



วารสาร ศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์

ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2567 Vol. 2 No. 3 September-December 2024

JOURNAL OF SRISUVARNABHUMI REVIEW (JSBR)

ISSN 2985-2838 (Print)



วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

☎ 091 883 4016

✉ srisuvarna2567@gmail.com



วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์

Journal of Srisuvarnabhumi Review

ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2567

Vol. 2 No. 3 September-December 2024

วัตถุประสงค์

1. เพื่อการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญาศาสนา ภาษาบาลีสันสกฤต การศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ ของนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิตนักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป
2. เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญาศาสนา ภาษาบาลีสันสกฤต การศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ
3. เพื่อนำเสนอองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามนุษย์ตามวิถีของการศึกษาเชิงวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา และสหวิทยาการอื่นๆ

เจ้าของ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 249 ถนนมาลัยแมน ตำบลรั้วใหญ่
อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี 72000 โทร. 062 697 8932

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

ต้นฉบับที่ตีพิมพ์ในวารสารเล่มนี้ ได้รับการตรวจสอบมาตรฐานทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
เฉพาะสาขาวิชา การตีพิมพ์จะต้องได้รับอนุญาตจากกองบรรณาธิการเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น



ที่ปรึกษา

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.
พระสุพรรณวชิราภรณ์, ดร.

พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.
พระครูโสภณวิธานวัตร, ผศ.ดร.

บรรณาธิการ

พระครูสถิตธรรมมาลังการ, ดร.

กองบรรณาธิการ

พระมหามหาวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร.
พระครูสิริพุทธิศาสตร์, ดร.
พระครูปริยัติกิตติวงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ ศรีมันตะ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิพิมพ์มาศ หงส์สมบัติ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปติมา โฆษิตเกษม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจมาศ นาควงษ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธร สายเส็ง
ดร.รุ่งนิภา เหลียง
ดร.เพ็ญพรรณ เพื่องฟูลอย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
วิทยาเขตสุพรรณบุรี
วิทยาลัยช่างศิลป์สุพรรณบุรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
วิทยาเขตสุพรรณบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ฝ่ายประสานงาน

นายเอกมงคล เพ็ชรวงษ์
นางสาววิกานดา ศรศักดิ์

ว่าที่ร้อยตรีสนธยา สิทธิเกรียงไกร

ฝ่ายศิลปกรรม

พระสมุห์ยุทธนา มาลาวโส

พระนภ จีรวทมน

ฝ่ายพิสูจน์อักษร

พระทรงวิทย์ ธมฺมโชโต

ฝ่ายสมาชิกวารสาร

นางสาวภัทรกุล ศิลปรัตน์



ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

พระปลัดสมพร โพธิ์สุวรรณ, ดร.

รองศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ นิเทศศิลป์

ดร.เพ็ญพรรณ เพ็ญฟูลอย

ดร.พูนศักดิ์ กมล

ดร.สมเจต หลวงกัน

วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตเชียงใหม่

วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

พระมหาสามารถ จานิสโร, ดร.

พันตำรวจโทหญิง ดร.ปิยะนุช ศรีสรานุกรม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาตรี ชุมเสน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิไลวรรณ วิไลรัตน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์คมสัน ศรีบุญเรือง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธร สายแสง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิตรภณ สุนทร

ดร.ณทิพรดา ไชยศิลป์

ดร.ศรุตานนท์ ขอบประดิษฐ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข



บทบรรณาธิการ

วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2567 จะมีบทความทางวิชาการที่อยู่ในกลุ่มเนื้อหาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยเน้นเนื้อหาที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ปรัชญาศาสนา บาลีสันสกฤต การศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาชุมชนการพัฒนาสังคม รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ บทความเหล่านี้มีความหลากหลาย แต่ทุกบทความยังคงไว้ซึ่งคุณภาพที่ผ่านการพิจารณาล้นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินคุณภาพผู้ซึ่งทางกองบรรณาธิการได้พิจารณาแล้วว่ามีความเหมาะสมที่จะประเมินบทความตามที่ได้มอบหมาย โดยจะให้ความสำคัญในแง่เป็นผู้มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับบทความที่มีเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของวารสารกำหนดไว้ กองบรรณาธิการได้คัดเลือกคุณภาพเป็นเบื้องต้นก่อนแล้วจึงทำการตอบรับเพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาล้นกรองตามระบบต่อไป ทั้งนี้ บทความที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai Journal citation index Centre (TCI) กำหนดไว้

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความวิจัย และบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางการศึกษาของประเทศชาติต่อไป และผู้อ่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิต โดยบทความประจำวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ฉบับนี้จะประกอบด้วย

บทความวิจัยมีดังนี้ 1) แนวทางการสร้างสรรค์เนื้อหาเพื่อการเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ สำหรับพัฒนาหลักสูตรการสร้างผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด เขียนโดย รัฐพล พรหมมาศ คณะการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ เขียนโดย สรัญญณ์กร วรณสิงห์, เป็ญจมาศ นาควงษ์ และโสธยา สุภาพล คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

บทความวิชาการมีดังนี้ 1) การจัดการความขัดแย้งในองค์กรเชิงพุทธสู่ความสามัคคีที่ยั่งยืน เขียนโดย พระครูโสภณวิธานวัตร อาจารย์ประจำ/ประธานหลักสูตร สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) สัญลักษณ์ของมอง โบตริยาร์ด เขียนโดย ศรุตานนท์ ขอบประดิษฐ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข, จิรัชญาภา พิจักษณารินทร์ ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษาคณิตศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 3) พุทธบริหารการศึกษาเพื่อการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เขียนโดย พระมหาเจษฎ์มกฤษฎ์ ปญญาธโร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้รับประเมินบทความ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงบทความให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของการประเมินคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Journal citation index Centre (TCI)

พระครูสถิตธรรมมาลังการ, ดร.

บรรณาธิการ



สารบัญ

	หน้า
■ แนวทางการสร้างสรรค์เนื้อหาเพื่อการเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์สำหรับพัฒนาหลักสูตรการสร้างผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด Guidelines for creating content for distribution via Social Media for developing an Influencer Training Course. รัฐพล พรหมมาศ	1
■ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ Work motivation and organizational commitment are related to the loyalty of office employees in Nakhon Sawan Province. สรัญญ์ณกร วรรณสิงห์, เบ็ญจมาศ นาควงษ์, โสรยา สุภาพล	13
■ การจัดการความขัดแย้งในองค์กรเชิงพุทธสู่ความสามัคคีที่ยั่งยืน Conflict management in Buddhist organizations toward sustainable unity. พระครูโสภณวีรานุวัตร	20
■ สัญลักษณ์และอัตลักษณ์ของฌอง โบดริยาร์ด Symbolism and Identity of Jean Baudrillard. ศรุตานนท์ ชอบประดิษฐ์, จิรัชญาภา พิจักขณารินทร์	34
■ พุทธบริหารการศึกษาเพื่อการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ The Buddhist educational management for Fostering a Learning Organization. พระมหาเจษฎ์มฤคกฤษฎ์ ปญฺญาวโร	46
■ จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ	56
■ หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์	58



แนวทางการสร้างสรรค์เนื้อหาเพื่อการเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์
สำหรับพัฒนาหลักสูตรการสร้างผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด
Guidelines for creating content for distribution via Social Media
for developing an Influencer Training Course

รัฐพล พรหมมาศ

Rattaphol Phrommas

คณะการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Faculty of Mass Communication, Chiang Mai University

E-mail: rattapholp@gmail.com

Received: July 05, 2024; Revised: December 08, 2024; Accepted: December 08, 2024



บทคัดย่อ

บทความวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการสร้างสรรค์เนื้อหาเพื่อเผยแพร่บนสื่อสังคมออนไลน์ และ (2) พัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดในสื่อสังคมออนไลน์ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิเคราะห์บัญชีของผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดใน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสุขภาพ กลุ่มท่องเที่ยวและอาหาร และกลุ่มเทคโนโลยี รวมจำนวน 30 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อจัดหมวดหมู่และหาความสัมพันธ์ของข้อมูล ผลจากการวิจัยพบว่าผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี นิยมเผยแพร่เนื้อหาผ่านเฟสบุ๊กเป็นหลัก ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี เลือกใช้อินสตราแกรมและติ๊กต็อกเป็นช่องทางหลัก ทั้งสองกลุ่มใช้สื่อสังคมออนไลน์หลากหลายแพลตฟอร์มในการสื่อสาร โดยเนื้อหาที่เผยแพร่ประกอบด้วย ภาพถ่าย วิดีโอสั้น และข้อความอธิบายที่ดึงดูดความสนใจ พร้อมด้วยการใช้แฮชแท็กที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มการเข้าถึงจากผู้รับชมสำหรับการพัฒนาหลักสูตรการสร้างผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด ควรจัดทำเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการระยะสั้นไม่เกิน 3 วัน โดยกำหนดให้ผู้เข้าร่วมต้องมีทักษะพื้นฐานการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ และมีบัญชีผู้ใช้ที่เปิดใช้งานมาไม่น้อยกว่า 6 เดือน หัวข้อสำคัญที่ควรครอบคลุมในการอบรม ได้แก่ (1) การถ่ายภาพ (2) การตัดต่อวิดีโอ (3) การเขียนเพื่อการสื่อสาร (4) การวางแผนการสื่อสาร และ (5) ความรู้เกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการเผยแพร่ นอกจากนี้ ควรเสริมความรู้เกี่ยวกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อเพิ่มความเข้าใจอย่างรอบด้านให้แก่ผู้เข้าร่วมอบรม

คำสำคัญ: การสร้างสรรค์เนื้อหา, ทรงอิทธิพลทางความคิด, สื่อสังคมออนไลน์

Abstract

This qualitative research article aims to (1) examine the content creation process for dissemination on social media, and (2) design a curriculum tailored for social media influencers. The study utilized in-depth interviews and an analysis of social media influencer accounts from three sectors health, travel and food, and technology comprising 30 participants.



Data were analyzed using qualitative techniques to classify and identify relationships within the collected information. The findings indicate that influencers with more than five years of experience primarily utilize Facebook as their main platform. In contrast, those with less than five years of experience favor Instagram and Tiktok as their primary channels. Both groups, however, employ multiple social media platforms for communication purposes. The shared content typically includes photographs, short videos, and attention-grabbing captions, often supplemented by relevant hashtags to enhance audience engagement and accessibility. For the development of a training curriculum for influencers, it is recommended to structure short-term workshops lasting no longer than three days. Participants should have basic social media proficiency and maintain an active social media account for at least six months. The training should encompass the following key components: (1) photography, (2) video editing, (3) writing for effective communication, (4) strategic communication planning and (5) in-depth knowledge of the subject matter being disseminated. Furthermore, the curriculum should incorporate essential knowledge of the Personal Data Protection Act B.E. 2019 and artificial intelligence (AI) to equip participants with a thorough and well-rounded understanding.

Keywords: Content Creation, Influencer, Social Media.

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ โดยมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสังคมในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นวิถีชีวิต สังคม และรูปแบบการสื่อสาร การสื่อสารแบบดั้งเดิมได้ถูกแทนที่ด้วยการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ซึ่งเป็นเครื่องมือดิจิทัลที่ทำหน้าที่เป็นช่องทางการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงผู้รับสารได้อย่างกว้างขวาง (ชมพูนุท นรินทรางกูร ณ อยุธยา และประณิต ใจหนัก, 2563) สื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้ผู้คนสามารถมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยไม่จำเป็นต้องพบปะกันในชีวิตจริง ทั้งยังสามารถใช้งานได้บนเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน (Application) บนโทรศัพท์อัจฉริยะ (Smartphone) ทำให้ผู้ใช้งาน (User) เป็นได้ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Communication). นอกจากนี้ การผลิตเนื้อหาที่สร้างสรรค์โดยผู้ใช้งานเอง (User-Generated Content: UGC) ในรูปแบบของข้อมูล ภาพถ่าย และเสียง ยังช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยคุณลักษณะเหล่านี้ สื่อสังคมออนไลน์จึงกลายเป็นช่องทางสำคัญที่องค์กรธุรกิจทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลกเลือกใช้สำหรับการสื่อสารการตลาด เนื่องจากสามารถเผยแพร่ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว เข้าถึงผู้รับสารได้จำนวนมากในเวลาอันสั้น และใช้งบประมาณที่น้อยกว่าช่องทางการสื่อสารแบบดั้งเดิม (Bailey & Phillips, 2015) การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของโทรศัพท์อัจฉริยะยังช่วยให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ทุกที่ทุกเวลา ส่งผลให้พฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนจากการซื้อสินค้าที่ร้านค้า มาเป็นการซื้อสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์

ยิ่งไปกว่านั้น การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของประชาชนเข้าสู่ยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ทำให้การใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลล่าสุดจาก Hootsuite & We Are Social (2024) ระบุว่า ประเทศไทยมีผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตจำนวน 63.21 ล้านคน หรือคิดเป็น 88.0% ของประชากรทั้งหมด และมีผู้ใช้งานสื่อสังคม



ออนไลน์จำนวน 49.10 ล้านคน คิดเป็น 68.3% ของประชากร รวมถึงมีการใช้งานโทรศัพท์มือถือถึง 97.81 ล้านเลขหมาย คิดเป็น 136.1% ของจำนวนประชากรทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศไทยมีการใช้อุปกรณ์ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตมากกว่าหนึ่งเครื่อง ด้วยพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริโภคในปัจจุบันเลือกที่จะค้นคว้าข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ตในประเด็นที่ตนสนใจ และให้ความเชื่อมั่นในข้อมูลที่ค้นพบเอง มากกว่าการพึ่งพาข้อมูลจากสื่อมวลชนแบบดั้งเดิม หนึ่งในแหล่งข้อมูลที่ได้รับความนิยม คือ การติดตามข้อมูลจากผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด (Influencers) ในสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งหมายถึงบุคคลที่มีชื่อเสียงหรือบุคคลธรรมดาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านใดด้านหนึ่ง มีความสามารถในการโน้มน้าวผู้ติดตาม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริโภค (กานติมา ฤทธิ์วีระเดช, 2560) ผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดเหล่านี้มักได้รับการยอมรับจากผู้ติดตามอันเนื่องมาจากความเชี่ยวชาญในด้านเฉพาะ ความคิดสร้างสรรค์ และรูปแบบการนำเสนอที่ดึงดูดความสนใจ ผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดมีบทบาทสำคัญในกระบวนการสื่อสารการตลาดดิจิทัล เนื่องจากสามารถสื่อสารตรงสู่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนการโฆษณา โดยเนื้อหาที่สร้างขึ้นมักมีความเฉพาะตัวและดึงดูดความสนใจของผู้ติดตาม ส่งผลให้ผู้ติดตามเกิดการรับรู้และยอมรับข้อมูล จนนำไปสู่การตัดสินใจซื้อสินค้า/บริการในที่สุด (ณิชากุล เสนาวงษ์, 2564) นอกจากนี้ ผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดยังมีฐานผู้ติดตามที่มั่นคง ซึ่งสามารถกระจายข้อมูลไปยังเครือข่ายอื่นๆ ได้อย่างรวดเร็ว

พฤติกรรมตอบสนองของผู้บริโภคต่อสื่อสังคมออนไลน์แบ่งออกเป็นสองรูปแบบ ได้แก่ (1) การแสดงออกต่อการสื่อสารบนสื่อสังคมออนไลน์ เช่น การกดติดตาม (Follow), การกดถูกใจ (Like), การแสดงความคิดเห็น (Comment), และการแบ่งปันข้อมูล (Share), และ (2) การแสดงออกทางพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อ เช่น การเลือกซื้อสินค้า/บริการที่ผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดแนะนำ (ณิชากุล เสนาวงษ์, 2564) ทั้งนี้ ผู้บริโภคในกลุ่มเจนเอเรชันซีหรือแซด (Generation Z) มีแนวโน้มที่จะไม่เชื่อถือข่าวสารจากสื่อหลัก แต่จะเลือกค้นคว้าข้อมูลด้วยตนเองผ่านอินเทอร์เน็ตก่อนตัดสินใจซื้อสินค้า โดยกลุ่มผู้บริโภคเหล่านี้มักเชื่อคำแนะนำจากผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด เนื่องจากมองว่ามีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ตนเองนำเสนอ แม้ว่าจะเป็นการโฆษณาก็ตาม (Dilon, 2020) ส่งผลให้ผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดกลายเป็นกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดที่ได้รับความนิยมสูงและมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง (ชินสุมล บุนนาค และคณะ, 2565)

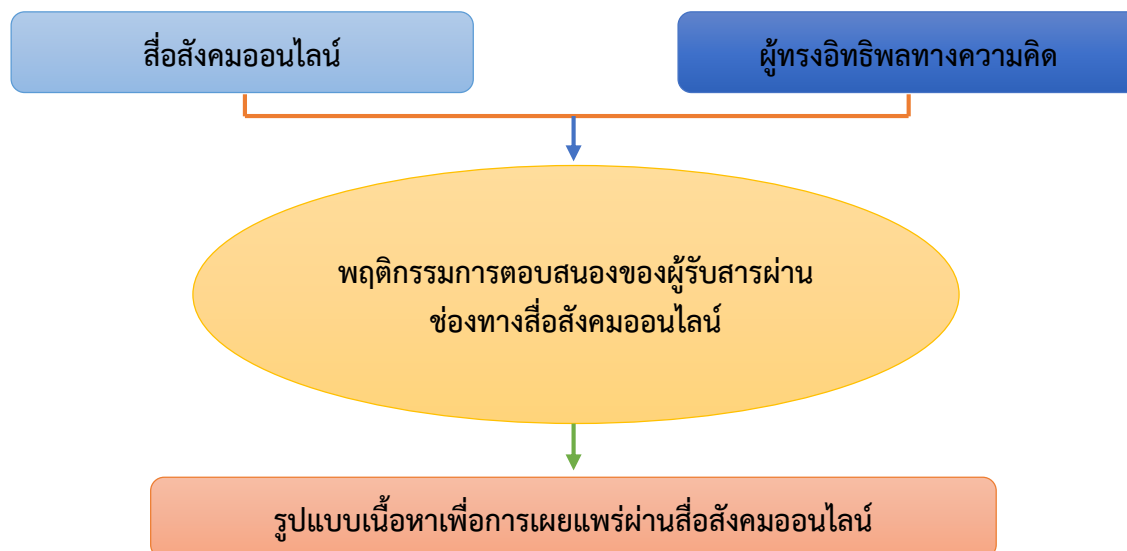
จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ด้านการสื่อสารมวลชนจึงมีความสนใจศึกษาการสร้างสรรค์เนื้อหาของผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดในสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อทำความเข้าใจแนวทางการคัดเลือกและสร้างสรรค์เนื้อหา รวมถึงนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับนักศึกษาหรือจัดทำโครงการอบรมระยะสั้นสำหรับผู้สนใจพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างสรรค์เนื้อหาเพื่อการเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดในสื่อสังคมออนไลน์

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ตามภาพที่ 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ข้อมูลปฐมภูมิ การวิจัยนี้ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมุ่งเน้นคัดเลือกผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด (Influencers) ที่มีจำนวนผู้ติดตามในบัญชีผู้ใช้งานบนสื่อสังคมออนไลน์ระหว่าง 10,000 - 50,000 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ผู้ติดตามให้ความเชื่อถือในความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ และมีลักษณะการปฏิสัมพันธ์กับผู้ติดตามอย่างสม่ำเสมอ โดยมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

1. มีความเชี่ยวชาญและได้รับความน่าเชื่อถือ ในเนื้อหาที่น่าสนใจ
2. มีการปฏิสัมพันธ์สูงกับผู้ติดตาม เช่น การตอบความคิดเห็นหรือการพูดคุยผ่านโพสต์
3. เข้าถึงง่ายและเป็นกันเอง ทำให้ผู้ติดตามรู้สึกใกล้ชิด
4. มีบัญชีผู้ใช้งานที่เปิดใช้งานอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 6 เดือน
5. ยินยอมให้ข้อมูล และสามารถสื่อสารเพื่อเข้าร่วมการสัมภาษณ์ได้

จากการสำรวจผ่านสื่อสังคมออนไลน์ พบว่าผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดที่ได้รับความสนใจมากที่สุดสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

- กลุ่มสุขภาพ เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านกีฬาและการดูแลสุขภาพ จำนวน 10 คน
- กลุ่มท่องเที่ยวและอาหาร เช่น นักรีวิวสถานที่ท่องเที่ยวและร้านอาหาร จำนวน 10 คน
- กลุ่มเทคโนโลยี เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านกล้องถ่ายภาพและอุปกรณ์ไอที จำนวน 10 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 30 คน

กระบวนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เริ่มต้นด้วยการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากบัญชีผู้ใช้งานบนสื่อสังคมออนไลน์ โดยผู้วิจัยได้ติดต่อผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัญชีของพวกเขา รวมถึงทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผ่านระบบออนไลน์ ทั้งนี้ ผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดอาจแนะนำกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมที่ตรงตามเกณฑ์ให้แก่ผู้วิจัย



ข้อมูลทฤษฎี การเก็บรวบรวมข้อมูลทฤษฎีจะเน้นเนื้อหาที่เผยแพร่ผ่านบัญชีของผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดจำนวน 30 คน โดยรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของ

- ข้อความ (Text)
- ภาพถ่าย (Images)
- วิดีโอ (Videos)

ข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาใช้วิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบและวิธีการสร้างสรรค์เนื้อหาของผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดในแต่ละกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งประกอบด้วยคำถามหลัก 3 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลส่วนตัวและภาพรวมในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์
 - 1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงอิทธิพล
 - 1.2 แนวทางและแพลตฟอร์มที่ใช้ในการสื่อสาร
2. การสร้างสรรค์เนื้อหาเพื่อการเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์
 - 2.1 กระบวนการคิดและผลิตเนื้อหา
 - 2.2 วิธีการดึงดูดความสนใจจากผู้ติดตาม
 - 2.3 ลักษณะเนื้อหาที่ได้รับความนิยม
3. แนวโน้มในอนาคตและข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาหลักสูตรผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด
 - 3.1 แนวโน้มของสายงานผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด
 - 3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ขอบเขตด้านเวลา

การดำเนินการวิจัยครอบคลุมช่วงเวลา เดือนมกราคม 2566 ถึงเดือนพฤษภาคม 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดย

- จำแนกและจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการเก็บข้อมูลทฤษฎี
- วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลระหว่างหมวดหมู่
- การสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำข้อสรุป

การนำเสนอข้อมูล

นำเสนอผลการวิจัยอยู่ในรูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้ข้อความบรรยายเชิงลึกเพื่ออธิบายผลการวิจัย พร้อมยกตัวอย่างประกอบเพื่อความชัดเจนในประเด็นสำคัญ

ผลการวิจัย

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถรายงานผลได้ดังนี้

ในส่วนของคุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง หากจำแนกตามเพศ และกลุ่ม สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 1 ดังนี้



ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มทรงอิทธิพลทางความคิด

เพศ	กลุ่มสุขภาพ	กลุ่มท่องเที่ยวและอาหาร	กลุ่มเทคโนโลยี	รวม
ชาย	2	5	7	14
หญิง	8	5	3	16

1. จุดเริ่มต้นของการเข้าสู่อาชีพผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดในสื่อสังคมออนไลน์ส่วนใหญ่มักเริ่มต้นจากความสนใจหรือความชื่นชอบส่วนตัว ซึ่งต่อยอดไปสู่การสร้างเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือความถนัดของตนเอง

1.1 กลุ่มสุขภาพ เริ่มต้นจากการเป็นผู้ที่รักการออกกำลังกาย เช่น การวิ่งหรือการปั่นจักรยาน และมีการโพสต์กิจกรรมเหล่านี้บนสื่อสังคมออนไลน์อย่างสม่ำเสมอ

1.2 กลุ่มท่องเที่ยวและอาหาร มักเป็นผู้ที่ชื่นชอบการเดินทางและการค้นหาสถานที่ใหม่ๆ หรือร้านอาหารที่น่าสนใจ

1.3 กลุ่มเทคโนโลยี นิยมทดลองและรีวิวผลิตภัณฑ์เทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น กล้องถ่ายภาพหรืออุปกรณ์ไอที

พฤติกรรมการโพสต์เนื้อหาในระยะแรกมักทำเพื่อความสนุกสนานหรือแสดงออกถึงความสนใจส่วนตัว ต่อมาผู้ทรงอิทธิพลเหล่านี้เริ่มได้รับความสนใจจากแบรนด์สินค้าและบริการที่เกี่ยวข้อง และเริ่มเปลี่ยนจากการทำกิจกรรมเป็นงานอดิเรกมาเป็นอาชีพเต็มตัว

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่ามีผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด 17 คน ที่ทำงานนี้เป็นอาชีพหลัก และ 13 คน ทำเป็นงานเสริมหรืองานอดิเรก เนื่องจากยังมีการะงานประจำ ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ทำงานเป็นอาชีพหลักมักแยกบัญชีผู้ใช้งานสำหรับงานโดยเฉพาะออกจากบัญชีส่วนตัว

2. ความถี่และรูปแบบการโพสต์เนื้อหา

2.1 กลุ่มที่ทำงานเป็นอาชีพหลัก จะมีความถี่ในการโพสต์เฉลี่ย 5 ครั้งต่อวัน โดยใช้เวลาอยู่กับสื่อสังคมออนไลน์ไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งใกล้เคียงกับเวลาทำงานประจำ

2.2 กลุ่มที่ทำงานเป็นงานเสริมหรืองานอดิเรก โพสต์เนื้อหาตามช่วงเวลาดังกล่าว โดยเฉลี่ยใช้เวลาบนสื่อสังคมออนไลน์ประมาณ 3-5 ชั่วโมงต่อวัน

3. รูปแบบเนื้อหาที่โพสต์ มักเกี่ยวข้องกับไลฟ์สไตล์หรือความถนัดของผู้ทรงอิทธิพล

3.1 กลุ่มสุขภาพ โพสต์เกี่ยวกับการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพ และการดูแลสุขภาพ

3.2 กลุ่มท่องเที่ยวและอาหาร โพสต์สถานที่ท่องเที่ยว ร้านอาหาร และการรีวิวประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นกลุ่มที่โพสต์เนื้อหาบ่อยที่สุด

3.3 กลุ่มเทคโนโลยี เน้นการรีวิวผลิตภัณฑ์เทคโนโลยี โดยต้องใช้เวลามากในการวางแผนและสร้างสรรค์เนื้อหา ส่งผลให้มีความถี่ในการโพสต์ต่ำกว่ากลุ่มอื่น

เนื้อหาส่วนใหญ่มักนำเสนอในรูปแบบ ภาพถ่าย และ วิดีโอสั้น พร้อมคำอธิบายที่น่าสนใจ และใช้แฮชแท็ก (Hashtags) ที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงเนื้อหาได้ง่ายขึ้น

4. ระยะเวลาการทำงานและการใช้แพลตฟอร์ม

4.1 กลุ่มที่ทำงานในสายนี้เกิน 5 ปี (21 คน) ใช้เฟสบุ๊กเป็นแพลตฟอร์มหลักในการสื่อสารรองลงมา คือ อินสตาแกรม



4.2 กลุ่มที่ทำงานในสาขานี้ไม่น้อยกว่า 5 ปี (9 คน) นิยมใช้อินสตราแกรม และติดตอก สำหรับเผยแพร่ภาพถ่ายและวิดีโอสั้น

ทั้งสองกลุ่มยังใช้งานสื่อสังคมออนไลน์หลายช่องทางเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย โดยมีเวลาส่วนใหญ่ใช้ไปกับการค้นคว้าข้อมูล สังเกตผลตอบรับ และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ติดตาม เช่น การกดไลค์ ตอบคำถาม หรือส่งข้อความส่วนตัว เพื่อรักษาความสัมพันธ์กับกลุ่มแฟนคลับ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการคงไว้ซึ่งฐานผู้ติดตาม

5. กระบวนการสร้างสรรค์เนื้อหาเพื่อเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของผู้ทรงอิทธิพลสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 การสำรวจกลุ่มเป้าหมาย สังเกตความคิดเห็นของผู้ติดตาม หรือโพสต์ตั้งคำถามเพื่อค้นหาความสนใจของกลุ่มเป้าหมาย

5.2 การวางแผนเนื้อหา กำหนดรูปแบบการนำเสนอ เช่น ภาพนิ่ง วิดีโอ หรือเนื้อหาผสมผสาน รวมถึงวางแผนช่วงเวลาที่เหมาะสมในการโพสต์ และศึกษากระแสหรือแนวโน้มในสังคม

5.3 การผลิตเนื้อหา ใช้ข้อมูลที่ค้นคว้ามาในการสร้างสรรค์เนื้อหา ซึ่งอาจเป็นการให้ความรู้ การนำเสนอความแปลกใหม่ หรือการสร้างประสบการณ์ร่วมกับผู้ติดตาม เช่น การแนะนำสินค้า การชวนร่วมกิจกรรม หรือการให้ลองใช้อุปกรณ์

5.4 การวัดและประเมินผล ใช้ยอดไลค์ การแชร์ และความคิดเห็นเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของเนื้อหา พร้อมนำผลลัพธ์มาปรับปรุงการทำงาน

6. แนวโน้มในอนาคตของอาชีพผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด มีแนวโน้มเติบโตต่อเนื่อง แต่มีประเด็นที่จะต้องให้ความสำคัญดังนี้

6.1 ข้อจำกัดด้านการมองเห็นเนื้อหา (Organic Reach) แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟสบุ๊ก ลดการมองเห็นเนื้อหา ทำให้ต้องใช้งบประมาณในการโฆษณาเพิ่มขึ้น

6.2 ความต้องการเนื้อหาที่น่าสนใจ พฤติกรรมผู้บริโภคปัจจุบันนิยมวิดีโอขนาดสั้น (ไม่เกิน 60 วินาที) มากกว่าภาพนิ่ง

6.3 ข้อกำหนดกฎหมายและเทคโนโลยี การนำเสนอเนื้อหาที่สาธารณะต้องคำนึงถึงกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อพัฒนาหลักสูตรผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดในสื่อสังคมออนไลน์ สามารถรายงานผลได้ดังนี้

1. ข้อกำหนดเบื้องต้นของผู้เข้าร่วมอบรม ต้องมีอุปกรณ์การทำงานพื้นฐาน เช่น กล้อง โทรศัพท์มือถืออัจฉริยะ ขาตั้งกล้อง และไมโครโฟน

2. มีทักษะพื้นฐานในการใช้สื่อสังคมออนไลน์และบัญชีผู้ใช้งานที่เปิดใช้งานไม่น้อยกว่า 6 เดือน

3. รูปแบบการอบรม จัดให้อยู่ในรูปแบบของการอบรมเชิงปฏิบัติการระยะสั้น 3 วัน ประกอบด้วย

3.1 วันแรก ฝึกถ่ายภาพนิ่งและวิดีโอสั้น พร้อมนำเสนอผลงาน

3.2 วันที่สอง สอนแนวทางการเป็นผู้ทรงอิทธิพล เช่น การเขียนเนื้อหา การวางแผนการสื่อสาร และความรู้ด้านพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และปัญญาประดิษฐ์ (AI)

3.3 วันที่สาม ทำการสร้างสรรค์เนื้อหาและนำเสนอออนไลน์ พร้อมรับคำแนะนำจากวิทยากร



การอบรมนี้จะช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้เข้าร่วม และเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดในสื่อสังคมออนไลน์อย่างมืออาชีพ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้มีประเด็นที่น่าสนใจ 2 ประเด็นประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด

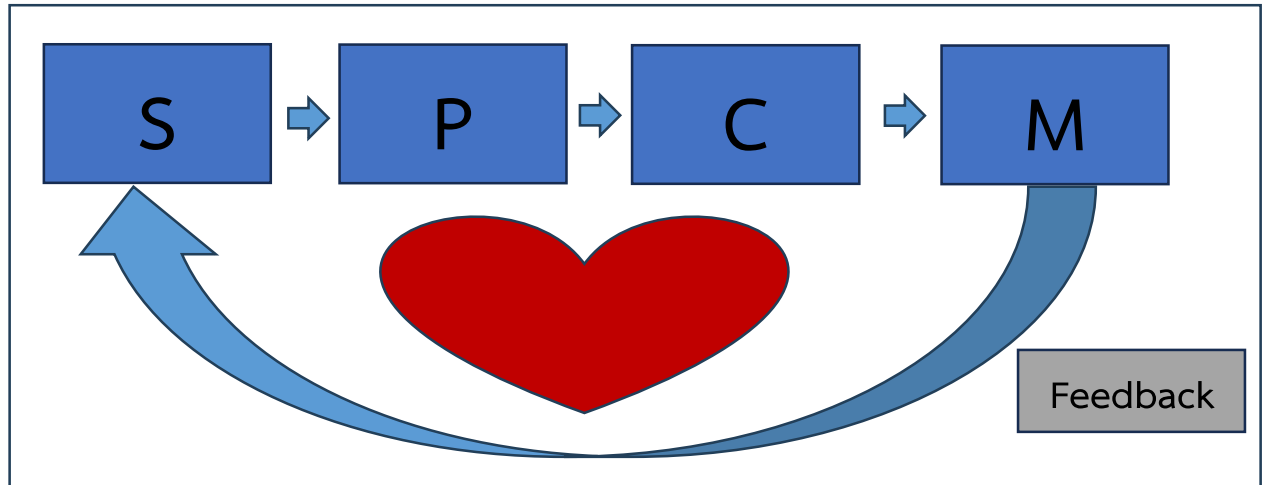
ถือเป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ นอกเหนือจากการนำเสนอเนื้อหาที่น่าสนใจ บุคลิกภาพที่โดดเด่นและเข้าถึงง่ายสามารถช่วยเพิ่มจำนวนผู้ติดตามและสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ทรงอิทธิพลได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลนาถ วรรณฤทธิกร (2564) ที่ระบุว่าบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของผู้ติดตาม สำหรับประเด็นเรื่องเพศ ผลการวิจัยพบว่า เพศของผู้ทรงอิทธิพลไม่ได้ส่งผลต่อความสำเร็จในเชิงการสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญ แต่กลับขึ้นอยู่กับลักษณะของสินค้า/บริการที่นำเสนอ ตัวอย่างเช่น ในกลุ่มเทคโนโลยี เพศชายมักได้รับความเชื่อถือมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่กลุ่มสุขภาพ แม้ผู้ทรงอิทธิพลส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง แต่ผู้ติดตามที่เป็นเพศชายก็มีจำนวนมากกว่า ทั้งนี้ ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานของ ขวัญฤทัย โชติพันธุ์ (2560) และดวงพร ภิรมย์สุวรรณ (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบิวตี้บล็อกเกอร์ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และระบุว่าเพศมีผลสำคัญต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาลักษณะกลุ่มตัวอย่างของขวัญฤทัยและดวงพรที่เป็นกลุ่มบิวตี้บล็อกเกอร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ด้านความงาม ผลลัพธ์ที่ต่างกันจึงอาจเกิดจากความแตกต่างในลักษณะของสินค้าและกลุ่มเป้าหมาย ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานของ วชิตา หิรัญบุรณะ และอดิพล เอื้อจรัสพันธุ์ (2563) ที่ระบุว่าความสำเร็จของการสื่อสารผ่านผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญ บุคลิกภาพ และภูมิหลังของผู้ทรงอิทธิพล ซึ่งส่งผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือให้กับผู้รับสาร

2. ช่องทางการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์

ผลการวิจัยพบว่าผู้ทรงอิทธิพลที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี นิยมใช้เฟสบุ๊กเป็นช่องทางหลักในการสื่อสาร ขณะที่กลุ่มผู้ทรงอิทธิพลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มักเลือกใช้อินสตาแกรมและติ๊กต็อกเป็นช่องทางสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐธิดา โคตสา (2560) ที่ระบุว่ากลุ่มคนเจนเนอร์เรชันซี มีแนวโน้มปฏิเสธการใช้เฟสบุ๊ก และหันมาให้ความสำคัญกับแพลตฟอร์มที่ทันสมัย รวมถึงมีความเป็นส่วนตัวมากกว่า การเปลี่ยนแปลงนี้สามารถเชื่อมโยงกับทักษะการสื่อสารและการสร้างเนื้อหาของกลุ่มเจนซีที่มีศักยภาพสูงกว่ากลุ่มคนในเจนอื่นๆ ซึ่งตรงกับผลการศึกษาของ ยุบล เบญจรงค์กิจ และคณะ (2565) ที่ชี้ว่าเยาวชนในศตวรรษที่ 21 มีทักษะในการสร้างสรรค์และแบ่งปันเนื้อหาดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสนับสนุนข้อสรุปของ รัฐธนา ปลิวศรีแก้ว (2564) ที่ระบุว่าการพัฒนาเยาวชนในกลุ่มเจนซีให้เข้าสู่อาชีพผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดสามารถทำได้ง่าย เนื่องจากกลุ่มนี้มีทักษะด้านเทคโนโลยีสูง และมีความสนใจเจาะลึกในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญสำหรับการสร้างความสำเร็จในอาชีพนี้

องค์ความรู้ที่ได้

กระบวนการสร้างสรรค์เนื้อหาเพื่อการเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดในสื่อสังคมออนไลน์ให้ประสบความสำเร็จนั้น มีรูปแบบดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากแผนภาพแสดงองค์ความรู้ใหม่ที่ใช้อักษรย่อว่า SPCM Model ซึ่งมีคำอธิบายดังนี้

S – Survey หมายถึง สำรวจกลุ่มผู้รับสารเป้าหมายของตนเอง

P – Planning หมายถึง การวางแผนที่จะสื่อสารผ่านสื่อ

C – Creativity หมายถึง การสร้างสรรค์เนื้อหาสำหรับการเผยแพร่

M – Measurement and evaluation หมายถึง การวัดและประเมินผลภายหลังจากเผยแพร่เนื้อหาผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อนำ Feedback ทำการปรับปรุง และพัฒนาในการสร้างสรรค์ผลงานครั้งต่อไป

โดยภาพรวมของการสร้างสรรค์นั้นหัวใจสำคัญ คือ Experience หรือการสร้างประสบการณ์ให้กับผู้รับสารได้รับรู้ และมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ

สรุป

การสร้างสรรค์เนื้อหาเพื่อเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์โดยผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดจำเป็นต้องดำเนินการอย่างมีระบบและวางแผนที่รอบคอบ โดยกระบวนการสร้างสรรค์เนื้อหาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สำรวจกลุ่มเป้าหมาย ผู้ทรงอิทธิพลต้องเริ่มต้นจากการสำรวจความต้องการและความสนใจของกลุ่มผู้รับสารเป้าหมาย ซึ่งอาจทำได้ผ่านการสังเกตความคิดเห็น การตั้งคำถาม หรือวิเคราะห์จากพฤติกรรมของผู้ติดตามในสื่อสังคมออนไลน์

2. วางแผนการสื่อสาร เมื่อทราบถึงความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ผู้ทรงอิทธิพลจะต้องวางแผนการสื่อสาร โดยพิจารณารูปแบบเนื้อหา (เช่น ภาพนิ่ง วิดีโอ หรือเนื้อหาผสมผสาน) แพลตฟอร์มที่ใช้เผยแพร่ และช่วงเวลาที่เหมาะสมในการนำเสนอ ทั้งนี้ กระบวนการวางแผนจะต้องมีการค้นคว้าข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เพื่อเพิ่มความน่าไว้วางใจในเนื้อหาที่เผยแพร่



3. การสร้างสรรค์เนื้อหา เนื้อหาที่ผลิตขึ้นต้องสร้างความสนใจของผู้รับสาร และสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ (เช่น การตอบคำถาม การแสดงความคิดเห็น หรือการกดไลค์และแชร์ โดยเนื้อหาจะต้องสอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

4. การประเมินผลและปรับปรุง หลังการเผยแพร่เนื้อหา ผู้ทรงอิทธิพลควรทำการประเมินผล เช่น การวิเคราะห์ยอดการกดไลค์ การแชร์ และความคิดเห็น รวมถึงรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ติดตาม เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุงและพัฒนาการสร้างเนื้อหาในอนาคต

สำหรับแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้สนใจเข้าสู่อาชีพผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด โดยหลักสูตรดังกล่าวควรมีลักษณะเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการระยะสั้น ไม่เกิน 3 วัน และควรออกแบบเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติจริงในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ข้อกำหนดพื้นฐานของผู้เข้าร่วมอบรม ผู้เข้าร่วมโครงการควรมีทักษะการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ในระดับพื้นฐาน และมีบัญชีผู้ใช้งานที่เปิดใช้งานมาไม่น้อยกว่า 6 เดือน เนื่องจากบางแพลตฟอร์มอาจมีข้อกำหนดในการสร้างเนื้อหาสำหรับบัญชีใหม่

2. หัวข้อการอบรมที่สำคัญ

2.1 การถ่ายภาพที่เหมาะสมและดึงดูดความสนใจ

2.2 การตัดต่อวิดีโออย่างสร้างสรรค์

2.3 การเขียนเนื้อหาเพื่อการสื่อสารที่กระชับและมีประสิทธิภาพ

2.4 การวางแผนการสื่อสารเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

2.5 การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับเนื้อหาที่เผยแพร่ รวมถึงการอ้างอิงข้อมูลอย่างเหมาะสม

2.6 ความรู้ด้านกฎหมายและเทคโนโลยี ผู้เข้ารับการอบรมควรได้รับความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านกฎหมายในการเผยแพร่เนื้อหาสาธารณะอย่างถูกต้อง และควรมีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างเนื้อหา

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดจำเป็นต้องมีความสามารถในการวางแผน การสร้างสรรค์เนื้อหา การวิเคราะห์ผลลัพธ์ และการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและสร้างความสำเร็จในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรการอบรมผู้ทรงอิทธิพลควรเน้นการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น รวมถึงการเรียนรู้ด้านกฎหมายและเทคโนโลยี เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัลที่มีการแข่งขันสูง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการศึกษาเบื้องต้น โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ และกลุ่มผู้ติดตามส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านการเข้าถึง และการรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงอิทธิพลในพื้นที่อื่นๆ ดังนั้น เพื่อพัฒนางานวิจัยในอนาคตและเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูล จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. การขยายพื้นที่การศึกษา ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างจากพื้นที่อื่นๆ ทั่วประเทศหรือในระดับภูมิภาค เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลที่สะท้อนถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละพื้นที่ และเข้าใจความแตกต่างของ



พฤติกรรมการสร้างเนื้อหาและการสื่อสารของผู้ทรงอิทธิพลในพื้นที่ต่างๆ การขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างจะช่วยให้ผลการวิจัยมีความหลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาเชิงปริมาณในมุมมองของผู้รับสาร ควรเพิ่มการวิจัยเชิงปริมาณที่มุ่งศึกษาในมุมมองของผู้รับสารหรือผู้ติดตาม เพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรม ความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับสารต่อเนื้อหาที่ผู้ทรงอิทธิพลเผยแพร่ การเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้รับสารในวงกว้าง เช่น การสำรวจความคิดเห็นผ่านแบบสอบถาม จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลจากฝั่งผู้ทรงอิทธิพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบข้อมูลสองส่วน การนำข้อมูลจากฝั่งผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด (ผู้ส่งสาร) และข้อมูลจากฝั่งผู้รับสารมาวิเคราะห์ร่วมกัน จะช่วยสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งและรอบด้านเกี่ยวกับกระบวนการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจะช่วยระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนากลยุทธ์การสื่อสาร รวมถึงหลักสูตรการสร้างผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดที่สอดคล้องกับความต้องการของทั้งสองกลุ่ม

4. การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความหลากหลาย ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาที่ครอบคลุมพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย จะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรการสร้างผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดในสื่อสังคมออนไลน์มีความแม่นยำและครอบคลุมมากขึ้น หลักสูตรควรตอบสนองต่อความแตกต่างในเชิงพื้นที่และวัฒนธรรม รวมถึงเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น การปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละพื้นที่ หรือการเลือกใช้แพลตฟอร์มที่เหมาะสม

5. การใช้เทคโนโลยีในการเก็บข้อมูล ในอนาคต ควรนำเทคโนโลยี เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) หรือเครื่องมือดิจิทัลต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมของทั้งผู้ทรงอิทธิพลและผู้รับสาร เทคโนโลยีเหล่านี้จะช่วยให้สามารถเก็บข้อมูลที่ละเอียดและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

6. การวิจัยระยะยาว ควรมีการดำเนินงานวิจัยระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมและแนวโน้มของผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด รวมถึงการตอบสนองของผู้รับสารในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน การวิจัยระยะยาวจะช่วยให้สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง การศึกษามุมมองของผู้รับสาร และการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลจากทั้งสองฝ่าย จะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าและสามารถนำไปใช้พัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดในสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการดำเนินงานวิจัยในระยะยาวจะช่วยสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกดิจิทัล ทั้งหมดนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารและการเสริมสร้างศักยภาพของผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กานติมา ฤทธิ์วีระเดช. (2562). กลยุทธ์ผู้ทรงอิทธิพลไมโครอินฟลูเอนเซอร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางออร์แกนิกผ่านสื่อออนไลน์ของเพศหญิงในกรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กุลนาถ วรรัฐกฤตกร. (2564). คุณลักษณะของ Power Influencers ที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านคาเฟ่ของผู้บริโภคในประเทศไทย. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- ขวัญฤทัย โชติพันธ์. (2560). อิทธิพลของบิวตี้บล็อกเกอร์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับความงามของกลุ่มวัยรุ่นในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. *การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้*.
- ชมพูนุท นรินทรางกุล ณ ออยุธยา และประณีต ไจหนัก. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างโซเชียลมีเดียและการตอบสนองของผู้บริโภคในการเข้าถึงข้อมูลทางการตลาด. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2(2), 11-25*.
- ชื่นสมล บุนนาค และคณะ. (2565). คุณลักษณะของผู้มีอิทธิพลผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 19(1), 83-105*.
- ณัฐธิดา โคตสา. (2560). การเปิดรับ ทศนคติ และพฤติกรรมการตอบสนองต่อโฆษณาบนอินสตราแกรมของผู้บริโภค. *โครงการวิจัยของภาควิชาการศึกษาศาสตร์ตามหลักสูตรปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาโทศาสตร, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ณิชากร เสนาวงษ์. (2564). การศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของคนเจนเนอเรชั่นแซตในยุค New Normal ในกรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม*.
- ดุชนี นิลคำ และสุพิชมา วัฒน. (2565). ผู้สร้างสรรค์เนื้อหาบนโลกออนไลน์: พัฒนาการและกลยุทธ์การสร้างสรรเนื้อหา. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร, 5(3), 21-30*
- ดวงพร ภิรมย์สุวรรณ. (2561). รูปแบบการสื่อสารการตลาดของบิวตี้บล็อกเกอร์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าบนสังคมออนไลน์. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ และคณะ. (2565). ทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และการรับรู้ความสามารถตนเองที่พยากรณ์การสร้างสรรค์และแบ่งปันเนื้อหาบนสื่อดิจิทัลของเยาวชนไทย. *วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา, 15(2), 1-19*
- รัฐธนา ปลิวศรีแก้ว. (2564). การพัฒนาคุณลักษณะการเป็นผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดในสื่อสังคมออนไลน์ (Influencer) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. *ปริญญาโททางการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศึกษา, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- วทิตา หิรัญบุรณะ และอดิพล เอื้อจรัสพันธ์. (2563). กลยุทธ์การสื่อสารและผลกระทบของผู้ทรงอิทธิพลทางด้านความคิดเกี่ยวกับสุขภาพบนสื่อสังคมออนไลน์. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 15(2), 93-105*
- Bailey, T. H., & Phillips, L. J. (2015). The influence of motivation and adaptation on students' subjective well-being, meaning in life and academic performance. *Higher Education Research & Development, 35(2), 201-216*.
- Dilon, C. (2020). TikTok influences on teenagers and young adults students: The common usages of the application Tiktok. *American Academic Scientific. Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences, 68(1), 132-142*.
- Hootsuite & We Are Social. (2024). *Digital 2024: Thailand*. [Online]. Retrieved from: <https://datareportal.com/reports/digital-2024-thailand>. [31 May 2024].





แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดี
ของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์

Work motivation and organizational commitment are related to the
loyalty of office employees in Nakhon Sawan Province

¹สรัญญ์ณกร วรณสิงห์, ²เบญจมาส นาควงศ์, ³โสริยา สุภาพล

¹Sarannaporn Wannasing, ²Benjamas Nakwong, ³Soraya Supaphol

^{1,2,3}คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

^{1,2,3}Faculty of Business Administration and Information Technology at Rajamangala
University of Technology Suvarnabhumi

²Corresponding author e-mail: benjamas.nakwong@gmail.com

Received: August 18, 2024; Revised: November 25, 2024; Accepted: December 08, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 270 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ มีอำนาจทำนายร้อยละ 61.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความจงรักภักดีของพนักงาน

Abstract

This research has the objective to study the relationship between work motivation and organizational commitment to the loyalty of office employees in Nakhon Sawan Province. The sample group consisted of 270 employees. A questionnaire was used as a tool to collect data. Statistics used to analyze data include frequency, percentage, mean, standard deviation. And multiple regression analysis.

The research results found that respondents have a level of opinions regarding work motivation level of opinion regarding commitment to the organization and the level of opinions regarding employees' loyalty to the organization of employees of an office in



Nakhon Sawan Province. There are opinions at a high level. Hypothesis testing found that work motivation and organizational commitment were related to the loyalty of office employees in Nakhon Sawan Province. It has a predictive power of 61.00%, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Motivation, Commitment to the Organization, Employee Loyalty.

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป จึงส่งผลให้องค์การมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ การปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความ จงรักภักดี ของสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), [ออนไลน์], 21 สิงหาคม 2566) อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานราชการ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการ พบปะ สัมผัสระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขี้ยวปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและ ความพึงพอใจในชีวิต (กรณีการ สุวรรณศรี, 2565: 30) ในการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรของ องค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าของ องค์การ ที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์การอย่างมหาศาล และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เติบโตความรู้ความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อที่จะทำให้บุคลากรใน องค์การมีความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิด ของตนเองต่อความต้องการของหน่วยงาน (อดิศร สุขเกษตร และคณะ, 2565: 37-47) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ถือว่าเป็นหลักการที่ใช้ปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งการบริหารงาน สามารถปฏิบัติตามหน้าที่ งานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่ดี มีความสนใจ และเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ดีที่สุด องค์การก็จะก้าวไปสู่ ผลสำเร็จและก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ตามแบบแผน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความ จงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อ องค์การและเป็นข้อเสนอแนะให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและ เพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อ องค์การ ของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความ จงรักภักดี ของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์



สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวต้นแปรต้น (Independent variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ความจงรักภักดีของพนักงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์ จำนวน 829 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกและใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และขนาดความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 ตัวอย่าง

ระเบียบการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ เป็นการศึกษาโดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวน 829 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 829 คน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 727-728) ได้ขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 270 คน และสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในปัจจุบัน โดยสร้างเครื่องมือจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น เพื่อศึกษาในประเด็นดังกล่าว โดยมีขั้นตอน

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงาน เพื่อ นำมาเป็นพื้นฐานทางทฤษฎีในการตั้งข้อคำถาม

2. สร้างข้อคำถามความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษา อาศัยความรู้และประสบการณ์ในการสร้างแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ วารสารวิจัย วิทยานิพนธ์ต่างๆ รวมทั้งอินเทอร์เน็ต



2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ศึกษาจากแบบสอบถาม โดยรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 270 ตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้ท้าววิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2550)

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$ S.D. = 0.60) ข้อที่มีค่ามากที่สุด คือ ท่านรู้สึกอบอุ่นและมั่นคงกับการทำงานในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ งานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านมี ลักษณะน่าสนใจและท้าทาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$ S.D. = 0.65) ข้อที่มีค่ามากที่สุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรมีเป้าหมาย/กลยุทธ์/รูปแบบการบริหารงานที่สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$ S.D. = 0.64) ข้อที่มีค่ามากที่สุด คือ ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านภูมิใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร	ความจงรักภักดี			t	P (sig)
	B	SE	(B)		
ค่าคงที่ (a)	0.61	0.18		3.44	0.00
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.35	0.05	0.33	5.96	0.00*
2. ความผูกพันต่อองค์กร	0.50	0.05	0.51	9.22	0.00*

Adjusted R square = 0.61 R Square = 0.62 R = 0.78 Durbin Watson = 1.94

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



จากตารางที่ 1 ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ โดยสามารถร่วมกันทำนายความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายประมาณร้อยละ 61.00 (Adjusted R square = 0.61)

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์	ยอมรับสมมติฐาน

การอภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย พบว่า ผลการศึกษาวิจัย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยผลการศึกษาวิจัยที่พบสอดคล้องกับ อติสร สุขเกษตร และคณะ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในเชิงบวก กล่าวคือ เมื่อพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ก็จะมี ความภักดีต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย โดยความสัมพันธ์ที่พบอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.63$) ส่วนความผูกพันต่อองค์กรนั้น สอดคล้องกับ ธัญธิดา แก้วแสง (2558) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ มีอำนาจทำนายร้อยละ 61.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้สอดคล้องกับ เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ระดับแรงจูงใจ ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ สามารถนำผล การศึกษาไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ได้โดยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสำนักงาน เนื่องจากควรมุ่งเน้นการสร้าง แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานให้กับพนักงาน โดยเฉพาะการยกย่องในความสำเร็จสมบูรณ์ของงานหรือความสามารถในการ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานอันจะ ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะช่วยลดอัตราการขาดงาน การย้ายงาน และการ ลาออกได้ต่อไป

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อสำนักงาน เนื่องจากควรใช้กลวิธีให้พนักงานมี ความเชื่ออย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้ พนักงานเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วยมีความรู้สึก เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีการเผยแพร่นโยบาย/ วิธีการบริหาร/ผู้บริหารขององค์กรให้พนักงานรับทราบอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปที่กว้างมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพกับทั้งผู้บริหารและพนักงาน เพื่อได้ข้อมูลในเชิงลึกโดยเฉพาะ กลวิธีที่ช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. *เอกสารประกอบการสอน*. สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับบริหารและวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธัญธิดา แก้วแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life> [21 สิงหาคม 2566].



อดิสร สุขเกษม และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(1): 37-47.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.





การจัดการความขัดแย้งในองค์กรเชิงพุทธสู่ความสามัคคีที่ยั่งยืน Conflict management in Buddhist organizations toward sustainable unity

พระครูโสภณวีรานุวัตร

Phrakhru Sophonweeranuwat

อาจารย์ประจำ/ประธานหลักสูตร สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Full-time Lecturer/Program Chair, Bachelor of Public Administration,

Suphanburi Sri Suvarnabhumi Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya

University

E-mail: 2555ido@gmail.com

Received: August 23, 2024; Revised: December 07, 2024; Accepted: December 11, 2024



บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอันเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ความสามัคคี และความยั่งยืนขององค์กร ผลจากการศึกษาพบว่า ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ในทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ องค์กรภาครัฐหรือเอกชน ความขัดแย้งเหล่านี้อาจเกิดจากความแตกต่างทางความคิด เหตุผล หรือผลประโยชน์ ซึ่งหากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และภาพลักษณ์ขององค์กรในระยะยาว พระพุทธศาสนาได้ให้หลักธรรมคำสอนที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นที่การพัฒนาจิตใจของบุคคล การสร้างความเข้าใจอันดี และการแสวงหาทางออกที่เป็นธรรมต่อทุกฝ่าย นำเสนอแนวคิดในการจัดการความขัดแย้งในองค์กรโดยยึดหลักธรรมทางพุทธ เพื่อสร้างความสามัคคีที่ยั่งยืนในองค์กร

คำสำคัญ: การจัดการ, ความขัดแย้ง, องค์กรเชิงพุทธ, ความสามัคคีที่ยั่งยืน

Abstract

This article aims to study to present guidelines for resolving conflicts in organizations by using Buddhist principles as a tool to create a working environment that is conducive to happiness, unity, and sustainability of the organization. The results of the study found that. Conflict is a phenomenon that can occur in every organization. Whether it is a small or large organization Public or private organization these conflicts may arise from differences in ideas, reasons, or interests. Which if not managed properly it may affect the performance of the organization. Interpersonal relationships and the image of the organization in the long term Buddhism provides principles and teachings that can be applied to resolving



conflicts effectively. Emphasis is placed on the mental development of individuals. Creating good understanding and seeking a solution that is fair to all parties Presents ideas for managing conflict in organizations based on Buddhist principles. To create sustainable unity in the organization.

Keywords: Management, conflict, Buddhist organization, sustainable harmony.

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นกระบวนการปะทะสังสรรค์ทางสังคมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเป็นประจำและพฤติกรรมความขัดแย้งในหมู่มนุษย์ก็มีผลสองด้านเสมอ ด้านหนึ่งเป็นกระบวนการบ่อนทำลายกัดกร่อนองค์กรนั้น และในขณะเดียวกันหากองค์กรรู้จักใช้ประโยชน์จากความขัดแย้งก็จะกลายเป็นพลังผลักดันขับเคลื่อนองค์กรให้มุ่งไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือใหญ่ การจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นสุขและส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กร

หลักการจัดการความขัดแย้งเชิงพุทธ นำเสนอแนวทางที่แตกต่างและลึกซึ้ง โดยเน้นที่การแก้ไขปัญหาค้นหาสาเหตุ ไม่ใช่แค่การปะทะแก้ปัญหาปลายเหตุ หลักการสำคัญที่นำมาประยุกต์ใช้ได้แก่ขันติ ความอดทนอดกลั้น เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ช่วยให้เราสามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและควบคุมอารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ด้วยหลักธรรมง่ายๆ เช่น เมตตา ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ช่วยให้เราเข้าใจมุมมองของคนอื่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ปัญญา การใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์สถานการณ์และหาทางออกที่เหมาะสม โดยไม่ยึดติดกับอัตตาหรืออารมณ์ การสื่อสาร การสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ช่วยให้ทุกฝ่ายเข้าใจปัญหาและร่วมกันหาทางออก การให้อภัย การให้อภัยเป็นการปลดปล่อยตัวเองจากความโกรธแค้นและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเริ่มต้นใหม่ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การเคารพความแตกต่างและแสวงหาจุดร่วม เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรโดยมีขั้นตอนการจัดการความขัดแย้ง เช่น การรับรู้และยอมรับความขัดแย้ง: ไม่ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงปัญหา แต่หันมาเผชิญหน้ากับความจริง การสื่อสารอย่างเปิดเผย ทุกฝ่ายมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมา การฟังอย่างเข้าใจ พยายามเข้าใจมุมมองของอีกฝ่าย โดยไม่ตัดสินการหาสาเหตุของปัญหาค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้ง เพื่อแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดการร่วมกันหาทางออก ทุกฝ่ายร่วมกันหาทางออกที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายการปฏิบัติตามข้อตกลง ทุกฝ่ายปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้ตกลงร่วมกัน มีการประเมินผล ประเมินผลการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงแก้ไขหากจำเป็นประโยชน์ของการจัดการความขัดแย้งเชิงพุทธ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นสุข: เมื่อความขัดแย้งได้รับการแก้ไขพนักงานจะรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเมื่อพนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้น เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและระหว่างพนักงานกับผู้บริหารสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร องค์กรที่มีการจัดการความขัดแย้งที่ดี จะมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แล้วนำหลักการพุทธไปประยุกต์ใช้ในองค์กรโดยการนำหลักการพุทธไปประยุกต์ใช้ในองค์กร ไม่ได้จำกัดเพียงแค่การจัดการความขัดแย้ง แต่ยังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานุเคราะห์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรได้อีกด้วย



ทั้งนี้ การจัดการความขัดแย้งเชิงพุทธเป็นแนวทางที่น่าสนใจในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นสุขและส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร โดยเน้นที่การแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุ การสร้างความเข้าใจ และการให้อภัย ซึ่งเป็นคุณค่าที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกสถานการณ์

ความขัดแย้ง

ความหมายของความขัดแย้ง

คำว่า “ความขัดแย้ง” มาจากภาษาอังกฤษว่า “Conflict” มาจากภาษาละตินว่า “Confligere” แปลว่า การต่อสู้ (Fight) การทำสงคราม (Warfare) ความไม่ลงรอย หรือเข้ากันไม่ได้ (Incompatibility) การขัดแย้งกันและกัน หรือการเป็นปรปักษ์ (Opposition) หมายถึง “การที่บุคคลสองคน กลุ่มบุคคลมีความเห็น ความเชื่อ ความต้องการไม่เหมือนกัน โต้แย้ง หรือโต้เถียงกัน และดิ้นรน และแข่งขันกัน”

วันชัย วัฒนศัพท์ และคณะ (2548) ได้รวบรวมความหมายของความขัดแย้งที่นักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ในหนังสือเรื่องการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดของความหมายดังปรากฏต่อไปนี้

ชลกร เทียนส่องใจ (2553) ได้เขียนไว้หนังสือการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง ชูชาน ชาง คู่มือนักเรียนที่เป็นคนกลางผู้ไกล่เกลี่ย (mediation : A Manual for student mediators) ว่า ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันซึ่งเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาบางครั้งเป็นเรื่องใหญ่แต่บางครั้งเป็นเรื่องเล็ก เช่น ความขัดแย้งในการตัดสินใจว่าจะไปรับประทานอาหารกลางวันที่ไหนดี หลายๆ คนเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี

แมกซ์ เวบเบอร์ ให้ทัศนะว่า ความขัดแย้งเกิดจากการกระทำของบุคคลที่ต้องการที่จะดำเนินการให้บรรลุความปรารถนาของตน เกิดปะทะกับการต่อต้านของอีกฝ่ายหนึ่งหรือหลายกลุ่ม ความขัดแย้งมาจากการมีทรัพยากรหรือรางวัลอย่างจำกัดซึ่งการที่คนหนึ่งได้รับทำให้อีกคนหนึ่งไม่ได้รับ และการที่คนหนึ่งสามารถบรรลุความปรารถนาของตนเองในสภาพที่มีทรัพยากรจำกัด ทำให้ผู้นั้นมีอำนาจมากขึ้น (อรุณ รักธรรม, 2523: 86)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) ได้ให้ความหมายของคำ “ขัดแย้ง” ว่าหมายถึง ไม่ลงรอยกัน ยังได้อธิบายว่า “ขัด” หมายถึง ไม่ทำตาม ฝ่าฝืน ขืนไว้และให้ความหมายคำว่า “ขัดแย้ง” ว่าหมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน ต้านไว้ ทานไว้ ดังนั้น จึงพอเห็นได้ว่าความขัดแย้งนั้นประกอบด้วยอาการทั้งขัดทั้งแย้ง นั่นหมายถึงแต่ละฝ่ายไม่ทำตามกันแล้ว ยังขัดขึ้นด้านทานไว้อีกด้วย

ความขัดแย้งในองค์การแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งพฤติกรรมองค์การทั้ง 3 ระดับดังกล่าว ส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์การโดยรวม

1. ระดับบุคคล ลักษณะเฉพาะของแต่ละคนเป็นผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ค่านิยมและทัศนคติ รวมถึงความสามารถ ลักษณะเฉพาะบุคคลจะมีผลต่อการรับรู้ การตั้งใจ และการเรียนรู้ แตกต่างกัน การรับรู้ การตั้งใจและการเรียนรู้

2. ระดับกลุ่ม เมื่ออยู่ในกลุ่มอาจจะแตกต่างจากลักษณะส่วนตัว ก็เป็นได้ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมด้วยการเข้าใจพฤติกรรมกลุ่ม เช่น ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร ความขัดแย้ง อำนาจและการเมือง รวมถึงปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มอื่น

3. ระดับองค์การ เช่น โครงสร้าง รูปแบบ นโยบาย การปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์การ พฤติกรรมองค์การทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การทั้ง 3 ระดับจะมีความสัมพันธ์กันเชิงปฏิสัมพันธ์ เป็นต้น



สาเหตุของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งขององค์การเกิดมาด้วยเหตุผลหลายประการ ความขัดแย้งบางอย่างเกิดขึ้นมาก่อนหน้านี้และเป็นเงื่อนไขสำคัญก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในปัจจุบัน ความขัดแย้งภายในองค์การ (Inter-organizational conflict) มีสาเหตุเกิดขึ้น สรุปได้ดังนี้

1. ความขัดแย้งตามสายการบังคับบัญชาตามแนวดิ่ง (Vertical conflict) ความขัดแย้งเกิดขึ้นตามระดับสายการบังคับบัญชาเป็นความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องต่างๆ เช่น การจัดสรรทรัพยากร การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ความขัดแย้งตามสายการบังคับบัญชาตามแนวนอน (Horizontal conflict) ความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือกลุ่มในระดับสายการบังคับบัญชาในระดับเดียวกัน เช่น ความขัดแย้งในเรื่องเป้าหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้ การแข่งขันการได้มาซึ่งทรัพยากร เป็นต้น

3. ความขัดแย้งระหว่างสายงานหลักกับสายงานที่ปรึกษา (Line-Staff conflict) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มโดยทั่วไปแล้วสายงานที่ปรึกษาจะให้คำแนะนำแก่สายงานหลัก แต่สายงานหลักจะเชื่อหรือไม่จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ ความขัดแย้งอาจเกิดจากการที่สายงานหลักเห็นว่าสายงานที่ปรึกษาก้าวก้าวยางงานตน

4. ความขัดแย้งของบทบาท (Role conflict) ความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความขัดแย้งในบทบาทของบุคคล (Personal-role conflict) ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นต้องแสดงบทบาทที่จำเป็นในหน้าที่ขัดกับค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ทักษะ หรือความต้องการส่วนตัว 2) ความขัดแย้งในบทบาท (Intra role conflict) ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีหลายบทบาท 3) ความขัดแย้งในความคาดหวังของบทบาทที่ขัดกัน (Inter role conflict) เช่น หัวหน้างานมีบทบาทในการพิจารณาโทษของตนเอง ในหน้าที่การงาน ซึ่งอาจเกิดความคาดหวังที่ขัดกันในบทบาทของบุคคลผู้นั้นที่แสดงออก เพราะต้องแสดงทั้งบทบาทของเพื่อนและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

จากสาเหตุหลักดังกล่าว สรุปได้ว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การมีสาเหตุเกิดขึ้นมาจากทั้งตัวบุคคลหรือกลุ่มภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กันขึ้นต่อกันไม่ว่าจะเป็นไปในเรื่องของสายการบังคับบัญชา ลักษณะงานที่ขึ้นตรงต่อกัน ลักษณะการจัดโครงสร้างองค์การ การแข่งขันในเรื่องการได้มาซึ่งทรัพยากร เป้าหมายที่แตกต่างกันหรือเข้ากันไม่ได้ ปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ที่เคยเกิดขึ้นมาก่อนหน้านั้นแล้วและยังไม่ได้มีการแก้ไข ล้วนแล้วแต่มีผลทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมาได้ในองค์การ

ข้อดีข้อเสียของความขัดแย้ง

ความเป็นเอกภาพในการทำงาน หรือความเป็นกลุ่มก้อนภายในองค์การ ในทางกลับกันความไร้เอกภาพ ก็เป็นผลตรงข้ามและมีผลเป็นความขัดแย้งในองค์การด้วยเช่นกัน โดยในความไร้เอกภาพเหล่านี้นักได้ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การ สังคม และประเทศชาติอย่างสำคัญดังกรณีปรากฏเป็นหลักฐานอยู่เนืองๆ ส่วนในพุทธศาสนา ก็มีหลักการแนวคิดที่เสนอให้เห็นความสำคัญถึงความจำเป็นเอกภาพที่ปรากฏเป็นหมวดคำที่ว่า “สังฆะ” อันหมายถึง “หมู่คณะ” และเมื่อมาอยู่รวมกันเป็นหมู่กลุ่ม แล้ว คำว่าเอกภาพที่อาจหมายถึง “สามัคคี” ย่อมเป็นเป้าหมายและสาระสำคัญขององค์การ

ดังแนวคิดที่ว่า “พระธรรมวินัย” เพื่อทุกคน แปลงง่าย ๆ คือ มนุษย์ขัดแย้งกันได้ แต่หลักการต้องไม่เป็นสาเหตุของการขัดแย้งต่อหมู่คณะ หลักการจึงต้องออกแบบมาเพื่อเป็นหลักปฏิบัติของทุกคน ผู้บวชเมื่อมาอยู่ในธรรมวินัยนี้แล้วจัดเป็นสงฆ์สาวกผู้รู้ธรรม สอดรับกับแนวคิด “ความสุขจากความไม่ขัดแย้ง” ที่ว่า “สุขา สังขัสสะ สามัคคี” ความสามัคคีนำมาซึ่งความสงบสุขของหมู่คณะ ขุดคำแนวคิด



เหล่านี้นำให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ และเป็นความสำเร็จขององค์การ มีกรณีตัวอย่างความขัดแย้งที่นำไปสู่ความเสียหายต่อชีวิต ทรัพย์สิน เผ่าพันธุ์ ซึ่งไม่เฉพาะแต่องค์กรใดองค์กรหนึ่ง แม้องค์การคณะสงฆ์ก็ตาม กรณีพระเทพทัต ทำสังฆเภท (พระไตรปิฎกเล่ม 7: วินัยปิฎก.) ทำให้องค์การสงฆ์แตกแยกดังปรากฏเป็นหลักฐานในประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา

นอกจากนี้ยังมีกรณี เหตุความขัดแย้งที่พอจำแนกได้ดังนี้

ก) ความขัดแย้งในเรื่องความเชื่อ อาจหมายถึง ศาสนา การเมือง เศรษฐกิจ สังคมหรือวัฒนธรรม

ข) ความขัดแย้งในเรื่องพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การหรืออื่นๆ ที่เป็นเหตุของข้อขัดแย้งในการกระทำ หรือไม่กระทำ ต่อภาระงาน

ค) ความขัดแย้งในเรื่องชาติ กำเนิด เผ่าพันธุ์ พื้นฐานความเชื่อ วัฒนธรรม ที่อาจหมายถึงพื้นฐานของการเกิด การศึกษา ชีวชนของสถานศึกษาพื้นฐานความเชื่อ วิถีวัฒนธรรมประเพณีในเชิงบุคคลหรือความแตกต่างระหว่างศาสนาและการถือปฏิบัติที่แตกต่าง อาจเป็นสาเหตุของความขัดแย้งในองค์การ จนทำให้ความขัดแย้งเพิ่มทวีขึ้น จนกลายเป็นผลเสียต่อองค์การ

ดังนั้น ประวัติศาสตร์บันทึกไว้เป็นข้อเท็จจริงทางสังคมว่า ความไร้ซึ่งเอกภาพ ความแตกแยกกลายเป็นผลเสียต่อองค์การ ตั้งแต่ระดับบุคคล ไปจนถึงประเทศชาติ ดังกรณีความแตกสามัคคีทำให้อยุธยาต้องเสียกรุง (ศรีศักร วัลลิโภดม, 2553: 43) ความไร้เอกภาพของการทำงานของบริษัท Apple ทำให้ต้องปิดตัวและเปลี่ยนผู้บริหาร (Deutschman, Alan, 2001: 34) การขาดเอกภาพทำให้เกิดความเสียหาย เกิดความขัดแย้งทั้งระดับบุคคล ภาระงานและองค์การ ทั้งการบริหารจัดการภายในและความสัมพันธ์กับองค์การภายนอกด้วยเช่นกัน

นอกเหนือจากผลเสียแล้วยังมีผลดีของความขัดแย้ง มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้ตามตารางซึ่งนำมาอธิบายขยายความได้ว่า

ก) ทำให้เกิดความสามัคคีในกลุ่ม เมื่อความขัดแย้งนั้นเป็นการขัดแย้งภายใต้ความแตกต่างของแต่ละกลุ่ม

ข) ถ้าเป็นความขัดแย้งที่ไม่รุนแรง แล้วมีการแสดงความเห็นออกมา จะทำให้เกิดการแสดงความคิดเห็นในกลุ่มมากขึ้น

ค) ความขัดแย้งกันอาจช่วยให้ความสัมพันธ์คงอยู่ต่อไป

ง) ป้องกันไม่ให้องค์การหยุดอยู่กับที่หรือเฉื่อยชา เพราะมีคนอื่นคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม การเปลี่ยนแปลงโดยทำให้บุคคล และองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม

จ) ทำให้ปัญหาต่างๆ กระจางชัดขึ้น เพราะมีการพูดอภิปรายให้เข้าใจกันมากขึ้น

ฉ) กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาข้อมูลใหม่ๆ วิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ

ช) ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทำให้มีความรอบคอบ มีการระดมความคิดอย่างระมัดระวังและเป็นเอกภาพ ดังนั้น ความขัดแย้งอาจเป็นได้ทั้งความเสื่อม และแรงขับเคลื่อนในการบริหารจัดการภายในองค์การ ทำให้เกิดการแข่งขัน เพื่อสร้างงาน เป็นความสามัคคีภาพ เอกภาพ และ/หรือการพัฒนาองค์การไปภายใต้การ “แข่ง” ถ้าผู้บริหารสามารถที่จะบริหารจัดการได้ แต่ในทางกลับกันถ้าไม่สามารถบริหารได้ อาจกลายเป็นความเสื่อมสะสมที่พอกอยู่ในตัวองค์การเองและล่มสลายไปในที่สุดก็ได้



แนวคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

เมื่อได้ศึกษาความหมายของสาเหตุของความขัดแย้งจากหลากหลายแนวคิดแล้ว ผู้เขียนจึงนำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ส่วนประเด็นรายละเอียดของแนวคิดการแก้ปัญหาความขัดแย้งมีดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี มีวิธีการในการจัดการความขัดแย้งอยู่ 2 วิธี ที่มนุษย์ใช้ วิธีแรก คือ การใช้ความรุนแรง ซึ่งเป็นที่มาของการทำสงครามทั้งสงครามภายในรัฐนั้นๆ และสงครามระหว่างชาติกับวิธีที่สองที่ใช้เป็นวิธีการทางเลือก คือ การใช้สันติวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

ในการจัดการความขัดแย้งนี้ สมรรถนะนักบริหารที่จะจัดการความขัดแย้ง สามารถที่จะใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง สามารถที่จะใช้วิธีการจัดการ 5 วิธี โดยทั่วไป

- 1) วิธีการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง (Avoiding Approaches) หมายถึง การเลื่อนการเลี่ยงปัญหา
- 2) วิธีการยอมรับ (Accommodating Approaches) หมายถึง การยอมรับในวิธีการแก้ปัญหาซึ่งอาจจะเหมาะสมสำหรับผู้อื่นและตนเองเสียผลประโยชน์
- 3) วิธีการแข่งขันเพื่อเอาชนะ (Competing Approaches) หมายถึง การผลักดันให้บรรลุเป้าหมายของตน
- 4) วิธีการประนีประนอมความขัดแย้ง (compromising Approaches) หมายถึง รูปแบบที่เดินสายกลาง
- 5) วิธีการร่วมมือซึ่งกันและกัน (Collaborating Approaches) หมายถึง การประสานความร่วมมือ การผสมผสานหรือแก้ไขปัญห

อลัน ฟิลเลย์ ได้กล่าวถึงการแก้ปัญหา หรือระงับความขัดแย้ง (Conflict Resolution or Supervision) เป็นการทำให้ความขัดแย้งสิ้นสุดลง อาจโดยให้ทุกฝ่ายตกลงกัน หรือให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดชนะไป วิธีการแก้ไขความขัดแย้งมี 3 วิธี ได้แก่ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534: 90-93)

1. วิธีชนะ-แพ้ (Win-Lose Methods) คือ มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ได้สิ่งที่ต้องการเป็นฝ่ายชนะไป ส่วนอีกฝ่ายเป็นฝ่ายแพ้

1.1 วิธีการบังคับ (Forcing) โดยอีกฝ่ายหนึ่งมีอำนาจเหนือกว่าอีกฝ่าย และใช้อำนาจของตนเองบังคับให้อีกฝ่ายยินยอมและยุติข้อขัดแย้ง

1.2 วิธีการทำให้สถานการณ์ของความขัดแย้งสงบลง (Smoothing) วิธีการแบบนี้ลักษณะเป็นการเข้าไปทำให้สถานการณ์ของความขัดแย้งที่กำลังเกิดขึ้นให้สงบลง

1.3 วิธีการหลีกเลี่ยง (Avoiding) วิธีการแบบนี้มีลักษณะเป็นการที่ผู้บริหารไม่สนใจที่จะเข้าไปเผชิญกับสถานการณ์ของความขัดแย้งที่กำลังเกิดขึ้น

2. วิธีแพ้-แพ้ (Lose-Lose Methods) หมายถึงว่า เป็นวิธีที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายที่เป็นคู่กรณีของความขัดแย้งนี้ ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนเองต้องการได้ทั้งหมด แต่อาจจะได้มาเป็นบางส่วนเท่านั้น ดังนั้น จึงเรียกว่าทั้งสองฝ่ายเป็นผู้แพ้

3. วิธีชนะทั้งคู่ (Win-Win Methods) วิธีการนี้คู่กรณีของความขัดแย้งประสบผลสำเร็จในการแก้ปัญหาร่วมกัน และทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามที่ทั้งสองฝ่ายต้องการ ดังนั้น ทั้งสองฝ่ายจึงเป็นผู้ชนะ สำหรับทั้งสองฝ่ายจึงเป็นผู้ชนะ สำหรับวิธีการที่นิยมใช้กัน คือ การแก้ไขปัญหาร่วมกัน (วันชัย วัฒนศัพท์, 2547)



2. แนวคิดการจัดการความขัดแย้งโดยวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ย

ในเอกสารคู่มือการเพิ่มพลังความสามารถกระบวนการจัดการข้อพิพาท ซึ่งแปลโดย วันชัย วัฒนศัพท์ และคณะ (2548) ได้นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการเจรจาไกล่เกลี่ยไว้ดังนี้

1) การเจรจาไกล่เกลี่ยโดยยึดจุดยืน (Position-Based Negotiation) เป็นการเจรจาที่จะเอาแพ้เอาชนะกัน จะอยู่บนพื้นฐานของจุดยืน คู่เจรจาปฏิบัติต่อกันเหมือนเป็นศัตรูต่อกัน การเจรจาโดยยึดจุดยืนจะพบเห็นได้บ่อยๆ ในการต่อรองซื้อของกัน ซึ่งเป็นการต่อรองที่ไม่สลับซับซ้อน สามารถตกลงกันได้ โดยเฉพาะในร้านค้าที่ขบถตั้งราคาไว้มากเพื่อต่อ คนไทยและคนเอเชียจึงนิยมที่จะต่อรองกันในลักษณะดังกล่าว

2) การเจรจาโดยยึดผลประโยชน์ร่วม (Interest-Based Negotiation) การเจรจาในรูปแบบนี้ไม่มองถึงประโยชน์ของตนเองฝ่ายเดียว มองและทำความเข้าใจกับความต้องการและความกังวลของฝ่ายอื่น การเจรจาโดยยึดผลประโยชน์ร่วมนี้เป็นวิธีการที่เกิดจากคู่เจรจาทุกฝ่ายมาร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันโดยมุ่งหวังให้ผลสัมฤทธิ์ที่ได้ตอบสนองต่อความต้องการของทุกฝ่าย ทุกฝ่ายจะไม่ระบุแต่จุดยืนของเขา แต่จะบอกถึงความหวัง ความต้องการ ความห่วงกังวล ความหวาดระแวง พื้นฐานที่จะต้องคำนึงถึง

อย่างไรก็ตาม เมื่อเราสามารถหาทางเลือกได้แล้ว เราจะต้องเอาทางเลือกมาปรับให้ตรงกันที่สุดก่อนจะถือเป็นข้อยุติ แล้วบันทึกลงนามร่วมกัน

พุทธวิธีการบริหารความขัดแย้งภายในองค์กร

พฤติกรรมความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ที่มีอยู่ในทุกองค์กร ในทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นพฤติกรรมธรรมชาติของมนุษย์ แต่ท่านมีหลักการให้มองปรากฏการณ์เหล่านั้นเป็นเพียงเครื่องมือหรือกลไกที่จะนำไปสู่การกระทำที่ให้เกิดการขับเคลื่อนก้าวไปข้างหน้าผ่านความไม่ขัดแย้งไม่รุนแรงได้คือ

1. ความขัดแย้งเป็นวิถีธรรมชาติ หมายถึง พระพุทธศาสนาได้สะท้อนหลักการและวิธีคิดไว้อย่างชัดเจนว่า พฤติกรรมความขัดแย้ง มันคือปรากฏการณ์ของความเป็นจริงที่จะก่อให้เกิดการขับเคลื่อนในภาพรวม เป็นธรรมชาติของมันเช่นนั้นเอง ความโกรธนั้นมีแต่ความโกรธที่ดีต้องรู้จักควบคุมหรือจัดการให้มีผลในทางบวกพระพรหมบัณฑิตท่านให้ทัศนะเกี่ยวกับความโกรธ และผลของความโกรธไว้ว่า “ความโกรธขัดเคืองใจ เพราะไม่ได้ดังปรารถนากลายเป็นความอาฆาตพยาบาท จำเริญตามเพื่อนรักให้ตักขย ผลประโยชน์ขัดกันก็บรลย ตายเสียได้ข้างหนึ่งถึงจะดี” (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมมจิตโต), 2555: 26) นัยหนึ่งอาจอธิบายได้ว่า “ความโกรธ” เป็นธรรมชาติพื้นฐานของมนุษย์ ที่ในทางพระพุทธศาสนาให้รู้จักควบคุม ป้องกันไม่ให้เกิดความรุนแรงจากความโกรธนั้น พระพุทธเจ้าได้ตรัสเป็นแนวคิดเป็นพุทธพจน์ไว้ว่า “อุปปาทา วา ภิกขเว ตถาคตานํ อนุปปาทา วา ตถาคตานํ จิตฺตา วา สา ธาตุ ธมฺมกุจฺจิตฺตา ธมฺมนิยามตา” เป็นต้น แปลว่า ภิกษุทั้งหลาย พระตถาคตเจ้าทั้งหลาย จะปฏิบัติขึ้นหรือไม่ก็ตาม ธาตุนั้นคือ ธรรมฐิติ (ความดำรงอยู่ตามธรรมชาติ) ธรรมนิยาม (กฎธรรมชาติ) อิทัปปัจจยา (ภาวะที่สรรพสิ่งเกิดดับตามเหตุตามปัจจัย) ก็ยังมีอยู่ พระตถาคตเจ้าย่อมตรัสรู้ทั่วถึงซึ่งธาตุอันนั้นแล้วบอกแสดงบัญญัติแต่งตั้งเปิดเผย จำแนก ทำให้เข้าใจง่าย” ข้อความแนวคิดต้องการยืนยันว่าเมื่อถึงที่สุดความโกรธหรือข้อขัดแย้งในองค์กรเป็นสิ่งที่มันเป็นธรรมชาติ เพราะมันมาพร้อมกับความเป็นมนุษย์

ความโลภนำมาซึ่งความโกรธ ความไม่เข้าใจอย่างถูกต้อง (หลง) เป็นสาเหตุนำมาซึ่งความโกรธ ความไม่พอใจ และในความโกรธ ก็นำมาซึ่งความรุนแรง “ผลได้” ที่มีคนนับถือพระพุทธศาสนามากขึ้น กลายเป็นการเสียประโยชน์ของ “เดียดลีย์” นำไปสู่การว่าจ้าง “นางสุนทรี” ให้สร้างสถานการณ์พร้อมฆ่า



นางสุนทรหมกไว้ในวัดแล้วใส่ความว่า พระสงฆ์ในพระพุทธศาสนาจากวัดแห่งนี้เป็นผู้ชำนาน (ช.อุ. (ไทย) 25/246-250) พร้อมกระจาย “ข้อเท็จ” ด้วยการโฆษณาต่อไปอีกว่า “สมณคากยบุตรเหล่านี้ไม่มีความละอาย พุศิล มีธรรมเลวทราม พุทธเท็จ ไม่ประพตติพรหมจรรย์” แปลงายๆ ก็คือ “ศพ” พบในวัด “พระ” ต้องฆ่าแน่นอนอนเท่ากับว่าสถานการณ์ถูกสร้าง เพื่อการสื่อสารอันเป็น “เท็จ” เป้าหมายมุ่งทำลายภาพลักษณ์ของอีกฝ่ายหนึ่ง ทำให้เกิดความเสียหายต่อความเชื่อความศรัทธา โดยสร้างความเท็จเพื่อให้คนเชื่อว่าเป็นเรื่องจริงเพื่อลดเครดิตของคู่แข่งทางศาสนาในครั้งพุทธกาล เมื่อเปรียบเทียบกับสมัยปัจจุบัน เทียบประยุคต์กับการใช้ความรุนแรงของ “แรงงานต่างชาติ” ต่อนายจ้าง ในหลายๆ คราวตามที่ปรากฏเป็นภาพข่าว นัยหนึ่งเกิดจากความโลภโดยประสงค์ต่อทรัพย์ นัยหนึ่งเป็นความโกรธสะสมที่ถูกเอาเปรียบ ถูกกระทำความรุนแรงในเบื้องต้น จึงคืนกลับต่อความรุนแรงนั้น แม้กระทั่งชีวิตผู้เป็นเจ้าของ นอกจากนี้ในทางพระพุทธศาสนาถือว่า ความโลภ (โกรธหลง) ทำให้เสียสุขภาพใจ พ้ออยากได้แล้วไม่ได้ ดั่งใจก็ผิดหวัง เกิดความคับข้องใจ (frustration) ยมปิณฺฑ ล ภตติ ตมปิ ทุกฺขํ ปรรณาสังโธแล้วไม่ได้สิ่งนั้นเป็นทุกข์ ปิเยหิ วิปโยโคทุกฺโข พลตฺถพรากจากของรักคนรักเป็นทุกข์ อปิเยหิ สมปิโยโค ทุกฺโข ประสบสิ่งที่เราไม่รักก็เป็นทุกข์ (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2555: 26)

ดังนั้น พฤติกรรมความขัดแย้งในองค์กร มีฐานมาจากการที่สัมพันธ์กับความอยากได้ (โลภ) สัมพันธ์ กับความเข้าใจผิด คิดไปเอง (หลง) พร้อมนำไปสู่พฤติกรรมแสดงออกต่อความรุนแรงเป็นเครื่องมือในการแก้ไขหรือยุติปัญหานั้นไปก็มี ดังนั้น เพื่อยุติและแก้ปัญหา ทำที่ต่อความขัดแย้งในองค์กร ต้องถูกทำให้มองว่าเป็นธรรมชาติ แต่ต้องเป็นธรรมชาติที่ควบคุมได้ ไม่ให้เกิด หรือถ้าจะเกิด ต้องเกิดให้น้อยที่สุด พร้อมพัฒนาไปสู่การสร้างวัฒนธรรม “ขัดแย้ง” ในอันที่จะ “แข่งขัน” ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

2. ใช้วิธีการมองความขัดแย้งเป็นเพียงปรากฏการณ์ หมายถึง เมื่อเกิดความขัดแย้งภายในการทำงานร่วมกันเป็นเรื่องปกติ ไม่ได้พิสดารหรือแปลกอย่างไร เมื่อมาสู่ท่าทีแบบชาวพุทธดังกรณีพระพุทธเจ้าถูกพราหมณ์ด่าแต่พระองค์ไม่รับคำด่า ดังปรากฏใน “อภิกโกสกุสสุตร” เป็นพุทธพจน์ที่ว่า “ท่านด่าเราผู้ไม่ด่าอยู่ ท่านโกรธเราผู้ไม่โกรธอยู่ ท่านหมายมันเราผู้ไม่หมายมันอยู่ เราไม่รับเรื่องมีการด่าเป็นต้นของท่านนั้น ดูก่อนพราหมณ์ เรื่องมีการด่าเป็นต้นนั้นก็เป็นของท่านผู้เดียว (พระสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค เล่ม 1 ภาค 2, หน้า 201) พระพุทธเจ้าใช้วิธีการมองสิ่งเหล่านั้นเป็นเพียงปรากฏการณ์และไม่รับต่อความขัดแย้ง หรือคำด่า บริภาษ อันหมายถึงความโกรธ เกลียดพยาบาท และดำเนินชีวิตทำหน้าที่ต่อไปหรือทำหน้าที่ตามภาระงานต่อไป ให้มีมุมมองต่อความขัดแย้งเป็นเพียงปรากฏการณ์ด้วยท่าทีในแบบ “เกิดขึ้น-มีอยู่-และสลายไป” รวมไปถึงเหตุการณ์ที่ปรากฏใน “ปุณณสูตร” (พระไตรปิฎก เล่มที่ 18 พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 10 สังยุตตนิกาย สฬายตนวรรค ปุณณสูตร ข้อ 112-117) ที่กล่าวถึงเหตุการณ์ของพระปุณณะกับท่าทีต่อความรุนแรง โดยเป็นวิธีการยุติความรุนแรงที่ไม่ “สะท้อนกลับ” ดังวณะที่ว่า “เขาด่า ดีกว่าเขาทำร้าย ทำร้ายดีกว่าฆ่า ถ้าแม้จะถูกฆ่าก็ถือว่าเป็นการสละร่างกายเพื่อหลีกเลี่ยงร่างกายอันเป็นทุกข์ไปเสียได้” ดังนั้น พฤติกรรมแบบนี้เป็นท่าทีแบบชาวพุทธ คือ “การวาง” และ “เฉย” อย่างเข้าใจ เมื่อนำแนวคิดทางพระพุทธศาสนาในท่าทีแบบนี้มาใช้ อาจเทียบเคียงได้ว่า กรณีมีการประชุมจะโต้แย้งในภาระงานที่เกิดขึ้น อาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ และต้องมีผลเป็นการต่างอย่างสร้างสรรค์ได้ แต่ “ต้อง” จบ โดยให้ถือเป็นเพียงปรากฏการณ์ขัดแย้ง เห็นต่างได้ แต่งานต้องเดิน เมื่อมีความขัดแย้งในงาน ผู้ปฏิบัติจึงต้องรู้จักวางท่าทีต่อความขัดแย้งภายในองค์กรให้ถูกต้อง งานเป็นงาน หรืองานต้องไม่สัมพันธ์กับความเป็นส่วนตัว จนกลายเป็นเสียทั้งงานและเสียทั้งคน



3. การลดความขัดแย้งในองค์กร เป็นพุทธวิธีในการพัฒนาคุณธรรม หมายถึง ต้องใช้ความอดทน และข้ามผ่านความขัดแย้ง ความโกรธ พยาบาท อาฆาต ดังกรณีที่พระพุทธเจ้าเสด็จไปยังโกสัมพีนางมาคันทียาที่มีความแค้นกับพระพุทธเจ้าได้ให้มหาเถรเล็กไปว่าจ้างชาวบ้าน มารุมด่าพระพุทธเจ้าเยี่ยงอย่างจาริกไปสถานที่แห่งใดในเมืองนี้ ก็ถูกด่าประจาน ประณาม จนพระอานนท์ทูลให้พระพุทธเจ้าเสด็จไปยังที่อื่น พระพุทธเจ้าได้ตรัสตอบพระอานนท์ว่า “ถ้าไปเมืองอื่น และคนในเมืองนั้น ด่าและบริภาษเราเหมือนที่นี่ เราจะไปที่ไหนต่อ” พระอานนท์ตอบว่า “เราก็คงจะไปเมืองอื่น” พระพุทธเจ้าถามอีกว่า “ถ้าคนในเมืองนั้นยังด่าและบริภาษเราอีก จะไปไหนต่อ” พระอานนท์ตอบอีกว่า “ก็จะไปเมืองอื่นอีกที่คนไม่ด่าไม่บริภาษเรา” พระพุทธเจ้าตรัสว่า “เรื่องเกิดที่นี่ และเรื่องทั้งหมดก็จะจบลงที่นี่ เราจะไปไหนถ้าเราชนะที่นี่ได้ ที่ไหนๆ เราก็คงไม่แพ้คนในเมืองนั้นพากันด่าพากันบริภาษพระพุทธเจ้ากับพระอานนท์เป็นเวลาเจ็ดวัน” เมื่อชาวเมืองหามูลใส่ร้ายไม่ได้ เรื่องก็จบลง ถ้าสรุปความสั้นๆ ได้ว่า “หนีจะหนีอยู่รำไป” แปลว่าการจัดการความขัดแย้งเห็นต่างเหตุตอด้บที่เหตุ ในทางตรงกันข้ามถ้าไม่ข้ามผ่าน ความโกรธ อาฆาตพยาบาทนั้น ก็จะเป็นทั้งอาวุธที่ทำลายคนอื่น หรือคู่ขัดแย้ง

ฉะนั้น การข้ามผ่านด้วยความอดทน และพยายามทำให้เป็นเพียงปรากฏการณ์ จึงเป็นความจำเป็น และมีความหมายเป็นความสงบ หรือความสุขอันจะพึงเกิดขึ้น ในทางกลับกันถ้าไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติได้ผลก็จะเกิดขึ้นในทางตรงกันข้าม ดังกรณีจิวอี้ (Zhou Yu, Chen Shou, 1959: 717-753) กระอักเลือดตายด้วยความโกรธ เมื่อแพ้กลศึกของขงเบ้ง (Zhuge Liang, พ.ศ. 724-777: 53) (Guanzhong, Luo, 1976) พร้อมวลีที่ถูกจดจำที่ว่า “เทพดาองค์ใดหนอซึ่งให้เราเกิดมาแล้ว เหตุใดจึงให้ขงเบ้งเกิดมาด้วยเล่า” ดังนั้น การพัฒนาคุณธรรมภายใน ผ่านความอดทนระงับความโกรธให้เป็นไมโกรธ จนไม่ให้เป็นพยาบาทอาฆาต จึงมีความหมายเป็นการพัฒนาองค์คุณธรรมภายในตนและองค์การของพนักงาน หรือบุคลากร ย่อมมีความหมายเป็นการลดขจัด หรือยุติข้อขัดแย้งในองค์กรได้ด้วยเช่นกัน เมื่อพิจารณาด้วยความไม่ขัดแย้ง ไม่รุนแรงจากความโกรธ หรืออาฆาต พยาบาท ย่อมมีความหมายเป็นคุณต่อการบริหารจัดการองค์การภายในทั้งในส่วนองเจตจำนงของงาน เป้าหมายขององค์การและประสิทธิภาพของงานด้วยเช่นกัน ถ้าเข้าใจมิติของการพัฒนาองค์คุณธรรมภายในตนและองค์การเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันความขัดแย้งอย่างเข้าใจและวางท่าทีต่อความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนองค์การในภาพรวมได้

4. ใช้ความขัดแย้ง แข่งขัน ไปสู่การแข่งกันทำงาน เพื่อเป้าหมายของงาน หมายถึง ในทุกองค์การ การแข่งขันเป็นองค์ประกอบร่วมของการจัดการภายใน แต่ในเวลาเดียวกัน การแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ โปร่งใสตรวจสอบได้ และเป็นการแข่งขันบนหลักการที่ถูกต้อง และเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การเป็นสำคัญ ดังนั้น ต้องแปลงความขัดแย้งให้เป็นการแข่งขันที่โปร่งใส หรือเป็นไปตามเจตจำนงขององค์การ รวมทั้งเป็นไปเพื่อประโยชน์ของสมาชิกในองค์การเป็นสำคัญดังพุทธพจน์ที่ว่า “เอโส หิ อุตตริตโร ภาราวโห ธุนธโร โย ปเรสาธิปนนานิ สยิ สนธาตุมรหติ” มีใจความว่า “ผู้ใดเมื่อคนเหล่าอื่นขัดแย้งกันอยู่ ตนเองเป็นผู้ประสานให้พวกเขาดีกัน ผู้นั้นคนรับภาระและจัดการธุระที่ยอดเยี่ยม” (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2555: 27) ในความหมายก็คือการไกล่เกลี่ยประสานความขัดแย้งเพื่อเป้าหมายของงาน เป็นภาระสำคัญของสมาชิกในองค์การ เมื่อสามารถขับเคลื่อนการทำงานสลายความขัดแย้งได้ แล้วพัฒนางานจากความขัดแย้งหรือสร้างแรงจูงใจ แรงขับในความแตกต่างให้เป็นประสิทธิภาพในการทำงานย่อมเป็นประโยชน์กับองค์การได้

5. ความขัดแย้งต้องยุติ หลักการธรรมาภิบาล และเป้าหมายสูงสุดขององค์การ หมายถึง เมื่อถึงที่สุดจะขัดแย้งหรือแข่งขันด้วยเรื่องอันใด ต้องไปจบที่หลักการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า



“นาฬิกาสังขเว โลเกนะ วิวาทามิ” เป็นต้น แปลความว่า “ภิกษุทั้งหลาย เราตถาคตย่อมไม่ขัดแย้งกับชาวโลก แต่ชาวโลกย่อมขัดแย้งกับเรา ธรรมวาทีย่อมไม่ขัดแย้งกับใครๆ ในโลก” หลักการของพระพุทธศาสนาเป็นหลักการที่สอดคล้องกับธรรมชาติ และความจริงของธรรมชาติ แต่อาจขัดแย้งกับแนวคิด หรือพฤติกรรม ธรรมชาติของมนุษย์หรือไหลไปตามธรรมชาติโดยไม่พยายามปลดปล่อย หรือกระตุ้นให้เกิด หรือดำเนินการ เป็นไปตามความเหมาะสมแต่ประการใดไม่ในความหมายนี้ ต้องการอธิบายว่า ความขัดแย้งในองค์การ สิ่งสำคัญที่จะต้องแก้ไข หรือบรรเทาให้ยุติหรือหมดไป โดยให้แก้ไขความขัดแย้งผ่านการยึดถือ “กฎเกณฑ์-กติกา-หลักการ” ที่ถูกต้อง และเป็นประโยชน์สำหรับทุกคนอย่างไม่เลือกปฏิบัติเป็นหลักการกลาง หรือเจตจำนงขององค์การเป็นสำคัญ อาจรวมไปถึง “ธรรมาภิบาล”

หลังจากใช้พุทธวิธีในการบริหารความขัดแย้งแล้วผลพวงเรายังสามารถต่อยอดประโยชน์ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องกับองค์กร สังคม ประเทศชาติ ได้ด้วย “หลักการมีส่วนร่วม” สำหรับโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ที่ทุกสิ่งอย่างปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและรุนแรง

ยุคสื่อสารไร้พรมแดน ที่ข้อมูลข่าวสารทุกสื่อสามารถเผยแพร่ได้เหมือนสื่อสารด้วยจิต ยุค Thailand 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย ที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ประเทศไทยยังติดอยู่ในโมเดลเศรษฐกิจแบบ “ทำมาก ได้น้อย” จึงต้องการปรับเปลี่ยนเป็น “ทำน้อยได้มาก” ก็จะต้องเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” และเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม อย่างการเกษตรก็ต้องเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและใช้เทคโนโลยีหรือ Smart Farming โดยเกษตรกรต้องรู้รายขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนจาก SMEs แบบเดิมไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจากรูปแบบบริการแบบเดิมซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่บริการที่มีมูลค่าสูง เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง โมเดลของ Thailand 4.0 นั้นคือมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โมเดลนี้จะสำเร็จได้เมื่อผ่านพุทธวิธีในการบริหารความขัดแย้งก่อนและโมเดลนี้จะสำเร็จได้ต้องใช้แนวทางสานพลังประชารัฐ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ธนาคาร ประชาชน สถาบันศึกษาและสถาบันวิจัยต่างๆ ประกอบกับการส่งเสริม SME และ Startup เพื่อขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมต้องมีโครงสร้างด้านการสื่อสารและโทรคมนาคมที่มีคุณภาพ มีอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมประชากรมากที่สุด เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงทุกภาคส่วนได้อย่างไม่สะดุด ต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมอีกหลักเข้าช่วยในการแก้ไขความขัดแย้งและต่อยอดประโยชน์

พุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความขัดแย้ง

พระพุทธศาสนาสอนให้เรามีความเข้าใจในธรรมชาติของความขัดแย้ง และให้แนวทางในการจัดการกับความขัดแย้งเหล่านั้นอย่างสันติวิธี โดยมีหลักการสำคัญดังนี้

1. การจัดการความขัดแย้งในตนเอง พระพุทธศาสนามีหลักการเบื้องต้นที่สอนให้มนุษย์สำนึกนึกก่อนเรื่องอื่นๆ คือ กฎธรรมชาติ ของโลก ไม่มีอะไรที่มนุษย์จะรักเท่ากับตนเอง (ส.ส. 15/29/8) ซึ่งถือเป็นอรรถาธิบายไปสู่ความอยาก คือ ตัณหา และตัณหาก็ก่อตัวอุปาทานไม่ว่าจะเป็นกามุปาทาน (ความยึดติดในกาม) ทิฏฐูปาทาน (ความยึดมั่นในความเห็นหรือทฤษฎีส่วนตัว) หรือว่าอัตตวาอุปาทาน (ความยึดมั่นในวาเชของตน) ทำให้เกิดความรู้สึกที่เป็นตัวตน เมื่อรู้และเข้าใจธรรมชาติเช่นนี้แล้ว การที่ปรับปรุงแก้ไขสิ่งใดก็จะง่ายขึ้น การแก้ไขความขัดแย้งในตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา



2. การพัฒนาคุณธรรมโดยใช้หลักธรรม เมตตา ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีเมตตาจะช่วยให้เรามองเห็นคุณค่าในผู้อื่นและลดความขัดแย้ง กรุณา ความสงสารผู้อื่นที่ประสบความทุกข์ การมีกรุณาจะกระตุ้นให้เราช่วยเหลือผู้อื่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มุทิตา ความยินดีในความสุขของผู้อื่น การมีมุทิตาจะช่วยให้เรารู้สึกเป็นสุขไปกับความสำเร็จของผู้อื่นและลดความอิจฉาริษยา อุเบกขา ความวางเฉยต่อสิ่งที่เป็นกลาง การมีอุเบกขาจะช่วยให้เราไม่ยึดติดกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากเกินไปและควบคุมอารมณ์ได้ดี

3. การฝึกสติ ได้แก่ สติ การรู้ตัวอยู่กับปัจจุบัน การฝึกสติจะช่วยให้เราเข้าใจธรรมชาติของความคิดและอารมณ์ของตนเอง และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น ปัญญา ความรู้ความเข้าใจที่เกิดจากการพิจารณา การใช้ปัญญาจะช่วยให้เราแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม

4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) ฟังอย่างตั้งใจ การฟังอย่างตั้งใจจะช่วยให้เราเข้าใจความรู้สึกและความคิดเห็นของผู้อื่นได้อย่างแท้จริง 2) พูดอย่างสุภาพ การพูดอย่างสุภาพจะช่วยลดความตึงเครียดและสร้างบรรยากาศที่ดีในการสื่อสาร 3) การให้เกียรติ การให้เกียรติผู้อื่นจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและลดความขัดแย้ง

5. การประนีประนอมได้แก่ การยอมรับความแตกต่างและหาทางออกร่วมกัน จะช่วยแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งได้อย่างสันติ

สรุป แนวคิดในพุทธศาสนาเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งเน้นที่การพัฒนาจิตใจของตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเราสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ และมีความเข้าใจในธรรมชาติของความขัดแย้ง เราจะสามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งได้อย่างสันติและสร้างสรรค์

การป้องกันความขัดแย้งโดยการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักพุทธธรรม

แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสังคมได้แก่ (ประสิทธิ์ กุลบุญญา, 2557)

1. การเข้าค่ายพุทธบุตร

การเข้าค่ายพุทธบุตร หรือค่ายพุทธธรรม เป็นกิจกรรมของเยาวชนในโครงการการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักพัฒนาชีวิตและสังคม คือ บวร (บ้าน วัด โรงเรียน) โดยพระสงฆ์วิทยากรผู้ทรงความรู้จะฝึกฝนเยาวชนให้มีทักษะชีวิตตามคำสอนและวัตรปฏิบัติของพระพุทธเจ้า

2. การเข้าร่วมพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา

พิธีกรรม สามารถสร้างระเบียบแบบแผนที่เป็นแบบอย่าง มีระบบ ขั้นตอน ปฏิบัติสืบทอดกันมา พิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา หมายถึง พิธีกรรมที่ชาวพุทธปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำมี 2 อย่าง คือ พิธีกรรมเกี่ยวกับพระสงฆ์โดยตรงซึ่งถือว่าเป็นพุทธบัญญัติ และพิธีกรรมที่เป็นกิจของฆราวาสที่ได้รับการสืบทอดมาจากพุทธศาสนา พิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับพระสงฆ์ ได้แก่ พิธีอุปสมบท พิธีกรรมการรับกฐิน พิธีกรรมการเข้าพรรษา และการปวารณาออกพรรษา เป็นต้น ส่วนพิธีกรรมที่เป็นกิจของฆราวาสนั้นเป็นเรื่องพิธีที่ชาวพุทธควรปฏิบัติ ที่เรียกว่าบุญพิธี และทานพิธี ได้แก่

1) พิธีกรรมวันสำคัญต่างๆ ได้แก่ วันวิสาขบูชา วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา วันออกออกพรรษา

2) พิธีกรรมกรรมการทำบุญมงคลต่างๆ เช่น ทำบุญขึ้นบ้านใหม่ ทำบุญวันเกิด ทำบุญวันแต่งงาน ทำบุญถวายสังฆทาน ฯลฯ

3) พิธีกรรมเกี่ยวกับงานอวมงคลต่างๆ เช่น ทำบุญงานศพ ทำบุญครอบวันตาย ทำบุญอุทิศต่างๆ เป็นต้น



3. การสัมมนาและเสนอแนะแนวทางในการธำรงรักษาพระพุทธศาสนา

การสัมมนา คือ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยใช้หลักการ วิธีการ หรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง ในขั้นนี้ เป็นการนัดสัมมนาพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและการพัฒนา โดยเน้นไปที่การพัฒนาสังคมและการจัดระเบียบสังคม โดยใช้หลักการ วิธีการ หรือกระบวนการทางพระพุทธศาสนา ผลที่ได้จากการสัมมนาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคมได้ (Fayol, Henry, 1949)

ในการพัฒนาแบบยั่งยืนในสังคมไทย ตามแนวทางพุทธศาสนานั้น จะเน้นการพัฒนาคนเป็นหลักในการพัฒนาคนนั้น สิ่งสำคัญของการพัฒนา คือ ปัญญา เพราะทำให้รู้จักสิ่งทั้งหลายและรู้ว่าจะปฏิบัติต่อสิ่งนั้นอย่างไร การพัฒนาจะเป็นไปพร้อมกันทั้ง 3 ด้าน คือ (Dale, Ernest, 1973)

1. พัฒนาพฤติกรรม (ศีล) หรือวิถีการใช้ชีวิต ตลอดจนการทำมาหาเลี้ยงชีพ ในการพัฒนาด้านนี้เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาคนให้มีศีล คือ วินัย เพราะวินัย เป็นตัวการจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนา

2. พัฒนาด้านจิตใจ (สมาธิ) เช่น พัฒนาคุณธรรม ความเข้มแข็ง มั่นคงของจิตใจและสภาพจิตที่ดีงามรวมทั้งความสุข

3. พัฒนาด้านปัญญา (ปัญญา) คือ ความรู้ความเข้าใจต่างๆ รวมทั้งแนวความคิด ทศนคติ และค่านิยม ในการฝึกฝนหรือพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ ทำได้โดยรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ตรวจสอบโดยอาศัยเหตุผล เพื่อให้เข้าใจความเป็นจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง

การพัฒนาทั้ง 3 ด้านนี้จะต้องอิงอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งหากพัฒนาได้ทั้งสามด้านแล้วจะทำให้ชีวิตมีแต่ความดีงาม ซึ่งจะนำไปสู่การเข้าถึงอิสรภาพและสันติสุขที่แท้จริง การพัฒนาหรือการฝึกฝนทั้ง 3 ด้านนี้ เราเรียกว่า ไตรสิกขา ซึ่งประกอบไปด้วย ศีล สมาธิ ปัญญานั้นเอง

สรุป ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ ไม่มีช่วงเวลาใดที่มนุษย์อยู่โดยปราศจากความขัดแย้ง ประเด็นสำคัญ คือ มนุษย์มีท่าทีต่อความขัดแย้งอย่างไร มนุษย์บางกลุ่มมีท่าทีต่อความขัดแย้งในลักษณะที่เป็นปฏิปักษ์ ต้องบริหารจัดการความขัดแย้งเสียให้เสร็จ จึงเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้งโดยใช้ความรุนแรงนำมาซึ่งสงครามที่เกิดความสูญเสียและผลของการแก้ปัญหาเช่นนี้มีรู้ชนะและพ่ายแพ้ในขณะเดียวกันมนุษย์บางกลุ่มกลับมีท่าทีต่อความขัดแย้งในลักษณะการสร้างโอกาสจึงหาทางออกให้กับความขัดแย้งโดยใช้วิธีการแบบสันติ หรือเรียกว่าสันติวิธี เช่น การใช้เทคนิคการเจรจาไกล่เกลี่ย เป็นต้น หลักการทางพระพุทธศาสนามีหลายประเด็นที่มีสาระสำคัญในการใช้วิธีการสันติเพื่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งซึ่งสามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม เช่น อริยสัจ 4 มรรค 8 เป็นต้น การจัดการความขัดแย้งในองค์การเชิงพุทธ จึงเป็นการกล่าวถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่นำเอาหลักการทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการเพื่อให้เกิดผลที่คู่ขัดแย้งจะเกิดผลลัพธ์ชนะ ชนะทั้งคู่ต่อไป

จะเห็นได้ว่า ความขัดแย้งในส่วนที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือประเทศ อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการตกหลังของการพัฒนาทางการเมือง เป็นความขัดแย้งที่รุนแรงที่สุด การแก้ปัญหาจึงต้องอยู่ที่การยอมรับสภาพความเป็นจริงโดยผู้อยู่ในฐานะอำนาจและได้อภิสิทธิ์ต่างๆ ต้องยอมลดประโยชน์ที่ตนจะได้และทำการปฏิรูปการเมือง กระจายรายได้ให้เกิดความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น เปิดระบบการเมืองให้กว้างขึ้นด้วยการเปิดโอกาสให้มีกระบวนการประชาธิปไตยอย่างแท้จริง มีการกระจายอำนาจไปสู่การปกครองตนเอง การออกกฎหมายภาษีทรัพย์สิน ภาษีมรดก ภาษาที่ดิน เพื่อให้มีการกระจายความร่ำรวยมั่งคั่งไปให้ทั่วถึงมากกว่าที่เป็นอยู่ ขณะเดียวกันจะต้องมีการลดช่องว่างระหว่างคนต่างสถานะทางสังคม เริ่มตั้งแต่รูปแบบการดำรงชีวิต ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร การแต่งกาย



การแสดงออกในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นพิธีกรรมทางศาสนา การบันเทิง ฯลฯ ทั้งหลายทั้งปวงดังกล่าว เพื่อจะลดความแตกต่างระหว่างนครและชนบท ระหว่างคนรวยและคนจน ระหว่างคนที่อยู่ในสถานะสูงของสังคมและคนชั้นล่าง เพราะความแตกต่างที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นมูลฐานของความขัดแย้งในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีกระแสการเรียกร้องให้มีการปกครองแบบประชาธิปไตย การเคารพสิทธิมนุษยชน การส่งเสริมศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การสนับสนุนให้มีประชาสังคมและการมุ่งเน้นให้เกิดการเมืองภาคประชาชนอย่างแท้จริง

องค์ความรู้ที่ได้รับ

การจัดการความขัดแย้งในองค์กรโดยประยุกต์หลักพุทธศาสนา สามารถสร้างองค์ความรู้เพื่อส่งเสริมความสามัคคีอย่างยั่งยืนได้ โดยการวิเคราะห์จากแนวคิดและหลักธรรมที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งเปรียบเทียบกับวิธีการจัดการในเชิงปฏิบัติในองค์กร ดังนี้

องค์ความรู้ (Knowledge)	หลักธรรมในพุทธศาสนา	การประยุกต์ใช้ในองค์กร
การวิเคราะห์สาเหตุของความขัดแย้ง	อริยสัจ 4 (ทุกข์, สมุทัย, นิโรธ, มรรค)	การค้นหาปัญหาที่แท้จริง วิเคราะห์สาเหตุ และวางแผนการแก้ไขที่เหมาะสม
การฟังอย่างลึกซึ้ง	สัมมาวาจา (การพูดด้วยความจริงและมีเมตตา)	การส่งเสริมวัฒนธรรมการฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายโดยไม่ตัดสิน
การจัดการอารมณ์และจิตใจ	สมาธิ และเมตตาภาวนา	การฝึกสติให้พนักงานมีความสงบในใจ ลดความวุ่นวายของใจ
การแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	อปปริหานิยธรรม 7 (หลักแห่งความสามัคคี)	การใช้เวทีพูดคุยแบบสร้างสรรค์ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง
การสร้างควมไว้วางใจและความเคารพ	พรหมวิหาร 4 (เมตตา, กรุณา, มุทิตา, อุเบกขา)	การสร้างความสัมพันธ์ในทีมด้วยการแสดงความเมตตาและใส่ใจเพื่อนร่วมงาน
การพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน	สัมมาทิฐิ (การเห็นชอบ)	การพัฒนาเป้าหมายองค์กรให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรมและประโยชน์ส่วนรวม

สรุป การจัดการความขัดแย้งเชิงพุทธช่วยสร้างความสามัคคีอย่างยั่งยืน โดยเน้นการแก้ปัญหาที่รากฐาน การสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการทำงานร่วมกันในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

ชลากร เทียนส่องใจ. (2553). การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการและเครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้ง. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- ประสิทธิ์ กุลบุญญา, ดร. (2557). ความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งตามหลักพระพุทธศาสนา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2557.
- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2555). *พุทธวิธีการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. เล่มที่ 18 (พระสูตรตันตปิฎก เล่มที่ 10 สังยุตตนิกาย สฬายตนวรรค ปุณณสูตร ข้อ 112-117). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยีน ชาร์ป (เขียน). ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ และคมสันต์ หุตะแพทย์ (แปล). (2529). *อำนาจและยุทธวิธีไร้ความรุนแรง*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกลดคิมทอง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วันชัย วัฒนศัพท์ และคณะ. (2548). *การแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- _____. (2547). *คู่มือเกี่ยวกับความขัดแย้ง หลักการ และเครื่องหมายแก้ปัญหา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาล.
- ศรีศักร วัลลิโภดม. (2553). *ภูมิวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2545). *ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถาบันพระปกเกล้า.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2534). *ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อสร้างสรรค์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ.
- อรุณ รักธรรม. (2523). *การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Dale, Ernest. (1973). *Management Theory and Practice*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Fayol, Henry. (1949). *General and Industrial Management*. London: Sir Issac Pitman & Sons Ltd.
- Prebish, C.S. and Keown, D. (2006). *Introduction to Buddhism*. London: Routledge.
- Zhou Yu, Chen Shou. (1959). *History of the Three Kingdoms*. Reprint.





สัญลักษณ์และอัตลักษณ์ของฌอง โบดริยาร์ด Symbolism and Identity of Jean Baudrillard

¹ศรุตานนท์ ขอบประดิษฐ์, ²จิรัชญาภา พิจักขนารินทร์

¹Sarutanon Chobpradit, ²Jiratchayapa Bhijakkanarin

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

²ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษาคณิตศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹Master of Education Program in Social, Religions and Cultural, Faculty of Social Sciences
and Education Thongsook College

²Department of Research and Development in Mathematics Faculty of Education,
Mahasarakham University

¹Corresponding author e-mail: drnita2020@gmail.com

Received: July 10, 2024; Revised: December 09, 2024; Accepted: December 11, 2024



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสัญลักษณ์และอัตลักษณ์ในมุมมองของฌอง โบดริยาร์ด พบว่าสัญลักษณ์ก็เปรียบเสมือนวัตถุนิยม ซึ่งเกิดขึ้นแล้วในทุกยุคทุกสมัยและทุกสังคม เพราะเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่าย จับต้องสัมผัสได้ ไม่สลับซับซ้อน ซึ่งความจริงเปรียบเสมือนภาวะของมนุษย์หลังนยุค นัยยะแห่งอนิจจตาไม่ได้กินความเพียงแค่ว่า สิ่งที่มีชีวิตเท่านั้น หากรวมถึงสรรพสิ่งบนบรรณพิภพ ต่างล้วนต้องตกอยู่ภายใต้กฎแห่งสามัญนี้ กลไกสำคัญในการผลิตซ้ำ ภาพสะท้อนของสัญลักษณ์ และรหัสที่กลายมาเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของสภาวะล้ำจริง (Hyper-reality) ที่อยู่ในชีวิตประจำวันของพวกเรา ซึ่งความจริงต่างๆ ได้ถูกลบเลือนจนไม่เหลือร่องรอย กลายเป็นสภาวะที่จริงยิ่งกว่าจริง สภาวะที่ความจริงตกอยู่ภายใต้ภาวะบงการของภาพ ซึ่งฌอง โบดริยาร์ด (Jean Baudrillard) กล่าวว่าถ้าการบริโภคเชิงสัญลักษณ์ (consumption of sign) คือ กิจกรรมอย่างหนึ่งในการเอาประโยชน์จากระบบสัญลักษณ์ มีความหมายว่าอย่างไร สัญลักษณ์ (sign) เป็นตัวแทนของสิ่งอื่น แสดงค่าของสิ่งอื่น ปฏิบัติหน้าที่แทนสิ่งอื่นซึ่งขาดหายไปด้วยเหตุนี้เอง เอกลักษณ์และความหมายของสิ่งต่างๆ จึงสามารถสั่นไหวและเปลี่ยนแปลงได้ตามวาทกรรมที่สร้างสิ่งเหล่านั้นขึ้นมา ไม่แน่นอน ไม่ตายตัว และไม่หยุดนิ่ง เรื่องของวาทกรรม และอำนาจจึงเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้

คำสำคัญ: สัญลักษณ์, อัตลักษณ์, ฌอง โบดริยาร์ด, มุมมอง

Abstract

This article aims to study signs and identity from the perspective of Jean Baudrillard, it was found that signs are like materialism. This has happened in every era and every society. Because it is easy to understand. It must be able to touch, not complicated the



truth is like the burden of post-modern humans. The meaning of impermanence is not just a matter of meaning. Only living things including all things on earth, must fall under this common law. Important mechanisms for reproducing Reflection of the sign and the code become essential to the surreal state. (Hyper-reality) that is in our daily lives, in which various truths have been erased until no trace remains. It has become a more real state of reality. A state in which reality is under the control of representation. Jean Baudrillard said that if the consumption of signs is an activity of exploiting the symbolic system, yes, what does it mean? A sign represents something else. Show the value of something else. Performing duties in place of other things that are missing for this reason, the identity and meaning of things can therefore be fluid and change according to the discourse that creates them. They are uncertain, fixed, and static. Matter of discourse, and therefore power is not a matter that can be separated from each other.

Keywords: Symbols, Identity, Jean Baudrillard, Perspective.

บทนำ

ปรัชญาหลังนวยุคมีโลกทรรศน์แบบมนุษยนิยมที่ตระหนักคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์โดยยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง มีความเชื่อมั่นวิธีการวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ มีการปฏิรูปศาสนาทำให้ศาสนาลดอิทธิพลลง จึงเกิดชนชั้นกลางเป็นพ่อค้าและปัญญาชน นักปรัชญายุคนี้ให้ความสนใจในปัญหาเรื่องวิธีการคิดกับวิธีการหาความรู้ที่แท้จริง กล่าวคือคิดอย่างไรจึงจะได้ความรู้แท้จริง โดยพบแนวทางการหาคำตอบอยู่สองวิธี คือเหตุผลนิยม มุ่งเน้นแนวคณิตศาสตร์ กับอีกวิธีการคือประสบการณ์นิยม เน้นวิธีทางวิทยาศาสตร์ นักปรัชญายุคใหม่คนสำคัญ ได้แก่ เดการ์ต (René Descartes, 1596-1650) ถือว่าเป็นบิดาแห่งปรัชญายุคสมัยใหม่เน้นการใช้เหตุผล สงสัยในทุกเรื่องทุกอย่าง เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่ไม่อาจสงสัยได้อีกต่อไป แล้วค่อยๆ พิสูจน์เอาความจริงออกมา ไบ์นิซ (Gottfried Wilhelm Leibniz, 1645-1716) เห็นว่าธรรมชาติมีระเบียบเรียบร้อยกลมกลืนกันทุกอย่างตามลัทธิสุทรรศน์นิยม (optimism) เหมือนนาฬิกาซึ่งกลไกทุกส่วนเดินตามกฎเกณฑ์ของมัน “ธรรมชาติเป็นนาฬิกาของพระเจ้า” (nature is the clock of god) สำหรับประสบการณ์นิยม คือ จอห์น ล็อก (John Locke, 1632-1704) ผู้ก่อตั้งลัทธิประสบการณ์นิยม มีความเชื่อว่าคนเราเกิดมาพร้อมกับจิตที่ว่างเปล่า ต้องอาศัยประสบการณ์ต่างๆ ถึงจะรู้ความจริง ส่วนความจริงทางศาสนาต้องอาศัยการเผยความจริง เราเรียกว่าการวิवरณ์จากพระเจ้า นอกจากนี้ อิมมานูเอล คานท์ (Immanuel Kant, 1724-1804) ความรู้ทางวิชาการทุกอย่างต้องผ่านโครงสร้างของสมองซึ่งมี 2 ส่วน คือ ผัสสะและความเข้าใจ ความรู้จึงเป็นเพียงสิ่งที่ปรากฏต่อโครงสร้างสมองเท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่ตรงกับสภาพจริงก็ได้ ศีลธรรมเป็นสิ่งที่ต้องสำนึกโดยตรง ออกัส กงต์ (Auguste Comte, 1798-1857) ถือว่าความจริงมีเท่าที่เราสามารถพิสูจน์ได้ด้วยวิธีการวิทยาศาสตร์เท่านั้น โดยอุดมการณ์ของคนในยุคสมัยนี้ คือเหตุผล การทำอะไรต้องอ้างอิงว่ามีเหตุผล จะตัดสินใจอะไรต้องด้วยเหตุผล รูปแบบของการดำเนินชีวิตเน้นความสงบสุขในสังคม มีความเชื่อว่าโลกมีกฎเกณฑ์แต่สามารถพิสูจน์ได้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ส่งเสริมการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ขึ้นมากมายเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับมนุษย์

แนวคิดของคนยุคนี้ เป็นกระบวนทรรศน์ที่ก้าวข้ามพ้นกระบวนทรรศน์ทั้ง 4 กระบวนทรรศน์ตามที่กล่าวมาแล้ว ได้มีการพัฒนาจากการใช้แรงงานคนและสัตว์เป็นการใช้เครื่องจักรกลมีการแข่งขัน



การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น การเรียกร้องเรื่องสิทธิเสรีภาพเกิดความไม่ไว้วางใจกัน ซึ่งล้วนเป็นมีประเด็นเอื้อให้เกิดสงครามต่อกัน คือ บ่อเกิดแห่งความยึดมั่นถือมั่น จนกระทั่งนำไปสู่การแบ่งพรรคแบ่งพวก การทำลายกัน สุดท้ายเกิดสงครามทำให้เริ่มเกิดความสงสัยวิทยาศาสตร์ว่าจะมีประโยชน์อย่างเดียวยังหรือเพราะแม้ว่าวิทยาศาสตร์จะสร้างสวรรค์ในโลกมนุษย์ได้นั้น แต่สามารถทำลายและสร้างความหายนะให้มนุษย์ได้เช่นกัน ผู้ที่เข้าสู่กระแสกระบวนทรรศน์หลังนวยุคมีความเชื่อจากการตั้งคำถามด้วยความสงสัยในวิทยาศาสตร์ว่าสามารถทำให้มนุษย์มีความสุขจริงหรือไม่ ในช่วงแรกเป็นการหักล้างเหตุผลของปรัชญาหลังนวยุค จึงเรียกกันว่าลัทธิรื้อทำลาย (deconstructionism) หรือลัทธิหลังนวยุคสุดขั้ว (extreme postmodernism) ต่อมาเมื่อรู้เหตุผลจนคนเกิดความไม่แน่ใจ เคว้งคว้าง ไม่มีทิศทาง กระแสคิดจึงปรับตัวไปสู่เกณฑ์การปฏิบัติที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยฝ่ายหลังเรียกกันว่าลัทธิรื้อสร้างใหม่ (reconstructionism) หรือลัทธิหลังนวยุคสายกลาง (moderate postmodernism) ที่เน้นการสนใจไปที่ความรู้ในตาข่าย (net-eye) ที่เคยถูกละเลยไป ซึ่งการจะเข้าใจกระแสคิดนี้ (คอบสีย์, พอล, 2558)

แนวคิดเกี่ยวกับสัญวิทยา

คำว่า สัญวิทยา (Semiology) มาจากรากศัพท์ภาษากรีก คือ Semeion ที่แปลว่า Sign (สัญญาณ) หมายถึง การสร้างความหมายจากการตีความผ่านข้อความ รูปภาพ ภาพลักษณ์ เสียง กลิ่น รสชาติ การกระทำ และวัตถุ โดยที่ความหมายของสิ่งต่างๆ เหล่านั้นจะสามารถเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมนุษย์เป็นผู้สร้างและให้ความหมายกับมัน โดยที่สิ่งเหล่านั้นจะเป็นอะไรก็ได้แต่ต้องมี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับวัตถุ เช่น แหวน ซึ่งเป็นวัตถุอย่างหนึ่งที่มีขายโดยทั่วไปและไม่มี ความหมายใดๆ จนกระทั่งแหวนถูกนำไปสวมที่นิ้วมือของเจ้าสาวในวันแต่งงานสัญญาณจึงเกิดขึ้น สำหรับเจ้าบ่าวและเจ้าสาวแหวนจะไม่เป็นเพียงวัตถุอีกต่อไปแต่ได้กลายเป็นสิ่งที่มีความหมาย แทนความรักของคนทั้งสอง จะเห็นได้ว่าแหวนนั้นได้เปลี่ยนสถานภาพเป็น เชิงสัญลักษณ์โดยที่ ลักษณะกายภาพยังคงเหมือนเดิม (กิริติ บุญเจือ, 2559)

นอกจากนี้ สัญวิทยายังหมายถึงการแสดงออกทางสีหน้าท่าทาง เช่น นักกีฬา มวยปล้ำแสดง ความเจ็บปวดจากการถูกชกผ่านสีหน้า น้ำเสียง และท่าทาง โดยการเอามือตีสงไปทีพื้นทำให้ผู้ชมเข้าใจได้ในทันทีว่าท่าทางเหล่านั้นหมายถึงอะไร สัญญาณต่างๆ ที่เกิดขึ้นจึงเป็นผลจากการอบทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำหนดขึ้นให้มันมีค่าเดียวกัน ถ้าหากนำ สัญญาณนั้นไปใช้ในสังคมและวัฒนธรรมอื่นๆ ที่มีความแตกต่างจะส่งผลให้สัญญาณนั้นมีความหมายที่แตกต่างกันทันที หรืออาจกล่าวได้ว่าสังคมและวัฒนธรรมเกิดการเปลี่ยนแปลง สัญญาณนั้นความหมายของสัญญาณก็จะเปลี่ยนไปเช่นกัน

พัฒนาการของสัญวิทยา

กาญจนา แก้วเทพ (2557) อธิบายว่า การศึกษาทางสัญวิทยามุ่งให้ความสนใจไปที่ตัวสาร และการตีความหมายของผู้รับสารเป็นสำคัญโดยไม่ได้มองว่าวัตถุนั้นคืออะไร แต่จะมองที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับวัตถุเท่านั้น ซึ่งความสัมพันธ์ (Relation) ของสัญญาณประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สัญญาณ (Sign) คือ สัญญาณประเภทต่างๆ เช่น ภาษา รูปภาพ เสียง อาหาร รูปร่าง เสื้อผ้า ฯลฯ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะมีวิธีการสื่อทอดความหมาย (Meaning) และมีความสัมพันธ์กับผู้ที่ใช้สัญญาณ เนื่องจากสัญญาณเหล่านี้เกิดจากการประกอบสร้าง (Construct) ความหมายของผู้คนในสังคม

2. รหัส (Code) คือ สิ่งที่ถูกสร้างขึ้นโดยมีหน้าที่เป็นศูนย์กลางทางวัฒนธรรม รหัสจะทำให้คนในสังคมเข้าใจการดำรงอยู่ทางสังคมของตนเอง เช่น การยกมือไหว้ของคนไทย หมายถึงการสวัสดีและการทักทาย ในขณะที่คนเกาหลีโค้งคำนับเพื่อหมายถึง การสวัสดีเช่นเดียวกันจากตัวอย่างจะเห็นได้ว่าแต่ละสังคมหรือวัฒนธรรมจะมีการเข้ารหัสที่แตกต่างกัน แม้จะมีความหมายเดียวกัน

3. วัฒนธรรม (Culture) คือ สิ่งที่กำหนดสัญลักษณ์และรหัส เนื่องจากทั้งสององค์ประกอบนี้ถูกสร้างและถูกใช้งานภายใต้บริบททางวัฒนธรรม หากบริบทนั้นถูกเปลี่ยนแปลงไป สัญลักษณ์และรหัสจะถูกเปลี่ยนแปลงความหมายเช่นเดียวกัน ดังนั้น การวิเคราะห์ในเชิงสัญลักษณ์จึงต้องมีความเข้าใจในบริบททางสังคมหรือวัฒนธรรมนั้นๆ สัญลักษณ์หรือศาสตร์แห่งสัญลักษณ์ ถือเป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยเรื่องของความหมาย ความสัมพันธ์ของสัญลักษณ์และการอ้างอิงกับความเป็นจริงทางสังคม ในการศึกษาทางสัญลักษณ์วิทยา โดยทั่วไปจะให้ความสนใจวิธีการสืบทอดความหมายของสัญลักษณ์ว่า เข้ามาเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันจนเกิดเป็นความหมายขึ้นมาว่าอะไร และ ความหมายเหล่านั้น ได้รับการตกลงยอมรับเป็นความหมายร่วมทางสังคมอย่างไร ซึ่งการตกลงนั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจหรือการยอมรับร่วมกันของคนในสังคม (คอบลิย์, พอล, 2558)

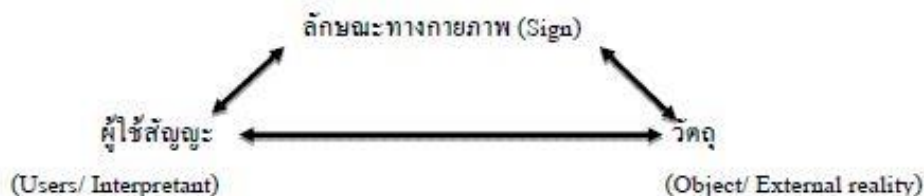
แนวคิดทฤษฎีสัญลักษณ์วิทยาได้รับการศึกษาและพัฒนาอย่างจริงจังในช่วงต้นของศตวรรษที่ 20 และมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสัญลักษณ์ของนักวิชาการที่ได้รับความนิยม คือ ชาร์ลส์ แซนเดอร์ส เพียร์ส (Charles Sanders Peirce) เฟอร์ดินานด์ เดอ โซซูร์ (Ferdinand de Saussure) และโรลันด์ บาร์ตส์ (Roland Barthes) นักปรัชญาทางสัญลักษณ์วิทยา คือ ชาร์ลส์ แซนเดอร์ส เพียร์ส (Charles Sanders Peirce) ชาร์ลส์ แซนเดอร์ส เพียร์ส (Charles Sanders Peirce, 1839-1914) เป็นนักปรัชญาสังคมชาวอเมริกัน ได้ศึกษาเกี่ยวกับสัญลักษณ์วิทยาเป็นคนแรก โดยให้ความสนใจที่องค์ประกอบ 2 ส่วน คือ รูปสัญลักษณ์ทางสัญลักษณ์ (Signifier) และความหมายของสัญลักษณ์ (Signified) เช่น การยกมือไหว้ คือ รูปสัญลักษณ์ทางสัญลักษณ์และมีความหมายทางสัญลักษณ์ คือ การแสดงความเคารพ จึงทำให้เพียร์สนำระยะห่างระหว่างองค์ประกอบทั้งสองส่วนนี้มาแบ่งประเภทของสัญลักษณ์ออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ (คอบลิย์, พอล, 2558)

1. ไอคอน (Icon) คือ สัญลักษณ์ที่มีลักษณะคล้ายคลึงหรือเหมือนกับวัตถุที่มีอยู่จริง เช่น รูปปั้นและรูปวาด เมื่อบุคคลได้เห็นภาพนั้นจะสามารถเข้าใจถึงสัญลักษณ์เหล่านั้นได้ทันที

2. อินเด็กซ์ (Index) คือ สัญลักษณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับวัตถุที่มีอยู่จริงโดยตรง เช่น รอยเท้าของสัตว์ คือ Index การเดินผ่านของสัตว์ ซึ่งการตีความของ Index นั้นจะเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลระหว่าง Index กับ Object

3. ซิมโบล (Symbol) คือ สัญลักษณ์ที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับวัตถุที่มีอยู่จริง แต่เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดจากข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ตีความ เช่น คนไทยตกลงกันว่าตัว “กา” เป็นสัญลักษณ์ที่บ่งบอกถึงสัตว์ชนิดหนึ่ง โดยที่รูปตัวอักษร “กา” นั้นไม่มีความคล้ายคลึงเหมือนไอคอนและไม่มีการเชื่อมโยงเหตุผลระหว่างสัญลักษณ์กับสัตว์ชนิดนั้นเหมือนอินเด็กซ์ ดังนั้น การตีความหมายหรือความสามารถในการเข้าใจสัญลักษณ์นั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้ของผู้ใช้สัญลักษณ์นั้นเพียงอย่างเดียว

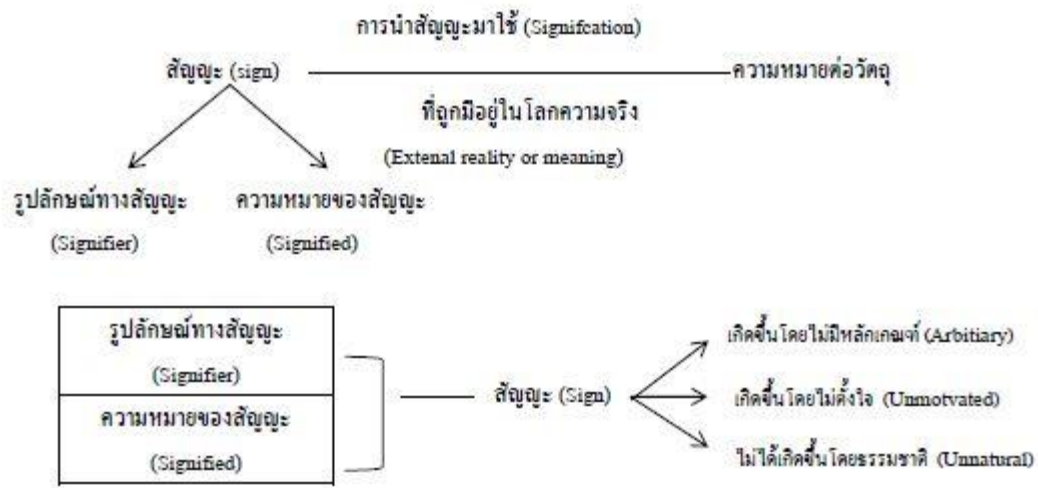
นอกจากนี้ การศึกษาสัญลักษณ์วิทยาตามแนวคิดของเพียร์ส ยังศึกษาถึงการเกิดขึ้นของสัญลักษณ์ที่จะต้องประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ (ดังภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 การศึกษาสัญลักษณ์วิทยาตามแนวคิดของชาร์ลส์ แซนเดอร์ส เพียร์ส
(Charles Sanders Peirce, 1839-1914) (กาญจนา แก้วเทพ, 2557)

จากภาพที่ 1 จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบทั้งสามส่วนนี้มีความเชื่อมโยงถึงกัน โดยสังเกตได้จาก หัวลูกศรที่มีความเชื่อมโยงกัน การที่จะทำความเข้าใจในเรื่องของสัญลักษณ์นั้นต้องมีการพิจารณาจากความสัมพันธ์ของสัญลักษณ์ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ เช่น การที่ผู้ใช้สัญลักษณ์มองเห็นคำว่า รถยนต์ คำเขียน คือ ลักษณะทางกายภาพ (Sign) เมื่อผู้ใช้สัญลักษณ์ที่อยู่ในสังคมเดียวกันเห็นคำเขียนดังกล่าวจะทำให้เกิดการ สร้างแนวคิด (Concept) เกี่ยวกับรถยนต์ขึ้นมาในจินตนาการอาจมีความแตกต่างกันบ้างของแต่ละบุคคลแต่จะมีลักษณะร่วมที่คล้ายคลึงกัน (Shared concept) ที่สามารถเชื่อมโยงไปยังรถยนต์จริงๆ (Object) ที่มีอยู่ในโลกความเป็นจริงได้ (External reality) ซึ่งอาจส่งผลไปถึงการเกิดแรงกระตุ้น (Motivation) เนื่องจากลักษณะทางกายภาพของสัญลักษณ์นั้นสามารถกระตุ้นให้เกิดภาพในใจหรือ ความหมายของสัญลักษณ์ได้ และ Icon เป็นรูปแบบสัญลักษณ์ที่สามารถสร้างแรงกระตุ้นได้มากกว่า Index และ Symbol ในขณะที่ Index จะมีแรงกระตุ้นสูงกว่า Symbol ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างภาพถ่ายของ ศพที่ถูกรถชนสามารถกระตุ้นให้นึกถึงอันตรายของการขับรถได้มากกว่าภาพหัวกะโหลก แต่อย่างไรก็ตาม ภาพหัวกะโหลกก็สามารถกระตุ้นให้เกิดความน่ากลัวได้มากกว่าตัวอักษรที่เขียนว่าอันตราย (จันทน์ เจริญศรี, 2545)

แนวคิดสัญลักษณ์วิทยาของเฟอร์ดินานด์ เดอ โซซูร์ (Ferdinand de Saussure) กาญจนา แก้วเทพ (2553) กล่าวว่า เฟอร์ดินานด์ เดอ โซซูร์ (Ferdinand de Saussure, 1857-1974) เป็นนักภาษาศาสตร์ ชาวสวิสเซอร์แลนด์ศึกษาบทบาทของสัญลักษณ์ที่มีต่อสังคม การเกิดขึ้นของการศึกษาสัญลักษณ์ศาสตร์นั้นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาปรัชญาโครงสร้างนิยม (Structuralism) เนื่องจากโครงสร้างนิยมเป็นวิธีการ วิเคราะห์เพื่อศึกษาโครงสร้างที่ซ่อนอยู่ในเบื้องหลังเปลือกนอก (Appearance) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม โซซูร์ได้ศึกษาตั้งแต่ปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในสังคมในบริบทต่างๆ ไปจนถึงการเขียนหรือ การบอกเล่าเรื่องราวต่างๆ การทำความเข้าใจของผู้คนต่อปรากฏการณ์ใดนั้นจะต้องผ่านโครงสร้างทาง ภาษาหรือมีความเข้าใจในภาษาเป็นอย่างดี แนวคิดของโซซูร์จึงให้ความสนใจไปที่การเปรียบเทียบเชิง โครงสร้างกับสัญลักษณ์ตัวอื่นๆ สัญลักษณ์จะไม่มีหมายใดจนกว่าการเปรียบเทียบจะเกิดขึ้น โซซูร์ได้ แบ่งสัญลักษณ์ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นรูปลักษณะทางสัญลักษณ์ (Signifier) และส่วนที่เป็นความหมาย ของสัญลักษณ์ (Signified) การนำสัญลักษณ์ทั้งสองส่วนมาใช้ร่วมกันจะทำให้เกิดความหมายต่อวัตถุที่มีอยู่ใน โลกของความเป็นจริง (ดังภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 การเปรียบเทียบเชิงโครงสร้างสัญญาณของเฟร์ดินานด์ เดอ โซซูร์
(Ferdinand de Saussure, 1857-1974) (กาญจนา แก้วเทพ, 2557)

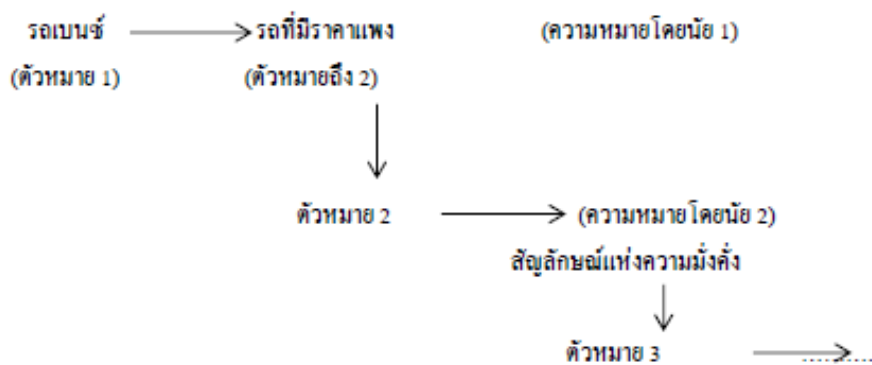
จากภาพที่ 2 จะเห็นได้ว่า หากสัญญาณส่วนใดส่วนหนึ่งอยู่โดยลำพังจะไม่ก่อให้เกิดความหมายใดขึ้นจนกว่าผู้ใช้สัญญาณจะนำสัญญาณนั้นไปใช้เปรียบเทียบเชิงโครงสร้างกับสัญญาณอื่นๆ เช่น คำถามที่ว่าอะไรคือแมว มนุษย์จะตอบคำถามนี้ได้ก็ต่อเมื่อพวกเขารู้ว่าอะไรที่ไม่ใช่แมวการเปรียบเทียบในลักษณะนี้จึงเรียกว่า การเปรียบเทียบคู่ตรงข้าม (Binary opposition) และการเปรียบเทียบสัญญาณย่อยกับสัญญาณอื่นในโครงสร้างจะทำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างสัญญาณย่อยในโครงสร้างเหล่านั้นซึ่งการทำความเข้าใจความหมายของสัญญาณย่อยจะพิจารณาพร้อมกับโครงสร้างของสัญญาณทั้งหมด เช่น ผู้คนจะเข้าใจความหมายของคำว่า เอาใจ ก็ต่อเมื่อพวกเขาได้เห็นคำนี้ไปประกอบรวมกับคำอื่นๆ อย่างคำว่า เอาใจใส่หรือเอาใจเขามาใส่ใจเรา โซซูร์จึงตั้งข้อสังเกตว่า แต่ละวัฒนธรรมจะมีการสร้างสัญญาณเพื่อใช้ในการจัดหมวดหมู่ (Categorization) สิ่งของแต่ละประเภท เช่น สัตว์บก สัตว์น้ำ และสัตว์เลื้อยคลานด้วยนม ซึ่งการแบ่งประเภทเหล่านี้จะส่งผลไปยังความหมายของสัญญาณของบุคคลอีกด้วย เพราะบุคคลจะเข้าใจความหมายของสัตว์บกก็ต่อเมื่อสัตว์บกนั้นถูกแบ่งแยกประเภทออกจากสัตว์ประเภทอื่นๆ อย่างไรก็ตาม หากสัญญาณอยู่ในระบบการแบ่งประเภทของสังคมที่ยึดถือเอาการล่าสัตว์ของฮองเต้เป็นเกณฑ์ สัญญาณของสัตว์บกนี้ก็จะไม่มีความหมายใดเลย ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสัญญาณย่อยในโครงสร้างรวมทั้งหมดจึงถูกเรียกว่าคุณค่า และระบุว่าคุณค่านั้นได้กลายเป็นสิ่งที่กำหนดความหมายให้แก่สิ่งต่างๆ

แนวคิดสัญญาณวิทยาของโรลันด์ บาร์ตส์ (Roland Barthes)จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีสัญญาณวิทยานักวิชาการทั้ง 2 ท่าน ทำให้โรลันด์ บาร์ตส์ (Roland Barthes, 1915-1980) นักวิชาการชาวฝรั่งเศสได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับสัญญาณวิทยาโดยมุ่งความสนใจไปที่การให้ความหมายโดยนัยของผู้ตีความ (สัญญาณวิทยาแห่งวัฒนธรรม) ซึ่งบาร์ตส์ได้วิเคราะห์เกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมของสังคมทุนนิยมอุตสาหกรรมฝรั่งเศสสมัยกลางคริสต์ศตวรรษที่ 20 โดยวิเคราะห์ตั้งแต่เครื่องอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวันไปจนถึงเรื่องราวในสื่อมวลชนต่างๆ เช่น โฆษณาผงซักฟอก ภาพถ่ายดาราศาสตร์ เครื่องสำอางและรถยนต์ซีตรอง จนกระทั่งปี ค.ศ. 1957 บทความทั้งหมดจึงถูกนำมารวบรวมพิมพ์ขึ้นเป็นหนังสือชื่อ Mythologies (มายาคติ) โดยบาร์ตส์ได้อธิบายถึงมายาคติว่า เป็นผลผลิตของประวัติศาสตร์และมีตรรกะ



ภายใน (Internal logic) ของตัวมันเอง ได้แก่ ตรรกะการสื่อความหมายที่ต้องศึกษาด้วยศาสตร์ที่ขยายออกมาจากภาษาศาสตร์เรียกว่า สัญญวิทยา ซึ่งประกอบขึ้นด้วยสิ่งที่รับรู้ได้ด้วยประสาทสัมผัส ตัวอย่างในกรณีศึกษาของภาษา คือ ถ้อยคำเป็นสัญญาณที่มีรูปสัญญาณเป็นเสียงหรือตัวเขียนและมีความหมายของสัญญาณ คือ แนวคิดที่ผู้คนในสังคมเข้าใจจากถ้อยคำเหล่านั้น เช่น สัญญาณจราจรจะใช้เครื่องหมายแผ่นป้าย และดวงไฟเป็นรูปของสัญญาณเพื่อสื่อความหมายให้ผู้ขับขี่ยานพาหนะเข้าใจถึงพฤติกรรมที่จะต้องกระทำ (คอบลิย์, พอล, 2558)

ความหมาย 2 ชั้นของสัญญาณ (Two orders of signification) ได้แก่ ความหมายโดยอรรถและความหมายโดยนัย แนวคิดนี้ถูกพัฒนาโดย เฟอร์ดินานด์ เดอ โซซูร์ (Ferdinand de Saussure, 1857-1974) นักภาษาศาสตร์ชาวสวิสเซอร์แลนด์ และโรลันด์ บาร์ตส์ (Roland Barthes, 1915-1980) ได้ต่อยอดเสนอแนวคิดดังกล่าวว่า ไม่มีการใช้สัญญาณครั้งไหนที่จะมีความหมายโดยอรรถเพียงชั้นเดียว (ความหมายโดยอรรถ หมายถึง ความหมายโดยตรงที่เข้าใจกันตามตัวอักษรเป็นความหมายที่เข้าใจตรงกันเป็นส่วนใหญ่และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป) แม้แต่การให้ความหมายในพจนานุกรมยังมีการเลือกใช้ถ้อยคำมาบรรยาย เช่น Longman ให้คำนิยาม กรุงเทพฯ ว่าเป็นเมืองที่มีโสเภณีมาก ซึ่งถ้อยคำที่นำมาใช้อธิบายความหมายต่างๆ เหล่านี้ จะมีความหมายโดยนัย (หมายถึง ความหมายแฝงที่ถูกประกอบสร้างอย่างตรงกันข้ามกับความหมายโดยอรรถบ่งบอกถึงจุดยืน ความนึกคิด และอารมณ์ความรู้สึกของผู้ใช้สัญญาณอยู่เสมอ) ต่อมาบาร์ตส์ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องความหมายโดยนัย โดยหลังจากที่ความหมายโดยนัยตัวแรกถูกสร้างขึ้นมามีความหมายนั้นจะกลายเป็นรูปสัญญาณหรือตัวหมาย (Signifier) แล้วสร้างความหมายโดยนัย ตัวที่ 2 และต่อไปเรื่อยๆ จนกลายเป็นสายโซ่แห่งความหมาย (Chain of meaning) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การให้ความหมาย 2 ชั้นของสัญญาณ (กาญจนา แก้วเทพ, 2557)

บาร์ตส์ เรียก ความหมายโดยนัย ระดับชั้นแรกว่า First order และเรียกความหมายโดยนัยระดับที่สองว่า Second order ซึ่งในความหมายโดยนัยระดับที่ 2 นี้ถูกบาร์ตส์เรียกว่า มายาคติ (Myth) จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นได้ว่า ความหมายโดยนัยระดับชั้นแรก (First order) เป็นการตีความที่เนื่องมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลและความหมายโดยนัยระดับที่สอง (Second order) หรือมายาคติ (Myth) จะเชื่อมโยงกับความหมายของสัญญาณเพื่อให้บุคคลเข้าใจต่อสัญญาณนั้นๆ ว่า มีมายาคติอะไรดำรงอยู่ ซึ่งแนวคิดของบาร์ตส์ไม่ใช่การตีความหมายที่มาจากประสบการณ์ แต่เป็นการตีความที่ถูกใส่ความหมายตามสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ ซึ่งบาร์ตส์ได้ให้คำนิยามของมายาคติไว้ว่า เป็นวิถีคิดของแต่ละสังคมหรือวัฒนธรรมที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นวิธีการสรุปแนวคิด (Conceptualization) หรือวิธีการ

ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งและในสังคมสมัยใหม่ก็ยังคงมีมายาคติต่างๆ อยู่มากมาย ดังนั้น แนวคิดของบาร์ตส์จึงชี้ให้เห็นว่าสิ่งต่างๆ ในสังคมจะถูกกำหนดให้มีสัญลักษณ์โดยมีระบบของวัฒนธรรมในแต่ละสังคมเป็นตัวกำหนดความหมายของสัญลักษณ์เหล่านั้น เช่น ดอกกุหลาบถูกนำมาเชื่อมโยงกับความรักทำให้ดอกกุหลาบ กลายเป็นสัญลักษณ์ของความรักและเมื่อกล่าวถึงดอกกุหลาบจึงไม่ได้มีแค่ความหมายรูปลักษณ์ สัญลักษณ์ที่หมายถึงดอกไม้เท่านั้น แต่ยังแฝงมายาคติไว้ในฐานะที่เป็นสื่อทางความรัก เป็นต้น (จันทน์ เจริญศรี, 2545)

ดังนั้น บาร์ตส์จึงเสนอแนวคิดที่ว่า คำแรก คือ รูปลักษณ์ทางสัญลักษณ์ (Signifier) ควรเรียกว่า Form คำที่สอง คือ ความหมายของสัญลักษณ์ (Signified) ควรเรียกว่า Content และคำที่สามควรเรียกว่า มายาคติ



ภาพที่ 4 การกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในระบบวัฒนธรรม (กาญจนา แก้วเทพ, 2557)

คุณสมบัติของมายาคติ (Myth) จึงมีคุณสมบัติที่สำคัญ 2 ประการ คือ ลักษณะที่เป็นการเคลื่อนไหวของมายาคติ โดยสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ ของคนบางกลุ่มหรือตอบสนองต่อความต้องการทางวัฒนธรรม และอีกประการหนึ่ง คือ มายาคติต่อต้านเป็นสิ่งที่อยู่ควบคู่กับมายาคติ ซึ่งจะปรากฏในวัฒนธรรมอยู่อยู่เสมอ เช่น ทุกคนรับรู้ว่าความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เป็นสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ หากแต่ในเวลาเดียวกันก็เกิด มายาคติต่อต้านขึ้นมาว่าความก้าวหน้าเหล่านั้นอาจทำลายระบบนิเวศหรือสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ ดังนั้น ในความคิดของนักสัญลักษณ์วิทยาจึงมองว่าแทบจะไม่มีอะไรในโลกนี้ที่มีแต่ประโยชน์ทางการใช้งานเพียงอย่างเดียวแต่ทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีความหมายใดความหมายหนึ่งอยู่เสมอ

อัตลักษณ์ในมุมมองของฌอง โบดริยาร์ด

โบดริยาร์ด (Jean Baudrillard, 1929-2007) เห็นว่า นวนิยายยุคที่เทคโนโลยีใหม่ๆ เกิดขึ้นและก่อให้เกิดความสามารถในการผลิตซ้ำทั้งสินค้าที่เป็นวัตถุและสินค้าเชิงวัฒนธรรม ความสามารถในการผลิตซ้ำได้อย่างไม่จำกัดนี้ทำให้เกิดสังคมเกินจริง (hyper-reality society) ซึ่งเต็มไปด้วยสิ่งจำลอง (simulacrum) จนไม่สามารถที่จะแยกระหว่างของจริงกับสิ่งจำลองได้ และยังเป็นยุคของการระเบิดแบบรวมตัว (implosion) ของเส้นแบ่งระหว่างสิ่งต่างๆ ทำให้ไม่มีการแบ่งแยกระหว่างวัฒนธรรมระหว่างประเทศ ไม่มีการแบ่งแยกระหว่างสิ่งที่ปรากฏกับความเป็นจริง นั่นคือไม่มีความหมายที่อยู่เบื้องหลังสิ่งต่างๆ ที่จะให้ค้นหานั้นเอง ความเป็นเกินจริงเกี่ยวข้องกับสังคมสื่อ สังคมเครือข่ายข้อมูลข่าวสารที่



ร่วมกันสร้างความเป็นจริงที่ยิ่งกว่าสิ่ง เป็นจริง (more real than real) ที่ความเป็นจริงได้ตกเป็นรองภาพตัวแทน และนำไปสู่การหลอมละลายความเป็นจริงในขั้นสุดยอด

การวิเคราะห์สัญญา ในหนังสือของโบริยาร์ด เรื่อง The system of objects (1968) ได้บุกเบิกประเด็นการวิเคราะห์สัญญาในฐานะตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เอาไว้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวเรากับวัตถุ วัตถุต่างๆ ไม่ได้เป็นเพียงสิ่งที่ถูกสร้างเพื่อการบริโภคเท่านั้น หากแต่วัตถุที่เราบริโภคเข้าไปนั้นกำลังกระทำบางสิ่งบางอย่าง (Act on) ให้กับตัวเรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีของวัตถุแห่งการบริโภคทั้งหลายที่จะเข้ามากำหนดความหมายในพื้นที่ชีวิตประจำวัน

ดังนั้น การวิเคราะห์การบริโภค (Consumption) โบริยาร์ด อธิบายว่าในสังคมทุนนิยมนั้นชีวิตผู้คนแปลกแยก (Alienated) ได้ทำให้การบริโภคกลายมาเป็นอุดมการณ์ที่ช่วยเติมเต็มชีวิตหรือเข้ามาแทนที่ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน เช่น ในชีวิตสมัยใหม่ พ่อแม่อาจไม่มีเวลาเลี้ยงลูกเอง ก็จะใช้วิธีซื้อเกมคอมพิวเตอร์มาเลี้ยงลูกแทน โบริยาร์ด เห็นว่า การบริโภคของมนุษย์ยุคนี้จะมีลักษณะทวิลักษณ์ (Dualism) กล่าวคือ ในลักษณะหนึ่งการบริโภคก็จะมีด้านที่ซ้ำซากวนเวียน เช่น ตื่นมาตอนเช้าก็จะบริโภคหรือทำกิจกรรมแบบเดิมๆ ระบบทุนนิยมได้สร้างลักษณะอีกด้านหนึ่งของความตื่นตาแปลกใหม่ (Novelty) ขึ้นมาด้วยเช่นกัน โบริยาร์ด ยังได้อธิบายต่อด้วยว่า การที่สังคมยุคนี้อุดมไปด้วยสัญญามากมาย เจตจำนงของการบริโภคจึงไม่ใช่แค่การเสพเชิงวัตถุเท่านั้น หากแต่เป็นการดื่มด่ำคุณค่าเชิงสัญญาเอาไว้ด้วย และเป้าหมายของการบริโภคเชิงสัญญาดังกล่าว ก็เป็นไปเพื่อสร้างอัตลักษณ์ (Identity) หรือการบอกว่า เราเป็นใคร และเราเหมือน/ต่างจากคนอื่นอย่างไร อันเป็นสองด้านของอัตลักษณ์ ดังนี้

1. การบริโภคเพื่อการเลียนแบบ (Imitation) หรือการบริโภคเพื่อให้เราเหมือนและเป็นเฉกเช่นเดียวกับคนอื่นที่อยู่ในกลุ่มสังคมเดียวกับเรา

2. การบริโภคเพื่อสร้างความแตกต่าง (Distinction) หรือการบริโภคเพื่อให้เราต่างจากกลุ่มคนอื่น ๆ ในสังคม อาทิ หากเราดื่มคาปูชิโนแล้ว เราก็ต่างจากคนชั้นล่างที่ดื่มแค่กาแฟโอเลี้ยงยกมือไหว้

ในขณะที่ โบริยาร์ด วิเคราะห์ว่า ภายใต้สังคมบริโภคและสังคมแห่งสัญญา ก่อนที่ตัวสินค้าจะถูกบริโภคตัวสินค้านั้นจะต้องเปลี่ยนไปเป็นสัญญาเสียก่อน การเปลี่ยนตัวสินค้าซึ่งเป็นวัตถุชิ้นหนึ่งให้กลายเป็นสัญญาแบบต่างๆ นั้น มีรหัสต่างๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการหีบห่อ (Packaging) การกำหนดราคา การกำหนดยี่ห้อ การวางบนชั้นที่จำเพาะ การวางในร้านประเภทต่างๆ การโฆษณา ซึ่งโบริยาร์ด กล่าวว่า รหัสในการเปลี่ยนแปลงสินค้าให้กลายเป็นสัญญานั้นเป็นรหัสที่มีลำดับชั้นอย่างมากทั้งนี้เพื่อให้สินค้าต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสื่อทางวัฒนธรรมเพื่อแสดงสถานภาพและเกียรติยศ (Status & prestige) ของผู้ใช้รหัสของการจัดระเบียบลำดับชั้นของสินค้า จึงสอดคล้องกับโครงสร้างลำดับชั้นของสังคมคนในสังคมจึงรับรู้ตำแหน่งแห่งที่ของตนในโครงสร้างของสังคมได้จากลำดับชั้นของสินค้าที่เขาบริโภค เพราะฉะนั้นในการบริโภคนั้นบุคคลจึงมิได้บริโภคแต่ตัววัตถุเท่านั้น

โบริยาร์ด เสนอว่า วัตถุในสังคมแห่งการบริโภค จะมีคุณค่าตามระบบหรือโครงสร้างที่ถูกจัดตั้งขึ้น ซึ่งก็คือนอกจากประโยชน์ใช้สอยและราคาแล้ว วัตถุถูกกำหนดในฐานะที่เป็นส่วนประกอบในการสร้างบรรยากาศของระบบคุณค่าโดยระบบคุณค่าหนึ่งที่มีอยู่มากมายในสังคมสมัยใหม่ เช่น การกินแฮมเบอร์เกอร์ Mcdonald นั้น นอกจากจะเพื่อตอบสนองความหิวแล้ว เรายังบริโภคสัญญาระหว่างมันนั่นคือ อารยธรรมตะวันตก เพราะในบริบทของสังคมไทยในปัจจุบันและยังได้วิเคราะห์ว่าความสัมพันธ์ระหว่างคนกับวัตถุ (สินค้า) มีหลายระดับระดับแรกเป็นลักษณะความสัมพันธ์ในแง่การใช้ประโยชน์เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น เราหาซื้อเสื้อกันหนาวและผ้าพันคอมาใช้เมื่อฤดู



หนามาถึง ความต้องการบ้านเพื่อเป็นที่อยู่อาศัย เป็นต้น โดยนำสิ่งๆ นั้นมาใช้ประโยชน์ตามจุดมุ่งหมายของการผลิตความสัมพันธ์ในระดับที่สองอยู่ภายใต้การสร้างคุณค่าและความหมายจากวัตถุที่มนุษย์ผลิตขึ้นมา เป็นความสัมพันธ์ในเชิงสัญลักษณ์ คือ นอกจากวัตถุที่บริโภคแล้วยังรวมไปถึงสัญลักษณ์ที่มีอยู่ในสินค้า นั้นๆ รวมไปถึงด้วย เช่น การบริโภคเสื้อผ้ามีแบรนด์เนม หน้าที่ของเสื้อผ้า คือ การสร้างความอบอุ่นให้แก่ร่างกาย ธรรมชาติของคุณค่าเชิงสัญลักษณ์แสดงถึงควมมีระดับการแต่งกายที่โอ้อวด โดยนำเอาภาพลักษณ์ของตนเองไปสัมพันธ์กับสินค้านั้นๆ การที่สินค้าแปรสภาพไปเป็นสัญลักษณ์ได้ก่อให้เกิดผลกระทบตามมาหลายประการ ซึ่งก็คือสัญลักษณ์จะทำให้มนุษย์สามารถจะบริโภคได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุดทั้งนี้เพราะมนุษย์จะไม่บริโภคเพียงเพราะความต้องการทางวัตถุอีกต่อไปแล้ว หากแต่จะบริโภคเพราะความต้องการทางสัญลักษณ์ ซึ่งเป็นความต้องการที่ไร้ขอบเขตไร้จินตนาการความต้องการเชิงสัญลักษณ์นั้นถูกปรุงแต่งขึ้นมาอีกมากมาย เช่น

1. ปราบปรามเพื่อที่จะมีความหมายทางสังคม (Desire for social meaning)
2. ความต้องการที่จะมีเอกลักษณ์แตกต่างไปจากคนอื่นๆ (Need for difference)

แต่ในมุมมองของ เลียวตาร์ด (Jean Francois Lyotard, 1924-1998) เสนอให้มีการปรับเปลี่ยนทางญาณวิทยาเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปของหลังนวยุค คือ การเปลี่ยนจากยุคทุนนิยมไปสู่ยุคสังคมสื่อ รวมไปถึงสังคมบริโภคนิยมที่ก่อให้เกิดวิกฤติการณ์ในการสร้างความชอบธรรมให้แก่ความรู้ ทำให้เรื่องเล่าใหญ่ (grand narrative) ต่างๆ กลายสภาพเป็นเพียงมายาคติเท่านั้น กระบวนทรรศน์หลังนวยุคได้ทำให้วิทยาศาสตร์ได้สูญเสียอำนาจในการครอบงำ เนื่องจากมักกล่าวอ้างความจริงโดยอิงทฤษฎี กฎระเบียบ เหตุผลที่พิสูจน์ด้วยกฎ วิทยาศาสตร์จึงมีสถานภาพเป็นเพียงเกมทางภาษาอีกอันหนึ่งเช่นกัน มนุษย์ควรเปลี่ยนกระบวนทรรศน์ต่อความรู้เสียใหม่ เพราะโลกใบนี้เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น องค์ความรู้ที่ดีที่สุดในโลกยุคนี้คือความรู้แบบชั่วคราวที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

บทสรุป

ผู้เขียนมองเห็นประเด็นที่ปรากฏในเรื่องสัญลักษณ์ในมุมมองของฌอง โบดริยาร์ดพบว่า อำนาจในการครอบงำ เนื่องจากมักกล่าวอ้างความจริงโดยอิงทฤษฎี กฎระเบียบ เหตุผลที่พิสูจน์ด้วยกฎวิทยาศาสตร์ จึงมีสถานภาพเป็นเพียงเกมทางภาษาอีกอันหนึ่งเช่นกัน มนุษย์ควรเปลี่ยนกระบวนทรรศน์ต่อความรู้เสียใหม่ เพราะโลกใบนี้เต็มไปด้วย ความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น องค์ความรู้ที่ดีที่สุดในโลกยุคนี้ คือความรู้แบบชั่วคราวที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ปรัชญาหลังนวยุคเน้นการดำเนินการต่างๆ จะต้องเต็มไปด้วยพลังแห่งหลังนวยุคที่ประกอบด้วยพลัง 4 ประการ คือ

- 1) สร้างสรรค์ (creativity) การคิดหรือทำสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน เป็นการเพิ่มความก้าวหน้าแก่มนุษยชาติ เปิดโอกาสให้มีการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์โดยทั่วไป แต่ถ้าเกิดโทษก็ต้องการการปรับตัว
- 2) การปรับตัว (adaptivity) การดัดแปลงการประยุกต์ใช้ให้เป็นคุณปราศจากโทษหรือดัดแปลงโทษให้เป็นคุณ
- 3) การร่วมมือ (collaboration) การร่วมมือทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เกินความคาดหมายต่างๆ และเป็นความปรองดองสามัคคีกันของกลุ่มชนนั้น ๆ
- 4) การแสวงหา (requisititivy) ปัญญาของมนุษย์มีศักยภาพที่จะคิดเข้าใจถึงโลกจึงต้องการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นเรื่อยๆ



การพัฒนาย่อมเดินหน้าไปด้วยพลังของการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือและแสวงหา มนุษย์เรา
ได้ใช้พลังสร้างสรรค์เพื่อสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ที่ได้สร้างประโยชน์มากมาย แต่ก็สร้างสิ่งที่เป็นโทษ
ซึ่งสามารถทำลายทุกสิ่งทุกอย่างได้จนถึงขั้นพบว่า หากสร้างสรรค์ต่อไปโดยไม่มีการปรับตัว พลังสร้างสรรค์
อันตบอดนั้นอาจจะทำลายมนุษยชาติลงเสียอย่างสิ้นเชิง มนุษย์ได้พัฒนาพลังปรับตัวขึ้นแก้ปัญหา
นั่นคือใช้วิจารณ์ตามปรัชญาหลังนวยุค ในการแก้ปัญหาต่างๆ โดยมีขั้นตอนของการวิเคราะห์และ
การประเมินค่าเป็นส่วนสำคัญ เมื่อปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมก่อให้เกิดความรับผิดชอบใน
การปฏิบัตินั้น การปรับตัวจึงเป็นส่วนสำคัญเพื่อควบคุมการสร้างสรรค์ให้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างปลอดภัย
และเกิดคุณประโยชน์ต่อสังคมโลก และไม่เป็นการสกัดกั้นการสร้างสรรค์เพราะกลัวอันตราย

พลังการแสวงหาช่วยกระตุ้นให้มนุษย์ไม่พอใจแต่เพียงเท่าที่มีพลังแสวงหาอย่างพอเพียงทำให้
มนุษย์เราต้องการปัจจัย 4 เพื่อการดำรงชีพ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เมื่อยัง
มีไม่ครบก็ดิ้นรนแสวงหาให้ครบ ครั้นได้ครบแล้วก็ยังไม่รู้สึกอิ่มใจ เกิดความรู้สึกว่ายังต้องการอะไรที่สูง
กว่าวัตถุเหล่านี้และมนุษย์จึงจะแสวงไปเรื่อยๆ จนกว่าจะพบสิ่งที่ต้องการ เมื่อพบแล้วก็จะเกิดการ
แสวงหาสิ่งใหม่เรื่อยๆ ไป ในที่สุดก็พบว่ามนุษย์เราหากต่างคนต่างสร้างสรรค์ ต่างคนต่างปรับตัว และต่างคน
ต่างแสวงหา ก็นับว่าเจริญก้าวหน้าได้ดียิ่ง แต่ถ้ามมนุษย์ไม่เรียนรู้ที่จะร่วมมือกัน การแข่งขันซึ่งมาจาก
สัญชาตญาณดิบของมนุษย์ก็มักจะเกิดขึ้นอย่างเลี่ยงไม่ได้

ดังปรากฏหลายครั้งในประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติที่มนุษย์เราใช้พลังแสวงหาเพื่อทำร้ายและ
ทำลายกันอย่างน่าเศร้าใจแทนที่จะใช้เพื่อส่งเสริมการทำดีแก่กันและกัน ในกระแสแห่งการแข่งขันเพื่อ
ตอบสนองการแสวงหาของตนเองนั้นต่างฝ่ายต่างก็มีอะไรสูญหายไปไม่มากก็น้อย แต่ถ้าหากมนุษย์ใช้พลัง
การปรับตัวมองเห็นความพอเพียงและหันมาร่วมมือกันอย่างบริสุทธิ์ใจ มนุษย์ก็จะประสบความสำเร็จใน
การพัฒนาคุณภาพชีวิต แนวโน้มของความร่วมมือ ในระดับชุมชน ท้องถิ่น เมือง ประเทศและระดับ
นานาชาติดูเหมือนจะก้าวหน้าและกว้างขวางขึ้นและลึกซึ้งขึ้นเรื่อยๆ พลังความร่วมมือเป็นองค์ประกอบที่
ขาดไม่ได้สำหรับการพัฒนาทุกชนิดและทุกระดับ เมื่อมนุษยชาติได้เข้าใจปรัชญาหลังนวยุคว่าเป็นพื้นฐาน
ปรัชญา อย่างสำคัญของการพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการมีความสุขแท้ตามความเป็น
จริงความร่วมมือจากฝ่ายรัฐบาล องค์กร สถาบันต่างๆ ย่อมจะต้องเป็นเจ้าภาพในการส่งเสริมเผยแพร่
แนวคิดปรัชญาหลังนวยุคและการประยุกต์ใช้ในระดับต่างๆ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
มนุษยชาติต่อไปเพื่อสันติภาพโลก

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา แก้วเทพ. (2557). *ศาสตร์แห่งสื่อและวัฒนธรรมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- กิริติ บุญเจือ. (2559). *อรรถปริวรรต: คู่มือคู่มือปรัชญาหลังนวยุค*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
เซนต์ จอห์น.
- คอบลี, พอล. (2558). *สืบสัญศาสตร์[Introducing semiotics]*. อธิป จิตตฤกษ์ (ผู้แปล). กรุงเทพฯ:
มิชชั่น อินเตอร์ พรินท์. (ต้นฉบับพิมพ์ปี 1997).
- จันทน์เจริญศรี. (2545). *โพสต์โมเดิร์นกับสังคมวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิชาษา.
- เจษฎา ทองรุ่งโรจน์. (2562). *พจนานุกรมปรัชญา อังกฤษ-ไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โบแดง.
- สันต์ สุวัจนราภินันท์ และคณะ. (2555). *สัญวิทยา: การถอดรหัสและการประยุกต์อัตลักษณ์ไทยเพื่อเป็น
แนวทางการออกแบบ*. โครงการจัดประชุมวิชาการ ประจำปี 2555 Built Environment
Research Associates Conference, BERAC 3, 2012.



สมบัติ พรศิริเจริญพันธ์. (2559). *เฮอร์เมนุติกส์: ศาสตร์แห่งการตีความและศิลปะแห่งการเข้าใจ*. นนทบุรี: โรงพิมพ์วชิรรินทร์พี.พี.

Baudrillard, J. (1968). *The System of Objects*. London: Verso.

_____. (1998). *The Consumer Society: Myths and Structures*. London: Sage.

C. Levi-Strauss. (1976). *Myth and Meaning*. London: Penguin.

Deobole B. Van Dalen. (1979). *Understanding Educational Research an Introduction*. 4th Edition. New York. Mc Graw Hill Com.





พุทธบริหารการศึกษาเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ The Buddhist educational management for Fostering a Learning Organization

พระมหาเจษฎ์มกฤษฎ์ ปญฺญารโ

Phramaha Jessechakis Panyatharo

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: saokum.sai@mcu.ac.th

Received: September 05, 2024; Revised: November 21, 2024; Accepted: December 08, 2024



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายหลักพุทธบริหารการศึกษาในการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจของบุคลากรในสถาบันการศึกษา โดยส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความเมตตา กรุณา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติ ซึ่งพุทธบริหารการศึกษาเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนาทั้งบุคคลและองค์กร ในด้านการบริหารตน โดยการพัฒนาตนเองตามหลักไตรสิกขา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านการบริหารคน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการจัดการคน เพื่อให้บุคลากรมีทิศทางและเป้าหมายที่สอดคล้องกัน ด้านการบริหารงาน ใช้เพื่อการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และการคิดอย่างเป็นระบบ ในการทำงาน เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ด้านการมีแบบแผนความคิด ช่วยให้ผู้คนมีมุมมองที่ถูกต้องและปรับตัวตามความเป็นจริง และด้านการเรียนรู้เป็นทีม เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาทีมงาน เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกัน องค์ความรู้ที่ได้รับจากการบูรณาการนี้จะช่วยพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีความรู้คู่คุณธรรมเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: พุทธบริหารการศึกษา, การเสริมสร้างองค์กร, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

This article aims to explain the principles of Buddhist educational management in strengthening a learning organization. It emphasizes the mental development of personnel in educational institutions by promoting virtues, ethics, and compassion, which are essential foundations for peaceful living and coexistence in society. The Buddhist educational management for strengthening learning organizations enhances the capacity for development at both individual and organizational levels. It encompasses the following areas, Self-Management developing oneself through the principles of the Threefold Training (morality, concentration, and wisdom) to foster continuous self-improvement. People Management Building positive relationships and managing personnel to ensure alignment in direction



and goals. Work Management organizing tasks systematically and employing structured thinking to understand the interconnectedness of various elements in the workplace. Mental Framework Cultivating correct perspectives and adaptability to align with reality. Team Learning Focusing on inspiring and developing teamwork to achieve collective success. The knowledge derived from this integration helps nurture individuals and organizations to grow sustainably, balancing wisdom with moral values.

Keywords: Buddhist educational management, Organizational strengthening, Learning organization.

บทนำ

พุทธบริหารการศึกษา (Buddhist Educational Management) เป็นการนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการจัดการและบริหารการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษา เพราะเป็นการพัฒนาจิตใจและคุณธรรม โดยพุทธบริหารศึกษานำการพัฒนาจิตใจของนักเรียนและบุคลากรในสถาบันการศึกษา โดยส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความเมตตากรุณา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติ ในขณะเดียวกันยังรวมถึง การส่งเสริมความยั่งยืนทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งพุทธบริหารการศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความยั่งยืนทั้งในด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการสร้างสำนึกในเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและการมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้ผู้เรียนสามารถเป็นพลเมืองที่ดีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งพุทธบริหารศึกษามุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของนักเรียน โดยการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทำให้นักเรียนสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ซึ่งมีความสำคัญในหลายด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนานวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดค้นนวัตกรรมและแนวคิดใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลว ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน 2) การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อองค์กรมีการเรียนรู้และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มคุณภาพของผลผลิตหรือบริการ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและลูกค้า 3) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ในยุคที่โลกธุรกิจและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี ด้วยการเรียนรู้และปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ทำให้สามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน และ 4) การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร องค์กรแห่งการเรียนรู้เน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความภาคภูมิใจในองค์กร

กล่าวโดยสรุป การนำพุทธบริหารศึกษามาใช้ไม่เพียงแต่จะทำให้ระบบการศึกษามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างคนที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนในระยะยาว พร้อมทั้งการยกระดับสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงไม่ใช่เพียงแค่การปรับปรุงหรือพัฒนาบางส่วนขององค์กร แต่เป็นการสร้างวัฒนธรรมที่



เน้นการเรียนรู้และการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ความหมายของการบริหารการศึกษา

คำว่า “การบริหารการศึกษา” หมายถึง ภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและ ขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือน ต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีจะต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นๆ จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543) ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ในลักษณะที่คล้ายกันมีดังนี้ การบริหารโรงเรียน หมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม มีความรู้ และความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุขสมควรแก่สภาพของตน (กานต์ ภูนาศ, 2542) เป็นการดำเนินการทุกอย่างในโรงเรียนตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไปและงาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (กิตติมา ปรีดีติล, 2542) โดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด (จันทราณี สงวนนาม, 2545)

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือใช้กระบวนการต่างๆ โดยความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

กระบวนการบริหารการศึกษา

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549) ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดนโยบายและมาตรการอันเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดตำแหน่งสายบังคับบัญชาในองค์การว่ามีตำแหน่งอะไรบ้าง แต่ละตำแหน่งมีอำนาจหน้าที่เช่นไร ใครสั่งการใคร เป็นต้น 3) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) หมายถึง การสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่ง ที่กำหนดไว้ ตามหลักแห่งการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน 4) การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การกำกับสั่งการและมอบหมายให้แต่ละฝ่ายปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ และ 5) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การติดตามดูว่าแต่ละฝ่ายปฏิบัติงานไปถึงไหน มีปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้และสำคัญ คือ การป้องกันไม่ให้ย่ำแย่ย้อนต่อหน้าที่ ละทิ้งหน้าที่ หรือทุจริตต่อหน้าที่

ในขณะที่ เสนาะ ตีเียว (2551) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) แบ่งออกเป็น 4 หน้าที่ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดขึ้นมาล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไร และจะมีวิธีการอย่างไร ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น 2) การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดสรรทรัพยากรและการเตรียมกิจกรรมที่จะมอบหมายให้คนหรือกลุ่มคนดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ 3) การนำ (Leading) คือ กระบวนการในการกระตุ้นส่งเสริมคนให้ทำงานเพื่อบรรลุผล



ตามแผนงานที่กำหนดไว้ 4) การควบคุม (Controlling) คือ กระบวนการในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลงานกับเป้าหมาย หรือมาตรฐานและแก้ไขให้ได้ตามเป้าหมาย

Luther Gulick and Lyndall Urwick (อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2545) นักทฤษฎีการบริหารองค์การผู้ที่ได้ร่วมกันนำเอาความคิดของฟาโยล์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ มาใช้ในการจัดองค์การทางราชการ โดยขยายกิจกรรมทางการบริหารออกเป็น 7 ประการ คือ 1) การวางแผนล่วงหน้าว่าองค์การจะต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2) การจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสายการบังคับบัญชา และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ 3) การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดี ความชอบการให้สวัสดิการ และการให้พ้นจากงาน 4) การอำนวยความสะดวกการตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการและ การควบคุมบังคับบัญชา 5) การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน 6) การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้สมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน 7) การงบประมาณ การใช้จ่ายเงิน การควบคุมการใช้จ่ายและการตรวจสอบด้านการเงิน

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหารโรงเรียนเป็นระบบครบวงจรโดยจะต้องมีการควบคุมคุณภาพและตรวจสอบคุณภาพด้วย มีกระบวนการเริ่มจากการร่วมกันวางแผนการบริหารการร่วมกัน ปฏิบัติตามแผนที่ได้ร่วมกันวางแผนไว้การร่วมกัน ตรวจสอบว่าการปฏิบัติตามแผนมีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง และการร่วมกันปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อการวางแผนการบริหารในครั้งต่อไป

ความหมายของพุทธบริหารการศึกษา

คำว่า พุทธบริหารการศึกษา ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการการศึกษาที่ใช้หลักการและแนวคิดของพระพุทธศาสนาในการบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาทางจิตใจร่วมกับการเรียนรู้ทางวิชาการ

ในขณะที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายของ พุทธบริหารการศึกษาว่าเป็นการบริหารและจัดการการศึกษาโดยยึดหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและบุคลากร โดยเน้นการพัฒนาในด้านต่างๆ ทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรมและจริยธรรม การจัดการศึกษาในแนวทางนี้จะพยายามสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนาทางด้านวิชาการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตจิตใจของผู้เรียน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545) ทั้งนี้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาโดยยึดหลักคำสอนและปรัชญาของพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการพัฒนาและดำเนินงานทางการศึกษา ซึ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในด้านสติปัญญา คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในตนเอง และสังคมอย่างลึกซึ้ง การจัดการศึกษานี้ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษาในระบบและนอกระบบ โดยมีการประยุกต์ใช้หลักธรรม (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2550)

กล่าวโดยสรุป พุทธบริหารการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านสติปัญญาและคุณธรรมควบคู่กันเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และคุณธรรมอย่างสมดุล การจัดการศึกษาและกิจกรรมการเรียนการสอนต้องสะท้อนหลักธรรมของพระพุทธศาสนา โดยเน้นการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับผู้เรียน การบริหารการศึกษาในแนวทางนี้มุ่งสร้างบุคลากรที่มีทั้งความรู้และคุณธรรม ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ



องค์ประกอบของพุทธบริหารการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาตามแนวพุทธ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบและดูแลและบริหารงานในหลายด้าน ซึ่งเมื่อประมวลแล้ว อาจกล่าวได้ว่า สิ่งที่เป็นประเด็นสำคัญมี 3 ด้าน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) ดังนี้

1. ด้านการบริหารตน คือ ผู้บริหารการศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม เพื่อนำไปใช้ในการปกครองตน จากหลักกัทธิบาท 4 (เครื่องมือแห่งความสำเร็จ) คือ ฉันทะ การมีความพอใจในงานและความตั้งใจในการพัฒนาสถานศึกษา วิริยะ ความพากเพียรพยายามในการทำงานและพัฒนาผู้เรียน จิตตะ ความเอาใจใส่ในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการทำงานอย่างจริงจัง วิมังสา การใคร่ครวญ การวิเคราะห์ และการประเมินผล เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านการบริหารคน คือ การนำหลักพุทธธรรมมาปรับปรุงคน พัฒนาคคน และเป็นเครื่องมือกำกับการทำงานของคนในองค์กร ด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 คือ หลักการสงเคราะห์เพื่อยึดเหนี่ยวใจคนและประสานสังคมไว้ในสามัคคี ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับแสดงน้ำใจต่อกันระหว่างคนทั่วไปโดยมีหลัก 4 ประการ คือ 1) ทาน คือ การเผื่อแผ่แบ่งปัน 2) ปิยวาจา คือ การพูดอย่างรักกัน 3) อตถจริยา คือ การทำประโยชน์แก่เขา และ 4) สมานัตตตา คือ การเอาตัวเข้าสมานหรือความเป็นผู้มีตนเสมอ

3. ด้านการบริหารงาน คือ การส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานให้ได้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถหรือตามศักยภาพของตนเอง ตามหลักฆราวาสธรรม มี 4 ประการ คือ 1) สัจจะ ความซื่อสัตย์ต่อกัน 2) ทมะ ความข่มใจ ข่มอารมณ์ไว้ 3) ขันติ ความอดทนอดกลั้น ความหยุดยั้ง 4) จาคะ ความเสียสละ แบ่งปันกับเพื่อน องค์กร สังคม

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของพุทธบริหารการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีประเด็นสำคัญมี 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารตน ตามหลักกัทธิบาท 4 ด้านการบริหารคน ตามหลักสังคหวัตถุ 4 และด้านการบริหารงาน ตามหลักฆราวาสธรรม

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้ รสสุคนธ์ มั่นคง (2558) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถให้บุคลากรในสถานศึกษาขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ ในขณะที่ไพลิน บุญนา (2559) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่อำนวยความสะดวกต่อการให้บุคคลทั่วทั้งองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างทั่วถึงตลอดเวลา บุคลากรเกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับความเป็นจริงของโรงเรียนที่สามารถสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นขยายศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในแต่ละระดับอย่างแท้จริง โดยนักคิดต่างชาติดังเช่น เซนเก้ (Senge, 2001) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคคลในองค์กรนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีความสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นสิ่งที่ใหม่ๆ เกิดขึ้น สอดคล้องกับ Garvin (2001) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็ว และสอนให้บุคลากรมีกระบวนการคิด วิพากษ์วิจารณ์ เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึง Ubben Hughes and Norris (2001) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้



หมายถึงเรื่องของความเจริญเติบโตก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงใหม่ในตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอในอันที่จะแสวงหาความเป็นไปได้ และโอกาสใหม่ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า

กล่าวโดยสรุป สถานศึกษาที่ส่งเสริมและพัฒนาความของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติอย่างต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีคิด วิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรพร้อมๆ กัน บุคลากรได้อิสระในการเรียนรู้และรับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองสามารถแสดงความคิดเห็นใหม่อย่างอิสระและสามารถแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันสร้างความเป็นเลิศแก่องค์กร

ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้ Pedler (1997) กล่าวว่า ลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่ามีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านกลยุทธ์ สนับสนุนให้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์หลักขององค์กร และสร้างนโยบายขององค์กรโดยยึดถือการมีส่วนร่วม 2) ด้านการมองภายในองค์กร มีการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงกันภายในองค์กรได้ มีการสร้างการตรวจสอบและควบคุม และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน 3) ด้านโครงสร้าง มีโครงสร้างที่สั่นกระชับและมีการกระจายอำนาจที่มากขึ้น 4) ด้านการมองภายนอก พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม 5) ด้านโอกาสในการเรียนรู้ มีบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ และสมาชิกในองค์กรมีการพัฒนาตนเอง

ในขณะที่ Marquard (1996) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์บทความและหนังสือเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถรวบรวมองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ซึ่งเป็นลักษณะของพลวัตการประกอบด้วยการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยน การเรียนรู้จากการคาดการณ์ การเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และทักษะและวินัยในการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความคิดเชิงระบบ ความรอบรู้ ส่วนตน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) องค์ประกอบด้านองค์กร ซึ่งมุ่งเน้นการกล่าวถึงการปรับเปลี่ยนองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์กร วิสัยทัศน์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และกลยุทธ์ขององค์กร 3) องค์ประกอบด้านคน ซึ่งจะเป็นการกล่าวถึง การเสริมอำนาจบุคคล โดยเน้นการเสริมอำนาจบุคคล ประกอบด้วย บุคลากร ผู้บริหาร/ผู้นำ ลูกค้า ผู้ขาย หุ่นส่วนและพันธมิตร ชุมชน 4) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และความรู้กลายเป็นความสำคัญขององค์การสมัยใหม่ ซึ่งประกอบด้วยการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ 5) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะองค์กรใดที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีจะสามารถก้าวนำองค์กรอื่น ประกอบด้วยสารสนเทศเทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้ ระบบอิเล็กทรอนิกส์สนับสนุนการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้แนวคิดอย่าง Karsten and et al (2000) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ การปรับปรุงกลไก เพื่อรับข้อมูลข่าวสารจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและคัดเลือกจัดระบบและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในโรงเรียน การรับแนวคิดใหม่ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำความคิดเหล่านี้ไปสร้างความแข็งแกร่งให้กับโรงเรียน ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนและสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากแนวคิดใหม่ และสนับสนุนความร่วมมือและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับ



และกำหนดเป็นบรรทัดฐานและค่านิยมของโรงเรียน ทบทวนและสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

กล่าวโดยสรุป ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างเหมาะสมมีการสร้างสรรค์ภายในองค์กร โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และพร้อมที่จะสนับสนุนการเรียนรู้ โดยนำเอาเทคโนโลยีมาพัฒนาคุณภาพของงาน รวมถึงการใช้อำนาจและความรับผิดชอบ ซึ่งจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ในการทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบมีเครือข่ายภายใต้วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลของผู้บริหาร ปัจจุบัน

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาค้นคว้า แนวคิดของเซงเก้ (Senge, 2001) พบว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นการฝึกฝนตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอและยังเป็นรากฐานสำคัญเป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น ความรอบรู้เป็นผลรวมของทักษะ ความสามารถ เห็นสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริง เห็นว่าอะไรสำคัญต่อตนเองและต่อองค์กร ขณะเดียวกันก็เห็นภาพเหตุการณ์ที่จะเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น ตอบตนเองได้แท้จริง แล้วตนต้องการอะไรจากการปฏิบัติหน้าที่ รักษาความตั้งใจอย่างสร้างสรรค์ เห็นความแตกต่างระหว่างที่เป็นจริงกับควรเป็น สร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง ไม่รู้สึกไร้อำนาจ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง และผูกพันยึดมั่นต่อข้อเท็จจริง

2) การมีแบบแผนความคิด เป็นความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อหน่วยงาน องค์กร หรือธุรกิจของตนเอง รับรู้สภาพของตนและหน่วยงานแล้วปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และเหตุการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งความคิดของคนเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคล การที่บุคคลในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวมสามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้เกิดความกระจำกับรูปแบบของความคิด ความเชื่อที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง เพื่อพัฒนาความคิด ความเชื่อให้สอดคล้องกับ ความแปรเปลี่ยนของโลก

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กร หรือการที่บุคคลมองภาพรวมในอนาคตของตนเอง และองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาภายในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันทั่วองค์กรเป็นการที่คนทุกคนมีความตระหนักและความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร เพื่อช่วยให้เกิดการยอมรับยินยอมพร้อมใจ และให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กรที่ทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร

4) การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของ



สมาชิกคนอื่นๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุป เพื่อออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ

5) การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการมองเห็นภาพโดยรวมเห็นทั้งหมด มีกรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุผล เห็นแนวโน้มรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะเห็นแค่ฉาบฉวยหรือผิวเผิน

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge) พบว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ซับซ้อน และสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นขั้นตอน

พุทธบริหารการศึกษาเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงหลักพุทธบริหารการศึกษา 3 ด้าน คือ การบริหารตน การบริหารคน และบริหารงานบูรณาการกับการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าด้วยการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ มีรายละเอียดที่น่าสนใจดังนี้

1. บริหารตน (Self-Management) การฝึกฝนและพัฒนาตนเองตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) โดยมีศีลเป็นกรอบของการควบคุมพฤติกรรม สมาธิเป็นการฝึกฝนจิตใจเพื่อความมั่นคง และปัญญาเป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการแก้ปัญหา การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) คือ การพัฒนาความสามารถและทักษะส่วนตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการใช้ปัญญาในการพัฒนาตนเองตามพุทธบริหาร เพื่อให้บุคคลมีความพร้อมที่จะพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ และปัญญา ในการทำงานและชีวิตประจำวัน

2. บริหารคน (People Management) การปกครองและบริหารงานบุคคลด้วยการการสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นธรรมภายในองค์กร การใส่ใจในความทุกข์สุขของบุคลากร และส่งเสริมให้ทุกคนมีความสุขและพร้อมทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นหัวใจของการบริหารคนในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทุกคนจะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เห็นคุณค่าร่วมกัน ซึ่งเป็นการสร้างความสามัคคี สอดคล้องกับการใช้พรหมวิหาร 4 ในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน

3. บริหารงาน (Work Management) การทำงานมีระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในวิธีการและเป้าหมาย การทำงานด้วยความเอาใจใส่และพิจารณาอย่างรอบคอบ การคิดอย่างเป็นระบบโดยใช้ปัญญาในการวางแผนและตัดสินใจ นำแนวคิดการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) มาใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนงาน ช่วยให้เห็นภาพรวมขององค์กรและสามารถเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักปัญญาของพุทธบริหารที่เน้นการวางแผนและพิจารณาอย่างรอบคอบในการทำงาน

4. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) การทำความเข้าใจที่ถูกต้องในอริยมรรคแปด ช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจในความเป็นจริงอย่างถูกต้อง ไม่ยึดติดกับอคติหรือความเชื่อผิดๆ สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารงานและการตัดสินใจ การมีแบบแผนความคิดที่ถูกต้องเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงาน การพัฒนาความคิดที่ยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกสามารถเสริมด้วยการนำหลักสัมมาทิฐิจากพุทธบริหารมาปรับใช้ในการปรับมุมมองและการตัดสินใจที่รอบคอบ



5. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การบริหารทีมงาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความผูกพันและเอาใจใส่ในหน้าที่ นอกจากนี้ยังสามารถใช้การพิจารณาและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาทีมงาน การเรียนรู้เป็นทีมช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะร่วมกันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสร้างแรงจูงใจและการทำงานร่วมกันตามแนวทางอิทธิบาท 4 โดยทีมงานจะมีเป้าหมายและความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาและประสบความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป พุทธบริหารการศึกษาเพื่อการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีรายละเอียดที่น่าสนใจ 5 ประเด็น คือ 1) การบริหารตนเองตามหลักไตรสิกขา ช่วยให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจลึกซึ้ง และสามารถปรับใช้ในการพัฒนาทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน 2) การสร้างความสามัคคีในองค์กร ร่วมกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างกลมเกลียวและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน 3) การบริหารงานอย่างเป็นระบบ ช่วยให้การวางแผนงานและการตัดสินใจมีระเบียบและมีความชัดเจน สอดคล้องกับการคิดอย่างเป็นระบบในองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) การปรับมุมมองและวิธีคิด ช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรมองเห็นความเป็นจริง และสามารถปรับปรุงแบบแผนความคิดให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และ 5) การทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จในการบริหารทีมช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่น และความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีม

องค์ความรู้ที่ได้รับ

พุทธบริหารการศึกษาเพื่อการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีรายละเอียดที่น่าสนใจ 5 ประเด็น คือ 1) บริหารตน พัฒนาตนเองตามหลักไตรสิกขาสอดคล้องกับการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยเน้นการฝึกจิตใจและสติปัญญาให้ลึกซึ้ง 2) บริหารคน ใช้ในการบริหารบุคลากร สอดคล้องกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อสร้างความสามัคคีและเป้าหมายที่ชัดเจน 3) บริหารงาน ใช้ในการวางแผนและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อการบริหารงานที่เชื่อมโยงกัน 4) แบบแผนความคิด ใช้เพื่อมองเห็นความเป็นจริงอย่างถูกต้อง ช่วยให้มีความมุ่งมั่นที่ยึดหยุ่นและพัฒนาวิธีการทำงาน และ 5) การเรียนรู้เป็นทีม ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างทีมงานที่มีความมุ่งมั่นและพร้อมพัฒนาไปด้วยกัน

บทสรุป

พุทธบริหารการศึกษาเพื่อการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนาทั้งบุคคลและองค์กร ในด้านการบริหารตน โดยการพัฒนาตนเองตามหลักไตรสิกขา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านการบริหารคน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการจัดการคน เพื่อให้บุคลากรมีทิศทางและเป้าหมายที่สอดคล้องกัน ด้านการบริหารงาน ใช้เพื่อการบริหารงานอย่างเป็นระเบียบ และการคิดอย่างเป็นระบบ ในการทำงาน เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ด้านการมีแบบแผนความคิด ช่วยให้บุคคลมีความมุ่งมั่นที่ถูกต้องและปรับตัวตามความเป็นจริง และด้านการเรียนรู้เป็นทีม เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาทีมงาน เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกัน องค์ความรู้ที่ได้รับจากการบูรณาการนี้ช่วยพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีความรู้คู่คุณธรรม เติบโตอย่างยั่งยืน



เอกสารอ้างอิง

- กานต์ ฤณาสล. (2542). *การประถมศึกษา*. กาญจนบุรี: สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- กิตติมา ปรีดีดิลล. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 16*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2550). *การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีในการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). *พุทธศาสนาและการศึกษา: แนวทางการพัฒนาการศึกษาในยุคปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- ไพลิน บุญนา. (2559). *ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทอักษรเจริญทัศน์.
- รสสุคนธ์ มั่นคง. (2558). *การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2*. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เสนาะ ดิยาวี. (2551). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Garvin, D.A. (2001). *Learning Organization*. Boston: Harvard University Press.
- Karsten, S., and Others. (2000). *Dutch Primary School and The Concept of the Learning Organization*. In *The Learning Organization*.
- Marquardt, M. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Pedler, M., Burgoynew, J., and Boydell, T. (1997). *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development*. (2nd ed.), London: Me Grow-Hill.
- Senge, P.M. (2001). *The Fifth Discipline Field Book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Ubben, G.C., Hughes, L. & Norris, C. J.(2001). *The principal: creative leadership for effective School*. Boston: Allyn & Bacon.





จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ ในวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์



วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์

1. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์
2. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการในพิจารณาบทความโดยอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้นิพนธ์บทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ ทั้งสิ้น
3. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง
4. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้นิพนธ์บทความ
5. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

บทบาทหน้าที่ของผู้นิพนธ์บทความในวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์

1. บทความที่ผู้นิพนธ์ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
2. ผู้นิพนธ์บทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น
3. หากผลงานทางวิชาการของผู้นิพนธ์เกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้นิพนธ์ควรดำเนินการตามหลักจริยธรรมปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง



4. ผู้นิพนธ์บทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่นๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์แล้ว

5. ชื่อผู้นิพนธ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความ การพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติ หรือความขัดแย้งส่วนตัว

2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน

4. หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่า บทความที่รับประเมินเป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที พร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

5. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์กำหนดรวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้อื่นได้รับรู้





หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์ บทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ และงานวิชาการอื่นๆ วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์

วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ มีนโยบายส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยของนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิชาการที่สนใจ นอกจากนี้ยังเป็นเวทีวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะและข้อคิดเห็นทางด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญาศาสนา ภาษาบาลีสันสกฤต การศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ โดยรูปแบบผลงานที่วารสารจะรับพิจารณา มี 3 ประเภท คือ บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือ

บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือที่จะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์นี้ จะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ก่อน เพื่อให้วารสารมีคุณภาพและนำไปอ้างอิงได้

การเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ และงานวิชาการอื่นๆ มีดังนี้

1. ภาษา เป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และชื่อบัญญัติตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน ควรหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษในข้อความ ยกเว้นกรณีจำเป็น ให้เขียนคำศัพท์ภาษาไทยตามด้วยวงเล็บภาษาอังกฤษ ให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมดยกเว้นชื่อเฉพาะต้องขึ้นต้นด้วยตัวอักษรใหญ่ บทความส่วนที่เป็นภาษาอังกฤษควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะส่งต้นฉบับ

2. การพิมพ์ ให้จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด ด้วยรูปแบบตัวอักษร TH Sarabun PSK ขนาด 16 พอยต์ โดยจัดหน้ากระดาษขนาด A4 ตั้งค่าหน้ากระดาษสำหรับการพิมพ์ห่างจากขอบกระดาษทุกด้าน ด้านละ 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร)

3. จำนวนหน้า บทความวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ และบทความวิชาการ ตั้งแต่หัวข้อเรื่องจนถึงบรรณานุกรมควรมีความยาวไม่เกิน 15 หน้า กระดาษ ขนาด A4

การเรียงลำดับเนื้อหา

1. บทความวิจัย

1.1 ชื่อเรื่อง ควรสั้น กระชับ และสื่อเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช้คำย่อชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยมาก่อน

1.2 ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบันที่สังกัด และอีเมลของผู้เขียนหลักและร่วม

1.3 บทคัดย่อ (abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นเนื้อความย่อที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา ผลงานและการวิจารณ์



อย่างต่อเนื่องกันไม่ควรเกิน 200 คำ หรือมีความยาวไม่เกิน 12 บรรทัด ไม่ควรมีคำย่อ ให้บทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญหรือคำหลัก (Keywords) ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ใส่ไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา จำนวนไม่เกิน 5 คำ

1.5 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาหรือบทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าวๆ และมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิจัยนั้นด้วย

1.6 วิธีดำเนินการวิจัย ให้ระบุรายละเอียดวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งที่นำมาศึกษา จำนวนลักษณะเฉพาะของตัวอย่างที่ศึกษา ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษา อธิบายวิธีการศึกษา หรือแผนการทดลองทางสถิติ การสุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

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

1.8 อภิปรายผล ชี้แจงว่าผลการศึกษาดตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือแตกต่างไปจากผลงานที่มีผู้รายงานไว้ก่อนหรือไม่ อย่างไร เหตุใดจึงเป็นเช่นนั้นและมีพื้นฐานอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และให้จบด้วยข้อเสนอแนะที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์หรือทั้งประเด็นคำถามการวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยต่อไป

1.9 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ ควรคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็น และต้องมีคำอธิบายสั้นๆ แต่สื่อความหมายได้สาระครบถ้วนในกรณีที่เป็นตาราง คำอธิบาย ต้องอยู่ด้านบน ในกรณีเป็นรูปภาพหรือแผนภูมิคำอธิบายต้องอยู่ด้านล่าง

1.10 บรรณานุกรม สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิง ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยมีหลักการทั่วไป

2. บทความวิชาการ

2.1 ชื่อเรื่อง

2.2 ผู้แต่ง

2.3 บทนำ

2.4 เนื้อหา

2.5 บทสรุป

2.6 บรรณานุกรม

3. บทวิจารณ์หนังสือ

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับหนังสือ

3.2 ชื่อผู้วิจารณ์

3.3 บทวิจารณ์

3.4 บรรณานุกรม

4. งานวิชาการอื่น

กรอบในการเขียนให้ใช้ในกรณีเดียวกันกับงานวิชาการข้างต้น



ขอบเขตการตีพิมพ์

วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์เป็นวารสารสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รับผิดชอบเผยแพร่งานวิจัยในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมโดยเน้นด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญาศาสนา ภาษาบาลี สันสกฤต การศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม รวมถึงสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วาระการตีพิมพ์

วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์มีวาระการตีพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม และฉบับที่ 3 เดือนกันยายน-ธันวาคม

การส่งต้นฉบับ

- E-mail: โดยส่งไฟล์เวิร์ด (word) และไฟล์ Pdf. ไปที่ srisuvarna2567@gmail.com
- สามารถส่งได้ด้วยตนเองที่กองบรรณาธิการวารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 249 ถนนมาลัยแมน ตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี 72000 โทร. 062 697 8932

การเขียนบรรณานุกรม/เอกสารอ้างอิง

การรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในการเขียนผลงานนั้นๆ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง ภายใต้หัวข้อเอกสารบรรณานุกรม สำหรับบทความภาษาไทย หรือ References สำหรับบทความภาษาอังกฤษ ให้ใช้รูปแบบการเขียนแบบ APA V.6 (American Psychological Association) ตัวอย่างการเขียนมีดังนี้

หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อเรื่อง./ ครั้งที่พิมพ์ (ถ้ามี)/ สถานที่พิมพ์./ ผู้จัดพิมพ์.

ตัวอย่าง

พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (2547). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).

Potter, M.E. (1990). *The Competitive advantage of nations*. New York: Free Press.

บทความในวารสาร

ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อบทความ./ ชื่อวารสาร./ ปีที่หรือเล่มที่/ (ฉบับที่ (ถ้ามี))/ เลขหน้า.

ตัวอย่าง

ชัยณรงค์ ศรีมันตะ. (2563). ธรรมชาติมนุษย์ในปรัชญาโทมัส ฮอบส์ *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 28(1), 48-72.

Foster, W.P. (2004). The decline of the local a challenge to educational leadership. *Education Administration Quarterly*, 40(2), 176-191.

วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อวิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์และสารนิพนธ์./ ระดับวิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์และสารนิพนธ์./ ชื่อสาขาวิชา./ คณะ./ ชื่อมหาวิทยาลัย.



ตัวอย่าง

นพพร ไทยเจริญ. (2549). การสร้างชุดการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เรื่อง ดินและหินในห้องเรียนสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Shim, W. J. (1996). Contamination and bioaccumulation of tributyltin and triphenyl tin compounds in the Chinhae Bay system. Korea. *Master's thesis*. Department of Oceanography, Seoul National University.

บทความจากเว็บไซต์ (Web Site)

ชื่อผู้แต่ง. ชื่อบทความ./[ออนไลน์]./แหล่งที่มา/วัน/เดือน/ปี.

ตัวอย่าง

พรรณี บัวเล็ก. พัฒนาการทุนนิยมในประเทศไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:<http://research.krirk.ac.th/pdf>. [25 ธันวาคม 2555]





จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์ร่วมสมัย พัฒนาจิตใจและสังคม

Published by
Program in Buddhism, Suphanburi Srisuvarnabhumi Buddhist College
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
<http://www.spmcu.ac.th>

