

SHDM
FOUNDATION



สถาบันพอดี
SHDM Foundation

วารสาร

สถาบันพอดี

INSTITUTE OF SUFFICIENCY JOURNAL (IS-J)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 5 พฤษภาคม 2568

Vol 2, No.5 May 2025

ISSN 3027-8023 (Online)



shdm.journal@gmail.com



วารสารสถาบันพอดี



081-745-4336



วารสารสถาบันพอดี
Institute of Sufficiency Journal

ปีที่ 2 ฉบับที่ 5 พฤษภาคม 2568

Vol. 2 No. 5 May 2025

วัตถุประสงค์

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

เจ้าของ

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

พิมพ์ที่

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

ต้นฉบับที่ตีพิมพ์ในวารสารเล่มนี้ ได้รับการตรวจสอบมาตรฐานทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะสาขาวิชา การตีพิมพ์จำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากกองบรรณาธิการเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

คณะที่ปรึกษา

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

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

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา หริมเทพาธิป

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล มณีสว่าง
รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิต พุทธพงษ์ศิริพร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีเวท วรณโกวิท
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุณี เวชประสิทธิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.เอนก สุวรรณบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร พินยารัก

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครราชสีมา

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

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

นางพรรณนิภา หริมเทพาธิป

นางเพ็ญพักต์ สว่าง

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ ประจำวารสาร

พระศรีสังฆญาณมุนี (ผศ.ดร.)	วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปลัดสวพัฒนวิสุทธิสารคุณ (พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม (ผศ.ดร.))	สาขาพุทธศาสนา และปรัชญามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูวินัยธร (พระมหาเกียรติศักดิ์ กิตติปาโล (ดร.))	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูวินัยธร (พระมหาวุฒิชัย เพชรทองมา),ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมโม (รศ.ดร.)	คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาสามารถ ฐานิสโร (ดร.)	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหานรินทร์ สุรบุญโญ (ผศ.ดร.)	วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาอุดร มากดี (ผศ.ดร.)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์
พระมหาวิโรจน์ ญาณวิโร (ดร.)	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาภาณุวิชญ์ ภาณุวิชญ์ (ดร.)	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาไชยา หัตถประกอบ (ดร.)	สำนักงานครูพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระเจ้าตุงกรค์ ชูศรี (ดร.)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ มะลิซ้อน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ แสงแก้ว	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาตรี ชุมแสน	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อานนท์ เมธีวรฉัตร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตนครสวรรค์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.อำนาจ มีราคา วิทยาลัยพิษณุภัณฑ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภารัตน์ พิมลรัตนกานต์ วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาลัยเขตนครปฐม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาสนี แสงมุกดา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล ดีไทยสงค์ วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ มจร.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.วินัยธร วิชัยดิษฐ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สุทธิพงศ์ บุญผดุง คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรัชชัย ชูคง วิทยาลัยพิษณุภัณฑ์

ดร.มนูญ สอนโพนงาม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ดร.กฤตสุขชิน พลแสน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ดร.สมเจต หลวงกัน วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.วรรณภา พ่วงพร้อม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ดร.ณทิพรดา ไชยศิลป์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.ศุภานนท์ ขอบประดิษฐ์ คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์วิทยาลัยทองสุข

ดร.จักรพงษ์ ทิพสูงเนิน สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต ๑๔

ดร.พูนศักดิ์ กมล วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.วุฒิพงษ์ รอดบำรุง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.ศุภิสรา บัวงาม นักวิชาการ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา

ดร.สิริพร ครองชีพ คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.อดิเรก โลกะนัง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

ดร.โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์วิทยาลัยทองสุข

ดร.กรรณา มธูลามรังสรรค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

ดร.ปิยพัชร สถิตปรีชาโรจน์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร

ดร.ปณณวัฒน์ เหล่าจุม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.สุตติณีย์ 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 อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี สู่ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ 2) ปัจจัยด้านจิตลักษณะกับสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) คุณลักษณะผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารวิชาการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 4) เป้าหมายการพัฒนาจากภายในบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ส่วน บทความวิชาการ ได้แก่ เรื่อง อธิษฐานบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท และการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 15 : ปลุกป่าในใจคน เป็นการวิเคราะห์แนวคิดพระราชดำริ "ปลุกป่าในใจคน" 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 "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา" โดย พิไลวรรณ ธรรมเพชร, ในตะวัน กำหอม และ ทิพย์วรรณ มูลศาสตร์ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายด้านพบว่าด้านความยุติธรรมมีคะแนนสูงสุด และด้านการเอาใจใส่มีคะแนนต่ำสุด ส่วนการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารวิชาการมีคะแนนสูงสุด รองลงมาคือการบริหารทั่วไป งบประมาณ และบุคลากรตามลำดับ

นอกจากนี้ พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารวิชาการ

บทความวิจัยเรื่อง **"ความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา"** โดย พิรณัฐ หิรัญวงศ์ และ ในตะวัน กำหอม เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีคะแนนสูงสุด รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารวิชาการมีคะแนนสูงสุด รองลงมาคือการบริหารทั่วไป งบประมาณ และบุคลากรตามลำดับ นอกจากนี้ พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารสถานศึกษา

บทความวิจัยเรื่อง **"การกำกับอาธรมณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา"** โดย เพียงอุมา ชุมศรี, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ และ ในตะวัน กำหอม เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า การกำกับอาธรมณ์ของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การประเมินความคิดมีคะแนนสูงสุด รองลงมาคือการปรับความสนใจ การเลือกและปรับสถานการณ์ และการตอบสนองด้วยความอ่อนคลาตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารวิชาการมีคะแนนสูงสุด รองลงมาคือการบริหารทั่วไป งบประมาณ และการบริหารบุคคลตามลำดับ นอกจากนี้ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอาธรมณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

บทความวิจัยเรื่อง **"ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต"** โดย ชิสากันยาวิริยะ และ สิริพันธ์ กันยาวิริยะ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเน้นการสร้างดุลยภาพระหว่างเหตุผลกับประสบการณ์ ความจริงกับความหมาย และความรู้กับความสัมพันธ์ โดยนำมาใช้เป็นฐานแนวคิดสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างรอบด้าน ผลการสังเคราะห์เสนอกรอบ "พลัง 4" ได้แก่ พลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะองค์รวมในมิติต่าง ๆ ทั้งระดับปัจเจก ความสัมพันธ์ และจิตวิญญาณ นอกจากนี้ เสนอ **MODERATE Model** ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ Middle-path Philosophy, Open-ended Pluralism, Dynamic Forces, Embodied Integration, Reflexivity, Appreciation, Transformation และ Ethical Grounding เพื่อบูรณาการปรัชญาเข้ากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างลึกซึ้งและยั่งยืน

บทความวิชาการเรื่อง **"อุเบกขาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท"** โดย สิริพันธ์ กันยาวิริยะ และ ชิสากันยาวิริยะ เป็นงานวิเคราะห์เชิงพุทธปรัชญา ผลการศึกษานำเสนอความหมายและระดับของอุเบกขาบารมีในพระพุทธานุศาสนเถรวาท โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ อุเบกขาบารมี (ระดับต้น) อุเบกขาอุปบารมี (ระดับกลาง) และอุเบกขาปรมัตถบารมี (ระดับสูงสุด) อธิบายอุเบกขาบารมีในมิติของปัญญาเมตตา และความสงบทางจิตวิญญาณ ซึ่งมีใช้ความเฉยชา แต่คือการวางใจอย่างมีปัญญา เปิดกว้างต่อ

ความจริงและความเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่ง บทความเสนอ **UPEKKHA Model** ซึ่งประกอบด้วย 7 คุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ Understanding of Kamma, Peaceful Detachment, Ethical Mindfulness, Knowing Impermanence, Kind-Rooted Equanimity, Higher Sacrifice และ Actualization of Insight เพื่อบูรณาการจิตวิญญาน จริยธรรม และปัญญา อุเบกขาบารมีจึงเป็นทั้งเป้าหมายและแนวทางของการพัฒนาตนเองที่ลึกซึ้ง และเป็นคุณธรรมสำคัญต่อการสร้างสันติภาพทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและสังคม

บทความวิชาการเรื่อง **"การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 17 : การพึ่งพาตนเอง"** โดย **ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์** เป็นงานวิเคราะห์เชิงปรัชญา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการพึ่งพาตนเองมิใช่เพียงเครื่องมือในการดำรงชีพหรือกลยุทธ์ทางเศรษฐกิจ แต่เป็นโลกทัศน์ที่มีพลังในการปลูกศรัทธาภายใน เพื่อฟื้นคืนอิสรภาพของมนุษย์ทั้งในระดับจิตใจ จริยธรรม สังคม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน การวิเคราะห์เน้นผ่านกรอบพุทธปรัชญา ปรัชญาไทยแนวจริยปฏิบัติ และปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง พร้อมนำเสนอเทคนิคการประยุกต์ใช้ในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ปัจเจก ครอบครัว ชุมชน องค์กร จนถึงนโยบายสาธารณะ โดยสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ **S.E.L.F. Model** ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก โดยเน้นการพัฒนาแบบ "ภายในนำภายนอก โดยเน้นการพึ่งตนเพื่อส่วนรวม" เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งความมั่นคงและการเกื้อกูล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา หริมเทพาธิป

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

1	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา Ethical leadership of administrators and educational administration of educational personnel Educational Service Area Office พิไลวรรณ ธรรมเพชร, ในตะวัน กำหอม และ ทิพย์วรรณ มูลศาสตร์	1
2	ความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา The relationship of educational personnel's participation in school administration. Educational Service Area Office พินุช หิรัญวงศ์ และ ในตะวัน กำหอม	11
3	การกำกับอารมณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา Emotional regulation and educational institution effectiveness of educational personnel, Office of the Educational Service Area เพ็ญอุมา ชุมศรี, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ และ ในตะวัน กำหอม	23
4	ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต The Philosophy of Moderate Postmodernism and the Development of Quality of Life ชิสา กันยาวิริยะ และ สิริินทร์ กันยาวิริยะ	34
5	อุเบกขาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท Upekkha Parami in Theravada Buddhist Philosophy สิริินทร์ กันยาวิริยะ และ ชิสา กันยาวิริยะ	45
6	การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 17 : การพึ่งพาตนเอง The Application of the 17 th Royal Working Principle : Self-Reliance ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์	54

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ

67

หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์

69

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทาง
การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
Ethical leadership of administrators and educational administration
of educational personnel Educational Service Area Office

พิไลวรรณ ธรรมเพชร¹, ในตะวัน กำหม่อม² และ ทิพย์วรรณ มุลศาสตร์³
Pilaiwan Thamphet¹, Naitawan Kumhom² and Tippawan Moonlasart³
^{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: ²plu1234@hotmail.com

Received: March 13, 2025; Revised: May 26, 2025; Accepted: May 28, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 385 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.897 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความยุติธรรมได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และด้านการเอาใจใส่ได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 2) การบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารงานวิชาการได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการบริหารงานทั่วไปได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการบริหารงานวิชาการ และต่ำสุดกับการบริหารงานทั่วไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, การบริหารสถานศึกษา, การบริหาร

Abstract

This research article aimed to 1) examine the level of ethical leadership of educational institution administrators as perceived by educational personnel in the Educational Service Area Office, 2) investigate the level of educational administration by educational personnel in the Educational Service Area Office, and 3) explore the relationship between ethical leadership of administrators and educational administration by educational personnel in the Educational Service Area Office. The study employed a quantitative research methodology. The sample consisted of 385 educational personnel, selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire, which was validated for content validity (IOC) by experts, and demonstrated a reliability coefficient (Cronbach's alpha) of 0.897. Data were analyzed using descriptive statistics, including means and standard deviations, and inferential statistics, including Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that: 1) the overall level of ethical leadership of administrators was high, with the highest mean score in the dimension of fairness, followed by trust and integrity, while the lowest mean score was in the dimension of caring, though still at a high level; 2) the overall level of educational administration was high, with the highest mean score in academic administration, followed by personnel and budget administration, while general administration received the lowest mean score but remained at a high level; and 3) ethical leadership of administrators had a moderate positive correlation with educational administration, statistically significant at the 0.01 level, with the strongest correlation found in academic administration, and the weakest in general administration.

Keywords: Ethical Leadership, Educational Administration, Administration

บทนำ

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยทำหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมตามความต้องการของสังคม ทั้งนี้ คุณภาพของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาในทุกกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู และฝ่ายสนับสนุนการศึกษา อย่างไรก็ตาม การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น มิใช่เพียงแค่การจัดการด้านวิชาการหรือการบริหารทรัพยากรภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังต้องคำนึงถึงแนวทางการบริหารที่ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยถือเป็นหัวใจสำคัญในด้านความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ และการเอาใจใส่ คุณธรรมและจริยธรรมเหล่านี้ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ระบุว่าความสำเร็จของสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับว่ามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารที่ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการเป็นผู้นำทางการศึกษาทั้งในด้านการบริหารจัดการองค์กรการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และการบริหารตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (การตี อนันต์นาวิ, 2551)

แม้ว่าการบริหารสถานศึกษาจะมีแนวทางและหลักการที่ชัดเจนในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าหลายสถานศึกษายังคงประสบปัญหาในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร ปัญหาที่พบได้บ่อย ได้แก่ การขาดความเป็นธรรม ความไม่โปร่งใสในการตัดสินใจ ขาดความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงการบริหารที่ไม่สอดคล้องกับหลักคุณธรรมจริยธรรม ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูและบุคลากร ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาการบริหารงานบุคคล การเรียนการสอน และในระยะยาวอาจกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษาโดยรวม จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนหนึ่งยังขาดการนำหลักจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร ส่งผลให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ในองค์กร และความร่วมมือไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังมีจำกัด ทำให้ขาดข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อการบริหารในระดับพื้นที่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีรากฐานมาจากแนวคิดภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership) และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ซึ่งได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในงานวิจัย โดยแนวคิดนี้เน้นความซื่อสัตย์ ยุติธรรม โปร่งใส และยึดมั่นในคุณธรรม องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติและตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม การเป็นแบบอย่าง ความไว้วางใจและความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม ซึ่งล้วนส่งผลต่อความเชื่อมั่นของบุคลากรและผลการบริหารงานสถานศึกษา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557) นอกจากนี้ Brown, Treviño & Harrison (2005) ให้นิยามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเป็นรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกในองค์กร ผ่านการตัดสินใจที่ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและการสร้างค่านิยมที่ดี ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมักเป็นผู้ที่ใช้เหตุผลในการตัดสินใจและเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งช่วยส่งเสริมการบริหารงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565) พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงสามารถส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างความร่วมมือภายในสถานศึกษาได้ ส่วน ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ และ พิษญาภา ยืนยาว (2562) พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ยึดมั่นในหลักจริยธรรมสามารถสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้ จากงานวิจัยข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการบริหาร

สถานศึกษา การศึกษาครั้งนี้จึงนำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ โดยมุ่งเน้นศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการบริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นบริบทที่ยังขาดการศึกษาในเชิงลึก

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นและแนวคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นไปที่การสำรวจระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณผ่านการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างมีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงสภาพจริงขององค์กร และนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติที่เหมาะสม เช่น การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลลัพธ์ของการศึกษานี้คาดว่าจะช่วย เพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทของการบริหารสถานศึกษา โดยให้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในปัจจุบัน รวมถึงแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรมและหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมหรือพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีคุณธรรม โปร่งใส และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพของระบบการศึกษาโดยรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหาร 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 = สัดส่วนของประชากรที่คาดว่าจะมีลักษณะตรงกับที่สนใจ 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 ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ จำนวน 385 คน (ปัดเศษขึ้น) (Krejcie & Morgan, 1970)

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร

2. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และ ระดับการบริหารสถานศึกษา ก่อนการเก็บข้อมูล ได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คนประเมิน ความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อตรวจสอบ ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ซึ่งได้ค่า 0.897 แสดงถึงความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Likert, 1967; Cronbach, 1990)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเริ่มต้นจากการจัดทำหนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจและลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล หลังจากแจกแบบสอบถามแล้ว ได้มีการติดตามผลการตอบกลับอย่างต่อเนื่อง จนได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 378 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.18 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด แบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดได้ผ่านการตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้รับถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อตรวจสอบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการบริหารสถานศึกษา และ สถิติอนุมาน โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะถูกนำเสนอเพื่ออธิบายแนวโน้มของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ ขณะที่ ด้านการเอาใจใส่ แม้จะได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการบริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วน ด้านการบริหารงานทั่วไป แม้จะได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการมากที่สุด รองลงมาคือ การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานบุคคล ส่วน การบริหารงานทั่วไป มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการบริหารมากกว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเพียงอย่างเดียว

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้จัดเรียงลำดับการนำเสนอให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา โดยจะนำเสนอเป็นรายประเด็นตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้าน ความยุติธรรม ความไว้วางใจ และความซื่อสัตย์ ที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องแสดงออกถึงความโปร่งใส ความเสมอภาค และการตัดสินใจที่ยึดหลักจริยธรรม เพื่อสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565) ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากร และช่วยให้บุคลากรมีความร่วมมือกันมากขึ้น นอกจากนี้ งานวิจัยของ อธิวัฒน์ เพชรศรีจันทร์ และ พิษณุภา ยืนยาว (2562) ยังชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายความว่าผู้บริหารที่มีจริยธรรมสูงจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ลดความขัดแย้งในองค์กร และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเอาใจใส่แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารอาจยังต้องพัฒนาแนวทางการดูแลบุคลากรให้ทั่วถึงมากขึ้น งานวิจัยของ เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565) ระบุว่า แม้ผู้บริหารจะมีจริยธรรมในการบริหาร แต่หากขาดการดูแลและสนับสนุนบุคลากรอย่างเป็นระบบ ก็อาจส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กร ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรทั้งในมิติของการสนับสนุนการทำงานและการให้ความช่วยเหลือในด้านอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและพร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

โดยสรุป ผลการวิจัยนี้ยืนยันว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการสร้าง ความยุติธรรม ความไว้วางใจ และความซื่อสัตย์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่บุคลากรให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างหลักการบริหารเชิงจริยธรรมและการดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง

2. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ระดับการบริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักการบริหารที่เหมาะสม โดยเฉพาะในด้าน การบริหารงานวิชาการและการบริหารงานบุคคล ที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ที่ระบุว่า การบริหาร

สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานของ กมลชนก ราชสง (2565) ที่พบว่า สถานศึกษาที่มีระบบการบริหารงานวิชาการที่เข้มแข็งจะสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ดีขึ้น ขณะเดียวกัน งานวิจัยของ วันเฉลิม รูปสูง และคณะ (2564) ก็ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพสามารถส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่าระดับการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ ด้านการบริหารงานทั่วไปได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสนับสนุน และการจัดสรรทรัพยากรให้มีความคล่องตัวมากขึ้น งานวิจัยของ เพ็ญโฉม โพธิ์จักร (2564) ระบุว่า แม้สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาบุคลากร แต่หากการบริหารงานทั่วไปไม่มีความยืดหยุ่น ก็อาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร

โดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรทางการศึกษามองว่าการบริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความเข้มแข็ง โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานวิชาการและการจัดการบุคลากร อย่างไรก็ตาม ยังมี พื้นที่สำหรับการพัฒนาในด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้เกิดความสมดุลและตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงขึ้น ก็ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown, Treviño & Harrison (2005) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานโดยรวม งานวิจัยครั้งนี้ยังสนับสนุนผลการวิจัยของ บรรณรฐา ทองสุบรรณ (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการบริหารงานวิชาการ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีจริยธรรมสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุกด้านของการบริหารสถานศึกษา แต่ ด้านการบริหารงานทั่วไปกลับมีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานทั่วไปได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นๆ เช่น นโยบายของหน่วยงานภายนอก กฎระเบียบของกระทรวงศึกษา หรือข้อจำกัดด้านงบประมาณ งานวิจัยของ ศุภรัตน์ ปึงข้อ (2558) ระบุว่า แม้ว่าผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ดี แต่หากระบบการบริหารงานทั่วไปยังเผชิญกับข้อจำกัดทางโครงสร้างและข้อบังคับทางกฎหมาย ก็อาจทำให้การดำเนินงานขาดความคล่องตัว

โดยสรุป ผลการวิจัยยืนยันว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานวิชาการและงบประมาณ อย่างไรก็ตาม ด้านการบริหารงานทั่วไปยังมีปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ซึ่งควรได้รับการพิจารณาเพิ่มเติมในการศึกษาครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1.1 ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ
- 1.2 ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อการกระทำและคำพูด
- 1.3 ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและกระตือรือร้นในการค้นหาข้อเท็จจริงเพื่อการแก้ปัญหา
- 1.4 ผู้บริหารต้องสนใจความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นๆ

บรรณานุกรม

- กมลชนก ราชสง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ และ พิษญาภา ยืนยาว (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรรัฐในจังหวัดอุทัยธานี. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์*, 6(5), 2233-2250.
- นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา* : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บรรณรฐา ทองสุบรรณ. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านทะเลทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 1, *หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา* : วิทยาลัยทองสุข.
- เพ็ญโฉม โพธิจักร. (2564). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของชุมชน โรงเรียนชุมชนบ้านขาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. *วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา* : วิทยาลัยทองสุข.

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : สำนักพิมพ์. มนตรี จำกัด.
- วันเฉลิม รูปสูง, พิษณุภา ยืนยาว และ อีรวิธ ธาดาตันติโชค. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 22(1), 37-50.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์. ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- ศุภรัตน์ ปึงข้อ. (2558). สภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *คู่มือแนวทางการจัดการการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
- Cronbach, Lee J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5 th ed. New York : Harper Collins Publishers, Inc.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York : Wiley and Son.

ความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทาง
การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

The relationship of educational personnel's participation in school
administration. Educational Service Area Office

พีรณัฐ หิรัญวงศ์¹ และ ในตะวัน กำหม่อม²

Peeranuch Hiranwong¹ and Naitawan Kumhom²

^{1,2}สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

^{1,2}Department of Educational Administration,

Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College

Corresponding author, e-mail: ²plu1234@hotmail.com

Received: March 13, 2025; Revised: May 26, 2025; Accepted: May 28, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.77 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความคิดเห็นอันดับที่ 1 คือด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ 2) การบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือด้านการบริหารวิชาการ รองลงมาคือด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบริหารบุคคล ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, การบริหารสถานศึกษา, บุคลากร

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of participation, 2) study the level of school administration, and 3) study the relationship between participation and school administration of educational personnel in an educational service area office. This study employs a quantitative research approach. The sample consists of 385 educational personnel. The research instrument used is a questionnaire. The statistical methods applied for data analysis include percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The findings were as follows: 1) The overall participation was at a high level. When classified by aspect, it was found that the highest level of opinion was in the aspect of participation in evaluation, followed by participation in operation, and lastly, participation in decision-making. 2) The overall school administration was also at a high level. When considering each aspect, it was found that the highest level was in academic administration, followed by general administration, budget administration, and lastly, personnel administration. 3) The relationship between participation and school administration of educational personnel in an educational service area office was positively correlated at a moderate level with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords : Participation, Educational Administration, Personnel

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย ทั้งการเปลี่ยนแปลงของนโยบายทางการศึกษา เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า และความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร เนื่องจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจและดำเนินงานช่วยเพิ่มความรับผิดชอบ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงาน (เกษมศรี จาตุรพันธ์ และ ศิริชัย ชินะดังกูร, 2555) อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ระบุว่า แม้หลายโรงเรียนจะมีแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร แต่ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัด เช่น การขาดแคลนกลไกสนับสนุนที่ชัดเจน หรือการบริหารที่ยังคงเป็นลักษณะรวมศูนย์อำนาจ ส่งผลให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพต่ำ งานวิจัยนี้จึงให้ความสำคัญกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษากับการบริหารสถานศึกษา เพื่อค้นหาปัจจัยที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาระบบการบริหารให้มีความยั่งยืนและตอบสนองต่อเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นแนวคิดทางการบริหารที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นโดยแนวคิดนี้เน้นให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ ไปจนถึงการดำเนินงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร (Sense of Ownership) เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร (เกษมศรี จาตุรพันธ์ และ ศิริชัย ชินะตั้งกูร, 2555) สำหรับในบริบทของสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน การดำเนินโครงการ รวมถึงการติดตามและประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้เกิดความร่วมมือในการบริหารจัดการ ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน และทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีการบริหารที่สำคัญ เช่น ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) ที่กล่าวถึงแนวคิดของการบริหารที่ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานหรือบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยทฤษฎี Y ระบุว่าบุคลากรมีศักยภาพและแรงจูงใจภายใน หากได้รับโอกาสและความไว้วางใจ จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (McGregor, 1960) นอกจากนี้ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมยังสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) ที่ระบุว่า การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยลดปัญหาด้านความไม่พึงพอใจในองค์กร (Herzberg, 1959) นอกจากนี้ การบริหารที่เปิดโอกาสให้มีการมีส่วนร่วมยังช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายชิ้นพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการบริหารและประสิทธิภาพขององค์กร เช่น งานวิจัยของ พิรณันต์ สุขสมบูรณ์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน และพบว่า การที่บุคลากรได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดนโยบายช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2554) ยังศึกษาถึงผลกระทบของการมีส่วนร่วมของครูต่อคุณภาพของการบริหารสถานศึกษา และพบว่า การส่งเสริมให้ครูเข้ามามีบทบาทในการวางแผนและกำหนดนโยบายของโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ งานวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้ปกครองในการบริหารสถานศึกษา โดยระบุว่า การที่บุคลากรได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา จะช่วยให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้มากขึ้น

แม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา และมีงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากร

กับผลลัพธ์ทางการบริหารสถานศึกษา โดย พิรณันต์ สุขสมบูรณ์ (2553) ศึกษาถึงบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา และพบว่าผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะที่ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2554) พบว่าการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามงานวิจัยบางชิ้นพบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรยังถูกจำกัดโดยโครงสร้างการบริหารที่รวมศูนย์อำนาจทำให้บุคลากรระดับปฏิบัติการมีบทบาทจำกัดในการตัดสินใจ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ระบุว่า การขาดกลไกสนับสนุนและข้อจำกัดด้านเวลาเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษายังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังชี้ให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษายังขาดการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับระดับของการมีส่วนร่วมในมิติที่แตกต่างกัน เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา

งานวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้เกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมและอุปสรรคที่อาจเป็นข้อจำกัดในการดำเนินงาน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรในการบริหารสถานศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาไทย ผลกระทบที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยนี้คือ การพัฒนาแนวทางการบริหารที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับ อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายด้านการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนายั่งยืนในระบบการศึกษา โดยสรุป บทนำนี้ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ช่องว่างขององค์ความรู้ และปัญหาที่ต้องการศึกษา ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการดำเนินการวิจัยต่อไปเพื่อค้นหาข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษากับการบริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา 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 = สัดส่วนของประชากรที่คาดว่าจะมีลักษณะตรงกับที่สนใจ 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 ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ จำนวน 385 คน (ปัดเศษขึ้น) (Krejcie & Morgan, 1970)

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา โดยใช้มาตราส่วน Likert Scale 5 ระดับ

เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความถูกต้องตามเนื้อหาและสามารถวัดตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้อย่างแม่นยำ จึงได้มีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่อยู่ในขอบเขตการศึกษาเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha) (Likert, 1967; Cronbach, 1990 อ้างใน ในตะวัน กำหม่อม, 2559) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.77

ทั้งนี้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ของ Best ที่กำหนดว่าค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่ามีความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับการใช้ในการวิจัย (Best and Kahn, 2006)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้อง หลังจากนั้นจึงรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จะถูกนำไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

- การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา
- การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนศึกษาระดับของการบริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ช่วยให้เห็นภาพรวมของแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในบริบทของสถานศึกษาไทย รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานด้านต่าง ๆ ผลการศึกษสามารถสรุปได้เป็น 3 ประเด็นหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ (1) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา (2) ระดับการบริหารสถานศึกษา และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการบริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีการมีส่วนร่วมสูงที่สุดในด้านการประเมินผล รองลงมาคือด้านการดำเนินงาน และด้านที่มีการมีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือด้านการตัดสินใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีบทบาทใน

การติดตามและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษามากกว่าการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบาย อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในบางด้านยังคงถูกจำกัดโดยโครงสร้างการบริหารที่รวมศูนย์อำนาจ ส่งผลให้บุคลากรระดับปฏิบัติการมีโอกาสน้อยในการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการบริหารและตัดสินใจในเชิงยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ระดับการบริหารสถานศึกษามูลค่าทางการศึกษา พบว่าระดับการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่ได้รับคะแนนสูงสุดคือด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคลตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานด้านบุคลากรยังคงเป็นจุดที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของการกระจายอำนาจ การพัฒนาอาชีพ และการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานโดยรวมของสถานศึกษา

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการบริหารสถานศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการบริหารสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาได้ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจและการดำเนินงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการบริหารงานวิชาการ ขณะที่การมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไปและการบริหารงบประมาณมากที่สุด ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรสามารถช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหาร กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร อย่างไรก็ตาม พบว่าอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ การขาดกลไกสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมจากฝ่ายบริหาร ข้อจำกัดด้านเวลา และโครงสร้างการบริหารที่รวมศูนย์อำนาจ ซึ่งทำให้บุคลากรในบางระดับยังไม่สามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น การพัฒนานโยบายที่สนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีการมีส่วนร่วมสูงสุดคือด้านการประเมินผล รองลงมาคือด้านการดำเนินงาน และด้านที่มีการมีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือด้านการตัดสินใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการติดตาม ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการศึกษาและการดำเนินงานในโรงเรียน อย่างไรก็ตาม

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในระดับการตัดสินใจยังคงอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจเกิดจากโครงสร้างการบริหารที่ยังคงมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจ ส่งผลให้บุคลากรในระดับปฏิบัติการไม่ได้รับโอกาสในการเข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำเนียง ชูชีพ (2563) ที่ศึกษาบทบาทต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครองโรงเรียนวัดถนน อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ซึ่งพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการประเมินผลที่ได้รับการมีส่วนร่วมสูงสุด ขณะที่ด้านการตัดสินใจเป็นด้านที่มีการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ วุ่นบำรุง (2563) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลนครอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งพบว่าผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญในการติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่ยังมีข้อจำกัดในการเข้าร่วมกำหนดแนวทางหรือการบริหารเชิงนโยบายในขณะเดียวกัน ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ล้วน อุดหนุน (2565) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านหนองแขว อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ โดยพบว่าผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือการเข้าร่วมในกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน และมีบทบาทน้อยที่สุดในด้านการตัดสินใจ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ระบุว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล จะช่วยให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมในระดับการตัดสินใจยังคงเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม เนื่องจากอาจได้รับผลกระทบจากโครงสร้างการบริหารที่รวมศูนย์อำนาจ หรือขาดกลไกที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในระดับสูงสุด

ดังนั้น ผลการศึกษานี้จึงตอกย้ำถึงความสำคัญของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาในทุกกระดับ โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้ามามีบทบาทสำคัญในกระบวนการกำหนดแนวทางและนโยบายของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและนักเรียนได้มากขึ้น

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 การบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา พบว่าการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่ได้รับคะแนนสูงสุดคือด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านที่มีระดับการบริหารต่ำสุดคือด้านการบริหารงานบุคลากร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นภารกิจหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยตรง อย่างไรก็ตาม ด้านการบริหารบุคลากรยังคงเป็นจุดที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของการกระจายอำนาจ การพัฒนาอาชีพ และการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญโฉม โปธิจักร (2563) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของชุมชน โรงเรียนชุมชนบ้านขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่าการบริหารสถานศึกษาโดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่ได้รับคะแนนสูงสุดคือการบริหารงานวิชาการ ขณะที่ด้านการบริหารงานบุคลากรได้รับคะแนนต่ำสุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ บรรณรฐา ทองสุบรรณ (2563) ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านทะเลทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยพบว่าด้านที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุดคือด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ขณะที่ด้านการนิเทศการศึกษาเป็นด้านที่ได้รับคะแนนต่ำสุด ในขณะเดียวกัน งานวิจัยของ พงษ์ลั่น อุดหนุน (2565) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมกับการจัดการสถานศึกษาของผู้ปกครองโรงเรียนบ้านหนองแขง อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นหลัก รองลงมาคือด้านการบริหารบุคลากร ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไปตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันที่ยังคงเน้นด้านวิชาการมากกว่าด้านอื่น ๆ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการศึกษาจะชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูงสุด แต่การบริหารด้านบุคลากรยังคงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการกระจายอำนาจ การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมของสถานศึกษา ดังนั้น การส่งเสริมให้เกิดการบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับการพัฒนาวิชาการ จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการบริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม การมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการบริหารสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจและการดำเนินงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการบริหารงานวิชาการ ขณะที่การมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไปและการบริหารงบประมาณมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกระบวนการบริหารสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาโดยรวม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวัน แกละสมุท (2562) ซึ่งศึกษาการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการสร้างภาคีเครือข่ายและการประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภรัตน์ ปึงข้อ (2558) ที่ศึกษาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการบริหารมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ในขณะเดียวกัน งานวิจัยของ อนุวัฒน์ ทศบุตร (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่าผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน

กระบวนการบริหารมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีมากขึ้น ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ล้วน อุดหนุน (2565) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมกับการจัดการสถานศึกษาของผู้ปกครองโรงเรียนบ้านหนองแวง อำเภอนาคู จังหวัดสุรินทร์ โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและคุณภาพของการบริหารสถานศึกษามีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการบริหารสถานศึกษา แต่ยังคงมีอุปสรรคบางประการที่อาจขัดขวางกระบวนการมีส่วนร่วม เช่น การขาดกลไกสนับสนุนที่ชัดเจน ข้อจำกัดด้านเวลา และโครงสร้างการบริหารที่รวมศูนย์อำนาจ ซึ่งทำให้บุคลากรในบางระดับยังไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น การพัฒนากลไกและนโยบายที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1.1 โรงเรียนต้องมีการจัดสรรงบประมาณค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ และสื่อทางการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ
- 1.2 โรงเรียนต้องมีการกำหนดเกณฑ์การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนอย่างมีมาตรฐาน
- 1.3 ควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินการภายใน
- 1.4 ควรมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือด้านแรงงานในการพัฒนา

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบสภาพเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการเสริมสร้างทักษะการบริหาร จัดการตนเองของนักเรียนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันหรือโรงเรียนในสังกัดหน่วยงานอื่น
- 2.2 ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร มากน้อยเพียงใด กับทักษะการบริหารจัดการตนเองของนักเรียน

บรรณานุกรม

- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2544). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับโรงเรียน. *วารสารการศึกษาปฐมวัย*, 5(4), 30-37.
- เกษมศรี จาตุรพันธ์ และ ศิริชัย ชินะตังกูร. (2555). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 2(2), 241-247.
- นาวิน แกละสมุทร. (2562). การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 4(3), 569-580.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยทองสุข. โรงพิมพ์ทีคอม.
- บรรณรฐา ทองสุบรรณ. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านทะเลทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 1, *หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : วิทยาลัยทองสุข*.
- พงษ์ล้วน อุดหนุน. (2565). การมีส่วนร่วมกับการจัดการสถานศึกษาของผู้ปกครอง โรงเรียนบ้านหนองแขว อำเภอกำแพง จังหวัดสุรินทร์. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. วิทยาลัยทองสุข.
- พีรณันต์ สุขสมบูรณ์. (2553). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*.
- เพ็ญโฉม โพธิจักร. (2563). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของชุมชน โรงเรียนชุมชนบ้านขาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* : วิทยาลัยทองสุข.
- ศุภรัตน์ ปึ้งข้อ. (2558). สภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *เด็กปฐมวัยของสหรัฐอเมริกา*. รายงานการพัฒนาและการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวาน กราฟฟิค จำกัด.
- สำเนียง ชูชีพ. (2563). บทบาทต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครองโรงเรียนวัดถนน อำเภอบำเหน็จ จังหวัดอ่างทอง. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* : วิทยาลัยทองสุข.
- อนุวัฒน์ ทศบุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. *การค้นคว้าอิสระ*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อารีย์ วุ่นบำรุง. (2562). ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 5(1), 23-35.

Best, J.W. and Kahn, J.V. (2006). *Research in Education*. 10th Edition. Cape Town : Pearson Education Inc.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: 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.

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.

การกำกับอารมณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Emotional regulation and educational institution effectiveness of educational personnel, affiliated with the Office of the Educational Service Area

เพียงอูมา ชุมศรี¹, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ² และ ในตะวัน กำหม่อม³

Phiang-Uma Chumsri¹, Sopee Wiwatchankrit² and Naitawan Kumhom³

^{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: ³plu1234@hotmail.com

Received: March 13, 2025; Revised: May 30, 2025; Accepted: May 31, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ของการกำกับอารมณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.878 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การกำกับอารมณ์โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือด้านการประเมินความคิด รองลงมา คือด้านการปรับความสนใจ ด้านการเลือกและปรับสถานการณ์ และอันดับต่ำสุด คือ ด้านการตอบสนองด้วยความอ่อนคลาย 2) ประสิทธิภาพสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการบริหารวิชาการ รองลงมาคือด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบริหารบุคคล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การกำกับอารมณ์, ประสิทธิภาพ, การบริหาร

Abstract

This research aimed to examine: 1) the level of emotional regulation among educational personnel, 2) the level of educational institution effectiveness of educational personnel, and 3) the relationship between emotional regulation and educational institution effectiveness of educational personnel affiliated with the Office of the Educational Service Area. This research employed a quantitative approach. The sample consisted of 385 educational personnel, selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire that was validated for content validity (IOC) and demonstrated a reliability coefficient of 0.878. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1) overall, emotional regulation was at a high level. When considering each dimension, the highest was cognitive appraisal, followed by attention modification, situation selection and modification, and the lowest was relaxation response; 2) the overall effectiveness of educational institutions was also at a high level. The highest dimension was academic administration, followed by general administration, budget administration, and the lowest was personnel administration; 3) emotional regulation was moderately and positively correlated with educational institution effectiveness of educational personnel affiliated with the Office of the Educational Service Area, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords : Emotion Regulation, Effectiveness, Administration

บทนำ

การบริหารงานในสถานศึกษามีความซับซ้อนและต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรสนับสนุน ซึ่งต้องทำงานร่วมกันภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากนโยบายทางการศึกษา สภาพแวดล้อมทางสังคม และเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ความท้าทายเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกันของบุคลากรคือ การกำกับอารมณ์ (Emotional Regulation) เนื่องจากการบริหารจัดการอารมณ์ที่เหมาะสมช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่กดดัน ลดความขัดแย้งในการทำงาน และส่งเสริมบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนา (กรมสุขภาพจิต, 2554) นอกจากนี้ งานวิจัยหลายฉบับระบุว่าผู้นำทางการศึกษาที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา (Goleman, 1998) อย่างไรก็ตาม การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษากับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษายังมีข้อจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นศูนย์กลางการบริหารและกำกับดูแลสถานศึกษาในระดับท้องถิ่น ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความจำเป็นเพื่อวิเคราะห์บทบาทของการกำกับอารมณ์ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบริหารองค์กรที่ดีขึ้นและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

แม้ว่าการกำกับอารมณ์จะได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่ามีข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของบุคลากรในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยแรงกดดัน เช่น ภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความคาดหวังจากผู้บริหารและผู้ปกครอง ตลอดจนปัญหาด้านทรัพยากรและนโยบายทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรต้องเผชิญกับความเครียดและความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งอาจนำไปสู่การลดลงของประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์กรและการจัดการเรียนการสอน (กรมสุขภาพจิต, 2554) นอกจากนี้ งานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่มุ่งเน้นศึกษาการกำกับอารมณ์ในบริบทของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่ยังมีการศึกษาที่จำกัดในบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะในระดับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับ ดูแล และพัฒนานโยบายด้านการศึกษาของประเทศ ดังนั้น การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์และประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสำคัญในการช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมทักษะการกำกับอารมณ์ของบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพของการศึกษาในระยะยาว

แนวคิดเรื่อง การกำกับอารมณ์ (Emotional Regulation) ได้รับการพัฒนาและอธิบายผ่านกรอบแนวคิดทางจิตวิทยาหลายแขนง โดย Gross (1998) ได้นำเสนอ ทฤษฎีการกำกับอารมณ์ (Emotional Regulation Theory) ซึ่งระบุว่าบุคคลสามารถควบคุมและปรับเปลี่ยนอารมณ์ของตนเองผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ เช่น การเลือกสถานการณ์ การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม การควบคุมความสนใจ และการประเมินทางปัญญา แนวคิดนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองเพื่อสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน (Mayer & Salovey, 1997) นอกจากนี้ แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษา (Educational Effectiveness) ยังได้รับการพัฒนาในเชิงบริหารการศึกษา โดยเน้นถึงองค์ประกอบสำคัญ เช่น การบริหารเชิงวิชาการ การบริหารบุคลากร การจัดการทรัพยากร และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (Hoy & Miskel, 2013) จากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าการกำกับอารมณ์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพขององค์กรและบุคลากร ตัวอย่างเช่น Goleman (1998) ระบุว่า ผู้ที่มีระดับวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงจะสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถรับมือกับความกดดันในการทำงานได้ดีขึ้น นอกจากนี้ รัชพงษ์ ปาละหงษา (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางอารมณ์ของบุคลากรกับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีการบริหารจัดการอารมณ์ที่ดี มีแนวโน้มที่จะสร้างสรรค์การเรียนการสอนและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในการศึกษาการกำกับอารมณ์ในกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาในระดับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้นเพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในบริบทไทย

จากข้อจำกัดที่พบในการศึกษาก่อนหน้านี้เกี่ยวกับการกำกับอารมณ์และประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการ และเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของการกำกับอารมณ์ต่อคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา

คาดว่าผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะการกำกับอารมณ์อย่างเหมาะสม ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถนำไปใช้เพื่อสนับสนุนนโยบายการบริหารจัดการสถานศึกษา และพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมสำหรับบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการกำกับอารมณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษาในและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา แต่เนื่องจากประชากรเป็นกลุ่มใหญ่ และไม่สามารถระบุจำนวนประชากรทั้งหมดได้อย่างแน่ชัด การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงอิงจากหลักการทางสถิติ โดยใช้สูตร

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับประชากรที่ไม่ทราบขนาดแน่นอน 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 = สัดส่วนของประชากรที่คาดว่าจะมีลักษณะตรงกับที่สนใจ กำหนดไว้ที่ 0.5 เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ที่สุดเมื่อไม่มีข้อมูลล่วงหน้า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดไว้ที่ ± 0.05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ว่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}{(0.05)^2} \\ &= 384.16 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ จำนวน 385 คน (ปัดเศษขึ้น) (Krejcie & Morgan, 1970)

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งมีจำนวน 385 ฉบับ และแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษา แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่

1. การเลือกและปรับสถานการณ์
2. การปรับความสนใจ
3. การประเมินความคิด
4. การตอบสนองด้วยความผ่อนคลาย

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณ
3. การบริหารบุคลากร
4. การบริหารทั่วไป (Likert, 1967 อ้างใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ประเมินความสอดคล้องของข้อความคำถามกับตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC)

2. ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา 30 คน ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา

3. ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990 อ้างใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.878 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ตามเกณฑ์ของ Best ที่กำหนดว่าค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่ามีความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับการใช้ในการวิจัย (Best and Kahn, 2006)

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงรายละเอียดและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้อง รวมถึงแจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2. ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม หากพบว่าไม่สมบูรณ์จะดำเนินการแจกแบบสอบถามเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้วิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ระดับการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษา

- ใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

- ใช้ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลโดยอิงตามแนวคิดของ Best (1977)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

- ใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

กำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้

ค่า Pearson's r	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.90	ความสัมพันธ์สูงมาก
0.71 - 0.90	ความสัมพันธ์สูง
0.30 - 0.70	ความสัมพันธ์ปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	ความสัมพันธ์ต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

- ค่าเฉลี่ย (Mean)
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ซึ่งดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่แม่นยำและเชื่อถือได้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระดับการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โดยภาพรวม บุคลากรทางการศึกษามีระดับการกำกับอารมณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการปรับความสนใจ ตามด้วย ด้านการเลือกและปรับสถานการณ์ ส่วน ด้านการตอบสนองด้วยความผ่อนคลาย เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยภาพรวม ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป ตามด้วย ด้านการบริหารงบประมาณ ขณะที่ ด้านการบริหารบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า โดยรวมแล้ว การกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารวิชาการ มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือ การบริหารทั่วไป ตามด้วย การบริหารงบประมาณ และ การบริหารบุคคล มีความสัมพันธ์ต่ำสุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. การกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม การกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้ดีเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินความคิด

ได้รับคะแนนสูงสุด สะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการปรับมุมมองและทำความเข้าใจอารมณ์ของตนเองเพื่อให้สามารถควบคุมและตอบสนองได้อย่างเหมาะสม ด้านการปรับความสนใจ อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งแสดงถึงความสามารถของบุคลากรในการควบคุมและเปลี่ยนโฟกัสไปยังสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน แทนที่จะจดจ่ออยู่กับปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความเครียดหรืออารมณ์เชิงลบ ด้านการเลือกและปรับสถานการณ์ ได้รับคะแนนในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งหมายความว่าบุคลากรสามารถหลีกเลี่ยงหรือปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมของตนเองเพื่อช่วยลดผลกระทบของอารมณ์เชิงลบได้ อย่างไรก็ตาม ด้านการตอบสนองด้วยความอ่อนคลาย ได้รับคะแนนต่ำสุด สะท้อนถึงข้อจำกัดของบุคลากรในการใช้วิธีการจัดการอารมณ์ด้วยเทคนิคการผ่อนคลาย เช่น การจัดการความเครียดทางกายภาพหรือการควบคุมอารมณ์ด้วยกระบวนการทางจิตวิทยา ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก วงศ์กัลยา และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2567) ซึ่งศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการอารมณ์ตนเองและการรับรู้อารมณ์ตนเองเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการควบคุมอารมณ์และบริหารความรู้สึกรู้สึกของตนเองได้ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติพิทย์ มณีรัตนเลิศวานิช (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสารภายในสถานศึกษา พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้าน การจูงใจตนเองและการจัดการอารมณ์ของตนเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารอารมณ์เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพิธิตา ชำนาญกุล (2561) ซึ่งศึกษาการเสริมสร้างการกำกับอารมณ์ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม พบว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับการกำกับอารมณ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกฝนและพัฒนาความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในบริบทของการทำงานที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร ทิรัญธนยรัศมี และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2561) ซึ่งศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา

2. ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีและสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ได้รับคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป ตามด้วย ด้านการบริหารงบประมาณ ขณะที่ ด้านการบริหารบุคคล ได้รับคะแนนต่ำสุด ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ซึ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า

ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีความแตกต่างกันระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลย์ ลีทอง (2563) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชพงษ์ ปาละหงษา (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การบริหารวิชาการ การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ และการบริหารบุคคล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอาารมณกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแล้ว การกำกับอาารมณของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารวิชาการ มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการกำกับอาารมณของบุคลากร รองลงมาคือ การบริหารทั่วไป ตามด้วย การบริหารงบประมาณ และ การบริหารบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่ำสุด ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ซึ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร งบประมาณ และทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของการบริหารจัดการที่ดีในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชพงษ์ ปาละหงษา (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านบุคลากรและการบริหารอาารมณมีผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติพิทย์ มณีนรัตน์เลิศวานิช (2562) ซึ่งพบว่า อิทธิพลของความฉลาดทางอาารมณของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตระหนักรู้ในอาารมณตนเอง การมีทักษะทางสังคม และการจัดการอาารมณของตนเอง ส่งผลต่อผลการสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการกำกับอาารมณในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

จาก อภิปรายผลการวิจัยทั้ง 3 ข้อที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระดับการกำกับอาารมณที่ดี โดยเฉพาะด้าน การประเมินความคิดและการปรับ

ความสนใจ ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามด้านการตอบสนองด้วยความอ่อนคลายเป็นจุดที่ต้องได้รับการพัฒนา เนื่องจากเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการบริหารวิชาการเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในขณะที่ การบริหารบุคคลได้รับความสำคัญน้อยที่สุด ซึ่งอาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรที่ยังต้องการการพัฒนาเพิ่มเติม ทั้งนี้ การกำกับอารมณ์ของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในด้านการบริหารวิชาการและการบริหารทั่วไป ดังนั้น ควรมีแนวทางในการ พัฒนาทักษะการกำกับอารมณ์ โดยเฉพาะด้านการตอบสนองด้วยความอ่อนคลาย และปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1.1 บุคลากรทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงานเมื่อพบว่าสถานการณ์ไม่เหมาะสม
- 1.2 บุคลากรทางการศึกษาต้องสามารถรักษาความสนใจและมุ่งมั่นไปทำงานที่ทำอยู่เมื่อมีสิ่งรบกวนภายนอก
- 1.3 บุคลากรทางการศึกษาต้องมีวิธีการปรับความคิดของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- 1.4 บุคลากรทางการศึกษาต้องสามารถควบคุมความเครียดของตนเองในสถานการณ์ที่ท้าทาย

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาการกำกับอารมณ์ในกลุ่มอาชีพที่มีแนวโน้มเผชิญกับสภาวะ ความกดดัน และความเครียดอื่น เช่น บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีเนื้องานเกี่ยวข้องด้านการศึกษา
- 2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

กรกนก วงศ์กล้า และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2567). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วารสารธรรมเพื่อชีวิต*, 30(1), 201-220.

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2554). *เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลกชุดย่อ*. ฉบับภาษาไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.dmh.go.th/test/whoqol/> [2 ธันวาคม 2567].
- ชัยพงศ์ ปาละหงษา, วิชาญ เจริญวิไลรัตน์ และ ในตะวัน กำหอม. (2565). ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิภาพการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยา การ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 4(3), 151-162.
- ธัญพร หิรัญธนยศมี และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2561). ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 434-445.
- นิพิธิตา ชำนาญกุล. (2561). การเสริมสร้างการกำกับอารมณ์ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยการให้คำปรึกษา แบบกลุ่มตามแนวคิดพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม. *ปริญญาานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา. เล่ม 1*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยทองสุข. โรงพิมพ์ทีคอม.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา* : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี.
- สุทธาทิพย์ มณีรัตนเลิศวานิช และ นิมิตร มั่งมีทรัพย์. (2562). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการสื่อสารภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 10(2), 99-112.
- Best, J.W. and Kahn, J.V. (2006). *Research in Education*. 10th Edition. Cape Town : Pearson Education Inc.
- Corey, G. (2008). *Theory and practice of group counseling*. California : Thompson Brook Cole Inc.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. London : Bloomsbury.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Mayer, J.D. and Salovey, P. (1997). *What Is Emotional Intelligence? Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*. New York : Basic Books.
- Roderick, A. Baron. (1997). *Psychology The Essential Science*. Boston : Renslaer Polytechnic Institute.

ปรัชญาหลังนยุคสายกลางกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

The Philosophy of Moderate Postmodernism and the Development of Quality of Life

ชิสา กันยาวิริยะ¹ และ สิริินทร์ กันยาวิริยะ²

Chisa Gunyaviriya¹ and Sirin Gunyaviriya²

^{1,2}สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

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

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

²sirin.cnt@hotmail.com

Received: May 7, 2025; Revised: May 30, 2025; Accepted: May 31, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์แนวคิดและหลักการของปรัชญาหลังนยุคสายกลางที่ส่งผลต่อความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในบริบทร่วมสมัย 2) สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตบนฐานของกระบวนทัศน์หลังนยุคสายกลาง และ 3) เสนอกรอบแนวคิดเชิงประยุกต์เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นระบบและยั่งยืน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทุติยภูมิ ทั้งงานวิจัย บทความ หนังสือ และคัมภีร์ทางศาสนา และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เอกสาร และการตีความเชิงปรัชญา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปรัชญาหลังนยุคสายกลางเป็นการประสานจุดแข็งของแนวคิดนยุคและหลังนยุค โดยไม่ยึดถือสุดขั้ว 2) หากเน้นการสร้างดุลยภาพระหว่างเหตุผลกับประสบการณ์ ความจริงกับความหมาย ความรู้กับความสัมพันธ์ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นฐานแนวคิดสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างรอบด้าน 3) ผลการสังเคราะห์เสนอกรอบ “พลัง 4” ได้แก่ พลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา ซึ่งเป็นกลไกภายในที่เสริมสร้างสุขภาวะองค์รวมของมนุษย์ในมิติต่าง ๆ ทั้งระดับปัจเจก ความสัมพันธ์ และจิตวิญญาณ องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้คือการเสนอ MODERATE Model ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ Middle-path Philosophy, Open-ended Pluralism, Dynamic Forces, Embodied Integration, Reflexivity, Appreciation, Transformation และ Ethical Grounding โดยมีเป้าหมายเพื่อบูรณาการปรัชญาเข้ากับชีวิตจริง อำนวยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ลึกซึ้งและยั่งยืน

คำสำคัญ: ปรัชญาหลังนยุคสายกลาง, การพัฒนา, คุณภาพชีวิต

Abstract

This research article aimed to (1) analyze the concepts and principles of the moderate postmodern philosophy that influence the contemporary understanding of quality of life, (2) synthesize approaches to quality of life development based on the moderate postmodern paradigm, and (3) propose an applied conceptual framework for systematic and sustainable quality of life development. A qualitative methodology was employed through documentary analysis and philosophical hermeneutics, using secondary data from theoretical, conceptual, and experiential sources. The results revealed that the moderate postmodern philosophy integrated the strengths of both modernism and postmodernism without adopting either extreme. It emphasized the balance between reason and experience, truth and meaning, and knowledge and relationships. This balance provided a comprehensive foundation for the development of quality of life. The synthesis yielded the “Four Powers” framework, consisting of Creative Power, Adaptive Power, Collaborative Power, and Explorative Power, which served as inner mechanisms that enhance holistic human well-being across individual, relational, and spiritual dimensions. The new body of knowledge developed from this study was the MODERATE Model, which comprised eight components: Middle-path Philosophy, Open-ended Pluralism, Dynamic Forces, Embodied Integration, Reflexivity, Appreciation, Transformation, and Ethical Grounding. The model was designed to integrate philosophical thought into real life, fostering a deep and sustainable development of quality of life.

Keywords : Moderate Postmodernism, Development, Quality of Life

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ส่งผลให้มนุษย์ต้องเผชิญกับความท้าทายในการดำรงชีวิตในระดับที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น การแสวงหาแนวทางเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงกลายเป็นประเด็นสำคัญของทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาควิชาการ อย่างไรก็ตาม ความพยายามดังกล่าวในบางครั้งกลับยังตกอยู่ภายใต้กรอบคิดแบบนวยุค (Modernism) ซึ่งมุ่งเน้นการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลแบบวิทยาศาสตร์และตัวชี้วัดเชิงปริมาณที่ตายตัว จนละเลยมิติของคุณค่าภายใน อัตลักษณ์เฉพาะของแต่ละบุคคล และบริบทเชิงวัฒนธรรมอันหลากหลาย (Lyotard, 1984)

กระแสคิดของปรัชญาหลังนวยุค (Postmodern Philosophy) จึงได้เข้ามาท้าทายและเสนอแนวทางใหม่ที่เน้นความหลากหลาย การยอมรับความสัมพันธ์เชิงพลวัตของความรู้ และการวิพากษ์โครงสร้างอำนาจดั้งเดิม (Foucault, 1972; Derrida, 1978) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากบริบทของสังคมไทยและเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับปัจเจกและส่วนรวม จะพบว่าการใช้แนวคิดหลังนวยุคในเชิงสุดขั้วอาจไม่สอดคล้องกับลักษณะของสังคมไทยที่ยังต้องการ "จุดร่วม" เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืน

ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดแนวทางใหม่ที่เรียกว่า "ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง" (Moderate Postmodern Philosophy) ซึ่งเสนอการประสานจุดแข็งระหว่างกระบวนทัศน์นวยุคและหลังนวยุค โดยไม่ยึดติดกับอุดมการณ์ใดอุดมการณ์หนึ่งแบบสุดขั้ว หากแต่เน้นการตีความอย่างมีวิจารณญาณ การแสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่าง และการมองแบบองค์รวม (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2565; เมธา หริมเทพาธิป, 2563)

แนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางถูกพัฒนาขึ้นบนฐานของ “กระบวนทรรศน์ 5” และ “พลัง 4” ได้แก่ พลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา ซึ่งเชื่อมโยงกับแนวคิดเรื่องสัญญาชาตญาณปัญญา (เมธา หริมเทพาธิป, 2561) โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในทุกมิติทั้งทางกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ (สุดธินัย ทองจันทร์ และคณะ, 2563)

งานวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางสามารถสร้างคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนได้จริง ไม่ว่าจะเป็นมิติของการบริหารตน (ชีสา กันยาวิริยะ และคณะ, 2565) การบริหารคน (สิรินทร์ กันยาวิริยะ และคณะ, 2565) การบริหารธุรกิจครอบครัว (พจนา มาโนช, 2566) หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ป่วย (สุดธินัย ทองจันทร์ และคณะ, 2563) ทั้งนี้เพราะหลักคิดดังกล่าวเปิดโอกาสให้เกิดการปรับใช้ตามบริบทอย่างมีวิจารณญาณ ไม่ยึดติดกับสูตรสำเร็จ และให้ความสำคัญกับการฟัง ความสัมพันธ์ และคุณธรรมร่วม

จากประเด็นดังกล่าว บทความวิจัยฉบับนี้มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์หลักการ วิธีการ และเป้าหมายของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ตลอดจนสังเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมต่อการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในระดับปัจเจกและสังคม เพื่อเปิดพื้นที่ให้ปรัชญามีบทบาทในชีวิตจริงอย่างมีนัยสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วิเคราะห์แนวคิดและหลักการของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ที่มีผลต่อการสร้างความเข้าใจใหม่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในบริบทร่วมสมัย
2. สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ตั้งอยู่บนฐานของกระบวนทัศน์หลังนวยุคสายกลาง โดยเฉพาะในด้านการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหาความหมายอย่างมีวิจารณญาณ
3. เสนอกรอบแนวคิดหรือรูปแบบการประยุกต์ใช้ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของปัจเจกบุคคลและสังคมอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต” นี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยอาศัยแนวทางการวิจัยเชิงปรัชญา (Philosophical Inquiry) ร่วมกับการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) และการตีความเชิงปรัชญา (Philosophical Hermeneutics) ซึ่งมุ่งเน้นการสังเคราะห์องค์ความรู้จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับแนวคิด “ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง” และศักยภาพของแนวคิดดังกล่าวในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในมิติที่หลากหลาย ทั้งในระดับปัจเจก บุคคล ชุมชน และสังคม

1. แหล่งข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลทุติยภูมิ ประกอบด้วย

- งานวิจัยและบทความวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดปรัชญาหลังนวยุค แนวคิดสายกลาง คุณภาพชีวิต และการพัฒนาเชิงจิตวิญญาณ
- คัมภีร์ทางศาสนา เช่น พระไตรปิฎก หรือคัมภีร์อื่น ๆ ที่สะท้อนแนวคิดเชิงปรัชญาและจริยศาสตร์
- หนังสือ บทความ ตำรา ทฤษฎี และข้อเขียนจากนักคิดหลังนวยุค เช่น Jean-François Lyotard, Michel Foucault, Jacques Derrida รวมทั้งนักคิดไทยร่วมสมัยที่เชื่อมโยงแนวคิดเหล่านี้กับบริบทไทย เช่น เมธา ภิรมีเทพาธิป และ ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์

2. กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้กระบวนการแบบมีระบบตามแนวทางของการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis)

ศึกษาข้อมูลจากเอกสารตามเกณฑ์การพิจารณา 3 ประการ ได้แก่

- เนื้อหา (Content) พิจารณาเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับแก่นของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
- บริบท (Context) วิเคราะห์บริบทของแนวคิด ความเป็นมา และการนำไปใช้
- จุดมุ่งหมาย (Intent) พิจารณาวัตถุประสงค์ของผู้เขียนหรือนักคิด เพื่อทำความเข้าใจแนวโน้มทางความคิดและเป้าหมายของแนวคิดนั้น ๆ

2.2 การตีความเชิงปรัชญา (Philosophical Hermeneutics)

นำข้อมูลจากการวิเคราะห์มาทำการตีความอย่างลึกซึ้ง โดยใช้แนวทางของนักปรัชญาเชิงตีความ เช่น Hans-Georg Gadamer ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่าง “ผู้ตีความ” กับ “ตัวบท” ผ่านประสบการณ์ภายในของผู้วิจัย

- วิเคราะห์ความหมายในเชิงปรัชญาอย่างลุ่มลึก
- ตั้งคำถามเชิงวิพากษ์เพื่อตรวจสอบสมมติฐานหรือข้อเสนอในแต่ละแนวคิด
- เปรียบเทียบความสอดคล้อง/ความต่างระหว่างแนวคิดหลังนวยุคกับแนวทางสายกลางในบริบทไทย

3. การสังเคราะห์แนวคิด

เมื่อได้ผลจากการวิเคราะห์และตีความแล้ว จะดำเนินการสังเคราะห์เพื่อสร้างกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง “ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง” กับ “การพัฒนาคุณภาพชีวิต” จากนั้น เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ในระดับปัจเจกและสังคม โดยเน้นความยืดหยุ่น ความหลากหลาย และความหมายเชิงคุณค่า

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แนวคิดและหลักการของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง พบว่า แนวคิด “ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง” คือการประสานจุดแข็งระหว่างกระบวนทัศน์นวยุค (modernism) กับกระบวนทัศน์หลังนวยุค (postmodernism) โดยหลีกเลี่ยงความสุดโต่งของทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ มิได้ปฏิเสธระเบียบ ความมีเหตุผล และความเป็นระบบของนวยุค แต่ก็ไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของเรื่องเล่าใหญ่หรือระบบที่ตายตัว หากเปิดพื้นที่ให้ความหลากหลาย อัตลักษณ์เฉพาะ การเปลี่ยนแปลง และความหมายเชิงประสบการณ์เข้ามามีบทบาทในกระบวนการสร้างความรู้และการดำเนินชีวิต

หัวใจสำคัญของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง คือ (1) การไม่ยึดมั่นถือมั่นกับกรอบคิดใดกรอบคิดหนึ่ง (non-absolutism) (2) การแสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่าง (pluralism with harmony) (3) การกลับมาตีความแนวคิดเก่า ๆ ด้วยสายตาใหม่ (rereading all) (4) การมองอย่างองค์รวมไม่แยกส่วน (holistic thinking) และ (5) การใช้กระบวนกรวิเคราะห์ วิจักษ์ และวิจารณ์ (analysis–appreciation–application) เพื่อเชื่อมโยงความคิดสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิบัติ

2. ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง พบว่า แนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผ่านกรอบความคิดที่เรียกว่า “พลัง 4 ประการ” ได้แก่

- พลังสร้างสรรค์ คือ การกล้าคิดใหม่ เปิดรับประสบการณ์และองค์ความรู้จากแหล่งที่หลากหลาย โดยไม่ปิดกั้นตนเอง

- พลังปรับตัว คือ การปรับความคิดและพฤติกรรมอย่างยืดหยุ่น ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยไม่ละทิ้งหลักคุณค่า

- พลังร่วมมือ คือ การดำรงอยู่ร่วมกันอย่างให้เกียรติ เข้าใจ และเคารพในความต่าง

- พลังแสวงหา คือ การมุ่งค้นหาความหมายของชีวิตอย่างลึกซึ้ง โดยไม่หยุดนิ่งในนิยามตายตัว

แนวทางเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตมิใช่เพียงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือการตอบสนองความต้องการทางวัตถุเท่านั้น หากแต่คือการส่งเสริมศักยภาพภายใน การมีวิจักษณ์ญาณ การตั้งคำถามต่อโลก และการมองเห็นคุณค่าของการมีชีวิตอยู่ท่ามกลางโลกที่ไม่แน่นอน

3. กรอบแนวคิดเชิงประยุกต์เพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน พบว่า จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการวิจัย ผู้วิจัยได้จัดทำกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงปรัชญาหลังนวยุคสายกลางไว้ในลักษณะองค์รวม โดยมีองค์ประกอบ 3 ระดับหลัก ได้แก่

- ระดับปัจเจกบุคคล (Individual Level) เน้นการพัฒนาความเข้าใจตนเอง การไม่ตัดสินตนหรือผู้อื่นแบบตายตัว การกล้าเปลี่ยนแปลงตนเอง และการอยู่กับปัจจุบันอย่างมีสติ
- ระดับความสัมพันธ์ทางสังคม (Relational Level) ส่งเสริมความเข้าใจระหว่างกัน ความเคารพ ความหลากหลาย การอยู่ร่วมกันโดยไม่ครอบงำ และการแสวงหาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์
- ระดับจิตวิญญาณและความหมายของชีวิต (Existential Level) พัฒนาแนวโน้มทางจิตใจที่เปิดกว้าง พร้อมแสวงหาความหมายในความไม่สมบูรณ์แบบของชีวิต โดยยอมรับความเปลี่ยนแปลงเป็นธรรมชาติ

กรอบแนวคิดนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา การพัฒนาผู้นำ การจัดการองค์กร และการส่งเสริมสุขภาวะภายใน โดยให้ความสำคัญกับ การฟัง ความเข้าใจ ความสัมพันธ์ และการเคารพชีวิต ในทุกระดับอย่างลึกซึ้ง

อภิปรายผลการวิจัย

1. หลักการของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

ผลการวิจัยที่พบว่า "ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง" เป็นการประสานจุดแข็งของแนวคิดนวยุคและหลังนวยุค โดยไม่ยึดถือแนวทางใดอย่างสุดขั้วนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Jean-François Lyotard (1984) ที่เสนอว่า โลกยุคหลังนวยุคคือโลกที่ไม่อาจมี “เรื่องเล่าใหญ่” (grand narrative) เพียงหนึ่งเดียวอีกต่อไป ความจริงไม่ได้มีเพียงหนึ่งเดียว หากแต่กระจายอยู่ในเรื่องเล่าหลายชุด ขึ้นอยู่กับบริบทและประสบการณ์เฉพาะของผู้คนในสังคม

อย่างไรก็ตาม การปฏิเสธระบบความคิดเชิงสากลแบบนวยุคโดยสิ้นเชิงก็อาจนำไปสู่ภาวะอนาธิปไตยทางความรู้ ซึ่ง Michel Foucault (1972) เองก็เตือนว่าอำนาจแฝงอยู่ในความรู้ และการต่อต้านโดยไร้กรอบอ้างอิงอาจกลายเป็นเครื่องมือของอำนาจใหม่ที่กลบเกลื่อนความจริงอีกเช่นกัน

ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจึงเสนอ “ทางสายกลางเชิงแนวคิด” ที่อิงการวิพากษ์อย่างมีทิศทาง โดยมิได้ปฏิเสธเหตุผลแบบนวยุค หากแต่นำมาใช้ร่วมกับความเข้าใจทางอารมณ์ ประสบการณ์ และวัฒนธรรมเฉพาะ (เมธา หริมเทพาธิป, 2563) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวทาง “hermeneutics of suspicion” ของ Paul Ricoeur (1970) ที่เชื่อว่าการตีความควรตั้งอยู่บนฐานของความสงสัยต่ออำนาจ แต่ต้องใช้เหตุผลเพื่อตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์ ไม่ใช่เพียงเพื่อทำลาย

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

ผลการสังเคราะห์ที่เสนอกรอบ “พลัง 4 ประการ” ได้แก่ พลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา นั้นสะท้อนถึงแนวคิดแบบองค์รวมที่สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของ Amartya Sen (1999) ที่เสนอว่า “freedom to achieve well-being” คือแก่นแท้ของคุณภาพชีวิต มิใช่เพียงทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อม หากคือความสามารถในการเลือกวิถีชีวิตที่มีคุณค่า

พลังสร้างสรรค์ (Creative Power) แสดงถึงความสามารถในการคิดใหม่ ทำใหม่ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Carl Rogers (1961) ที่เชื่อว่ามนุษย์มี “tendency toward actualization” หรือแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะพัฒนาศักยภาพภายใน

พลังปรับตัว (Adaptive Power) มีความคล้ายคลึงกับความสามารถในการ “resilience” หรือความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Coutu, 2002) ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญในโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

พลังร่วมมือ (Collaborative Power) ตรงกับแนวคิดของ Martin Buber (1937) ที่เสนอความสัมพันธ์แบบ “I-Thou” ซึ่งเคารพผู้อื่นในฐานะที่เป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ มิใช่เพียงปัจจัยทางเศรษฐกิจหรือเครื่องมือของระบบ

และพลังแสวงหา (Explorative Power) สอดคล้องกับแนวคิดของ Viktor Frankl (1963) ที่เสนอว่า แก่นของชีวิตคือการแสวงหาความหมาย (will to meaning) ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้แม้ท่ามกลางความทุกข์ ความไม่แน่นอน หรือความไร้ระเบียบ

กรอบ “พลัง 4” ดังกล่าวจึงมิใช่เพียงกรอบทฤษฎี หากเป็นกลไกภายในที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างลึกซึ้งและยั่งยืน ผ่านการเปิดใจ ยอมรับความหลากหลาย และใช้ชีวิตอย่างมีความหมายโดยไม่ยึดติดกับอุดมการณ์แข็งตัวใด ๆ

3. กรอบแนวคิดเชิงประยุกต์เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ผลการวิจัยที่เสนอกรอบแนวคิด 3 ระดับ คือ ระดับปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ทางสังคม และระดับจิตวิญญาณ แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวม (integral development) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “well-being ecology” ของ Otto Scharmer (2018) ในทฤษฎี U ที่เชื่อว่าคุณภาพชีวิตของมนุษย์เกี่ยวข้องกับ 3 พื้นที่ภายใน ได้แก่ การรู้จักตนเอง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความรู้สึกเชื่อมโยงกับโลกทั้งผอง

ในระดับปัจเจก แนวคิด “self-awareness” และ “self-compassion” ของ Kristin Neff (2003) ช่วยสนับสนุนว่า คุณภาพชีวิตเริ่มต้นจากการเข้าใจตนเอง และยอมรับความไม่สมบูรณ์ของชีวิตด้วยเมตตาธรรม

ในระดับความสัมพันธ์ การเคารพและยอมรับความหลากหลายอย่างมีวิจารณญาณตรงกับแนวคิดของ Habermas (1984) ว่าด้วย “การสื่อสารอย่างเป็นธรรม” (communicative action) ซึ่งเน้นการฟังเพื่อเข้าใจ มิใช่เพื่อเอาชนะ

ในระดับจิตวิญญาณ การแสวงหาความหมายของชีวิตสะท้อนแนวคิดทางจิตบำบัดเชิงอัตถิภาวนิยม (existential psychotherapy) ที่ชี้ว่า ความหมายคือองค์ประกอบที่ไม่อาจละเลยได้ของความเป็นมนุษย์

องค์ความรู้ใหม่

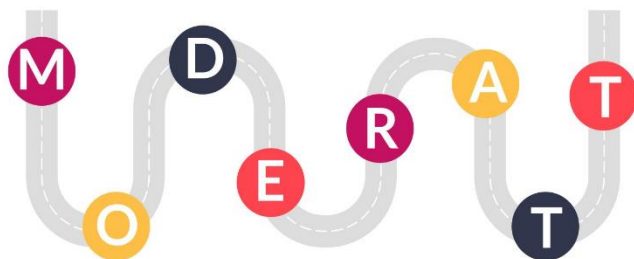
องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ MODERATE Model ประกอบด้วย

M	ย่อมาจาก Middle-path Philosophy	หมายถึง	ความสมดุลทางความคิด
O	ย่อมาจาก Open-ended Pluralism	หมายถึง	เคารพความหลากหลาย
D	ย่อมาจาก Dynamic Forces	หมายถึง	พลัง 4 แห่งการพัฒนา
E	ย่อมาจาก Embodied Integration	หมายถึง	การบูรณาการชีวิตจริง
R	ย่อมาจาก Reflexivity	หมายถึง	การไตร่ตรองเชิงปรัชญา
A	ย่อมาจาก Appreciation	หมายถึง	การมองเห็นคุณค่าใหม่
T	ย่อมาจาก Transformation	หมายถึง	การเปลี่ยนผ่านสู่ความหมาย
E	ย่อมาจาก Ethical Grounding	หมายถึง	ยึดมั่นในคุณธรรมร่วมมนุษย์

ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้

MODERATE Model

- M** – Middle-path Philosophy (ความสมดุลทางความคิด)
- O** – Open-ended Pluralism (เคารพความหลากหลาย)
- D** – Dynamic Forces (พลัง 4 แห่งการพัฒนา)
- E** – Embodied Integration (การบูรณาการชีวิตจริง)
- R** – Reflexivity (การไตร่ตรองเชิงปรัชญา)
- A** – Appreciation (การมองเห็นคุณค่าใหม่)
- T** – Transformation (การเปลี่ยนผ่านสู่ความหมาย)
- T** – Ethical Grounding (ยึดมั่นในคุณธรรมร่วมมนุษย์)



แผนภาพที่ 1 MODERATE Model

จากแผนภาพที่ 1 MODERATE Model สามารถอธิบายได้ว่า

M – Middle-path Philosophy (ความสมดุลทางความคิด) หมายถึง การยึดแนวคิดทางสายกลางในเชิงปรัชญา ซึ่งไม่สุดโต่งไปทางใดทางหนึ่ง เช่น ไม่เคร่งครัดกับกรอบเหตุผลแบบนวยุคจนอึดวิสัยหายไป และไม่ตกอยู่กับการปฏิเสธทุกอย่างแบบหลังนวยุคสุดขั้ว หากแสวงหาจุดสมดุลระหว่าง “โครงสร้าง” และ “เสรีภาพ” ระหว่าง “ความรู้” และ “ประสบการณ์” อย่างมีวิจารณ์ญาณ โดยอิงแนวคิดเช่น ของ Lyotard (1984) และหลักมัชฌิมาปฏิปทาในพุทธปรัชญา

O – Open-ended Pluralism (เคารพความหลากหลาย) หมายถึง การยอมรับความหลากหลายของความคิด ประสบการณ์ ชาติพันธุ์ ศาสนา และวิถีชีวิต โดยไม่พยายามรวมเป็นหนึ่งเดียว (non-totalizing) แต่เปิดกว้างให้เกิดการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ข้ามมุมมอง อิงแนวคิดของ Gadamer (1975) ว่าด้วย “การหลอมรวมขอบฟ้า” (fusion of horizons) ซึ่งเน้นการฟังอย่างลึกซึ้งโดยไม่ปิดตัวตน

D – Dynamic Forces (พลัง 4 แห่งการพัฒนา) หมายถึง พลังภายในของมนุษย์ที่ขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ซึ่งประกอบด้วย

- พลังสร้างสรรค์ คือ กล้าคิดใหม่ ทำใหม่
- พลังปรับตัว คือปรับตัวอย่างยืดหยุ่น
- พลังร่วมมือ คือ เชื่อมโยงกับผู้อื่นอย่างเคารพ
- พลังแสวงหา คือ แสวงหาความหมายของชีวิต

E – Embodied Integration (การบูรณาการชีวิตจริง) หมายถึง การนำแนวคิดมาใช้กับชีวิตจริงในทุกระดับ ได้แก่ ระดับตนเอง (self-awareness), ความสัมพันธ์ (relationships), และความหมายของชีวิต (existential meaning) โดยมุ่งหวังให้ปรัชญาไม่อยู่เพียงในระดับนามธรรม แต่แทรกซึมในวิถีชีวิตประจำวัน

R – Reflexivity (การไตร่ตรองเชิงปรัชญา) หมายถึง การตั้งคำถามต่อความเชื่อ ความคิด ความจริง และการกระทำของตนเองอย่างลึกซึ้ง เพื่อเปิดทางให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ การรู้จักตนแบบวิภาษวิธี

A – Appreciation (การมองเห็นคุณค่าใหม่) หมายถึง การเปลี่ยนมุมมองจากการตัดสิน (judgement) ไปสู่การมองเห็นคุณค่าซ่อนเร้นในประสบการณ์ แม้ในสิ่งที่ขัดแย้งหรือไม่สมบูรณ์แบบ โดยใช้กรอบ “วิจักษ์” (Appreciation) เพื่อค้นหา “พรแฝง” (hidden value) สอดคล้องกับแนวคิด appreciative inquiry (Cooperrider, 1995) และหลักพรหมวิหารในพุทธศาสนา เช่น มุทิตาและอุเบกขา

T – Transformation (การเปลี่ยนผ่านสู่ความหมาย) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของชีวิต จากภาวะการดำรงอยู่แบบ “เอาตัวรอด” ไปสู่ภาวะ “เข้าใจชีวิต” และ “สร้างคุณค่าร่วม” โดยเน้นความเปลี่ยนแปลงจากภายใน ไม่ใช่เพียงการปรับตัวภายนอก เช่น จากการบริโภคสู่การรู้คุณค่า

E – Ethical Grounding (ยึดมั่นในคุณธรรมร่วมมนุษย์) หมายถึง การตั้งอยู่บนรากฐานของ “คุณธรรมสากล” ที่ไม่ขึ้นกับศาสนาหรืออุดมการณ์ เช่น ความเมตตา ความกรุณา ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และการไม่เบียดเบียน (universal ethics) โดยไม่เคร่งครัดแบบกฎ แต่เป็นจริยธรรมที่เกิดจากการตระหนักรู้และมีสำนึก (moral awareness)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ส่งเสริมการบูรณาการแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางในการกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต ภาครัฐควรพิจารณานำแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ซึ่งเน้นความสมดุล ความหลากหลาย และการมีส่วนร่วม มาใช้ในการออกแบบนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในบริบทที่มีความซับซ้อนและหลากหลายของประชากร เช่น นโยบายด้านสุขภาวะ จิตวิญญาณ การศึกษา และการบริหารชุมชน

1.2 ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมผ่านพลัง 4 ประการ (Dynamic Forces) หน่วยงานด้านสุขภาพ การศึกษา และการพัฒนาสังคม ควรใช้กรอบ “พลังสร้างสรรค์-ปรับตัว-ร่วมมือ-แสวงหา” เพื่อออกแบบกิจกรรมหรือหลักสูตรที่พัฒนาทั้งด้านกาย จิต สังคม และจิตวิญญาณของประชาชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้จากภายใน

1.3 พัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการไตร่ตรองเชิงปรัชญา (Reflexivity) และจริยธรรมร่วมมนุษย์ (Ethical Grounding) ควรมีหลักสูตรหรือเวทีเสริมสร้างทักษะด้านการฟัง การไตร่ตรอง การเข้าใจผู้อื่น และความเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ลดการใช้อำนาจแบบกดทับ และเปิดพื้นที่สำหรับการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

1.4 สนับสนุนการวิจัยแนวข้ามศาสตร์ (transdisciplinary) ที่เชื่อมโยงปรัชญา จิตวิทยา การพัฒนาชุมชน และนโยบายสาธารณะ เพื่อสร้างฐานความรู้ใหม่ที่ตอบโจทย์ชีวิตร่วมสมัย ควรให้ทุนและพื้นที่แก่การวิจัยที่นำแนวคิดทางปรัชญามาเชื่อมโยงกับปัญหาในชีวิตจริง โดยไม่จำกัดอยู่ในสาขาวิชาเดียว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาการประยุกต์ใช้ MODERATE Model ในบริบทเฉพาะ (เช่น โรงเรียน ชุมชน องค์กร)

2.2 พัฒนาเครื่องมือวัดผลด้านคุณภาพชีวิตเชิงลึกบนพื้นฐานของแนวคิดหลังนวยุคสายกลาง

2.3 เปรียบเทียบแนวคิดสายกลางในปรัชญาตะวันตก-ตะวันออก เพื่อพัฒนาโมเดลที่ข้ามวัฒนธรรม

2.4 ใช้วิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วม (participatory action research)

บรรณานุกรม

- เมธา หริมเทพาธิป. (2561). การมีส่วนร่วมในมุมมองหลังนวยุค. *วารสารธรรมสาร*, 6(3), 63–77.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2563). การจูงใจตนเองในแนวทางหลังนวยุค. *วารสารพุทธมคัศ*, 5(1), 99–107.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2565). การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุค. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน*, 5(2), 111–117.
- ชิสา กันยาวิริยะ, สิริินทร์ กันยาวิริยะ และเมธา หริมเทพาธิป. (2565). การบริหารตนตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(2), 275–281.
- พจนา มาโนช. (2566). ธุรกิจครอบครัวในกระบวนทรรศน์หลังนวยุคสายกลาง. *วารสารปารมิตา*, 5(2), 300–306.
- สิริินทร์ กันยาวิริยะ, ชิสา กันยาวิริยะ และเมธา หริมเทพาธิป. (2565). การบริหารคนตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(2), 240–249.
- สุดธินัย ทองจันทร์, เมธา หริมเทพาธิป และวิชิต ติแก้ว. (2563). การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ป่วยด้วยหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 10(1), 99–107.
- Buber, M. (1937). *I and Thou*. Edinburgh: T. & T. Clark.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46–55.

- Derrida, J. (1978). *Writing and Difference*. University of Chicago Press.
- Foucault, M. (1972). *The archaeology of knowledge* (A. M. Sheridan Smith, Trans.). New York : Pantheon Books.
- Frankl, V. E. (1963). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy*. Boston : Beacon Press.
- Gadamer, H.-G. (1975). *Truth and method* (J. Weinsheimer & D. G. Marshall, Trans.). New York : Seabury Press.
- Habermas, J. (1984). *The theory of communicative action: Reason and the rationalization of society* (Vol. 1, T. McCarthy, Trans.). Boston : Beacon Press.
- Lyotard, J.-F. (1984). *The postmodern condition: A report on knowledge* (G. Bennington & B. Massumi, Trans.). Manchester : Manchester University Press.
- Neff, K. D. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85–101.
- Ricoeur, P. (1970). *Freud and philosophy: An essay on interpretation*. New Haven : Yale University Press.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Boston : Houghton Mifflin.
- Scharmer, O. C. (2018). *The essentials of Theory U: Core principles and applications*. Oakland, CA : Berrett-Koehler Publishers.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford : Oxford University Press.
-

อุเบกขาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท

Upekkha Parami in Theravada Buddhist Philosophy

สิรินทร์ กันยาวิริยะ¹ และ ชิสา กันยาวิริยะ²

Sirin Gunyaviriya¹ and Chisa Gunyaviriya²

^{1,2}บริษัท ล.ธนวังศ์ (1997) จำกัด

^{1,2}Lor Yaowaraj Bangkok

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

²chisa.gu@ssru.ac.th

Received: May 7, 2025; Revised: May 30, 2025; Accepted: May 31, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ "อุเบกขาบารมี" ในบริบทพุทธปรัชญาเถรวาท โดยนำเสนอความหมาย ระดับการบำเพ็ญ และตัวอย่างจากพระไตรปิฎกและชาดกสำคัญ การวิเคราะห์เน้นพิจารณาจากคำสอนในพระไตรปิฎก อรรถกถา และพระชาติชาดก เพื่ออธิบายอุเบกขาบารมีในมิติของปัญญา เมตตา และความสงบทางจิตวิญญาณ อุเบกขาบารมีมิใช่ความเฉยชา แต่คือภาวะจิตที่ไม่หวั่นไหวต่อโลกธรรมทั้งปวง พร้อมเปิดกว้างต่อความจริงและความเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่ง บทความจำแนกระดับของอุเบกขาบารมีเป็น 3 ระดับ ได้แก่ อุเบกขาบารมี (ระดับต้น) อุเบกขาอุปปารมี (ระดับกลาง) และอุเบกขาปรมัตถบารมี (ระดับสูงสุด) พร้อมนำเสนอโมเดล "UPEKKHA" ที่ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ Understanding of Kamma, Peaceful Detachment, Ethical Mindfulness, Knowing Impermanence, Kind-Rooted Equanimity, Higher Sacrifice และ Actualization of Insight อันสะท้อนถึงการบูรณาการจิตวิญญาณ จริยธรรม และปัญญาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น อุเบกขาบารมีจึงเป็นทั้งเป้าหมายและแนวทางของการพัฒนาตนเองที่ลึกซึ้ง และเป็นคุณธรรมสำคัญต่อการสร้างสันติภาพทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและสังคม

คำสำคัญ : อุเบกขา, บารมี, อุเบกขาบารมี, พุทธปรัชญาเถรวาท

Abstract

This academic article aims to analyze "Upekkha Barami" (the Perfection of Equanimity) within the context of Theravada Buddhist philosophy, presenting its definitions, levels of cultivation, and illustrative examples from the Tipitaka and

significant Jataka stories. The analysis draws upon teachings from the Tipitaka, its commentaries, and various Jataka tales to elucidate Upekkha Barami as a state of mind rooted in wisdom, compassion, and inner peace. Upekkha Barami is not mere emotional indifference but rather a stable, non-reactive state of mind that remains unaffected by worldly vicissitudes, while being open to truth and the impermanence of all things. This article categorizes Upekkha Barami into three levels: Upekkha Barami (basic level), Upekkha Upabarami (intermediate level), and Upekkha Paramattha Barami (highest level), illustrating the progressive development of spiritual maturity—from maintaining calm in daily life to the ultimate sacrifice of life itself with an unshaken mind. The article also proposes the "UPEKKHA" model, comprising seven core elements: Understanding of Kamma, Peaceful Detachment, Ethical Mindfulness, Knowing Impermanence, Kind-Rooted Equanimity, Higher Sacrifice, and Actualization of Insight. This model reflects the integrative nature of Upekkha Barami, combining spiritual, ethical, and intellectual dimensions for holistic personal development. In conclusion, Upekkha Barami is both a profound goal and a practical path for inner growth and is an essential virtue for fostering peace at both individual and societal levels.

Keywords: Upekkha, Parami, Upekkha Parami, Theravada Buddhist Philosophy

บทนำ

“บารมี” ในพระพุทธศาสนาเถรวาท หมายถึง คุณธรรมอันประเสริฐที่พระโพธิสัตว์ต้องบำเพ็ญอย่างต่อเนื่องในห้วงยาวนานของการเวียนว่ายตายเกิด เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้า บารมีทั้งสิบประการเป็นเสมือนเครื่องหล่อหลอมอุปนิสัย สร้างพื้นฐานของการเห็นแจ้งในธรรม และนำพาจิตสู่การพ้นทุกข์โดยสมบูรณ์ หนึ่งในบารมีเหล่านั้นคือ “อุเบกขาบารมี” (Upekkha Parami) ซึ่งถือเป็นยอดธรรมของความเป็นกลางทางจิต หรือความวางใจอย่างเที่ยงธรรมโดยไม่เอนเอียงในท่ามกลางสุขและทุกข์, ชอบและชัง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

อุเบกขาในฐานะบารมีมิใช่เพียงความไม่ยินดีไม่ยินร้ายในระดับจิตวิสัย แต่เป็นภาวะจิตที่เต็มเปี่ยมด้วยปัญญา เป็นธรรมที่สมดุลระหว่างการมีกรุณาต่อผู้อื่นและการวางใจให้ผู้อื่นได้ใช้วาทะแห่งกรรมของตนเองตามครรลองของธรรมชาติ ดังที่ปรากฏในพระไตรปิฎกและอรรถกถาว่า อุเบกขาบารมีเป็นธรรมที่ปรากฏอย่างชัดเจนในจิตของพระโพธิสัตว์ในภพชาติสุดท้ายก่อนการตรัสรู้ เช่น การวางจิตเป็น

กลางเมื่อเผชิญภัยคุกคามในป่า หรือเมื่อเห็นสรรพสัตว์ประสบภัยแล้วไม่หวั่นไหวด้วยความโลภ โกรธ หรือหลง (ช.อุป. 33/161-166/588)

อุเบกขาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท ไม่ใช่เพียงคุณธรรมส่วนบุคคล แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญของการดำรงตนอย่างมีปัญญาในท่ามกลางความแปรปรวนแห่งโลก ความสามารถในการมีอุเบกขา มิใช่การเพิกเฉย หรือไม่รับผิดชอบต่อความทุกข์ของสรรพสัตว์ แต่เป็นภาวะจิตที่สงบนิ่ง เข้มแข็ง และสามารถดำรงความเมตตาอย่างมีระเบียบของปัญญาได้ ซึ่งทำให้จิตไม่ถูกขัดส่ายด้วยอารมณ์หรืออคติ (Chawalwath, Nuanwan, & Sorawit, 2021)

อุเบกขาบารมียังมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในระดับปัจเจกและสังคม เนื่องจากเป็นบารมีที่ส่งเสริมการวางหลักความยุติธรรมในใจตน และเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิด “ปัญญาวานา” ซึ่งเป็นหนึ่งในวานา 4 ที่พระพุทธศาสนาใช้เป็นกรอบของการพัฒนาตนอย่างสมบูรณ์ (ราชบัณฑิตยสภา, 2556) เมื่อบุคคลสามารถฝึกฝนให้เกิดอุเบกขาได้ ย่อมสามารถดำรงตนอยู่ในโลกด้วยจิตที่เป็นกลาง มีเสถียรภาพ และพร้อมเผชิญสถานการณ์ทั้งที่พึงพอใจและไม่น่าพึงพอใจได้อย่างสงบ ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของ “ผู้นำภายใน” ที่สังคมไทยในยุคปัจจุบันต้องการอย่างยิ่ง (Tan & Damnoen, 2020)

การศึกษาเรื่องอุเบกขาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาทจึงเป็นการรื้อฟื้นและชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของธรรมอันลึกซึ้ง ที่มีใช้เพียงแนวทางสำหรับการบรรลุธรรมในระดับอุดมคติ หากแต่เป็นพลังเงียบที่ทรงพลังต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และเป็นรากฐานของความสงบ สติ และสันติภาพอย่างยั่งยืน ทั้งในระดับจิตใจส่วนบุคคลและระดับสังคมโดยรวม

ความหมายของอุเบกขาบารมี

คำว่า “อุเบกขา” (Upekkha) มาจากภาษาบาลี แปลว่า “การวางเฉยอย่างรู้ตัว” หรือ “การวางใจอย่างเป็นกลาง” แต่ในบริบทของพุทธปรัชญาเถรวาท อุเบกขาไม่ใช่ภาวะของความเย็นชา หรือการไม่รู้สึกรู้สา หากเป็นภาวะจิตที่เข้มแข็ง มั่นคง มีสติสัมปชัญญะ และเข้าใจความเป็นไปของเหตุและผลอย่างลึกซึ้ง อุเบกขาจึงถูกจัดอยู่ในพรหมวิหาร 4 และยังเป็นคุณธรรมขั้นสูงสุดในทศบารมี หรือบารมี 10 ประการ ที่ผู้ปรารถนาพุทธภูมิต้องบำเพ็ญให้บริบูรณ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559; Williams, 2000)

อุเบกขาบารมีมีลักษณะเฉพาะที่เรียกว่า ตัตถสมัตตา (Tattha-samata) คือ ความเสมอในธรรมทั้งหลาย กล่าวคือ ผู้บำเพ็ญอุเบกขาจะไม่เอนเอียงไปทางความรักหรือความชัง ไม่หวั่นไหวด้วยสุขหรือทุกข์ และไม่ตกอยู่ภายใต้อคติ 4 (ฉันทาคติ โทสาคติ โมหาคติ ภยาคติ) ด้วยเหตุนี้อุเบกขาบารมีจึงเป็นคุณธรรมที่ส่งเสริมให้จิตเข้าถึงความเป็นกลางอย่างแท้จริง และช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถเจริญปัญญาวานาได้อย่างมั่นคง (Nathi Leejitrat, 2562)

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2557) อธิบายว่า อุเบกขาบารมีคือ “ความวางใจอันเป็นผลจากการเข้าใจธรรมชาติของกรรมและผลของกรรม” ผู้มีอุเบกขาอย่างแท้จริง มีใจคนเพิกเฉยต่อทุกข์ของผู้อื่น แต่เป็นผู้ที่มีเมตตาโดยไม่ปรุงแต่ง คือ มีเมตตาที่ตั้งอยู่บนปัญญา มีใจอารมณ์

การบำเพ็ญอุเบกขาบารมี จำเป็นต้องมีการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ อุเบกขาก็ไม่ใช่ภาวะจิตที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ แต่เป็นผลจากการบ่มเพาะผ่านจิตตภาวนาและปัญญาภาวนา ซึ่งในหลักภาวนา 4 ของพระพุทธศาสนา อุเบกขาถือเป็นเครื่องยืนยันถึงความเจริญในภาวะจิตที่หลุดพ้นจากการปรุงแต่ง (ราชบัณฑิตยสภา, 2556)

วิลเลียมส์ (Williams, 2000) ได้อธิบายว่า ในแนวทางของพุทธเถรวาท อุเบกขาเป็นธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมองโลกอย่างสมดุล มีจิตอันสงบ และสามารถเข้าใจว่าทุกสิ่งเกิดขึ้นตามเหตุปัจจัย จึงไม่ยึดมั่นในความสำเร็จหรือล้มเหลว อุเบกขาจึงเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่การปล่อยวางอย่างมีสติ ซึ่งแตกต่างจากการหลีกเลี่ยงหรือการกดขี่อารมณ์

กล่าวโดยสรุป อุเบกขาบารมีคือพลังจิตอันมั่นคงที่ประสานเมตตากับปัญญาอย่างกลมกลืน เป็นภาวะจิตที่ยืนหยัดอยู่ในธรรมโดยไม่หวั่นไหวในโลกธรรมทั้งแปด และเป็นคุณสมบัติสำคัญของภาวะผู้นำภายในที่สามารถเผชิญกับโลกได้อย่างมีสติ สันติ และสมดุล

ระดับของอุเบกขาบารมี

อุเบกขาบารมี หนึ่งในบารมี 10 เป็นคุณธรรมระดับสูงที่แสดงถึงภาวะจิตที่มั่นคง สงบนิ่งและเสมอภาคต่อสิ่งทั้งหลายโดยไม่หวั่นไหวด้วยสุข ทุกข์ รัก หรือชัง ในพุทธปรัชญาเถรวาท อุเบกขาบารมีถูกแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ บารมี, อุปบารมี, และ ปรমัตถบารมี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

1. อุเบกขาบารมี (ระดับต้น)

หมายถึง ความสามารถในการวางจิตเป็นกลางต่อโลกธรรมทั้งแปด เช่น ลาภ-เสื่อมลาภ, สรรเสริญ-นินทา ผู้ที่ฝึกถึงระดับนี้สามารถรักษาความสงบเยือกเย็นในชีวิตประจำวันโดยไม่หวั่นไหวในอารมณ์ของตนเอง (Peter Harvey, 2013) ในเชิงพุทธจริยศาสตร์ การฝึกอุเบกขาในระดับนี้เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการพัฒนาจิตให้เข้าถึงสมาธิอย่างมั่นคง (ประมวล เพ็งจันทร์, 2561)

2. อุเบกขาอุปบารมี (ระดับกลาง)

คือ การวางจิตเสมอแม้ในสถานการณ์ที่กระทบจิตใจรุนแรง เช่น การพลัดพรากจากบุคคลอันเป็นที่รัก หรือเผชิญทุกข์เวทนาโดยไม่หลงตามความเศร้าหมอง ภาวะนี้ต้องอาศัย “ความรู้เท่าทันอารมณ์” ควบคู่กับการเจริญสติภาวนาอย่างต่อเนื่อง (Kato, 2006) ซึ่งในบริบทของพระเวสสันดรชาดก

พระโพธิสัตว์สามารถวางใจเมื่อภรรยาและบุตรถูกพรากจากไป โดยยังคงมั่นในเจตนาบริสุทธิ์เพื่อบรรลุปุทธภูมิ

3. อุเบกขาปรมัตถบารมี (ระดับสูงสุด)

เป็นขั้นที่พระโพธิสัตว์สามารถละแม้ชีวิตโดยไม่มี ความหวั่นไหว และดำรงจิตไว้ในความเมตตา อันตั้งมั่น เช่นในชาดกที่พระองค์บำเพ็ญเป็นพญากระต่าย ยอมสละตนเองเป็นอาหารแก่พราหมณ์โดยไม่ ยึดติดในชีวิตหรือผลตอบแทน (ขุ.จรียา.33/125-143/744-745) Peter Harvey (2013) อธิบายว่าระดับ นี้เป็นสภาวะของ “non-reactive mind” หรือ “จิตที่ไม่ตอบโต้” ซึ่งเป็นจิตแห่งอริยะผู้พ้นจากเครื่อง พันธนาการทั้งปวง

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2557) อธิบายว่า “อุเบกขาบารมีในระดับปรมัตถะ คือภาวะจิตที่ วางเฉยอย่างมีปัญญา ไม่ใช่การเพิกเฉย แต่เป็นการวางใจต่อทุกขและสุขอย่างเข้าใจธรรมะและธรรมชาติ ของกรรม” จิตที่ถึงขั้นนี้จะตั้งอยู่บนฐานของไตรลักษณ์ ไม่ติดสิน ประทุง หรือบีบคั้นใด ๆ ในเจตนาอีก ต่อไป

กล่าวโดยสรุป ระดับของอุเบกขาบารมีเป็นการไต่บันไดแห่งจิตที่เริ่มจากการวางเฉยในอารมณ์ ไปสู่การวางเฉยในวิกฤต และจบด้วยการวางเฉยอย่างรู้แจ้งในไตรลักษณ์ การบำเพ็ญอุเบกขาบารมีจึงเป็น ทั้งกระบวนการฝึกภาวนา และการปล่อยวางอย่างสูงสุดในปรมัตถธรรม

ตัวอย่างการบำเพ็ญอุเบกขาบารมีในพระไตรปิฎก

อุเบกขาบารมีในฐานะคุณธรรมลำดับสุดท้ายในบารมี 10 นั้น แสดงออกอย่างชัดเจนใน พฤติกรรมของพระโพธิสัตว์ในอดีตชาติ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก โดยเฉพาะใน พระชาติชาดก ซึ่งเป็น เรื่องเล่าเกี่ยวกับภพชาติของพระพุทธเจ้าก่อนการตรัสรู้ ตัวอย่างเหล่านี้มิใช่เพียงเรื่องเล่าเชิงจริยธรรม แต่เป็นแบบฝึกภาวะจิตขั้นสูงสุดที่นำไปสู่การหลุดพ้นจากเครื่องพินธนาการแห่งอิตตา

1. พระเวสสันดรชาดก

จากข้อมูลในเรื่องพระเวสสันดรชาดก อุเบกขาบารมีในระดับอุปปบารมีคือการที่พระเวสสันดรทรง มอบบุตรและภรรยาให้แก่พราหมณ์ชุกด้วยจิตใจแน่วแน่ในความเสียสละ โดยไม่หวั่นไหวต่อความทุกข์ ของตน เพื่อรักษาความตั้งมั่นในเจตนาแห่งโพธิญาณ การสละสิ่งที่รักที่สุดโดยไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์ เป็นการบำเพ็ญอุเบกขาอย่างแท้จริง (ขุ.ชา. 28/1711/577)

2. มหากปิชาดก

พระโพธิสัตว์ในชาติที่เกิดเป็นลิงใหญ่ได้แสดงอุเบกขาเมื่อถูกพญาษัตริย์ล่อลวงให้ช่วยข้ามแม่น้ำ และเมื่อช่วยจนสำเร็จ กลับถูกหักหลังจนตกจากเถาวัลย์ พระองค์ก็ไม่โกรธหรือพยายาบาท แต่กลับกล่าว

สอนธรรมแก่กษัตริย์ด้วยใจที่เปี่ยมด้วยเมตตาและความเข้าใจในกรรม นี่แสดงให้เห็นภาวะจิตที่ไม่ตอบโต้ด้วยอารมณ์ แต่ดำรงอยู่บนฐานแห่งธรรมอย่างสงบ (ขุ.ชา. 27/252/135)

3. สุวรรณสามชาดก

พระโพธิสัตว์ในชาติที่เกิดเป็นสามะ (สุวรรณสาม) ถูกกษัตริย์ยิงด้วยลูกศรเพราะความเข้าใจผิด แม้จะบาดเจ็บสาหัส พระองค์ก็ไม่โกรธเคือง แต่กลับมีจิตเมตตา ให้อภัย และสั่งสอนธรรมด้วยความสงบเยือกเย็น แสดงถึงจิตที่ตั้งมั่น ไม่หวั่นไหวแม้ในยามใกล้ตาย ซึ่งเป็นรูปแบบของอุเบกขาในระดับสูง (ขุ.ชา. 28/1303/385)

4. อัมพชาดก

เมื่อพระโพธิสัตว์ในชาติหนึ่งถูกกล่าวหาและขับไล่โดยไม่เป็นธรรม พระองค์ยังคงรักษาจิตให้สงบ ไม่โกรธเคืองผู้ใส่ร้าย แต่พิจารณาเหตุแห่งกรรมด้วยปัญญา และวางใจเป็นกลางอย่างแน่วแน่ แสดงให้เห็นถึงอุเบกขาบารมีในรูปแบบของการวางเฉยต่อการดูหมิ่นโดยปราศจากการตอบโต้ทางอารมณ์ (ขุ.ชา. 27/155/91)

จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่า อุเบกขาบารมีมิใช่ภาวะเพิกเฉยอย่างว่างเปล่า หากเป็นพลังจิตที่สามารถยืนอยู่ท่ามกลางสถานการณ์ที่กระทบจิตใจได้อย่างมั่นคง พร้อมทั้งเปี่ยมด้วยเมตตา ปัญญา และความเข้าใจในกฎแห่งกรรม นักปรัชญาอย่าง Harvey (2013) ชี้ว่า "ความวางเฉย (อุเบกขา) ในพุทธศาสนาเถรวาทตอนต้น มิได้หมายถึงความเย็นชาทางอารมณ์ แต่คือการปล่อยวางอย่างมีสติ โดยตั้งอยู่บนฐานของปัญญาและความชัดเจนทางจริยธรรม" ("equanimity in early Buddhism was not emotional indifference, but reflective detachment grounded in wisdom and ethical clarity.") กล่าวคือ อุเบกขาในพระไตรปิฎก คือ การวางเฉยบนฐานแห่งปัญญา มิใช่การเพิกเฉยอย่างไร้ใจ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการศึกษาครั้งนี้ สังเคราะห์เป็นโมเดลชื่อว่า UPEKKHA ซึ่งเป็นตัวย่อจากคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการของอุเบกขาบารมีในบริบทพุทธปรัชญาเถรวาท ดังนี้

U	ย่อมาจาก	Understanding of Kamma
P	ย่อมาจาก	Peaceful Detachment
E	ย่อมาจาก	Ethical Mindfulness
K	ย่อมาจาก	Knowing Impermanence
K	ย่อมาจาก	Kind-Rooted Equanimity
H	ย่อมาจาก	Higher Sacrifice
A	ย่อมาจาก	Actualization of Insight

โดยสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 UPEKKHA Model

จากแผนภาพที่ 1 UPEKKHA Model สามารถอธิบายได้ว่า

U ย่อมาจาก **Understanding of Kamma** หมายถึง ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในกฎแห่งกรรม เป็นพื้นฐานของจิตที่วางเฉยอย่างมีปัญญา

P ย่อมาจาก **Peaceful Detachment** หมายถึง การวางใจอย่างสงบ ไม่หลงไปกับอารมณ์หรือโลกธรรมทั้งแปด

E ย่อมาจาก **Ethical Mindfulness** หมายถึง จิตสำนึกทางจริยธรรมที่ตั้งมั่นในศีลและสติ สมดุลเมตตากับปัญญา

K ย่อมาจาก **Knowing Impermanence** หมายถึง การตระหนักรู้ในไตรลักษณ์ โดยเฉพาะ “อนิจจัง” ทำให้ไม่ยึดติดในสภาวะทั้งหลาย

K ย่อมาจาก **Kind-Rooted Equanimity** หมายถึง อุเบกขาที่มีรากฐานจากเมตตา ไม่ใช่การเฉยชาเย็นชา แต่คือความสงบที่เปี่ยมด้วยปรารถนาดี

H ย่อมาจาก **Higher Sacrifice** หมายถึง การเสียสละในระดับสูง เช่น การละอัตตา หรือแม้กระทั่งสละสิ่งที่รักโดยไม่หวั่นไหว

A ย่อมาจาก **Actualization of Insight** หมายถึง การประจักษ์ในปัญญาที่นำไปสู่ภาวะหลุดพ้นในทางพุทธปรัชญา

UPEKKHA Model นี้สะท้อนให้เห็นว่า อุเบกขาบารมีไม่ใช่เพียง “การวางเฉย” แต่คือ กระบวนการกลั่นกรองจิตผ่านเมตตา สติ และปัญญาอย่างต่อเนื่อง จนสามารถดำรงอยู่ในโลกอย่างสงบ แต่เปี่ยมพลังในการเปลี่ยนแปลง ทั้งต่อตนเองและสังคม

บทสรุป

อุเบกขาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นคุณธรรมขั้นสูงที่มีได้หมายถึงความเพิกเฉยอย่างว่างเปล่า หากเป็นการวางใจอย่างสงบเยือกเย็นด้วยปัญญา เข้าใจธรรมชาติของโลกและชีวิตอย่างถ่องแท้ ความวางเฉยในที่นี้จึงมิได้มาจากความเฉื่อยชา หรือไม่รู้สึกรู้สา แต่เกิดจากจิตที่มีความมั่นคง ไม่หวั่นไหวไปตามโลกธรรม ไม่เอนเอียงด้วยอคติ และมีความสามารถในการรักษาความเมตตาไว้ภายใต้พลังของสติ และปัญญา

จากการศึกษาพระไตรปิฎกโดยเฉพาะหมวดชาดก พบว่า พระโพธิสัตว์ในภพชาติต่าง ๆ ได้แสดงให้เห็นการบำเพ็ญอุเบกขาบารมีอย่างต่อเนื่อง เช่น การยอมเสียสละบุตรภรรยาโดยไม่หวั่นไหว (พระเวสสันดรชาดก) การให้อภัยผู้ที่ทรยศหรือทำร้ายตน (มหากปิชาดก สุวรรณสามชาดก) ตลอดจนการไม่ตอบโต้ด้วยความโกรธเมื่อถูกใส่ร้าย (อัมพชาดก) ตัวอย่างเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าอุเบกขาบารมีสามารถเป็นเครื่องมือพัฒนาภาวะผู้นำภายในและเสริมสร้างพลังแห่งเมตตาอย่างมีวุฒิภาวะ

นอกจากนี้ การจำแนกระดับของอุเบกขาบารมีออกเป็น 3 ระดับ คือ บารมี อุปบารมี และปรมัตถบารมี ยังสะท้อนให้เห็นกระบวนการภาวนาที่ลุ่มลึกยิ่งขึ้นตามลำดับ ตั้งแต่การวางใจเป็นกลางต่ออารมณ์ในชีวิตประจำวัน ไปจนถึงการสละแม้ชีวิตตนเองด้วยจิตที่มั่นคงไม่หวั่นไหว ซึ่งเป็นการสละอัตตาเพื่อความพ้นทุกข์อย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสังเคราะห์เป็นโมเดล UPEKKHA ซึ่งประกอบด้วย Understanding of Kamma, Peaceful Detachment, Ethical Mindfulness, Knowing Impermanence, Kind-Rooted Equanimity, Higher Sacrifice และ Actualization of Insight โมเดลนี้สะท้อนให้เห็นความเป็นองค์รวมของอุเบกขาบารมีที่เชื่อมโยงจิตวิญญาณเข้ากับจริยธรรมและปัญญาอย่างลึกซึ้ง

โดยสรุป อุเบกขาบารมีเป็นทั้งจุดหมายและกระบวนการแห่งการฝึกฝนตนเองเพื่อเข้าถึงอิสรภาพทางจิต เป็นคุณธรรมที่มีคุณค่าอย่างยิ่งทั้งในมิติของการพัฒนาตนเอง และการส่งเสริมสันติภาพในระดับสังคมและโลก หากสามารถนำหลักการของอุเบกขาบารมีมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน การดำเนินชีวิตย่อมเต็มไปด้วยความสงบ สติ และการดำรงอยู่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างมีความหมาย

บรรณานุกรม

- ประมวล เพ็งจันทร์. (2561). *ความสุขจากความว่าง: พุทธจิตวิทยาว่าด้วยการปล่อยวาง*. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มิ่งมิตร.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2557). *ธรรมะกับชีวิต*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *บารมี 10 ประการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันธรรมวรรณศิลป์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสภา.
- Chawalwath, A., Nuanwan, P., & Sorawit, W. (2021). *A Study of Ten Perfections for Individual and Social Development*. Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Harvey, P. (2013). *An Introduction to Buddhism: Teachings, History and Practices* (2nd ed.). Cambridge : Cambridge University Press.
- Kato, H. (2006). Mental Discipline in Early Buddhist Training: Development of Equanimity. *Journal of Buddhist Studies*, 34(1), 55–68.
- Nathi Leejitrat. (2562). จิตภาวนาในพระพุทธศาสนาเถรวาท : การวิเคราะห์ผ่านกรอบบารมี 10. *วารสารวิชาการศาสนาและจริยศาสตร์*, 11(2), 45–59.
- Tan, K. H., & Damnoen, S. (2020). Spiritual cultivation and social transformation: A Buddhist perspective on leadership. *Journal of Buddhist Studies*, 12(1), 87–102.
- Williams, P. (2000). *Buddhist Thought: A Complete Introduction to the Indian Tradition*. London: Routledge.
-

การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 17 : การพึ่งพาตนเอง

The Application of the 17th Royal Working Principle : Self-Reliance

ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์

Chairoj Nopchalerroj

มูลนิธินพเฉลิมโรจน์

Nopchalerroj Foundation

Email: win@chairoj.net

Received: May 07, 2025; Revised: May 31, 2025; Accepted: May 31, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และตีความหลักการทรงงานข้อที่ 17 ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ว่าด้วยเรื่อง “การพึ่งพาตนเอง” ในเชิงปรัชญา และเสนอแนวทางประยุกต์ใช้ในบริบทชีวิตจริงอย่างเป็นระบบ โดยเน้นความเข้าใจแนวความคิดการพึ่งพาตนเองในฐานะโลกทัศน์ที่มีพลังในการปลุกศักยภาพภายใน มิใช่เพียงเครื่องมือในการดำรงชีพหรือกลยุทธ์ทางเศรษฐกิจเท่านั้น งานวิจัยนี้วิเคราะห์แนวความคิดการพึ่งพาตนเองผ่านกรอบพุทธปรัชญา ปรัชญาไทยแนวจริยปฏิบัติ และปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เพื่อชี้ให้เห็นว่าการพึ่งพาตนเองเป็นแนวทางในการฟื้นคืนอิสรภาพของมนุษย์ทั้งในระดับจิตใจ จริยธรรม สังคม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน บทความได้นำเสนอเทคนิคการประยุกต์ใช้ในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ปัจเจก ครอบครัว ชุมชน องค์กร จนถึงระดับนโยบายสาธารณะ และสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ S.E.L.F. Model ที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก โดยเน้นการพัฒนาแบบ “ภายในนำภายนอก โดยเน้นการพึ่งตนเพื่อส่วนรวม” เป็นทุนทางสังคมที่สร้างวัฒนธรรมแห่งความมั่นคงและการเกื้อกูล ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการพึ่งพาตนเองคือรากฐานของคุณภาพชีวิตที่แท้จริง เป็นทั้งวิถีชีวิต จริยธรรม และเครื่องมือในการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีความสอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์ และสามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกระดับของสังคมไทย

คำสำคัญ : การประยุกต์ใช้, หลักการทรงงานข้อที่ 17, การพึ่งพาตนเอง

Abstract

This academic article aims to analyze and interpret the 17th Royal Working Principle of His Majesty King Bhumibol Adulyadej The Great, focusing on the concept of self-reliance from a philosophical perspective, and to propose practical guidelines for its application in real-life contexts systematically. The study highlights self-reliance as a worldview that empowers inner potential, not merely as a survival tool or economic strategy. It examines self-reliance through the lenses of Buddhist philosophy, Thai practical philosophy, and postmodern middle-path philosophy, illustrating how self-reliance serves as a pathway to restoring human freedom across dimensions of the mind, ethics, society, and sustainable development. The article presents techniques for application at various levels, from individuals, families, and communities to organizations and public policy, and synthesizes new knowledge in the form of the S.E.L.F. Model, comprising four core components that emphasize “inner development for outer impact, self-reliance for the common good” as a foundation of social capital, fostering a culture of stability and mutual support. The study concludes that self-reliance is the foundation of genuine quality of life - serving as a way of living, an ethical framework, and a practical tool for sustainable development. The concept aligns with human nature and can be applied at all levels of Thai society.

Keywords : Application, The 17th Royal Working Principle, Self-Reliance

บทนำ

หลักการทรงงานในข้อนี้ก็เพื่อพัฒนาให้พสกนิกรทั้งหลายของพระองค์ประสบความสำเร็จในชีวิตรอบตัว อันเริ่มจากการเสด็จพระราชดำเนินไปเยี่ยมราษฎรของพระองค์ทุกหมู่เหล่าในทุกภูมิภาคของประเทศ ทรงทอดพระเนตรเห็นความเป็นอยู่ของราษฎรด้วยพระองค์เอง จนทรงเข้าพระทัยในสภาพปัญหาต่าง ๆ ของราษฎรอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นในการพัฒนาของพระองค์จะทรงมองในภาพรวมของประเทศ ซึ่งพระองค์ทรงทราบว่าไม่ใช่งานเล็กน้อย แต่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดและกำลังของคนทั้งชาติเข้ามาดำเนินการร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการพัฒนา ด้วยพระปรีชาญาณของพระองค์ในการทรงงาน ทำให้คนไทยทั้งหลายได้ประจักษ์แล้วว่าแนวพระราชดำริและโครงการพระราชดำรินั้น เป็นโครงการที่เรียบง่ายปฏิบัติแล้วได้ผล จนเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เพราะโครงการพระราชดำรินี้จะเป็นโครงการที่ทำให้ราษฎรของพระองค์มีรายได้พออยู่พอกินบนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียงสืบไป (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2559)

ในห้วงประวัติศาสตร์ของการพัฒนาประเทศไทย พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำทางปัญญา ผู้ทรงใช้ความรู้ ความเข้าใจ และความเมตตาในการวางรากฐานการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนความเข้าใจชีวิตจริงของราษฎรอย่างถ่องแท้ พระองค์มิได้ทรงมองการพัฒนาในมิติของตัวเลขหรือเศรษฐกิจเชิงโครงสร้างเพียงเท่านั้น แต่ยังทรงเน้นให้ประชาชนมีหลักคิดที่เรียบง่าย เข้มแข็งจากภายใน และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี โดยไม่ต้องพึ่งพาอาศัยสิ่งภายนอกเกินจำเป็น ซึ่งหลักการทรงงานข้อที่ 17 ที่ว่า “การพึ่งพาตนเอง” จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ชุมชน และประเทศชาติ

การพึ่งพาตนเองในพระราชทรงสนะ มิใช่การตัดขาดจากสังคมหรือแยกตัวออกจากระบบโลก แต่เป็นการพัฒนาศักยภาพจากภายใน โดยใช้สติ ปัญญา ความเพียร และการรู้จักประมาณตนเป็นเครื่องนำทาง แนวคิดนี้สะท้อนถึงหลักการสำคัญที่อยู่เบื้องหลังแนวทาง “เศรษฐกิจพอเพียง” และกลายเป็นหลักชัยแห่งการวางแผนชีวิตที่มั่นคงในท่ามกลางโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หลักการทรงงานต้องเริ่มจากการระเบิดจากข้างใน เพื่อความอยู่รอด (survival) พึ่งตนเอง (self-reliance) และยั่งยืน (sustainable) การพึ่งพาตนเองจึงเป็นมากกว่าการอยู่รอด แต่เป็นการฝึกฝนจิตใจให้มั่นคง มีวินัย และรู้เท่าทันความต้องการของตนเอง เป็นการสร้าง “ภูมิคุ้มกันทางความคิด” ที่นำไปสู่การเลือกวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับบริบทและศักยภาพที่แท้จริงของแต่ละบุคคล (พระครูวิบูลสีลพรต, 2563)

ในระดับปัจเจก การพึ่งพาตนเองเป็นกระบวนการของการรู้จักตนเอง เข้าใจข้อจำกัด ความสามารถ และความปรารถนาอย่างแท้จริง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความมั่นใจในตนเอง ลดการพึ่งพาอาศัยจากสิ่งภายนอกที่อาจเปลี่ยนแปลงหรือหายไปได้ตลอดเวลา ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ ตลอดจนการลงมือทำด้วยตนเอง ล้วนเป็นคุณสมบัติที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตทั้งในด้านเศรษฐกิจ จิตใจ และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในระดับจิตวิญญาณ การพึ่งพาตนเองคือการตื่นรู้ในศักยภาพของตน และการยืนหยัดอยู่กับความเป็นจริงโดยไม่หลงเพื่อในภาพลวงของความสละสลวยที่ผู้อื่นสร้างขึ้นให้

ในระดับครอบครัวและชุมชน แนวคิดนี้นำไปสู่การรวมพลังในลักษณะของ “ความเข้มแข็งจากภายใน” ซึ่งสามารถเป็นเกราะป้องกันภาวะเปราะบางทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชุมชนที่พึ่งตนเองได้คือชุมชนที่รู้จักทรัพยากรของตน สามารถผลิต ปรับใช้ และแลกเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสมโดยไม่ต้องรอการอุดหนุนจากภายนอกเป็นหลัก การพึ่งตนในชุมชนยังหมายถึงการฟื้นคืนคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การแบ่งปันทรัพยากร และการพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกัน เพื่อให้สามารถเผชิญกับวิกฤตต่างๆ ได้อย่างมีภูมิคุ้มกัน ช่วยพัฒนาให้ประชาชนสามารถอยู่ในสังคมได้ตามสภาพแวดล้อมและสามารถพึ่งพาตนเองได้ (ศุภฤกษ์ สังข์แก้ว, 2563)

ในระดับประเทศ การพึ่งพาตนเองสะท้อนถึงอธิปไตยทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นรากฐานของความมั่นคงในยุคที่โลกกำลังเผชิญความไม่แน่นอน ทั้งจากสงคราม เศรษฐกิจผันผวน และวิกฤติสภาพภูมิอากาศ ประเทศที่มีระบบคิดแบบพึ่งพาตนเองในระดับโครงสร้างย่อมสามารถรักษาความเป็นอิสระทางนโยบาย ลดการตกเป็นเครื่องมือของกลไกการค้าโลก

และสร้างความภาคภูมิใจให้กับประชาชนในความสามารถของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา, 2551)

ในอีกมุมหนึ่ง การพึ่งพาตนเองยังมีคุณค่าในเชิงศีลธรรมและจริยธรรม กล่าวคือ เป็นการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ไม่ต้องพึ่งพาการลงโทษหรือรางวัลจากภายนอก แต่ใช้หลักธรรมและคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต การพึ่งพาตนเองทำให้มนุษย์เข้าใจความทุกข์ สุข และความเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งสามารถปรับตัวโดยไม่สูญเสียคุณค่าความเป็นมนุษย์ คือ มีการใช้หลักเหตุผลเข้ามาพิจารณาควบคู่กันกับการประกอบอาชีพ (สุเทพ ศรีบุญเพ็ง, วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์, 2558)

บทความวิชาการฉบับนี้จึงมีจุดเริ่มต้นจากความสนใจในแนวคิด “การพึ่งพาตนเอง” ที่มีได้จำกัดอยู่เพียงในมิติใดมิติหนึ่ง หากแต่เป็นกรอบคิดแบบบูรณาการที่สามารถประยุกต์ใช้ได้หลากหลายบริบทไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิต การจัดการทรัพยากร การศึกษา หรือการกำหนดนโยบายสาธารณะ ผู้เขียนตระหนักว่า ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ความท้าทายใหม่ ๆ และแรงกดดันจากสังคมโลก การพัฒนาความสามารถในการพึ่งพาตนเองอย่างลึกซึ้งคือทักษะสำคัญที่สุดที่มนุษย์ในยุคปัจจุบันควรมี

ประเด็นที่น่าสนใจนำมาสู่การศึกษานี้ ได้แก่ การตั้งคำถามว่า เหตุใดในยุคที่ข้อมูลและเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง มนุษย์จึงยังคงเปราะบาง วิตกกังวล และขาดความมั่นคงในชีวิต? การพึ่งพาตนเองสามารถเป็นคำตอบของความเปราะบางนี้ได้อย่างไร? การพึ่งพาตนเองในระดับปัจเจกสัมพันธ์อย่างไรกับความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ? การตีความหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในแนวทางเชิงปรัชญาจะสามารถเปิดมุมมองใหม่ในการพัฒนาได้หรือไม่? และสุดท้าย การฟื้นคืนแนวคิดพึ่งตนเองในบริบทไทยปัจจุบันมีแนวทางปฏิบัติอย่างไรให้เกิดผลอย่างยั่งยืน?

คำถามเหล่านี้มิใช่เพียงข้อสงสัยเชิงทฤษฎี แต่เป็นการเชิญชวนให้ผู้ศึกษาและผู้อ่านร่วมกันขบคิดสำรวจ และค้นหาแนวทางที่จะทำให้ชีวิตมีความหมายและมั่นคงจากภายใน ด้วยการกลับคืนสู่หลักคิดที่เรียบง่าย ทรงพลัง และสอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์อย่างแท้จริง

เจตนารมณ์และเป้าหมายของการศึกษา

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นเร่งด่วนในการฟื้นฟูแนวคิดและวิถีแห่ง “การพึ่งพาตนเอง” ซึ่งเป็นรากฐานทางปัญญาและคุณค่าที่ทรงพระราชทานไว้โดยพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรฯ ที่นอกจากจะสะท้อนถึงจิตวิญญาณแห่งการทรงงานอย่างลึกซึ้งแล้ว ยังเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่บุคคล ชุมชน และประเทศชาติอย่างยั่งยืน การศึกษาครั้งนี้จึงมีเป้าหมายในการสืบค้น วิเคราะห์ และตีความหลักการทรงงานข้อที่ 17 อย่างลึกซึ้งในเชิงปรัชญา เพื่อให้สามารถเข้าใจเจตนารมณ์และสาระสำคัญที่อยู่เบื้องหลังคำว่า “การพึ่งพาตนเอง” มิใช่เพียงในมิติของการดำรงชีพ แต่ครอบคลุมถึงวิถีคิด วิถีดำเนินชีวิต และกระบวนการแห่งการพัฒนาโดยรวม ครอบคลุมการบริหารแบบไม่แยกส่วน พิจารณาถึงผลกระทบที่ตามมาจากการดำเนินการอะไรก็ตามเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาใหม่ตามมา โดยจะมองให้ครบมิติ ทั้งคน

เครื่องมือ ระบบ การเงินหรืองบประมาณ ชุมชน สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมขององค์กร (ปกรณกิตติ ม่วงประสิทธิ์, ศิริณา จิตต์จรัส และ อรุษา ปุณยบุรณะ, 2563)

นอกจากนี้ บทความยังมุ่งศึกษาวิธีการประยุกต์ใช้หลักการดังกล่าวในบริบทจริงของสังคมไทย ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และนโยบายสาธารณะ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่โลกกำลังเผชิญกับภาวะวิกฤตการณ์หลายด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สภาพภูมิอากาศ และความเหลื่อมล้ำทางสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อโครงสร้างการพึ่งพาอย่างลึกซึ้ง เป้าหมายของการศึกษาจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการอธิบายหรือเสนอแนวทางเชิงทฤษฎี หากแต่ยังมุ่งเปิดพื้นที่ทางปัญญาให้แก่การแลกเปลี่ยน สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

ด้วยเหตุนี้ วัตถุประสงค์ของการศึกษาจึงครอบคลุมทั้งการขุดรากความหมายของการพึ่งตนในเชิงลึก การพิจารณาคุณค่าที่การพึ่งพาตนเองสามารถส่งต่อทั้งในระดับจิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนการชี้ให้เห็นถึงแนวทางในการปลูกพลังพึ่งตนที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่หลอมรวมทั้งมรดกภูมิปัญญาและเครื่องมือเชิงปฏิบัติของยุคปัจจุบัน

บทความฉบับนี้จึงเปรียบเสมือนการจุดแสงแห่งปัญญา เพื่อให้ผู้อ่านสามารถหันกลับมาใคร่ครวญถึงศักยภาพที่แท้จริงในตนเอง ค้นพบคุณค่าของการพึ่งตนในมิติต่าง ๆ และร่วมกันสร้างสังคมที่เติบโตอย่างยั่งยืนจากภายใน โดยมีหลักการทรงงานข้อที่ 17 เป็นเข็มทิศแห่งการดำเนินชีวิต

วิเคราะห์แนวคิดและตีความเชิงปรัชญา

แนวคิดเรื่อง “การพึ่งพาตนเอง” ที่ปรากฏอยู่ในหลักการทรงงานข้อที่ 17 ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรฯ ไม่ได้เป็นเพียงคำแนะนำเชิงนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาเท่านั้น หากแต่เป็นโลกทัศน์ที่มีมิติทางปรัชญาลึกซึ้ง สะท้อนถึงการมองมนุษย์ในฐานะ “ผู้มีศักยภาพภายใน” ที่สามารถฝึกฝน พัฒนา และปลุกตนเองให้ตื่นจากความหลงผิดที่ผูกพันอยู่กับความสะดวกสบายและการพึ่งพิงจากภายนอก โดยรากแนวคิดของ “การพึ่งพาตนเอง” สามารถวิเคราะห์ได้ผ่านกรอบปรัชญา 3 แนว ได้แก่ ปรัชญาตะวันออกแบบพุทธ ปรัชญาไทยแนวจริยปฏิบัติ และปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

ในมิติของพุทธปรัชญา แนวคิดการพึ่งตนเองมีรากฐานจากหลักธรรมสำคัญ เช่น อัตตาหิ อัตตโนนาโถ - ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน (ขุ.ธ. 25/160) ซึ่งถือเป็นแก่นกลางของการฝึกฝนตนในทางพุทธศาสนา มนุษย์มิใช่ผู้ที่รอความช่วยเหลือจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์ หรือขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกอย่างสิ้นเชิง หากแต่ต้องหมั่นพัฒนา “ตน” ผ่านการมีสติ การใช้ปัญญา และการดำเนินชีวิตอย่างมีศีลธรรม การพึ่งพาตนเองในทางพุทธจึงเป็นการฝึกตนให้อยู่เหนือความยึดติด ไม่หลงอยู่ในวัตถุหรือระบบบริโภคนิยม การรู้จักพอประมาณ และรู้จักขอบเขตของความต้องการ จึงถือเป็นการพึ่งพาตนเองที่เป็นไปเพื่อความหลุดพ้น

ในแง่มุมของปรัชญาไทย แนวคิด “การพึ่งพาตนเอง” มีลักษณะของการพัฒนาชีวิตแบบจริยปฏิบัติ ที่ไม่ได้แยกโลกวัตถุออกจากโลกจิตใจ แต่พยายามเชื่อมโยงการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม เข้ากับการบริหารทรัพยากรอย่างมีปัญญา ปรัชญาการดำรงชีวิตแบบพอเพียง สะท้อนถึงการพึ่งตนเองในลักษณะของการ “อยู่ได้อย่างมีคุณภาพ โดยไม่สร้างภาระแก่ผู้อื่น” เป็นการอยู่ในโลกด้วยท่าทีอ่อนน้อม

ยืดหยุ่น และไม่เปื้อนเปื้อน ซึ่งเป็นการใช้ปัญญาในเชิงสมดุล (middle-way pragmatism) ที่สอดคล้องกับบริบทของไทยอย่างกลมกลืน

ยิ่งไปกว่านั้น หากพิจารณาผ่านกรอบคิดของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง จะพบว่า การพึ่งพาตนเองเป็นการโต้กลับต่อ “เมตานาฬิกา” (meta-narrative) แห่งความเจริญแบบตะวันตกที่วางอยู่บนฐานของการเติบโตแบบไม่รู้จบ การบริโภคอย่างไม่ยั้งคิด และการวางแผนจากส่วนกลางโดยไม่รับฟังเสียงของชุมชน การพึ่งพาตนเองจึงเป็นการหวนคืนสู่ความเป็นปัจเจก เสียงของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการยืนยันความหมายของ “ความสามารถในการใช้ชีวิตตามแบบของตนเอง” โดยไม่จำเป็นต้องเดินตามมาตรฐานที่โลกสมัยใหม่กำหนดไว้ (วิโรจน์ เกษภูมิลักษณ์, 2558)

การตีความในเชิงปรัชญาที่เปิดพื้นที่ให้มองการพึ่งพาตนเองในฐานะ “การปลดปล่อย” (liberation) ที่แท้จริงจากโครงสร้างการครอบงำทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตวิญญาณ เป็นการหวนกลับสู่ภาวะแห่งอิสรภาพที่มีรากฐานอยู่ในความเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง มนุษย์ที่พึ่งพาตนเองได้อย่างแท้จริงคือผู้ที่สามารถเลือกวิถีทางของตนเองได้โดยไม่ตกเป็นเหยื่อของความกลัว การเปรียบเทียบ หรือแรงกดดันจากระบบทุนนิยมแบบไร้ขอบเขต

อีกแง่มุมหนึ่ง การพึ่งพาตนเองยังสัมพันธ์กับแนวคิด “อัตลักษณ์ทางจริยธรรม” (ethical identity) ที่เน้นความเป็นตัวของตัวเองอย่างมีจริยธรรม ไม่ได้ยึดถือเพียงความมั่นคงหรือประโยชน์ส่วนตน แต่กลับกลายเป็นการพัฒนา “ตัวตนที่แบ่งปัน” (sharing self) ซึ่งพึ่งตนเองได้และในขณะเดียวกันก็พร้อมเป็นกำลังหนุนให้ผู้อื่นได้เติบโตไปด้วยกัน การพึ่งตนเองจึงไม่ใช่การตัดขาด แต่เป็นการฝึกฝนตนให้มีความมั่นคงภายในจนสามารถเป็นที่พึ่งแก่ส่วนรวมได้อย่างมั่นใจ

กล่าวโดยสรุป การพึ่งพาตนเองตามหลักการทรงงานข้อที่ 17 เป็นแนวคิดที่มีมิติทางปรัชญาที่ลึกซึ้ง เป็นทั้งหลักจริยธรรม หลักการพัฒนา และหลักการดำรงชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง การวิเคราะห์และตีความในเชิงปรัชญาจึงมิได้เป็นเพียงความพยายามในการอธิบาย แต่เป็นการเปิดพื้นที่ให้เกิดการตั้งคำถามใหม่ ๆ ต่อวิถีการใช้ชีวิตของมนุษย์ การพัฒนาอย่างยั่งยืน และคุณค่าที่แท้จริงของความมั่นคงในชีวิต ทั้งนี้ก็เพื่อให้ผู้คนสามารถเข้าถึงความหมายลึกซึ้งของคำว่า “พึ่งตน” ในแบบที่ทั้งอ่อนโยนและทรงพลังในเวลาเดียวกัน

เทคนิคการประยุกต์ใช้

การนำหลักการทรงงานข้อที่ 17 ว่าด้วย “การพึ่งพาตนเอง” มาประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง มิใช่เพียงการรับรู้แนวคิดเชิงปรัชญาเท่านั้น หากแต่ต้องแปลงหลักคตินั้นให้กลายเป็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถฝังรากลึกในวิถีชีวิตของผู้คนได้อย่างเป็นธรรมชาติ เทคนิคการประยุกต์ใช้จึงหมายถึง “กระบวนการทำให้หลักคิดเกิดผลในชีวิตจริง” โดยต้องผ่านการแปรรูปทางปัญญา การฝึกฝนภายใน และการลงมือทำอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้สามารถแบ่งแนวทางการประยุกต์ใช้ได้ตามระดับต่าง ๆ ดังนี้

ในระดับปัจเจกบุคคล เทคนิคสำคัญคือการเริ่มต้นจาก “การรู้จักตนเองอย่างลึกซึ้ง” ซึ่งต้องอาศัยการเจริญสติ การสำรวจความต้องการที่แท้จริง และการตั้งคำถามว่า “อะไรคือสิ่งจำเป็น” กับชีวิต

ของตน ผู้ที่ต้องการพึ่งพาตนเองได้ต้องฝึกคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ ไม่ตกอยู่ในกับดักของความเปรียบเทียบหรือความโลภเกินขอบเขต การจัดทำ “แผนชีวิตอย่างพอเพียง” จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ได้ผล โดยแผนชีวิตนี้ไม่ใช่แผนที่วางเป้าหมายอย่างยิ่งใหญ่ แต่เป็นการกำหนดแนวทางที่พอดี มีความมั่นคงในระดับที่ควบคุมได้ และมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้เขียนขอเสนอ “เทคนิค 3 ประการ” ในการประยุกต์ใช้ระดับบุคคล ได้แก่ (1) การลดความซับซ้อนของชีวิต (2) การสร้างทักษะพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด เช่น การปลูกผัก ทำอาหาร ซ่อมแซมสิ่งของ และ (3) การฝึกใจให้อยู่ได้แม้เผชิญความไม่แน่นอน

ในระดับครอบครัว เทคนิคการประยุกต์ใช้หลักการพึ่งพาตนเองคือการสร้างวัฒนธรรมครอบครัวที่ยึดถือความเรียบง่าย ซื่อสัตย์ และรู้จักแบ่งปัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารระหว่างกันในครอบครัว ควรส่งเสริมการพูดคุยถึงคุณค่าของการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า การวางแผนการเงินร่วมกันแบบมีส่วนร่วม และการจัดทำกิจกรรมร่วมกันที่ส่งเสริมการพึ่งตน เช่น การทำอาหาร การซ่อมแซมบ้าน หรือการปลูกพืชในบริเวณบ้าน การฝึกให้สมาชิกในครอบครัวมี “บทบาทที่รับผิดชอบ” ตามวัยและศักยภาพ เป็นอีกหนึ่งเทคนิคที่ช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจในความสามารถของตน

ในระดับชุมชน เทคนิคการประยุกต์ใช้ที่สำคัญคือ “การสร้างระบบเศรษฐกิจฐานราก” ที่มาจากทรัพยากรของตนเอง โดยอาศัยหลักคิด “ใช้สิ่งที่มี พัฒนาสิ่งที่ขาด” ชุมชนต้องเริ่มจากการรู้จักภูมิปัญญาและทรัพยากรในพื้นที่ตนเอง แล้วจัดระบบให้เกิดการแบ่งปันอย่างเป็นธรรม เช่น การทำธนาคารข้าว ธนาคารต้นไม้ กลุ่มออมทรัพย์ หรือศูนย์เรียนรู้ชุมชน การรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายเพื่อแบ่งปันผลผลิตวิชาชีพ และการตลาดก็เป็นอีกหนึ่งเทคนิคที่ช่วยลดการพึ่งพาระบบเศรษฐกิจภายนอก พร้อมกันนั้นชุมชนยังสามารถสร้างกลไกเรียนรู้ร่วมกันผ่านเวทีสาธารณะ เช่น “สภากาแฟ” หรือ “วงเสวนายามค่ำ” เพื่อให้เกิดการสะท้อนความคิดและความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง

ในระดับองค์กรและสถานศึกษา เทคนิคการประยุกต์ใช้ควรมุ่งเน้นที่การ “สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบพึ่งตน” ได้แก่ การออกแบบระบบการทำงานที่ส่งเสริมการคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง สถานศึกษาสามารถบูรณาการแนวความคิดการพึ่งพาตนเองเข้าสู่หลักสูตรหรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น การสอนให้ทำบัญชีครัวเรือน การใช้วัสดุเหลือใช้ในการเรียนการสอน หรือการให้โอกาสนักเรียนบริหารโครงการของตนเองภายใต้การดูแลอย่างใกล้ชิด การมีพื้นที่ทดลอง (learning lab) ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้ลงมือทำ ล้มเหลว และเรียนรู้ด้วยตนเองคือเทคนิคสำคัญที่ช่วยปลูกศักยภาพของคนในองค์กร

ในระดับนโยบายสาธารณะ เทคนิคการประยุกต์ใช้คือการออกแบบนโยบายที่มีเป้าหมายในการสร้างศักยภาพภายในมากกว่าการอุดหนุนภายนอก รัฐควรสนับสนุนการลงทุนในระบบเศรษฐกิจฐานราก การพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพที่ไม่ต้องพึ่งพิงระบบทุนขนาดใหญ่ การวางโครงสร้างภาษีที่เอื้อให้เกิดธุรกิจท้องถิ่นที่ยั่งยืน รวมถึงการเปิดพื้นที่ให้นโยบายจากชุมชนสามารถกำหนดทิศทางของตนเองได้ โดยรัฐทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน มากกว่าผู้ควบคุม

กล่าวโดยสรุป เทคนิคการประยุกต์ใช้หลักการพึ่งพาตนเองจึงมิได้หมายถึงเพียงการสอนให้คน “ทำเอง” เท่านั้น แต่เป็นกระบวนการสร้างระบบความคิดและวิถีชีวิตที่ปลูกศักยภาพในตนให้ตื่นขึ้น

โดยอาศัยการฝึกฝน การร่วมมือ และการออกแบบระบบแวดล้อมให้เอื้อต่อการเติบโตจากภายใน เทคนิคเหล่านี้ หากถูกนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ย่อมสามารถเปลี่ยนแนวคิดให้เป็นรูปธรรม และปลูกฝังคนไทยให้ตื่นรู้ในพลังที่แท้จริงของการพึ่งพาตนเอง

พึ่งพาตนเองได้แล้ว ได้อย่างไร

การพึ่งพาตนเองไม่ใช่เพียงแนวคิดเชิงอุดมคติที่แฝงไว้ด้วยคุณธรรมอันสูงส่ง แต่เป็นวิถีชีวิตจริงที่นำมาซึ่งคุณภาพ ความมั่นคง และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง เมื่อบุคคลหรือสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างแท้จริง จะเกิดผลดีทั้งในระดับภายในจิตใจและภายนอกสภาพแวดล้อมอย่างลึกซึ้งและยั่งยืน ความสามารถในการพึ่งพาตนเองจึงเปรียบเสมือนรากฐานของชีวิตที่มั่นคง เป็นภูมิคุ้มกันที่สามารถต้านทานแรงสั่นสะเทือนจากโลกภายนอก และในขณะเดียวกันก็เป็นพลังสร้างสรรค์ที่ผลักดันให้บุคคลและสังคมสามารถเติบโตด้วยตนเองอย่างสง่างาม

ในระดับปัจเจกบุคคล การพึ่งพาตนเองทำให้นุษย์เกิดความมั่นใจในชีวิตของตน ไม่ตกเป็นเหยื่อของกระแสบริโภคนิยม หรือความหวั่นไหวจากคำวิจารณ์ภายนอก ความสามารถในการดูแลชีวิตขั้นพื้นฐาน เช่น การบริหารจัดการการเงิน การดูแลสุขภาพกายและใจ การวางแผนอนาคตอย่างมีสติ ล้วนเป็นผลจากการบูรณาการพึ่งตนเองที่ฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ บุคคลที่พึ่งตนเองได้ย่อมมีความสุขกับสิ่งที่ตนมี ไม่เร่ร่อน ไม่เปรียบเทียบ และมีพื้นที่ทางใจสำหรับการพัฒนาทั้งด้านจิตวิญญาณและปัญญา ความพึงพอใจในชีวิตเกิดขึ้นจากภายใน ไม่ขึ้นกับการยอมรับจากผู้อื่น นี่คือนิยามเริ่มต้นของ “ความสงบจากภายใน” ที่เป็นรากฐานของสุขภาวะทางปัญญา

ในระดับครอบครัว การพึ่งพาตนเองสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงและเอื้อเพื่อ สมาชิกในครอบครัวที่สามารถพึ่งตนเองได้ ย่อมลดภาระซึ่งกันและกัน และสามารถเสริมพลังแก่กันได้อย่างแท้จริง ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม ความเข้าใจในความยากลำบากของแต่ละฝ่าย และความสามารถในการประคองกันเหนียวเหนียวปัญหา คือผลลัพธ์สำคัญที่ทำให้ครอบครัวเป็นหน่วยพื้นฐานที่มั่นคงของสังคม การพึ่งพาตนเองของแต่ละสมาชิกยังสร้างแรงบันดาลใจให้กันและกัน และหล่อหลอมวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบภายในบ้านอย่างค่อยเป็นค่อยไป

ในระดับชุมชนและสังคม การพึ่งพาตนเองนำไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความเป็นอิสระทางวัฒนธรรม ชุมชนที่สามารถพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของตนเอง เช่น การผลิตอาหาร การแปรรูปผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น การฟื้นฟูภูมิปัญญาแบบดั้งเดิม ย่อมสามารถดำรงอยู่ได้แม้ในยามวิกฤต การไม่พึ่งพาการนำเข้าจากภายนอกหรือการอุดหนุนระยะสั้นจากรัฐ คือการสร้างอำนาจต่อรองใหม่ให้แก่ประชาชนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ การพึ่งตนเองยังเป็นแรงผลักดันให้เกิดการรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายชุมชน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ความรู้ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในยามจำเป็น ส่งเสริม ความเป็นพลเมืองดีที่ใส่ใจในสังคม (รัชนิ อิมอก, 2564)

ในระดับองค์กร การพึ่งพาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความเป็นเจ้าของในงานของตนมากขึ้น องค์กรที่พัฒนาให้สมาชิกมีความสามารถคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ และดำเนินงานด้วยตนเอง

จะมีความคล่องตัวสูง มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีศักยภาพในการฟื้นตัวจากปัญหาเร็วกว่าองค์กรที่พึ่งพาคำสั่งจากเบื้องบนเพียงอย่างเดียว พนักงานที่พึ่งพาตนเองได้ย่อมสามารถจัดการอารมณ์ ความสัมพันธ์ และทิศทางของตนได้อย่างมีสมดุล ส่งผลให้ทั้งองค์กรมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ความร่วมมือ และนวัตกรรมที่งอกงามจากภายใน

ในระดับประเทศ การพึ่งพาตนเองคือหัวใจของความมั่นคงแห่งชาติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือจิตวิญญาณ ประเทศที่สามารถผลิตอาหาร ปรับใช้พลังงานทดแทน และพัฒนานวัตกรรมของตนเองได้ ย่อมมีความสามารถในการป้องกันตนเองจากแรงกระแทกภายนอกที่คาดเดาไม่ได้ ยิ่งกว่านั้น การปลูกฝังจิตสำนึกแห่งการพึ่งพาตนเองในหมู่ประชาชน ยังช่วยลดภาระของรัฐในการดูแลในระยะยาว และเปลี่ยนบทบาทของรัฐจาก “ผู้ช่วยเหลือ” ไปสู่ “ผู้สนับสนุน” ให้ประชาชนสามารถลุกขึ้นมายืนด้วยตนเองได้อย่างสง่างาม

ที่ลึกไปกว่านั้น การพึ่งพาตนเองคือกระบวนการปลดปล่อยภายในที่นำมนุษย์ไปสู่เสรีภาพทางจิตวิญญาณ บุคคลที่พึ่งพาตนเองได้จะไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ ความกลัว หรือความหวังที่ไม่ตั้งอยู่บนความจริง เขาสามารถเผชิญหน้ากับความทุกข์โดยไม่หลีกเลี่ยง และชื่นชมความสุขโดยไม่ยึดติด การพึ่งตนจึงเป็นทางสู่ความสงบ ความรู้เท่าทัน และการดำรงอยู่อย่างมีความหมายในโลกที่ผันผวนอย่างไม่สิ้นสุด

ดังนั้น เมื่อบุคคล ชุมชน องค์กร หรือประเทศสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ย่อมนำไปสู่ความเจริญในทุกมิติ ทั้งในแง่ของเศรษฐกิจ จริยธรรม ความสัมพันธ์ และความมั่นคงภายใน เป็นการสร้างรากฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่แท้จริง ไม่ใช่เพียงในเชิงทรัพยากรเท่านั้น แต่ยังเป็นการปลูกต้นจิตสำนึกของมนุษย์ให้กลับมาเชื่อมั่นในศักยภาพของตน เป็นการกลับคืนสู่คุณค่าดั้งเดิมที่ทรงพลังยิ่งในยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา วิเคราะห์ และตีความหลักการทรงงานข้อที่ 17 ว่าด้วย “การพึ่งพาตนเอง” ในเชิงปรัชญา และการประยุกต์ใช้ในบริบทชีวิตจริง พบว่า แนวคิดนี้มีใช้เพียงเครื่องมือสำหรับการดำรงชีพ หรือกลยุทธ์ในการอยู่รอดทางเศรษฐกิจเท่านั้น หากแต่เป็นแนวคิดที่มีพลังในการเปลี่ยนแปลงระดับโครงสร้างความคิดของปัจเจกบุคคล ชุมชน และสังคมโดยรวม งานวิจัยนี้จึงก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่หลายประการที่สามารถนำไปใช้ต่อยอดในด้านวิชาการ นโยบายสาธารณะ การพัฒนาชุมชน และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่ประการแรก คือ การเข้าใจการพึ่งพาตนเองในฐานะ “กระบวนการทัศน์แห่งการปลูกศักยภาพภายใน” (Inner Empowerment Paradigm) มิใช่เพียงการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง แต่คือการเรียนรู้ที่จะวางใจในศักยภาพของตนเองอย่างลึกซึ้ง เข้าใจตน เห็นคุณค่าในตน และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามจากจุดเล็กที่สุดในชีวิต กระบวนการนี้จึงเปลี่ยนแปลงจากการ “พึ่งพา” ไปสู่การ “สร้างสรรค์” และเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้มีอิสรภาพทางความคิด จิตใจ และการดำเนินชีวิต

องค์ความรู้ใหม่ประการที่สอง คือ การเชื่อมโยงการพึ่งพาตนเองกับ “ความมั่นคงทางจิตวิญญาณ” (Spiritual Resilience) ซึ่งหมายถึง ภาวะที่บุคคลมีจิตใจมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่อการเปลี่ยนแปลงหรือวิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตหรือสังคม ผู้ที่พึ่งพาตนเองได้อย่างแท้จริง คือผู้ที่เข้าใจความไม่เที่ยงของโลก และสามารถยืนอยู่กับความจริงอย่างไม่หลีกหนี ความสามารถนี้มีคุณูปการอย่างยิ่งในการสร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญา (Cognitive Immunity) ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคแห่งข้อมูลท่วมท้นและอารมณ์ผันผวน

องค์ความรู้ใหม่ประการที่สาม คือ แนวคิด “การพึ่งตนเพื่อส่วนรวม” (Self-Reliance for the Commons) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การพึ่งพาตนเองที่แท้จริงมิได้ตัดขาดจากสังคม แต่กลับเป็นรากฐานของการอยู่รวมอย่างเกื้อกูล เพราะบุคคลที่มั่นคงในตนเองมักไม่เบียดเบียน ไม่คาดหวัง ไม่เรียกร้อง และสามารถแบ่งปันได้โดยไม่รู้สึกเสียเปรียบ องค์ความรู้ชุดนี้เสนอว่าการพึ่งพาตนเองมิใช่ทางเลือกส่วนตัวเท่านั้น แต่เป็น “ทุนทางสังคม” ที่ส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชน ลดภาระของรัฐ และส่งเสริมวัฒนธรรมการแบ่งปันอย่างยั่งยืน

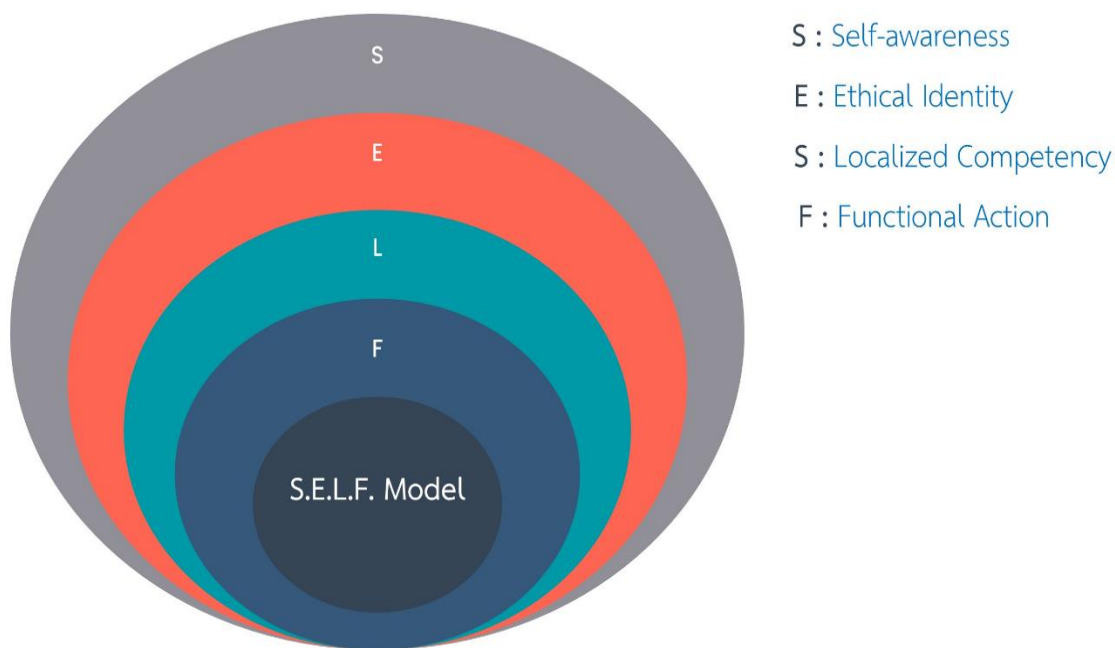
องค์ความรู้ใหม่ประการที่สี่ คือ การจัดโครงสร้างแนวทางการพัฒนาแบบ “ภายในนำภายนอก” (Inside-Out Development) โดยถือว่าพื้นฐานของการพัฒนาอยู่ที่การฝึกฝนจิตใจให้สามารถยืนอยู่ได้อย่างมั่นคง แล้วจึงขยายไปสู่การจัดการทรัพยากร การออกแบบระบบ และการวางนโยบายที่ตั้งอยู่บนศักยภาพแท้ของผู้คน ไม่ใช่การออกแบบจากความคาดหวังของตลาดหรือการวางแผนจากภายนอกเท่านั้น กระบวนการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนฐานของการพึ่งตนจึงมีทิศทางที่สอดคล้องกับธรรมชาติของแต่ละพื้นที่ และสามารถหยั่งรากได้อย่างยาวนาน

องค์ความรู้ใหม่ประการสุดท้าย คือ การสร้าง “พื้นที่พึ่งตน” (Self-Reliance Space) ทั้งในทางกายภาพและทางปัญญา เช่น ศูนย์เรียนรู้ชุมชนแบบพึ่งตนได้ โรงเรียนพึ่งตนเอง กลุ่มอาชีพที่มีทุนจากทรัพยากรท้องถิ่น ตลอดจนการสื่อสารรูปแบบใหม่ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การใช้ชีวิตแบบสมดุล และการจัดการตนเองอย่างสร้างสรรค์ พื้นที่เช่นนี้มีใช้เพียงสำหรับเรียนรู้ แต่เป็นสนามทดลองทางสังคมที่จะปลูกพลังแห่งการพึ่งตนให้เป็นรูปธรรมในแต่ละมิติของชีวิต

องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษานี้สามารถสรุปรวมเป็นกรอบแนวคิดแบบบูรณาการที่มีชื่อว่า **S.E.L.F. Model** ซึ่งย่อมาจากแนวทางพัฒนาศักยภาพเพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนใน 4 มิติ ดังนี้

S	ย่อมาจาก	Self-awareness	หมายถึง	การรู้จักตนเอง
E	ย่อมาจาก	Ethical Identity	หมายถึง	อัตลักษณ์ทางจริยธรรม
L	ย่อมาจาก	Localized Competency	หมายถึง	ศักยภาพเชิงพื้นที่
F	ย่อมาจาก	Functional Action	หมายถึง	การลงมือทำอย่างเป็นระบบ

S.E.L.F. Model สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 : S.E.L.F. Model

จากแผนภาพ S.E.L.F. Model สามารถอธิบายได้ดังนี้

S – Self-awareness (การรู้จักตนเอง)

การพึ่งพาตนเองเริ่มต้นจากการมี “สำนึกรู้ตน” อย่างลึกซึ้ง ไม่ใช่เพียงรู้ว่าตนมีข้อดีหรือข้อเสียใด แต่คือการเข้าใจเงื่อนไขชีวิต ประสบการณ์ ความต้องการ และขีดจำกัดของตนเองอย่างมีเมตตา การรู้จักตน จึงไม่ใช่การตัดสินตน แต่เป็นการเปิดพื้นที่ให้เข้าใจความเป็นมนุษย์ของตนเองอย่างรอบด้าน นี่คือการจุดตั้งต้นของอิสรภาพจากภายใน และเป็นรากฐานของการคิดและการดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผล ไม่ไหลไปตามแรงกระตุ้นจากภายนอก

E – Ethical Identity (อัตลักษณ์ทางจริยธรรม)

ผู้ที่พึ่งพาตนเองได้ คือผู้ที่มีจุดยืนทางคุณค่า รู้ว่าอะไรควร อะไรไม่ควร และสามารถรักษากฎจริยธรรมของตนไว้ได้ท่ามกลางกระแสเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ หรือการเมือง อัตลักษณ์ทางจริยธรรมนี้ไม่ใช่เพียงการยึดหลักศีลธรรมเท่านั้น แต่คือความสามารถในการดำรง “ความเป็นมนุษย์” อย่างแท้จริง คือความอ่อนโยน ความกล้าหาญ และความเสียสละที่ตั้งอยู่บนฐานของความมั่นคงภายใน ไม่ใช่แรงจูงใจจากรางวัลหรือบทลงโทษ

L – Localized Competency (ศักยภาพเชิงพื้นที่)

การพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนต้องอิงอยู่กับ “ศักยภาพที่มีอยู่จริง” ในแต่ละบริบทพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมชุมชน ทรัพยากรธรรมชาติ หรือเครือข่ายความสัมพันธ์ การพัฒนาโดยไม่ตัดขาดจากรากเหง้า คือหัวใจของความยั่งยืน แนวคิดเรื่อง Localized Competency นี้จึงเน้นการหยั่งรู้ในสิ่งที่มี และใช้สิ่งที่มีนั้นเป็นฐานในการสร้างคุณค่าใหม่ มากกว่าการลอกแบบความสำเร็จจากที่อื่นหรือการอุดหนุนจากภายนอก

F – Functional Action (การลงมือทำอย่างเป็นระบบ)

การพึ่งพาตนเองจะไม่เกิดผล หากไม่แปรเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมและระบบการดำเนินชีวิตจริง “การลงมือทำ” จึงเป็นแกนกลางของการพัฒนาที่แท้จริง Functional Action หมายถึง การวางแผน การลงมือทำ การประเมินผล และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงการมีแรงบันดาลใจชั่วขณะ แต่เป็นการสร้างระบบชีวิต ระบบชุมชน หรือระบบองค์กรที่ตั้งอยู่บนหลักการพึ่งพาตนเองอย่างแท้จริง โดยไม่รอคอยคำสั่งจากเบื้องบนหรือการชี้นำจากผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น

บทสรุป

หลักการทรงงานข้อที่ 17 เรื่อง “การพึ่งพาตนเอง” ไม่ได้เป็นเพียงแนวทางการพัฒนาที่ทรงพระราชทานไว้เพื่อการดำรงชีวิตของประชาชนเท่านั้น หากแต่เป็นกรอบคิดทางปรัชญาที่มีความลึกซึ้งครอบคลุมทั้งมิติของจิตใจ จริยธรรม เศรษฐกิจ สังคม และจิตวิญญาณอย่างบูรณาการ การพึ่งพาตนเองตามแนวพระราชดำริ มิได้หมายถึงการแยกตนออกจากสังคม หรือการปฏิเสธการพัฒนาแบบสมัยใหม่ หากแต่คือการฝึกฝนตนให้สามารถดำรงตนอยู่ในโลกอย่างมีสติ มีคุณค่า และมีความยั่งยืนจากภายใน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จริง ศักยภาพภายใน และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานแห่งการพัฒนา

บทความนี้ได้แสดงให้เห็นว่า แนวคิดการพึ่งพาตนเองมีมิติทางปรัชญาที่สามารถวิเคราะห์ได้ผ่านกรอบพุทธปรัชญา ปรัชญาไทยแนวจริยปฏิบัติ และปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ซึ่งล้วนชี้ไปในทิศทางเดียวกันคือ “การปลดปล่อยมนุษย์ให้เป็นอิสระจากแรงครอบงำทั้งภายในและภายนอก” และการสร้างตัวตนที่มีศักยภาพในการเกื้อกูลผู้อื่น การพึ่งพาตนเองจึงเป็นจุดตัดระหว่างการพัฒนาแบบมีความหมาย กับการดำรงอยู่ที่ไม่เปียดเบียน

ในด้านการประยุกต์ใช้ พบว่า การพึ่งตนสามารถนำมาใช้ในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร และระดับนโยบายสาธารณะ โดยแต่ละระดับมีเทคนิคและแนวทางเฉพาะที่สอดคล้องกับบริบทและศักยภาพของตนเอง การพึ่งพาตนเองจึงไม่ใช่เพียงความสามารถเฉพาะบุคคล แต่คือกระบวนการสร้างวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบ ความมั่นคงภายใน และการเชื่อมโยงตนเองกับส่วนรวมอย่างมีคุณธรรม

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากบทความนี้สรุปรวมในกรอบแนวคิด S.E.L.F. Model ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ Self-awareness (การรู้จักตนเอง), Ethical Identity (อัตลักษณ์ทางจริยธรรม), Localized Competency (ศักยภาพเชิงพื้นที่), และ Functional Action (การลงมือทำอย่างเป็นระบบ) ซึ่งเป็นเครื่องมือเชิงแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิชาการ การพัฒนาชุมชน การศึกษา และการออกแบบนโยบายได้อย่างยั่งยืน

การพึ่งพาตนเองจึงไม่ใช่เพียง “การมีอยู่ได้ด้วยตนเอง” แต่คือการฝึกจิตใจให้มั่นคง การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า และการเป็นกำลังให้แก่สังคมด้วยศักยภาพที่เกิดจากความเข้าใจในตนอย่างแท้จริง เป็นการกลับคืนสู่รากฐานของความเป็นมนุษย์ที่สามารถยืนหยัดได้อย่างสง่างามท่ามกลางความผันผวนของโลกยุคใหม่

บรรณานุกรม

- กรมการศาสนา. (2525). พระไตรปิฎกฉบับหลวง เล่มที่ 1-45. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- ปกรณ์กิตติ ม่วงประสิทธิ์, ศิริณา จิตต์จรัส และ อรุษา ปุณยบุรณะ. (2563). ศาสตร์พระราชากับการพัฒนาการบริหารการศึกษาอย่างยั่งยืน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 18(2), 21-42.
- พระครูวิบูลสีลพรต. (2563). ศาสตร์พระราชากับพุทธวิธีในการพึ่งตนเองตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนแสงจันทร์ จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 18(2), 726-736.
- พิเชษฐ์ หาดิ. (2565). การน้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*. 5(1), 163-188.
- รัชนี้ อิมอก. (2564). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักการทรงงาน ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดีที่ใส่ใจในสังคม. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(2), 204-220.
- วิโรจน์ เกษภูลักษ์ และคณะ. (2558). การดำเนินชีวิตโดยใช้การพึ่งตนเองตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในโครงการชั่งหัวมัน ตามพระราชดำริ กรณีศึกษา : เกษตรกร บ้านหนองคอไก่ อำเภอยะยา จังหวัดเพชรบุรี. *Veridian E-Journal, Slipakorn University*, 8(2), 1114-1125.
- ศุภฤกษ์ สังข์แก้ว. (2564). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่โดยการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานของในหลวง รัชกาลที่ 9. *หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/428> [15 พฤษภาคม 2568].
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.). (2559). *หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : สำนักงาน กปร.
- สำนักงานคณะกรรมการอาหารแห่งชาติ. (2551). *พระราชบัญญัติคณะกรรมการอาหารแห่งชาติ พ.ศ. 2551*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.sdgmovement.com/2021/05/11/sdg-vocab-food-security/?utm_source=chatgpt.com [15 พฤษภาคม 2568].
- สุเทพ ศรีบุญเพ็ง, วิโรจน์ เกษภูลักษ์. (2558). การประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินธุรกิจของร้านชัยเจริญเมล็ดพันธุ์ข้าว ตำบลดอนก่ายาน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.



จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ

ในวารสารสถาบันพอดิ



วารสารสถาบันพอดิ ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงมีนโยบายให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังต่อไปนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารสถาบันพอดิ

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

บทบาทหน้าที่ของผู้เขียนบทความในวารสารสถาบันพอดี

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

บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สนับสนุนบทความการพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติ หรือความขัดแย้งส่วนตัว
2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง
3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน
4. หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่า บทความที่รับประเมินเป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันทีพร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน
5. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดรวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้อื่นได้รับรู้



หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์

บทความวิจัย บทความวิชาการ และงานวิชาการอื่น ๆ

วารสารสถาบันพอดิ

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

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

การเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ และงานวิชาการอื่น ๆ มีดังนี้

1. ภาษา เป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และข้อบัญญัติตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน ควรหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษในข้อความ ยกเว้นกรณีจำเป็นให้เขียนคำศัพท์ภาษาไทยตามด้วยวงเล็บภาษาอังกฤษ ให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมดยกเว้นชื่อเฉพาะต้องขึ้นต้นด้วยตัวอักษรใหญ่ บทความส่วนที่เป็นภาษาอังกฤษควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะส่งต้นฉบับ

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

3. จำนวนหน้า บทความวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ และบทความวิชาการ ตั้งแต่หัวข้อเรื่องจนถึงบรรณานุกรมควรมีความยาวไม่น้อยกว่า 8 หน้า แต่ไม่เกิน 15 หน้า กระดาษ ขนาด A4

การเรียงลำดับเนื้อหา

1. บทความวิจัย

1.1 ชื่อเรื่อง ควรสั้น กระชับ และสื่อเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช่คำย่อชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยมาก่อน

1.2 ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบัน ที่สังกัด และอีเมล

1.3 บทคัดย่อ (abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นเนื้อความย่อที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา ผลงานและการวิจารณ์อย่างต่อเนืองกัน ควรอยู่ระหว่าง 200-300 คำ หรือไม่ควรเกิน 1 หน้ากระดาษ (ขนาดอักษร 16 TH SarabunPSK) ให้บทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนภาษาอังกฤษ

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

1.5 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาหรือบทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าว ๆ และมิวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิจัยนั้นด้วย

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

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

1.8 อภิปรายผลการวิจัย ชี้แจงว่าผลการศึกษาตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือแตกต่างไปจากผลงานที่มีผู้รายงานไว้ก่อนหรือไม่ อย่างไร เหตุใดจึงเป็นเช่นนั้นและมีพื้นฐานอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และให้จบด้วยข้อเสนอแนะที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์หรือทั้งประเด็นคำถามการวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยต่อไป

1.9 องค์ความรู้ใหม่ ชี้แจงว่าผลการศึกษาครั้งนี้ได้องค์ความรู้ใหม่อย่างไรบ้างที่อาจมีผลกระทบ ต่อสังคมหรือแวดวงวิชาการ หรือชี้แจงได้ว่าองค์ความรู้จากการศึกษาครั้งนี้มีคุณค่าต่อสังคมอย่างไร (ถ้าสามารถสรุปเป็นรูปภาพหรือแผนภูมิได้จะดีมาก)

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

1.11 บรรณานุกรม สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิง ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ให้ครบถ้วนที่ท้ายเรื่อง โดยใช้ระบบการอ้างอิงตามรูปแบบ APA

2. บทความวิชาการ

2.1 ชื่อเรื่อง ควรสั้น กระชับ และสื่อเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช้คำย่อชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยมาก่อน

2.2 ผู้แต่ง ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบันที่สังกัด และอีเมล

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

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

2.5 บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษา ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าว ๆ และมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิจัยนั้นด้วย

2.6 เนื้อหา มีการอธิบายถึงบริบท หรือองค์ประกอบต่าง ๆ หรือพรรณนาในสิ่งที่ต้องการนำเสนออย่างเป็นขั้นตอน

2.7 องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) ชี้แจงว่าผลการศึกษารั้งนี้ได้องค์ความรู้ใหม่อย่างไรบ้างที่อาจมีผลกระทบต่อสังคมหรือแวดวงวิชาการ หรือชี้แจงได้ว่าองค์ความรู้จากการศึกษารั้งนี้มีคุณค่าต่อสังคมอย่างไร (ถ้าสามารถสรุปเป็นรูปภาพหรือแผนภูมิได้จะดีมาก)

2.8 บทสรุป ควรมีการสรุปให้เข้าใจง่าย อ่านแล้วสามารถเข้าใจภาพรวมทั้งหมดของบทความ ไม่ควรเขียนอธิบายยืดเยื้อ แต่ควรสรุปเนื้อหาให้มีความกระชับ เข้าใจง่าย

2.9 บรรณานุกรม สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิง ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ให้ครบถ้วนที่ท้ายเรื่อง โดยใช้ระบบการอ้างอิงตามรูปแบบ APA

3. งานวิชาการอื่น

กรอบในการเขียนให้ใช้ในกรณีเดียวกันกับบทความวิชาการ

ขอบเขตการตีพิมพ์

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

วาระการตีพิมพ์

วารสารสถาบันพอดี มีวาระการตีพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 12 ฉบับ ได้แก่

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

การส่งต้นฉบับ

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

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

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

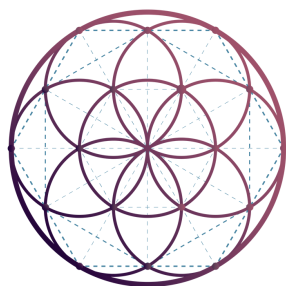
รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
หนังสือที่ชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์เหมือนกันแต่ต่างชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์ก,ข,ค หรือ a,b,c)./ชื่อเรื่อง./(ครั้งที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์./สำนักพิมพ์.
	กิริติ บุญเจือ. (2560ก). <i>ปรัชญาและจริยศาสตร์เบื้องต้น</i>. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.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

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

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

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

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



SHDM
FOUNDATION



สถาบันพอดิ
SHDM Foundation

มูลนิธิสทรรรมิกชน
SAHADHAMMIKCHON FOUNDATION
WWW.SHDMFOUNDATION.ORG