

Academic Article:

Received: 2024-04-18;

Revised: 2024-05-10;

Accepted: 2024-05-30.

การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กรตามแนวพุทธ:
กรณีการรดน้ำดำหัวขอพรเนื่องในเทศกาลสงกรานต์ปีใหม่ไทย
Organizational Relationship Management according to Buddhist Principles:
In Case of Pouring Water over the Head to Ask for Blessings during the
Songkran Festival, Thai New Year

พระปลัดระพิน พุทธิสาร^{*1}, ดิเรก ด้วงลอย², มัลลิกา ภูมะธ^{**3}
Phrapalad Raphin Buddhiso¹, Direk Duangloy², Mallika Phumathon³

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย¹,
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์²,
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์³
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University¹,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Sawan Campus²,
Faculty of Management Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University³
First Author/Corresponding Author, E-mail: raphind@yahoo.com*

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อถอดรหัสทางการบริหาร อันเนื่องด้วยวิถีแห่งสงกรานต์และการรดน้ำโดยใช้วิธีการสร้างคำและนำไปให้โปรแกรมแชทจีพีทีช่วยเขียน ผสมรวมกับการเขียนด้วยข้อมูลเอกสารและงานวิจัยและการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและเขียนนำเสนอในรูปแบบกึ่งบทความวิชาการ ผลการนำเสนอได้ข้อสรุปว่า การบริหารความสัมพันธ์เป็นศาสตร์อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล สมาชิกในสังคมและชุมชน โดยในประเด็นของการบริหารความสัมพันธ์นี้เป็นเหตุการณ์ที่เนื่องด้วยการรดน้ำขอพรเนื่องในวันสงกรานต์ปีใหม่ไทยประจำปี 2567 และถอดรหัสมาเป็นเรื่องการบริหารความสัมพันธ์ในองค์กรระหว่างลูกน้องและเจ้านาย และระหว่างเจ้านายกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีเป้าหมายหรือผลในเชิงการบริหารและการจัดการให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์เชิงขับเคลื่อนร่วมกัน ซึ่งในการนำเสนอและเขียนบทความนี้นำเสนอในประเด็น (1) การบริหารสัมพันธ์เชิงบุคคล (2) การบริหารความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (3) การเสริมภาพลักษณ์ทางการบริหาร ซึ่งทั้งหมดเป็นเรื่องการบริหารในทางพระพุทธศาสนาหลักธรรมคำสอนทั้งหมด เป็นเรื่องการบริหารความสัมพันธ์กับตัวเองและการบริหารความสัมพันธ์กับคนอื่นและสมาชิกในสังคมทั้งสิ้น ซึ่งเป็นศาสตร์ว่าด้วยความรู้ และศิลป์ที่จะนำไปเป็นเครื่องมือในการบริหารความสัมพันธ์ได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ: การบริหารความสัมพันธ์, รดน้ำดำหัวขอพร, สงกรานต์, ปีใหม่ไทย



Abstract

This academic article aims to decode the concept of management through the lens of Songkran traditions and the water-pouring ritual. The methodology involves generating keywords and utilizing ChatGPT to assist in drafting the content, combined with documentary research, academic studies, and participatory observation. The article is presented in a semi-academic format. The findings conclude that relationship management is a form of knowledge that emerges among individuals, members of society, and communities. Specifically, in the context of this article, relationship management is explored through the ritual of pouring water for blessings during the Thai New Year (Songkran) in 2024. This ritual is interpreted as a metaphor for relationship management within organizations—between subordinates and supervisors, and among all levels of hierarchy—aimed at fostering dynamic and collaborative relationships. The article addresses three key aspects: (1) personal relationship management, (2) power-based relationship management, and (3) image enhancement in management. All of these are approached through principles of Buddhist teachings, focusing on the management of relationships with oneself and others in society. It positions relationship management as both a science (knowledge) and an art (practice) that can effectively serve as a tool for managing human relations.

Keywords: Relationship Management, Water-pouring Blessing Ritual, Songkran, Thai New Year

บทนำ

บทความนี้เกิดขึ้นจากการที่พระครูสุธีรัตติบัณฑิต, รศ.ดร. ผู้อำนวยการสถาบันการวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ขอให้เขียนบทความ ผู้เขียนจึงได้นำเสนอเรื่องเกี่ยวกับการรดน้ำขอพรและสงกรานต์ จากนั้นจึงนำไปทดลองใช้กับแชทจีพีที (ChatGPT) ว่า จะได้ข้อความหรือข้อมูลอย่างไรบ้าง เพื่อให้ได้ความรู้จากการใช้ระบบเอไอ (AI) ในการเขียนงาน เพราะบางท่านใช้โปรแกรมดังกล่าวช่วยในการทำงานวิจัย ผู้เขียนจึงได้ทดลองเพื่อเป็นความรู้และเขียนบทความอันเนื่องด้วยการรดน้ำขอพรเนื่องในเทศกาลปีใหม่สงกรานต์ของไทยดูบ้าง ในข้อความนี้เป็นข้อความจากแชทจีพีทีที่ระบุว่า

การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กรมักมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากมันมีผลต่อบรรยากาศการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว การบริหารความสัมพันธ์ที่ดีสามารถช่วยสร้างความเข้มแข็งและเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งการบริหาร

ความสัมพันธ์นั้นมีหลายด้านที่ต้องพิจารณา เช่น การสื่อสาร การสร้างความเชื่อใจ การแก้ไขขัดแย้ง และการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างบุคคลในองค์กร

สำหรับมายาศาสตร์ (Psychology) มันเป็นสาขาที่มุ่งสำรวจพฤติกรรม ความคิดเห็น และอารมณ์ของบุคคล โดยเฉพาะในบริบทของการทำงานและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร การใช้มายาศาสตร์ในการบริหารความสัมพันธ์ในองค์กรสามารถช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและพฤติกรรมของพนักงาน การเข้าใจนี้สามารถช่วยในการวางแผนและดำเนินการให้เหมาะสมเพื่อสร้างบรรยากาศทำงานที่ดีและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของทีม

การรับรู้และเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของบุคคลภายในองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้กลยุทธ์การบริหารความสัมพันธ์ที่เหมาะสม เช่น การใช้การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ และการจัดการกับขัดแย้งในทีม การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กรด้วยมายาศาสตร์อาจช่วยให้องค์กรมีการเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในธุรกิจและการดำเนินงานในระยะยาว

จากข้อความข้างต้นนี้ เป็นการใช้อะไรในการช่วยเขียนงาน แต่ผู้เขียนขอยกมาโดยไม่ตัดทอนออก เพื่อให้เห็นว่า สิ่งที่คนคิดหรือเขียนกับสิ่งที่เครื่องเขียน มีความต่างตรงคำว่า “รู้” ของความคิดที่ต่างกัน และความ “ละเอียด” จะต่างกัน กระนั้น ระบบเอไอก็ช่วยทำให้เห็นระบบความคิดและสามารถที่จะเขียนงานได้ ดังนั้น ในงานเขียนครั้งนี้ผู้เขียนจะได้นำเสนอประเด็นของน้ำกับการบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร (พิเชฐ ทังโต, 2557) ทั้งในส่วนของการบริหารความสัมพันธ์เชิงบุคคลที่เรียกว่า บุคคลต่อบุคคล อันเป็นการบริหารความสัมพันธ์กับอำนาจในเชิงวัฒนธรรมองค์กรหรือสิ่งที่เหนือกว่า โดยในพระพุทธศาสนาพบแนวคิดดังกล่าวนี้ได้ในทหสูตร (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 15 ข้อ 112: 127-128) ซึ่งเป็นพระสูตรที่สอนให้ไม่ประมาทหรือพึงระมัดระวัง โดยให้สงวนท่าทีต่อการแสดงออกต่อสิ่งอันไม่พึงประมาท ในพระสูตรนี้ระบุชื่อสิ่งที่ไม่พึงประมาทไว้ 4 ประการ คือ (1) พระราชาผู้เยาว์ แปลว่า อำนาจกับการบริหารอำนาจจึงเป็นความจำเป็น (2) ภูษิตัวเล็ก หรืองูเด็ก แม้จะเป็นงูตัวน้อยอายุไม่มากแต่อย่างไรเสียก็ยังได้ชื่อว่าเป็นงูพิษที่กัดแล้วตาย หรือทำให้ตายได้ตลอดเวลา (3) ไฟแม้น้อย ถึงจะเป็นเพียงไฟจากหัวไม้ขีดแต่สามารถเผาปราสาท หรือป่าทั้งป่าให้มอดไหม้ได้ด้วยเช่นกัน จึงไม่พึงประมาทด้วย (4) พระอรหันต์ผู้เยาว์ พระหนุ่ม จะมองว่า เด็กหรืออายุน้อยไม่ได้ เพราะคนมีความรู้มีศักยภาพไม่ได้จำกัดด้วยอายุแต่อย่างใด ดังนั้นไม่ควรแคลนทำนองนั้น หรือหลักการในทางพระพุทธศาสนา ทุกหลักธรรมคำสอน มีความหมายเป็นการพัฒนาบุคคล ทั้งในเชิงภาพลักษณ์เชิงบุคคล พระพุทธศาสนาใช้คำว่า “อัตตะ” ที่มีนัยของการพัฒนาเชิงบุคคล (ทาน-ศีล-ภาวนา) จึงเป็นหลักธรรมหรือหลักปฏิบัติที่มีเป้าหมายเพื่อเสริมภาพลักษณ์เชิงบุคคล รวมทั้งการรดน้ำขอพรเนื่องในเทศกาลวันขึ้นปีใหม่ เช่นกัน แต่เมื่อตีความต่อไปอีก หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเรื่องการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างตัวเองกับจิต ความคิดสติปัญญาของตัวเอง และบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคนทั้งสิ้น เช่น หลักธรรมที่เรียกว่า ทิศา 6 ซึ่งเป็นเรื่องการบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร ที่หมายถึง ผู้มีตำแหน่งสูงกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา ภาควิชาหรือฝ่าย เป็นต้น แต่หลักการทางพระพุทธศาสนาใช้คำว่า ทิศา 6 หรือการบริหารความสัมพันธ์ระหว่าง



ผู้มีอำนาจเหนือกว่ากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง ดังปรากฏในหลักทศพิธราชธรรม (รัฐธรรมนูญ เทศแก้ว, 2560) หรือจักรวรรดิธรรม (ประยงค์ แสนบูรณ, 2557) หรือการบริหารความสัมพันธ์ในแนวเกลือกลที่เรียกว่าหลักสังคหวัตถุ (พระปลัดณรงค์ศักดิ์ วิสุทธิเมธี และสุชี มาภุมลดี, 2562) ทาน (การเอื้อเฟื้อ แบ่งปัน และเกลือกล) หลักปิยวาจา หรือการบริหารความสัมพันธ์ผ่านการสื่อสาร การใช้สุนทริยเจรจา ที่มีเป้าหมายเพื่อทำให้คนมีความพึงใจจากการเจรจาและสนทนา หรือความเสมอภาค เสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตา) ที่สัมพันธ์กับการบริหารความสัมพันธ์ทำให้เกิดการเกลือกลในกันและกัน หรือที่สำคัญ เป็นเรื่องของความเป็นแล้วต้องเอื้อประโยชน์หรือทำประโยชน์บำเพ็ญประโยชน์อย่างสำคัญด้วย ดังนั้นในการเขียนถึงความสัมพันธ์เชิงศาสตร์จึงเป็นเรื่องของการแสดงออกหรือทำที่ อันจะพึงปฏิบัติต่อกันอย่างมิตรไมตรี เอื้ออาทร โดยมีเป้าหมายปลายทางเป็น ประโยชน์ในเชิงของการบริหารองค์กรตามการเขียนบทความนี้ที่เขียนร่วมกับโปรแกรมแซทจีพีที ซึ่งจะได้นำเสนอในภาพรวม ดังนี้



ภาพ 1 รดน้ำดำหัวขอพรเนื่องในเทศกาลสงกรานต์ปีใหม่ไทย (ภาพคณะสังคมศาสตร์ 18 เมษายน 2567)

ปฏิสัมพันธ์จากวิถีวัฒนธรรม “สงกรานต์ปีใหม่ไทย” สู่วิถีการบริหาร

ผู้เขียนมองว่า การบริหารความสัมพันธ์ เป็นเสน่ห์ที่เรียกว่า ศาสตร์ของการบริหารหรือเทคนิคของการสร้างปฏิสัมพันธ์ในองค์กร ผู้เขียนทดลองการเขียนคำสำคัญโดยกำหนดคำว่า (1) การบริหารความสัมพันธ์เชิงบุคคล (2) การบริหารความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (3) การเสริมภาพลักษณ์ทางการบริหาร ซึ่งเป็นคำสำคัญอันเนื่องด้วยการบริหารและการบริหารความสัมพันธ์อันเนื่องด้วยความเป็นศาสตร์ เพียงแต่ต้องการรู้ว่า เอไอจะมีมิติของการคิดต่อประเด็นนี้อย่างไร ซึ่งข้อความนี้เกิดจากแซทจีพีที ปรากฏดังนี้

1. การบริหารสัมพันธ์เชิงบุคคล การบริหารสัมพันธ์เชิงบุคคล (Personal Relationship Management) เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีและเชื่อมั่นระหว่างบุคคล โดยใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการปฏิบัติตามหลักการที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น ข้อสำคัญของการบริหารสัมพันธ์เชิงบุคคลมีดังนี้

1.1 การสื่อสาร การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารสัมพันธ์ เพราะมันช่วยให้เราเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้อื่นได้ การใช้ฟังก์ชันของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การฟังอย่างใส่ใจและการแสดงความเห็นอย่างเต็มรูปแบบ จะช่วยสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจในระหว่างบุคคล

1.2 การสร้างความไว้วางใจ การสร้างความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสัมพันธ์ เพราะมันช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างบุคคล การรักษาคำสัญญาและการทำตามสิ่งที่บอกว่าจะทำจะช่วยให้ผู้อื่นรู้สึกมั่นใจและมีความรู้สึกที่ดีต่อเรา

1.3 การเข้าใจและการรับฟัง การเข้าใจและการรับฟังเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เมื่อเราเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น มันจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกของความเข้าใจและความเป็นอยู่ร่วมกันในระหว่างบุคคล

1.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน การสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสัมพันธ์ เราควรสร้างความรู้สึกของความสัมพันธ์ที่เป็นอยู่ร่วมกันและการสนับสนุนที่แข็งแกร่ง การทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาก็เป็นวิธีที่ดีในการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน

การบริหารสัมพันธ์เชิงบุคคลเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความพยายาม แต่มันมีคุณค่าที่สูงมากเมื่อสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและที่เชื่อถือได้ในชีวิตทั้งส่วนบุคคลและอาชีพ

2. การบริหารความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Power Relationship) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความสัมพันธ์ใช้อำนาจและการควบคุม เป็นทั้งการใช้อำนาจและการมีอำนาจต่อกันระหว่างบุคคล โดยมักเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่มีการกระทำและตอบสนองกันระหว่างบุคคลที่มีอำนาจและบุคคลที่ถูกควบคุม การบริหารความสัมพันธ์เชิงอำนาจมักจะเน้นไปที่การใช้อำนาจในการควบคุม การกระทำและพฤติกรรมของบุคคลอื่น เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยมักเน้นการใช้อำนาจในลักษณะที่สร้างความเป็นของความสัมพันธ์ที่เป็นไปได้ในระยะยาวสำหรับผู้ที่มีอำนาจ

อำนาจในความสัมพันธ์สามารถมีหลายรูปแบบ เช่น

2.1 อำนาจตายตัว (Coercive Power) การใช้อำนาจโดยการขู่เชือดหรือใช้ความเสียหาย เพื่อทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามคำสั่ง

2.2 อำนาจระหว่างทาง (Legitimate Power) อำนาจที่มาจากตำแหน่งหรือตำแหน่งที่ผู้คนยอมรับเป็นสิทธิ์ของบุคคลนั้น ๆ หรือตำแหน่งทางองค์กร

2.3 อำนาจในการสร้างความสัมพันธ์ (Referent Power) อำนาจที่มาจากความชอบธรรมของบุคคลหรือความเป็นเพื่อนกันอย่างเสมือน

2.4 อำนาจในความรู้ (Expert Power) อำนาจที่มาจากความรู้และความสามารถของบุคคลในด้านเฉพาะ เช่น ความชำนาญในสาขาวิชา

การบริหารความสัมพันธ์เชิงอำนาจอาจมีผลลัพธ์ที่ดีหรือเสีย เช่น อาจสร้างความเข้มแข็งและความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนในบางกรณี ในขณะที่ในกรณีอื่น ๆ อาจสร้างความไม่พึงพอใจและการต้านทานจากฝ่ายที่ถูกควบคุม การใช้อำนาจในความสัมพันธ์ควรพิจารณาถึงความสมดุลและความเป็นธรรม เพื่อให้มีผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่ายในระยะยาว

3. การเสริมภาพลักษณ์ทางการบริหาร (Empowerment) เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญแก่ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความสามารถในการตัดสินใจของบุคคลหรือกลุ่มคน โดยมุ่งหวังให้พวกเขามีอำนาจและความสามารถในการควบคุมชีวิตและสถานการณ์ของตนเอง การเสริมภาพลักษณ์ทางการ



บริหารมีความสำคัญที่สูงในองค์กรและชุมชน เนื่องจากมันส่งผลต่อการสร้างสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาและความเป็นอยู่ของสมาชิกในชุมชน โดยมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

3.1 การให้พลังแก่บุคคล การเสริมภาพลักษณ์ทางการบริหารช่วยให้บุคคลมีพลังและความสามารถในการตัดสินใจและควบคุมชีวิตของตนเอง เพื่อให้พวกเขาารู้สึกมั่นใจและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

3.2 การส่งเสริมการรับผิดชอบ การเสริมภาพลักษณ์ทางการบริหารช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการทำงานและการตัดสินใจ โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการร่วมมือเพื่อวัตถุประสงค์ร่วม

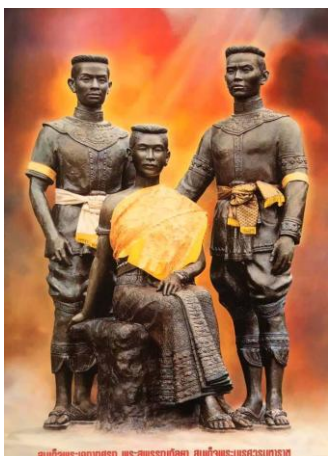
3.3 การสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจ การเสริมภาพลักษณ์ทางการบริหารช่วยสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรหรือชุมชน และเข้าใจว่าทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน

3.4 การสร้างสถานการณ์ที่เป็นกลาง การเสริมภาพลักษณ์ทางการบริหารช่วยสร้างสถานการณ์ที่เป็นกลางที่สนับสนุนการแบ่งปันอำนาจและการตัดสินใจในระดับที่เหมาะสม

3.5 การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน การเสริมภาพลักษณ์ทางการบริหารช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาส่วนตัวและอาชีพของบุคคล

3.6 การส่งเสริมการพัฒนา การเสริมภาพลักษณ์ทางการบริหารช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคล โดยเปิดโอกาสให้พวกเขามีส่วนร่วมในโอกาสและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และพัฒนา

ในประเด็นนี้ผู้เขียนจะเสนอไว้เสมอว่า ผู้นำหรือผู้นำในองค์กรต้องมีภาพลักษณ์ของการเป็นผู้นำ ลูกน้องต้องแสดงออก หรือตอบโต้แสดงความเคารพนับถือ ซึ่งมีความหมายเป็น การแสดงออกเป็นภาพลักษณ์ทางการบริหาร แต่ในทางกลับกันผู้นำ ไปไหนไปคนเดียว ไม่มีลูกน้อง หรือไม่มีทีมงานที่เป็นฝ่ายสนับสนุนจะกลายเป็นว่า ตัวคนเดียวไม่มีพวก ไม่มีเครือข่าย บริหารงานแบบบจะเอาตัวไม่รอด แล้วองค์กรจะไปรอดหรือไม่ ดังนั้นในทางการบริหารภาพลักษณ์ที่เกิดจากการประกอบสร้าง (มายา) จึงมีความหมายเป็นเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนการบริหารและการจัดการให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดสำหรับองค์กรหน่วยงานด้วยเช่นกัน



ภาพ 2 การบริหารความสัมพันธ์เชิงอำนาจ การจัดวางท่าทีและตำแหน่งของกษัตริย์ไทย เป็นพระเจ้าแผ่นดินคู่กัน
กรณีของพระนเรศวรกับพระเอกาทศรถ และรัชกาลที่ 4 กับสมเด็จพระปิ่นเกล้าเจ้าอยู่หัว

การบริหารความสัมพันธ์เชิงศาสตร์ในองค์กร

การบริหารความสัมพันธ์เป็นศาสตร์ จึงมีรายวิชาที่เรียกว่าความสัมพันธ์ เช่น (1) ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร หรืออีกหลายคำที่มีนัยยะของการบริหารความสัมพันธ์หรือทำที่ต่อกัน เมื่อย้อนกลับไปดูหลักการทางพระพุทธศาสนาหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่อยู่จำนวนมาก ที่สะท้อนถึงการบริหารความสัมพันธ์ กรณีของการบริหารความสัมพันธ์เชิงอำนาจ อาทิ หลักทศพิธราชธรรม จักรวรรดิธรรม หลักทศ 6 เป็นต้น เมื่อย้อนกลับไปพิจารณาจะเห็นว่า “ความสัมพันธ์” ที่ถูกบริหารเคยเกิดขึ้นในมิติทางประวัติศาสตร์ อันจะเห็นได้จากสมเด็จพระนเรศวรมหาราช (พ.ศ. 2098-2148) ในสมัยกรุงศรีอยุธยา ที่พระองค์สถาปนาสมเด็จพระเอกาทศรถ (พ.ศ. 2103-2153) พระอนุชาขึ้นเป็นพระมหากษัตริย์เช่นเดียวกับพระองค์ การบริหารความสัมพันธ์ของขงเบ้งกับเล่าปี่ที่มีนัยยะของนายกับลูกน้อง แต่ในเวลาเดียวกันความสัมพันธ์กับเป็นการเกื้อกูลทางการบริหาร โดยฝ่ายหนึ่งให้อำนาจ (เล่าปี่-สูงสุด) อีกฝ่ายก็ใช้อำนาจ (ขงเบ้ง-ผู้ใต้บังคับบัญชา) เพื่อการบริหารให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดจากขงเบ้งต่อนายเล่าปี่ เป็นการเกื้อหนุนและบริหารอำนาจในกันและของกันเรียกว่า “วางใจ” และการ “ให้เกียรติ” จนเป็นที่มาของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ หรือการที่รัชกาลที่ 4 (พ.ศ. 2347-2411, 63 พรรษา) กับพระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2351-2409, 57 พรรษา) ที่นัยหนึ่งเป็นฝ่ายคุมขุมกำลัง อีกฝ่ายบวชนานถึง 27 พรรษา/ปี (พ.ศ. 2367-2394) ซึ่งไม่มีบารมีและอำนาจเชิงแฝงที่มาพร้อมกับทรัพย์สิน และอำนาจของกองทัพ จึงต้องใช้การบริหารความสัมพันธ์กับกลุ่มอำนาจผ่านกำลังทัพและทหารของสมเด็จพระปิ่นเกล้า ด้วยเหตุผลนี้จึงเป็นเรื่องของท่าทีและการแสดงออก การที่พระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2311-2394, 63 พรรษา) หรือรัชกาลที่ 3 (พ.ศ. 2367-2394, 26 ปี 255 วัน) ที่นัยหนึ่งมีลูกน้องเสนาอำมาตย์ กราบทูลเรื่องที่พระวชิรญาณภิกขุ (ฉายานามรัชกาลที่ 4 ขณะบวชเป็นพระภิกษุ) ที่ขณะนั้นเป็นเจ้าอาวาสวัดราชาธิวาส (วัดสมอราย) มีพระภิกษุอยู่จำพรรษามาก เสมือนหนึ่งช่องสุ่มกำลังพล เท่ากับเตรียมกองทัพมาชิงอำนาจบัลลังก์จากรัชกาลที่ 3 หากเป็นเช่นนี้ก็มีโอกาสฆ่ามันได้ จึงใช้วิธีการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างน้อง “วชิรญาณภิกขุ” กับเสนาอำมาตย์ด้วยการพบกันคนละครึ่งทาง โดยให้พระวชิรญาณภิกขุย้ายมาอยู่ที่วัดบวรนิเวศวิหาร ด้วยประโยคว่า “โยมจะได้ใส่บาตร” ในเชิงการบริหารอำนาจเท่ากับว่า รัชกาลที่ 3 ไม่ต้องฆ่ามัน และบริหารความพึงใจของลูกน้อง ด้วยการควบคุมกระชับพื้นที่ตามคำแนะนำระหว่างความสัมพันธ์ของรัชกาลที่ 3 กับพระวชิรญาณภิกขุ (พ.ศ. 2367-2394, 27 พรรษา) ผู้ที่จะมาเป็นรัชกาลที่ 4 ในช่วงสมัยต่อมา หรือการที่รัชกาลที่ 4 ขึ้นครองราชย์พร้อมพระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2394-2409, 14 ปี) ซึ่งเป็นการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างพี่กับน้องผู้มีสิทธิ์ในบัลลังก์และการใช้ภาพลักษณ์บางประการของพระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้า (พ.ศ. 2394-2409) มาเสริมภาพลักษณ์ทางการบริหาร ซึ่งเป็นการบริหารความสัมพันธ์เชิงอำนาจกับกลุ่มขุนนางในราชสำนักในขณะนั้น ดังที่สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ (พ.ศ. 2405-2486, 81 ปี) ทรงเล่าไว้ใน “นิทานโบราณคดี/นิทานที่ 19 เรื่องเมืองไทยมีพระเจ้าแผ่นดินสองพระองค์” ว่า



“เมื่อพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวใกล้จะสวรรคต สมเด็จพระเจ้าพระยาฯ (สมเด็จพระเจ้าพระยาบรมมหาประยุรวงศ์ บิดาของเจ้าพระยาภาณุวงศ์ฯ) ไปเฝ้าพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวซึ่งทรงผนวชอยู่ ณ วัดบวรนิเวศฯ กราบทูลให้ทรงทราบว่า จะเชิญเสด็จขึ้นครองราชสมบัติ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวตรัสว่า ถ้าจะถวายราชสมบัติแก่พระองค์ ขอให้ถวายแก่พระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ ซึ่งตรัสเรียกว่า ‘ท่านฟากข้างโน้น’ ด้วย เพราะพระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ พระชาตาแรงนัก

ตามตำราโหราศาสตร์ว่า ผู้มีชาตาเช่นนั้นจะต้องได้เป็นพระเจ้าแผ่นดิน ถ้าทรงรับราชสมบัติแต่พระองค์เดียว จะเกิดอัปมงคล ด้วยไปกิดบารมีของสมเด็จพระอนุชา แม้ถวายราชสมบัติด้วยกันทั้งสองพระองค์ จะได้ทรงสถาปนาสมเด็จพระอนุชาให้เป็นพระเจ้าแผ่นดินด้วยอีกพระองค์หนึ่ง เหมือนอย่างสมเด็จพระนเรศวรมหาราชทรงสถาปนาสมเด็จพระเอกาทศรถเป็นพระเจ้าแผ่นดินด้วยกัน เช่นนั้นจึงจะพ้นอัปมงคล” (ผิน พงศา, 2567)

หรือพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 (พ.ศ. 2411-2453) กับกลุ่มขุนนางกลุ่มนำ สมเด็จพระเจ้าพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ (ช่วง บุนนาค พ.ศ. 2351-2426, 74 ปี) ในฐานะพ่อตากับลูกเขย ระหว่างกษัตริย์ผู้เยาว์ กับผู้สำเร็จราชการ (พ.ศ. 2411-2416) พร้อมวลีแบบประวัติศาสตร์กระซิบบอกว่า “...จะเอาอะไรอีกเป็นทั้งผู้สำเร็จราชการ (เสมอหนึ่งพระเจ้าแผ่นดิน) และพ่อตาพระเจ้าแผ่นดิน...” เป็นประโยคปรามกลุ่มผู้สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อราชบัลลังก์ และปกป้องนายน้อย และลูกเขย เป็นการบริหารความสัมพันธ์ที่ยอมรับในอำนาจหน้าที่เหนือกว่าและอนุญาตให้ใช้อำนาจนั้นในฐานะผู้น้อยกว่า หรือมีความพร้อมน้อยกว่าดังปรากฏในส่วนของเล่าปี (ผู้บังคับบัญชา) กับขงเบ้ง (พระมหาจักรพรรดิ ชินเมธี และคณะ, 2563) และรัชกาลที่ 5 กับสมเด็จพระเจ้าพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ เป็นการบริหารความสัมพันธ์บนฐานของอำนาจและการใช้อำนาจดังปรากฏเป็นส่วนหนึ่งของข้อเท็จจริงในประวัติศาสตร์ (ธนฤต ก้องเวลา, 2564) ดังปรากฏภาพ 3 สะท้อนถึงการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างเจ้านายกับลูกน้อง เป็นต้น



ภาพ 3 คู่แห่งการบริหารความสัมพันธ์เชิงอำนาจและการจัดวางท่าทีในมิติทางประวัติศาสตร์ระหว่างผู้บังคับสูงสุดกับผู้ใต้บังคับบัญชา เล่าปี กับขงเบ้ง รัชกาลที่ 5 กับเจ้าพระยาบรมมสุริยวงศ์ (ช่วง บุนนาค)



ภาพ 4 หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเรื่อง ทิศ 6 กับการบริหารความสัมพันธ์เชิงบุคคลและในองค์กร
(นายสืบ ติตดาว, 2564)

ย้อนกลับมาที่ประเด็นเรื่องหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ตามภาพ 4 อาจอธิบายได้ว่า หลักทิศ 6 (สมฤดี จันทรงค์ และพระสุทธิสารเมธี, 2564) อันประกอบด้วย (1) ปุรัตถิมทิศ (ทิศเบื้องหน้า) คือ ทิศตะวันออก ได้แก่ มารดา บิดา เพราะเป็นผู้มีอุปการะแก่เรามาก่อน (2) ทักษิณทิศ (ทิศเบื้องขวา) คือ ทิศใต้ ได้แก่ ครูอาจารย์ เพราะเป็นบุคคลที่ควรแก่การบูชา (3) ปัจฉิมทิศ (ทิศเบื้องหลัง) คือ ทิศตะวันตก ได้แก่ บุตร ภรรยา เพราะคอยติดตามเป็นกำลังสนับสนุนอยู่ข้างหลัง (4) อุตตรทิศ (ทิศเบื้องซ้าย) คือ ทิศเหนือ ได้แก่ มิตรสหาย เพราะเป็นผู้ช่วยให้ข้ามพ้นอุปสรรค ภัยอันตราย และเป็นกำลังสนับสนุนให้บรรลุความสำเร็จ (5) เลหภูมิทิศ (ทิศเบื้องล่าง) ได้แก่ คนรับใช้ ลูกน้อง บริวาร เพราะเป็นผู้ช่วยทำงานต่าง ๆ เป็นฐานกำลังให้ (6) อุปริมทิศ (ทิศเบื้องบน) ได้แก่ สมณพราหมณ์ พระสงฆ์ เพราะเป็นผู้สูงด้วยคุณธรรม และเป็นผู้นำทางจิตใจ เป็นหลักการที่สะท้อนถึงการบริหารความสัมพันธ์หรือการแสดงออกต่อคนอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา เป็นเรื่องของการแสดงท่าทีต่อคนอื่น กลุ่มอื่นบนพื้นฐานของบทบาทและหน้าที่ ดังนั้น การโปรดน้ำสรงกรานต์ หรือการแสดงออกเนื่องในเทศกาลปีใหม่นี้จึงเป็นเรื่องการบริหารความสัมพันธ์ตามหลักพระพุทธศาสนา ดังกล่าวด้วยเช่นกัน



ภาพ 5 หลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนากับการบริหารความสัมพันธ์เชิงศาสตร์

จากภาพ 5 ว่าด้วยหลักธรรมกับการนำปรับใช้ในเรื่องการบริหารความสัมพันธ์ของบุคคลและองค์กร ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า สังคหวัตถุ 4 หรือหลักธรรม 4 ประการ (พระปลัดณรงค์ศักดิ์ วิสุทธิเมธี และสุชี มากมูลดี, 2562) เป็นเครื่องมือที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม เป็นธรรมที่ก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมือง และประเทศชาติ ดังนั้นหลักธรรมข้อนี้จึงเป็นหลักการบริหาร เป็นหลักการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างเจ้านายลูกน้อง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคนอยู่ร่วมกันต้องรู้จักให้ รู้จักแบ่งปัน (ทาน) การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือผู้อื่นด้วยการให้สิ่งของที่ตนมีให้แก่ผู้ที่ต้องการผู้ขาดแคลนหรือผู้เดือดร้อน สิ่งของที้นำมาให้นั้นต้องเป็นสิ่งของที่ได้มาโดยสุจริตเป็นประโยชน์ คือผู้ให้ก็เป็นสุข อิ่มเอิบใจ ผู้รับก็สามารถบรรเทาทุกข์ความเดือดร้อน รวมทั้งการให้ความรู้ การแนะนำที่ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นจริงด้วย เมื่ออยู่ร่วมกันต้องมีการเจรจาที่เป็นมิตรไมตรี (ปิยวาจา) เจ้านายลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การมีถ้อยคำที่สุภาพ และถ้อยคำที่มีประโยชน์ พูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง และถ้อยคำที่ไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น พูดแต่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ รู้จักกล่าวขอโทษ รู้จักกล่าวขอบคุณ ซึ่งผู้ปฏิบัติได้ย่อมทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้พูดจนให้ละเว้นความชั่ว ทำให้การทำงานสำเร็จ เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตและการงานอย่างยั่งยืน สมาชิกในเมื่ออยู่ร่วมกันต้องรังสรรค์สร้างงานให้เป็นประโยชน์ (อตถจริยา) กระทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเอง และผู้อื่น รู้จักการเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ความสุขสบายส่วนตัว พุ่เมทะร่างกาย แรงใจในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และช่วยเหลือผู้อื่น พร้อมรู้จักแก้ไขปัญหาด้วยปัญญา ในบทสุดท้ายความปกติเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา) เมื่อการบริหารความสัมพันธ์ต้องเสมอต้นเสมอปลาย เคยกระทำอย่างไรมาก็ให้กระทำอย่างนั้น รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย และดำรงตนไว้ไม่ให้ตกไปในความชั่ว ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้คนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุข

ร่วมแก้ไขปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การโปรดน้าขอพรผู้ใหญ่นิ่งในเทศกาลสงกรานต์จึงเนื่องด้วยการบริหารความสัมพันธ์และสะท้อนถึงค่านิยมอันดีทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงบวกผ่านหลักธรรมข้อนี้ด้วย และความเสมอต้นเสมอปลายปีนี้ไปกระทำมา ปีต่อไปก็ยังคงกระทำต่อเนื่องจึงเท่ากับสะท้อนถึงค่านิยมที่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมต่อยด้วยเช่นกัน



ภาพ 6 รตน้าดำหัวขอพรเนื่องในเทศกาลสงกรานต์ปีใหม่ไทย (ภาพถ่ายที่คณะสังคมศาสตร์ 17-18 เมษายน 2567)

จากภาพรวมการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหัวใจสำคัญหนึ่งในการกำหนดท่าทีและการแสดงออกต่อกันตามแนวพุทธ เอื้ออาทร มิตรไมตรี มิตรภาพ รวมไปถึงเมื่อเป็นองค์กร การบริหารในเชิงหมู่กลุ่มการบริหารผลประโยชน์การจัดสรรผลประโยชน์ (แบ่งปัน-ให้-เอื้ออาทร: เนกาสิ ลภเต สุขัง กิณคนเตียว ย่อมไม่เป็นสุข) จึงมีความหมายเป็นการบริหารความสัมพันธ์เชิงผลประโยชน์ ตำแหน่งและอำนาจ ทำให้เกิดผลและกลไกร่วมที่สำคัญต่อกัน ตามกรอบการศึกษาและเขียนถึงนำเสนอในโอกาสนี้

องค์ความรู้ใหม่

หลังจากศึกษาแล้วสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ ดังนี้



ภาพ 7 การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กรตามแนวพุทธด้วยวิถีวัฒนธรรมเทศกาลสงกรานต์



สรุป

บทสรุปของความเป็นบทความทดลองเขียนภายใต้การสื่ให้เห็นความสำคัญของเทศกาลสงกรานต์-ปีใหม่ไทย-รดน้ำ-ขอพรกับบริหารความสัมพันธ์ตามแนวพุทธ เพื่อต้องการสื่อสารหรือนำเสนอประเด็นการบริหารส่วนใหญ่ที่เรามักติดคำว่า ระเบียบไม่มีหรือไม่มีระเบียบ จึงทำไม่ได้หรือจัดการไม่ได้ กลายเป็นว่าเอาเงื่อนไขมาเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหาร แต่ผู้เขียนขอคิดเสมอว่า ไม่มีอะไรที่เป็นไปไม่ได้ ด้วยเหตุผลว่า ทุกอย่างทำได้ แต่คำว่า ทำได้ อาจไม่ได้แปลว่า ต้องไปสุดตรงที่ทำได้ แต่ทุกอย่างเป็นไปได้ แต่จะเป็นอย่างไร แค่นั้นหรือประมาณไหนอย่างไรเป็นอีกเรื่องหนึ่ง ในส่วนศาสตร์ทางการบริหารที่เป็นทั้งศาสตร์ คือการใช้ความรู้ วิธีการ แนวปฏิบัติมาเป็นฐานใช้สำหรับการบริหารหรือจัดการให้เกิดผลเชิงประจักษ์ ไปสู่เป้าหมายปลายทาง รวมทั้งเป็นศิลป์ที่ต้องมีวิธีที่เป็นได้ทั้งแนวทางวิธีการ และความพลีไหวที่มีการจัดวางและกำกับให้สอดคล้อง ถูกที่ถูกทาง สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงไม่มากไป ไม่น้อยไป เข้าทำนองที่ว่า “อยากให้สั้นก็ตัด อย่างให้ยาวก็ต่อ ถ้าไม่พอก็ไปซื้อหามา เรียกว่า เป็นแนวปฏิบัติสำหรับการบริหารให้เกิดขึ้น โดยมีเป้าหมายเป็นประโยชน์ทั้งในเชิงคุณค่าและมูลค่าแก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนาที่พระเจ้าตรัสไว้ คือ เพื่อประโยชน์แห่งคนส่วนใหญ่หรือหมู่มากนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

- ธนกฤต ก้องเวลา. (14 ตุลาคม 2564). ย้อนดูการเลือก ร.5 เป็นกษัตริย์ แม้แต่พระราชโอรส ร.2 ยังต้องยอมอำนาจเจ้าพระยาศรีสุริยวงศ์. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2567, จาก https://www.silpa-mag.com/history/article_34985
- นายสิบ ติตดาว. (20 มิถุนายน 2564). ทิศ 6. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2567, จาก <https://www.facebook.com/photo/?fbid=507148600623709&set=a.107923160546257>
- ประยงค์ แสนบุราณ. (2557). หลักธรรมในการปกครองของพระพุทธศาสนา. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 31 (3), 139–158.
- ผิน พุ่งคา. (7 มกราคม 2567). ฤพระชะตา “พระปิ่นเกล้าฯ” แรจจน “พระจอมเกล้าฯ” ตรัสให้ถวายราชสมบัติด้วยกันสองพระองค์?. ศิลปวัฒนธรรม. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2567, จาก https://www.silpa-mag.com/history/article_4383
- พระปลัดณรงค์ศักดิ์ วิสุทธิเมธี และสุชี มากมูลดี. (2562). สังคหวัดอุทงศ์ธรรมแห่งการสังคมสงเคราะห์. วารสารพุทธมัตต์. 4 (2), 10-19.
- พระมหาจักรพงษ์ ชินเมธี และคณะ. (2563). แนวคิดทางการเมืองของขงเบ้งในวรรณกรรมสามก๊กที่มีต่อสังคมไทย. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 9 (1), 223-232.
- พิเชฐ ทังโต. (2557). น้ำ: การบริหารองค์การแบบเชื่อมสัมพันธ์ตามแนวพุทธ. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 3 (2), 5-17.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 15. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รัฐธรรมนูญ เทศแก้ว. (2560). ภาวะผู้นำในทศพิธราชธรรม. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 4 (2), 64-73.

สมฤดี จันทรกล้า และพระสุทธิสารเมธี. (2564). การดำเนินชีวิตตามหลักทศ 6 ในพุทธปรัชญาเถรวาท. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 19 (1), 90-101.