วารสาร
สถาบันพอดี

INSTITUTE OF SUFFICIENCY JOURNAL (IS-J)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 เมษายน 2568
Vol 2, No.4 April 2025
ISSN 3027-8023 (Online)

shdm.journal@gmail.com

วารสารสถาบันพอดี

081-745-4336

สถาบันพอดี
SHDM Foundation

วารสารสถาบันพอดี

Institute of Sufficiency Journal

ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 เมษายน 2568

Vol. 2 No. 4 April 2025

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นวารสารตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ และบทความวิชาการประเภทอื่น ๆ

2. เพื่อเป็นสื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการของนักวิจัยและนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศในด้านเศรษฐกิจพอเพียง ด้านศาสนศึกษา ด้านปรัชญา ด้านจริยศาสตร์ ด้านมนุษย์ศาสตร์ ด้านวัฒนธรรม ด้านสังคมศาสตร์ และสหวิทยาการด้านการศึกษา

3. เพื่อเป็นวารสารเสนอองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามนุษย์ในด้านเศรษฐกิจพอเพียง ด้านศาสนศึกษา ด้านปรัชญา ด้านจริยศาสตร์ ด้านมนุษย์ศาสตร์ ด้านวัฒนธรรม ด้านสังคมศาสตร์ และสหวิทยาการด้านการศึกษา

4. เพื่อพัฒนาวารสารให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาและเป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผลงานการวิจัยและบทความทางวิชาการด้านเศรษฐกิจพอเพียง ด้านศาสนศึกษา ด้านปรัชญา ด้านจริยศาสตร์ ด้านมนุษย์ศาสตร์ ด้านวัฒนธรรม ด้านสังคมศาสตร์ และสหวิทยาการด้านการศึกษา ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน TCI

เจ้าของ

มูลนิธิสหธรรมิกชน (Sahadhammikchon Foundation) 429/129 ถนนสรงประภา แขวงดอนเมือง 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 อีเมล์ g_class@hotmail.com

ต้นฉบับที่ตีพิมพ์ในวารสารเล่มนี้ ได้รับการตรวจสอบมารฐานทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะสาขาวิชา การตีพิมพ์ซ้ำต้องได้รับอนุญาตจากกองบรรณาธิการเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

สถาบันพอดี
SHDM Foundation

คณะที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์กีรติ บุญเจือ
รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ พงษ์วาท
พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมฺโม (รศ.ดร.)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย ยศโสธร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชนา สุขสมจิตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภัทร แก้วรัตนภัทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชฎา ฟองธนกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิชัย ธรรมเสน่ห์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงไชย สุรินทร์วรางกูร
พลเอก ดร.สมคิด ทับทิม
ดร.ดนุวัศ สุวรรณวงศ์
ดร.กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์
ดร.ลัดดา ไทยปรีชา
ดร.อาริยา ภู่ระหงษ์
ดร.พลอยทราย โอฮาม่า
ดร.กาญจนา โพธิวิชยานนท์
ดร.สมเกียรติ มาลากรณ์
ดร.จันทรามาศ สุริเย
รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงสมร รุ่งสวรรค์โพธิ์
รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) พลตำรวจโท ดร.ณรงค์ กุลนิเทศ
รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ศรีปริญญา ธูปกระจ่าง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุปราณี วัฒนสิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วรารัตน์ไชย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) พลโท ดร.ทวี แจ่มจำรัสพลโท
พันเอก ดร.ปราโมทย์ หม่อมศิลา
ดร.ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม
ดร.กันต์สินี สมิตพันธ์
ดร.สิริกร อมฤตวาริน
ดร.ศาสวัต มูลฐาน
ดร.รวิช ตาแก้ว
ดร.ใจกลั่น นาวาบุญนิยม
ดร.วราภรณ์ พงศ์ธรพิสุทธิ์
ดร.สิรินทร์ กันยาวิริยะ

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา หริมเทพาธิป

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล มุณีสว่าง
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.ยุทธภัณฑ์ พินิจ	คริสตศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน
นายแพทย์ ดร.ศุภชัย ศรีศิริรุ่ง	โรงพยาบาลพญาไท สาขาศรีราชา
พันเอกหญิง ดร.สุดารัตน์ น้อยแรม	ศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ 5 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
ดร.ประเสริฐ สุขศาสน์กวิน	คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
พันตำรวจโทหญิง ดร. ปิยะนุช ศรีสรานุกรม	คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

นางพรรณนิภา หริมเทพาธิป
นางเพ็ญพักต์ สว่าง

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ ประจำวารสาร

พระศรีสัจญาณมุนี (ผศ.ดร.)	วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปลัดสุวัฒนวิสุทธิสารคุณ (พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม (ผศ.ดร.))	สาขาพุทธศาสนาและปรัชญามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูวินัยธร (พระมหาเกียรติศักดิ์ กิตฺติปาโล (ดร))	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูวินัยธร (พระมหาวุฒิชัย เพชรทองมา),ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมฺโม (รศ.ดร.)	คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาสามารถ ฐานิสฺสโร (ดร.)	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหานรินทร์ สุรปณฺโญ (ผศ.ดร.)	วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาอุดร มากดี (ผศ.ดร.)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์
พระมหาวิโรจน์ ญาณวิโร (ดร.)	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาภาณุวิชญ์ ภาณุวิชฺชโญ (ดร.)	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาไชยา หัดประกอบ (ดร.)	สำนักงานครูพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระจาตุรงค์ ชูศรี (ดร.)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐธพงษ์ มะลิซ้อน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ธีรัตม์ แสงแก้ว	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาตรี ชุมเสน	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อานนท์ เมธีวรฉัตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.อำนวย มีราคา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาลัยเขตนครปฐม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาสินี แสงมุกดา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล ดีไทยสงค์ วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรณภูมิ มจร.
ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.วินัยธร วิชัยดิษฐ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สุทธิพงศ์ บุญผดุง คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรชัย ชูคง วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
ดร.มนูญ สอนโพนงาม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ดร.กฤตสุชิน พลเสน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ดร.สมเจต หลวงกัน วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรณภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.วรรณา พ่วงพร้อม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ดร.ณทิพรดา ไชยศิลป์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.ศรุตานนท์ ชอบประดิษฐ์ 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. โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์วิทยาลัยทองสุข
ดร.กรุณา มธุลาภรังสรรค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
ดร.ปิยพัชร์ สถิตปรีชาโรจน์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร
ดร.ปุณยวัฒน์ เหล่าจูม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.สุดธิณีย์ ทองจันทร์ นักวิชาการ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ
ดร.เอกลักษณ์ เพ็งพรหม ศูนย์พอเพียงศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัยและบทความวิชาการในวารสารสถาบันพอดี ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนมีนาคม 2568 ได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีจากนักวิจัย นักวิชาการ และคณาจารย์จากหลากหลายสถาบันการศึกษา รวมทั้งนักวิชาการอิสระที่สนใจส่งบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังได้รับความเมตตาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขา เป็นที่ปรึกษา กองบรรณาธิการ และผู้ประเมินบทความ ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพของวารสารให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Journal Citation Index Centre (TCI)

บทความในวารสารฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัยจำนวน 4 เรื่อง และบทความวิชาการจำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ บทความวิจัยเรื่อง 1) การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านผ้าทอพื้นเมือง อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี สู่ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ 2) ปัจจัยด้านจิตลักษณะกับสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) คุณลักษณะผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 4) เป้าหมายการพัฒนาจากภายในบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ส่วน บทความวิชาการ ได้แก่ เรื่อง อธิษฐานบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท และการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 15 : ปลูกป่าในใจคน เป็นการวิเคราะห์แนวคิดพระราชดำริ "ปลูกป่าในใจคน" โดยใช้กรอบของปรัชญาสิ่งแวดล้อม ปรัชญาคุณธรรม และพุทธปรัชญา พร้อมเสนอโมเดล C.A.R.E. ได้แก่ Consciousness, Action, Resilience และ Ecosystem เป็นแนวทางบูรณาการการอนุรักษ์ธรรมชาติกับการพัฒนาจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม

บทความทั้งหมดในวารสารฉบับนี้ได้ผ่านการกลั่นกรองจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญตามระบบมาตรฐานของวารสาร โดยให้ความสำคัญกับความสอดคล้องต่อวัตถุประสงค์ของวารสาร และการส่งเสริมองค์ความรู้ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในหลากหลายบริบท กองบรรณาธิการได้พิจารณาคุณภาพของบทความเบื้องต้นก่อนส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านประเมินอย่างรอบด้าน เพื่อให้กระบวนการคัดเลือกเป็นไปตามมาตรฐานของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความในฉบับนี้จะมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์ความรู้ทั้งด้านการศึกษา การบริหาร ปรัชญา และพัฒนาสังคมไทยให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

โดยบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือประจำฉบับนี้มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

บทความวิจัยเรื่อง **“แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”** โดย **ณัฐมน สาระเจริญ และ ผศ.ดร.ในตะวัน กำหอม** เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 385 คน เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับการบริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าสูงสุดคือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง รองลงมาคือ ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ทักษะการจัดการระบบงาน และความมีเอกลักษณ์ ส่วนระดับการบริหารสถานศึกษาก็อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ

ด้านการบริหารวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการบริหารทั่วไป งบประมาณ และบุคลากร ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษาในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะในด้านการบริหารวิชาการ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา จึงควรมีแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บทความวิจัยเรื่อง **“ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”** โดย **ปามิภา เรื่องสาทร** และ **ผศ.ดร.ในตะวัน กำหอม** เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยด้านสังคมมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านการทำงาน เศรษฐกิจ และด้านส่วนตัวตามลำดับ ด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความซื่อสัตย์สุจริต ส่วนด้านความเอื้ออาทรอยู่ในระดับต่ำที่สุด ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความเอื้ออาทร สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสรรเวลาชีวิตและงานอย่างสมดุลควบคู่กับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูล เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

บทความวิจัยเรื่อง **“กรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร”** โดย **พรไพลิน บัวทอง**, **โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ** และ **ผศ.ดร.ในตะวัน กำหอม** เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.89 กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า กรอบความคิดของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานอยู่ในระดับสูงสุด ขณะที่การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับต่ำสุด สำหรับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยผลการปฏิบัติงานจริงมีค่าสูงสุด รองลงมาคือผลการประเมินประจำปี นอกจากนี้ยังพบว่ากรอบความคิดของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างกรอบความคิดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งองค์กรสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีกรอบความคิดที่ดี เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระยะยาว

บทความวิจัยเรื่อง **“ศึกษาเปรียบเทียบเป้าหมายการพัฒนาจากภายในกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** โดย **ชิสา กันยาวิริยะ** และ **สิรินทร์ กันยาวิริยะ** ศึกษาเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน (Inner Development Goals: IDGs) และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านการวิเคราะห์เชิง

ปรัชญาและการตีความเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง IDGs และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีเป้าหมายร่วมในการพัฒนามนุษย์จากภายใน โดยเน้นการเติบโตทางจิตใจ ความเข้าใจตนเอง และการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม งานวิจัยนำเสนอ **H.E.A.R.T. Model** ซึ่งประกอบด้วย:

- **H** = Holistic Human Development
- **E** = Ethical Foundation
- **A** = Alignment of Inner and Outer Growth
- **R** = Rooted in Local Wisdom
- **T** = Transformative Application

โมเดลนี้สามารถนำไปใช้พัฒนาคุณภาพมนุษย์ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และนโยบายได้อย่างยั่งยืน

บทความวิชาการเรื่อง **“เมตตาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท”** โดย **สิรินทร์ กันยาวิริยะ** และ **ชิสา กันยาวิริยะ** มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การบำเพ็ญเมตตาบารมีที่ปรากฏในพระไตรปิฎก โดยเสนอความเข้าใจในเมตตาบารมีไม่เพียงในฐานะคุณธรรมขั้นพื้นฐาน แต่เป็นบารมีขั้นสูงที่เกิดจากการฝึกจิตอย่างลึกซึ้งและต่อเนื่อง งานวิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและตีความเชิงปรัชญาจากคัมภีร์ต้นฉบับ ผลการศึกษาพบว่าการบำเพ็ญเมตตาบารมีปรากฏในพุทธประวัติและชาดกต่าง ๆ รวมถึงพระสูตร เช่น เมตตสูตร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมตตาสามารถพัฒนาเป็นบารมีเมื่อมีเจตนาบริสุทธิ์ ปราศจากอัตตา และมีความเสียสละเพื่อสรรพสัตว์ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือการมองเมตตาบารมีในฐานะพลังทางจริยธรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจเจกบุคคล องค์กร และสังคมได้อย่างยั่งยืน โดยเสนอ **METTA Model** ซึ่งประกอบด้วย: Mindful Compassion, Egoless Giving, Transcending Boundaries, Training in Equanimity และ Applied Wisdom เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาเมตตาบารมีอย่างเป็นรูปธรรม

บทความวิจัยเรื่อง **“การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 16: ขาดทุนคือกำไร”** โดย **ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์** มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หลักการทรงงานข้อที่ 16 “ขาดทุนคือกำไร” ผ่านกรอบคิดเชิงปรัชญา โดยเฉพาะแนวคิด Inner Development Goals (IDGs) และหลักคุณธรรมในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง บทความเสนอว่า “การขาดทุน” ในที่นี้หมายถึงการเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งไม่ใช่การสูญเสีย แต่คือการลงทุนในคุณค่าที่ลึกซึ้งและยั่งยืนกว่า จากการศึกษานี้ ผู้เขียนได้พัฒนา **G.A.I.N. Model** ซึ่งประกอบด้วย G = Growth from Within, A = Alignment with Higher Values, I = Impact Beyond Self และ N = Nurturing Humanity โดยแต่ละมิติเชื่อมโยงกับการพัฒนาภายในตามแนวคิด IDGs และสะท้อนให้เห็นว่าการยอมสละเพื่อผู้อื่นคือการสร้างคุณค่าที่แท้จริงและยั่งยืนในระดับบุคคล องค์กร และสังคม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา หริมเทพาธิป

บรรณาธิการ

สถาบันพอดี
SHDM Foundation

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
1	**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** Achievement Motivation and Educational Administration of Educational Personnel in Educational Service Area Offices ณัฐมน สาระเจริญ และ ในตะวัน กำหอม	1
2	**ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** Work-Life Balance in the Organizational Culture of Educational Personnel in an Educational Service Area Office ปามิภา เรื่องสาทร และ ในตะวัน กำหอม	13
3	**กรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร** Mindset and Performance Outcomes of Educational Personnel in the Bangkok Primary Educational Service Area Office พรไพลิน บัวทอง, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ และ ในตะวัน กำหอม	21
4	**ศึกษาเปรียบเทียบเป้าหมายการพัฒนาจากภายในกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** **A Comparative Study of the Inner Development Goals and the Philosophy of Sufficiency Economy** ชิสา กันยาวิริยะ และ สิรินทร์ กันยาวิริยะ	33
5	**เมตตาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท** Metta Parami in Theravada Buddhist Philosophy สิรินทร์ กันยาวิริยะ และ ชิสา กันยาวิริยะ	45
6	**การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 16: ขาดทุนคือกำไร** The Application of the 16th Royal Working Principle: Our loss is our gain ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์	57

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ 70

หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์ 72

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Achievement Motivation and Educational Administration of Educational Personnel in Educational Service Area Offices

ณัฐมน สาระเจริญ[1]
Natthamon Saracharoen[1]
ในตะวัน กำหอม[2]
Naitawan Kumhom[2]
[1,2]สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข
[1,2]Department of Educational Administration,Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College
Corresponding author, e-mail: [2]plu1234@hotmail.com

Received: March 11, 2025; **Revised:** April 29, 2025; **Accepted:** April 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษา ระดับการบริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการ ศึกษาจำนวน 385 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ทักษะในการจัดการระบบงาน และ ความมีเอกลักษณ์ ตามลำดับ สำหรับระดับการบริหารสถานศึกษา พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดย ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ ด้านบริหารทั่วไป บริหารงบประมาณ และ บริหารบุคคล ซึ่งอยู่ในลำดับสุดท้าย นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษาในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือ ด้านบริหารทั่วไป บริหารงบประมาณ และ บริหารบุคคล ตามลำดับ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารวิชาการซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ควรมีแนวทางสนับสนุนให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, การบริหารสถานศึกษา, บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This study aimed to examine the levels of achievement motivation among educational personnel, the levels of educational administration, and the relationship between achievement motivation and educational administration within educational service area offices. A quantitative research method was employed. The sample consisted of 385 educational personnel selected using simple random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that the overall level of achievement motivation among educational personnel was high. The highest-ranked factor was self-responsibility, followed by enthusiasm, risk-taking, the need to know decision-making results, system management skills, and uniqueness, respectively. Similarly, the level of school administration was found to be high, with academic administration ranked the highest, followed by general administration, budget administration, and personnel administration, which was ranked the lowest. Moreover, the correlation analysis indicated that achievement motivation had a moderate positive correlation with school administration at the 0.01 statistical significance level. Among the various aspects, academic administration exhibited the strongest correlation with achievement motivation, followed by general administration, budget administration, and personnel administration, respectively.

The study suggests that achievement motivation plays a crucial role in enhancing the effectiveness of school administration, particularly in academic administration, which directly impacts the quality of education. Therefore, appropriate strategies should be developed to foster motivation among educational personnel to further strengthen their administrative capabilities and effectiveness.

Keywords : Achievement Motivation, Educational Administration, Educational Personnel

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญต่อคุณภาพของระบบการศึกษา เพราะผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน พัฒนา และตัดสินใจแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงช่วยให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน บุคลากร และระบบการศึกษาโดยรวม อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษายังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้ผู้บริหารต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อสังคมได้ทันเวลา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนานวัตกรรม ควบคู่กับคุณลักษณะที่ดี เช่น ภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ธีระ รุญเจริญ (2550) ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่ต้องมีสมรรถนะรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะการบริหาร และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา นอกจากนี้ การบริหารที่ดีต้องสอดคล้องกับแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ได้รับความสนใจอย่างมากในทางจิตวิทยาและการบริหารงานศึกษา โดยแนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาโดย David C. McClelland (1961) อธิบายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับภายในที่กระตุ้นให้บุคคลต้องการความสำเร็จและพยายามทำงานให้ดีที่สุด บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงมักมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่น อดทน และพร้อมเผชิญกับความท้าทาย ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารที่ต้องการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ แนวคิดของ Herzberg’s Two-Factor Theory (1959) ยังชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และหากได้รับการกระตุ้นอย่างเหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา งานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวี (2557) ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสำเร็จในการบริหารงาน กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาโรงเรียน วางแผนงานอย่างเป็นระบบ และมีแนวโน้มที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ ณัฏฐิกา บูรณกูล (2552) ยังพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานและความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กล่าวมา การมีแรงจูงใจที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานในองค์กรการศึกษา ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะมีความกล้าที่จะเผชิญกับความท้าทาย สามารถตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ แนวคิดของ Locke และ Latham (1990) เกี่ยวกับ Goal-Setting Theory ได้อธิบายว่า การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความท้าทายเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วย

กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารที่ต้องกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของสังคม นอกจากนี้ Bandura's Self-Efficacy Theory ยังชี้ให้เห็นว่าความเชื่อมั่นในตนเองของบุคคลมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมและความพยายามในการทำงาน หากผู้บริหารมีแรงจูงใจที่เข้มแข็งและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จะส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ในบริบทของสถานศึกษา การศึกษาของ Gagne และ Deci (2005) ระบุว่าแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น เมื่อผู้บริหารมีแรงจูงใจที่ดี จะสามารถส่งต่อแรงจูงใจดังกล่าวไปยังบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนา และการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา งานวิจัยของ Ryan และ Deci (2000) ยังสนับสนุนแนวคิดนี้โดยกล่าวว่า บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจจากภายในจะมีแนวโน้มที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

จากแนวคิดและงานวิจัยที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจสูงจะพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการวางแผน การตัดสินใจ และการจัดการเชิงกลยุทธ์ รวมถึงมีความสามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างนวัตกรรมในการบริหาร ผู้บริหารที่มีแรงขับภายในที่ดีจะส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นบวก กระตุ้นครูและบุคลากรให้มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ครูและเจ้าหน้าที่ ผ่านการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและการนำพาทีมสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคลากรกระตือรือร้นและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจที่สูงยังช่วยให้ผู้บริหารรักษาความสัมพันธ์ภายในองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจสูงจะกำหนดทิศทางองค์กรได้ชัดเจน พัฒนากลยุทธ์การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้สถานศึกษาก้าวสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นคง ทั้งยังยกระดับคุณภาพสถานศึกษา และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีประชากรเป็นบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม เนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนประชากรทั้งหมดได้อย่างแน่ชัด การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงอิงจากหลักการทางสถิติ โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับประชากรที่ไม่ทราบขนาดแน่นอน ซึ่งพัฒนาโดย Krejcie และ Morgan (1970)
สูตรที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P(1-P)}{e^2}$$

โดยที่

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z = ค่าคงที่จากตาราง Z สำหรับระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งเท่ากับ 1.96

P = สัดส่วนของประชากรที่คาดว่ามีลักษณะตรงกับที่สนใจ กำหนดไว้ที่ 0.5 เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ที่สุดเมื่อไม่มีข้อมูลล่วงหน้า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดไว้ที่ ±0.05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ว่า:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5(1-0.5)}{(0.05)^2} = \frac{3.8416 \cdot 0.25}{0.0025} = \frac{0.9604}{0.0025} = 384.16$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้คือ จำนวน 385 คน (ปัดเศษขึ้น)

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง
2. ความกระตือรือร้น

3. ความกล้าเสี่ยง

4. ความต้องการทราบผลการตัดสินใจ

5. ทักษะในการจัดการระบบงาน

6. ความมีเอกลักษณ์

การตอบแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การบริหารวิชาการ

2. การบริหารบุคลากร

3. การบริหารงบประมาณ

4. การบริหารทั่วไป

การตอบแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) เช่นเดียวกัน

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 สร้างร่างแบบสอบถามและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของข้อความ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

ขั้นตอนที่ 2 ทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง 30 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างหลักของการวิจัย เพื่อประเมินความชัดเจนของคำถาม

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach’s Alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .912

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 385 คน โดยมีกระบวนการเก็บข้อมูลดังนี้

1. เตรียมการเก็บข้อมูล

- ออกแบบและพัฒนาแบบสอบถามให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ทดสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กเพื่อประเมินความชัดเจนและความน่าเชื่อถือ

2. กระบวนการเก็บข้อมูล

- แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมให้คำชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและแนวทางในการตอบคำถาม

- ติดตามและตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืน หากพบว่ามีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จะทำการขอข้อมูลเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง

- บันทึกและเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถูกนำไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ชัดเจนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

- ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านจิตลักษณะและสมรรถนะเชิงบริหาร

- คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวแปร เพื่อพิจารณาระดับของปัจจัยด้านจิตลักษณะและสมรรถนะเชิงบริหาร

- แปลผลข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ที่เหมาะสม

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะกับสมรรถนะเชิงบริหาร

- ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) เพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

- ตีความผลการวิเคราะห์ตามระดับของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษามีความพยายามและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นปัจจัยที่มีระดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความขยัน ตั้งใจ และมีความพยายามในการพัฒนาตนเองและองค์กร ด้านความกล้าเสี่ยง อยู่ในลำดับถัดมา แสดงถึงความสามารถของบุคลากรในการตัดสินใจและเผชิญกับความท้าทายในการทำงานอย่างมั่นใจ ขณะที่ ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ อยู่ในลำดับที่สี่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรต้องการทราบผลลัพธ์ของการดำเนินงานของตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน และ ด้าน

ความมีเอกลักษณ์ อยู่ในลำดับท้ายสุด แสดงให้เห็นว่าแม้บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูง แต่ยังมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นในเรื่องของการจัดระบบงานอย่างเป็นขั้นตอน และการสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการบริหารงาน

2. ระดับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสามารถในการดำเนินงานและบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีระดับสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน รองลงมาคือ ด้านบริหารทั่วไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการงานในโรงเรียนให้เป็นระบบ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านบริหารงบประมาณ อยู่ในลำดับถัดมา แสดงให้เห็นถึงการจัดการทรัพยากรทางการเงินของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ด้านบริหารบุคคล อยู่ในลำดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษายังเป็นจุดที่ควรได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่าเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อาจมีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษาด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน โดย ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ซึ่งหมายความว่าผู้ที่มีแรงจูงใจสูงมักจะส่งผลต่อการพัฒนาวิชาการและหลักสูตรของสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการจัดระบบการทำงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในลำดับถัดมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงจะสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ด้านการบริหารบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น นโยบายของโรงเรียน หรือปัจจัยทางบริบทขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษามีแรงขับเคลื่อนภายในที่ส่งเสริมให้พวกเขามุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง มีระดับสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน รับผิดชอบต่อหน้าที่ และพยายามพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้น ซึ่งบ่งชี้ว่าบุคลากรมีความกระฉับกระเฉง ขยันหมั่นเพียร และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของตนเอง ด้านความกล้าเสี่ยง อยู่ในลำดับถัดมา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสามารถในการเผชิญกับความท้าทายและกล้าตัดสินใจเพื่อพัฒนาองค์กร ขณะที่ ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ อยู่ในลำดับที่สี่ ซึ่งบ่งชี้ว่าบุคลากรต้องการข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ อยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีระกรณ์ ทะชิตะสิงห์ และคณะ (2566) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของ สิริพร ยศธนวรกุล (2561) ที่ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ สิริพร พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความกระตือรือร้น ตามด้วย ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าความรับผิดชอบต่อตนเองเป็นปัจจัยที่มีค่าสูงสุด จากการเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ผ่านมา สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญต่อการทำงานและการบริหารงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและความกระตือรือร้นที่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน การมีแรงจูงใจสูงทำให้บุคลากรมีความพยายามในการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของผลการวิจัยในบางประเด็น เช่น ลำดับของปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละสถานศึกษา นโยบายการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติมในการศึกษาในอนาคต

2. การบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีศักยภาพและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีระดับสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านบริหารทั่วไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดระบบงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นระเบียบ ส่งผลให้โรงเรียนสามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน

และครูได้อย่างเหมาะสม ด้านบริหารงบประมาณ อยู่ในลำดับถัดมา แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของโรงเรียนอย่างเป็นระบบและโปร่งใส อย่างไรก็ตาม ด้านบริหารบุคคล อยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษายังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ที่ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนมีผลต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติ อีกทั้ง งานวิจัยของ ธัชยพงษ์ ปาละหงษา และคณะ (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปัตย์วิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นเดียวกัน จากการเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ผ่านมา สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารวิชาการ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบหลักของคุณภาพการศึกษา อย่างไรก็ตาม แม้ว่าด้านการบริหารบุคคลจะอยู่ในลำดับสุดท้าย แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาแนวทางการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การวางแผนพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นในทุกมิติ

3. ความสัมพันธ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารสถานศึกษาเรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ การบริหารงานวิชาการ รองงมาคือ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ การบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติบุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชยพงษ์ ปาละหงษา และคณะ (2565) เรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปัตย์วิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปัตย์วิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีระกรณ์ ทะชิตะสิงห์ และคณะ (2566) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง (r=.95) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ผู้บริหารต้องตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวในการปฏิบัติงาน

1.2 ผู้บริหารต้องอาสาปฏิบัติงานที่ตนถนัด

1.3 ผู้บริหารต้องพอใจที่ปฏิบัติไปแล้วไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่

1.4 ผู้บริหารต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การตัดสินใจ

1.5 ผู้บริหารต้องวางแผนในการจัดระบบงาน

1.6 ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความมั่นใจในความสามารถของตนในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง

2. ข้อเสนอแนะในกำรทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และเลือกตัวแปรต้นที่ดีอย่างถี่ถ้วนที่มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

2.2 การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

ณัฏฐิกา บูรณกูล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. *การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ดรรชนี จิตคำรพ. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. *ในการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ธัชยพงศ์ ปาละหงษา, วิชาญ เหรียณวิไลรัตน์ และในตะวัน กำหอม. (2565). ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปัตย์วิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 4(3), 151-162.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา.เล่ม 1*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยทองสุข.

พีระกรณ์ ทะชิตะสิงห์, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และสุพจน์ ดวงเนตร. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, *17*(1), 201–216. สืบค้น จาก https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmuj/article/view/264347

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4).* ชลบุรี : มนตรี.

มรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สิริพร ยศธนวรกุล (2561) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วิทยานิพนธ์*. คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control.* New York, NY: Freeman.

Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). *Self-determination theory and work motivation. Journal of Organizational Behavior, 26(4)*, 331-362. https://doi.org/10.1002/job.322

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work.* New York, NY: John Wiley & Sons.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

McClelland, D. C. (1961). *The achieving society.* Princeton, NJ: Van Nostrand.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55*(1), 68-78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Work-Life Balance in the Organizational Culture of Educational Personnel in an Educational Service Area Office

ปามิภา เรื่องสาทร[1]
Pamipha Reungsathorn[1]
ในตะวัน กำหอม[2]
Naitawan Kumhom[2]
[1,2]สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข
[1,2]Department of Educational Administration, Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College
Corresponding author, e-mail: [2]plu1234@hotmail.com

Received: March 13, 2025; **Revised:** April 29, 2025; **Accepted:** April 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านสังคมเป็นองค์ประกอบที่มีสมดุลสูงสุด รองลงมาคือด้านการทำงานและด้านเศรษฐกิจ ขณะที่ด้านส่วนตัวมีสมดุลต่ำที่สุด ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร พบว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรได้ดี โดยมีระดับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสูงสุด รองลงมาคือความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร และความเอื้ออาทร ซึ่งอยู่ในระดับต่ำที่สุด นอกจากนี้พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานคือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเอื้ออาทร

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม องค์กรควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างสมดุล พร้อมทั้งสนับสนุนการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อลดปัญหาความเครียดจากงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

คำสำคัญ : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study the level of work-life balance among educational personnel in an Educational Service Area Office 2) examine the organizational culture within the institution 3) analyze the relationship between work-life balance and organizational culture among educational personnel. The research employed a quantitative approach using a survey research methodology. The sample consisted of 385 educational personnel selected through simple random sampling. Statistical analysis methods include percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results indicate that the overall level of work-life balance among educational personnel is high, with social aspects ranking the highest, followed by work-related and economic factors, while personal life balance ranks the lowest. Regarding organizational culture, personnel exhibit strong adherence to organizational values, with the highest levels observed in their sense of belonging, followed by integrity, diversity, and altruism, the latter being the lowest. Additionally, a moderately positive correlation ($p < 0.01$) was found between work-life balance and organizational culture. Among the organizational culture components, the sense of belonging and altruism were the most strongly correlated with work-life balance.

These findings suggest that maintaining a healthy work-life balance significantly impacts the ability of personnel to function effectively within an organizational culture. Institutions should foster an environment that allows personnel to manage their time efficiently while enhancing their sense of belonging and organizational engagement. This approach could mitigate work-related stress and improve long-term productivity.

Keywords : Work-life balance, Organizational culture, Educational personnel

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและผลิตบุคลากรที่เป็นกำลังหลักของชาติ ภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคือการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยให้ความสำคัญกับความรู้ คุณธรรม และการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเท่าเทียม รวมถึงผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ นอกจากนี้ สถานศึกษายังเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาชุมชนและบุคลากรให้มีทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อให้ระบบการศึกษามีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (อุทัย บุญประเสริฐ และจิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์, 2544) ในยุคที่การแข่งขันทางเศรษฐกิจและอาชีพสูงขึ้น หลายคนให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างหนักเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต โดยเฉพาะในวิชาชีพครู ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังความรู้และคุณธรรมแก่ศิษย์ พระพุทธศาสนาถือว่าครูเป็น “ทิศเบื้องขวา” ซึ่งหมายถึงผู้มีหน้าที่หล่อหลอมคนในสังคมให้เป็นกำลังสำคัญของประเทศ อย่างไรก็ตาม การทำงานหนักไม่ควรเป็นอุปสรรคต่อคุณภาพชีวิต การมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ดังที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ได้พระราชทานบรมราโชวาทว่า “...ความสบายใจของคนเป็นของที่หายาก คนเราต้องมีความสบายใจ จึงจะมีชีวิตที่ราบรื่นได้...” ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการมีความสมดุลในชีวิต ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และการทำงาน เพื่อให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการบริหารเวลาให้เหมาะสมระหว่างหน้าที่การงาน ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคม การขาดสมดุลอาจนำไปสู่ความเครียดและปัญหาด้านสุขภาพกายและใจ ในทางกลับกัน การมีสมดุลที่ดีช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางหนึ่งที่ช่วยสร้างสมดุลคือการนำหลักธรรมมาใช้ในการพัฒนาตนเอง (กาญจนา หาญศรีวรพงศ์, 2561) แม้ว่าการทำงานจะเป็นส่วนสำคัญของชีวิต แต่มิได้หมายความว่าทั้งชีวิตต้องทุ่มเทให้กับงานจนละเลยด้านอื่น การทำงานอย่างหนักโดยไม่คำนึงถึงสมดุลในชีวิตอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงหมายถึงการจัดสรรเวลาให้เหมาะสมระหว่างภาระงานและการใช้ชีวิตในด้านอื่น ๆ คำว่า “งาน” หมายถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่วน “ชีวิต” ครอบคลุมถึงเวลาส่วนตัว ครอบครัว และการพักผ่อน ขณะที่ “สมดุล” คือการจัดการเวลาให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิต (ธีระ กนกกาญจนรัตน์, 2556)

ในปัจจุบัน บุคลากรต้องทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และต้องเผชิญกับการแข่งขันในองค์กรเพื่อความก้าวหน้า ซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียดและส่งผลกระทบต่อการบริหารเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม, 2562) นอกจากความเครียดแล้ว ภาระงานที่มากเกินไปหรือไม่สอดคล้องกับความสามารถอาจเป็นอุปสรรคต่อความ

สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ในทางกลับกัน หากบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม ย่อมเกิดความรู้สึกถึงคุณค่าในงานของตน องค์กรที่มีบรรยากาศที่ดีจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดสรรเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเป็นไปได้อย่างเหมาะสม สถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาในการสร้างสมดุลดังกล่าว เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนานักเรียนให้มีองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ (สุภา เข็มแข็งปรีชานนท์ และคณะ, 2563) บุคลากรทางการศึกษาที่สามารถจัดสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่เกิดภาวะหมดไฟ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสมดุลนี้ได้แก่ ความเครียดจากงาน ภาระงาน และบรรยากาศองค์กร หากบุคลากรสามารถบริหารเวลาได้ดี จะช่วยเสริมสร้างสุขภาพกายและจิตที่ดี อันนำไปสู่ความสุขและแรงขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จในการทำงาน (วฉัตษกา สุพรรณนานา, 2562)

จากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา หากสามารถจัดการสมดุลได้ดี ย่อมช่วยลดภาวะความเครียด ป้องกันภาวะหมดไฟ และส่งเสริมสุขภาพกายและจิตที่ดี ส่งผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ และสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและผู้เรียน ดังนั้น การศึกษาถึงแนวทางและปัจจัยที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อพัฒนานโยบายหรือแนวปฏิบัติที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน กำหนดขนาดตามสูตรของ Taro Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน ±5% ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ และ

วัฒนธรรมองค์กร ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความเอื้ออาทร ใช้มาตราประเมินค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ทดลองใช้กับบุคลากร 30 คน และวัดความเชื่อมั่นได้ค่า 0.899

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม พร้อมชี้แจงวิธีตอบ ตรวจสอบความครบถ้วน และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสังคม มีระดับความสมดุลสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงาน ในขณะที่ ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในลำดับถัดมา อย่างไรก็ตาม ด้านส่วนตัว เป็นด้านที่มีระดับความสมดุลต่ำที่สุด

2. ผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความหลากหลายของบุคลากร อยู่ในลำดับถัดมา ในขณะที่ ด้านความเอื้ออาทร มีระดับต่ำที่สุด

3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์ในระดับถัดมา ในขณะที่ ด้านความหลากหลายของบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด

โดยสรุป ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรทางการศึกษามีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางระหว่างสองปัจจัยนี้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสามารถจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะ ด้านสังคม ที่มีระดับสมดุลสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ ด้านการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวและบริหารจัดการงานของ

บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ด้านเศรษฐกิจ ที่แสดงถึงความมั่นคงทางการเงินและการบริหารจัดการรายได้ที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ด้านส่วนตัว เป็นด้านที่มีระดับความสมดุลต่ำที่สุด ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานที่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว ทำให้บุคลากรมี เวลาสำหรับดูแลสุขภาพ พักผ่อน หรือทำกิจกรรมที่ชื่นชอบได้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพร ชนิตสิริกุล (2565) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่าบุคลากรมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับมาก โดยเฉพาะด้านสติปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วฉัตษกา สุพรรณนานา (2562) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านการจัดการตนเองและการสนับสนุนจากครอบครัวมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับสูง

2. ผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสามารถปรับตัวและปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรได้ดี ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีระดับสูงที่สุด แสดงถึงความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและความรู้สึกมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานทางจริยธรรมและความโปร่งใสในการทำงานที่ได้รับการส่งเสริมภายในองค์กร ด้านความหลากหลายของบุคลากร อยู่ในลำดับถัดมา หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรจากพื้นเพที่แตกต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ ด้านความเอื้ออาทร มีระดับต่ำที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนและความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กรยังอาจต้องได้รับการส่งเสริมมากขึ้น เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเพิ่มความสามัคคีในองค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์นรี ประสพสุข (2563) ซึ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตเกตุ และ สำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2563) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครู พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ดีส่งผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความเอื้ออาทรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กร หากบุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ดีขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็น

ส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะสามารถบริหารจัดการงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี รองลงมาคือ ด้านความเอื้ออาทร ซึ่งบ่งบอกว่าการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกันในองค์กรมีผลต่อความสามารถในการสร้างสมดุลชีวิตและงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์ในระดับรองลงมา แสดงถึงความเชื่อมั่นในความโปร่งใสขององค์กรที่อาจส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและการบริหารชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น ในขณะที่ ด้านความหลากหลายของบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แสดงว่าความแตกต่างทางความคิดและวัฒนธรรมในองค์กรอาจไม่ส่งผลโดยตรงต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากเท่าด้านอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตเกตุ และ สำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2563) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครู พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วฉัตษกา สุพรรณนานา (2562) ที่พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการตนเองและการสนับสนุนจากครอบครัว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร อุปถัมภ์ (2559) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของคนรุ่นเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรและครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 คุณต้องมีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมที่ชื่นชอบนอกเวลางานเพียงพอ

1.2 คุณต้องได้รับการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดในการจัดการสมดุลระหว่างชีวิตและด้านส่วนตัว

1.3. คุณต้องมีเวลาพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสังคมและพบปะกับเพื่อน ๆ

2.ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึก โดยอาจทำการศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกลุ่มหรือการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการ สอบถามโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง

2.2 ควรเพิ่มเติมการศึกษาในปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรโดยปัจจัยดังกล่าวอาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรในบริบทที่ ต้องการศึกษาได้

บรรณานุกรม

กมลพร ชนิตสิริกุล (2565) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุข และภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). *สารนิพนธ์ (รป.ม.)*. คณะรัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กาญจนา หาญศรีวรพงศ์. (2561). การสร้างดุลยภาพชีวิตตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา. *พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กานต์นรี ประสพสุข. (2563). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธีระ กนกกาญจนรัตน์. (2556). *เข็มทิศ SME: Work-life balance ปรับแนวคิดสำหรับชีวิตและการงาน*. สืบค้นจาก https://www.thairath.co.th/business/370700

ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. *วารสารนักบริหาร, 39*(1), 3-11.

พงศธร อุปถัมภ์. (2559). ความสมดุลย์ระหว่างชีวิตและการทำงานของเจนเนอเรชั่นวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่. *ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วฉัตษกา สุพรรณนานา. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วัลลภ บุตเกตุ และ สำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2563). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปการจัดการ, 4*(3), 747-759.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2565). *รายงานประจำปี 2565*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

สุภา เข็มแข็งปรีชานนท์, ระวี สัจจโสภณ และ ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 11*(1), 169-190.

อุทัย บุญประเสริฐ และ จิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์. (2540). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.

กรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

Mindset and Performance Outcomes of Educational Personnel in the Bangkok Primary Educational Service Area Office

พรไพลิน บัวทอง[1]
Pornpailin Buathong[1]
โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ[2]
Sopee Wiwatchankrit[2]
ในตะวัน กำหอม[3]
Naitawan Kumhom[3]
[1,2,3]สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข
[1,2,3]Department of Educational Administration, Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College
Corresponding author, e-mail: [3]plu1234@hotmail.com

Received: March 13, 2025; **Revised:** April 30, 2025; **Accepted:** April 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับกรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรทางการศึกษา 385 คน ตามสูตรของ Krejcie และ Morgan (1970) และใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ได้ค่า 0.89 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ส่วนด้านที่มีระดับต่ำสุดคือด้านการทำงานเป็นทีม 2) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านผลการ

ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านผลการประเมินประจำปี 3) กรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: กรอบความคิด, ผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงาน, การบริหารการศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of mindset among educational personnel, 2) assess their work performance, and 3) investigate the relationship between mindset and work performance among personnel under the Bangkok Primary Educational Service Area Office. A quantitative survey research design was employed. The sample consisted of 385 educational personnel, selected using simple random sampling based on the sample size determination formula by Krejcie and Morgan (1970). The research instrument was a questionnaire validated by three experts and demonstrated high reliability with a Cronbach's alpha coefficient of 0.89. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, as well as Pearson's correlation coefficient to assess the relationship between variables.

The results revealed that:

1. The overall level of mindset was high, with the highest score in interpersonal relationships, followed by work environment and knowledge and understanding of job responsibilities, while teamwork scored the lowest.
2. The overall level of work performance was high, with task performance scoring the highest, followed by annual performance evaluations.
3. There was a moderate positive correlation between mindset and work performance, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Mindset, Performance Achievement, Educational Administration

บทนำ

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเองถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากในด้านจิตวิทยาและการศึกษา คือ กรอบความคิด (Mindset) ซึ่งหมายถึงชุดของความเชื่อและทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม วิธีคิด และการตัดสินใจของบุคคล (Dweck, 2012) กรอบความคิดเป็นปัจจัยที่กำหนดว่าบุคคลจะมีแนวโน้มในการพัฒนาและเผชิญกับอุปสรรคอย่างไร โดยผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) จะเชื่อว่าความสามารถของตนสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และความพยายาม ขณะที่ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) มักเชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งที่ตายตัวและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ในบริบทขององค์กรทางการศึกษา บุคลากรที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตมักมีแนวโน้มที่จะพยายามพัฒนาตนเอง รับมือกับปัญหา และแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาทางการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในทางกลับกัน หากบุคลากรมีกรอบความคิดแบบตายตัว อาจทำให้เกิดความลังเลในการเปลี่ยนแปลง และลดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับกรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ เนื่องจากสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ และเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรทางการศึกษาโดยรวม

ความคิดเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการทำงานและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การมีกรอบความคิดที่เปิดกว้างและสามารถปรับเปลี่ยนได้ช่วยให้บุคคลมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ พัฒนาทักษะ และเผชิญกับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ กรอบความคิดไม่ได้เป็นเพียงแค่ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสัมพันธ์ในองค์กร และประสิทธิภาพของการดำเนินงานโดยรวมของหน่วยงาน (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2556) การศึกษาวิจัยระบุว่าบุคลากรที่มีกรอบความคิดเติบโตมักมีความพยายามในการพัฒนาตนเองสูงขึ้น มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และสามารถรับมือกับอุปสรรคได้ดีกว่า ในขณะที่บุคลากรที่มีกรอบความคิดแบบตายตัวอาจมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความท้าทายและลดโอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์ใหม่ ๆ (อังศวีร์ เครือแก้ว, 2562) นอกจากนี้ บุคลากรที่มีกรอบความคิดเติบโตยังแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองได้ดีกว่า ซึ่งส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงานภายในองค์กร การมีทัศนคติที่เปิดกว้างและความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้และพัฒนา (Dweck, 2012) องค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรมีกรอบความคิดเติบโตมักส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเชิงรุก การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และการนำบทเรียนจากความล้มเหลวไปปรับปรุงการทำงานแทนที่จะมองว่าเป็นอุปสรรค ขณะที่องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบปิดกั้นหรือมีแนวคิดที่ตายตัว มักประสบปัญหาในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและ

เผชิญกับอัตราการลาออกที่สูงขึ้น (นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล, 2565) ในบริบทขององค์กรทางการศึกษา กรอบความคิดของบุคลากรมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาขององค์กร หากบุคลากรมีกรอบความคิดที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาจะสามารถนำพาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนมากขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังพบว่าในหลายองค์กร บุคลากรบางส่วนยังคงมีกรอบความคิดที่จำกัด ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพขององค์กรไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งปัญหานี้อาจเป็นอุปสรรคต่อการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์กร ทำให้ขาดความสามารถในการแข่งขันและลดโอกาสในการพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น (มุทิตา อดทน, 2561)

แนวคิดเรื่องกรอบความคิดไม่ได้ส่งผลเฉพาะระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในระดับองค์กร โดยเฉพาะในองค์กรทางการศึกษา ซึ่งต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง กรอบความคิดเติบโตช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และสามารถรับมือกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้าม หากบุคลากรมีกรอบความคิดแบบตายตัว มักมีแนวโน้มหลีกเลี่ยงความท้าทาย ขาดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง และปรับตัวได้ยากเมื่อต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมขององค์กร (Dweck, 2012) ในแง่ของการบริหารองค์กร กรอบความคิดของบุคลากรมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง หากบุคลากรมีกรอบความคิดเติบโต องค์กรก็มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้กันมากขึ้น (อังศวีร์ เครือแก้ว, 2562) อย่างไรก็ตาม หากองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนากรอบความคิด อาจทำให้บุคลากรขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่กล้าริเริ่มสิ่งใหม่ และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน ในบริบทของสถานศึกษา กรอบความคิดของบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ครูที่มีกรอบความคิดเติบโตมักแสวงหาวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ขณะที่ครูที่มีกรอบความคิดตายตัวอาจมองว่าความสามารถของผู้เรียนเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ และไม่ปรับกลยุทธ์การสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความต้องการแตกต่างกัน (Dweck, 2012) ดังนั้น การศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างกรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญ เนื่องจากสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในปัจจุบัน (มุทิตา อดทน, 2561)

จากแนวคิดเรื่องกรอบความคิดที่ส่งผลต่อทั้งบุคคลและองค์กรทางการศึกษา การส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความคิดเติบโตจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถช่วยเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรได้อย่างเป็นระบบ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในปัจจุบันทำให้บุคลากรต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน หรือการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการองค์กร การมีกรอบความคิดเติบโตช่วยให้บุคลากรสามารถเปิดรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ลดความต้านทานต่อสิ่งใหม่ และพยายามพัฒนา

ทักษะของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดของบุคลากรกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจึงเป็นแนวทางสำคัญในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษา ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ และช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการพัฒนา ทั้งนี้ หากสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนกรอบความคิดเติบโตได้อย่างเหมาะสม ย่อมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดข้อจำกัดในการปรับตัว และสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งให้กับองค์กรทางการศึกษาในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับกรอบความคิดกับของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม เนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนประชากรทั้งหมดได้อย่างแน่ชัด การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงอิงจากหลักการทางสถิติ โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับประชากรที่ไม่ทราบขนาดแน่นอน ซึ่งพัฒนาโดย Krejcie และ Morgan (1970)

สูตรที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P(1-P)}{e^2}$$

โดยที่

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z = ค่าคงที่จากตาราง Z สำหรับระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งเท่ากับ 1.96

P = สัดส่วนของประชากรที่คาดว่ามีลักษณะตรงกับที่สนใจ กำหนดไว้ที่ 0.5 เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ที่สุดเมื่อไม่มีข้อมูลล่วงหน้า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดไว้ที่ ±0.05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ว่า:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5(1-0.5)}{(0.05)^2} = \frac{3.8416 \cdot 0.25}{0.0025} = \frac{0.9604}{0.0025} = 384.16$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้คือ จำนวน 385 คน (ปัดเศษขึ้น)

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. กรอบความคิด ครอบคลุม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน และด้านการทำงานเป็นทีม

2. ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ครอบคลุม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านผลการประเมินประจำปี

แบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนที่ 1 สร้างร่างแบบสอบถามและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของข้อความ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีวิธีการให้คะแนน -1 = ไม่สอดคล้อง, 0 = ไม่แน่ใจ , และ +1 = สอดคล้อง ผลการประเมินพบว่า IOC ของแต่ละข้ออยู่ในช่วง 0.67–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตาม Rovinelli และ Hambleton (1977) ที่กำหนดว่า ค่าดัชนี IOC ควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าสามารถใช้ได้

ขั้นตอนที่ 2 ทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง 30 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างหลักของการวิจัย เพื่อประเมินความชัดเจนของคำถาม

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach’s Alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน โดยมีกระบวนการเก็บข้อมูลดังนี้

1. เตรียมการเก็บข้อมูล

- ออกแบบและพัฒนาแบบสอบถามให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- ทดสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กเพื่อประเมินความชัดเจนและความน่าเชื่อถือ

2. กระบวนการเก็บข้อมูล

- แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมให้คำชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและแนวทางในการตอบคำถาม
- ติดตามและตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืน หากพบว่ามีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จะทำการขอข้อมูลเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง
- บันทึกและเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้อง ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ระดับของกรอบความคิดและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับของกรอบความคิด (ซึ่งครอบคลุม 8 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน, ความมั่นคงและก้าวหน้า, ขวัญกำลังใจ, นโยบาย, พฤติกรรมการทำงาน และการทำงานเป็นทีม) และระดับของผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน (ซึ่งครอบคลุมด้านผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินประจำปี) โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งแปลผลตามระดับคะแนนเฉลี่ยที่กำหนดไว้อย่างมีเกณฑ์

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกรอบความคิดและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient)

ตีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ เช่น ค่าใกล้ +1 หมายถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่สูง ขณะที่ค่าใกล้ 0 หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยผลการวิจัยสามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

1. ระดับกรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ส่วนด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลการปฏิบัติงาน มีระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผลการประเมินประจำปี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กรอบความคิดของบุคลากรมี ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. กรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า กรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรมีแนวโน้มเปิดรับการเรียนรู้ พร้อมปรับตัวต่อสถานการณ์ และมีความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ได้คะแนนสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรให้ความสำคัญกับการประสานงาน การทำงานร่วมกัน และการสร้างความเข้าใจอันดีภายในองค์กร ซึ่งมีผลต่อบรรยากาศการทำงานที่ราบรื่นและสร้างแรงสนับสนุนซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรรับรู้ว่ามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน จึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ ในทางตรงข้าม ด้านการทำงานเป็นทีม ได้คะแนนต่ำที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ อาจมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างการบริหาร หรือยังขาดระบบที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง ส่งผลให้การประสานงานเป็นกลุ่มยังไม่ราบรื่นเท่าที่ควร เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษานี้กับงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่ามีความสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ซึ่งศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริหาร และความสามารถของบุคลากร นอกจากนี้ ปัจจัยด้าน แรงจูงใจในการทำงาน ก็มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยในครั้งนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานศึกษาของ อังศวีร์ เครือแก้ว (2562) ที่พบว่า กรอบความคิดเชิงเติบโต (Growth Mindset) ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร โดยผู้ที่มี Growth Mindset มีแนวโน้มที่จะสามารถปรับตัวต่อการทำงานได้ดี พยายามพัฒนาตนเอง และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม งานวิจัยดังกล่าวยังพบว่าบุคลากรบางกลุ่มมีแนวคิดแบบผสมระหว่าง Growth Mindset และ Fixed Mindset ซึ่งสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับต่ำกว่ากลุ่มที่มี Growth Mindset อย่างชัดเจน

ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า กรอบความคิดมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ การจัดสภาพแวดล้อม และการสร้างความเข้าใจในหน้าที่ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

2. ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยที่มีคะแนนสูงสุดคือ ด้านผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรสามารถดำเนินงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ด้านผลการประเมินประจำปี เพราะว่าผลการประเมินที่ได้เป็นไปในทิศทางบวก และแสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้รับการยอมรับด้านศักยภาพและการทำงานของตนเอง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชยา จรรยาศรี (2566) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยพบว่า การปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ครู ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังมีความสอดคล้องกับงานของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และการบริหารเวลา แม้ว่าผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีจุดที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ โดยเฉพาะการบริหารจัดการเวลาและการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาทักษะเฉพาะทางจะช่วยให้บุคลากรสามารถรักษามาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ทั้งในด้านศักยภาพของบุคลากร ความพร้อมของสภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบการบริหารจัดการขององค์กร การพัฒนา

แนวทางสนับสนุนที่เหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและส่งผลเชิงบวกต่อองค์กรทางการศึกษาในระยะยาว

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า กรอบความคิดของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) มีแนวโน้มที่จะสามารถพัฒนาทักษะของตนเอง รับมือกับอุปสรรคในการทำงาน และสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า กรอบความคิดมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านผลการประเมินประจำปี รองลงมาคือด้านผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีแนวคิดแบบเติบโตมักได้รับการประเมินที่ดีจากองค์กร และสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย ในทางกลับกัน บุคลากรที่มีกรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความท้าทาย ขาดความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง และไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ดี เพราะว่าทัศนคติแบบปิดนี้ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชยา จรรยาศรี (2566) ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของครูมีระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางบวก เช่นเดียวกับงานของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยภายในองค์กร เช่น การบริหารจัดการ ทัศนคติ และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ งานวิจัยของ กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2560) ยังชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในหน้าที่ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ล้วนส่งผลต่อคุณภาพและปริมาณผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะปัจจัยด้านการยอมรับจากองค์กรและผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพยายามและความตั้งใจของบุคลากรในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ผลวิจัยในครั้งนี้สะท้อนว่า องค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรมีกรอบความคิดเติบโต จะสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคลากรเปิดรับการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และให้โอกาสในการเติบโตทางอาชีพ การฝึกอบรมและการให้คำแนะนำที่เหมาะสมจากผู้บริหาร รวมถึงการสร้างระบบการประเมินผลที่เป็นธรรมและมีแรงจูงใจ จะช่วยให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีระดับต่ำสุด ในกรอบความคิดของบุคลากรองค์กรจึงควร จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการสร้างภารกิจร่วมในงานประจำ เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร

1.2 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กรอบความคิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านผลการประเมินประจำปี ดังนั้น ควรมีการนำแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ไปบูรณาการในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในระบบการประเมินผล และการให้คำปรึกษารายบุคคล เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองต่อเนื่อง

1.3 ด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน องค์กรควรรักษาและต่อยอดคุณลักษณะนี้ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการยอมรับ ให้เกียรติ และการสื่อสารเชิงบวก เพื่อคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ

1.4 ควรมีการสร้างแรงจูงใจภายในให้บุคลากร โดยเฉพาะ การสร้างเป้าหมายการพัฒนาแบบรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายประเด็นการวิจัยไปสู่การศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้ภาพรวมเชิงระบบมากยิ่งขึ้น

2.2 เนื่องจากงานวิจัยนี้เน้นข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งอาจไม่สะท้อนมุมมองเชิงลึกของบุคลากร ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควร ใช้การวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) เพื่อให้เข้าใจเจตคติ แรงผลักดัน และอุปสรรคที่บุคลากรเผชิญได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กฤษดา เชียรวัฒนสุข และคณะ. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3*(2), 29-43.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. *สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบคิดติดยึดและการรับรู้ความสามารถแห่งตนของนักเรียนนายร้อย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ*, *10*, 20–32. สืบค้นจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/KANNICHA/article/view/258997

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). การพัฒนาการคิด. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9119 เทคนิค พริ้นติ้ง.

มุทิตา อดทน. (2561). ศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดเติบโตในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 24*(2), 182-194.

อภิชยา จรรยาศรี. (2566). มรรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อังศวีร์ เครือแก้ว. (2562). กรอบความคิด กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. คณะคณะรัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นจาก https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/7135

Dweck, C.S. (2012). *Mindset: How You Can Fulfil Your Potential*. Constable & Robinson, London.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch, 2*(2), 49–60.

ศึกษาเปรียบเทียบเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน กับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

A Comparative Study of the Inner Development Goals and the Philosophy of Sufficiency Economy

ชิสา กันยาวิริยะ[1] และ สิรินทร์ กันยาวิริยะ[2]

Chisa Gunyaviriya[1] and Sirin Gunyaviriya[2]

[1,2]สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

[1,2]Philosophy and Ethics Program, Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: [1]chisa.gu@ssru.ac.th

[2]sirin.cnt@hotmail.com

Received: April 17, 2025; **Revised:** April 27, 2025; **Accepted:** April 29, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแนวคิด จุดร่วม และจุดต่างระหว่างเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน (Inner Development Goals: IDGs) กับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งในเชิงปรัชญาและการประยุกต์ใช้ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านการวิเคราะห์เชิงปรัชญา การตีความเชิงเนื้อหา และการสังเคราะห์แนวคิดเชิงเปรียบเทียบ ข้อมูลประกอบการวิจัยได้แก่ เอกสารต้นฉบับและงานวิชาการทั้งในระดับสากลและบริบทของสังคมไทย ผลการวิจัยพบว่า IDGs และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีเป้าหมายร่วมกันในการส่งเสริมการพัฒนามนุษย์จากภายใน โดยเน้นการเติบโตด้านจิตใจ ความเข้าใจตนเอง ความสัมพันธ์ที่สมดุลกับผู้อื่น และการดำรงชีวิตอย่างมีจริยธรรมและมั่นคง แม้ว่าทั้งสองแนวคิดจะมีรูปแบบการนำเสนอและบริบทวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน แต่ล้วนมีความตั้งใจร่วมในการวางรากฐานของความยั่งยืนบนพื้นฐานคุณธรรมและความมั่นคงทางใจ IDGs มีลักษณะที่เป็นระบบและสามารถประยุกต์ใช้ได้ในระดับองค์กรและการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างกว้างขวาง ขณะที่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเน้นการถ่ายทอดคุณค่าทางจริยธรรมอย่างลึกซึ้งผ่านบริบทท้องถิ่น องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย คือการพัฒนา H.E.A.R.T. Model ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดบูรณาการที่ผสาน IDGs กับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย H=การพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม, E=รากฐานของคุณธรรมจริยธรรม, A=การเชื่อมโยงการเติบโตภายในและภายนอก, R=หยั่งรากในภูมิปัญญาท้องถิ่น และ T=การประยุกต์ใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง โมเดลนี้สามารถนำไปใช้พัฒนาคุณภาพมนุษย์ในระดับบุคคล องค์กร และนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนจากภายใน (IDGs), เศรษฐกิจพอเพียง, การวิเคราะห์เชิงปรัชญา

Abstract

This research article aims to compare the concepts, similarities, and differences between the Inner Development Goals (IDGs) and the Philosophy of Sufficiency Economy, focusing on both philosophical perspectives and practical applications. The study employs a qualitative research methodology, utilizing philosophical analysis, content interpretation, and comparative conceptual synthesis. Data sources include original canonical texts and academic works from both global and Thai contexts. The findings reveal that both the IDGs and the Philosophy of Sufficiency Economy share a common goal of promoting human development from within, emphasizing inner growth, self-understanding, balanced interpersonal relationships, and the capacity to live ethically and resiliently amidst a changing world. Although the two frameworks differ in their presentation styles and cultural contexts, they share a unified intention to lay the foundations of sustainability on the basis of virtue and inner resilience. The IDGs offer a systematic approach that can be broadly applied in organizational and leadership development, whereas the Philosophy of Sufficiency Economy deeply conveys ethical values through localized contexts. A significant contribution of this study is the development of the H.E.A.R.T. Model, an integrated conceptual framework that combines the IDGs with the Philosophy of Sufficiency Economy. The model comprises H=Holistic Human Development, E=Ethical Foundations, A=Alignment of Inner and Outer Growth, R=Rooting in Local Wisdom, and T=Transformation through Application. This model can be effectively applied to enhance human quality at the individual, organizational, and policy levels toward sustainable development.

Keywords: Inner Development Goals (IDGs), Sufficiency Economy, Philosophical Analysis

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบัน การพัฒนาทางวัตถุได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน เทคโนโลยีและนวัตกรรมได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อทุกมิติของการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร การศึกษา การดำเนินธุรกิจ หรือแม้แต่การบริหารจัดการประเทศ อย่างไรก็ตาม แม้โลกภายนอกจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างก้าวกระโดด แต่ปัญหาภายในมนุษย์กลับยังคงดำรงอยู่อย่างลึกซึ้ง ทั้งปัญหาความเครียด วิกฤตอัตลักษณ์ ความไม่มั่นคงในตนเอง ความเหลื่อมล้ำ และความเปราะบางของจริยธรรมในสังคมสมัยใหม่ เหล่านี้ล้วนสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาภายนอกเพียงลำพังนั้น ไม่อาจนำไปสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริง หากปราศจากการพัฒนาภายในที่ลึกซึ้งควบคู่ไปด้วย แนวคิดนี้สอดคล้องกับพระราช

ดำรัสที่ว่า “.....ขาดทุนคือกำไร (Our loss is our gain) การเสียคือการได้ ประเทศชาติก็จะก้าวหน้า และการที่คน อยู่ดีมีสุขนั้น เป็นกำไรอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งนับเป็นมูลค่าเงินไม่ได้...” สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2559) ซึ่งสะท้อนถึงคุณค่าของการเสียสละเพื่อเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่กว่าตนเอง (ศิริ ถีอาสนา และเสน่ห์ คำสมหมาย, 2560) สภาพสังคมไทยในอดีตที่ดำรงอยู่ด้วยความพอเพียง เรียบง่าย และเอื้ออาทร ได้สะท้อนรูปแบบของการพัฒนาที่อิงความสัมพันธ์และคุณธรรมเป็นรากฐาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขภายในของความยั่งยืนอย่างแท้จริง ดังที่เมธา หริมเทพาธิป และรวิช ตาแก้ว (2566) ระบุว่า “สังคมไทยในอดีตนั้นแม้จะไม่ได้ร่ำรวยแต่ก็ไม่ถึงกับขัดสน ด้วยความเป็นอยู่แบบเรียบง่าย พึ่งพากันและกัน ทำให้เกิดความรัก ความเข้าใจ ความผูกพัน และความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่บ้านชุมชน”

จากบริบทดังกล่าว แนวคิดเรื่อง “การพัฒนาจากภายใน” จึงเริ่มได้รับการพูดถึงมากยิ่งขึ้นในเวทีโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปของ “เป้าหมายการพัฒนาจากภายใน” หรือ Inner Development Goals (IDGs) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ริเริ่มจากการมองเห็นข้อจำกัดของเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่แม้จะครอบคลุมประเด็นหลากหลายด้าน แต่ยังขาดเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถด้านในของมนุษย์ที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนเป้าหมายเหล่านั้นให้เกิดขึ้นจริง IDGs จึงถือกำเนิดขึ้นเพื่อเสริมพลังให้บุคคลสามารถ “เป็น” ก่อนที่จะ “ทำ” ด้วยความเข้าใจตนเอง มีความเห็นอกเห็นใจ รู้จักฟังอย่างลึกซึ้ง รู้จักจัดการกับอารมณ์ และรู้เท่าทันอัตตา การเติบโตภายในจึงเป็นรากฐานของการเปลี่ยนแปลงภายนอกในระยะยาว โดย IDGs ประกอบด้วย 5 มิติสำคัญ ได้แก่ 1) การเป็น (Being) 2) การคิด (Thinking) 3) ความสัมพันธ์ (Relating) 4) การร่วมมือ (Collaborating) และ 5) การลงมือปฏิบัติ (Acting) แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวทางของการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเน้นการพัฒนาจากภายในเป็นแกนกลาง โดยมุ่งพัฒนาคน พัฒนาจิตใจ และสังคม ควบคู่กับการดูแลสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐาน (สุพิชฌาย์ พรพิชณรงค์ และคณะ, 2567) แต่ละมิติเสนอคุณลักษณะที่ควรพัฒนา เช่น สติ ความถ่อมตน ความมั่นคงภายใน ความกล้าหาญ การฟังอย่างลึกซึ้ง ความเห็นอกเห็นใจ การเชื่อมโยงกับผู้อื่น ความร่วมมือที่มีคุณภาพ และการกระทำอย่างมีจริยธรรม แนวคิดเหล่านี้ล้วนตั้งอยู่บนฐานของจิตวิญญาณมนุษย์ (human spirit) ซึ่งเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่จะเกิดขึ้นในโลกภายนอก จำเป็นต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงในโลกภายใน แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนในระดับนานาชาติ โดยมีการระบุว่า “หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานในคุณค่า ความเข้าใจ และความสามารถในการเป็นผู้นำของมนุษย์ การแก้ไขปัญหาภายนอกอาจช้าเกินไปไม่เพียงพอหรือไม่ยั่งยืน” (Ankrah et al., 2023)

ในขณะเดียวกัน หากย้อนกลับมามองบริบทของสังคมไทย จะพบว่าประเทศไทยเองก็มีแนวคิดเชิงปรัชญาที่สอดคล้องกับ IDGs อยู่แล้ว นั่นคือ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระราชทานไว้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิตของประชาชนและการบริหารประเทศ ปรัชญานี้มิได้จำกัดอยู่เพียงแง่มุมเศรษฐกิจ หากแต่เป็นกรอบความคิดที่ครอบคลุมมิติของจิตใจ จริยธรรม และการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นการดำรงอยู่ด้วยความ

พอประมาณ การมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันในตนเองบนฐานของความรู้และคุณธรรม แนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับองค์กร ได้แสดงให้เห็นว่า หลักคิดดังกล่าวมิได้จำกัดอยู่เฉพาะในการดำเนินชีวิตส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ทั้งในมิติของการวางแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล และการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในระบบการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทในการปลูกฝังจิตสำนึก เช่น ศาสนา การศึกษาหรือชุมชน (พระมหาชาตรี เชื้อบุญจันทร์ และคณะ, 2567) เป็นความพยายามสร้างดุลยภาพระหว่าง “ความพอใจในสิ่งที่มี” กับ “ความใฝ่ฝันในสิ่งที่ดี” โดยไม่ปล่อยให้ตนเองถูกครอบงำด้วยความโลภ ความโกรธ หรือความหลง

ความน่าสนใจคือ เมื่อพิจารณา IDGs ควบคู่กับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะพบว่าทั้งสองแนวคิดต่างมีความมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์จากภายใน แม้จะมีบริบท จุดกำเนิด และภาษาที่ใช้ในการสื่อสารต่างกัน แต่ลึกลงไปในแก่นของแนวคิด ล้วนมีเจตจำนงเดียวกันในการเสริมสร้าง “ภูมิคุ้มกันทางจิต” เพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงตนได้อย่างมั่นคงในโลกแห่งความไม่แน่นอน แนวคิดของ IDGs พยายามตอบโจทย์โลกยุคใหม่ด้วยภาษาของการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่เข้าใจง่ายและสื่อสารได้ในระดับสากล ขณะที่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพยายามรักษาจิตวิญญาณของความเป็นไทยที่เชื่อในความสมดุล ความสงบ และความสุขจากการรู้จักพอ อีกประเด็นสำคัญคือ การที่ทั้ง IDGs และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่างมองว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้ ต้องเริ่มจาก “ภายในมนุษย์” เป็นอันดับแรก ก่อนที่จะขยายผลสู่ระดับชุมชน สังคม ประเทศ และโลก โดยอาศัยหลักคุณธรรม ความรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างกัน และการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติ ไม่ใช่การบริโภคหรือแสวงหาความมั่งคั่งแบบไร้ขีดจำกัด เช่นเดียวกับหลักการทรงงานข้อ “ภูมิสังคม” ที่วางอยู่บนรากฐานปรัชญาสังคมซึ่งครอบคลุมทั้งมิติของสังคมวิทยา ประวัติศาสตร์ และภูมิประเทศ อันชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาจะสัมฤทธิ์ผลได้ ต้องเกิดจากการเข้าใจโครงสร้างร่วมของชุมชนและการเคารพในความแตกต่างของพื้นที่ (เมธา หริมเทพาธิป และคณะ, 2566)

บทความวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวคิดของ IDGs และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในมิติต่าง ๆ ทั้งเชิงแนวคิด คุณค่า กระบวนทัศน์ และการประยุกต์ใช้ โดยตั้งคำถามสำคัญว่า: ทั้งสองแนวคิดนี้มีจุดร่วมกันที่ใด จุดต่างอยู่ที่ไหน และจะสามารถนำมาผสานเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาที่ตอบโจทย์โลกยุคใหม่ได้อย่างไร? การศึกษาเปรียบเทียบในครั้งนี้ไม่ได้หวังเพียงเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎี แต่หวังว่าจะเป็นก้าวหนึ่งของการสร้างสะพานเชื่อมระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่นและกรอบคิดสากล เพื่อร่วมกันสร้างอนาคตที่มีความมั่นคงทั้งในเชิงวัตถุและจิตวิญญาณ ด้วยเหตุนี้ การวิจัยในครั้งนี้จึงมีความสำคัญยิ่งในการเปิดพื้นที่สนทนาเชิงลึกระหว่างแนวคิดพัฒนาจากภายในในระดับสากลกับรากฐานทางจริยธรรมและวัฒนธรรมไทย อันจะนำไปสู่ความเข้าใจใหม่ที่ไม่เพียงส่งเสริมความตระหนักรู้ในตนเอง แต่ยังส่งผลต่อการสร้างสังคมที่มั่นคง เกื้อกูล และเปี่ยมด้วยคุณธรรมในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบแนวคิด จุดร่วม และจุดต่างระหว่างเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน (IDGs) กับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในเชิงปรัชญาและการประยุกต์ใช้

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยเรื่อง ศึกษาเปรียบเทียบเป้าหมายการพัฒนาจากภายในกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์เชิงปรัชญา (Philosophical Analysis) และการเปรียบเทียบเชิงแนวคิด (Conceptual Comparison) เพื่อศึกษาระบบความคิด โครงสร้างเชิงอุดมการณ์ และคุณค่าทางจริยธรรมที่ปรากฏในแนวคิดของ “เป้าหมายการพัฒนาจากภายใน” (Inner Development Goals: IDGs) และ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยอาศัยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การตีความเชิงปรัชญา (Interpretive Approach) และการสังเคราะห์องค์ความรู้ (Synthesis of Knowledge)

2. ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมแนวคิดและเอกสารหลักที่เกี่ยวข้องกับ (1) เป้าหมายการพัฒนาจากภายใน (IDGs) ซึ่งประกอบด้วยเอกสารรายงาน Framework 1.0 ของ Inner Development Goals, เว็บไซต์และรายงานที่จัดทำโดย Inner Development Goals Foundation และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในระดับนานาชาติ (2) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบด้วยพระราชดำรัสและพระราชปาฐกถาของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เอกสารนโยบายของรัฐบาลไทย งานวิจัยและบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวทางการประยุกต์ใช้ในภาคปฏิบัติ ขอบเขตของการเปรียบเทียบเน้นที่องค์ประกอบหลัก คุณค่าเชิงจริยธรรม และกระบวนทัศน์การพัฒนาคนที่ปรากฏในทั้งสองแนวคิด

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) ได้แก่ เอกสารต้นฉบับจากองค์กรที่พัฒนาแนวคิด IDGs เช่น รายงาน Framework ฉบับต่าง ๆ และพระราชดำรัสที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจพอเพียง

(2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) ได้แก่ งานวิจัย บทความวิชาการ เอกสารวิเคราะห์ และกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้แนวคิดทั้งสอง

การเก็บรวบรวมข้อมูลเน้นการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Literature Review) การค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ ฐานข้อมูลวารสาร และเอกสารราชการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ครบถ้วน และน่าเชื่อถือ

4. การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จะถูกนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่แนวคิดหลัก หาความสัมพันธ์เชิงตรรกะ และระบุประเด็นร่วมและต่างระหว่างแนวคิด IDGs กับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากนั้นจะใช้วิธีการตีความเชิงปรัชญา (Hermeneutic Interpretation) เพื่อลงลึกถึงนัยยะของคุณค่า แนวทางการพัฒนา และอุดมคติที่อยู่เบื้องหลังแนวคิดแต่ละชุด ในขั้นตอนสุดท้าย จะมีการสังเคราะห์องค์ความรู้ (Knowledge Synthesis) เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงบูรณาการ และสร้างข้อสรุปที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคน องค์กร และสังคมในอนาคต

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน (Inner Development Goals: IDGs) เปรียบเทียบกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่าทั้งสองแนวคิดแม้จะถือกำเนิดจากบริบททางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง แต่กลับมีความสอดคล้องอย่างลึกซึ้งในเชิงปรัชญา โดยเฉพาะในประเด็นที่ต่างก็ยึดถือ “การพัฒนามนุษย์จากภายใน” เป็นรากฐานของการเปลี่ยนแปลงระดับโครงสร้างทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม ในมิติของ IDGs ได้เสนอกรอบความคิดที่มุ่งเน้นการฝึกฝนคุณลักษณะภายในของมนุษย์ผ่านห้ามิติหลัก ได้แก่ การเป็น การคิด ความสัมพันธ์ การร่วมมือ และการลงมือปฏิบัติ โดยเชื่อว่าเมื่อมนุษย์มีความมั่นคงจากภายใน ก็จะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในระดับภายนอกได้ ขณะที่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีรากฐานทางวัฒนธรรมไทยที่หยั่งลึกในหลักคุณธรรมและความพอประมาณ ได้เสนอแนวคิดการดำรงชีวิตและการพัฒนาที่สมดุลโดยไม่หลงไปกับกระแสของบริโภคนิยม แต่เน้นการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตน และการดำรงอยู่ด้วยความรู้ควบคู่กับคุณธรรม ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นกระบวนการฝึกฝนภายในเพื่อเตรียมจิตใจให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างมั่นคง

เมื่อพิจารณาในระดับของคุณค่าและเจตจำนง จะเห็นได้ชัดว่าทั้งสองแนวคิดต่างมุ่งเน้นให้มนุษย์กลับมาทำความเข้าใจตนเอง เชื่อมโยงกับผู้อื่น และอยู่ในโลกอย่างมีสติ IDGs ใช้ภาษาสมัยใหม่ที่ตอบโจทย์องค์กรยุคใหม่และผู้นำที่ต้องรับมือกับความซับซ้อน ขณะที่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใช้ภาษาที่เรียบง่าย ลึกซึ้ง แต่ทรงพลังในเชิงจริยธรรม ซึ่งแม้จะดูแตกต่างในเชิงภาษาทางแนวคิด แต่เมื่อนำมาเทียบเคียงกันในระดับนัยทางปรัชญาแล้ว กลับพบว่ามีจุดร่วมอยู่ไม่น้อย อาทิ การส่งเสริมความตระหนักรู้ในตน การมีจิตใจที่มั่นคง การพึ่งพาตนเองโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น และการมองเห็นคุณค่าของความสัมพันธ์ที่สมดุลระหว่างตนเองกับโลกภายนอก สิ่งที่แตกต่างคือ IDGs มีโครงสร้างที่แบ่งหมวดหมู่ชัดเจน เป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ในวงการบริหารจัดการ การพัฒนาทักษะผู้นำ และการออกแบบการเรียนรู้แบบใหม่ได้อย่างเป็นระบบ ขณะที่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไม่ได้มีโครงสร้างที่เป็นทางการในลักษณะโมเดล แต่มีพลังในการชี้นำเชิงคุณธรรม และสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างยืดหยุ่นในชีวิตประจำวัน

แม้จะต่างกันในเชิงวิธีการและสำนวนของการนำเสนอ แต่ทั้งสองแนวคิดล้วนมีศักยภาพในการเสริมสร้างพลังภายในมนุษย์อย่างแท้จริง โดย IDGs เปิดพื้นที่ให้กับการพัฒนาเชิงสากลที่เน้นสมรรถนะ

เชิงจิตวิญญาณ ส่วนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเครื่องมือทางจริยธรรมที่มีศักยภาพในการวางรากฐานทางจิตใจสำหรับการดำรงชีวิตอย่างสมดุลในสังคมไทย หากสามารถบูรณาการแนวคิดทั้งสองเข้าด้วยกัน จะก่อให้เกิดกรอบแนวคิดใหม่ที่ผสมผสานระหว่างความเป็นสากลกับภูมิปัญญาท้องถิ่น อันสามารถนำไปสู่การพัฒนาคนและสังคมในทิศทางที่มีทั้งคุณธรรมและประสิทธิภาพ เป็นความยั่งยืนที่ไม่เพียงวัดได้จากภายนอก แต่สามารถสัมผัสได้จากการเติบโตของจิตใจและความสงบภายใน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่ได้สะท้อนให้เห็นว่าแนวคิดเรื่องเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน (IDGs) และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แม้จะมีจุดเริ่มต้นและกรอบทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน แต่กลับมีความสอดคล้องกันในระดับโครงสร้างเชิงจริยธรรมและเป้าหมายเชิงปรัชญาอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพมนุษย์จากภายในเป็นฐานรากของการพัฒนาสังคมในภาพรวม ทั้งสองแนวคิดล้วนตอกย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของ “จิตที่มั่นคง” และ “คุณธรรมที่หยั่งรากลึก” ในฐานะที่เป็นหัวใจของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและยั่งยืน

IDGs ชี้ให้เห็นว่ามิติภายในของมนุษย์ เช่น ความตระหนักรู้ตน ความเข้าใจผู้อื่นและความสามารถในการร่วมมือกันอย่างมีคุณภาพ ไม่ใช่เพียงทักษะที่ดี แต่คือ “ความจำเป็น” สำหรับโลกในยุคที่ซับซ้อนและเปราะบาง ขณะที่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ชี้นำแนวทางแห่งการมีชีวิตอย่างสมดุล โดยไม่หลงไปกับความโลภ ความเร่งรีบ หรือความทะยานอยากไร้ขอบเขต ทั้งสองแนวคิดต่างก็ไม่เน้นการพึ่งพาเทคโนโลยีหรือระบบโครงสร้างภายนอกเป็นหลัก แต่กลับเชื่อมั่นในการฝึกฝนตนเอง การยับยั้งอัตตา และการมองโลกด้วยใจที่เข้าใจมากกว่าตัดสิน เมื่อพิจารณาในระดับลึกแล้ว การพัฒนาแบบ “เติบโตจากภายใน” ที่ทั้งสองแนวคิดกล่าวถึง จึงไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการทางจิตใจเท่านั้น แต่ยังเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทางสังคม ที่วางมนุษย์ไว้ในฐานะผู้รับผิดชอบต่อโลกอย่างแท้จริง

สิ่งที่น่าสังเกตคือ IDGs มีลักษณะที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นระบบในระดับนานาชาติ โดยเฉพาะในแวดวงการศึกษาผู้นำ การพัฒนาองค์กร และการสร้างสมรรถนะด้านอารมณ์และจริยธรรมของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มของโลกที่กำลังหันกลับมาหาคุณค่าที่ไม่ใช่เชิงเทคนิค เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความมั่นคงภายใน และจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อส่วนรวม ขณะที่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แม้จะมีรากฐานจากบริบทไทย แต่กลับมีพลังในการนำเสนอคำตอบที่เป็นสากลผ่านภาษาของความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัว ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ทุกสังคมต้องการในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงและวิกฤตซ้อนทับ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาชาตรี เชื้อบุญจันทร์ และคณะ (2567) ที่ศึกษาการจัดการองค์กรคณะสงฆ์โดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นกรอบแนวคิด พบว่า การบริหารที่ยึดหลักคุณธรรม เช่น การสั่งการอย่างมีจริยธรรม การประสานงานอย่างมีสำนึก และการควบคุมภายในอย่างมีความรับผิดชอบ ล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ในทางกลับกัน จุดต่างที่ปรากฏขึ้นจากการวิจัยก็มีคุณค่าต่อการทำความเข้าใจธรรมชาติของทั้งสองแนวคิดให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ความต่างในด้านภาษาทางความคิด รูปแบบการจัดโครงสร้าง และวิธีการนำเสนอ มิได้เป็นอุปสรรคต่อการบูรณาการ แต่กลับเปิดโอกาสให้เห็นช่องทางในการเสริมพลังกันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ IDGs สามารถช่วยทำให้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีเครื่องมือเชิงปฏิบัติมากขึ้นและเข้าถึงผู้คนในวงกว้างได้ง่ายขึ้น ขณะเดียวกัน ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก็สามารถช่วยถ่วงสมดุลให้ IDGs ไม่หลงไปกับความเป็น “โมเดลเชิงเครื่องมือ” จนละเลยแก่นทางจริยธรรมและรากวัฒนธรรมของการพัฒนาจากภายใน ผลการวิจัยที่เน้นการพัฒนาจากภายในและการแบ่งปันที่มีฐานบนคุณธรรมสอดคล้องกับข้อเสนอของเมธา หริมเทพาธิป และรวิช ตาแก้ว (2566) ที่ระบุว่า “ความพอเพียงในระดับก้าวหน้านั้น ส่งเสริมให้บุคคลรู้จักแบ่งปันบนพื้นฐานความรอบรู้และคุณธรรม โดยเชื่อว่า สิ่งนี้จะนำมาซึ่งความรู้รักสามัคคีของคนในชาติ เกิดเครือข่ายการแบ่งปันที่สร้างความสมดุล มั่นคง และยั่งยืน ให้กับตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติได้” ซึ่งสอดรับกับเป้าหมายของการพัฒนาที่ยึดโยงกับคุณค่าภายในของทั้ง IDGs และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างลึกซึ้ง.

ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงมิได้เป็นเพียงการเปรียบเทียบเชิงทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังเผยให้เห็นถึง “โอกาส” ที่จะนำแนวคิดทั้งสองมาผนึกกำลังกันเพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาที่ยึดโยงกับรากของมนุษยธรรม ทั้งในระดับการออกแบบนโยบาย การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 การอภิปรายผลครั้งนี้จึงสอดคล้องกับข้อเสนอของนักคิดร่วมสมัยที่เชื่อว่าการพัฒนาจะไม่มีความหมาย หากปราศจาก “มนุษย์ที่มีความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง” อยู่เบื้องหลัง และนั่นคือสิ่งที่ IDGs และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่างร่วมกันชี้ทางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ เมธา หริมเทพาธิป และคณะ (2566) ที่ระบุว่า ความเข้าใจจุดร่วมของพื้นที่ต่าง ๆ จะนำไปสู่การวางทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับความสุขที่แท้จริงของผู้คนในแต่ละภูมิสังคม พร้อมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันที่ยั่งยืนจากภายใน และยังสอดคล้องกับข้อเสนอของ ศิริ ถีอาสนา และเสน่ห์ คำสมหมาย (2560) ที่เสนอแนวทาง “ขาดทุนคือกำไร” อันชี้ให้เห็นว่า การยอมเสียบางสิ่งเพื่อประโยชน์รวมของสังคม คือกระบวนการพัฒนาภายในที่แท้จริง และในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของ สุพิชฌาย์ พรพิชณรงค์ และคณะ (2567) ยังชี้ให้เห็นว่าการบูรณาการพุทธธรรมกับศาสตร์พระราชา โดยเฉพาะผ่านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถทำให้การพัฒนาชุมชนมีความสมบูรณ์ทั้งในด้านวัตถุและจิตวิญญาณ เกิดการปฏิบัติที่ยึดโยงกับคุณธรรมในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาที่ยั่งยืนจากภายในสู่ภายนอก

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ H.E.A.R.T. Model เป็นการสังเคราะห์แนวคิดเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน (IDGs) กับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างกรอบคิดเชิงบูรณาการในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์อย่างยั่งยืน โดยเน้นที่ความสมดุลระหว่างจริยธรรมภายในกับความสามารถเชิงปฏิบัติภายนอก การเติบโตภายในควบคู่กับการรับผิดชอบต่อสังคม และการผนวกความ

เป็นสากลกับภูมิปัญญาท้องถิ่น อันนำไปสู่แนวทางใหม่ของการพัฒนาที่มีทั้ง “ใจ” และ “เครื่องมือ” พร้อมกัน

H ย่อมาจาก Holistic Human Development หมายถึง การพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม

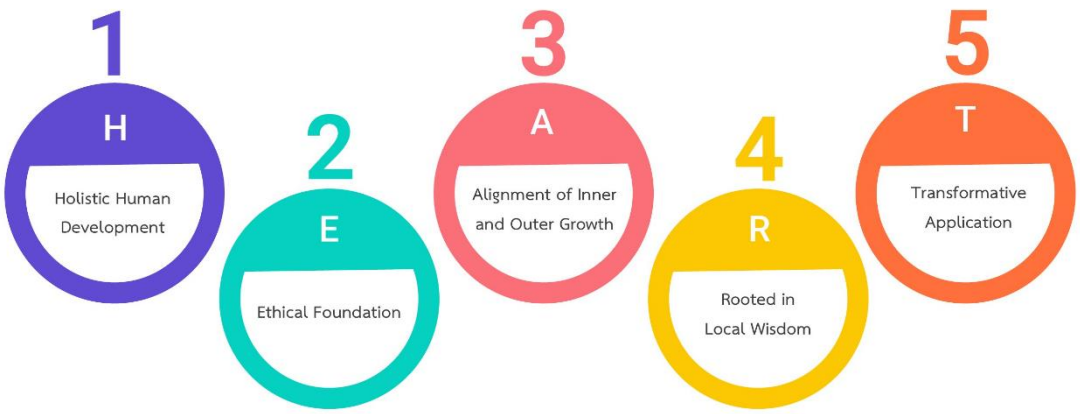
E ย่อมาจาก Ethical Foundation หมายถึง รากฐานของคุณธรรมจริยธรรม

A ย่อมาจาก Alignment of Inner and Outer Growth หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างการเติบโตภายในและภายนอก

R ย่อมาจาก Rooted in Local Wisdom หมายถึง หยั่งรากในภูมิปัญญาท้องถิ่น

T ย่อมาจาก Transformative Application หมายถึง การประยุกต์ใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง

โมเดล H.E.A.R.T. สะท้อนการพัฒนาแบบองค์รวมที่ผสานความรู้สึก ความคิด และการกระทำเข้าไว้ด้วยกัน โดยมีรากฐานอยู่ที่คุณธรรม ความพอเพียง การเติบโตทั้งภายในและภายนอก การเคารพรากวัฒนธรรม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระดับบุคคล องค์กร และนโยบายได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 H.E.A.R.T. Model

จากแผนภาพที่ 1 H.E.A.R.T. Model สามารถธิบายได้ว่า

H.E.A.R.T. Model ซึ่งเป็นการสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่าง IDGs และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถอธิบายในรายละเอียดได้ดังนี้

H = Holistic Human Development

Holistic Human Development คือ การพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม หมายถึง การพัฒนาที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิค แต่รวมถึงการพัฒนา “จิตใจ ความสัมพันธ์ และจริยธรรม” ไปพร้อมกัน เป็นแนวทางที่เห็นว่ามนุษย์มีมิติเชิงกาย จิต สังคม และจิตวิญญาณที่ต้องพัฒนาไปพร้อมกัน เพื่อให้เกิดความสมดุลภายในและสามารถดำรงอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์

E = Ethical Foundation

Ethical Foundation คือ รากฐานของคุณธรรมจริยธรรม สื่อถึงการวางพื้นฐานด้านคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความพอประมาณ ความเสียสละ และความเคารพผู้อื่น เป็นหลักการที่ทั้ง IDGs และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ความสำคัญ เพื่อสร้างมนุษย์ที่ไม่เพียง “มีความสามารถ” แต่ยัง “ใช้ความสามารถนั้นอย่างมีจริยธรรม” เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

A = Alignment of Inner and Outer Growth

Alignment of Inner and Outer Growth คือ การเชื่อมโยงระหว่างการเติบโตภายในและภายนอก สะท้อนถึงแนวคิดที่ว่า การเติบโตที่แท้จริงจะต้องเกิดจากการเปลี่ยนแปลงภายใน เช่น ความมั่นคงทางใจ ความเข้าใจตนเอง และความตั้งมั่นในคุณค่า ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายนอกที่ยั่งยืน เช่น พฤติกรรม การทำงาน การบริหารจัดการ การพัฒนาองค์กรหรือชุมชน กล่าวคือ “เติบโตข้างในก่อนแล้วจึงสร้างผลข้างนอกได้จริง”

R = Rooted in Local Wisdom

Rooted in Local Wisdom คือ หยั่งรากในภูมิปัญญาท้องถิ่น เน้นความสำคัญของการเชื่อมโยงแนวคิดการพัฒนากับรากวัฒนธรรม จารีต และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สะท้อนความเข้าใจธรรมชาติของสังคมไทย แนวคิดนี้เปิดโอกาสให้การพัฒนาไม่เป็นการลอกเลียนแบบจากภายนอก แต่เป็นการฟื้นคืนคุณค่าในสิ่งที่สังคมไทยมีอยู่แล้ว และใช้เป็นฐานในการปรับตัวต่อโลกสมัยใหม่

T = Transformative Application

Transformative Application คือ การประยุกต์ใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง หมายถึง การนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจริงที่ไม่เพียงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แต่เปลี่ยนแปลง “กรอบความคิด” และ “วิธีดำเนินชีวิต” ของบุคคลและสังคม โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการตระหนักรู้ การมีส่วนร่วม และการเติบโตจากภายในอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ศึกษาการประยุกต์ใช้โมเดล H.E.A.R.T. ในบริบทองค์กรและชุมชน จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ H.E.A.R.T. Model ควรมีการศึกษาต่อยอดโดยทดลองนำโมเดลนี้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง เช่น ในโรงเรียน องค์กรภาครัฐ หรือชุมชน เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาทั้งภายในและภายนอก

1.2 วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อพัฒนาเครื่องมือภาคสนาม เพื่อให้เกิดความเป็นรูปธรรมในการประเมินและฝึกฝนด้านคุณธรรมภายใน ควรพัฒนาเครื่องมือ เช่น แบบประเมินคุณธรรมภายใน แบบฝึกหัดภาวะผู้นำที่มีใจ และกระบวนการกลุ่มที่ส่งเสริมการเติบโตด้านจิตใจในบริบทต่าง ๆ

1.3 ศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับแนวคิดการพัฒนาภายในของวัฒนธรรมอื่น เพื่อขยายความเข้าใจในระดับโลก อาจศึกษาเปรียบเทียบ IDGs กับแนวคิดคล้ายกันในวัฒนธรรมตะวันออก เช่น โซฟีสต์เต่า คัมภีร์โยคะ หรือการศึกษาอัตมาทางจิตของอินเดีย เพื่อค้นหาแก่นร่วมของการพัฒนาภายในจากมุมมองข้ามวัฒนธรรม

1.4 วิจัยการสื่อสารสาธารณะเพื่อถ่ายทอดแนวคิดการพัฒนาภายใน ควรศึกษาแนวทางในการใช้สื่อสารสาธารณะ (Public Communication) เช่น อินโฟกราฟิก วิดีโอ หรือเกมจำลองสถานการณ์ เพื่อถ่ายทอดแนวคิด IDGs และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ประชาชนในวงกว้าง โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนและคนรุ่นใหม่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาการประยุกต์ใช้โมเดล H.E.A.R.T. ในบริบทองค์กรและชุมชน จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ H.E.A.R.T. Model ควรมีการศึกษาต่อยอดโดยทดลองนำโมเดลนี้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง เช่น ในโรงเรียน องค์กรภาครัฐ หรือชุมชน เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาทั้งภายในและภายนอก

2.2 วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อพัฒนาเครื่องมือภาคสนาม เพื่อให้เกิดความเป็นรูปธรรมในการประเมินและฝึกฝนด้านคุณธรรมภายใน ควรพัฒนาเครื่องมือ เช่น แบบประเมินคุณธรรมภายใน แบบฝึกหัดภาวะผู้นำที่มีใจ และกระบวนการกลุ่มที่ส่งเสริมการเติบโตด้านจิตใจในบริบทต่าง ๆ

2.3 ศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับแนวคิดการพัฒนาภายในของวัฒนธรรมอื่น เพื่อขยายความเข้าใจในระดับโลก อาจศึกษาเปรียบเทียบ IDGs กับแนวคิดคล้ายกันในวัฒนธรรมตะวันออก เช่น โซฟีสต์เต่า คัมภีร์โยคะ หรือการศึกษาอัตมาทางจิตของอินเดีย เพื่อค้นหาแก่นร่วมของการพัฒนาภายในจากมุมมองข้ามวัฒนธรรม

2.4 วิจัยการสื่อสารสาธารณะเพื่อถ่ายทอดแนวคิดการพัฒนาภายใน ควรศึกษาแนวทางในการใช้สื่อสารสาธารณะ (Public Communication) เช่น อินโฟกราฟิก วิดีโอ หรือเกมจำลองสถานการณ์ เพื่อถ่ายทอดแนวคิด IDGs และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ประชาชนในวงกว้าง โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนและคนรุ่นใหม่

บรรณานุกรม

พระมหาชาตรี เชื้อบุญจันทร์, พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิต และปัญญวัฒน์ จุฑามาศ. (2567). แนวทางการจัดการองค์กรคณะสงฆ์ในประเทศไทยภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม, 11*(2), 1–15.

เมธา หริมเทพาธิป และรวิช ตาแก้ว. (*2566*). สังคมแห่งการแบ่งปันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจักษ์ และวิธาน. *วารสารพุทธมัคค์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม*, *8*(1), 54–65.

เมธา หริมเทพาธิป, ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ และวัชรารัศมิ์ สุนทรวนาเวศ. (*2566*). ภูมิสังคม: การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจักษ์ และวิธาน. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, *6*(2), 64–77.

สุพิชฌาย์ พรพิชณรงค์, พระเทพวชิรโกศล (เทพธีรวงศ์ ไกรวาสไชยวงษ์) และพระธรรมวชิราจารย์ (สุชาติ หวลจิตต์). (2567). การบูรณาการหลักพุทธธรรมและศาสตร์พระราชาเพื่อพัฒนาชุมชนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 6*(3), 609–622.

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2559). หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : สำนักงาน กปร.

ศิริ ถีอาสนา และเสน่ห์ คำสมหมาย. (*2560*). อภิธานศัพท์: ศาสตร์พระราชา (ในหลวงทรงสอนอะไร). *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, *11*(ฉบับพิเศษ), 19–32.

Ankrah, D., Bristow, J., Hires, D.& Henriksson, J. A. (2023). Inner development goals: From inner growth to outer change. *Field Actions Science Reports*, (25), 82–87.

เมตตาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท

Metta Parami in Theravada Buddhist Philosophy

สิรินทร์ กันยาวิริยะ[1] และ ชิสา กันยาวิริยะ[2]

Sirin Gunyaviriya[1] and Chisa Gunyaviriya[2]

[1,2]บริษัท ล.ธนวงศ์ (1997) จำกัด

[1,2]Lor Yaowaraj Bangkok

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

[2]chisa.gu@ssru.ac.th

Received: April 17, 2025; **Revised:** April 27, 2025; **Accepted:** April 29, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์การบำเพ็ญเมตตาบารมีที่ปรากฏในพระไตรปิฎก อันเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญของพุทธศาสนาเถรวาท โดยมุ่งนำเสนอความเข้าใจในเมตตาบารมีที่มิใช่เพียงในฐานะคุณธรรมขั้นพื้นฐาน แต่ในฐานะบารมีขั้นสูงที่ต้องผ่านการฝึกฝนจิตใจอย่างต่อเนื่อง ละเอียดลึกซึ้ง และมีพลังเปลี่ยนผ่านจิตวิญญาณของผู้ปฏิบัติ บทความนี้ใช้ระเบียบวิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและตีความเชิงปรัชญาโดยอิงจากคัมภีร์ต้นฉบับ

จากการศึกษาพบว่า การบำเพ็ญเมตตาบารมีในพระไตรปิฎกปรากฏทั้งในรูปของพระโพธิสัตว์ในอดีตชาติ เช่น มหาโสณนันทชาดก สัตติกุมารชาดก และมหาเวสสันดรชาดก ตลอดจนในพระวินัยและพระสูตรที่กล่าวถึงการแผ่เมตตาภาวนาอย่างเป็นระบบ อาทิ เมตตสูตร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเมตตาในระดับที่แปรเปลี่ยนเป็นบารมี ด้วยเจตนาที่บริสุทธิ์ ปราศจากอัตตา และพร้อมเสียสละตนเพื่อประโยชน์ของสรรพสัตว์องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษานี้ ได้แก่ การเข้าใจเมตตาบารมีในฐานะพลังทางจริยธรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงทั้งปัจเจกบุคคล องค์กร และสังคมได้อย่างยั่งยืน โดยบทความเสนอกรอบแนวคิด METTA Model ซึ่งประกอบด้วย Mindful Compassion, Egoless Giving, Transcending Boundaries, Training in Equanimity และ Applied Wisdom เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเมตตาบารมีอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: เมตตา, บารมี, พุทธปรัชญาเถรวาท

Abstract

This academic article aimed to examine and analyze the practice of Metta Parami (the perfection of loving-kindness) as presented in the Tipitaka, the primary scriptures of Theravada Buddhism. The study sought to reinterpret Metta not merely as a basic virtue but as a spiritual perfection that required long-term, intensive cultivation of the mind and the transformation of self-centeredness. This article employs content analysis and philosophical interpretation based on original canonical texts.

The findings revealed that the practice of Metta Parami appeared in various narratives within the Tipitaka, especially in the Jataka tales of the Bodhisatta's past lives-such as the Mahasonananda Jataka, the Sattigumba Jataka, and the Mahavesantara Jataka-as well as in sections of the Vinaya and Suttas where systematic methods of cultivating loving-kindness, such as in the Metta Sutta, were discussed. These examples demonstrated that true Metta Parami was rooted in pure intention, egoless compassion, and self-sacrifice for the welfare of all beings. The new body of knowledge from this study was the conceptualization of Metta Parami as a transformative moral force that could sustainably influence individuals, organizations, and society. The article proposed the M.E.T.T.A. Model, which consisted of five core components: Mindful Compassion, Egoless Giving, Transcending Boundaries, Training in Equanimity, and Applied Wisdom-offering a practical framework for cultivating and applying Metta Parami in real life.

Keywords: Meta, Paramita, Theravada Buddhist Philosophy

บทนำ

เมตตา (Metta) คือหัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนา เป็นพลังอันบริสุทธิ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับสังคม ในแนวทางของพุทธปรัชญาเถรวาท เมตตาถูกยกให้เป็นทั้งคุณธรรมพื้นฐานและเป็นบารมีที่ผู้ปรารถนาความหลุดพ้นต้องฝึกฝนจนถึงขั้นสูงสุด เมตตาในความหมายทั่วไปคือความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข เป็นสิ่งที่ทำให้เรามีความสุขได้ง่ายขึ้น (ติช นัท ฮันห์, 2543) แต่ในบริบทของพุทธปรัชญาเถรวาท เมตตาคือจิตที่ไร้อคติ ไร้เงื่อนไข และไร้ความคาดหวังผลตอบแทน เป็นความกรุณาอย่างบริสุทธิ์ที่เปี่ยมไปด้วยปัญญาและความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิต มีจิตอันไปไมตรีและจิตทำประโยชน์แก่มนุษย์ทั่วหน้า (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553) โดยเริ่มจากบุคคลที่ใกล้ตัวแล้วค่อยๆขยายวงกว้างออกไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งถึงบุคคลที่ไม่เป็นที่รักคือศัตรู

(พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2554) ในโลกปัจจุบันที่ความเร่งรีบและการแข่งขันกลายเป็นวิถีปกติ เมตตากลับกลายเป็นสิ่งที่ถูกละเลยหรือเข้าใจอย่างตื้นเขิน ทว่าความจริงแล้ว เมตตาคือพลังแห่งการแปรเปลี่ยนอย่างลึกซึ้ง เป็นพลังที่ช่วยชำระล้างความเห็นแก่ตัว ความโกรธ และความแบ่งแยก เป็นสิ่งที่กำจัดความอาฆาตพยาบาทที่เกิดขึ้น (พระมหาวุฒิพร อภิวฑฺฒโน, 2553) เป็นคุณธรรมที่สามารถหล่อหลอมจิตใจให้เข้มแข็งและอ่อนโยนในเวลาเดียวกัน เมตตาไม่ใช่การยอมจำนน แต่คือการวางใจอย่างมีปัญญา การไม่ตอบโต้ด้วยความรุนแรง การเห็นผู้อื่นเป็นเพื่อนร่วมทุกข์ มิใช่ศัตรู เมตตาคือการเปิดพื้นที่ในใจให้กับความเข้าใจและการให้อภัย

เมตตาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาทจึงเป็นมากกว่าความดีงามธรรมดา แต่คือเครื่องมือแห่งการบรรลุธรรม เป็นพลังขับเคลื่อนชีวิตที่ฝึกฝนได้ เป็นบารมีที่ไม่เพียงแต่ส่งผลให้ผู้ฝึกมีความสงบเย็นเท่านั้น หากแต่ยังแผ่พลังนั้นออกไปยังผู้อื่น ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เกิดความเกื้อกูล เมตตาเป็นคุณสมบัติที่ช่วยให้บุคคลก้าวข้ามอัตตาและเปิดรับความเป็นอื่น เมื่อใดที่จิตใจไร้กำแพงของการแบ่งแยก เมื่อนั้นการอยู่ร่วมกันในสังคมย่อมมีลักษณะของความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เบียดเบียนกัน เกิดความรักที่ทำให้เกิดความสงบสุขแก่สัตว์ทั้งปวง (พระมหาสมจินต์ วันจันทร์, 2548) ในกระบวนการพัฒนาตน เมตตาคือการดูแลจิตใจให้สงบ ไม่เป็นศัตรูกับตนเอง เป็นการให้อภัยตนเองในความผิดพลาด และการมองเห็นศักยภาพที่จะเปลี่ยนแปลง เมตตาต่อตนเองจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นการยอมรับความไม่สมบูรณ์ของตนอย่างไม่ตัดสิน และเป็นการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับการเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ บุคคลที่มีเมตตาต่อตนเองจะไม่ตกอยู่ในภาวะของความรู้สึกผิดแบบทำลายตน แต่จะใช้ความเข้าใจนั้นในการพัฒนาตนอย่างอ่อนโยนและมั่นคง เมตตาในระดับนี้คือการคืนดีกับความเป็นมนุษย์ของตนเอง ไม่ผลักไสด้านที่บกพร่อง แต่เข้าใจและแปรเปลี่ยนอย่างมีสติ

เมื่อบุคคลมีเมตตาต่อตนเองจนมั่นคง ย่อมสามารถแผ่เมตตานั้นไปยังผู้อื่นได้โดยไม่เหน็ดเหนื่อย เพราะเมตตานั้นไม่ได้มาจากการฝืน แต่เกิดจากการเต็มเปี่ยม เมื่อจิตใจมีความพอ ความอ่อนโยนต่อผู้อื่นจึงเป็นธรรมชาติ เมตตาที่แท้ไม่ใช่การพยายามทำดีกับทุกคนจนลืมตนเอง แต่คือการเห็นคุณค่าของชีวิตทั้งของตนเองและของผู้อื่นอย่างเท่าเทียม เมตตาจึงกลายเป็นสะพานที่เชื่อมโยงระหว่างความรักตนเองกับความรักเพื่อนมนุษย์ เป็นการเห็นชีวิตทุกชีวิตเป็นของมีค่า ไม่ว่าเขาจะเหมือนหรือต่างจากเราเพียงใด ในระดับองค์กร เมตตาบารมีมีบทบาทอย่างยิ่งต่อการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เมตตาไม่ใช่เพียงการปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ แต่หมายถึงการเข้าอกเข้าใจในบริบทของกันและกัน การมองเห็นความเหนื่อยล้า ความกดดัน และข้อจำกัดของผู้ร่วมงานโดยไม่ตัดสิน เมตตาเป็นพลังที่ทำให้องค์กรไม่เพียงแค่ "ทำงาน" (หมายถึงการปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่ให้ลุล่วง) แต่ "ดำรงอยู่ร่วมกัน" (หมายถึงการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างยั่งยืน) อย่างมีคุณภาพ เมตตาในองค์กรส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย การรับฟังอย่างแท้จริง และการให้อภัยอย่างมีปัญญา ทำให้

บรรยากาศขององค์กรมีความเป็นมนุษย์มากขึ้น ลดการแข่งขันแบบทำลายล้าง และเปิดพื้นที่สำหรับการเติบโตทั้งทางด้านวิชาชีพและจิตใจ

เมื่อขยายระดับไปถึงสังคมและประเทศชาติ เมตตาบารมีกลายเป็นคุณธรรมที่เป็นรากฐานของความสงบและความมั่นคง เมตตาไม่ใช่เพียงเรื่องส่วนตัว แต่เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนวิธีที่คนอยู่ร่วมกันในสังคม หากประชาชนมีเมตตาต่อกัน จะลดความขัดแย้ง ลดการแบ่งฝ่าย ลดการผลักไสผู้ที่คิดเห็นต่าง และเปิดพื้นที่สำหรับการฟังและการร่วมสร้าง เมตตาจึงไม่ใช่แค่คุณธรรม แต่คือ "พลังการเมือง" ที่เปลี่ยนความเกลียดชังให้กลายเป็นการมีส่วนร่วม เปลี่ยนความกลัวให้เป็นความเข้าใจ และเปลี่ยนการแก่งแย่งให้เป็นการแบ่งปัน พระพุทธเจ้าตรัสถึงเมตตาอย่างชัดเจนในหลายพระสูตร โดยเฉพาะใน "เมตตสูตร" ที่ทรงแสดงแนวทางในการเจริญเมตตาอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านกาย วาจา และใจ โดยไม่จำกัดเพียงผู้ใกล้ชิดเท่านั้น หากแต่ขยายไปถึงสรรพสัตว์ทั้งหลายอย่างไม่ลำเอียง ความไม่มีประมาณของเมตตานี้เองที่ทำให้เมตตากลายเป็นบารมี คือความถึงพร้อมที่ไม่ขึ้นกับเงื่อนไขใด (เอกบุญญาวรรณ พลอยพรรณณา, 2560) เป็นคุณธรรมที่ฝึกฝนจนกลายเป็นวิถีชีวิต และเป็นเครื่องชี้วัดระดับจิตวิญญาณของบุคคล

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาวิเคราะห์เรื่องเมตตาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาทจึงมิใช่เพียงการทำความเข้าใจแนวคิดทางศาสนา แต่คือการค้นหาพื้นฐานทางจิตวิญญาณที่สามารถเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสังคมได้อย่างยั่งยืน เมตตาไม่ใช่ทางเลือก แต่คือความจำเป็น เพราะการมีเมตตาต่อกันคือเงื่อนไขพื้นฐานในการลดความขัดแย้ง สร้างความเข้าใจ และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีสันติ เมตตาบารมีจึงเป็นดั่งรากแก้วที่ค้ำจุนต้นไม้แห่งการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตนเอง การพัฒนาความสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กร หรือการพัฒนาประเทศชาติ หากรากนี้มั่นคง ดอกผลแห่งสันติภาพ ความเข้าใจ และการเกื้อกูลก็ย่อมผลิบานอย่างเป็นธรรมชาติ

ความหมายของเมตตาบารมี

ในบรรดาบารมีสิบประการที่พระพุทธเจ้าได้ทรงบำเพ็ญอย่างต่อเนื่องตลอดการเวียนว่ายตายเกิดเพื่อการตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้านั้น “เมตตาบารมี” เป็นหนึ่งในบารมีที่มีความงดงามอย่างยิ่ง เป็นรากฐานของจิตที่แผ่ขยายออกไปจากตัวตนสู่ผู้อื่นโดยปราศจากความคาดหวัง การเข้าใจเมตตาบารมีไม่ใช่เพียงแค่การให้ความกรุณาหรือความอ่อนโยนในรูปแบบทั่วไป หากแต่เป็นการฝึกฝนจิตให้มีความมั่นคงต่อการเกื้อกูลสิ่งมีชีวิตทั้งปวงโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และไม่หวั่นไหวแม้ในยามที่ผู้อื่นกระทำสิ่งใดที่ขัดแย้งหรือเป็นปฏิปักษ์

เมตตาในพุทธปรัชญาเถรวาทไม่ใช่เพียงความรู้สึกสงสารหรือเห็นใจเท่านั้น หากแต่เป็น “เจตนาอันบริสุทธิ์” ที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ มีความสุข และเจริญงอกงามในชีวิตอย่างแท้จริง เมตตาจึงเป็นพลังทางจิตที่ไม่ผูกขาดไว้เฉพาะกับบุคคลที่เรารัก แต่เป็นพลังที่สามารถฝึกฝนให้แผ่ไปถึงคนแปลกหน้า

สัตว์โลกทั้งหลาย แม้แต่ผู้ที่เคยทำร้ายเรา พระพุทธเจ้าทรงสอนว่าการเจริญเมตตาอย่างไม่มีประมาณ คือการวางใจในลักษณะที่ไม่มีขอบเขต ไม่มีอคติ ไม่แบ่งแยกเราเขา ไม่ยึดติดในรูปแบบและไม่หวงความดีไว้กับตัวเองเท่านั้น

เมตตาบารมีในความหมายเชิงลึก คือเมตตาที่ไม่ใช่เพียงอารมณ์ชั่วขณะ หากแต่เป็นความตั้งมั่นของจิตใจที่พร้อมจะเสียสละ ยอมเหนื่อย ยอมลำบาก เพื่อให้ผู้อื่นได้พ้นจากทุกข์ จิตเช่นนี้ไม่เกิดขึ้นจากการบังคับ แต่เกิดจากการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องยาวนาน จนความเมตตากลายเป็นธรรมชาติของผู้กระทำโดยไม่รู้สึกว่า “ฉันกำลังทำดี” เพราะจิตที่มีเมตตาบารมีจริง ๆ ไม่แสวงหาคำสรรเสริญ ไม่มองหาเครื่องตอบแทน ไม่ยึดถือความดีของตนว่าเหนือกว่าใคร

ในการปฏิบัติตนให้เข้าถึงเมตตาบารมี จึงมิใช่แค่การบริจาคทานหรือการแสดงความอ่อนโยนภายนอกเท่านั้น แต่คือการฝึกวางใจให้เป็นกลางท่ามกลางความหลากหลายของมนุษย์ ฝึกตนให้เข้าใจผู้อื่นจากบริบทของเขา ไม่ด่วนตัดสิน ไม่ใส่ความหมายผิดให้กับการกระทำของผู้อื่น จิตที่มีเมตตาบารมีจึงเป็นจิตที่เข้าใจในความเป็นมนุษย์ เข้าใจในความเปราะบางและไม่สมบูรณ์ของทุกชีวิต

เมตตาบารมีจึงไม่ได้มีหน้าที่เพียงแค่ทำให้ผู้อื่นมีความสุขเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการบ่มเพาะให้ “ผู้ให้” เติบโตภายในไปพร้อมกัน เพราะการแผ่เมตตาออกไป ย่อมต้องอาศัยพลังภายในที่มั่นคงไม่หวั่นไหวและไม่บอบบางเกินกว่าจะทนต่อความไม่เข้าใจจากผู้อื่นได้ เมตตาบารมีจึงมิใช่ความอ่อนแอ หากแต่คือพลังของผู้ที่ฝึกจิตให้เข้มแข็งพอจะรักโดยไม่ต้องครอบครอง หวังดีโดยไม่ต้องตอบแทน และอยู่กับผู้อื่นโดยไม่ต้องพิสูจน์อะไรให้ใคร บารมีเป็นธรรมที่ละเอียดอ่อนและต้องอาศัยระยะเวลาที่ยาวนานในการฝึกฝนจนจิตตั้งมั่นไม่หวั่นไหวแม้ต้องเผชิญกับความทุกข์หรืออุปสรรค (พระครูไพศาลปริยัติกิจ และคณะ, 2559)

เมตตาบารมีตามแนวทางเถรวาทยังเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบรรลุธรรมขั้นสูง เพราะจิตที่ตั้งมั่นในเมตตาย่อมปลอดจากความโกรธ ความพยาบาท ซึ่งเป็นอกุศลธรรมสำคัญที่บดบังปัญญา การฝึกเมตตาจึงเป็นการฝึกจิตให้สะอาดจากกิเลส เป็นพื้นฐานให้สามารถเข้าถึงสมาธิและปัญญาได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ พระพุทธเจ้าจึงทรงวางเมตตาไว้ในฐานะ “พรหมวิหารธรรม” (ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม) (ที.ปา. 11/305/275)และในบริบทของผู้ปรารถนาความเป็นพระโพธิสัตว์ เมตตายังต้องถูกยกระดับให้เป็น “บารมี” กล่าวคือ ไม่ใช่เพียงแค่เจตนาอยากให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ แต่ต้องพร้อมเสียสละตน เพื่อให้ความปรารถนาดีนั้นเป็นจริงแม้ตนจะต้องเหน็ดเหนื่อยก็ตาม

เมตตาบารมีจึงเป็นบารมีที่สะท้อนความเป็นผู้ใหญ่ทางจิตวิญญาณ เป็นบารมีที่เปิดเผยความกล้าหาญภายในของผู้ปฏิบัติ เป็นบารมีของผู้ที่ไม่ถอยหลังเมื่อต้องเผชิญกับความเกลียดชังของผู้อื่น เป็นบารมีของผู้ที่สามารถอดทนต่อการกระทำที่ตรงข้ามกับความดี โดยยังคงความเมตตาไว้ในใจเช่นเดิมโดยไม่บกพร่อง

เมตตาบารมียังเกี่ยวข้องกับความเข้าใจในไตรลักษณ์ ที่จะไปสุคติภูมิ หรือที่จะบรรลุนิพพาน (ขุ.ธ. 25/174/87) เพราะผู้ที่มีเมตตาบารมีย่อมไม่ยึดมั่นถือมั่นว่าตนเป็นผู้ให้ เป็นผู้ดี หรือเป็นเจ้าของคุณธรรม เพราะตระหนักว่าทุกสิ่งล้วนไม่เที่ยง ไม่มีตัวตนถาวร จิตที่มีเมตตาแท้จึงเป็นจิตที่ปล่อยวางจากอัตตา ยอมรับความจริงของชีวิตอย่างอ่อนโยน ผู้ฝึกเมตตาย่อมสามารถรักษาสมดุลของจิตใจแม้ในสถานการณ์ที่เผชิญความทุกข์

ระดับของเมตตาบารมี

เมตตาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาทมิได้หมายถึงเพียงความกรุณาแบบสามัญที่บุคคลพึงมีต่อกันในชีวิตประจำวันเท่านั้น แต่กลับเป็นคุณธรรมขั้นสูงที่ต้องผ่านกระบวนการฝึกฝนจิตใจอย่างลึกซึ้ง โดยมีจุดหมายปลายทางเพื่อความหลุดพ้นจากทุกข์ และการบรรลุโพธิญาณ เพื่อประโยชน์แก่สรรพสัตว์ทั้งหลาย เมตตาบารมีนั้น มีลำดับขั้นที่เรียกว่า “ระดับ” หรือ “ชั้นของบารมี” ซึ่งสะท้อนถึงความลึกซึ้งและบริสุทธิ์ของจิตที่เปลี่ยนผ่านจากการฝึกเบื้องต้น สู่ความบริบูรณ์อย่างยิ่งยวด ทั้งในเชิงเจตนา พฤติกรรม และอานุภาพของจิตใจผู้ฝึกฝน

ตามคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท โดยเฉพาะพระไตรปิฎก อรรถกถา และคัมภีร์เชิงอภิธรรม ได้จัดระดับของบารมีออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ บารมีขั้นต้น (ปารมี), บารมีขั้นกลาง (อุปปารมี) และบารมีขั้นสูงสุด (ปรมัตถปารมี) ซึ่งระดับของเมตตาบารมีย่อมสอดคล้องตามระดับเหล่านี้เช่นกัน (เอกชัย อุไรสินธว์, 2564)

ในระดับต้น เมตตาบารมีปรากฏในรูปของเจตนาที่แน่วแน่จะทำความดีแก่ผู้อื่น ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ความปรารถนาดีไม่เพียงแต่แสดงออกผ่านวาจาหรือท่าทีที่สุภาพอ่อนโยน แต่ยังแสดงออกผ่านความพยายามในการไม่เบียดเบียนใครแม้ด้วยความคิด เมื่อจิตเริ่มเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ความเมตตาจึงกลายเป็นหลักในการดำรงชีวิต ทั้งในระดับครอบครัว สังคม และแม้แต่กับสัตว์โลกทั้งหลาย โดยยังอยู่ในขอบเขตของผู้ปฏิบัติธรรมทั่วไปที่ตั้งใจสั่งสมบารมีด้วยจิตอ่อนโยน

ในระดับกลาง หรือ “อุปปารมี” เมตตาได้ยกระดับจากการมีจิตใจเมตตาต่อผู้คนที่ตนพึงพอใจไปสู่การเมตตาต่อผู้ที่มีความยากลำบากในการเข้าใจ หรือแม้แต่ศัตรู ความเมตตาในระดับนี้เริ่มเข้าถึงการสละตนเพื่อผู้อื่นอย่างแท้จริง คือไม่เพียงแต่ “ไม่เบียดเบียน” แต่ “ยินดีให้ความช่วยเหลือ” แม้ต้องเสียสละทรัพยากร เวลา หรือแม้แต่ความปลอดภัยของตนเอง นี่คือขั้นที่เมตตาเริ่มพัฒนาเป็นพลังจิตที่ไม่หวั่นไหวต่อความขัดแย้ง ความต่าง หรือการกระทำที่เป็นปฏิปักษ์ เมตตาในระดับนี้จึงมีพลังเปลี่ยนแปลงผู้คนรอบข้าง และสามารถทำให้ศัตรูกลายเป็นมิตรได้ด้วยความมั่นคงและจริงใจ

ในระดับสูงสุด หรือ “ปรมัตถปารมี” เมตตาบารมีไม่เหลือแม้แต่เงาของความยึดติดในผลตอบแทนหรือความคาดหวังใด ๆ เป็นเมตตาที่บริสุทธิ์ปราศจากตัวตน เป็นจิตที่มีเมตตาต่อสรรพสัตว์ทั้งหมดโดยไม่มีประมาณ ไม่จำกัดชนชั้น ศาสนา เชื้อชาติ หรือความสัมพันธ์ เมตตาเช่นนี้ไม่เลือก

สถานการณ์ ไม่อาศัยเหตุปัจจัยใด ๆ เป็นเมตตาที่ตั้งมั่นอยู่บนฐานของความว่าง และเข้าใจโลกตามความเป็นจริง ความเมตตาในระดับปรมัตถปารมีจึงปรากฏเฉพาะในจิตของพระโพธิสัตว์ผู้บำเพ็ญบารมีเพื่อการตรัสรู้ หรือผู้ที่เข้าถึงโพธิจิตในระดับสูงอย่างแท้จริง เมตตาเช่นนี้กลายเป็นธรรมชาติของจิตที่หลุดพ้นจากอัตตาโดยสิ้นเชิง (สถิระ ราชรินทร์, 2561)

การไต่ระดับของเมตตาบารมีจึงไม่ใช่เรื่องของกาลเวลา แต่เป็นการเปลี่ยนผ่านภายในที่เกิดจากการเผชิญหน้ากับความเห็นแก่ตัว ความกลัว และการยึดติดในอัตตา เมื่อบุคคลยอมสละความคับแคบของตนเพื่อเปิดรับความเจ็บปวดของผู้อื่น จึงเท่ากับได้เปิดช่องให้เมตตาบารมีพัฒนาอย่างเป็นธรรมชาติ ความเข้าใจนี้จึงทำให้เมตตาในพุทธศาสนาไม่ใช่เพียงอารมณ์หรือความรู้สึก แต่เป็นพลังแห่งการเปลี่ยนแปลงจิตที่ลึกซึ้ง

ด้วยเหตุนี้ การพิจารณาระดับของเมตตาบารมีจึงมิใช่เพียงการแยกประเภทตามลำดับขั้น แต่เป็นการชี้นำวิถีแห่งการปฏิบัติภายใน ที่มุ่งยกระดับจิตจากความอ่อนโยนทางสังคม ดังพุทธสุภาษิตกล่าวไว้ว่า โลโกปตฺถมฺภิกา เมตฺตา เมตตาเป็นเครื่องค้ำจุนโลก (สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2535)

การบำเพ็ญเมตตาบารมีในพระไตรปิฎก

เมตตาบารมีในพระพุทธศาสนาเถรวาท ไม่ได้เป็นเพียงหลักธรรมที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข หากแต่เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่ต้องฝึกฝนอย่างจริงจังและต่อเนื่องจนถึงขั้นบารมี ซึ่งหมายถึงการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อความสุขของผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ การบำเพ็ญเมตตาบารมีจึงเป็นทั้งการกล่อมเกลาจิตใจให้ละความเห็นแก่ตัว และการฝึกให้เข้าถึงความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง ปกป้องผู้ที่ปฏิบัติในเมตตาไม่ให้ตกไปสู่ความหายนะหรือความเดือดร้อน (พระมหาบุญเรียน ปภงฺกโร (พิลาพันธ์), 2542)

ของการบำเพ็ญเมตตาบารมีที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมีอยู่หลายกรณี ทั้งในรูปของพระโพธิสัตว์ในอดีตชาติ และในรูปของพระพุทธเจ้าหลังจากตรัสรู้แล้ว โดยแต่ละกรณีล้วนสะท้อนให้เห็นถึงการเสียสละ ความอดทน ความกรุณา และปัญญาที่มุ่งทำให้ผู้อื่นพ้นทุกข์อย่างแท้จริง

หนึ่งในตัวอย่างสำคัญคือ มหาโสณนันทชาดก ซึ่งกล่าวถึงพระโพธิสัตว์ในชาติที่เสด็จไปสู่ดินแดนที่ไม่มีพระพุทธศาสนา เพื่อโปรดสัตว์ที่ตกอยู่ในความมืดแห่งอวิชชา ด้วยความเมตตา พระองค์ได้เสด็จไปโปรดชนเผ่าอันโหดร้าย และยอมถูกประทุษร้ายโดยไม่โกรธเคือง ทั้งยังแสดงธรรมให้ผู้ที่ทำร้ายเกิดดวงตาเห็นธรรมในที่สุด (ขุ.ชา. 28/1227–1235/310–312)

การกระทำของพระโพธิสัตว์ในชาดกนี้แสดงให้เห็นว่าเมตตาบารมีมิใช่เพียงความหวังดีทั่วไป แต่เป็นความอดทนและความเข้าใจเชิงลึกที่ไม่หวั่นไหวแม้จะถูกกระทำด้วยความรุนแรง ซึ่งสะท้อนแก่นแท้ของการวางใจอย่างมีปัญญาในพุทธปรัชญาเถรวาท

อีกกรณีหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงเมตตาอย่างยิ่งใหญ่ คือ สัตติกุมารชาดก ซึ่งพระโพธิสัตว์ในขณะนั้นเกิดเป็นเจ้าชาย และยอมสละชีวิตของตนเพื่อช่วยเหลือฝูงนกพิราบที่กำลังถูกฆ่าโดยนายพราน พระองค์ไม่เพียงแต่ห้ามการฆ่าเท่านั้น แต่ยังยอมรับโทษแทนฝูงนกอย่างไม่ลังเล ด้วยเหตุผลว่า “สัตว์ทั้งหลายก็มีความรักชีวิตเช่นเดียวกับเรา” การแสดงออกเช่นนี้เป็นการบำเพ็ญเมตตาบารมีในระดับที่สามารถสละตนเพื่อความอยู่รอดของผู้อื่น (ขุ.ชา. 27/1044–1051/279–281)

ตัวอย่างนี้ชี้ให้เห็นว่าการบำเพ็ญเมตตาบารมีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทไม่หยุดอยู่เพียงการไม่เบียดเบียน แต่ยกระดับเป็นการเสียสละเพื่อชีวิตอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งถือเป็นการขัดเกลาจิตให้มีความเมตตาอย่างแท้จริง

ใน มหาเวสสันดรชาดก ซึ่งถือว่าเป็นยอดแห่งชาดกทั้งหมด พระเวสสันดรผู้เป็นพระโพธิสัตว์ได้แสดงเมตตาบารมีอย่างสุดขั้ว โดยยอมสละทั้งราชทรัพย์ พระชายา และโอรสธิดา เพื่อประโยชน์ของชนทั้งหลาย แม้จะถูกนินทา หยามหมิ่น หรือเข้าใจผิด พระองค์ก็มิได้โกรธเคือง ตรงกันข้ามกลับแสดงความเมตตาต่อผู้กล่าวโทษเหล่านั้น (ขุ.ชา. 39/1256–1259/9–15)

การบำเพ็ญเมตตาในกรณีของพระเวสสันดรแสดงให้เห็นถึงการข้ามพ้นตัวตนอย่างสิ้นเชิง เป็นการละความยึดมั่นถือมั่นในสิ่งอันเป็นที่รัก เพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่น ซึ่งถือเป็นจุดสูงสุดของการฝึกเมตตาบารมีในแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

แม้ในพระวินัยปิฎกเองก็มีตัวอย่างของเมตตาบารมีเช่นกัน เช่น เมื่อพระอานนท์ผู้มีความเมตตาอย่างยิ่งต่อภิกษุณี ได้ทูลขอให้พระพุทธเจ้าอนุญาตให้สตรีบวชเป็นภิกษุณี ซึ่งพระองค์ก็ยินยอม แม้ในเบื้องต้นจะทรงลังเล ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้สตรีเข้าถึงพระนิพพานเช่นเดียวกับบุรุษ (วิ.มหา. 4/288-289/112-113)

การดำริของพระอานนท์ในเหตุการณ์นี้สะท้อนให้เห็นว่า เมตตาบารมีมิได้จำกัดอยู่ที่การช่วยเหลือในระดับบุคคล แต่ขยายไปถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม เพื่อความเสมอภาคทางจิตวิญญาณในพระพุทธศาสนา

นอกจากนี้ใน พระสูตรหลายบท ยังกล่าวถึงการฝึกเมตตาอย่างเป็นระบบ เช่นใน เมตตสูตร ที่กล่าวว่า “สัพเพ สัตตา สุขิตา โหนตุ” แปลว่า “ขอสัตว์ทั้งหลายทั้งปวงจงเป็นสุข” ซึ่งเป็นบทฝึกเจริญเมตตาภาวนาโดยตรง ถือเป็นแนวปฏิบัติที่ยกระดับเมตตาจากการคิดเฉย ๆ สู่การฝึกจิตที่แผ่ไมตรีต่อสรรพสัตว์ทั้งหลาย (ขุ.ขุ. 25/7/117)

การฝึกเมตตาในเมตตสูตรชี้ให้เห็นว่าการเจริญเมตตาในพุทธปรัชญาเถรวาทมิใช่เพียงจริยธรรมภายนอก แต่เป็นการฝึกอบรมจิตอย่างลึกซึ้งเพื่อให้เกิดภาวะจิตที่ไร้ขอบเขตอย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การบำเพ็ญเมตตาบารมีมิใช่เพียงแต่การมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น แต่หมายถึงการกระทำด้วยความเสียสละอย่างแท้จริง ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงแสดงให้เห็นเป็น

แบบอย่างผ่านพระชาติทั้งหลายและคำสอนในพระไตรปิฎก โดยมีเป้าหมายเพื่อปลดเปลื้องทุกข์ของสรรพสัตว์และนำพาไปสู่ความพ้นทุกข์อย่างถาวร

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ METTA Model

M ย่อมาจาก Mindful Compassion

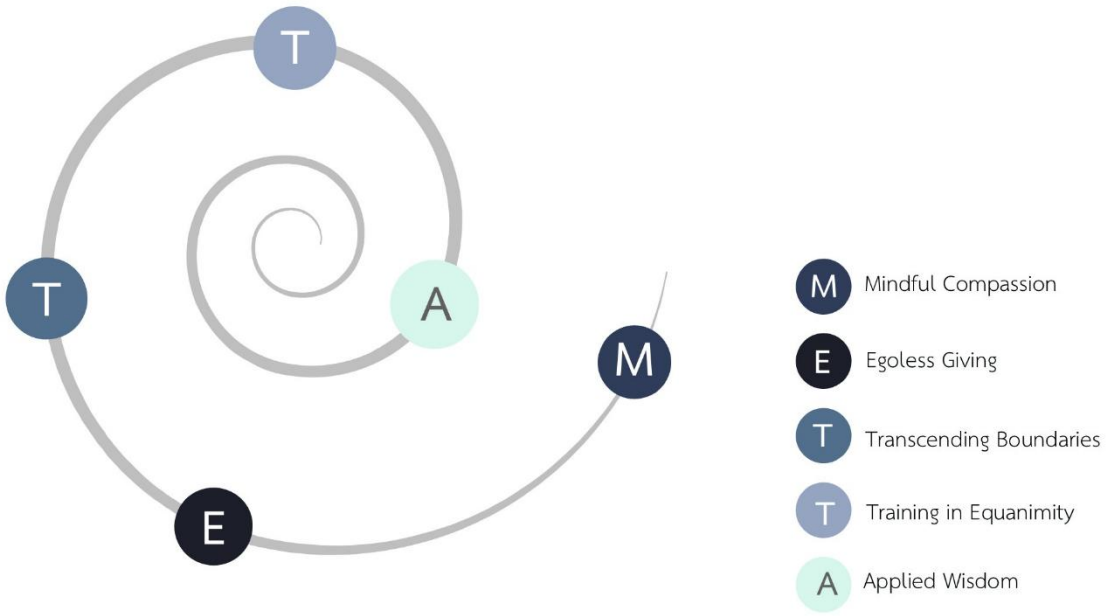
E ย่อมาจาก Egoless Giving

T ย่อมาจาก Transcending Boundaries

T ย่อมาจาก Training in Equanimity

A ย่อมาจาก Applied Wisdom

โดยสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 METTA Model

จากแผนภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ดังนี้

M ย่อมาจาก Mindful Compassion หมายถึง เมตตาในฐานะความกรุณาที่มีสติ เป็นพลังภายในที่รู้เท่าทัน ไม่ใช่เพียงอารมณ์ แต่เป็นเจตนาที่ตั้งมั่น มุ่งหวังให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

E ย่อมาจาก Egoless Giving หมายถึง การให้โดยไม่มีอัตตา ไม่หวังผลตอบแทน การเสียสละโดยไม่ยึดถือว่า "ฉันเป็นผู้ให้" สะท้อนเมตตาในระดับบารมี

T ย่อมาจาก Transcending Boundaries หมายถึง เมตตาที่แผ่ไพศาล ไม่จำกัดเผ่าพันธุ์ ศาสนา ความสัมพันธ์ หรือสถานภาพ เป็นจิตที่ไม่แบ่งแยก "เรา" กับ "เขา"

T ย่อมาจาก Training in Equanimity หมายถึง เมตตาควบคู่กับอุเบกขา เป็นการฝึกจิตให้มั่นคง แม้เผชิญกับการต่อต้าน การไม่ตอบรับ หรือความเข้าใจผิด

A ย่อมาจาก Applied Wisdom หมายถึง เมตตาที่มีปัญญากำกับ เป็นเมตตาที่ไม่ใช่ความอ่อนไหว แต่เป็นพลังในการตัดสินใจ การให้อภัย และการเปลี่ยนแปลงสังคมอย่างมีเหตุผล

โมเดล METTA ได้สังเคราะห์สาระสำคัญของเมตตาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าเมตตาไม่ใช่เพียง "การรู้สึกดี" แต่คือกระบวนการฝึกฝนทางจิตที่มีความลึกซึ้ง และสามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและสังคมได้อย่างเป็นระบบ เมตตาในระดับบารมีมีความเชื่อมโยงกับหลักไตรลักษณ์ การวางอัตตา และการมีปัญญาร่วมด้วยในการดำรงอยู่กับผู้อื่น

โมเดลนี้ชี้ให้เห็นว่าเมตตาบารมีไม่จำกัดอยู่ในมิติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเท่านั้น แต่สามารถแผ่ขยายไปสู่ระดับของการเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้าง เช่น การบริหารองค์กร การสร้างวัฒนธรรมการให้อภัยในสังคม หรือแม้แต่การกำหนดนโยบายที่อิงอยู่กับความเข้าใจธรรมชาติของความทุกข์และการไม่แบ่งแยก

การใช้โมเดล METTA เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและปฏิบัติจึงช่วยให้การบำเพ็ญเมตตาบารมีสามารถกลายเป็นพลังแห่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ทั้งในระดับจิตวิญญาณและระดับสังคม

บทสรุป

เมตตาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาทมิได้เป็นเพียงคุณธรรมพื้นฐานในระดับศีลธรรมสามัญเท่านั้น แต่คือพลังภายในที่มีศักยภาพในการแปรเปลี่ยนชีวิตอย่างลึกซึ้ง ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับสังคม การศึกษาการบำเพ็ญเมตตาบารมีในพระไตรปิฎกเผยให้เห็นภาพที่ชัดเจนว่า เมตตาในระดับบารมีคือการดำรงอยู่ด้วยเจตนาอันบริสุทธิ์ พร้อมเสียสละโดยไม่หวังผลตอบแทน เพื่อเกื้อกูลให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

พระโพธิสัตว์ในอดีตชาติหลายชาติ เช่น มหาโสณนันทะ สัตติกุมาร หรือพระเวสสันดร ล้วนเป็นแบบอย่างของการบำเพ็ญเมตตาอย่างไม่ยึดมั่นในตัวตน ไม่หวั่นไหวต่อการเข้าใจผิด หรือต่อความรุนแรงที่ผู้อื่นกระทำ แม้แต่หลังการตรัสรู้แล้ว พระพุทธเจ้ายังทรงแสดงเมตตาอย่างไม่มีประมาณต่อทั้งมนุษย์และสัตว์โลก โดยแสดงธรรมอย่างทั่วถึงและไม่เลือกปฏิบัติ พระสูตรและพระวินัยปิฎกต่างสะท้อนหลักการของเมตตาในมิติที่เป็นทั้งวิธีฝึกจิต วิถีชีวิต และธรรมะเพื่อสันติภาพ

จากการวิเคราะห์ในบทความนี้ พบว่า เมตตาบารมีไม่ใช่เพียงความรู้สึกสงสาร หากแต่เป็นกระบวนการฝึกฝนภายในที่ต้องอาศัยความมั่นคงทางจิต ความเข้าใจในความไม่เที่ยงของชีวิต และการ

วางอัตตาอย่างมีปัญญา ผู้ที่สามารถบำเพ็ญเมตตาบารมีได้ในระดับสูงจึงเป็นผู้ที่สามารถเชื่อมโยงชีวิตของตนกับผู้อื่นโดยไม่ต้องมีเงื่อนไขแห่งการแบ่งแยก

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ คือ การเข้าใจเมตตาบารมีในฐานะพลังแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ไม่ใช่เฉพาะในเชิงพุทธจริยศาสตร์เท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางในการฟื้นฟูความสัมพันธ์ของมนุษย์ในโลกสมัยใหม่ที่กำลังอ่อนแรงด้วยความเห็นแก่ตัว ความเกลียดชัง และการไม่ไว้ใจกัน เมตตาบารมีจึงเป็นทั้งรากฐานของการพัฒนาตน และเป็นพลังสร้างสรรค์ที่สามารถนำพาสังคมไปสู่สันติสุขที่แท้จริงได้ หากถูกปลูกฝังและฝึกฝนอย่างต่อเนื่องบนฐานของสติและปัญญา

ด้วยเหตุนี้ การบำเพ็ญเมตตาบารมีจึงมิใช่เพียงหนทางของนักบวชหรือผู้ปฏิบัติธรรมในวัดเท่านั้น แต่คือภารกิจของมนุษย์ทุกคนที่ปรารถนาจะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความหมาย และเป็นหนึ่งเดียวกับชีวิตทั้งปวง

บรรณานุกรม

ติช นัท ฮันท์. (2543). *เมตตาภาวนา คำสอนว่าด้วยรัก.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง.

พระครูไพศาลปริยัติกิจ และคณะ. (2559). ปารมีกูฏ: การปริวรรต การตรวจชำระ และการศึกษาวิเคราะห์. พิฆเนศวร์สาร, 12(2), 84–93.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2553). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.* (พิมพ์ครั้งที่ 18). นนทบุรี : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2554). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ.* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมมิก.

พระมหาบุญเรียน ปภงฺกโร (พิลาพันธ์). (2542). “การศึกษาวิเคราะห์เมตตาแนวความคิดเรื่องเมตตาในพุทธ ปรัชญาเถรวาท”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาวุฒิพร อภิวฑฒโน. (2553). *การแผ่เมตตา หนึ่งแง่งามของจิตใจ.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : อาทรการพิมพ์.

พระมหาสมจินต์ วันจันทร์. (2548). *ฉันเข้าใจสรรพสิ่งเพราะฉันรัก.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ กัลปพฤกษ์.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สถิระ ราชรินทร์. (2561). วิเคราะห์เมตตาในฐานะเป็นฐานแนวคิดภราดรภาพ. *วารสาร มจร ปรัชญาปริทรรศน์, 1*(2), 1-13.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส. (2535). *พุทธศาสนสุภาษิต เล่ม 1.* (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เลี่ยงเชียง.

เอกชัย อุไรสินธว์. (2564). แนวปฏิบัติตามปฏิปทาของพระโพธิสัตว์ในสังคมไทยปัจจุบัน. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.* คณะศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกบุญญาวรรณ พลอยพรรณณา. (2560). การศึกษาวิเคราะห์เมตตาธรรมในพระไตรปิฎก. *ธรรมทรรศน์, 17*(2), 241-256.

การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 16: ขาดทุนคือกำไร

The Application of the 16th Royal Working Principle: Our loss is our gain

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

Received: April 15, 2025; **Revised:** April 26, 2025; **Accepted:** April 29, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักการทรงงานข้อที่ 16 “ขาดทุนคือกำไร” โดยใช้การวิเคราะห์เชิงแนวคิด ผ่านกรอบคิดปรัชญา โดยเฉพาะแนวคิด Inner Development Goals (IDGs) และหลักคุณธรรมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาโมเดลการประยุกต์ใช้ที่สามารถนำไปใช้ได้ในระดับบุคคล องค์กร และสังคม ผลจากการศึกษาพบว่า การสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมไม่ใช่การสูญเสีย แต่เป็นการลงทุนในคุณค่าที่ลึกซึ้งและยั่งยืนกว่า การศึกษานี้ได้พัฒนาโมเดล G.A.I.N. ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติหลัก ได้แก่ (1) การเติบโตจากภายใน การพัฒนาตนเองผ่านการเสียสละและการให้ (2) ความสอดคล้องกับคุณค่าที่สูงกว่า การยึดมั่นในคุณธรรมและความถูกต้อง (3) ผลกระทบที่เกินกว่าตัวเรา การสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม และ (4) การบ่มเพาะคุณภาพความเป็นมนุษย์ การพัฒนาความเมตตาและความเข้าใจในผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด IDGs ที่เน้นการพัฒนาภายในเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงภายนอกอย่างยั่งยืน การยอมสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นจึงเป็นการสร้างคุณค่าที่แท้จริงและยั่งยืนในชีวิต

คำสำคัญ : การประยุกต์ใช้, หลักการทรงงานข้อที่ 16, ขาดทุนคือกำไร

Abstract

This article aims to conceptually analyze the 16th Royal Work Principle, “Loss is Gain,” through the philosophical lens of the Inner Development Goals (IDGs) and the Sufficiency Economy Philosophy. The study employs conceptual analysis and a literature review to develop a practical application model suitable for individuals, organizations,

and society. Findings reveal that sacrificing personal benefits for the common good is not a loss but rather an investment in deeper, more sustainable values. The study introduces the G.A.I.N. model, which comprises four core dimensions: (1) Growth from Within – personal development through sacrifice and generosity; (2) Alignment with Higher Values – commitment to moral integrity and righteousness; (3) Impact Beyond the Self – creating positive social impact; and (4) Nurturing Human Qualities – cultivating compassion and empathy. These elements align with the IDGs' emphasis on inner transformation as a foundation for sustainable external change. Ultimately, selfless acts contribute to meaningful and lasting value in life.

Keywords : Application, the 16th Royal Working Principle, Our loss is our gain

บทนำ

"ขาดทุนคือกำไร" ไม่ใช่เพียงถ้อยคำปลอบใจ หากแต่เป็นหลักปรัชญาที่มองโลกจากมุมกลับอย่างมีพลัง เป็นดั่งประทีปที่ฉายแสงให้เห็นเส้นทางของการทำงานเพื่อผู้อื่น ท่ามกลางโลกที่มักตีค่าความสำเร็จด้วยผลตอบแทนที่จับต้องได้ สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2559) ได้สรุปจากพระราชดำรัสที่ให้ไว้เมื่อ ธันวาคม 2534 ความว่า "ขาดทุน คือ กำไร (our loss is our gain) การเสีย คือ การได้ ประเทศชาติก็จะก้าวหน้า และการที่คนอยู่ดีมีสุข เป็นการนับที่เป็นมูลค่าเงินไม่ได้..." ซึ่งสะท้อนถึงการให้และการเสียสละอย่างแท้จริง อันเป็น "กำไร" ที่ยิ่งใหญ่ในรูปแบบของความสุข ความสงบ และคุณภาพชีวิตของประชาชน อันประเมินค่าเป็นตัวเงินไม่ได้ ในทำนองเดียวกัน บัณฑิต เสาวภาภรณ์ และคณะ (2562) ก็อธิบายว่า "ขาดทุนคือกำไร (Our loss is our gain) หมายถึง 'การให้' และ 'การเสียสละ' เป็นการกระทำอันมีผลเป็นกำไร คือ ความอยู่ดีมีสุขของราษฎร ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจนได้" ยิ่งตอกย้ำให้เห็นถึงคุณค่าของหลักการนี้ในฐานะเครื่องนำทางสู่การทำงานเพื่อส่วนรวม

หลักการทรงงานข้อที่ 16 "ขาดทุนคือกำไร" เป็นหนึ่งในหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ซึ่งสะท้อนวิธีคิดและวิธีทำงานที่ลึกซึ้ง ไม่ยึดติดอยู่กับผลกำไรทางวัตถุ แต่กลับให้คุณค่ากับผลลัพธ์ทางคุณธรรมและคุณภาพชีวิต เป็นแนวคิดที่เชิญชวนให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน พินิจ "กำไรในความขาดทุน" ที่เกิดจากการเสียสละ การอุทิศตน และการทำเพื่อผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนโดยตรง ซึ่งกลายเป็นกำไรทางสังคมที่ยั่งยืน

ตลอดรัชสมัยของในหลวงรัชกาลที่ 9 ได้ทรงแสดงให้เห็นว่าหลักการนี้มิได้เป็นเพียงวาทกรรมเชิงอุดมคติ หากแต่คือสิ่งที่ทรงปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยเฉพาะในการพัฒนาพื้นที่ห่างไกลที่ขาดแคลน ทรงลงทุนทั้งแรงกาย แรงใจ และทรัพยากรเพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้ มีป่าไม้กลับคืน มีถนนเข้าถึง

และมีองค์ความรู้ในการทำกินอย่างยั่งยืน แม้จะไม่มีผลตอบแทนทางเศรษฐกิจโดยตรง แต่ผลลัพธ์ที่ได้นั้นคือ “กำไรที่แท้จริง” ที่สะท้อนความยิ่งใหญ่ของคำว่า “ขาดทุนคือกำไร” ทั้งนี้ แนวคิดการทำงานด้วยความสุขจากการให้ก็มีความสอดคล้องกับกรอบคิดดังกล่าวเช่นกัน โดยมีการกล่าวไว้ว่า “การทำงานอย่างมีความสุข หมายถึง ความสุขทุกครา ที่จะช่วยเหลือประชาชน การมีความสุขร่วมกันในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น” (บัณฑิต เสาวภาภรณ์ และคณะ 2562)

หลักการนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดทางปรัชญาหลายแขนง ทั้งในพระพุทธศาสนา ซึ่งมอง “ทาน” ว่าเป็นรากฐานของคุณธรรม นำไปสู่ความสุขที่แท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในคัมภีร์พระพุทธศาสนาได้อธิบายไว้ว่า “ทานคือการให้ การเสียสละ การบริจาค ซึ่งรวมถึงการให้สิ่งของหรือความรู้ที่ดีเพื่อเกื้อกูลและสงเคราะห์ผู้อื่น” (พระอธิการสุรเดช ธมฺมทินฺโน (วโรรส), 2567) ข้อความนี้สะท้อนให้เห็นว่าการให้ไม่เพียงสร้างคุณธรรมในตนเอง แต่ยังเป็นรากฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความหมาย อีกทั้งยังมีการเน้นย้ำเพิ่มเติมว่า “การให้ทานอย่างแท้จริงและบริสุทธิ์ใจไม่เพียงแค่สร้างบุญให้แก่ผู้ให้ แต่ยังช่วยสร้างสังคมที่มีความสุขและสงบสุขได้” (พระอธิการสุรเดช ธมฺมทินฺโน (วโรรส), 2567) ซึ่งสอดคล้องกับหลัก “ขาดทุนคือกำไร” ในมิติที่แสดงให้เห็นว่าการยอมเสียสละไม่ใช่การสูญเสีย แต่เป็นการจุดประกายคุณค่าทางจิตใจให้เกิดขึ้นทั้งในตนเองและในสังคมโดยรวม ขณะเดียวกัน ปรัชญาตะวันตกยุคใหม่ก็เริ่มพูดถึงการ “ลงทุนทางสังคม” (Social Investment) ซึ่งให้คุณค่ากับผลลัพธ์ระยะยาว เช่น ความเข้มแข็งของชุมชน และความสุขมวลรวมของประชากร หลัก “ขาดทุนคือกำไร” จึงกลายเป็นวิธีคิดที่เน้นการเปลี่ยนแปลงจากภายใน ยืนหยัดทำสิ่งดีแม้ไม่มีผู้เห็นคุณค่าในทันที แต่กลับปลดปล่อยศักยภาพอันแท้จริงของมนุษย์และสังคม

บทความนี้จึงมุ่งนำเสนอการตีความเชิงปรัชญาของหลักการทรงงานข้อที่ 16 “ขาดทุนคือกำไร” ผ่านกรณีศึกษาและการประยุกต์ใช้ในสังคมร่วมสมัย ไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนาองค์กร การศึกษา เกษตรกรรม หรือการทำงานเพื่อสังคม โดยเน้นให้เห็นว่าหลักการนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็น “แว่นตา” ชุดใหม่สำหรับการมองโลกและการทำงานอย่างมีคุณค่า ที่วัดผลสำเร็จไม่เพียงด้วยผลตอบแทนทางวัตถุ แต่ด้วยความยั่งยืน ความดี และคุณค่าที่แท้จริงของชีวิต ทั้งนี้ แนวคิดสังคมแห่งการแบ่งปันก็เป็นตัวอย่างหนึ่งที่สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว โดย เมธา หริมเทพาธิป และรวิช ตาแก้ว (2566) อธิบายว่า “สังคมแห่งการแบ่งปันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นสังคมแห่งการให้ด้วยใจที่รู้จักพอ เป็นการให้ที่ส่งเสริมให้เกิดการพึ่งพาตนเองได้ คือ พอมีพอกิน ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นเป็นระดับพื้นฐาน” ซึ่งสะท้อนแนวคิดว่าการให้และการเสียสละที่ดูเหมือนเป็น “การขาดทุน” อาจเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้าง “กำไร” ทางสังคมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 16: ขาดทุนคือกำไร โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความเป็นมาและสาระสำคัญของหลักการทรงงานข้อที่ 16 “ขาดทุนคือกำไร” ในบริบทของพระราชปณิธานและแนวคิดในการพัฒนาประเทศของในหลวงรัชกาลที่ 9

2. เพื่อวิเคราะห์คุณค่าและความสำคัญของหลัก “ขาดทุนคือกำไร” ทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม โดยมุ่งชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่แท้จริงที่เกิดจากการเสียสละ การให้ และการทำเพื่อส่วนรวม

3. เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลัก “ขาดทุนคือกำไร” ในบริบทร่วมสมัย เช่น การบริหารจัดการองค์กร การทำงานพัฒนาชุมชน การดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม และการพัฒนาทางจิตใจ

4. เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาภายใน (Inner Development) ของบุคคลและสังคม บนพื้นฐานของการคิดใหม่เรื่อง “กำไร” และ “ความสำเร็จ”

5. เพื่อจุดประกายให้เกิดการถอดบทเรียนและนำหลักการทรงงานมาใช้ในชีวิตประจำวัน การบริหารงานราชการและการดำเนินกิจกรรมที่มุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างยั่งยืน

วิเคราะห์แนวคิดและตีความเชิงปรัชญา

หลักการทรงงานข้อที่ 16 “ขาดทุนคือกำไร” เป็นถ้อยคำที่ฟังดูขัดแย้งกับตรรกะแบบวิทยาศาสตร์เชิงปริมาณ ซึ่งมักจะให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่สามารถชี้วัดได้ เช่น ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจหรือประสิทธิภาพของการดำเนินงาน แต่ถ้อยคำนี้กลับสะท้อนถึงโลกทัศน์อีกชุดหนึ่ง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเสียสละ ความพอเพียง การเผื่อแผ่ และความเข้าใจใน “คุณค่าทางจิตใจ” ที่ไม่สามารถวัดผลได้ด้วยตัวเลข หากแต่มีผลต่อจิตสำนึกส่วนบุคคลและโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมในระยะยาวอย่างลึกซึ้ง ดังพระราชดำรัสที่ให้ไว้เมื่อ 4 ธันวาคม 2534 ที่ว่า “.....ขาดทุนคือกำไร (Our loss is our gain) การเสียคือการได้ ประเทศชาติก็จะก้าวหน้า และการที่คนอยู่ดีมีสุขนั้น เป็นกำไรอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งนับเป็นมูลค่าเงินไม่ได้...” (อ้างใน ศิริ ถีอาสนา และเสน่ห์ คำสมหมาย, 2560)

ในเชิงปรัชญา หลักการ “ขาดทุนคือกำไร” อาจตีความได้ผ่านกรอบคิดหลายแขนง ได้แก่ ปรัชญาตะวันออกแนวพุทธ ปรัชญาจริยศาสตร์ตะวันตก และปรัชญาหลังนวยุค ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนมีส่วนในการอธิบายคุณค่าที่ซ่อนอยู่ในความ “ขาดทุน”

1. ปรัชญาพุทธ: การเสียสละเพื่อดับทุกข์

จากมุมมองของพระพุทธศาสนา ความ “ขาดทุน” ไม่ใช่ความพ่ายแพ้ หากเป็นการปล่อยวางจากความยึดติด (ตัณหา) อันเป็นเหตุแห่งทุกข์ การให้ทาน (ทานบารมี) ซึ่งเป็นการเสียสละทรัพย์สินหรือสิ่งที่เราหวงแหน ย่อมนำไปสู่การละอัตตา และก่อให้เกิดปีติ สุข และความอิ่มเอิบภายใน ที่ลึกซึ้งกว่า “กำไร” ทางวัตถุใดๆ

เมื่อพิจารณาในบริบทนี้ “ขาดทุนคือกำไร” คือการเน้นย้ำว่าการให้ (เสีย) ไม่ใช่การสูญเสีย หากคือการเปลี่ยนผ่านจากความยึดมั่นถือมั่น ไปสู่ความเบาสบายทางจิตใจ ซึ่งถือเป็น “กำไร” อย่างแท้จริงในเชิงอริยสัจ

2. ปรัชญาจริยศาสตร์: หน้าที่และความดีในตนเอง

อิมมานูเอล คานท์ (Immanuel Kant) เสนอว่า ความดีงามมิได้ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ แต่ขึ้นอยู่กับเจตนาและหน้าที่ทางศีลธรรมที่ผู้กระทำตระหนักว่าควรกระทำ “เพราะมันเป็นสิ่งที่ถูกต้อง” แม้จะไม่เกิดผลลัพธ์ใดๆ เลยก็ตาม (Kant, 1785)

จากแนวคิดนี้ หลัก “ขาดทุนคือกำไร” สะท้อนจริยธรรมแบบคานเทียน (จริยธรรมแบบคานท์–Kantian ethics) ได้อย่างชัดเจน เพราะผู้ปฏิบัติงานภายใต้หลักนี้ ไม่ได้มองเป้าหมายจากผลตอบแทนภายนอก หากมุ่งกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ด้วยจิตบริสุทธิ์ อันเป็น “หน้าที่เพื่อมนุษยชาติ” ที่ควรค่าแก่การกระทำในตัวมันเอง

3. ปรัชญาหลังนวยุค: ท้าทายมาตรฐานเดียวของความสำเร็จ

แนวคิดหลังนวยุค (Postmodernism) โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานของ ฌอง-ฟรองซัวส์ ลีโยตาร์ด (Jean-François Lyotard) วิจารณ์ “เรื่องเล่าใหญ่” ที่ครอบงำโลก เช่น ความเชื่อในความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ หรือระบบประสิทธิภาพเชิงกลไก ซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวที่สังคมมักใช้วัด “ความคุ้มค่า” หรือ “กำไร” (Lyotard, 1984)

เมื่อพิจารณาหลัก “ขาดทุนคือกำไร” ผ่านเลนส์หลังนวยุค เราจะพบว่าหลักการนี้ท้าทายบรรทัดฐานที่วัดทุกอย่างด้วยผลตอบแทน และเปิดพื้นที่ให้กับ “เรื่องเล่าทางเลือก” (alternative narratives) ที่ยืนยันคุณค่าของการกระทำเพื่อผู้อื่น การเสียสละ หรือแม้กระทั่ง “ความล้มเหลวที่มีความหมาย”

4. การพัฒนาภายใน (Inner Development): จุดเปลี่ยนของภาวะผู้นำ

เมื่อเชื่อมโยงกับแนวคิด Inner Development Goals (IDGs) หลัก “ขาดทุนคือกำไร” คือเครื่องมือที่ช่วยให้ บุคคลฝึกฝน “ภาวะผู้นำจากภายใน” (Ankrah et al., 2023) โดยเน้นพลังของการใคร่ครวญ (Reflection) การยืนหยัดในคุณธรรม (Integrity) การมองเห็นภาพรวม (Perspective) และการมีจิตเมตตา (Compassion)

การขาดทุนในระดับวัตถุ จึงเป็น “เวทีฝึกตน” ที่ทำให้เกิดการเติบโตทางจิตวิญญาณ เป็นกำไรในมิติที่ลึกกว่า เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ที่กำลังแสวงหาภาวะผู้นำแบบมนุษย์ที่มีความลึก (Deep Humanity) มากกว่าภาวะผู้นำแบบกลไก

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิเคราะห์เชิงปรัชญาเผยให้เห็นว่า หลัก “ขาดทุนคือกำไร” มิได้เป็นเพียงถ้อยคำเชิงอุดมคติ แต่มีรากฐานทางจริยศาสตร์ ปรัชญาการพัฒนา และวิธีคิดแบบองค์รวมที่ทรงพลัง การตีความหลักการนี้ผ่านกรอบคิดต่างๆ ช่วยขยายขอบเขตการเข้าใจ “กำไร” ในความหมายใหม่ อันไม่จำกัดอยู่ในเชิงเศรษฐศาสตร์หรือการจัดการ แต่ครอบคลุมถึงการเติบโตภายใน ความสัมพันธ์ทางสังคม และความยั่งยืนของจิตวิญญาณมนุษย์

เทคนิคการประยุกต์ใช้

การประยุกต์ใช้หลัก “ขาดทุนคือกำไร” จำเป็นต้องอาศัยการเปลี่ยนมุมมอง การฝึกฝนภายในและการกล้าทำสิ่งที่ไม่เห็นผลลัพธ์ในระยะสั้น ด้วยเหตุนี้ เทคนิคการนำหลักการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติจริงจึงไม่เพียงเป็นกระบวนการเชิงวิธีการ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงระดับจิตสำนึกที่ฝังรากในวิถีคิดของบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม เทคนิคที่เสนอไว้สามารถจำแนกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับองค์กร และระดับสังคม ดังนี้

1. ระดับปัจเจกบุคคล: การฝึกตนและสร้างทัศนคติใหม่

1.1 การฝึกเจตคติแห่งการ “ให้” (Giving Attitude) การสร้างกำไรจากการขาดทุน เริ่มต้นที่การยอม “ให้” ทั้งเวลา แรงใจ และความตั้งใจดี โดยไม่คาดหวังสิ่งตอบแทน การฝึกให้เป็นผู้ให้ เริ่มจากสิ่งเล็กๆ เช่น การแบ่งปันความรู้โดยไม่หวงแหน การช่วยเหลือผู้อื่นในสิ่งที่ตนถนัด หรือแม้แต่การเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวมในสถานการณ์ที่จำเป็น

1.2 การเจริญภาวนาเพื่อเปลี่ยนมุมมองความ “คุ้มค่า” การทำสมาธิหรือการเจริญสติ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้เท่าทันความคิดที่ถูกครอบงำด้วยผลลัพธ์เชิงวัตถุ เช่น “ต้องได้อะไรกลับมา” การรู้เท่าทันความยึดติดเหล่านี้ เป็นก้าวแรกในการเปิดใจยอมรับ “การขาดทุน” และเห็นความอุดมที่ซ่อนอยู่ใน “ความว่างเปล่า”

1.3 การฝึก “คิดยาว ทำยั่งยืน” หลัก “ขาดทุนคือกำไร” เน้นผลลัพธ์ระยะยาว การฝึกฝนให้มองผลที่ลึกกว่าและนานกว่า เช่น การให้ความรู้กับชุมชน แทนการให้เงินทันที เป็นตัวอย่างของการคิดเพื่ออนาคต มากกว่าความสำเร็จชั่วคราว

2. ระดับองค์กร: การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเสียสละและความหมาย

2.1 นำหลัก “ขาดทุนคือกำไร” ไปฝังไว้ในพันธกิจองค์กร องค์กรที่ยึดหลักการทรงงานข้อนี้จะกำหนดเป้าหมายองค์กรใหม่ โดยไม่จำกัดแค่ผลกำไรสูงสุด แต่รวมถึงการพัฒนา “ทุนมนุษย์” การสร้างประโยชน์แก่สังคม หรือแม้กระทั่งการยอมขาดทุนในระยะสั้นเพื่อสร้างความไว้วางใจและความยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้ ชัญญานุช โมราศิลป์ และทักษญา สง่าโยธิน (2562) ระบุว่า “หลักการทรงงานข้อที่ 16 ขาดทุนคือกำไร องค์กรธุรกิจสามารถนำหลักการทรงงานข้อที่ 16 ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานโดยมีการปลูกจิตสำนึกการทำงานแบบจิตสาธารณะ องค์กรมีการตอบแทนสังคมเพื่อให้เกิดความยั่งยืน” ซึ่งชี้ให้เห็นว่า แม้องค์กรจะต้องเสียสละทรัพยากรบางส่วนในระยะสั้น แต่หากจิตสำนึกที่ถูกปลูกฝังเป็นแบบจิตสาธารณะแล้ว “กำไรระยะยาว” จะสะสมอยู่ในรูปของความเชื่อมั่น ความสัมพันธ์และความยั่งยืนทางสังคม

2.2 เทคนิค “ทุนทางใจ” (Emotional Capital) การลงทุนในความสุข ความภาคภูมิใจ และความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร แม้จะไม่มีผลตอบแทนเป็นตัวเลขทันที แต่จะเป็น “กำไร” ที่สะสมอยู่ในรูปของแรงบันดาลใจ ความผูกพัน และความร่วมมือที่เข้มแข็ง ซึ่งมีคุณค่ามหาศาลในการขับเคลื่อนองค์กร

2.3 การฝึก “ภาวะผู้นำผู้เสียสละ” (Servant Leadership) ผู้นำควรเป็นผู้เสียสละก่อน คิดถึงผู้อื่นก่อน และทำให้ดูเป็นตัวอย่าง เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจและวัฒนธรรมแห่งการให้ในองค์กร ผู้นำที่ยอม “ขาดทุนส่วนตัว” เพื่อให้องค์กรเติบโต จะสร้างความศรัทธาในระดับที่ไม่มีสิ่งใดซื้อหาได้

3. ระดับสังคม: การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างด้วยคุณค่าภายใน

3.1 การใช้เครื่องมือจิตตปัญญาเพื่อขับเคลื่อนสังคม (Contemplative Tools) เครื่องมือ เช่น วงสนทนาแบบลึก (deep dialogue), กระบวนการภาวนาในชุมชน, และการฟังอย่างลึกซึ้ง สามารถใช้เป็นเทคนิคในการเปิดพื้นที่แห่งการ “ให้” และการ “ยอมเสีย” เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันที่ไม่เน้นการโต้แย้ง หากเน้นการร่วมสร้าง

3.2 การลงทุนในกลุ่มเปราะบาง (Social Impact Investment) ยอมขาดทุนในแง่ผลตอบแทนทางการเงิน เพื่อให้เกิดผลกระทบทางสังคม เช่น สนับสนุนกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ช่วยสร้างงานแก่ผู้ด้อยโอกาส หรือพัฒนาระบบสุขภาพในพื้นที่ห่างไกล เป็นการ “ลงทุนเพื่อความหวัง” แทนการลงทุนเพื่อกำไรอย่างเดียว

แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนก็เป็นอีกกรณีหนึ่งที่สามารถประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในเชิงโครงสร้างได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะการพัฒนาชุมชนบนพื้นที่สูง ซึ่งเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการเข้าถึงระบบสนับสนุนจากภายนอก รักติบูล จันทนุปาน (2567) ระบุว่า “สามารถประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชน โดยเฉพาะหลักการระเบิดจากข้างใน ซึ่งเป็นแนวทางพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนจากการมีส่วนร่วมโดยชุมชน ที่นำไปสู่การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน” กรณีเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่า การลงทุนทางสังคมที่ไม่เน้นผลกำไรในระยะสั้น แต่เน้นการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน คือการยอมขาดทุนที่นำไปสู่กำไรระยะยาวในระดับชุมชนและภูมิภาค

3.3 การขับเคลื่อน “เรื่องเล่าทางเลือก” (Alternative Narratives) เผยแพร่เรื่องราวของผู้ที่กล้ายอมขาดทุนเพื่อส่วนรวม เช่น ชาวบ้านที่ยกที่ดินเพื่อทำฝาย ชุมชนที่เลิกใช้สารเคมีแม้ผลผลิตลดลง หรือครูที่อุทิศตนสอนในถิ่นทุรกันดาร การบอกเล่าเหล่านี้เป็นพลังขับเคลื่อนเชิงวัฒนธรรมที่ปลุกให้สังคมกล้าคิด กล้าให้ และกล้าเปลี่ยน ทั้งนี้ แนวคิดเรื่อง “ความพอเพียงในระดับก้าวหน้า” ก็สามารถสนับสนุนหลักการนี้ได้อย่างชัดเจน โดยเมธา หริมเทพาธิป และรวิช ตาแก้ว (2566) อธิบายว่า “ส่วนความพอเพียงในระดับก้าวหน้านั้น ส่งเสริมให้บุคคลรู้จักแบ่งปันบนพื้นฐานความรอบรู้และคุณธรรม โดยเชื่อว่า สิ่งนี้จะนำมาซึ่งความรู้รักสามัคคีของคนในชาติ เกิดเครือข่ายการแบ่งปันที่สร้างความสมดุล มั่นคง และยั่งยืนให้กับตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติได้” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการให้ในเชิงพุทธและเศรษฐกิจพอเพียงสามารถเป็นฐานในการสร้าง “กำไรที่แท้จริง” ในระดับโครงสร้างของสังคมได้

แนวทางดังกล่าวยังสามารถพบเห็นในพื้นที่ปฏิบัติจริง โดยเฉพาะในชุมชนที่นำหลักพุทธธรรมและศาสตร์พระราชามาบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อสร้างความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม เช่น หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงบ้านศรีไคออก จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีการขับเคลื่อนการพัฒนาโดยประชาชนเป็นศูนย์กลาง ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแกนกลางในการสร้างคุณภาพชีวิต สุพิชฌาย์ พรพิชณรงค์ และคณะ (2567) ระบุว่า “หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง คือ หมู่บ้านที่ได้รับการพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชนทำให้ประชาชนมีวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงและอยู่ดีมีสุข ด้วยการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน โดยเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางการ

พัฒนาในการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง” ซึ่งเป็นภาพสะท้อนของหลัก “ขาดทุนคือกำไร” ในระดับชุมชนที่เน้นการเสียสละเพื่อความมั่นคงทางสังคมและความสุขอย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า เทคนิคการประยุกต์ใช้หลัก “ขาดทุนคือกำไร” ไม่ใช่สูตรสำเร็จ แต่เป็นแนวทางที่เปิดกว้างให้แต่ละบริบทนำไปปรับใช้ตามสภาพแวดล้อม โดยหัวใจสำคัญอยู่ที่ “การเปลี่ยนวิธีมอง” จากการเห็นกำไรเป็นเพียงตัวเลข มาเป็นการเห็นคุณค่าในสิ่งที่ไม่อาจนับได้ ทั้งในจิตใจของตนเองและความดีที่แผ่ไปสู่สังคม

ขาดทุนคือกำไร ดีอย่างไร

ในโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน การวัดผล และการคำนวณผลตอบแทน หลักการ “ขาดทุนคือกำไร” อาจดูย้อนแย้ง ขัดกับตรรกะที่สังคมยึดถือว่า "ทุกสิ่งควรคุ้มค่า" แต่หากพินิจอย่างลึกซึ้งแล้ว หลักการนี้กลับเป็นแนวคิดเชิงปฏิวัติที่มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล องค์กร และสังคมในภาพรวม เพราะมันเปิดเผย “คุณค่าซ่อนเร้น” ที่ไม่ปรากฏในตัวเลข แต่ปรากฏในคุณภาพชีวิต ความสัมพันธ์ และการเติบโตของจิตใจ

การที่ “ขาดทุน” กลายเป็น “กำไร” มิใช่เพราะสิ่งที่เสียไปไม่มีค่า หากเป็นเพราะสิ่งที่ได้รับกลับมานั้นล้ำค่าในมิติอื่นที่ลึกกว่า ต่อไปนี้คือประเด็นสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่า หลักการนี้ “ดี” อย่างไร

1. ดีต่อใจ: ได้ฝึกความเสียสละ และเติบโตภายใน

เมื่อเรายอมขาดทุน ไม่ว่าจะเป็นเวลา แรงกาย หรือทรัพย์สิน เรากำลังฝึกการปล่อยวางจากความยึดติด และเปิดพื้นที่ภายในให้เกิดการเติบโต เช่น การให้โอกาสผู้อื่นก่อน การอดทนกับความไม่สะดวก หรือการเสียสละผลประโยชน์ตนเองเพื่อส่วนรวม ล้วนเป็นการฝึกจิตที่ช่วยให้เราหลุดพ้นจากอัตตา และเกิดภาวะจิตที่กว้างขวางขึ้น

นี่คือ “กำไรทางใจ” ที่จะกลั่นตัวเป็นคุณภาพของชีวิต ทั้งในรูปของความสุข ความสงบ ความพอใจ และการดำรงอยู่แบบมีความหมาย

2. ดีต่อความสัมพันธ์: สร้างความไว้วางใจ และสายใยแห่งความเมตตา

การเสียเปรียบอย่างตั้งใจ หรือการยอมเสียบางสิ่งเพื่อให้ผู้อื่นได้ประโยชน์ คือรากฐานของความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนในระดับบุคคลและสังคม หลักการนี้ช่วยสร้างวัฒนธรรมของความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และความเมตตา (Compassion) ซึ่งเป็น “ทุนทางสังคม” ที่มิอาจสร้างขึ้นด้วยอำนาจหรือเงินตรา

ผู้ที่ปฏิบัติตามหลักนี้มักได้รับความเชื่อถือ และเป็นศูนย์กลางของพลังบวกในชุมชนหรือองค์กร เพราะคนรอบข้างรู้ว่าคนผู้นี้ไม่คิดเอาเปรียบ ไม่คิดแต่ผลประโยชน์ส่วนตัว และพร้อมจะยืนหยัดเคียงข้างในเวลายาก

3. ดีต่อองค์รวม: สร้างผลกระทบระยะยาวและความยั่งยืน

หลายครั้ง การลงทุนโดยไม่หวังผลตอบแทนทันที คือการเพาะเมล็ดพันธุ์แห่งความเปลี่ยนแปลง เช่น การให้ความรู้ การยอมเสียเวลาฟังคนอื่น การอดทนแก้ปัญหาในระบบราชการ หรือการริเริ่ม

โครงการที่ยังไม่มีใครเห็นค่าในช่วงแรก สิ่งเหล่านี้อาจดู “ขาดทุน” แต่หากมองในระยะยาว จะพบว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ (systemic change)

แนวทางนี้ยังสะท้อนให้เห็นชัดเจนในชุมชนที่ยึดหลักพุทธธรรมและศาสตร์พระราชาเป็นแกนกลางในการพัฒนา เช่น หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงบ้านศรีไคออก จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งขับเคลื่อนโดยประชาชนเป็นศูนย์กลาง และใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางหลักของการดำเนินชีวิต โดยมีเป้าหมายเพื่อความสุข ความมั่นคง และความยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้ สุพิชฌาย์ พรพิชณรงค์ และคณะ (2567) ระบุว่า “หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง คือ หมู่บ้านที่ได้รับการพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชน ทำให้ประชาชนมีวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงและอยู่ดีมีสุข ด้วยการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน โดยเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาในการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเสียสละในวันนี้สามารถเป็นรากฐานของกำไรทางสังคมในระยะยาวได้อย่างแท้จริง

4. ดีต่อจริยธรรม: ยืนอยู่บนความดีแม้ไม่มีใครเห็น

หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดของจริยศาสตร์ที่เน้น “การกระทำที่ดีในตัวมันเอง” โดยไม่ต้องอาศัยรางวัลหรือคำชม การยอมขาดทุนคือการพิสูจน์ว่าผู้กระทำมีคุณธรรมจริง ไม่หวั่นไหวต่อผลได้ผลเสีย และพร้อมกระทำในสิ่งที่ถูกต้องแม้ไม่มีผลตอบแทน

นี่คือจริยธรรมในรูปแบบที่ลึกและมั่นคง เป็นกำไรทางศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งไม่มีสิ่งใดเทียบได้

5. ดีต่อการพัฒนา: เป็นเครื่องมือปลุกจิตสำนึกและนำไปสู่การพัฒนาจากภายใน (IDG)

การยอมขาดทุนเพื่อผู้อื่น คือจุดตั้งต้นของการ “ระเบิดจากข้างใน” ตามแนวคิดการพัฒนาจากภายใน (Inner Development Goals) ผู้ที่ฝึกตนตามหลักนี้จะมีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความยืดหยุ่นทางความคิด มีทัศนคติเชิงบวก และมีพลังในการรับใช้ผู้อื่นอย่างแท้จริง ทั้งหมดนี้ล้วนเป็น “สมรรถนะจากภายใน” ที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในภาคราชการ การศึกษา และการทำงานด้านพัฒนาสังคม

แนวคิดเรื่องการพัฒนาจากภายในยังสะท้อนชัดในระดับชุมชนและนโยบาย โดยเฉพาะในหลัก “ภูมิสังคม” ที่ถือเป็นหนึ่งในหลักการทรงงาน ซึ่งเน้นการพัฒนาอย่างสมดุลตามบริบทของพื้นที่ จากการศึกษาของ เมธา หริมเทพาธิป และคณะ (2566) ระบุว่า “หลักการทรงงานข้อที่ 5 ได้แก่ ภูมิสังคม... ถือได้ว่าเป็นสมบัติอันล้ำค่าซึ่งเป็นหลักการของปรัชญาไทยที่คิดค้นโดยพระมหากษัตริย์ไทยมาใช้โดยสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณอันหาที่สุดมิได้ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนส่วนรวมต่อไป” ความเข้าใจในภูมิสังคมทำให้เกิดมุมมองใหม่ของการเสียสละในเชิงโครงสร้าง คือการยอมปรับตนให้เข้ากับบริบทเพื่อให้สังคมโดยรวมยั่งยืนมากขึ้น ซึ่งสะท้อนจิตวิญญาณของหลัก “ขาดทุนคือกำไร” อย่างลึกซึ้ง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า “ขาดทุนคือกำไร” จึงดีไม่เพียงเพราะมันเป็นหลักการที่มีรากฐานในพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 หากแต่ดีเพราะมันเป็นแนวทางแห่งการเปลี่ยนผ่านจาก “การทำเพื่อตนเอง” ไปสู่ “การมีชีวิตที่มีคุณค่า” ไม่ว่าท่านจะเป็นใคร อยู่ในบทบาทใด หรือถือครองอำนาจมากน้อยเพียงใด หากท่านมีจิตใจที่ยอม “เสียเพื่อให้ผู้อื่นได้” นั่นคือกำไรสูงสุดในความเป็นมนุษย์

องค์ความรู้ใหม่

หลัก “ขาดทุนคือกำไร” เป็นมากกว่าคติพจน์หรือคำปลอบใจ หากเป็นวิธีคิดที่แทรกซึมอยู่ในชีวิตการทำงาน การพัฒนาสังคม และการดำรงชีวิตอย่างมีจิตสำนึก ในโลกที่ผู้คนมักถูกหล่อหลอมให้วิ่งตามผลตอบแทน วัดคุณค่าด้วยตัวเลข และตัดสิน “ความคุ้ม” จากสิ่งที่จับต้องได้ หลักการนี้คือการทวนกระแสที่ทรงพลัง เป็นคำเชิญชวนให้เรากลับมาสู่แก่นของการมีชีวิตอยู่ที่มี “ความหมาย” มากกว่า “ความสำเร็จ”

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ โมเดล G.A.I.N. ซึ่งเป็นกรอบคิด 4 มิติที่อธิบายว่าการยอม “เสีย” เพื่อผู้อื่นหรือเพื่อคุณธรรม มิได้จบลงด้วยการขาดทุน หากกลับกลายเป็น “กำไรแท้” ที่งอกงามในมิติที่ลึกซึ้งกว่าเดิม

G	ย่อมาจาก	Growth from Within	หมายถึง	การเติบโตจากภายใน
A	ย่อมาจาก	Alignment with Higher Values	หมายถึง	ความสอดคล้องกับคุณค่าที่สูงกว่า
I	ย่อมาจาก	Impact Beyond Self	หมายถึง	ผลกระทบที่เกินกว่าตัวเรา
N	ย่อมาจาก	Nurturing Humanity	หมายถึง	การบ่มเพาะคุณภาพความเป็นมนุษย์

โมเดล G.A.I.N. สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้

แผนภาที่ 1 โมเดล G.A.I.N.

จากแผนภาพ โมเดล G.A.I.N. มีความหมายที่ลึกซึ้ง ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

G – Growth from Within : การเติบโตจากภายใน

จุดเริ่มต้นของ “กำไรที่แท้จริง” ไม่ได้อยู่ภายนอก แต่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง การยอมขาดทุน เช่น เสียเวลาเพื่อฟังคนที่ไม่มีใครอยากฟัง เสียแรงเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ไม่มีสิ่งใดตอบแทนเรา หรือแม้แต่เสียโอกาสส่วนตัวเพื่อให้ผู้อื่นเติบโต—ล้วนเป็นโอกาสให้จิตใจของเราขยายกว้างขึ้น การกระทำเหล่านี้คือการฝึกตนที่ลึกซึ้ง เป็นกระบวนการเปลี่ยน “อัตตา” ให้กลายเป็น “อาสา” จากคนที่คิดแต่เรื่องของตนเอง ไปสู่คนที่ตระหนักถึงความเชื่อมโยงระหว่างตนกับผู้อื่น ความเติบโตจากภายในจึงเป็นกำไรที่ไม่มีมูลค่าใดซื้อหาได้ แต่เปลี่ยนชีวิตทั้งระบบ

A – Alignment with Higher Values : ความสอดคล้องกับคุณค่าที่สูงกว่า

การยอมขาดทุนเพื่อทำสิ่งที่ถูกต้อง แม้จะสวนทางกับผลประโยชน์ระยะสั้น เป็นการแสดงออกถึง “ความซื่อตรงต่อคุณค่าภายใน” ไม่ว่าจะเป็นความยุติธรรม ความเมตตา หรือความเสียสละ ความสอดคล้องระหว่างการกระทำกับคุณธรรมภายใน คือสิ่งที่ทำให้ชีวิตมีทิศทาง มีเป้าหมาย และมีความกลมกลืน

ในโลกที่วุ่นวายและเต็มไปด้วยแรงจูงใจที่หลากหลาย การได้ยืนอยู่กับคุณค่าที่ไม่หวั่นไหว คือเครื่องยึดเหนี่ยวที่มั่นคงยิ่งกว่าตำแหน่ง อำนาจ หรือชื่อเสียง การเสียประโยชน์ทางโลก เพื่อรักษาความดีงามทางใจไว้ คือกำไรในเชิงจริยธรรมที่ประเสริฐที่สุด

I – Impact Beyond Self : ผลกระทบที่เกินกว่าตัวเรา

หนึ่งในกำไรที่ยิ่งใหญ่ของการยอมขาดทุน คือการจุดประกายผลกระทบที่แผ่ขยายออกไปยังผู้อื่นโดยไม่รู้ตัว เช่น ครูคนหนึ่งที่ยอมใช้เวลาส่วนตัวพัฒนานักเรียนแม้จะไม่ได้รางวัลใดๆ ผลที่เกิดขึ้นคือเด็กคนหนึ่งมีอนาคตที่ดี และอาจกลายเป็นบุคคลที่เปลี่ยนแปลงสังคมในวันข้างหน้า

การกระทำเพื่อผู้อื่นโดยไม่หวังผล มักกลายเป็นจุดเริ่มต้นของ “ลูกโซ่แห่งความดี” (Ripple Effect) ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงกว้าง การยอมเสียจึงเป็นการสร้างทุนแห่งความหวัง ซึ่งเมื่อสะสมมากพอ ก็จะเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคมอย่างเงียบงันแต่ลึกซึ้ง

N – Nurturing Humanity : การบ่มเพาะคุณภาพความเป็นมนุษย์

ท้ายที่สุดแล้ว “กำไรสูงสุด” ที่ได้จากการยอมเสีย ไม่ใช่ทรัพย์สิน ความรู้ หรืออำนาจ แต่คือ “ความเป็นมนุษย์ที่แท้จริง” ที่เต็มไปด้วยความเห็นอกเห็นใจ ความกรุณา และความเข้าใจในความทุกข์ของผู้อื่น

การยอมขาดทุนคือการฝึกใจให้พร้อม “อยู่ร่วม” กับความหลากหลายของโลก โดยไม่เอาเปรียบ ไม่กีดกัน และไม่ทำร้าย เป็นการสร้างมนุษย์ที่ไม่ใช่แค่เก่ง แต่เป็นมนุษย์ที่ “กล้าเมตตา” ซึ่งเป็นหัวใจของภาวะผู้นำในยุคที่ความเหลื่อมล้ำและความแตกแยกเป็นภัยร้ายกว่าภัยธรรมชาติใดๆ

สรุปได้ว่า G.A.I.N. Model แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การยอมขาดทุนไม่ใช่การสูญเสีย หากเป็นการแลกกับบางสิ่งที่ลึกกว่า งอกงามกว่า และยั่งยืนกว่า ไม่ว่าจะเป็นการเติบโตภายใน ความสอดคล้องกับคุณธรรม ผลกระทบทางสังคม หรือการบ่มเพาะจิตวิญญาณแห่งความเป็นมนุษย์ เมื่อใดที่เรากล้า “ยอมให้” อย่างมีเจตนา เมื่อนั้นเราจะพบว่าแท้จริงแล้ว... เรามิได้เสียอะไรไปเลย เราเพียงแต่เปลี่ยนจากกำไรภายนอก มาเป็นคุณค่าในหัวใจ

บทสรุป

ในโลกยุคปัจจุบันที่ขับเคลื่อนด้วยการวัดผล การแข่งขัน และความสำเร็จในเชิงตัวเลข หลักการทรงงานข้อที่ 16 “ขาดทุนคือกำไร” ได้ปรากฏขึ้นในฐานะเข็มทิศแห่งปัญญา ที่ชี้นำให้ผู้คนกลับมาทบทวนว่า แท้จริงแล้ว “กำไร” ในชีวิตมนุษย์คืออะไร และเรากำลังเดินอยู่บนเส้นทางที่เต็มไปด้วยคุณค่าหรือเพียงแค่ผลตอบแทนทางวัตถุ

การศึกษานี้ได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า “ขาดทุน” ตามแนวพระราชดำริ มิใช่การสูญเสียอย่างไร้ความหมาย หากคือการลงทุนในรูปแบบที่ลึกกว่า ยาวนานกว่า และมั่นคงกว่า เป็นการสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นการยอมให้ความดีงามงอกเงย แม้จะไม่มีผู้เห็นหรือวัดค่าได้ในทันที การขาดทุนจึงไม่ใช่จุดจบของความคุ้มค่า แต่คือจุดเริ่มต้นของ “กำไรที่แท้จริง”

จากการวิเคราะห์เชิงปรัชญา การพิจารณาทางจริยศาสตร์ และการตีความผ่านกรอบคิดด้านการพัฒนาภายใน (Inner Development Goals – IDGs) ได้ชี้ให้เห็นว่า หลัก “ขาดทุนคือกำไร” มีรากฐานอยู่ในความเข้าใจอันลึกซึ้งของความเป็นมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการเสียสละภายนอก กับการเติบโตภายใน เป็นการกระทำที่ปรากฏเป็นรูปธรรมในงานพัฒนาของในหลวงรัชกาลที่ 9 และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงทั้งในชีวิตส่วนตัว การทำงานในองค์กร และการขับเคลื่อนนโยบายระดับสังคม

โมเดล G.A.I.N. ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ได้สรุปแนวทางการเปลี่ยน “การขาดทุน” ให้เป็น “การได้รับ” อย่างมีพลัง ผ่าน 4 มิติ ได้แก่

1. Growth from Within เติบโตภายในตนเอง
2. Alignment with Higher Values ยึดมั่นในคุณค่าที่สูงกว่า
3. Impact Beyond Self สร้างผลกระทบที่เกินกว่าตัวเรา
4. Nurturing Humanity บ่มเพาะคุณภาพความเป็นมนุษย์

ทั้ง 4 มิตินี้ไม่ได้เกิดขึ้นจากการสะสมทรัพย์สิน หากเกิดจากการสละ การให้ และการยืนหยัดในความดี กล่าวได้ว่า การยึดถือหลัก “ขาดทุนคือกำไร” คือการเลือกเดินบนเส้นทางของความหมาย ไม่ใช่ความสำเร็จจอมปลอม เป็นการคืนศักดิ์ศรีให้กับมนุษย์ผู้กล้าทำสิ่งที่ถูกต้องโดยไม่ต้องรอคำชม การยอมเสียเพื่อให้ผู้อื่นได้จึงไม่ใช่การสูญเปล่า แต่คือพลังแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนที่สุด

บรรณานุกรม

ชัญญานุช โมราศิลป์ และทักษญา สง่าโยธิน. (2562). แนวทางการน้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ไปใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรธุรกิจ. *วารสารเวริดิยัน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 12*(1), 710–726.

บัณฑิต เสาวภาภรณ์, ทักษญา สง่าโยธิน และลลิต ถนอมสิงห์. (2562). การศึกษาหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานกิจการเพื่อสังคม. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 13*(1), 311–313.

พระอธิการสุรเดช ธมฺมทินฺโน (วโรรส). (2567). การศึกษาวิเคราะห์การให้ทานที่ปรากฏในคัมภีร์วิมานวัตถุ. *วารสารวิสัยทัศน์ทางปรัชญา, 29*(1), 180–198.

เมธา หริมเทพาธิป, ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ และวัชรารัศมิ์ สุนทรวนาเวศ. (2566). ภูมิสังคม: การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจักษ์ และวิธาน. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา, 6*(2), 64–66.

เมธา หริมเทพาธิป และรวิช ตาแก้ว. (2566). สังคมแห่งการแบ่งปันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจักษ์ และวิธาน. *วารสารพุทธมัคค์, 8*(1), 54–56.

รักติบูล จันทนุปาน. (2567). แนวทางการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนในชุมชนบนพื้นที่สูงบ้านปางต้นผึ้ง. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 19*(3), 119–121.

ศิริ ถีอาสนา และเสน่ห์ คำสมหมาย. (2560). อภิธานศัพท์: ศาสตร์พระราชา (ในหลวงทรงสอนอะไร). *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 11*(ฉบับพิเศษ), 19–32.

สุพิชฌาย์ พรพิชณรงค์, พระเทพวชิรโกศล (เทพธีรวงศ์ ไกรวาสไชยวงษ์) และพระธรรมวชิราจารย์ (สุชาติ หวลจิตต์). (2567). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมและศาสตร์พระราชาเพื่อพัฒนาชุมชนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง บ้านศรีไคออก ตำบลเมืองศรีไค อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี*. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 6*(3), 610–611.

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2559). *หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร.* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : สำนักงาน กปร.

Kant, I. (1785). *Groundwork of the Metaphysic of Morals (Patton, H.J., Trans.)*. London: Routledge.

Lyotard, J. F. (1984). *The Postmodern Condition: A Report on Knowledge. Minneapolis*: University of Minnesota Press.

Ankrah, D., Bristow, J., Hires, D.& Henriksson, J. A. (2023). Inner development goals: From inner growth to outer change. *Field Actions Science Reports,* (25), 82–87.

สถาบันพอดี
SHDM Foundation

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ
ในวารสารสถาบันพอดี

วารสารสถาบันพอดี ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงมีนโยบายให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังต่อไปนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารสถาบันพอดี

1. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์กับวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์

2. บรรณาธิการมีหน้าที่จัดพิมพ์คำแนะนำแก่ผู้เขียนในทุกประเด็นที่ผู้เขียนควรรับทราบและควรมีการปรับปรุงคำแนะนำให้ทันสมัยอยู่เสมอพร้อมทั้งควรมีการอ้างอิงหรือการเชื่อมโยงกับระเบียบดังกล่าวนี้ด้วย

3. การพิจารณาบทความในแต่ละเรื่อง ต้องมีการอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้เขียนบทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

4. บรรณาธิการไม่ควรเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจในการตอบรับบทความที่ถูกปฏิเสธการตีพิมพ์ไปแล้ว ยกเว้นมีปัญหาร้ายแรงเกิดขึ้นในระหว่างการส่งบทความมารับการพิจารณา

5. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง

6. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้นิพนธ์บทความ

7. บรรณาธิการมีหน้าที่ปกป้องมาตรฐานของทรัพย์สินทางปัญญาจากความต้องการทางธุรกิจ

8. บรรณาธิการมีความรับผิดชอบในการปรับปรุงวารสารอย่างสม่ำเสมอ และขอรับการประเมินมาตรฐานคุณภาพวารสารวิชาการ

9. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด คงไว้ซึ่งความถูกต้องของผลงานวิชาการ และรักษามาตรฐานการดำเนินการทุกอย่างเพื่อให้มั่นใจในคุณภาพของบทความที่ตีพิมพ์และรับรองคุณภาพของงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ตามมาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับ

บทบาทหน้าของผู้เขียนบทความในวารสารสถาบันพอดี

1. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ใดมาก่อน

2. ผู้เขียนบทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และห้ามคัดลอกผลงานของผู้อื่นโดยเด็ดขาด

3. หากผลงานทางวิชาการของผู้เขียนเกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ หรือการทดลองในมนุษย์โดยผู้เข้าร่วมหรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้เขียนควรดำเนินการตามหลักจริยธรรมปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง

4. ผู้เขียนบทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารสถาบันพอดีก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารสถาบันพอดีแล้ว

5. ชื่อเขียนที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้น ๆ จริง ไม่แอบอ้าง

บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความการพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติ หรือความขัดแย้งส่วนตัว

2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน

4. หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่า บทความที่รับประเมินเป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันทีพร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

5. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดรวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้ที่อื่นได้รับรู้

สถาบันพอดี
SHDM Foundation

หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์

บทความวิจัย บทความวิชาการ และงานวิชาการอื่น ๆ

วารสารสถาบันพอดี

วารสารสถาบันพอดี มีนโยบายส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยของนักศึกษา คณาจารย์ 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 ตั้งค่าหน้ากระดาษสำหรับการพิมพ์ห่างจากขอบกระดาษทุกด้าน 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 กะทัดรัด และสื่อเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช้คำย่อชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยมาก่อน

1.2 ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบัน ที่สังกัด และอีเมล

1.3 บทคัดย่อ (abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นเนื้อความย่อที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา ผลงานและการวิจารณ์อย่างต่อเนื่องกัน 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 เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าว ๆ และมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิจัยนั้นด้วย

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

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

1.8 อภิปรายผลการวิจัย ชี้แจงว่าผลการศึกษาตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือแตกต่างไปจากผลงานที่มีผู้รายงานไว้ก่อนหรือไม่ อย่างไร เหตุใดจึงเป็นเช่นนั้นและมีพื้นฐานอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และให้จบด้วยข้อเสนอแนะที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์หรือทิ้งประเด็นคำถามการวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยต่อไป

1.9 องค์ความรู้ใหม่ ชี้แจงว่าผลการศึกษาครั้งนี้ได้องค์ความรู้ใหม่อย่างไรบ้างที่อาจมีผลกระทบต่อสังคมหรือแวดวงวิชาการ 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 กะทัดรัด และสื่อเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช้คำย่อชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยมาก่อน

2.2 ผู้แต่ง ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบันที่สังกัด และอีเมล

2.3 บทคัดย่อ (abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นเนื้อความย่อที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา ผลงานและการวิจารณ์อย่างต่อเนื่องกัน ควรอยู่ระหว่าง 250-300 คำ หรือไม่ควรเกิน 1 หน้ากระดาษ (ขนาดอักษร 16 TH SarabunPSK) ให้บทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนภาษาอังกฤษ

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

2.5 บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษา ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าว ๆ และมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิจัยนั้นด้วย

2.6 เนื้อหา มีการอธิบายถึงบริบท หรือองค์ประกอบต่าง ๆ หรือพรรณนาในสิ่งที่ต้องการนำเสนออย่างเป็นขั้นตอน

2.7 องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) ชี้แจงว่าผลการศึกษาครั้งนี้ได้องค์ความรู้ใหม่อย่างไรบ้างที่อาจมีผลกระทบต่อสังคมหรือแวดวงวิชาการ หรือชี้แจงได้ว่าองค์ความรู้จากการศึกษาครั้งนี้มีคุณค่าต่อสังคมอย่างไร (ถ้าสามารถสรุปเป็นรูปภาพหรือแผนภูมิได้จะดีมาก)

2.8 บทสรุป ควรมีการสรุปให้เข้าใจง่าย อ่านแล้วสามารถเข้าใจภาพรวมทั้งหมดของบทความ ไม่ควรเขียนอธิบายยืดเยื้อ แต่ควรสรุปเนื้อหาให้มีความกระชับ เข้าใจง่าย

2.9 บรรณานุกรม สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิง ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ให้ครบถ้วนที่ท้ายเรื่อง โดยใช้ระบบการอ้างอิงตามรูปแบบ APA

3. งานวิชาการอื่น

กรอบในการเขียนให้ใช้ในกรณีเดียวกันกับบทความวิชาการ

ขอบเขตการตีพิมพ์

วารสารสถาบันพอดี เป็นวารสารสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รับตีพิมพ์เผยแพร่บทความในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมโดยเน้นด้านการศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ เช่น ด้านปรัชญาจริยศาสตร์ ศาสนาและวัฒนธรรม มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ ครุศาสตร์ การบริหารการศึกษา และสหวิทยาการด้านการศึกษา

วาระการตีพิมพ์

วารสารสถาบันพอดี มีวาระการตีพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 12 ฉบับ ได้แก่

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

การส่งต้นฉบับ

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

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

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

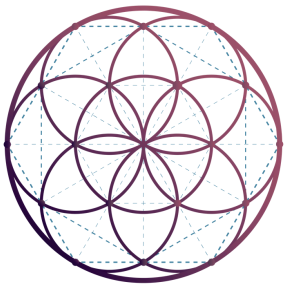
รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
หนังสือที่ชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์เหมือนกันแต่ต่างชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์ก,ข,ค หรือ a,b,c)./*ชื่อเรื่อง*./(ครั้งที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์/:/สำนักพิมพ์.
	กีรติ บุญเจือ. (2560ก). *ปรัชญาและจริยศาสตร์เบื้องต้น.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.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

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/ สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย	ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย/(ปีที่พิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์และสารนิพนธ์./*ระดับวิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์หรือสารนิพนธ์หรือรายงานการวิจัย*./คณะหรือสังกัด/:/ชื่อมหาวิทยาลัย.
อ้างอิงจากวิทยานิพนธ์	นริศา ชุตินารา. (2563). ศึกษาวิเคราะห์การจัดการอารมณ์เชิงพุทธของผู้สูงอายุในโรงเรียนฮอมสุข ตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่. *พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. Pyerson, J.F. (1983). Effective management training : Two models. *Master's thesis.* New York : Carkson College Technology.
อ้างอิงจากดุษฎีนิพนธ์	ปราโมทย์ หม่อมศิลา. (2561). คุณภาพชีวิตของทหารไทยตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจักษ์ และวิธาน. *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. Chansuvarn, W. (2012). Spectrometric analysis of mercury(II) ion using gold nanoparticles stabilized by dithia-diaza ligands. *Doctoral dissertation.* Bangkok : Chulalongkorn University.
อ้างอิงจากสารนิพนธ์	อภิพัธน์ วิศิษฏ์ใจงาม และ จิรพจน์ ขวัญคง. (2561). พลังจิตอาสาจากเจตนา สร้างรัก ศรัทธา ผูกหลักสามัคคี. *สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. Akkaraphan Rujiraprawat. (2013). Guidelines to Increase Efficiency of Dried Rubber Wood Industry : A Case Study of a Factory in Songkhla Province. *Minor Thesis.* Industrial Management : Prince of Songkla University.
อ้างอิงจากรายงานการวิจัย	วิษณุ บัวเทศ. (2565). การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในการเพิ่มมูลค่าฉี่และมูลไส้เดือนดิน ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. *รายงานการวิจัย.* กรุงเทพฯ : สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. Natchariya Chomngam. (2020). WTO and Public Moral: A Case Study of EU's Prohibition of Importation and Marketing of Seal Products. *research report*. Bangkok : Chulalongkorn University.

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
บทความจากเว็บไซต์ (Web Site)	ชื่อผู้แต่ง./*ชื่อบทความ.*/[ออนไลน์]./แหล่งที่มา/:/URL/[วัน/เดือน/ปี].
	คมชัดลึก ออนไลน์. *เมื่อทรงอย่างแบดทรงอิทธิพล โจทย์ใหญ่ Papper Planes ต่อวัยรุ่นฟันน้ำนม.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.komchadluek.net /news/society/540937 [20 มกราคม 2567]. United Nations. *Department of Economic and Social Affairs Sustainable Development.* [Online]. Retrieved from : https://sdgs.un.org /goals [29 November 2023].
บทความจากเอกสารการประชุม/สัมมนาทางวิชาการ	ชื่อผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่องบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ/(บก.)./*ชื่อการประชุม.*/สถานที่พิมพ์/:/สำนักพิมพ์.
	มะลิ ทิพพ์ประจง. (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.), *Proceeding of the Academy of International Business Southeast Asia Regional Conference, Asia Pacific International Business : Regional integration and global competitiveness.* Perth : Murdoch University.
การสัมภาษณ์	ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์./ตำแหน่ง (ถ้ามี)/*หัวข้อสัมภาษณ์./*วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์./สัมภาษณ์.
	พระไพศาล วิสาโล. *การตื่นรู้คืออะไร.* 9 กุมภาพันธ์ 2560. สัมภาษณ์. Sanguansermsri, M. *Talk of President.* 3 September 2020. interviewer.
บทความจากหนังสือพิมพ์	ชื่อผู้แต่ง./(วัน/เดือน/ปี)./ชื่อบทความ./*ชื่อหนังสือพิมพ์*/:/หน้า.
	สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *ผู้จัดการรายวัน* : 13. Schwartz, J. (30 September 1993). *Obesity affects economic, social status.* The Washington Post : A1.

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
บทความที่อยู่ในหนังสือ/รายงาน	ผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ/(บรรณาธิการ)./*ชื่อเรื่อง*/หน้า/เลขหน้าที่อ้างอิง./สถานที่พิมพ์/:/สำนักพิมพ์.
	รุ่งนภา ฉิมพุฒ. (2545). ลิเกในจังหวัดพิษณุโลก. ใน ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และพัชรินทร์ สิรสุนทร (บรรณาธิการ), *ความรู้ คู่สังคม รวมผลงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 67-94. กรุงเทพฯ : พี. เอ. ลีฟวิ่ง. Chimput, R. (2002). Musical folk drama in Phitsanulok province. In D. Pattamasiriwat and P. Sirasoonthorn (Eds.). *Knowledge of social partners in Faculty of Humanities and Social Sciences, Naresuan University*, 67-94. Bangkok : P. A. Living. **หมายเหตุ : ถ้าไม่มีชื่อบรรณาธิการ ให้ระบุใน และตามด้วยชื่อเรื่อง**
ราชกิจจานุเบกษา	ชื่อพระราชบัญญัติ./(วันที่/เดือน/ปีที่พิมพ์)./*ราชกิจจานุเษกษา*./เล่มที่/../ตอนที่/.../หน้า..-...
	กฎกระทรวง การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย และการยุบเลิกวัด การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา และการยกวัดร้างขึ้นเป็นวัดมีพระภิกษุอยู่จำพรรณนา พ.ศ. 2559. (27 มกราคม 2560). *ราชกิจจานุเษกษา*. 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). *US-Turkey Relations Placed on Life Support.* [Image]. Retrieved from https://www.geopoliticalmonitor.com/us-turkey-relations-placed-on-life-support/

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



มูลนิธิสหธรรมิกชน

SAHADHAMMIKCHON FOUNDATION

WWW.SHDMFOUNDATION.ORG