SHDM FOUNDATION
สถาบันพอดี
SHDM Foundation

วารสาร สถาบันพอดี

Institute of Sufficiency Journal (IS-J)

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน 2569
Vol 3, No.2 April - June 2026
ISSN 3027-8023 (Online)

shdm.journal@gmail.com
วารสารสถาบันพอดี
081 815 0908

สถาบันพอดี
SHDM Foundation

วารสารสถาบันพอดี

Institute of Sufficiency Journal

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน 2569

Vol. 3 No. 2 April-June 2026

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นวารสารตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ และบทความวิชาการประเภทอื่น ๆ

2. เพื่อเป็นสื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการของนักวิจัยและนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศในด้านเศรษฐกิจพอเพียง ด้านศาสนศึกษา ด้านปรัชญา ด้านจริยศาสตร์ ด้านมนุษย์ศาสตร์ ด้านวัฒนธรรม ด้านสังคมศาสตร์ และสหวิทยาการด้านการศึกษา

3. เพื่อเป็นวารสารเสนอองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามนุษย์ในด้านเศรษฐกิจพอเพียง ด้านศาสนศึกษา ด้านปรัชญา ด้านจริยศาสตร์ ด้านมนุษย์ศาสตร์ ด้านวัฒนธรรม ด้านสังคมศาสตร์ และสหวิทยาการด้านการศึกษา

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

เจ้าของ

มูลนิธิสหธรรมิกชน (Sahadhammikchon Foundation) 429/129 ถนนสรงประภา แขวงดอนเมือง เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210

โทรศัพท์ : 091-778-1032, 089-983-9333

อีเมล : shdm.foundation@gmail.com

พิมพ์ที่

จี คลาส (G CLASS) เลขที่ 26/19 ศาลายา พุทธมณฑล นครปฐม 73170

โทร 028892223 โทรสาร 028893204 อีเมล์ g_class@hotmail.com

ต้นฉบับที่ตีพิมพ์ในวารสารเล่มนี้ ได้รับการตรวจสอบมารฐานทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะสาขาวิชา การตีพิมพ์ซ้ำต้องได้รับอนุญาตจากกองบรรณาธิการเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

สถาบันพอดี
SHDM Foundation

คณะที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์กีรติ บุญเจือ
รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ พงษ์วาท
พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมฺโม (รศ.ดร.)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย ยศโสธร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชนา สุขสมจิตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภัทร แก้วรัตนภัทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชฎา ฟองธนกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิชัย ธรรมเสน่ห์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงไชย สุรินทร์วรางกูร
พลเอก ดร.สมคิด ทับทิม
ดร.ดนุวัศ สุวรรณวงศ์
ดร.กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์
ดร.ลัดดา ไทยปรีชา
ดร.อาริยา ภู่ระหงษ์
ดร.พลอยทราย โอฮาม่า
ดร.กาญจนา โพธิวิชยานนท์
ดร.สมเกียรติ มาลากรณ์
ดร.จันทรามาศ สุริเย

รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงสมร รุ่งสวรรค์โพธิ์
รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) พลตำรวจโท ดร.ณรงค์ กุลนิเทศ
รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ศรีปริญญา ธูปกระจ่าง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุปราณี วัฒนสิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วรารัตน์ไชย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) พลโท ดร.ทวี แจ่มจำรัสพลโท
พันเอก ดร.ปราโมทย์ หม่อมศิลา
ดร.ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม
ดร.กันต์สินี สมิตพันธ์
ดร.สิริกร อมฤตวาริน
ดร.ศาสวัต มูลฐาน
ดร.รวิช ตาแก้ว
ดร.ใจกลั่น นาวาบุญนิยม
ดร.วราภรณ์ พงศ์ธรพิสุทธิ์
ดร.สิรินทร์ กันยาวิริยะ

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา หริมเทพาธิป

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล มุณีสว่าง — คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน — คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิต พุทธพงษ์ศิริพร — คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริเวท วรรณโกวิท — คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุณี เวชประสิทธิ์ — มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.เอนก สุวรรณบัณฑิต — คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร พินยารัก — มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

ดร.มนัสวี ศรีนนท์ สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล
ดร.ตรี บุญเจือ สำนักงาน กสทช.
ดร.ยุทธภัณฑ์ พินิจ คริสตศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน
นายแพทย์ ดร.ศุภชัย ศรีศิริรุ่ง โรงพยาบาลพญาไท สาขาศรีราชา
พันเอกหญิง ดร.สุดารัตน์ น้อยแรม ศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ 5 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
ดร.ประเสริฐ สุขศาสน์กวิน คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
พันตำรวจโทหญิง ดร. ปิยะนุช ศรีสรานุกรม คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

นางพรรณนิภา หริมเทพาธิป
นางเพ็ญพักต์ สว่าง

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ ประจำวารสาร

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

วิทยาเขตนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.อำนวย มีราคา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาลัยเขตนครปฐม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาสินี แสงมุกดา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล ดีไทยสงค์ วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรณภูมิ มจร.
ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.วินัยธร วิชัยดิษฐ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สุทธิพงศ์ บุญผดุง คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรชัย ชูคง วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
ดร.มนูญ สอนโพนงาม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ดร.กฤตสุชิน พลเสน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ดร.สมเจต หลวงกัน วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรณภูมิ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.วรรณา พ่วงพร้อม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ดร.ณทิพรดา ไชยศิลป์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.ศรุตานนท์ ชอบประดิษฐ์ คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์วิทยาลัยทองสุข
ดร.จักรพงษ์ ทิพสูงเนิน สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต ๑๔
ดร.พูนศักดิ์ กมล วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.วุฒิพงษ์ รอดบำรุง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.ศุภิสรา บัวงาม นักวิชาการ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา
ดร.สิริพร ครองชีพ คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.อดิเรก โลกะนัง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี
ดร. โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์วิทยาลัยทองสุข
ดร.กรุณา มธุลาภรังสรรค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
ดร.ปิยพัชร์ สถิตปรีชาโรจน์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร
ดร.ปุณยวัฒน์ เหล่าจูม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.สุดธิณีย์ ทองจันทร์ นักวิชาการ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ
ดร.เอกลักษณ์ เพ็งพรหม ศูนย์พอเพียงศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทบรรณาธิการ

วารสารสถาบันพอดี ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน เมษายน - มิถุนายน 2569

วารสารสถาบันพอดี ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนเมษายน–มิถุนายน 2569 ฉบับนี้ ยังคงสะท้อนให้เห็นถึงความสนใจของนักวิชาการ นักวิจัย และผู้สนใจจากหลากหลายสาขาวิชา โดยเฉพาะด้านการศึกษา การบริหารธุรกิจ ภาวะผู้นำ และพุทธปรัชญาประยุกต์ อันมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนามนุษย์จากภายในในบริบทสังคมร่วมสมัย ทั้งนี้ วารสารยังคงได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากคณะผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการประเมินคุณภาพบทความและรักษามาตรฐานทางวิชาการของวารสารให้มีความเข้มแข็งและน่าเชื่อถือ

สำหรับฉบับนี้ วารสารประกอบด้วยบทความวิจัยจำนวน 2 เรื่อง และบทความวิชาการจำนวน 3 เรื่อง ซึ่งสะท้อนถึงการบูรณาการองค์ความรู้ทั้งในเชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

บทความวิจัย

การบูรณาการหลักการทรงงานข้อที่ 2 "ระเบิดจากข้างใน" กับเป้าหมายการพัฒนาจากภายในสำหรับการพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิต การคิด และความสัมพันธ์ (ทักษะที่ไม่ใช่เทคนิค)

The Integration of the Second Royal Working Principle, "Exploding from Within", with Inner Development Goals for Curriculum Development to Enhance Life Skills, Thinking Skills, and Relational Competencies (Non-Technical Skills)

ผู้เขียน: ดร.ดิณห์ ศุภสมุทร

สังกัด: นักวิชาการอิสระ

บทความวิจัยนี้วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างหลักการทรงงานข้อที่ 2 "ระเบิดจากข้างใน" กับกรอบเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน (IDGs) ในมิติของการพัฒนามนุษย์จากภายใน โดยชี้ให้เห็นว่าการตระหนักรู้ตนเองและการเปลี่ยนแปลงภายในสามารถขยายผลสู่การปฏิบัติภายนอกอย่างยั่งยืน และนำเสนอแนวทางออกแบบหลักสูตรที่เน้นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ การสะท้อนคิด และปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความสัมพันธ์เชิงคุณภาพในศตวรรษที่ 21

การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมี

Leadership Development through the Perfection of Metta Parami

ผู้เขียน: ดร.ชิสา กันยาวิริยะ และ ดร.สิรินทร์ กันยาวิริยะ

สังกัด: สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทความวิจัยนี้วิเคราะห์เมตตาบารมีในฐานะฐานรากของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่เน้นความปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างไม่มีเงื่อนไข ผ่านพัฒนาการสมรรถนะผู้นำ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับตนเอง ระดับ

ความสัมพันธ์ และระดับองค์กรหรือสังคม พร้อมนำเสนอ MPL Model เป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาผู้นำที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงรับใช้และภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณในบริบทสมัยใหม่

บทความวิชาการ

ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยจากทัศนะของ คุณพงศธร ละเอียดอ่อน

Driving the IDG Leadership Network in Thailand: An Analytical Study and Recommendations of Pongsathorn La-iad-on

ผู้เขียน: ศูนย์พอเพียงศึกษา (หน่วยงาน)

สังกัด: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทความวิชาการนี้วิเคราะห์แนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยจากประสบการณ์ตรงของคุณพงศธร ละเอียดอ่อน ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิเคราะห์ชี้ว่าการขับเคลื่อนที่ยั่งยืนควรตั้งอยู่บนการพัฒนามนุษย์จากภายในมากกว่าโครงสร้างองค์กร และนำเสนอ L.I.F.E. Model เป็นกรอบแนวทางที่เน้นการยึดเป้าหมายชีวิต การตระหนักรู้โครงสร้างภายใน การฝึกฝนผ่านชีวิตจริง และการสร้างระบบนิเวศของภาวะผู้นำร่วม

การบริหารธุรกิจบนพื้นฐานของเมตตาบารมี

Business Administration Based on Metta Parami

ผู้เขียน: ดร.สิรินทร์ กันยาวิริยะ และ ดร.ชิสา กันยาวิริยะ

สังกัด: บริษัท ล.ธนวงศ์ (1997) จำกัด

บทความวิชาการนี้ศึกษาแนวคิด "เมตตาบารมี" ในพุทธปรัชญา และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการบริหารธุรกิจร่วมสมัย โดยชี้ให้เห็นว่าคุณธรรมแห่งความปรารถนาดีสามารถเชื่อมโยง 3 มิติสำคัญขององค์กร ได้แก่ มิติของผู้นำ มิติของกระบวนการบริหาร และมิติของผลลัพธ์ อันนำไปสู่การบริหารธุรกิจที่มีทั้งประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและความยั่งยืนเชิงจริยธรรมในระยะยาว

การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 1 "ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ" ในการพัฒนาความตระหนักรู้ของมนุษย์

The Application of the First Royal Working Principle "Systematic Data Study" in Developing Human Awareness

ผู้เขียน: ดร.ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์

สังกัด: มูลนิธินพเฉลิมโรจน์

บทความวิชาการนี้ตีความและขยายความหมายของหลักการทรงงานข้อที่ 1 "ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ" จากข้อมูลภายนอกสู่ "ข้อมูลภายใน" ได้แก่ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และปฏิกิริยาทางจิต พร้อมนำเสนอกระบวนการพัฒนาความตระหนักรู้ที่ประกอบด้วยการสังเกตอย่างเป็นระบบ การตระหนัก

รู้ และการปรับเปลี่ยน อันเป็นรากฐานเชื่อมโยงศาสตร์พระราชากับการพัฒนามนุษย์อย่างแท้จริงในศตวรรษที่ 21

บทความทุกเรื่องในวารสารฉบับนี้ได้ผ่านกระบวนการพิจารณากลั่นกรองโดยกองบรรณาธิการและการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกจำนวน 3 ท่าน ตามเกณฑ์มาตรฐานของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เพื่อรับรองความถูกต้อง ความสอดคล้องทางวิชาการ และคุณค่าที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

กองบรรณาธิการเชื่อมั่นว่า วารสารสถาบันพอดี ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 นี้ จะมีส่วนช่วยเสริมสร้างและขับเคลื่อนองค์ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ภาวะผู้นำ การบริหาร และคุณธรรมเชิงพุทธ อันจะนำไปสู่การพัฒนามนุษย์และสังคมอย่างสมดุลและยั่งยืน สุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เขียนบทความ และผู้อ่านทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและผลักดันให้วารสารสถาบันพอดีเติบโตอย่างมั่นคงสืบไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา หริมเทพาธิป
บรรณาธิการ

สถาบันพอดี
SHDM Foundation

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
1	**การบูรณาการหลักการทรงงานข้อที่ 2 "ระเบิดจากข้างใน" กับเป้าหมายการพัฒนาจากภายในสำหรับการพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิต การคิด และความสัมพันธ์ (ทักษะที่ไม่ใช่เทคนิค)** The Integration of the Second Royal Working Principle, "Exploding from Within", with Inner Development Goals for Curriculum Development to Enhance Life Skills, Thinking Skills, and Relational Competencies (Non-Technical Skills) ดิณห์ ศุภสมุทร	1
2	**การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมี** Leadership Development through the Perfection of Metta Parami ชิสา กันยาวิริยะ และ สิรินทร์ กันยาวิริยะ	15
3	**ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยจากทัศนะของ คุณพงศธร ละเอียดอ่อน** Driving the IDG Leadership Network in Thailand: An Analytical Study and Recommendations of Pongsathorn La-iad-on ศูนย์พอเพียงศึกษา	24
4	**การบริหารธุรกิจบนพื้นฐานของเมตตาบารมี** Business Administration Based on Metta Parami สิรินทร์ กันยาวิริยะ และ ชิสา กันยาวิริยะ	36
5	**การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 1 "ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ" ในการพัฒนาความตระหนักรู้ของมนุษย์** The Application of the First Royal Working Principle "Systematic Data Study" in Developing Human Awareness ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์	48
	จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ	57
	หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์	59

การบูรณาการหลักการทรงงานข้อที่ 2 “ระเบิดจากข้างใน” กับเป้าหมายการพัฒนาจากภายในสำหรับการพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิต การคิด และความสัมพันธ์ (ทักษะที่ไม่ใช่เทคนิค)

The Integration of the Second Royal Working Principle, “Exploding from Within”, with Inner Development Goals for Curriculum Development to Enhance Life Skills, Thinking Skills, and Relational Competencies (Non-Technical Skills)

ดิณห์ ศุภสมุทร
Dinh Supasamut
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
e-mail : [1]tft.dinh@gmail.com

Received: May 15, 2026; **Revised:** June 30, 2026; **Accepted:** June 30, 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์การบูรณาการหลักการทรงงานข้อที่ 2 “ระเบิดจากข้างใน” กับเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมทักษะที่ไม่ใช่เทคนิค ได้แก่ ทักษะชีวิต การคิด และความสัมพันธ์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะของการวิเคราะห์เอกสารและการสังเคราะห์เชิงแนวคิด ผลการศึกษาพบว่า หลักการ “ระเบิดจากข้างใน” มีความสอดคล้องกับแนวคิด IDGs ในมิติของการพัฒนาจากภายในของมนุษย์ โดยเน้นการตระหนักรู้ตนเอง การเปลี่ยนแปลงภายใน และการขยายผลสู่การปฏิบัติภายนอกอย่างยั่งยืน การบูรณาการทั้งสองแนวคิดสามารถนำไปสู่การออกแบบหลักสูตรที่เน้นกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ การสะท้อนคิด และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาทักษะชีวิต การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างมีคุณภาพ องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้านในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: ทักษะชีวิต, การคิด, ความสัมพันธ์, หลักการทรงงาน, ระเบิดจากข้างใน

Abstract

This qualitative research aimed to analyze and synthesize the integration of the Second Royal Working Principle, “Exploding from Within,” with the Inner Development Goals (IDGs) as a conceptual framework for curriculum development aimed at enhancing non-technical skills, including life skills, cognitive skills, and relational competencies. The study employs a qualitative approach through document analysis and conceptual synthesis. The findings indicate that the principle of “Exploding from Within” aligns closely with the IDGs framework in emphasizing inner human development, particularly in terms of self-awareness, inner transformation, and the extension of internal change into sustainable external practices. The integration of these two frameworks contributes to the design of curricula that emphasize experiential learning, reflective practice, and social interaction. Such an approach effectively promotes life skills, critical thinking, and the ability to build meaningful relationships. The knowledge derived from this study provides a practical foundation for developing holistic educational curricula that respond to the demands of human development in the 21st century.

Keywords: Life Skills, Thinking, Relationships, Royal Working Principle, Exploding from Within

บทนำ

ในบริบทของสังคมโลกศตวรรษที่ 21 การพัฒนามนุษย์มิได้จำกัดอยู่เพียงการเสริมสร้างความรู้เชิงวิชาการหรือทักษะทางเทคนิคเท่านั้น หากแต่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่ไม่ใช่เทคนิค (Non-Technical Skills) ซึ่งครอบคลุมทักษะชีวิต (Life Skills) การคิด (Cognitive Skills) และความสัมพันธ์ (Relational Competencies) อันเป็นรากฐานสำคัญของการดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันในสังคมที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (World Health Organization, 1999; Flin, O’Connor, & Crichton, 2008) ทั้งนี้ งานวิจัยในหลากหลายสาขาชี้ให้เห็นว่า ทักษะดังกล่าวมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของบุคคล (Gordon, Darbyshire, & Baker, 2012; Salas et al., 2009)

อย่างไรก็ตาม แนวทางการจัดการศึกษาในระบบดั้งเดิมยังคงเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้จากภายนอกสู่ผู้เรียนเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์เชิงปริมาณมากกว่ากระบวนการพัฒนาภายในส่งผลให้ผู้เรียนจำนวนมากขาดความสามารถในการตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ (Schön, 1983; Seligman, 2011) ปรากฏการณ์

ดังกล่าวสะท้อนถึงข้อจำกัดของการพัฒนาหลักสูตรที่ยังไม่สามารถบูรณาการมิติของ “การพัฒนาภายใน” เข้ากับการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา แนวคิด เป้าหมายการพัฒนาจากภายใน (Inner Development Goals: IDGs) ได้รับการพัฒนาในระดับสากลเพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยเน้นการเสริมสร้างศักยภาพภายในของมนุษย์ผ่าน 5 มิติสำคัญ ได้แก่ Being, Thinking, Relating, Collaborating และ Acting (Inner Development Goals, 2023) ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติของการตระหนักรู้ตนเอง การคิดเชิงวิพากษ์ การเชื่อมโยงกับผู้อื่น และการลงมือปฏิบัติอย่างมีความรับผิดชอบ แนวคิดดังกล่าวตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า “การเปลี่ยนแปลงภายนอกอย่างยั่งยืนต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงภายในของมนุษย์” (Jordan, 2021; Wamsler, 2020) และสอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนามนุษย์ที่มองว่าการเรียนรู้ที่แท้จริงเกิดจากการบูรณาการระหว่างประสบการณ์ภายในและบริบททางสังคม (Bronfenbrenner, 1979)

ในบริบทของประเทศไทย หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ถือเป็นองค์ความรู้ที่ทรงคุณค่าในการพัฒนามนุษย์และสังคมอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะหลักการทรงงานข้อที่ 2 “ระเบิดจากข้างใน” ซึ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพจากภายในของบุคคลและชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งก่อนที่จะขยายผลสู่ภายนอก (สำนักงาน กปร., 2559) แนวคิดดังกล่าวสะท้อนถึงหลักการพัฒนาแบบฐานราก (bottom-up development) ที่ให้ความสำคัญกับการตระหนักรู้ การสร้างแรงจูงใจภายใน และการเปลี่ยนแปลงเชิงลึก ซึ่งมีความสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญกับแนวคิดของ IDGs ในระดับสากล

แม้ว่าจะมีงานศึกษาจำนวนหนึ่งที่กล่าวถึงการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในบริบทของการศึกษาและการพัฒนาองค์กร (ชัญญานุช และทักษญา, 2562; รัชนี, 2564) และมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับทักษะที่ไม่ใช่เทคนิคในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ (Flin et al., 2008; Fletcher et al., 2003) รวมถึงการขยายกรอบแนวคิด IDGs ในระดับนโยบายและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Inner Development Goals, 2023) แต่เมื่อพิจารณาในเชิงลึกยังพบว่า มีช่องว่างทางวิชาการที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

ประการที่หนึ่ง ยังขาดการศึกษาเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยง หลักการทรงงาน “ระเบิดจากข้างใน” กับกรอบแนวคิด IDGs ในฐานะกรอบทฤษฎีร่วมสำหรับการพัฒนามนุษย์

ประการที่สอง ยังไม่มีการพัฒนา โมเดลเชิงหลักสูตร (curriculum model) ที่แปลงแนวคิดการพัฒนาจากภายในไปสู่การออกแบบการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในมิติของทักษะที่ไม่ใช่เทคนิค

ประการที่สาม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังเน้นการอธิบายแนวคิดเชิงทฤษฎีหรือการประยุกต์ใช้ในบริบทเฉพาะด้าน แต่ยังขาดการสังเคราะห์เชิงระบบที่เชื่อมโยง การพัฒนาภายใน (inner development) กับผลลัพธ์การเรียนรู้ (learning outcomes) อย่างชัดเจนและตรวจสอบได้

ช่องว่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์ความรู้เชิงบูรณาการที่สามารถเชื่อมโยงแนวคิดระดับปรัชญาเข้ากับการออกแบบหลักสูตรในทางปฏิบัติ

ดังนั้น บทความวิจัยนี้จึงมุ่งวิเคราะห์และสังเคราะห์การบูรณาการหลักการทรงงานข้อที่ 2 “ระเบิดจากข้างใน” กับเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน (IDGs) เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบหลักสูตรที่ส่งเสริมทักษะชีวิต การคิด และความสัมพันธ์ โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาภายในกับการปฏิบัติภายนอก อันจะนำไปสู่การพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้านและยั่งยืนในบริบทของสังคมร่วมสมัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์แนวคิดของหลักการทรงงานข้อที่ 2 “ระเบิดจากข้างใน” และเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน ในเชิงปรัชญาและแนวคิดพื้นฐาน
2. เพื่อสังเคราะห์ความสัมพันธ์และจุดร่วมของหลักการ “ระเบิดจากข้างใน” กับเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน ในมิติของการพัฒนาศักยภาพภายในของมนุษย์
3. เพื่อพัฒนาแนวคิดเชิงบูรณาการสำหรับการออกแบบหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมทักษะชีวิต การคิด และความสัมพันธ์ (ทักษะที่ไม่ใช่เทคนิค)
4. เพื่อเสนอกรอบแนวทาง ในการพัฒนาหลักสูตรที่เชื่อมโยงการพัฒนาภายในกับผลลัพธ์การเรียนรู้ในบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงปรัชญาและการสังเคราะห์เชิงแนวคิด (Philosophical and Conceptual Research) มีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ร่วมกับการตีความเชิงปรัชญา (Philosophical Interpretation) และการสังเคราะห์เชิงแนวคิด (Conceptual Synthesis) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดใหม่สำหรับการพัฒนาหลักสูตร

2. แหล่งข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

- เอกสารเกี่ยวกับหลักการทรงงาน โดยเฉพาะหลักการ “ระเบิดจากข้างใน”
- เอกสารและรายงานเกี่ยวกับ Inner Development Goals (IDGs)
- งานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่ไม่ใช่เทคนิค (Non-Technical Skills)
- วรรณกรรมด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ หนังสือ งานวิจัย และแหล่งข้อมูลสากลที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกเอกสารที่มีความน่าเชื่อถือและมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจำแนกและตีความสาระสำคัญของแนวคิด

4.2 การตีความเชิงปรัชญา (Philosophical Interpretation) เพื่ออธิบายความหมาย นัยสำคัญ และฐานคิดของแนวคิด "ระเบิดจากข้างใน" และ IDGs โดยพิจารณาจากสมมติฐานเชิงปรัชญาที่อยู่เบื้องหลังแต่ละแนวคิด ได้แก่ มุมมองต่อมนุษย์ในฐานะผู้มีศักยภาพภายใน และเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

4.3 การสังเคราะห์เชิงแนวคิด (Conceptual Synthesis) เพื่อเชื่อมโยงแนวคิดทั้งสองเข้าด้วยกัน และพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการออกแบบหลักสูตร

5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ดังนี้

- การใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย (Data Triangulation)
- การเปรียบเทียบแนวคิดจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ
- การใช้แหล่งอ้างอิงที่เป็นที่ยอมรับในระดับวิชาการ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แนวคิดของหลักการทรงงาน “ระเบิดจากข้างใน” และเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน ในเชิงปรัชญาและแนวคิดพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า หลักการทรงงานข้อที่ 2 'ระเบิดจากข้างใน' มีสาระสำคัญอยู่ที่การพัฒนาจากภายในของบุคคลหรือชุมชน โดยเน้นการสร้างความเข้มแข็งทางความคิด ความเข้าใจ และแรงจูงใจภายใน ก่อนที่จะขยายผลไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายนอก (สำนักงาน กปร., 2559) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ IDGs ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพภายในผ่าน 5 มิติ ได้แก่ Being, Thinking, Relating, Collaborating และ Acting (Inner Development Goals, 2023) ซึ่งครอบคลุมมิติของการตระหนักรู้ตนเองและการลงมือปฏิบัติอย่างมีความรับผิดชอบ แนวคิดดังกล่าวตั้งอยู่บนฐานของการพัฒนาแบบยั่งยืนที่ไม่พึ่งพาปัจจัยภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่ให้ความสำคัญกับศักยภาพภายในในฐานะ “จุดตั้งต้นของการเปลี่ยนแปลง” ในขณะที่กรอบแนวคิด Inner Development Goals (IDGs) มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพภายในของมนุษย์ผ่าน 5 มิติ ได้แก่ Being, Thinking, Relating, Collaborating และ Acting ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการตระหนักรู้ตนเอง การคิดอย่างลึกซึ้ง การสร้างความสัมพันธ์ และการลงมือปฏิบัติอย่างมีความรับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า IDGs เป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยอธิบาย “กลไกของการพัฒนาภายใน” ได้อย่างเป็นระบบและเป็นสากล

2. ผลการสังเคราะห์ความสัมพันธ์และจุดร่วมของหลักการ “ระเบิดจากข้างใน” กับเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน ในมิติของการพัฒนาศักยภาพภายในของมนุษย์ ผลการสังเคราะห์พบว่า หลักการ

“ระเบิดจากข้างใน” และ IDGs มีจุดร่วมสำคัญในมิติของ “การพัฒนาจากภายในสู่ภายนอก” โดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ใน 3 ระดับ ได้แก่

(1) ระดับฐานคิด (Philosophical Level) ทั้งสองแนวคิดให้ความสำคัญกับมนุษย์ในฐานะศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง โดยมองว่าการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงต้องเริ่มจากภายใน

(2) ระดับกระบวนการ (Process Level) “ระเบิดจากข้างใน” เน้นการปลุกศักยภาพภายในขณะที่ IDGs ให้กรอบเชิงระบบของการพัฒนา เช่น การตระหนักรู้ (Being) การคิด (Thinking) และการเชื่อมโยง (Relating)

(3) ระดับผลลัพธ์ (Outcome Level) ทั้งสองแนวคิดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ซึ่งสะท้อนผ่านพฤติกรรม การตัดสินใจ และความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคม

ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวชี้ให้เห็นถึง ความสัมพันธ์เชิงเสริมพลัง (complementary relationship) ระหว่างสองแนวคิด กล่าวคือ หลักการ "ระเบิดจากข้างใน" ทำหน้าที่เป็น ฐานคิดและแรงขับเคลื่อน ที่เน้นการปลุกศักยภาพภายในจากรากฐานทางวัฒนธรรมและปรัชญาไทย ในขณะที่ IDGs ทำหน้าที่เป็น กรอบอธิบายเชิงระบบ ที่ช่วยจัดหมวดหมู่และทำให้มิติของการพัฒนาภายในสามารถนำไปออกแบบหลักสูตรและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ความสัมพันธ์นี้จึงมิใช่เพียงการมีจุดร่วม หากแต่เป็นการที่แนวคิดทั้งสองต่างเติมเต็มซึ่งกันและกัน โดยหลักการทรงงานช่วยเพิ่มมิติทางคุณค่าและบริบทท้องถิ่นให้กับ IDGs ขณะที่ IDGs ช่วยให้หลักการ "ระเบิดจากข้างใน" มีโครงสร้างที่ตรวจสอบและนำไปใช้ได้ในระดับสากล

3. ผลการพัฒนาแนวคิดเชิงบูรณาการสำหรับการออกแบบหลักสูตร

จากการวิเคราะห์ในข้อ 1 พบว่าทั้ง "ระเบิดจากข้างใน" และ IDGs ต่างมีฐานคิดร่วมที่เน้นการพัฒนาภายในของมนุษย์ และจากการสังเคราะห์ในข้อ 2 พบว่าทั้งสองแนวคิดมีความสัมพันธ์เชิงเสริมพลังซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยจึงนำฐานคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าวมาสังเคราะห์เป็น แนวคิดเชิงบูรณาการสำหรับการออกแบบหลักสูตร โดยใช้ตรรกะที่ว่า หากการเปลี่ยนแปลงภายนอกต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงภายใน (Jordan, 2021; Wamsler, 2020) กระบวนการเรียนรู้จึงต้องออกแบบให้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงภายในก่อน แล้วจึงเชื่อมต่อสู่ผลลัพธ์ภายนอก ซึ่งนำไปสู่โครงสร้างแนวคิดที่มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

(1) การพัฒนาภายใน (Inner Development) ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์มิติ Being และ Thinking ของ IDGs เข้ากับแก่นของหลักการ "ระเบิดจากข้างใน" มุ่งเน้นการสร้างความตระหนักรู้ การสะท้อนคิด และการเข้าใจตนเอง

(2) กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Process) ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์มิติ Relating และ Collaborating ของ IDGs เข้ากับแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Kolb, 1984) และการเรียนรู้เชิงเปลี่ยนแปลง (Mezirow, 1991) ใช้กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง การแลกเปลี่ยน และการสะท้อนคิด

(3) การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ (Application to Real-life Contexts) ซึ่งได้มาจากมิติ Acting ของ IDGs และแนวคิดเรื่องการขยายผลสู่ภายนอกของหลักการ "ระเบิดจากข้างใน" ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงและบริบททางสังคม

4. ผลการเสนอแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรที่เชื่อมโยงการพัฒนาภายในกับผลลัพธ์การเรียนรู้ในบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21

จากการสังเคราะห์ในข้อ 1–3 ผู้วิจัยเสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงใน 3 แนวทางหลัก ดังนี้

แนวทางที่ 1: เริ่มต้นด้วยการพัฒนามิติภายใน (Inner Dimension First)

การออกแบบหลักสูตรควรกำหนดให้กระบวนการตระหนักรู้ตนเอง การกำกับตนเอง และการพัฒนาทัศนคติ เป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ก่อนเข้าสู่เนื้อหาวิชา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ "ระเบิดจากข้างใน" ที่เน้นให้ความเข้มแข็งภายในเกิดขึ้นก่อนการขยายผลสู่ภายนอก แนวทางนี้จะนำไปสู่ผลลัพธ์ คือ ผู้เรียนมีฐานความตระหนักรู้ที่พร้อมรับกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในขั้นต่อไป

แนวทางที่ 2: ใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Process) เป็นกลไกหลัก

หลักสูตรควรออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง สะท้อนคิด และมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างมีโครงสร้าง เช่น การใช้ case-based learning การสะท้อนคิดผ่านการเขียนบันทึก และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เมื่อผู้เรียนผ่านกระบวนการนี้อย่างต่อเนื่อง จะนำไปสู่ผลลัพธ์ คือ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะชีวิตที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภายในอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงการจดจำเนื้อหา

แนวทางที่ 3: เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติในบริบทจริง (Application and Integration)

หลักสูตรควรมีกลไกที่ช่วยให้ผู้เรียนนำการพัฒนาภายในไปแสดงออกในพฤติกรรมและความสัมพันธ์จริง เช่น โครงงานที่ต้องทำงานร่วมกับชุมชน การประเมินตนเองในสถานการณ์จริง และการสร้างพื้นที่ให้ผู้เรียนได้ทดลองใช้ทักษะความสัมพันธ์อย่างปลอดภัย แนวทางนี้จะนำไปสู่ผลลัพธ์ คือ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพและการลงมือปฏิบัติอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้ง 3 แนวทางนี้ต้องดำเนินการต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันเป็นระบบ มิใช่กิจกรรมแยกส่วน โดยมีหลักการ "ระเบิดจากข้างใน" เป็นกลไกขับเคลื่อนตลอดกระบวนการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ตามประเด็นสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์แนวคิด “ระเบิดจากข้างใน” และ เป้าหมายการพัฒนาจากภายใน

ผลการวิจัยพบว่า หลักการทรงงานข้อที่ 2 “ระเบิดจากข้างใน” มีแก่นสำคัญอยู่ที่การพัฒนาศักยภาพจากภายในของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Inner Development Goals (IDGs) ที่เน้นการพัฒนาความตระหนักรู้และการเปลี่ยนแปลงภายในของบุคคล

ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Inner Development Goals (2023) ที่ระบุว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนต้องเริ่มจากการพัฒนาภายในของมนุษย์ในมิติของ Being และ Thinking และสอดคล้องกับแนวคิดของ Jordan (2021) ที่กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบจำเป็นต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงเชิงจิตสำนึกของมนุษย์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Wamsler (2020) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาภายในเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนความยั่งยืนในระดับโลก

ในขณะเดียวกัน ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Schön (1983) ที่กล่าวถึงการเรียนรู้ผ่านการสะท้อนคิด (reflective practice) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Seligman (2011) ที่เน้นการพัฒนาความเจริญงอกงามของมนุษย์จากภายใน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า “ระเบิดจากข้างใน” มิใช่เพียงแนวคิดเชิงพัฒนา แต่เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาและปรัชญาที่มีความเป็นสากล

2. ความสัมพันธ์ระหว่าง “ระเบิดจากข้างใน” กับ เป้าหมายการพัฒนาจากภายใน

ผลการวิจัยที่พบว่าทั้งสองแนวคิดมีความสอดคล้องกันในระดับฐานคิด กระบวนการ และผลลัพธ์นั้น แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการบูรณาการเชิงทฤษฎี

ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bronfenbrenner (1979) ที่มองว่าการพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างภายในและสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Klein (2008) ที่เน้นบทบาทของการตัดสินใจจากประสบการณ์ภายในในสถานการณ์จริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Luft (1970) ที่เสนอว่าการตระหนักรู้ตนเองเป็นพื้นฐานของการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่น

อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Flin, O’Connor, และ Crichton (2008) ที่ระบุว่าทักษะที่ไม่ใช่เทคนิค เช่น การตระหนักรู้สถานการณ์และการสื่อสาร ล้วนมีรากฐานมาจากกระบวนการภายในของบุคคล และสอดคล้องกับงานของ Salas et al. (2009) ที่ชี้ว่าประสิทธิภาพของทีมเกิดจากความสามารถในการเชื่อมโยงภายในระหว่างสมาชิก

ผลการอภิปรายนี้สะท้อนให้เห็นว่า “ระเบิดจากข้างใน” สามารถอธิบายผ่านกรอบ IDGs ได้อย่างเป็นระบบ ขณะที่ IDGs ก็ได้รับการเสริมมิติทางวัฒนธรรมและคุณค่าจากหลักการทรงงาน

3. แนวคิดเชิงบูรณาการสำหรับการออกแบบหลักสูตร

ผลการวิจัยที่เสนอให้การออกแบบหลักสูตรเน้นการพัฒนาภายใน การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ สะท้อนถึงแนวโน้มของการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kolb (1984) ที่เสนอวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning cycle) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mezirow (1991) ที่กล่าวถึงการเรียนรู้เชิงเปลี่ยนแปลง (transformative learning) ซึ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดภายในของผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bonwell และ Eison (1991) ที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก (active learning)

ในด้านทักษะที่ไม่ใช่เทคนิค ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ Fletcher et al. (2003) และ Reader et al. (2006) ที่ระบุว่าการพัฒนาทักษะดังกล่าวจำเป็นต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ สะท้อนคิด และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ดังนั้น แนวคิดเชิงบูรณาการที่ได้จากการวิจัยนี้จึงมีความสอดคล้องกับแนวคิดทางการศึกษาสมัยใหม่ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. กรอบแนวคิดสำหรับการพัฒนาหลักสูตร (Conceptual Framework)

ผลการวิจัยที่พัฒนากรอบแนวคิด 3 มิติ ได้แก่ การพัฒนาภายใน กระบวนการเรียนรู้ และผลลัพธ์การเรียนรู้ แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบระหว่าง “การเปลี่ยนแปลงภายใน” กับ “ผลลัพธ์ภายนอก”

ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ World Health Organization (1999) ที่ระบุว่าทักษะชีวิตเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Endsley (1995) ที่กล่าวถึงการตระหนักรู้สถานการณ์ (situation awareness) ในฐานะกระบวนการภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ Gordon et al. (2012) ที่ชี้ว่าการพัฒนาทักษะที่ไม่ใช่เทคนิคต้องอาศัยการออกแบบการเรียนรู้ที่เป็นระบบ และสอดคล้องกับงานของ Irwin (2023) และ O’Connor (2024) ที่เน้นว่าทักษะดังกล่าวไม่สามารถพัฒนาได้ผ่านการสอนแบบดั้งเดิมเพียงอย่างเดียว ดังนั้น กรอบแนวคิดที่ได้จากการวิจัยนี้จึงสามารถอธิบายและเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาภายในกับผลลัพธ์การเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน และมีศักยภาพในการนำไปใช้พัฒนาหลักสูตรในบริบทจริง

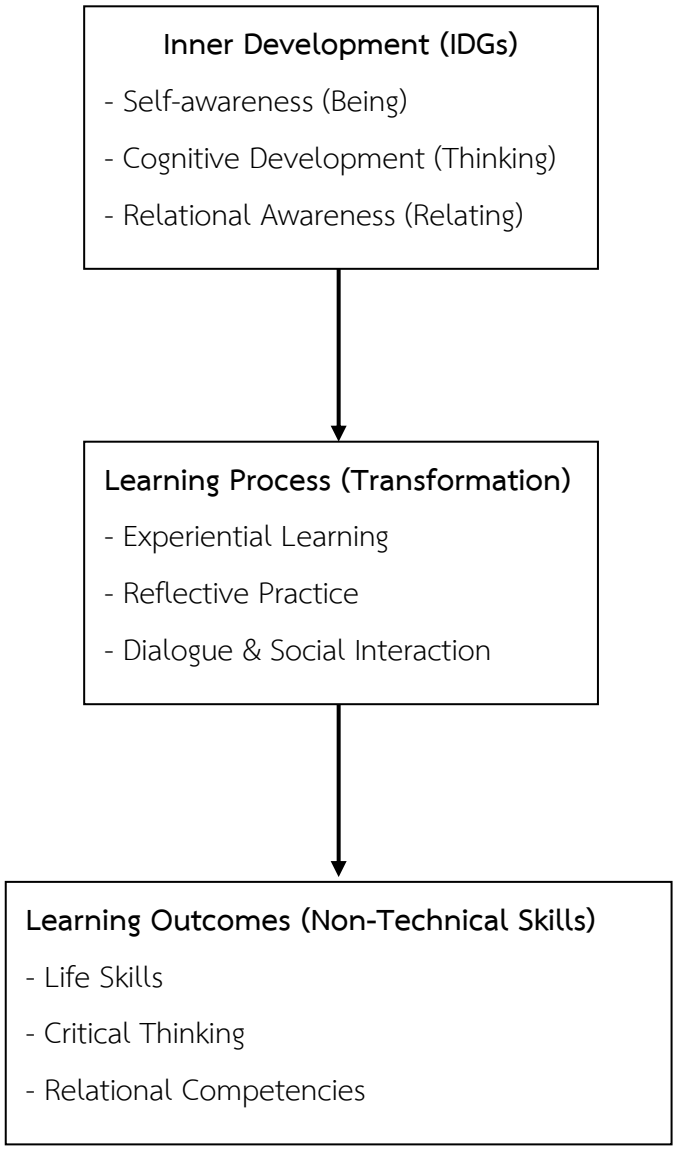
องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนี้คือการพัฒนา “กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการของการพัฒนาจากภายในสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้” (Inner-to-Outcome Integration Framework) โดยเชื่อมโยงหลักการทรงงานข้อที่ 2 “ระเบิดจากข้างใน” กับเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน (Inner Development Goals: IDGs) เข้ากับการออกแบบหลักสูตรเพื่อส่งเสริมทักษะที่ไม่ใช่เทคนิคอย่างเป็นระบบ

กรอบแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า “การเปลี่ยนแปลงภายใน” เช่น การตระหนักรู้ตนเอง การกำกับตนเอง และการปรับกรอบความคิด เป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่ “ผลลัพธ์การเรียนรู้” ได้แก่ ทักษะ

ชีวิต การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ โดยมี “กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการสะท้อนคิด” ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างสองมิตินี้

องค์ความรู้นี้มีความแตกต่างจากแนวคิดเดิมที่มักแยก “การพัฒนาภายใน” ออกจาก “ผลลัพธ์การเรียนรู้” โดยเสนอให้มองทั้งสองมิติเป็นกระบวนการเดียวกันอย่างต่อเนื่อง (continuous developmental process) ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นฐานในการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลที่เน้นการพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้านและยั่งยืนในศตวรรษที่ 21



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการบูรณาการจากภายในสู่ผลลัพธ์ (Inner-to-Outcome Integration Framework)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการบูรณาการจากภายในสู่ผลลัพธ์ (Inner-to-Outcome Integration Framework) คือ กรอบการบูรณาการหลักการทรงงานข้อที่ 2 “ระเบิดจากข้างใน” เข้ากับเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน (Inner Development Goals: IDGs) ในบริบทของการพัฒนาหลักสูตร โดยอธิบายกระบวนการเชิงบูรณาการ 3 มิติ ได้แก่ มิติของการพัฒนาภายใน (Inner Development) ซึ่งประกอบด้วยการตระหนักรู้ตนเอง การพัฒนาความคิด และการตระหนักรู้ด้านความสัมพันธ์ อันเป็นฐานสำคัญของการเปลี่ยนแปลง จากนั้นกระบวนการดังกล่าวถูกขับเคลื่อนผ่านหลักการ “ระเบิดจากข้างใน” ในฐานะกลไกของการเปลี่ยนแปลงภายใน นำไปสู่มิติของกระบวนการเรียนรู้เชิงเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Process) ซึ่งประกอบด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ การสะท้อนคิด และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และท้ายที่สุดส่งผลไปสู่มิติของผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ได้แก่ ทักษะชีวิต การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ กรอบแนวคิดนี้เน้นย้ำว่าผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ยั่งยืนเกิดจากความสัมพันธ์เชิงพลวัตระหว่างการพัฒนาภายในและกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) หน่วยงานด้านการศึกษาและผู้กำหนดนโยบายควรส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรที่บูรณาการแนวคิดการพัฒนาจากภายใน (Inner Development) เข้ากับผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยกำหนดให้ “ทักษะที่ไม่ใช่เทคนิค” เช่น ทักษะชีวิต การคิด และความสัมพันธ์ เป็นผลลัพธ์สำคัญของการศึกษาในทุกระดับ

(2) ควรมีการกำหนดกรอบมาตรฐานหรือแนวทางการพัฒนาหลักสูตรที่อิงกับเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน (IDGs) ควบคู่กับหลักการทรงงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนามนุษย์อย่างสมดุลทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะภายใน

(3) สถาบันการศึกษาควรปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้เน้นกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (experiential learning) การสะท้อนคิด (reflective practice) และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงจากภายในตามหลัก “ระเบิดจากข้างใน”

(4) ควรพัฒนาระบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่สามารถสะท้อน “การพัฒนาภายใน” ของผู้เรียน เช่น การประเมินความตระหนักรู้ตนเอง การคิดเชิงวิจารณญาณ และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ ไม่จำกัดเฉพาะการวัดผลเชิงความรู้

(5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการเป็น “ผู้อำนวยการเรียนรู้” (facilitator) ที่สามารถกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้จากภายในของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรมีการวิจัยเชิงประจักษ์ (empirical research) เพื่อทดสอบกรอบแนวคิดการบูรณาการจากภายในสู่ผลลัพธ์ (Inner-to-Outcome Integration Framework) ในบริบทของการจัดการเรียนรู้จริง เพื่อประเมินประสิทธิผลของโมเดลที่พัฒนาขึ้น

(2) ควรพัฒนาเครื่องมือวัด (assessment tools) สำหรับประเมินการพัฒนาทักษะที่ไม่ใช่เทคนิค โดยเฉพาะในมิติของการพัฒนาภายใน เช่น ความตระหนักรู้ตนเอง การกำกับตนเอง และความสามารถในการเชื่อมโยงกับผู้อื่น

(3) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างหลักสูตรที่ใช้แนวคิดการพัฒนาจากภายในกับหลักสูตรแบบดั้งเดิม เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในด้านผลลัพธ์การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน

(4) ควรขยายการศึกษาไปสู่บริบทที่หลากหลาย เช่น การศึกษาในระดับอุดมศึกษา การพัฒนาผู้นำองค์กร หรือการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อทดสอบความยืดหยุ่นและความเหมาะสมของกรอบแนวคิดในบริบทต่าง ๆ

(5) ควรมีการพัฒนาโมเดลเชิงปฏิบัติการ (operational model) ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในระดับนโยบายและระดับสถานศึกษา รวมถึงการศึกษาปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรคในการนำแนวคิดไปใช้

บรรณานุกรม

ชัญญานุช โมราศิลป์, & ทักษญา สง่าโยธิน. (2562). แนวทางการน้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ไปใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรธุรกิจ. *Humanities, Social Sciences and Arts, 12*(1), 710–735.

รัชนี อิ่มอก. (2564). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดีที่ใส่ใจในสังคม. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6*(12), 204–220.

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.). (2559). หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : สำนักงาน กปร.

Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom*. Washington, DC: George Washington University.

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.

Endsley, M. R. (1995). Toward a theory of situation awareness in dynamic systems. *Human Factors, 37*(1), 32–64.

Fletcher, G., Flin, R., McGeorge, P., Glavin, R., Maran, N., & Patey, R. (2003). Anaesthetists' non-technical skills (ANTS): Evaluation of a behavioural marker system. *British Journal of Anaesthesia, 90*(5), 580–588. https://doi.org/10.1093/bja/aeg112

Flin, R., O'Connor, P., & Crichton, M. (2008). *Safety at the sharp end: A guide to non-technical skills*. Ashgate.

Gordon, M., Darbyshire, D., & Baker, P. (2012). Non-technical skills training to enhance patient safety: A systematic review. *Medical Education, 46*(11), 1042–1054. https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2012.04343.x

Inner Development Goals. (2023). *Inner Development Goals: Transformational skills for sustainable development*. Stockholm: IDG Initiative.

Irwin, A. (2023). Non-technical skills in forestry operations: A scoping review. *Safety Science, 163*, Article 106145. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106145

Jordan, T. (2021). Inner transformation and sustainability: A theoretical perspective. *Sustainability Science, 16*(3), 901–912.

Klein, G. (2008). *Naturalistic decision making*. New York, NY: Lawrence Erlbaum Associates.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Luft, J. (1970). Group processes; an introduction to group dynamics (2 ed.). Palo Alto, California : National Press Books.

Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

O'Connor, P. (2024). When I say… non-technical skills. *Medical Education, 58*(2), 219–220. https://doi.org/10.1111/medu.15091

Reader, T. W., Flin, R., Lauche, K., & Cuthbertson, B. H. (2006). Non-technical skills in the intensive care unit. *British Journal of Anaesthesia, 96*(5), 551–559. https://doi.org/10.1093/bja/ael067

Salas, E., Rosen, M. A., Burke, C. S., & Goodwin, G. F. (2009). The wisdom of collectives in organizations: An update of the teamwork competencies. *Team Performance Management, 15*(1/2), 7–28. https://doi.org/10.1108/13527590910937763

Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.

Wamsler, C. (2020). Education for sustainability: Fostering inner transformation. *International Journal of Sustainability in Higher Education, 21*(1), 112–130.

World Health Organization. (1997). *WHOQOL: Measuring quality of life*. Author.

World Health Organization. (1999). *Partners in life skills education: Conclusions from a United Nations inter-agency meeting*. Author.

การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมี

Leadership Development through the Perfection of Metta Parami

ชิสา กันยาวิริยะ[1] และ สิรินทร์ กันยาวิริยะ[2]

Chisa Gunyaviriya[1] and Sirin Gunyaviriya[2]

[1,2]สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

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

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

[2]sirin.cnt@hotmail.com

Received: May 24, 2026; **Revised:** June 30, 2026; **Accepted:** June 30, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะการวิเคราะห์เอกสารและการตีความเชิงปรัชญา จากคัมภีร์พระพุทธศาสนา เอกสารทางวิชาการ และแนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่ ผลการวิจัยพบว่า เมตตาบารมีเป็นฐานรากของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่เน้นความปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างไม่มีเงื่อนไข และสามารถพัฒนาเป็นสมรรถนะของผู้นำใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับตนเอง ระดับความสัมพันธ์ และระดับองค์กรหรือสังคม) ทั้งนี้ เมตตาบารมีช่วยส่งเสริมความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความยั่งยืนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ และภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ ผลการวิจัยนำไปสู่การสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ “MPL Model” เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาผู้นำในบริบทสมัยใหม่

คำสำคัญ: การพัฒนา, ภาวะผู้นำ, เมตตาบารมี

Abstract

This research article aims to analyze leadership development through the perfection of Metta Parami. The study employs qualitative research methodology, particularly documentary analysis and philosophical interpretation, drawing from Buddhist scriptures, academic literature, and modern leadership theories. The findings reveal that Metta Parami serves as a fundamental basis for spiritual leadership development, emphasizing unconditional goodwill toward others. It can be developed into leadership competencies across three levels: self-transformation, relational leadership, and collective impact. Moreover, Metta Parami enhances trust, collaboration, and sustainability within organizations, aligning with concepts of servant leadership and spiritual leadership. The study proposes a new body of knowledge in the form of the "Metta Parami Leadership Model (MPL Model)" as a framework for leadership development in contemporary contexts.

Keywords: Development, Leadership, Metta Parami

บทนำ

ในบริบทของศตวรรษที่ 21 ซึ่งโลกเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางความสำเร็จขององค์กรและสังคมโดยรวม (Northouse, 2021) อย่างไรก็ตาม แนวคิดภาวะผู้นำในอดีตมักเน้นไปที่ประสิทธิภาพ (Efficiency) อำนาจการตัดสินใจ (Authority) และผลลัพธ์เชิงวัตถุ (Material Outcomes) เป็นสำคัญ ซึ่งอาจไม่เพียงพอในการรับมือกับความซับซ้อนของโลกยุคปัจจุบันที่ต้องอาศัยความเข้าใจมนุษย์ ความสัมพันธ์ และคุณค่าทางจริยธรรมมากยิ่งขึ้น (Mintzberg, 2009)

แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่จึงเริ่มเปลี่ยนผ่านจาก “การนำด้วยอำนาจ” ไปสู่ “การนำด้วยคุณค่า” โดยให้ความสำคัญกับมิติภายในของมนุษย์ เช่น ความตระหนักรู้ (Self-awareness) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งเป็นรากฐานของการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนในองค์กร (Goleman, 1995) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงรับใช้ (Servant Leadership) ที่เสนอโดย Greenleaf (1977) ซึ่งเน้นว่าผู้นำที่แท้จริงควรเริ่มต้นจากความปรารถนาที่จะรับใช้ผู้อื่น และสร้างคุณค่าให้แก่สังคมมากกว่าการแสวงหาอำนาจส่วนตน

ในอีกด้านหนึ่ง แนวคิดภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ได้รับการพัฒนาเพื่ออธิบายบทบาทของคุณค่าภายในในการขับเคลื่อนองค์กร โดย Fry (2003) ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ความรักเมตตา (Altruistic Love) และความหวังศรัทธา (Hope/Faith) สามารถสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กรได้อย่างยั่งยืน แนวคิดนี้มีความใกล้เคียงอย่างยิ่งกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะ “เมตตา” ซึ่งเป็นความปรารถนาดีต่อผู้อื่นโดยปราศจากเงื่อนไข (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2544)

เมตตาในพระพุทธศาสนาไม่ได้เป็นเพียงอารมณ์หรือความรู้สึกเชิงบวกทั่วไป แต่เป็นคุณธรรมระดับสูงที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบจนกลายเป็น “เมตตาบารมี” ซึ่งเป็นหนึ่งในบารมี 10 ประการของพระโพธิสัตว์ (พระพุทธโฆสาจารย์, 2551) เมตตาบารมีจึงมิใช่เพียงการแสดงความรักหรือความหวังดีในระดับพื้นฐาน แต่เป็นกระบวนการพัฒนาจิตใจที่ลึกซึ้ง ครอบคลุมทั้งการคิด การพูด และการกระทำเพื่อมุ่งสร้างประโยชน์สุขแก่สรรพชีวิต (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

เมื่อพิจารณาในบริบทของการบริหารองค์กร แนวคิดเมตตาบารมีสามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ เช่น แนวคิดการสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) ของ Porter และ Kramer (2011) ซึ่งเน้นการสร้างประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรและสังคม รวมถึงแนวคิดความยั่งยืน (Sustainability) ของ Elkington (1997) ที่มุ่งสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ เมตตาบารมีสามารถทำหน้าที่เป็น “แกนกลางเชิงจริยธรรม” ที่ช่วยหล่อหลอมการตัดสินใจของผู้นำให้สอดคล้องกับประโยชน์ส่วนรวมมากยิ่งขึ้น

แม้จะมีงานวิจัยและแนวคิดที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำเชิงบารมีอยู่จำนวนหนึ่ง (มะสุกรี ตายะกาเร็ง, 2564; ภัทร์ระพี วารีดี, 2565) แต่ยังขาด

การศึกษาเชิงลึกที่มุ่งวิเคราะห์ “เมตตาบารมี” ในฐานะกลไกหลักของการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการเชื่อมโยงระหว่างหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่ในลักษณะการสังเคราะห์องค์ความรู้ (Conceptual Synthesis) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทองค์กรร่วมสมัย

ดังนั้น บทความวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมี โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์เชิงปรัชญาและการสังเคราะห์ข้ามศาสตร์ เพื่ออธิบายบทบาทของเมตตาบารมีในฐานะ “ฐานรากภายใน” ของภาวะผู้นำ และเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กรและสังคมยุคใหม่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้นำที่มีทั้งประสิทธิภาพและคุณค่าทางจริยธรรมอย่างสมดุล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารและการตีความเชิงปรัชญา เพื่ออธิบายและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมี โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

ใช้การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงปรัชญา (Philosophical Analysis) และการสังเคราะห์แนวคิด (Conceptual Synthesis) เพื่อเชื่อมโยงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่

2. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

(1) คัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา เช่น พระไตรปิฎก และคัมภีร์วิสุทธิมรรค เพื่อศึกษาหลักเมตตาและเมตตาบารมี

(2) เอกสารวิชาการด้านพุทธปรัชญาและจริยศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ความหมายและการตีความเมตตาบารมีในเชิงลึก

(3) เอกสารด้านภาวะผู้นำและการบริหารสมัยใหม่ เช่น แนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ และการจัดการองค์กร เพื่อใช้ในการสังเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคัดเลือกแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการตีความเชิงปรัชญา (Interpretation) โดยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ความหมายของเมตตาบารมีจากคัมภีร์และเอกสารทางพระพุทธศาสนา
2. วิเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำจากทฤษฎีสมัยใหม่
3. สังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเมตตาบารมีกับภาวะผู้นำ
4. พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดหรือโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำ

5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ คัมภีร์ทางศาสนา เอกสารวิชาการ และทฤษฎีสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่มุ่ง วิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมี ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมีสามารถอธิบายได้ในลักษณะของ “กระบวนการพัฒนาภายในที่ส่งผลสู่การนำภายนอก” โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ประการแรก ผลการวิจัยพบว่า เมตตาบารมีทำหน้าที่เป็นฐานรากของภาวะผู้นำในระดับจิตใจ กล่าวคือ เป็นคุณธรรมที่หล่อหลอมเจตคติของผู้นำให้ตั้งอยู่บนความปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างไม่มีเงื่อนไข ส่งผลให้การตัดสินใจและการกระทำของผู้นำมีลักษณะมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อันเป็นจุดเริ่มต้นของภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม

ประการที่สอง ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมีเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจาก “ภายในสู่ภายนอก” โดยเริ่มจากการพัฒนาจิตใจของผู้นำให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง ลดอคติ และเปิดรับผู้อื่น จากนั้นจึงสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมเชิงผู้นำ เช่น การรับฟังอย่างลึกซึ้ง การสื่อสารอย่างเข้าใจ และการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ ซึ่งนำไปสู่การสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร

ประการที่สาม ผลการวิจัยพบว่า เมตตาบารมีส่งผลต่อการสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความยั่งยืนในองค์กรและสังคม โดยก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเอื้ออาทร ความสัมพันธ์ที่เกื้อกูล และการทำงานร่วมกันอย่างมีความหมาย ส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนทั้งในมิติของประสิทธิภาพและคุณค่าทางสังคม

โดยสรุป การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมีเป็นกระบวนการที่เริ่มจากการพัฒนาจิตใจของผู้นำ (Inner Development) และขยายผลไปสู่พฤติกรรม ความสัมพันธ์ และโครงสร้างองค์กร (Outer Impact) ซึ่งทำให้เมตตาบารมีเป็นทั้งรากฐาน กลไก และผลลัพธ์ของภาวะผู้นำที่สมบูรณ์

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมีเป็นกระบวนการพัฒนาภายในที่ส่งผลสู่การนำภายนอก สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ประการแรก ผลการวิจัยพบว่า เมตตาบารมีเป็นฐานรากของภาวะผู้นำในระดับจิตใจ สะท้อนให้เห็นว่า “ภาวะผู้นำที่แท้จริงเริ่มต้นจากคุณภาพของจิต” มากกว่าทักษะเชิงเทคนิค ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2544) ที่กล่าวว่า จิตเป็นรากฐานของการกระทำทั้งปวง และสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพุทธโฆสาจารย์ (2551) ที่อธิบายว่าเมตตาเป็นคุณธรรมที่ทำให้จิตใจบริสุทธิ์และพร้อมต่อการเกื้อกูลผู้อื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (1995) ที่ชี้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ โดยเฉพาะความสามารถในการเข้าใจตนเองและผู้อื่น เป็นปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Fry (2003) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรักเมตตา (Altruistic Love)

ประการที่สอง ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมีเป็นกระบวนการจากภายในสู่ภายนอก โดยเริ่มจากการพัฒนาตนเองและขยายไปสู่ความสัมพันธ์ สะท้อนให้เห็นว่า “ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเชิงพัฒนาการ” มิใช่สถานะที่เกิดขึ้นโดยฉับพลัน ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf (1977) ที่กล่าวว่าผู้นำที่แท้จริงต้องเริ่มจากการเป็นผู้รับใช้ผู้อื่น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (2006) ที่มองว่าการพัฒนาองค์กรต้องเริ่มจากการพัฒนาความตระหนักรู้ของบุคคลภายในระบบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2564) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงบารมีเกิดจากการฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานของ ภัทร์ระพี วารีดี (2565) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณต้องอาศัยการพัฒนาภายในเพื่อส่งผลต่อความสัมพันธ์ในองค์กร

ประการที่สาม ผลการวิจัยพบว่า เมตตาบารมีส่งผลต่อการสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความยั่งยืนในองค์กรและสังคม แสดงให้เห็นว่า “คุณธรรมภายในสามารถแปรเปลี่ยนเป็นผลลัพธ์เชิงระบบได้” ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Freeman (1984) ที่เสนอว่าองค์กรควรคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter และ Kramer (2011) ที่กล่าวถึงการสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) ระหว่างองค์กรและสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Elkington (1997) ที่เสนอแนวคิดความยั่งยืนใน 3 มิติ

โดยสรุป ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า เมตตาบารมีมิได้เป็นเพียงคุณธรรมทางศาสนา แต่เป็น “กลไกเชิงจิตวิญญาณและเชิงระบบ” ที่สามารถพัฒนาเป็นภาวะผู้นำได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในระดับบุคคล ความสัมพันธ์ และองค์กร ซึ่งเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ระหว่างพุทธปรัชญาและศาสตร์การบริหารสมัยใหม่อย่างมีนัยสำคัญ

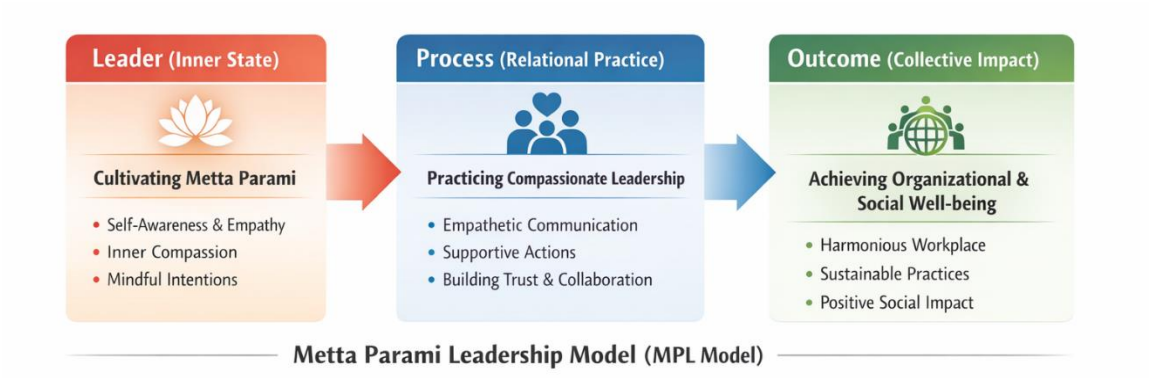
องค์ความรู้ใหม่

จากการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมีมิได้เป็นเพียงกระบวนการเชิงคุณธรรมในระดับบุคคลเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่มีลักษณะเชิงระบบ (Systemic Process) ซึ่งเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับจิตใจของผู้นำไปสู่พฤติกรรม ความสัมพันธ์ และผลลัพธ์ในระดับองค์กรและสังคมอย่างเป็นลำดับขั้น กล่าวคือ เมตตาบารมีทำหน้าที่เป็น “กลไกภายใน” ที่กำหนดคุณภาพของการรับรู้และการตัดสินใจของผู้นำ จากนั้นจึงแปรเปลี่ยนเป็น “กระบวนการภายนอก” ผ่านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และท้ายที่สุดก่อให้เกิด “ผลลัพธ์เชิงระบบ” ที่สะท้อนออกมาในรูปของวัฒนธรรมองค์กร ความร่วมมือ และความยั่งยืน ซึ่งลักษณะดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างภายในกับภายนอกอย่างชัดเจน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์องค์ความรู้จากผลการวิจัยและการอภิปรายผล เพื่อนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่เรียกว่า *“MPL Model (Metta Parami Leadership Model)”* ซึ่งอธิบายการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมีใน 3 มิติที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่

1. **Leader (Inner State)** การพัฒนาภายในของผู้นำบนฐานเมตตาบารมี
2. **Process (Relational Practice)** กระบวนการแสดงออกผ่านความสัมพันธ์และการปฏิบัติ
3. **Outcome (Collective Impact)** ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระดับองค์กรและสังคม

โมเดลนี้สะท้อนให้เห็นว่า เมตตาบารมีมิได้เป็นเพียง “คุณลักษณะของผู้นำ” แต่เป็น “ระบบการพัฒนา (Developmental System)” ที่สามารถอธิบายได้ทั้งในเชิงสาเหตุ กระบวนการ และผลลัพธ์ อันนำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำที่มีความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและคุณค่าทางจริยธรรมในบริบทสมัยใหม่



แผนภาพที่ 1 MPL Model (Metta Parami Leadership Model)

แผนภาพนี้แสดงกรอบแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมีในลักษณะเชิงกระบวนการ (Flow Model) จากเหตุไปสู่ผล (Cause ⟶ Process ⟶ Outcome) โดยเริ่มจาก **Leader (Inner State)** ซึ่งสะท้อนการพัฒนาภายในของผู้นำบนฐานเมตตาบารมี อันเป็นต้นเหตุของการรับรู้และการตัดสินใจ จากนั้นพัฒนาไปสู่ **Process (Relational Practice)** ซึ่งเป็นกระบวนการแสดงออกผ่าน

พฤติกรรมและความสัมพันธ์ เช่น การสื่อสารอย่างเข้าใจและการสร้างความไว้วางใจ และนำไปสู่ **Outcome (Collective Impact)** ซึ่งเป็นผลลัพธ์ในระดับองค์กรและสังคม ได้แก่ ความร่วมมือ วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก และความยั่งยืน โมเดลนี้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างการพัฒนาภายในของผู้นำกับผลลัพธ์เชิงระบบ โดยยืนยันว่าเมตตาบารมีเป็นทั้งรากฐาน กลไก และผลลัพธ์ของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีคุณค่าทางจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่พบว่าเมตตาบารมีเป็นฐานรากสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ และสามารถขยายผลไปสู่ระดับองค์กรและสังคมได้ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรทางสังคมควรนำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย ดังนี้

1.1 องค์กรควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาภาวะผู้นำที่บูรณาการ “การพัฒนาภายใน (Inner Development)” ควบคู่กับ “การพัฒนาทักษะการบริหาร” โดยเฉพาะการส่งเสริมคุณธรรมด้านเมตตา การตระหนักรู้ในตนเอง และความเข้าใจผู้อื่น เพื่อสร้างผู้นำที่มีทั้งประสิทธิภาพและคุณธรรม

1.2 ควรพัฒนาหลักสูตรหรือโปรแกรมฝึกอบรมภาวะผู้นำที่ใช้เมตตาบารมีเป็นฐาน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) เช่น การฝึกสติ การสะท้อนตนเอง (Reflection) และการสื่อสารอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในอย่างแท้จริง

1.3 องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแสดงออกของเมตตา เช่น การสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ การเปิดพื้นที่ให้มีการรับฟัง และการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

1.4 หน่วยงานด้านนโยบายสาธารณะควรสนับสนุนการนำหลักเมตตาบารมีไปประยุกต์ใช้ในระดับสังคม เช่น การพัฒนาผู้นำชุมชน การบริหารภาครัฐ และการสร้างสังคมแห่งการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยเมตตาบารมีให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น งานวิจัยในอนาคตควรดำเนินการในประเด็นต่อไปนี้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical Research) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเมตตาบารมีกับประสิทธิภาพภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณหรือแบบผสมผสาน เพื่อยืนยันผลการวิจัยในเชิงสถิติ

2.2 ควรพัฒนาเครื่องมือวัด (Measurement Tools) ที่สามารถประเมินระดับเมตตาบารมีและผลกระทบต่อภาวะผู้นำในบริบทองค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

2.3 ควรศึกษาการประยุกต์ใช้ MPL Model ในบริบทที่หลากหลาย เช่น องค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจ และชุมชน เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมและประสิทธิผลในแต่ละบริบท

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างแนวคิดเมตตาบารมีกับทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่อื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงระบบ เพื่อขยายขอบเขตองค์ความรู้และสร้างความเข้าใจเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2544). *พุทธธรรม.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพุทธโฆสาจารย์. (2551). *คัมภีร์วิสุทธิมรรค.* สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภ มหาเถร) แปลและเรียบเรียง. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนาเพรส จำกัด.

พระอธิการสุรพล ฐานจาโร. (2557). การศึกษาวิเคราะห์ขันติบารมีของพระโพธิสัตว์ในพุทธศาสนา. *วารสารวนัมฎองแหรกพุทธศาสตรปริทรรศน์, 1*(1), 133-141.

ภัทร์ระพี วารีดี. (2565). *ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณในองค์กร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

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

มะสุกรี ตายะกาเร็ง. (2564). *แนวคิดภาวะผู้นำเชิงบารมีในพระพุทธศาสนา.* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Oxford: Capstone.

Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman.

Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly, 14*(6), 693–727. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.

Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press.

Mintzberg, H. (2009). *Managing*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review, 89*(1–2), 62–77.

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Rev. ed.). New York: Doubleday.

ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยจากทัศนะของคุณพงศธร ละเอียดอ่อน

Driving the IDG Leadership Network in Thailand: An Analytical Study and Recommendations of Pongsathorn La-iad-on

ศูนย์พอเพียงศึกษา
Center of Sufficiency Studies
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University
Email: metha.ang@gmail.com

Received: May 15, 2026; **Revised:** June 30, 2026; **Accepted:** June 30, 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยจากทัศนะของพงศธร ละเอียดอ่อน และสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติสำหรับการพัฒนาเครือข่ายให้มีความยั่งยืน บทความนี้ใช้แนวทางการวิเคราะห์เชิงตีความ โดยอาศัยบทสนทนาการสัมภาษณ์เชิงลึก คุณพงศธร ละเอียดอ่อน ร่วมกับการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง ภายในกรอบการพัฒนาภายในของมนุษย์ร่วมกับแนวคิด Inner Development Goals (IDG) ผลการศึกษาพบว่า การขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ควรตั้งอยู่บนฐานของการพัฒนามนุษย์จากภายใน โดยเน้นการเข้าใจตนเอง การฝึกฝนผ่านประสบการณ์จริง และการสร้างความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างผู้คน มากกว่าการยึดติดกับโครงสร้างองค์กรหรือกรอบแนวคิดเชิงนามธรรม จากการสังเคราะห์ ผู้เขียนเสนอ L.I.F.E. Model ซึ่งประกอบด้วย การยึดเป้าหมายชีวิต การตระหนักรู้โครงสร้างภายใน การฝึกฝนผ่านชีวิตจริง และการสร้างระบบนิเวศของภาวะผู้นำร่วม บทความเสนอว่า การพัฒนาเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยควรมุ่งสร้างภาษาร่วมที่เข้าถึงได้ สนับสนุนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และเชื่อมโยงผู้ปฏิบัติจริงให้เกิดพลังร่วม เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงจากภายในสู่สังคมอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาภายใน, เครือข่ายผู้นำ Inner Development Goals (IDG), ภาวะผู้นำ, L.I.F.E. Model, ประเทศไทย

Abstract

This article aimed to examine the approach to driving the IDG leadership network in Thailand from the perspective of Pongsathorn La-iad-on and to synthesize policy and practical recommendations for sustainable network development. This article employed an interpretive analytical approach, drawing on an in-depth interview conversation with Pongsathorn La-iad-on, together with a synthesis of related literature, within the framework of inner human development in relation to the Inner Development Goals (IDG) concept. The findings indicated that driving the IDG leadership network should be grounded in inner human development, emphasizing self-awareness, experiential learning, and deep relational connections, rather than reliance on organizational structures or abstract conceptual frameworks. Based on the synthesis, the study proposed the L.I.F.E. Model, which consisted of life mastery, inner structure awareness, embodied practice through real-life experience, and the development of a shared leadership ecosystem. The study suggested that the development of the IDG leadership network in Thailand should focus on creating accessible shared language, supporting experiential learning processes, and connecting authentic practitioners to generate collective power, in order to drive sustainable transformation from within to society.

Keywords: Inner Development, IDG Leadership Network, Leadership, L.I.F.E. Model, Thailand

บทนำ

ในบริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมสมัย ประเด็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงสังคมมิได้ขึ้นอยู่เพียงปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น เศรษฐกิจ การเมือง หรือเทคโนโลยีเท่านั้น หากแต่ขึ้นอยู่กับ “คุณภาพภายในของมนุษย์” ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ (Inner Development Goals, 2023a; Andersson, 2024) แนวคิด Inner Development Goals (IDG) จึงได้รับการพัฒนาในฐานะกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพภายในของมนุษย์ ได้แก่ ความตระหนักรู้ตนเอง ความคิดเชิงวิพากษ์ ความสัมพันธ์เชิงลึก และความสามารถในการร่วมมือกัน เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) อย่างเป็นรูปธรรม (Gaia Education, 2023; OpenEdition, 2023)

อย่างไรก็ตาม แม้แนวคิด IDG จะได้รับการยอมรับในระดับสากล แต่การนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของสังคมไทยยังคงเผชิญความท้าทายสำคัญ โดยเฉพาะการแปลความหมายจากกรอบแนวคิดเชิงนามธรรมไปสู่การปฏิบัติจริงในระดับบุคคล องค์กร และสังคม (รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ, 2567ก) ทั้งนี้ การพัฒนาภายในมิใช่เพียงกระบวนการเรียนรู้เชิงทฤษฎี แต่เป็นกระบวนการฝึกฝนผ่านประสบการณ์ชีวิต ซึ่งต้องอาศัยบริบททางวัฒนธรรม สังคม และจิตวิญญาณที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้คน (IntechOpen, 2024)

ในบริบทประเทศไทย แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภายในมีรากฐานสำคัญจากพุทธปรัชญาและศาสตร์พระราชา ซึ่งเน้นการพัฒนาความสมดุลของชีวิต การรู้จักตนเอง และการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง (เมธา หริมเทพาธิป, 2568) แนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ IDG ในมิติของการพัฒนาความเป็นมนุษย์โดยองค์รวม แต่ยังขาดการเชื่อมโยงเชิงระบบและภาษาร่วมที่สามารถสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในวงกว้าง (Regen4Futures, 2023) ส่งผลให้การขับเคลื่อน IDG ในประเทศไทยยังอยู่ในลักษณะกระจัดกระจาย และยังไม่สามารถสร้างพลังร่วมในระดับเครือข่ายได้อย่างเต็มศักยภาพ

การศึกษาบทบาทของผู้นำหรือผู้ปฏิบัติที่มีประสบการณ์ตรงในการพัฒนาภายใน จึงมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจแนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในบริบทไทย โดยเฉพาะผู้นำที่มิได้ยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิม แต่เน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การฟังอย่างลึกซึ้ง และการสร้างความสัมพันธ์เชิงมนุษยธรรม (Research Musings, 2023) แนวทางดังกล่าวสะท้อนการเปลี่ยนผ่านจาก “ภาวะผู้นำเชิงอำนาจ” ไปสู่ “ภาวะผู้นำเชิงการมีอยู่” (presence-based leadership) ซึ่งกำลังเป็นแนวโน้มสำคัญในงานพัฒนาผู้นำร่วมสมัย

คุณพงศธร ละเอียดอ่อน เป็นหนึ่งในบุคคลที่มีประสบการณ์ตรงในการเปลี่ยนผ่านจากโลกของความสำเร็จภายนอกสู่การแสวงหาความหมายภายในชีวิต มุมมองของเขาจึงมิได้เป็นเพียงข้อเสนอเชิงแนวคิด หากแต่เป็นการสะท้อนจากประสบการณ์ชีวิตจริง ซึ่งเน้นการยอมรับความเปราะบาง การเรียนรู้จากภายใน และการสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมายกับผู้อื่น แนวคิดดังกล่าวมีศักยภาพในการอธิบายและออกแบบแนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยได้อย่างลึกซึ้ง

ด้วยเหตุนี้ บทความนี้จึงมุ่งศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยจากทัศนะของพงศธร ละเอียดอ่อน พร้อมทั้งสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ เพื่อพัฒนาเครือข่ายผู้นำ IDG ให้มีความเข้มแข็ง เชื่อมโยง และยั่งยืน อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมจากภายในสู่ภายนอกอย่างแท้จริง

บริบทโดยรวมของการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ประสบการณ์ชีวิตของพงศธร ละเอียดอ่อน สะท้อนกระบวนการเปลี่ยนผ่านจากความสำเร็จภายนอกไปสู่การตั้งคำถามเชิงอัตถิภาวนิยมเกี่ยวกับตัวตนและความหมายของชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการเรียนรู้เชิงเปลี่ยนแปลง (transformative learning) ที่มองว่า

การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับความไม่สอดคล้องภายในและนำไปสู่การทบทวนกรอบความคิดเดิมของตน (Mezirow, 1991; Mezirow, 2000) ภาวะ “รู้สึกว่าไม่ใช่เรา” จึงมิใช่เพียงวิกฤตส่วนบุคคล หากเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาความตระหนักรู้ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น (Dirkx, 2006)

ประสบการณ์ดังกล่าวยังสะท้อนแนวคิดในพุทธปรัชญาที่เน้นการพิจารณาความไม่เที่ยงและการเข้าใจตนเองผ่านประสบการณ์ตรง (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2544) ซึ่งมีความสอดคล้องกับกรอบ Inner Development Goals ที่เน้นการพัฒนาความตระหนักรู้ภายใน (Inner Development Goals, 2023a; Andersson, 2024) กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนไม่ได้เริ่มต้นจากการปรับโครงสร้างภายนอก แต่เริ่มจากการเข้าใจและเปลี่ยนแปลงภายในของมนุษย์ (IntechOpen, 2024)

อีกประเด็นสำคัญที่ปรากฏจากการสัมภาษณ์คือ การยอมรับ “ความเปราะบาง” (vulnerability) ในฐานะทรัพยากรของภาวะผู้นำ มากกว่าการเป็นจุดอ่อน แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานของ Brown (2015) ที่ชี้ให้เห็นว่าความกล้าที่จะเปิดเผยความเปราะบางเป็นรากฐานของความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่แท้จริงในองค์กร นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและภาวะผู้นำเชิงมนุษยธรรม ที่ให้ความสำคัญกับความจริงใจ ความเห็นอกเห็นใจ และการสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมาย (Goleman, 1998; Senge, 2006)

ในบริบทของบทบาททางสังคม พงศธรมิได้วางตนในฐานะ “ผู้นำเชิงอำนาจ” หากแต่เป็น “ผู้อยู่ร่วม” ที่ใช้การมีอยู่ (presence) และการฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) เป็นเครื่องมือหลักในการสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ร่วมกัน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงการมีอยู่ (presence-based leadership) ซึ่งมองว่าคุณภาพของการรับรู้และการมีสติอยู่กับปัจจุบันเป็นปัจจัยสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ (Scharmer, 2009) รวมถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กรที่เน้นการฟัง การสะท้อน และการสร้างความหมายร่วมกัน (Senge, 2006)

นอกจากนี้ การสัมภาษณ์ยังชี้ให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับ “ประสบการณ์ตรง” ในฐานะฐานของการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Kolb (1984) ที่อธิบายว่าความรู้เกิดจากกระบวนการหมุนเวียนระหว่างประสบการณ์ การสะท้อนคิด และการนำไปปฏิบัติจริง อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาทางเลือก เช่น Waldorf Education ที่เน้นการพัฒนามนุษย์อย่างองค์รวมทั้งกาย ใจ และจิตวิญญาณ (Steiner, 1995)

ในมิติของสังคมและเครือข่าย การสัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นว่า สังคมไทยมีผู้ปฏิบัติด้านการพัฒนาภายในจำนวนมากในหลากหลายภาคส่วน แต่ยังขาดการเชื่อมโยงเชิงระบบและภาษาร่วมในการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับข้อสังเกตของ Regen4Futures (2023) และ Gaia Education (2023) ที่ระบุว่า การขับเคลื่อน IDG จำเป็นต้องสร้าง “common language” เพื่อเชื่อมโยงผู้คนจากหลากหลายบริบทให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในทำนองเดียวกัน แนวคิดเครือข่ายและพลังร่วม (collective intelligence) ชี้ให้เห็นว่า การรวมตัวของบุคคลที่มีประสบการณ์และคุณค่าร่วมกันสามารถก่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่มากกว่า

ผลรวมของปัจเจก (Wheatley, 2006) ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของพงศธรที่ให้ความสำคัญกับ “ผู้คนในระบบ” มากกว่าโครงสร้างหรือเครื่องมือเชิงสัญลักษณ์ เช่น โลโก้หรือโมเดลทางทฤษฎี (เมธา หริมเทพาธิป, 2568)

เมื่อพิจารณาโดยรวม บริบทของการสัมภาษณ์เชิงลึกครั้งนี้จึงสะท้อนภาพของการเปลี่ยนผ่านเชิงกระบวนทัศน์จากการพัฒนาที่เน้น “ภายนอก” ไปสู่การพัฒนาที่เน้น “ภายใน” โดยมีประสบการณ์ชีวิต ความเปราะบาง การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เป็นแกนกลางสำคัญ แนวคิดดังกล่าวมิได้เป็นเพียงข้อเสนอเชิงทฤษฎี แต่เป็นฐานคิดเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในการออกแบบและขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยให้มีความลึกซึ้งและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยจากทัศนะของคุณพงศธร ละเอียดอ่อน

2. เพื่อสังเคราะห์ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ สำหรับการจัดตั้งและบริหารเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยให้มีความยั่งยืน

วิเคราะห์แนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยจากทัศนะของพงศธร ละเอียดอ่อน

จากการศึกษาข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า แนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยจากทัศนะของพงศธร ละเอียดอ่อน มีจุดเน้นสำคัญอยู่ที่การพัฒนามนุษย์จากภายในมากกว่าการเริ่มต้นจากโครงสร้างองค์กรหรือรูปแบบการบริหารเชิงเทคนิคเพียงอย่างเดียว กล่าวคือ พงศธรมองว่าแก่นแท้ของการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำมิได้อยู่ที่การสร้างระบบที่เป็นทางการมากที่สุด แต่อยู่ที่การสร้างพื้นที่และกระบวนการที่เอื้อให้มนุษย์ได้กลับมาเรียนรู้ เข้าใจ และเปลี่ยนแปลงตนเองจากภายในอย่างแท้จริง (เมธา หริมเทพาธิป, 2568; รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ, 2567ก; Inner Development Goals, 2023a; Andersson, 2024)

ประเด็นสำคัญประการแรก คือการยึด “เป้าหมายของชีวิต” เป็นฐานของการพัฒนาผู้นำ พงศธรเสนอว่า การพัฒนาภายในไม่ควรถูกจำกัดเพียงการเสริมทักษะเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ควรมุ่งไปสู่การทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงจากภายใน ไม่หวาดกลัวต่อความเปลี่ยนแปลง และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทั้งในมิติของความคิด จิตใจ และการดำเนินชีวิตจริง แนวคิดเช่นนี้สอดคล้องกับการมองภาวะผู้นำในฐานะกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างองค์รวม มากกว่าการผลิตผู้นำให้มีสมรรถนะเฉพาะด้านเท่านั้น (Mezirow, 1991; Mezirow, 2000; Andersson, 2024; IntechOpen, 2024)

ประเด็นที่สอง คือการตระหนักรู้ "โครงสร้างภายใน" ของมนุษย์ (inner structure awareness) ในฐานะรากฐานของการพัฒนาผู้นำ พงศธรมองว่าก่อนที่บุคคลจะสามารถนำผู้อื่นหรือขับเคลื่อนการ

เปลี่ยนแปลงในระดับเครือข่ายได้ จำเป็นต้องเข้าใจกลไกการทำงานของจิตใจตนเองเสียก่อน ทั้งในระดับความคิด เวทนา (ความรู้สึก) และปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละขณะ มุมมองนี้สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องขันธ์ 5 ในพุทธปรัชญาที่อธิบายองค์ประกอบของมนุษย์ในมิติรูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2544) ซึ่งให้กรอบในการสังเกตและเข้าใจโครงสร้างภายในอย่างเป็นระบบ ดังที่พงศธรได้กล่าวถึงในบทสนทนาว่าการรู้เท่าทันความคิดและอารมณ์ของตนเองเป็นจุดเริ่มต้นก่อนการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ทั้งสิ้น การตระหนักรู้โครงสร้างภายในเช่นนี้มิใช่เพียงความรู้เชิงทฤษฎี แต่เป็นทักษะที่ต้องฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง และเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ผู้นำสามารถแยกแยะระหว่างปฏิกิริยาอัตโนมัติกับการตอบสนองอย่างมีสติได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้นในขั้นตอนถัดไป

ประเด็นที่สาม คือการขับเคลื่อนผ่าน “การฝึกฝนและประสบการณ์ตรง” มากกว่าการสื่อสารเชิงแนวคิดเพียงอย่างเดียว พงศธรมองว่า การเปลี่ยนแปลงจากภายในไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการบรรยายหรือการอธิบายทางทฤษฎีเท่านั้น แต่ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ให้บุคคลได้เผชิญประสบกา รณ์จริง ได้ใคร่ครวญ สังเกต และเปลี่ยนแปลงตนเองผ่านการใช้ชีวิต การอยู่กับผู้อื่น การฟังอย่างลึกซึ้ง ศิลปะดนตรี ความเงียบ และสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการเติบโตภายใน มุมมองเช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการเรียนรู้เชิงเปลี่ยนแปลง ซึ่งเห็นว่าความรู้ที่มีความหมายเกิดจากการปะทะสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ตรงกับการสะท้อนคิดอย่างลึกซึ้ง (Kolb, 1984; Mezirow, 2000; Gaia Education, 2023; Regen4Futures, 2023)

ประเด็นที่สี่ คือการให้ความสำคัญกับ “ความเปราะบาง” และ “ความสัมพันธ์เชิงลึก” ในฐานะฐานของภาวะผู้นำ จากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่า พงศธรมิได้มองความเปราะบางว่าเป็นจุดอ่อน แต่กลับเห็นว่า การยอมรับความเปราะบางของตนเองทำให้มนุษย์มีความจริงใจต่อกันมากขึ้น และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับผู้อื่นได้มากกว่าการพยายามแสดงภาพของความเข้มแข็งอยู่ตลอดเวลา ทัศนะเช่นนี้สอดคล้องกับการอธิบายภาวะผู้นำร่วมสมัยที่ให้ความสำคัญกับความกล้า ความจริงแท้ ความไว้วางใจ และการเชื่อมโยงเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Brown, 2015; Goleman, 1998; Senge, 2006)

ประเด็นที่ห้า คือการใช้ “การมีอยู่” และ “การฟังอย่างลึกซึ้ง” เป็นวิธีการขับเคลื่อนเครือข่าย พงศธรมิได้วางตนในฐานะผู้นำเชิงอำนาจ หากแต่วางตนเป็น “ผู้อยู่ร่วม” ที่เน้นการอยู่กับผู้คนอย่างถ่อมตนและพร้อมเรียนรู้ร่วมกัน วิธีคิดนี้สอดคล้องกับแนวทาง presence-based leadership ซึ่งมองว่าคุณภาพของการรับรู้ การฟัง และการอยู่กับปัจจุบันมีผลโดยตรงต่อการนำการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ และยังสอดคล้องกับงานด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างความหมายร่วมผ่านการสะท้อนคิดและการสนทนาอย่างลึกซึ้ง (Scharmer, 2009; Senge, 2006)

ประเด็นที่หก คือการมองเครือข่ายในฐานะ “สนามพลังร่วม” มากกว่าองค์กรที่มีลำดับชั้น พงศธรเสนอว่า ในสังคมไทยมีผู้คนจำนวนมากที่ทำงานเรื่องการพัฒนาภายในอยู่แล้วในหลากหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาคชุมชน ภาคการศึกษา หรือภาคประชาสังคม แต่สิ่งที่ยังขาดคือการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและมีความเข้าใจร่วมจากภายใน เขาจึงให้ความสำคัญกับการรวมตัวของผู้มีประสบการณ์

จริง มากกว่าการสร้างแบรนด์ โลโก้ หรือโครงสร้างที่แข็งตัวเกินไป แนวคิดนี้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนแบบเครือข่ายและปัญญาร่วม ซึ่งเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดได้จากความสัมพันธ์ การเชื่อมโยง และการเรียนรู้ร่วมของผู้คนมากกว่าการสั่งการจากศูนย์กลาง (Wheatley, 2006; Research Musings, 2023; Inner Development Goals, 2023b)

ประเด็นที่เจ็ด คือการสร้าง “ภาษาร่วม” เพื่อทำให้ IDG เข้าถึงผู้คนได้จริง จากการสัมภาษณ์พบว่า พงศธรเห็นว่า IDG ไม่ควรติดอยู่กับศัพท์วิชาการหรือคำหรูในระดับนโยบาย แต่ควรถูกแปลให้เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันและวัฒนธรรมของผู้คนในชุมชนได้อย่างเข้าใจง่าย มุมมองนี้สอดคล้องกับแนวทางสากลที่พยายามแปลและทำให้กรอบ IDG ใช้งานได้ในบริบททางภาษาและวัฒนธรรมที่หลากหลาย โดยเน้นการเข้าถึง การปฏิบัติได้จริง และการแปลความหมายให้สอดคล้องกับผู้ใช้ในแต่ละบริบท (Gaia Education, 2023; Inner Development Goals, 2023b; Andersson, 2024)

เมื่อสังเคราะห์ภาพรวมของแนวทางทั้งหมด สามารถอธิบายได้ว่า ทัศนะของพงศธรละเอียดอ่อน มีลักษณะเป็นการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ที่เริ่มจากภายในสู่ภายนอก เริ่มจากชีวิตจริงสู่การขยายผลเชิงสังคม และเริ่มจากความสัมพันธ์เชิงลึกสู่การร่วมสร้างพลังของเครือข่ายในวงกว้าง แนวทางนี้มิได้ปฏิเสธความสำคัญของโครงสร้างหรือการบริหารจัดการ แต่ชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างจะมีความหมายก็ต่อเมื่อมีฐานจากการพัฒนามนุษย์ที่ลึกพอ และมีความเข้าใจร่วมกันในระดับคุณค่าภายในก่อน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบ IDG ที่วางมิติ Being, Thinking, Relating, Collaborating และ Acting ไว้อย่างเชื่อมโยงเป็นองค์รวม มิใช่แยกส่วนแบบกลไก

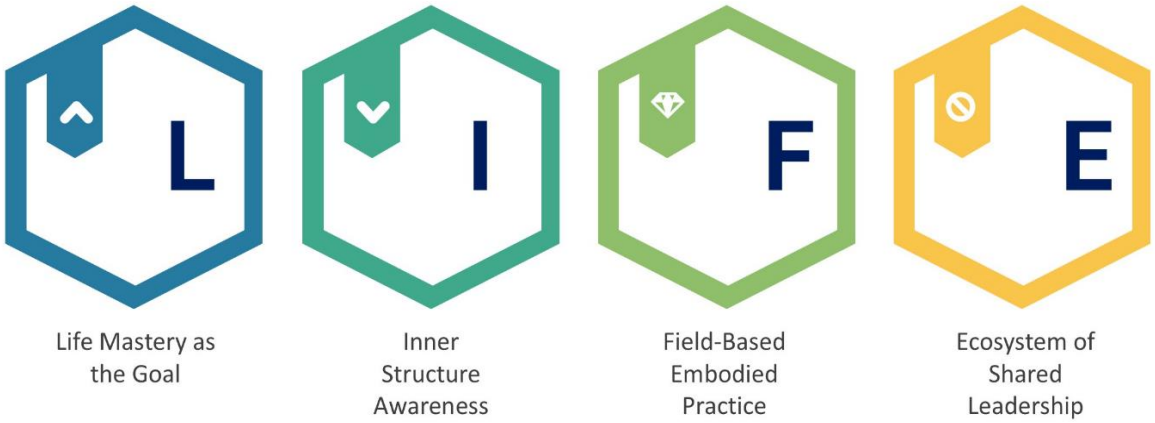
จากการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้เขียนจึงสามารถสังเคราะห์แนวทางของพงศธรออกมาเป็นกรอบการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทย 4 มิติ ได้แก่ 1) การยึดเป้าหมายชีวิตเป็นฐานของการพัฒนาผู้นำ 2) การตระหนักรู้โครงสร้างภายในของมนุษย์ 3) การฝึกฝนผ่านประสบการณ์ตรงและการดำรงชีวิตจริง และ 4) การสร้างระบบนิเวศของภาวะผู้นำร่วมผ่านความสัมพันธ์และพลังร่วมของผู้ปฏิบัติจริง ซึ่งทั้ง 4 มิตินี้สามารถพัฒนาเป็นข้อเสนอเชิงมโนทัศน์ในรูปแบบ **L.I.F.E. Model** เพื่อใช้เป็นกรอบในการอธิบายและออกแบบการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในบริบทประเทศไทยได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น (เมธา หริมเทพาธิป, 2568; รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ, 2567ก; รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ, 2567ข; Inner Development Goals, 2023a; Andersson, 2024)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษานี้ คือการสังเคราะห์แนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยจากทัศนะของพงศธร ละเอียดอ่อน ให้อยู่ในรูปแบบของกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่เรียกว่า **L.I.F.E. Model** ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การยึดเป้าหมายชีวิตเป็นฐานของการพัฒนาภาวะผู้นำ (Life Mastery as the Goal) (2) การตระหนักรู้โครงสร้างภายในของมนุษย์ (Inner Structure Awareness) (3) การฝึกฝนผ่านประสบการณ์ตรงและการดำรงชีวิตจริง (Field-Based

Embodied Practice) และ (4) การสร้างระบบนิเวศของภาวะผู้นำร่วม (Ecosystem of Shared Leadership) โดยกรอบแนวคิดดังกล่าวสะท้อนการพัฒนาภาวะผู้นำที่เริ่มจากภายในสู่ภายนอก และเชื่อมโยงระดับบุคคล สัมพันธภาพ และเครือข่ายเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

ทั้งนี้ L.I.F.E. Model มิได้ถูกสร้างขึ้นเพื่อทดแทน IDG Framework เดิมที่ประกอบด้วย 5 มิติ (Being, Thinking, Relating, Collaborating, Acting) หากแต่เป็นการ "แปล" และจัดเรียงมิติทั้งห้าของ IDG ใหม่ให้อยู่ในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและภาษาของบริบทไทย โดยเน้นลำดับเชิงพัฒนาการ (developmental sequence) ที่เริ่มจากการตั้งเป้าหมายชีวิต (L) สู่การตระหนักรู้ภายใน (I) การฝึกฝนปฏิบัติจริง (F) และการขยายผลสู่เครือข่าย (E) ขณะที่ IDG Framework เดิมวางมิติทั้งห้าไว้แบบคู่ขนานโดยไม่ได้ระบุลำดับการพัฒนาที่ชัดเจน ความแตกต่างนี้ทำให้ L.I.F.E. Model มีจุดเด่นในเชิงการนำไปใช้ปฏิบัติ (actionable) มากกว่าการเป็นเพียงกรอบจำแนกประเภท (taxonomic framework) เช่น IDG เดิม ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพ L.I.F.E. Model ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 L.I.F.E. Model

จุดเด่นของ L.I.F.E. Model นี้ ก็คือ เชื่อมโยง IDG เข้ากับบริบทไทย โดยอิงกับพุทธปรัชญาและการมีชีวิตอย่างลึกซึ้ง เหมาะกับการออกแบบ “เครือข่ายผู้นำ” ที่ไม่ใช่ระบบควบคุม แต่เป็นระบบร่วมมือ

ใช้ได้ทั้งในการพัฒนาผู้นำ ชุมชน และระบบการเรียนรู้ทางเลือก

แนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG แบบคุณพงศธร เมื่อนำมาเชื่อมโยงกับ IDG Framework สามารถสังเคราะห์และอธิบายในรูปแบบของตารางได้ดังนี้

หมวดหมู่ IDG Framework	แนวคิดจากคุณพงศธร	แนวทางการขับเคลื่อน	เป้าหมายเชิงภาวะผู้นำ
Being (การเป็น)	ยึดเป้าหมายเป็น “Master of Life”	ฝึกภาวะอยู่กับตนเองอย่างมั่นคง ฝึกความเรียบง่ายทางจิตใจ ลดความกลัว	มีภาวะสงบ มั่นคง ไม่หวาดกลัว เข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง
Thinking (การคิด)	เข้าใจโครงสร้างภายใน (Structure of the Inner World)	ศึกษาขันธ์ 5, จิต, เวทนา และการรับรู้ภายใน ผสานแนวคิดพุทธกับการออกแบบชีวิต	คิดอย่างลึกซึ้งและเชื่อมโยง เข้าใจบริบทเชิงระบบของความเป็นมนุษย์
Relating (ความสัมพันธ์)	ยอมรับความเปราะบาง สื่อสารจากความจริงใจ	ฝึกการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening), สร้างวงเรียนรู้ร่วม, อยู่ร่วมอย่างถ่อมตน	เกิดความสัมพันธ์แน่นแฟ้นด้วยความจริงใจและการเปิดเผย
Collaborating (การร่วมมือ)	การรวมตัวของผู้นำที่เข้าใจตรงกัน	สร้างสนามพลังของผู้นำที่มีหัวใจเดียวกัน ไม่ยึดติดกับโครงสร้างทางการ	เกิดภาวะผู้นำแบบร่วมสร้าง (co-leadership) บนฐานของความไว้วางใจ
Acting (การลงมือทำ)	ใช้ชีวิตเป็นพื้นที่ฝึกฝน (Embodied Practice)	ใช้ชีวิตประจำวัน ศิลปะ ดนตรี การลดสื่อ เป็นพื้นที่ปฏิบัติ	แปลงแนวคิด IDG ให้กลายเป็นชีวิตที่ดำเนินอยู่จริง สื่อสารผ่านการเป็น ไม่ใช่แค่การบรรยาย

แนวทางของคุณพงศธร ไม่ได้แยก IDG ออกเป็นข้อ ๆ แต่มองว่า IDG ควรเป็น กระบวนการบ่มเพาะผ่านชีวิต โดยเริ่มจากความเข้าใจตนเอง ยอมรับความเปราะบาง และสร้างการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น การขับเคลื่อนผู้นำในลักษณะนี้จึง เชื่อมโยงครบทั้ง 5 หมวดหมู่ของ IDG Framework อย่างเป็นธรรมชาติ

ในภาพรวม องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษานี้สามารถสรุปได้ว่า การขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยควรเปลี่ยนจุดเน้นจาก “การสร้างโครงสร้าง” ไปสู่ “การบ่มเพาะภาวะภายใน” จาก “การรวมกลุ่มเชิงรูปแบบ” ไปสู่ “การรวมพลังเชิงความหมาย” และจาก “การถ่ายทอดความรู้” ไปสู่ “การสร้างประสบการณ์ร่วม” ซึ่งแนวทางดังกล่าวไม่เพียงช่วยให้เครือข่ายมีความยั่งยืนมากขึ้น แต่ยังสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพจากระดับบุคคลสู่ระดับสังคมได้อย่างลึกซึ้งและต่อเนื่อง

บทความนี้นำเสนอแนวคิดและข้อเสนอแนะจากการตีความทัศนะของบุคคลเพียงรายเดียว คือ คุณพงศธร ละเอียดอ่อน ซึ่งสะท้อนมุมมองและประสบการณ์เฉพาะตัวที่มีคุณค่าในเชิงลึก แต่อาจมิได้ครอบคลุมความหลากหลายของผู้ปฏิบัติด้านการพัฒนาภายในและ IDG รายอื่นในสังคมไทย ผู้อ่านจึงควรพิจารณากรอบแนวคิด L.I.F.E. Model ที่นำเสนอในบทความนี้ในฐานะข้อเสนอเชิงมโนทัศน์เบื้องต้นที่เปิดให้มีการต่อยอด ทดสอบ และปรับใช้ในบริบทที่หลากหลายต่อไป มิใช่ข้อสรุปที่ผ่านการพิสูจน์เชิงประจักษ์ในวงกว้าง

บทสรุป

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยจากทัศนะของพงศธร ละเอียดอ่อน และเพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติสำหรับการพัฒนาเครือข่ายให้มีความยั่งยืน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ที่มีประสิทธิภาพมิได้เริ่มต้นจากการออกแบบโครงสร้างองค์กรหรือกลไกการบริหารจัดการเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องตั้งอยู่บนฐานของการพัฒนามนุษย์จากภายใน ซึ่งครอบคลุมการเข้าใจตนเอง การฝึกฝนผ่านประสบการณ์จริง และการสร้างความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างผู้คน

สาระสำคัญจากทัศนะของพงศธร ละเอียดอ่อน สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนผ่านของแนวคิดภาวะผู้นำ จากรูปแบบที่เน้นอำนาจและบทบาทหน้าที่ ไปสู่รูปแบบที่เน้น “การเป็น” (Being) และ “การมีอยู่” (Presence) ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณภาพของการตระหนักรู้ การฟังอย่างลึกซึ้ง และการดำรงอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างถ่อมตน แนวทางดังกล่าวทำให้การขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG มิใช่เพียงการรวมตัวของบุคคลหรือองค์กร แต่เป็นการสร้าง “พื้นที่แห่งการเรียนรู้ร่วม” ที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายในของผู้คนในเครือข่าย

การสังเคราะห์องค์ความรู้ในรูปแบบ **L.I.F.E. Model** ช่วยอธิบายแนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในบริบทประเทศไทยได้อย่างเป็นระบบ โดยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาเครือข่ายที่ยั่งยืนควรประกอบด้วย 4 มิติสำคัญ ได้แก่ การยึดเป้าหมายชีวิตเป็นฐานของการพัฒนา การตระหนักรู้โครงสร้างภายในของมนุษย์ การฝึกฝนผ่านประสบการณ์จริง และการสร้างระบบนิเวศของภาวะผู้นำร่วม โมเดลดังกล่าวไม่เพียงเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี แต่ยังเป็นแนวทางเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาผู้นำ และการสร้างเครือข่ายในบริบทไทยได้อย่างเป็นรูปธรรม

โดยสรุป การขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยจะเกิดความยั่งยืนได้ มิใช่จากความสมบูรณ์ของโครงสร้างหรือเครื่องมือเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของมนุษย์ในเครือข่าย และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ การเรียนรู้ และการเติบโตร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพจากระดับบุคคลสู่ระดับสังคมได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ในเชิงข้อเสนอแนะ การขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยควรมุ่งเน้น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) การสร้าง “ภาษาร่วม” ที่เข้าถึงง่ายและสอดคล้องกับบริบทวัฒนธรรมไทย (2) การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ตรงและการฝึกฝนภายในอย่างต่อเนื่อง และ (3) การเชื่อมโยงผู้ปฏิบัติจริงจากหลากหลายภาคส่วนให้เกิดพลังร่วมในลักษณะของระบบนิเวศ มากกว่าการสร้างโครงสร้างแบบรวมศูนย์

บรรณานุกรม

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2544). *พุทธธรรม*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

เมธา หริมเทพาธิป. (2568). *ถอดบทเรียนเวทีผู้นำ IDG Unity Thailand*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พอเพียงศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ. (2567ก). *การศึกษาและพัฒนาหลักสูตร Inner Development Goals (IDG) ในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสหธรรมิกชน.

รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ. (2567ข). *หลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรม: การพัฒนาภายในผู้นำเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสหธรรมิกชน.

Andersson, K. (2024). *The inner development goals: Changing educational paradigms*. Bingley, UK: Emerald Publishing.

Brown, B. (2015). *Daring greatly: How the courage to be vulnerable transforms the way we live, love, parent, and lead*. New York, NY: Gotham Books.

Dirkx, J. M. (2006). Engaging emotions in adult learning: A Jungian perspective on emotion and transformative learning. *New Directions for Adult and Continuing Education, 2006*(109), 15–26.

Gaia Education. (2023). *IDG explained: A compass for inner growth*. Retrieved from https://www.gaiaeducation.org

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York, NY: Bantam Books.

Inner Development Goals. (2023a). *About the IDGs*. Retrieved from https://innerdevelopmentgoals.org

Inner Development Goals. (2023b). *Resources*. Retrieved from https://innerdevelopmentgoals.org/resources

IntechOpen. (2024). *The role of inner development in sustainable futures*. London, UK: IntechOpen.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Mezirow, J. (2000). *Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

OpenEdition. (2023). The inner development goals: A framework for human transformation. *Field Actions Science Reports* (Special Issue).

Regen4Futures. (2023). *Education with impact: IDGs for personal development*. Retrieved from https://regen4futures.org

Research Musings, 2023; Musings. (2023). *Inner development goals: A new compass*. Retrieved from https://researchmusings.substack.com

Scharmer, O. C. (2009). *Theory U: Leading from the future as it emerges*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Rev. ed.). New York, NY: Doubleday.

Steiner, R. (1995). *The education of the child and early lectures on education*. Hudson, NY: Anthroposophic Press.

Wheatley, M. J. (2006). *Leadership and the new science: Discovering order in a chaotic world* (3rd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

การบริหารธุรกิจบนพื้นฐานของเมตตาบารมี

Business Administration Based on Metta Parami

สิรินทร์ กันยาวิริยะ[1] และ ชิสา กันยาวิริยะ[2]

Sirin Gunyaviriya[1] and Chisa Gunyaviriya[2]

[1,2]บริษัท ล.ธนวงศ์ (1997) จำกัด

[1,2]Lor Yaowaraj Bangkok

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

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

Received: May 24, 2026; **Revised:** June 30, 2026; **Accepted:** June 30, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวคิด “เมตตาบารมี” ในพุทธปรัชญา และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการบริหารธุรกิจ โดยมุ่งเน้นการบูรณาการคุณธรรมภายในของผู้นำเข้ากับกระบวนการบริหารและผลลัพธ์ขององค์กร การศึกษานี้ใช้วิธีการในลักษณะของการวิเคราะห์เอกสารและการสังเคราะห์เชิงแนวคิดจากแหล่งข้อมูลทางพระพุทธศาสนาและงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง การศึกษาพบว่า เมตตาบารมีสามารถอธิบายได้ในฐานะคุณธรรมที่มีการพัฒนาเป็นลำดับขั้น และมีบทบาทสำคัญในการกำกับการตัดสินใจ การสร้างความสัมพันธ์ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นอกจากนี้ การศึกษายังนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ คือ “กรอบแนวคิดการบริหารธุรกิจบนพื้นฐานของเมตตาบารมี” ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติของผู้นำ มิติของกระบวนการบริหาร และมิติของผลลัพธ์ โดยมีเมตตาบารมีเป็นกลไกภายในที่เชื่อมโยงทั้งสามมิติอย่างเป็นระบบ กรอบแนวคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การบริหารธุรกิจที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมิได้เกิดจากการจัดการทรัพยากรเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการพัฒนาคุณภาพของจิตใจและความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร องค์ความรู้ที่ได้จากบทความนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่เน้นทั้งประสิทธิภาพทางธุรกิจและคุณค่าทางจริยธรรม อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: การบริหารธุรกิจ, เมตตาบารมี, ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม

Abstract

This academic article analyzes the concept of Metta Parami (loving-kindness) in Buddhist philosophy and synthesizes it into a conceptual framework for business administration, focusing on integrating leaders' inner virtues with managerial processes and organizational outcomes. The study adopts an approach based on documentary analysis and conceptual synthesis of Buddhist texts and related academic literature. The findings show that Metta Parami can be understood as a progressively developing virtue that plays a significant role in guiding decision-making, fostering relationships, and managing human resources within organizations. The study further proposes a new body of knowledge - the Metta-Based Business Administration Framework (MBAF) - comprising three dimensions: the Leader Dimension, the Process Dimension, and the Outcome Dimension, with Metta Parami functioning as the inner mechanism systematically connecting all three. The framework demonstrates that effective and sustainable business administration is not driven solely by resource management but is fundamentally grounded in the development of human consciousness and relational quality within organizations. This knowledge offers practical guidance for organizations seeking to balance business performance with ethical value, leading to long-term sustainability.

Keywords: Business Administration, Metta Parami, Moral Leadership

บทนำ

ในบริบทของโลกธุรกิจร่วมสมัยที่มีการแข่งขันสูงและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรธุรกิจมิได้เผชิญเพียงความท้าทายด้านประสิทธิภาพและผลกำไรเท่านั้น หากยังต้องเผชิญกับแรงกดดันด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และความยั่งยืนในระยะยาว ปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารธุรกิจในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องก้าวข้ามกรอบแนวคิดแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว ไปสู่การบูรณาการมิติทางคุณธรรมและคุณค่าภายในของมนุษย์เข้ากับกระบวนการบริหาร (Seligman, 2011)

แนวคิดการบริหารธุรกิจสมัยใหม่ได้เริ่มให้ความสำคัญกับบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) และภาวะผู้นำเชิงรับใช้ (servant leadership) ซึ่งเน้นการคำนึงถึงผู้อื่น ความเมตตา และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยมองว่าความสำเร็จขององค์กรมิได้วัดจากผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ในองค์กรและผลกระทบต่อสังคมโดยรวม (Greenleaf, 1977; Gotsis & Grimani, 2016) แนวคิดดังกล่าวสะท้อนถึงการเปลี่ยนผ่านจาก “การบริหารเพื่อผลลัพธ์”

ไปสู่ “การบริหารเพื่อคุณค่า” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับสากล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Triple Bottom Line ของ John Elkington (Elkington, 1997)

ในขณะเดียวกัน พุทธปรัชญาได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์ที่เน้นการฝึกฝนจิตใจและการพัฒนาคุณธรรมภายใน โดยเฉพาะ “เมตตาบารมี” (Metta Parami) ซึ่งเป็นคุณธรรมสำคัญที่มุ่งเน้นความปรารถนาดีต่อผู้อื่นโดยปราศจากเงื่อนไข เมตตาบารมีมิได้เป็นเพียงหลักธรรมเชิงจริยศาสตร์แต่ยังเป็นฐานของการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติต่อผู้อื่นในทุกบริบท (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2544) แนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของการบริหารธุรกิจ โดยเฉพาะในมิติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การตัดสินใจ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออาทร

แม้ว่าจะมีงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธและคุณธรรมในองค์กร (ภัทร์ระพี วารีดี, 2565) รวมถึงแนวคิดภาวะผู้นำเชิงบารมีในพระพุทธศาสนา (มะสุกรี ตายะกาเร็ง, 2564) แต่เมื่อพิจารณาในเชิงลึกยังพบว่า การนำ “เมตตาบารมี” มาประยุกต์ใช้ในกรอบของการบริหารธุรกิจยังคงอยู่ในลักษณะเชิงแนวคิดทั่วไป และยังขาดการพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเชิงระบบที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมภายในกับกระบวนการบริหารและผลลัพธ์ทางธุรกิจได้อย่างชัดเจน

นอกจากนี้ งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการอธิบายคุณลักษณะของผู้นำหรือหลักธรรมในเชิงจริยศาสตร์แต่ยังขาดการสังเคราะห์เชิงบูรณาการที่เชื่อมโยง “เมตตาบารมี” เข้ากับมิติของการบริหารธุรกิจอย่างครบวงจร ทั้งในระดับผู้นำ กระบวนการบริหาร และผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งเป็นช่องว่างทางวิชาการที่สำคัญในบริบทของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ดังนั้น บทความวิชาการนี้จึงมุ่งวิเคราะห์แนวคิดเมตตาบารมีในพุทธปรัชญา และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการบริหารธุรกิจ โดยเน้นการเชื่อมโยงระหว่างคุณธรรมภายในของผู้นำกับกระบวนการบริหารและผลลัพธ์ขององค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่มีทั้งประสิทธิภาพทางธุรกิจและความยั่งยืนทางคุณค่าในระยะยาว

ความหมายของเมตตาบารมี

เมตตาบารมี (Metta Parami) เป็นคุณธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาเถรวาทที่มีรากฐานมาจากคำว่า “เมตตา” (Metta) ซึ่งหมายถึงความปรารถนาดีต่อผู้อื่นโดยบริสุทธิ์ใจ และ “บารมี” (parami) ซึ่งหมายถึงคุณธรรมที่ได้รับการพัฒนาและบ่มเพาะจนถึงระดับสูงสุดเพื่อความสมบูรณ์แห่งจิตใจ ดังนั้น เมตตาบารมีจึงหมายถึงความปรารถนาดีที่ได้รับการฝึกฝนจนมีความมั่นคง ลึกซึ้ง และแผ่ขยายไปสู่สรรพสัตว์อย่างไม่มีเงื่อนไข โดยไม่ถูกครอบงำด้วยความยึดติดหรือผลประโยชน์ส่วนตน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2544)

ในเชิงพุทธปรัชญา เมตตาบารมีมิได้เป็นเพียงอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกทั่วไป หากแต่เป็นสภาวะทางจิตที่ตั้งอยู่บนฐานของปัญญา กล่าวคือ เป็นความรักที่ปราศจากความยึดมั่นถือมั่น และไม่เจือปนด้วย

ความต้องการครอบครอง (พระพุทธโฆสาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถระ), 2551) โดยในคัมภีร์วิสุทธิมรรคได้อธิบายว่า เมตตาเป็นเจตสิกที่มุ่งขจัดโทสะและสร้างความเป็นมิตรต่อสรรพสัตว์ ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นสภาวะจิตที่มีความบริสุทธิ์และเป็นกลาง (พระพุทธโฆสาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถระ), 2551)

เมตตาบารมียังเป็นหนึ่งในหลักธรรมสำคัญในกลุ่มพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา (ที.ปา. 11/304/267) ซึ่งเป็นหลักในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคม โดยเมตตาถือเป็นจุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์เชิงบวก เนื่องจากเป็นพื้นฐานของการมองผู้อื่นด้วยความปรารถนาดีและปราศจากอคติ ทั้งนี้ การแผ่เมตตาไม่เพียงเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรม แต่ยังเป็นการฝึกจิตให้มีความอ่อนโยนและเปิดกว้างต่อผู้อื่น (พระมหาวุฒิพร อภิวฑฺฒโน, 2553)

ในมิติทางปรัชญา เมตตายังสามารถอธิบายได้ในฐานะ “ฐานของภราดรภาพ” กล่าวคือ เป็นคุณธรรมที่สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างมนุษย์ และลดความแตกต่างหรือความขัดแย้งในสังคม (สถิระ ราชรินทร์, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของติช นัท ฮันห์ (2543) ที่อธิบายว่า เมตตาเป็นพลังของความรักที่สามารถเชื่อมโยงมนุษย์เข้าหากันอย่างลึกซึ้ง และนำไปสู่ความเข้าใจและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาในบริบทของการพัฒนาบุคคล เมตตาบารมียังมีความสัมพันธ์กับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงบารมีและภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรมภายในของผู้นำเป็นสำคัญ โดยผู้นำที่มีเมตตาจะสามารถสร้างแรงจูงใจ ความไว้วางใจ และความร่วมมือในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มะสุกรี ตายะกาเร็ง, 2564; ภัทร์ระพี วารีดี, 2565)

ในมิติของการปฏิบัติ เมตตาบารมีสามารถมองได้ว่าเป็น “แนวปฏิบัติของพระโพธิสัตว์” ที่มุ่งประโยชน์สุขของผู้อื่นเป็นสำคัญ โดยไม่จำกัดอยู่เฉพาะการพัฒนาตนเอง แต่รวมถึงการเกื้อกูลสังคมโดยรวม (เอกชัย อุไรสินธ์, 2564) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเมตตาบารมีมิได้เป็นเพียงหลักธรรมเชิงนามธรรม แต่เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในทุกบริบท

ดังนั้น เมตตาบารมีจึงเป็นทั้งคุณธรรมทางจิตใจ หลักการทางปรัชญา และแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่มีศักยภาพในการเชื่อมโยงการพัฒนาภายในของมนุษย์เข้ากับการสร้างความสัมพันธ์และผลลัพธ์เชิงบวกในสังคมและองค์กร ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นฐานของการบริหารธุรกิจที่มุ่งเน้นทั้งประสิทธิภาพและคุณค่าทางจริยธรรมได้อย่างสมดุล

ระดับของเมตตาบารมี

เมตตาบารมีในพระพุทธศาสนาเถรวาทมิได้เป็นเพียงคุณธรรมที่มีลักษณะตายตัว หากแต่เป็นกระบวนการพัฒนาทางจิตใจที่สามารถยกระดับได้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปสู่ระดับสูงสุดของความบริสุทธิ์แห่งจิต โดยการพัฒนาเมตตาบารมีดังกล่าวสามารถอธิบายได้ทั้งในเชิง “ระดับของการ

ฝึกฝน” และ “ระดับของความลึกซึ้งทางจิตใจ” ซึ่งสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงจากความปรารถนาดีในระดับปัจเจกไปสู่ความปรารถนาดีต่อสรรพสัตว์อย่างไม่มีเงื่อนไข

ในระดับพื้นฐาน เมตตาบารมีปรากฏในลักษณะของ “เมตตาเชิงสามัญ” ซึ่งเป็นความปรารถนาดีที่บุคคลมีต่อบุคคลอื่นในชีวิตประจำวัน เช่น ความเอื้อเฟื้อ ความมีน้ำใจ และการไม่เบียดเบียนผู้อื่น เมตตาในระดับนี้ยังคงสัมพันธ์กับเงื่อนไขบางประการ เช่น ความใกล้ชิด ความพึงพอใจ หรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการอธิบายเมตตาในฐานะคุณธรรมพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม (ขุ.ขุ. 25/10/12) อย่างไรก็ตาม แม้จะเป็นระดับเบื้องต้น แต่ก็ถือเป็นจุดตั้งต้นสำคัญของการพัฒนาจิตใจ

ในระดับกลาง เมตตาบารมีได้รับการพัฒนาให้เป็น “เมตตาที่มีสติและปัญญากำกับ” กล่าวคือ บุคคลสามารถแผ่เมตตาได้อย่างมีสติ ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่ถูกครอบงำด้วยอารมณ์หรืออคติ เมตตาในระดับนี้เริ่มมีลักษณะของความเป็นสากลมากขึ้น และสามารถขยายไปสู่บุคคลที่ไม่ได้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด รวมถึงผู้ที่เคยมีความขัดแย้งกันได้ การพัฒนาในระดับนี้สอดคล้องกับแนวคิดในคัมภีร์วิสุทธิมรรคที่เน้นการเจริญเมตตาภาวนาเพื่อขัดเกลาจิตและลดละโทสะ (พระพุทธโฆสาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถระ), 2551) อีกทั้งยังสะท้อนถึงการพัฒนาจิตใจที่ก้าวข้ามความยึดติดในตัวตน

ในระดับสูง เมตตาบารมีพัฒนาไปสู่ “เมตตาบารมีอย่างสมบูรณ์” ซึ่งเป็นเมตตาที่ไม่มีเงื่อนไขและไม่เลือกปฏิบัติ (unconditional loving-kindness) โดยบุคคลสามารถแผ่เมตตาไปสู่สรรพสัตว์ทั้งปวงอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นมิตร ศัตรู หรือบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง เมตตาในระดับนี้เป็นลักษณะของจิตที่บริสุทธิ์ ปราศจากอัตตา และตั้งอยู่บนฐานของปัญญาอย่างแท้จริง (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2544) ซึ่งสอดคล้องกับอุดมคติของพระโพธิสัตว์ที่มุ่งประโยชน์สุขของผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง (เอกชัย อุไรสินธ์, 2564)

นอกจากนี้ หากพิจารณาในกรอบของ “บารมี 10” เมตตาบารมียังสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับย่อย ได้แก่ เมตตาบารมี (parami) เมตตาอุปบารมี (upaparami) และเมตตาปรมัตถบารมี (paramattha-parami) ซึ่งสะท้อนถึงระดับของการเสียสละและความเข้มข้นของการปฏิบัติ กล่าวคือ ในระดับบารมีเป็นการปฏิบัติทั่วไปเพื่อพัฒนาตนเอง ในระดับอุปบารมีเป็นการเสียสละเพื่อผู้อื่นในระดับที่สูงขึ้น และในระดับปรมัตถบารมีเป็นการเสียสละอย่างยิ่งยวดโดยไม่ยึดติดในตนเอง (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2544)

เมื่อเชื่อมโยงกับบริบทของการบริหารธุรกิจ ระดับของเมตตาบารมีสามารถสะท้อนออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมและแนวทางการบริหารที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ในระดับพื้นฐาน ผู้นำอาจแสดงความเมตตาในลักษณะของการดูแลพนักงานและการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ในระดับกลาง ผู้นำสามารถใช้เมตตาเป็นฐานในการตัดสินใจที่คำนึงถึงความเป็นธรรมและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และในระดับสูง เมตตาบารมีสามารถกลายเป็นแกนหลักของวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสร้างคุณค่าร่วม

(shared value) และความยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและภาวะผู้นำเชิงบารมี (ภัทร์ระพี วารีดี, 2565; มะสุกรี ตายะกาเร็ง, 2564)

ดังนั้น ระดับของเมตตาบารมีจึงมิใช่เพียงการจำแนกระดับของคุณธรรมเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงกระบวนการพัฒนาจิตใจของมนุษย์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในบริบทต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการบริหารธุรกิจ ซึ่งเมตตาบารมีในระดับที่สูงขึ้นย่อมนำไปสู่การบริหารที่มีทั้งประสิทธิภาพและคุณค่าทางจริยธรรมอย่างสมดุล

ความหมายของการบริหารธุรกิจ

การบริหารธุรกิจ (Business Administration) หมายถึง กระบวนการวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การนำ (leading) และการควบคุม (controlling) ทรัพยากรขององค์กร ทั้งทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน และทรัพยากรทางกายภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยการตัดสินใจอย่างเป็นระบบและการประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงานภายในองค์กร (Robbins & Coulter, 2018) อย่างไรก็ตาม ความหมายดังกล่าวในบริบทปัจจุบันได้ขยายขอบเขตไปไกลกว่าการจัดการเชิงกลไกของทรัพยากร ไปสู่การพิจารณามิติของคุณค่า จริยธรรม และความสัมพันธ์ในองค์กร

ในเชิงแนวคิดร่วมสมัย การบริหารธุรกิจมิได้จำกัดอยู่เพียงการเพิ่มผลผลิตหรือกำไร หากแต่เป็นกระบวนการสร้างสมดุลระหว่าง “ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ” กับ “ความรับผิดชอบต่อมนุษย์และสังคม” ซึ่งสะท้อนผ่านแนวคิดภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณและภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ที่เน้นการพัฒนาภายในของผู้นำควบคู่กับการบริหารจัดการองค์กร ทั้งนี้ การบริหารที่มีประสิทธิภาพในระยะยาวจำเป็นต้องอาศัยคุณธรรมภายในเป็นฐานของการตัดสินใจและการปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาในกรอบของพุทธปรัชญา การบริหารธุรกิจสามารถตีความได้ว่าเป็น “การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์” มากกว่าการจัดการทรัพยากรเพียงอย่างเดียว กล่าวคือ องค์กรเป็นระบบของความสัมพันธ์ที่ประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีความคิด ความรู้สึก และคุณค่าแตกต่างกัน การบริหารจึงต้องคำนึงถึงมิติของจิตใจและคุณธรรมของมนุษย์เป็นสำคัญ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2544) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการมองมนุษย์ในฐานะองค์รวม (holistic view) ที่รวมทั้งด้านกาย จิต และปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Humanistic Management และ Positive Organizational Scholarship (Cameron et al., 2003)

นอกจากนี้ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงบารมีในพระพุทธศาสนายังชี้ให้เห็นว่า การบริหารที่แท้จริงควรตั้งอยู่บนฐานของคุณธรรม เช่น เมตตา กรุณา และความเสียสละ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร (มะสุกรี ตายะกาเร็ง, 2564) โดยเฉพาะเมตตาบารมีซึ่งเป็นคุณธรรม

ที่ช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก อันเป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ในอีกมิติหนึ่ง การบริหารธุรกิจยังสามารถเชื่อมโยงกับแนวปฏิบัติของพระโพธิสัตว์ ซึ่งมุ่งเน้นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่นเป็นสำคัญ โดยไม่จำกัดอยู่เพียงผลประโยชน์ส่วนตน (เอกชัย อุไรสินธ์, 2564) แนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กรธุรกิจ โดยการมององค์กรในฐานะ “กลไกแห่งการสร้างคุณค่าร่วม” (shared value) ที่ส่งผลดีทั้งต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมโดยรวม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารของ Peter Drucker ที่กล่าวว่าการบริหารคือการทำให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถสร้างผลลัพธ์ได้อย่างมีคุณค่า (Drucker, 2008) และสอดคล้องกับ Stephen P. Robbins ที่มองว่าการบริหารเป็นกระบวนการเชิงระบบของ planning, organizing, leading, and controlling (Robbins & Coulter, 2018)

ดังนั้น การบริหารธุรกิจในมุมมองร่วมสมัยจึงมิใช่เพียงกระบวนการจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงเศรษฐกิจ แต่เป็นกระบวนการที่ผสมผสานทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยมี “คุณธรรมภายในของมนุษย์” เป็นแกนกลางของการขับเคลื่อน อันนำไปสู่การสร้างองค์กรที่มีทั้งประสิทธิภาพ ความยั่งยืน และคุณค่าทางจริยธรรม ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดเมตตาบารมีในฐานะพื้นฐานของการบริหารที่มุ่งประโยชน์สุขของส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง Stakeholder Theory ของ R. Edward Freeman (Freeman, 1984) และแนวคิด Creating Shared Value ของ Michael E. Porter และ Mark R. Kramer (Porter & Kramer, 2011)

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จากเดิมที่เน้นประสิทธิภาพเชิงกลไกและผลผลิตเป็นหลัก สู่การให้ความสำคัญกับมนุษย์ในฐานะศูนย์กลางขององค์กร โดยมองว่าความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการ “ความสัมพันธ์” และ “คุณค่าภายในของบุคคล” อย่างมีประสิทธิภาพ

ในระยะแรก แนวคิดการบริหารธุรกิจมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) ผ่านการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม แนวคิดดังกล่าวได้ถูกพัฒนาให้ครอบคลุมมิติด้านมนุษย์มากขึ้น โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับพฤติกรรม อารมณ์ และแรงจูงใจของบุคลากร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (ภัทร์ระพี วารีดี, 2565)

ต่อมา แนวคิดการบริหารได้ขยายไปสู่มิติของ “ภาวะผู้นำ” โดยเฉพาะภาวะผู้นำที่เน้นคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งมองว่าผู้นำมิใช่เพียงผู้สั่งการ แต่เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและแบบอย่างให้กับผู้อื่น แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพุทธจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญ โดยเน้นการใช้หลักธรรมเป็นฐานของการบริหาร เช่น ความอดทน ความเสียสละ และความเมตตา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมี “คุณธรรมภายใน” เป็นรากฐาน

ในขณะเดียวกัน แนวคิดภาวะผู้นำเชิงบารมีในพระพุทธศาสนาได้เสนอว่าผู้นำที่แท้จริงควรเป็นผู้ที่ผ่านการพัฒนาตนเองในระดับลึก โดยมีคุณธรรมเป็นแกนกลางของการดำเนินชีวิตและการตัดสินใจ (มะสุกรี ตายะกาเร็ง, 2564) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการมององค์กรในฐานะระบบที่ประกอบด้วยมนุษย์ซึ่งต้องการทั้งการพัฒนาเชิงทักษะและการพัฒนาเชิงจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Spiritual Leadership ของ Louis W. Fry (Fry, 2003) และ Servant Leadership ของ Robert K. Greenleaf (Greenleaf, 1977)

เมื่อพิจารณาในมิติทางพุทธปรัชญา แนวคิดการบริหารธุรกิจสามารถตีความได้ว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งสร้างความสมดุลระหว่าง “ตนเอง ผู้อื่น และสังคม” โดยอาศัยหลักธรรมเป็นเครื่องมือในการกำกับการกระทำและการตัดสินใจ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2544) การบริหารในลักษณะนี้จึงมิได้มุ่งเน้นเพียงผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ แต่รวมถึงการสร้างคุณค่าและความยั่งยืนในระยะยาว

นอกจากนี้ แนวคิดการดำเนินชีวิตแบบพระโพธิสัตว์ ซึ่งมุ่งเน้นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่น ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารธุรกิจ โดยเฉพาะในมิติของความรับผิดชอบต่อสังคมและการสร้างคุณค่าร่วม (shared value) ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญขององค์กรในยุคปัจจุบัน (เอกชัย อุไรสินธ์, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับ Systems Thinking ของ Peter Senge (Senge, 2006)

เมื่อสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า แนวคิดการบริหารธุรกิจร่วมสมัยได้เคลื่อนตัวจากการเน้น “การจัดการทรัพยากร” ไปสู่ “การพัฒนามนุษย์” และจากการมุ่ง “ผลลัพธ์ระยะสั้น” ไปสู่ “ความยั่งยืนระยะยาว” ซึ่งเปิดพื้นที่ให้กับการบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนา โดยเฉพาะ “เมตตาบารมี” เข้ามาเป็นฐานของการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Learning Organization (Senge, 2006) และ Emotional Intelligence ของ Daniel Goleman (Goleman, 1995)

ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจในบริบทของการศึกษานี้จึงมิได้จำกัดอยู่เพียงกรอบของการจัดการเชิงเทคนิค หากแต่เป็นการผสมผสานระหว่างศาสตร์การบริหารกับคุณธรรมภายในของมนุษย์ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างองค์กรที่มีทั้งประสิทธิภาพ ความสมดุล และความยั่งยืน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแนวคิด “การบริหารธุรกิจบนพื้นฐานของเมตตาบารมี” ในลำดับถัดไป

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากบทความนี้คือการพัฒนา *“กรอบแนวคิดการบริหารธุรกิจบนพื้นฐานของเมตตาบารมี” (Metta-Based Business Administration Framework: MBAF)* ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยง “คุณธรรมภายในของผู้นำ” เข้ากับ “กระบวนการบริหาร” และ “ผลลัพธ์ขององค์กร” อย่างเป็นระบบ โดยมีโครงสร้างหลัก 3 มิติ ได้แก่ Leader–Process–Outcome

มิติที่ 1: ผู้นำ (Leader Dimension) มิตินี้เน้นการพัฒนาภายในของผู้นำ โดยมีเมตตาบารมีเป็นแกนกลางของจิตสำนึก ซึ่งประกอบด้วยการตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น (loving-kindness) และการกำกับตนเอง (self-regulation) ผู้นำในกรอบแนวคิดนี้มิใช่เพียงผู้สั่งการ แต่เป็นผู้มีคุณธรรมเป็นฐานของการตัดสินใจ และเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมในองค์กร

มิติที่ 2: กระบวนการบริหาร (Process Dimension) มิตินี้สะท้อนการแปร “เมตตาภายใน” ไปสู่การปฏิบัติในระบบองค์กร โดยปรากฏในรูปของการตัดสินใจที่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเข้าใจและเห็นคุณค่า การสื่อสารอย่างเคารพ และการสร้างความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกัน กระบวนการบริหารในมิตินี้จึงเป็นกระบวนการที่มีทั้งประสิทธิภาพและคุณค่าทางจริยธรรมควบคู่กัน

มิติที่ 3: ผลลัพธ์ (Outcome Dimension) มิตินี้สะท้อนผลที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการเมตตาบารมีในระดับผู้นำและกระบวนการบริหาร ได้แก่ ความไว้วางใจในองค์กร (organizational trust) ความร่วมมือ (collaboration) ความผูกพันของบุคลากร (engagement) และความยั่งยืนขององค์กร (sustainability) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่มีทั้งมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และจริยธรรม

กรอบแนวคิด MBAF นี้มีความแตกต่างจากแนวคิดการบริหารธุรกิจแบบดั้งเดิมที่เน้นประสิทธิภาพเชิงกลไกและผลกำไรเป็นหลัก โดยเสนอว่า “เมตตาบารมี” มิใช่เพียงคุณธรรมเชิงจริยศาสตร์ แต่เป็น ทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Resource) ที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์และความสัมพันธ์ในองค์กร

ดังนั้น กรอบแนวคิด Metta-Based Business Administration Framework (MBAF) จึงเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เปิดมุมมองการบริหารธุรกิจจาก “ภายในสู่ภายนอก” โดยเชื่อมโยงคุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพเข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติในองค์กรร่วมสมัย



แผนภาพที่ 1 Metta-Based Business Administration Framework (MBAF)

บทสรุป

บทความวิชาการนี้ได้นำเสนอการบูรณาการแนวคิดทางพุทธปรัชญา โดยเฉพาะ “เมตตาบารมี” เข้ากับศาสตร์การบริหารธุรกิจ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการสำหรับการบริหารองค์กรในบริบทของโลกยุคปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับทั้งประสิทธิภาพและความยั่งยืน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า เมตตาบารมีมิได้เป็นเพียงคุณธรรมเชิงศาสนา หากแต่เป็นศักยภาพภายในของมนุษย์ที่สามารถพัฒนาและนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของการบริหารธุรกิจได้อย่างเป็นรูปธรรม

การวิเคราะห์แนวคิดเมตตาบารมีเผยให้เห็นถึงความเป็นคุณธรรมที่มีลักษณะเป็นพลวัต สามารถพัฒนาได้เป็นลำดับขั้น และมีบทบาทสำคัญในการกำกับพฤติกรรม การตัดสินใจ และความสัมพันธ์ของมนุษย์ในองค์กร ขณะเดียวกัน แนวคิดการบริหารธุรกิจร่วมสมัยได้เปิดพื้นที่ให้กับการบูรณาการมิติทางจริยธรรมและคุณค่าภายในมากยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้การเชื่อมโยงระหว่างเมตตาบารมีกับการบริหารธุรกิจมีความเป็นไปได้และมีความสอดคล้องทั้งในเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญจากการศึกษานี้คือการพัฒนา *กรอบแนวคิดการบริหารธุรกิจบนพื้นฐานของเมตตาบารมี (Metta-Based Business Administration Framework: MBAF)* ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติของผู้นำ มิติของกระบวนการบริหาร และมิติของผลลัพธ์ โดยมีเมตตาบารมีเป็นกลไกภายในที่เชื่อมโยงทั้งสามมิติอย่างเป็นระบบ กรอบแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารธุรกิจที่มี

ประสิทธิภาพและยั่งยืนมิได้เกิดจากการจัดการทรัพยากรเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการพัฒนาคุณภาพของจิตใจและความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร

นอกจากนี้ บทความยังเสนอให้มองเมตตาบารมีในฐานะ “ทรัพยากรเชิงกลยุทธ์” ที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันให้กับองค์กร ผ่านการเสริมสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความผูกพันของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความยั่งยืนในระยะยาว แนวคิดดังกล่าวช่วยขยายขอบเขตของศาสตร์การบริหารธุรกิจจากการมุ่งเน้นผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ ไปสู่การสร้างคุณค่าที่ครอบคลุมทั้งมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และจริยธรรม

โดยสรุป การบริหารธุรกิจบนพื้นฐานของเมตตาบารมีเป็นแนวทางที่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายขององค์กรในยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากเป็นการผสมผสานระหว่าง “ประสิทธิภาพ” และ “คุณค่า” อย่างสมดุล ทั้งยังเป็นการเปิดมุมมองใหม่ในการพัฒนาทฤษฎีและการปฏิบัติด้านการบริหารธุรกิจ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์จากภายในเป็นรากฐานของความสำเร็จที่ยั่งยืนในระยะยาว

บรรณานุกรม

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2544). *พุทธธรรม.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพุทธโฆสาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถระ). (2551). *คัมภีร์วิสุทธิมรรค.* สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภ มหาเถร) แปลและเรียบเรียง. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนาเพรส จำกัด.

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

ภัทร์ระพี วารีดี. (2565). *ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณในองค์กร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มะสุกรี ตายะกาเร็ง. (2564). *แนวคิดภาวะผู้นำเชิงบารมีในพระพุทธศาสนา.* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

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

เอกชัย อุไรสินธ์. (2564). *แนวปฏิบัติตามปฏิปทาของพระโพธิสัตว์ในสังคมไทยปัจจุบัน.* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Drucker, P. F. (2008). *Management: Revised edition*. New York: HarperCollins.

Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Oxford: Capstone.

Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman.

Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly, 14*(6), 693–727. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.

Gotsis, G., & Grimani, K. (2016). The role of servant leadership in fostering inclusive organizations. *Journal of Management Development, 35*(8), 985–1010. https://doi. org /10.1108 /JMD-07-2015-0095

Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press.

Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review, 89*(1–2), 62–77.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Harlow, UK: Pearson.

Seligman, M. (2011). Flourish: a visionary new understanding of happiness and wellbeing. *Policy, 27*(3), 60-61

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Rev. ed.). New York: Doubleday.

การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 1 “ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ” ในการพัฒนาความตระหนักรู้ของมนุษย์

The Application of the First Royal Working Principle “Systematic Data Study” in Developing Human Awareness

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

Received: May 14, 2026; **Revised:** June 30, 2026; **Accepted:** June 30, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอการตีความและการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 1 “ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ” ในมิติของการพัฒนาความตระหนักรู้ของมนุษย์ โดยขยายความหมายของ “ข้อมูล” จากข้อมูลภายนอกไปสู่ “ข้อมูลภายใน” ได้แก่ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และปฏิกิริยาทางจิต บทความใช้แนวทางการวิเคราะห์เชิงปรัชญาและการสังเคราะห์ข้ามศาสตร์ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลภายในกับกระบวนการรับรู้ของมนุษย์ และเสนอ “กระบวนการพัฒนาความตระหนักรู้” ที่ประกอบด้วย การสังเกตอย่างเป็นระบบการตระหนักรู้ และการปรับเปลี่ยน อันนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บทความนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารร่วมกับการสังเคราะห์แนวคิดเชิงปรัชญาจากเอกสารปฐมภูมิและทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับหลักการทรงงาน ปรากฏการณ์วิทยา พุทธปรัชญา และทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมสมัย ผลการสังเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบในระดับลึกมิได้จำกัดอยู่เพียงการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากภายนอก หากแต่เป็นการเรียนรู้ที่จะสังเกตข้อมูลของจิตอย่างต่อเนื่องและไม่ลำเอียง ซึ่งเป็นรากฐานของความตระหนักรู้และการพัฒนามนุษย์อย่างแท้จริง บทความนี้จึงเสนอกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงศาสตร์พระราชากับการพัฒนาภายในของมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้, หลักการทรงงานข้อที่ 1, ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ, ความตระหนักรู้

Abstract

This academic article aimed to present an interpretation and application of the first royal working principle, “Systematic Data Study” in the dimension of developing human awareness. It expanded the meaning of “information” from external data to “internal data,” including thoughts, emotions, feelings, and psychological reactions. The article employed a philosophical analytical approach and interdisciplinary synthesis to explain the relationship between internal data and human perception processes. It also proposed a “process of awareness development” consisting of systematic observation, awareness, and transformation, which led to continuous self-development. This study employed documentary analysis combined with philosophical synthesis of primary and secondary sources related to royal working principles, phenomenology, Buddhist philosophy, and contemporary learning theories. The synthesis results indicated that studying information systematically at a deeper level was not limited to collecting empirical external data; rather, it involved learning to continuously and impartially observe the data of the mind. This process was considered the foundation of genuine awareness and human development. Therefore, this article proposed a conceptual framework that linked the King’s philosophy with inner development in the 21st century.

Keywords: Application, the First Royal Working Principle, Systematic Data Study, Awareness

บทนำ

หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะองค์ความรู้ที่ทรงคุณค่าสำหรับการพัฒนาประเทศและสังคมไทย ดังที่ปรากฏในบันทึกของผู้ใกล้ชิดที่ได้ร่วมสนองพระราชดำริโดยตรง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าหลักการทรงงานมิได้เป็นเพียงแนวคิดเชิงทฤษฎี หากแต่เป็นวิธีคิดและวิธีปฏิบัติที่ผ่านการพิสูจน์จริงในการพัฒนาประเทศมาอย่างต่อเนื่อง (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2554) โดยเฉพาะหลักการทรงงานข้อที่ 1 "ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ" ซึ่งเน้นการทำความเข้าใจข้อมูลอย่างรอบด้านก่อนการตัดสินใจและการดำเนินงาน (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ [สำนักงาน กปร.], 2555) หลักการดังกล่าวได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในหลากหลายบริบท ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการตัดสินใจ (ชัญญานุช โมราศิลป์ และทักษญา สง่าโยธิน, 2562)

อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานส่วนใหญ่มักเน้นมิติของ “การพัฒนาภายนอก” เช่น เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ขณะที่มิติของ “การพัฒนาภายในของมนุษย์” โดยเฉพาะในด้านความตระหนักรู้ (awareness) ซึ่งเป็นรากฐานของการรับรู้และการตัดสินใจ ยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งที่ในทางทฤษฎีและประสบการณ์เชิงปฏิบัติพบว่า ปัญหาจำนวนมากในระดับบุคคลและสังคมมิได้เกิดจากการขาดข้อมูล หากแต่เกิดจากการรับรู้ข้อมูลที่บิดเบือนหรือจำกัดอยู่ในกรอบของอคติและอัตตา (Kahneman, 2011)

ในขณะเดียวกัน แนวคิดทางจิตวิทยาและการเรียนรู้ร่วมสมัยชี้ให้เห็นว่า ความตระหนักรู้เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนามนุษย์ เนื่องจากทำให้บุคคลสามารถรับรู้ เข้าใจ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองได้ (Brown & Ryan, 2003) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (experiential learning) และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (transformative learning) ต่างก็เน้นบทบาทของการสะท้อนคิดและการรับรู้ประสบการณ์ภายในในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนา (Kolb, 1984; Mezirow, 1991)

งานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับมิติภายในของหลักการทรงงานยังมีอยู่อย่างจำกัด งานเดิม เช่น เมธา หริมเทพาธิป (2559) และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2561) อธิบายหลักการทรงงานและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในมิติของการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเป็นหลัก โดยยังมิได้เชื่อมโยงกับแนวคิดความตระหนักรู้ (awareness) ในเชิงจิตวิทยาหรือปรากฏการณ์วิทยาโดยตรง กล่าวคือ ยังขาดคำอธิบายว่าข้อมูลภายในของมนุษย์มีความสัมพันธ์อย่างไรกับกระบวนการรับรู้และการตัดสินใจตามหลักการทรงงาน ขณะที่งานด้าน mindfulness และ contemplative studies ในต่างประเทศ (เช่น Brown & Ryan, 2003; Kabat-Zinn, 1994) พัฒนาแนวคิดเรื่องการรับรู้ภายในไว้อย่างเป็นระบบ แต่มิได้เชื่อมโยงกับศาสตร์พระราชาหรือบริบทไทย ช่องว่างทางวิชาการนี้จึงเป็นที่มาของการตีความหลักการทรงงานข้อที่ 1 ในมิติของความตระหนักรู้ภายในในบทความนี้

บทความนี้จึงมุ่ง “ถอดรหัส” หลักการทรงงานข้อที่ 1 โดยขยายความหมายของ “การศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ” ไปสู่มิติภายในของมนุษย์ เพื่อเสนอกรอบแนวคิดใหม่ที่เชื่อมโยงศาสตร์พระราชากับการพัฒนาความตระหนักรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนามนุษย์และสังคมอย่างยั่งยืน

การตีความ “ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ” ในมิติภายในของมนุษย์

ในความหมายดั้งเดิม “การศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ” หมายถึงกระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลอย่างรอบด้าน เพื่อทำความเข้าใจปัญหาอย่างถูกต้องและนำไปสู่การตัดสินใจที่เหมาะสม (สำนักงาน กปร., 2555; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในมิติของการพัฒนามนุษย์ แนวคิดเรื่อง “ข้อมูล” สามารถขยายความไปสู่ “ข้อมูลภายใน” ซึ่งประกอบด้วยความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และปฏิกิริยาทางจิตของบุคคล การขยายความหมายเช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดทางปรัชญาปรากฏการณ์วิทยา ซึ่งเน้นการกลับไปสู่ประสบการณ์ตรงของมนุษย์ โดยไม่ผ่านการตีความเชิงทฤษฎีล่วงหน้า (Husserl, 2002) กล่าวคือ ข้อมูลมิใช่เพียงสิ่งที่ถูกรวบรวมจากโลกภายนอก หากแต่รวมถึงสิ่งที่ถูกรับรู้และประสบโดยตรงในระดับจิตใจ การศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบในมิติภายในจึงหมายถึง “การสังเกตตนเองอย่างต่อเนื่องและไม่ลำเอียง”

นอกจากนี้ แนวคิดดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับพุทธปรัชญา ซึ่งเน้นการเห็นตามความเป็นจริง (ยถาภูตญาณทัสสนะ) โดยอาศัยการสังเกตประสบการณ์ตรงของกายและจิต การรู้ความจริงจึงมิได้เกิดจากการคิดหรือการเชื่อเพียงอย่างเดียว หากแต่เกิดจากการเห็นและสัมผัสด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม หากการศึกษาข้อมูลจำกัดอยู่เพียงข้อมูลภายนอก โดยปราศจากการเข้าใจข้อมูลภายใน อาจนำไปสู่การรับรู้ที่บิดเบือน เนื่องจากมนุษย์มีแนวโน้มที่จะตีความข้อมูลผ่านกรอบความคิดและอคติของตนเอง (Kahneman, 2011) ดังนั้น การศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบในระดับที่ลึกจึงต้องครอบคลุมทั้งข้อมูลภายนอกและข้อมูลภายใน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่รอบด้านและแท้จริง

ความสัมพันธ์ระหว่าง “ข้อมูลภายใน” กับความตระหนักรู้

ความตระหนักรู้ (awareness) เป็นกระบวนการที่มนุษย์รับรู้สภาวะของตนเองในปัจจุบัน ทั้งในระดับความคิด อารมณ์ และร่างกาย โดยมีลักษณะสำคัญคือการรับรู้โดยไม่ตัดสินและไม่ยึดติด (Brown & Ryan, 2003) ในบริบทนี้ “ข้อมูลภายใน” ทำหน้าที่เป็นวัตถุแห่งการรับรู้ ซึ่งเมื่อได้รับการสังเกตอย่างต่อเนื่อง จะนำไปสู่ความเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง

ในเชิงจิตวิทยา ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลภายในกับความตระหนักรู้สามารถอธิบายได้ผ่านกระบวนการสะท้อนคิด (reflection) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Kolb, 1984) กล่าวคือ เมื่อบุคคลสังเกตและทบทวนประสบการณ์ของตนเอง จะเกิดการเชื่อมโยงข้อมูลและนำไปสู่ความเข้าใจใหม่

ขณะเดียวกัน แนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Mezirow, 1991) ชี้ให้เห็นว่า การตระหนักรู้ในระดับลึกสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดของบุคคลได้ โดยเฉพาะเมื่อบุคคลสามารถตั้งคำถามกับประสบการณ์ของตนเองอย่างมีวิจารณญาณและเปิดกว้าง

กล่าวได้ว่า ความตระหนักรู้มิใช่เพียงการรับรู้ข้อมูล หากแต่เป็นกระบวนการแปรรูปข้อมูลภายในให้กลายเป็นความเข้าใจที่มีความหมาย ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับความคิด พฤติกรรม และวิธีการดำรงชีวิต

กระบวนการพัฒนาความตระหนักรู้ด้วยหลักการทรงงานข้อที่ 1

1. หลักคิดของกระบวนการพัฒนาความตระหนักรู้

กระบวนการพัฒนาความตระหนักรู้ที่นำเสนอในบทความนี้ออกแบบขึ้นจากหลักการทรงงานข้อที่ 1 "ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ" โดยยึดหลักว่าการศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบมิได้จำกัดอยู่เพียงข้อมูลภายนอก หากแต่ต้องครอบคลุมข้อมูลภายในของมนุษย์ด้วย พื้นฐานเชิงทฤษฎีของกระบวนการนี้บูรณาการแนวคิดสติ (mindfulness) ของ Kabat-Zinn (1994) เข้ากับวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning cycle) ของ Kolb (1984) เพื่อให้กระบวนการมีทั้งมิติของการรับรู้อย่างเป็นกลางและมิติของการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจริง

2. ขั้นตอนการตระหนักรู้

เมื่อประยุกต์หลักการ “ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ” กับการพัฒนาความตระหนักรู้ สามารถสังเคราะห์เป็นกระบวนการที่มีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสังเกตอย่างเป็นระบบ (Systematic Observation) การตระหนักรู้ (Awareness) และการปรับเปลี่ยน (Adjustment)

- ขั้นตอนที่ 1 การสังเกตอย่างเป็นระบบ (Systematic Observation) ซึ่งหมายถึงการรับรู้ข้อมูลภายในอย่างเป็นระบบ โดยไม่ตัดสินหรือแทรกแซง กระบวนการนี้สอดคล้องกับแนวคิดสติ (mindfulness) ที่เน้นการรับรู้อย่างเป็นกลางและอยู่กับปัจจุบัน (Kabat-Zinn, 1994) การสังเกตอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้บุคคลเห็นรูปแบบของความคิดและอารมณ์ของตนเอง

- ขั้นตอนที่ 2 ความตระหนักรู้ (Awareness) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อการสังเกตดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคคลสามารถเห็นความสัมพันธ์ของความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมได้อย่างชัดเจน ความเข้าใจดังกล่าวจะนำไปสู่การเห็นความจริงของตนเองในระดับลึก

- ขั้นตอนที่ 3 การปรับเปลี่ยน (Adjustment) เป็นผลลัพธ์ของความตระหนักรู้ในขั้นตอนก่อนหน้า โดยบุคคลสามารถลดการตอบสนองอัตโนมัติ (automatic response) และเลือกตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีสติและมีเหตุผลมากขึ้น การปรับเปลี่ยนนี้มิได้จำกัดอยู่เพียงระดับพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ภายนอก แต่ยังรวมถึงการปรับกรอบความคิด (reframing) ซึ่งนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการทั้งสามขั้นตอนนี้มิใช่กระบวนการเชิงเส้น หากแต่เป็นวงจรที่เกิดขึ้นซ้ำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Kolb, 1984) และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในระดับบุคคล ความสัมพันธ์ และสังคม

3. ความสัมพันธ์ของ S-A-A Model

องค์ประกอบทั้งสาม คือ การสังเกต ความตระหนักรู้ และการปรับเปลี่ยน มิได้เป็นกระบวนการเชิงเส้นที่สิ้นสุดเมื่อครบสามขั้นตอน หากแต่มีลักษณะเป็นวงจรซ้ำต่อเนื่อง (iterative process) กล่าวคือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในแต่ละรอบจะนำไปสู่ข้อมูลภายในชุดใหม่ที่ต้องถูกสังเกตอีกครั้ง เงื่อนไข

ความสำเร็จของโมเดลนี้อยู่ที่ความสม่ำเสมอและความเป็นกลางในการสังเกต (non-judgmental consistency) มากกว่าความเข้มข้นของการสังเกตในครั้งใดครั้งหนึ่ง

4. การประยุกต์ใช้ในบริบทต่าง ๆ

S-A-A Model สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในหลายบริบท ได้แก่ (1) การพัฒนาตนเอง โดยใช้เป็นเครื่องมือสะท้อนคิดในชีวิตประจำวัน (2) การจัดการเรียนรู้ โดยบูรณาการเข้ากับกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในห้องเรียน (3) การพัฒนาองค์กร โดยใช้เป็นกรอบการพัฒนาภาวะผู้นำที่เริ่มจากการรู้เท่าทันตนเอง และ (4) การพัฒนาสังคม โดยขยายผลจากระดับบุคคลสู่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและชุมชน

องค์ความรู้ใหม่

บทความนี้ได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่โดยการขยายความหมายของหลักการทรงงานข้อที่ 1 “ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ” จากเดิมที่มุ่งเน้นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลภายนอก ไปสู่การอธิบาย “ข้อมูลภายในของมนุษย์” ในฐานะฐานสำคัญของกระบวนการพัฒนาความตระหนักรู้ ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนกรอบคิดจาก “การพัฒนาภายนอก” ไปสู่ “การพัฒนาภายใน” อย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากบทความนี้สามารถสรุปได้เป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. แนวคิด “ข้อมูลภายใน” (Inner Data Concept)

บทความนี้เสนอว่า “ข้อมูล” มิได้จำกัดอยู่เพียงข้อมูลเชิงประจักษ์จากภายนอก เช่น ข้อมูลเศรษฐกิจ สังคม หรือสิ่งแวดล้อม หากแต่รวมถึง “ข้อมูลภายใน” ได้แก่ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และปฏิกิริยาทางจิต ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการรับรู้ของมนุษย์

การมอง “ข้อมูลภายใน” ในฐานะข้อมูลที่ต้องศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงแนวคิดจากการเน้นการรับรู้โลกภายนอก ไปสู่การเข้าใจ “กลไกของจิต” ซึ่งเป็นรากฐานของพฤติกรรมและการตัดสินใจ

2. การอธิบายความตระหนักรู้ในฐานะ “ผลลัพธ์ของการศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ”

บทความนี้ได้เสนอกรอบอธิบายใหม่ว่า ความตระหนักรู้ (awareness) มิใช่เพียงสภาวะทางจิตที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ หากแต่เป็น “ผลลัพธ์ของกระบวนการศึกษาข้อมูลภายในอย่างเป็นระบบ” กล่าวคือ เมื่อบุคคลสามารถสังเกตข้อมูลภายในของตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ลำเอียง และไม่ตัดสิน จะนำไปสู่การเห็นความสัมพันธ์ของความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นจุดกำเนิดของความตระหนักรู้ในระดับลึก

แนวคิดนี้ช่วยเชื่อมโยงหลักการทรงงานเข้ากับทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมสมัย โดยแสดงให้เห็นว่า “การรู้” มิได้เกิดจากการรับข้อมูลเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการแปรรูปข้อมูลผ่านการสังเกตและการสะท้อนคิด

3. โมเดลการพัฒนาความตระหนักรู้: S-A-A Model

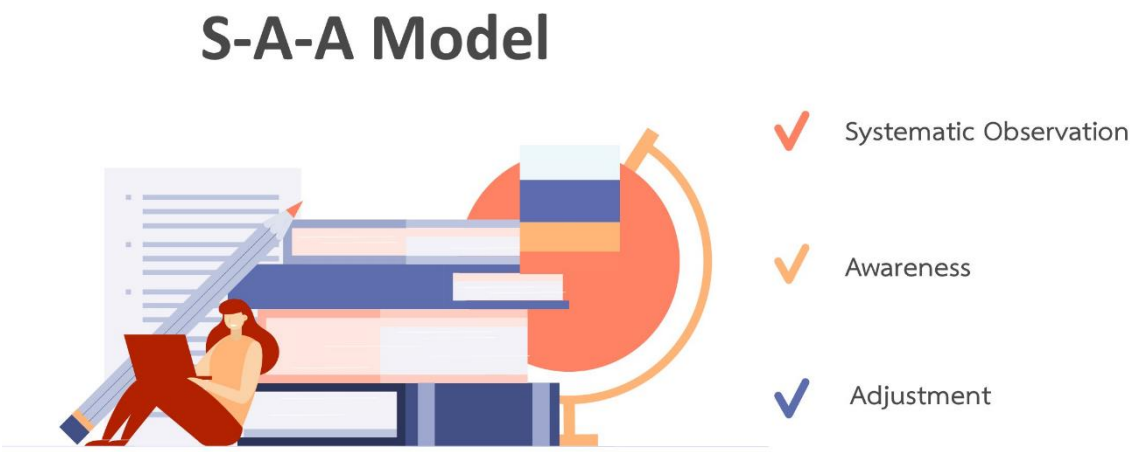
บทความนี้เสนอ “โมเดลการพัฒนาความตระหนักรู้” ที่สังเคราะห์จากหลักการทรงงานข้อที่ 1 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

(1) Systematic Observation (การสังเกตอย่างเป็นระบบ) การรับรู้ข้อมูลภายในอย่างต่อเนื่องโดยไม่ตัดสินและไม่แทรกแซง

(2) Awareness (ความตระหนักรู้) การเห็นความเป็นจริงของสภาวะภายใน ทั้งในระดับความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม

(3) Adjustment (การปรับเปลี่ยน) การนำความตระหนักรู้ไปสู่การปรับพฤติกรรมและการตอบสนองอย่างมีสติ

S-A-A Model สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 S-A-A Model

โมเดลนี้มีลักษณะเป็นวงจร (iterative process) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ และการพัฒนาองค์กร

คุณค่าทางวิชาการขององค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่นำเสนอในบทความนี้มีความสำคัญใน 3 มิติ ได้แก่

1) เชิงแนวคิด (Conceptual Contribution)

- ขยายขอบเขตของหลักการทรงงานจากมิติภายนอกสู่มิติภายในของมนุษย์

2) เชิงทฤษฎี (Theoretical Contribution)

- เชื่อมโยงศาสตร์พระราชากับทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาร่วมสมัย

3) เชิงปฏิบัติ (Practical Contribution)

- เสนอโมเดลที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง การศึกษา และการบริหารองค์กร

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญของบทความนี้ คือการแสดงให้เห็นว่า “การศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ” ในระดับที่ลึกที่สุด มิใช่เพียงการทำความเข้าใจโลกภายนอก หากแต่เป็นการเรียนรู้ที่จะเข้าใจ “โลกภายใน

ของมนุษย์” ซึ่งเป็นรากฐานของความตระหนักรู้ และเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและสังคม

บทสรุป

บทความนี้ได้แสดงให้เห็นว่า หลักการทรงงานข้อที่ 1 “ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ” มิได้จำกัดอยู่เพียงการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลภายนอกเพื่อการพัฒนาเชิงนโยบายหรือการบริหารจัดการเท่านั้น หากแต่สามารถขยายความหมายไปสู่การศึกษาข้อมูลในมิติภายในของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และปฏิกิริยาทางจิต อันเป็นรากฐานสำคัญของกระบวนการรับรู้และการตัดสินใจ

การตีความดังกล่าวทำให้เห็นว่า “การศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ” ในระดับที่ลึก คือการเรียนรู้ที่จะสังเกตข้อมูลภายในอย่างต่อเนื่อง เป็นกลาง และไม่ลำเอียง ซึ่งนำไปสู่การเกิดความตระหนักรู้ (awareness) อันเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนามนุษย์ ความตระหนักรู้ในที่นี้มิใช่เพียงการรับรู้ข้อมูล หากแต่เป็นกระบวนการแปรรูปข้อมูลภายในให้กลายเป็นความเข้าใจที่มีความหมาย และสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับความคิด พฤติกรรม และวิถีการดำรงชีวิต

นอกจากนี้ บทความยังได้เสนอ “กระบวนการพัฒนาความตระหนักรู้” ที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ การสังเกตอย่างเป็นระบบ (Systematic Observation) การตระหนักรู้ (Awareness) และการปรับเปลี่ยน (Adjustment) ซึ่งมีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่อง (iterative process) โดยกระบวนการดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระดับสังคม

ในเชิงวิชาการ องค์ความรู้ที่ได้จากบทความนี้มีส่วนช่วยขยายขอบเขตของหลักการทรงงานจากมิติภายนอกสู่มิติภายในของมนุษย์ และสร้างความเชื่อมโยงระหว่างศาสตร์พระราชากับแนวคิดทางจิตวิทยาและการเรียนรู้ร่วมสมัย ขณะเดียวกัน ในเชิงปฏิบัติ แนวคิดและโมเดลที่นำเสนอสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาองค์กร เพื่อส่งเสริมความตระหนักรู้ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป การพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มิอาจอาศัยเพียงการเพิ่มพูนข้อมูลหรือความรู้จากภายนอก หากแต่ต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาคุณภาพของการรับรู้ภายในของมนุษย์เอง ซึ่งหลักการทรงงานข้อที่ 1 “ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ” อาจเป็นกุญแจสำคัญที่เชื่อมโยงการพัฒนาภายในกับการพัฒนาภายนอกได้อย่างลึกซึ้ง สมดุล และยั่งยืน

บรรณานุกรม

ชัญญานุช โมราศิลป์ และทักษญา สง่าโยธิน. (2562). แนวทางการน้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ไปใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรธุรกิจ. *Humanities social sciences and arts, 12*(1), 710-735.

เมธา หริมเทพาธิป. (2559). *การศึกษาตามหลักปรัชญาหลังนวยุคนิยมสายกลาง: วิเคราะห์จากหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรภูมิพลอดุลเดช รัชกาลที่ 9. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร , 4*(1), 120-132.

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2561). การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 9*(2), 287-302.

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.). (2555). *จอมปราชญ์แห่งการพัฒนา หลักการทรงงาน.* กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *เรียนรู้หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุเมธ ตันติเวชกุล, ดร., (2554). *การทรงงานพัฒนาประเทศของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848.

Husserl, E. (2002). *Ideas for a pure phenomenology and phenomenological philosophy* (F. Kersten, Trans.). Kluwer Academic Publishers. (Original work published 1913)

Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York: Hyperion.

Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. New York: Farrar, Straus and Giroux.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

สถาบันพอดี
SHDM Foundation

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ
ในวารสารสถาบันพอดี

วารสารสถาบันพอดี ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงมีนโยบายให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังต่อไปนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารสถาบันพอดี

1. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์กับวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์

2. บรรณาธิการมีหน้าที่จัดพิมพ์คำแนะนำแก่ผู้เขียนในทุกประเด็นที่ผู้เขียนควรรับทราบและควรมีการปรับปรุงคำแนะนำให้ทันสมัยอยู่เสมอพร้อมทั้งควรมีการอ้างอิงหรือการเชื่อมโยงกับระเบียบดังกล่าวนี้ด้วย

3. การพิจารณาบทความในแต่ละเรื่อง ต้องมีการอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้เขียนบทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

4. บรรณาธิการไม่ควรเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจในการตอบรับบทความที่ถูกปฏิเสธการตีพิมพ์ไปแล้ว ยกเว้นมีปัญหาร้ายแรงเกิดขึ้นในระหว่างการส่งบทความมารับการพิจารณา

5. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง

6. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้นิพนธ์บทความ

7. บรรณาธิการมีหน้าที่ปกป้องมาตรฐานของทรัพย์สินทางปัญญาจากความต้องการทางธุรกิจ

8. บรรณาธิการมีความรับผิดชอบในการปรับปรุงวารสารอย่างสม่ำเสมอ และขอรับการประเมินมาตรฐานคุณภาพวารสารวิชาการ

9. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด คงไว้ซึ่งความถูกต้องของผลงานวิชาการ และรักษามาตรฐานการดำเนินการทุกอย่างเพื่อให้มั่นใจในคุณภาพของบทความที่ตีพิมพ์และรับรองคุณภาพของงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ตามมาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับ

บทบาทหน้าของผู้เขียนบทความในวารสารสถาบันพอดี

1. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ใดมาก่อน

2. ผู้เขียนบทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และห้ามคัดลอกผลงานของผู้อื่นโดยเด็ดขาด

3. หากผลงานทางวิชาการของผู้เขียนเกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ หรือการทดลองในมนุษย์โดยผู้เข้าร่วมหรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้เขียนควรดำเนินการตามหลักจริยธรรมปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง

4. ผู้เขียนบทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารสถาบันพอดีก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารสถาบันพอดีแล้ว

5. ชื่อเขียนที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้น ๆ จริง ไม่แอบอ้าง

บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความการพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติ หรือความขัดแย้งส่วนตัว

2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน

4. หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่า บทความที่รับประเมินเป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันทีพร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

5. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดรวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้ที่อื่นได้รับรู้

สถาบันพอดี
SHDM Foundation

หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์

บทความวิจัย บทความวิชาการ และงานวิชาการอื่น ๆ

วารสารสถาบันพอดี

วารสารสถาบันพอดี มีนโยบายส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยของนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิชาการที่สนใจ นอกจากนี้ยังเป็นเวทีวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะและข้อคิดเห็นทางด้านสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยรูปแบบผลงานที่วารสารจะรับพิจารณามี 2 ประเภท คือ บทความวิจัย และบทความวิชาการ

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

การเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ และงานวิชาการอื่น ๆ มีดังนี้

1. ภาษา เป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และชื่อบัญญัติตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน ควรหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษในข้อความ ยกเว้นกรณีจำเป็นให้เขียนคำศัพท์ภาษาไทยตามด้วยวงเล็บภาษาอังกฤษ ให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมดยกเว้นชื่อเฉพาะต้องขึ้นต้นด้วยตัวอักษรใหญ่ บทความส่วนที่เป็นภาษาอังกฤษควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะส่งต้นฉบับ

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

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

การเรียงลำดับเนื้อหา

1. บทความวิจัย

1.1 ชื่อเรื่อง ควรสั้น กะทัดรัด และสื่อเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช้คำย่อชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยมาก่อน

1.2 ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบัน ที่สังกัด และอีเมล

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

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

1.5 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาหรือบทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าว ๆ และมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิจัยนั้นด้วย

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

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

1.8 อภิปรายผลการวิจัย ชี้แจงว่าผลการศึกษาตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือแตกต่างไปจากผลงานที่มีผู้รายงานไว้ก่อนหรือไม่ อย่างไร เหตุใดจึงเป็นเช่นนั้นและมีพื้นฐานอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และให้จบด้วยข้อเสนอแนะที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์หรือทิ้งประเด็นคำถามการวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยต่อไป

1.9 องค์ความรู้ใหม่ ชี้แจงว่าผลการศึกษาครั้งนี้ได้องค์ความรู้ใหม่อย่างไรบ้างที่อาจมีผลกระทบต่อสังคมหรือแวดวงวิชาการ หรือชี้แจงได้ว่าองค์ความรู้จากการศึกษาครั้งนี้มีคุณค่าต่อสังคมอย่างไร (ถ้าสามารถสรุปเป็นรูปภาพหรือแผนภูมิได้จะดีมาก)

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

1.11 บรรณานุกรม สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิง ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ให้ครบถ้วนที่ท้ายเรื่อง โดยใช้ระบบการอ้างอิงตามรูปแบบ APA

2. บทความวิชาการ

2.1 ชื่อเรื่อง ควรสั้น กะทัดรัด และสื่อเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช้คำย่อชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยมาก่อน

2.2 ผู้แต่ง ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบันที่สังกัด และอีเมล

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

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

2.5 บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษา ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าว ๆ และมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิจัยนั้นด้วย

2.6 เนื้อหา มีการอธิบายถึงบริบท หรือองค์ประกอบต่าง ๆ หรือพรรณนาในสิ่งที่ต้องการนำเสนออย่างเป็นขั้นตอน

2.7 องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) ชี้แจงว่าผลการศึกษาครั้งนี้ได้องค์ความรู้ใหม่อย่างไรบ้างที่อาจมีผลกระทบต่อสังคมหรือแวดวงวิชาการ หรือชี้แจงได้ว่าองค์ความรู้จากการศึกษาครั้งนี้มีคุณค่าต่อสังคมอย่างไร (ถ้าสามารถสรุปเป็นรูปภาพหรือแผนภูมิได้จะดีมาก)

2.8 บทสรุป ควรมีการสรุปให้เข้าใจง่าย อ่านแล้วสามารถเข้าใจภาพรวมทั้งหมดของบทความ ไม่ควรเขียนอธิบายยืดเยื้อ แต่ควรสรุปเนื้อหาให้มีความกระชับ เข้าใจง่าย

2.9 บรรณานุกรม สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิง ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ให้ครบถ้วนที่ท้ายเรื่อง โดยใช้ระบบการอ้างอิงตามรูปแบบ APA

3. งานวิชาการอื่น

กรอบในการเขียนให้ใช้ในกรณีเดียวกันกับบทความวิชาการ

ขอบเขตการตีพิมพ์

วารสารสถาบันพอดี เป็นวารสารสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รับตีพิมพ์เผยแพร่บทความในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมโดยเน้นด้านการศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ เช่น ด้านปรัชญาจริยศาสตร์ ศาสนาและวัฒนธรรม มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ ครุศาสตร์ การบริหารการศึกษา และสหวิทยาการด้านการศึกษา

วาระการตีพิมพ์

วารสารสถาบันพอดี มีวาระการตีพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 12 ฉบับ ได้แก่

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

การส่งต้นฉบับ

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

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

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

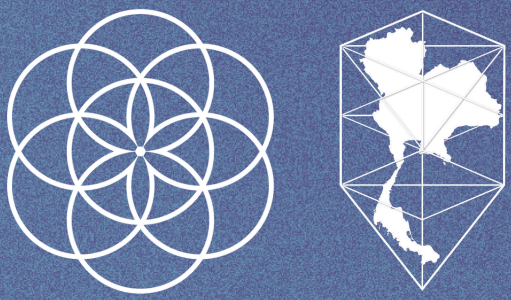
รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
หนังสือที่ชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์เหมือนกันแต่ต่างชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์ก,ข,ค หรือ a,b,c)./*ชื่อเรื่อง*./(ครั้งที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์/:/สำนักพิมพ์.
	กีรติ บุญเจือ. (2560ก). *ปรัชญาและจริยศาสตร์เบื้องต้น.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.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

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

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

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
บทความที่อยู่ในหนังสือ/รายงาน	ผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ/(บรรณาธิการ)./*ชื่อเรื่อง*/หน้า/เลขหน้าที่อ้างอิง./สถานที่พิมพ์/:/สำนักพิมพ์.
	รุ่งนภา ฉิมพุฒ. (2545). ลิเกในจังหวัดพิษณุโลก. ใน ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และพัชรินทร์ สิรสุนทร (บรรณาธิการ), *ความรู้ คู่สังคม รวมผลงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 67-94. กรุงเทพฯ : พี. เอ. ลีฟวิ่ง. Chimput, R. (2002). Musical folk drama in Phitsanulok province. In D. Pattamasiriwat and P. Sirasoonthorn (Eds.). *Knowledge of social partners in Faculty of Humanities and Social Sciences, Naresuan University*, 67-94. Bangkok : P. A. Living. **หมายเหตุ : ถ้าไม่มีชื่อบรรณาธิการ ให้ระบุใน และตามด้วยชื่อเรื่อง**
ราชกิจจานุเบกษา	ชื่อพระราชบัญญัติ./(วันที่/เดือน/ปีที่พิมพ์)./*ราชกิจจานุเษกษา*./เล่มที่/../ตอนที่/.../หน้า..-...
	กฎกระทรวง การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย และการยุบเลิกวัด การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา และการยกวัดร้างขึ้นเป็นวัดมีพระภิกษุอยู่จำพรรณนา พ.ศ. 2559. (27 มกราคม 2560). *ราชกิจจานุเษกษา*. เล่มที่ 134 ตอนที่ 12 ก, หน้า 41-51.
รูปภาพ	ผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./*ชื่อภาพ*./[Image]./จาก หรือ Retrieved from/http://www.xxxxxxx [วัน/เดือน/ปี].
	 *ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างสหรัฐ-ตุรกีในสถานะของการช่วยชีวิต* เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม ค.ศ. 2018 (Geopolitical Monitor, 2018) **ตัวอย่างการอ้างอิงบรรณานุกรม** Geopolitical Monitor. (2018). *US-Turkey Relations Placed on Life Support.* [Image]. Retrieved from https://www.geopoliticalmonitor.com/us-turkey-relations-placed-on-life-support/ [20 มกราคม 2567].

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



มูลนิธิสหธรรมิกชน

Sahadhammikchon Foundation

www.shdmfoundation.org