสนา อีกทั้งยังมีงานหลากหลายในสาขาเทคโนโลยีและสื่อสาร เช่น การทำงานเป็นโปรแกรมเมอร์อิสระ, การทำงานในงานสื่อสารหรือการตลาดออนไลน์, หรือการทำงานในศูนย์ดูแลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งนี้ ความสนใจและความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลจะเป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกอาชีพหลังเกษียณอายุ (ขมาพร รักจรรยาบรรณ, 2560)

นอกจากอาชีพหลังเกษียณอายุ มีกิจกรรมหลากหลายที่ช่วยให้พักผ่อนและผลิตเพลินในชีวิตหลังการทำงานได้อย่างเต็มที่ ในประเทศไทยก็มีกิจกรรมหลังเกษียณที่น่าสนใจและเป็นที่ยอมรับ ดังนี้ การท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมที่ได้รับความนิยมมากในช่วงชีวิตหลังการเกษียณ เป็นโอกาสที่ดีที่จะได้สำรวจสถานที่ท่องเที่ยวในประเทศและต่างประเทศ หรือท่องเที่ยวแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ การเรียนรู้ การเรียนรู้และพัฒนาตนเองยังมีความสำคัญในช่วงชีวิตหลังการเกษียณ บุคคลสามารถเข้าร่วมคอร์สเรียนหรือสัมมนาที่สนใจ เช่น การเรียนภาษาต่างประเทศ การเรียนดนตรี หรือการเรียนรู้เกี่ยวกับศิลปะและวัฒนธรรม กิจกรรมสุขภาพและการออกกำลังกาย การออกกำลังกายและดูแลสุขภาพยังมีความสำคัญหลังเกษียณอายุ การเข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกายเช่น โยคะ จิตวิทยา หรือการเดินทางเพื่อสุขภาพก็เป็นทางเลือกที่ดี กิจกรรมอาสาสมัคร การทำกิจกรรมอาสาสมัครช่วยให้บุคคลมีโอกาสนในการให้บริการและช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งสามารถทำได้หลาย ๆ องค์กรอาสาสมัครที่มีในชุมชน เช่น การทำงานอาสาสมัครที่โรงพยาบาล การสอนพิเศษ หรือการช่วยเหลือชุมชนท้องถิ่น การทำงานอิสระหลังเกษียณ บางคนเลือกที่จะทำงานอิสระหลังเกษียณอายุ โดยการทำงานอิสระสามารถทำได้ตามความสนใจและความชำนาญของตนเอง เช่น การเป็นที่ปรึกษา การทำงานเป็นฟรีแลนซ์ (Freelance) หรือการเปิดกิจการของตนเอง การมีชีวิตสังคม การมีชีวิตสังคมและร่วมกิจกรรมกับกลุ่มเพื่อนที่มีความสนใจเดียวกัน เช่น การเข้าร่วมชมภาพยนตร์ การเป็นสมาชิกของชมรม หรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางศิลปะและ

วัฒนธรรม การเกษียณไม่ได้หมายความว่าต้องหยุดกิจกรรมและชีวิตอย่างสมบูรณ์ แต่เป็นโอกาสที่ดีที่จะทำสิ่งที่ตนเองชื่นชอบ พัฒนาตนเอง และมีชีวิตที่มีคุณค่าหลังการทำงาน (ยุทธพงษ์ จักรคม, สุวรรณภา ส่วยวงษ์ และ จิรวุฒิ โมงคำ 2565)

จะเห็นได้ว่า สถานการณ์ในประเทศไทยการเกษียณเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเนื่องจากมีผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจ แนวโน้มและสถานการณ์ทั่วไปของการเกษียณในประเทศไทยสามารถสรุปได้ดังนี้ เพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ ประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยกำลังเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการเจริญเติบโตของประชากรและการเพิ่มอายุขัยของคนไทย นับถึงปี 2560 ประชากรผู้สูงอายุอยู่ในอัตราส่วนประมาณ 17.8% ของประชากรทั้งหมด และจะมีการเพิ่มขึ้นต่อไปในอนาคต ความยากลำบากในการเงินกลางและการออมสินทรัพย์ ส่วนใหญ่ของประชากรไทยยังคงเก็บออมเงินเป็นวิธีหลักในการเตรียมการเกษียณ แต่ยังมีส่วนของประชากรที่ไม่มีเงินเหลือนั้นหลังเกษียณ สถานการณ์นี้อาจทำให้มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย ระบบการเกษียณที่กำลังเปลี่ยนแปลง ระบบการเกษียณในประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทาง demography และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยเฉพาะการเข้าระบบประกันสังคมของรัฐและการเตรียมการเกษียณด้วยตนเอง การเตรียมการเกษียณด้วยตนเอง ผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่จะเตรียมการเกษียณด้วยตนเองมากขึ้น โดยการลงทุนในกองทุนรวม หรือการลงทุนในที่ดินและอสังหาริมทรัพย์ การทำงานหลังเกษียณ มีแนวโน้มที่ผู้สูงอายุบางส่วนจะทำงานหลังเกษียณ เพื่อรักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิต หรือเพื่อเพิ่มรายได้เพิ่มเติม การเกษียณในประเทศไทยเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเนื่องจากมีผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจ การเตรียมตัวเกษียณและการดูแลสุขภาพที่ดีช่วงที่มีรายได้น้อย มีความสำคัญอย่างมากสำหรับสังคมในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แผนภาพการเกษียณ

การเกษียณหมายถึงกระบวนการหรือขั้นตอนในการเตรียมตัวและวางแผนการเงินเพื่อเลิกงานหรือหยุดทำงานในอนาคตเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุ การเกษียณมีความสำคัญเนื่องจากต้องการให้มีเงินเก็บออมเพียงพอในการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ ขั้นตอนหรือวิธีการเกษียณอายุมักจะรวมถึงการกำหนดอายุเกษียณ, เริ่มต้นวางแผนการเงิน, กำหนดจำนวนเงินที่ต้องการหลังเกษียณ, การลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น, วางแผนการลงทุนในสินทรัพย์, ติดตามและปรับแผนเกษียณอายุ การเกษียณเป็นขั้นตอนสำคัญในการวางแผนการเงินส่วนตัวเพื่อมุ่งหวังให้ชีวิตหลังเกษียณที่มั่งคั่งและมั่นคงในด้านการเงิน

สรุป

การวางแผนเกษียณอายุในประเทศไทยเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลต่อการวางแผนชีวิตและการเงินของบุคคลหลายคน สรุปได้ดังนี้ อายุเกษียณ ปัจจุบันอายุเกษียณทางการได้รับการกำหนดโดยกฎหมายในประเทศไทยคือ 60 ปี แต่มีบางอาชีพหรือกฎหมายอื่นที่สามารถกำหนดอายุเกษียณได้แตกต่างกันไป เช่น ข้าราชการมีอายุเกษียณที่ 60 ปี เช่น ทหาร แต่สามารถขยายอายุเกษียณได้ตามเกณฑ์ทางทหาร การเตรียมการเงิน การเกษียณอายุเป็นเวลาที่สำคัญในการเตรียมการเงิน เพื่อให้มีรายได้เพียงพอในช่วงชีวิตหลังการทำงาน การสะสมเงินบำนาญผ่านกองทุนเป็นวิธีที่สำคัญในการเตรียมการเงิน สภาพการเงินของผู้สูงอายุ มีการวิเคราะห์ว่าสภาพการเงินของผู้สูงอายุในประเทศไทยยังมีความยากลำบากบ้าง โดยบางคนอาจไม่มีเงินบำนาญเพียงพอหรือมีหนี้สินที่ต้องการชำระ กลุ่มเสี่ยง มีกลุ่มผู้สูงอายุที่เสี่ยงต่อการ

เกิดความยากลำบากหลังการเกษียณอายุ โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่มีเงินออมหรือเงินบำนาญเพียงพอ หรือมีสภาพสุขภาพที่ไม่ดี การเตรียมความพร้อมในชีวิตหลังเกษียณ การเตรียมความพร้อมในชีวิตหลังเกษียณไม่เพียงแต่เตรียมเงินเพื่อใช้ในชีวิตหลังการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นการเตรียมความพร้อมทางจิตใจ สุขภาพ และกิจกรรมที่จะทำในชีวิตหลังการเกษียณ สำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย การเตรียมการเงิน และการวางแผนชีวิตหลังการเกษียณเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพวกเขาในระยะยาว

บรรณานุกรม

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. สถิติผู้สูงอายุ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.dop.go.th/th/know/1> [9 เมษายน 2567]
- กาญจนา เพื่องฟู. (2565). ปัจจัยทำนายความรอบรู้ด้านสุขภาพในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 จังหวัดอุดรธานี. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 16(2) : 96-110.
- จิระภา ขำพิสุทธิ และ ปัทมา สุพรรณกุล. (2567). ปัจจัยพยากรณ์ความรอบรู้ในการดูแลสุขภาพตนเองของข้าราชการครูหลังเกษียณ อายุราชการ ชมรมครูบำนาญอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 17(1) : 267-279.
- ฉัตรชัย สิริเทวัญกุล. (2555). *การจัดสรรสินทรัพย์ลงทุนที่เหมาะสมกับวัยเกษียณ*. กรุงเทพฯ : ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- นวลทอง วะรักษ์เลิศ และ บุชรา โพวาทอง. (2565). การวางแผนทางการเงินเพื่อการอยู่อาศัยในวัยเกษียณ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *สารศาสตร์*, 5(1) : 37-50.
- ประชา บุญมา และ วิจิต อุ๋อัน. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนเกษียณอายุของพนักงานบริษัทเอกชนในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 16(2) : 171-183.
- พรอนงค์ บุษราตระกูล. ‘จุฬาฯ’ ชี้คนไทยออมเงินน้อย มีความพร้อมหลังเกษียณต่ำกว่า 40%. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.matichon.co.th/economy/news_3545355. [9 เมษายน 2567]
- พัชรี สุขโชค และ วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ. (2564). การเตรียมความพร้อมวางแผนชีวิตเพื่อการเกษียณของพนักงาน บริษัทเอกชนกลุ่มเงินเนอเรนซ์. *วารสารสังคมวิวัฒน์*, 12(2) : 16-31.
- ยุทธพงษ์ จักรคม, สุวรรณภา ส่วยวงษ์ และ จิรวุฒิ โมงคำ. (2565). การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน. *จันทร์เกษมสาร*, 28(1) : 141-156
- Hauff, J.C., Carlander, A., Garling, T. & Nicolini, G. (2020). Retirement Financial Behaviour: How Important Is Being Financially Literate?. *Journal of Consumer Policy*, 43(3) : 543-564.



จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ

ในวารสารสถาบันพอดิ



วารสารสถาบันพอดิ ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงมีนโยบายให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังต่อไปนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารสถาบันพอดิ

1. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์กับวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์
2. บรรณาธิการมีหน้าที่จัดพิมพ์คำแนะนำแก่ผู้เขียนในทุกประเด็นที่ผู้เขียนควรรับทราบและควรมีการปรับปรุงคำแนะนำให้ทันสมัยอยู่เสมอพร้อมทั้งควรมีการอ้างอิงหรือการเชื่อมโยงกับระเบียบดังกล่าวนี้ด้วย
3. การพิจารณาบทความในแต่ละเรื่อง ต้องมีการอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้เขียนบทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใด ๆ ทั้งสิ้น
4. บรรณาธิการไม่ควรเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจในการตอบรับบทความที่ถูกปฏิเสธการตีพิมพ์ไปแล้ว ยกเว้นมีปัญหาร้ายแรงเกิดขึ้นในระหว่างการส่งบทความมารับการพิจารณา
5. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้พิมพ์บทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง
6. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้พิมพ์บทความ
7. บรรณาธิการมีหน้าที่ปกป้องมาตรฐานของทรัพย์สินทางปัญญาจากความต้องการทางธุรกิจ
8. บรรณาธิการมีความรับผิดชอบในการปรับปรุงวารสารอย่างสม่ำเสมอ และขอรับการประเมินมาตรฐานคุณภาพวารสารวิชาการ
9. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด คงไว้ซึ่งความถูกต้องของผลงานวิชาการ และรักษามาตรฐานการดำเนินการทุกอย่างเพื่อให้มั่นใจในคุณภาพของบทความที่ตีพิมพ์และรับรองคุณภาพของงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ตามมาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับ

บทบาทหน้าที่ของผู้เขียนบทความในวารสารสถาบันพอดิ

1. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
2. ผู้เขียนบทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และห้ามคัดลอกผลงานของผู้อื่นโดยเด็ดขาด
3. หากผลงานทางวิชาการของผู้เขียนเกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ หรือการทดลองในมนุษย์โดยผู้เข้าร่วมหรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้เขียนควรดำเนินการตามหลักจริยธรรมปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง
4. ผู้เขียนบทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารสถาบันพอดีก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับ การตีพิมพ์กับวารสารสถาบันพอดีแล้ว
5. ชื่อเขียนที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้น ๆ จริง ไม่แอบอ้าง

บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความ การพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบทหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติ หรือความขัดแย้งส่วนตัว
2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง
3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน
4. หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่า บทความที่รับประเมินเป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที พร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน
5. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสาร สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดรวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้อื่นได้รับรู้





หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์

บทความวิจัย บทความวิชาการ และงานวิชาการอื่น ๆ

วารสารสถาบันพอดิ

วารสารสถาบันพอดิ มีนโยบายส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยของนักศึกษาคณาจารย์ และนักวิชาการที่สนใจ นอกจากนี้ยังเป็นเวทีวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะและข้อคิดเห็นทางด้านสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยรูปแบบผลงานที่วารสารจะรับพิจารณามี 2 ประเภท คือ บทความวิจัย และบทความวิชาการ

บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือที่จะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสาร “สถาบันพอดิ” นี้ จะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ก่อน เพื่อให้วารสารมีคุณภาพและนำไปอ้างอิงได้

การเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ และงานวิชาการอื่น ๆ มีดังนี้

1. ภาษา เป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และชื่อบัญญัติตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน ควรหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษในข้อความ ยกเว้นกรณีจำเป็นให้เขียนคำศัพท์ภาษาไทยตามด้วยวงเล็บภาษาอังกฤษ ให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมดยกเว้นชื่อเฉพาะต้องขึ้นต้นด้วยตัวอักษรใหญ่ บทความส่วนที่เป็นภาษาอังกฤษควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะส่งต้นฉบับ

2. การพิมพ์ ให้จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด ด้วยรูปแบบตัวอักษร TH Sarabun PSK ขนาด 16 พอยต์ โดยจัดหน้ากระดาษขนาด A4 ตั้งค่าหน้ากระดาษสำหรับการพิมพ์ห่างจากขอบกระดาษทุกด้าน ด้านละ 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร)

3. จำนวนหน้า บทความวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ และบทความวิชาการ ตั้งแต่หัวข้อเรื่องจนถึงบรรณานุกรมควรมีความยาวไม่เกิน 15 หน้า กระดาษ ขนาด A4

การเรียงลำดับเนื้อหา

1. บทความวิจัย

1.1 ชื่อเรื่อง ควรสั้น กระชับ และสื่อเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช่คำย่อชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยมาก่อน

1.2 ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบัน ที่สังกัด และอีเมล

1.3 บทคัดย่อ (abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นเนื้อความย่อที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา ผลงานและการวิจารณ์อย่างต่อเนืองกัน บทคัดย่อที่ดี จำนวนคำต้องอยู่ระหว่าง 200-250 คำ หรือประมาณไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ A4 ไม่ควรมีคำย่อ ให้บทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญหรือคำหลัก (Keywords) ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ใส่ไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา ให้ระบุ อย่างน้อย 3 คำ แต่ไม่เกิน 5 คำ

1.5 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาหรือบทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าว ๆ และมิวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิจัยนั้นด้วย

1.6 วิธีดำเนินการวิจัย ให้ระบุรายละเอียดวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งื่อนำมาศึกษา จำนวนลักษณะ เฉพาะของตัวอย่างที่ศึกษา ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา อธิบายวิธีการศึกษา หรือแผนการทดลองทางสถิติ การสุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1.7 ผลการวิจัย แจ้งผลที่พบตามลำดับหัวข้อของการศึกษาวิจัยอย่างชัดเจนได้ใจความ ถ้าผลไม่ซับซ้อนไม่มีตัวเลขมาก ควรใช้คำบรรยาย แต่ถ้ามีตัวเลขมาก ตัวแปรมาก ควรใช้ตารางแผนภูมิแทน ไม่ควรมีเกิน 5 ตาราง หรือแผนภูมิ ควรแปลความหมายและวิเคราะห์ผลที่ค้นพบ และสรุปเปรียบเทียบกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.8 อภิปรายผลการวิจัย ชี้แจงว่าผลการศึกษาตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือแตกต่างไปจากผลงานที่มีผู้รายงานไว้ก่อนหรือไม่ อย่างไร เหตุใดจึงเป็นเช่นนั้นและมีพื้นฐานอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และให้จบด้วยข้อเสนอแนะที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์หรือทั้งประเด็นคำถามการวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยต่อไป

1.9 องค์ความรู้ใหม่ ชี้แจงว่าผลการศึกษาครั้งนี้ได้องค์ความรู้ใหม่อย่างไรบ้างที่อาจมีผลกระทบ ต่อสังคมหรือแวดวงวิชาการ หรือชี้แจงได้ว่าองค์ความรู้จากการศึกษาครั้งนี้มีคุณค่าต่อสังคมอย่างไร (ถ้าสามารถสรุปเป็นรูปภาพหรือแผนภูมิได้จะดีมาก)

1.10 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ ควรคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็น และต้องมีคำอธิบายสั้น ๆ แต่สื่อความหมายได้สาระครบถ้วนในกรณีที่เป็นตาราง คำอธิบาย ต้องอยู่ด้านบน ในกรณีเป็นรูปภาพ หรือแผนภูมิคำอธิบายต้องอยู่ด้านล่าง

1.11 บรรณานุกรม สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิง ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ให้ครบถ้วนที่ท้ายเรื่อง โดยใช้ระบบการอ้างอิงตามรูปแบบ APA

2. บทความวิชาการ

2.1 ชื่อเรื่อง ควรสั้น กระชับ และสื่อเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช้คำย่อชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยมาก่อน

2.2 ผู้แต่ง ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบันที่สังกัด และอีเมล

2.3 บทคัดย่อ ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นเนื้อความย่อที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการเขียนบทความวิชาการในครั้งนี้คืออะไร มีลำดับการศึกษาหรือวิเคราะห์หรือสังเคราะห์อย่างไร ผลการศึกษาที่ได้คืออะไร บทคัดย่อที่ดีจำนวนคำต้องอยู่ระหว่าง 200-250 คำ หรือประมาณไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ A4 ไม่ควรมีคำย่อ และควรให้บทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนภาษาอังกฤษ

2.4 คำสำคัญหรือคำหลัก (Keywords) ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ใส่ไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา ให้ระบุ อย่างน้อย 3 คำ แต่ไม่เกิน 5 คำ

2.5 บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษา ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าว ๆ และมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิจัยนั้นด้วย

2.6 เนื้อหา มีการอธิบายถึงบริบท หรือองค์ประกอบต่าง ๆ หรือพรรณนาในสิ่งที่ต้องการนำเสนออย่างเป็นขั้นตอน

2.7 องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) ชี้แจงว่าผลการศึกษาครั้งนี้ได้องค์ความรู้ใหม่อย่างไรบ้างที่อาจมีผลกระทบต่อสังคมหรือแวดวงวิชาการ หรือชี้แจงได้ว่าองค์ความรู้จากการศึกษาครั้งนี้มีคุณค่าต่อสังคมอย่างไร (ถ้าสามารถสรุปเป็นรูปภาพหรือแผนภูมิได้จะดีมาก)

2.8 บทสรุป ควรมีการสรุปให้เข้าใจง่าย อ่านแล้วสามารถเข้าใจภาพรวมทั้งหมดของบทความ ไม่ควรเขียนอธิบายยืดเยื้อ แต่ควรสรุปเนื้อหาให้มีความกระชับ เข้าใจง่าย

2.9 บรรณานุกรม สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิง ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ให้ครบถ้วนที่ท้ายเรื่อง โดยใช้ระบบการอ้างอิงตามรูปแบบ APA

3. งานวิชาการอื่น

กรอบในการเขียนให้ใช้ในกรณีเดียวกันกับบทความวิชาการ

ขอบเขตการตีพิมพ์

วารสารสถาบันพอดี เป็นวารสารสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รับผิดชอบเผยแพร่บทความในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมโดยเน้นด้านการศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ เช่น ด้านปรัชญา จริยศาสตร์ ศาสนาและวัฒนธรรม มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ครุศาสตร์ การบริหารการศึกษา และสหวิทยาการด้านการศึกษา

วาระการตีพิมพ์

วารสารสถาบันพอดี มีวาระการตีพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 12 ฉบับ ได้แก่

- ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม
- ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกุมภาพันธ์
- ฉบับที่ 3 ประจำเดือนมีนาคม
- ฉบับที่ 4 ประจำเดือนเมษายน
- ฉบับที่ 5 ประจำเดือนพฤษภาคม
- ฉบับที่ 6 ประจำเดือนมิถุนายน
- ฉบับที่ 7 ประจำเดือนกรกฎาคม
- ฉบับที่ 8 ประจำเดือนสิงหาคม
- ฉบับที่ 9 ประจำเดือนกันยายน
- ฉบับที่ 10 ประจำเดือนตุลาคม
- ฉบับที่ 11 ประจำเดือนพฤศจิกายน
- ฉบับที่ 12 ประจำเดือนธันวาคม

การส่งต้นฉบับ

- E-mail: โดยส่งไฟล์เวิร์ด (word) และไฟล์ Pdf. ไปที่ shdm.foundation@gmail.com
 - สามารถส่งได้ด้วยตนเองที่กองบรรณาธิการวารสารสถาบันพอดี มูลนิธิสหธรรมิกชน ณ ลุมพินีพาร์ค
รัตนานิเบศร์-งามวงศ์วาน ถนนรัตนานิเบศร์ บางกระสอ อำเภอเมืองนนทบุรี 11000 โทร. 081-8150908
-

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
หนังสือ	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อเรื่อง./ (ครั้งที่พิมพ์)/ สถานที่พิมพ์./ ผู้จัดพิมพ์.
ผู้แต่ง 1 คน	ทิตินา แชมมณี. (2563). <i>ศาสตร์การสอน</i>. (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. Vaman Shivram. (1995). <i>The Practical Sanskrit-English Dictionary</i>. New Delhi : Motilal Babarsidass.
ผู้แต่ง 2-3 คน	ชนินทร์ เถลิสมสุข และ อภิชาติ คำปลิว. (2562). <i>เทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2</i>. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์. วสันต์ เกียรติแสงทอง, พรหมพล พรหมมาศ และ อนุวัตร เถลิสมสกุลกิจ. (2552). <i>การศึกษาเทคโนโลยีออกเมนต์เตดเรียลลิตี : กรณีศึกษา พัฒนาเกมส์ “เมมการ์ด”</i>. โครงการงานสาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (1996). <i>The Balanced Scorecard : translating strategy in action</i>. Boston : Harvard Business School Publishing Corporation. Knecht, W. S., Kuhlman, C. W., & Piper, R. D. (1955). <i>Production of Ionium from a Pitchblende Residue (No. MCW-1379)</i>. St. Louis : Mallinckrodt Chemical Works.
ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป	กรณีมีผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป ให้ลงเฉพาะผู้แต่งแรกตามด้วยคำว่าและคณะ กรณีภาษาต่างประเทศ ใช้ et al. ยกตัวอย่างเช่น สุวารี เจริญมุขยพันธ์ และ คณะ. (2556). <i>การศึกษาศถานการณ์การให้บริการสุขภาพกับชาวกลุ่มภูเขาที่ชายแดนไทย-กัมพูชา : กรณีศึกษา จังหวัดสระแก้ว จันทบุรี และตราด กระทรวงสาธารณสุข ปี 2556</i>. นนทบุรี : สำนัก งานวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักประกันสุขภาพไทย. Moreau G, et al. (1984). <i>Le service d'accompagnement spiritual dela maison Sarrazin</i>. College de France : Quebec.
ผู้แต่งเป็นสถาบัน	สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ.(2560). <i>แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว</i>. กรุงเทพฯ : หจก.อรุณการพิมพ์. World Health Organization (WHO). (2023). <i>Health Statistics 2023 - Monitoring for the SDGs</i>. Geneva Switzerland : World Health Organization.

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
หนังสือ	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./ (ครั้งที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์./ผู้จัดพิมพ์.
ผู้รวบรวมหรือ บรรณาธิการ	รวิช ตาแก้ว (บก.). (2559). <i>ประเทศไทยกับธรรมาภิบาลด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</i> . กรุงเทพฯ : หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาปรัชญาและจริยศาสตร์. Marya L. Besharov and Bjoern C. Mitzinneck (eds.). (2021) . <i>Organizational Hybridity : Perspectives, Processes, Promises</i> . Research in the Sociology of Organizations.
เอกสารที่ไม่เป็นเล่ม เช่น เอกสารอัดสำเนา แผ่นพับ เป็นต้น	คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2561). <i>รายงานผลการดำเนินงานของหลักสูตร วารสารศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารมวลชน (ปรับปรุง พ.ศ. 2559)</i> . (เอกสารอัดสำเนา). Lynn, A. (1994) . <i>Living after AIDS threat of dying imposes stress</i> . Chicago : University of Illinois. (unpublished).
กรณีผู้แต่งใช้นามแฝง	นิวกลม (นามแฝง). (2555). <i>ความรักเท่าที่รู้</i> . (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : มติชน. Omega (pseud). (2 0 0 5) . <i>Garden of repose bitter cold nights</i> . (Translated by Jack Hoe) (2nd ed.). Beijing : Foreign Languages Press.
กรณีไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง	PORPEANG THE EXPLORER เศรษฐกิจพอเพียง. (2565). กรุงเทพฯ : ศูนย์ ประสานการปฏิบัติที่ 5 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. <i>Aids and the third world</i> . (1989). Philadelphia : New Society Publishing.
กรณีไม่ปรากฏเมืองที่พิมพ์ หรือสำนักพิมพ์	ซัม สาวพัตร, (2559), <i>พระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส</i> . กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. Vatsyayan, K. (1986). <i>Made Easy Ethics</i> . New Delhi : n.p.
กรณีปรากฏปีที่พิมพ์	วิทย์ วิศทเวทย์. (ม.ป.ป.). <i>จริยศาสตร์ : มนุษย์กับปัญหาจริยธรรม</i> . (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : อักษรทัศน์. Kant, I. (n.d.). <i>Groundwork for the Metaphysics of Morals</i> . translated by H.J. Paton. New York : Harper & Row, Publishers, Inc.
กรณีพิมพ์ครั้งที่ 1	คมเดือน โพธิสุวรรณ. (2563). <i>เคล็ดลับการเขียนบทความวิจัยวรรณคดีตะวันตก วรรณคดีอังกฤษและอเมริกัน</i> . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. Belcher, W. (2019). <i>Writing your journal article in twelve weeks : A guide to academic publishing success</i> . Chicago : University of Chicago Press.

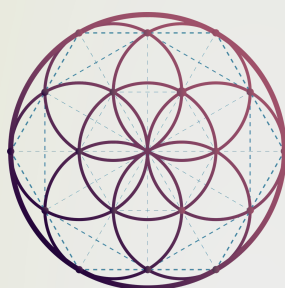
รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
หนังสือที่ชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์เหมือนกันแต่ต่างชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์, ข, ค หรือ a, b, c) ./ ชื่อเรื่อง./ (ครั้งที่พิมพ์) ./ สถานที่พิมพ์./ ผู้จัดพิมพ์.
	กิริติ บุญเจือ. (2560ก). <i>ปรัชญาและจริยศาสตร์เบื้องต้น</i>. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. _____. (2560ข). <i>ปรัชญาและจริยศาสตร์โบราณ</i>. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. Huntington, Samuel P. (1996a). <i>The Clash of Civilization</i>. New York : Simon and Schuster. _____. (1996b). <i>The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order</i>. New York : Simon and Schuster.
หนังสือแปล	ชื่อผู้แต่ง./ แปลโดย/ ชื่อผู้แปล./ (ปีที่พิมพ์) ./ ชื่อเรื่อง./ สถานที่พิมพ์./ ผู้จัดพิมพ์.
	Sandel, M. J. แปลโดย สฤณี อาชวานันทกุล. (2554). <i>ความยุติธรรม</i>. กรุงเทพฯ : โอเพ่น เวิลด์ส. Lao Tzu. translate by D.C. Lau. (1996). <i>Tao Te Chiag</i>. Honng Kong : The Chinese University of Honng Kong.
บทความในวารสาร	ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีที่พิมพ์) ./ ชื่อบทความ./ ชื่อวารสาร./ ปีที่หรือเล่มที่ (ฉบับที่ (ถ้ามี)) ./ เลขหน้า.
	อัจฉรา ศรีวรกุล และนิรนาท จุลเนียม. (2566). ศึกษาความสามารถในการเขียนเรื่องจากภาพโดยใช้จินตนาการของผู้เรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค CIRC. <i>วารสารศึกษาศาสตร์ มมร</i>, 11(2) : 25-41. Matland, RE. (1995). Synthesizing the implementation literature : The ambiguity-conflict model of policy implementation. <i>Journal of Public Administration Research and Theory</i>, 5(2) : 145-174.

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/ สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย	ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย/(ปีที่พิมพ์)/ชื่อ วิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์และสารนิพนธ์./ระดับวิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์หรือ สารนิพนธ์หรือรายงานการวิจัย./คณะหรือสังกัด./ชื่อมหาวิทยาลัย.
อ้างอิงจากวิทยานิพนธ์	นริศา ชุตินารา. (2563). ศึกษาวิเคราะห์การจัดการอารมณ์เชิงพุทธของผู้สูงอายุใน โรงเรียนฮอมสุข ตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่. <i>พุทธศาสตร มหาบัณฑิต</i> . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. Pyerson, J.F. (1983). Effective management training : Two models. <i>Master's thesis</i> . New York : Carlsong College Technology.
อ้างอิงจากดุษฎีนิพนธ์	ปราโมทย์ หม่อมศิลา. (2561). คุณภาพชีวิตของชาวไทยตามหลักปรัชญาหลังนวยุค สายกลาง : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน. <i>ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎี บัณฑิต</i> . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. Chansuvarn, W. (2012). Spectrometric analysis of mercury(II) ion using gold nanoparticles stabilized by dithia-diaza ligands. <i>Doctoral dissertation</i> . Bangkok : Chulalongkorn University.
อ้างอิงจากสารนิพนธ์	อภิพัทธ์ วิศิษฎ์ใจงาม และ จิรพจน์ ขวัญคง. (2561). พลังจิตอาสาจากเจตนา สร้าง รัก ศรัทธา ผูกหลักสามัคคี. <i>สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต</i> . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. Akkaraphan Rujiraprawat. (2013). Guidelines to Increase Efficiency of Dried Rubber Wood Industry : A Case Study of a Factory in Songkhla Province. <i>Minor Thesis</i> . Industrial Management : Prince of Songkla University.
อ้างอิงจากรายงานการวิจัย	วิชญ์ บัวเทศ. (2565). การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในการเพิ่มมูลค่าดีและมูล ไส้เดือนดิน ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. <i>รายงานการวิจัย</i> . กรุงเทพฯ : สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. Natchariya Chomngam. (2020). WTO and Public Moral: A Case Study of EU's Prohibition of Importation and Marketing of Seal Products. <i>research report</i> . Bangkok : Chulalongkorn University.

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
บทความจากเว็บไซต์ (Web Site)	ชื่อผู้แต่ง./ชื่อบทความ./[ออนไลน์]./แหล่งที่มา:/URL/[วัน/เดือน/ปี]
	คมชัดลึก ออนไลน์. เมื่อทรงอย่างแบดทรงอิทธิพล โจทย์ใหญ่ Papper Planes ต่อวัยรุ่นพื้นบ้าน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.komchadluek.net/news/society/540937 [20 มกราคม 2567] United Nations. <i>Department of Economic and Social Affairs Sustainable Development</i>. [Online]. Retrieved from : https://sdgs.un.org/goals [29 November 2023].
บทความจากเอกสารการประชุม/สัมมนาทางวิชาการ	ชื่อผู้แต่ง./[ปีที่พิมพ์]./ชื่อเรื่องบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ/(บก.)./ชื่อการประชุม./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.
	มะลิ ทิพย์ประจง. (2566). นโยบายองค์กรในยุคดิจิทัล. ใน ดร.เพ็ญพรรณ เฟื่องฟูลอย (บก.). รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 1 “สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ : ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม”. สุพรรณบุรี : วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. Soutar, G., & Mazzarol, T. W. (1995). Gaining competitive advantage in education services exports : Forward integration and strategic alliances in a maturing market. In G. Tower (Ed.), <i>Proceeding of the Academy of International Business Southeast Asia Regional Conference, Asia Pacific International Business : Regional integration and global competitiveness</i>. Perth : Murdoch University.
การสัมภาษณ์	ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์./ตำแหน่ง (ถ้ามี)/หัวข้อสัมภาษณ์./วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์./สัมภาษณ์.
	พระไพศาล วิสาโล. การตื่นรู้คืออะไร. 9 กุมภาพันธ์ 2560. สัมภาษณ์. Sanguansermisri, M. <i>Talk of President</i>. 3 September 2020. interviewer.
บทความจากหนังสือพิมพ์	ชื่อผู้แต่ง./[วัน/เดือน/ปี]./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์:/หน้า.
	สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน : 13. Schwartz, J. (30 September 1993). <i>Obesity affects economic, social status</i>. The Washington Post : A1.

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
บทความที่อยู่ในหนังสือ/ รายงาน	ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อบทความ./ ใน/ ชื่อบรรณาธิการ./ (บรรณาธิการ)./ ชื่อเรื่อง/ หน้า/ เลขหน้าที่อ้างอิง./ สถานที่พิมพ์./ : สำนักพิมพ์.
	รุ่งนภา ฉิมพุม. (2545). ลิเกในจังหวัดพิษณุโลก. ใน ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และพัชรินทร์ สิริสุนทร (บรรณาธิการ), <i>ความรู้ คู่สังคม รวมผลงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร</i> (หน้า 67-94). กรุงเทพฯ : พี. เอ. ลีฟวิ่ง. Chimput, R. (2002). Musical folk drama in Phitsanulok province. In D. Pattamasirawat and P. Sirasoonthorn (Eds.). <i>Knowledge of social partners in Faculty of Humanities and Social Sciences, Naresuan University</i> (pp. 67-94). Bangkok : P. A. Living. หมายเหตุ : ถ้าไม่มีชื่อบรรณาธิการ ให้ระบุใน และตามด้วยชื่อเรื่อง
ราชกิจจานุเบกษา	ชื่อพระราชบัญญัติ./ (วันที่/เดือน/ปีที่พิมพ์)./ ราชกิจจานุเบกษา./ เล่มที่./ : ตอนที่./ : หน้า.-...
	กฎกระทรวง การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย และการยุบเลิกวัด การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา และการยกวัดร้างขึ้นเป็นวัดมีพระภิกษุอยู่จำพรรณา พ.ศ. 2559. (27 มกราคม 2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 12 ก, หน้า 41-51.
รูปภาพ	ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อภาพ./ [Image]./ จาก หรือ Retrieved from/ http://www.xxxxxxx
	 ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างสหรัฐ-ตุรกีในสถานะของการช่วยชีวิต เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม ค.ศ. 2018 (Geopolitical Monitor, 2018) ตัวอย่างการอ้างอิงบรรณานุกรม Geopolitical Monitor. (2018). <i>US-Turkey Relations Placed on Life Support</i>. [Image]. Retrieved from https://www.geopoliticalmonitor.com/us-turkey-relations-placed-on-life-support/

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
แอปพลิเคชัน	ชื่อผู้ถือสิทธิ์ หรือองค์กร./(ปีของ version แอป)./ชื่อแอปพลิเคชัน/(Version แอป)/ [Mobile application software]/จาก หรือ Retrieved from http://xxxxx
	Automattic. (2021). <i>Word Press</i> (Version 18.0) [Mobile application software]. Retrieved from ////////////// https://apps.apple.com/us/app/wordpress /id335703880
ภาพ หรือ แผนผัง หรือแผนภูมิ	เขียนอ้างอิงในบรรณานุกรมให้สอดคล้องกับหลักการอ้างอิงประเภทต่าง ๆ ดังที่แสดง เอาไว้ข้างต้น เช่น ถ้า ภาพ หรือแผนผัง หรือแผนภูมิ อ้างอิงมาจากหนังสือ ก็ให้อ้างอิง ในรูปแบบของหนังสือ แต่หากอ้างอิงมาจากเว็บไซต์ ก็ให้อ้างอิงในรูปแบบของเว็บไซต์ เป็นต้น
	 ภาพที่ 1 องค์ประกอบปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (เมธา หริมเทพาธิป และคณะ, 2564) เมธา หริมเทพาธิป และคณะ. (2564). สังคมแห่งการแบ่งปันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน. <i>รายงานการวิจัย</i>. กรุงเทพฯ : ศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ 5 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร.



SHDM
FOUNDATION



สถาบันพอดิ
SHDM Foundation

มูลนิธิสหธรรมิกชน
SAHADHAMMIKCHON FOUNDATION
WWW.SHDMFOUNDATION.ORG