



วารสาร โลกสุขภาวะ



JOURNAL OF THE WORLD OF HAPPINESS

ISSN 3027-8244 (online) Vol. 2 No. 1 (January - June 2025)

เจ้าของ

ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม (RESEARCH CENTER FOR DHAMMSUKSA PHRAPARIYATTIDHAMMA OF WATAWUTWIKASITARAM SCHOOL) ฤทธิคุณแม่ขาลิ่ง ห้อง 305 เลขที่ 137 วัดอาวุธวิกสิตาราม ถนนจรัญสนิทวงศ์ 71 บางพลัด กรุงเทพฯ 10700 โทร 0860864258

เจ้าของ

ที่ปรึกษา

นพ.ประจักษ์วิช เล็บนาค	มูลนิธิหลักประกันสุขภาพไทย
นพ.เจตน์ ธรรมธัชอารี	สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
นพ.ศุภกิจ ศิริลักษณ์	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
นายแพทย์อำพล จินดาวัฒนะ	สมาชิกวุฒิสภา
ผศ.ดร.ทพ.วีระศักดิ์ พุทธาศรี	สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ
ทพ.อรรถพร ลิ้มปัญญาเลิศ	สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
นางกรรณิการ์ บรรเทงจิตร	สำนักงานประสานการพัฒนานโยบายรองรับสังคมสูงวัย
นายชาญเชาวน์ ไชยานุกิจ	อดีตปลัดกระทรวงยุติธรรม
นายพงศ์ไพบยม วาภูติ	อดีตปลัดกระทรวงมหาดไทย

บรรณาธิการบริหาร

พระครูปลัดสุวัฒนวิสุทธิสารคุณ, ผศ.ดร.

บรรณาธิการวารสาร

ผศ.ดร.ปฏิธรรม สำเนียง มูลนิธิหลักประกันสุขภาพไทย

ผู้ช่วยบรรณาธิการวารสาร

นางสาวกวิณิดา อรุณโชติ	นักวิชาการอิสระ
นายจรรยา ลินลา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
นางสาวภาวิณี บุญจันดา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

กองบรรณาธิการวารสาร

พระครูสุตฺตรัตนบัณฑิต, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมงคลธรรมวิธาน, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.บุญช่วย ดุใจ	มูลนิธิโพธิ์ลาย
ดร.ทวีศักดิ์ ชูมา	มหาวิทยาลัยมหิดล
ดร.นงลักษณ์ ยอดมงคล	สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

ฝ่ายจัดรูปเล่ม/สมาชิกวารสาร

ผศ.ดร.ปฏิธรรม สำเนียง นางสาวกวิณิดา อรุณโชติ นางสาวนันทัง นันทน์ภักดิ์ นายสุรวิชัย ศรีคาร

พิมพ์ที่

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

บทบรรณาธิการ

ปี พ.ศ. 2568 ถือเป็นก้าวสำคัญของวารสารโลกสุขภาวะ ในฐานะเวทีทางวิชาการที่เปิดพื้นที่สำหรับการจัดการความรู้จากประสบการณ์ตรงของนักวิจัย นักพัฒนา และนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ดังนั้น วารสารจึงให้ความสำคัญกับการแปลงความรู้เฉพาะตัว (Tacit Knowledge) สู่ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ผ่านบทความที่มีคุณค่า ทั้งในด้านเนื้อหาและผลกระทบเชิงสังคม เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะในระดับบุคคล ชุมชน และประเทศ

ในกระบวนการยกระดับคุณภาพนี้ วารสารได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์ของ Thai Citation Index (TCI) โดยได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบคุณภาพผลงานในด้านความถูกต้อง ความครบถ้วน และการประยุกต์ใช้ได้จริง ฉะนั้น กองบรรณาธิการมุ่งมั่นที่จะผลักดันวารสารให้เป็นแหล่งอ้างอิงที่มีมาตรฐานทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อรองรับการเข้าสู่ระบบวารสารสากลในอนาคต

สำหรับฉบับที่ 1 ประจำปีนี้ วารสารได้รวบรวมบทความวิชาการจากผู้เขียนหลากหลายสาขา ซึ่งล้วนมีเป้าหมายร่วมกันในการนำองค์ความรู้มาขับเคลื่อนสังคมอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน ความหลากหลายของเนื้อหาสะท้อนเจตนารมณ์ของวารสารที่จะเป็นสื่อกลางระหว่างโลกวิชาการกับการปฏิบัติจริงในสังคม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	ค
สารบัญ	ง
วิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับตรรกวิทยาในปรัชญาอินเดีย (Analyze the concept of logic in Indian philosophy) พระปลัด สิริพิงษ์ ธิรปุณฺโณ (รุ่งกลับ)	1
หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการกับภาวะวิกฤต (Principles and Theories of Crisis Management) พระครูวินัยธรสุขุม สุขวฑฒโก, สิริพิงษ์ อดมโชคสิริถาวร, รัตติกาล พรณพนาไพร, กานต์ธิดา อนันดาสนิตกุล, อาแสงตะวัน และ น้องเล็ก	9
หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง (Principles and Theories of Change Management) มนัสวี มนต์ปัญญาวัฒนา, พระเกษภา ฐานวิโร, น้อย และ จันทรพร วนาเจริญกิจ	20
บทวิจารณ์หนังสือเรื่องคณะศึกษาศาสตร์ (Book Review of a Work on the Faculty of Education) ณัฐวุฒิ วรรณโกษิต, พระครูวินัยธรสุขุม สุขวฑฒโก และ มนัสวี มนต์ปัญญาวัฒนา	30
บทวิจารณ์หนังสือเรื่องเรือนชั้นใน-ชั้นนอก พุทธธรรมสำหรับชายหนุ่มหญิงสาวผู้ออกเรือน (Book Review of Inner and Outer Household: Buddhist Teachings for Young Men and Women Starting Married Life) พระปลัด สิริพิงษ์ ธิรปุณฺโณ, พระมหาปุณณสมบัติ บุญเรือง และ พระครูวินัยธรสุขุม สุขวฑฒโก	34
จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารโลกสุขภาวะ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม	45
การเตรียมต้นฉบับเพื่อการเสนอจัดพิมพ์ในวารสารโลกสุขภาวะ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม	47

วิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับตรรกวิทยาในปรัชญาอินเดีย Analyze the concept of logic in Indian philosophy

พระปลัด สิทธิพงษ์ ธิรปุณโย (รุ่งกัลป์)

PhrapaladSitipong Thirapunyp (Roongklab)

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

E-mail: nuthapong.malisorn@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 1 มกราคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 29 มิถุนายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 29 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาตรรกวิทยาในปรัชญาอินเดีย โดยเปรียบเทียบระหว่างตรรกะของพุทธศาสนาและปรัชญานายยะ ซึ่งมีพื้นฐานความเชื่อต่างกัน กล่าวคือ พุทธศาสนาไม่ยึดถือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ขณะที่นายยะเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์และความจริงภายนอก ตรรกะในพุทธศาสนาเน้นการใช้ปัญญาพิจารณาอย่างมีเหตุผล ผ่านการปฏิบัติจนเกิดภวามยปัญญา โดยเน้น 3 ประเด็นคือ (1) ความรู้ระดับปรมัตถ์ (2) การรู้แจ้งจากการฝึกปฏิบัติ (3) การใช้หลักธรรม เช่น อริยสัจ 4 เป็นพื้นฐานการหาเหตุผล ส่วนนายยะถือเป็นปรัชญาสังนิยมทางตรรกะ (Logical Realism) เชื่อว่ามีความจริงแท้ 2 ลักษณะ คือ ฝ่ายวัตถุ และฝ่ายนามธรรม ทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน นอกจากนี้ นายยะยังเป็นปรัชญาแบบอนุพหุนิยม (Atomic Pluralism) ที่เชื่อว่าโลกเกิดจากธาตุทั้ง 4 ได้แก่ ดิน น้ำ ลม ไฟ กล่าวโดยสรุป ตรรกะในพุทธศาสนาเน้นการรู้แจ้งภายในจากการปฏิบัติธรรม ขณะที่นายยะเน้นตรรกะภายนอกจากองค์ประกอบของโลกและจิตใจที่แยกออกจากกัน

คำสำคัญ: ตรรกวิทยา, อสมวาท, นิमितตะ

Abstract

This article examines logic in Indian philosophy by comparing Buddhist logic with that of the Nyāya school, which differ in their foundational beliefs. Buddhism does not rely on the concept of sacred entities, while Nyāya acknowledges their existence and external truths. Buddhist logic emphasizes inner wisdom gained through rational contemplation and meditative practice. Its key points include: (1) ultimate (paramattha) knowledge, (2) realization through direct experience, and (3) reasoning based on core Dhamma principles,

such as the Four Noble Truths. In contrast, Nyāya represents logical realism, holding that two independent truths exist: material and mental (abstract). Nyāya also subscribes to atomic pluralism, asserting that the world is composed of four fundamental elements—earth, water, wind, and fire. In summary, Buddhist logic focuses on internal realization through practice, while Nyāya logic emphasizes external analysis grounded in metaphysical dualism.

Keywords: Logic, Asamvayī, Nimitta

1. บทนำ

ตรรกวิทยา (Logic) คือวิชาที่ว่าด้วยการหาเหตุผลด้วยวิธีการต่างๆ อย่างมีระบบและแบบแผนเป็นวิชาที่ว่าด้วยกฎเกณฑ์การใช้เหตุผล หน้าที่ของตรรกวิทยาคือ การให้ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงทั่วไปเพื่อยืนยันให้เห็นความจริงอีกสิ่งหนึ่งอย่างมีเหตุผล ในบทความนี้จะวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับตรรกวิทยาในปรัชญาอินเดีย ดังนั้นเราต้องมาทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมาของปรัชญาอินเดียเสียก่อนว่ามีความเป็นมาอย่างไร เพราะความเป็นมาของปรัชญาอินเดียนี้มีประวัติความเป็นมาอันยาวนานมาก เราอาจแบ่งยุคปรัชญาอินเดียไว้ 3 ยุคด้วยกัน คือ (จันทรสม์ ตาปูลิง, ความรู้พื้นฐานตรรกศาสตร์)

1. ยุคพระเวท (ประมาณ 2,500-200 ก่อน พ.ศ.) ปรัชญาอินเดียได้มีการศึกษาอยู่ในประเทศอินเดียมาตั้งแต่ก่อนพุทธกาล หลักฐานที่เห็นได้ชัดคือ คัมภีร์พระเวทของอินเดีย ซึ่งเกิดก่อนพุทธกาล 1,000 ปี คัมภีร์พระเวทเกิดจากพวกฤๅษีได้เข้าไปบำเพ็ญตบะอยู่ในป่า พระผู้เป็นเจ้าได้มอบหมายพระวณะเหล่านั้ให้และฤๅษีก็ได้นำมาสั่งสอนต่อกัน เรื่อยๆมา

2. ยุคปรัชญา (ประมาณ 200 ปีก่อน พ.ศ. ถึง พ.ศ.1,200) มีสำนักปรัชญาที่สำคัญ เกิดขึ้น 9 สำนักแบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มอัสติกะ เป็นกลุ่มที่ยอมรับความศักดิ์สิทธิ์ ของคัมภีร์พระเวท มีอยู่ 6 สำนักคือ สางขะ โยคะ ไวเศิกะ นยายะ มีมางสา และเวทานตะ กลุ่มนาสติกะ เป็นกลุ่มที่ไม่ยอมรับความศักดิ์สิทธิ์ของคัมภีร์พระเวท เป็นกลุ่มที่ยอมรับเหตุผล ของการหยั่งรู้ด้วยตนเอง มี 3 สำนักคือ พุทธ เซน และจารวาก

3. ยุคกลางและปัจจุบัน ยุคนั้ นักปรัชญาอินเดียไม่ได้คิดปรัชญา ใหม่อีก มีการศึกษาและพัฒนาเรื่อยๆ ได้มีการ ผสมผสานกับวัฒนธรรมแบบตะวันตก ที่มีการจัดระบบ แนวคิดในทางปรัชญาค่อนข้างจะเป็นระบบมากกว่า ปรัชญาอินเดีย และหันมาสนใจปรัชญาตะวันตก มี นักปรัชญาคนสำคัญ เช่น มหาตมะคานธี ราชกฤษณัณ ศรีอโรพินโท รพินทรนาถฐากูร กฤษณจัณฑรา เป็นต้น มีการศึกษาเข้าใจปรัชญา อินเดียโบราณด้วยทรรชนะใหม่แบบตะวันตก และ เสริมปรัชญาตะวันตกด้วยปรัชญาอินเดียโบราณ

ในบทความนี้ผู้เขียนจะขอเสนอความคิดเกี่ยวกับตรรกวิทยาของกลุ่มอัสติกะ โดยนำหลักปรัชญาตรรกะของสำนักนยายะ กับ กลุ่มนาสติกะ โดยการนำหลักตรรกะทางพระพุทธศาสนา มาวิเคราะห์กันว่าแนวคิดเกี่ยวกับตรรกวิทยาทั้งสองกลุ่มนี้มีความเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร

2. ตรรกวิทยาในปรัชญาอินเดีย

ตรรกวิทยา เป็นความรู้ที่ว่าด้วยเรื่องของเหตุและผล ตรรกวิทยาในปรัชญาอินเดียนี้จะได้นำความเห็นในยุคปรัชญาซึ่งเป็นยุคที่ 2 มาศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับตรรกวิทยาซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มด้วยกันคือกลุ่มนาสติกะ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่ยอมรับความศักดิ์สิทธิ์ของคัมภีร์พระเวท เป็นกลุ่มที่ยอมรับเหตุผลโดยนำปรัชญาทางพระพุทธศาสนามาก่อนเป็นอันดับแรก

พระพุทธเจ้าทรงเตือนบุคคลทั้งหลายไม่ให้รับด่วนเชื่ออะไรง่ายๆ แต่ทรงสอนให้บุคคลใช้สติปัญญาพิจารณาอย่างมีเหตุผล ดังที่ปรากฏใน กาลามสูตร หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า เกสปุตตสูตร ทรงให้หลักแห่งความเชื่อและการพิจารณาไว้ 10 ประการ คือ

1. มา อนุสสวเนน อย่าปลงใจเชื่อด้วยการฟังตามกันมา
2. มา ปรมปราย อย่าปลงใจเชื่อด้วยการถือสืบๆ กันมา
3. มา อิติกราย อย่าปลงใจเชื่อด้วยการเล่าลือ
4. มา ปิฎกสมปทาเนน อย่าปลงใจเชื่อด้วยการอ้างตำราหรือคัมภีร์
5. มา ตกฺกเหตุ อย่าปลงใจเชื่อเพราะตรรกะ (การคิดเอาเอง)
6. มา นยเหตุ อย่าปลงใจเชื่อเพราะการอนุมาน (คาดคะเน)
7. มา อาการปริวิตกเณร อย่าปลงใจเชื่อด้วยการคิดตรองตามแนวเหตุผล
8. มา ทิฐินิชฌามณฺขนติยา อย่าปลงใจเชื่อเพราะเข้ากันได้กับทฤษฎีที่พึงใจไว้แล้ว
9. มา ภพฺพุตตาย อย่าปลงใจเชื่อเพราะมองเห็นรูปลักษณะน่าจะเป็นไปได้
10. มา สมโณโนครุติ อย่าปลงใจเชื่อเพราะนับถือว่าท่านสมณะนี้เป็นครูของเรา

จาก กาลามสูตร 10 ข้อข้างต้นนี้สามารถพิจารณาเห็นได้ว่า ในกาลามสูตร มีหลายข้อที่มีลักษณะเข้าข่ายการใช้ตรรกศาสตร์ในปัจจุบัน ข้อที่ 4-9 จะมีความหมายใกล้เคียงกับตรรกศาสตร์คือศาสตร์แห่งการให้เหตุผลอย่างเป็นระบบ และตรวจสอบข้อโต้แย้งว่ามีความสมเหตุสมผล (Validity) หรือได้ใช้เหตุผลผิดๆ (Fallacy) เพื่อการอ้างอิงหรือไม่

การศึกษาตรรกศาสตร์ที่พระพุทธเจ้าทรงปฏิเสธ รวมถึงวิเคราะห์เหตุผลในการปฏิเสธ โดยเริ่มจากอธิบายความหมายของตรรกศาสตร์ที่ปรากฏในแนวคิดต่างๆ สามารถศึกษาออกมาได้เป็น 3 ประเด็นด้วยกันคือ

1. ตรรกศาสตร์กับความรู้
2. ตรรกศาสตร์กับความจริง
3. ตรรกศาสตร์กับการสื่อสาร

1. ตรรกศาสตร์กับความรู้

การเตือนของพระพุทธเจ้าว่าอย่าด่วนปลงใจเชื่อนั้น เพื่อเปิดพื้นที่ของใจให้คนพร้อมฟังสัจธรรมที่พระพุทธเจ้าจะทรงแสดง ป้องกันไม่ไห้บุคคลในยุคนั้นเชื่อตามกระแสแนวคิดที่มีอยู่เดิมด้วยความคุ้นไม่ตรวจสอบ และเห็นความสำคัญของการปฏิบัติ

พระศรีคัมภีร์ญาณ (2556, 22-24) กล่าวว่า จากความคิด ความเห็น หรือ ทิฐิ อันเป็นส่วนหนึ่งของความเชื่อ มีลักษณะของการปักใจถึงลักษณะว่าถูกต้องหรือไม่ถูกต้องแล้ว ในพรหมชาลสูตร พระพุทธเจ้าทรงแสดงถึง 62 แนวคิดที่มีผลต่อความคิดของคนอินเดีย ซึ่งในแนวคิดกลุ่มสัสตวาท (ทิฐิ) มีความเห็นว่า อัตตาและโลกเที่ยง เพราะอาศัยการตรึก นึกคิดด้วยเหตุผล การชั่งใจด้วยความคิดจนตกลงใจ และยึดถือเป็นความเห็นและกลางทัศนะของตนตามที่คิดค้นได้ จะเห็นได้ว่า ตรรกศาสตร์ของคนในกลุ่มนี้นำมาสู่ความเห็นผิดเรื่องโลกเที่ยง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสัจธรรมที่พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงไว้ว่าสรรพสิ่งล้วนตกอยู่ในอำนาจแห่งกฎไตรลักษณ์ คือ อนิจจัง ทุกขัง และอนัตตา ดังนั้นพระพุทธองค์จึงทรงปฏิเสธตรรกศาสตร์ของกลุ่มสัสตวาท (ทิฐิ)

พระพุทธเจ้าทรงปฏิเสธตรรกศาสตร์แบบดั้งเดิมที่เชื่อมโยงว่าความเป็นจริงของโลกและชีวิตสามารถเข้าถึงได้โดยการนึกคิดและเหตุผล และทรงปฏิเสธตรรกศาสตร์ในฐานะที่เชื่อมโยงการอนุมานแนวคิดทางคัมภีร์กับพระเจ้า สิ่งที่พระพุทธเจ้าทรงเน้นย้ำคือ ความรู้ระดับปรมัตถ์ซึ่งเป็นความรู้ที่แท้จริงและสามารถเข้าถึงได้โดยการปฏิบัติ จนได้ภาวนามยปัญญา เป็นปฏิเวธธรรมเท่านั้น

2. ตรรกศาสตร์กับความเป็นจริง

พระพุทธศาสนามุ่งเน้นให้ทุกคนปฏิบัติ แต่ไม่นำข้อสรุปมาตั้งเป็นทฤษฎี ยกเว้นกฎหลักไม่กี่อย่าง เช่น กฎไตรลักษณ์ ที่เป็นสัจธรรมที่เที่ยงแท้ เนื่องจากทฤษฎีอื่นๆ ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงได้เพราะมีเหตุปัจจัยที่เป็นแรงขับให้เกิดปรากฏการณ์ต่างๆ ซึ่งมีความละเอียดอ่อน ซับซ้อน และในบางกรณีเกินมนุษย์ธรรมดาจะเข้าใจ แม้ในพระพุทธศาสนาจะกล่าวถึงอายตนะภายในที่รับรู้ารมณ์ คือ ธรรมารมณ์ แต่ความสามารถในการรับรู้ของแต่ละคนก็ไม่เท่ากัน ดังนั้นในทางพุทธศาสนาจึงได้แบ่งบุคคลออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปุถุชน กับ ระดับอริยบุคคล

สรุปว่า พระพุทธเจ้าทรงเตือนไม่ให้ด่วนเชื่อความรู้ตามทฤษฎีและความเชื่อโดยมองเห็นว่าเป็นไปได้ ทั้งนี้เพราะยังมีโอกาสผิดและความจริงแท้ันั้นมีความซับซ้อนละเอียดอ่อน ประกอบด้วยเหตุปัจจัย ที่มนุษย์ทั่วไปไม่สามารถเข้าถึงได้ด้วยการนึกคิด ต้องอาศัยการปฏิบัติจนรู้แจ้งเท่านั้น

3. ตรรกศาสตร์กับการสื่อสาร

พระพุทธเจ้าทรงสนับสนุนการสื่อสารอย่างเป็นเหตุเป็นผล ไล่ตามกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความเข้าใจ โดยแนวทางการแสดงธรรมของพระพุทธเจ้านั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 รูปแบบ คือ

1. แสดงธรรมโดยยึดผู้ฟังเป็นศูนย์กลาง โดยพิจารณาทั้งภาษาที่เหมาะสมของผู้ฟังและจริตของผู้ฟัง
2. แสดงธรรมโดยยกหลักการและตัวอย่างประกอบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจถ่องแท้
3. แสดงธรรมโดยใช้อุปมาอุปไมยประกอบ และ
4. แสดงธรรมโดยใช้สื่อการสอนประกอบ ทั้งวัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ รอบตัวพระพุทธเจ้า เพื่อให้เข้าใจโดยง่าย

การให้เหตุผลของพระพุทธเจ้ามีหลายรูปแบบ โดยหลักการวินิจฉัยและการแยกแยะประเภทรูปแบบการให้เหตุผลที่เหมาะสม ขึ้นอยู่กับผู้ฟังเป็นหลัก ยกตัวอย่าง เช่น ถ้าเป็นฆราวาสรับฟังคำสอนจากพระพุทธเจ้า

พระพุทธองค์อาจทรงให้เหตุผลโดยใช้ต้นข้าวเป็นตัวอย่างอุปมาอุปไมย แต่หากนักวิชาการฟังคำสอนจากพระพุทธเจ้า พระพุทธองค์อาจทรงยกหลักการและตัวอย่างประกอบ การให้เหตุผลของพระพุทธองค์มีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม และมีลักษณะไม่เป็นทางการ (Informal Logic) ผู้ส่งสารต้องพิจารณาและประเมินผู้ฟังและสถานการณ์ด้วยตนเอง

พระพุทธศาสนาที่มีลักษณะทั้งความเป็นปัจเจกเฉพาะกับแต่ละบุคคลและไม่เป็นทางการ สืบเนื่องมาจากความสนใจในการพัฒนาชีวิตตนเองให้ออกจากกองทุกข์หรือวัฏสงสารอันยาวนาน การดำเนินให้ออกจากกองทุกข์นี้ ต้องใช้ปัญญาและมีสติในการพิจารณาเข้าไปรับรู้ว่ามีสิ่งใดดีไม่ดี ทั้งนี้เพราะความไม่รู้ตามความเป็นจริงแห่งธรรม (อวิชชา) ส่งผลให้สิ่งที่ปรุงแต่งทางใจ เช่น สิ่งที่เคยสั่งสมและอบรมมาในอดีต (สังขาร) เข้าสู่กระบวนการรับรู้ของอายตนะทั้ง 6 ต่อสิ่งที่ปรุงแต่งทางใจ (วิญญาณ) การรับรู้นี้ทำให้การทำงานของรูปนามหรือขันธ์ 5 ตื่นตัว อวัยวะการรับรู้ไม่ว่าจะเป็น ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ เข้าทำงานตามหน้าที่ของตน (สฬายตนะ) เกิดการเชื่อมต่อระหว่างอายตนะภายนอกและภายใน (ผัสสะ) สิ่งที่ได้รับผ่านผัสสะอาจเป็นทั้งทุกขเวทนา สุขเวทนาและอทุกขมสุขเวทนา ความรู้สึกนั้นทำให้เกิดความทะยานอยาก (ตัณหา) ซึ่งตัณหา นำมาซึ่งความยึดมั่นถือมั่น (อุปาทาน) ความยึดมั่นถือมั่นนั้นนำมาซึ่งภพ และภพทำให้เกิด (ชาติ) แต่อย่างไรก็ดีการเกิดย่อมอยู่ภายใต้สังขาร คือ มีความเสื่อม ความแปรปรวน (ชรา) และการตาย (มรณะ) ความโศกเศร้า ความทุกข์ต่างๆ ในที่สุดตราบไต่ที่ยังไม่หมดกิเลสอาสวะกิเลสที่ตกตะกอนนอนอยู่ในจิต จะเป็นเหตุปัจจัยสู่การไม่รู้ความเป็นจริงแห่งธรรม (อวิชชา) อีกครั้ง โดยวงจรชีวิตที่ละเอียดอ่อนเช่นนี้ได้ถูกอธิบายในหมวดธรรมที่มีชื่อว่า ปฏิจจสมุปบาท

เมื่อมนุษย์มีความระลึกตัว เข้าใจความเป็นจริงอย่างถ่องแท้มนุษย์ผู้นั้นจะมีความเห็นถูก (สัมมาทิฐิ) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของเส้นทางหลุดพ้นอันเป็นทางสายกลาง ทางเอกสายเดียวหรือที่เรียกว่า อริยมรรคมีองค์ 8

จะเห็นได้ว่า แม้การสื่อสารในพุทธศาสนามีแก่นและคำสอนหลักไม่ว่าจะเป็นไตรลักษณ์ ปฏิจจสมุปบาท และอริยมรรคมีองค์ 8 ซึ่งเปรียบเสมือนทฤษฎีหลัก ซึ่งหากพิจารณาตามหลักกาลามสูตร พระพุทธเจ้าทรงกล่าวเตือนว่า ทิฐินิขณานกฺขณตฺติยา ออย่าปลงใจเชื่อเพราะเข้ากันได้กับทฤษฎีที่พินิจไว้แล้ว การเชื่อในพระสูตรต่างๆ เหล่านั้นเราควรพิจารณาอย่างใดก่อนจึงควรปลงใจเชื่อ

การแสดงธรรมของพระพุทธเจ้าทรงแสดงธรรมสมเหตุสมผลและน่าเชื่อถือที่เรียกว่า อริยสัจ 4 หรือความจริงแท้อันประเสริฐ ได้แก่ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค ความสมเหตุสมผลและที่น่าเชื่อถือในการใช้ตรรกศาสตร์เพื่อการสื่อสารตามแนวคิดของพระพุทธศาสนาเกิดขึ้นจากองค์ประกอบพื้นฐานของเหตุผลอยู่บนความเป็นจริงของมนุษย์ องค์ประกอบพื้นฐานคือ กฎแห่งการกระทำ หรือ กฎแห่งกรรม ผู้ใดทำดีย่อมได้ดี ผู้ใดทำชั่วย่อมได้ชั่ว ซึ่งองค์ประกอบพื้นฐานนี้มีลักษณะการให้เหตุผลในรูปแบบของสาเหตุและผลลัพธ์ (ปฏิจจสมุปบาท)

นอกจากนี้ในการให้เหตุผล พระพุทธเจ้าทรงยกตัวอย่างจากสิ่งที่มีมนุษย์ผู้นั้นประสบทางกาย ได้แก่ ความร้อน ความหนาว หิว กระหาย เจ็บป่วย และสิ่งที่เกิดขึ้นในใจ เช่น ความโศกเศร้า เสียใจ สุขทุกข์ การให้เหตุผลเช่นนี้จึงก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เกิดความกระจ่างว่าสิ่งใดควรกระทำสิ่งใดไม่ควรกระทำเมื่อเป็นเช่นนี้จึงเกิดการเตือนตนเองได้ เป็นคุณธรรมประจำตน

อนึ่ง กลุ่มอัสติกะ เป็นกลุ่มที่ยอมรับความศักดิ์สิทธิ์ ของคัมภีร์พระเวท โดยลัทธิินยายะ เกิดขึ้นหลัง พุทธกาล โดย ฤๅษีโคตมะ หรือ เคาตมะ หรือ อักษปาทะ (200 ก่อน ค.ศ) เป็นผู้สถาปนา กล่าวคือชื่อและ เนื้อหาสำคัญของลัทธินี้ได้มาจาก นยายสูตร ซึ่งเป็นผลงานของท่าน เคาตมะ ต่อมา วาตสยายนะ ได้แต่ง นยายภาษยะ หรืออรรธกถาเพื่ออธิบายขยายความในนยายสูตรของฤๅษีโคตมะ และท่าน อุททโยตกระ ได้แต่ง วารติกะ ขยายความในหนังสือนยายภาษยะอีกต่อหนึ่ง และต่อมา วาจสปีติ ได้เขียน ตาตปรัยฎีกา ขยายความ ในวารติกะอีกทอดหนึ่ง จึงทำให้คัมภีร์นยายะสมบูรณ์มาก ส่วนผู้ที่ทำให้นายะทันสมัยหรือรู้กันว่า นวนายะ ก็คือท่าน คังเคสะ (ค.ศ.1200) ผู้แต่ง ตัตตวะจินตามณีนอกจากนี้ก็ยังมึนักรกตรกศาสตร์ที่สำคัญช่วยให้ปรัชญา สำนักนี้เจริญรุ่งเรือง ต่อมาก็มี ท่านวาสูทวะ ท่านรฆุนาถะ ท่านมธุรานาถะ ท่านชคทิสะ และ ท่านคทาธระ เป็นต้น ("ปวงปรัชญาอินเดีย" โดย รองศาสตราจารย์ พัน ดอกบัว / สำนักพิมพ์สยาม)

ท่านฤๅษีโคตมะ ผู้ก่อตั้งลัทธิินยายะ ได้แบ่งการอนุมานออกเป็น 3 ชนิด (Sinha, 1985: 218) แต่ละ อย่างมีความหมายต่างกัน ดังนี้

1. ปูรวัต (Purvavat) เป็นการอนุมานจากสาเหตุที่รู้ที่เห็นแล้วไปถึงผลที่ยังไม่รู้ไม่เห็น คือถ้ารู้เหตุก็สามารถอนุมานถึงผลได้ (Sharma, 1983 : 200) เช่น ฝนกำลังจะตกเห็นท้องฟ้าดำมืด ลมพัด อากาศเย็น หึ่งๆ ที่ยังไม่เห็นฝนตกก็อนุมานได้ว่าฝนกำลังจะตกนี่คืออนุมานจากเหตุไปถึงผล

2. เศษวัต (Shesavat) เป็นการอนุมานจากผลที่เข้าใจและรู้เห็นแล้วไปถึงเหตุที่ไม่รู้และไม่เห็น ทั้งเหตุ และผลสองประการนั้น มีความเกี่ยวข้องกันอย่างแยกไม่ออก เช่น กลางคืน เรานอนหลับพอตื่นขึ้นมาเห็น บริเวณรอบๆ บ้านเปียก ก็อนุมานได้ว่าเมื่อคืนฝนตก นี่คืออนุมานจากผลไปถึงเหตุที่ไม่รู้ไม่เห็น

3. สามานยโตทฤษฎะ (Samanyatodrsta) ไม่อาศัยความเกี่ยวเนื่องระหว่างเหตุและผลในการ อนุมาน (Chatterjee and Datta, 1968 : 190) แต่อาศัยประสบการณ์ที่เคยพบเคยเห็นในอดีต จึงนำไป เปรียบเทียบกับสิ่งที่ไม่รู้ไม่เห็น แล้วอนุมานออกมาเป็นความรู้ การอนุมานอย่างนี้จึงเป็นการเปรียบเทียบถึงสิ่ง สองสิ่งที่เคยพบในอดีตจนเคยชิน เมื่อถึงคราวจะหาเหตุผล ก็เอาประสบการณ์เดิมมาเปรียบเทียบหาความรู้ได้

นอกจากนี้นนยายะยังถือว่า ผลไม่ได้มีอยู่ก่อนในสิ่งที่เป็เหตุ แต่ผลถึงแม้จะเกิดมาจากเหตุ แต่ก็เป็ สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่เป็นผลใหม่ โดยสิ่งที่เป็เหตุทำให้มันเกิดมีขึ้นดังนั้นทรรศนะของนยายะจึงเป็นแบบ อัสตการ วาท หรือ อาร์มกวาท ซึ่งตรงกันข้ามกับทฤษฎีของลัทธิสาขยะ โยคะ และเวทานตะ ซึ่งเป็นแบบสัสตการวาท ตามทรรศนะของนยายะมีเหตุอยู่ 3 ชนิดคือ

1. สมวายี เหตุที่ก่อให้เกิดผลโดยตรง เป็เหตุที่ก่อให้เกิดผลโดยตรง เป็เหตุที่แนบเนื่องกับผลอย่าง ไม่อาจแยกจากกันได้ ดังนั้นเหตุประเภทนี้จึงเป็วัตถุเหตุ เช่น เส้นด้ายเป็วัตถุเหตุของผ้า หรือดินเหนียวเป็ วัตถุเหตุของหม้อดินภาชนะดินต่างๆ หรือทองคำเป็วัตถุเหตุของทองรูปพรรณต่างๆ เหล่านี้เป็นต้น ผลของ เหตุดังกล่าวไม่อาจเกิดขึ้นได้หากไม่มีเหตุของตน ทั้งไม่อาจดำรงอยู่เป็ผลได้โดยอยู่แยกจากเหตุ แต่ตรงกัน ข้ามเหตุกลับดำรงตัวอยู่ได้โดยไม่ต้องอาศัยผล อย่างเช่นผืนผ้าไม่อาจเกิดและดำรงตัวอยู่ได้โดยไม่มีด้าย แต่ ด้ายคงอยู่ได้โดยไม่ต้องมีผ้า หรือหม้อดินไม่อาจเกิดขึ้นและไม่อาจคงอยู่ได้โดยไม่มีดินเหนียว แต่ดินเหนียว สามารถมีอยู่และดำรงอยู่ได้โดยไม่มีหม้อดิน

2. อสมวายี เหตุที่ไม่ก่อให้เกิดผลโดยตรงแต่ก็อิงอาศัยอยู่ในสิ่งที่เป็นเหตุ ทั้งเป็นปัจจัยช่วยให้สิ่งที่เป็นผลได้เกิดขึ้นด้วย อย่างเช่นการยึดโยงสานกันของเส้นด้าย แม้จะไม่ใช้เหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดผืนผ้า กล่าวคือ ถ้าไม่มีเส้นด้าย ผืนผ้าก็อาจเกิดขึ้นได้ แต่การยึดโยงสานกันของเส้นด้ายก็มีส่วนช่วยให้เกิดผืนผ้าได้ด้วยเช่นกัน ดังนั้นการยึดโยงสานกันของเส้นด้ายจึงเป็นเหตุอีกอย่างหนึ่งที่ช่วยทำให้เกิดผืนผ้าขึ้น เพียงแต่เป็นเหตุรองหรือเหตุโดยอ้อมเท่านั้น หรือสีของด้ายก็เช่นกัน เป็นเหตุทำให้เกิดผ้าสีขึ้นมา แม้จะเป็นเหตุโดยอ้อมก็ตาม

3. นิमितตะ คือสัมฤทธิ์เหตุ หรือผู้นำวัตถุเหตุมาทำให้เกิดสิ่งต่างๆ ตามต้องการของตน เช่น ช่างทอหูกเป็นนิमितตะ หรือผู้ทำให้ผืนผ้าเกิดขึ้น ช่างปั้นหม้อเป็นนิमितตะที่ทำให้หม้อเกิดขึ้น ดังนี้ เป็นต้น นิमितตะนอกจากจะหมายถึงผู้ที่สร้างสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นแล้ว ยังหมายถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการสร้างสิ่งนั้นๆ ด้วย ส่วนในกรณีผู้กระทำที่ไม่มีชีวิต นิमितตะ ก็หมายถึง ธรรมชาติต่างๆ ที่เป็นปัจจัยให้มีสิ่งนั้นๆ เกิดขึ้น เช่น น้ำถูกแดดเผาให้ระเหยเป็นไอ ไอเมื่อถูกความเย็นก็จะเกาะกลุ่มเป็นเมฆ เมฆเมื่อรวมตัวจนควบแน่นกันมากขึ้น ก็จะกลายเป็นฝน หรือไปไม่ถูกลมพัดก็จะร่วงลงมา เหล่านี้เป็นต้น

อุทฺทนะ คณาจารย์รุ่นหลังท่านหนึ่งของลัทธินิกายะ ได้อธิบายเหตุผลของการมีอยู่ของพระเจ้าไว้หลายข้อ แต่พอสรุปได้ดังนี้

1. โลกเป็นผล ดังนั้นโลกก็ต้องมีเหตุที่ทำให้มันเกิดขึ้น นั่นก็คือพระเจ้าในโลกล้วนแต่มีความเป็นระเบียบ และความสัมพันธ์กันอย่างกลมกลืน แสดงถึงว่ามีอะไรอยู่เบื้องหลังคอยควบคุมหรือคอยชักใยให้สิ่งเหล่านั้นได้เป็นไปดังที่เห็นกันอยู่ นั่นก็คือพระเจ้านั่นเอง

2. ปริมาณต่างๆ ของธาตุทั้ง 4 คือ ดิน น้ำ ลม ไฟ จะมารวมกันอันเป็นเหตุให้เกิดโลกและสิ่งต่างๆ ปริมาณเหล่านั้น ไม่มีชีวิตจิตใจ จะมารวมกันได้อย่างไรจะต้องมีอะไรที่มีอำนาจมาก มาจัดการให้รวมกันได้ นั่นก็คือพระเจ้านั่นเอง

3. โลกดำรงอยู่และเป็นไปต่างๆ แสดงว่าจะต้องมีอะไรอยู่เบื้องหลัง ถ้าจะว่าเป็นเพราะอำนาจของทฤษฎะก็มีใช่ เพราะอทฤษฎะ หรืออำนาจที่มองไม่เห็น ถึงแม้จะมีอำนาจมากแต่ไม่มีชีวิตจิตใจจะทำให้โลกดำเนินไปอย่างเหมือนมีจิตใจได้อย่างไร ข้อนี้แสดงว่าต้องมีผู้ยิ่งใหญ่คอยบันดาล นั่นก็คือพระเจ้านั่นเอง

4. คัมภีร์พระเวท ถือกันว่าเป็นคัมภีร์ที่ศักดิ์สิทธิ์ที่สุด และสมบูรณ์ที่สุดไม่มีข้อผิดพลาดโดยประการทั้งปวง ข้อนี้แสดงว่าไม่มีใครที่สร้างคัมภีร์นี้ได้นอกจากพระเจ้าเท่านั้น

5. มนุษย์เป็นผู้รับผลแห่งกรรมที่ได้ทำไว้ในอดีตชาติ ดังนั้นแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกันทั้งในด้านรูปร่าง นิสัยใจคอ ฐานะความเป็นอยู่ และฐานะในด้านสังคมนิกายะเชื่อว่า บุญ-บาปที่แต่ละคนทำไว้ จะถูกเก็บไว้ที่อทฤษฎะ ซึ่งเป็นอำนาจที่มองไม่เห็น ซึ่งคลังแห่งบุญ-บาปนี้ ไม่มีชีวิตจิตใจ จึงไม่สามารถจัดสรรบุญ-บาปให้ทยอยออกมาสนองคนที่ทำกรรมไว้ได้ และพระเจ้านั่นเองที่นำบุญ-บาปมาให้น้องแก่คนที่ทำกรรมนั้นๆ ไว้

ปรัชญานิกายะมีการอนุมานอีกมากมาย แต่สรุปแล้วนิกายะได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของเหตุไว้ 3 อย่างคือ

1. ปุรววฤตติ คือสิ่งที่เป็นเหตุจะต้องเป็นสิ่งที่มียูก่อน หรือเกิดขึ้นก่อนสิ่งที่เป็นผล

2. นิยตปุรวฤตติ คือสิ่งที่เป็นเหตุจะต้องมีมาก่อนผลของเหตุ นั้นเสมอไป

3. อนันยถาสัทธะ คือสิ่งที่เป็นเหตุจะต้องมีมาก่อนผลอย่างแน่นอนไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งสิ้น

นยายะเป็นปรัชญาสำนึยทางตรรกะ (Logical Realism) คือ เชื่อความหลักตรรกศาสตร์ว่ามีความจริงแท้อยู่ 2 อย่าง คือ ความจริงแท้ฝ่ายวัตถุ และ ความจริงแท้ฝ่ายนามธรรมหรือจิตใจ ความจริงทั้ง 2 ฝ่ายต่างก็เป็นความจริงแท้และเป็นอิสระต่อกัน นอกจากนั้นยายะยังจัดเป็นปรัชญา อนุพหุนิยม (Atomic Pluralism) ซึ่งถือว่าอนุของธาตุ 4 คือ ดิน น้ำ ลม ไฟ เป็นมูลกำเนิดของโลกและสรรพสิ่งตลอดทั้งคนและสัตว์

3. บทสรุป

ตรรกะทางพุทธศาสนา กับ ตรรกะของนยายะ มีความแตกต่างกัน คือ ทางพุทธศาสนาจะเน้นความรู้ในระดับปรมาตม์ โดยผ่านการปฏิบัติจนได้ภาวนามยปัญญาจนรู้แจ้งจากภายในใจ ส่วนนยายะมีความจริงแท้โดยอาศัย ความจริงแท้ฝ่ายวัตถุ และ ความจริงแท้ฝ่ายนามธรรม จึงมีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดเจนนคือ ทางพุทธศาสนาใช้ตรรกะโดยผ่านการปฏิบัติจนเกิดความรู้จริงขึ้นภายใน ส่วนนยายะใช้ตรรกะผ่านการอนุมานเป็นหลัก

บรรณานุกรม

กิริติ บุญเจือ. (2520). **ตรรกวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ประเวศ อินทองปาน. (2553). **พุทธปรัชญาในพระไตรปิฎก (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พระศรีคัมภีร์ญาณ (สมจินต์ วันจันทร์). (2556). **พุทธปรัชญา**. อัญญา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วันเพ็ญ บงกชสถิต. (2535). **ชีวิตและความคิดของนักปรัชญา**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

สนั่น ไชยานุกุล. (2519). **ปรัชญาอินเดีย (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. อัญญา: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

โสรัจจ์ หงศ์ลดารมภ์. (2558). **ปรัชญาภาษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อดิศักดิ์ ทองบุญ. (2524). **ปรัชญาอินเดีย**. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

อรพรรณ สุชาติกุลวิทย์. (2561). **ตรรกศาสตร์เชิงพุทธ**. ธรรมธารา: วารสารวิชาการทางพระพุทธศาสนา, 4(1), 1-xx. สำนักการศึกษา วัดพระธรรมกาย.

Chatterjee, S., & Datta, D. M. (1968). **Introduction to Indian philosophy**. Calcutta: University of Calcutta.

Sinha, J. (1985). **Outlines of Indian philosophy**. Calcutta: New Central Book.

slideplayer.in.th. (2557). ได้รับการจัดทำดัชนีครั้งแรกจาก Google เมื่อ มิถุนายน 2557. Retrieved from <https://slideplayer.in.th>.

หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการกับภาวะวิกฤต Principles and Theories of Crisis Management

พระครูวินัยธรสุขุม สุขวาทโก

Phrakhruvinaithon Sukhum Sukhavattako

วัดนครอินทร์ นนทบุรี

Wat Nakorn-In, Nonthaburi

สิริพงศ์ อุดมโชคสิริถาวร

Siripong Udomchoksiritawon

รัตติกาล พรรณพนาไพร

Rattikan Phannapanaprai

กานต์ธิดา อนันดาสันติกุล

Kanthida Anandasantikul

อาแสงตะวัน

Ah Saengtawan

น้องเล็ก

Nong Lek

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

E-mail: sukhum.ma@mbu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 1 มกราคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 29 มิถุนายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 29 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภาวะวิกฤตในบริบทของโลกยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มจากการนิยามและจำแนกประเภทของวิกฤต ลักษณะของภาวะวิกฤต รวมถึงวงจรชีวิตของวิกฤต จากนั้นวิเคราะห์ทฤษฎีที่สำคัญ เช่น ทฤษฎีการสื่อสารในภาวะวิกฤต (SCCT) และทฤษฎีการฟื้นฟูภาพลักษณ์ (Image Restoration Theory) ตลอดจนตัวแบบการจัดการวิกฤตของ Fink, Mitroff, Burnett และ Jacques ซึ่งช่วยให้ผู้นาองค์กรสามารถเตรียมความพร้อมรับมือ และฟื้นฟูจากวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทความชี้ให้เห็นว่า การจัดการวิกฤตไม่ใช่เพียงการ

แก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่ควรเป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ตั้งอยู่บนความเข้าใจบริบท การวิเคราะห์ข้อมูล และการวางแผนเชิงรุก เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและความยืดหยุ่นให้องค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ: ภาวะวิกฤต, การจัดการวิกฤต, วงจรวิกฤต

Abstract

This academic article aims to explore the principles and theories of crisis management in the context of today's rapidly changing world. It begins with the definition, characteristics, and classification of crises, followed by an analysis of key theoretical frameworks such as the Situational Crisis Communication Theory (SCCT) and Image Restoration Theory. The study also examines crisis management models by Fink, Mitroff, Burnett, and Jacques, which offer practical guidance for organizational leaders in preparing for, responding to, and recovering from crises. The article emphasizes that effective crisis management requires more than ad-hoc problem-solving; it must be a strategic process grounded in contextual understanding, data analysis, and proactive planning to build long-term resilience and adaptability within organizations.

Keywords: Crisis, Crisis Management, Crisis Lifecycle

1. บทนำ

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน โลกต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง ซึ่งเกิดขึ้นอย่างเหนือความคาดหมาย ตั้งแต่วิกฤตการระบาดใหญ่ของเชื้อไวรัสโควิด 19 ในปี 2020 ซึ่งส่งผลให้มีการจำกัดการเดินทางระหว่างประเทศและการใช้มาตรการล็อกดาวน์ เพื่อลดการระบาดของโรคโควิด 19 โดยมาตรการการจำกัดการเดินทางได้ส่งผลให้รายได้จากการท่องเที่ยวของประเทศลดลงเป็นอย่างมาก เนื่องจากนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศไม่สามารถเดินทางมาท่องเที่ยวได้ ซึ่งส่งผลกระทบรุนแรงต่อภาคธุรกิจการท่องเที่ยว โดยธุรกิจโรงแรมและร้านอาหารได้รับผลกระทบมากที่สุด และการใช้มาตรการล็อกดาวน์ของภาครัฐ ได้ส่งผลให้ภาคธุรกิจต้องหยุดกิจการเป็นเวลานาน ซึ่งส่งผลให้แรงงานจำนวนมากต้องตกงานและขาดรายได้ (ศูนย์ศึกษานโยบายเพื่ออนาคต, 2564) แม้ว่าในปัจจุบัน วิกฤตการระบาดใหญ่ของโควิด 19 จะสิ้นสุดลงแล้ว แต่โลกกลับต้องเผชิญกับวิกฤตครั้งใหม่ที่มีความรุนแรงคือ สงครามระหว่างรัสเซียและยูเครน ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปี 2022 และสงครามระหว่างอิสราเอลและกลุ่มฮามาส ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปีที่ผ่านมา ซึ่งยังดำเนินมาถึงปัจจุบันและมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงขึ้น วิกฤตสงครามทั้งสอง ส่งผลให้ราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะราคาน้ำมันและสินค้าเกษตร และก่อให้เกิดความตึงเครียดระหว่างชาติมหาอำนาจและการแบ่งขั้ว (Max Godwin, 2565 และสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า, 2566) วิกฤตการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ สะท้อนให้เห็นถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่อาจส่งผลให้องค์กรต้องตกอยู่ในภาวะวิกฤตได้

ดังนั้น ผู้บริหารและผู้นำขององค์กร จึงควรกำหนดมาตรการในการรับมือกับภาวะวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดท่ามกลางสภาวะวิกฤตได้ ผู้บริหารและผู้นำจึงควรที่จะมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ในหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกับภาวะวิกฤต เพื่อให้สามารถตัดสินใจในการจัดการภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม

2. ความหมายของภาวะวิกฤต

นักวิชาการได้นิยามความหมายของภาวะวิกฤตไว้ดังนี้

Larry (n.d. อ้างใน ชูติภา มหาศิริมงคล, 2559) ได้ให้นิยามภาวะวิกฤตไว้ว่า ภาวะวิกฤต (Crisis) เป็นการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลให้เกิดปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนและทันทั่วถึงและเกิดผลเสียหายอย่างรุนแรงต่อพนักงานองค์กร ชื่อเสียงและผลประโยชน์

Roseman (n.d. อ้างใน ชูติภา มหาศิริมงคล, 2559) ได้ให้นิยามภาวะวิกฤตไว้ว่า วิกฤตเป็นเรื่องน่าสะพรึงกลัว เกิดขึ้นกะทันหันและสร้างความตระหนกตกใจ

Covello (2538 อ้างใน ชูติภา มหาศิริมงคล, 2559) ได้ให้นิยามภาวะวิกฤตไว้ว่า วิกฤตทางด้านความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่มีแผนล่วงหน้า ก่อให้เกิดภาวะคุกคามมีผลต่อภาพลักษณ์หรือความเชื่อถือในองค์กร โดยไม่ว่าจะเป็นความจริงหรือข่าวลือทำให้รับรู้ถึงความไม่ปลอดภัยในด้านต่าง ๆ หรือความเสียหายต่อ สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจและภาพลักษณ์

Slaikeu (2533 อ้างใน ชูติภา มหาศิริมงคล, 2559) ได้ให้นิยามภาวะวิกฤตไว้ว่าวิกฤตคือ สถานการณ์ชั่วคราวของเหตุการณ์ที่คาดไม่ถึงและมีความสับสน โดยส่วนใหญ่ไม่สามารถที่จะรับมือกับสถานการณ์ได้โดยการใช้วิธีตามปกติของการแก้ปัญหา และอาจทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียอย่างรุนแรงได้

จากนิยามดังกล่าว จึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะวิกฤต คือเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด และส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กร

3. ลักษณะของภาวะวิกฤต

นักวิชาการได้อธิบายถึงได้ลักษณะของภาวะวิกฤตไว้ดังนี้

Slaikeu (2527 อ้างใน ชูติภา มหาศิริมงคล, 2559) ได้อธิบายถึงลักษณะของภาวะวิกฤตไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน 2) เกิดขึ้นแบบไม่คาดคิดมาก่อน 3) ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ต้องมีการบริหารจัดการอย่างทันที่ด้วยวิธีที่เหมาะสม 4) มีผลกระทบต่อสาธารณชน เกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก 5) เกิดอันตรายและส่งผลโดยตรงจากครอบครัวผู้เสียหาย

Wiener และ Kahn (n.d. อ้างใน ชูติภา มหาศิริมงคล, 2559) ได้อธิบายถึงลักษณะของภาวะวิกฤตไว้ 11 ประการ ดังนี้

- 1) เป็นเหตุการณ์ช่วงรอยต่อของเหตุการณ์หรือการกระทำใดการกระทำหนึ่ง
- 2) เป็นสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องต้องการให้องค์กรจัดการอย่างเร่งด่วน
- 3) เป็นภาวะคุกคามของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์

- 4) ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 5) เป็นศูนย์กลางของเหตุการณ์มีผลต่อสถานการณ์ใหม่
- 6) เป็นสถานการณ์ที่ยากในการควบคุมและทำให้เกิดทางเลือกด้านต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้อง
- 7) ลดระดับความสามารถในการควบคุมเหตุการณ์ความเสียหายและผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมา
- 8) สร้างความวิตกกังวลให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเหตุการณ์
- 9) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรู้สึกได้รับข้อมูลไม่เพียงพอ ขาดข้อมูลข่าวสารหรือได้รับข้อมูลที่ผิด
- 10) เกิดความกดดันทางด้านเวลาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 11) สถานการณ์ถูกกำหนดโดยความเปลี่ยนแปลงของความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสร้างความตึงเครียดระหว่างผู้มีส่วนร่วม

ดังนั้น ลักษณะของภาวะวิกฤตดังกล่าว ทำให้เห็นว่า ภาวะวิกฤตมีลักษณะสำคัญคือ เกิดขึ้นอย่างกระทันโดยไม่คาดคิด ส่งผลกระทบรุนแรงต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

4. ประเภทของวิกฤต

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของภาวะวิกฤตไว้ดังนี้

Black (2536 อ้างใน ชูติภา มหาศิริมงคล, 2559) ได้แบ่งประเภทของวิกฤตไว้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

1) ภาวะวิกฤตที่ทราบล่วงหน้าว่าจะเกิดขึ้น แต่ไม่ทราบว่าจะเกิดเมื่อใด (Know-Unknowns) องค์กรย่อมรู้ว่าอันตรายที่มีโอกาสคุกคามองค์กรคืออะไร แต่ไม่อาจทราบล่วงหน้าได้ว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด องค์กรจึงควรมีการวางแผนการจัดการปัญหาวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้า เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์

2) ภาวะวิกฤตที่ไม่ทราบล่วงหน้าว่าจะเกิดขึ้นและจะเกิดขึ้นเมื่อใด (Unknown-Unknown) เป็นภาวะวิกฤตที่องค์กรไม่ทราบว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด และเกิดเหตุการณ์แบบใด จึงยากที่จะวางแผนรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่จะเกิดขึ้น เช่น ภัยธรรมชาติต่าง ๆ อาชญากรรม

ในขณะที่ Coombs (2550 อ้างใน ชูติภา มหาศิริมงคล, 2559) ได้จัดประเภทของวิกฤต โดยแบ่งตามระดับความรับผิดชอบขององค์กรไว้ดังนี้

1) กลุ่มวิกฤตที่องค์กรถือว่าเป็นผู้ได้ก่อนรับผลกระทบ (Victim Cluster) โดยองค์กรต้องรับผิดชอบในระดับต่ำส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงองค์กรค่อนข้างน้อย ซึ่งได้แก่ ภัยธรรมชาติเป็นความเสียหายที่เกิดจากธรรมชาติเช่น แผ่นดินไหว ขาวลือหรือข้อมูลที่ไม่เป็นจริง สร้างความเสื่อมเสียต่อองค์กรและแพร่กระจายออกไปเป็นวงกว้าง ความรุนแรงในที่ทำงาน โจมตีองค์กรจากพนักงานปัจจุบันหรืออดีตพนักงาน และการถูกใส่ความ เป็นความเสียหายจากปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

2) กลุ่มวิกฤตที่เป็นเหตุบังเอิญ (Accidental Cluster) เกิดจากการดำเนินการขององค์กร แล้วนำไปสู่วิกฤต โดยไม่ได้เจตนา องค์กรต้องรับผิดชอบในระดับกลาง ซึ่งได้แก่ การปฏิบัติงานในภาวะที่ยากลำบาก ความผิดพลาดทางเทคนิค เกิดจากความผิดพลาดของเครื่องมือหรือเครื่องจักรในการทำงาน

และความผิดพลาดจากผลิตภัณฑ์คือ ผลิตภัณฑ์ทำให้เกิดความเสียหายหรือเกิดอันตรายแก่ผู้ใช้ จนส่งผลให้องค์กรต้องเรียกคืนสินค้าเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้เสียหายมากขึ้น

3) กลุ่มวิกฤตที่สามารถป้องกันได้ (Preventable Cluster) เกิดจากพนักงานทำงานผิดพลาดหรือฝ่าฝืนกฎหมาย องค์กรต้องรับผิดชอบในระดับสูง มีผลคุกคามต่อองค์กรอย่างร้ายแรง ซึ่งได้แก่ความผิดพลาดของพนักงาน เกิดจากความประมาทหรือไม่มีความรู้เพียงพอ นำไปสู่อุบัติเหตุหรือการผลิตที่ผิดพลาด ส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดความไม่มั่นใจต่อองค์กรความผิดพลาดของฝ่ายบริหาร เกิดจากการทุจริตทำผิดกฎหมาย หรือปลอมแปลงเอกสาร ส่งผลกระทบรุนแรงต่อความน่าเชื่อถือขององค์กร

จากการจัดประเภทของภาวะวิกฤตดังกล่าว ทำให้สามารถแบ่งประเภทของภาวะวิกฤตได้เป็น 2 ประเภท คือภาวะวิกฤตที่ทราบล่วงหน้า ซึ่งสามารถป้องกันได้ เช่น ความผิดพลาดในการทำงาน และภาวะวิกฤตที่ไม่ทราบล่วงหน้า ซึ่งป้องกันได้ยาก เช่น ภัยธรรมชาติ

5. วงจรชีวิตของภาวะวิกฤต

นักวิชาการได้กล่าวถึงวงจรชีวิตของภาวะวิกฤตไว้ดังนี้

Myers (2534 อ้างใน ชูติภา มหาศิริมงคล, 2559) ได้แบ่งช่วงการเกิดภาวะวิกฤตไว้ดังนี้

- 1) ช่วงก่อนเกิดความเสียหาย เป็นภาวะที่การทำงานเป็นปกติ
- 2) ช่วงที่เกิดความเสียหายทันทีที่ต้องรับมืออย่างเร่งด่วน
- 3) ช่วงที่จำเป็นที่สุดที่ต้องมีการรองรับและบริหารจัดการ
- 4) ช่วงสถานการณ์เข้าสู่ภาวะปกติหรือฟื้นฟู

ในขณะที่ Coombs (2550 อ้างใน ชูติภา มหาศิริมงคล, 2559) ได้แบ่ง ช่วงการเกิดภาวะวิกฤตไว้ 3 ช่วง ดังนี้

1) ระยะก่อนเกิดภาวะวิกฤต (Pre-Crisis) โดยจะประกอบไปด้วย 2 ช่วงย่อย คือการค้นพบสัญญาณเตือนของภาวะวิกฤต และ การป้องกันภาวะวิกฤต โดยในการป้องกันภาวะวิกฤตนั้น ควรคำนึงถึงการจัดการประเด็นปัญหาก่อนที่จะลุกลามไปเป็นภาวะวิกฤต การลดระดับความเสี่ยง และการจัดการชื่อเสียงของแบรนด์

2) ระยะเหตุการณ์ภาวะวิกฤต (Crisis Event) โดยจะประกอบไปด้วย 2 ช่วงย่อยคือ ช่วงของ Crisis Recognition เป็นการที่แบรนด์รับรู้ว่าได้เกิดภาวะวิกฤตขึ้นแล้วและต้องตอบสนองกับภาวะวิกฤตนั้น และช่วง Crisis Containment คือช่วงที่แบรนด์ต้องพยายามสกัดกั้นการลุกลามและการขยายตัวของภาวะวิกฤต

3) ระยะหลังภาวะวิกฤต เป็นระยะที่ภาวะวิกฤตคลี่คลายลง โดยสิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงในระยะหลังภาวะวิกฤตคือ เรื่องของการเตรียมตัวหากมีการเกิดภาวะวิกฤตเกิดขึ้นอีกในอนาคต ทำให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรู้สึกในเชิงบวกต่อการพยายามจัดการภาวะวิกฤตของแบรนด์และสุดท้าย คือการตรวจสอบให้มั่นใจว่าภาวะวิกฤตนั้นได้สิ้นสุดลงแล้วอย่างแท้จริง

จากการแบ่งช่วงการเกิดภาวะวิกฤตดังกล่าว ทำให้สรุปได้ว่า ภาวะวิกฤตสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงก่อนการเกิดภาวะวิกฤต ซึ่งสามารถหามาตรการการป้องกันภาวะวิกฤตได้ ช่วงการเกิดภาวะวิกฤต ซึ่งต้องหามาตรการการรับมือและแก้ไข และช่วงหลังการเกิดภาวะวิกฤต ซึ่งเป็นช่วงของการกลับเข้าสู่ภาวะปกติ

6. ทฤษฎีการจัดการภาวะวิกฤต

ในการจัดการภาวะวิกฤต ผู้บริหารและผู้นำในองค์การสามารถกำหนดแนวทางรับมือกับภาวะวิกฤตด้วยทฤษฎีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการสื่อสารในภาวะวิกฤต (Situational Crisis Communication Theory : SCCT)

Coombs (2550 อ้างใน พิมพ์ชญา ภมรพล, 2563) ได้นำเสนอทฤษฎีการสื่อสารในภาวะวิกฤต (Situational Crisis Communication Theory: SCCT) ซึ่งเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ในการสื่อสารเพื่อใช้ตอบสนองต่อภาวะวิกฤต ที่องค์การสามารถเลือกใช้ได้ตามสถานการณ์ 4 กลยุทธ์ ได้แก่

1) กลยุทธ์การไม่ยอมรับ (Denial Strategies) เป็นกลยุทธ์ที่องค์กรปฏิเสธว่าไม่มีส่วนร่วมในสาเหตุของภาวะวิกฤต ซึ่งเหมาะสมต่อองค์กรอยู่ในกลุ่มผู้เสียหายจริง เพราะความรับผิดชอบต่อภาวะวิกฤตขององค์กรจะอยู่ในระดับต่ำ หรือในกรณีที่ไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบความเสียหายที่เกิดขึ้นซึ่งประกอบไปด้วย

1.1) การโจมตีกลับ (Attack the Accuser) หรือการแสดงให้เห็นว่าข้อกล่าวหาต่อองค์กรนั้นไม่เป็นความจริง ด้วยการชี้แจงข้อมูลและหลักฐานพร้อมทั้งโจมตีกลับต่อผู้ที่กล่าวหา โดยอาจใช้กระบวนการทางกฎหมายฟ้องร้องผู้กล่าวหา กลับ หรือแสดงหลักฐานให้สาธารณชนเห็นผู้กล่าวหาไม่หวังดีต่อองค์กร

1.2) การปฏิเสธ (Denial) การปฏิเสธข้อกล่าวหาหรือข้อมูลข่าวสารที่มีการกล่าวถึงภาวะวิกฤตที่องค์กรได้ประสพว่าไม่เป็นความจริง เพื่อชี้แจงให้สาธารณชนรับรู้ว่าองค์กรไม่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็น หรือไม่ได้เป็นสาเหตุของการเกิดวิกฤต หรือแสดงออกว่าองค์กรเป็นผู้เสียหายซึ่งควรให้ผู้อื่นเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งกลยุทธ์นี้ควรสอดคล้องกับความเป็นจริง และควรหลีกเลี่ยงการให้ข้อมูลเท็จ

1.3) การหาผู้รับผิดชอบ (Scapegoating) การชี้แจงข้อมูลหรือหลักฐานถึงผู้รับผิดชอบซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถว่าเป็นสาเหตุของการเกิดวิกฤต เพื่อทำการรับผิดชอบแทนองค์กร ซึ่งองค์กรต้องมีหลักฐานเพียงพอและต้องเป็นไปตามหลักความเป็นจริง

2) กลยุทธ์การลดความรุนแรง (Diminish Strategies) เป็นกลยุทธ์ที่นำมาใช้เพื่อลดระดับการรับรู้ของสาธารณชนถึงความรุนแรงต่อภาวะวิกฤต เพื่อช่วยลดระดับความรับผิดชอบขององค์กรซึ่งประกอบไปด้วย

2.1) การขออภัย (Excuse) การแสดงออกว่าองค์กรไม่ได้มีเจตนาที่จะก่อให้เกิดภาวะวิกฤตขึ้น โดยแสดงเหตุผลว่าเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นโดยที่ไม่ได้ตั้งใจเป็นเหตุสุดวิสัย หลีกเลี่ยงการเป็นผู้รับผิดชอบหลักจากวิกฤตที่เกิดขึ้น อาจแสดงความกังวลหรือความเสียใจต่อเหตุการณ์ร่วมด้วย

2.2) การแก้ไขข้อมูล (Adjust Information) การชี้แจงเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อมูลของสถานการณ์จากฝ่ายองค์กร เป็นข้อเท็จจริงเบื้องต้นเพียงอย่างเดียวต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องและต่อสาธารณชนหรือเป็นข้อมูลบางส่วนในประเด็นจากสถานการณ์วิกฤตทั้งหมด

2.3) การอ้างเหตุผล (Justification) การชี้แจงว่าภาวะวิกฤตไม่ได้เกิดจากองค์กรทั้งหมด โดยชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยอื่นนอกองค์กรที่มีส่วนให้เกิดวิกฤต โดยนำเสนอข้อมูลด้านอื่นที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงเหตุผลประกอบในเชิงการอ้างเหตุผลมาสนับสนุนการกระทำเพื่อลดระดับความรับผิดชอบขององค์กร

3) กลยุทธ์การบูรณะ (Rebuild Strategies) เป็นกลยุทธ์ที่องค์กรทำการนำเสนอข้อมูลด้านบวกขององค์กรเพิ่มเติมเพื่อช่วยแก้ไขปรับปรุงการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง และเป็นส่วนช่วยในการเรียกคืนภาพลักษณ์และชื่อเสียงต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

3.1) การชดเชยความเสียหาย (Compensation) การมอบสิ่งของ เงิน หรือการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ได้รับความเสียหายจากภาวะวิกฤต เพื่อเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบและการชดเชยความเสียหาย บรรเทาความโกรธและความไม่พึงพอใจของผู้ที่ได้รับผลกระทบ

3.2) การขอโทษ (Full Apology) การแสดงความรับผิดชอบต่อภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้นด้วยการกล่าวขอโทษ รวมถึงมีการขอความเห็นใจและการให้อภัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน ซึ่งการยอมรับผิดและขอโทษถือว่าองค์กรได้ทำการยอมรับต่อความผิดจริง ซึ่งจะต่างจากการแสดงความกังวลและความเสียใจต่อเหตุการณ์

3.3) การแก้ไขความผิดพลาด (Corrective Action) การแสดงความรับผิดชอบด้วยการกล่าวขอโทษต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีมาตรการหรือมีแนวทางในการแก้ไขผลกระทบจากภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้นแล้ว กล่าวถึงรายละเอียดของกระทำการที่มีการตรวจสอบสาเหตุและดำเนินการแก้ไขป้องกันภาวะวิกฤตหรือการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมในการลงโทษผู้กระทำผิด

4) กลยุทธ์การเสริม (Bolstering Strategies) เป็นกลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในการสื่อสารเพื่อเสริมภาพลักษณ์องค์กร เป็นกลยุทธ์เสริมที่ควรใช้เสริมกลยุทธ์สามกลุ่มข้างต้นและไม่ควรนำมาใช้เป็นกลยุทธ์หลักโดยตรง ซึ่งประกอบไปด้วย

4.1) การเตือนความจำ (Reminding) การแสดงออกในเชิงย้ำเตือนถึงภาพลักษณ์ชื่อเสียงด้านดีขององค์กร เช่น การดำเนินกิจการดี ๆ ที่องค์กรเคยกระทำต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือสาธารณชน เพื่อลดทัศนคติและความรู้สึกในแง่ลบที่มีต่อองค์กรให้น้อยลงหรือช่วยต่อการให้อภัยองค์กร

4.2.) การชื่นชม (Ingratiation) การแสดงออกในเชิงกล่าวชื่นชมสรรเสริญสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกดีระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องให้เกิดทัศนคติในแง่บวกต่อองค์กร และเพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีเจตนาดีต่อทุกฝ่าย ซึ่งอาจทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนช่วยในการแก้ไขสถานการณ์วิกฤตให้องค์กรด้วย

4.3) การแสดงเป็นผู้เสียหาย (Victimage) การชี้แจงข้อมูลหรือหลักฐานเกี่ยวกับผลกระทบความเสียหายขององค์กรทั้งด้านบุคคลหรือด้านทรัพย์สินขององค์กรจากภาวะวิกฤต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเห็นใจต่อ

องค์กรว่าองค์กรก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน และช่วยลดภาพลักษณ์ในการเป็นสาเหตุหลักของภาวะวิกฤตให้น้อยลง

Coombs (2550 อ้างใน พิมพ์ชญา ภมรพล, 2563) ยังได้เสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จการใช้กลยุทธ์ในการสื่อสาร ซึ่งทำให้ผู้มีส่วนได้เสียมีความคาดหวังต่อองค์กรและระดับความรับผิดชอบขององค์กร โดยองค์กรที่มีภาพลักษณ์น่าเชื่อถือมากจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการใช้กลยุทธ์สูง ตัวแปรดังกล่าวมี 2 ประการ ได้แก่

1) ภาวะวิกฤตที่เคยเกิดขึ้น (Crisis History) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความคาดหวังมากขึ้น โดยภาวะวิกฤตที่เคยเกิดขึ้นกับองค์กรส่งผลถึงรูปแบบการดำเนินงานที่ไม่ดีขององค์กร ทำให้เกิดภาวะวิกฤตเกิดขึ้นอีกครั้ง ทำให้องค์กรจึงต้องแสดงถึงความรับผิดชอบต่อระดับที่มากขึ้น

2) ชื่อเสียงเดิมขององค์กร (Prior Reputation) เป็นปัจจัยที่เป็นต้นทุนเดิมขององค์กร โดยองค์กรต้องประเมินชื่อเสียงเดิมขององค์กรว่าอยู่ในด้านบวกหรือด้านลบต่อมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะคาดหวังให้องค์กรที่มีชื่อเสียงด้านลบแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อระดับที่มากกว่าองค์กรที่มีชื่อเสียงในด้านบวก

2. ทฤษฎีการฟื้นฟูภาพลักษณ์ (Image Restoration Theory)

Benoit and Pang (2551 อ้างใน ชุตติมา เกศดาญรัตน์, 2558) ได้เสนอทฤษฎีการฟื้นฟูภาพลักษณ์ (Image Restoration Theory) ซึ่งเชื่อว่า เมื่อบุคคลหรือองค์กรถูกคุกคาม จะต้องลงมือแก้ไขเพื่อฟื้นฟูภาพลักษณ์ที่เสียไปทันที Benoit (2538 อ้างใน ชุตติมา เกศดาญรัตน์, 2558) หากเลือกใช้กระบวนการสื่อสารได้อย่างถูกวิธี จะช่วยฟื้นฟูภาพลักษณ์ที่เสียไปของบุคคลหรือองค์กร นั้นได้อย่างแน่นอน เนื่องจากจะช่วยให้ผู้รับสารเข้าใจและสัมผัสได้ถึงอิทธิพลของการสื่อสารผ่าน ประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลที่จะนำไปสู่การตีความเกี่ยวกับองค์กรแห่งนั้น โดยการฟื้นฟูภาพลักษณ์สามารถทำได้ด้วยกลยุทธ์ 5 ประการ ดังนี้

1) การปฏิเสธ (Denial) หมายถึง เป็นกลยุทธ์ที่องค์กรที่กำลังประสบกับภาวะวิกฤตปฏิเสธความรับผิดชอบ โดยองค์กรสามารถปฏิเสธว่าวิกฤตไม่ได้เกิดขึ้นจากตัวองค์กรเอง หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้ หรือปัญหาได้จบสิ้นลงแล้ว หรือปัญหานั้นจะไม่ ส่งผลกระทบต่อไปอีก นอกจากนั้น การปฏิเสธสามารถอยู่ในรูปของการกล่าวโทษ บุคคลอื่นว่าเป็นผู้รับผิดชอบในการกระทำดังกล่าว

2) การหลบหลีกความรับผิดชอบ (Evasion of Responsibility) หมายถึง กลยุทธ์ขององค์กรในการหลบหลีกความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 4 แบบ ได้แก่

2.1) Response to Another Offensive's Act ซึ่งหมายถึง การอ้างว่า วิกฤตที่เกิดขึ้นเป็นผลของอีกเหตุการณ์หนึ่งที่รุนแรงมากกว่า ซึ่งวิกฤตดังกล่าวเป็นสิ่งที่เป็เหตุเป็นผลอยู่แล้ว

2.2) Defeasibility ซึ่งหมายถึง การอ้างว่า วิกฤตที่เกิดขึ้น เป็นผลมาจากการขาดข้อมูลที่ครบถ้วน ความไม่รู้ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในกระทำบางอย่างที่ก่อให้เกิดวิกฤต

2.3) The Offensive Action Occurred by Accident ซึ่งหมายถึง การอ้างว่าวิกฤตที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากอุบัติเหตุ เหตุสุดวิสัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ องค์กรไม่ได้เจตนาให้วิกฤตเกิดขึ้น

2.4) The Offensive Behavior was Performed with Good Intentions ซึ่งหมายถึง การอ้างว่า วิกฤตเกิดจากเจตนาดีขององค์กรที่มีต่อประชาชน ถึงแม้ว่าจะเกิดผลเสียกับองค์กรแต่เพื่อประโยชน์ ของประชาชน องค์กรยอมอุกมองว่าไม่ดี

3) การลดความรุนแรง (Reduce Offensiveness) หมายถึง กลยุทธ์ขององค์กรในการลดความรุนแรง ซึ่งได้แบ่งเป็น 6 แบบ ได้แก่

3.1) Bolstering คือ การเน้นย้ำในด้านดีขององค์กรที่เคยทำไว้ในอดีต หรือความช่วยเหลือที่องค์กร เคยให้กลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องในวิกฤต

3.2) Minimize the Negative Feelings การลดระดับความรู้สึกเชิงลบของ ประชาชนที่มีต่อวิกฤต

3.3) การสร้างความแตกต่าง (Differentiation) เมื่อเกิดวิกฤต องค์กรอาจใช้วิธีเปรียบเทียบให้เห็น ความแตกต่างว่าวิกฤตที่เกิดขึ้น เหมือนวิกฤตอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตที่มีความรุนแรงกว่า อีกทั้งวิกฤตที่เกิดขึ้น เป็นการป้องกันเหตุการณ์ที่รุนแรงที่จะตามมาอีกด้วย

3.4) การรู้เท่าทัน (Transcendence) เป็นการลดความรุนแรงโดยการเตรียม ขอบปกป้ององค์กร ว่า วิกฤตที่เกิดขึ้นเป็นการบรรเทาเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นที่ร้ายแรงกว่าวิกฤต ที่เกิดขึ้นมา

3.5) การโจมตีกล่าวหา (Attacking Accuser) องค์กรที่เกิดวิกฤต อาจใช้กลยุทธ์นี้ในการบอกว่าวิกฤต ที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการโจมตีอีกฝ่ายที่มากล่าวหาตน

3.6) การให้ค่าตอบแทน (Compensation)

4) การแก้ไข (Corrective Action) หมายถึง การที่องค์กรนั้นพยายามอย่างยิ่งที่จะฟื้นฟูภาพลักษณ์ที่ สูญเสียไป ด้วยการให้คำมั่นสัญญาว่าจะเยียวยาผู้ประสบเหตุอย่างไร และหรือลงมือทำบางสิ่งเพื่อแก้ไขหรือ ปกป้องไม่ให้เกิดเหตุการณ์เดิมซ้ำขึ้นอีก

5) การยอมรับผิดและขอโทษ (Mortification) หมายถึง การที่ผู้ก่อเหตุออกมาแสดง ความรับผิดชอบด้วยการขอโทษและขอให้สังคมให้อภัย

7. ตัวแบบในการจัดการภาวะวิกฤต

นักวิชาการได้มีการเสนอตัวแบบในการจัดการวิกฤตดังนี้

Fink (2529 อ้างถึงใน Andy Marker, 2563) ได้เสนอตัวแบบการจัดการวิกฤต ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนเรียกว่า Fink's Crisis Model ซึ่งประกอบด้วย 1) Prodromal Stage ซึ่งหมายถึง ช่วงระหว่าง การเกิดขึ้นของสัญญาณเตือนและการเกิดขึ้นของวิกฤตโดยในช่วงนี้ ผู้จัดการวิกฤตควรกำกับติดตามล่วงหน้าเพื่อ ระบุสัญญาณของวิกฤตที่กำลังจะเกิดขึ้น 2) Acute Stage ซึ่งหมายถึง ช่วงที่วิกฤตเริ่มต้นขึ้น โดยในช่วงนี้ ผู้จัดการวิกฤตควรดำเนินการตามแผนการจัดการวิกฤตที่ได้วางไว้ 3) Chronic Stage ซึ่งหมายถึง ช่วงที่เป็น ผลกระทบระยะยาวของวิกฤต เป็นช่วงฟื้นฟูความเสียหาย 4) Resolution Stage ซึ่งหมายถึง ช่วงที่วิกฤต สิ้นสุดแล้ว โดยผู้จัดการวิกฤตต้องหาแนวทางเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดวิกฤตนั้นเกิดขึ้นอีก

Mitroff (2537 อ้างถึงใน Andy Marker, 2563) ได้เสนอตัวแบบการจัดการวิกฤตเรียกว่า Mitroff's Five-Stage Crisis Management Model ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย 1) Crisis Signal

Detection การตรวจจับสัญญาณของภาวะวิกฤต 2) Probing and Prevention การมองหาความเสี่ยงและการป้องกันภาวะวิกฤต 3) Containment การยับยั้งภาวะวิกฤต 4) Recovery การฟื้นตัวจากภาวะวิกฤต 5) Learning การเรียนรู้จากภาวะวิกฤต

Burnett (2537 อ้างถึงใน Andy Marker, 2563) ได้เสนอตัวแบบการจัดการวิกฤตเรียกว่า Burnett Model of Crisis Management ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) Goal Formation การกำหนดเป้าหมาย 2) Environmental Analysis การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 3) Strategy Formulation การกำหนดกลยุทธ์ 4) Strategy Evaluation การประเมินกลยุทธ์ 5) Strategy Implementation การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 6) Strategic Control การควบคุมกลยุทธ์

Jacques (2550 อ้างถึงใน Andy Marker, 2563) เสนอว่า การจัดการวิกฤตไม่ได้เกิดขึ้นเป็นขั้นตอนเสมอไป แต่สามารถเกิดไปพร้อม ๆ กัน และได้เสนอตัวแบบการจัดการวิกฤตเรียกว่า Relational Model of Crisis Management ซึ่งแบ่งการจัดการวิกฤตเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) Crisis Preparedness ความพร้อมในการรับมือภาวะวิกฤต 2) Crisis Prevention การป้องกันภาวะวิกฤต 3) Crisis Incident Management การจัดการภาวะวิกฤต 4) Post-crisis Management การจัดการหลังภาวะวิกฤต

8. บทสรุป

ในโลกยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความผันผวน ไม่แน่นอน และซับซ้อน ภาวะวิกฤตได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของความจริงที่องค์กรและสังคมไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ บทความ “หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการกับภาวะวิกฤต” ได้พาผู้อ่านเข้าสู่การทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิกฤตในมิติต่าง ๆ ทั้งในแง่ของคำนิยาม ลักษณะจำเพาะ ประเภทของวิกฤต และวิธีการรับมือที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการประมวลแนวคิดจากนักวิชาการและทฤษฎีที่สำคัญระดับสากล

บทความเริ่มต้นด้วยการอธิบายว่า ภาวะวิกฤตคือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน ส่งผลกระทบรุนแรง และต้องการการจัดการที่ฉับไว ทั้งยังแบ่งประเภทของวิกฤตออกเป็นแบบที่คาดการณ์ได้ และแบบที่ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของการวางแผนและเตรียมพร้อมอยู่เสมอ ผู้เขียนได้กล่าวถึงวงจรชีวิตของวิกฤตที่ประกอบด้วยระยะก่อนเกิด ระยะเกิด และระยะหลังวิกฤต พร้อมชี้ให้เห็นว่าแต่ละช่วงล้วนต้องการแนวทางการจัดการที่แตกต่างกัน

ในส่วนของทฤษฎี บทความได้หยิบยกทฤษฎีการสื่อสารในภาวะวิกฤต (SCCT) และทฤษฎีการฟื้นฟูภาพลักษณ์ (Image Restoration Theory) มาวิเคราะห์อย่างละเอียด โดยแสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์ที่องค์กรสามารถเลือกใช้ได้ตามลักษณะของวิกฤตและระดับความรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิเสธ การลดความรุนแรง การขอโทษ การชดเชย หรือการฟื้นฟูชื่อเสียง ผ่านการสื่อสารที่โปร่งใสและเหมาะสม

นอกจากนี้ บทความยังนำเสนอโมเดลการจัดการวิกฤตจากนักวิชาการต่างชาติ เช่น Fink, Mitroff, Burnett และ Jacques ซึ่งล้วนเสนอแนวคิดที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการออกแบบระบบการจัดการวิกฤตในองค์กรยุคใหม่ โดยเน้นทั้งมิติของการเตรียมพร้อม การป้องกัน การจัดการในระหว่างเกิดเหตุ และการฟื้นฟูภายหลัง

บทสรุปของบทความบอกย้าว่า การจัดการวิกฤตไม่ใช่เพียงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ ความเข้าใจเชิงทฤษฎี และความพร้อมของผู้นำองค์กร หากผู้นำสามารถบูรณาการองค์ความรู้เหล่านี้เข้ากับการวางแผนและการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม ก็จะสามารถนำพาองค์กรให้รอดพ้นจากความเสียหายและกลับคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างมั่นคง

บรรณานุกรม

- ชุดิภา มหาศิริมงคล. (2559). **บทเรียนที่ได้รับจากการศึกษาการจัดการภาวะวิกฤตบนสื่อดิจิทัล: กรณีศึกษาตราสินค้า Korea King และการนำเสนอแนวทางแก้ไขตามแนวคิดทฤษฎีการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการจัดการภาวะวิกฤต.** (วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชุดิมา เกศดาอยู่รัตน์. (2558). **การศึกษาการเลือกใช้กลยุทธ์การฟื้นฟูภาพลักษณ์ของรัฐบาลด้านเศรษฐกิจสังคมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ: บทเรียนจากกรณีวิกฤตมหาอุทกภัย 2554.** (วิทยานิพนธ์). คณะนิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิมพ์ชญา ภมรพล. (2563). **กลยุทธ์การสื่อสารในภาวะวิกฤตและการฟื้นฟูภาพลักษณ์ของสถานีโทรทัศน์เนชั่นทีวี.** (วิทยานิพนธ์). คณะนิเทศศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า. (2566, 6 พฤศจิกายน). **1 เดือน สงครามอิสราเอล-ฮามาส กระทบเศรษฐกิจโลก เศรษฐกิจไทยอย่างไร.** สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า. <https://tpso.go.th>.
- ศูนย์นโยบายเพื่ออนาคต. (2564, 5 สิงหาคม). **โควิด-19 การล็อกดาวน์ และผลกระทบต่อเศรษฐกิจปากท้องของประชาชน.** ศูนย์นโยบายเพื่ออนาคต. <https://think.moveforwardparty.org>.
- Marker, A. (2020, July 20). **Models and theories to improve crisis management.** Smartsheet. <https://www.smartsheet.com/>.
- Godwin, M. (2022, March). **ผลกระทบต่อเอเชียจากกรณีความขัดแย้งรัสเซีย-ยูเครน.** Eastspring Investments. <https://www.eastspring.co.th>.

หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง Principles and Theories of Change Management

มนัสวี มนต์ปัญญาวัฒนา

Manatsawee Monpannawattthana

สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล

Institute for Innovative learning Mahidol University

พระเกษภา ฐานวีโร

Phra Ketsada Thanaveero

น้อย

Noi

จั่ว

Jua

จันทร์พร วนาเจริญกิจ

Chanporn Wanacharoenkit

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University

E-mail: b_av7@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 1 มกราคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 29 มิถุนายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 29 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอความรู้เกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์กรยุคใหม่ โดยเน้นการทำความเข้าใจธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง การเตรียมความพร้อม และการดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในด้านการปรับตัวเชิงกลยุทธ์และพฤติกรรมของบุคลากร อธิบายปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร และนวัตกรรมใหม่ รวมถึงการนำเสนอทฤษฎีสำคัญ อาทิ ทฤษฎีของ Lewin, Kotter, McKinsey 7-S, ADKAR และแนวคิดการเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) บทความชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ การจัดการกับแรงต้าน และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การจัดการการเปลี่ยนแปลง, ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, กลยุทธ์องค์กร

Abstract

This article presents an in-depth overview of principles and theories related to change management within the context of modern organizations. It emphasizes the importance of understanding the nature of change, preparing for it strategically, and implementing it successfully—both structurally and behaviorally. The article discusses internal and external factors influencing change, such as economic conditions, technology, organizational culture, and innovation. Key theories covered include those of Lewin, Kotter, McKinsey's 7-S Framework, ADKAR, and the role of change agents. The article highlights the crucial role of leadership in crafting a clear vision, addressing resistance, and maintaining effective communication to help organizations adapt and thrive amid continuous change.

Keywords: Change management, Change agent, Organizational strategy

1. บทนำ

สภาพแวดล้อมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทำให้นักบริหารต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อสภาวะแวดล้อม เนื่องจากผลของการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดการสูญเสียได้ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน สินค้า ทักษะเวลา กำลังคน และทรัพยากรอื่น ๆ ซึ่งนักบริหารจะต้องตัดสินใจว่าเวลาใดควรจะมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ หรือเวลาใดจะต้องทำการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์โดยนักบริหารจะต้องมีการเรียนรู้และมีความคิดสร้างสรรค์องค์การจำเป็นจะต้องมีความยืดหยุ่นมีรูปแบบองค์การที่ทันสมัยและมีการพัฒนาเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังนั้นการบริหารความเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อนักบริหารอย่างยิ่งโดยเฉพาะเมื่อโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีซึ่งทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและการคาดการณ์เพื่อเตรียมวางแผนไว้ล่วงหน้าทำได้ยาก

กลยุทธ์การจัดการความเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจความสามารถของนักบริหาร รวมไปถึงความร่วมมือจากบุคคลในองค์การด้วยจึงจะทำให้สามารถบริหารความเปลี่ยนแปลงได้ (Management of Change) ทั้งนี้หากไม่เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงการจัดการก็อาจจะทำได้ยากขึ้นเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงใด ๆ มักจะก่อให้เกิดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นนักบริหารในฐานะที่เป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงย่อมต้องอาศัยทักษะและความรอบคอบในการจัดการโดยผู้บริหารต้องเข้าใจถึงธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการการเปลี่ยนแปลง และวางบทบาทของตนเองในการสร้างความเปลี่ยนแปลง สุดท้ายคือผู้บริหารสามารถตัดสินใจเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการบริหารความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์การและเลือกวิธีที่บริหารได้อย่างเหมาะสมกับองค์การ

การเปลี่ยนแปลงการบริหารเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้นปัญหาสำคัญที่องค์การมักจะต้องเผชิญ คือ การต่อต้านความเปลี่ยนแปลงจากคนในองค์การเนื่องจากคนส่วนใหญ่จะเกิดความไม่มั่นใจและกลัวว่าความเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดความยุ่งยากตามมาได้ดังนั้นในการจัดการความเปลี่ยนแปลงองค์การควรพิจารณาถึงความร่วมมือ และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง และควรเริ่มจากสิ่งที

ง่ายแล้วพัฒนาไปสู่สิ่งที่ยากจึงจะทำให้สามารถบริหารความเปลี่ยนแปลงได้(Management of change) ทั้งนี้หากผู้บริหารไม่เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงจะทำให้การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงทำได้ยาก

แบล็คและพอร์เตอร์ (Black and Porter, 2000) ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กรโดยให้ความสำคัญปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงโดยมีการแบ่งเป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่

1. สภาพเศรษฐกิจ มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรคือถ้าเศรษฐกิจไม่ดีทำให้องค์กรต้องลดจำนวนบุคลากรลดจำนวนการผลิตในทางกลับกันถ้าเศรษฐกิจดีทำให้้องค์การเพิ่มการผลิตสินค้าและบริการทำให้มีการกิจเพิ่มขึ้นและมีการเพิ่มจำนวนบุคลากร

2. คู่แข่งขัน มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์การตลาดในการหาลูกค้าใหม่เพื่อเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดและการเติบโตทางการตลาดและอาจทำให้เกิดการควบรวมกิจการ

3. เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อกิจกรรมหลักขององค์กรทำให้้องค์การต้องเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและมีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4. การเมืองและกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงนโยบายและกฎหมายมีผลให้้องค์การต้องปรับเปลี่ยนนโยบายมีผลให้้องค์การต้องปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงานระบบบริหารงานซึ่งต้องมีวิธีการเปลี่ยนแปลงให้รวดเร็วและเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด

5. สังคมและประชากร การเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการบริโภคสินค้าต่าง ๆ ทำให้องค์การต้องเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตลักษณะของสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบผลิตภัณฑ์กลยุทธ์การขายและการตลาด

ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่

1. โครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรส่งผลให้้องค์การมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นและมีวิธีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนั้นรวมถึงการกระจายอำนาจการลดจำนวนลำดับชั้นใน้องค์การการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในระดับมหภาค คือ การรวมแผนกต่าง ๆ ใน้องค์การ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในระดับจุลภาค คือ การรวมหรือแยกแผนกต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงที่ตั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การปรับแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานลดความล่าช้าโดยรวมแผนกต่าง ๆ ใน้องค์การเป็นแผนกเดียว การรวมอำนาจด้านสารสนเทศรวมอำนาจการจัดการสารสนเทศไว้ที่ผู้จัดการเพียงคนเดียวลดจำนวนลำดับชั้นใน้องค์การทำให้้องค์การมีโครงสร้างแบนราบและสร้างการทำงานเป็นทีมสร้างความหลากหลายลดจำนวนลำดับชั้นใน้องค์การและสร้างสำนักงานในภูมิภาคต่าง ๆ เป็นต้น

2. กลยุทธ์ นอกจากนี้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในยังประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ของ้องค์การซึ่งกลยุทธ์จะเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของ้องค์การดังนั้น

การเปลี่ยนแปลงในเรื่องของกลยุทธ์จะเป็นส่วนที่สำคัญที่ทำให้ทิศทางการดำเนินงานขององค์การเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เกิดจากการพิจารณาหาหรือระหว่างผู้บริหารระดับต่าง ๆ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ในด้านต่างๆ เช่น การผลิตออก ผลิตภัณฑ์ใหม่เพิ่มความหลากหลายของผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ความสำคัญกับการ บริการลูกค้า ราคา ผลิตภัณฑ์ที่มีราคาสูงและมีคุณภาพสูงแซนเดเลอร์ (Chandler,1962) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างกลยุทธ์และโครงสร้างและสรุปว่าการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์องค์การ (Corporate Strategy) นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ

3. กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การที่มีโครงสร้างแบบแบนราบนั้น ผู้บริหารระดับสูงจะมีอำนาจในการตัดสินใจน้อยลงการตัดสินใจของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อการ เปลี่ยนแปลงในองค์การส่วนการตัดสินใจของพนักงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้เกิดวิธีการผลิตที่ สามารถลดต้นทุนและเพิ่มคุณภาพให้เก็บสินค้าได้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิต

4. กระบวนการทำงาน เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างองค์การซึ่งทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อประสิทธิภาพปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิตและผลลัพธ์

5. เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงเครื่องมือในการผลิตและเทคโนโลยีนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการอยู่ รอดและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์การซึ่งมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกระบวนการ ทำงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการทำงานอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานคืออาจทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์การได้

6. วัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การอาจส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การนั้นคือการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการทำงานการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมใน ด้านต่าง ๆ ได้แก่

6.1 การร่วมมือและการให้อำนาจผู้จัดการจะต้องไปทำงานในสาขาต่าง ๆ เช่นเดียวกับพนักงานเป็น การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสำนักงานใหญ่และสาขาย่อย

6.2 มิตรภาพและการบริการลูกค้าสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและสมาคมต่าง ๆ

6.3 การร่วมมือและการทำงานเป็นทีมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแผนกต่าง ๆ ในองค์การสร้างทีมงาน เพื่อพัฒนานวัตกรรมและระบบการผลิต

6.4 ความหลากหลายมีบุคลากรที่มีความชำนาญในด้านต่าง ๆ โดยมีการฝึกอบรม

6.5 ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเน้นความร่วมมือและการมี ส่วนร่วมในทุกระดับขององค์การ

6.6 ความรู้สึกเป็นครอบครัวเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและให้ความสำคัญกับพนักงานเพิ่มขึ้น

7. บุคลากร การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การในประเด็นต่อไปนี้เป็น บุคคลผู้นั้นทำหน้าที่อะไรบุคคลผู้นั้นมีทัศนคติและความคาดหวังอย่างไรบุคคลนั้นทำการตอบสนองการเปลี่ยนแปลง อย่างไรบุคคลนั้นได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างไรการเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดจากการเพิ่มหรือลดจำนวน บุคลากรสับเปลี่ยนโอนย้ายแผนกการให้ข้อมูลข่าวสารและการฝึกอบรมนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการ

ทำงานของบุคลากรได้การเปลี่ยนแปลงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรนั้นสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เช่นกันการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถนั้นสามารถพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดีขึ้นการเปลี่ยนแปลงนั้นมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงขนาดองค์กร เพื่อให้สามารถทำการผลิตได้มีประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งในปัจจุบันองค์กรมีแนวโน้มที่จะมีขนาดเล็กลง องค์กรแต่ละประเภทจะมีขนาดที่แตกต่างกัน

2. การเปลี่ยนแปลงนวัตกรรม

นวัตกรรมนั้นอาจทำให้องค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้นเพราะมีความจำเป็นต้องใช้เงินลงทุนมากขึ้นในการบริหารงานกลยุทธ์ในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการจัดการนวัตกรรมคือต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์โอกาสในการคิดค้นนวัตกรรมและมีความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมที่ชัดเจนการคิดค้นนวัตกรรมนั้นควรมีความเหมาะสมกับเทคโนโลยีการผลิตขององค์กรการวิจัยเป็นเครื่องมือหนึ่งในการคิดค้นนวัตกรรม นวัตกรรมหมายถึงระบบการผลิตที่แตกต่างจากระบบเดิมขององค์กรเพื่อแสวงหาโอกาสทางการตลาดในอนาคต เป็นการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการในองค์กรและการปรับเปลี่ยนนโยบายและวิธีการทำงานในองค์กรการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและการแข่งขันของโลกไร้พรมแดน (Global Competition) ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นไปอย่างรวดเร็วการแข่งขันไม่ได้เพียงแต่จะเกิดขึ้นภายในประเทศเท่านั้นแต่ยังขยายขอบเขตไปยังนานาประเทศอีกด้วยการจัดการความเปลี่ยนแปลงจะต้องทราบถึงอิทธิพลของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและภายในองค์กรและเตรียมแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ทันทั่วทั้งโดยจะอาศัยการวิเคราะห์ร่วมกันของทุกฝ่ายอาศัยข้อมูลจากแผนกต่าง ๆ องค์กรจะต้องพิจารณาการปรับเปลี่ยนแผนเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงโดยมีการวางแผนเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดทิศทางทางการดำเนินงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ในอนาคตทั้งนี้โดยการคำนึงถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ที่เป็นอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรองค์กรควรทำการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตล่วงหน้าและวางแผนที่จะใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้นโดยทำการวางแผนการทำงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่เป็นโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นองค์กรควรทำการวิเคราะห์ว่าขณะนี้องค์กรกำลังทำอะไรอยู่และควรจะทำอะไรบ้างปัจจัยใดที่เป็นคุณค่าที่สำคัญของลูกค้าองค์กรต้องทำการวิเคราะห์ว่าองค์กรมีจุดแข็งอย่างไรบ้างเหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจหรือไม่เพียงพอสำหรับการแข่งขันหรือไม่ตลาดขององค์กรมีลักษณะเป็นอย่างไรในปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่ต้องการจะเป็นผู้นำทางการตลาด หรือเป็นผู้ผลิตที่มีความชำนาญมากที่สุดกลยุทธ์การเป็นผู้นำทางการตลาดนั้นเป็นประโยชน์ในการรวมส่วนต่าง ๆ ในหน่วยธุรกิจไว้ด้วยกัน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการเข้าถึงกลุ่มตลาดเป้าหมายองค์กรต้องทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่เป็นจุดแข็งขององค์กรและใช้ประโยชน์จากจุดแข็งเหล่านั้นโดยพิจารณาว่าองค์กรสามารถทำธุรกิจด้านใดได้ดีที่สุดและวิเคราะห์ว่าจุดแข็งขององค์กรนั้นมีความเหมาะสมกับโอกาสในการทำงานในอนาคตหรือไม่และองค์กรควรปรับปรุงด้านใดบ้างเพื่อใช้โอกาสจากการเปลี่ยนแปลงองค์กรควรมีกลยุทธ์การทำงานทั้งในรูปแบบที่หลากหลายและเฉพาะทางกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ

การสร้างหลากหลายในผลิตภัณฑ์ให้เร็วกว่าคู่แข่งเพราะว่าการผลิตสินค้าเพียงชนิดเดียวนั้นมีความเสี่ยงสูงและการออกผลิตภัณฑ์ที่ช้ากว่าคู่แข่งนั้นก็มีความเสี่ยงต่อการอยู่รอดขององค์กรเช่นกันความท้าทายในการจัดการ คือ การบริหารในอนาคตจะมีความแตกต่างจากในปัจจุบันอย่างมากทั้งในด้านการควบคุมโครงสร้างองค์กรอำนาจและทฤษฎีในการจัดการจะเปลี่ยนแปลงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคตจะมีผลกระทบลำดับขั้นในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรผู้บริหารระดับต้นจะเปลี่ยนแปลงสถานภาพจากผู้ควบคุมเป็นผู้ช่วยผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะแตกต่างกันนั้นต้องการผู้นำที่มีลักษณะเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติผู้นำจะต้องมีทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผู้บริหารระดับกลางจะมีบทบาทน้อยลง จะต้องเรียนรู้ในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีผู้ควบคุมโดยตรง โดยสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับลูกน้องผู้บริหารระดับสูงจะได้รับผลกระทบด้านการเปลี่ยนแปลงทิศทางการทำงานขององค์กรทำให้ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรเพราะจะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรและมีการเปลี่ยนแปลงด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารระดับสูงในอนาคตคือจะต้องมีทักษะทั้งในด้านการบริหารงานและการบริหารบุคคล ต้องสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและโอกาสได้ต้องมีความสามารถในด้านมนุษยสัมพันธ์และการตัดสินใจผู้บริหารระดับสูงจะมีหน้าที่สำคัญในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยทั่วไปหน้าที่ของนักบริหาร คือ

1. นักบริหารต้องทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (Change) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาจากการแข่งขันที่ไร้พรมแดนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดังที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้นว่าโลกกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยีและข่าวสาร ความรู้ (Knowledge) เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอัตราการเปลี่ยนแปลงจึงค่อนข้างรวดเร็ว (Speed of Change) วงจรชีวิตของสินค้าจะมีระยะเวลาสั้นลงเทคโนโลยีต่าง ๆ เกิดขึ้นรวดเร็วและเทคโนโลยีใหม่เข้ามาแทนที่เทคโนโลยีเก่าทำให้สินค้าที่ผลิตออกมานั้นมีความล้าสมัยอย่างรวดเร็วดังนั้นเมื่อนักบริหารเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้โดยทั่วไปแล้วการเปลี่ยนแปลงจะหมายถึงการปรับแต่งหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม ตัวอย่างเช่นการปรับโครงสร้างใหม่การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่การขยายขอบเขตในการดำเนินงาน เป็นต้นโดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและมีผลกระทบหรือมีปฏิสัมพันธ์กับองค์การสิ่งสำคัญที่ควรหลีกเลี่ยงเนื่องจากอาจจะก่อให้เกิดการทำลายกระบวนการเปลี่ยนแปลงได้คือ การปล่อยให้เกิดความคลุมเครือไม่ชัดเจนเกี่ยวกับสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง และไม่มีการสื่อสารถึงความจำเป็นที่จะต้องทำการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากผู้บริหารอาจจะคิดว่าทุกคนในองค์กรเข้าใจดีแล้ว

2. นักบริหารต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Intervention) หมายถึง แผนปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิมโดยอาจจะกระทำอย่างรวดเร็วหรือกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไปการบริหารความเปลี่ยนแปลงนั้นนักบริหารต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงก่อนแล้วจึงกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกคนในองค์กรโดยนักบริหารจะต้องมีการเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลงโดยการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความเปลี่ยนแปลงหรือการ

ปรับปรุงที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแสดงความขอบคุณต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีส่วนช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลง แล้วจึงทำการประเมินผลต่อไปการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการนั้นมีผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ คุณสมบัติของผู้บริหาร และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนั้นผู้บริหารระดับสูงจะต้องทำงานเป็นทีม เพราะว่าการต้องการผู้บริหารที่มีทักษะในการทำงานหลายด้าน และผู้บริหารแต่ละคนจะต้องมีทักษะในการตัดสินใจที่ดี

3. นักบริหารต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) หมายถึง การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การเพื่อพัฒนาองค์การและสร้างโอกาสในการเอาชนะคู่แข่งไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ต้นทุนต่ำที่สุดแต่ได้ผลผลิตสูงสุดหรือการสนองตอบความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการปรับตัวต่อเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วใช้ความถนัดขององค์การให้เกิดประโยชน์ในการแข่งขัน เป็นต้นในบางครั้งผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจถึงสาเหตุที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงแต่อาจจะมองข้ามหรือขาดความเอาใจใส่เพราะคิดว่าคู่แข่งก็ประสบปัญหาแบบเดียวกันดังนั้นนักบริหารต้องรู้จักกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงซึ่งวิธีที่จะกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอาจทำได้ดังนี้

3.1 การสร้างวิกฤตการณ์ย่อย ๆ โดยการไม่แก้ไขปัญหาจนกระทั่งลุกลามเป็นปัญหาโดยเฉพาะปัญหาทางการเงิน เป็นต้น เพื่อก่อให้เกิดการตื่นตัว

3.2 การกำหนดเป้าหมายให้สูงกว่าเดิมเพื่อให้ทุกคนเกิดความตระหนักว่าวิธีการที่ใช้ปฏิบัติแบบเดิม ๆ จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ต้องมีการปรับเปลี่ยนหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุหรือสอดคล้องกับเป้าหมายใหม่ที่ตั้งไว้

3.3 เน้นผลการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมากกว่าการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกันของทุกหน่วยงานเนื่องจากวิธีการทำงานแบบเดิมจะทำให้องค์การไม่สามารถบรรลุเป้าหมายโดยรวมได้

3.4 ให้อุปการะในองค์การรับรู้ถึงผลการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่องค์การเผชิญอยู่ เช่น ผลกำไร จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อเสียเปรียบคู่แข่งและระดับความพึงพอใจของลูกค้าโดยมีการส่งเสริมให้อุปการะที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสพูดคุยกับลูกค้าผู้ถือหุ้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นต้นกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงโอกาสดีที่จะได้รับจากการเปลี่ยนแปลงและผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากองค์การไม่สามารถปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับกับโอกาสนั้น

3. แนวคิดพื้นฐานของการจัดการความเปลี่ยนแปลง

แนวคิดสำคัญของการจัดการความเปลี่ยนแปลง คือ นักบริหารต้องตัดสินใจระหว่างการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

1. การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมเป็นเพียงการปรับเปลี่ยนบางส่วนขององค์การเพื่อให้สามารถอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งแบ่งเป็น

1.1 แบบปฏิกิริยาโต้ตอบ (Reactive) เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้วและองค์การจึงมีปฏิกิริยาโต้ตอบทั้งนี้เพื่อให้มีแนวทางเดียวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นการเลือกใช้รูปแบบตอบสนองการเปลี่ยนแปลงนี้เหมาะสำหรับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างคงที่ไม่รุนแรง

1.2 แบบเตรียมพร้อม (Proactive Change) องค์การจะมีการเตรียมตัวล่วงหน้าและมีการคาดคะเนถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นแล้วปรับเปลี่ยนตัวเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตการเลือกใช้รูปแบบเตรียมความพร้อมนี้เหมาะสำหรับสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงการปรับตัวหลังจากความเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นชัดเจนแล้วหรือการปรับตัวล่าช้าไม่ทันเหตุการณ์จะทำให้องค์การเสียโอกาสในการแข่งขันได้

2. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior Modification) เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์การให้มีความสอดคล้องและดำเนินไปในแนวทางเดียวกันและเหมาะสมเพราะถ้าหากพฤติกรรมของคนในองค์การไม่สอดคล้องกัน และขัดแย้งกับเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์การ จะทำให้เกิดอุปสรรคต่อการบริหารงานขององค์การได้

4. หลักการสำคัญของการจัดการการเปลี่ยนแปลง

1. การวางแผนและเตรียมการ

1.2 การกำหนดระยะเวลา ระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็นเพราะว่าการเริ่มต้นทำงานเร็วเกินไปนั้นทำให้ขาดการวางแผนและขาดการสนับสนุนที่เพียงพอในทางกลับกันการเริ่มต้นทำงานช้าเกินไปอาจทำให้สูญเสียผลประโยชน์บางอย่างได้

1.2 การสร้างการสนับสนุน ซึ่งต้องพิจารณาว่าใครเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและบุคคลผู้นั้นจะตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างไร ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจว่าในสถานการณ์ใดที่มีแนวโน้มทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้

1.3 การสื่อสาร ผู้บริหารจะต้องแจ้งให้พนักงานที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าโดยแจ้งให้ทราบถึงเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงประเด็นที่สำคัญในการสื่อสารคือให้ความสนใจกับบุคลากรที่มีแนวโน้มว่าจะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการทำงาน

1.4 การมีส่วนร่วม ความร่วมมือจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถ อีกทั้งสร้างการสนับสนุนสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้และทำให้แผนงานได้รับการยอมรับมากขึ้นสามารถสร้างความไว้วางใจจากพนักงานได้เพราะว่าพนักงานเป็นผู้มีส่วนร่วมในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง

1.5 การจูงใจ เป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงการสื่อสารให้ทราบถึงผลกระทบในทางบวกที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถสร้างการสนับสนุนได้มากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างสิ่งจูงใจสำหรับผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จะสามารถลดปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้

2. การนำนโยบายไปปฏิบัติ

ทางเลือกในการนำนโยบายไปปฏิบัติทางเลือกนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดปัญหาในการประเมินการเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องการทางเลือกหลายทางในเวลาเดียวกัน เช่น การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ วัฒนธรรม และโครงสร้างองค์การจะต้องมีความสัมพันธ์กันเป็นต้น

3. การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

เหตุผลในการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความเสียดทานและภัยคุกคามต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเพราะสมาชิกในองค์การต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เคยชินส่งผลให้เกิดความไม่พอใจจึงเกิดการต่อต้านขึ้นโดยการต่อต้านจะมีหลายสาเหตุได้แก่

3.1 สาเหตุส่วนบุคคล เนื่องมาจากความกังวลว่าการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดอุปสรรคต่อตนเองเมื่อเกิดความกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงจึงทำให้เกิดการต่อต้านขึ้นมาได้โดยเฉพาะเมื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นบ่อยครั้ง

3.2 เกิดจากการขาดความเข้าใจและความมั่นใจ เมื่อเกิดความไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงหรือไม่แน่ใจในผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงหรือไม่เชื่อมั่นในตัวผู้นำว่าจะสามารถนำพาไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นได้

3.3 ความไม่แน่นอน เมื่อข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไม่ชัดเจนจะส่งผลให้เกิดความไม่แน่นอนเนื่องจากจะทำให้เกิดความกลัวในสิ่งที่จะเกิดขึ้นหรือวิตกกังวลต่อรูปแบบใหม่ ๆ ที่องค์การจะนำมาใช้

3.4 มองเห็นจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของแผนการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากความใกล้ชิดกับงานจะทำให้ทราบถึงข้อจำกัดของกลยุทธ์ที่จะนำมาใช้ว่ามีความเหมาะสมกับการดำเนินงานแบบเดิมหรือไม่ซึ่งหากนักบริหารยอมรับและเข้าใจจะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงกลยุทธ์เพื่อจัดการความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 การรับรู้ การรับรู้ของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันเมื่อได้รับผลกระทบจะทำให้เกิดการต่อต้านขึ้นซึ่งก็จะมี ความรุนแรงและความแตกต่างกันไปดังนั้นจึงต้องมีการจัดเตรียมขั้นตอนต่าง ๆ ให้กับสมาชิกในองค์การ

5. บทสรุป

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในโลกยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรซึ่งต้องเผชิญกับแรงกดดันจากความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และการแข่งขันที่รุนแรงทั้งในและต่างประเทศ บทความนี้ได้นำเสนอแนวคิดเชิงลึกเกี่ยวกับ “หลักการและทฤษฎีการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง” ที่จำเป็นสำหรับการบริหารองค์กรยุคใหม่ โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการเตรียมความพร้อม วางแผนกลยุทธ์ และการดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

เนื้อหาของบทความครอบคลุมตั้งแต่ทฤษฎีคลาสสิก เช่น โมเดลการเปลี่ยนแปลงของ Kurt Lewin และ John Kotter ที่เน้นกระบวนการเป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ไปจนถึงแนวคิดร่วมสมัย เช่น ทฤษฎีความซับซ้อน (Complexity Theory) และ ADKAR Model ซึ่งเน้นความยืดหยุ่น การมีส่วนร่วมของบุคลากร และ

การปรับตัวอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการอธิบายถึงปัจจัยภายนอกและภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น สภาพเศรษฐกิจ คู่แข่งขัน กฎหมาย โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ การตัดสินใจ และวัฒนธรรมองค์กร

บทความยังชี้ให้เห็นว่าผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญในฐานะ "ผู้นำการเปลี่ยนแปลง" (Change Agent) โดยต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จูงใจบุคลากรให้เกิดการมีส่วนร่วม และจัดการกับแรงต้านจากภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเสนอหลักการสำคัญในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง เช่น การวางแผนอย่างรอบคอบ การสื่อสารอย่างโปร่งใส การสร้างแรงสนับสนุน และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ในช่วงท้าย บทความเน้นว่าการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เพียงแค่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต้องการความเข้าใจทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ ผู้นำองค์กรต้องสามารถปรับตัวให้ทันกับโลกที่หมุนเร็ว มีทักษะในการวิเคราะห์ สื่อสาร และสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถอยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

บรรณานุกรม

- Kotter, J. P. (1995). *Leading change: Why transformation efforts fail*. Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. P. (1996). *การนำการเปลี่ยนแปลงไปใช้: วิธีการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ติดทนนานในองค์กรของคุณ*. Boston: Harvard Business School Press.
- Lewin, K. (1947). *Frontiers in group dynamics: Concept, method, and reality in social science; social equilibria and social change*. Human Relations, 1(1), 5–41.
- Lewin, K. (1951). *การเปลี่ยนแปลง: การศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม*. New York: Harper & Row.
- McKinsey & Company. (n.d.). *The 7-S framework*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/mckinsey-7s-framework>.
- Prosci. (n.d.). *ADKAR: A model for change in business, government and our community*. Retrieved from <https://www.prosci.com/resources/articles/adkar-model-overview>.
- Rogers, E. M. (1995). *การแพร่กระจายของนวัตกรรม (ฉบับที่ 4)*. New York: Free Press.

บทวิจารณ์หนังสือเรื่องคณะศึกษาศาสตร์

Book Review of a Work on the Faculty of Education

ณัฐวุฒิ วรรณโกษิต

Nattawut Worratanakosit

หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Faculty of Education (Thai Language)

Mahamakut Buddhist University

พระครูวินัยธรสุขุม สุขวาทโก

PhrakhruvinaiTHON Sukhum Sukhavattako

วัดนครอินทร์ นนทบุรี

Wat Nakorn-In, Nonthaburi

มนัสวี มนต์ปัญญาวัฒนา

Manatsawee Monpannawattana

สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล

Institute for Innovative learning Mahidol University

E-mail: b_av7@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 1 มกราคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 29 มิถุนายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 29 มิถุนายน 2568

1. บทนำ

ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ระบบการศึกษาก็จำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทใหม่อย่างเร่งด่วน คณะศึกษาศาสตร์ในฐานะหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตครู พัฒนานักวิชาการด้านการศึกษา และผลักดันนโยบายทางการศึกษาจึงกลายเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของประเทศ การทำความเข้าใจบทบาท หน้าที่ และทิศทางของคณะศึกษาศาสตร์ในยุคใหม่นั้น ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในหมู่นักการศึกษาเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับผู้บริหารนโยบาย ผู้กำหนดหลักสูตร และประชาชนทั่วไปที่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา

หนังสือเรื่อง “*คณะศึกษาศาสตร์*” ได้หยิบยกประเด็นเหล่านี้มาวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง โดยมุ่งสำรวจทั้งประวัติศาสตร์การก่อตั้ง แนวคิดทางปรัชญาการศึกษา ตลอดจนความท้าทายร่วมสมัยที่คณะศึกษาศาสตร์ต้องเผชิญในโลกที่การเรียนรู้ไม่ถูกจำกัดอยู่แค่ในห้องเรียนอีกต่อไป ผู้เขียนนำเสนอเนื้อหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ควบคู่กับการวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ ทำให้หนังสือเล่มนี้มีลักษณะทั้งเชิงอธิบายและเสนอแนะ อันเป็นคุณลักษณะที่ทำให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจภาพรวมของคณะศึกษาศาสตร์ได้อย่างลึกซึ้งและรอบด้าน

การศึกษาหนังสือเล่มนี้จึงมีคุณค่าไม่เพียงต่อผู้ที่อยู่ในแวดวงวิชาชีพครูหรือการศึกษาเท่านั้น แต่ยังมีประโยชน์ต่อสาธารณชนที่สนใจในเรื่องคุณภาพของระบบการศึกษาไทย หนังสือเล่มนี้นำเสนอภาพสะท้อนของความก้าวหน้าและจุดอ่อนของคณะศึกษาศาสตร์ พร้อมทั้งเปิดพื้นที่ให้มีการตั้งคำถามถึงบทบาทอุดมการณ์ และความรับผิดชอบของคณะศึกษาศาสตร์ต่อสังคมในอนาคต ด้วยเหตุนี้ การวิจารณ์และวิเคราะห์เนื้อหาในหนังสือ “*คณะศึกษาศาสตร์*” จึงไม่ใช่เพียงการทบทวนผลงานเชิงวิชาการเท่านั้น แต่ยังเป็นการเปิดพื้นที่สำหรับการไตร่ตรองถึงอนาคตของการศึกษาทั้งระบบในสังคมไทยด้วย

2. สารัตถะของหนังสือ

1. ประวัติศาสตร์และการพัฒนา

หนึ่งในจุดเด่นของหนังสือเล่มนี้ คือการนำเสนอ “ประวัติศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์” อย่างมีระบบ ผู้เขียนได้สืบค้นข้อมูลจากแหล่งประวัติศาสตร์การศึกษา และเรียบเรียงออกมาเป็นลำดับเหตุการณ์ตั้งแต่ยุคก่อตั้งถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะในช่วงที่ระบบการศึกษาของไทยมีการเปลี่ยนแปลงตามบริบททางสังคมและการเมือง เช่น การปฏิรูปการศึกษาใน พ.ศ. 2542 หรือการเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนพฤติกรรมผู้เรียน หนังสือชี้ให้เห็นว่าคณะศึกษาศาสตร์ไม่เพียงแค่ปรับตัวตามยุคสมัย แต่ยังมีบทบาทในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบอยู่เสมอ

2. ปรัชญาการศึกษาและการผลิตครู

อีกประเด็นสำคัญที่ผู้เขียนเน้นคือ “ปรัชญาการศึกษา” ที่เป็นแกนกลางของการดำเนินงานของคณะศึกษาศาสตร์ โดยเสนอว่าการผลิตครูไม่ควรจำกัดแค่ความรู้ในเนื้อหา (content) หรือวิธีสอน (pedagogy) เท่านั้น แต่ต้องเน้นที่การพัฒนาความเป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ ครอบคลุมด้านจริยธรรม ความคิดสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำ ผู้เขียนยังเสนอด้วยว่าหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ควรปรับปรุงเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของโลก เช่น การบูรณาการทักษะในศตวรรษที่ 21 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารหลายภาษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. ความท้าทายในบริบทโลกยุคใหม่

หนังสือเล่มนี้ได้สะท้อนความท้าทายสำคัญหลายประการ เช่น ความล้าหลังของหลักสูตร ความไม่เพียงพอของงบประมาณ การขาดแคลนอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ และการปรับตัวกับบริบทเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผู้เขียนชี้ให้เห็นว่า คณะศึกษาศาสตร์ไม่อาจอยู่ในโลกแห่งการศึกษาตามแบบเดิมได้อีกต่อไป แต่ต้องเรียนรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องกล้าเปิดรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมการเรียนรู้ ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ

4. วิสัยทัศน์และทิศทางในอนาคต

เนื้อหาในบทสุดท้ายของหนังสือคือสิ่งที่สร้างความโดดเด่นให้แก่หนังสือเล่มนี้อย่างแท้จริง ผู้เขียนได้เสนอวิสัยทัศน์ของคณะศึกษาศาสตร์ในศตวรรษที่ 21 ไว้อย่างชัดเจนว่า ต้องเป็น “ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา” ไม่ใช่เพียงแค่หน่วยผลิตครู แต่ต้องเป็นศูนย์กลางนวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อความยั่งยืน ผู้เขียนยังเสนอแนวทางการออกแบบหลักสูตรใหม่ เช่น การบูรณาการ AI เข้ากับการเรียนรู้ การใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในการประเมินผล และการพัฒนาครูให้เป็นนักวิจัยและนักนวัตกรรม

3. บทสรุป

หนังสือ “*คณะศึกษาศาสตร์*” เป็นงานเขียนที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อวงวิชาการด้านการศึกษาในประเทศไทย ด้วยการนำเสนอข้อมูลอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติประวัติศาสตร์ แนวคิดเชิงปรัชญา และการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างของคณะศึกษาศาสตร์ในฐานะหน่วยงานหลักที่ผลิตและพัฒนาครู ตลอดจนเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนระบบการศึกษา หนังสือเล่มนี้ได้จำกัดอยู่เพียงการบรรยายข้อเท็จจริง แต่ได้นำเสนอการวิพากษ์เชิงลึกถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความท้าทายที่คณะศึกษาศาสตร์ต้องเผชิญในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

หนึ่งในประเด็นสำคัญที่ผู้เขียนนำเสนอคือการพัฒนาครูในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยชี้ให้เห็นว่าครูยุคใหม่ต้องมีทั้งความรู้ในศาสตร์เฉพาะ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเชิงสร้างสรรค์ และทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การใช้เทคโนโลยี การทำงานร่วมกัน และการสร้างนวัตกรรม หนังสือได้เสนอว่าคณะศึกษาศาสตร์ควรออกแบบหลักสูตรใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมโลกในอนาคต และควรเป็นศูนย์กลางการพัฒนาองค์ความรู้ที่สนับสนุนให้ครูเป็นมากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและผู้นำทางปัญญา

อีกประเด็นหนึ่งที่หนังสือเล่มนี้เน้นย้ำคือความจำเป็นในการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการภายในคณะศึกษาศาสตร์ให้มีความยืดหยุ่น โปร่งใส และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที่ ผู้เขียนยังได้วิเคราะห์ว่าคณะศึกษาศาสตร์ไม่ควรดำเนินการโดยลำพัง แต่ควรสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เทียบเท่าสากล นอกจากนี้ยังเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เช่น การสนับสนุนงานวิจัย การพัฒนาทักษะการสอน และการส่งเสริมบทบาทผู้นำทางวิชาการ

โดยสรุป หนังสือ “*คณะศึกษาศาสตร์*” มิได้เป็นเพียงงานวิเคราะห์เชิงวิชาการเท่านั้น แต่ยังเป็นคำเชิญชวนให้สังคมไทยหันกลับมาทบทวนบทบาทของ “คณะศึกษาศาสตร์” ในฐานะหน่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง ผู้เขียนได้เสนอภาพอนาคตที่คณะศึกษาศาสตร์ไม่ใช่เพียง “แหล่งผลิตครู” แต่เป็น “ศูนย์กลางนวัตกรรมทางการศึกษา” ที่สามารถตอบสนองต่อโลกใหม่อย่างชาญฉลาดและมีวิสัยทัศน์ หนังสือเล่มนี้จึงสมควรอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ต้องการเข้าใจโครงสร้างและความเปลี่ยนแปลงของการศึกษาไทยในภาพรวม ตลอดจนเป็นแรงบันดาลใจแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาในทุกระดับ

บรรณานุกรม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). รายงานแนวโน้มการศึกษาไทยในอนาคต. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

https://backoffice.onec.go.th/uploaded/ebook/ebook_62_07_02_151313.pdf

UNESCO. (2021). **Reimagining our futures together: A new social contract for education.**

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>.

World Economic Forum. (2020). **The future of jobs report 2020.**

<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.

บทวิจารณ์หนังสือเรื่องเรือนชั้นใน-ชั้นนอก พุทธธรรมสำหรับชายหนุ่มหญิงสาวผู้ออกเรือน
Book Review of Inner and Outer Household: Buddhist Teachings
for Young Men and Women Starting Married Life

พระปลัด สิทธิพงษ์ ธิรปุณโญ

Phrapalad Sitthipong Thirapunyo

พระมหาปุนณฺสมบัตติ บุญเรือง

Phramaha Punsombat Boonrueng

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University

พระครูวินัยธรสุขุม สุขวาทโก

Phrakhruvinaiton Sukhum Sukhavattako

วัดนครินทร์ นนทบุรี

Wat Nakhon In, Nonthaburi

E-mail: Lannakubapoon@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 1 มกราคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 29 มิถุนายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 29 มิถุนายน 2568

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับหนังสือ

ชื่อหนังสือ : เรือนชั้นใน เรือนชั้นนอก

ISBN : 974 -7379 – 06 - 6

ผู้เขียน : พ.อ.ปิ่น มุกกันต์

สำนักพิมพ์ : บริษัท สร้างสรรค์บุ๊ค จำกัด

ปีที่พิมพ์ : ครั้งที่ 16, เมษายน 2544 / จำนวน 211 หน้า

2. บทนำเกี่ยวกับหนังสือ

“เรือนชั้นใน เรือนชั้นนอก” ของ “พ.อ.ปิ่น มุกกันต์” (พ.ศ.2459 - 2515) โครงสร้างของประเทศไทยกำลังได้รับการพัฒนา และเติบโตมาภายใต้การขยายตัวของคณะสงฆ์ธรรมยุติกนิกายในภาคอีสาน (ธีระพงษ์ มีไธสง, 2560, น. 288-309) บวชเรียน ฝากตัวเป็นศิษย์พระอาจารย์สิงห์ ขนตยาโคโม แห่งวัดป่าสาละวัน และเติบโตใน

เส้นทางของอนุศาสนาจารย์ และตำแหน่งสูงสุดในอธิบดีกรมการศาสนา (พ.ศ.2506-2515) ดังปรากฏในงานวิจัยของวิราวรรณ นฤปติ(2562) นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ใน เรื่อง "พระพุทธศาสนาภาคอีสาน ในยุคสมบูรณาญาสิทธิราชย์ จนถึงยุคสงครามเย็น" (พรรณราย เรือนอินทร์, 2562) ในงานวิจัยพูดถึงพัฒนาการของพระพุทธศาสนาและบทบาทของ “ปิ่น มุกกันต์” กับพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นผู้เขียนหนังสือที่นำมาเสนอนี้ โดยผู้เขียนได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นฐานในการเขียนโดยใช้เป็นหลักการดำรงชีวิต เช่น หลักการใช้ชีวิตในภพปัจจุบัน หรือ หลักการใช้ทรัพย์สินเงินทอง เป็นต้น เพราะคนในยุคปัจจุบันถือว่าเป็นการอยู่ในสังคมที่สามารถสื่อสารกันได้ทั่วโลก ” (Social Media) “การอยู่ครองเรือน” ไม่ได้อยู่ในป่าในดง จำเป็นต้องอยู่กับสังคมผู้คนหมู่มาก หรือ อยู่ในหมู่บ้าน ในเมือง ในประเทศ จำเป็นต้องรู้จักการเข้าสังคม ปัจจุบันนี้ก็มีอยู่มาก จะต้องท ายอย่างไรถึงจะอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข แล้วก็ตั้งคำถามไปอีกว่า “ทำไมต้องมีเรือนภายใน-เรือนภายนอกละ” ก็ต้องตอบไปอีกว่า มนุษย์เรานั้นประกอบด้วยกายกับใจอยู่ด้วยกัน เมื่อจิตใจดี การแสดงออกมาทาง กาย วาจาที่ดีไปด้วย แต่ถ้าจิตใจไม่ดี ก็ตรงกันข้ามคือ หลงผิด พุดผิด ทำผิด และ/หรือ เราเห็นข่าวทุกวัน มีการฆาตกรรม มีการฆ่าข่มขืน เป็นต้น เพราะอะไร? ในหนังสือ “เรือนชั้นใน เรือนชั้นนอก” เป็นการตอบโจทย์เชิงสังคมได้ดี ผู้เขียนจึงขอนำเสนอแบบวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

3. สารัตถะของหนังสือ

ภาคเรือนชั้นใน

หนังสือเล่มนี้มีการนำเสนอโดยนำหลักวิชาการผสมผสานกับหลักธรรมโดยอ้างอิงจากคัมภีร์พระไตรปิฎกมาประกอบกับการการใช้คำสมัยใหม่ เหมาะแก่ประชาชนทั่วไปได้อ่านและเข้าถึงได้ค่อนข้างดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันสำหรับผู้ครองเรือนได้ แต่สำหรับพระสงฆ์ถือว่าไม่มีเรือน คงได้แต่รู้ไว้ใช้ใส่บา แวกทาน ได้นำไปประกอบการเทศนาสอนญาติโยม เหมือนประโยคที่ว่า “รู้เขา รู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง”

บทที่ 1 คำว่า “เรือน” มีความหมายมากมายที่ผู้แต่งนิยามไว้ทางศาสนาท่านแบ่งออกตามลักษณะของผู้ดำรงชีพ คือ 1. อาคาริยะ คนมีเรือน คือ ประชาชนทั่วไป ยังมีเรือน ยังไม่ได้บวช ดำรงชีพเหมือนชาวบ้านเหมือนอย่างเราๆ 2. อนาคาริยะ คือ คนผู้ไม่มีเรือนสละเรือน ออกไปบวชเป็นบรรพชิต ก็คือ พระสงฆ์สามเณรนั่นเอง คนโบราณท่านนำคำว่า เรือน ไปใช้ในการมีคู่ครองอีกด้วย เช่นบอกว่า “แม่คนนี้ออกเรือนหรือยัง” หมายถึงว่า มีครอบครัวหรือมีสามีหรือยัง ไม่ได้มีความหมายว่า ได้สร้างเรือนเป็นไม้หรือเป็นปูน (หน้า 5) ซึ่งเมื่อเราพูดถึงบ้านหรือเรือนนั้น เราจะรู้สึกอบอุ่น เพราะทุกคนต้องมีบ้าน เกิดมาเป็นคนโดยสากลแล้วต้องมีพ่อแม่ พี่น้อง อยู่รวมกันเป็นบ้าน เป็นสถาบันแรกที่ส่งความสุขให้เราและแก่คนที่อยู่ในเรือน ถ้าคนในบ้านมีความรักความปรารถนาดีต่อกัน ไม่ทะเลาะวิวาทกัน บ้าน/เรือนจะเป็นบ้านที่มีความสุข ฉะนั้นแล้วสถาบันครอบครัวจึงเป็นสถาบันที่มีความส คัญอย่างมากในการอบรมบ่มนิสัยลูกหลานที่เกิดมาในตระกูลนั้น การเกิดมาในตระกูลที่ดีได้นั้น พระพุทธเจ้าองค์บรมศาสดา พระองค์ได้ทรงตรัสว่า เป็นมงคลสูงสุดข้อหนึ่ง ในมงคล 38 ประการ ถิ่นที่เหมาะสมหมายถึง ถิ่นที่สิ่งแวดล้อมดี ไม่เป็นพิษเป็นภัยแก่สุขภาพกายและใจ ยิ่งกว่านั้นยังสนับสนุนให้ผู้อยู่อาศัยสามารถประกอบ กิจกรรมงานในหน้าที่อันเป็นสัมมาอาชีพ ให้เจริญก้าวหน้าได้อย่าง

และสร้างสมคุณงามความดีได้เต็มทีถิ่นที่เหมาะสม มีความหมายกว้างครอบคลุมถึงถิ่นที่อยู่ทุกระดับ เช่น บ้านที่เราอาศัยโรงเรียนที่เราเรียน สถานที่ที่เราทำงาน หมู่บ้านชุมชนที่เราอยู่ ตำบลที่เราตั้งหลักฐาน อำเภอ จังหวัด ประเทศ ทวีป เป็นต้น

ลักษณะของถิ่นที่เหมาะสม

1. อาวาสเป็นที่สบาย หมายถึง เป็นที่ที่มีสภาพทางภูมิศาสตร์ดี เช่น ถ้าเป็นบ้าน ก็ต้องให้มีต้นไม้ร่มรื่น น้ำไฟสะดวก ถ้าเป็นโรงเรียน ก็ต้องมีสุขลักษณะดี มีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงอึกทึก มีบริเวณกว้างขวาง มีสนาม กีฬา ถ้าเป็นที่ตั้งร้านค้า ก็ต้องเป็นบริเวณที่อยู่ในย่านชุมชน การคมนาคมสะดวก

2. อาหารเป็นที่สบาย หมายถึง เป็นบริเวณที่สามารถจัดหาอาหารได้สะดวก เช่น อยู่ใกล้ตลาด หรือบริเวณที่มีการเกษตรกรรมสามารถผลิตอาหารได้เองอย่างพอเพียง และเป็นที่ที่สามารถประกอบธุรกิจการงานหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ดี

3. บุคคลเป็นที่สบาย หมายถึง บริเวณที่อยู่นั้นต้องไม่มีนักเลงอันธพาล โจรผู้ร้ายไม่ชุกชุม คนส่วนใหญ่ในละแวกนั้นเป็นคนดี มีศีลธรรม มีวินัย ใฝ่หาความก้าวหน้า

4. ธรรมะเป็นที่สบาย หมายถึง ความดีงาม ความเหมาะสม ใน 2 ลักษณะ คือ

ในทางโลก หมายถึง ในถิ่นนั้นมีโรงเรียน สถานศึกษาสำหรับให้ความรู้ได้อย่างดีตลอดจนมีหลักการปกครอง การบริหารราชการบ้านเมืองที่ดีอีกด้วย ในทางธรรม หมายถึง ในถิ่นนั้นมีพระภิกษุ หรือฆราวาสผู้รู้ธรรม เป็นบัณฑิต สามารถให้การอบรมสั่งสอนศีลธรรมได้อย่างดี หรือถิ่นที่พระพุทธศาสนาแผ่ไปถึง สามารถให้ทาน รักษาศีล ฟังเทศน์ ท าสมาธิภาวนาได้เป็นนิจ เป็นเรือนที่น่าสนใจที่จะเข้าไปอยู่อาศัยได้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546) ผู้แต่งได้กล่าวไว้อีกว่า “เรือนชั้นใน” จะได้ตรงกันข้ามกันเรือนชั้นนอกซึ่งสามารถคุ้มได้แต่ภัยชั้นนอก เช่น คุ้มแดด คุ้มฝน หรือโจรผู้ร้าย ถ้าบ้านแข็งแรงพอคนอยู่ก็อยู่อย่างสบายใจได้ ที่ว่าเรือนชั้นนอกคุ้มแดดได้ บางคนมีบ้านอยู่เหมือนหนึ่งปราสาทพระอินทร์ แต่ใจมันยังร้อนๆวูบวาบ ทั้งๆ ที่ไม่มีปรอทเลยสักนิด นอนตรงไหนก็ไม่เป็นสุข นั่งตรงไหนก็ไม่สบาย (หน้า 7) เป็นเชิง “เปรียบเทียบสังคม” ในปัจจุบันที่มีค่านิยมที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ถึงท่านจะแต่งหนังสือเล่มนี้ไว้นานแล้ว แต่แนวโน้มที่จะเกิดความเฟื่องฟูค่านิยมของการใช้ชีวิตของคนในยุคปัจจุบันนี้คงมีมาตั้งแต่สมัยโบราณ เพราะมีการนารสนิยมของชาวตะวันตกหลายๆอย่างมาใช้ในชีวิตประจำวัน

สรุปในบทที่ 1 นี้ ผู้แต่งได้ใช้ให้เห็นการสร้าง “เรือน” สำหรับผู้ครองเรือน แต่เรือนนั้นต้องมีสองชั้น คือ เรือนชั้นใน แต่ยังไม่กล่าวถึงเรือนชั้นนอกมาก การดูเบาในการครองเรือนนั้น พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า “ทุรา วาสา ฆรา ทุกขา” ครองเรือนไม่ดีมีทุกข์ระทม (ขุ.ธ.25/32/55) ครองอย่างไรจึงดี เชิญพิจารณาต่อไป (หน้า 9) และเป็นเชิง “ชี้แนะ” ในเรื่องของคนที่ครองเรือน ว่าควรท ายอย่างไร ให้มีความมั่นคง ไม่ใช่มั่นคงเฉพาะตัวเรือนภายนอก แต่เรือนภายในนั้น เน่าเฟะ ใช้ไม่ได้ ท่านจึงเปรียบเทียบว่าในครัวเรือนนั้น เสถียรภาพของครอบครัวจริงๆ มีอยู่ 3 ชั้น คือ ชั้นใน ได้แก่ สามภรรยา ชั้นกลาง ได้แก่ บุตร ธิดา และชั้นนอกได้แก่ บริวารชน

ท่านยังพูดไปถึงว่า “การมีคู่ครองที่ดีนั้นมีความสำคัญ” อย่างมาก เพราะสองสามีภรรยาในเรือนนั้นมีความสำคัญต่อครอบครัวโดยรวม เพราะเป็นผู้ก ำหนดทิศทางของครอบครัว ถ้าครอบครัวใดผัวก็เหลวเมียก็เหลวก็เสียด้วยกันทั้งคู่ พ่อเรือนเหมือนขาขวา แม่เรือนเหมือนขาซ้าย ถ้าขัดขาทั้งก็เกิดขัดของกันจนทำให้หัว

กระเณอย่างแน่นอน เมื่ออ่านมาถึงจุดนี้ จะทำให้มองให้เห็นว่า ผู้แต่งพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับ “การครองเรือน” ที่ถูกต้องในทัศนะของผู้แต่งเอง อาจจะมีประสบการณ์โดยตรงหรือสังเกตต่างๆ นาๆ ก็เป็นไปได้ เป็นการกล่าวไว้โดยรวมของผู้แต่งเอง

บทที่ 2 กล่าวถึง “การเลือกคู่ครอง” ว่าการสร้างบ้านที่อยู่อาศัยต้องอาศัยวัสดุเช่น ไม้ เหล็ก อิฐหิน ปูน ทรายเป็นต้น อีกอย่างหนึ่งคือ การออกแบบตัวอาคารที่สร้างได้แก่ เครื่องก่อสร้างอย่างดีท ำให้บ้านนั้นอยู่สบาย ในการสร้างบ้านขึ้นในมีความ แตกต่างจากการสร้างเรือนชั้นนอก เพราะการสร้างครอบครัวให้เป็นฝั่งเป็นฝาต้องคำนึงถึงบุคคลที่จะประกอบกันเป็นครอบครัว ในบทนี้ผู้แต่งได้วิเคราะห์ขึ้น ในเรื่องของ การเลือกคู่ครอง ส่วนใหญ่การเลือกคู่ครองนั้นมักจะเป็นความลับของหนุ่มๆสาวๆไม่ให้แพร่งพรายให้ใครทราบหรือรู้ เพราะกังวลในเรื่องความไม่แน่นอนคิดคอยจากแถลงการณ์ในวันเชิญในการ์ดเชิญรดน้ำที่เดียวหากว่ารั่วไหลให้ใครอื่นรู้ก็จะอาจจะเกิดความบกพร่องในเรื่องความรัก การสงวนเรื่องรักเป็นความลับทั้งผลดีและผลเสียคือ 1. ดีทางนโยบาย 2. เสียทางเลือกคู่ (หน้า 17) มีหลายมุมมองที่ผู้เขียนค่อนข้างที่จะ “ขึ้น ำ” ผู้อ่านไปในทางที่ สุดโต่ง คือ การเลือกคู่ครองต้องมีคุณสมบัติอย่างโน้นอย่างนี้ เป็นการเตือนโดยใช้หลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาเข้ามาจับหรือเข้ามาประกอบให้ผู้อ่านได้รู้ชีวิตของการมีคู่ครองอย่าง ที่ผู้เขียนได้กล่าวไว้ว่า คนเราก่อนแต่งงานเขาเคลือบไว้ด้วยน้ำผึ้งน้ำตาลทั้งนั้นยังสมัยนั้นคนวิทยาศาสตร์มีมากต้องระวังให้แต่งงาน กันแล้วจะเป็นอย่างไรไม่รู้ คู่ครองเลือกแล้วเปลี่ยนยากถ้าเราจะซื้อเสื้อใส่สักตัวเราอาจจะทิ้งได้ 5 นาที 10 นาทีเพราะว่าเราซื้อมาแล้วมันไม่ดีเราจะโยนทิ้งเมื่อไหร่ก็ได้จะใส่ตัวไว้ก็ได้

แต่คู่ครองไม่ใช่แบบนั้นคนเดียวจะต้องอยู่กินกันจนตายซึ่งเป็นเวลานับ 10 ปีจะรู้ว่าไม่ดีก็ทิ้งยากปล่อย ไม่ลง เหมือนโบราณว่า “กลืนง่ายคายยาก” บางรายตัดกันไม่ขาดต้องขึ้นโรงขึ้นศาลให้ช่วยตัดสิน (หน้า 17) ต้องเข้าใจว่าผู้แต่งมีความเชี่ยวชาญในหลักธรรมพระพุทธศาสนาจึงสามารถยกค าสอนในทางพุทธศาสนาให้ เข้าใจได้ดีและสามารถประยุกต์ใช้ในยุคปัจจุบันได้ จึงได้ยกตัวอย่างลักษณะของ “ชายดี-หญิงดี” เพื่อให้ผู้อ่าน ไม่เข้าใจได้ง่ายเรื่อง 6 มีอยู่ดังนี้ 1. รูปทรัพย์ 2. รวยทรัพย์ 3. นบวิชา 4. มารยาทผู้ดี 5. ขาดผู้ดี 6. มีศีลธรรม

1. คำว่า รูปสวย ตรงกับคำโบราณที่ว่า เรือน 3 น้ำ 4 เมื่อกล่าวถึงเรือน 3 หมายถึงว่าเรือนผม เรือน ร้าง เรือนخان แสดงให้เห็นว่า การดูแลรักษาสุขภาพร่างกายหรือ การดูแลบ้านเรือนหรือเป็นแม่บ้านแม่เรือน นั้น เป็นคุณสมบัติข้อหนึ่งที่ควรมีปรากฏอยู่ในความเป็นคู่ครองที่ดี ไม่ว่าจะเป็นผู้หญิงหรือผู้ชายก็ตาม ต้องมี คุณสมบัติที่ดีข้อนี้ มีค ำพ่วงเพยโบราณกล่าวว่า “รูปสวย รวยทรัพย์ อับปัญญา” บ่งถึงการมีทรัพย์ มีความสวย หล่อ แต่ไม่มีปัญญาในการใช้ชีวิตก็มีอยู่ในสังคมปัจจุบัน เรือนชั้นใจจึงประกอบด้วยจิตใจที่สามารถนำธรรม ของคฤหัสถ์ไปใช้ได้อย่างดี

2. รวยทรัพย์ความรายนั่นขึ้นอยู่กับเราจะเอาอะไรวัดคำว่าวัดที่ทรัพย์สมบัติก็ต้องวัดที่บ้านช่องห้องหอ หรือทรัพย์สินต่างๆ ไกล่สวนอสังหาริมทรัพย์ต่างๆ แต่ถ้าในนิคัณทสูตร (ขุ.ธ.(ไทย) 25/11-12/17) กล่าวถึง รูปลักษณะคนมีบุญว่า “ความมีผิวพรรณงดงาม ความมีเสียงไพเราะ ความมีทรวดทรงสมส่วน ความมีรูปสวย ความเป็นใหญ่ความมีบริวาร ทั้งหมดจะได้ด้วยขุมทรัพย์นี้”

3. นบวิชาเป็นคนมีความรู้ความฉลาดอย่างที่โบราณว่ารู้อะไรก็ไม่เท่ารู้วิชามีวิชาเหมือนมีทรัพย์อยู่นับ แแสน

4. มารยาทเป็นคนมีกิริยาจาสุภาพเรียบร้อยน่ารักสำคัญอยู่มากสำหรับผู้ครองเรือนเมื่อแต่งงานแล้วก็ไม่มีทั้งมารยาทเดิมของตน ไม่พูดจาที่ได้หยาบคายไม่ด่าไม่ว่า สามารถที่จะผูกใจคู่ครองของตนได้

5. ชาตผู้ดีโบราณบอกว่า “ดูช้างให้ดูที่หาง ดูนางให้ดูที่แม่ จะดูให้แน่ต้องดูยาย” หมายถึงว่า การแสดงกิริยาท่าทางต่างๆ บ่งบอกถึงความเป็นผู้ดีหรือการเป็นคนอย่างไรบ่งบอกไปถึงต้นตระกูลของผู้นั้นๆ เลย

6. มีคุณธรรม คนมีใจเป็นธรรมะ ไม่ใช่มีใจเป็นธรรมจึงจะสามารถอยู่ด้วยกันได้อย่างมีความสุข (หน้า 23) ผู้แต่งได้วิเคราะห์และชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติของการครองตนและคุณลักษณะของการเป็นคู่ครองที่ดีในบทที่ 2 นี้เพื่อแสดงให้เห็นว่าการที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขนั้นต้องประกอบด้วยลักษณะที่ดีที่ผู้แต่งได้รวบรวมไว้ด้วยประกอบหลักธรรมที่สามารถร่วมสมัยได้

สรุปในบทที่ 2 ผู้แต่งได้ให้ “แนวคิด เกี่ยวกับกับคุณสมบัติของการเลือกคู่ครอง” ผู้แต่งได้กล่าวถึงคุณสมบัติ 6 ข้อของผู้ครองชีวิตซึ่งเมื่อแยกเป็นประเภท 2 ประเภทกล่าวคือข้อแรกและข้อที่ 2 เป็นดีภายนอก ส่วน 4 ข้อหลังเป็นดีภายในหมายถึงรูปสวยและรวยทรัพย์เป็นรูปสมบัติและทรัพย์สมบัติ ส่วนการนับวิชามารยาทชาติ ผู้ดีและมีศีลธรรม 4 ข้อนี้เป็นคุณสมบัติซึ่งผู้เขียนชี้ให้เห็นถึงภายนอกกับภายในเปรียบเสมือนว่าเครื่องประดับที่อยู่ได้ชั่วครั้งชั่วคราวเห็นถึงคุณสมบัติของการเป็นคู่ครองที่ดีแล้วยัง “สอดแทรกเชิงให้ข้อคิด” ในเรื่องของธรรมะก็คือคนมีรูปร่างสวยอย่ามองกับความสวยมากเกินไปเป็นเพียงรูปสมบัติจะช่วยให้เราอยู่ได้ระยะหนึ่งจะสามารถดึงดูดคนใจทรามที่มีความรักไม่แน่นอนเข้ามาพัวพันกับตัวเราสุดท้ายจะเป็นการนำหนักใจว่าเลือกคู่ครองผิดพลาดต้องระวังตัวให้วิธีที่ดีที่สุดก็คือต้องเลือกคุณสมบัติข้อที่ 3 4 5 6 ขึ้นให้มาก คุณสมบัติเหล่านี้จะช่วยป้องกันผู้ทรามที่ตามนั้นให้ออกไปจากตัวเราได้ (หน้า 28) ผู้แต่งให้แนวคิดและสอนธรรมะบูรณาการ “ระหว่างความดีภายนอกและความดีภายใน” เปรียบเหมือนต้นไม้ซึ่งต้นไม้ที่เราจะเห็นเป็นปกติว่าจะมีเปลือกบางต้นมีเปลือกหนาตลอดผืนเป็นต้นไม้โชคดีแต่ต้นไม้ที่ไม่มีโอกาสที่จะมีชีวิตก็ยังมีหนาม แต่มีคนเอาไปสร้างบ้านสร้างเรือนปะเหมาะถึงกับอยู่ในวังในวังมีคนนิยมชมชอบ คนเราก็เหมือนกันเป็นคนมีความสุขแต่ก็สุขอย่างแคมีทรัพย์สินทรัพย์ก็สิ้นสุดและสิ้นทั้งหมดแม้แต่ความรัก เปรียบเสมือนรูปสมบัติคือความมีรูปสวยและทรัพย์สมบัติก็คือรวยทรัพย์ที่ผู้แต่งได้กล่าวไว้ ส่วนคุณสมบัติอีก 4 ข้อ ก็คือ วิชามารยาท สมบัติผู้ดี และศีลธรรม อย่างนี้เป็นคุณสมบัติของความเป็นผู้ดีเป็นคนดีนั่นเอง (หน้า 30) ซึ่งความดีทั้งภายในและภายนอกผู้เขียนได้“เปรียบเทียบให้ชัดเจนเป็นอุปมาอุปไมย” ซึ่งความดีความหอมที่โชยกลิ่นออกจากแก่นจันทร์ต้นแก่ก็ยังได้กลิ่นหอมและแม้แต่ต้นตายก็เหลือแก่นความหอมก็ไม่เหือดหายจากแก่นความดีภายนอกและภายในจึงต้องอาศัยกันและกันจึงจะมีค่ามากเป็นบ่อเกิดแห่งความสุขและการให้ความมั่นคงของครอบครัวการเลือกคู่ครองจึงจะให้เข้าถึงความดีไม่ใช่เฉพาะภายนอกเท่านั้น

บทที่ 3 “หลักการครองเรือน” ในบทที่ 3 นี้ผู้แต่งได้เน้นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือขรรวาสธรรม/คุณธรรมของผู้ครองเรือนผู้แต่งได้ให้ความหมายของ “คุณธรรม” หมายถึงการควบคุมสติอารมณ์ได้ ไม่ลุไปตามอารมณ์ที่ไม่ดีที่มากกระทบ (หน้า 33) การครองเรือนนั้น มีนักวิชาการได้กล่าวควบคุมไปกับการครองตน เพราะ เมื่อเราจะสอนผู้อื่น เราต้องท ำตัวให้เป็นตัวอย่างเสียก่อน อันนี้ผู้เขียนวิเคราะห์โดยสังเกตไม่ได้ตำหนิหรือเจาะจงใครเป็นพิเศษ ฉะนั้นคุณธรรมที่อยู่ในการครองเรือนนั้น ส่วนใหญ่จึงมาจากค าสอนทางพระพุทธศาสนาเช่น หลักขรรวาสธรรม คือ หลักปฏิบัติที่พระพุทธเจ้าได้ทรงสั่งสอนมาตั้งแต่สมัย 2,600 กว่าปี

ที่ผ่านมาถึงจะผ่านมานานขนาดนี้ แต่“คุณธรรม” เป็นค รวบรวมของคุณสมบัติแห่งความดีทั้งสิ้น เช่น ความมีเมตตากรุณาซึ่งทุกคนที่เกิดมาในโลกนี้จะอยู่ด้วยกันด้วยเมตตา จึงจะอยู่ด้วยกันถึงจะอยู่อย่างมีความสุข ไม่ใช่เพียงศาสนาพุทธเท่านั้นที่สอนเรื่องนี้ “ความเมตตากรุณา” นั้นสามารถมีได้ทุกศาสนาสังเกตความเมตตาเพราะความเมตตาเป็นสากลผู้เรียนฝรั่งหลายคนก็เจอสิ่งที่มีชีวิตเราก็จะรักกอดจูบเลยว่าเป็นสัตว์เดรัจฉาน

ในบทที่ 3 นี้ผู้แต่งมีการ “เปรียบเทียบ” ในด้านของคุณธรรมที่ผู้ครองเรือนจ าเป็นต้องมีและไม่ควรมีเป็นอย่างไ่เป็นการแต่งสะท้อนเชิงเปรียบเทียบให้เห็นว่า สังคมเรามีทั้งคนดีและคนไม่ดีซึ่งจะต้องวัดด้วยความด้วยคุณธรรมที่มีอยู่ในจิตใจ (หน้า 35) ผู้แตงนำหลักธรรมคือการครองเรือนที่พุทธเจ้าได้ตรัสไว้ไว้ก็คือ ฆราวาสธรรมได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ เมื่อกล่าวเป็นภาษาไทยง่ายๆก็คือ ความจริงใจ ความยับยั้งชั่งใจ ความอดทนอดกลั้นและความเสียสละที่ออกมาจากใจส่วนลึก ซึ่งเป็นคุณธรรมข้อหนึ่ง ที่พระพุทธรองค์ได้ทรงวางไว้ให้สำหรับคู่ครอง ผู้แตงได้ยกมาแสดง ให้เห็นถึงคุณธรรมที่พระพุทธรศาสนาแม่บท ซึ่งในบทนี้ผู้แตง “มุ่งเน้นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา” ขึ้น้อย่างมาก เพราะเห็นความสำคัญ แต่ผู้เขียนวิเคราะห์แล้ว คงไม่ต้องลงรายละเอียดมาก เพราะมีในบทอื่นที่น่าสนใจอยู่พอสมควร แต่จะยกตัวอย่างสักเล็กน้อยในส่วน ของธรรมะพอเข้าใจ ได้แก

ข้อแรก“สัจจะ” แปลกันมาว่าความสัตย์หรือความซื่อสัตย์เรื่องนี้เป็นคุณธรรมทางใจดูยาก ปฏิบัติก็ยากหากไม่ก ำหนดขอบเขตไว้ดูกันเชิงปฏิบัติแล้วคนมีสัจจะยอมแสดงออกมาให้รู้ 3 อย่างคือ 1. เป็นความจริง 2. เป็นความตรง 3. เป็นความแท้(หน้า 36) และหลักธรรมอีกหลายข้อ ที่ผู้แตงได้นำมาเสนอล้วนแต่เป็นหลักธรรมที่ได้ใช้ในชีวิตประจำวันจริง ในส่วนนี้ผู้แตงพยายามชี้ให้เห็น “หลักธรรมข้อที่มีความจริงใจ” ของคนลักษณะผู้ครองเรือน มีความจริงใจต่อกันเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ “ไม่หวาดระแวงกัน” ถึงจะมีความสุขได้ ประเทศไทยเราถือว่าเป็นเมืองพุทธเป็นเมืองที่สงบปลอดภัยจากสงครามไม่มีการสู้รบไม่มีสงครามที่น่ากลัว แต่การฉกชิงวิ่งราวก็บอกไม่ได้ว่าจะมีหรือไม่ ถึงจะมีความจริงใจต่อกันแต่ก็ต้องระมัดระวังในส่วนของโจรภัยต่างๆ ด้วย เพราะยุคปัจจุบันนี้ “รู้หน้า ไม่รู้ใจ” หรือ “หน้าเนื้อ ใจเสือ” ก็มีมากมายผู้เขียนสนับสนุนแนวคิดที่สามารถบูรณาการหลักธรรมเข้าไปในการใช้ชีวิตประจำวันได้ ไม่ว่าจะเป็นคู่ครองหรือการทำงานโดยเป็นกลุ่มหรือเป็นคนะก็ต้องอาศัยความจริงใจไม่คดโกงไม่ทุจริตในใจ ถึงแม้ผู้เขียนจะเป็นคนโบราณซึ่งนับไปหลายทศวรรษ ก็ตามที่ แต่ก็สามารถที่จะบูรณาการธรรมะเข้าไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

ข้อที่ 2 “ทมะ” ความ ช่มใจ คุณลักษณะของพ่อบ้านแม่เรือนอันดับที่ 2 นี้หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นหรือพูดไทยปนฝรั่งว่ารู้ฟอร์มตัว (Reform) ให้เหมาะสม (หน้า 48) ผู้แตงพยายาม “เล่าถึงประสบการณ์ในการใช้ชีวิตที่เกี่ยวกับธรรมะข้อนี้” ว่าควรปฏิบัติอย่างไรเป็นการชี้แนะเชิงเตือนพ่อบ้านแม่เรือนเป็น “คุณธรรมประเภทสะกิด” ใจให้รู้จักปรับปรุงตัวเมื่อเราทำความผิดก็ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น เช่นเคยใช้ชีวิตในการเที่ยวแต่เมื่อได้แต่งงานแล้วก็ไม่เปลี่ยนนิสัยกับการเที่ยว เพราะนี่เป็นสิ่งที่นำความวิบัติมาให้แก่คู่ครอง เพราะฉะนั้นผู้แตงพยายามโยงเรื่องธรรมะข้อนี้ว่าสามารถแยกหลักการปฏิบัติธรรมะข้อ “ทมะ” ให้ชัดๆเมื่ออยู่ในใจผู้ใดทำให้ผู้นั้นมีคุณลักษณะ 3 อย่างคือ 1) รู้จักฝึกฝนตน 2) รู้จักหยุดเปลี่ยนพฤติกรรม 3) รู้จักข่มใจตัวเอง สิ่งที่มีนไปตามกิเลสมากก็จะรู้สึกว่ายาก แต่พยายามที่จะลด เลิกละให้ได้ธรรมดาจิตใจคนยอมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่วนใหญ่จะลงไปในอารมณ์โลกโกรธหลง แต่เมื่อเราใช้หลักธรรมบ่อยๆ ก็เปรียบเทียบ

ว่า เรามีياسามัญประจำบ้านเมื่อเราไม่สบายด้วยเหตุที่ทำให้เราเป็นทุกข์ เราก็สามารถหยิบยาสามัญประจำบ้านมาใช้ได้ คนเราก็เหมือนกันเมื่อมีทุกข์ความคับแค้นใจ เมื่อมีธรรมะอยู่ในใจแล้วก็สามารถที่จะนำธรรมะข้อนั้นมาเยียวยาในส่วนที่เราเป็นทุกข์นั้นได้ “คุณธรรมข้อนี้ผู้แต่งขยายความสำหรับผู้ครองเรือนได้ดีพอสมควร”

ข้อที่ 3 “ขันติ” ความอดทน “ขันติ” แปลว่าความอดทนความเข้มแข็ง เป็นหยุดความก้าวหน้ำอยู่ในตัว ถ้าเปรียบเทียบกับ ทมะ “ตัวทมะเหมือนเบรครถ ส่วนขันติเหมือนเครื่องยนต์ทั้งหมด” รถยนต์เมื่อเราเหยียบเบรคแต่ยังไม่ดับเครื่องก็ต้องคอยระวังว่าจะไหลหรือ จะไปอย่างไร แต่เมื่อเราดับเครื่องคือไม่ต้องกังวลแล้วว่าจะไปอย่างไรหรือไม่ นี่คือ ความต่างกัน (หน้า 63) “ผู้แต่งใช้หลักเหตุผล” หลักความจริงมาจับแล้วเขียนออกมายกประเด็นที่สำคัญให้คนทั่วไปเข้าใจได้ง่าย เพราะอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหัวใจตัวเองแล้วระงับความเดือดดาลแห่งจิตลงได้หรือขับไล่อารมณ์ฝ่ายต่ำออกไปจากจิตใจนั้นแหละคือขันติเพราะฉะนั้นแล้วการมีเหตุผลในใจนั้นจึงทำให้เกิดขันติตรงกับแนวทางทางพระพุทธศาสนาคือคติคือความอดทนคือความอดกลั้นที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสไว้เป็นโอวาทปาฏิโมกข์ข้อหนึ่งนั่นเอง และ ผู้แต่งได้มาพูดถึงชีวิตของผู้ครองเรือนว่าคนครองเรือนต้องมีเรื่องที่จะต้องใช้เวลาอดทนอยู่มากมีหัวข้อใหญ่คือ “ 1) อดทนต่อความลำบาก 2) ทนต่อทุกข์เวทนา 3) คนทนต่อความเจ็บใจและ 4) อดทนต่ออานาจีเลส” (หน้า 71) โดยเฉพาะข้อที่ 1 อดทนกับความลำบากต้องเหนียวต้องหิวต้องกระหาย ถูกลมแดดผลกระทบเกินสบายเป็นทุกข์ทางกาย ส่วนข้อที่ 2 3 4 นั้นเป็นทุกข์ทางใจที่มากกระทบจิตใจของผู้ครองเรือนเป็นหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่ผู้แต่งยกมาให้เราเห็นได้ง่าย

ข้อ 4 “จาคะ” ความเสียสละ หรือ “การสละออกจากใจ” ธรรมะข้อนี้แปลว่า แปลว่า การเสียสละมีอยู่ 2 อย่างก็คือ การสละวัตถุกับการสละอารมณ์การเสียสละนั้นมีหมายความว่าผู้ครองเรือนต้องรู้จักเสียสละที่ควรเสียสละรู้จักหาแล้วก็รู้จักใช้กินแล้วไม่ถำหรือถำแล้วไม่กินมีหวังเนำด้วยกันทั้งนั้น ถ้าให้ดีจะต้องรู้จักใช้ (หน้า 77) ผู้แต่งพยายามนำ “หลักการ” เสียสละตามที่พระพุทธเจ้าพระองค์ได้วางไว้คือ “จเซ ธน องค์กรสุสเหตุองค์ จเซ ชีวิต รกขมาโน องค์ ธน ชีวิตญจาปิ สพพ จเซ นโร ธรรมมนุสสรนโต : พิงสละทรัพย์ เพื่อรักษาอวัยวะ พิงสละอวัยวะเพื่อรักษาชีวิต เมื่อเล็งเห็นประโยชน์สูงสุด พิงสละทั้งอวัยวะ และชีวิต เพื่อรักษาธรรมไว้” (จุ.ชา. (บาลี) 28/470/177) ข้อนี้แสดงให้เห็นว่าธรรมะนั้นสูงกว่ำทรัพย์สินหรือชีวิตเราด้วยซ้ำ ภาคของเรือนชั้นในที่ผู้แต่งพยายามที่นำหลักการวิธีการและหลักปฏิบัติที่อยู่ด้วยกันสามารถนำไปใช้ได้บางส่วน เป็นการบ่งบอกถึงธรรมะที่แสดงถึงสภาวะอารมณ์ของสองฝ่าย แม้กระทั่งการทำงานเราก็จะมีการเจอผู้คนมากมายก็ต้องมีอารมณ์ทั้งดีทั้งไม่ดีและกลางๆ ผู้แต่งจึงพยายาม “ชี้ให้เห็น” ว่าคนเรานั้นอยู่ที่จิตใจอยู่ที่อารมณ์ที่ปรับปรุงแต่งทำให้การใช้ชีวิตจะดีหรือช่วนั้นอยู่ที่สภาวะอารมณ์จึงใช้หลักธรรมะบูรณาการที่จะใช้ในการฝึกอบรมซึ่ง สามารถที่จะสงบสติอารมณ์และใช้หลักธรรมะได้อย่างมีความสุขที่แท้จริง เป็น “เรือนภายใน”

ภาคเรือนชั้นนอก

บทที่ 1 กล่าวถึง “แบบแปลน” ผู้แต่งได้ชี้ให้เห็นว่า “การปลูกบ้านปลูกเรือน” จะรู้จักเลือกของเครื่องก่อสร้างเท่านั้นยังไม่พองานสำคัญยังมีอยู่อีกชิ้นหนึ่งคือเรื่องแบบแปลนเราจะเอาแบบไหนทรงอะไร ปลูกแบบกี่ชั้นกี่ห้อง เจาะประตูหน้าต่างตรงไหนต้องคิดวางแผนไว้ในใจแล้วค่อยลงมือปลูกสมกับคำสั่งเสียของปู่ย่าตา

ยายที่ว่า “ให้ปลูกเรือนตามใจคนอยู่ให้แขวนอุ้มตามใจผู้นอน” ถูกใจเสร็จแล้วเสร็จเรื่องเรื่องไว้อยู่ที่เอาใจยากก็ลำบากเหมือนกัน (หน้า 93) ผู้แต่งได้ยกพระพุทธพจน์ชื่อว่า “ทราวาส ฆรา ทุกขา” (ขุ.ธ. (บาลี) 25/32/55) แปลเป็นไทยว่าครอบครัวไม่ดีนำทุกข์มาให้ “เป็นการเตือนเชิงให้สติ” ว่า การแต่งงานไม่ใช่ที่สุดของชีวิตคู่ แต่เป็นเพียงการเริ่มต้นการใช้ชีวิตอยู่ด้วยกัน ต้องถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน อย่างที่โบราณท่านกล่าวว่าคนเราจะมีทุกข์เพราะบ้านเรือน มี 3 เรื่อง 1. เมียชั่ว 2. นายชัง 3. หลังคารั่ว ข้อนี้ดูอาจจะดูเปรียบเปรยใช้วาจาแรงๆ แต่ความจริงแล้ว อาจจะเกิดขึ้นจริงแล้วก็ได้ ผู้แต่งจึงพยายามเตือนสติหรือ ใช้คำเหล่านี้มาชี้ให้พวกเราเห็นว่าการสร้างบ้านครองเรือนต้องรู้จักวางแผน ไม่ใช่อยู่ไปวันๆ อย่างไร้ประโยชน์ “ชั่วช่างชี ดีช่างพระ” แบบนี้ไม่ได้ผู้ครองเรือนต้องมีหลักสามข้อ คือ 1. ความสุข 2. ศักดิ์ศรี 3. วงศ์ตระกูล สามอย่างนี้เป็นลักษณะของการครอบครองเรือนที่บรรลุผล ครอบครัวถึงจะตั้งมั่นอยู่ได้ (หน้า 100) ท่านผู้แต่งได้ “ยกตัวอย่างให้เห็นชัดเพื่อนำไปปฏิบัติได้” การครองตน ครองเรือนของเจ้าชายสิทธัตถะสมัยพระองค์เป็นฆราวาส จนครองตนผนวชเป็นพระพุทธเจ้าได้ มีการวางแผนที่ดี มีการวางแผนในการครองเรือน และครองตนสามารถบรรลุพระโพธิญาณได้

บทที่ 2 “ความสุข” ของผู้ครองเรือน ผู้แต่งแสดงให้เห็นถึง “ความสุขสมบูรณ์ตามพุทธวิถี” หมายความว่าครอบครัวจะมีความสุขชนิดที่เรียกว่า “สุขเต็ม” ได้จะต้องมี 4 หลักนี้คือ 1. มีทรัพย์ 2. แต่ทรัพย์ 3. ไม่มีหนี้ 4. ทำงานที่ไม่มีโทษรวม 4 หลักแต่ละหลักพระองค์ทรงวางข้อปฏิบัติกำกับให้ด้วย (หน้า 110) เราจะเห็นได้ว่าผู้แต่งพยายามนำหลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาใช้เป็นหลักของการสร้างเรือนภายนอกไปด้วยคือ 1. ขยันทำมาหากิน 2. ให้อารักขาทรัพย์ 3. คบแต่คนดีเป็นมิตร 4. เลี่ยงชีพพอเหมาะ ซึ่งเป็นวิธีปฏิบัติให้ตนเป็นคนมีหลักได้รับประโยชน์จากการครองเรือนแสดงให้เห็นว่าผู้แต่งเองมีความเชื่อในพระพุทธศาสนามีความเห็นว่าเป็นพระพุทธร่องค์ทรงวางหลักปฏิบัติให้เหมาะสมให้เหมาะสมจะมีทั้งวิธีหาทรัพย์วิธีป้องกันทรัพย์จากภายนอกและวิธีป้องกันศัตรูภายในอีกด้วยทั้ง 4 ข้อที่กล่าวมาแล้วผู้เขียนกลับสนใจข้อที่ 3 คือ “การคบเพื่อนดีหรือการคบภักตมิตร” ข้อนี้ถือว่าเป็นข้อสำคัญในยุคปัจจุบันเพราะเป็นยุคโซเชียลมีเดีย (Social Media) คนสามารถที่จะเข้าถึงโลกแห่งอินเทอร์เน็ตได้ง่ายและมีเพื่อนไม่จำกัด เป็นจะต้องมีเพื่อนในห้องประชุม ในห้องเรียนหรือในที่ทำงานอย่างเดียว สามารถมีเพื่อนได้ทั่วโลกจากการเล่นโซเชียลมีเดีย (Social Media) เพราะฉะนั้นการคบมิตรหรือข้อที่บอกว่าการคบเพื่อนดีผู้แต่งเองก็ได้ยกข้อนี้ขึ้นมาว่าเป็นเรื่องสำคัญข้อหนึ่งโบราณท่านจึงบอกว่า “คบคนดีเป็นศรีแก่ตัวและคบคนชั่วพาทัวอัปปราง” ความอภัพของคนเราในการไร้ญาติขาดมิตรท่านระบายความรู้สึกลงในหัวเดียวกระเทียมลีบชนิดนั้น เหมือนกับว่าเพื่อนร่วมจิตร่วมใจไม่มี มีแต่ตัวคนเดียวจะทำอะไรได้เหมือนหัวกระเทียมลีบในทางศาสนาพุทธเจ้าทรงรับรองไว้เหมือนกันว่าการคบมิตรที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการมีชีวิตทรงสอนให้คบมิตรทุกคนแต่กำชับเพิ่มว่าในการคบนั้นให้เลือกคบแต่ภักตมิตรอย่าคบปาปมิตรข้อนี้แสดงให้เห็นว่าในสังคมที่เราจะรู้จักใครในสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) หรือว่าในการใช้ชีวิตนั้นการคบมิตรหรือการดูคนให้ออกก็เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่เราจะสามารถครองชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขได้ ส่วนข้ออื่นนั้นก็ลองดูในหนังสือตอนต่อไปสำหรับผู้เขียนเองคิดว่าข้อนี้สำคัญจึงยกขึ้นมาให้อ่านได้วิเคราะห์ต่อไปผู้แต่งได้กล่าวถึง “การอยู่ในสังคม” เพราะการอยู่ครองเรือนไม่ได้อยู่ในป่าในดงจำเป็นต้องอยู่กับผู้คนหมู่มาก หรือ อยู่ในหมู่บ้าน จำเป็นต้องรู้จักการเข้าสังคม ปัจจุบันนี้ก็มีอยู่

มาก เรียกภาษาบ้านๆ คือ “ภาษีสังคม” จำเป็นต้องจ่ายไม่ว่าจะเป็น กฐิน ผ้าป่า งานแต่ง งานบวช เป็นต้น ก่อนที่ท่านจะกล่าวถึงการทำบุญทางศาสนาท่านก็กล่าวถึงการทำพิธีกรรมหมายถึงว่า การใช้หนี้ส่วนที่ควรจะใช้ ได้แก่การเข้าสังคมของญาติ การรับแขกการทำบุญแก่ผู้ล่วงลับการเสียภาษีอากรแก่หลวงและการบวงสรวงเทวดา 5 ข้อนี้เป็นสิ่งที่ทำให้คนทุกคนในโลกนี้เข้าสังคมได้เป็นยุคโซเชียล (Social Media) เป็นสิ่งที่สำคัญ พระพุทธเจ้าทรงตรัสว่าการเข้าสังคมก็เป็นส่วนหนึ่งที่เรควรปฏิบัติให้ถูกต้องจักสังคม (ปรีสนุตา) เป็นต้นซึ่งผู้แต่งได้ผนวกหลักการใช้ทรัพย์สินสำหรับผู้ครองเรือนไว้ดังนี้

1. เลี้ยงดูครอบครัว
2. เลี้ยงเพื่อนฝูง
3. บำบัดอันตราย
4. ทำพิธีกรรม
5. บริจาคทาน ตามที่กล่าวไว้ข้างบนแล้ว (หน้า165)

ส่วนหน้าที่ของสามี-ภรรยา (หน้า 195-197) นั้น ผู้อ่านก็ต้องไปอ่านเอง มีประเด็นที่น่าสนใจอย่างมาก สำหรับผู้สนใจในหนังสือเล่มนี้

4. บทวิจารณ์

หนังสือ “เรือนชั้นใน-เรือนชั้นนอก” ของ พ.อ. ปิ่น มุกกันต์ เป็นงานเขียนที่ใช้ภาษาร้อยเรียงอย่างเรียบง่ายแต่เปี่ยมด้วยปัญญา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อถ่ายทอดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการครองเรือนและการดำเนินชีวิตในสังคมร่วมสมัย หนังสือแบ่งออกเป็นสองส่วนหลัก ได้แก่ “เรือนชั้นใน” ซึ่งเปรียบได้กับด้านในของจิตใจ ความสัมพันธ์ในครอบครัว และคุณสมบัติที่ควรมีของคู่ครอง และ “เรือนชั้นนอก” ซึ่งว่าด้วยเรื่องของการจัดสรรทรัพยากร การดำเนินชีวิตในสังคม และหน้าที่ของบุคคลในบ้านให้สอดคล้องกับหลักธรรม การจัดวางเนื้อหาในลักษณะนี้ทำให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ง่ายว่า การครองเรือนอย่างมีความสุขมิใช่เพียงการสร้างบ้าน แต่คือการสร้าง “บ้านใจ” ที่มั่นคงด้วยธรรม

จุดเด่นที่โดดเด่นของหนังสือคือการสอดแทรกสำนวนโบราณ ภาษาพื้นบ้าน และคติธรรมไทยที่กำลังเลือนหายไปในยุคสมัยใหม่ เช่น คำเปรียบเทียบ “เรือน 3 น้ำ 4” หรือวาทะเกี่ยวกับการเลือกคู่ครอง ซึ่งผู้เขียนได้หยิบยกขึ้นมาอย่างแยบยล พร้อมกับเชื่อมโยงกับหลักธรรมในพระไตรปิฎกได้อย่างแนบเนียน การสื่อสารด้วยภาษาท้องถิ่นผสมปรัชญาชีวิตแบบพุทธ ทำให้ผู้อ่านทั้งรุ่นเก่าและรุ่นใหม่สามารถเข้าถึงเนื้อหาได้ในระดับจิตใจ อีกทั้งยังทำให้ผู้อ่านได้คิดถึงคุณค่าและบทบาทของสถาบันครอบครัวในมิติที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ สิ่งที่น่าสนใจที่หนังสือเล่มนี้ทำได้เป็นอย่างดีคือการยกตัวอย่างจากคัมภีร์พระพุทธศาสนา เช่น หลักฆราวาสธรรม (สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ) รวมถึงอุปมาอุปไมยเกี่ยวกับความอดทน ความเสียสละ และความจริงใจ ซึ่งถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการดำเนินชีวิต ผู้เขียนไม่เพียงแต่ยกธรรมะมาอธิบาย หากแต่ยังแสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้ธรรมะนั้นในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการกับอารมณ์ ความขัดแย้ง หรือความท้าทายที่เกิดขึ้นในครอบครัวหรือในสังคมก็ตาม ทำให้หนังสือเล่มนี้มีใช้เพียงตำราหลักธรรม หากแต่เป็นคู่มือชีวิตที่ใช้ได้จริง

อย่างไรก็ตาม แม้สำนวนภาษาของผู้เขียนจะดู “โบราณ” ไปบ้างสำหรับผู้อ่านยุคใหม่ แต่ก็ถือเป็นเสน่ห์เฉพาะตัวที่สะท้อนโลกทัศน์ของยุคสมัยหนึ่ง หนังสือเล่มนี้จึงไม่ได้เพียงแค่ให้ความรู้ด้านศาสนาและคุณธรรมเท่านั้น หากยังทำหน้าที่เป็นบันทึกทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ที่สะท้อนค่านิยมของสังคมไทยในอดีตได้อย่างทรงคุณค่า โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่าด้วยบทบาทของสามี ภรรยา การเลือกคู่ การเข้าสังคม และการปกครองตนเองภายในบ้าน หนังสือเล่มนี้จึงสมควรอย่างยิ่งต่อการนำมาใช้เป็นต้นแบบในการเรียนรู้ชีวิตครอบครัวสำหรับคนรุ่นใหม่ในสังคมปัจจุบัน

5. บทสรุป

หนังสือ “เรือนชั้นใน-เรือนชั้นนอก” ของ พ.อ. ปิ่น มุกขนัตต์ ถือเป็นหนังสือที่ผสมผสานแนวคิดทางพระพุทธศาสนาเข้ากับวิถีชีวิตครอบครัวอย่างลึกซึ้งและรอบด้าน ด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายและการยกตัวอย่างจากชีวิตจริง ผู้อ่านสามารถเข้าถึงหลักธรรมและนำไปปรับใช้กับการดำเนินชีวิตของตนเองได้อย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นในด้านการเลือกคู่ครอง การดำรงชีวิตในบ้าน การจัดการความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว หรือการเข้าสังคมในฐานะผู้ครองเรือนที่มีศีลธรรม หนังสือเล่มนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่า การครองเรือนอย่างสงบสุขนั้นมิใช่เรื่องของวัตถุหรือทรัพย์สินเพียงอย่างเดียว แต่เป็นเรื่องของจิตใจและคุณธรรมที่ต้องปลูกฝังและฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง

เนื้อหาของหนังสือยังสะท้อนถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งของผู้เขียนต่อพระพุทธศาสนาและสังคมไทย ทั้งในแง่ของปรัชญา แนวทางปฏิบัติ และประสบการณ์ชีวิตจริง โดยการเชื่อมโยงหลักธรรม เช่น ฆราวาสธรรม อิทธิบาท 4 หรือมงคล 38 เข้ากับการใช้ชีวิตในยุคปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่าหลักธรรมเหล่านี้มิใช่เพียงเรื่องของศาสนาในเชิงนามธรรม แต่เป็นเครื่องมือแห่งสติปัญญาในการระคับระคองชีวิตให้ราบรื่นและเป็นสุข แม้สังคมจะเปลี่ยนแปลงไปเพียงใดก็ตาม

อีกทั้ง หนังสือยังมีจุดแข็งในด้านการอนุรักษ์ภาษาและวัฒนธรรมไทย โดยการสอดแทรกสุภาษิต คติธรรม และสำนวนพื้นบ้านเข้าไว้ในเนื้อหาอย่างมีศิลปะ ทำให้ผู้อ่านไม่เพียงได้ความรู้ทางธรรมะ แต่ยังได้สัมผัสบรรยากาศของสังคมไทยดั้งเดิมในแบบที่หายากในหนังสือยุคปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ หนังสือเล่มนี้จึงมิใช่เพียงแค่อรรถาธิบาย แต่เป็นหลักฐานทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การอ่าน ศึกษา และนำไปใช้ในหลักสูตรด้านครอบครัวศึกษา ศาสนา หรือจริยธรรมได้อย่างกว้างขวาง

กล่าวโดยสรุป หนังสือ “เรือนชั้นใน-เรือนชั้นนอก” มิใช่เพียงงานเขียนธรรมดา แต่เป็นผลงานที่ส่งเสริมปัญญาและคุณธรรมในระดับครัวเรือน ชุมชน และสังคม ผู้เขียนได้ทำหน้าที่เหมือนครูผู้ชี้ทางให้แก่ผู้ครองเรือนในโลกที่เต็มไปด้วยความสับสน หนังสือเล่มนี้ควรได้รับการสืบสานและนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความมั่นคงทางครอบครัว และความสงบสุขในชีวิตคู่ของคนไทยทั้งในวันนี้และอนาคต

บรรณานุกรม

ธีระพงษ์ มีไธสง. (2560). พระสงฆ์กับองค์เจ้าในการปฏิรูปหัวเมืองอีสานผ่านกลไกอำนาจรัฐ. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, 34(3), 288-309.

ปิ่น มุกข์กันต์, พ.อ.. (2544). **เรือนชั้นใน - เรือนชั้นนอก หลักพุทธธรรมสำหรับชายหนุ่มหญิงสาวผู้ออกเรือน**. กรุงเทพฯ: บริษัทสร้างสรรค์บุ๊คส์.

_____. (2512). **วิธีพูดของข้าพเจ้า**. พระนคร: แพร่วิทยา.

_____. (2515). **คำพระ**. พระนคร: แพร่วิทยา.

_____. (2549). **มงคลชีวิต**. กรุงเทพฯ: สร้างสรรค์บุ๊คส์.

_____. (2545). **บุษาคณิศจิตตวาท: ธรรมะตามสมัยนิยม**. ชลบุรี: กองทุนวิทยาทาน วัดเขาพุทธโคดม.

พรรณราย เรือนอินทร์. (2562). ‘**พันเอก ปิ่น มุกข์กันต์**’ จากลูกอีสานสู่นักรบ ผู้ปกป้องพุทธศาสนายุคสงครามเย็น. **หน้าประชาชื่น มติชนรายวัน**. สืบค้น 18 กันยายน 2562, จาก

https://www.matichon.co.th/prachachuen/prachachuenscoop/news_1675437

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 12)**. กรุงเทพฯ: พุทธธรรม.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิราวรรณ นฤปติ. (2562). **พระพุทธศาสนาภาคอีสาน ในยุคสมบูรณาญาสิทธิราชย์ จนถึงยุคสงครามเย็น**. สืบค้น 18 กันยายน 2562, จาก

https://www.matichon.co.th/prachachuen/prachachuenscoop/news_1675437.



จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารโลกสุขภาวะ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

วารสารโลกสุขภาวะ ของศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารโลกสุขภาวะ

1. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์
2. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการในพิจารณาบทความโดยอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้สนับสนุนบทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ ทั้งสิ้น
3. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สนับสนุนบทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง
4. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้สนับสนุนบทความ
5. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

บทบาทหน้าที่ของผู้สนับสนุนบทความในวารสารโลกสุขภาวะ

1. บทความที่ผู้สนับสนุนส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
2. ผู้สนับสนุนบทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น
3. หากผลงานทางวิชาการของผู้สนับสนุนเกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้สนับสนุนควรดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

หรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง

4. ผู้นิพนธ์บทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารโลกสุขภาวะก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารโลกสุขภาวะแล้ว

5. ชื่อผู้นิพนธ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความ การพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบทหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติหรือความขัดแย้งส่วนตัว

2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน

4. หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่าบทความที่รับประเมิน เป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที พร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

5. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารโลกสุขภาวะกำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้อื่นได้รับรู้



การเตรียมต้นฉบับเพื่อการเสนอจัดพิมพ์ในวารสารโลกสุขภาวะ
ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

1. ขนาดของต้นฉบับ

พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสีขนาด A4 โดยเว้นระยะระหว่างขอบกระดาษด้านบน 3.81 ซม. ด้านขวากับด้านล่าง 2.54 ซม.

2. รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง

ใช้รูปแบบอักษร TH Sarabun PSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาดและชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการวางตำแหน่งดังนี้

2.1 ขนาดกระดาษ จัดพิมพ์บทความด้วยกระดาษ ขนาด A4 พร้อมระบุเลขหน้า ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวาและซ้ายตามรูปแบบการจัดหนังสือทั่วไป

2.2 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.3 ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ตัวพิมพ์ใหญ่ ขนาด 14 ชนิดตัวหนา ตัวพิมพ์เล็ก ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.4 ชื่อผู้เขียน ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวา ได้ชื่อเรื่อง โดยให้ใส่ทั้งชื่อผู้เขียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุอีเมลด้วย

2.5 ที่อยู่หรือหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวา ได้ชื่อผู้เขียน โดยให้ใส่ที่อยู่หรือหน่วยงานทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.6 หัวข้อบทคัดย่อไทยและอังกฤษ ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ได้ที่อยู่หรือหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน โดยหัวข้อบทคัดย่อไทยและหัวข้อบทคัดย่ออังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตัวพิมพ์ใหญ่

2.7 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์ไม่ควรเกิน 3 ย่อหน้า บรรทัดแรกเว้น 1 แท็บ (Tab) จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.8 หัวข้อของคำสำคัญ ภาษาไทย ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดซ้ายหน้ากระดาษ ได้บทคัดย่อภาษาไทย และคำสำคัญนี้ไม่ควรเกิน 3 ศัพท์ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา

2.9 หัวข้อของคำสำคัญ ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดซ้ายหน้ากระดาษ ได้บทคัดย่อภาษาอังกฤษ และคำสำคัญนี้ไม่ควรเกิน 3 ศัพท์ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา

2.10 หัวข้อเรื่อง ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุหมายเลขข้อ

2.11 หัวข้อย่อ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ระบุหมายเลขข้อย่อ โดยเรียงตามลำดับตามเลขหัวข้อเรื่องเป็นหลัก

2.13 เนื้อหา ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน โดยบทความวิจัยและบทความวิชาการ ให้มีองค์ประกอบเริ่มตั้งแต่บทนำหรือความนำ เนื้อหาหลัก วิเคราะห์และสรุป บรรณานุกรม ส่วนบทวิจารณ์หนังสือ ให้มีข้อมูลทางบรรณานุกรม ชื่อผู้วิจารณ์ บทวิจารณ์ สำหรับงานสร้างสรรค์ประเภทอื่นๆ ให้มีองค์ประกอบตามบทความวิจัยและบทความวิชาการ

3. จำนวนหน้าต้นฉบับ

เนื้อหาของบทความตั้งแต่หัวข้อเรื่องจนถึงบรรณานุกรมควรมีความยาวไม่ควรเกิน 15 หน้า กระดาษขนาด A4

4. ช่องทางการส่งผลงาน

4.1 ทางไปรษณีย์ ให้พิมพ์ผลงาน 1 ชุด และซีดีบันทึกผลงานในรูปแบบไมโครซอฟต์เวิร์ด 1 แผ่น ส่งถึง พระครูปลัดสุวัฒนวิสุทธิสารคุณ, ผศ.ดร. 137 วัดอาวุธวิกสิตาราม ถ.จรัญสนิทวงศ์ 72 แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700 โทร. 086-086-4258

4.2 ทาง Email โดยส่งไฟล์เวิร์ด ไปที่ maghavin9@gmail.com

4.3 ทาง website โดยส่งไฟล์เวิร์ดเข้าในระบบของวารสาร หลังจากนั้น ทางวารสารจะดำเนินการตามลำดับจนกว่าจะมีการตีพิมพ์ผลงาน



วารสาร โลกสุขภาวะ



JOURNAL OF THE WORLD OF HAPPINESS

เจ้าของ

ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม (RESEARCH CENTER FOR DHAMMSUKSA PHRAPARIYATTIDHAMMA OF WATAWUTWIKASITARAM SCHOOL) ฤทธิคุณแม่ขาลิ่ง ห้อง 305 เลขที่ 137 วัดอาวุธวิกสิตาราม ถนนเจริญสุขนิทวงศ์ 71 บางพลัด กรุงเทพฯ 10700 โทร 0860864258