

SHDM
FOUNDATION



สถาบันพอดี
SHDM Foundation

วารสาร

สถาบันพอดี

INSTITUTE OF SUFFICIENCY JOURNAL (IS-J)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ 2568

Vol 2, No.2 February 2025

ISSN 3027-8023 (Online)



shdm.journal@gmail.com



วารสารสถาบันพอดี



081-745-4336



วารสารสถาบันพอดี

Institute of Sufficiency Journal

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ 2568

Vol. 2 No. 2 February 2025

วัตถุประสงค์

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

เจ้าของ

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

พิมพ์ที่

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

ต้นฉบับที่ตีพิมพ์ในวารสารเล่มนี้ ได้รับการตรวจสอบมาตรฐานทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะสาขาวิชา การตีพิมพ์จำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากกองบรรณาธิการเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

คณะที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์กิริติ บุญเจือ
รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ พงษ์วาท
พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมโม (รศ.ดร.)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย ยศโสธร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชญา สุขสมจิตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภัทร แก้วรัตนภัทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชฎา พองธนกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิชัย ธรรมเสนห์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงไชย สุรินทร์วรังกูร
พลเอก ดร.สมคิด หับทิม
ดร.ดนุวัศ สุวรรณวงค์
ดร.กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์
ดร.ลัดดา ไทยปรีชา
ดร.อารียา ภูระหงษ์
ดร.พลอยทราย โอฮาม่า
ดร.กาญจนา โพธิ์วิทยานนท์
ดร.สมเกียรติ มาลาการณ์
ดร.จันทรา มาศ สุริเย

รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงสมร รุ่งสวรรค์โพธิ์
รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) พลตำรวจโท ดร.ณรงค์ กุลนิเทศ
รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ศรีปริญญา ฐูปกระจำง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจตนิพัทธ์ พิทยานุวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ รัตนดิolk ณ ภูเก็ต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐณภรณ์ เกอนราจินดาวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุปราณี วัฒนสิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วรารัตน์ไชย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) พลโท ดร.ทวี แจ่มจำรัสพลโท
พันเอก ดร.ปราโมทย์ หม่อมศิลา
ดร.ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม
ดร.กนต์สินี สมิตพันธ์
ดร.สิริกร อมฤตวาริน
ดร.ศาสวัต มูลฐาน
ดร.รวิข ตาแก้ว
ดร.ใจกลั่น นาวาบุญนิยม
ดร.วรารณ พงศ์ธรพิสุทธิ์
ดร.สิรินทร์ กันยาวิริยะ

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา หริมเทพาธิป

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล มณีสว่าง
รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิต พุทธพงษ์ศิริพร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริเวท วรรณโกวิท
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 สุขศาสนิกวิน	คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
พันตำรวจโทหญิง ดร. ปิยะนุช ศรีสรานุกรม	คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

นางพรรณนิภา หริมเทพาธิป

นางเพ็ญพักต์ สว่าง

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ ประจำวารสาร

พระศรีสังฆญาณมุนี (ผศ.ดร.)	วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปลัดสุวัฒนวิสุทธิสารคุณ (พระมหาหมื่นวินทร์ ปุริสุตโตโม (ผศ.ดร.))	สาขาพุทธศาสนา และปรัชญามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูวินัยธร (พระมหาเกียรติศักดิ์ กิตติปาโล (ดร.))	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมโม (รศ.ดร.)	คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหานรินทร์ สุรบุญโญ (ผศ.ดร.)	วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาอุดร มากดี (ผศ.ดร.)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์
พระมหาวิโรจน์ ญาณวิโร (ดร.)	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาภาณุวิชญ์ ภาณุวิชชโย (ดร.)	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาไชยา หัตถประกอบ (ดร.)	สำนักงานครูพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระจาดุรงค์ ชูศรี (ดร.)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ มะลิซ้อน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ แสงแก้ว	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาตรี ชุมเสน	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อานนท์ เมธีวรฉัตร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนวยการ มีราคา	วิทยาลัยพิษณุพนิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาร์ตน์ พิมลรัตนกานต์ วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาลัยเขตนครปฐม

ดร.มนูญ สอนโพนงาม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ดร.กฤตสุขิน พลเสน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ดร.สมเจต หลวงกัน

วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.วรรณา พ่วงพร้อม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ดร.สุดิณีย์ ทองจันทร์

นักวิชาการ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ

ดร.ณทิพรดา ไชยศิลป์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.ศรุตานนท์ ขอบประดิษฐ์

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์วิทยาลัยทองสุข

ดร.จักรพงษ์ ทิพสูงเนิน

สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต ๑๔

ดร.พูนศักดิ์ กมล

วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.วุฒิพงษ์ รอดบำรุง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.ศุภิสรา บัวงาม

นักวิชาการ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา

ดร.สิริพร ครองชีพ

คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.อดิเรก โลกะนัง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญพรหม

ศูนย์พอเพียงศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัยและบทความวิชาการในวารสารสถาบันพหุติ ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กุมภาพันธ์ 2568 มีบทความวิจัยและบทความวิชาการที่ส่งมาอย่างต่อเนื่องจากฉบับที่แล้ว เนื่องจากผู้เขียนบทความหลายท่านให้ความนิยมในการนำผลงานทั้งในส่วนบทความวิจัยและบทความวิชาการมาตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารสถาบันพหุติ นอกจากนี้ยังได้รับความเมตตาจากคณาจารย์หลากหลายมหาวิทยาลัย ตลอดจนนักวิชาการอิสระ ยินดีเป็นทั้งที่ปรึกษา กองบรรณาธิการ และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ ซึ่งแต่ละท่านล้วนมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาของตนเป็นอย่างดี

บทความในวารสารฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัยจำนวน 4 เรื่อง และบทความวิชาการจำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ บทความวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนากิจกรรม PLC ของครูในกลุ่มโรงเรียนกวางคำ อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น, ปัจจัยด้านการบริหารกับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภูมิภาคหนึ่งของประเทศไทย, ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และศึกษาเชิงเปรียบเทียบจริยศาสตร์ของซิกมุนท์ เบามันน์ กับจริยศาสตร์ของอิมมานูเอล คานท์ ส่วนบทความวิชาการ ได้แก่ สัจจะบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท และการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 14 : ใช้อธรรมปราบอธรรม ซึ่งบทความวิชาการชิ้นสุดท้ายนี้ถือเป็นงานต่อเนื่องจากการศึกษาในวารสารฉบับก่อน ๆ ที่ได้กล่าวถึงการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในแต่ละข้อ โดยฉบับนี้เน้นที่ข้อที่ 14 ซึ่งในบริบทของการศึกษานี้ คำว่า "อธรรม" มิได้หมายถึงสิ่งที่ผิดศีลธรรมโดยตรง หากแต่หมายถึงกลยุทธ์หรือมาตรการที่อาจไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติปกติ หรืออยู่นอกกรอบของแนวทางดั้งเดิมที่ใช้จัดการกับปัญหา แต่มีเป้าหมายเพื่อสร้างสมดุลและแก้ไขปัญหาในสังคม ทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความหลากหลายทางวิชาการที่ครอบคลุมทั้งมิติทางสังคม ปรัชญา การบริหาร และพุทธศาสตร์ พร้อมด้วยแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทที่หลากหลาย

บทความเหล่านี้ ได้ผ่านการพิจารณาถ้อยแถลงโดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบประเมินคุณภาพ ตลอดทั้งกองบรรณาธิการให้ความสำคัญกับบทความที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวารสารเป็นหลัก กองบรรณาธิการได้คัดเลือกคุณภาพเป็นการเบื้องต้นก่อนแล้วจึงทำการตอบรับเพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจสอบประเมินถ้อยแถลงตามระบบต่อไป ทั้งนี้ บทความที่ได้รับการคัดเลือกจึงเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Journal citation index Centre (TCI)

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาและสังคมประเทศชาติต่อไป โดยบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือประจำฉบับนี้มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

บทความวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนากิจกรรม PLC ของครูในกลุ่มโรงเรียนกวางคำ อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น” โดย ขนิษฐา ชื่นงาม ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ

มีเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (PLC : Professional Learning Community) ในกลุ่มโรงเรียนกวางคำ ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในกลุ่มโรงเรียนกวางคำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนามากที่สุดคือปัจจัยด้านภาวะผู้นำปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยนี้ คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบายกลุ่มกวางคำผู้บริหารได้มีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา เช่น กิจกรรม PLC ในกลุ่ม เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งที่สนใจร่วมกันและนำไปสู่การพัฒนาให้นักเรียนในลำดับต่อไป

บทความวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารกับคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภูมิภาคหนึ่งของประเทศไทย” โดย ทิวาพร แก้วเดียวแสง, ในตะวัน กำหอม, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ และทิพย์วรรณ มูลศาสตร์ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภูมิภาคหนึ่งของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นผู้เรียน ภาวะผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์ และการจัดการกระบวนการ ตามลำดับ (2) คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการจัดการและการทำงาน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ (3) ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ โมเดล PEAQ ถูกออกแบบขึ้นเพื่อสรุปองค์ความรู้จากงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเอกชน โดยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ที่ทำงานร่วมกันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ได้แก่ P ย่อมาจาก People-Centered Development หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นศูนย์กลาง E ย่อมาจาก Effective Leadership & Strategy หมายถึง ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ A ย่อมาจาก Adaptive Process Management หมายถึง การบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ Q ย่อมาจาก Quality-Oriented Learning หมายถึง การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณภาพ

บทความวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดย ปราณีศาดาราเย็น, ญัฐพล เนื่องชมภู, ในตะวัน กำหอม และทิพย์วรรณ มูลศาสตร์ บทความวิจัยฉบับนี้ดำเนินการในรูปแบบการวิจัยปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ 2) ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความผูกพัน

การให้รางวัล และความรับผิดชอบ ซึ่งมีระดับแตกต่างกัน 2) ความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ ซึ่งมีลำดับความสำคัญแตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย "ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา" พบว่าปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสามารถจัดเป็นระบบแนวคิดที่มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ซึ่งสามารถสรุปเป็น โมเดล ORHES โดย ORHES ย่อมาจาก Organizational Climate, Rewards, Holistic Well-being, Engagement, Support ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่สะท้อนถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรในองค์การ

บทความวิจัยเรื่อง “ศึกษาเชิงเปรียบเทียบจริยศาสตร์ของซิกมุนท์ เบามันน์ กับจริยศาสตร์ของอิมมานูเอล คานท์” โดย ดร.ชิสา กันยาวิริยะ และ ดร.สิรินทร์ กันยาวิริยะ บทความวิจัยฉบับนี้ดำเนินการในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบ จริยศาสตร์ของอิมมานูเอล คานท์ และซิกมุนท์ เบามันน์ ผลการวิจัยพบว่า จริยศาสตร์ของคานท์ ซึ่งเป็นจริยศาสตร์แบบหน้าที่นิยม (Deontological Ethics) เน้นหลักศีลธรรมที่เป็นสากลและอาศัยเหตุผลเป็นหลักโดยกำหนดให้การกระทำที่ถูกต้องต้องสามารถกลายเป็นกฎสากลที่ใช้ได้กับทุกคน แนวคิดนี้มีข้อดีในการสร้างมาตรฐานศีลธรรมที่แน่นอน แต่มีข้อจำกัดในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อนในสังคมสมัยใหม่ ในทางตรงกันข้าม จริยศาสตร์ของเบามันน์ เป็นจริยศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อผู้อื่น และเน้นความสัมพันธ์เชิงศีลธรรมมากกว่าการปฏิบัติตามกฎที่เป็นสากล เบามันน์โต้แย้งว่าโลกสมัยใหม่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน (โลกเหลว) ทำให้ศีลธรรมต้องมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนตามบริบท ข้อดีของแนวคิดนี้คือสามารถตอบสนองต่อปัญหาทางศีลธรรมที่ซับซ้อนได้ดี แต่ข้อจำกัดคือขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการตัดสินความถูกต้อง ผลการศึกษานี้นำไปสู่การพัฒนา Dynamic and Contextual Ethics Model (DCE Model) ซึ่งเป็นแนวคิดที่บูรณาการจริยศาสตร์ของคานท์และเบามันน์เข้าด้วยกัน โดยใช้หลักศีลธรรมของคานท์เป็น โครงสร้างทางศีลธรรมสากล ขณะเดียวกันก็ใช้แนวคิดของเบามันน์เป็น เครื่องมือในการพิจารณาบริบทเฉพาะหน้า โมเดลนี้สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนานโยบายทางศีลธรรม สิทธิมนุษยชน เทคโนโลยี AI และจริยธรรมในภาคธุรกิจ

บทความวิชาการเรื่อง “สัจจะบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท” โดย ดร.สิรินทร์ กันยาวิริยะ และ ดร.ชิสา กันยาวิริยะ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ สัจจะบารมี ในพุทธปรัชญาเถรวาท โดยพิจารณาความหมาย บทบาท และการประยุกต์ใช้สัจจะบารมีในบริบททางจริยศาสตร์และสังคม สัจจะบารมีเป็นหนึ่งในบารมี 10 ประการที่พระโพธิสัตว์ต้องบำเพ็ญเพื่อบรรลุพระสัมมาสัมโพธิญาณ ซึ่งครอบคลุมความหมายที่กว้างกว่าการพูดความจริง แต่รวมถึง การดำรงอยู่ในสัจธรรม ความซื่อตรงต่อแนวทางปฏิบัติ และการเสียสละเพื่อรักษาความจริงในระดับสูงสุด จากการศึกษาคัมภีร์พระไตรปิฎกและอรรถกถา พบว่าสัจจะบารมีมีความสัมพันธ์กับ อริยสัจ 4 และอริยมรรคมีองค์ 8 สัจจะบารมีสามารถแบ่งออกเป็นสามระดับ ได้แก่ สัจจะบารมี (ระดับพื้นฐาน), สัจจะอุปบารมี (ระดับเสียสละ), และสัจจะปรมัตถ

บารมี (ระดับสูงสุด) ซึ่งสะท้อนถึงพัฒนาการของคุณธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง เพราะเหตุนี้ จากการศึกษาครั้งนี้ ได้มีการพัฒนา SACCA Model ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยขยายความหมายของสัจจะบารมีให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโลปัจจุบัน โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความจริงใจและความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ความแท้จริงและการสอดคล้องกับธรรม ความมุ่งมั่นต่อความจริง และจริยธรรม ความมั่นคงและความกล้าหาญ และการประยุกต์ใช้ในสังคมและภาวะผู้นำ

บทความวิชาการเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 14 : ใช้ธรรมปราบอธรรม” โดย ดร.ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 14: ใช้ธรรมปราบอธรรม โดยอาศัยแนวคิดเชิงปรัชญา จริยศาสตร์ และแนวทางเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาพบว่า หลักการ “ใช้ธรรมปราบอธรรม” สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ 4 มิติหลัก ได้แก่ (1) สิ่งแวดล้อม เช่น การใช้พืชพรรณบำบัดน้ำเสีย (2) เศรษฐกิจ เช่น การนำภาคเศรษฐกิจนอกระบบเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจที่บริหารจัดการได้ (3) การบริหารองค์กร เช่น การเปลี่ยนความขัดแย้งภายในองค์กรให้เป็นพลังสร้างสรรค์ และ (4) การแก้ไขปัญหาสังคม เช่น การใช้ผู้ที่เคยกระทำผิดมาเป็นส่วนหนึ่งของการป้องกันอาชญากรรม

ในบริบทของการศึกษานี้ คำว่า “อธรรม” มิได้หมายถึงสิ่งที่ผิดศีลธรรมโดยตรง หากแต่หมายถึงกลยุทธ์หรือมาตรการที่อาจไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติปกติ หรืออยู่นอกกรอบของแนวทางดั้งเดิมที่ใช้จัดการกับปัญหา แต่มีเป้าหมายเพื่อสร้างสมดุลและแก้ไขปัญหาในสังคม โดยไม่ส่งเสริมอธรรมรูปแบบใหม่ ผลการศึกษาส่งผลให้เกิดรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 14 ซึ่งมีโครงสร้างเป็นกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การระบุปัญหา (2) การประเมินแนวทาง (3) การดำเนินการและ (4) การติดตามผลและปรับปรุง โดยยึดหลักจริยธรรม ระบบถ่วงดุล และผลกระทบทางสังคมในระยะยาว แนวคิดนี้ช่วยให้สามารถบริหารจัดการปัญหาเชิงซับซ้อนได้อย่างสมดุล และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การใช้หลักการนี้จำเป็นต้องมีการควบคุมอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดจริยธรรมหรือกลายเป็นการส่งเสริมอธรรมรูปแบบใหม่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา ทริมเทพาธิป

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนากิจกรรม PLC ของครูในกลุ่มโรงเรียน กวางคำ อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น Study Factors Affecting Development PLC of Teacher in Kwang Kham School Group, Khao Suan Kwang District, Khon Kaen Province ชนิษฐา ชื่นงาม	1
2 ปัจจัยด้านการบริหารกับคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภูมิภาคหนึ่งของประเทศไทย Management Factors and Educational Quality of Schools Affiliated with the Office of the Private Education Promotion Commission in a Certain Region of Thailand ทิวาพร แก้วเดียวแสง, ในตะวัน กำหอม, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ และทิพย์วรรณ มูลศาสตร์	12
3 ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา The Relationship Between Organizational Climate and Work Happiness of Teachers and Educational Personnel under Udonthani Primary Educational Service Area ปราณิดา ดาราเย็น, ณัฐพล เนื่องชมภู, ในตะวัน กำหอม และทิพย์วรรณ มูลศาสตร์	25
4 ศึกษาเชิงเปรียบเทียบจริยศาสตร์ของซิกมุนท์ เบามันน์ กับจริยศาสตร์ ของอิมมานูเอล คานท์ A Comparative Study of Zygmunt Bauman's Ethics and Immanuel Kant's Ethics ชิสา กันยาวิริยะ และ สิริินทร์ กันยาวิริยะ	37
5 สัจจะบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท Sacca Paramita in Theravada Buddhist Philosophy สิริินทร์ กันยาวิริยะ และ ชิสา กันยาวิริยะ	51

6	การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 14 : ใช้ธรรมปราบอธรรม The Application of the 14th Royal Working Principle : Using Unrighteousness to Suppress Unrighteousness ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์	66
	จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ	78
	หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์	80

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนากิจกรรม PLC ของครูในกลุ่มโรงเรียนกวางคำ อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น

Study Factors Affecting Development PLC of Teacher in Kwang Kham School Group, Khao Suan Kwang District, Khon Kaen Province

ชนิษฐา ชื่นงาม

Kanittha Chun-ngam

โรงเรียนบ้านโนนสง่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

Nonsanga School Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4

E-mail : Kanittha.chu26@gmail.com

Received: February 03, 2025; Revised: February 23, 2025; Accepted: February 26, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (PLC : Professional Learning Community) ในกลุ่มโรงเรียนกวางคำ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนกวางคำ อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 107 คน โดยใช้แบบสอบถามด้านองค์ประกอบการเป็น PLC เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.92 และ “แบบสอบถามด้านปัจจัยทางการบริหาร” มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.98 ข้อมูลที่ได้ถูกวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก และระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในกลุ่มโรงเรียนกวางคำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนามากที่สุดคือปัจจัยด้านภาวะผู้นำปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยนี้ คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบายกลุ่มกวางคำผู้บริหารได้มีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา เช่น กิจกรรม PLC ในกลุ่ม เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งที่สนใจร่วมกันและนำไปสู่การพัฒนานักเรียนในลำดับต่อไป

คำสำคัญ : ปัจจัยการบริหาร, ภาวะผู้นำ, ชุมชนการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this research were to study the professional learning community (PLC) levels in Kwang Kham school group. The research samples were 107 people, administrators and teachers in Kwang Kham school group Khao Suan Kwang district Khon Kaen province. The research instruments were questionnaires, which had reliability values of 0.92 for the professional learning community component and 0.98 for the administrative factors component. The data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, to examine the factors influencing the establishment of a Professional Learning Community (PLC) among teachers.

This research findings found that: the administrative factors level is high level and the professional learning community level in Kwang Kham school group at the high level too. The administrative factors affecting to PCL in contained the factors of : leadership factor, motivation factor respectively and organizational structure factor. The statistical significance level of .01.

The knowledge from this research is administrative factors in leadership are factors that affect learning community in schools implied in overall at the high level, because the leadership is the policy maker Kwang Kham group of administrators has created network to exchange to develop in education institutions, such as group PLC activities. Exchanging knowledge about common interests and lead to further development of students.

Keywords : Administrative Factors, Leadership, Professional Learning Community(PLC)

บทนำ

การพัฒนาโรงเรียนนั้นปัจจัยการบริหารมีความสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ชุดิมา ถวัลย์ปรีดา และคณะ, 2564) การศึกษามีความจำเป็นมากขึ้นทุกวันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่การดำเนินชีวิตของมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ว่าต้องมีการพัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้สามารถมีความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคตปรับกระบวนการเรียนรู้และหลักสูตรสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม สังคม ของผู้เรียนโดยบูรณาการความรู้และคุณธรรมเข้าด้วยกันเพื่อให้เอื้อต่อการศึกษาของผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ทักษะการใฝ่เรียนรู้การแก้ปัญหาการรับฟังความเห็นผู้อื่นการมีคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นพลเมืองที่ดีโดยเน้นความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา การเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนมี

การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้เนื่องจากในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็วองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีการพัฒนาเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

กลุ่มโรงเรียนกวางคำ อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 12 โรงเรียน ผู้บริหาร 11 คน ครูบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 135 คน กลุ่มผู้บริหารคณะครู ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู วิชาชีพผู้บริหาร ในรูปแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” (เกศกาญจน์ ทองจันทร์แก้ว, 2565) ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่ได้เน้นให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาของผู้เรียน จนเกิดเป็นโครงการ “ห้องเรียนคุณภาพ” มุ่งเน้นไปที่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 “อ่านออกเขียนได้ลายมือสวยทุกคน” เนื่องจาก ป.1 จะมีการทดสอบ RT ครู ป.1 ทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น โดยครูในกลุ่มโรงเรียนจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายแห่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพ ภารกิจการพัฒนาาร่วมกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ เป็นพฤติกรรมเชิงบวกซึ่งผลต่อการพัฒนาครู คุณภาพผู้เรียน คุณภาพการศึกษา ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ร่วมสะท้อนความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

จากปัญหาที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นได้ว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วยปัจจัยหลายด้านไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารครูผู้สอนบุคลากรทุกส่วนของสถานศึกษา ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนกวางคำ อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์เชิงนโยบายในการวางแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน การกำกับติดตามแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้เป็นที่ยอมรับทั่วไปตลอดจนเป็นแนวทางในการประเมินงานของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในกลุ่มโรงเรียนกวางคำ อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น

การทบทวนวรรณกรรม

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ซึ่งในภาษาไทยมีชื่อเรียกอยู่หลายคำ เช่น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชุมชนเชิงวิชาการ ชุมชนครูเพื่อศิษย์ ชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อศิษย์ เป็นต้น แต่ในปัจจุบันชื่อที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดคือ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” นักวิชาการได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การที่กลุ่มของครูและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาซึ่งมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกัน ทำการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน (Hord, 1997) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้วิธีการให้ครูร่วมมือกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชาด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และเพิ่มประสิทธิภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ (Southwest Educational Development Laboratory, 1997) จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ชุมชนที่มีลักษณะที่เอื้อต่อการให้บุคลากรในองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างทั่วถึง ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เกิดทักษะในการสร้าง การถ่ายทอดความรู้ การปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อสะท้อนถึงความรู้ใหม่ ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และสร้างผลผลิตให้เกิดผลสูงสุดกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บุคลากรทุกระดับในสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมพัฒนาความสามารถ เพิ่มศักยภาพของบุคลากร สร้างแรงจูงใจที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีนักวิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ดังนี้ (วานา ทองทวียงยศ, 2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูได้ปัจจัยจำนวน 4 ปัจจัยดังนี้ 1) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะภายในของแต่ละองค์กรที่ทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่การรับรู้ การมีส่วนร่วมในการทำงานหรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบด้วย การผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กรและถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองและแสดงถึงวัฒนธรรมผ่านการทำงาน การประพฤติของสมาชิกใน ตลอดจนผ่านโครงสร้างองค์กร การออกแบบและการจัดสำนักงาน 3) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึงกรอบ

แนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รายงานและควบคุมระหว่างตำแหน่งต่างๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ในองค์กร 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ (สุภาวดี ศิริมา, 2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้ปัจจัยจำนวน 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ 3) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

จากการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการบริหาร เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สนับสนุน สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ร่วมกัน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การถ่ายทอดความรู้แก่สมาชิกในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรในงานวิจัยนี้ได้แก่ผู้บริหารครูบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนกวางคำ อำเภอเขาสนกวาง จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2566 จำนวน 12 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 146 คน ผู้บริหาร 11 คน ครูบุคลากรทางการศึกษา 135 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารครูบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนกวางคำ อำเภอเขาสนกวาง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 107 คน โดยสามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วย สูตรTaro Yamane และเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนแต่ละขนาดโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n หมายถึงจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึงจำนวนประชากรทั้งหมด

e หมายถึงค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าความถี่ (Frequency) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Prarson's Product Moment Correlation Coefficient)

โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนวงคำ อำเภอลำสนกวงจังหวัดขอนแก่น นำแบบสอบถามผ่านการหาค่า IOC และ หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์, 2563) เรียบร้อยแล้ว ไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 3) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 5) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม 6) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และ 7) ปัจจัยด้านการจูงใจ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert Scale) (บุญธิดา เทวพิทักษ์ และคณะ, 2566)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้วยการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) (รัชดาภรณ์ ทวยพุย, 2564)

ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา PLC ของครูกลุ่มโรงเรียนวงคำ อำเภอลำสนกวง จังหวัดขอนแก่น มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 107)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	48	45.79
หญิง	58	54.21
รวม	107	100.00

ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	11	10.28
ครูผู้สอน	96	89.72
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.21 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.79 ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็น 89.72

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู กลุ่มโรงเรียนกวางคำ อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน สถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1.การพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) ของบุคลากรในสถานศึกษา	4.66	0.21	มากที่สุด	1
2.การจัดการความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.44	0.30	มาก	4
3.การปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้	4.58	0.24	มากที่สุด	2
4.การสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร	4.49	0.25	มาก	3
รวม	4.54	0.25	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.44 ถึง 4.66 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D.= 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) ของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.66$, S.D.= 0.21) รองลงมาคือด้าน การปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.24) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.44$, S.D.= 0.30)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู กลุ่มโรงเรียนกวางคำ อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม

ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านภาวะผู้นำ	4.56	0.35	มากที่สุด	1

2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.53	0.42	มากที่สุด	3
3. ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	4.43	0.44	มาก	6
4. ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	4.50	0.43	มาก	4
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)	4.45	0.46	มาก	5
6. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.41	0.46	มาก	7
7. ด้านการจูงใจ	4.52	0.47	มากที่สุด	2
รวม	4.48	0.43	มาก	

จากตารางที่ 3 ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.41 ถึง 4.56 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ระดับมาก 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.56$, S.D.= 0.35) รองลงมาคือ ด้านการจูงใจ ($\bar{x} = 4.52$, S.D.= 0.47) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{x} = 4.53$, S.D.= 0.42) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.50$, S.D.= 0.43) ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) ($\bar{x} = 4.45$, S.D.= 0.46) ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ($\bar{x} = 4.43$, S.D.= 0.44) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 4.41$, S.D.= 0.46)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูกลุ่มโรงเรียนกวางคำ อำเภอเขาสวน กว้าง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดมี 3 ด้านดังนี้ด้านภาวะผู้นำด้านโครงสร้างองค์กรและด้านการจูงใจสำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมี 4 ด้านดังนี้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ด้านการทำงานเป็นทีมด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในกลุ่มโรงเรียนกวางคำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู กลุ่มโรงเรียนกวางคำ อำเภอเขาสวน กว้าง จังหวัดขอนแก่น มีความเป็นผู้นำสูงในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพในสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันและนำมาปรับใช้ในการวางแผนงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา มีการสร้าง

สัมพันธภาพที่ดี มีการสนทนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เช่น จัดกิจกรรม PLC ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้เพราะว่า คณะผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนกวางคำ ได้ให้ความสำคัญของการส่งเสริมพัฒนาตนเองของบุคลากร เน้นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ใกล้ชิดนักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีหัวใจหลักในการจัดการเรียนการสอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ(บุญธิดา เทวพิทักษ์ และ คณะ, 2566)ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนกรณีศึกษาโรงเรียนท่าศาลาจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนท่าศาลาจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การร่วมมือรวมพลัง 3) การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน 4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และ 5) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา เป็นอันดับ 2 จาก 7 ปัจจัย ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหาร ครูให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันและนำมาปรับใช้ในการวางแผนงานที่เชื่อมโยง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา เพราะผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารร่วมกัน ผู้นำจึงเป็นผู้ที่รอบรู้ รับรู้การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งในบริบทการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีการสนทนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เช่น จัดกิจกรรม PLC ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการจัดชมรม 4 ชมรมขึ้น ได้แก่ ชมรมคณิตศาสตร์ ชมรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชมรมภาษาอังกฤษ และชมรมภาษาไทย ในการขับเคลื่อนนโยบายทางการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (วาสนา ทองทวีงยศ, 2560) ได้ศึกษา งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำความรู้ทักษะตลอดจนความร่วมมือทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

จากข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทั้ง 7 ด้าน กับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในกลุ่มโรงเรียนกวางคำ อำเภอเขาสนกวาง จังหวัดขอนแก่นมีความสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู โดยการจัดให้มีอินเทอร์เน็ต มีระบบการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) เข้าถึงทุกโรงเรียน ผู้ดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในแต่ละกลุ่มโรงเรียนได้รับการอบรมเพื่อถ่ายทอดให้กับครู นำไปใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนเป็นนโยบายเร่งด่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยนี้ คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในกลุ่มโรงเรียนกวางคำอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบายกลุ่มกวางคำผู้บริหารได้มีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพในสถานศึกษา เช่น กิจกรรม PLC ในกลุ่ม ทำให้การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนซึ่งเป็นผลสะท้อนของการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกวางคำจำเป็นต้องมีการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ให้เกิดภาวะผู้นำในการสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทุกคนในโรงเรียน ขยายผลถึงการจัดกิจกรรม PLC ในระดับกลุ่มโรงเรียนกวางคำ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น RT ในระดับ ป.1 , NT ในระดับ ป.3 และ O-NET ในระดับ ป.6 เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้บริหารครูในสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วมกัน โดยอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงมีการปรับแผน กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมาปรับปรุงใช้
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหาร ครู ในสถานศึกษาควรร่วมมือกันสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แสดงถึงความเอื้ออาทร ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงออกในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นรูปธรรม เปิดเวทีแห่งการเรียนรู้ในสังคมผู้บริหาร ครูบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
3. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหาร ครู ในสถานศึกษาควรร่วมกันสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความสามารถของบุคลากร ให้ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากร เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ประสพการณ์ของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าในงานวิจัยครั้งนี้จำนวนผู้บริหารมีอัตราส่วนที่น้อยมาก ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลปัจจัยการบริหารจากผู้บริหารให้ได้มากกว่าร้อยละ 50 ของผู้บริหารทั้งหมดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. การวิจัยในครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลผ่าน Google form เป็นส่วนใหญ่ ทำให้ไม่สามารถอธิบายข้อคำถามได้เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีความสงสัย ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ร้อยละ 50 ของกลุ่มประชากร

บรรณานุกรม

- เกศกาญจน์ ทองจันทร์แก้ว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล. *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13*.
- ชุดิมา ถวัลย์ปรีดา และคณะ. (2564). ชุมชนแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาชุมชน. *วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 1(2), 97-111.
- ฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 8(1), 145-156.
- รัชดาภรณ์ ทวยทย. (2564). ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. *การประชุมวิชาการระดับชาติ “สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ”*. วิทยาลัยนครราชสีมา.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- สุภาวดี ศิริมา. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
- บุญธิดา เทวพิทักษ์ และ คณะ. (2566). การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนกรณีศึกษา โรงเรียนท่าศาลาจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 5(4), 45-57.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities : Communities of continuous inquiry and improvement*. Texas : Southwest Educational Development Laboratory.

ปัจจัยด้านการบริหารกับคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภูมิภาคหนึ่งของประเทศไทย

Management Factors and Educational Quality of Schools Affiliated with the Office of the Private Education Promotion Commission in a Certain Region of Thailand

ทิวาพร แก้วเดียวแสง¹

Tiwaporn Kaewdiaosang¹

ในตะวัน กำหอม^{2*}

Naitawan Kumhom^{2*}

โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ³

Sopee Wiwatchankit³

ทิพย์วรรณ มูลศาสตร์⁴

Tippawan Moonlasart⁴

^{1,2,3,4}สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

^{1,2,3,4}Department of Educational Administration, Faculty of Social Sciences
and Education, Thongsook College

Corresponding author, e-mail: ^{2*}angkor1234@hotmail.com

Received: February 09, 2025; **Revised:** February 28, 2025; **Accepted:** February 28, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา (2) ศึกษา
ระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับ
คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภูมิภาคหนึ่ง
ของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเอกชนภายในภูมิภาค
หนึ่ง จำนวน 381 คน โดยใช้ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามได้รับการ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
มีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability: Cronbach's Alpha)
เท่ากับ 0.908 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน รวมถึง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's
Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ

มาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นผู้เรียน ภาวะผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์ และการจัดการกระบวนการ ตามลำดับ (2) คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการจัดการและการทำงาน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ (3) ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านการบริหาร, คุณภาพการศึกษา, การบริหารสถานศึกษาเอกชน

Abstract

This study aimed to (1) examine the level of school management factors, (2) assess the level of educational quality in private schools, and (3) investigate the relationship between management factors and the educational quality of schools affiliated with the Office of the Private Education Promotion Commission in a certain region of Thailand. The sample consisted of 381 educational personnel from private schools in a specific region. A questionnaire was used as the research instrument for data collection. The questionnaire was validated for content validity using the Item-Objective Congruence (IOC) method by three experts, yielding an IOC range of 0.67 to 1.00. The reliability of the instrument, as measured by Cronbach's Alpha coefficient, was 0.908. Data analysis was conducted using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, as well as Pearson's Correlation Coefficient to analyze relationships between variables. The research findings revealed that: (1) Overall, school management factors were at a high level. In descending order, the ranking of these factors was a focus on personnel, a focus on students, leadership, strategic planning, and process management. (2) The overall educational quality of the schools was also at a high level. When ranked in descending order, the aspects were academic achievement, management and work skills, desirable student attributes, and self-directed learning skills. (3) A moderate positive correlation was found between school management factors and educational quality, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords : Management Factors, Educational Quality, Private School Administration

บทนำ

ปัจจุบันโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรของชาติให้ได้รับความรู้ ความสามารถและมีคุณภาพอย่างทั่วถึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความอยู่รอด ของประเทศ ซึ่งการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็น กระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองตลอดชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานการพัฒนาของชีวิตเมื่อแรก เกิดการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่างๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข และการศึกษาเป็นกระบวนการให้ การรับ และการสร้าง ประสบการณ์ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติโดยสร้างจิตสำนึก เพิ่มพูนทักษะ ปลูกฝังค่านิยม ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของสังคมไทย (ปรัชญา เวสารัชช์, 2545)

การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อต้องการส่งเสริมสถานศึกษา มุ่งเน้น เพื่อสามารถยกระดับสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งรัฐบาลต้องมีการช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น ด้านวิชาการ งบประมาณ เป็นต้น Schultz (1982, อ้างถึงในสุทธาน อ้นเกียรติพงษ์, 2553) กล่าวว่า การส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาจะทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของภาครัฐสูงขึ้นเพราะมีการแข่งขัน ดังนั้น บทบาทของภาคเอกชนจึงไม่เพียงแต่ช่วยให้มีทรัพยากรในการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้นแต่ช่วยส่งเสริม ประสิทธิภาพและความสำเร็จของการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการบริหาร การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชน เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม กรอบแนวคิดของการบริหารเพื่อให้องค์กรมีการปรับปรุงการบริหารเพื่อมุ่งเน้น คุณภาพโดยให้มีการปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กรและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้ดำรงอยู่ได้ตามสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยที่เปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่อง และอาจกล่าวได้ว่า ความเป็นเลิศและความสำเร็จของ โรงเรียนเอกชนถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุด เป็นหน้าที่และภารกิจของผู้รับผิดชอบตามกฎหมาย ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องรับผิดชอบพัฒนาการศึกษาเอกชนให้อยู่รอดได้ (สุณิสา เศษระพานิช, 2548)

คุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนมีการส่งเสริม พัฒนาสถานศึกษาให้มีชื่อเสียง และเป็นที่รู้จักด้านคุณภาพการศึกษาเพื่อสามารถยกระดับสถานศึกษาให้มีคุณภาพ หลายสถานศึกษา พยายามพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับสถานศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านพยายามก าหนดกรอบ แนวคิดเกณฑ์ รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่ง รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม (2550) ได้กล่าวถึง เกณฑ์ด้านคุณภาพ การศึกษาในการดำเนินงานด้านการศึกษา ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประชากรและส่งผลสำคัญ ยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยได้มีการปรับปรุงและพัฒนาเกณฑ์เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง และน าแนวคิดเชิงระบบเข้ามาเป็นแนวทางในการประเมินด้วย ส่วนวีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล (2542) ได้กล่าวถึงรูปแบบของระบบบริหารที่มีคุณภาพระดับโลกที่กำหนดเป็นรูปแบบรางวัลคุณภาพ แห่งชาติของแต่ละประเทศซึ่งเป็นแม่แบบของระบบบริหารตามแนวทาง TQM โดยเฉพาะในประเทศ ที่พัฒนาแล้ว ได้แก่ เกณฑ์รางวัลคุณภาพ European Quality Award (SQA), เกณฑ์รางวัล คุณภาพ Malcolm Baldrige National Quality Award, เกณฑ์รางวัลคุณภาพ ประเทศออสเตรเลีย Australia Quality Award, เกณฑ์รางวัลคุณภาพประเทศญี่ปุ่น Japan Quality Award

(JQA), เกณฑ์รางวัลคุณภาพประเทศสิงคโปร์ Singapore Quality Award (SQA), และเกณฑ์รางวัลคุณภาพ ของประเทศไทย Thailand Quality Award (TQA) เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวทำให้หลายประเทศพยายามนำกรอบแนวคิดเกณฑ์รางวัล คุณภาพ มาพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ประเทศตัวเองเพื่อสามารถพัฒนาส่งเสริม สถานศึกษาให้มีคุณภาพการศึกษา ซึ่งประเทศมาเลเซียและประเทศอินโดนีเซียมีการนำแนวคิดด้าน การบริหารเกณฑ์รางวัลคุณภาพของ Baldrige National Quality มาปรับปรุงเป็นแนวทางการ บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษาประเทศอินโดนีเซีย และประเทศมาเลเซีย และมีการ ประเมินมาตรฐานคุณภาพสถานศึกษา เรียกว่า “STANDARD KUALITI PENDIDIKAN” ส่วนประเทศไทยมีนักวิชาการศึกษาพยายามศึกษาด้านการจัดการศึกษา มีงานวิจัย ของสุพรรณ ศรีบุรพาภิรมย์ (2543) ศึกษาการบริหารโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน คุณภาพการศึกษาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า สภาพและปัญหาการบริหาร โรงเรียนตามโครงการรับรองมาตรฐาน คุณภาพการศึกษา มีดังนี้ 1) ด้านปรัชญาและเป้าหมายของ โรงเรียน 2) ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียน การสอน 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านทรัพยากรเพื่อการ เรียนการสอน 5) ด้านการจัดการ การบริหารมีแผนปรับปรุง โรงเรียน 6) ปัจจัยด้านกิจการนักเรียน และ 7) ด้านสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็น สิ่งสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ปัญหาหลักที่พบคือการขาดแนวทางการบริหารที่ ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ บุคลากรทางการศึกษาอาจไม่มีความรู้หรือทักษะที่เพียงพอในการจัดการศึกษา ส่งผล ให้คุณภาพการศึกษาลดลงนอกจากนี้ ยังพบว่าการขาดการสนับสนุนและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาการเรียนการสอน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการสร้าง สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา นักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564).

อย่างไรก็ตามการบริหารการศึกษาเป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มี คุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพ สามารถยกระดับผู้เรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นเพื่อให้สถานศึกษาและผู้เรียนมี คุณภาพ การศึกษาที่ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารกับคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ของบุคลากรทางการศึกษาในภูมิภาค หนึ่งในประเทศไทย เพื่อสามารถเป็น แนวทางและกรอบแนวคิดในการกำหนดนโยบายการบริหาร คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ของ บุคลากรทางการศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหาร ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน ในภูมิภาคหนึ่งของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน ในภูมิภาคหนึ่งของประเทศไทย

3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภูมิภาคหนึ่งของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารกับคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ของบุคลากรทางการศึกษา ในภูมิภาคแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผู้วิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภูมิภาคหนึ่งของประเทศไทย ซึ่งมีจำนวน ประมาณ 8,000 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภูมิภาคแห่งหนึ่ง จำนวน 385 คน ซึ่งคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% โดยได้ขนาดตัวอย่าง 381 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อความสมบูรณ์ของการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างเพิ่มขึ้นเป็น 385 คน เพื่อชดเชยกรณีที่อาจมีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธี การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามประเภทของโรงเรียน (เช่น โรงเรียนระดับอนุบาล, ประถมศึกษา, มัธยมศึกษา หรือโรงเรียนที่เน้นหลักสูตรพิเศษต่างๆ) และใช้วิธี การสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional Sampling) เพื่อให้มั่นใจว่าตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทุกประเภทของโรงเรียนเอกชนในภูมิภาคที่ศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 381 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับปัจจัยด้านการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ของบุคลากรทางการศึกษา ในภูมิภาคแห่งหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการวางแผนกลยุทธ์ และด้านการจัดการกระบวนการ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม. 2559)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ของบุคลากรทางการศึกษา ในภูมิภาคแห่งหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้เรียน ด้านทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ด้านทักษะการจัดการและการทำงาน โดยแต่ละข้อคำถามเป็น

การให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

การพัฒนาเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ใช้ **แบบสอบถาม** เป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งได้รับการตรวจสอบและพัฒนาให้มีความถูกต้องและเหมาะสม ผ่านกระบวนการดังนี้

2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

- แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ **3 ท่าน** ในสาขาการบริหารการศึกษาและการวิจัยทางการศึกษา

- การประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ศึกษาใช้ ดัชนีความสอดคล้องของรายการกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence: IOC)

- ผลการประเมินพบว่า ค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67 - 1.00 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับ ดีถึงดีมาก ตามเกณฑ์ของ Rovinelli & Hambleton (1977) ที่กำหนดว่าค่า IOC ≥ 0.50 ถือว่ายอมรับได้

2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Testing)

- แบบสอบถามฉบับที่ผ่านการปรับแก้จากผู้เชี่ยวชาญได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน

- คำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

- ผลการทดสอบพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.908 ซึ่งอยู่ในระดับสูงตามเกณฑ์ของ Nunnally & Bernstein (1994) ที่กำหนดว่า ค่าความเชื่อมั่น ≥ 0.70 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

2.3 การทดลองใช้แบบสอบถาม (Pilot Testing)

- นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้กับบุคลากรทางการศึกษา 30 คน เพื่อทดสอบความชัดเจนของคำถามและประเมินระยะเวลาที่ใช้ในการตอบ

- จากผลการทดลองใช้ พบว่า ผู้ตอบสามารถเข้าใจคำถามได้ชัดเจน ไม่มีข้อผิดพลาดด้านโครงสร้างของแบบสอบถาม

2.4 การปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

หลังจากการตรวจสอบ IOC และความเชื่อมั่น รวมถึงการทดลองใช้แบบสอบถาม ได้มีการปรับปรุงถ้อยคำให้ชัดเจนขึ้น ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง 381 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 381 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ของบุคลากรทางการศึกษา ในภูมิภาคแห่งหนึ่งโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร รองลงมา คือด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการจัดการกระบวนการ ตามลำดับ

2. คุณภาพการศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ของบุคลากรทางการศึกษา ในภูมิภาคแห่งหนึ่ง โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รองลงมาคือด้านทักษะการจัดการและการทำงาน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้เรียน และอันดับสุดท้ายคือด้านทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ปัจจัยด้านการบริหารกับคุณภาพการศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ของบุคลากรทางการศึกษา ในภูมิภาคแห่งหนึ่ง โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับคุณภาพการศึกษา เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รองลงมาคือ ด้านทักษะการจัดการและการทำงาน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้เรียน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้าน การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ ผ่านการฝึกอบรม ทรัพยากรสนับสนุน และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ในโรงเรียนเอกชน บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของการศึกษา โรงเรียนเอกชนต้องการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้น การลงทุนในบุคลากรผ่านการพัฒนาอาชีพและการเสริมสร้างขีดความสามารถจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บารินา มะแซ (2559) ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐยา พิพัฒน์นราธร, และนิษฐ์วดีจิโรจน์ภิญโญ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทศม วรประวัติ (2565) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี องค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของบุคลากร 2) องค์ประกอบด้าน วัฒนธรรมองค์กร 3) องค์ประกอบด้านปัจจัยส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) องค์ประกอบด้านการ ใช้เทคโนโลยีเพื่อเรียนรู้และพัฒนางาน 5) องค์ประกอบด้านกลยุทธ์องค์กร 6) องค์ประกอบด้าน กระบวนการปฏิบัติงาน 7) องค์ประกอบด้านการประเมินผล 8) องค์ประกอบด้าน ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ผลการประเมิน พบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็น ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

2. คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าคุณภาพของโรงเรียนเอกชนถูกประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นหลัก และสถานศึกษามีมาตรการในการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ เช่น การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุน และการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ที่เป็นเช่นนี้เพราะ โรงเรียนเอกชนต้องการสร้างความแตกต่างและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับโรงเรียนของรัฐ การส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ใช้ในการสร้างชื่อเสียงและความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บารินา มะแซ (2559) ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวัธต์ ศรีดำรง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะของโรงเรียนคุณภาพ คือ โรงเรียนที่ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน โรงเรียนและ ผู้ปกครองมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ผู้ปกครองและชุมชนยอมรับ และมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยพร มณีฉาย (2565) การบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

การศึกษาเอกชน พบว่า) การยืนยันแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะด้าน การมุ่งเน้นบุคลากรและภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การบริหารที่ดีส่งผลต่อการพัฒนาโครงสร้างการเรียนการสอน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บารินา มะแซ (2559) ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ งามนกนก (2561) การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก มีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชชา บุญประไพ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

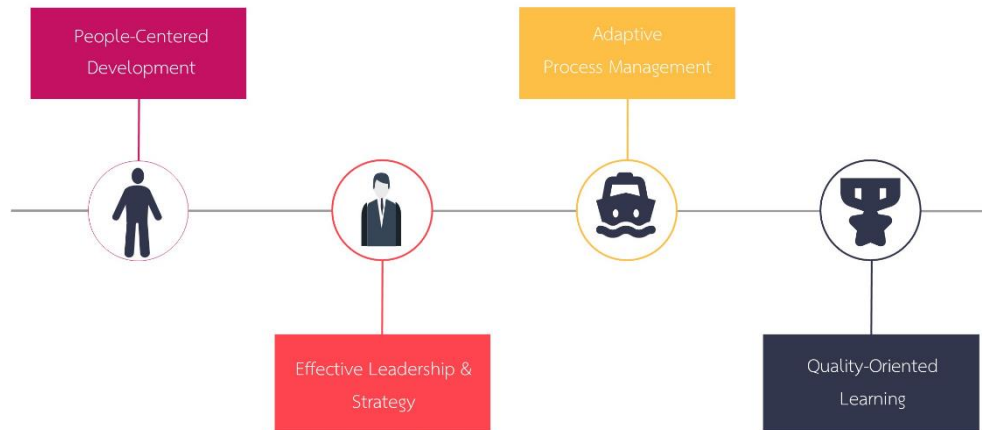
องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ โมเดล PEAQ ถูกออกแบบขึ้นเพื่อสรุปองค์ความรู้จากงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเอกชน โดยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ที่ทำงานร่วมกันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ได้แก่

P ย่อมาจาก People-Centered Development หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นศูนย์กลาง
E ย่อมาจาก Effective Leadership & Strategy หมายถึง ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ
A ย่อมาจาก Adaptive Process Management หมายถึง การบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้

Q ย่อมาจาก Quality-Oriented Learning หมายถึง การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณภาพ
ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้

PEAQ MODEL



แผนภาพที่ 1 PEAQ MODEL

จากแผนภาพที่ 1 สามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบของ PEAQ MODEL ได้ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการศึกษา ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะใน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรและภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด

การสังเคราะห์ข้อมูลจาก ค่าเฉลี่ยในแต่ละปัจจัย และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่ามี 4 องค์ประกอบหลักที่เชื่อมโยงกันอย่างมีนัยสำคัญ และเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเอกชน ดังนั้น จากผลการวิจัยนี้ จึงพัฒนา "PEAQ Model" เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชน โดยองค์ประกอบของโมเดลประกอบด้วย

1. P – People-Centered Development (การพัฒนาบุคลากรเป็นศูนย์กลาง) พบว่า ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ได้คะแนนสูงสุดในปัจจัยด้านการบริหาร แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ผ่านการอบรมและพัฒนาอาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2. E – Effective Leadership & Strategy (ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษา บ่งชี้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ และ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเอกชนสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้

3. A – Adaptive Process Management (การบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้) พบว่า ปัจจัยด้าน การจัดการกระบวนการ มีความสัมพันธ์กับ การเรียนรู้ของนักเรียน บ่งชี้ว่าโรงเรียนที่มีระบบการจัดการที่สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาสูงขึ้น

4. Q – Quality-Oriented Learning (การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณภาพ) พบว่าคุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนที่เน้นการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ จะสามารถพัฒนาทักษะของนักเรียนให้มีความพร้อมสำหรับอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นบุคลากรและภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายควรออกแบบให้สอดคล้องกับผลการวิจัย เพื่อให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า การมุ่งเน้นบุคลากร ได้รับค่าคะแนนสูงสุดในปัจจัยด้านการบริหาร แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ดังนั้น จึงควรกำหนด นโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนา Soft Skills และการเรียนรู้ตลอดชีวิต และควรสนับสนุน สวัสดิการและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อลดอัตราการลาออกของครูในโรงเรียนเอกชน

2. นโยบายด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) และบริหารงานโดยใช้ Data-Driven Decision Making (DDDM) และควรมีการจัด โครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะในการบริหารองค์กรการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3. นโยบายด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้น จึงควรสนับสนุน แนวทางการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-Centered Learning) และการใช้เทคโนโลยีการศึกษา (EdTech) ควรมี ระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา อย่างเป็นระบบ เพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐาน

4. นโยบายด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและทันสมัย

จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการกระบวนการ เป็นปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในปัจจัยด้านการบริหาร จึงควรปรับปรุง โครงสร้างการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สนับสนุนการใช้ Total Quality Management (TQM) ในการบริหารคุณภาพโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดที่ควรนำไปพัฒนาในการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อให้สามารถขยายผลและเพิ่มความลึกขององค์ความรู้ได้มากขึ้น ดังนี้

1. ควรศึกษา ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ เช่น เทคโนโลยีการศึกษา บริบททางสังคม และนโยบายระดับมหภาค ที่อาจมีผลต่อคุณภาพการศึกษา
2. ควรใช้ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศ
3. ควรใช้ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) กับผู้บริหารและครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษา
4. ควรใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง
5. ควรศึกษา ความแตกต่างระหว่างโรงเรียนเอกชนกับโรงเรียนของรัฐ ในด้านปัจจัยการบริหาร และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

บรรณานุกรม

- ณัชชา บุญประไพ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทศม วรประวัติ, & จิตมา วรณศรี. (2564). แนวทางบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 11(7), 2803-2814.
- ทิวดี ศรีดำรง. (2557). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ : การศึกษาทฤษฎีฐานราก. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธัญพร มณีฉาย. (2565). การบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- นัฐยา พิพัฒน์นารธร, & นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. (2561). การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 5(1), 223 - 240.
- โนตะวัน กำห่อม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา (เล่ม 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทีคอม.
- บาร์นา มะแซ. (2559). ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2545). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม. (2550). การศึกษางานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป.
- วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล. (2542). TQM Living Handbook ภาคสาม คู่มือตรวจวินิจฉัยคุณภาพของระบบบริหาร บันไดก้าวแรกสู่บริษัทชั้นนำระดับโลก. กรุงเทพฯ: บริษัท พีพีอาร์ แอนด์ทีคิวเอ็ม คอนซัลแทนท์ จำกัด.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุนิสา เศษะพานิช. (2548). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเกี่ยวกับความเป็นเลิศด้านการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุทธนา อันเกียรติพงษ์. (2553). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเมธ งามกนก. (2561). *การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เนติกุลการพิมพ์.
- สุวรรณ ศรีบุรพาภิรมย์. (2543). *การบริหารโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(2), 49-60.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.

ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

The Relationship Between Organizational Climate and Work Happiness
of Teachers and Educational Personnel under Udonthani Primary Educational
Service Area

ปราณิสดา ดาราเย็น¹

Pranisa Darayen¹

ณัฐพล เนืองชมภู²

Nattaphon Nuangchomphu²

ไนตะวัน กำหอม^{3*}

Naitawan Kumhom^{3*}

ทิพย์วรรณ มูลศาสตร์⁴

Tippawan Moonlasart⁴

^{1,2,3,4}สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

^{1,2,3,4}Department of Educational Administration, Faculty of Social Sciences
and Education, Thongsook College

Corresponding author, e-mail: ^{3*}plu1234@hotmail.com

Received: February 09, 2025; Revised: February 28, 2025; Accepted: February 28, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์กร 2) ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความผูกพัน การให้รางวัล และความรับผิดชอบ ซึ่งมีระดับแตกต่างกัน 2) ความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์

ทางบวก และอารมณ์ทางลบ ซึ่งมีลำดับความสำคัญแตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การมีบทบาทสำคัญต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านความผูกพันและการให้รางวัล ซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของบุคลากร

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ, ความสุขในการปฏิบัติงาน, การบริหาร

Abstract

This study is a quantitative research aimed to 1) study the level of Organizational Climate, 2) study the level of Work Happiness, and 3) examine the relationship between Organizational Climate and Work Happiness among teachers and educational personnel under the Udonthani Primary Educational Service Area. The sample consisted of 385 teachers and educational personnel, selected through a sampling method. Data were collected using a questionnaire and analyzed through descriptive statistics, including percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that 1) The overall Organizational Climate was at a high level, with key components including engagement, rewards, and responsibility, each at varying levels. 2) The overall Work Happiness was also at a high level, with significant aspects including life satisfaction, positive emotions, and negative emotions, ranked differently in importance. 3) The relationship between Organizational Climate and Work Happiness was moderately positive and statistically significant at the 0.01 level.

The study suggests that Organizational Climate plays a crucial role in determining the Work Happiness of teachers and educational personnel, particularly in terms of engagement and rewards. Continuous improvements in these areas can enhance work efficiency and job satisfaction among personnel.

Keywords : Organizational Climate, Work Happiness, Administration

บทนำ

การบริหารงานในองค์กรมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ "คน" ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (นิกรแตงรอด, 2560) พนักงานจึงถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ นอกเหนือจากความสามารถและประสบการณ์แล้ว ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจ ซึ่งสามารถสร้างได้ผ่านสวัสดิการที่ดี การพัฒนาความรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (จิตภาพร เกษประดิษฐ์, 2563) รวมถึงการสร้างความสุขในที่ทำงาน เพื่อให้ พนักงานรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

การทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิตมนุษย์ ปัจจุบันคนใช้เวลาว่าหนึ่งในสามของชีวิตไปกับการทำงาน และแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นในอนาคต การทำงานที่มีคุณค่าไม่เพียงแต่สร้างรายได้ แต่ยังเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม หากบุคคลได้ทำงานในสิ่งที่ตนพอใจ จะช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตและความสุข (จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร, 2555) สอดคล้องกับรายงานความสุขโลกปี 2560 ของเครือข่ายการแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDSN) ซึ่งพบว่าประเทศไทยมีค่าดัชนีความสุขเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว และอยู่ในอันดับที่ 19 ของประเทศที่มีความสุขเพิ่มขึ้นมากที่สุดนับตั้งแต่ปี 2548

ความสุขในการทำงานไม่ได้หมายถึงแค่การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไร้ความเครียดหรือความขัดแย้งเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและการมีความเข้าใจซึ่งกันและกันภายในองค์กร เมื่อบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งในที่ทำงานจะลดลงและบรรยากาศการทำงานจะเต็มไปด้วยความร่วมมือ ความเคารพ และความเข้าใจ ทำให้ทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข นอกจากนี้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการจัดเตรียมเครื่องมือที่ทันสมัย การออกแบบพื้นที่ทำงานที่สะดวกสบาย หรือการให้สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน การทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในงานที่ทำ จะทำให้พวกเขารู้สึกมีความสุขและพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงาน การสร้างความสุขในการทำงานยังเกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพและความมั่นคงในงาน เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าพวกเขามีโอกาสเติบโตในอาชีพในองค์กร พวกเขาจะรู้สึกถึงความมั่นคงและไม่รู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคต การได้รับการฝึกอบรมและโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติมเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตัวเองและทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองกำลังเดินหน้าสู่อนาคตที่ดีขึ้นในองค์กร (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2559)

บรรยากาศขององค์กร ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพของงาน ซึ่งบรรยากาศขององค์กรนั้น ควรเป็นบรรยากาศที่น่าอยู่ เหมาะสมต่อการทำงาน บรรยากาศที่ดีจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่ มีความสนุกไปกับ งานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความสบายใจในการทำงาน รู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำ มีความ ไว้วางใจองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีการขาด ลา มาสาย โยกย้าย 2 งาน หรือลาออกจากงานลดลง (จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ, 2560) จากที่กล่าวมาข้างต้น

จะเห็นได้ว่าหากองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อ ความพึงพอใจของพนักงานอย่างเห็นได้ชัด และเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรซึ่ง Manion (2003; อ้างถึงใน จตุพร ไชยราช, 2561) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรปรารถนา เพราะหากมีความสุขแล้วนั้น คนย่อมเกิดความรู้สึก รัก ห่วงแหน ผูกพันต่อองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ยังมีอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญที่ ช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในที่ทำงานนั้นก็คือ บรรยากาศองค์กร

สภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนา คุณภาพนักเรียนและครูผู้สอน ซึ่งโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมี บรรยากาศที่ก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรรู้เท่าทันต่อ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสงบสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fox (2001; อ้างถึงใน ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ 1) การสนับสนุน 2) การให้รางวัล 3) ความผูกพัน 4) โครงสร้างองค์กร 5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 6) ความรับผิดชอบ

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Diener, 2000) ระบุว่าการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและใจของบุคลากร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานที่มีความสุขจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และส่งผลบวกต่อความสำเร็จขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อหาแนวทางพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ลดปัญหาภายในองค์กร และส่งเสริมความสุขของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 385 คน ซึ่งคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% โดยได้ขนาดตัวอย่าง 385 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 385 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการให้รางวัล ด้านความผูกพัน ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ ด้านความรับผิดชอบ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก ด้านอารมณ์ทางลบ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม. 2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

การพัฒนาเครื่องมือวิจัยในครั้งนีใช้ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งได้รับการตรวจสอบและพัฒนามีความถูกต้องและเหมาะสม ผ่านกระบวนการดังนี้

2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

- แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ในสาขาการบริหารการศึกษาและการวิจัยทางการศึกษา

- การประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ศึกษาใช้ ดัชนีความสอดคล้องของรายการกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence: IOC)

- ผลการประเมินพบว่า ค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67 - 1.00 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับ ดีถึงดีมาก ตามเกณฑ์ของ Rovinelli & Hambleton (1977) ที่กำหนดว่าค่า IOC ≥ 0.50 ถือว่ายอมรับได้

2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Testing)

- แบบสอบถามฉบับที่ผ่านการปรับแก้จากผู้เชี่ยวชาญได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน

- คำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

- ผลการทดสอบพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.972 ซึ่งอยู่ในระดับสูงตามเกณฑ์ของ Nunnally & Bernstein (1994) ที่กำหนดว่า ค่าความเชื่อมั่น ≥ 0.70 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

2.3 การทดลองใช้แบบสอบถาม (Pilot Testing)

- นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 30 คน เพื่อทดสอบความชัดเจนของคำถามและประเมินระยะเวลาที่ใช้ในการตอบ

- จากผลการทดลองใช้ พบว่า ผู้ตอบสามารถเข้าใจคำถามได้ชัดเจน ไม่มีข้อผิดพลาดด้านโครงสร้างของแบบสอบถาม

2.4 การปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

หลังจากการตรวจสอบ IOC และความเชื่อมั่น รวมถึงการทดลองใช้แบบสอบถาม ได้มีการปรับปรุงถ้อยคำให้ชัดเจนขึ้น ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง 385 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบดูความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านความผูกพัน รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัล ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ

ด้านความพึงพอใจในชีวิต รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ทางลบ ด้านความพึงพอใจในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านอารมณ์ทางบวก ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานเรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ทางลบ ด้านความพึงพอใจในงานและอันดับสุดท้ายคือ ด้านอารมณ์ทางบวก

อภิปรายผลการวิจัย

1.บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านความผูกพัน รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัล ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทชนันท์ โภชนงค์ (2563) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศ องค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ เป้าหมายขององค์การเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร แบบของความ เป็นผู้นำความซับซ้อนของระบบ ยกเว้นด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การอยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในระดับสูง คือ ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา และด้านความเป็นมืออาชีพของครู ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในระดับต่ำ คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิลฟัล สะมะแอ (2563) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความพึงพอใจในชีวิต รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ทางลบ ด้านความพึงพอใจในงาน และอันดับสุดท้ายคือ

ด้านอารมณ์ทางบวก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ประถมศึกษา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) องค์กรประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 44 ตัวแปร ดังนี้ 1) การบริหารจัดการองค์กร พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารการเงินอย่างมี ประสิทธิภาพประสิทธิผล ยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นตัวแปรที่มีค่าความถี่ระบุถึงองค์ประกอบมากที่สุด 2) สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่า บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่ามากที่สุด 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า ตัวแปรโรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัย มั่นคง แข็งแรงมีค่าน้ำหนัก มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมา ยุวโกศล (2562) ได้ศึกษาใน ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานในบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ(ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความสุขในการทำงานแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพารณ์ รัตนะราช (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ ความผูกพันองค์กรของพนักงานบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง จำนวน 300 คน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานและความสุขในการทำงาน ในด้านความสำเร็จของงาน นั้นมีความสัมพันธ์กับส่วนความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกในองค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร ในทิศทางเดียวกัน และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกองค์กรมากด้วย ตรงข้ามกับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความสุขในการทำงานต่อ ด้านความรักในงานและความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานน้อย จะเกิดความผูกพันต่อ องค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะพยายาม ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมี ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยด้วย เช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่ง ความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวยุติธรรม การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานเรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต รองลงมาคือ ด้านอารมณ์

ทางลบ ด้านความพึงพอใจในงานและอันดับสุดท้ายคือ ด้านอารมณ์ทางบวกสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา ยุวโกศล (2562) ได้ศึกษาใน ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานในบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ(ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.082 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติพงศ์ ศิริณีภาวงศ์ (2564) ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า องค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อารมณ์ทางลบไม่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน 5)ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงอยู่ในฐานะสมาชิกองค์กร ความพยายามและความตั้งใจอย่างเต็มที่ที่จะทำงาน เพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ให้แก่องค์กร และความมั่นใจและมุ่งมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความสัมพันธ์ ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย "ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา" พบว่าปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสามารถจัดเป็นระบบแนวคิดที่มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ซึ่งสามารถสรุปเป็น โมเดล ORHES โดย ORHES ย่อมาจาก Organizational Climate, Rewards, Holistic Well-being, Engagement, Support ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่สะท้อนถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรในองค์การ โดยสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 ORHES MODEL

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ORHES MODEL ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

O - Organizational Climate (บรรยากาศองค์การ) อธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การที่ดีช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากรและผู้นำ ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การเปิดกว้างทางความคิด, ความเป็นธรรมในองค์การ, และการมีส่วนร่วมของบุคลากร บรรยากาศที่ดีส่งเสริม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และลดความเครียดในการทำงาน

R - Rewards and Recognition (รางวัลและการให้คุณค่า) อธิบายได้ว่า การให้รางวัลและการยอมรับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้น แรงจูงใจและความพึงพอใจ ควรมีการให้รางวัลในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น เงินเดือน โบนัส ผลตอบแทน คำชม การให้โอกาสเติบโต การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

H - Holistic Well-being (สุขภาวะองค์รวมของบุคลากร) อธิบายได้ว่า สุขภาวะของบุคลากรต้องพิจารณาทั้ง 4 ด้าน คือ 1) สุขภาพกาย ได้แก่ การออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม 2) สุขภาพจิต ได้แก่ การลดความเครียดและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อสุขภาพจิต 3) สุขภาพสังคม ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 4) สุขภาพทางปัญญา ได้แก่ การมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง องค์การที่สนับสนุนสุขภาวะของบุคลากรจะมีอัตราการลาออกต่ำและมีผลผลิตที่สูงขึ้น

E - Engagement and Empowerment (ความผูกพันและการมีอำนาจในการตัดสินใจ) อธิบายได้ว่า Engagement คือ การที่บุคลากรรู้สึกว่า "งานของตนเองมีความหมาย" Empowerment คือ การให้อำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริม ได้แก่ การให้โอกาสบุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างวัฒนธรรม การรับฟังความคิดเห็น การออกแบบงานให้บุคลากรรู้สึกว่า มีอิสระในการทำงาน

S - Supportive Leadership (การสนับสนุนจากผู้นำ) อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำที่สนับสนุนบุคลากรช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ผู้นำที่ดีควรเป็น Facilitator มากกว่าผู้ควบคุม ลักษณะของผู้นำที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร ได้แก่ Listening Leadership (การรับฟังปัญหาของบุคลากร) Growth-oriented Leadership (การสนับสนุนให้บุคลากรเติบโต) Trust-based Leadership (การสร้าง ความไว้วางใจ)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 โรงเรียนต้องจัดโครงสร้างการมอบหมายงาน และความรับผิดชอบให้ฝ่ายต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

1.2 ผู้บริหารต้องให้โอกาสครูผู้สอนได้พูดคุยหรือร้องขอสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลตามเป้าหมาย

1.3 ครูผู้สอนต้องมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเองตามกรอบ ของงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากับโรงเรียนมัธยมศึกษา ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2563). การบริหารองค์การแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 18(3), 74-93.
- เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำและองค์การแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จตุพร ไชยราช. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา. *การศึกษาค้นคว้า มหาบัณฑิต* : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จิตภาพร เกษประดิษฐ์. (2563). อิทธิพลของสวัสดิการและวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร. (2555). *การริเริ่มงาน Happy Workplace หรือองค์การแห่งความสุข*. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaihealth.or.th/Content/html>

- จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท เมซโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่). *การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชุติมา ยุวโกศล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 2(3), 60-77.
- นิกร แดงรอด. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1*. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ที่คอม.
- พัชชานันท์ โภชณงค์. (2563). บรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 12(2), 174-188.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2559). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6(ฉบับพิเศษ), 590-599.
- สุภาพรณ รัตนะราช. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน และ นุชนรา รัตนศิริประภา. (2562). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว). *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์, และ ชัยอนันต์ มั่นคง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี. ศรีสะเกษ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อิศพล สะมะแอ, และวุฒิชัย เนียมเทศ. (2563). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 107-122.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.

ศึกษาเชิงเปรียบเทียบจริยศาสตร์ของซิกมุนท์ เบามันน์
กับจริยศาสตร์ของอิมมานูเอล คานท์
A Comparative Study of Zygmunt Bauman's Ethics and
Immanuel Kant's Ethics

ชิสา กันยาริยะ¹ และ สิริินทร์ กันยาริยะ²

Chisa Gunyaviriya¹ and Sirin Gunyaviriya²

^{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: February 06, 2025; Revised: February 27, 2025; Accepted: February 27, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบ จริยศาสตร์ของอิมมานูเอล คานท์ และซิกมุนท์ เบามันน์ ผลการวิจัยพบว่า จริยศาสตร์ของคานท์ ซึ่งเป็นจริยศาสตร์แบบหน้าที่นิยม (Deontological Ethics) เน้นหลักศีลธรรมที่เป็นสากลและอาศัยเหตุผลเป็นหลัก โดยกำหนดให้การกระทำที่ถูกต้องต้องสามารถกลายเป็นกฎสากลที่ใช้ได้กับทุกคน แนวคิดนี้มีข้อดีในการสร้างมาตรฐานศีลธรรมที่แน่นอน แต่มีข้อจำกัดในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อนในสังคมสมัยใหม่ ในทางตรงกันข้าม จริยศาสตร์ของเบามันน์ เป็นจริยศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อผู้อื่น และเน้นความสัมพันธ์เชิงศีลธรรมมากกว่าการปฏิบัติตามกฎที่เป็นสากล เบามันน์โต้แย้งว่าโลกสมัยใหม่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน (โลกเหลว) ทำให้ศีลธรรมต้องมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนตามบริบท ข้อดีของแนวคิดนี้คือสามารถตอบสนองต่อปัญหาทางศีลธรรมที่ซับซ้อนได้ดี แต่ข้อจำกัดคือขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการตัดสินความถูกต้อง ผลการศึกษานี้นำไปสู่การพัฒนา Dynamic and Contextual Ethics Model (DCE Model) ซึ่งเป็นแนวคิดที่บูรณาการจริยศาสตร์ของคานท์และเบามันน์เข้าด้วยกัน โดยใช้หลักศีลธรรมของคานท์เป็น โครงสร้างทางศีลธรรมสากล ขณะเดียวกันก็ใช้แนวคิดของเบามันน์เป็น เครื่องมือในการพิจารณาบริบทเฉพาะหน้า โมเดลนี้สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนานโยบายทางศีลธรรม สิทธิมนุษยชน เทคโนโลยี AI และจริยธรรมในภาคธุรกิจ

คำสำคัญ : จริยศาสตร์, ซิกมุนท์ เบามันน์, หลัคนวายุค, อิมมานูเอล คานท์

Abstract

This study employs a qualitative research approach with the objective of analyzing and comparing the ethics of Immanuel Kant and Zygmunt Bauman. The findings reveal that Kantian ethics, which is a form of deontological ethics, emphasizes universal moral principles and relies on reason as its foundation. Kant asserts that a morally right action must be capable of becoming a universal law applicable to everyone. While this approach provides a clear moral standard, it has limitations in addressing the complexities of modern society. In contrast, Bauman's ethics prioritize responsibility toward others and focus on moral relationships rather than adherence to universal rules. Bauman argues that the modern world is characterized by uncertainty ("liquid modernity"), necessitating a flexible and context-sensitive ethical approach. The advantage of this perspective is its ability to address complex moral dilemmas effectively; however, it lacks clear criteria for determining right and wrong. This study leads to the development of the *Dynamic and Contextual Ethics Model (DCE Model)*, which integrates Kantian and Baumanian ethics. The model employs Kant's moral principles as a universal ethical framework while utilizing Bauman's ideas as a tool for assessing specific contextual situations. This model has potential applications in ethical policymaking, human rights, artificial intelligence technology, and business ethics.

Keywords : Ethics, Zygmunt Bauman, Postmodern, Immanuel Kant

บทนำ

แนวคิดจริยศาสตร์เป็นองค์ประกอบสำคัญของปรัชญา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางพฤติกรรมของมนุษย์ และช่วยสร้างมาตรฐานทางศีลธรรมให้แก่สังคม อย่างไรก็ตาม ในยุคปัจจุบัน ปัญหาทางจริยธรรมมีความซับซ้อนขึ้นจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างสังคม เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า และแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนที่ขยายตัวมากขึ้น แนวคิดจริยศาสตร์แบบดั้งเดิม อาจไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกสมัยใหม่ได้ จริยศาสตร์จึงเป็นศาสตร์ที่ถูกพัฒนาและตีความผ่านยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ตั้งแต่สมัยกรีกโบราณที่มุ่งเน้นการแสวงหาความดีสูงสุด (eudaimonia) ตามแนวคิดของอริสโตเติล (Aristotle, 384–322 B.C.) จนถึงยุคสมัยใหม่ที่นักคิดเช่น อิมมานูเอล คานท์ และ จอห์น สจวร์ต มิลล์ ได้พัฒนาแนวคิดทางจริยศาสตร์ขึ้นมาในรูปแบบที่มีโครงสร้างชัดเจนและเป็นระบบ (Mill, 1863; Kant, 1785/1997) จริยศาสตร์ในยุคสมัยใหม่มีความพยายามที่จะสร้างหลักการทางศีลธรรมที่เป็นสากล และสามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสินความถูกผิดของพฤติกรรมของมนุษย์ได้ อย่างไรก็ตาม ในยุคหลังนวยุค (Postmodernism) แนวคิดทางจริย

ศาสตร์เริ่มเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากความท้าทายต่อแนวคิดแบบสากลนิยม และการเน้นให้เห็นถึงความไม่แน่นอนของกฎเกณฑ์ทางศีลธรรม นำไปสู่การพัฒนาของแนวคิดจริยศาสตร์ที่มีความเป็นพลวัตและยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น จริยศาสตร์ของซิกมุนท์ เบามันน์ ที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์เชิงศีลธรรมและความรับผิดชอบต่อผู้อื่นมากกว่าหลักเกณฑ์ที่ตายตัว (Bauman, 1993)

อิมมานูเอล คานท์ เป็นนักปรัชญาสายเหตุผลนิยมที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวคิดจริยศาสตร์ในยุคสมัยใหม่ โดยเฉพาะจริยศาสตร์หน้าที่นิยม (Deontological Ethics) ซึ่งเน้นความเป็นสากลของหลักศีลธรรมและภาระหน้าที่ของมนุษย์ (Kant, 1785/1997) จริยศาสตร์ของคานท์ถือว่าการกระทำที่ดีต้องตั้งอยู่บนหลักการที่เป็นสากลและเป็นอิสระจากผลลัพธ์ ตัวอย่างสำคัญของแนวคิดนี้คือ กฎบัญญัติเด็ดขาด (Categorical Imperative) ซึ่งกำหนดว่ามนุษย์ต้องกระทำการโดยอิงจากหลักการที่สามารถใช้เป็นกฎเกณฑ์ทั่วไปได้ กล่าวคือ หากการกระทำใดไม่สามารถเป็นหลักสากลได้ ก็ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดศีลธรรม คานท์ยังเชื่อว่ามนุษย์ต้องปฏิบัติต่อกันในฐานะ "จุดหมายปลายทาง" (End-in-Itself) และไม่ควรใช้ผู้อื่นเป็นเพียงเครื่องมือเพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเอง (Korsgaard, 1996) แนวคิดของคานท์จึงมีลักษณะที่เข้มงวดและเป็นแบบแผนชัดเจน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดจริยศาสตร์ที่มีโครงสร้างทางเหตุผลที่มั่นคง และสามารถใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดพฤติกรรมที่ถูกต้องในสังคม

ตรงกันข้ามกับแนวคิดของคานท์ ซิกมุนท์ เบามันน์ เป็นนักปรัชญาหลังนวยุคที่ให้ความสำคัญกับจริยศาสตร์ของความรับผิดชอบ (Ethics of Responsibility) ซึ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการพิจารณาปัจจัยบริบทเป็นสำคัญ เบามันน์วิพากษ์แนวคิดจริยศาสตร์แบบสมัยใหม่ที่พยายามกำหนดหลักศีลธรรมให้เป็นกฎสากล และเสนอว่าศีลธรรมควรเป็นสิ่งที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อสถานการณ์เฉพาะหน้า (Bauman, 1993) แนวคิดของเขาได้รับอิทธิพลจากอิมมานูเอล เลอวินาส (Emmanuel Levinas) ที่เน้นความสัมพันธ์เชิงศีลธรรมระหว่าง "ตนเอง" และ "ผู้อื่น" (The Other) โดยถือว่าศีลธรรมไม่ได้เป็นสิ่งที่ถูกกำหนดโดยกฎเกณฑ์ตายตัว แต่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์แต่ละบุคคล (Levinas, 1969) เบามันน์มองว่าโลกสมัยใหม่เป็น "โลกเหลว" (Liquid Modernity) ที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและความซับซ้อน ดังนั้นจริยธรรมจึงต้องปรับเปลี่ยนไปตามบริบท และไม่สามารถใช้หลักศีลธรรมสากลแบบคานท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Bauman, 2000)

การศึกษาครั้งนี้มีความสำคัญในการประเมินข้อดีและข้อจำกัดของจริยศาสตร์ของคานท์และเบามันน์ในการประยุกต์ใช้กับบริบททางสังคมและศีลธรรมร่วมสมัย โดยการเปรียบเทียบแนวคิดจริยศาสตร์ของทั้งสองนักปรัชญา เราสามารถพิจารณาความแตกต่างทั้งในเชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงเหตุผลที่จำเป็นต้องศึกษาวิจัยเรื่องนี้ การเปรียบเทียบนี้ช่วยให้เข้าใจถึงความแข็งแกร่งของจริยศาสตร์หน้าที่นิยมของคานท์ ซึ่งมุ่งเน้นหลักศีลธรรมที่เป็นสากลและเป็นมาตรฐานที่แน่นอน ในขณะที่จริยศาสตร์ของเบามันน์ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและความรับผิดชอบต่อบริบทเฉพาะ การศึกษานี้จะช่วยตอบคำถามสำคัญว่า แนวคิดจริยศาสตร์ใดสามารถตอบสนองต่อปัญหาศีลธรรมในโลกปัจจุบันได้ดีกว่า หรือว่าแนวคิดทั้งสองสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันเพื่อให้เกิดความสมดุลทางศีลธรรมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในสังคมยุคใหม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบ จริยศาสตร์ของอิมมานูเอล คานท์ (Immanuel Kant) และซิกมุนท์ เบามันน์ (Zygmunt Bauman)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้วิธีการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) และการศึกษาเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Study) เพื่อทำความเข้าใจแนวคิดจริยศาสตร์ของซิกมุนท์ เบามันน์ และอิมมานูเอล คานท์ โดยเน้นการตรวจสอบหลักปรัชญาข้อถกเถียง และแนวทางการประยุกต์ใช้ของแนวคิดทั้งสองในบริบททางสังคมและศีลธรรมร่วมสมัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และ วิธีศึกษาเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis) โดยมุ่งเน้นไปที่เอกสารทางปรัชญา จริยศาสตร์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดของเบามันน์และคานท์ ซึ่งมีความเหมาะสมกับการศึกษานี้ เนื่องจากช่วยให้เข้าใจความแตกต่างเชิงแนวคิดของนักปรัชญาทั้งสองและสามารถสังเคราะห์กรอบจริยธรรมใหม่ได้

2. ขอบเขตการศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ขอบเขตทางทฤษฎี มีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

2.1.1 วิเคราะห์หลักการพื้นฐานของ จริยศาสตร์หน้าที่นิยม (Deontological Ethics) ของคานท์

2.1.2 วิเคราะห์หลักการพื้นฐานของ จริยศาสตร์ความรับผิดชอบ (Ethics of Responsibility) ของเบามันน์

2.1.3 เปรียบเทียบจุดแข็งและจุดอ่อนของแนวคิดทั้งสอง

2.1.4 ศึกษาบริบททางประวัติศาสตร์และปรัชญาที่ส่งผลต่อแนวคิดของนักปรัชญาทั้งสอง

2.2 ขอบเขตด้านเอกสารและแหล่งข้อมูล มีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารต้นฉบับที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดของคานท์ ได้แก่ Groundwork of the Metaphysics of Morals (1785) และ Critique of Practical Reason (1788)

2.2.2 ศึกษาเอกสารต้นฉบับของเบามันน์ ได้แก่ Postmodern Ethics (1993) และ Liquid Modernity (2000)

2.2.3 ศึกษาบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับจริยศาสตร์ของนักคิดทั้งสอง

2.2.4 ศึกษางานวิจัยและบทวิเคราะห์เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิดจริยศาสตร์ของคานท์และเบามันน์ในบริบทสมัยใหม่

2.3 ขอบเขตด้านบริบทการประยุกต์ใช้ มีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

2.3.1 วิเคราะห์การนำจริยศาสตร์ของคานท์และเบามันน์ไปใช้ในบริบททางสังคม

2.3.2 วิเคราะห์การนำแนวคิดทั้งสองไปใช้ในบริบทเชิงจริยศาสตร์ร่วมสมัย

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

3.1 การศึกษาวรรณกรรมและเอกสาร (Documentary Research) ประกอบด้วย การศึกษาและวิเคราะห์งานเขียนต้นฉบับของคานท์และเบามันน์ การศึกษางานวิจัยทางจริยศาสตร์และ บทความที่เกี่ยวข้อง การศึกษาบทความวารสารทางปรัชญาที่วิเคราะห์และตีความแนวคิดของทั้งสอง นักปรัชญา

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปรัชญา (Philosophical Analysis) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ แนวคิดหลักของคานท์และเบามันน์โดยแยกแยะโครงสร้างทางปรัชญา ศีลธรรม และตรรกะของแนวคิด การวิเคราะห์ข้อถกเถียง และคำวิจารณ์ที่มีต่อแนวคิดของคานท์และเบามันน์ การเปรียบเทียบจุดแข็ง และจุดอ่อนของแนวคิดทั้งสองเพื่อประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้ในบริบทสังคมปัจจุบัน

3.3 การศึกษาเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis) ประกอบด้วย การเปรียบเทียบ จริยศาสตร์ของคานท์และเบามันน์ในแง่ของ หลักการพื้นฐาน, แนวทางปฏิบัติ, และ บริบทการนำไปใช้ การวิเคราะห์ ความแตกต่างเชิงแนวคิด เช่น คานท์เน้นหลักศีลธรรมแบบสากลที่ไม่ขึ้นกับสถานการณ์ ขณะที่เบามันน์เน้นศีลธรรมที่ยืดหยุ่นตามบริบท การวิเคราะห์ จุดร่วมและข้อขัดแย้ง ระหว่างแนวคิดทั้งสองเพื่อประเมินข้อดีและข้อจำกัดของแต่ละแนวคิด

4. การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงแนวคิด (Conceptual Analysis) ประกอบด้วย การศึกษาแนวคิด หลักที่ปรากฏในงานของคานท์และเบามันน์ การแยกแยะแนวคิดที่เป็นแก่นแท้ของจริยศาสตร์ทั้งสอง

4.2 การประเมินข้อดีและข้อจำกัดของแนวคิด ประกอบด้วย การวิเคราะห์ว่าแนวคิดของ คานท์และเบามันน์สามารถใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจทางศีลธรรมในยุคปัจจุบันได้อย่างไร การพิจารณา ว่าแนวคิดใดสามารถตอบโจทย์ปัญหาจริยธรรมร่วมสมัยได้ดีกว่ากัน หรือสามารถนำมาใช้ร่วมกันเพื่อให้ เกิดความสมดุลที่เหมาะสม

4.3 การสังเคราะห์ผลการวิจัย (Synthesis of Findings) ประกอบด้วย การสรุปข้อ ค้นพบเกี่ยวกับจริยศาสตร์ของคานท์และเบามันน์ การเสนอข้อค้นพบเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำ แนวคิดของทั้งสองนักปรัชญามาประยุกต์ใช้ร่วมกันในบริบททางจริยธรรมและสังคมปัจจุบัน

ผลการวิจัย

การศึกษานี้ได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบจริยศาสตร์ของอิมมานูเอล คานท์ และชิเกมุนท์ เบามันน์ โดยเน้นการพิจารณาข้อดีและข้อจำกัดของแนวคิดทั้งสองในบริบททางสังคมและศีลธรรมร่วมสมัย จาก การวิจัยพบว่า จริยศาสตร์ของคานท์ เป็นระบบศีลธรรมที่มีโครงสร้างชัดเจนและตั้งอยู่บนหลักการที่เป็น สากล โดยเน้นความเป็นเหตุเป็นผลและการใช้ กฎบัญญัติเด็ดขาด (Categorical Imperative) เป็นหลัก ในการพิจารณาความถูกต้อง คานท์มองว่าการกระทำที่ถูกต้องต้องสามารถกลายเป็นกฎสากลที่ใช้ได้กับ ทุกคน โดยไม่ขึ้นกับสถานการณ์หรือผลลัพธ์ ทั้งยังยืนยันว่ามนุษย์ทุกคนควรได้รับการปฏิบัติในฐานะ จุดหมายปลายทางในตัวเอง (End-in-Itself) ไม่ใช่เพียงเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมายของผู้อื่น

ข้อดีของแนวคิดนี้คือสามารถใช้เป็นมาตรฐานทางศีลธรรมที่มั่นคงและเป็นระบบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อกฎหมาย สิทธิมนุษยชน และการกำหนดนโยบายทางศีลธรรมในระดับสากล อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของจริยศาสตร์แบบคานท์คือความเข้มงวดของหลักการที่อาจไม่สามารถปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่ซับซ้อน คำถามเชิงศีลธรรมในโลกปัจจุบัน เช่น ปัญหาทางเทคโนโลยี ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และความขัดแย้งทางวัฒนธรรม มักต้องการแนวทางที่สามารถพิจารณาปัจจัยบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจริยศาสตร์ของคานท์อาจมีข้อจำกัดในการตอบสนอง

ในทางตรงกันข้าม จริยศาสตร์ของซิกมุนท์ เบามันน์ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปรัชญาหลังนวยุค (Postmodernism) และแนวคิดของ อีมานูเอล เลอวินาส (Emmanuel Levinas) มุ่งเน้นไปที่จริยศาสตร์ของความรับผิดชอบ (Ethics of Responsibility) โดยให้ความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์มากกว่าการยึดถือกฎเกณฑ์ที่เป็นสากล เบามันน์โต้แย้งว่าโลกสมัยใหม่เป็น "โลกเหลว" (Liquid Modernity) ซึ่งเต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง กฎศีลธรรมที่ตายตัวจึงอาจใช้ไม่ได้ผลในทุกบริบท จริยศาสตร์ของเบามันน์เห็นว่า ศีลธรรมไม่ได้เกิดจากการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด แต่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์เชิงศีลธรรมกับ "ผู้อื่น" (The Other) ซึ่งหมายถึงการเปิดรับและตระหนักถึงความเปราะบางของมนุษย์ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางศีลธรรมให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานการณ์

ข้อดีของแนวคิดของเบามันน์คือความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งทำให้แนวคิดนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปัญหาจริยธรรมที่ซับซ้อน เช่น ปัญหาสิทธิทางเพศ ปัญหาผู้อพยพ หรือประเด็นทางเทคโนโลยีที่ยังไม่มีกรอบศีลธรรมที่แน่ชัด อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของแนวคิดนี้คือขาดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการตัดสินใจว่าการกระทำใด "ถูก" หรือ "ผิด" เนื่องจากศีลธรรมขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบริบทที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

เมื่อนำแนวคิดของคานท์และเบามันน์มาวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า แนวคิดของทั้งสองนักปรัชญามีข้อดีและข้อจำกัดที่ต่างกัน คานท์เสนอจริยศาสตร์ที่เป็นระบบและมีหลักการที่มั่นคง ขณะที่เบามันน์เสนอแนวทางที่ยืดหยุ่นและคำนึงถึงปัจจัยทางบริบทมากขึ้น แนวคิดของคานท์เหมาะกับการใช้เป็นมาตรฐานทางศีลธรรมในระดับกฎหมายและการกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่เมื่อเผชิญกับปัญหาทางศีลธรรมที่ซับซ้อนและต้องการความยืดหยุ่น แนวคิดของเบามันน์อาจเป็นทางเลือกที่สามารถตอบสนองต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงได้ดีกว่า

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า แนวคิดของทั้งสองนักปรัชญาอาจไม่จำเป็นต้องเป็นคู่ตรงข้ามที่ขัดแย้งกันโดยสิ้นเชิง แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างหลักการที่มั่นคงและการตอบสนองต่อบริบททางสังคม ตัวอย่างเช่น การใช้ จริยศาสตร์ของคานท์เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำหรับหลักสิทธิมนุษยชนและกฎหมาย ในขณะที่ จริยศาสตร์ของเบามันน์สามารถนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจต่อปัญหาทางสังคมที่ซับซ้อน ซึ่งต้องการแนวทางที่ปรับเปลี่ยนตามบริบท การประยุกต์ใช้แนวคิดทั้งสองร่วมกันอาจช่วยให้ออกแบบระบบศีลธรรมที่สามารถรักษามาตรฐานทางจริยธรรมได้ ในขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย “ศึกษาเชิงเปรียบเทียบจริยศาสตร์ของซิกมุนท์ เบามันน์กับจริยศาสตร์ของอิมมานูเอล คานท์” สามารถอภิปรายผลได้ตามลำดับ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า จริยศาสตร์ของคานท์เป็นระบบศีลธรรมที่มีโครงสร้างตายตัวและตั้งอยู่บนหลักเหตุผลนิยม (Rationalism) สามารถอธิบายได้จากแนวคิดที่ว่าศีลธรรมต้องเป็นสิ่งที่อยู่เหนือสภาพแวดล้อมทางสังคมหรืออารมณ์ของปัจเจกบุคคล แนวคิดนี้มีรากฐานมาจากปรัชญาของเพลโต (Plato) ซึ่งเชื่อว่าความดีเป็นสากลและดำรงอยู่โดยอิสระจากประสบการณ์มนุษย์ (Plato, Republic, 380 B.C.) แนวคิดของคานท์ที่มุ่งเน้น "กฎบัญญัติเด็ดขาด" (Categorical Imperative) สามารถอธิบายได้ว่าเป็นผลมาจากความพยายามสร้าง มาตรฐานศีลธรรมที่ไม่ขึ้นกับสถานการณ์ (Kant, Groundwork of the Metaphysics of Morals, 1785) การให้ความสำคัญกับหลักศีลธรรมที่เป็นสากลสอดคล้องกับแนวคิดของ John Rawls (1971) ในเรื่อง ความยุติธรรมในฐานะความเป็นธรรม (Justice as Fairness) ซึ่งเน้นการสร้างระบบจริยธรรมที่ใช้ได้กับทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของจริยศาสตร์แบบคานท์ ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า หลักศีลธรรมของคานท์อาจไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมสมัยใหม่ นั้นสามารถอธิบายได้จากข้อวิจารณ์ของ Alasdair MacIntyre (1981) ในหนังสือ After Virtue ที่กล่าวว่า จริยศาสตร์แบบเหตุผลนิยมของคานท์ขาดความสัมพันธ์กับชีวิตจริงของมนุษย์ และไม่สามารถรับมือกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคมได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Charles Taylor (1989) ใน Sources of the Self: The Making of the Modern Identity ซึ่งเสนอว่าศีลธรรมและอัตลักษณ์ของมนุษย์ถูกหล่อหลอมโดยบริบททางสังคม วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ ไม่ใช่เพียงแค่อากูศีลธรรมสากลที่เป็นนามธรรม เทย์เลอร์ชี้ให้เห็นว่าแนวคิดศีลธรรมที่ตายตัว เช่น ของคานท์ อาจไม่สามารถรองรับความซับซ้อนของชีวิตมนุษย์ที่ถูกกำหนดโดยเงื่อนไขทางสังคมที่แตกต่างกันได้ ข้อวิจารณ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าจริยศาสตร์ของคานท์ ซึ่งเน้นการใช้เหตุผลและกฎเกณฑ์ที่เป็นสากล อาจมีข้อจำกัดในการตอบสนองต่อปัญหาทางศีลธรรมในโลกที่มีพลวัตสูง เช่น การตัดสินใจทางจริยธรรมในบริบทของปัญหาสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Pluralism) หรือประเด็นด้านจริยธรรมของเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Digital Ethics) ที่ต้องพิจารณาปัจจัยแวดล้อมที่ซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่นักคิดหลังนวยุค เช่น เบามันน์ พยายามนำเสนอในจริยศาสตร์ของเขา

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Jürgen Habermas (1990) ใน Moral Consciousness and Communicative Action ซึ่งเสนอแนวคิด จริยศาสตร์แห่งวาทกรรม (Discourse Ethics) ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเหตุผลผ่านการสนทนาในสังคม มากกว่าการใช้กฎศีลธรรมสากลที่ตายตัว ฮาเบอร์มาสโต้แย้งว่า ศีลธรรมควรเกิดจากฉันทามติร่วมกันผ่านการสื่อสาร ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดของคานท์ที่มองว่ากฎศีลธรรมเป็นสิ่งที่มียุโดยอิสระและเป็นผลจากเหตุผลล้วน ๆ ในแง่นี้ ฮาเบอร์มาสให้เหตุผลว่า หลักศีลธรรมแบบคานท์อาจไม่สามารถตอบสนองต่อสังคมประชาธิปไตยสมัยใหม่ที่ต้องพึ่งพาการเจรจาต่อรองและความเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งจำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลาย

(Pluralistic Societies) แนวคิดนี้สอดคล้องกับข้อวิจารณ์ของ MacIntyre และ Taylor ที่ชี้ให้เห็นว่า ศีลธรรมไม่สามารถแยกออกจากบริบททางสังคมและประวัติศาสตร์ได้

นอกจากนี้ แนวคิดของคานท์ยังถูกวิพากษ์ในลักษณะเดียวกันโดย Richard Rorty (1989) ใน Contingency, Irony, and Solidarity ซึ่งเสนอว่าจริยศาสตร์ควรเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ และไม่สามารถอ้างถึงกฎสากลที่แน่นอนได้ โรร์ตีโต้แย้งว่าความเป็นมนุษย์ไม่ได้ถูกกำหนดโดยหลักศีลธรรมที่ตายตัว แต่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ การตีความ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า จริยศาสตร์ของเบามันน์ตรงกันข้ามกับคานท์ เบามันน์ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์เชิงศีลธรรมระหว่าง "ตนเอง" และ "ผู้อื่น" ซึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลของปรัชญาหลังนวยุค (Postmodernism) โดยเฉพาะแนวคิดของ Emmanuel Levinas (1969) ที่เน้นว่าความรับผิดชอบทางศีลธรรมเกิดขึ้นจากการเผชิญหน้ากับ "ใบหน้าของผู้อื่น" (The Face of the Other) จริยศาสตร์ของเบามันน์สามารถตอบสนองต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าจริยศาสตร์ของคานท์ ซึ่งสามารถอธิบายได้จากแนวคิดของเขาเกี่ยวกับ "โลกเหลว" (Liquid Modernity) ที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและไม่มีกรอบจริยธรรมที่ตายตัว (Bauman, Liquid Modernity, 2000) อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของแนวคิดของเบามันน์ ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การไม่มีโครงสร้างศีลธรรมที่แน่นอนอาจนำไปสู่ความคลุมเครือในการตัดสินใจทางศีลธรรม สามารถอธิบายได้จากข้อวิจารณ์ของ Jürgen Habermas (1990) ในเรื่องจริยศาสตร์แห่งวาทกรรม (Discourse Ethics) ซึ่งเสนอว่าจริยศาสตร์ต้องมีโครงสร้างที่เปิดให้เกิดการแลกเปลี่ยนเหตุผลเพื่อหาฉันทามติในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard Rorty (1989) ใน Contingency, Irony, and Solidarity ซึ่งเสนอว่า จริยธรรมไม่ควรเป็นกฎตายตัวหรือเป็นความจริงสัมบูรณ์ แต่ควรเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการตีความและการสนทนาภายในชุมชน โรร์ตีมองว่าแนวคิดศีลธรรมของยุคหลังนวยุค เช่น ของเบามันน์ ควรเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงและปรับตัวตามบริบทของสังคมและประสบการณ์ของมนุษย์ ไม่ใช่กฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นล่วงหน้าและตายตัวเหมือนในแนวคิดของคานท์

แนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับ Alasdair MacIntyre (1981) ใน After Virtue ซึ่งวิพากษ์แนวคิดจริยศาสตร์แบบเหตุผลนิยมของคานท์และจริยศาสตร์แบบประโยชน์นิยมว่า ขาดรากฐานที่มีความหมายในสังคมจริง และเสนอว่า ศีลธรรมต้องได้รับการพัฒนาและตีความผ่านขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของสังคม นั่นคือ จริยธรรมควรเป็นผลผลิตของประสบการณ์ร่วมกันของมนุษย์มากกว่าการเป็นหลักการที่กำหนดไว้ล่วงหน้า นอกจากนี้ แนวคิดของเบามันน์ที่มองว่า จริยธรรมเป็นสิ่งที่พลวัตและไม่มีโครงสร้างตายตัว ยังสะท้อนให้เห็นถึงข้อเสนอของ Zygmunt Bauman เองใน Postmodern Ethics (1993) ซึ่งกล่าวว่า "ความเป็นมนุษย์เกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงความรับผิดชอบที่เรามีต่อผู้อื่น" ไม่ใช่จากการปฏิบัติตามหลักศีลธรรมที่กำหนดไว้ล่วงหน้า อย่างไรก็ตาม ข้อวิจารณ์ที่ว่าจริยศาสตร์ของเบามันน์อาจนำไปสู่ ความคลุมเครือในการตัดสินใจทางศีลธรรม ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Martha Nussbaum (2001) ใน The Fragility of Goodness ซึ่งเสนอว่าศีลธรรมต้องมีทั้งความยืดหยุ่นและความแน่นอนในระดับหนึ่ง เพื่อป้องกันการตกอยู่ในภาวะที่ไม่มีมาตรฐานทางศีลธรรมเลย จากแนวคิดเหล่านี้

สามารถเห็นได้ว่า จริยศาสตร์ของเบามันน์ได้รับการสนับสนุนจากปรัชญาหลังนวยุคที่เน้นความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของศีลธรรมตามบริบท แต่ในขณะเดียวกัน ก็เผชิญกับคำวิพากษ์ที่ว่า หากไม่มีโครงสร้างศีลธรรมที่แน่นอน อาจทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการตัดสินใจทางศีลธรรม ซึ่งเป็นปัญหาที่นักปรัชญาอย่าง Habermas และ Nussbaum พยายามหาทางแก้ไขผ่านแนวคิดของตนเอง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า จริยศาสตร์ของคานท์มีอิทธิพลต่อหลักสิทธิมนุษยชนและกฎหมายสากล สามารถอธิบายได้จากบทบาทของแนวคิดนี้ในการพัฒนาหลักสิทธิมนุษยชนสมัยใหม่ เช่น Universal Declaration of Human Rights (1948) ที่เน้นว่ามนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีและสิทธิที่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลัก End-in-Itself ของคานท์ ในขณะที่ แนวคิดของเบามันน์สามารถอธิบายพฤติกรรมทางจริยธรรมในบริบทที่ซับซ้อนและหลากหลายของโลกสมัยใหม่ เช่น ประเด็นเรื่องสิทธิของผู้อพยพ (Migrant Ethics) และความรับผิดชอบของปัจเจกชนในยุคดิจิทัล (Digital Ethics) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากแนวคิดที่ว่าศีลธรรมต้องยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบท (Bauman, Postmodern Ethics, 1993) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Martha Nussbaum (2006) ใน Frontiers of Justice: Disability, Nationality, Species Membership ซึ่งเสนอแนวคิด Capabilities Approach โดยเน้นว่าหลักศีลธรรมและสิทธิมนุษยชนต้องพิจารณาความสามารถพื้นฐานของมนุษย์แต่ละคนในบริบทที่แตกต่างกัน นุสส์บาร์มโต้แย้งว่า ระบบศีลธรรมที่ยึดหลักสากลแบบคานท์อาจไม่สามารถรองรับความหลากหลายของมนุษย์ได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง เช่น คนพิการ ผู้อพยพ หรือผู้ที่อยู่ในสถานะพลเมืองที่ไม่ชัดเจน แนวคิดของเธอล้ำกับเบามันน์ตรงที่มองว่าศีลธรรมไม่ควรเป็นสิ่งที่ตายตัว แต่ต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม และเงื่อนไขที่เฉพาะเจาะจงของแต่ละบุคคล

แนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับ Amartya Sen (1999) ใน Development as Freedom ซึ่งเสนอว่าเสรีภาพและศีลธรรมไม่ควรถูกกำหนดโดยกฎเกณฑ์ที่ตายตัว แต่ควรเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ เช่นโต้แย้งว่าระบบศีลธรรมที่เข้มงวดแบบคานท์อาจเหมาะกับโครงสร้างของกฎหมายและสิทธิมนุษยชนในระดับมหภาค แต่ในการปฏิบัติจริง จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อรองรับเงื่อนไขทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับแนวคิดของเบามันน์ที่เน้นว่าศีลธรรมต้องเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบท

นอกจากนี้ แนวคิดของเบามันน์ที่ว่าศีลธรรมต้องปรับตัวตามสังคมที่ซับซ้อน ยังสอดคล้องกับ Zygmunt Bauman เองใน Liquid Modernity (2000) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ในโลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว กฎศีลธรรมแบบตายตัวไม่สามารถตอบสนองต่อความซับซ้อนของชีวิตมนุษย์ได้ สิ่งนี้ตรงกับข้อเสนอของ Ulrich Beck (1992) ใน Risk Society: Towards a New Modernity ซึ่งกล่าวว่า สังคมปัจจุบันเผชิญกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า ทำให้ระบบศีลธรรมต้องสามารถปรับตัวได้

ดังนั้น การที่จริยศาสตร์ของคานท์มีอิทธิพลต่อสิทธิมนุษยชนและกฎหมายสากลสะท้อนให้เห็นถึงพลังของแนวคิดศีลธรรมที่เป็นสากล ในการกำหนดมาตรฐานเชิงนโยบาย แต่ในขณะเดียวกัน ข้อจำกัดของแนวคิดนี้ในโลกสมัยใหม่ทำให้แนวคิดของเบามันน์ ซึ่งเน้นความยืดหยุ่นทางศีลธรรม

กลายเป็นแนวทางที่สำคัญสำหรับการพิจารณาประเด็นจริยธรรมร่วมสมัย เช่น สิทธิผู้อพยพ ความเป็นพลเมืองดิจิทัล และความยุติธรรมทางสังคมในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แนวคิดของคานท์และเบามันน์สามารถใช้ร่วมกันเพื่อสร้างแนวทางศีลธรรมที่สมดุลมากขึ้น โดยอาศัย โครงสร้างจริยธรรมของคานท์เป็นหลักในการสร้างมาตรฐานศีลธรรมในระดับสากล และแนวคิดของเบามันน์เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสถานการณ์เฉพาะหน้า แนวคิดนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ Martha Nussbaum (2001) ใน *The Fragility of Goodness* ซึ่งเสนอว่า จริยธรรมที่ดีต้องสามารถรักษาหลักการทางศีลธรรมที่มั่นคง ขณะเดียวกันก็ต้องสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Amartya Sen (1999) ใน *Development as Freedom* ซึ่งเสนอว่า เสรีภาพทางศีลธรรมและความยุติธรรมต้องคำนึงถึงเงื่อนไขทางบริบทและปัจจัยที่หลากหลายของมนุษย์ เช่นนั้นว่า การใช้หลักจริยธรรมที่เป็นสากลโดยไม่พิจารณาบริบทอาจนำไปสู่ความไม่ยุติธรรมในทางปฏิบัติ ดังนั้น หลักศีลธรรมควรเปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความแตกต่างของปัจเจกบุคคลและสังคมได้ แนวคิดนี้ช่วยเสริมให้เห็นว่า การใช้จริยศาสตร์ของคานท์ในระดับโครงสร้างทางกฎหมายและสิทธิมนุษยชนสามารถใช้ร่วมกับแนวคิดของเบามันน์ที่เน้นบริบททางสังคมได้

แนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับ Jürgen Habermas (1990) ใน *Moral Consciousness and Communicative Action* ซึ่งเสนอว่า จริยธรรมที่ดีต้องเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเหตุผลผ่านกระบวนการสนทนาและฉันทามติทางสังคม ฮาเบอร์มาสเชื่อว่า จริยธรรมไม่ควรเป็นกฎที่ตายตัวแบบคานท์ แต่ควรมีโครงสร้างที่ช่วยให้เกิดการอภิปรายและปรับเปลี่ยนตามเงื่อนไขของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของเบามันน์ที่ว่า ศีลธรรมต้องมีความเป็นพลวัตและสามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกที่เปลี่ยนแปลงได้

นอกจากนี้ แนวคิดนี้ยังสามารถอ้างอิงได้กับ Alasdair MacIntyre (1981) ใน *After Virtue* ซึ่งเสนอว่า จริยธรรมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยรากฐานของขนบธรรมเนียมและประวัติศาสตร์ทางศีลธรรมของแต่ละสังคม นั้นหมายความว่า การใช้โครงสร้างจริยธรรมแบบคานท์เป็นหลักเกณฑ์สากลสามารถได้รับการสนับสนุนจากแนวคิดของเบามันน์ที่เน้นการพิจารณาบริบทเฉพาะของแต่ละสังคม

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสรุปได้ว่า แนวทางจริยธรรมที่สมดุลที่สุดอาจไม่ได้อยู่ที่การเลือกแนวคิดใดแนวคิดหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการนำหลักการสากลของคานท์มาใช้เป็นมาตรฐานเชิงโครงสร้าง ขณะที่แนวคิดของเบามันน์ช่วยให้เกิดความยืดหยุ่นในการปรับใช้กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของจริยศาสตร์ร่วมสมัยที่ต้องการความสมดุลระหว่างหลักการที่แน่นอนกับการตอบสนองต่อบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

องค์ความรู้ใหม่

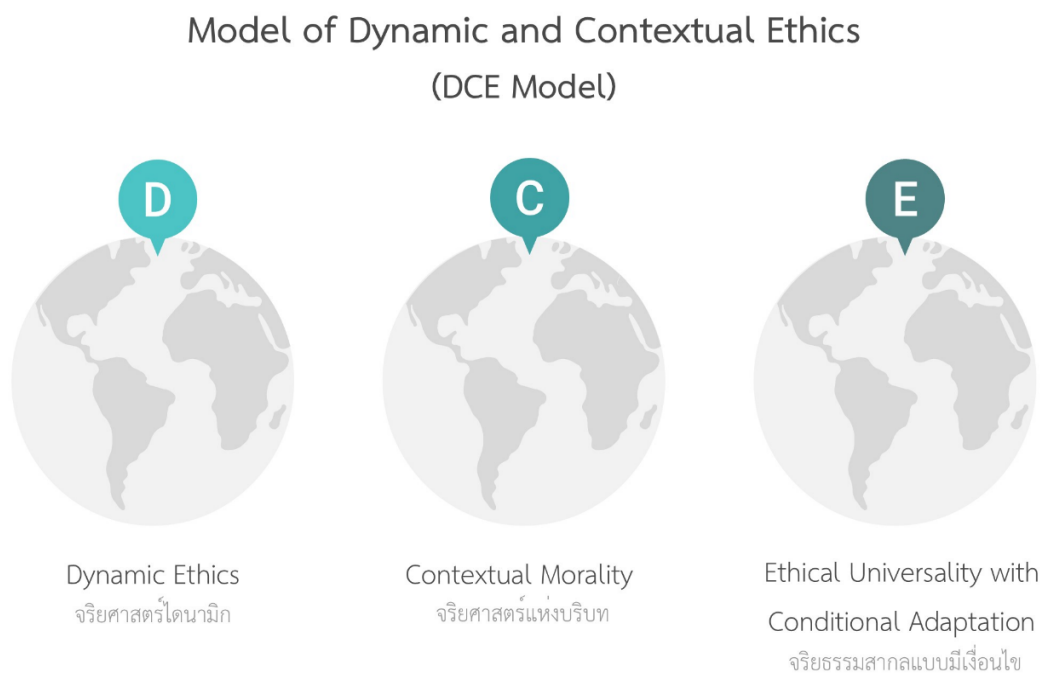
องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ "Model of Dynamic and Contextual Ethics" ซึ่งใช้อักษรย่อภาษาอังกฤษว่า DCE Model เพื่อสื่อถึงลักษณะสำคัญของจริยธรรมที่นำเสนอ ได้แก่

D – Dynamic Ethics (จริยศาสตร์ไดนามิก)

C – Contextual Morality (จริยศาสตร์แห่งบริบท)

E – Ethical Universality with Conditional Adaptation (จริยธรรมสากลแบบมีเงื่อนไข)

ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 Model of Dynamic and Contextual Ethics (DCE Model)

จากแผนภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. D – Dynamic Ethics (จริยศาสตร์ไดนามิก) สะท้อนแนวคิดที่ว่าศีลธรรมต้องสามารถรักษาหลักการที่มั่นคงในขณะเดียวกันก็สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับโลกที่เปลี่ยนแปลงได้ เชื่อมโยงกับ การบูรณาการจริยศาสตร์ของคานท์และเบามันน์ เพื่อสร้างแนวทางศีลธรรมที่สมดุล

2. C – Contextual Morality (จริยศาสตร์แห่งบริบท) สะท้อนแนวคิดที่ว่าจริยธรรมต้องพิจารณาบริบทเฉพาะของแต่ละสถานการณ์ แทนที่จะใช้กฎเกณฑ์ที่ตายตัว สอดคล้องกับแนวคิดของเบามันน์และการขยายแนวคิด "จริยศาสตร์แห่งบริบท"

3. E – Ethical Universality with Conditional Adaptation (จริยธรรมสากลแบบมีเงื่อนไข) นำเสนอแนวคิดที่สามารถมีมาตรฐานศีลธรรมที่เป็นสากลได้ แต่ต้องเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิด "จริยธรรมสากลแบบมีเงื่อนไข" (Conditional Universal Ethics)

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้นี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทปัจจุบันที่โลกเผชิญกับปัญหาจริยธรรมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นประเด็นทางเทคโนโลยี สิทธิมนุษยชน หรือความหลากหลายทางวัฒนธรรม DCE Model สามารถเป็นแนวทางที่ช่วยให้เกิดการตัดสินใจทางศีลธรรมที่สมดุล โดยคงหลักการที่มั่นคงไว้ ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้มีการพิจารณาบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างจริยธรรมที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในโลกยุคใหม่

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเชิงเปรียบเทียบจริยศาสตร์ของซิกมุนท์ เบามันน์ กับจริยศาสตร์ของอิมมานูเอล คานท์ มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบูรณาการจริยศาสตร์ของคานท์และเบามันน์ เพื่อนำไปสู่กรอบจริยธรรมที่สมดุลมากขึ้น มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

1. การพัฒนารอบจริยธรรมสำหรับนโยบายสาธารณะ

1.1 นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ควรอาศัย หลักศีลธรรมสากลของคานท์ ในการกำหนดมาตรฐาน เช่น สิทธิความเท่าเทียม สิทธิพลเมือง แต่ในขณะเดียวกันต้องใช้แนวคิดของ เบามันน์ ในการพิจารณาบริบทเฉพาะของสังคม เช่น ปัญหาผู้อพยพ ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ หรือความแตกต่างทางวัฒนธรรม

1.2 การออกแบบกฎหมายและนโยบายทางศีลธรรม ควรใช้ "DCE Model" (Dynamic and Contextual Ethics Model) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่าง ความมั่นคงทางศีลธรรม และ ความยืดหยุ่นตามบริบท

2. แนวทางจริยธรรมสำหรับเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (AI Ethics)

2.1 ควรพัฒนามาตรฐานจริยธรรมของ AI และเทคโนโลยี โดยยึดหลักของ คานท์ ว่าเทคโนโลยีต้องไม่ละเมิดศักดิ์ศรีและสิทธิของมนุษย์

2.2 ในขณะเดียวกัน ต้องเปิดโอกาสให้มีการพิจารณาตามบริบทเฉพาะแบบเบามันน์ เช่น ผลกระทบของ AI ในแต่ละสังคม ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล ฯลฯ

3. แนวทางจริยธรรมสำหรับองค์กรและภาคธุรกิจ

นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility - CSR) ควรใช้แนวคิดของ คานท์ ในการกำหนดมาตรฐานหลัก เช่น หลักความเป็นธรรมและความโปร่งใส แต่ต้องเปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในการดำเนินธุรกิจตามแนวคิดของ เบามันน์

4. การศึกษาและหลักสูตรด้านจริยศาสตร์

4.1 ควรออกแบบหลักสูตรจริยธรรมในมหาวิทยาลัยและสถานศึกษา โดยผสมผสานหลักการของ คานท์และเบามันน์ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจทั้งจริยศาสตร์ที่เป็นระบบและจริยศาสตร์ที่ยืดหยุ่น

4.2 ควรพัฒนาหลักสูตรที่สอน "DCE Model" (Dynamic and Contextual Ethics Model) เพื่อเตรียมนักเรียนและนักศึกษาสำหรับโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ทดลองใช้โมเดล DCE ในสถานการณ์จริง
2. ศึกษาแนวคิดของนักปรัชญาหลังนวยุคเพิ่มเติม
3. ศึกษาจริยธรรมในยุคดิจิทัลและเทคโนโลยี AI
4. ศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดจริยศาสตร์ตะวันออกและตะวันตก
5. ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้จริยศาสตร์ในสาขาวิชาต่าง ๆ

บรรณานุกรม

- Bauman, Z. (1993). *Postmodern ethics*. Oxford, UK: Blackwell.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity* (M. Ritter, Trans.). London, UK: Sage Publications.
- Habermas, J. (1990). *Moral consciousness and communicative action* (C. Lenhardt & S. Weber Nicholson, Trans.). Cambridge, MA: MIT Press.
- Kant, I. (1785/1997). *Groundwork of the metaphysics of morals* (M. Gregor, Trans.). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Kant, I. (1788/1997). *Critique of practical reason* (M. Gregor, Trans.). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Korsgaard, C. M. (1996). *Creating the kingdom of ends*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Levinas, E. (1969). *Totality and infinity: An essay on exteriority* (A. Lingis, Trans.). Pittsburgh, PA: Duquesne University Press.
- MacIntyre, A. (1981). *After virtue: A study in moral theory*. Notre Dame: University of Notre Dame Press.
- Mill, J. S. (1863). *Utilitarianism*. London, UK: Parker, Son, and Bourn.
- Nussbaum, M. (2001). *The fragility of goodness: Luck and ethics in Greek tragedy and philosophy*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Nussbaum, M. (2006). *Frontiers of justice: Disability, nationality, species membership*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Plato. (380 B.C./1997). *Republic* (B. Jowett, Trans.). Oxford, UK: Clarendon Press.
- Plato. (380 B.C./1997). *Republic* (B. Jowett, Trans.). Oxford, UK: Clarendon Press.

- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rorty, R. (1989). *Contingency, irony, and solidarity*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Taylor, C. (1989). *Sources of the self: The making of the modern identity*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- United Nations. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. Retrieved from <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
-

สัจจะบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท Sacca Paramita in Theravada Buddhist Philosophy

สิรินทร์ กันยาวิริยะ¹ และ ชีสา กันยาวิริยะ²

Sirin Gunyaviriya¹ and Chisa Gunyaviriya²

^{1,2}บริษัท ล.ธนวังศ์ (1997) จำกัด

^{1,2}Lor Yaowaraj Bangkok

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

²chisa.gu@ssru.ac.th

Received: February 09, 2025; Revised: February 27, 2025; Accepted: February 28, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งเน้นวิเคราะห์ สัจจะบารมี ในพุทธปรัชญาเถรวาท โดยพิจารณาความหมาย บทบาท และการประยุกต์ใช้สัจจะบารมีในบริบททางจริยศาสตร์และสังคม สัจจะบารมีเป็นหนึ่งในบารมี 10 ประการที่พระโพธิสัตว์ต้องบำเพ็ญเพื่อบรรลุพระสัมมาสัมโพธิญาณ ซึ่งครอบคลุมความหมายที่กว้างกว่าการพูดความจริง แต่รวมถึง การดำรงอยู่ในสัจธรรม ความเชื่อตรงต่อแนวทางปฏิบัติ และการเสียสละ เพื่อรักษาความจริงในระดับสูงสุด จากการศึกษาคัมภีร์พระไตรปิฎกและอรรถกถา พบว่าสัจจะบารมีมีความสัมพันธ์กับ อริยสัจ 4 และอริยมรรคมีองค์ 8 สัจจะบารมีสามารถแบ่งออกเป็นสามระดับ ได้แก่ สัจจะบารมี (ระดับพื้นฐาน), สัจจะอุปปบารมี (ระดับเสียสละ), และสัจจะปรมัตถบารมี (ระดับสูงสุด) ซึ่งสะท้อนถึงพัฒนาการของคุณธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง เพราะเหตุนี้ จากการศึกษาครั้งนี้ ได้มีการพัฒนา SACCA Model ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยขยายความหมายของสัจจะบารมีให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโลกปัจจุบัน โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความจริงใจและความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ความแท้จริงและการสอดคล้องกับธรรม ความมุ่งมั่นต่อความจริงและจริยธรรม ความมั่นคงและความกล้าหาญ และการประยุกต์ใช้ในสังคมและภาวะผู้นำ

คำสำคัญ : สัจจะ, บารมี, พุทธปรัชญาเถรวาท

Abstract

This article aims to analyze *Sacca Paramita* in Theravada Buddhist philosophy by examining its meaning, role, and application in the contexts of ethics and society. *Sacca Paramita* was one of the ten perfections that Bodhisattvas cultivated to attain Buddhahood, encompassing a broader meaning beyond merely speaking the truth. It included adherence to ultimate truth, integrity in practice, and the willingness to sacrifice for the highest level of truth. Through the study of the Tipitaka and its commentaries, it was found that *Sacca Paramita* was closely related to the Four Noble Truths and the Noble Eightfold Path. It could be classified into three levels, namely *Sacca Paramita* (basic level), *Sacca Uppaparamita* (level of self-sacrifice), and *Sacca Paramatthaparamita* (supreme level), which reflected the development of moral virtue applicable to real-life practice. Therefore, based on this study, the SACCA Model has been developed, a conceptual framework that expanded the understanding of *Sacca Paramita* and enhanced its application in contemporary contexts. The model consisted of five key components: Sincerity & Self-Integrity – Truthfulness and honesty with oneself, Authenticity & Alignment with Dharma – Genuine adherence to truth and alignment with Buddhist principles, Commitment to Truth & Ethics – Dedication to truth and ethical values, Consistency & Courage – Steadfastness and courage in upholding truth, Application to Society & Leadership – Practical implementation in society and leadership ethics. This framework offered a new perspective on *Sacca Paramita*, demonstrating its relevance and applicability beyond Buddhist teachings into modern ethical practices, governance, and leadership development.

Keywords : Sacca, Paramita, Theravada Buddhist Philosophy

บทนำ

สัจจะบารมีเป็นหนึ่งในคุณธรรมสำคัญที่กล่าวถึงในหลักบารมี 10 ประการของพระพุทธศาสนาเถรวาท ซึ่งหมายถึงความจริง ความซื่อสัตย์ และความมุ่งมั่นในสัจธรรม พระพุทธเจ้าได้ทรงบำเพ็ญสัจจะบารมีอย่างต่อเนื่องตลอดการเป็นพระโพธิสัตว์ จนกระทั่งบรรลุพระสัมมาสัมโพธิญาณ คำว่า "สัจจะ" ในพุทธปรัชญามีได้หมายถึงเพียงแค่การพูดความจริง แต่ยังรวมถึงความจริงใจต่อการปฏิบัติธรรม ความแน่วแน่ในการบรรลุเป้าหมายแห่งพระนิพพาน และการดำรงอยู่บนหนทางแห่งอริยมรรค ดังที่ สรรยง วิภาช ขวาทิ และคณะ (2561) อธิบายว่า สัจจะบารมีเป็นหนึ่งในบารมี 10 ประการที่สำคัญในพุทธศาสนาเถรวาท ซึ่งหมายถึงความจริง ความซื่อสัตย์ และความมุ่งมั่นในสัจธรรม การบำเพ็ญสัจจะบารมีเป็นพื้นฐาน

สำคัญในการพัฒนาจิตใจและการบรรลุพระสัมมาสัมโพธิญาณ พระโพธิสัตว์ทุกพระองค์ต้องบำเพ็ญบารมีเหล่านี้เพื่อการตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้า

ในคัมภีร์พระไตรปิฎกและอรรถกถาต่าง ๆ สัจจะบารมีถูกกล่าวถึงในหลายมิติ ทั้งในฐานะที่เป็นคุณธรรมของพระพุทธเจ้าและพระโพธิสัตว์ ตลอดจนเป็นหลักการพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาศีล สมาธิ และปัญญา ในแง่ของจริยศาสตร์พุทธ สัจจะบารมีเกี่ยวข้องโดยตรงกับแนวคิดเรื่อง สัมมาวาจา (การพูดที่ถูกต้อง) ในอริยมรรคมีองค์แปด และสะท้อนถึงความสำคัญของการยึดมั่นในความจริงทั้งในระดับโลกียะและโลกุตระ (ฐานิสรา ประธานราษฎร์นิกร, 2561)

พุทธปรัชญาเถรวาทมองว่าสัจจะบารมีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาจิตใจของบุคคล เพราะความซื่อสัตย์และการตั้งมั่นในความจริงเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางศีลธรรม และช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาปัญญาเพื่อนำไปสู่การพ้นทุกข์ ในทางปฏิบัติ การบำเพ็ญสัจจะบารมีมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติธรรมในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการถือศีล การรักษาสัจจะในการปฏิบัติตามหลักธรรม และการอุทิศตนเพื่อบรรลุสัจธรรมสูงสุด นอกจากนี้ สัจจะบารมียังมีความสัมพันธ์กับหลักอริยสัจ 4 และอริยมรรคมีองค์ 8 โดยเฉพาะสัมมาวาจา (การพูดที่ถูกต้อง) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาจริยธรรมและปัญญาในพุทธศาสนาเถรวาท (พระมหาไพจิตร อดุลมณโณ, 2565)

นอกจากนี้ สัจจะบารมียังมีความสำคัญต่อโครงสร้างทางสังคม เพราะสังคมที่ยืนอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์และความจริงใจย่อมเป็นสังคมที่มีความไว้วางใจและความมั่นคง ในโลกยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารอันหลากหลายและความซับซ้อนทางศีลธรรม การกลับมาให้ความสำคัญกับสัจจะบารมีอาจเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาทางศีลธรรมและสันติสุขในระดับบุคคลและสังคม (พระมหาจิณณมล อภิรัตน์, 2564)

การศึกษาสัจจะบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาทจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะช่วยให้เข้าใจถึงบทบาทของความจริงในกระบวนการบำเพ็ญบารมีของพระโพธิสัตว์ และ ความสัมพันธ์ของสัจจะกับหลักธรรมอื่น ๆ ในพระพุทธศาสนา บทความนี้มุ่งศึกษาความหมายของสัจจะบารมีในแง่ของพุทธปรัชญา วิเคราะห์บทบาทของสัจจะในกระบวนการพัฒนาจิตใจของผู้ปฏิบัติธรรม และพิจารณาการนำหลักสัจจะบารมีไปประยุกต์ใช้ในบริบททางสังคมและจริยศาสตร์ร่วมสมัย

ความหมายของสัจจะบารมี

สัจจะบารมี (สัจจะบารมี) เป็นหนึ่งในบารมี 10 ประการที่พระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญเพื่อบรรลุพระสัมมาสัมโพธิญาณในพระพุทธศาสนาเถรวาท คำว่า "สัจจะ" หมายถึง ความจริง ความตรง ความแท้ หรือความสัตย์ เมื่อรวมกับคำว่า "บารมี" ซึ่งหมายถึงคุณธรรมอันประเสริฐ สัจจะบารมีจึงหมายถึงการบำเพ็ญความจริงใจ ความซื่อตรง และความมั่นคงในความจริงอย่างเต็มที่

หากพิจารณาความหมายของคำว่า "สัจจะ" ตามที่ปรากฏในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง "ความจริงหรือความจริงใจ" เช่น "ทำงานร่วมกันต้องมีความจริงใจต่อกัน" (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ในขณะที่ในภาษาบาลี คำว่า "สัจจะ" มี 8 ความหมาย ได้แก่ (1) พระนิพพาน (2) อริยมรรค (3) การงดเว้นคือการงดเว้นการกล่าวเท็จ (4) การสละหรือการสาปแช่ง (5) การกล่าวคำจริงหรือวจีสัจจะ (6) ความจริง (7) อริยสัจ และ (8) มิจฉาทิฎฐิ คือ การมีความเห็นผิวย่อมแสดงความจริงที่แตกต่างกัน (พระมหาสมปอง ปมุทิโต, 2536)

ในพจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ คำว่า "สัจจะ" มีความหมายอยู่สองนัย ได้แก่ (1) ความจริง ซึ่งแบ่งออกเป็น (ก) สมมติสัจจะ คือ ความจริงโดยสมมุติ และ (ข) ประมัตตสัจจะ คือ ความจริงโดยประมัตต์ และ (2) ความจริงคือจริงใจ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ จริงวาจา หมายถึงการพูดความจริง และจริงการ หมายถึงการทำจริง (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2546) คำศัพท์ในภาษาบาลีที่ใช้เป็นโวพจน์ของ "สัจจะ" ได้แก่ "สมมา", "อวิตถต", "ตจฺจน", "ยถาตถ" ซึ่งล้วนหมายถึงความจริงและคำพูดที่เป็นจริง ขณะที่คำที่ตรงกันข้าม ได้แก่ "อลิกะ", "อสจฺจะ", "มิจฺฉา", "มุสา" ซึ่งหมายถึงคำพูดเท็จ หรือคำที่ไม่จริง ไม่ถูกต้อง หรือคำที่คลาดเคลื่อนจากความจริง

คำว่า "บารมี" ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกตามพระสูตรต่าง ๆ แต่เดิมจะหมายถึงความเป็นเลิศ เป็นของปัจเจกบุคคล ไม่ได้เน้นเฉพาะว่าต้องเป็นความเป็นเลิศในทางพุทธศาสนา ต่อมามีการใช้มากขึ้นในพุทธศาสนา มีความหมายเปลี่ยนเป็นความเป็นเลิศในการปฏิบัติธรรมและในที่สุดก็ได้เจาะจงว่าบารมีหมายถึงความเป็นเลิศที่สุดในการปฏิบัติธรรม เป็นการดัดสันแห่งอัสวกิเลส แต่ความหมายนี้ก็ยังไม่แพร่หลายส่วนใหญ่จะใช้ในการหมายความว่า เป็นความเป็นเลิศในการปฏิบัติธรรมในขั้นตอนหนึ่ง (ม.มู. (ไทย) 12/505/543)

การบำเพ็ญสัจจะบารมีเป็นการรักษาความสัตย์ ความจริงใจ และความซื่อตรงต่อคำพูด การกระทำ และความคิดของตนเอง ผู้ที่บำเพ็ญสัจจะบารมีจะต้องมีความมั่นคงในความจริง ไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรคหรือสิ่งยั่วยุต่าง ๆ การรักษาสัจจะไม่เพียงแต่เป็นการปฏิบัติตามศีลธรรม แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในสังคม

สัจจะบารมีสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ สัจจะบารมี สัจจะอุปปบารมี สัจจะปรมัตตบารมี การรักษาสัจจะด้วยการยอมสละชีวิตของตนเองเพื่อคงไว้ซึ่งความสัตย์

ตัวอย่างที่ชัดเจนของการบำเพ็ญสัจจะบารมีปรากฏในชาดกเรื่องวีรธวัชชาดก วีรธวัชชาดกเป็นผู้มีความมั่นคงในสัจจะ แม้จะต้องเผชิญกับอันตรายถึงชีวิต เมื่อปุณณกัณษมาทำพินันกับพระเจ้าโกรัพยะ และขอวีรธวัชชาดกเป็นเดิมพัน วีรธวัชชาดกยอมรับชะตากรรมและปฏิบัติตามคำพูดของตนเอง โดยไม่หวั่นไหวต่อความตาย การกระทำของวีรธวัชชาดกเป็นตัวอย่างของการบำเพ็ญสัจจะปรมัตตบารมี (พระครูปลัดสมชาย จิตตคุตโต (โณมจันทร์), 2552)

การบำเพ็ญสัจจะบารมีไม่เพียงแต่เป็นการพัฒนาตนเอง แต่ยังส่งผลดีต่อสังคม เมื่อบุคคลรักษาสัจจะ สังคมย่อมเกิดความไว้วางใจและความสงบสุข การมีสัจจะเป็นพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า

นอกจากนี้ สัจจะบารมียังสัมพันธ์กับบารมีอื่น ๆ ในการพัฒนาคุณธรรมของพระโพธิสัตว์ เช่น ขันติบารมี (ความอดทน) สมบูรณ์ได้ด้วยสัจจะบารมี และสัจจะบารมีสมบูรณ์ได้ด้วยอธิษฐานบารมี (ความตั้งใจมั่น) การพัฒนาบารมีเหล่านี้อย่างสมดุลจะนำไปสู่ความสมบูรณ์ของคุณธรรมและการบรรลุพระสัมมาสัมโพธิญาณ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2568)

ในสังคมปัจจุบัน การนำหลักสัจจะบารมีมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันเป็นสิ่งที่สำคัญ การรักษาคำพูด ความซื่อตรง และความจริงใจ จะช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้สังคมมีความโปร่งใสและยุติธรรม

สรุปได้ว่า สัจจะบารมีเป็นคุณธรรมที่สำคัญในพุทธปรัชญาเถรวาท การบำเพ็ญสัจจะบารมีไม่เพียงแต่เป็นการพัฒนาตนเอง แต่ยังส่งผลดีต่อสังคมโดยรวม การรักษาสัจจะเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า

ระดับของสัจจะบารมี

สัจจะบารมี หรือคุณธรรมแห่งความจริง เป็นหนึ่งในสิบบารมีที่พระโพธิสัตว์ต้องบำเพ็ญเพื่อบรรลุพระสัมมาสัมโพธิญาณ หมายถึงการยึดมั่นในสัจจะ ความซื่อสัตย์ และความแน่วแนในการรักษาคำมั่นสัญญา แม้ว่าจะต้องเผชิญกับการทดสอบ ความทุกข์ทรมาน หรือแม้กระทั่งความตาย การบำเพ็ญสัจจะบารมีจึงเป็นแกนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างจริยธรรมของบุคคลและความมั่นคงของสังคม

ในยุคปัจจุบัน ที่ความซื่อสัตย์ถูกท้าทายโดยสังคมที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ค่านิยมทางวัตถุ และการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน หลักแห่งสัจจะบารมีสามารถเป็นแนวทางที่ช่วยให้มนุษย์รักษาความซื่อสัตย์ และสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงทั้งในระดับบุคคลและสังคม บทความนี้จะอธิบายระดับของสัจจะบารมี ตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงระดับสูงสุด พร้อมทั้งเชื่อมโยงกับตัวอย่างจากพระพุทธศาสนาและบริบทในโลกปัจจุบัน

1. ระดับสัจจบารมี

ระดับแรกของสัจจะบารมี หมายถึง การรักษาสัจจะอย่างเคร่งครัดโดยไม่ยอมเสียสัจย์ แม้ว่าจะถูกบีบคั้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ทรัพย์สินเงินทอง หรือแม้แต่บุคคลอันเป็นที่รัก ตัวอย่างในชาดกปรากฏในเรื่องของ พระยาปลา ที่ถูกคุกคามจากภัยธรรมชาติและสัตว์นักล่า ในขณะที่ฝูงปลาอื่น ๆ ถูกจับกิน พระองค์ได้กระทำสัจจกิริยา (การอธิษฐานด้วยความสัตย์จริง) โดยกล่าวว่า

"ตั้งแต่ฉันรู้ความมาจนบัดนี้ไม่เคยเบียดเบียนสัตว์ใดเลย ด้วยสัจจะนี้ขอให้ฝนตกลงมาช่วยเหลือฝูงปลาจากความทุกข์นี้เถิด" เมื่อกล่าวคำสัจด้วยจิตที่บริสุทธิ์ ฝนก็ตกลงมาอย่างมหาศาล นำพาความรอดให้แก่ฝูงปลา (ขุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๗๕,/๓๑) นี่แสดงให้เห็นว่า พลังของสัจจะสามารถส่งผลต่อสภาพแวดล้อมและสถานการณ์รอบตัว การยืนหยัดในความจริงเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างผลลัพธ์ที่ดีแม้ว่าจะต้องเผชิญกับแรงกดดัน

ในโลกยุคดิจิทัลที่ข้อมูลลวงแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการรักษาสัจจะและพูดความจริงกลายเป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ การยืนหยัดในความถูกต้องของนักข่าวและนักวิชาการ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับแรงกดดันจากอำนาจหรือผลประโยชน์ทางการเมือง ผู้ที่มีสัจจะบารมีย่อมไม่บิดเบือนความจริงเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

2. ระดับสัจจะอุปการมี

ระดับที่สองของสัจจะบารมี หมายถึง ความมั่นคงในสัจจะแม้ต้องเผชิญกับการสูญเสียบางสิ่งในชีวิต เช่น อวัยวะ ร่างกาย หรือทรัพย์สินสมบัติ ในชาดกมีตัวอย่างของ พญาวานร ที่อาศัยอยู่ริมแม่น้ำ และถูกจระเข้ล่อลวงให้เสียสัจแม้ว่าจะเผชิญกับอันตราย พญาวานรยังคงรักษาสัจจะของตน ไม่ยอมหลงกลของจระเข้และสามารถเอาตัวรอดมาได้ในที่สุด (ขุ.ชา. (ไทย) 15/165/190)

ในสังคมปัจจุบัน มีบุคคลมากมายที่ต้องเสียสละผลประโยชน์ของตนเองเพื่อรักษาความจริง เช่น ผู้แจ้งเบาะแส (whistleblower) ในองค์กรที่เปิดโปงการทุจริต แม้ว่าการกระทำเช่นนี้อาจส่งผลกระทบต่ออาชีพหรือความปลอดภัยของพวกเขา แต่การยืนหยัดในสัจจะถือเป็นการกระทำที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

3. ระดับสัจจะปรมัตถบารมี

ระดับสูงสุดของสัจจะบารมี คือการรักษาสัจจะอย่างแน่วแน่ แม้จะต้องแลกมาด้วยชีวิตของตนเอง ตัวอย่างจากชาดกคือ พระเจ้าสุทโธสม ที่ถูกศัตรูจับตัว แต่พระองค์ยังคงยืนหยัดในสัจจะของตน ไม่ยอมโกหกหรือบิดเบือนความจริง โดยตรัสว่า

"ฉันยอมรักษาสัจจวาจา ยอมสละชีวิตเข้าไปหาพระยาปรีสารท ผู้เสมอฉันด้วยความลัทธิเป็นไม่มี นี่คือปรมัตถบารมีของฉัน" (ขุ.ชา. (ไทย) 28/408, 410/169)

ในสังคมสมัยใหม่ ผู้ที่ยืนหยัดในความสัตย์อย่างเด็ดเดี่ยว ได้แก่ นักต่อสู้เพื่อความยุติธรรมและสิทธิมนุษยชน ซึ่งบางครั้งต้องเผชิญกับอันตรายถึงชีวิต ตัวอย่างเช่น นักเคลื่อนไหวทางสังคมที่ถูกข่มขู่หรือทำร้ายเพียงเพราะพวกเขาเปิดโปงความอยุติธรรม อย่างไรก็ตาม ความกล้าหาญของพวกเขาส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับมหภาค

ตัวอย่างการบำเพ็ญบารมีในพระไตรปิฎก

1. ตัวอย่างการบำเพ็ญสัจจบารมีในชั้นบารมี (ระดับต้น)

การบำเพ็ญบารมีระดับต้น หมายถึง การบำเพ็ญบารมีระดับพื้นฐาน ซึ่งในระดับนี้เป็นพฤติกรรมที่เป็นจริง เช่น การพูดความจริง การกระทำที่เป็นจริง เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยมุ่งที่จะนำเรื่องราวในชาดกที่เกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมที่เป็นความจริงและความสัตย์ ได้แก่ อธิมุตตะกะสามเณร, วัฏฏกโปตก, มัจฉราช ดังนี้

1.1 อธิมุตตะกะสามเณร

เป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงการบำเพ็ญสัจจบารมี ปรากฏในชาดกว่า อธิมุตตะกะสามเณร ถูกพวกโจรจับตัวไว้ โจรบางพวกกล่าวว่า "เราจะฆ่า" บางพวกกล่าวว่า "เราจะปล่อย" สามเณรจึงคิดว่า ตนจะทำความสวัสดีแก่โจร แล้วกล่าวว่า

"ดูก่อนท่านผู้มีอายุ ท่านฆ่าสมณะชื่อ อธิมุตตะกะ ผู้ไม่มีกิเลสเป็นเครื่องกังวลใจ คนทั้งหลายจักเดินทางไม่มา พวกท่านก็จักขาดทรัพย์ เรากล่าวคำจริงแท้ คนทั้งหลายจักเดินทางไม่มา ความเสื่อมแห่งทรัพย์จักมี"

นายโจรกล่าวว่า "ถ้าท่านเห็นคนเดินทางสวนมาแล้วจักไม่บอกแก่ใคร ๆ เมื่อท่านรักษาสัจจะนี้ได้ ก็จงไปตามสบายเถิด"

เมื่อสามเณรถูกพวกโจรปล่อยตัวแล้ว แม้เมื่อเดินผ่านญาติที่กำลังเดินทางไปหาพวกโจร สามเณรก็ได้บอกว่ามีโจรอยู่ที่นั่น ครั้นเมื่อญาติของสามเณรเดินทางไปถึง พวกโจรก็ช่วยกันจับและทรมานพวกเขา

มารดาของอธิมุตตะกะกล่าวกับพวกโจรว่า

"เรานี้แหละเป็นมารดาของอธิมุตตะกะ ผู้นี้เป็นบิดา ผู้นี้เป็นน้องหญิง ผู้นี้เป็นพี่ชาย น้องชาย คนทั้งหมดในที่นี้เป็นญาติของอธิมุตตะกะ อธิมุตตะกะมีปกติทำกิจในการรักษาคำพูด แม้เห็นญาติของตนก็ไม่ห้าม ข้อนี้นับว่าปฏิบัติของสมณะทั้งหลาย ผู้เป็นพระอรหันต์ ผู้มีธรรมเป็นชีวิต"

นายโจรจึงกล่าวว่า

"อธิมุตตะกะมีปกติกล่าวคำจริง เห็นญาติคนใดแล้วก็ไม่ห้าม เพราะความประพฤติดีของอธิมุตตะกะ ผู้เป็นภิกษุผู้กล่าวคำจริง คนทั้งหมดของอธิมุตตะกะปลอดภัยแล้ว ขอจงไปสู่ความสวัสดีเถิด"

ญาติเหล่านั้นเมื่อโจรทั้งหลายปล่อยตัวแล้ว ได้กล่าวกับอธิมุตตะกะว่า

"พ่อชนชาติทั้งหมดปลอดภัยแล้ว กลับมาสู่ความสวัสดี เพราะความประพฤติดีของท่าน ผู้เป็นภิกษุผู้กล่าววาจาสัตย์"

พวกโจรทั้ง 500 คนเกิดความเลื่อมใส จึงขอบวชในสำนักของสามเณรอธิมุตตะกะ สามเณรจึงพาศิษย์เหล่านั้นไปสู่สำนักพระอุปัชฌาย์ แล้วตนก็อุปสมบทก่อน ภายหลังจึงทำการอุปสมบทให้แก่ศิษย์ของตน

ตามเรื่องนี้แสดงให้เห็นถึงการบำเพ็ญสัจจขันธ์ขั้นพื้นฐาน คือ การพูดความจริงหรือการทำตามสัญญาที่ให้ไว้ การรักษาคำพูดย่อมยังประโยชน์สุขให้เกิดขึ้นกับตนและผู้อื่น ส่วนการพูดความจริงที่ไม่มีประโยชน์และไม่รู้กาลเวลา อาจนำโทษอันเกิดจากวาจาได้โดยง่าย

1.2 วัฏฏโกปตกชาดก

เรื่องนี้ว่าด้วยพฤติกรรมการพูดความสัตย์จริงของ ลูกนกคุ้ม ที่ยังเล็ก ซึ่งเป็นการอ้างเอาความจริงที่มีอยู่ในตน เพื่อแสดงถึงสัจจขันธ์

ปรากฏในชาดกว่า

"เมื่อเราเป็นลูกนกคุ้ม ขนยังไม่ออก ยังอ่อนเป็นดังขึ้นเนื้ออยู่ในรัง มารดาใช้จะงอยปากคาบเหยื่อมาเลี้ยงเรา เรามีชีวิตอยู่ได้ด้วยผัสสะของมารดา กำลังกายของเรายังไม่มี"

ในฤดูร้อน ไฟป่าลุกลามไหม้ลามใหญ่ เสียงดังสนั่นอื้ออึง ไฟไหม้ลุกลามมาใกล้รัง มารดาบิดาของเราสะดุ้ง หวาดหวั่นเพราะกลัวไฟที่ลามมาโดยเร็ว จึงทิ้งเราไว้ในรังแล้วหนีเอาตัวรอดไป

"เรากางปีกออก เหยียดเท้าออกเพื่อสำรวจว่าตนเองสามารถบินได้หรือไม่ แต่พบว่าเรายังไร้เรี่ยวแรง ไปไหนไม่ได้ จึงคิดในใจว่า เราจะทำอย่างไรจึงจะรอดพ้นจากไฟป่านี้"

เราจึงกระทำสัจจกิริยาโดยกล่าวว่า

"ปีกของเรามีอยู่แต่ไม่มีขน เท้าของเรามีอยู่แต่ยังเดินไม่ได้ มารดาบิดาก็จักบินออกไปแล้วณะไฟ จงกลับไป (จงดับเถิด)"

ทันใดนั้นเอง ไฟที่ลุกลามกลับดับลงโดยสิ้นเชิง

นี้แสดงให้เห็นถึงพลังของสัจจขันธ์ในการพูดความสัตย์จริงที่มีอยู่ในตนเอง

1.3 มัจฉราชชาดก

เรื่องนี้ว่าด้วยพฤติกรรมการพูดความสัตย์จริงที่ตนได้เคยปฏิบัติมา

พญาปลา อยู่ในสระใหญ่ ซึ่งน้ำในสระแห้งขอดเพราะแสงอาทิตย์ในฤดูร้อน นกกระสา แร้ง นกตระกูล และเหยี่ยว พากันมาจับปลากินตลอดวันและคืน

พญาปลากับหมู่ญาติจึงถูกบีบคั้น พญาปลาคิดว่าตนจะสามารถช่วยหมู่ญาติให้พ้นจากทุกข์ได้อย่างไร จึงคิดถึงธรรมของสัตว์บุรุษ และดำรงอยู่ในความสัตย์

พญาปลาจึงกล่าวสัจจกิริยาว่า

"ตั้งแต่เราระลึกตนได้จนถึงบัดนี้ เราไม่เคยแก่งแย่งเบียดเบียนสัตว์แม้แต่ตัวเดียวให้ได้รับความลำบากเลย ด้วยสัจจวาจานี้ ขอเมฆจงยังฝนให้ตกท่าใหญ่ ขอให้เมฆจงเปล่งสายฟ้าคำราม จงปลดปล่อยฝูงปลาจากความทุกข์เถิด"

ทันใดนั้น เมฆส่งเสียงสนั่น ฟ้าคำราม และฝนตกลงมาอย่างหนัก ทำให้น้ำเต็มสระ พญาปลาและหมู่ญาติจึงรอดพ้นจากความตาย

นี้แสดงให้เห็นถึงพลังของสัจจบาร์มี ที่สามารถนำมาใช้เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นโดยอาศัยความจริงที่ตนเคยปฏิบัติมา

2. การบำเพ็ญสัจจะในชั้นอุปบาร์มี (ระดับกลาง)

การบำเพ็ญบาร์มีในระดับกลางนั้นสูงกว่าระดับพื้นฐานที่กล่าวมา เนื่องจากระดับนี้เป็นการรักษาสัจจะที่ให้ไว้ หมายถึง เมื่อรับคำ รับสัญญา หรือปฏิญาณไว้แล้ว ก็ควรปฏิบัติตามนั้น ซึ่งถือเป็นเรื่องที่ยากขึ้นจากระดับต้น

ในที่นี้ ผู้วิจัยมุ่งจะกล่าวถึง ชาตกที่เป็นการบำเพ็ญสัจจะชั้นอุปบาร์มี ได้แก่ วิธูรบัณทิต, สุปรบัณทิต, กัณหทีปายนะ, สัจจสวหยบัณทิต และกปิลราช ดังต่อไปนี้

2.1 วิธูรบัณทิต

เป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมในการรักษาสัจจะชั้นกลาง หรืออุปบาร์มี

ปรากฏในชาตกว่า วิธูรบัณทิต เป็นปราชญ์ประจำสำนักของ พระเจ้าธัญชัยโกรพยะ เป็นผู้มีความเฉลียวฉลาดและเป็นที่ยอมรับของพระเจ้าธัญชัยโกรพยะยิ่งนัก วันหนึ่ง สักกะเทวราช, วรุณราช และพระยาครุฑ ได้มารวมกันเพื่อรักษาอุโบสถศีลที่เมืองอินทปัตถ์ ทั้งสามได้สนทนากันถึงเรื่อง ศีลที่ประเสริฐสุด ต่างก็อ้างว่าศีลของตนเป็นศีลที่สูงที่สุด

พระวรุณนาคราช จึงตกอยู่ในภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออก เพราะไม่สามารถหาคำตอบที่ชัดเจนได้ นางอิรันทรีจึงอาสาช่วย โดยกล่าวว่า "ข้าจะยอมเป็นภรรยาของผู้ที่สามารถนำหัวใจของวิธูรบัณทิตมาให้ได้"

ปุณณกัณษ์ เกิดหลงใหลในความงามของนางอิรันทรี จึงรับอาสาจะไปเอาหัวใจของวิธูรบัณทิตมาให้

ปุณณกัณษ์เดินทางไปเมืองอินทปัตถ์ และทำพินัยกับพระเจ้าธัญชัยโกรพยะโดยตั้งกติกาว่า หากตนแพ้ จะถวายมณีนีลันทีอันวิเศษ แต่หากพระราชอาพาธ จะต้องยกสิ่งที่ตนต้องการ เว้นแต่พระกายราชสมบัติ และพระมเหสี

สุดท้าย พระเจ้าธัญชัยโกรพยะทรงพ่ายแพ้ และปุณณกัณษ์ได้ขโมยหัวใจของวิธูรบัณทิต แทนทรัพย์สินเงินทอง พระราชาจึงหาทางเลี้ยงไม่ให้อุณณกัณษ์ได้ตัววิธูรบัณทิต แต่เมื่อตัดสินกันตามสัจจะ วิธูรบัณทิตจึงกล่าวว่า

"ข้าพเจ้ายินดีไปกับท่าน"

แท้จริงแล้ว ปุณณกัณษ์ต้องการนำหัวใจของวิธูรบัณทิตไปแลกกับธิดาพญานาค แต่พญานาคและนางอิรันทรีนั้น เพียงต้องการพึงธรรมชาติของวิธูรบัณทิตเท่านั้น

สุดท้าย วิธูรบัณทิตก็ได้แสดงธรรมแก่พญานาคและทุกฝ่ายได้เรียนรู้คุณค่าของ การรักษาสัจจะ และคุณธรรม

เรื่องราวนี้แสดงให้เห็นถึงการรักษาคำมั่นสัญญาและการบำเพ็ญสัจจะชั้นอุปบารมี ซึ่งมีความเข้มข้นยิ่งขึ้นจากระดับต้น

2.2 กัณหาพิยานะดาบส

เรื่องนี้ว่าด้วยพฤติกรรมในการรักษาสัจจะระดับอุปบารมี

ปรากฏในชาดกว่า กัณหาพิยานะดาบส เป็นผู้ตั้งมั่นในอธิฐานและการรักษาสัจจวาจา วันหนึ่งพรหมณ์ผู้เป็นสหายของท่านได้พาภรรยาและบุตรมาเยี่ยมที่อาศรม

ขณะนั้น เด็กกำลังเล่นลูกข่างอยู่ แต่บังเอิญลูกข่างตกลงไปในรูของจอมปลวก เมื่อเด็กเอามือควานหาลูกข่าง ก็บังเอิญไปถูกหัวของ งูพิษ ทำให้งูโกรธและกัดที่มือของเด็ก

พิษของงูนั้นร้ายแรงมาก เด็กจึงหมดสติและล้มลงกับพื้นดิน

กัณหาพิยานะดาบส ได้ใช้สัจจวาจาเพื่อช่วยชีวิตเด็ก

"เราผู้ต้องการบุญ ได้ประพฤติพรหมจรรย์ด้วยจิตเลื่อมใสเพียง 2 วันเท่านั้น ต่อแต่นั้นมา เราได้ประพฤติพรหมจรรย์อย่างเคร่งครัดเลยเป็นเวลา 50 ปีเศษ ด้วยสัจจวาจานี้ ขอให้เด็กนี้ปลอดภัยจากพิษงูเถิด"

ทันใดนั้น พิษงูในร่างกายของเด็กก็สงบลง และเด็กก็ฟื้นคืนสติกลับมาเป็นปกติ

เรื่องราวนี้แสดงให้เห็นถึงพลังของสัจจอุปบารมี ที่สามารถช่วยชีวิตผู้อื่นได้ผ่านความจริงที่ตนรักษาไว้

2.3 พระยาวานร

เรื่องนี้ว่าด้วยพฤติกรรมการพูดความจริงในระดับอุปบารมี

ปรากฏในชาดกว่า พระโพนีสัตว์ ถือกำเนิดเป็น พระยาวานร อาศัยอยู่บนเกาะที่มีผลไม้อุดมสมบูรณ์

ทุกวันพระยาวานรจะกระโดดจากฝั่งหนึ่งไปยัง แผ่นหินกลางแม่น้ำ และกลับโดยวิธีเดียวกัน

วันหนึ่ง นางจระเข้ ที่อาศัยอยู่ใกล้แม่น้ำนั้น เกิดแพ้ท้อง และต้องการกินเนื้อหัวใจของพระยาวานร จึงสั่งให้สามีของตนไปจับพระยาวานรมา

จระเข้จึงไปแอบอยู่ที่แผ่นหิน เพื่อรอจับพระยาวานรขณะที่กำลังกระโดด

พระยาวานรเมื่อเห็นว่าแผ่นหินสูงขึ้นผิดปกติ จึงสังเกตและพบว่า เป็นจระเข้ที่แฝงตัวอยู่

พระยาวานรจึงถามว่า "เจ้าเป็นใคร? ต้องการอะไร?"

จระเข้ตอบว่า

"ข้าคือจระเข้ และข้าต้องการหัวใจของเจ้าไปให้นางจระเข้ผู้เป็นภรรยาของข้า"

พระยาวานรจึงกล่าวว่า

"ข้ากำลังจะไปหาท่าน แต่ท่านต้องอำปากของท่านไว้เพื่อจับข้าตอนที่ข้ามไปหา"

จะเชื่อคำของพระยาวานร และอ้าปากกว้าง ตาของจะเข้ก็หลับลง
ทันใดนั้น พระยาวานรกระโดดไปเหยียบหัวของจะเข้ และกระโดดข้ามไปยังฝั่งโน้นอย่างรวดเร็ว
พระยาวานรได้กล่าวว่า

"เราถูกจะเข้คุกคาม เราไม่อาจไปหามันได้ จะเข้กล่าวกับเราว่า 'มาเถิด' แม้เรากล่าวรับปากไป
แต่เราก็สามารถรักษาสัจจะของตนเองได้โดยไม่ตกอยู่ในกลลวงของจะเข้"

เรื่องราวนี้แสดงให้เห็นว่า การรักษาสัจจะต้องเป็นไปโดยชาญฉลาดและอยู่บนพื้นฐานของปัญญา

3. การบำเพ็ญสัจจะในชั้นปรมัตถบารมี (ระดับสูง)

การบำเพ็ญในระดับนี้สูงกว่าระดับอุปบารมี เพราะเป็นการแสวงหาความจริง จนถึงปรมัตถสัจจะ
(ความจริงอย่างยิ่ง) ถือเป็นสัจจะในระดับสูงสุด

ในที่นี้ ผู้วิจยมุ่งจะกล่าวถึงการบำเพ็ญปรมัตถบารมี โดยยก ชาดกเรื่องสุตโสมะ และพระยาสิวี
ราช ดังต่อไปนี้

3.1 พระเจ้าสุตโสมะ

เป็นเรื่องเกี่ยวกับ การสละชีวิตเพื่อรักษาสัจจะชั้นปรมัตถบารมี

ปรากฏในชาดกว่า พระเจ้าสุตโสมะ เป็นพระราชาผู้มีความมั่นคงในธรรม วันหนึ่ง พระองค์ถูก
มนุษย์กินคน จับตัวไปเพื่อปลงพระชนม์บูชาญ

พระองค์ทรงขออนุญาตกลับไปฟังธรรมของพราหมณ์ผู้หนึ่งก่อน เพราะได้ตรัสไว้แล้วว่าจะไปฟัง
พอทรงให้ปฏิญาณว่าจะกลับมาหามนุษย์กินคนนั้นอีก มนุษย์กินคนจึงยอมปล่อยพระองค์ไป

เมื่อพระเจ้าสุตโสมะทรงกลับไปฟังธรรมของพราหมณ์แล้วพระองค์ก็รักษาสัจจะที่ให้ไว้โดยเสด็จ
กลับมาหามนุษย์กินคนนั้นอีก

การกลับมาตามคำมั่นของพระองค์ทำให้มนุษย์กินคนเกิดความเลื่อมใส
พระองค์ทรงแสดงให้เห็นถึง ความไม่กลัวความตาย เพราะทรงมั่นพระหฤทัยว่า "โลกหน้าของเรานั้นชำระ
ไว้ดีแล้ว" ทรงดำรงอยู่ในธรรม คือ สัจจะที่ให้ไว้ ทั้งยังทรงรักษาศรัทธาที่พราหมณ์แสดง ซึ่งเป็นคำสอนของ
พระพุทธเจ้าพระองค์หนึ่ง

ใจความของคำสอนที่พราหมณ์แสดงมีดังนี้

"สมาคมกับคนดีเพียงครั้งเดียว ย่อมให้ผลคุ้มครองได้ แต่สมาคมกับคนไม่ดีมากเพียงใด ก็ไม่อาจ
ให้ความคุ้มครองได้ ดังนั้น ควรเข้าหาคนดี ทำความคุ้นเคยกับคนดี และรู้ธรรมของคนดี เพราะสิ่งเหล่านี้
นำพาความดีและความสุขมาให้"

เมื่อมนุษย์กินคนได้ฟังธรรมจากพระเจ้าสุตโสมะ จึงเกิดความเลื่อมใส ปล่อยพระองค์และผู้ที่ถูก
จับทั้งหมด และตั้งปณิธานเลิกบริโภคเนื้อมนุษย์ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

เรื่องราวของพระเจ้าสุทโสมะแสดงถึงการบำเพ็ญสัจจะในระดับสูงสุด เพราะพระองค์ ยอมสละชีวิตเพื่อรักษาสัจจะวาจาที่ให้ไว้ เพื่อแสวงหาธรรมและความจริงที่สูงขึ้นไป จนถึงระดับปรมัตถบารมี

3.2 พระเจ้าสีวีราช

เป็นเรื่องเกี่ยวกับ การสละดวงตาของตน เพื่อรักษาสัจจะในระดับสูงสุด

ปรากฏในชาดกว่า พระเจ้าสีวีราช ทรงดำริว่า

"แม้ผู้ใดพึงขอกิจสุขของเรา เราก็จึงให้ โดยไม่หวั่นไหวในใจเลย"

ท้าวสักกะ ทราบถึงพระดำริของพระเจ้าสีวีราช จึงทรงแปลงเพศเป็น ชายตาบอด และมาราบทูลว่า

"ข้าแต่พระมหाराชาผู้ทรงธรรม ทรงปกครองรัฐให้เจริญ ข้าพระองค์ขอกะพระองค์เถิด ขอพระองค์พระราชทานดวงตาข้างหนึ่งให้แก่ข้าพระองค์เถิด"

เมื่อได้ฟังคำนี้ พระเจ้าสีวีราชทรงมีทั้งความปิติและความสลดใจ แต่ก็ตัดสินใจพระทัยแน่วแน่ว่า "ความปรารถนาของเราสำเร็จแล้ว ความดำริของเราบริบูรณ์แล้ว วันนี้เราจักให้ทานอันประเสริฐ ซึ่งเราไม่เคยให้แก่ยาจกมาก่อน นั่นคือ ดวงตาของเรา"

พระองค์จึงตรัสสั่งให้ หมอสิวกะควักดวงตาทั้งสองข้างของพระองค์ออกให้แก่ฉนิพก

แม้ขณะถูกควักดวงตา พระเจ้าสีวีราชก็ไม่หวั่นไหว ทรงยินดีในการให้ทานอย่างแท้จริง

พระองค์ทรงให้ด้วย จิตที่มั่นคงในโพธิญาณ ไม่ใช่เพื่อสิ่งใดอื่น นี่คือการบำเพ็ญสัจจะในระดับสูงสุด หรือปรมัตถบารมี

สรุปการบำเพ็ญ สัจจะบารมี คือการยึดมั่นในความจริงและรักษาคำพูดของตน ซึ่งมีลำดับของการพัฒนาไปตามระดับของการเสียสละและความหนักแน่นในการถือสัตย์ ในระดับต้น สัจจะบารมี เป็นพื้นฐานของการรักษาสัจจะ โดยเน้นการพูดความจริงและทำตามคำพูดของตน เช่น อธิมุตตะกะสามเณรที่รักษาสัจจะแม้ต้องเผชิญอันตราย วัฏฏกโปตกชาดกที่ลูกนกคุ้มใช้สัจจกิริยาเพื่อปกป้องตนเองจากไฟป่า และมัจฉาราชาดกที่พญาปลาใช้สัจจะวาจาช่วยให้ฝนตกลงมา ในระดับ อุปบารมี การรักษาสัจจะมีความเข้มข้นขึ้น ผู้บำเพ็ญต้องยึดมั่นในคำพูดแม้ว่าจะต้องเผชิญความลำบาก เช่น วิธูรบัณฑิตที่ยอมให้บุณณกยักษ์นำตัวไปตามสัญญา กัณหาทิปายณะดาบสที่ใช้สัจจกิริยาช่วยเด็กจากพิษงู และพระยาวานรที่ใช้ปัญญารักษาสัจจะโดยไม่ตกเป็นเหยื่อของจระเข้ ในระดับ ปรมัตถบารมี การบำเพ็ญสัจจะถึงขั้นเสียสละสิ่งที่มีค่าที่สุด เช่น พระเจ้าสุทโสมะที่กลับไปให้มนุษย์กินคนฆ่าตามคำมั่น และพระเจ้าสีวีราชที่สละดวงตาทั้งสองข้างเพื่อรักษาสัจจะของตนเอง การบำเพ็ญสัจจะบารมีจึงเป็นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคงในคุณธรรม จาก การพูดความจริง → รักษาสัจจะแม้ต้องเสียสละ → ยอมสละชีวิตเพื่อรักษาสัจจะ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญของพระโพธิสัตว์ในการก้าวสู่การตรัสรู้

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาสัจจะบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท เรียกว่า SACCA Model เกิดจากกระบวนการสังเคราะห์แนวคิดดั้งเดิมของสัจจะบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท และนำมาปรับใช้ให้เข้ากับ บริบทจริยศาสตร์ร่วมสมัย และ การพัฒนาสังคม ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ของ สัจจะบารมี ซึ่งสะท้อนถึงหลักการสำคัญของ สัจจะบารมี และการประยุกต์ใช้ในบริบทต่าง ๆ ได้

SACCA Model เป็นอักษรย่อที่ประกอบด้วย

S ย่อมาจาก Sincerity & Self-Integrity หมายถึง ความจริงใจและความซื่อสัตย์ต่อตนเอง

A ย่อมาจาก Authenticity & Alignment with Dharma หมายถึง ความเป็นของแท้และการสอดคล้องกับธรรม

C ย่อมาจาก Commitment to Truth & Ethics หมายถึง ความมุ่งมั่นต่อความจริงและจริยธรรม

C ย่อมาจาก Consistency & Courage หมายถึง ความมั่นคงและความกล้าหาญในการรักษา สัจจะ

A ย่อมาจาก Application to Society & Leadership หมายถึง การประยุกต์ใช้ในสังคมและภาวะผู้นำ

โดยแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้

SACCA Model



แผนภาพที่ 1 SACCA Model

จากแผนภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ดังนี้

S (Sincerity & Self-Integrity) คือ ความจริงใจและความซื่อสัตย์ต่อตนเอง การรักษาสัจจะมิใช่เพียงแค่พูดความจริง แต่เป็นการดำรงอยู่ในสัจธรรม เชื่อมโยงกับ ศีล (Sila), สัมมาวาจา (Right Speech), และอธิษฐานบารมี (Determination Paramita)

A (Authenticity & Alignment with Dharma) คือ ความเป็นของแท้และการสอดคล้องกับธรรม) สัจจะต้องเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความจริงแท้ ไม่ใช่แค่การแสดงออกทางวาจา ต้องสอดคล้องกับอริยสัจ 4 (Four Noble Truths) และอริยมรรค (Noble Eightfold Path)

C - Commitment to Truth & Ethics (ความมุ่งมั่นต่อความจริงและจริยธรรม) คือ การรักษาคำพูดและการดำรงอยู่ในความจริงแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรค เชื่อมโยงกับ ขันติบารมี (Patience) และสมาธิบารมี (Meditation Paramita)

C - Consistency & Courage (ความมั่นคงและความกล้าหาญในการรักษาสัจจะ) คือ การบำเพ็ญสัจจะในระดับ สามชั้น (สัจจะบารมี, อุปปบารมี, และปรมัตตบารมี) ในระดับสูงสุด (ปรมัตตบารมี) การยอมสละชีวิตเพื่อความจริง เช่น พระเจ้าสุทโธมะ

A - Application to Society & Leadership (การประยุกต์ใช้ในสังคมและภาวะผู้นำ) คือ สัจจะบารมีเป็นรากฐานของ ความไว้วางใจ (Trust), ความเป็นธรรม (Justice), และความโปร่งใส (Transparency) สามารถนำไปใช้ใน ธรรมาภิบาล (Governance), ธุรกิจ (Business Ethics), และสังคมดิจิทัล (Digital Integrity)

สัจจะบารมี เป็นหนึ่งในบารมี 10 ประการที่พระโพธิสัตว์ต้องบำเพ็ญเพื่อบรรลุพระสัมมาสัมโพธิญาณ โดยหมายถึง *ความจริง ความซื่อสัตย์ และความตั้งมั่นในสัจธรรม* ไม่ใช่เพียงการพูดความจริง แต่รวมถึง *การยึดมั่นในคุณธรรม การปฏิบัติอย่างซื่อตรง และการเสียสละเพื่อรักษาความจริง* การบำเพ็ญสัจจะบารมีแบ่งออกเป็น *สามระดับ* ตามความหนักแน่นของการรักษาสัจจะ ได้แก่ 1) **สัจจะบารมี (ระดับพื้นฐาน)** การพูดความจริงและทำตามคำพูดของตน เช่น อธิมุตตะกะสามเณรที่รักษาคำสัตย์จนโจรเกิดศรัทธา วัฏฏกโปตกชาดกที่ลูกนกคุ้มใช้สัจจกิริยาปกป้องตนเองจากไฟป่า และมัจฉราชชาดกที่เพนียดปลาใช้สัจจะวาจาช่วยฝูงปลาให้รอดชีวิต 2) **สัจจะอุปปบารมี (ระดับเสียสละ)** การรักษาสัจจะแม้ต้องเผชิญกับความลำบากหรืออันตราย เช่น วิธูรบัณฑิตที่ยอมให้ภรรยาถูกฆาตกรนำตัวไปตามสัญญา กัณหาที่ปายณะดาบสที่ใช้สัจจกิริยาช่วยเด็กจากพิษงู และพระยาวานรที่ใช้ปัญญารักษาสัจจะโดยไม่ตกเป็นเหยื่อของจระเข้ 3) **สัจจะปรมัตตบารมี (ระดับสูงสุด)** การเสียสละสิ่งที่มีค่าที่สุดเพื่อรักษาสัจจะ เช่น พระเจ้าสุทโธมะที่ยอมกลับไปให้มนุษย์กินคนฆ่าตามคำมั่น และพระเจ้าสิริราชที่สละดวงตาทั้งสองข้างเพื่อรักษาสัจจะของตนเอง SACCA Model ได้ถูกพัฒนาขึ้นจากการศึกษานี้ เพื่อขยายขอบเขตการบำเพ็ญสัจจะบารมีให้สามารถนำไปใช้ในโลกรปัจจุบัน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) Sincerity & Self-Integrity – ความจริงใจและซื่อสัตย์ต่อตนเอง 2) Authenticity & Alignment with Dharma – ความแท้จริงและการสอดคล้องกับธรรม 3) Commitment to Truth & Ethics – ความมุ่งมั่นต่อความจริงและจริยธรรม 4) Consistency & Courage – ความมั่นคงและความกล้าหาญในการรักษาสัจจะ 5) Application to Society & Leadership – การประยุกต์ใช้ในสังคมและภาวะผู้นำ จากการศึกษาพบว่า สัจจะบารมีไม่

เพียงเป็นหลักธรรมทางศาสนา แต่ยังมีบทบาทสำคัญในบริบทสังคมและจริยธรรมร่วมสมัย โดยช่วยเสริมสร้าง ความไว้วางใจ ความโปร่งใส และความยุติธรรม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของสังคมที่มั่นคง สัจจะบารมีจึงเป็นหลักธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทุกระดับ ตั้งแต่การพัฒนาตนเองไปจนถึงการบริหาร และการนำองค์กรให้ดำเนินไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

บรรณานุกรม

- ฐานิสรา ประธานราชภัฏนิกร. (2561). สมมติสัจจะ : เครื่องมือนำไปสู่การรู้แจ้งปรมาตมสัจจะ. *วารสารสมาคมปรัชญาและศาสนาแห่งประเทศไทย*, 13(1), 41-67.
- พระครูปลัดสมชาย จิตตคุตโต (โถมจันทร์). (2552). การศึกษาการบำเพ็ญสัจจบารมีของวิธูรบัณฑิต. *ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พระมหาจันทกมล อภิรัตน์. (2564). แนวคิดประจักษ์นิยมในพุทธปรัชญาเถรวาท. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 8(3), 77-89.
- พระมหาไพจิตร อุตตมธมโม. (2565). ศรัทธากับปัญญา : วิเคราะห์มุมมองในพุทธปรัชญาเถรวาท. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 449-466.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2568). บารมี. วิกิพีเดีย. <https://th.wikipedia.org/wiki/บารมี>
- สร้อยญา วิรัชวาที และคณะ. (2561). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดบุคลิกภาพพระโพธิสัตว์ในพุทธปรัชญา. *วารสาร มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*, 35(1), 267-290.

การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 14 : ใช้ธรรมปราบอธรรม

The Application of the 14th Royal Working Principle : Using Unrighteousness to Suppress Unrighteousness

ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์

Chairoj Nopchalerroj

มูลนิธินพเฉลิมโรจน์

Nopchalerroj Foundation

Email : win@chairoj.net

Received: February 06, 2025; Revised: February 27, 2025; Accepted: February 27, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 14: ใช้ธรรมปราบอธรรม โดยอาศัยแนวคิดเชิงปรัชญา จริยศาสตร์ และแนวทางเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาพบว่า หลักการ "ใช้ธรรมปราบอธรรม" สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ 4 มิติหลัก ได้แก่ (1) สิ่งแวดล้อม เช่น การใช้พืชกรรณบำบัดน้ำเสีย (2) เศรษฐกิจ เช่น การนำภาคเศรษฐกิจนอกระบบเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจที่บริหารจัดการได้ (3) การบริหารองค์กร เช่น การเปลี่ยนความขัดแย้งภายในองค์กรให้เป็นพลังสร้างสรรค์ และ (4) การแก้ไขปัญหาสังคม เช่น การใช้ผู้ที่เคยกระทำผิดมาเป็นส่วนหนึ่งของการป้องกันอาชญากรรม

ในบริบทของการศึกษานี้ คำว่า "อธรรม" มิได้หมายถึงสิ่งที่ผิดศีลธรรมโดยตรง หากแต่หมายถึงกลยุทธ์หรือมาตรการที่อาจไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติปกติ หรืออยู่นอกกรอบของแนวทางดั้งเดิมที่ใช้จัดการกับปัญหา แต่มีเป้าหมายเพื่อสร้างสมดุลและแก้ไขปัญหาในสังคม โดยไม่ส่งเสริมอธรรมรูปแบบใหม่

ผลการศึกษาส่งผลให้เกิดรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 14 ซึ่งมีโครงสร้างเป็นกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การระบุปัญหา (2) การประเมินแนวทาง (3) การดำเนินการและ (4) การติดตามผลและปรับปรุง โดยยึดหลักจริยธรรม ระบบถ่วงดุล และผลกระทบทางสังคมในระยะยาว แนวคิดนี้ช่วยให้สามารถบริหารจัดการปัญหาเชิงซับซ้อนได้อย่างสมดุล และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การใช้หลักการนี้จำเป็นต้องมีการควบคุมอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดจริยธรรมหรือกลายเป็นการส่งเสริมอธรรมรูปแบบใหม่

คำสำคัญ : การประยุกต์ใช้, หลักการทรงงานข้อที่ 14, ใช้ธรรมปราบอธรรม

Abstract

This study aims to analyze and apply the 14th Royal Working Principle: Using Unrighteousness to Suppress Unrighteousness, utilizing philosophical, ethical, and practical approaches to address social, economic, political, and environmental issues. The study found that the principle of "Using Unrighteousness to Suppress Unrighteousness" can be applied in four main dimensions: (1) Environment, such as using invasive plants for wastewater treatment; (2) Economy, such as integrating the informal economy into a structured economic system; (3) Organizational Management, such as transforming internal conflicts into a source of creativity; and (4) Social Problem-Solving, such as involving former offenders in crime prevention initiatives.

In the context of this study, the term "*unrighteousness*" does not directly refer to immoral actions. Instead, it signifies strategies or measures that may not align with conventional practices or fall outside traditional frameworks for problem-solving. However, these approaches are employed with the goal of restoring balance and addressing societal issues without fostering new forms of unrighteousness.

The findings led to the development of a framework for applying the 14th Royal Working Principle, structured as a four-step process: (1) Problem Identification, (2) Strategy Evaluation, (3) Implementation, and (4) Monitoring and Adjustment-all based on ethical principles, checks and balances, and long-term social impact considerations. This approach provides a balanced method for managing complex problems and contributes to sustainable development. However, careful oversight is necessary to prevent ethical violations or the unintended reinforcement of a new form of unrighteousness.

Keywords : Application, the 14th Royal Working Principle, Unrighteousness to Suppress Unrighteousness

บทนำ

ในพระราชดำรัสและแนวทางทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 มีหลักการที่ทรงใช้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาประเทศและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในหลักการสำคัญที่สะท้อนถึงพระปรีชาญาณและพระมหากรุณาธิคุณคือ หลักการใช้อธรรมปราบอธรรม ซึ่งเป็นหลักคิดที่ลุ่มลึกและสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการทางศีลธรรมหรือกฎหมายแบบปกติ โดยหลักการนี้ชี้ให้เห็นว่าในการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้ง บางครั้งอาจต้องใช้กลยุทธ์หรือแนวทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ แม้จะไม่ใช่วิธีการที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรมโดยเคร่งครัด

แต่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2559) จะเห็นว่าในบริบทนี้ คำว่า “อธรรม” มิได้หมายถึงสิ่งที่ผิดศีลธรรมโดยตรง หากแต่หมายถึงกลยุทธ์หรือมาตรการที่อาจไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติปกติ หรืออยู่นอกกรอบของแนวทางดั้งเดิมที่ใช้จัดการกับปัญหา แต่มีเป้าหมายเพื่อสร้างสมดุลและแก้ไขปัญหในสังคม โดยไม่ส่งเสริมอธรรมรูปแบบใหม่

หลักการใช้อธรรมปราบอธรรมมีรากฐานมาจากการที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเฝ้าสังเกตการณ์ปัญหาทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศไทยและนานาประเทศ หลักการทรงงานข้อนี้สามารถตีความเชิงปรัชญาได้ว่า การพยายามใช้ความดีหรือหลักศีลธรรมเข้าจัดการกับปัญหาบางประการนั้นอาจไม่เพียงพอหรือไม่ได้ผลเสมอไป โดยเฉพาะเมื่อเผชิญกับอำนาจที่ไม่สุจริต หรือโครงสร้างที่เต็มไปด้วยการฉ้อฉลและอิทธิพลที่ไม่เป็นธรรม ในกรณีเช่นนี้ จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ที่มีความซับซ้อนและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ แต่ยังคงรักษาจุดมุ่งหมายเพื่อความเป็นธรรมและประโยชน์ของสังคมโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มิลล์ ที่เชื่อว่า “เงื่อนไขสำคัญที่สังคมจะดำรงอยู่ได้ด้วยดี ก็คือผลประโยชน์ส่วนรวมจะต้องมาก่อนและได้รับการพิจารณาค่าของผลประโยชน์สมาชิกในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน” จึงเป็นแนวคิดแบบปรัตถนิยม (altruism) (John Stuart Mill, 1951)

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงานกปร., 2559) ได้ระบุถึงหลักการทรงงานข้อที่ 14 “ใช้อธรรมปราบอธรรม” ไว้ว่า “ทรงนำความจริงในเรื่องความเป็นไปแห่งธรรมชาติ และกฎเกณฑ์ของธรรมชาติมาเป็นหลักการ แนวปฏิบัติที่สำคัญในการแก้ปัญหาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานะที่ไม่ปกติ เข้าสู่ระบบที่เป็นปกติ เช่น การนำน้ำดีขับไล่ น้ำเสีย หรือเจือจางน้ำเสียให้กลับเป็นน้ำดี ตามจังหวะการขึ้นลงตามธรรมชาติของน้ำ การบำบัดน้ำเน่าเสียโดยใช้ผักตบชวาซึ่งมีตามธรรมชาติ ให้ดูดซึมสิ่งสกปรกปนเปื้อนในน้ำ” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการใช้อธรรมปราบอธรรมไม่ได้หมายถึงการใช้ความรุนแรงต่อสู้กับความรุนแรง แต่หมายถึงการใช้กระบวนการทางธรรมชาติหรือวิธีที่เป็นกลางเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นโดยไม่ทำลายสมดุลเดิมของระบบ

การศึกษาหลักการใช้อธรรมปราบอธรรมมีความสำคัญเนื่องจากเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหลายมิติของสังคม ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มีความซับซ้อนและปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการเชิงเดียว (สำนักงานกปร., 2559) แนวคิดนี้ช่วยให้เรามองเห็นวิธีแก้ปัญหาในเชิงระบบที่คำนึงถึงปัจจัยรอบด้าน เช่น การจัดการน้ำเสียที่ใช้พืชน้ำช่วยฟื้นฟูคุณภาพน้ำ หรือการแก้ปัญหาสังคมโดยใช้แรงขับเคลื่อนภายในของชุมชนเองมากกว่าการบังคับจากภายนอก (ฤทัยรัตน์ ชิตมงคล, 2560)

แม้ว่าหลักการใช้อธรรมปราบอธรรมจะมีประโยชน์ในหลายสถานการณ์ แต่ก็มีข้อควรระวังที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ กล่าวคือ หากใช้อย่างไม่เหมาะสม อาจกลายเป็นข้ออ้างให้ผู้มีอำนาจใช้วิธีการที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่มีขอบเขต หรืออาจนำไปสู่การเบี่ยงเบนจากเป้าหมายเดิมที่มุ่งสร้าง ความยุติธรรมให้กับสังคม เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องยึดถือหลักกฎหมายเป็นสำคัญ ปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรม ไม่ใช่ใช้อำนาจเกินขอบเขตบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เป็นต้น (พิเชษฐ พิณทอง, 2554) ดังนั้น

การใช้หลักการนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอย่างรอบคอบ มีความรับผิดชอบ และมีเป้าหมายที่แน่วแน่ในการสร้างผลประโยชน์แก่ส่วนรวมอย่างแท้จริง

หลักการทรงงานข้อที่ 14 "ใช้อธรรมปราบอธรรม" เป็นแนวทางที่สะท้อนถึงพระอัจฉริยภาพของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ในการบริหารจัดการปัญหาที่ซับซ้อนในสังคมไทย หลักการนี้ไม่ใช่เพียงแค่แนวทางเชิงยุทธศาสตร์ในการจัดการกับปัญหาความไม่เป็นธรรม แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่ท้าทายได้โดยไม่ละเลยเป้าหมายหลักในการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม การศึกษาแนวคิดนี้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

วิเคราะห์แนวคิดและตีความเชิงปรัชญา

หลักการทรงงานข้อที่ 14 "ใช้อธรรมปราบอธรรม" เป็นแนวคิดที่มีความลึกซึ้งทางปรัชญาและสามารถถูกนำไปวิเคราะห์ในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นมิติทางจริยศาสตร์ อภิปรัชญา และปรัชญาการเมือง การประยุกต์ใช้หลักการนี้ในสังคมต้องดำเนินไปภายใต้กรอบแห่งความชอบธรรมเพื่อให้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนำไปสู่ความเป็นธรรมอย่างแท้จริง หลักการนี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางที่ไม่สามารถยึดติดกับกฎเกณฑ์ที่ตายตัวแต่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทของสังคม และเป็นแนวคิดที่ปรากฏอยู่ในปรัชญาตะวันตกและตะวันออกมาตั้งแต่ยุคโบราณ (Rawls, 1999; MacIntyre, 2007)

คำว่า "อธรรม" ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงการกระทำที่ผิดศีลธรรมหรือไร้ความชอบธรรมเสมอไป หากแต่หมายถึงกลยุทธ์หรือมาตรการที่อาจดูไม่สอดคล้องกับหลักศีลธรรมหรือกฎหมายในลักษณะที่เคร่งครัดแต่มีเป้าหมายเพื่อรักษาสถิตยของความเป็นธรรมในสังคม ตัวอย่างที่พบเห็นได้ในประวัติศาสตร์คือการที่รัฐบาลบางประเทศใช้มาตรการเข้มงวดในการควบคุมอาชญากรรมโดยการให้ออกาสอดติดตามอาชญากรกลับมาเป็นผู้ช่วยปราบปรามอาชญากรรม หรือการใช้กลยุทธ์ทางการทูตที่ดูเหมือนไม่ตรงไปตรงมาเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ (Machiavelli, 1513/2008)

หลักการนี้ยังสามารถอธิบายได้ผ่านแนวคิดในพุทธปรัชญาที่มองว่า "ธรรมะ" และ "อธรรม" เป็นสองสิ่งที่อยู่ร่วมกันในสังคม ในบางกรณี การใช้สิ่งที่ดูเหมือนไม่เป็นธรรมเพื่อทำให้เกิดความเป็นธรรมนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็น เช่น การใช้กฎหมายพิเศษเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคคลที่อาจเป็นอันตรายต่อส่วนรวม ซึ่งสะท้อนถึงแนวคิด "มรรค" ในอริยสัจสี่ที่เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาทางจริยธรรม (Harvey, 2000)

แนวคิด "ใช้อธรรมปราบอธรรม" ยังสามารถถูกวิเคราะห์ผ่านหลัก พุทธจริยศาสตร์ โดยเฉพาะแนวคิด มัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง) ซึ่งเป็นแนวทางที่ไม่ยึดติดกับความสุดโต่งด้านใดด้านหนึ่ง การใช้ธรรมปราบอธรรมอาจตีความได้ว่าเป็นการดำเนินการตาม ทางสายกลาง ที่หลีกเลี่ยงทั้งการใช้ความรุนแรงอย่างสุดโต่ง (ปฏิบัติการทางกฎหมายที่แข็งกร้าว) และการปล่อยปละละเลย (ไม่ดำเนินการใด ๆ) แต่เลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับบริบทและสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาให้เกิดผลลัพธ์ที่สมดุลที่สุด

ในเชิงจริยศาสตร์ เราสามารถนำแนวคิดของนักปรัชญาตะวันตกมาเปรียบเทียบเพื่อตีความความหมายของแนวคิดนี้ได้ อาทิ อรรถประโยชน์นิยม (Utilitarianism) ของ Jeremy Bentham และ John Stuart Mill ที่เสนอว่าการกระทำใดก็ตามที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คนหมู่มากย่อมเป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Mill, 1863) ตามแนวคิดนี้ การใช้ธรรมเพื่อปราบธรรมอาจถือเป็นสิ่งที่เหมาะสมหากผลลัพธ์นำไปสู่ความสงบสุขของสังคม

อย่างไรก็ตาม หากมองผ่านกรอบคิดของจริยศาสตร์หน้าที่นิยม (Deontology) ตามแนวคิดของ Immanuel Kant ซึ่งให้ความสำคัญกับหลักการมากกว่าผลลัพธ์ แนวคิดนี้อาจเป็นปัญหาทางศีลธรรม เพราะถือว่า "การกระทำที่ผิดศีลธรรมไม่สามารถถูกทำให้ถูกต้องได้แม้ว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี" (Kant, 1785/1993) กล่าวอีกนัยหนึ่ง การใช้ธรรมในการปราบธรรมอาจเป็นสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้หากกระบวนการนั้นละเมิดหลักศีลธรรมที่สำคัญ

ในด้านอภิปรัชญา แนวคิด "ธรรม" และ "ธรรมะ" อาจถูกมองผ่านกรอบคิดของปรัชญาตะวันออก เช่น แนวคิดของ "หยิน-หยาง" ในลัทธิเต๋าที่เชื่อว่าสิ่งตรงข้ามสามารถอยู่ร่วมกันได้และมีความจำเป็นต่อกันเพื่อรักษาสมดุล (Laozi, 2003) อย่างไรก็ตาม ในพระพุทธศาสนา "ธรรมะ" และ "ธรรม" เป็นสองสิ่งที่ตรงข้ามกันโดยธรรมชาติ และแนวทางของพุทธศาสนามุ่งเน้นให้ใช้คุณธรรมและสติปัญญาเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา ตามที่พระพุทธองค์ตรัสว่า "เวรย่อมระงับด้วยการไม่จองเวร" แม้ว่า พุทธศาสนานับการใช้ธรรมะในการขจัดธรรม แต่ก็ยอมรับว่าการบริหารจัดการปัญหาสังคมอาจต้องใช้วิธีที่สอดคล้องกับบริบท โดยไม่หลงไปในแนวทางสุดโต่งของการปล่อยปละละเลยหรือการใช้ความรุนแรง หลัก "มัชฌิมาปฏิปทา" (ทางสายกลาง) สามารถนำมาตีความในแง่ของการปรับสมดุลในสังคม ซึ่งหมายถึง การเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยยังคงรักษาความเป็นธรรมและคุณธรรมเป็นหลัก ดังนั้น แนวคิด "ใช้ธรรมปราบธรรม" ในที่นี้ ไม่ได้หมายถึงการใช้ความชั่วเพื่อตอบโต้ความชั่ว แต่หมายถึงการใช้มาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับปัญหาอย่างมีสติและจริยธรรม

ในแง่ของปรัชญาการเมือง นิโคโล มาเคียเวลลี นักคิดยุคเรอเนซองส์กล่าวว่า "เป้าหมายสำคัญกว่าวิธีการ" (Machiavelli, 1513/2008) ซึ่งสะท้อนถึงแนวคิดที่ว่า การกระทำบางอย่างที่อาจดูไม่เป็นธรรมสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อสังคมโดยรวม อย่างไรก็ตาม นักปรัชญาสมัยใหม่อย่าง John Rawls กลับให้ความสำคัญกับ "ความยุติธรรมในฐานะความเป็นธรรม" (Justice as Fairness) ซึ่งเสนอว่ากระบวนการต้องมีความยุติธรรมตั้งแต่ต้นถึงปลาย ไม่ใช่แค่ผลลัพธ์ (Rawls, 1999)

การประยุกต์ใช้หลักการ "ใช้ธรรมปราบธรรม" ต้องดำเนินไปอย่างระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิของประชาชน ตัวอย่างของการใช้แนวคิดนี้ในทางปฏิบัติอาจรวมถึงเรื่องต่อไปนี้

- การควบคุมอาชญากรรม ได้แก่ การใช้ผู้ที่เคยเป็นอาชญากรมาช่วยในกระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม เช่น การจ้างอดีตแสบเกอร์มาทำงานด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์
- การปกครองและการทูต ได้แก่ การใช้กลยุทธ์ทางการทูตที่อาจดูไม่ตรงไปตรงมาเพื่อรักษาความมั่นคงของประเทศ

- การแก้ปัญหาความขัดแย้งทางสังคม ได้แก่ การใช้มาตรการพิเศษที่อาจดูเข้มงวดเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในภาวะฉุกเฉิน

แนวคิด "ใช้อธรรมปราบอธรรม" เป็นหลักการที่มีความซับซ้อนทางจริยศาสตร์และต้องถูกใช้ด้วยความระมัดระวัง ในขณะที่สามารถถูกมองว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาสังคม มันยังคงต้องดำเนินการภายใต้กรอบของศีลธรรมและกฎหมายเพื่อไม่ให้กลายเป็นการส่งเสริมอธรรมขึ้นมาแทน การตีความและการนำไปใช้จึงต้องอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาผลกระทบที่กว้างขวางและคำนึงถึงความเป็นธรรมในระยะยาว

เทคนิคการประยุกต์ใช้

หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ได้รับการยกย่องว่าเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาประเทศที่สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนให้เกิดประโยชน์สูงสุด หนึ่งในหลักการสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้หลากหลายบริบทคือหลักการ "ใช้อธรรมปราบอธรรม" ซึ่งหมายถึงการใช้ปัจจัยที่อาจดูเป็นปัญหาให้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหานั้นเอง แทนที่จะมองว่าสิ่งที่ไม่ดีเป็นอุปสรรคเพียงอย่างเดียว หลักการนี้สอนให้เรานำสิ่งเหล่านั้นมาพลิกให้เป็นประโยชน์ เพื่อสร้างความสมดุลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

หลักการ "ใช้อธรรมปราบอธรรม" สามารถนำไปปรับใช้ในหลายมิติ ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการบริหารองค์กร โดยอาศัยความเข้าใจเชิงระบบและการบริหารสมดุล ตัวอย่างเช่น การใช้เทคโนโลยีที่อาจเป็นภัยให้กลายเป็นเครื่องมือสร้างคุณค่า การใช้ข้อขัดแย้งภายในองค์กรมาเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดความร่วมมือ หรือแม้แต่การใช้มลภาวะมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสิ่งแวดล้อม บทความนี้จะขยายความหลักการดังกล่าวโดยอธิบายแนวคิดและนำเสนอตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ สถานการณ์ต่าง ๆ

การประยุกต์ใช้หลักการ "ใช้อธรรมปราบอธรรม" ในบริบทต่าง ๆ มีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมและการบริหารทรัพยากรธรรมชาติ

ในปัจจุบัน ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นปัญหาใหญ่ที่หลายประเทศต้องเผชิญ หากใช้วิธีการแบบเดิม เช่น การห้ามหรือควบคุมอย่างเข้มงวด บางครั้งอาจไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักการ "ใช้อธรรมปราบอธรรม" สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนปัญหาให้กลายเป็นแนวทางแก้ไขได้ เช่น

- การใช้น้ำเสียปรับปรุงคุณภาพน้ำเสีย แทนที่จะปล่อยน้ำเสียทิ้งลงแหล่งน้ำโดยตรง หลายโครงการได้นำน้ำเสียที่ผ่านการบำบัดไปใช้ในการเกษตร หรือในระบบผลิตพลังงานชีวภาพ เพื่อลดมลพิษและเพิ่มประโยชน์สูงสุด

- ใช้พืชกรรณควบคุมพืชกรรณ เช่น ผักตบชวาซึ่งเป็นปัญหาในแหล่งน้ำไทย ถูกนำมาใช้ผลิตปุ๋ยชีวภาพ หรือแม้แต่สร้างผลิตภัณฑ์ที่สามารถใช้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ แทนที่จะกำจัดเพียงอย่างเดียว การใช้หลักการนี้ช่วยให้สิ่งที่เคยเป็นปัญหากลายเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่า

2. เศรษฐกิจและการพัฒนา

หลักการ "ใช้ธรรมปราบอธรรม" ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการเปลี่ยนปัญหาให้เป็นโอกาส ตัวอย่างเช่น

- ใช้เศรษฐกิจนอกระบบให้เกิดประโยชน์ ในหลายเมือง ตลาดนัดที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ได้รับอนุญาตมักถูกมองว่าเป็นปัญหา แต่บางรัฐบาลเลือกใช้แนวทางการพัฒนาให้ตลาดเหล่านี้เข้าสู่ระบบที่สามารถบริหารจัดการได้ดีขึ้น เช่น การกำหนดพื้นที่เฉพาะสำหรับตลาดชุมชน หรือให้ผู้ค้าได้รับการอบรมด้านการตลาดและการจัดการเงินทุน

- ใช้ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจเป็นโอกาสในการปรับตัว ช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ หลายธุรกิจต้องเผชิญกับปัญหาการลดลงของกำลังซื้อ แทนที่จะลดต้นทุนเพียงอย่างเดียว บางธุรกิจใช้โอกาสนี้ในการปรับปรุงระบบบริหาร เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งทำให้สามารถแข่งขันได้ดีขึ้นในระยะยาว

3. การบริหารองค์กรและการบริหารบุคคล

การบริหารองค์กรที่ดีต้องสามารถจัดการกับความขัดแย้งและจุดอ่อนขององค์กรให้กลายเป็นพลังขับเคลื่อน หลักการ "ใช้ธรรมปราบอธรรม" สามารถใช้ได้หลายแง่มุม เช่น

- ใช้ความขัดแย้งเป็นพลังสร้างสรรค์ ในองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความเห็นแตกต่างกัน บางครั้งความขัดแย้งอาจถูกมองว่าเป็นอุปสรรค แต่หากนำมาใช้เป็นโอกาสในการพัฒนา เช่น การสร้างเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการทำงานเป็นทีมที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งสองฝ่าย ก็สามารถทำให้เกิดแนวทางที่สร้างสรรค์และเกิดผลดีต่อองค์กรโดยรวม

- ใช้ปัญหาการขาดแรงจูงใจของพนักงานให้เกิดแรงผลักดัน บางองค์กรใช้ระบบการแข่งขันหรือการให้รางวัลเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจมากขึ้น ซึ่งเป็นการใช้สิ่งที่เคยเป็นปัญหาให้กลายเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนา

4. การแก้ไขปัญหาสังคม

ในระดับสังคม หลักการ "ใช้ธรรมปราบอธรรม" สามารถช่วยให้เกิดแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน เช่น

- ใช้เทคโนโลยีที่เคยเป็นภัยมาเป็นเครื่องมือสร้างคุณค่า ตัวอย่างเช่น การนำปัญหาการแพร่กระจายของข่าวปลอม (Fake News) มาเป็นโอกาสในการพัฒนาระบบตรวจสอบข้อมูล หรือสร้างแพลตฟอร์มที่สามารถให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับการแยกแยะข่าวที่เป็นจริงและเท็จ

- ใช้กลุ่มคนที่เคยเป็นปัญหาสังคมมาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การให้ผู้ที่เคยมีประวัติเสพสารเสพติดมาเป็นผู้นำในการรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด ซึ่งมักจะเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีประสบการณ์โดยตรง

สรุปได้ว่า หลักการ "ใช้ธรรมปราบอธรรม" เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาปรับใช้ได้หลายมิติ โดยอาศัยการมองเห็นโอกาสจากปัญหา และใช้สิ่งที่ดูเหมือนเป็นอุปสรรคให้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหานั้นเอง แนวทางนี้ไม่เพียงแต่ช่วยแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยสร้างนวัตกรรมและ

พัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ผู้ที่สามารถนำหลักการนี้ไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมจะสามารถเปลี่ยนปัญหาให้เป็นพลังขับเคลื่อนที่ก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกระดับของสังคม

ใช้อรรถรปราบอรรถมาแล้วได้อย่างไร

การใช้อรรถรปราบอรรถ อาจดูเหมือนเป็นแนวทางที่ขัดกับหลักศีลธรรม แต่ในบางบริบท โดยเฉพาะในโลกแห่งความเป็นจริงที่เต็มไปด้วยความซับซ้อนและความขัดแย้ง อาจมีประโยชน์บางประการที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งสามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ลดอำนาจของฝ่ายอธรรม

การใช้อรรถรตอบโต้ ทำให้ฝ่ายที่ใช้อรรถเป็นเครื่องมือหลักในการกดขี่หรือทำลายผู้อื่นถูกควบคุม หรือสูญเสียอำนาจลง เป็นการไถ่ถอนใจเดียวกันตอบโต้ เพื่อทำให้เกิดสมดุลในเชิงอำนาจ

2. สร้างความยุติธรรมในแบบที่เป็นจริง

ในบางกรณี กฎเกณฑ์ของความถูกต้องอาจไม่สามารถใช้ได้จริงในสถานการณ์ที่มีผู้ใช้อรรถเป็นใหญ่ การใช้อรรถเพื่อตอบโต้ ทำให้เกิดการลงโทษที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของฝ่ายตรงข้าม โดยไม่ต้องรอให้กลไกปกติทำงาน

3. ป้องกันไม่ให้ธรรมลุกลาม

หากไม่มีการตอบโต้ที่เหมาะสม อธรรมอาจแพร่กระจายและฝังรากลึกในสังคม การใช้อรรถปราบอรรถ อาจเป็นเหมือนการ “ฉีดยาแรง” เพื่อหยุดโรคร้ายก่อนที่จะแพร่กระจายไปมากกว่านี้

4. สร้างความเกรงกลัวต่ออำนาจของฝ่ายธรรมะ

หากฝ่ายที่ยึดมั่นในความถูกต้องไม่สามารถปกป้องตัวเองหรือผู้อื่นได้ อธรรมจะไม่เกรงกลัวและจะขยายตัวต่อไป การใช้อรรถในการปราบอรรถ ทำให้ผู้ที่คิดจะใช้ความชั่วต้องคิดให้รอบคอบก่อนลงมือ

5. เป็นการใช้อำนาจของศัตรูต่อสู้กับศัตรูเอง

แทนที่จะใช้หลักการที่ศัตรูไม่เคารพ การนำวิธีการแบบเดียวกันมาใช้ต่อสู้ ทำให้เกิดแรงกระทบที่ฝ่ายอธรรมเข้าใจและได้รับผลกระทบโดยตรง เป็นการทำให้ฝ่ายอธรรมต้องเผชิญหน้ากับกฎของตัวเอง

6. สร้างสถานะที่เอื้อต่อการฟื้นฟูความดี

บางครั้ง การทำลายสิ่งที่ชั่วร้ายต้องใช้วิธีการที่ไม่อ่อนโยน เมื่ออธรรมถูกปราบลงแล้ว จึงสามารถสร้างโครงสร้างใหม่ที่ยั่งยืนขึ้นในภายหลัง

7. ลดความทุกข์ทรมานของผู้บริสุทธิ์

หากปล่อยให้อธรรมเติบโต อาจทำให้ผู้บริสุทธิ์จำนวนมากต้องตกเป็นเหยื่อ การใช้มาตรการที่รุนแรงตอบโต้ อาจเป็นวิธีเดียวที่สามารถยุติความอยุติธรรมได้ในบางสถานการณ์

8. สร้างตัวอย่างที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ในบางครั้ง การใช้วิธีการรุนแรงเพื่อต่อสู้กับความอยุติธรรม อาจเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ทำให้สังคมตระหนักถึงปัญหาและกระตุ้นให้เกิดกระบวนการปฏิรูป

อย่างไรก็ตาม การใช้ธรรมปราบอธรรมก็มีความเสี่ยงสูง และอาจนำไปสู่ผลกระทบที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น การทำให้วงจรของอธรรมหมุนเวียนต่อไป หรือทำให้ผู้ใช้กลายเป็นอธรรมเสียเอง ดังนั้นควรใช้แนวทางนี้ด้วยความระมัดระวังและอยู่บนพื้นฐานของเป้าหมายที่สร้างสรรค์และมีจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ รูปแบบ “การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 14 : ใช้ธรรมปราบอธรรม” ถูกสร้างขึ้นจากแนวคิดเชิงปรัชญา ทั้งในด้านพุทธปรัชญาที่เกี่ยวกับความสมดุลและสายกลาง ปรัชญาการเมืองที่เกี่ยวกับอำนาจและการรักษาสมดุลของอำนาจ และปรัชญาอรรถประโยชน์ ผสมผสานกับแนวคิดเชิงสังคม ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) ทฤษฎีการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Resolution) ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ตลอดจนแนวคิดทางการบริหารจัดการ เช่น Change Management และ PDCA โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักการทรงงานข้อที่ 14 “ใช้ธรรมปราบอธรรม” ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาของประเทศ

รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 14 : ใช้ธรรมปราบอธรรม แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้

รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 14 : ใช้ธรรมปราบอธรรม



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 14 : ใช้ธรรมปราบอธรรม แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้

จากแผนภาพที่ 1 แสดงถึงกลไกการทำงาน วิธีการนำไปใช้ และข้อจำกัดของการประยุกต์ใช้ หลักการทรงงานข้อที่ 14 : ใช้ธรรมปราบอธรรม ไว้ดังนี้

1. ระบุปัญหา

- ระบุปัญหา (Problem Identification) วิเคราะห์ลักษณะของ อธรรม ที่ต้องรับมือ เช่น ความไม่เป็นธรรม การคอร์รัปชัน หรือโครงสร้างที่เอื้อให้อธรรมเติบโต
- วิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการใช้มาตรการตามปกติ ว่ามีข้อจำกัดหรืออุปสรรคใด

2. ประเมินแนวทาง

- ประเมินแนวทาง (Strategy Formulation) เลือกแนวทางที่เหมาะสมในการใช้อธรรมปราบอธรรม เช่น การใช้กฎหมายพิเศษ หรือการใช้กลไกตลาดเพื่อควบคุมการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม
- พิจารณา ขอบเขตและข้อจำกัด เพื่อป้องกันไม่ให้อนุมาตรการนี้กลายเป็นอธรรมรูปแบบใหม่

3. ดำเนินการ

- ดำเนินการ (Implementation) ใช้มาตรการหรือกลยุทธ์ที่เลือกไว้ โดยคำนึงถึง ผลกระทบต่อระบบโดยรวม
- ปรับกระบวนการให้เหมาะสมกับบริบท เช่น การใช้ Social Engineering เพื่อควบคุมอาชญากรรมแทนการใช้กฎหมายที่รุนแรง

4. ติดตามผลและปรับปรุง

- ติดตามผลและปรับปรุง (Monitoring & Adjustment) มีระบบ Feedback Loop เพื่อตรวจสอบว่ามาตรการที่ใช้ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นธรรมจริงหรือไม่
- ปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม โดยอาจใช้แนวทางแบบ ปรัชญาสายกลาง เพื่อไม่ให้อนุมาตรการรุนแรงจนเกินไป

ข้อควรระวังในการใช้งานโมเดล มีดังนี้

1. ต้องอยู่ภายใต้ หลักจริยธรรม และไม่ทำให้เกิดอธรรมรูปแบบใหม่
2. ต้องมี ระบบถ่วงดุลและตรวจสอบ เพื่อป้องกันการใช้อำนาจเกินขอบเขต
3. ต้องให้ความสำคัญกับ ผลกระทบทางสังคมในระยะยาว ไม่ใช่เพียงแค่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

สรุปได้ว่า รูปแบบ "การใช้อธรรมปราบอธรรม" ควรถูกออกแบบเป็นรูปแบบเชิงกระบวนการ (Process Model) โดยใช้หลักคิดที่สามารถควบคุมและกำกับผลกระทบได้ โมเดลนี้สามารถนำไปใช้ในหลากหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม โดยต้องคำนึงถึง จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้การนำไปใช้เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เป็นการส่งเสริมอธรรมขึ้นมาใหม่

บทสรุป

หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 เป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับว่ามีความลึกซึ้งทางปรัชญาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในหลักการสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถในการบริหารจัดการปัญหาที่

ซับซ้อนคือ หลักการใช้ธรรมปราบอธรรม ซึ่งเป็นแนวคิดที่ไม่ได้หมายถึงการใช้ความชั่วตอบโต้ความชั่ว แต่เป็นการใช้ปัจจัยที่ดูเหมือนเป็นปัญหามาเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาตัวเอง แนวคิดนี้มีรากฐานทางปรัชญาทั้งในแง่ของพุทธปรัชญาที่เน้นเรื่องสมดุลและทางสายกลาง ปรัชญาการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการรักษาอำนาจ และปรัชญาอรรถประโยชน์นิยมที่พิจารณาความดีในเชิงผลลัพธ์ นอกจากนี้ยังสัมพันธ์กับแนวคิดทางสังคม เช่น ทฤษฎีความขัดแย้งและการบริหารจัดการระบบที่ซับซ้อน การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นไปที่การทำความเข้าใจหลักการดังกล่าวในเชิงลึก และค้นหาแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมในบริบทต่าง ๆ

ภายใต้แนวคิดดังกล่าว การประยุกต์ใช้หลักการ "ใช้ธรรมปราบอธรรม" สามารถพบเห็นได้ในหลายมิติ ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การบริหารองค์กร และการแก้ไขปัญหาสังคม โดยตัวอย่างของการนำหลักการนี้ไปใช้ในทางปฏิบัติ ได้แก่ การใช้พืชกรรณมาฟื้นฟูคุณภาพน้ำแทนการกำจัดทิ้ง การนำเศรษฐกิจนอกระบบมาบูรณาการให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนความขัดแย้งภายในองค์กรให้เป็นกลไกขับเคลื่อนพลังสร้างสรรค์ และการใช้ผู้ที่เคยมีประวัติอาชญากรรมมาเป็นแนวหน้าในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในชุมชน โดยทั้งหมดนี้เป็นตัวอย่างของแนวทางที่ใช้สิ่งที่ดูเหมือนเป็นอุปสรรคให้กลายเป็นโอกาสในการพัฒนาและสร้างสมดุลของระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

ภายใต้กระบวนการศึกษานี้ รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 14: ใช้ธรรมปราบอธรรม ได้ถูกออกแบบขึ้นเพื่อเป็นแนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้ในบริบทต่าง ๆ โดยมีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การระบุปัญหา ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ลักษณะของอธรรมที่กำลังเผชิญและตรวจสอบความเป็นไปได้ของการใช้มาตรการปกติ การประเมินแนวทาง ที่มุ่งเน้นการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมและกำหนดขอบเขตของการดำเนินการเพื่อป้องกันผลกระทบด้านลบ การดำเนินการ ซึ่งเป็นการใช้มาตรการตามแนวทางที่วางไว้โดยพิจารณาผลกระทบต่อระบบโดยรวม และสุดท้ายคือ การติดตามผลและปรับปรุง โดยต้องมีระบบถ่วงดุลเพื่อให้แน่ใจว่าการใช้ธรรมปราบอธรรมนั้นไม่ได้ก่อให้เกิดอธรรมรูปแบบใหม่ขึ้นมาแทนที่ หลักการนี้จึงเป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในเชิงกระบวนการอย่างมีระบบ และเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับหลักการทรงงานของรัชกาลที่ 9 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสมดุล

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าหลักการ "ใช้ธรรมปราบอธรรม" จะสามารถนำไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็มีข้อควรระวังที่สำคัญ เช่น การต้องมีหลักจริยธรรมเป็นพื้นฐานเพื่อป้องกันการใช้อำนาจเกินขอบเขต การต้องมีระบบตรวจสอบและถ่วงดุลเพื่อไม่ให้มาตรการที่ใช้ส่งเสริมอธรรมรูปแบบใหม่ และการต้องคำนึงถึงผลกระทบทางสังคมในระยะยาวมากกว่าการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ดังนั้น การประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ต้องดำเนินไปอย่างรอบคอบและอยู่บนพื้นฐานของเป้าหมายที่มุ่งสร้างความยุติธรรมและความสมดุลให้กับสังคม

จากการศึกษานี้ ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารและแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน หลักการใช้อรรถประโยชน์ไม่ได้หมายถึงการใช้ความไม่ดีตอบโต้ความไม่ดี แต่เป็นการพลิกอุปสรรคให้กลายเป็นโอกาส และใช้สิ่งที่เป็นปัญหามาเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาในลักษณะที่เป็นระบบและมีจริยธรรม แนวทางนี้จึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหลายมิติของสังคม โดยเฉพาะในสังคมที่มีความซับซ้อนสูงและปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยมาตรการปกติ บทเรียนจากการศึกษานี้ช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งขึ้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งและการพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้หลักการทรงงานของรัชกาลที่ 9 และเป็นแนวทางที่สามารถนำไปใช้เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในระยะยาว

บรรณานุกรม

- พิเชษฐ พิณทอง. (2554). การใช้อำนาจหน้าที่เกินขอบเขตของตำรวจ : ผลกระทบด้านมนุษยชน. *วารสารกระบวนการยุติธรรม*, 4(1), 33-46
- ฤทัยรัตน์ ชิดมงคล. (2560). การคิดเชิงระบบ : ประสบการณ์การสอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ. *วารสารเศรษฐศาสตร์*, 45(2), 209-224.
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.). (2559). *หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : สำนักงาน กปร.
- Harvey, P. (2000). *An introduction to Buddhist ethics*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Kant, I. (1993). *Grounding for the metaphysics of morals* (J. W. Ellington, Trans.). Indianapolis, IN: Hackett Publishing Company. (Original work published 1785)
- Laozi. (2003). *Tao Te Ching* (D. C. Lau, Trans.). London, UK: Penguin Classics.
- Machiavelli, N. (2008). *The prince* (W. K. Marriott, Trans.). Oxford, UK: Oxford University Press. (Original work published 1513)
- MacIntyre, A. (2007). *After virtue: A study in moral theory* (3rd ed.). Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.
- Mill, J. S. (1863). *Utilitarianism*. London, UK: Parker, Son, and Bourn.
- Mill, J.S. (1951). *Utilitarianism, Liberty and Representative Government*. New York: E.P. Dutton and Company Inc.
- Rawls, J. (1999). *A theory of justice* (Revised ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.



จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ

ในวารสารสถาบันพอดี

วารสารสถาบันพอดี ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงมีนโยบายให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังต่อไปนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารสถาบันพอดี

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

บทบาทหน้าที่ของผู้เขียนบทความในวารสารสถาบันพอดี

1. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
2. ผู้เขียนบทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และห้ามคัดลอกผลงานของผู้อื่นโดยเด็ดขาด
3. หากผลงานทางวิชาการของผู้เขียนเกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ หรือการทดลองในมนุษย์โดยผู้เข้าร่วมหรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล 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. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสาร สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดรวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้อื่นได้รับรู้





หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์

บทความวิจัย บทความวิชาการ และงานวิชาการอื่น ๆ

วารสารสถาบันพอดี

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

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

การเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ และงานวิชาการอื่น ๆ มีดังนี้

1. ภาษา เป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และชื่อบัญญัติตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน ควรหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษในข้อความ ยกเว้นกรณีจำเป็นให้เขียนคำศัพท์ภาษาไทยตามด้วยวงเล็บภาษาอังกฤษ ให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมดยกเว้นชื่อเฉพาะต้องขึ้นต้นด้วยตัวอักษรใหญ่ บทความส่วนที่เป็นภาษาอังกฤษควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะส่งต้นฉบับ

2. การพิมพ์ ให้จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด ด้วยรูปแบบตัวอักษร TH Sarabun PSK เนื้อหาจะเป็นขนาด 16 พอยต์ หัวข้อขนาด 18 พอยต์ ชื่อเรื่องขนาด 20 พอยต์ โดยจัดหน้ากระดาษขนาด A4 ตั้งค่านำกระดาษสำหรับการพิมพ์ห่างจากขอบกระดาษทุกด้าน 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 200-300 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 และมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิจัยนั้นด้วย

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

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

1.8 อภิปรายผลการวิจัย ชี้แจงว่าผลการศึกษาดตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย 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 ชื่อผู้พิมพ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบันที่สังกัด และอีเมล

2.3 บทคัดย่อ (abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นเนื้อความย่อที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา ผลงานและการวิจารณ์อย่างต่อเนื่องกัน ควรอยู่ระหว่าง 200-300 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) ชี้แจงว่าผลการศึกษาค้นคว้าได้องค์ความรู้ใหม่อย่างไรบ้างที่อาจมีผลกระทบต่อสังคมหรือแวดวงวิชาการ หรือชี้แจงได้ว่าองค์ความรู้จากการศึกษาค้นคว้านี้มีคุณค่าต่อสังคมอย่างไร (ถ้าสามารถสรุปเป็นรูปภาพหรือแผนภูมิได้จะดีมาก)

2.8 บทสรุป ควรมีการสรุปให้เข้าใจง่าย อ่านแล้วสามารถเข้าใจภาพรวมทั้งหมดของบทความ ไม่ควรเขียนอธิบายยืดเยื้อ แต่ควรสรุปเนื้อหาให้มีความกระชับ เข้าใจง่าย

2.9 บรรณานุกรม สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิง ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ให้ครบถ้วนที่ท้ายเรื่อง โดยใช้ระบบการอ้างอิงตามรูปแบบ APA

3. งานวิชาการอื่น

กรอบในการเขียนให้ใช้ในกรณีเดียวกันกับบทความวิชาการ

ขอบเขตการตีพิมพ์

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

วาระการตีพิมพ์

วารสารสถาบันพหุติ 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
- สามารถส่งได้ด้วยตนเองที่กองบรรณาธิการวารสารสถาบันพหุติ มูลนิธิสหธรรมิกชน ณ ลุมพินีพาร์ค รัตนาธิเบศร์-งามวงศ์วาน ถนนรัตนาธิเบศร์ บางกระสอ อำเภอเมืองนนทบุรี 11000 โทร. 081-8150908

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
หนังสือ	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อเรื่อง./ (ครั้งที่พิมพ์)./ สถานที่พิมพ์./ : สำนักพิมพ์.
ผู้แต่ง 1 คน	ทิตินา แชมมณี. (2563). <i>ศาสตร์การสอน</i>. (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. Vaman Shivram. (1995). <i>The Practical Sanskrit-English Dictionary</i>. New Delhi : Motilal Babarsidass.
ผู้แต่ง 2-3 คน	ชนินทร เฉลิมสุข และ อภิชาติ คำปลิว. (2562). <i>เทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2</i>. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์. วสันต์ เกียรติแสงทอง, พรหมพล พรหมมาศ และ อนุวัตร เฉลิมสกุลกิจ. (2552). <i>การศึกษาเทคโนโลยีออกเมนต์เตดเรียลลิตี้ : 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>การศึกษาสถานการณ์การให้บริการสุขภาพกับชาวกัมพูชาที่ชายแดนไทย-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./สำนักพิมพ์.
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 วารสารศาสตรมหาบัณฑิต 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 : ศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ 5 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. <i>Aids and the third world</i>. (1989). Philadelphia : New Society Publishing.
กรณีไม่ปรากฏเมืองที่พิมพ์ หรือสำนักพิมพ์	ซัม สลาวพัตร, (2559), <i>พระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส</i>. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. Vatsyayan, K. (1986). <i>Made Easy Ethics</i>. New Delhi : n.p.
กรณีไม่ปรากฏปีที่พิมพ์	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>เคล็ดลับการเขียนบทความวิจัยวรรณคดีตะวันตกวรรณคดีอังกฤษและอเมริกัน</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.

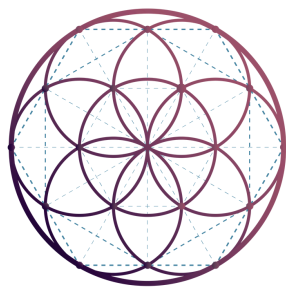
รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
หนังสือที่ชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์เหมือนกันแต่ต่างชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์,ช,ค หรือ a,b,c)./ชื่อเรื่อง./(ครั้งที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์./สำนักพิมพ์.
	กิริติ บุญเจือ. (2560ก). <i>ปรัชญาและจริยศาสตร์เบื้องต้น</i>. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. _____. (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./สำนักพิมพ์.
	Sandel, M. J. แปลโดย สฤณี อาชวานันทกุล. (2554). <i>ความยุติธรรม</i>. กรุงเทพฯ : โอเพ่น เวิลด์ส์. 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 ชูตินารา. (2563). ศึกษาวิเคราะห์การจัดการอารมณ์เชิงพุทธรของผู้สูงอายุใน โรงเรียนฮอมสุข ตำบลดอนแก้ว อำเภอมะแมร์ จังหวัดเชียงใหม่. <i>พุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต</i>. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. Pyerson, J.F. (1983). Effective management training : Two models. <i>Master's thesis</i>. New York : Carkson College Technology.
อ้างอิงจากดุษฎีนิพนธ์	ปราโมทย์ หม่อมศิลา. (2561). คุณภาพชีวิตของทหารไทยตามหลักปรัชญาหลังนวยุค 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 วิเศษใจงาม 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	วิษณุ 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. เมื่อทรงอย่างแปดทรงอิทธิพล โจทย์ใหญ่ <i>Papper Planes</i> ต่อวัยรุ่นฟันน้ำนม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.komchadluek.net/news/society/540937 [20 มกราคม 2567]. United Nations. <i>Department of Economic and Social Affairs Sustainable Development</i>. [Online]. Retrieved from : https://sdgs.un.org/goals [29 November 2023].
บทความจากเอกสารการประชุม/สัมมนาทางวิชาการ	ชื่อผู้แต่ง./[ปีที่พิมพ์]./ชื่อเรื่องบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ/(บก.)./ชื่อการประชุม./สถานที่พิมพ์./สำนักพิมพ์.
	มะลิ ทิพย์ประจง. (2566). นโยบายองค์กรในยุคดิจิทัล. ใน ดร.เพ็ญพรรณ เฟื่องฟูลอย (บก.). รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 1 “สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ : ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม”. สุพรรณบุรี : วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. Soutar, G., & Mazzarol, T. W. (1995). Gaining competitive advantage in education services exports : Forward integration and strategic alliances in a maturing market. In G. Tower (Ed.), <i>Proceeding of the Academy of International Business Southeast Asia Regional Conference, Asia Pacific International Business : Regional integration and global competitiveness</i>. Perth : Murdoch University.
การสัมภาษณ์	ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์./ตำแหน่ง (ถ้ามี)/หัวข้อสัมภาษณ์./วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์./สัมภาษณ์.
	พระไพศาล วิสาโล. <i>การตื่นรู้คืออะไร</i>. 9 กุมภาพันธ์ 2560. สัมภาษณ์. Sanguansermisri, M. <i>Talk of President</i>. 3 September 2020. interviewer.
บทความจากหนังสือพิมพ์	ชื่อผู้แต่ง./[วัน/เดือน/ปี]./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./หน้า.
	สุชาติ เฝือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. <i>ผู้จัดการรายวัน</i> : 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 นิมพุฒ. (2545). ลิเกในจังหวัดพิษณุโลก. ใน ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และพัชรินทร์ สิริสุนทร (บรรณาธิการ), <i>ความรู้ คู่สังคม รวมผลงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร</i>, 67-94. กรุงเทพฯ : พี. เอ. ลีฟวิ่ง. Chimput, R. (2002). Musical folk drama in Phitsanulok province. In D. Pattamasiriwat and P. Sirasoonthorn (Eds.). <i>Knowledge of social partners in Faculty of Humanities and Social Sciences, Naresuan University</i>, 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
	 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประเทศไทย ประชาชน สมดุล ยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ภูมิคุ้มกันในด้านวัตถุ / สังคม / สิ่งแวดล้อม / วัฒนธรรม นำสู่ สายกลาง พอประมาณ ความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน ในตัวที่ดี ความรอบรู้ ความรอบคอบ ความระมัดระวัง พื้นฐาน คุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา แบ่งปัน ภาพที่ 1 องค์ประกอบปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (เมธา หริมเทพาธิป และคณะ, 2564) เมธา หริมเทพาธิป และคณะ. (2564). สังคมแห่งการแบ่งปันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิจารณ์. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : ศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ 5 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร.



SHDM
FOUNDATION



สถาบันพอดิ
SHDM Foundation

มูลนิธิสทรรรมิกชน
SAHADHAMMIKCHON FOUNDATION
WWW.SHDMFOUNDATION.ORG