

SHDM
FOUNDATION

สถาบันพอดี
SHDM Foundation

วารสาร

สถาบันพอดี

INSTITUTE OF SUFFICIENCY JOURNAL (IS-J)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 7 กรกฎาคม 2567

VOL 1, NO.7 JULY 2024

ISSN 3027-8023 (Online)



shdm.journal@gmail.com



วารสารสถาบันพอดี



081 745 4336



วารสารสถาบันพอดี
Institute of Sufficiency Journal

ปีที่ 1 ฉบับที่ 7 กรกฎาคม 2567

Vol. 1 No. 7 July 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 การตีพิมพ์จะต้องได้รับอนุญาตจากกองบรรณาธิการเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

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.กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์

ดร.ลัดดา ไทยปรีชา

ดร.อาริยา ภู่งระหงษ์

ดร.พลอยทราย โอฮาม่า

ดร.กาญจนา โพธิ์วิชยานนท์

ดร.สมเกียรติ มาลากรณ์

ดร.จันทรา มาศ สุริเย

รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงสมร รุ่งสวรรค์โพธิ์

รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) พลตำรวจโท ดร.ณรงค์ กุลนิเทศ

รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ศรีปริญา ฐูปกระจำง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจตนิพัทธ์ พิทยานุวัฒน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ รัตนดิลล ญ 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 พงศ์ธรพิสุทธิ์

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 7 ปีที่ 1

พระมหาภาณุวิชญ์ ภาณุวิชชโย (ดร)	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาตรี ชุมเสน	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ณัฐพงษ์ มะลิซ้อน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ดร.กฤตสุขิน พลเสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ดร.สมเจต หลวงกัน	วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.วรรณภา พ่วงพร้อม	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ดร.สุดธินีย์ ทองจันทร์	นักวิชาการ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ
ดร.ณทิพรดา ไชยศิลป์	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.เอกลักษณ์ เพ็งพรหม	ศูนย์พอเพียงศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัยและบทความวิชาการในวารสารสถาบันพอติ ปีที่ 1 ฉบับที่ 7 ประจำเดือนกรกฎาคม 2567 มีบทความวิจัยและบทความวิชาการที่ส่งมาอย่างต่อเนื่องจากฉบับที่แล้ว เนื่องจากผู้เขียนบทความหลายท่านขอจองพื้นที่ลงวารสารเพื่อเผยแพร่ผลงานตลอดปี พ.ศ. 2567 ตั้งแต่ยังไม่เปิดระบบวารสารออนไลน์ นอกจากนี้ยังได้รับความเมตตาจากคณาจารย์หลากหลายมหาวิทยาลัย ตลอดจนนักวิชาการอิสระ ยินดีเป็นทั้งที่ปรึกษา กองบรรณาธิการ และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ ซึ่งแต่ละท่านล้วนมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาของตนเป็นอย่างดี

บทความในวารสารฉบับนี้ ประกอบด้วย บทความวิจัย จำนวน 3 เรื่อง และบทความวิชาการ จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักขรรวาศธรรม 4, องค์กรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน, การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม และบทความวิชาการ ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาหลังนยุคสายกลาง รวมไปถึงบทความวิชาการเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักการทรงงาน ซึ่งเป็นงานเขียนที่มีความต่อเนื่องมาจากฉบับก่อนๆ คือเริ่มตั้งแต่การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 1 จนมาถึงฉบับนี้จะเป็นการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 7 : ไม่ติดตำรา

บทความเหล่านี้ ได้ผ่านการพิจารณาถ่วงถ่วงโดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินคุณภาพ ตลอดทั้งกองบรรณาธิการให้ความสำคัญกับบทความที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวารสารเป็นหลัก กองบรรณาธิการได้คัดเลือกคุณภาพเป็นการเบื้องต้นก่อนแล้วจึงทำการตอบรับเพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจประเมินถ่วงถ่วงตามระบบต่อไป ทั้งนี้ บทความที่ได้รับการคัดเลือกจึงเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Journal citation index Centre (TCI)

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาและประเทศชาติต่อไป โดยบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือประจำฉบับนี้มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

บทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักขรรวาศธรรม 4” โดย วิเศษ แสงกาญจนวนิช บทความวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพแบบวิเคราะห์เอกสาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักขรรวาศธรรม 4 และการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในทุกด้าน จากนั้นสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่มีชื่อว่ารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักขรรวาศธรรม 4 ครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีหลักขรรวาศธรรม 4 ได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ เป็นส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต

บทความวิจัยเรื่อง “องค์กรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” โดย พจนา มาโนช บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์กรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน จากนั้นได้สังเคราะห์ให้เกดองค์ความรู้ใหม่ ได้เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยหลักการกรรมาภิบาล 6 ข้อ ได้แก่ 1) หลัก

นิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า โดยใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนเข้ามาสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกันของคนในองค์กรรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรทั้งหมด และเพื่อความยั่งยืนเกิดขึ้นอย่างแท้จริง จำเป็นต้องมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาภายในอย่างยั่งยืนด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาจิตสำนึกของพนักงานให้มีความตระหนักรู้อย่างมีส่วนร่วม และต่อเนื่องทั้งในส่วนของผู้บริหารและปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กร

บทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม” โดย ดร.ชิสา กันยาวิริยะ และ สิริินทร์ กันยาวิริยะ บทความวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม จากนั้นได้สังเคราะห์ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม ประกอบด้วยหลักธรรมสำคัญ 3 ประการ คือ อริยสัจ 4 พรหมวิหาร 4 และ อิทธิบาท 4 หลักธรรมเหล่านี้มีส่วนประกอบสำคัญที่สร้างความเข้าใจและแก้ปัญหาองค์กร สร้างความสัมพันธ์และการเกื้อกูล ตลอดจนทั้งสร้างความสุขและความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กร

บทความวิชาการเรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง” โดย ดร.สิริินทร์ กันยาวิริยะ และ ดร.ชิสา กันยาวิริยะ บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งศึกษามุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง จากการศึกษา สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ควรมีการบริหารอย่างสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหาเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรอย่างสูงสุด สร้างความไว้วางใจ ความโปร่งใส ในการบริหาร สร้างพื้นที่แห่งโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างเป็นระบบในทุกระดับ โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ได้แก่ ร่วมรับทราบข้อมูล ร่วมคิด ร่วมวางแผนและตัดสินใจ ร่วมลงมือทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมประเมินผล ร่วมรับประโยชน์สุขที่เกิดขึ้นด้วยกัน

บทความวิชาการเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 7 : ไม่ติดตำรา” โดย ดร.ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งศึกษาการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 7 ทำให้เกิดการสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับเทคนิคในการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 7 เรียกว่า กระบวนการคิดนอกกรอบหรือการคิดนอกตำรา อธิบายได้ว่า คนที่คิดนอกกรอบได้ต้องเน้นในหลักการต้องลงมือปฏิบัติเพื่อให้รู้ด้วยตนเองว่าสิ่งที่คิดนั้นผิดหรือถูก ทำได้หรือทำไม่ได้ ถ้าลองทดสอบดูแล้วเห็นว่าผิดพลาดหรือทำไม่ได้ก็ให้ปรับปรุงพัฒนาแก้ไข ค้นหาหนทางใหม่ ๆ จนกว่าจะเจอหนทางที่ใช้ แต่ถ้าลองทดสอบดูแล้วเห็นว่าถูกต้องหรือทำได้ก็ให้พัฒนาต่อยอดสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ประโยชน์ของการประยุกต์ใช้หลักการข้อนี้ก็คือ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนางานองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพและทำให้เกิดประสิทธิผลที่สร้างสรรค์และเป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา หริมเทพาธิป

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

- 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักขรรวาศธรรม 4
The Holistic Development of Quality of Life According to the
four principles of secular Dharma
วิเศษ แสงกาญจนวนิช

1

- 2 องค์การธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
Good Governance Organization for Sustainable Development
พจนา มาโนช

9

- 3 การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม
Sustainable Organizational Development Through Buddhist
Principles
ชิสา กันยาวิริยะ และ สิริินทร์ กันยาวิริยะ

17

- 4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาหลังนยุคสายกลาง
Participative Management Based on Moderate Postmodern
Philosophy
สิริินทร์ กันยาวิริยะ และ ชิสา กันยาวิริยะ

27

- 5 การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 7 : ไม่ติดตำรา
Application of Work Principles 7 of King Rama IX :
Not Adhering Strictly to Textbooks
ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์

41

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ

53

หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์

55

การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักฆราวาสธรรม 4 The Holistic Development of Quality of Life According to the four principles of secular Dharma

วิเศษ แสงกาญจนวนิช
Wiset Sangkanjanavanich
สภาการแพทย์แผนไทย
Thai Traditional Medical Council
e-mail: wiset.sa@ssru.ac.th.

Received: June 20 2024; Revised: July 30, 2024; Accepted: July 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักฆราวาสธรรม 4 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตหมายถึงระดับของการมีชีวิตที่ดีและมีความสุขในด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานของฆราวาสธรรม 4 ซึ่งประกอบด้วย สัจจะ (ความจริงใจและความซื่อสัตย์) ทมะ (การฝึกฝนอบรมตน) ขันติ (ความอดทนและเข้มแข็ง) และจาคะ (ความเสียสละและแบ่งปัน) การนำหลักฆราวาสธรรม 4 มาใช้ในชีวิตประจำวันมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม การนำหลักฆราวาสธรรม 4 มาใช้ในชีวิตประจำวันสามารถช่วยเสริมสร้างความสมดุลและความสุขในชีวิต ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม และสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นสุขและยั่งยืน ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือการส่งเสริมการศึกษาหลักฆราวาสธรรม 4 และการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในทุกด้าน

คำสำคัญ: ฆราวาสธรรม 4, คุณภาพชีวิต, องค์รวม, การพัฒนา

Abstract

This qualitative research study analyzes holistic quality of life development based on the Four Virtues for Laypeople (Gharavasa-dhamma). The objective is to explore how these principles enhance quality of life, defined as a state of well-being and happiness encompassing physical, mental, social, and environmental dimensions. The Four Virtues for Laypeople include Sacca (truthfulness and honesty), Dama (self-discipline), Khanti

(patience and endurance), and Caga (generosity and sharing). The findings reveal that integrating these virtues into daily life can promote balance and happiness, foster positive social relationships, and create a sustainable and harmonious environment. The study suggests promoting education and application of the Four Virtues for Laypeople to improve overall quality of life in all aspects.

Keywords : Gharavasa-dhamma, quality of life, holistic, development.

บทนำ

ในปัจจุบัน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจได้สร้างความสะดวกสบายในชีวิตประจำวันของผู้คน แต่ขณะเดียวกันก็ได้เกิดปัญหาด้านสังคมและจิตใจที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ผู้คนมักประสบกับความเครียด ความกดดัน และความไม่สมดุลในชีวิต การพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับความสนใจอย่างเร่งด่วน

หนึ่งในแนวทางที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนคือการนำหลักพราวาสธรรม 4 ซึ่งประกอบด้วย สัจจะ (ความจริงใจและความซื่อสัตย์) ทมะ (การฝึกฝนอบรมตน) ขันติ (ความอดทนและเข้มแข็ง) และจาคะ (ความเสียสละและแบ่งปัน) มาใช้ในชีวิตประจำวัน หลักธรรมเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่สามารถช่วยเสริมสร้างความสมดุลและความสุขในชีวิต ทำให้เกิดความสัมพันธที่ดีในสังคม และสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นสุขและยั่งยืน

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศ การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านวัตถุ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านความก้าวหน้าของ เทคโนโลยี (อนรรฆ อีสเฮาะ, 2562) คุณภาพชีวิต คือ การที่มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีคุณภาพ มีความเป็นอยู่ที่ดี เป็นชีวิตที่พึงตัวเองได้ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้เป็นปกติ ส่วนการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สรรค์สร้างเกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง มีการตั้งเป้าหมายในชีวิตให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความเป็นตัวตนที่สมบูรณ์ ทำชีวิตให้มีความสุข เป็นชีวิตที่สามารถปรับตัวเองเข้ากับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้ ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางสังคม และสามารถปรับธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้เข้ากับตน โดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น (ดิลก บุญอิม และ พระอธิการสุชาติ จนทสโร (สายโรจน์), 2561) การพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้ประชาชนสามารถพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาทั้งในส่วนบุคคลครอบครัว ชุมชน จึงต้องมีการพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจเพื่อให้มีแนวคิดเจตคติที่รู้จักการบริหารตนเองการเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น มีอาชีพและรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต มีคุณธรรม ศีลธรรม (อนรรฆ อีสเฮาะ, 2562)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักพราวาสธรรม 4 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการนำหลักพราวาสธรรม 4

มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุกมิติ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักฆราวาสธรรม 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวม และแนวคิดเกี่ยวกับฆราวาสธรรม 4 จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำประเด็นที่ได้มาวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักฆราวาสธรรม 4
3. สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเชิงพุทธปรัชญา
4. สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับของการมีชีวิตที่ดีและมีความสุขในด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานของฆราวาสธรรม 4 ซึ่งประกอบด้วย สัจจะ (ความจริงใจและความซื่อสัตย์) ทมะ (การฝึกฝนอบรมตน) ขันติ (ความอดทนและเข้มแข็ง) และจาคะ (ความเสียสละและแบ่งปัน) การนำหลักฆราวาสธรรม 4 มาใช้ในชีวิตประจำวันมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย กล่าวคือ การมีสัจจะหรือความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้มีวิถีชีวิตที่เป็นระเบียบและมีการดูแลสุขภาพที่ดีขึ้น ทมะหรือการฝึกฝนอบรมตนเองช่วยให้มีการควบคุมอาหาร การออกกำลังกาย และการพักผ่อนที่เหมาะสม ขันติหรือความอดทนช่วยในการเผชิญกับความเจ็บป่วยและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างเข้มแข็ง และจาคะหรือการเสียสละทำให้เกิดการดูแลสุขภาพของผู้อื่นและสังคมโดยรวม
2. ด้านจิตใจ กล่าวคือ การปฏิบัติตามหลักสัจจะทำให้เกิดความสบายใจและความเชื่อมั่นในตนเอง ทมะช่วยให้มีการพัฒนาจิตใจที่มั่นคงและสงบ ขันติช่วยในการเผชิญกับความทุกข์และความยากลำบากอย่างมีสติ และจาคะช่วยให้จิตใจเปิดกว้าง มีความสุขในการให้และการแบ่งปัน
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม กล่าวคือ การมีสัจจะทำให้เกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทมะช่วยในการปรับตัวและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ขันติช่วยในการอดทนและเข้าใจความแตกต่างของผู้อื่น และจาคะช่วยในการสร้างสรรค์และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม

4. ด้านสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ การปฏิบัติตามหลักสัจจะช่วยให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบ ทมะช่วยในการรักษาและปกป้องสิ่งแวดล้อม ขันติช่วยในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และจาคะช่วยในการเสียสละเพื่อรักษาและส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่ดี

การนำหลักพราวาสธรรม 4 มาใช้ในชีวิตประจำวันสามารถช่วยเสริมสร้างความสมดุลและความสุขในชีวิต ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม และสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นสุขและยั่งยืน ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือการส่งเสริมการศึกษาหลักพราวาสธรรม 4 และการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า คุณภาพชีวิต หมายถึงระดับของการมีชีวิตที่ดีและมีความสุขในด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานของพราวาสธรรม 4 ซึ่งประกอบด้วย สัจจะ (ความจริงใจและความซื่อสัตย์) ทมะ (การฝึกฝนอบรมตน) ขันติ (ความอดทนและเข้มแข็ง) และจาคะ (ความเสียสละและแบ่งปัน) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักพราวาสธรรม 4 เป็นหลักธรรมสำหรับการครองตน ครองเรือน ไปสู่ความสุขในชีวิตได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในพระสูตรตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค (ส.ส. (ไทย) 15/246/354) อธิบายว่า พราวาสธรรม หมายถึง ธรรมสำหรับผู้ครองเรือน มี 4 ประการ คือ 1) สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์จริงใจต่อกัน 2) ทมะ คือ ความอดกลั้น ข่มใจ 3) ขันติ คือ ความอดทน 4) จาคะ คือ ความเสียสละ ผู้ครองเรือนเมื่อตั้งอยู่ในธรรม 4 ประการนี้ ย่อมครองเรือนได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ พราวาสธรรม 4 ยังเป็นเหตุให้เกิดเกียรติยศชื่อเสียง ปัญญา ทรัพย์สมบัติ และหมู่กัลยาณมิตร นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้ ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของ ญัตติกรณ์ ชุมวรฐายี (2560) กล่าวว่า นอกจากการประสบผลสำเร็จในชีวิตครบถ้วนแล้ว พระพุทธองค์ ทรงตรัสสรรเสริญพราวาสธรรม ดังกล่าวว่า ไม่มีสิ่งใดในโลกนี้ที่สร้างเกียรติยศให้คนเราได้เท่ากับการมี “สัจจะ” ไม่มีสิ่งใดในโลกนี้ที่สร้างปัญญาให้คนเราได้เท่ากับการมี “ทมะ” ไม่มีสิ่งใดในโลกนี้ที่สร้างทรัพย์สมบัติให้คนเราได้เท่ากับการมี “ขันติ” และไม่มีสิ่งใดในโลกนี้ที่สร้างหมู่มิตรให้คนเราได้เท่ากับการมี “จาคะ” ไม่มีธรรมะใด ๆ ที่ จะใช้สร้างตัวให้ประสบความสำเร็จได้ยิ่งกว่าธรรมะอันประเสริฐ 4 ประการนี้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุเทน ลาพิงค์ และพระมหาวิเศษ ปญญาวิโร (2565) อธิบายว่า หลักพราวาสธรรม 4 เป็นหลักธรรมสำหรับผู้ครองเรือน เป็นเครื่องมือใน การดำเนินชีวิต ทั้งในรูปการอยู่ร่วมกันในครอบครัวและสังคม ส่วน พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2550) ได้ให้ความหมายไว้ใน พจนานุกรมพุทธ ศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ว่า “พราวาสธรรม” หมายถึง หลักธรรมสำหรับการครองเรือน ธรรมของผู้ครองเรือน มี 4 อย่าง คือ 1) สัจจะ ความจริง เช่น ซื่อสัตย์ต่อกัน 2) ทมะ การฝึกฝนปรับปรุงตน เช่น รู้จักข่มใจ ควบคุมอารมณ์ บังคับตนเอง รับ ตัวเข้ากับงานและสิ่งแวดล้อมให้ได้ดี 3) ขันติ ความอดทน และ 4) จาคะ ความ เสียสละ เผื่อแผ่ แบ่งปัน มีน้ำใจ

การนำหลักทฤษฎี 4 มาใช้ในชีวิตประจำวันมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักทฤษฎี 4 ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้ตรงตามความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอับราฮัม ฮาโรลด์ มาสโลว์ (Abraham Harold Maslow, 1954) ที่กล่าวถึงลำดับความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ไว้ว่า เริ่มต้นจากความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Need) ไปสู่ความต้องการความปลอดภัย (Safety Need) ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ (The Belongingness and Love Need) ความต้องการจะเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่อง (Esteem Need) และความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเองหรือรู้จักตนเอง (The Need for Self-actualization) เมื่อความต้องการทุกชั้นดังกล่าวได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มนุษย์จะมีความต้องการที่จะรู้จักตนเองตรงตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ เข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการของตนเอง โดยไม่มีการปกป้องและปิดป้อง พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเอง นอกจากนี้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักทฤษฎี 4 เช่นนี้ยังสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นได้ด้วย ทั้งยังสามารถสร้างสรรค์สิ่งทำให้เกิดความสุขแก่ชีวิตและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์) (2555) กล่าวว่า คุณธรรมที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพของผู้นำให้มีความรู้ ทักษะความสามารถทั้งจิตใจร่างกาย ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีการคิดวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” รอบคอบ ทุกมิติอย่างสมดุลเพียบพร้อมทั้งด้านคุณธรรมและความรู้ การดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมให้มีความสุขควรต้องยึดหลักพุทธธรรมสำหรับการครองชีวิตของคฤหัสถ์ ที่เรียกว่า หลักทฤษฎี 4 ได้แก่ สัจจะ หมายถึง ความจริง ซื่อตรงจริงใจ ทมะ หมายถึง การฝึกฝน แก้ไขข้อบกพร่องปรับปรุงงานให้เจริญก้าวหน้า ขันติ หมายถึง ความอดทน ตั้งหน้าทำหน้าที่การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร จาคะ หมายถึง ความเสียสละ พร้อมรับฟังความทุกข์ เห็นความต้องการผู้อื่น พร้อมทั้งจะร่วมมือช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ ใจกว้าง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชลตวรรณ ขุมเพชร และระวีง เรื่องสังข์ (2565) อธิบายว่า หลักทฤษฎี 4 ด้านสามารถส่งเสริมความสุขได้ดังนี้ ดังนี้ 1) ด้านสัจจะ เช่น การพูดจากันอย่างสร้างสรรค์ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไม่เอาแต่ใจตัวเอง 2) ด้านทมะ เช่น การพัฒนาทักษะในการทำงานจนประสบความสำเร็จกับงาน การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานจัดของให้เป็นระเบียบสบายตาสดชื่นในวันหยุดควรออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาอยู่กับกลุ่มเพื่อนและมีส่วนร่วมกับการออกกำลังกาย 3) ด้านขันติ เช่น การพักผ่อนหย่อนใจหลังเลิกงานให้มีความเข้มแข็งอดทนพร้อมที่จะทำงานและปรับเปลี่ยนความคิดจะช่วยให้เครียดน้อยลง คิดให้ยืดหยุ่น คิดอย่างมีเหตุผล คิดอย่างที่คนอื่นคิด และคิดถึงคนอื่นบ้าง 4) ด้านจาคะ เช่น การแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสมควรฝึกควบคุมอารมณ์ คิดก่อนทำ ทำอย่างเหมาะสม จะได้ไม่เกิดปัญหายุ่งยาก และรู้จักยืนยันทิธิของตนว่าสิทธิไหนที่ควรรักษาควรที่จะปฏิเสธอย่างมีเหตุผล สิทธิที่จะทำงานด่วนของตนให้เสร็จก่อน สิทธิที่จะไถ่ถามเพราะความไม่เข้าใจ สิทธิเปลี่ยนใจเมื่อได้ข้อมูลใหม่

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ “รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักธรรมาธรรม 4” โดยสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักธรรมาธรรม 4

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักธรรมาธรรม 4 ครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีหลักธรรมาธรรม 4 ได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ เป็นส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักสัจจะ

1. ด้านร่างกาย : มีวิถีชีวิตที่เป็นระเบียบและมีการดูแลสุขภาพที่ดีขึ้น
2. ด้านจิตใจ : ทำให้เกิดความสบายใจและความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม : ทำให้เกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ด้านสิ่งแวดล้อม : ช่วยให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบ

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักทมะ

1. ด้านร่างกาย : ช่วยให้มีการควบคุมอาหาร การออกกำลังกาย และการพักผ่อนที่เหมาะสม
2. ด้านจิตใจ : ช่วยให้มีการพัฒนาจิตใจที่มั่นคงและสงบ
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม : ช่วยในการปรับตัวและการทำงานร่วมกับผู้อื่น
4. ด้านสิ่งแวดล้อม : ช่วยในการรักษาและปกป้องสิ่งแวดล้อม

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักขันธ์

1. ด้านร่างกาย : ช่วยในการเผชิญกับความเจ็บป่วยและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างเข้มแข็ง
2. ด้านจิตใจ : ช่วยในการเผชิญกับความทุกข์และความยากลำบากอย่างมีสติ
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม : ช่วยในการอดทนและเข้าใจความแตกต่างของผู้อื่น
4. ด้านสิ่งแวดล้อม : ช่วยในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักจาคะ

1. ด้านร่างกาย : ทำให้เกิดการดูแลสุขภาพของผู้อื่นและสังคมโดยรวม
2. ด้านจิตใจ : ช่วยให้จิตใจเปิดกว้าง มีความสุขในการให้และการแบ่งปัน
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม : ช่วยในการสร้างสรรค์และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม
4. ด้านสิ่งแวดล้อม : ช่วยในการเสียสละเพื่อรักษาและส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยเสนอให้องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน นำเอารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักขันธ์ 4 นี้ ไปใช้เป็นหลักในการพัฒนาคนในองค์กร โดยจัดเวทีอบรมเสวนาเชิงสร้างสรรค์ เช่น มีการจัดเวิร์คช็อปเป็นฐานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในกลุ่มของผู้นำ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในแต่ละแผนงาน เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องการดูแลใส่ใจตนเอง และการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในสังคมร่วมกันควบคู่ไปกับคุณภาพของสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำหลักพุทธธรรม ได้แก่ ขรรยาวาธรรม 4 มาวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมตามหลักขันธ์ 4 หากมีการวิจัยต่อยอดโดยนำหลักธรรมอื่น ๆ มาสร้างรูปแบบแนวคิดเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมก็จะเกิดประโยชน์ทั้งในแง่การเผยแพร่หลักพุทธธรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เกิดความมั่นคงในมนุษย์สืบไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป โดยมีหัวข้อที่น่าสนใจดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมด้วยหลักขันธ์ 4 ขององค์กรภาครัฐ
2. รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธธรรมอย่างเป็นองค์รวม
3. รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยหลักไตรสิกขา
4. รูปแบบการพัฒนาผู้นำด้วยหลักขรรยาวาธรรม 4
5. หลักขรรยาวาธรรม 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บรรณานุกรม

- ชลตวรรณ ชุมเพ็ชร และระวีง เรืองสังข์. (2565). การส่งเสริมความสุขตามหลักขรวาาธรรมของครู. *วารสาร นิตยสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 8(2) : 1-10.
- ณัฐศรีณย์ ชุมวราฐายี. (2560). ศึกษาหลักขรวาาธรรม 4 ในการดำเนินชีวิตของผู้ปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา วัดปัญญานันทาราม จังหวัดปทุมธานี. *สารนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดิลก บุญอิม และพระอธิการสุชาติ จนทสโร (สายโรจน์). (2561). ขรวาาธรรม 4: สูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามวิถีพุทธ. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 7(2) : 338-352.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อนรรฆ อีสเฮาะ. (2562). คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุเทน ลาพิงค์ และพระมหาวิเศษ ปญญาวิโร. (2565). การประยุกต์ใช้หลักขรวาาธรรมในการครองเรือนของชาวไทยลื้อ ในเขตปกครองตนเองสิบสองปันนา สาธารณรัฐประชาชนจีน. *วารสาร ปณิธาน*, 18(1) : 234-258.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper.

องค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน Good Governance Organization for Sustainable Development

พจนา มาโนช

Phortchana Manoch

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Email: phortchana.ma@ssru.ac.th

Received: July 10, 2024; Revised: July 30, 2024; Accepted: July 30, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า ธรรมาภิบาลที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีหลักการที่เหมาะสมและจำเป็น ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า การนำหลักการทั้ง 6 ข้อไปสร้างองค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องพัฒนาอย่างคู่ขนานในทุกหลักการ โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาจิตสำนึกของคนทำงานให้มีความตระหนักรู้อย่างมีส่วนร่วม เข้าใจและเข้าถึงบทบาทหน้าที่ของตนต่อการดูแลตนเองและผู้อื่นด้วยความเห็นใจซึ่งกันและกัน มีการเปิดใจรับฟังซึ่งกันและกัน สื่อสารกันด้วยมิตรไมตรี มีความเรียบง่าย ตรงไปตรงมา มีความรับผิดชอบต่อการบริหารตน บริหารคน บริหารงาน มีความรับผิดชอบต่อกฎหมาย กฎขององค์กร มีความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในทุกระดับ คำนึงถึงความคุ้มค่าในการบริหารงานทั้งในด้านเวลา ทรัพยากร คุณภาพชีวิตที่ได้รับ มีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเพื่อเพิ่มความโปร่งใสร่วมกัน โดยนำระบบเหล่านี้ทำการบรรจุข้อมูลที่จำเป็นและมีการปรับปรุงพัฒนาข้อมูลให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน อันเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจร่วมกันอย่างเป็นฉันทามติในองค์กร เพื่อให้เกิดองค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ รูปแบบองค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแกนกลางในการพัฒนา โดยส่งเสริมความตระหนักรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกร่วมกันในทุกหลักการ โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีส่วนร่วมโดยนำเอาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาช่วยให้เกิดระบบที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

คำสำคัญ: องค์กร, ธรรมาภิบาล, พัฒนา, ยั่งยืน

Abstract

This research paper is a qualitative study through document analysis. Its objective is to study the Governance Organization for Sustainable Development. The study found that good governance requires appropriate and essential principles, including: 1) the rule of law, 2) integrity, 3) transparency, 4) participation, 5) accountability, and 6) cost-effectiveness. The implementation of these six principles to build a governance organization for sustainable development must be developed concurrently in all principles, starting with fostering the awareness of the employees to be participative, understanding, and recognizing their roles and responsibilities towards self-care and mutual care with empathy. It involves open-mindedness in listening to each other, communicating with kindness, being simple and straightforward, and being responsible for self-management, people management, and work management. There is accountability towards laws and organizational rules, readiness to disclose necessary information to stakeholders to create participation at all levels, considering cost-effectiveness in management in terms of time, resources, and quality of life. Technology or innovation is utilized to enhance transparency together, by incorporating these systems to store necessary information and continuously updating it to keep up with current changes. This benefits consensual decision-making within the organization, leading to a governance organization for sustainable development. The new knowledge derived from this research includes a model for a governance organization for sustainable development, which integrates governance principles as the core of development by promoting awareness to create shared consciousness in all principles. The goal is to develop the quality of life through participation by utilizing technology or innovation to create transparent and accountable systems.

Keywords : Organization, Good Governance, Development, Sustainable.

บทนำ

เริ่มตั้งแต่ ปีพุทธศักราช 2532 ธนาคารโลก (World Bank) มีการกำหนดหลักการบรรษัทที่ดี (Good Corporate) เพื่อใช้ในการบริหารงาน เช่น การทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุข ทำให้องค์กรเกิดความคุ้มค่า และกระจายอำนาจการบริหาร เป็นต้น กระทั่งหลักการนี้กลายเป็นแนวโน้ม หรือทิศทางของโลก (ทิวากร แก้วมณี, 2559) สำหรับประเทศไทย ธรรมนูญสากลเข้ามามีบทบาทสำคัญในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจต้มยำกุ้ง ก่อปรกับแรงกดดันจากนานาชาติให้ประเทศไทยต้องนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานภาครัฐ เอกชน และประชาชน ในปีพุทธศักราช 2546 สมัยรัฐบาล พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร จึง

ได้นำหลักการบรรษัทที่ดี มาปรับปรุงเพื่อใช้บริหารบ้านเมืองในบริบทของประเทศไทย (ชัยสิทธิ์ สันสมบุรณ์ทอง, 2548) เรียกว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” (Good Governance) โดยมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546 เป็นกฎหมายที่กำหนด “หลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ การสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” (รินทร์ภัส วุฒิปรีชาสิทธิ์, 2562) ซึ่งตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไว้ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (พีรพล ไทยทอง, 2560)

หลักธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในมุมมองตะวันตกมักมีลักษณะที่แตกต่างออกไปจากแนวคิดทางวัฒนธรรมที่พัฒนาขึ้นมาในภูมิภาคอื่น ๆ ของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศตะวันตกที่มีพื้นฐานวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นระเบียบและการปกครองที่มีความเชื่อมโยงกับปกครองแผ่นดินที่มีพื้นฐานเป็นกฎหมายและระบบเศรษฐกิจที่เป็นระบบตลาด ในมุมมองของนักปรัชญาตะวันตกในเรื่องของหลักธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมักมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากมุมมองในภูมิภาคอื่น ๆ ของโลก ตรงกับความเชื่อที่เน้นการปกครองที่มีพื้นฐานเป็นกฎหมายและการเสรีภาพทางการเมือง นักปรัชญาตะวันตกมักเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและการเชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีการยอมรับความหลากหลายและความเป็นอิสระของบุคคล ดังนั้น นักปรัชญาตะวันตกคนสำคัญ เช่น เพลโต อริสโตเติล จึงได้กำหนดมาตรฐานวัดความดีของรัฐต่าง ๆ โดยกำหนดมาตรฐานในการวัดถึงระบบการปกครองและมาตรฐานด้านคุณธรรมต่าง ๆ ของนักปกครองที่มีจุดมุ่งหมายในการใช้อำนาจเพื่อประชาชนโดยส่วนรวม ส่วนมุมมองของนักปรัชญาตะวันออก เช่น ขงจื๊อ (Confucius) และนักปรัชญาอื่น ๆ ในภูมิภาคนี้มักเน้นที่ความสำคัญของความสมดุลและความเป็นระเบียบในการบริหารสังคมและกิจการทั้งหมด เพื่อให้มีความเจริญรุ่งเรืองและเป็นไปตามลำดับที่เหมาะสม ซึ่งในมุมมองนี้ หลักการบริหารที่ดีต้องสร้างสังคมที่มีความเป็นระเบียบและมีวินัย เพื่อให้ทุกคนสามารถประสบความสำเร็จและเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน การเน้นที่คุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตและการประพฤติปฏิบัติก็เป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ ความเสียสละในสังคมและความเป็นท้องถิ่นก็ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูง นักปรัชญาตะวันออกมักเห็นคุณค่าในความร่วมมือและการรับผิดชอบต่อทุกบุคคลต่อสังคมและชุมชนของตน และในมุมมองของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่จะเป็นการให้ความสำคัญกับภาระความรับผิดชอบต่อ (เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์, 2559)

หลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข มีความรู้สึกสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขภัยวาทวิฤตภัยอันตรายที่จะมีมาในอนาคต (พระครูปลัดธวัชชัย ธวัชชยเมธี (มังมีเพชร), 2566)

เพราะการขาดธรรมาภิบาลอาจทำให้เกิดการบิดเบือนและการใช้ความเป็นธรรมในการบริหารจัดการระบบการเมือง เช่น การละเมิดสิทธิและเสรีภาพของประชาชน การทุจริตในการเลือกตั้ง และการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว สามารถสร้างความเสียหายแก่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มในสังคม อาจทำให้มีความไม่เท่าเทียมและความไม่ยุติธรรม เช่น การละเมิดสิทธิของกลุ่มน้อยหรือเจ้าของอำนาจ ในการสร้างความเป็นธรรม ธรรมาภิบาลมีบทบาทสำคัญในการสร้างสถานะที่เป็นเอกลักษณ์ของการลงทุนและการพัฒนาเศรษฐกิจ การขาดธรรมาภิบาลอาจทำให้เกิดความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น การละเมิดสิทธิทางธุรกิจ การทุจริตในการค้าหรือการเงิน นอกจากนี้ ธรรมาภิบาลมีบทบาทสำคัญในการสร้างความศักดิ์สิทธิ์และความเป็นธรรมในระบบการศึกษา การขาดธรรมาภิบาลอาจทำให้มีการสะท้อนผลที่ไม่ดีต่อคุณธรรมและคุณภาพของการศึกษา เช่น การมีการโกงในการสอบ การทุจริตในการจัดการสถาบันการศึกษา ดังนั้น การขาดธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อระบบการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และการศึกษาอาจทำให้สังคมมีการพังทลายทั้งภายในและภายนอก ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการพัฒนาและความเป็นเอกลักษณ์ของสังคมในระยะยาว โดยเฉพาะในระดับองค์กรที่ต้องการพัฒนาให้เกิดธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องสร้างความตระหนักให้แก่คนในองค์กรทุกระดับ สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรให้เกิดความยั่งยืน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนว่าควรเป็นอย่างไร เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตแก่คนในองค์กรได้อย่างยาวนานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาองค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของธรรมาภิบาล แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล หลักการเกี่ยวกับธรรมาภิบาล ความสำคัญของธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำประเด็นที่ได้มาศึกษาองค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
3. สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย
4. สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ การกำกับที่ดี การดูแลที่ดี มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกกระดับและทุกหน่วยงานในองค์กร เป็นระบบที่สร้างความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม

ในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐ ธรรมาภิบาลที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีหลักการที่เหมาะสมและจำเป็น ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า การนำหลักการทั้ง 6 ข้อไปสร้างองค์การธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องพัฒนาอย่างคู่ขนานในทุกหลักการ โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาจิตสำนึกของคนทำงานให้มีความตระหนักรู้อย่างมีส่วนร่วม เข้าใจและเข้าถึงบทบาทหน้าที่ของตนต่อการดูแลตนเองและผู้อื่นด้วยความเห็นใจซึ่งกันและกัน (Empathy) มีการเปิดใจรับฟังซึ่งกันและกัน สื่อสารกันด้วยมิตรไมตรี มีความเรียบง่าย ตรงไปตรงมา มีความรับผิดชอบต่อการบริหารตน บริหารคน บริหารงาน มีความรับผิดชอบต่อกฎหมาย กฎขององค์กร มีความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ระดับแสดงความคิดเห็น ระดับในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน ระดับลงมือปฏิบัติร่วมกัน ระดับมีความรับผิดชอบร่วมกัน จนกระทั่งถึงระดับที่เกื้อกูลสิ่งที่เป็นประโยชน์สุขร่วมกัน คำนึงถึงความคุ้มค่าในการบริหารงานทั้งในด้านเวลา ทรัพยากร คุณภาพชีวิตที่ได้รับ มีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเพื่อเพิ่มความโปร่งใสร่วมกัน เช่น ระบบบล็อกเชน (Blockchain) เป็นต้น โดยนำระบบเหล่านี้ทำการบรรจุข้อมูลที่จำเป็นและมีการปรับปรุงพัฒนาข้อมูลให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน อันเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจร่วมกันอย่างเป็นฉันทามติในองค์กร เพื่อให้เกิดองค์การธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ สามารถอภิปรายได้ว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ การกำกับที่ดี การดูแลที่ดี มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกกระดับและทุกหน่วยงานในองค์กร เป็นระบบที่สร้างความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐ นั่นก็เพราะการบริหารจัดการที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีระบบในการบริหารความสัมพันธ์ที่เหมาะสมในทุกภาคส่วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2544) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การกำกับที่ดี การดูแลอย่างดี เพื่อประกันว่าองค์กรจะไม่มีกรณีฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ด้อยประสิทธิภาพ เป็นลักษณะความสัมพันธ์ วิธีการ และเครื่องมือ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชน ทั้งในส่วนที่เป็น การดำเนินการ ในฐานะปัจเจกบุคคล และที่เป็นการดำเนินการในลักษณะที่เป็นสถาบันรวมถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพของการจัดการปกครอง และการบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา และความเจริญของชาติ เป็นระบบโครงสร้างกระบวนการและความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี

ธรรมาภิบาลที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีหลักการที่เหมาะสมและจำเป็น ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า นั่นก็เพราะหลักการสำคัญเหล่านั้น นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระครูปลัดธรรมวิชัย ธวชยเมธี (มังมีเพชร) (2566) สรุปไว้ว่า นักบริหารของ

หน่วยงานซึ่งมีบทบาทอย่างสูงที่จะพัฒนาธรรมาภิบาลให้เกิดการบรรลุเป้าหมายซึ่งบทบาทของนักบริหารในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลควรดำเนินตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า และสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงตา ราชอาษา (2558) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลเป็นมิติใหม่ที่เน้นบทบาทของผู้บริหาร (ผู้บริหารยุคใหม่) ที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีการตรวจสอบ สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจนและมีการแข่งขันเพื่อการจัดการหรือการบริหารที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Chapman (2000) อธิบายว่า ธรรมาภิบาลเป็นคุณลักษณะสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพของการทำงานในหน่วยงานของรัฐภายใต้การปกครองแบบประชาธิปไตยและภายใต้สภาพแวดล้อมทางการเมือง โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (Public Accountability) และสอดคล้องกับแนวคิดของ (Cheung and Scott (2001) อธิบายว่า ธรรมาภิบาลเป็นแนวทางการพัฒนาตามแนวความคิดโลกาภิวัตน์หรือลัทธิเสรีนิยมใหม่ ซึ่งหมายถึง ระบบการเมืองที่ใช้สำหรับการบริหารของรัฐโดยเน้นอยู่ที่การบริหารภายใต้ระบอบประชาธิปไตยแบบเสรีนิยม ซึ่งมีหน้าที่ปกป้องสิทธิมนุษยชนของประชาชน โดยต้องอาศัยหลักการบริหารภาครัฐที่มีความเข้มแข็ง ปราศจากการทุจริต และมีการบริหารที่ตรวจสอบได้ เป็นหลักการที่สำคัญอย่างหนึ่ง สำหรับนโยบายขององค์การระหว่างประเทศหลาย ๆ องค์การที่ให้ความช่วยเหลือประเทศที่กำลังพัฒนาในรูปแบบของการให้เงินช่วยเหลือ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ รูปแบบองค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบองค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า รูปแบบองค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยหลักการธรรมาภิบาล 6 ข้อ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า โดยใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนเข้ามาสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกันของคนในองค์กรรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรทั้งหมด และเพื่อความยั่งยืนเกิดขึ้นอย่างแท้จริง จำเป็นต้องมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาภายในอย่างยั่งยืนด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาจิตสำนึกของคนทำงานให้มีความตระหนักรู้อย่างมีส่วนร่วม และต่อเนื่องทั้งในส่วนของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

องค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแกนกลางในการพัฒนา โดยส่งเสริมความตระหนักรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกร่วมกันในทุกหลักการ โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีส่วนร่วมโดยนำเอาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาช่วยให้เกิดระบบที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนั้น จึงเสนอให้ผู้บริหารหรือผู้นำภาครัฐ ภาคเอกชน นำเอารูปแบบองค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยจัดการอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจ ความตระหนักรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี ไปพร้อม ๆ กับการสร้างระบบในองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมแห่งธรรมาภิบาลที่ยั่งยืนร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นองค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน แต่หากมีการขยายผลในระดับสังคมที่กว้างออกไปก็จะได้ประโยชน์ในมิติที่กว้างออกในเชิงสาธารณะได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะหัวข้อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลัก IDG
2. การพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยหลัก SDG
3. การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม

บรรณานุกรม

- ชัยสิทธิ์ สีนสมบูรณ์ทอง. (2548). ผู้ว่าราชการจังหวัด CEO กับการพัฒนาบ้านเมืองให้น่าอยู่ควบคู่คุณธรรม. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 45(2) : 201-208.
- ดวงตา ราชอาษา.(2558). แนวทางการขับเคลื่อนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในยุคทุนนิยม. *วารสารแพรวากาฬสินธุ์*, 2(3) : 130-149.
- ทิวากร แก้วมณี. (2559). *ธรรมาภิบาล = Good Governance*. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์สยามปริทัศน์ จำกัด.

- เทพศักดิ์ บุญรัตน์พันธุ์. (2559). *เอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่ายการศึกษาระดับปริญญาตรีและวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2544). *การสร้างธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- พระครูปลัดธวัชชัย ธวัชชัยเมธี (มิ่งมีเพชร). (2566). *ธรรมาภิบาล : พัฒนาสังคมไทยอย่างไรให้ยั่งยืน*. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหารคน, 6(2) : 25-43.
- พีรพล ไทยทอง. (2560). *ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐยุคใหม่ไทยแลนด์ 4.0*. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(2) : 607-615.
- รินทร์ลภัส วุฒิปรีชาสิทธิ์. (2562). *แนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Chapman, R.A. (2000). *Ethics in the Public Service for the New Millennium*. Aldershot: Ashgate Publishing Company.
- Cheung, A.B.L. and Scott, I. (2001). *Governance and Public Sector Reform in Asia*. New York : Routledge.
-

การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม Sustainable Organizational Development Through Buddhist Principles

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: ¹chisa.gu@ssru.ac.th

²sirin.cnt@hotmail.com

Received: July 12, 2024; Revised: July 30, 2024; Accepted: July 30, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม สามารถทำได้โดยการนำหลักคำสอนทางพุทธศาสนาไปปรับใช้ในทุกระดับของการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและมีความสุขในการทำงาน ดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจและแก้ปัญหาองค์กรด้วยหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ การรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร (ทุกข์) หาสาเหตุปัญหาที่แท้จริงของปัญหา (สมุทัย) กำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) วางแผนและดำเนินการตามวิธีการที่ถูกต้อง (มรรค) 2) สร้างความสัมพันธ์และการเกื้อกูลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ มีความรักและปรารถนาดีต่อทุกคนในองค์กร (เมตตา) มีความพร้อมช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาในองค์กร (กรุณา) ยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น (มุทิตา) มีความสงบและไม่หวั่นไหวเมื่อเจอปัญหา (อุเบกขา) 3) สร้างความสุขและความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ความรักหรือความพอใจในงาน (ฉันทะ) ความพยายามในงานอย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) ความเอาใจใส่ในงาน (จิตตะ) การใช้ปัญญาไตร่ตรองในงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วิมังสา) สำหรับองค์ความรู้ใหม่ที่ได้ก็คือ รูปแบบการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อนำไปสู่การสร้างความสุขและความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กร

คำสำคัญ : การพัฒนา, องค์กร, ยั่งยืน, หลักพุทธธรรม

Abstract

This research article is a qualitative study through document analysis, aiming to analyze sustainable organizational development using Buddhist principles. The findings reveal that sustainable organizational development through Buddhist principles can be achieved by applying Buddhist teachings at all levels of organizational management to foster sustainability and happiness in the workplace. The steps are as follows: 1) Understand and resolve organizational issues using the Four Noble Truths: recognizing problems within the organization, identifying the true causes of problems, setting goals for problem resolution, and planning and executing correct methods. 2) Foster relationships and mutual support using the Four Brahmaviharas : loving-kindness and goodwill towards everyone in the organization, readiness to help those facing problems in the organization, rejoicing in others' successes, and maintaining calm and equanimity in the face of problems. 3) Create happiness and success within the organization using the Four Bases of Spiritual Power: love or satisfaction in the work, continuous effort in work, attentiveness to the work, and using wisdom to reflect on work for continuous improvement and development. For the new knowledge acquired, it is the sustainable organizational development model based on Buddhist principles, aimed at creating happiness and success within the organization.

Keywords : Development, Organization, Sustainable, Buddhist Principles

บทนำ

การพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน (Sustainable Organization) คือ การที่องค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการเติบโตทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับคุณธรรมและธรรมาภิบาลในองค์กรเพื่อการบริหารจัดการที่ดี และมีการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการดำเนินงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม (สาวิตรี หวังเจริญ แล่นี่, 2565) แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นวิธีการพัฒนาที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ลดทอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นหลัง (พิริยาภรณ์ อันทอง และศุภกร เอกชัยไพบุลย์, 2559) การพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนมีแนวทางและปัจจัยหลักหลายประการ อาทิ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและลดการใช้ทรัพยากรที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การลดการปล่อยมลพิษสู่สิ่งแวดล้อม การจัดการขยะอย่างเหมาะสมและการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การสร้างความเป็นธรรมในองค์กรและสังคม การส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมในที่ทำงาน การพัฒนาและใช้กลยุทธ์ที่ส่งเสริมความยั่งยืนในระยะยาว การลงทุนในเทคโนโลยีที่มีความยั่งยืน การสร้างผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณค่า

และประสิทธิภาพ การสื่อสารและสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า ผู้จัดหาวัตถุดิบ พนักงาน และชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและร่วมมือในการพัฒนาความยั่งยืน เป็นต้น

แนวคิดการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนในปัจจุบันวางอยู่บนพื้นฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) มีทั้งหมด 17 เป้าหมาย ดังนี้ (รัฐปรกร รอรรม, 2566)

เป้าหมายที่ 1 : ขจัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่

เป้าหมายที่ 2 : ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับ โภชนาการและส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 3 : สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัย

เป้าหมายที่ 4 : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุม และเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ 5 : บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง

เป้าหมายที่ 6 : สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 7 : สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ย่อมเยา

เป้าหมายที่ 8 : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน ครอบคลุม และยั่งยืน

เป้าหมายที่ 9 : สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน อุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม ส่งเสริมการพัฒนา

เป้าหมายที่ 10 : ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ 11 : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิต้านทาน และยั่งยืน

เป้าหมายที่ 12 : สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 13 : ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

เป้าหมายที่ 14 : อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 15 : ปกป้อง พื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่าง ยั่งยืน จัดการป่าไม้ อย่างยั่งยืนต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและพื้นสภาพดิน และหยุดยั้งการสูญเสียมลพิษทางชีวภาพ

เป้าหมายที่ 16 : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึง ความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ 17 : เสริมความเข้มแข็งให้แก่งlobalizationและฟื้นฟูส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนาทั้ง 17 ข้อสะท้อน 3 เสาหลักของมิติความยั่งยืน (Three Pillars of Sustainability) คือ มิติด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม บวกกับอีก 2 มิติ คือ มิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนาที่เชื่อมโยงทุกมิติของความยั่งยืนไว้ด้วยกัน รวมเป็น 5 มิติ องค์การสหประชาชาติแบ่งเป้าหมาย 17 ข้อออกเป็น 5 กลุ่ม (เรียกว่า 5 Ps) ประกอบด้วย

- 1) People (มิติด้านสังคม) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ 1 ถึง เป้าหมายที่ 5
- 2) Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ 7 ถึงเป้าหมายที่ 11
- 3) Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม): ครอบคลุมเป้าหมายที่ 6 เป้าหมายที่ 12 ถึง เป้าหมายที่ 15
- 4) Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ 16
- 5) Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ 17

ในอดีต ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 มีการประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยสามัญ ครั้งที่ 70 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2558 ซึ่งประเทศไทยและประเทศสมาชิกสหประชาชาติรวม 193 ประเทศ ได้มีการร่วมรับรอง “วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 (2030 Agenda for Sustainable Development)” ให้เป็นกรอบการพัฒนาของโลกเพื่อร่วมกันบรรลุการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) โดยกำหนด “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDG)” จำนวนทั้งหมด 17 เป้าหมาย ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ที่ทุกประเทศต้องดำเนินการร่วมกันตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 ไปจนถึงปี พ.ศ. 2573 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งขจัดความยากจน สานต่อภารกิจที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จ และมุ่งเน้นการพัฒนาที่สมดุลในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (นิตยา พรหมกันทา และคณะ, 2562; ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2567) ซึ่งเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนหรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า “SDG” นี้ ได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วนว่าน่าจะเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหาและวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ที่โลกและทุกประเทศกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต

หลักธรรมคำสอนในพุทธศาสนา แม้จะล่วงเลยมากกว่า 2,500 ปีมาแล้ว แต่หลักพุทธธรรมในพุทธศาสนากลับมีคุณค่าและความจำเป็นต่อโลกปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างคามยั่งยืนจากภายใน และเป็นที่ทราบกันดีในกลุ่มนักวิชาการว่า เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ SDG นั้นไม่บรรลุเป้าหมายที่ตกลงกันไว้ เนื่องจากเป็นเป้าหมายใหญ่ มีความละเอียดซับซ้อนมากพอสมควร อย่างไรก็ตาม มีกลุ่มคนจากหลายภาคส่วนได้พยายามนำเสนอแนวทางต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาจากภายใน เช่น แนวคิดเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน (Inner Development Goals : IDG) เป็นต้น ผู้วิจัยเห็นว่า หลักพุทธธรรมนั้นเป็นหลักปฏิบัติที่มีอยู่มาอย่างยาวนานแต่ยังมีความทันสมัย หากมีการนำมาวิเคราะห์วิจัยและตีความเพื่อการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมแก่ยุคปัจจุบันก็จะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิเคราะห์เรื่อง “การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม” เพื่อสร้างองค์ความรู้สำหรับนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์การพัฒนางค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายขององค์กร แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา แนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืน แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางค์กรอย่างยั่งยืน แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางค์กรอย่างยั่งยืน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำประเด็นที่ได้มาวิเคราะห์การพัฒนางค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม
3. สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยพุทธธรรมเชิงประยุกต์
4. สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนางค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม สามารถทำได้โดยการนำหลักคำสอนทางพุทธศาสนาไปปรับใช้ในทุกระดับของการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและมีความสุขในการทำงาน ดังนี้

- 1) สร้างความเข้าใจและแก้ปัญหาองค์กรด้วยหลักอริยสัจ 4
 - การรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร (ทุกข์) ได้แก่ การที่ผู้บริหารและพนักงานทุกคนเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างชัดเจนและเต็มที่ เพื่อหาทางแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - หาสาเหตุปัญหาที่แท้จริงของปัญหา (สมุทัย) ได้แก่ การวิเคราะห์และตรวจสอบเพื่อค้นหาสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดปัญหา เช่น การทำงานที่ไม่เป็นระบบ การสื่อสารที่ไม่เพียงพอ เป็นต้น
 - กำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) ได้แก่ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับผลลัพธ์หรือการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้กับปัญหานั้น
 - วางแผนและดำเนินการตามวิธีการที่ถูกต้อง (มรรค) ได้แก่ การวางแผนขั้นตอนการทำงานและดำเนินการตามขั้นตอนที่มีการวิเคราะห์และออกแบบมาอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 2) สร้างความสัมพันธ์และการเกื้อกูลด้วยหลักพรหมวิหาร 4
 - มีความรักและปรารถนาดีต่อทุกคนในองค์กร (เมตตา) ได้แก่ การสร้างความเข้าใจและเคารพต่อความแตกต่างของบุคคลในองค์กร และให้ความรู้สึกถึงความเข้าใจและความรักที่แท้จริงต่อผู้อื่น
 - มีความพร้อมช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาในองค์กร (กรุณา) ได้แก่ การเป็นกำลังใจและสนับสนุนผู้อื่นในองค์กรที่เผชิญกับปัญหา โดยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนที่เต็มที่ตามความสามารถ

- ยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น (มุทิตา) ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและยังรู้สึกดีใจกับความสำเร็จของผู้อื่นในทีมหรือองค์กร และเชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่น
- มีความสงบและไม่หวั่นไหวเมื่อเจอปัญหา (อุเบกขา) ได้แก่ การมีความมั่นคงในใจ สามารถที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนหรือท้าทายได้โดยมีความสงบเป็นพื้นฐาน
- 3) สร้างความสุขและความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่
 - ความรักหรือความพอใจในงาน (ฉันทะ) ได้แก่ การมีความสุขและความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยรู้สึกถึงความสำเร็จและคุณค่าของการทำงาน
 - ความพยายามในงานอย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) ได้แก่ การมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน
 - ความเอาใจใส่ในงาน (จิตตะ) ได้แก่ การทำงานอย่างมีความสนใจและใส่ใจในทุกรายละเอียด เพื่อให้งานที่ทำมีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมาย
 - การใช้ปัญญาไตร่ตรองในงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วิมังสา) ได้แก่ การใช้ความคิดวิเคราะห์และประเมินเพื่อปรับปรุงแนวทางการทำงานให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา

อภิปรายผลการวิจัย

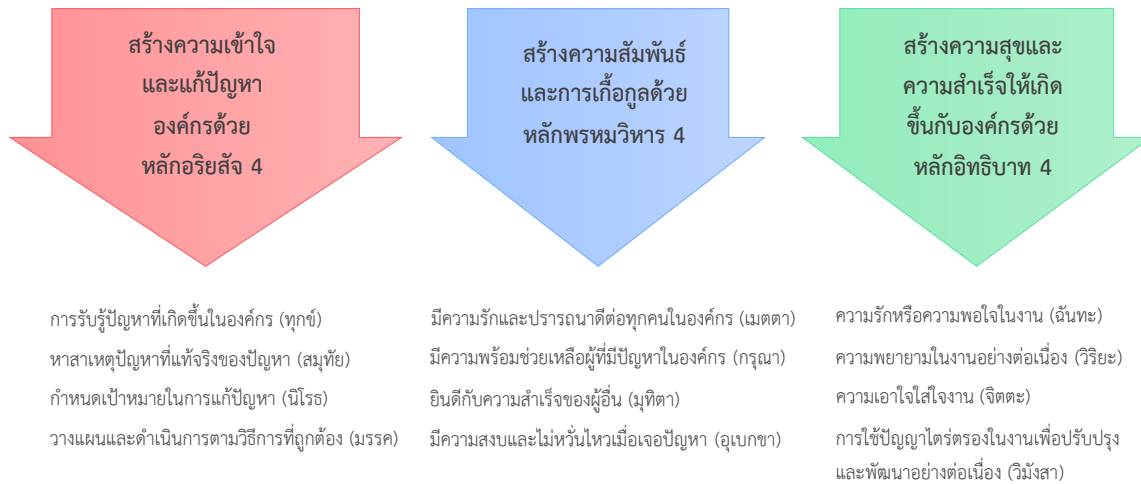
จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม สามารถทำได้โดยการนำหลักคำสอนทางพุทธศาสนาไปปรับใช้ในทุกระดับของการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและมีความสุขในการทำงาน ดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจและแก้ปัญหาองค์กรด้วยหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ การรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร (ทุกข์) หาสาเหตุปัญหาที่แท้จริงของปัญหา (สมุทัย) กำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) วางแผนและดำเนินการตามวิธีการที่ถูกต้อง (มรรค) 2) สร้างความสัมพันธ์และการเกื้อกูลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ มีความรักและปรารถนาดีต่อทุกคนในองค์กร (เมตตา) มีความพร้อมช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาในองค์กร (กรุณา) ยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น (มุทิตา) มีความสงบและไม่หวั่นไหวเมื่อเจอปัญหา (อุเบกขา) 3) สร้างความสุขและความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ความรักหรือความพอใจในงาน (ฉันทะ) ความพยายามในงานอย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) ความเอาใจใส่ในงาน (จิตตะ) การใช้ปัญญาไตร่ตรองในงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วิมังสา) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักธรรมในพุทธศาสนา ได้แก่ อริยสัจ 4 พรหมวิหาร 4 และ อิทธิบาท 4 มีความเหมาะสมในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารตน บริหารคน บริหารงานในองค์กรเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (2563) อธิบายว่า พุทธจริยธรรมในการครองคน เป็นหลักธรรมที่ก่อให้เกิดความเสมอภาคความเป็นธรรมแก่บุคคลในองค์กรประกอบด้วยหลักพรหมวิหารธรรม คือหลักเมตตา มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ปรารถนาให้มีความสุข หลักกรุณา มีความปรารถนาที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นความทุกข์ หลักมุทิตา มีความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ และอุเบกขา คือ ความวางเฉย ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ มีจิตใจหนักแน่นไม่ไหวต่อคำนิทาและสรรเสริญ ซึ่งหลักการปกครองตนตามแนวทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักการที่ผู้นำและผู้ปฏิบัติตามยึดเป็นแนวทางปฏิบัติในองค์กร ส่วนพุทธจริยธรรมในการครองงาน

เป็นหลักแห่งความรับผิดชอบต่อน้ำที่การทำงานประกอบด้วยหลักอิทธิบาทธรรม 4 ประการ คือ หลักฉันทะ คือ มีใจรักในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย หลักวิริยะ คือ ความพากเพียร และมีความขยัน มีความรักในงานที่ได้รับมอบหมาย และการทำงานให้เต็มความสามารถ หลักจิตตะ คือ จดจำ จ่อจิต มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทอย่างจริงจัง และหลักวิมังสา เป็นการวินิจฉัย วิเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้อง กับแนวคิดของ ว.วชิรเมธี (2551) กล่าวว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จหรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้ (1) ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย (2) วิริยะ คือ ความพากเพียร และมีความขยัน ความขยันคือภาคปฏิบัติของการความรักในงานที่ได้รับมอบหมาย และทำงานให้เต็มความสามารถ (3) จิตตะ คือ จดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลึกลงไป ปักใจลงไป ไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่นอย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ คนนั้นจะประสบความสำเร็จ (4) วิมังสา วินิจฉัย ได้แก่ การวิเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนาตนเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตามให้พิจารณาวิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลก พระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางเกิดขึ้นของปัญญาได้อย่างไร ก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักสร้างปัญญาในเชิงสร้างสรรค์ อันได้แก่ การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์นั่นเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศ์นคร โภชากรณ์ (2567) กล่าวว่า การพัฒนาการบริหารจัดการโครงการลงทะเลเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ คือ การนำหลักการบริหารจัดการตามหลัก 7S นำมาบูรณาการกับหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ ทุกข์ (สภาพปัญหา) สมุทัย (สาเหตุของปัญหา) นิโรธ (เป้าหมายในการแก้ปัญหา) และมรรค (แนวทางปฏิบัติ) และสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2554) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 คือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ไฟใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ 2) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน 3) จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ ในสิ่งที่ทำ ทำสิ่งนั้นด้วยความคิดและอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ 4) วิมังสา ความไตร่ตรอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และสอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาฉัตรชัย อภิขโย (สงเสริม) และ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ (2564) กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม 4 เป็นธรรมสำหรับนักบริหาร ได้กล่าวว่า การบริหารที่จะปกครองคนได้ต้องอาศัย ธรรมที่เรียกว่า ธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้ อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชพระคุณควบคุมการบริหาร

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนางองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม โดยสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ดังนี้

รูปแบบการพัฒนางองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนางองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า รูปแบบการพัฒนางองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย หลักธรรมสำคัญ 3 ประการ คือ อริยสัจ 4 พรหมวิหาร 4 และ อิทธิบาท 4 หลักธรรมเหล่านี้มีส่วนประกอบสำคัญที่สร้างความเข้าใจและแก้ปัญหาองค์กร สร้างความสัมพันธ์และการเกื้อกูล ตลอดจนสร้างความสุขและความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กร ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจและแก้ปัญหาองค์กรด้วยหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ การรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร (ทุกข์) หาสาเหตุปัญหาที่แท้จริงของปัญหา (สมุทัย) กำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) และวางแผนและดำเนินการตามวิธีการที่ถูกต้อง (มรรค)
2. สร้างความสัมพันธ์และการเกื้อกูลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ มีความรักและปรารถนาดีต่อทุกคนในองค์กร (เมตตา) มีความพร้อมช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาในองค์กร (กรุณา) ยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น (มุทิตา) และมีความสงบและไม่หวั่นไหวเมื่อเจอปัญหา (อุเบกขา)
3. สร้างความสุขและความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ความรักหรือความพอใจในงาน (ฉันทะ) ความพยายามในงานอย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) ความเอาใจใส่ในงาน (จิตตะ) การใช้ปัญญาไตร่ตรองในงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วิมังสา)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยเสนอให้องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน นำเอารูปแบบการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรมไปใช้เป็นหลักในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ในองค์กร รวมทั้งการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความตระหนักรู้ มีคุณธรรม มีสติปัญญา มีบารมี สามารถทำได้โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้เทคนิคและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร รวมไปถึงการกำหนดเป็นนโยบายขององค์กรเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ให้ทันยุคสมัย ซึ่งสามารถให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปได้ดังนี้

1. การแก้ปัญหาโลกร้อนด้วยหลักพุทธธรรม
2. การพัฒนาผู้นำองค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักพุทธธรรม
3. การใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมพนักงานในองค์กร

บรรณานุกรม

- นิตยา พรหมกันทา และคณะ. (2562). โครงการสำรวจสถานะของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทประเทศไทยและทางเลือกมาตรการทางเศรษฐกิจ สังคม และกฎหมาย สำหรับเป้าหมายที่ 3 สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดี และส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย. *รายงานการวิจัย*. สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.).
- พวงศันคร โภชากรณ์. (2567). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการโครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 7(3) : 170-184.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน. (2563). พุทธจริยธรรมเพื่อการบริหารองค์กรในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(4) : 284-292.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2554). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- พระมหาฉัตรชัย อภิขโย (ส่งเสริม) และ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2564). การบริหารงานตามแนวหลักพุทธธรรม. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 3(3) : 55-65.
- พิริยาภรณ์ อันทอง และศุภกร เอกชัยไพบูลย์. (2559). *Checklist พิชิตธุรกิจยั่งยืน เครื่องมือการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน สำหรับธุรกิจที่เพิ่งเริ่มต้นพัฒนาความยั่งยืนในองค์กร*. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.

- รัฐปรกร รอราม. (2566). การศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงชื่อเสียงของบริษัทยักษ์. *สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ว.วชิรเมธี. (2551). *คนสำราญ งานสำเร็จ*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ อมรินทร์.
- ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. (2567). *ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ SDGs*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.sdgmove.com/intro-to-sdgs/> [7 กรกฎาคม 2567]
- สาวิตรี หวังเจริญ แลงนี่. (2565). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของ เชื้อโคโรนาไวรัส 2019 (COVID-19) ในประเทศไทย ตามแนวคิด Sustainable Leadership กรณีศึกษา บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการด้านอสังหาริมทรัพย์. *สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต*. วิทยาลัยการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. 2559-2563*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.sdgport-th.org/2021/09/nesdc-thailands-sdg-report-2016-2020/> [7 กรกฎาคม 2567]
-

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง Participative Management Based on Moderate Postmodern 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: July 14, 2024; Revised: July 30, 2024; Accepted: July 30, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเชิงวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ควรมีการบริหารอย่างสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรอย่างสูงสุด ดังนี้ 1) การสร้างสรรค์ ได้แก่ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมจากทุกคนในองค์กร การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายและกระบวนการทำงาน การยอมรับและสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงองค์กร 2) การปรับตัว ได้แก่ ความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอก การมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน นโยบาย และการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ การเปิดรับความหลากหลายและความแตกต่าง และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ 3) การร่วมมือ ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การแบ่งปันข้อมูล ความรู้ และทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีส่วนร่วมของทุกคนในการตัดสินใจและการดำเนินงาน และ 4) การแสวงหา ได้แก่ การมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ การตั้งเป้าหมายและความท้าทายใหม่ ๆ ให้กับตัวเองและองค์กร การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ปรัชญา, หลังนวยุค, หลังนวยุคสายกลาง

Abstract

This study aims to analytically examine participatory management based on the principles of moderate postmodern philosophy. The analysis reveals that participatory management following the principles of moderate postmodern philosophy should involve creative, adaptive, cooperative, and requisitivity to achieve the highest quality of life for individuals within the organization. The findings are as follows: 1) Creativity : This includes promoting creativity and innovation from everyone within the organization, providing opportunities for personnel to participate in developing policies and work processes, accepting and supporting new ideas, and experimenting with new things that can lead to organizational development and improvement. 2) Adaptivity : This entails the organization's ability to respond to changes from both internal and external sources, having flexibility in adjusting working methods, policies, and practices according to the situation, embracing diversity and differences, and promoting personnel's ability to adapt to changes. 3) Collaborativity : This involves promoting effective teamwork, building good relationships within the organization, sharing information, knowledge, and resources equally, creating a culture of teamwork, fostering a sense of belonging within the organization, and encouraging everyone's participation in decision-making and operations. 4) Requisitivity : This focuses on the commitment to seeking new knowledge and experiences, setting new goals and challenges for oneself and the organization, supporting the learning and self-development of personnel, and emphasizing continuous development to move forward steadily.

Keywords : Participative Management, Philosophy, Postmodern, Moderate Postmodern.

บทนำ

การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นพื้นฐานสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ดังจะเห็นได้ชัดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (นัชชา ทิพนตร, 2565) ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาประเทศและการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสะท้อนได้จากการที่องค์กรต่างประเทศให้ความสำคัญในประเด็นดังกล่าว กล่าวคือ องค์กรสหประชาชาติ (United Nations: UN) ได้นำธรรมาภิบาล (good governance) มาใช้อย่างเป็นทางการในปี ค.ศ. 1989 ในรายงานเรื่อง Sub sahara Africa: from Crisis to Growth เป็นรายงานที่ธนาคารโลกพยายามวิเคราะห์ถึงความล้มเหลวของรัฐในแอฟริกาในการพัฒนาประเทศ คำว่า “ธรรมาภิบาล” เริ่มมีบทบาทในแง่ของโลกาภิวัตน์ เพราะธนาคารโลกและกองทุนเงินระหว่างประเทศเชื่อว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะทำได้โดย

หากประเทศนั้นปกครองโดยปราศจากธรรมาภิบาล ธนาครโลกจึงได้สร้างลักษณะของธรรมาภิบาลระดับโลกขึ้น เพื่อให้หน่วยงานและเครือข่ายในองค์กรผลักดันให้ประเทศต่าง ๆ ดำเนินตามแนวทางธรรมาภิบาล ซึ่งลักษณะองค์ประกอบที่กว้างขวางนี้ไม่ได้ชี้ชัดว่า ประเทศนั้น ๆ จะต้องอยู่ภายใต้ระบบการเมืองการปกครองแบบใดแบบหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจง ดังนั้น ธรรมาภิบาลจึงหมายถึงการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึง การบริหารและการจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยหลักการทั่วไปของธรรมาภิบาลที่องค์การสหประชาชาติกำหนดไว้ 8 หลักการ ประกอบไปด้วย 1) หลักการมีส่วนร่วม เป็นการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กร หรือประชาชนทั้งชายหญิงที่สามารถทำได้โดยอิสระไม่มีการบังคับ สมาชิกเต็มใจให้ความร่วมมือด้วยตนเอง 2) การปฏิบัติตามกฎบนความถูกต้องตามกรอบของกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ลำเอียง มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมกับประชาชนโดยเท่าเทียมกัน ทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายเดียวกัน 3) ความโปร่งใส เป็นการตรวจสอบความถูกต้อง มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สิ่งนี้ช่วยแก้ปัญหาการทุจริตและคอร์รัปชันได้ 4) ความรับผิดชอบ เป็นการพยายามให้คนทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการทำงาน ถ้าหากที่ละเมิดและรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจนั้น ๆ 5) ความสอดคล้องเป็นการกำหนด และสรุปความต้องการของคนในสังคม ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมาก โดยพยายามหาจุดสนใจร่วมกันและความต้องการที่สอดคล้องต้องกันของสังคมมาเป็นข้อปฏิบัติเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในสังคม การจะพัฒนาสังคมได้ต้องทราบความต้องการที่สอดคล้องต้องกันของสังคม 6) ความเสมอภาค เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประชาชนทุกคนพึงได้รับจากรัฐบาลหรือองค์กรปกครอง ทั้งการบริการ ด้านสวัสดิการ ตลอดจนสาธารณูปโภคด้านอื่น ๆ 7) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นวิธีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่โดยการผลิตและจำหน่ายเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่มีคัมค่ากับเงินที่ลงทุน หรือการใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อมวลมนุษยชาติโดยมีการพัฒนากระบวนการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และ 8) การมีเหตุผลเป็นความต้องการในทุกสังคม ประชาชนทุกคนต้องตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองด้วยเหตุด้วยผลที่สมเหตุสมผล (วัชรินทร์ อินทพรหม, 2557)

การพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพที่ดีนั้นจำเป็นต้องสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกันในการเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในกันและกัน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกคนที่เกี่ยวข้องเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเคารพและให้คุณค่าแก่กันและกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันเพื่อช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในการทำงานหรือกิจกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกัน จำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีแนวทางการปฏิบัติ มีวิธีการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินกิจการต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเหมาะสม หากพิจารณาถึงการดำเนินงานใด ๆ ก็ตาม งานที่สามารถทำให้สำเร็จด้วยคน ๆ เดียวได้นั้นแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นที่ทำงานสำเร็จมีความรับผิดชอบในงาน แต่ไม่อาจการันตีได้ว่างานนั้นเป็นงานใหญ่ เพราะงานใหญ่จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนมากกว่า 1 คน หรือที่เรียกว่าทีมงาน ดังที่ Douglas (1988) กล่าวว่า

ทีมงานเป็นกลุ่มของคนทีประสานงานกันเพื่อปฏิบัติงานใดงานหนึ่งหรือหลาย ๆ งานที่ทำคนเดียวไม่ได้ แต่ทีมงานมิใช่การรวมกลุ่มโดยทั่วไป แต่เป็นกลุ่มเฉพาะ

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ทีมงานคือการรวบรวมสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น การสร้างความพึงพอใจของคนโดยรวมและสนองความต้องการที่เกิดขึ้นจากสมาชิกในทีมงาน แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายที่ทีมงานมีส่วนร่วม มีใจตรงกัน มีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน โดยที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการผลักดันให้งานที่ทำนั้นไปถึงเป้าหมายร่วมกัน โดยถือเอาวัตถุประสงค์ของงานที่ทำเป็นหลัก ไม่ยึดเอาอารมณ์หรือค่านิยมส่วนตัวเป็นศูนย์กลาง แต่ยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน และมีการช่วยกันปิดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งให้กันและกัน

ในงานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม Hoy and Miskel (1978) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการตัดสินใจของครู-อาจารย์ ผลการศึกษาพบว่า โอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู และอาจารย์ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูและอาจารย์ ซึ่งครูและอาจารย์นิยมชมชอบผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วน Swans burg (1996) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ประกอบด้วย การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และความอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่ดีกว่า การตัดสินใจที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นเนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ พวกเขาจะมีความผูกพันต่อผลการตัดสินใจที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมาย ความผูกพันจึงนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นในส่วนของการกำลังใจ และความพอใจในการทำงานที่จำเป็น สิ่งเกิดจากที่พวกเขามีความรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ฉะนั้น ความรู้สึกเห็นห่าง คับอกคับใจ และความไม่พอใจที่จะนำไปสู่ความเฉื่อยชา การลาออกจากงาน และการขาดงานน้อยมาก การลดความไม่พอใจด้วยการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถแก้ปัญหานี้ได้ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานและองค์การ เพราะมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิผลของการดำเนินงานอย่างมาก ช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์การ โดยผู้ที่มีส่วนร่วมมากขึ้นจะรู้สึกว่าวิจัยถูกต้องและมีบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในองค์การ ผู้ที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมายจะมีความมุ่งมั่นและความผูกพันกับการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากการใช้ทรัพยากรและความสามารถของสมาชิกในองค์การอย่างเต็มที่ และช่วยกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมหรือองค์การ ทำให้มีบรรยากาศทำงานที่ดีและเต็มไปด้วยความรับผิดชอบต่องานของกันและกัน ช่วยสร้างความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน และช่วยให้้องค์การสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมภายนอกได้ง่ายขึ้น

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารและบทความวิจัย พบว่า มีผู้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจการรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร (คณะกรรมการบริหารงานวิจัย, 2564)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) หมายถึง การที่บุคคลผู้บริหาร ใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจตลอดจน การประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ ร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินฉา ศิริวรรณ, 2560)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารโดยให้บุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในกระบวนการตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ ในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงานมีความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง และกระบวนการการตัดสินใจสามารถรองรับ พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้เป็นหลักการของการบริหารงานที่ผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและ จัดปัญหาความขัดแย้ง (นันทกิตติ แก้วกล้า, 2553)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคคลผู้ร่วมงาน หรือบุคคลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเข้ามา มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในกระบวนการตัดสินใจอันเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคลและการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการให้ความสำคัญต่อบุคคลและเป็นการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการได้มีส่วนร่วม (รัตนา อยู่สุข, 2551)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพ ความคิด ความเชื่อและความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงานแต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงาน ร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วม เข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา (ทำนอง ภูเกิตพิมพ์, 2551)

จากการศึกษาความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารบุคคลให้มีความสัมพันธ์กันในเชิงสร้างสรรค์ โดยมีเป้าหมาย ร่วมกันในการแก้ปัญหาและการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอน

ของการมีส่วนร่วม ได้แก่ ร่วมรับทราบข้อมูล ร่วมคิด ร่วมวางแผนและตัดสินใจ ร่วมลงมือทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมประเมินผล ร่วมรับประโยชน์สุขที่เกิดขึ้นด้วยกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ได้รับอิทธิพลและวิวัฒนาการมาจาก แนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) แนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจและความสุขของพนักงาน เชื่อว่า การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ส่วนแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ มุ่งศึกษาและวิเคราะห์พฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ การเรียนรู้ และ พฤติกรรมของมนุษย์ เชื่อว่าการเข้าใจพฤติกรรมของพนักงานจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงผสมผสานแนวคิดทั้งสองข้างต้นเข้าด้วยกัน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผน สร้างความไว้วางใจและการสื่อสารที่เปิดกว้างระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา และการเติบโตของทั้งองค์กรและพนักงาน วิวัฒนาการจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์และ เชิงพฤติกรรมไปสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและความสำเร็จขององค์กร ในที่สุด

แมรี พาร์คเกอร์ ฟอลเลต (Mary Parker Follet) เป็นบุคคลสำคัญที่บุกเบิกแนวคิดการบริหาร แบบมีส่วนร่วม (Participative Management) แนวคิดของเธอเน้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ด้วยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสนับสนุนให้นายทุนคิดถึงพนักงาน ไม่ใช่เพียงแค่ผลกำไร ฟอลเลตได้นำเสนอแนวคิดเหล่านี้ในบทความชื่อ “Dynamics Administration” นอกจากนี้ แนวคิดของฟอลเลต ได้รับการสนับสนุนและขยายความโดยนักวิชาการคนสำคัญ เช่น เอลตัน เมโย (Elton Mayo) และ เอฟ.เจ. โรธลิสเบอร์เกอร์ (F.J. Roethlisberger) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด โดยทั้งสองท่านมีบทบาทสำคัญ ในโครงการศึกษาฮอว์ธอร์น (Hawthorne Studies) ซึ่งเป็นการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางสังคมและ การมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland, 1961) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลการศึกษาของเขาสรุปได้ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement - nAch) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่ง สิ่งใดให้สำเร็จ คนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถทำได้และ

พยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วง พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลลัพธ์ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ และมองหาความรับผิดชอบและความเป็นอิสระในการทำงาน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation - nAff) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความสัมพันธ์สูงต้องการความใกล้ชิดและความเป็นมิตรกับผู้อื่น พวกเขามักจะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและต้องการการยอมรับและความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power - nPow) เป็นความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ๆ คนที่มีความต้องการอำนาจสูงต้องการมีอิทธิพลและควบคุมผู้อื่น พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและการนำทีม และมองหาโอกาสในการแสดงความสามารถและการเป็นผู้นำ

เรนซิส ไคเคิร์ต (Rensis Likert, 1967) เสนอทฤษฎีการบริหารที่มีลักษณะแตกต่างกัน 4 รูปแบบ ซึ่งเรียกว่า “การบริหาร 4 ระบบ” (System 4) โดยแต่ละระบบมีลักษณะการบริหารและการจัดการที่แตกต่างกัน ดังนี้

ระบบที่ 1 การบริหารแบบบังคับบัญชา (Exploitative-Authoritative) เป็นการบริหารที่เน้นการบังคับบัญชาและการควบคุม ใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว การตัดสินใจมาจากผู้บริหารระดับสูงและไม่ให้พนักงานมีส่วนร่วม ใช้การข่มขู่และการลงโทษเป็นหลักในการกระตุ้นการทำงาน การสื่อสารเป็นทางเดียวจากบนลงล่าง และไม่มี ความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและพนักงาน จึงเป็นการบริหารองค์การที่เน้นหน้าที่และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2 การบริหารแบบเมตตา-เผด็จการ (Benevolent-Authoritative) เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา มีการบริหารแบบบังคับบัญชาแต่มีความเมตตามากขึ้น การตัดสินใจยังคงอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง แต่พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเล็กน้อย ใช้รางวัลและการข่มขู่ในการกระตุ้นการทำงาน การสื่อสารยังเป็นทางเดียวจากบนลงล่าง แต่มีความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและพนักงานเล็กน้อย

ระบบที่ 3 การบริหารแบบปรึกษาหารือ (Consultative) เป็นการบริหารที่เน้นการปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วมของพนักงาน การตัดสินใจสำคัญยังคงอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง แต่พนักงานมีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้รางวัลและแรงจูงใจในการกระตุ้นการทำงาน การสื่อสารเป็นสองทาง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

ระบบที่ 4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative-Group) เป็นการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจมาจากการปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ ใช้การกระตุ้นด้วยแรงจูงใจและการยอมรับในการทำงาน การสื่อสารเป็นสองทางอย่างเต็มที่ มีความไว้วางใจสูงระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญที่สามารถนำไปบูรณาการกับแนวคิดอื่น ๆ หรือประยุกต์ใช้บนพื้นฐานปรัชญากระบวนทรรศน์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงสร้างสรรค์ที่มีเป้าหมายเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สวอนสเบิร์ก (Swanaburg, 1996) แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust)

การไว้วางใจกันเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานร่วมกัน การสร้างความไว้วางใจในทีมช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและการสื่อสารที่เปิดกว้าง

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงานช่วยสร้างความยึดมั่นผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ความยึดมั่นผูกพันนี้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives)

การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันช่วยให้ทุกคนในทีมมีทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ

4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)

การให้พนักงานมีความอิสระในการทำงานและการตัดสินใจภายในขอบเขตของความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระนี้ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและพัฒนาความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

การเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การใช้เทคนิคการกระตุ้นและการจูงใจเพื่อเพิ่มกำลังใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระทำให้ข้อมูลและแนวคิดไหลลื่นได้อย่างราบรื่น ลดความขัดแย้งและเพิ่มความเข้าใจระหว่างฝ่ายต่าง ๆ

4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร

การมีปฏิริยาโต้ตอบและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ช่วยให้ทุกคนเข้าใจและมุ่งมั่นในเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน

5. การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วม

ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน

การตัดสินใจโดยกลุ่มช่วยให้เกิดความหลากหลายของความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร ทำให้การตัดสินใจมีความรอบคอบและครอบคลุมทุกด้าน

6. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก

การกระจายอำนาจในการควบคุมงานให้ผู้ร่วมงานสามารถควบคุมกันเองได้ ช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและความเป็นอิสระในการทำงาน รวมถึงเน้นการแก้ไขปัญหาเป็นหลัก

7. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรมเพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

การพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ ทำให้พนักงานมีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของไลเคิร์ทเน้นการเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงาน สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจและความร่วมมือสูงสุด

ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง (Moderate Postmodern Philosophy) เป็นปรัชญาที่มีความประนีประนอมระหว่างแนวคิดนวยุคนิยม (Modernism) หรือโครงสร้างนิยม (Constructionism) ที่ยึดมั่นถ้อยมั่นในกฎเกณฑ์วิทยาศาสตร์มากจนเกินไป กับแนวคิดหลังนวยุคนิยมสายสุดขั้ว (Extreme Postmodernism) หรือรื้อถอนนิยม (Deconstructionism) ที่ปฏิเสธกฎเกณฑ์วิทยาศาสตร์ทั้งหมดแบบรื้อทำลายหรือรื้อทิ้ง (สิรินทร์ กันยาวิริยะ และชิสา กันยาวิริยะ, 2567) ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมองว่า แนวคิดสุดขั้วทั้ง 2 ฝ่ายนี้ต่างทำลายคุณค่าของสิ่งอื่น ๆ ที่มนุษย์เพียรสร้างและเรียนรู้กันมา กล่าวคือ แนวคิดนวยุคนิยมหรือโครงสร้างนิยมมีความยึดมั่นถ้อยมั่นในกฎเกณฑ์วิทยาศาสตร์มากจนเกินไปจนเกิดการปฏิเสธองค์ความรู้หรือความจริงในรูปแบบอื่น ๆ โดยเฉพาะความจริงในด้านปรัชญาและศาสนา รวมถึงภูมิปัญญาชาวบ้านงานศิลปะและงานสร้างสรรค์อื่น ๆ ส่วนแนวคิดหลังนวยุคนิยมสายสุดขั้วหรือรื้อถอนนิยม ปฏิเสธกฎเกณฑ์วิทยาศาสตร์ทั้งหมดแบบรื้อทำลายหรือรื้อทิ้งจนทำให้คุณค่าของการค้นพบทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ อำนวยความสะดวกสบายหรือแก้ปัญหาดังต่าง ๆ ให้กับมนุษย์ ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจึงเสนอคุณค่าในเรื่องความจริงอย่างมีวิจารณ์ญาณ คือให้รู้จักแยกแยะประเด็นต่าง ๆ แล้วประเมินค่าให้เห็นในทุกแง่มุม (พระครูโอภาสสราธิกุล (ชาตรี อาสโณ), 2564) เช่น ในมุมของสิ่งที่เป็นคุณ-เป็นโทษ เป็นประโยชน์-ไม่เป็นประโยชน์ เป็นความสุข-เป็นความทุกข์ คุ่มค่า-ไม่คุ่มค่า เป็นต้น แล้วหยิบเอาสิ่งที่เป็นคุณค่ามาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต (เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2564) คือ สร้างสรรค์ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2565) ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เสนอให้เห็นความจริงในหลากหลายรูปแบบที่วางบนเงื่อนไขที่แตกต่างกันไป อาทิ

1) ความจริงแบบคณิตศาสตร์ เป็นความจริงสมมติ เช่น สมมติให้สิ่งของสองสิ่งไม่สามารถหลอมรวมกันได้ หรือไม่สามารถทำให้เกิดสิ่งใหม่ได้เมื่อเข้ามาปฏิสัมพันธ์กัน เช่น ลูกฟุตบอล 1 ลูก กับลูกฟุตบอลอีก 1 ลูก เมื่อนำมาบวกกันจะได้เท่ากับ $1+1 = 2$ แต่หากเงื่อนไขไม่ได้เป็นไปตามที่สมมติเอาไว้ในเชิงคณิตศาสตร์ คำตอบก็จะไม่ได้เท่ากับ 2 เสมอไป เช่น น้ำ 1 หยด เมื่อนำมารวมกับน้ำอีก 1 หยด จะได้เท่ากับ 1 หยด หรือทราย 1 กอง มารวมกับทรายอีก 1 กอง ก็จะได้เท่ากับ 1 กองเท่านั้น เมื่อเขียนเป็นสมการก็จะกลายเป็น $1+1 = 1$ นั่นก็เพราะสิ่งสองนี้สามารถหลอมรวมกันได้ เป็นต้น

2) ความจริงแบบปรัชญา เป็นความจริงบนปฐมบท (assumption) เช่น กลุ่มเหตุผลนิยมมีปฐมบทของความจริงบนพื้นฐานของเหตุผลเชิงตรรกะ จึงปฏิเสธสิ่งที่เป็นประสบการณ์ทางประสาทสัมผัส ส่วนกลุ่มประจักษ์นิยมมีปฐมบทของความจริงบนพื้นฐานของประสบการณ์ทางประสาทสัมผัส จึงปฏิเสธสิ่งที่เป็นเหตุผลเชิงตรรกะ เป็นต้น

3) ความจริงแบบประวัติศาสตร์ เป็นความจริงตามหลักฐานที่ปรากฏ เช่น ในเรื่องของอายุมนุษย์ จำเป็นต้องมีการอ้างอิงถึงโครงกระดูกมนุษย์ที่ขุดค้นพบ โดยถือเอาโครงกระดูกที่มีอายุเก่าแก่ที่สุด หากในวันข้างหน้ามีการขุดพบกระดูกที่แก่กว่าในยุคปัจจุบัน ข้อมูลในปัจจุบันก็จะถูกปรับเปลี่ยนทันที

4) ความจริงแบบศาสนา เป็นความจริงเชิงคุณค่า เช่น หากมีการตัดเนื้อหาบางส่วนในคัมภีร์ไบเบิล ที่ขัดแย้งกับหลักวิทยาศาสตร์ เช่น ในส่วนที่เอวาเกิดขึ้นจากโครงกระดูกของอาดัม เป็นต้น คัมภีร์ไบเบิลคงขายไม่ได้ หรือหากตัดเอาส่วนที่พระราชกฤษฎีกาสัตว์ัดละเดินได้ 7 ก้าวหลังจากที่ทรงประสูติใหม่ ๆ ออกจากพระไตรปิฎก พระไตรปิฎกนั้นก็อาจถูกมองว่าเป็นพระไตรปิฎกที่มีความบกพร่อง เป็นต้น ดังนั้น ความจริงแบบศาสนาจึงไม่จำเป็นต้องอิงกับความจริงแบบวิทยาศาสตร์เสมอไป

ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเน้นการตีความอย่างมีวิจารณญาณเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ สร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา (สุตธินัย ทองจันทร์, เมธา หริมเทพาธิป และกิริติ บุญเจือ, 2563) ดังนั้น เมื่อนำเอาหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาบูรณาการเพื่อให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง จำเป็นต้องยึดเอาหลักการ วิธีการ และเป้าหมายของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาเป็นแกนหลักสำคัญในการสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ซึ่งจะกล่าวในหัวข้อต่อไป

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

จากการศึกษาความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาแล้ว ในหัวข้อนี้ผู้เขียนได้วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เป็นการนำเอาพลังร่วมมือมาเป็นแกนกลางสำคัญในการขับเคลื่อนพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว และพลังแสวงหา รวมถึงการใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์แยกแยะคุณค่าต่าง ๆ ในทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกัน

จากการวิเคราะห์และประเมินค่าเพื่อประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหาร 4 ระบบของ Likert พบว่า ระบบที่ 1 และ 2 เหมาะสำหรับองค์กรที่ต้องการควบคุมอย่างเข้มงวดและมีความเป็นทางการสูง แต่เสี่ยงต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความตึงเครียดและขาดความไว้วางใจ การเลือกใช้ระบบการบริหาร ได้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะของงาน และเป้าหมายขององค์กรแต่ละแห่ง ส่วนการวิเคราะห์ และประเมินค่าเพื่อประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ McClelland ในการบริหาร การเข้าใจความต้องการ ทั้งสามประการนี้สามารถช่วยให้ผู้บริหารสามารถออกแบบนโยบายและสิ่งจูงใจที่เหมาะสมสำหรับ พนักงานได้ ทั้งในส่วนพนักงานที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ควรมอบหมายงานที่ท้าทายและมีเป้าหมายชัดเจน พร้อมทั้งมีระบบการประเมินผลที่ยุติธรรม และสำหรับพนักงานที่มีความต้องการ ความสัมพันธ์สูง ควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ตลอดทั้ง สำหรับพนักงานที่มีความต้องการอำนาจสูง ควรมอบโอกาสในการเป็นผู้นำและการบริหารจัดการ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการ ดังนั้น ทฤษฎีของ McClelland เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกัน ของพนักงานแต่ละคน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาหลัคนวศายกลาง เมื่ออธิบายตามกรอบของ คุณภาพชีวิต ได้แก่ การสร้างสรรค์ การปรับตัว การร่วมมือ และการแสวงหา จึงได้แก่

1. การสร้างสรรค์ (Creativity) ได้แก่ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมจากทุกคน ในองค์กร การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายและกระบวนการทำงาน การยอมรับ และสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงองค์กร

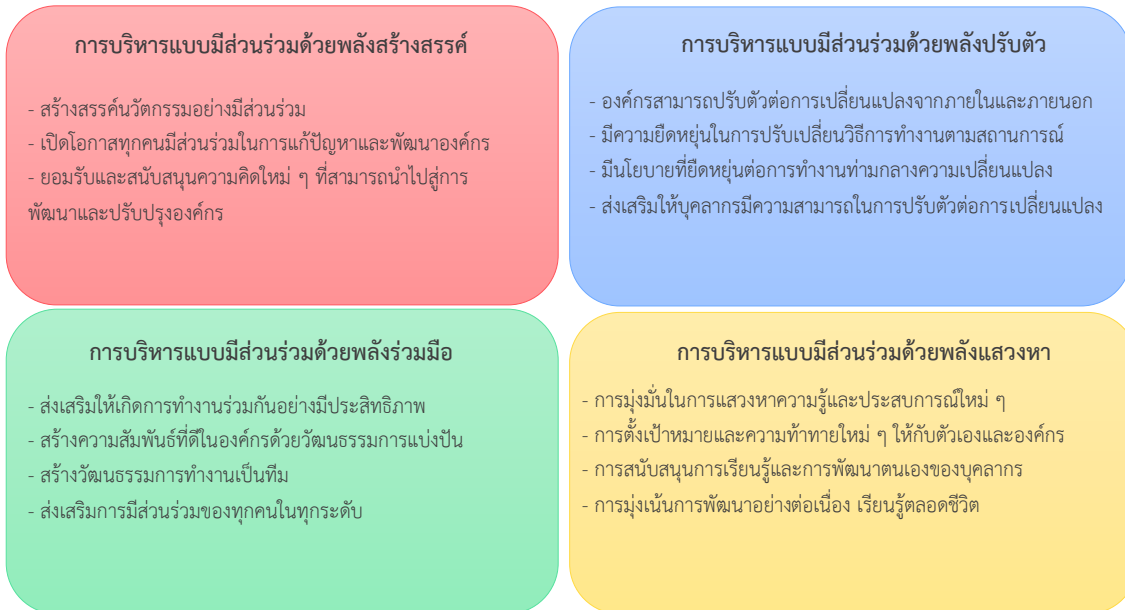
2. การปรับตัว (Adaptivity) ได้แก่ ความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอก การมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน นโยบาย และการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ การเปิดรับความหลากหลายและความแตกต่าง และการส่งเสริมให้ บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้

3. การร่วมมือ (Collaborativity) ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การแบ่งปันข้อมูล ความรู้ และทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน การสร้าง วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีส่วนร่วมของทุกคนใน การตัดสินใจและการดำเนินงาน

4. การแสวงหา (Requisitivity) ได้แก่ การมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ การตั้งเป้าหมายและความท้าทายใหม่ ๆ ให้กับตัวเองและองค์กร การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนา ตนเองของบุคลากร การมุ่งมั่นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ “การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จากแผนภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นั้น สามารถบริหารด้วยความสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ได้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยพลังสร้างสรรค์
 - สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีส่วนร่วม
 - เปิดโอกาสทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร
 - ยอมรับและสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงองค์กร
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยพลังปรับตัว
 - องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายในและภายนอก
 - มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามสถานการณ์
 - มีนโยบายที่ยืดหยุ่นต่อการทำงานท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง
 - ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยพลังร่วมมือ
 - ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
 - สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรด้วยวัฒนธรรมการแบ่งปัน
 - สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกคนในทุกระดับ
- 4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยพลังแสวงหา
 - การมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ
 - การตั้งเป้าหมายและความท้าทายใหม่ ๆ ให้กับตัวเองและองค์กร
 - การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร
 - การมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ตลอดชีวิต

บทสรุป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ควรมีการบริหารอย่างสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรอย่างสูงสุด สร้างความไว้วางใจ ความโปร่งใส ในการบริหาร สร้างพื้นที่แห่งโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างเป็นระบบในทุกระดับ โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ได้แก่ ร่วมรับทราบข้อมูล ร่วมคิด ร่วมวางแผนและตัดสินใจ ร่วมลงมือทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมประเมินผล ร่วมรับประโยชน์สุขที่เกิดขึ้นด้วยกัน

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการบริหารงานวิจัย. (2564). *การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : กระทรวงศึกษาธิการ.
- เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2564). อุเบกขากับปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(5) : 2051-2063.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2565). การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุค. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน*, 15(2) : 111-117.
- ทำนอง ภูเกิตพิมพ์. (2551). *แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัชชา ทิพนตร. (2565). การมีส่วนร่วมของประชาชนและรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการ พัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบล จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 9(8) : 395-413.
- นันทกิตติ แก้วกล้า. (2553). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเขตตำบลท่ากระดาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. *สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินตา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. *วารสารมหาจุฬาวชิการ*, 4(1) : 176-187.

- พระครูโสภาสราธิคุณ (ชาตรี อาสโภ). (2564). พุทธธรรมมาภิบาลกับปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(4) : 1444-1454.
- รัตนา อยู่สุข. (2551). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. โครงการบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*.
- วัชรินทร์ อินทพรหม. (2557). รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 8(3) : 278-289.
- สิรินทร์ กันยาวิริยะ และชิสา กันยาวิริยะ. (2567). การบริหารธุรกิจ 5 กระบวนทรรศน์. *วารสารสถาบันพอดี*, 1(2) : 17-31.
- สุดิณีย์ ทองจันทร์, เมธา หริมเทพาธิป และกীরติ บุญเจือ. (2563). การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ป่วยด้วยหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 10(1) : 31-41.
- Douglas, Tom. (1988). *Group : Understanding People Gathered Together*. 3 rded. New York : Rout ledge a Division of Rout ledge, Chapman and Hall,
- Hoy, Wayne K. and G. Miskel Cecil. (1978). *Educational Administration : Theory Research and Practice*. New York : Random House,
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. (pp. 90-95). New York.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York : D. Van Nostrand Company Inc.
- Swansburg, Russell C. (1996). *Management and Leadership for Nurse Managers*. Boston : Jones and Bartlett Publishers.

การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 7 : ไม่ติดตำรา
Application of Work Principles 7 of King Rama IX :
Not Adhering Strictly to Textbooks

ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์
Chairoj Nopchalerroj
มูลนิธินพเฉลิมโรจน์
Nopchalerroj Foundation
Email: win@chairoj.net

Received: July 4, 2024; Revised: July 30, 2024; Accepted: July 30, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งศึกษาการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 7 คือ ไม่ติดตำรา ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการนำหลักการทรงงานข้อนี้ไปประยุกต์ใช้ มีดังนี้ 1) ตั้งคำถามเพื่อระบุปัญหา สาเหตุ และสมมติฐาน 2) สำรวจหรือระดมความคิด 3) วิเคราะห์และประเมินข้อมูล 4) เลือกวิธีการ แก้ปัญหา 5) ลงมือปฏิบัติ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ “กระบวนการคิดนอกกรอบ หรือการคิดนอกตำรา” อธิบายได้ว่า คนที่คิดนอกกรอบได้ต้องแน่วในหลักการ ต้องลงมือปฏิบัติเพื่อให้รู้ ด้วยตนเองว่าสิ่งที่คิดนั้นผิดหรือถูก ทำได้หรือทำไม่ได้ ถ้าลองทดสอบดูแล้วเห็นว่าผิดพลาดหรือทำไม่ได้ ก็ให้ปรับปรุงพัฒนาแก้ไข ค้นหาหนทางใหม่ ๆ จนกว่าจะเจอหนทางที่ใช่ แต่ถ้าถ้าลองทดสอบดูแล้วเห็นว่าถูกต้องหรือทำได้ก็ให้พัฒนาต่อยอดสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ประโยชน์ของการประยุกต์ใช้หลักการข้อนี้ก็คือ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพและทำให้เกิดประสิทธิผลที่สร้างสรรค์และเป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต อย่างเป็นองค์รวม

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้, หลักการทรงงานข้อที่ 7, ไม่ติดตำรา

Abstract

This academic article aims to study the Application of Work Principles 7 of King Rama IX : Not Adhering Strictly to Textbooks. The analysis found that the approach to applying this principle can be outlined as follows: 1) Ask questions to identify problems, causes, and hypotheses; 2) Explore or brainstorm ideas; 3) Analyze and evaluate data;

4) Select problem-solving methods; and 5) Take action. The new knowledge gained from this study is the "out-of-the-box thinking process." It can be explained that individuals who can think outside the box must be well-grounded in principles and must take action to learn for themselves whether their ideas are right or wrong, feasible or not. If testing reveals errors or infeasibility, they should improve and seek new ways until they find the right path. However, if testing shows correctness or feasibility, they should further develop the work to enhance its efficiency and effectiveness continuously. The benefits of applying this principle include promoting creativity, developing people, improving work, advancing organizations, increasing efficiency, and creating productive outcomes that contribute to the holistic development of quality of life.

Keywords : Application, Work Principles 7 of King Rama IX, Not Adhering Strictly to Textbooks.

บทนำ

การไม่ยึดตำรา (Not Adhering Strictly to Textbooks) เป็นหัวใจสำคัญของหลักการทรงงานที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือที่เรานิยมเรียกว่า “การคิดนอกกรอบ” นั่นเอง

การคิดนอกกรอบนั้น ผู้คิดจะต้องแม่นในกรอบเสียก่อน ไม่เช่นนั้นจะกลายเป็นเพียงการคิดมั่ว ๆ คาดเดาอย่างไร้ทิศทาง หรือคิดอย่างสะเปะสะปะ เป็นไม่หลักปักชั้เลน ไม่สามารถทำให้สิ่งที่คลุมเครือกลายเป็นความชัดเจนที่สามารถเข้าใจได้จริงในเชิงปฏิบัติ

การไม่ยึดตำรานั้น ตัวเราต้องมีความเอื้อในเรื่องของการเรียนรู้ตำราอย่างมั่นคงซ้ำของในเรื่องต่าง ๆ เสียก่อน ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ คือ รู้กรอบ รู้แบบแผน รู้ระเบียบ ขั้นตอน (protocol) ตลอดจนวิธีการกรองข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ได้จริง เมื่อเรียนรู้แล้วก็สามารถเอามาติดต่อได้ สามารถสร้างระบบการเรียนรู้ของตนเองได้ (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2564)

หลังจากนั้นจึงนำมาย้อนคิดหรือดัดแปลง (invent) สิ่งที่มีอยู่ตลอดเวลาด้วยวิธีคิดเชิงวิภาษวิธีดังที่กล่าวมาแล้ว จึงจะเกิดการสร้างสรรค์ (creative) การสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นเป็นทั้งความคิดและแรงบันดาลใจ แรงบันดาลใจที่เกิดขึ้นทำให้เรามีความเพียร มีพลังในการศึกษาเรียนรู้ซ้ำแล้วซ้ำเล่า ลงมือกระทำซ้ำแล้วซ้ำอีก ยิ่งเรียนรู้ยิ่งลงมือทำยิ่งเกิดแรงบันดาลใจ แรงบันดาลใจที่เต็มไปด้วยความคิดสร้างสรรค์นี้จะเป็นส่วนสำคัญของการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นอย่างไม่รู้จบ ผลที่เกิดขึ้นคือความสุขทั้งก่อนลงมือทำ ขณะที่ทำ และช่วงที่เกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรมแล้ว

ขั้นตอนการคิดด้วยหลักการ “ไม่ยึดติดตำรา” จะเกิดขึ้นหลังจากที่ได้ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบมาแล้ว (ตามหลักการทรงงานข้อที่ 1) สิ่งที่ต้องทำต่อไปคือ การนำสิ่งที่ศึกษามาปฏิบัติเพื่อเรียนรู้ ในขณะที่

ปฏิบัติก็มีการสังเกต มีการคิดซ้ำ ๆ คิดทุกวัน คิดบ่อย ๆ และปฏิบัติซ้ำบ่อย ๆ ทั้งในส่วนทางเลือกเดิม และทางเลือกใหม่ที่นี่พบจากการคิด เพื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ศึกษามาวาระหว่างการปฏิบัติและการศึกษา ภาวทฤษฎีมีความเหมือนและแตกต่างกันอย่างไร เพื่อให้เกิดทักษะ (skill) ทั้งด้านการคิดและการปฏิบัติ คือ สามารถทำได้ ทำเป็น ทำจนคล่องแคล่ว รู้หลักการระเบียบแบบแผน ขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้น จนถึงสิ้นสุดการทำงาน

หลังจากที่ทดลองทำอย่างเต็มกำลังจนเกิดความชำนาญในงาน รู้ระบบ กลไก และขั้นตอนต่าง ๆ แล้ว ก็ให้เริ่มนำสิ่งที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำนี้มา “ตรึกตรอง” ด้วยกระบวนการ “ย้อนคิด” (rethink) เพื่อหาทางดัดแปลงกระบวนการเดิม ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

การ “ย้อนคิด” เพื่อให้ได้คำตอบใหม่ เบื้องต้นต้องใช้วิธี “การทำให้เป็นคำถาม”

การมีคำถาม (question) กับการทำให้เป็นคำถาม (questionnaire) นั้นต่างกัน การมีคำถาม เป็นเพียงการตั้งคำถามขึ้น ๆ ที่ไม่ต้องใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์เลย เช่น ถามว่า นี่อะไร (What is this?) ผู้ที่ตอบอาจตอบว่า นี่คือพัดลม ผู้ที่ถามก็ได้แต่จำว่ามันชื่ออะไร ซึ่งแตกต่างจากการทำให้เป็นคำถาม ที่ถามด้วยคำว่า ทำไม (Why) เช่น ทำไมพัดลมถึงสาย, ทำไมมันถึงสายไปซ้ายที ขวาที, ทำไมไม่สายขึ้นบน ลงล่าง หรือหมุนรอบ ๆ เป็นต้น ผู้ตอบคำถามจำเป็นต้องมีการอธิบายให้เกิดความเข้าใจ ความเข้าใจนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นจากการจำ แต่ต้องมีการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์จึงจะเข้าใจและอธิบายได้ ยิ่งถ้ายกตัวอย่าง ให้เห็นชัดได้ ก็ยิ่งแสดงถึงความเข้าใจในระดับลึก และถ้ายังสามารถอธิบายเรื่องที่เข้าใจยากให้เข้าใจ ได้ง่าย ก็ยิ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่ลึกซึ้งขึ้นไปอีก

การวิเคราะห์เป็นเครื่องมือแรกเริ่มในการ “ย้อนคิด” เพื่อตอบคำถามว่าทำไมสิ่งที่มีอยู่เป็นอยู่ หรือสิ่งทำอยู่ถึงเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ เมื่อทำเรื่องนี้ให้กระจ่างได้แล้ว ก็สามารถหาวิธีการ (how to) ในการสร้าง ปรับปรุง หรือดำเนินงานแบบใหม่ ๆ ต่อไป (เมธา หริมเทพาธิป, 2559)

ดังนั้น คนที่คิดนอกกรอบได้ต้องเน้นในหลักการ ต้องลงมือปฏิบัติเพื่อให้รู้ด้วยตนเองว่าสิ่งที่คิด นั้นผิดหรือถูก ทำได้หรือทำไม่ได้ ถ้าลองทดสอบดูแล้วเห็นว่าผิดพลาดหรือทำไม่ได้ก็ให้ปรับปรุงพัฒนา แก้ไข ค้นหาหนทางใหม่ ๆ จนกว่าจะเจอหนทางที่ใช่ แต่ถ้าลองทดสอบดูแล้วเห็นว่าถูกต้องหรือทำได้ ก็ให้พัฒนาต่อยอดสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

คำอธิบายจากสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เกี่ยวกับหลักการทรงงานข้อที่ 7 คือ ไม่ติดตำรา ได้แก่ การพัฒนาตามแนวพระราชดำริของ พระองค์ มีลักษณะของการพัฒนาที่อนุโลมและรวมกลมกับสภาพธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสภาพ ของสังคม จิตวิทยาแห่งชุมชน “ไม่ติดตำรา” ไม่ผูกมัดติดกับวิชาการและเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมกับ สภาพชีวิต ความเป็นอยู่ที่แท้จริงของคนไทย (สำนักงาน กปร., 2559)

หลักการทรงงานข้อนี้มีวิธีคิดที่น่าสนใจต่อการนำมาวิเคราะห์ ประเมินค่า สู่การประยุกต์ใช้ อย่างเป็นขั้นตอน (เมธา หริมเทพาธิป, 2559) ในการศึกษาที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอหลักการ ทรงงานข้อที่ 1 ได้แก่ การศึกษาอย่างเป็นระบบ (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2567ก) ข้อที่ 2 ได้แก่ ระเบิด จากข้างใน (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2567ข) ข้อที่ 3 ได้แก่ แก้ปัญหาที่จุดเล็ก (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์,

2567ค) ข้อที่ 4 ได้แก่ ทำตามลำดับชั้น (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2567ง) และข้อที่ 5 (ภูมิสังคม) (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2567จ) มาแล้ว จนถึงหลักการทรงงานข้อที่ 6 (องค์รวม) (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2567ฉ) ขั้นตอนต่อไปก็คือ ไม่ติดตำรา เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างทันยุคทันสมัย ทันเหตุการณ์ และเกิดประโยชน์สูงสุด (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2565)

ดังนั้น ผู้เขียนจึงสนใจศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 7 : ไม่ติดตำรา เพื่อวิเคราะห์แนวคิดและตีความเชิงปรัชญา สร้างความเข้าใจต่อหลักการทรงงานข้อนี้ไปสู่การเสนอเทคนิคการประยุกต์ใช้ต่อไป

วิเคราะห์แนวคิดและตีความเชิงปรัชญา

ไม่ติดตำราคืออะไร? สามารถตีความว่า “ไม่ติด” ในที่นี้คือ “ไม่ยึดมั่นถือมั่น” (detachment) ในสิ่งเดิม หรือเพียงแต่ยึดเหนี่ยว แต่ไม่ยึดติด กล้าที่จะออกนอกกรอบ นอกตำรา ทั้งในส่วนของ การวางใจ (เจตนา) การคิด และการปฏิบัติ หากสิ่งเดิมไม่สามารถแก้ปัญหาหรือทำให้เกิดการพัฒนา เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา (โดยธรรม)

ส่วนคำว่า “ตำรา” หมายถึง สิ่งเดิม ไม่ว่าจะเป็นความเชื่อหรือทฤษฎี กระบวนทรรศน์หรือปรัชญา (Paradigms or Philosophy) หลักการ (principle) วิธีการ (how to) กระบวนการ (protocol) ทฤษฎี (Theory) รูปแบบหรือกรอบแนวคิด (Pattern) โครงสร้าง (Structure) ประสบการณ์ (Event) ตลอดจนการยึดมั่นถือมั่นความรู้ในตัวบุคคลที่ดูน่าเชื่อถือและ/หรือครูบาอาจารย์ของเรา

หลักการนี้ไม่ได้ดำนิว่า “สิ่งเดิม” เป็นสิ่งที่ไม่ดี และไม่ได้บอกว่า บุคคลที่เราเชื่อถือหรือครูบาอาจารย์ของเราสอนผิด คิดผิด แต่การคิดนอกตำรานั้นจะเกิดขึ้นในกรณีที่ “สิ่งเดิม” ไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ณ เวลาปัจจุบัน หรือไม่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นกว่านี้ได้แล้ว บางครั้งเกิดจากยุคสมัยที่เปลี่ยนไป หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลง หลักคิดและหลักปฏิบัติบางอย่างอาจใช้ได้ในยุคสมัยหนึ่ง หรือใช้ได้ดีในสถานการณ์หนึ่ง แต่อาจไม่เหมาะกับอีกยุคสมัยหนึ่ง หรือในสถานการณ์หนึ่ง เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องคิดใหม่ ทำใหม่ ต้องกล้าที่จะออกนอกกรอบ นอกตำรา กล้าเผชิญปัญหาอย่างสร้างสรรค์ กล้าประเมินวิธีคิดวิธีปฏิบัติ กล้าลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ ด้วยความรับผิดชอบ

การไม่ผูกติดกับวิชาการหรือประสบการณ์ที่ไม่เหมาะสมกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่แท้จริงของคนไทย นับเป็นพระอัจฉริยภาพที่เข้าใจอย่างถ่องแท้ ในหลักการของธรรมชาติ หลักของภูมิสังคม และหลักของวัฒนธรรมอันเป็นรากเหง้าของสังคม และเป็นหลักของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2564)

การคิดนอกกรอบ ควรเป็นไปในทางที่สร้างสรรค์ คือเป็นการคิดที่เกิดจากเจตนาที่บริสุทธิ์ ไม่ก่อให้เกิดโทษภัยกับใคร คิดเพื่อเกื้อกูลประโยชน์และความสุขกับเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ในกาลามสูตรพระพุทธเจ้าสอนไว้ว่า การที่เราจะคิดหรือเชื่อ หรือปฏิบัติสิ่งใดนั้น ต้องพิจารณาว่า (1) เป็นกุศลหรืออกุศล (2) เป็นโทษหรือไม่เป็นโทษ (3) วิญญูชนติเตียนหรือสรรเสริญ (4) เป็นประโยชน์หรือไม่เป็นประโยชน์ และ (5) เป็นสุขหรือเป็นทุกข์ หากเป็นไปเพื่อกุศล ไม่ก่อโทษ วิญญูชนสรรเสริญ

เป็นประโยชน์ เป็นความสุข ก็ให้เชื่อให้ปฏิบัติตามนั้น แต่หากเป็นนัยยะตรงกันข้าม ทรงสอนให้ละเว้นเสีย (อง.ตัก. (ไทย) 20/266/257)

ก่อนที่จะคิดนอกตำราได้นั้น จะต้องมีตำราเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวในเบื้องต้น และลงมือปฏิบัติในกรอบ และระเบียบจนชำนาญเสียก่อน เพื่อให้เข้าใจและเข้าถึงกรอบเดิมอย่างถ่องแท้ คนที่คิดนอกกรอบ โดยไม่รู้และไม่ศึกษากรอบเดิมนั้น อาจเป็นเพราะเขาเบื่อในกรอบ คือเบื่อในการทำซ้ำ ๆ ในงานเพื่อให้เกิดความชำนาญ หรืออาจมีความอดทนไม่พอ ก็จะขาดโอกาสในการรู้จักในงานที่ทำ พื้นฐานก็ไม่แน่น หลักการก็ไม่แน่น ขาดโอกาสลองผิดลองถูกเพื่อหาคำตอบที่เป็นไปได้ในการทำงานนั้น ๆ โดยตั้งคำถามกับสิ่งที่ทำว่า “ได้หรือไม่” ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เช่น ขว้างได้หรือไม่ ซ้ายได้หรือไม่ ลีกลีได้หรือไม่ กลับด้านได้หรือไม่ เปลี่ยนวัสดุได้หรือไม่ เปลี่ยนสีได้หรือไม่ เปลี่ยนคนได้หรือไม่ เปลี่ยนแผนได้หรือไม่ เป็นต้น แม้จะคิดนอกกรอบนอกตำรา แต่ก็ใช่นอกกรอบนอกตำราอย่างเป็นระบบ ไม่ใช่ชนนอกกรอบนอกตำราตามอารมณ์

สิ่งสำคัญของหลักการทรงงานข้อนี้ ผู้ประยุกต์ใช้ต้องตอบได้ว่า เราจำเป็นต้องคิดนอกตำราเมื่อใดกัน หากนักเรียนทำข้อสอบแต่ตอบนอกตำราก็เท่ากับผิด ครั้นจะคิดและทำตามใจตนเองโดยไร้หลักการก็เท่ากับไร้มาตรฐาน ขาดความน่าเชื่อถือ

คำตอบหนึ่งที่เป็นไปได้และดูเหมาะสมก็คือ เมื่อใดที่เราใช้ความรู้ในตำราหรือในกรอบแล้วไม่สามารถแก้โจทย์หรือหาทางออกให้กับชีวิตและการทำงานได้ เมื่อนั้น เป็นสถานการณ์ที่เหมาะสมต่อการคิดนอกกรอบ ทำนอกตำรา เช่น เมื่อเกษตรกรศึกษาทฤษฎีใหม่ พบว่า สามารถสร้างรายได้อยู่ที่ 100,000 บาท ต่อ 1 ไร่ แต่เมื่อเกษตรกรผู้นี้ตั้งโจทย์ขึ้นมาว่า ทำไมต้องได้แค่ 100,000 บาท ต่อ 1 ไร่ เราสามารถสร้างรายได้ 200,000 บาท ต่อ 1 ไร่ ได้หรือไม่? ในสถานการณ์ดังกล่าว เกษตรกรผู้นี้จำเป็นต้องคิดและทำนอกตำราเพื่อหาหนทางหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อบริหารจัดการพื้นที่เพื่อสร้างรายได้เพิ่มขึ้นตามโจทย์ที่ได้ตั้งไว้ เกษตรกรผู้นี้จำเป็นต้องวิเคราะห์ความเป็นไปได้จากทุกทาง มีการทดลองเพื่อให้ทราบว่าสมมติฐานใดสามารถสร้างผลลัพธ์ได้ตรงหรือใกล้เคียงต่อเป้าหมายมากที่สุด

เทคนิคการประยุกต์ใช้

ผู้ปรารถนาที่จะคิดนอกตำราจึงจำเป็นต้องมีเทคนิคการประยุกต์ใช้ ซึ่งอาจคิดเป็นขั้นเป็นตอนได้ดังนี้

1. ตั้งคำถามเพื่อระบุปัญหา สาเหตุ และสมมติฐาน ยกตัวอย่างเช่น

- ปัญหาคืออะไร มีอะไรบ้างที่ทำแล้วจะดีกว่าเดิม
- สาเหตุอยู่ที่ไหน สิ่งที่ทำ เรามองเห็นความสำเร็จอะไรบ้าง จะดีกว่าเดิมหรือไม่ถ้าหาก...
- อะไรคือสาเหตุของความล้มเหลว แล้วจะอย่างไรจึงจะได้ตามความต้องการ

ปัญหาและสาเหตุของปัญหานั้น สามารถมองเห็นได้อย่างหลากหลาย ขึ้นอยู่กับมุมมอง บางคนมองผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ (event) ที่เกิดขึ้นในเชิงบุคคล เช่น นาย ก. เป็นคนนอนดึก จึงตื่นสายไปทำงานสาย เข้าประชุมสาย เขาจึงถูกมองว่าเป็นคนไม่รับผิดชอบงาน เป็นต้น บางคนมองภาพใหญ่

ในระดับพฤติกรรมโดยรวมชุมชนและสังคม (pattern) เช่น ปัญหาน้ำเน่าเสียของคลองแสนแสบ เกิดจากโรงงานอุตสาหกรรมปล่อยของเสียลงในแม่น้ำ และการทิ้งขยะ สิ่งปฏิกูลของผู้ที่อยู่อาศัยริมแม่น้ำ เป็นต้น บางคนมองปัญหาผ่านโครงสร้างทางสังคม เช่น การที่ยังมีโรงงานอุตสาหกรรมและผู้คนที่ทิ้งขยะในแม่น้ำ ลำคลองอยู่เรื่อย ๆ นั้น เป็นเพราะกฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไม่ถูกนำมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องปล่อยปละละเลย หรืออาจมีการคอร์รัปชันเกิดขึ้นในส่วนของราชการหรือผู้มีอำนาจ เป็นต้น และบางคนก็อาจจะมองผ่านจิตสำนึก โดยมองว่า ระบบ นโยบาย กฎหมาย จะดีเพียงใด แต่หากผู้ควบคุมระบบขาดจิตสำนึก ความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว เกรงกลัวในอำนาจ ถูกอคติครอบงำแล้ว ก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ และหากประชาชนโดยรวมไม่ได้รับการปลูกฝังให้เกิดความตระหนักรู้หรือสติปัญญา ใช้ชีวิตตามอารมณ์และความไม่รู้สึกรู้สีกตัว สังคมก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน

เทคนิคหนึ่งในการวิเคราะห์และตั้งสมมติฐานเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดนอกตำรา ก็คือ การตั้งคำถามว่า “ทำไม” และ “ได้หรือไม่” เพื่อกระตุ้นให้คิดสิ่งใหม่ ๆ หรือพัฒนาสิ่งใหม่เพื่อต่อยอดสิ่งเก่าให้ดีกว่าเดิม เช่น เมื่อเราทราบถึงปัญหาความสุขทุกข์ของประชาชนในการดำรงชีวิต รู้ถึงสภาพปัญหาส่วนในทางธุรกิจนั้น เป็นการรู้ถึงข้อมูลของผู้ใช้สินค้าและบริการ ลำดับต่อไป เราต้องทบทวนถึงระบบการทำงานแบบเดิม โดยอาจตั้งคำถามที่แสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 เทคนิคการวิเคราะห์และตั้งสมมติฐานเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดนอกตำรา

ทำไม	ได้หรือไม่
ทำไมต้องคิดแบบเดิม	คิดแบบใหม่ได้หรือไม่
ทำไมต้องทำแบบเดิม	ทำแบบใหม่ได้หรือไม่
ทำไมต้องคิดอยู่คนเดียว	คิดช่วยกันหลาย ๆ คนได้หรือไม่
ทำไมเราต้องทำคนเดียว	ให้คนอื่นช่วยทำได้หรือไม่
ทำไมต้องทำเวลานี้	ทำเวลาอื่นได้หรือไม่
ทำไมต้องทำตรงจุดนี้	ทำตรงจุดอื่นด้วยได้หรือไม่
ทำไมต้องทำทีละอย่าง	ทำไปพร้อม ๆ กันได้หรือไม่
ทำไมต้องใช้วัสดุนี้	ใช้วัสดุอื่นได้หรือไม่
ทำไมต้องใช้เวลานานขนาดนี้	ใช้เวลาให้น้อยกว่านี้ได้หรือไม่
ทำไมถึงต้องยุ่งยากขนาดนี้	ทำให้สะดวกสบายกว่านี้ได้หรือไม่
ทำไมต้องใช้ต้นทุนสูงขนาดนี้	ใช้ต้นทุนที่ต่ำกว่านี้ได้หรือไม่
ทำไมต้องสิ้นเปลืองขนาดนี้	ทำให้ประหยัดกว่านี้ได้หรือไม่
ทำไมต้องใช้คนมากขนาดนี้	ใช้คนให้น้อยลงกว่านี้ได้หรือไม่
ทำไมต้องใช้ระบบนี้	ใช้ระบบอื่นได้หรือไม่

ทำไม	ได้หรือไม่
ทำไมต้องทำเฉพาะสถานที่นี้	สามารถทำในสถานที่อื่นได้หรือไม่
ทำไมต้องเป็นระบบออฟไลน์	ทำให้เป็นระบบออนไลน์ได้หรือไม่
ทำไมต้องเป็นของส่วนตัว	ทำให้เป็นของสาธารณะได้หรือไม่

การตั้งคำถามในลักษณะนี้ เป็นเครื่องมือที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นลักษณะกลับมาย้อนดูย้อนคิดกันอีกรอบเพื่อก้าวไปข้างหน้า เพื่ออนาคตที่ดีกว่า เพื่อความยั่งยืนที่มากกว่า เพื่อประโยชน์สุขที่มีคุณภาพและปริมาณที่มากกว่า เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า หากเรายังคิดแบบเดิม ทำแบบเดิม ผลลัพธ์ก็จะเป็นแบบเดิม ปัญหาและข้อจำกัดที่เคยมีก็จะมีแบบเดิมเป็นงูกินหาง ต่างจากการคิดใหม่และทำแบบใหม่ ย่อมทำให้เปลี่ยนทิศทาง นำไปสู่วิถีใหม่และคำตอบใหม่ ๆ ก็จะมีโอกาสได้พัฒนาความสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้

2. สำรวจหรือระดมความคิด การที่เราจะสามารถคิดนอกกรอบความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่เราມີอยู่ได้ เทคนิคหนึ่งก็คือ การให้ความสำคัญกับทุกความคิดหรือทุก ๆ วิธีแก้เท่า ๆ กัน ควรเป็นผู้รับฟังที่ดี ฟังด้วยความตั้งใจและเคารพ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์หรือตัดสินความคิดใหม่ ๆ ที่เพิ่งคิดออก แต่ควรใช้ความคิดนั้นเป็นตัวกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เพื่อหาวิธีที่สืบเนื่องต่อมาจากความคิดนั้น แม้ว่าเราจะคิดหาทางแก้ได้ดีที่สุดแล้วก็ไม่ควรหยุดความพยายามที่จะคิดหาวิธีอื่นต่อไป

การระดมความคิด (Brainstorming) จากหลาย ๆ คน เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขได้อย่างหลากหลายแนวทาง ทำให้มีโอกาสมองเห็นแนวทางการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง เหมาะสมที่สุดในเวลานั้น และมีโอกาสได้ผลที่ดี ซึ่งจำเป็นต้องมีการวางกฎพื้นฐานในการระดมความคิดไว้เพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางพื้นฐาน เช่น ไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์ หรือตัดสินว่าความคิดใดดีหรือไม่ดี ถ้าใครคิดวิธีการอะไรได้ อย่าอายที่จะพูดออกมา หรืออย่าอายที่จะนำความคิดของคนอื่นมาผสมผสานกับความคิดของตน เพื่อสร้างเป็นความคิดใหม่

นอกจากนี้ยังต้องมีการวางขั้นตอนในการระดมความคิดให้เป็นลำดับ เช่น กำหนดเวลาในการระดมความคิด กำหนดให้มีคนจดวิธีแก้ปัญหา เขียนสาเหตุของปัญหาที่ต้องการจะแก้ให้เห็นชัดเจน และให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็นเรียงกันไปทีละคน ที่สำคัญต้องจดทุกความคิด ไม่ว่าจะแปลกประหลาดขนาดไหนก็ตาม เพื่อนำไปประเมินและคัดเลือกในภายหลัง

3. วิเคราะห์และประเมินข้อมูล

เมื่อระบุปัญหา สาเหตุของปัญหา และทางออกของปัญหาได้แล้ว นำข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดในทุกทางมารวบรวมเป็นประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในขั้นตอนนี้เราจะเริ่มมองเห็นประเด็นปัญหาที่เป็นไปได้ทั้งหมด และแนวทางในการแก้ปัญหาในหลาย ๆ ทาง ให้เราทำการทบทวนทางเลือก วิเคราะห์ความเสี่ยง โดยนำเอาแต่ละคำตอบมาวิเคราะห์ความเสี่ยง ที่มีความเป็นไปได้ที่อาจเบี่ยงเบนผลลัพธ์

4. เลือกวิธีการแก้ปัญหา โดยตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ให้ผลดีและครอบคลุมการแก้ปัญหามากที่สุด เลือกปัญหาที่สำคัญที่ต้องแก้ไขก่อน คือ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่จะแก้ และตรวจสอบดูว่า เป็นสิ่งที่ต้องการจริง ๆ หรือไม่ มีตัวเลือกอะไรบ้างอีกหรือไม่ที่ดีกว่าตัวเลือกนี้ และเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความคุ้มค่า เช่น ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด และปลอดภัย เป็นต้น

5. ลงมือปฏิบัติ ทำสิ่งที่แตกต่างเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เมื่อเลือกวิธีการแก้ปัญหาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว บุคคลหรือทีมงานที่เกี่ยวข้องก็จะเริ่มลงมือดำเนินงานแผนทันที โดยกำหนดตัวบุคคลเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบ กำกับดูแลอย่างชัดเจนเพื่อทดสอบความคิดที่ได้ตั้งเอาไว้ ทุก ๆ การทดสอบในแต่ละขั้นตอน ผู้ทดสอบสิ่งใหม่จะเจอทั้งข้อผิดพลาดและความสำเร็จ แต่แท้จริงแล้วข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นก็เป็นความสำเร็จแบบหนึ่ง คือ มันทำให้เรารู้ว่าเส้นทางดังกล่าวนั้นไม่ใช่ทางที่ถูกต้อง เราจะได้ไม่เสียเวลา ย่ำอยู่จุดเดิมที่ซ้ำซาก เราจะก้าวไปข้างหน้าเพื่อหาหนทางที่ดีกว่า เป็นไปได้มากกว่า ในการลงมือปฏิบัติ นั้นต้องใช้ความอดทน ความเพียรพยายามค่อนข้างสูง เพราะต้องทำใจทนรับกับสภาพ “ความผิดหวัง” ที่เกิดขึ้น เมื่อสมมติฐานที่ถูกตั้งขึ้นนั้นไม่เป็นไปดังใจปรารถนา ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะให้ผู้คิดนอกตำราทั้งหลาย “จงสร้างเหตุ แต่ปล่อยวางผลลัพธ์” อย่าไปคาดหวังอะไรให้ได้ดังใจ ปล่อยให้ผลลัพธ์เป็นเรื่องของธรรมชาติ เพราะโลก จักรวาล และธรรมชาติ ไม่ได้หมุนไปตามความอยากได้ดังใจของใครคนใดคนหนึ่งเลย ธรรมชาติมันมีเหตุมีผลของมัน มันเกิดขึ้นและดับไปตามเหตุปัจจัยของมัน ไม่ว่าจะเป็นการทดลอง/ทดสอบจะถูกหรือผิด สำเร็จหรือไม่สำเร็จ มันไม่ใช่เรื่องของเรา ในการทดลองใด ๆ สิ่งที่เราทำได้จริง ๆ ก็คือการสร้างเหตุให้ดีที่สุดเท่านั้น เพื่อหาความเป็นไปได้ในทุกทาง อุปมาเหมือนดังชาวสวนปลูกต้นพริก เขาสร้างเหตุด้วยการทดลองรดน้ำ ใส่ปุ๋ย พรุนดิน ในแต่ละแปลง โดยกำหนดปริมาณและคุณภาพในวัตถุดิบต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน แต่ลูกพริกมันจะออกดอกออกผลหรือไม่นั้นเป็นเรื่องของต้นพริก ไม่ใช่เรื่องของชาวสวน ชาวสวนมีหน้าที่ในการสร้างเหตุให้เกิดความสม่ำเสมอเพื่อหาความเป็นไปได้ในทุกทางที่จะเกิดการออกดอกออกผลของพริกให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุดเท่านั้น

ความล้มเหลวเป็นเรื่องปกติของการทดลองเพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ แม้ว่าเราจะทำการคำนวณถึงความเป็นไปได้มากที่สุดแล้ว ดังที่เหลาอัจฉริยะในโลกนี้ได้ผ่านความล้มเหลวมาแล้วนับครั้งไม่ถ้วนกว่าจะได้นวัตกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ก็ทำให้เขาเหล่านั้นกลายเป็นคนที่มีชื่อเสียงระดับโลกจนถึงปัจจุบัน ยกตัวอย่าง เช่น เอดิสัน ผู้ประดิษฐ์หลอดไฟ เขาล้มเหลวเกือบพันครั้งในการทดลองกว่าจะประดิษฐ์หลอดไฟสำเร็จ แล้วเราจะล้มเหลวกี่ครั้ง? “ในโลกนี้มีคนบางคน ลงมือทำสิ่งดีดีให้เกิดขึ้น ในโลกนี้มีคนบางคนได้แต่นั่งมองสิ่งที่เกิดขึ้น และในโลกนี้มีคนบางคนประหลาดใจในสิ่งที่เกิดขึ้น” คุณเป็นคนประเภทไหน?

โทมัส เอดิสัน (Thomas Edison) ผู้เป็นนักประดิษฐ์หลอดไฟที่ยิ่งใหญ่ เขาต้องการนำเอาแสงไฟฟ้ามาใช้ทดลองแทนตะเกียงแก๊ส เขาเพียรพยายามทำการทดลองตามลำพังในห้องใต้หลังคาบ้าน การทดลองครั้งที่ 100 ผ่านไปโดยไม่มีความสำเร็จใด ๆ เลย เพื่อนบ้านบอกให้เขาเลิกคิดบ้า ๆ ได้แล้ว ตะเกียงแก๊สใช้กันมาเป็นหลายสิบปีแล้ว แต่เอดิสันหรือฉายาที่เพื่อนบ้านตั้งให้ว่า Nutty Tom (ทอมสติเฟื่อง) กลับไม่ยอมหยุด (ศักดิ์ บวร, 2548)

เขาพยายามทดลองต่อจนผ่านไป 500 ครั้งก็ยังไม่สำเร็จ เพื่อนบ้านเริ่มกังวลเกี่ยวกับตัวเขา คิดว่าเขาพ้นเพื่อนไปแล้ว จึงประชุมกันว่าควรจับกุมตัวเขาไว้ เพราะเขาจะกลายเป็นอันตรายต่อชุมชน เพื่อนสนิทของเอ็ดสัน ได้ยินดังนั้น จึงไปบอกให้เขาหยุดทำได้แล้ว ทอมนายต้องหยุดได้แล้ว ผู้คนกำลังพูดเกี่ยวกับนาย พวกเขาต้องการให้ควบคุมตัวนายเอาไว้ ลองคิดดูสิว่า นายกำลังทำอะไรอยู่ นายทดลองไปแล้ว 500 ครั้ง นายก็ล้มเหลวทั้ง 500 ครั้ง ถึงเวลาที่นายควรจะยอมแพ้ได้แล้ว เอ็ดสัน ตอบว่า ไม่ใช่ เราไม่ได้ล้มเหลว 500 ครั้งหรอกเพื่อน แต่เราค้นพบ 500 วิธีที่มันใช้ไม่ได้ผลต่างหาก ในที่สุดเมื่อการทดลองถึงครั้งที่ 1,000 เขาก็ได้ค้นพบความลับของหลอดไฟฟ้าและสามารถประดิษฐ์ไฟฟ้าได้สำเร็จ

คนที่มีเรื่องล้มเหลวเล่า คือ คนที่ได้ลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ คนที่ยอมเปลี่ยนแปลงตัวเอง คือ คนที่รู้ว่าปัญหาอยู่ตรงไหน คนที่ลงมือทำ โดยไม่รอความพร้อม คือ คนที่รู้ว่าตัวเองอยากได้อะไร คนที่เห็นปัญหาเป็นอุปสรรค คือ คนที่มีข้ออ้าง เป็นเพื่อนสนิท คนที่เรียนรู้ตลอด แต่ไม่ลงมือทำอะไร คือ คนที่มีแต่ข้อมูล แต่ไม่มีความรู้ ปัญหาจะแก้ยากแก้ง่าย ไม่ได้อยู่ที่ปัญหา แต่อยู่ที่ปัญญาของคนที่แก้ปัญหา (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2564)

ไม่ติดตำราแล้วดีอย่างไร

ในหัวข้อนี้จะเป็นการประเมินค่าถึงเทคนิคการประยุกต์ใช้หลักการทรงงาน “ไม่ติดตำรา” เมื่อนำมาประยุกต์ใช้

1) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เพราะการคิดนอกกรอบ นอกตำรา ทำให้เกิดจินตนาการ ที่ช่วยให้คิดและคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในวันข้างหน้า มีความคิดในการที่จะทดลองความคิดใหม่ ๆ และพร้อมที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานที่ทำติดต่อกันมา โดยยอมรับว่าหากคิดแบบเดิม ทำแบบเดิม ก็จะมีผลลัพธ์แบบเดิม ๆ เหมือนชาวนาที่ได้รับยกย่องว่าเป็นกระดูกสันหลังของชาติ แต่เรามักเห็นซี่โครงเด่นชัด เพราะชาวนาที่ยังคิดติดกรอบว่าต้องขยันขันแข็ง หลังสู้ฟ้าหน้าสู้ดินพึ่งฝนฟ้า ถ้าปีไหนฝนไม่แล้งน้ำไม่ท่วม นาไม่ล่ม การเก็บเกี่ยวได้ผล ขยายข้าวได้ราคาก็จะบวชลูกเพื่อเกาะชายผ้าเหลืองขึ้นสวรรค์ในชาติหน้า แต่ชาวนาที่คิดและทำตามทฤษฎีใหม่ ทำไร่นาสวนผสมก็จะมีกินมีใช้ตลอดปี ไม่ต้องจำนำข้าวเปลือก และกู้เงินนอกระบบมาซื้อปุ๋ยเคมีเหมือนที่ทำมาปีแล้วปีเล่า ก็จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

2) พัฒนาคคน การคิดนอกกรอบจะมีผลโดยตรง ในการสร้างการเรียนรู้ แบบคิดใหม่ทำใหม่ ด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้เกิดความรับผิดชอบสิ่งที่ตนเป็น เจ้าของความคิด มีความมุ่งมั่น รับผิดชอบให้ความคิดของตนนำไปสู่ผลสำเร็จ มีความมานะและขยันอดทนมาก กว่าความคิดติดกรอบ อยู่แบบเดิม ถ้าคิดกล้าแสดงออก ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งผลให้เกิดความคิดในทางบวก ยอมรับ พิจารณาความคิดที่แตกต่างมีทักษะในการฟังและตีความได้ดียิ่งขึ้น ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์และ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาจากการคิดนอกกรอบกลายเป็นคน ทันสมัย ทำงานฉับไว ทันเหตุการณ์ เพราะความคิดนอกกรอบทำให้เป็นคนรอบรู้ มีความ پاکเพียรอดทน

การประยุกต์ใช้ความคิดนอกกรอบในการพัฒนาคนควรคำนึงถึงแผนพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก แต่ก็ไม่ควรนำแผนพัฒนาบุคลากรไปเป็นอุปสรรค สกัดกันไม่ให้มีความคิดนอกกรอบ เพราะความคิดนอกกรอบในทางบวกไม่ก่อให้เกิดผลร้ายใด ๆ หากได้มีการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน

3) พัฒนางาน การนำความคิดนอกกรอบมาปรับปรุงและ พัฒนางานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการทำงานในปัจจุบันมิใช่เพียงทำงานให้สำเร็จเท่านั้น จะต้องเทียบเคียงกับคู่แข่งและวัตรอยธุรกิจที่ใหญ่กว่าด้วย จึงต้องประยุกต์ใช้ความคิดนอกกรอบให้เกิดการพัฒนางานเป็นนวัตกรรมด้วยการคิดนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ให้เกิดผล ด้วยการมีมุมมองที่กว้างไกล แสวงหาความคิดที่จะนำมาปรับปรุงงานตามระบบที่เป็นการคิดปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง แม้แต่จะเป็นการคิดปรับปรุงที่ละเล็กทีละน้อยก็ตาม

การคิดนอกกรอบจะช่วยในการบริหารงานด้วยการคิดว่ามีแผนงานและการทำงานเป็นขั้นตอนดีแล้วหรือยัง มีวิธีการทำงานเพียงวิธีนี้วิธีเดียวเท่านั้นหรือ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์เหมาะสม และเพียงพอแก่การทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือไม่ หรือมีมากเกินไปจนจำเป็นจะต้องลดลงหรือจัดรวมเข้าด้วยกัน จัดระเบียบใหม่หรือทำให้ง่ายขึ้น

4. พัฒนาองค์กร การคิดนอกกรอบที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร นอกเหนือจากการคิดปรับปรุงงานแล้ว ควรจะต้องเป็นความคิดที่สร้างจิตสำนึกต่อคุณภาพงานอันจะมีผลต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้นจึงต้องส่งเสริมความคิดนอกกรอบเพื่อให้บุคลากรมีภาวะที่จิตตื่นและรู้ตัวสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าในการทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโตทั้งในการคิดและการตัดสินใจในการร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อให้มีการร่วมในการทำงานอย่างแข็งขัน ด้วยการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความเชื่อมั่นในองค์กร ด้วยการกระทำที่บ่งชี้ถึงความเข้าใจในวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานขององค์กร มีความศรัทธาในอุดมการณ์และเป้าหมายขององค์กร ไม่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียใด ๆ แก่องค์กร กระตือรือร้นที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้นมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความคิดนอกกรอบจะช่วยให้มีสายตายาวไกลมองไปข้างหน้า ไม่ยึดติดกับอดีต หรือปัจจุบัน พร้อมที่จะยอมรับความเปลี่ยนแปลง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทุ่มเทเสียสละเพื่อส่วนรวม

5. เพิ่มประสิทธิภาพ การคิดนอกกรอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ ควรเป็นความคิดนอกกรอบที่ทำให้เกิดผลได้มากขึ้นด้วยการใช้ปัจจัยในการทำงาน ทั้งกำลังคน เงินทุน วัสดุและเวลาเท่าเดิม หรือคิดถึงการงานที่ทำให้เกิดผลได้เท่าเดิม แต่สามารถลดปัจจัยในการทำงานลงยังสามารถเพิ่มผลได้และลดปัจจัยในการทำงานลงได้ดี การคิดนอกกรอบสามารถคิดในทางเพิ่มผลได้ในเบื้องต้น แต่ถ้าหากมีอุปสรรค หรือข้อจำกัดในการเพิ่มผลได้ก็จะต้องคิดหาทางในการลดปัจจัยในการทำงาน เพราะในหลายกรณีการคิดหาทางปรับลดปัจจัยในการทำงานจะทำได้ง่ายและสะดวกกว่า การคิดนอกกรอบในการเพิ่มประสิทธิภาพสามารถทำได้เป็นส่วนบุคคลและใช้การคิดร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีมและได้รับการสนับสนุนความคิดนอกกรอบที่เกิดจากความเห็นพ้องต้องกันได้ดีกว่า

6. ทำให้เกิดประสิทธิผล การคิดนอกกรอบที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักจะช่วยให้ความคิดนอกกรอบได้รับการยอมรับ เพราะวัตถุประสงค์ของทุกองค์กรก็เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้เกิด ให้มี ให้เป็น หรือให้ได้รับ ดังนั้น ผู้ซึ่งคิดนอกกรอบจึงจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร

ให้องค์แก่ จะต้องนำวัตถุประสงค์ขององค์กรมากำหนดเป็นเป้าหมาย เป็นจำนวนหรือระดับที่สามารถวัดได้ หรือประเมินได้ ด้วยการเปรียบเทียบผลของการกระทำตามความคิดนอกกรอบเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ที่มีระยะเวลากำหนดไว้ การคิดนอกกรอบที่นำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ดังกล่าวมาข้างต้น สามารถ จะพิจารณาแยกย่อยในการประยุกต์ใช้ในแต่ละกรณีเป็นการเฉพาะได้อีก ด้วยการเพิ่มมุมมองในการคิด นอกกรอบให้ตรงตามความต้องการ (สมิต สัจฉกร, 2567)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ “กระบวนการคิดนอกกรอบหรือการคิดนอกตำรา” อธิบายได้ว่า (ดังแสดงในภาพที่ 1 ประกอบ)

คนที่คิดนอกกรอบได้ต้องเน้นในหลักการ ต้องลงมือปฏิบัติเพื่อให้รู้ด้วยตนเองว่าสิ่งที่คิดนั้นผิด หรือถูก ทำได้หรือทำไม่ได้ ถ้าลองทดสอบดูแล้วเห็นว่าผิดพลาดหรือทำไม่ได้ก็ให้ปรับปรุงพัฒนาแก้ไข ค้นหาหนทางใหม่ ๆ จนกว่าจะเจอหนทางที่ใช้ แต่ถ้าถ้าลองทดสอบดูแล้วเห็นว่าถูกต้องหรือทำได้ ก็ให้พัฒนาต่อยอดสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป



ภาพที่ 1 : กระบวนการคิดนอกกรอบหรือการคิดนอกตำรา

บทสรุป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การไม่ยึดตำรา (Not Adhering Strictly to Textbooks) เป็นหัวใจสำคัญของหลักการทำงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือที่เรานิยมเรียกว่า “การคิดนอกกรอบ” การคิดนอกกรอบ ผู้คิดจะต้องแม่นยำในกรอบเสียก่อน ไมเช่นนั้นจะเรียกว่าการคิดสะเปะสะปะ คิดมั่ว ขาดสิ่งที่เป็นตัวตั้ง (thesis) หรือโมเดลหลักสำหรับนำมาวิเคราะห์ความเป็นไปได้เพื่อตัดแปลง ปรับปรุง พัฒนา (anti-thesis) ไปสู่สิ่งสังเคราะห์ (synthesis) ซึ่งทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่เรียกว่านวัตกรรม อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมที่ถูกสร้างขึ้นหรือต่อยอดจากวิธีคิดนอกตำรานี้ ควรเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม คือ สิ่งที่เกิดที่สร้าง จะต้องคำนึงถึงผลกระทบที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ตลอดทั้งสิ่งแวดล้อม ควรมีทิศทางในการพัฒนา คุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2564). *คิดอย่างไรให้ได้นวัตกรรม*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2565). การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุค. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน*, 15(2) : 111-117.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2565). องค์รวม : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(2) : 222-230.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2567ก). การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 1 : ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ. *วารสารสถาบันพอดี*, 1(1) : 38-53.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2567ข). การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 2 : ระเบิดจากข้างใน. *วารสารสถาบันพอดี*, 1(2) : 46-60.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2567ค). การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 3 : แก้ปัญหาที่จุดเล็ก. *วารสารสถาบันพอดี*, 1(3) : 33-40.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2567ง). การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 4 : ทำตามลำดับขั้น. *วารสารสถาบันพอดี*, 1(4) : 33-44.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2567จ). การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 5 : ภูมิสังคม. *วารสารสถาบันพอดี*, 1(5) : 30-40.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2567ฉ). การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 6 : องค์รวม. *วารสารสถาบันพอดี*, 1(6) : 44-57.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2559). *เอกสารการสอนรายวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์สมัยใหม่*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2559). การศึกษาตามหลักปรัชญาหลังนวยุคนิยมสายกลาง : วิเคราะห์จากหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช. *วารสารศึกษาศาสตร์ มจร*, 4(1) : 120-132.
- ศักดิ์ บวร. (2548). *โหม้ส เอดิสัน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ สมิต.
- สมิต สัจฉกร. (2567). *ความคิดนอกกรอบ*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [http:// www.tpa.or.th/tpanews/upload/mag_content/36/ContentFile541.Pdf](http://www.tpa.or.th/tpanews/upload/mag_content/36/ContentFile541.Pdf). [7 กรกฎาคม 2567]
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.). (2559). *หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : สำนักงาน กปร.



จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ

ในวารสารสถาบันพอดิ



วารสารสถาบันพอดิ ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงมีนโยบายให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังต่อไปนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารสถาบันพอดิ

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

บทบาทหน้าที่ของผู้เขียนบทความในวารสารสถาบันพอดี

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

บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สนับสนุนบทความการพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติ หรือความขัดแย้งส่วนตัว
2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง
3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน
4. หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่า บทความที่รับประเมินเป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันทีพร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน
5. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารสังคมศึกษา 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 การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และข้อบัญญัติตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน ควรหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษในข้อความ ยกเว้นกรณีจำเป็นให้เขียนคำศัพท์ภาษาไทยตามด้วยวงเล็บภาษาอังกฤษ ให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมดยกเว้นชื่อเฉพาะต้องขึ้นต้นด้วยตัวอักษรใหญ่ บทความส่วนที่เป็นภาษาอังกฤษควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะส่งต้นฉบับ

2. การพิมพ์ ให้จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด ด้วยรูปแบบตัวอักษร TH Sarabun PSK เนื้อหาจะเป็นขนาด 16 พอยต์ หัวข้อขนาด 18 พอยต์ ชื่อเรื่องขนาด 20 พอยต์ โดยจัดหน้ากระดาษขนาด A4 ตั้งค่าน้ำกระดาษสำหรับการพิมพ์ห่างจากขอบกระดาษทุกด้าน ดังนี้ บน, ล่าง, ภายนอก ด้านละ 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) ยกเว้น ภายในตั้งเป็น 1.3 นิ้ว

3. จำนวนหน้า บทความวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ และบทความวิชาการ ตั้งแต่หัวข้อเรื่องจนถึงบรรณานุกรมควรมีความยาวไม่น้อยกว่า 8 หน้า แต่ไม่เกิน 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 ควรอยู่ระหว่าง 250-300 คำ หรือไม่ควรเกิน 1 หน้ากระดาษ (ขนาดอักษร 16 TH SarabunPSK) ให้บทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญหรือคำหลัก (Keywords) ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ใส่ไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา ควรอยู่ที่ 3-5 คำ และไม่ควรเกิน 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 (abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นเนื้อความย่อที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา ผลงานและการวิจารณ์อย่างต่อเนื่องกัน ควรอยู่ระหว่าง 250-300 คำ หรือไม่ควรเกิน 1 หน้ากระดาษ (ขนาดอักษร 16 TH SarabunPSK) ให้บทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนภาษาอังกฤษ

2.4 คำสำคัญหรือคำหลัก (Keywords) ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ใส่ไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา ควรอยู่ที่ 3-5 คำ และไม่ควรเกิน 5 คำ

2.5 บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษา ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าว ๆ และมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิจัยนั้นด้วย

2.6 เนื้อหา มีการอธิบายถึงบริบท หรือองค์ประกอบต่าง ๆ หรือพรรณนาในสิ่งที่ต้องการนำเสนออย่างเป็นขั้นตอน

2.7 องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) ชี้แจงว่าผลการศึกษารั้งนี้ได้องค์ความรู้ใหม่อย่างไรบ้างที่อาจมีผลกระทบต่อสังคมหรือแวดวงวิชาการ หรือชี้แจงได้ว่าองค์ความรู้จากการศึกษารั้งนี้มีคุณค่าต่อสังคมอย่างไร (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 รัตนาธิเบศร์-งามวงศ์วาน ถนนรัตนาธิเบศร์ บางกระสอ อำเภอเมืองนนทบุรี 11000 โทร. 081-8150908
-

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
หนังสือ	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อเรื่อง./ (ครั้งที่พิมพ์)/ สถานที่พิมพ์./ ผู้จัดพิมพ์.
ผู้แต่ง 1 คน	ทิตินา แคมมณี. (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 เถลิสมกุลกิจ. (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.

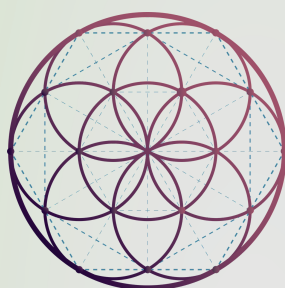
รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
หนังสือที่ชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์เหมือนกันแต่ต่างชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์, ข, ค หรือ a, b, c) ./ ชื่อเรื่อง ./ (ครั้งที่พิมพ์) ./ สถานที่พิมพ์ ./ ผู้จัดพิมพ์.
	กิริติ บุญเจือ. (2560ก). <i>ปรัชญาและจริยศาสตร์เบื้องต้น</i>. 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 อำเภอมะแมร์ 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 วิเศษภูใจงาม 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). การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในการเพิ่มมูลค่าและมูล 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 ต่อวัยรุ่นพันธุ์น้ำนม. [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 เพื่อองฟูลอย (บก.). รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 1 “สุพรรณบุรีศรีสุพรรณภูมิ : ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม”. สุพรรณบุรี : วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุพรรณภูมิ 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. Sanguansermsri, 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

มูลนิธิสธรรมิกชน
SAHADHAMMIKCHON FOUNDATION
WWW.SHDMFOUNDATION.ORG